OPEN ACCESS
Received: 18/01/2026
Accepted: 20/05/2026

مجلة الآداب

The Role of the Knowledge Economy in Developing Human Capacities at Saudi Universities from the Perspective of Faculty Members

Dr. Awatif Ali Al-Saif Aloufi [*]
dr.awtif@gmail.com

Ghadah Marzouq Al-Otaibi [**]
ghadahalotaibinb@gmail.com

Abstract:

This research investigated the role of the knowledge economy in enhancing human capabilities within Saudi universities, examining its challenges and the extent to which its requirements are met from the perspective of faculty members. Employing a descriptive survey design and a questionnaire administered to 264 faculty members, the study found that the knowledge economy plays a highly significant role in capacity development, while the challenges it faces are moderate. The requirements for activating this role were rated highly overall, with organizational needs ranked first, human needs second, and material needs last. Based on these findings, the study recommended that Saudi universities diversify funding sources, facilitate the completion of scientific projects, and design training programs that enable faculty to transform acquired knowledge into practical applications that benefit the academic work environment.

Keywords: Knowledge Economy, Human Capabilities, Capacity Development, Acquired Knowledge, Work Environment.

[*]Associate Professor of Educational Administration and Planning, Department of Educational Leadership, Faculty of Education, Qassim University, Kingdom of Saudi Arabia.

**PhD student in Educational Leadership, Department of Educational Leadership, Faculty of Education, Qassim University, Kingdom of Saudi Arabia.

Cite this article as: Aloufi, A. A. A, & Al-Otaibi, G. M. (2026). The Role of the Knowledge Economy in Developing Human Capacities at Saudi Universities from the Perspective of Faculty Members, *Journal of Arts, 14* (3), 116 – 150 https://doi.org/10.35696/ARTS59

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.

OPEN ACCESS
تاريخ الاستلام: 18/ 01/ 2026
تاريخ القبول:20/ 05/ 2026

مجلة الآداب

دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د. عواطف علي السيف العوفي*
dr.awtif@gmail.com

غادة مرزوق العتيبي**
ghadahalotaibinb@gmail.com

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية، ومستوى تحدياته، ودرجة توافر متطلباته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتمَّ استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة لجمع البيانات، وتكوَّن مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وتكوَّنت عينة البحث من (264) عضو هيئة تدريس. وأظهرت نتائج البحث الميداني أنَّ: درجة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية عالية، ومستوى التحديات التي تواجه دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية متوسط، ودرجة توافر متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية عالية في الدرجة الكلية والأبعاد الثلاثة، وقد جاءت المتطلبات التنظيمية في الترتيب الأول، والمتطلبات البشرية في الترتيب الثاني والمتطلبات المادية في الترتيب الأخير. ومن أبرز التوصيات التي قدَّمها البحث: تنويع الجامعات السعودية مصادر الدعم المناسب والتمويل المالي؛ لتسهيل إنجاز المشاريع والأبحاث العلمية، وإعداد الجامعات السعودية برامج تدريبية؛ لتمكين منسوبيها من ترجمة المعرفة المكتسبة إلى ممارسات عملية تخدم بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: اقتصاد المعرفة، القدرات البشرية، تنمية القدرات، المعرفة المكتسبة، بيئة العمل.

* أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك، قسم القيادة التربوية، كلية التربية، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.
** طالبة دكتوراه في القيادة التربوية، قسم القيادة التربوية، كلية التربية، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.

للاقتباس: العوفي، ع. ع. ا. العتيبي، غ. م. (2026). دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، *مجلة الآداب*، *14* (3)، 116- 150 https://doi.org/10.35696/ARTS59

© نُشر هذا البحث وفقًا لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو الإضافة إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أُجريت عليه.

مقدمة:

لقد أسهمت ثورة المعلومات والاتصالات في تحويل المعرفة إلى أحد أهم الموارد الاقتصادية؛ ممَّا أدَّى إلى زيادة الأهمية الإستراتيجية للتعليم، وظهور صناعة المعرفة واحتلالها الصدارة، كما أصبح بذلك رأس المال الفكري والقدرة العقلية والتميُّز من مصادر التنافس بين الشعوب؛ وهذا يؤكِّد أنَّ المجتمعات التي لا تواكب التطور العلمي والتقني والمستجدات المتسارعة، لا يمكنها دخول الاقتصاد الجديد أو الإسهام فيه.

وفي ظل هذه الثورة أصبح التعليم هو المصدر الرئيس لتكوين المهارات الفنية المتخصصة العالية في الموارد البشرية باعتبارها أهم الموارد المطلوبة لإحداث التنمية (عزوز وعامر، 2022، ص10)؛ ولذا فإنَّ المعرفة ورأس المال الفكري من أهم متطلبات اقتصاد المعرفة وأكثرها أهمية في المؤسسات، وأقوى سلاح تنافسي يمكِّن المؤسسات من تقليل الفجوة بينها وبين المؤسسات السابقة لها في مجال اقتصاد المعرفة (شتاتحة، 2019).

كما تحتل المعرفة في عالم اليوم منزلة الصدارة في المشاريع المجتمعية الكبرى لمختلف بلدان العالم؛ لأنَّها مفتاح كل نهضة ونماء، ورافد أساسي لتحقيق التنمية البشرية، ومن ثمَّ؛ فإنَّ المعرفة التي تسهم في تمكين البشر لم تعد مسألة اختيار، وإنما هي قضية مصير الانتماء إلى العصر الحاضر ورهانه، ولا يمكن للتنمية البشرية أن تتحقق ما لم تصبح المعرفة جزءًا لا يتجزأ من الثقافة المجتمعية وأنظمة القيم التي تحكم هيئات صنع القرار (البراوري وإبراهيم، 2022).

ويُعَدُّ اقتصاد المعرفة توجهًا عالميًّا حديثًا تسعى الدول والمجتمعات إلى تحقيقه من خلال الاستفادة من معطيات العصر والتحول من اقتصاد الصناعات إلى اقتصاد المعلومات والمعارف، ومن إنتاج البضائع إلى إنتاج المعلومات وارتكازه على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات والإنترنت التي تُعَدُّ أساس هذا الاقتصاد (الأغا، 2017).

إنَّ للتنمية البشرية جانبين؛ هما: يتمثل الأول في تكوين القدرات ويتمثل الثاني في إمكانية الاستفادة من هذه القدرات، ويتمُّ تكوين القدرات عن طريق الاستثمار في الصحة والتعليم والتدريب، كما تتمُّ الاستفادة الكاملة من هذه القدرات بما يحقق النفع للإنسان؛ أي استخدام القدرات البشرية في زيادة الإنتاج، والتمتع بوقت الفراغ، والمشاركة في الشأن السياسي والاجتماعي والثقافي، فجوهر العملية التنموية هو الإنسان الذي يُعَدُّ مقصد التنمية وأحد دعاماتها الرئيسة (البراوري وإبراهيم، 2022).

وفي عصرٍ يتسم بالتحديات والتغيُّرات الناتجة عن التطور الرقمي والمعرفي، لم تعد أهداف التعليم مقتصرة على إكساب المتعلم المعارف والحقائق فقط، بل تجاوزته إلى ضرورة إكسابه المهارات والقدرات التي تمكِّنه من الاعتماد على ذاته في فهم واستيعاب المعلومات التي يتلقاها؛ ليكون قادرًا على التفاعل مع متغيرات هذا العصر (الشديفات والزبون، 2020، ص 243)؛ حيث يُعَدُّ العنصر البشري كقوة عملية الركن الرئيس في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ حيث يصعب التصور أنَّ نشاطًا اقتصاديًّا يمكن أن يتحقق دون أن يكون للجهود البشرية والعقلية والبدنية دور في ذلك(الشناوي، 2025).

ولذا؛ يشكِّل الاستثمار في بناء قدرات الإنسان إحدى القضايا المهمة التي تعتني بها الدول والمجتمعات على اختلاف مستوياتها ونمائها؛ حيث ثبت أنَّ العنصر البشري ليس فقط أحد عناصر الإنتاج بل هو المؤشر الرئيس في جميع مكونات التنمية البشرية؛ ليصبح في مقدمة المؤشرات لتقدم الأمم، وهذا يتطلب العناية بالقدرات البشرية والإنفاق على بناء القدرات والتدريب؛ لأنَّها من أهم وأعلى درجات الاستثمار، خصوصًا أنَّ العالم يشهد تغيرات متلاحقة؛ نتيجةً للتطورات التقنية والتكنولوجية التي تحدث بفعل الإنسان وتنعكس عليه في ذات الوقت(طنطاوي، 2022).

وتمثِّل تنمية القدرات البشرية دورًا محوريًّا في تحقيق الرؤى الاستراتيجية الوطنية، وخاصة في الاقتصادات التي تشهد تطورات سريعة. وقد أدركت المملكة أنَّ التركيز على تطوير رأس المال البشري عنصر أساسي يحدِّد نجاح أي مبادرة استراتيجية (الحسن، 2025).

كما سعت رؤية المملكة (2030) إلى الانتقال إلى الاقتصاد المعرفي؛ وذلك من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب، وتزويد الطلاب بالمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، والتركيز على مراحل التعليم المبكر، وتأهيل المعلمين والقيادات التربوية، وقد أُطْلِقَت البوابة الوطنية "طاقات" لمواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، كما عملت الرؤية على التدريب المهني، وكذلك التركيز على فرص الابتعاث في المجالات التي تخدم الاقتصاد الوطني (رؤية المملكة 2030، 2016).

وانطلاقًا ممَّا سبق؛ فإنَّ مواجهة تحديات المستقبل ومشكلاته بكفاءة تتطلَّب الاستفادة من اقتصاد المعرفة في تطوير القدرات البشرية؛ حيث إنَّ اقتصاد المعرفة يُعَدُّ محورًا رئيسًا ومرتكزًا فاعلًا للنمو الاقتصادي؛ ويعتمد على توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدام الابتكار والرقمنة، ويقوم على مفهوم أكثر تأكيدًا على دور المعرفة والقدرات البشرية في تطوير الاقتصاد وتقدُّم المجتمع بكافة المجالات.

مشكلة البحث:

إنَّ تنمية القدرات البشرية ضرورة ملحَّة؛ حيث إنَّها تسهم في تعزيز الابتكار وزيادة الإنتاجية، وكذلك توجيه النمو الاقتصادي المستدام، ويمثِّل رأس المال البشري المتمكِّن محور النجاح في أي استراتيجية وطنية، كما أنَّ الأفراد المدربون والمجهَّزون بالمهارات الحديثة يسهمون في تلبية احتياجات السوق؛ وبالتالي تعزيز القدرة التنافسية للمملكة العربية السعودية.

كما أنَّ مدخل القدرات البشرية يُعنى بدراسة واستكشاف القدرات المتعدِّدة للإنسان في مجالات مختلفة، ويشمل هذا المفهوم فهم كيفية تطوير وتعزيز هذه القدرات لتحقيق تطوير فردي جماعي، كما يركِّز هذا المدخل على فهم كيفية تمكُّن الأفراد من تحسين أدائهم والتعامل مع التحديات بفعالية، والاستفادة من إمكاناتهم؛ لتحقيق النجاح الشخصي والتأثير الإيجابي في المجتمع (عبد الهادي، 2024).

وتشير رؤية المملكة العربية السعودية في أحد محاورها الرئيسة، إلى أنَّ المملكة ستواصل الاستثمار في التعليم؛ لتزويد أبنائها بالمعارف والمهارات اللازمة، ويؤكِّد ذلك اهتمامها بالاستثمار في مختلف أشكال التعليم؛ إيمانًا بأهمية القدرات البشرية وتنميتها، كما جاء في محور اقتصاد مزدهر، في أحد الأهداف الاستراتيجية أنَّ المملكة تهدف لبناء رحلة تعليمية متكاملة بمسارات واضحة توافق عددا من المستويات، وتسعى إلى تحسين مخرجات التعليم، وذلك ما يحقِّقه العمل على تنويع مصادر التمويل للكليات التطبيقية وإدارة تلك المصادر بكفاءة وفعالية عالية (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2016).

وقد ظهر اهتمام المملكة العربية السعودية بالاقتصاد المعرفي، من خلال الجهود التي تبذلها، وكذلك ما احتوت عليه رؤية (2030) من برامج تهدف إلى التحوُّل إليه، والاستراتيجيات التي تدعمه، كاستراتيجية الملكية الفكرية، وإنشاء الهيئة السعودية للذكاء الاصطناعي، وأيضًا الاهتمام بإنشاء العديد من الشركات التي تتبع الجامعات من أجل التحوُّل السريع إلى الاقتصاد المعرفي، كما يظهر دور الجامعات في بناء مجتمع المعرفة من خلال إنتاج البحوث العلمية، وما تقوم به من وظائف تسهم في إحداث التنمية، كما أنَّ للاقتصاد المعرفي دورًا كبيرًا في تطوير المؤسسات التعليمية والجامعية وتحسين مخرجاتها، ويمكن الاستفادة منه في توفير وظائف جديدة ومتعددة، كما يكمن الاستثمار فيه بما يحقِّق عوائد للجامعات والإسهام في النمو الاقتصادي(الفيفي والسالم، 2025).

وقد أشارت دراسة الحسن (2025) إلى وجود تحديات رئيسة تواجه الأجهزة الحكومية المشاركة في تنمية القدرات البشرية، كما أشارت دراسة السبيعي والعمراني (2025) إلى أنَّ واقع تشجيع حكومة المملكة العربية السعودية للجامعات بهدف التحوُّل نحو اقتصاد المعرفة جاء بدرجة مرتفعة، مع وجود بعض التحديات التي يواجهها هذا التحول. وتوصَّلت دراسة الفيفي والسالم (2025) إلى أنَّ الاقتصاد المعرفي يساهم في تعزيز مكانة الجامعة عالميًّا، وأنَّ الاقتصاد المعرفي يسهم في مواكبة نتائج الأبحاث والدراسات العالمية، كما توصَّلت إلى وجود تحديات تواجه الاقتصاد المعرفي بدرجة مرتفعة.

وبناءً على ما ذُكر من التحديات المتداخلة التي تواجه جهود تطوير القدرات البشرية في ظل التحول الوطني، وانطلاقًا من أهمية دراسة اقتصاد المعرفة وعلاقته بتنمية القدرات البشرية التي تسهم بدورها في تحقيق الرؤية الاستراتيجية الوطنية للمملكة العربية السعودية، فإن مشكلة البحث الحالي تتمثَّل في دراسة دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية؛ وذلك بتحديد أهميته وتحدياته ومتطلبات تفعيله من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أسئلة البحث:

يسعى البحث الحالي للإجابة على الأسئلة الآتية:

1-ما درجة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

2- ما مستوى التحديات التي تواجه دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

3-ما درجة توافر متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف الآتية:

1- تحديد درجة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

2- تحديد مستوى التحديات التي تواجه دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

3-تحديد درجة توافر متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أهمية البحث:

الأهمية العلمية(النظرية):

وتتمثَّل فيما يأتي:

1-يُؤمل أن يسهم البحث الحالي في إثراء الجانب المعرفي ذي العلاقة بمفاهيم اقتصاد المعرفة والقدرات البشرية من خلال دراسته دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية؛ ممَّا يسهم في إثراء المكتبة العربية في هذا المجال.

2- قد يثير البحث الحالي تساؤلات بحثية جديدة لدى الباحثين فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة والمتمثلة في اقتصاد المعرفة والقدرات البشرية، والتي يمكن أن تقدم إضافة علمية للباحثين في الميدان التربوي.

3- يُؤمل أن يساعد البحث الحالي في نجاح المؤسسات التربوية وريادتها فيما يخص اقتصاد المعرفة، والذي يُعَدُّ ركيزة أساسية للتميز في كافة الميادين وخاصة التربوية.

الأهمية العملية (التطبيقية):

وتتمثَّل فيما يأتي:

1-قد يمكّن صنَّاع القرار التربوي من الوقوف على أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية.

2-تكوين صورة شاملة عن فاعلية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية.

3-قد تسهم نتائج هذا البحث في تطوير برامج التنمية المهنية المقدَّمة لمنسوبي الجامعات السعودية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.

4- قد تسهم نتائج هذا البحث في تطوير أساليب تنمية القدرات البشرية بجامعات المملكة العربية السعودية؛ ممَّا يحقِّق تكاملًا بين مخرجات التعليم واحتياجات أسواق العمل المستقبلية.

حدود البحث:

1. الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على دراسة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتحدياته ومتطلبات تفعيله بمدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

2. الحدود المكانية: طُبِّقَ البحث الحالي على ثلاث جامعات سعودية وهي جامعة الملك سعود بالرياض، وجامعة الملك عبد العزيز بجدة، وجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام.

3. الحدود الزمانية: طُبِّقَ البحث الحالي خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2025م/2026م) الموافق (1447هـ).

4. الحدود البشرية: طُبِّقَ البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس بثلاث جامعات سعودية وهي جامعة الملك سعود بالرياض، وجامعة الملك عبد العزيز بجدة، وجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام.

مصطلحات البحث:

1-اقتصاد المعرفة

يُعَرَّف اقتصاد المعرفة بأنَّه: الاقتصاد الذي تحقق فيه المعرفة الجزء الأعظم من القيمة المضافة وهذا يعني أن المعرفة تشكل مكونا أساسيا في العملية الإنتاجية كما في التسويق، وأن النمو يزداد بزيادة هذا المكون القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال باعتبارها المنصة الأساسية التي ينطلق منها(كافي، 2020، ص140).

كما يُعَرَّف اقتصاد المعرفة بأنَه: نمط اقتصادي متطور قائم على الاستخدام الواسع النطاق للمعلوماتية وشبكة الإنترنت في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي وخاصة في التجارة الإلكترونية مرتكزة بذلك على المعرفة والإبداع والتطور التكنولوجي خاصة فيما يتعلق بتكنولوجيا الإعلام والاتصال، حيث تقوم تكنولوجيا المعلومات وأدواتها المختلفة مثل الإنترنت والاتصالات بتحويل أنماط الأداء الاقتصادي في المال والأعمال والتجارة والاستثمارات من الشكل التقليدي الى الشكل الفوري وبما يحقق تحسين المراكز التنافسية بعنصر المنافسة بالوقت، ومن جانب آخر يساعد على زيادة سرعة اندماج اقتصاد الدولة في الاقتصاد العالمي(البرواري وإبراهيم، 2022، ص39).

ويُعَرَّف اقتصاد المعرفة إجرائيًّا بأنَه: الاقتصاد الذي يسهم في إنتاج المعرفة ونشرها وتوظيفها في تطوير القدرات البشرية؛ بهدف تحسين الأداء في الجامعات السعودية بالمملكة العربية السعودية.

2-القدرات البشرية

تُعَرَّف القدرات البشرية بأنَّها: مجموعة من العوامل التي تتداخل مع بعضها البعض لتشكل قاعدة لتحديد مدى قدرة الإنسان على تحقيق النجاح في مختلف ميادين الحياة، كما أنها ليست نظرية تسعى إلى تفسير عدم المساواة أو الرفاه فقط، ولكنها بالأحرى أداة وإطار يتم من خلاله وضع تصور لهذه الظواهر وتقييمها بهدف تحقيق تطور شامل للفرد في مجتمعه وبيئته (Robeys, 2009, p105).

كما تُعَرَّف القدرات البشرية وفقًا لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) بأنَّها: مجموعة من المعارف، والمهارات والكفايات والقيم الكامنة في الفرد، تمكنه من بناء كيانه الشخصي، والاجتماعي، والاقتصادي (برنامج تنمية القدرات البشرية، 2022).

وتعرَّف تنمية القدرات البشرية إجرائيًّا بأنَّها: تطوير وتنمية القدرات البشرية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وترسيخ قيمهم وتنمية معارفهم، وذلك بالاستفادة من اقتصاد المعرفة في تمكينهم من الإبداع والتميُّز؛ لمواكبة متطلبات سوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي.

الإطار النظري

مفهوم اقتصاد المعرفة ومتطلباته:

يُعرَّف اقتصاد المعرفة بأنه: التحول من الاعتماد على الموارد المادية التقليدية، مثل المواد الأولية والمعدات، بوصفها الركيزة الأساسية للرأسمالية، إلى التركيز على المعرفة والمعلومات بوصفهما المصدر الرئيس للقيمة الاقتصادية. ومن هذا المنطلق يمكن اعتباره الاقتصاد الذي تنشأ فيه الثروة من خلال عمليات المعرفة وخدماتها في مختلف القطاعات، معتمدًا على الأصول البشرية والأصول غير الملموسة، وذلك في إطار خصائص وقواعد جديدة (شتاتحة، 2019).

كما يُعرَّف اقتصاد المعرفة أيضًا بأنَّه: الاقتصاد الذي يشكّل فيه إنتاج المعرفة وتوزيعها واستخدامها المحرك الرئيس للنمو المستدام، ولإيجاد الثروة وتوفير فرص العمل في مختلف المجالات. ويقوم هذا الاقتصاد على إنتاج المعرفة؛ أي إيجادها وتوظيف نتائجها وإنجازاتها، بحيث تمثل هذه المعرفة -سواء كانت معرفة صريحة تتضمن قواعد البيانات والمعلومات والبرمجيات وغيرها، أم معرفة ضمنية يجسدها الأفراد من خلال خبراتهم ومعارفهم وعلاقاتهم وتفاعلاتهم- المصدر الأساس لثروة المجتمع ورفاهيته (الطراونة، 2024).

ويستلزم اقتصاد المعرفة تو افر مجموعة من المتطلبات الأساسية، من أبرزها ما يأتي (السيد، 2018):

1-إعادة هيكلة الإنفاق العام وترشيده، مع إحداث زيادة جوهرية في الإنفاق الموجَّه إلى دعم المعرفة وتعزيزها.

2-تنمية رأس المال البشري وتطويره بما يحقق مستوى عاليًا من الكفاءة، مع ضرورة توفير الدولة للمناخ الملائم الداعم للمعرفة.

3-وعي المستثمرين والشركات بأهمية اقتصاد المعرفة؛ إذ تُسهم الشركات العالمية الكبرى في تمويل جزء من تعليم العاملين لديها، وتعمل على رفع مستوى تدريبهم وكفاءتهم، كما تخصص جانبًا مهمًّا من استثماراتها لدعم البحث العلمي والابتكار.

مما سبق يتضح أنَّ الاستثمار في المعرفة من أهم الأساسيات لبناء اقتصاد معرفي قادر على التطور والإبداع داخل نظم التعليم، كما أنَّ إنتاج التقنيات الحديثة واستخدامها بشكل فعّال له دور كبير في هذا التطور، والبيئة التي توفرها الدولة

لدعم المعرفة وتشجيع الابتكار تساعد بشكل كبير على نجاح هذا التوجه، وأن مشاركة الشركات والمؤسسات في دعم التعليم والبحث العلمي تُعَدُّ عنصرًا أساسيًا لتعزيز المعرفة والإنتاج.

ركائز اقتصاد المعرفة ومقوماته:

يرتكز اقتصاد المعرفة في بنيته الأساسية على عدد من الركائز الجوهرية التي تسهم في دعمه وتعزيز فاعليته، ويمكن عرض هذه الركائز على النحو الآتي (عبد الله، 2016؛ شتاتحة، 2019؛ والطراونة، 2024):

1-الابتكار (البحث والتطوير): ويتمثل في وجود منظومة فعّالة من الروابط والتفاعلات بين المؤسسات الأكاديمية والقطاع التجاري وغيرها من المنظمات، بما يمكّنها من مواكبة الثورة المعرفية المتسارعة، واستيعابها، ثم توظيفها وتكييفها بما يتلاءم مع الاحتياجات المحلية للمجتمع.

2-التعليم: يُعد التعليم من المتطلبات الأساسية لتعزيز الإنتاجية والقدرة التنافسية للاقتصاد؛ إذ يتعين على الحكومات توفير قوى عاملة ماهرة ومبدعة، أو ما يُعرف برأس المال البشري القادر على توظيف التقنيات الحديثة في مجالات العمل المختلفة. كما تبرز الحاجة إلى دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إلى جانب المهارات الإبداعية، في المناهج التعليمية وبرامج التعلم المستمر مدى الحياة.

3-البنية التحتية القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: وهي البنية التي تتيح نشر المعرفة والمعلومات ومعالجتها بفاعلية، مع تكييفها بما يتناسب مع الاحتياجات المحلية؛ الأمر الذي يسهم في دعم النشاط الاقتصادي وتحفيز المؤسسات والمشروعات على إنتاج قيم مضافة مرتفعة.

4-الحاكمية الرشيدة: تقوم على وجود أسس اقتصادية متينة قادرة على توفير الأطر القانونية والسياسات العامة الداعمة لزيادة الإنتاجية وتحقيق النمو الاقتصادي. وتشمل هذه السياسات تعزيز إتاحة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتيسير استخدامها، وخفض التعريفات الجمركية المفروضة على منتجاتها، إضافة إلى دعم القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

5-الاهتمام بالمعرفة: من خلال العمل على حفظ المعرفة وتخزينها وتنظيمها وتصنيفها، ثم إتاحتها بطرائق ميسرة وعملية للباحثين، بما يلبّي احتياجات مستخدميها ويعزز الاستفادة منها.

6-عمال وصنّاع المعرفة: وهم الأفراد القادرون على طرح التساؤلات واستيعاب التقنيات الحديثة بمختلف تفاصيلها، مع القدرة على الربط بين البنية المجتمعية الداعمة والمجتمع المتعلم؛ بهدف تحقيق أفضل النتائج الممكنة من الكفاءات البشرية الماهرة.

7-منظومة فاعلة للبحث والتطوير والعلوم والتكنولوجيا من أجل الإبداع والابتكار: إذ تمثل هذه المنظومة ركيزة أساسية في الارتقاء بالاقتصاد، من خلال ما تقدمه من مخرجات علمية ومعرفية تسهم في رفع المستوى الاقتصادي والمعرفي للمجتمع.

ومن أجل قيام اقتصاد قائم على المعرفة؛ لا بد من توافر مجموعة من المقومات الأساسية التي تدعمه، ومن أبرزها ما يأتي (كافي، 2020):

1-مجتمع المعرفة بمختلف مستوياته: إذ يُعد وجود تطبيق فعلي لمفهوم مجتمع المعرفة أحد أهم الأسس التي يقوم عليها اقتصاد المعرفة.

2-التعليم، والمدرسة، والجامعة: حيث تمثل هذه المؤسسات كيانات رئيسة في المجتمع الذي يجعل من المعرفة أساسًا لاقتصاده وتنميته.

3-البحث والتطوير: وذلك من خلال وجود مؤسسات وهيئات تتولى مسؤولية إنتاج المعرفة وتطويرها بما يلبي احتياجات المجتمعات المختلفة.

ممَّا سبق يتضح أنَّ اقتصاد المعرفة أحدث تحولًا كبيرًا في طريقة عمل الأنظمة الاقتصادية الحديثة، مؤكِّدًا أن النجاح الاقتصادي لم يعد يعتمد فقط على الموارد المادية التقليدية، بل أصبح مرتبطًا ارتباطًا وثيقًا بقدرة الإنسان على الابتكار والإبداع، كما أنَّ رأس المال البشري والبحث العلمي يمثلان المحرك الأساسي لإنتاج المعرفة، وأنَّ الاستثمار فيهما هو السبيل لضمان نمو اقتصادي مستدام وتنافس عالمي في مختلف المجالات.

سمات وخصائص اقتصاد المعرفة:

يتسم اقتصاد المعرفة بعدد من الخصائص والسمات التي تميّزه عن الاقتصاد التقليدي، ويمكن عرض أبرز هذه السمات على النحو الآتي (عبد الله، 2016):

1-يقوم اقتصاد المعرفة على كثافة المعرفة، إذ يعتمد بدرجة كبيرة على الاستثمار في الموارد البشرية بوصفها رأس المال المعرفي والفكري.

2-يرتكز هذا الاقتصاد على قوى عاملة مؤهلة ومدرَّبة ومتخصصة في التقنيات الحديثة والمتطورة.

3-يعتمد على التعلم والتدريب المستمرين، إضافة إلى إعادة التدريب؛ بما يضمن قدرة العاملين على مواكبة التطورات المتسارعة في مجالات المعرفة المختلفة.

4-يقوم على الاستخدام الفعّال لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في بناء نظم معلومات تتسم بالسرعة العالية والدقة والاستجابة.

5-يشهد تحولًا في طبيعة النشاط الاقتصادي؛ حيث ينتقل التركيز من إنتاج السلع المادية إلى إنتاج الخدمات المعرفية.

6-يولي أهمية كبيرة لعمليات البحث والتطوير بوصفها محركًا أساسيًا للتغيير والتنمية.

7-يلاحظ ارتفاع مستويات الدخل لدى صُنّاع المعرفة بقدر ما يمتلكونه من مؤهلات علمية وكفايات متنوعة وخبرات متراكمة.

8-يتميز بدرجة عالية من المرونة والسرعة في التغير؛ إذ يتطور باستمرار لتلبية الاحتياجات المتجددة، كما يتسم بالانفتاح والمنافسة العالمية، حيث لا توجد حواجز تحول دون الدخول إلى اقتصاد المعرفة، بل يعد اقتصادًا مفتوحًا على نطاق واسع.

9-يمتلك القدرة على الابتكار وإنتاج أفكار ومنتجات معرفية جديدة لم تكن معروفة في الأسواق من قبل.

10-يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالذكاء والقدرة الابتكارية والخيال الخلّاق، إضافة إلى الوعي بأهمية الاختراع والإبداع والمبادرة الفردية والجماعية.

كما يتصف اقتصاد المعرفة، في ضوء مضامينه وتقنياته ومعطياته، بعدد من الخصائص الأساسية الأخرى، ومن أبرزها ما يأتي (شتاتحة، 2019):

1-الاستخدام المكثف للمعرفة العلمية، ولا سيما المعرفة المتقدمة، في إدارة النشاط الاقتصادي وتطويره وتوسعه ونموه، بحيث تحل المعرفة محل الجهد العضلي في كثير من مجالات العمل.

2-لا يعاني اقتصاد المعرفة من مشكلة الندرة المرتبطة بالأصول المادية، بل يقوم على موارد يمكن تنميتها وزيادتها باستمرار من خلال التوسع في استخدام المعرفة والمعلومات.

3-تزداد قيمة المعرفة عندما تدخل حيز التطبيق في عمليات الإنتاج ونظم التشغيل، في حين تتضاءل قيمتها إذا بقيت حبيسة عقول أصحابها؛ لذلك فإن العنصر الحاسم في اقتصاد المعرفة يتمثل في قدرة رأس المال البشري على توظيف المعرفة في تحقيق التنافسية.

4-يخضع اقتصاد المعرفة لقانون تزايد العوائد؛ أي انخفاض التكاليف مع زيادة الاستخدام والتوسع، وذلك بخلاف قانون تناقص العوائد المرتبط غالبًا بالقطاعات التقليدية كقطاع الزراعة، حيث تحدّ العوامل الطبيعية من إمكانات التوسع في الإنتاج.

ويتميز اقتصاد المعرفة كذلك بقدرته على إنتاج المعرفة وتوظيفها، أو ما يمكن التعبير عنه بالقدرة على الابتكار؛ إذ لا تمثل المعرفة المصدر الرئيس للثروة فحسب، بل تعد أيضًا أساس تحقيق الميزة النسبية المكتسبة في الاقتصاد الحديث. ومن ثم، فإنَّ المعرفة تمثل الأداة الأساسية لرفع كفاءة عمليات الإنتاج والتوزيع، وتحسين نوعية وكمية الإنتاج، إلى جانب توسيع نطاق الاختيار بين السلع والخدمات المختلفة لكل من المنتجين والمستهلكين على حد سواء (طاهر، 2018).

ممَّا سبق يتضح أنَّ دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة المعرفة يشكِّل عنصرًا فعَّالًا في تعزيز منظومة المعرفة، وييسِّر تداولها بين الأفراد والمؤسسات، كما يُعَدُّ تفعيل البحث العلمي من العوامل المهمة التي تدعم التغيير الاقتصادي وتسرّع عملية التقدم، ويبرز اقتصاد المعرفة باعتباره منصة للإبداع والابتكار؛ حيث يسهم إنتاج الأفكار والخدمات المعرفية الجديدة في زيادة القدرة التنافسية للاقتصادات الحديثة على المستويين المحلي والدولي.

أهمية اقتصاد المعرفة:

تتضح أهمية اقتصاد المعرفة في الوقت الحاضر، ولا سيما في الدول المتقدمة، من خلال ما يقدمه من إسهامات بارزة في دعم النشاط الاقتصادي وتحسين أدائه، إذ يعتمد هذا النوع من الاقتصاد على الاستخدام المكثف والفعّال للعلم والمعرفة؛ ومن أبرز مظاهر هذه الأهمية ما يأتي (شتاتحة، 2019):

1- تعد المعرفة العلمية والعملية أساسًا رئيسًا لتوليد الثروة وزيادتها وتراكمها، وهو الهدف الذي شغل اهتمام مفكري علم الاقتصاد على مرّ العصور.

2-يسهم اقتصاد المعرفة في تحسين مستوى الأداء الاقتصادي، ورفع معدلات الإنتاجية، وخفض التكاليف، إلى جانب الارتقاء بجودة المنتجات والخدمات.

3-يؤدي اقتصاد المعرفة، بما يتضمنه من تقنيات متقدمة ومعطيات علمية، إلى زيادة حجم الإنتاج والدخل القومي، فضلًا عن تعزيز العوائد الاقتصادية التي تحقق نموًا ملحوظًا في نشاط الاقتصاد ومشروعاته وأفراده.

4-أسهم اقتصاد المعرفة في إحداث تحولات هيكلية واضحة في بنية الاقتصاد، من أبرزها تزايد الأهمية النسبية للاستثمار في المعرفة، وتعاظم الاهتمام بتكوين رأس المال المعرفي.

5- ارتفاع الأهمية النسبية للعاملين في مجالات المعرفة، ولا سيما المرتبطين باستخدام التقنيات المتقدمة، مع زيادة الاهتمام بالكوادر البشرية ذات المهارات المتخصصة والقدرات العالية.

كما تتجلى أهمية الاقتصاد المعرفي في عدد من الجوانب الأخرى، من أبرزها ما يأتي (البرواري و إبراهيم، 2022):

1-تُعد المعرفة العلمية، من خلال تكثيف استخدام العلم، أساسًا مهمًا لتوليد الدخل؛ إذ يتحقق نمو هذا الدخل عبر عمليات الإنتاج والتسويق والتبادل التجاري والتشغيل المرتبطة بها، بما يؤدي في النهاية إلى تراكم الثروة، خاصة في الصناعات المرتبطة بالحاسوب وبرمجياته.

2-يسهم تكثيف التعليم والتدريب والتأهيل وفق الأساليب المعاصرة في رفع مستوى الأداء، ومن ثم زيادة الإنتاجية الجزئية والكلية، فضلًا عن رفع معدلات الأرباح وخفض التكاليف، إلى جانب تحسين جودة المنتجات وفق المعايير العالمية المعتمدة على المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات.

3-يساهم الاقتصاد المعرفي في إيجاد فرص عمل جديدة ومتنوعة لم تكن متاحة في السابق، وذلك نتيجة إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مختلف المجالات الاقتصادية، سواء الإنتاجية أو التسويقية أو الخدمية، مثل النقل والتعليم والصحة والسياحة.

4-يساعد الاقتصاد المعرفي على زيادة الإنتاج باستخدام الأساليب الحديثة وبالمواصفات العالمية في مختلف القطاعات الاقتصادية، مما يؤدي إلى ارتفاع دخول هذه القطاعات بصورة سريعة ومتنامية، وينعكس ذلك في زيادة الناتج القومي ومن ثم الدخل القومي.

5-يتطلب الانتقال إلى الاقتصاد المعرفي توافر مجموعة من المتطلبات الأساسية، الأمر الذي يؤدي إلى إحداث تغيرات في الهيكل الاقتصادي، تتمثل في إعادة توزيع الأهمية النسبية للقطاعات والفروع الاقتصادية، مع تزايد الاهتمام بالإنتاج كثيف المعرفة، خاصة في قطاع الخدمات إلى جانب الإنتاج المادي.

6-يتميز الاقتصاد المعرفي بارتفاع حجم الاستثمارات الموجهة إلى مجالات المعرفة، مثل التعليم ووحدات البحث والتطوير، وهو ما ينعكس في زيادة الإنفاق على الريادة والإبداع والابتكار.

7-كما يطرأ تغير على هيكل قوة العمل؛ حيث تزداد نسبة العاملين في المجالات المرتبطة بالمعرفة، إضافة إلى تزايد الأهمية النسبية للمنتجات المعرفية في هيكل التجارة.

8-وفي ظل الاقتصاد المعرفي تشهد الدول عمليات مستمرة من التجديد والتحديث والتطوير في أنشطتها الاقتصادية، بحيث يمتد أثر ذلك ليشمل مختلف مجالات الحياة الاقتصادية.

ممَّا سبق يتضح أنَّ اقتصاد المعرفة أصبح عنصرًا محوريًّا في تعزيز النمو الاقتصادي وزيادة القدرة التنافسية للدول في العصر الراهن، كما أنَّ المعرفة والعلم يمثلان اليوم المصدر الرئيس لتوليد الثروة ورفع مستوى الإنتاج وتحقيق التنمية المستدامة، وذلك بتوظيف التكنولوجيا الحديثة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين كفاءة الأنشطة الاقتصادية وتطويرها، كما أنَّ الاستثمار في التعليم والتدريب والبحث العلمي يشكِّل حجر الأساس لبناء اقتصاد معرفي قوي ومستدام.

مدخل القدرات البشرية وأهدافه:

يشير مدخل القدرات البشرية إلى أهمية التركيز على قدرات الأفراد وإرادتهم بوصفهما محورًا أساسيًّا لتحقيق العدالة الاجتماعية؛ إذ تقوم العدالة في هذا المدخل على شمول جميع أفراد المجتمع وتمكينهم من المشاركة الفاعلة في الأنشطة التي تساعدهم على تحقيق أهدافهم، بدلًا من الاكتفاء بتزويدهم بما يرغبون فيه. وبذلك يهدف هذا المدخل إلى تنمية قدرة الأفراد على تلبية احتياجاتهم وتحقيق طموحاتهم بما يسهم في الوصول إلى عدالة اجتماعية أكثر إنصافًا (Luckin & Light, 2008).

ويتضمن مدخل القدرات البشرية مجموعة من الجوانب الأساسية، من أبرزها ما يأتي (عبد الهادي، 2024):

1-القدرات العقلية الذهنية: وترتبط بقدرة الفرد على التفكير النقدي، والإبداع والابتكار، فضلًا عن مهارات الفهم والتحليل.

2-القدرات العاطفية: وتتعلق بمدى وعي الفرد بعواطفه الشخصية، وقدرته على ضبطها وإدارتها، إضافة إلى فهم عواطف الآخرين والتعامل معها بفاعلية.

3-القدرات الاجتماعية: وتشمل المهارات الاجتماعية المختلفة، مثل التواصل الفعّال، والتعاون، والقدرة على التفاوض، وفهم طبيعة العلاقات والديناميات الاجتماعية.

4-القدرات الجسدية: وترتبط بالصحة العامة واللياقة البدنية، إلى جانب قدرة الفرد على توظيف قدراته الجسدية بكفاءة في أداء الأنشطة المختلفة.

5-القدرات التقنية: وتتضمن المهارات المتعلقة باستخدام التكنولوجيا الحديثة والأدوات الرقمية وتوظيفها بفاعلية.

كما أن تحديد هذه القدرات وفهم طبيعتها ومدى تأثيرها في أداء الإنسان يسهم في تطوير برامج التعليم والتدريب، ويساعد كذلك في تعزيز فاعلية الأفراد في مختلف مجالات الحياة الشخصية والمهنية.

وتتمثل أهداف مدخل القدرات البشرية في عدد من الجوانب الرئيسة، من أبرزها ما يأتي (عبد الهادي، 2024):

1-تحليل الأداء البشري: من خلال دراسة كيفية أداء الأفراد لمهامهم في مختلف المجالات، بهدف التعرف إلى العوامل المؤثرة في الأداء وتحديد مستواه.

2-تقييم القدرات الفردية: وذلك عبر قياس القدرات والمهارات المختلفة لدى الأفراد، سواء كانت ذهنية أم جسدية، بهدف تحديد نقاط القوة والضعف لديهم.

3-تصميم الوظائف والأنشطة: العمل على تطوير تصميم الوظائف والمهام بما يتناسب مع قدرات الأفراد، الأمر الذي يسهم في تحسين مستوى الأداء وضمان راحة العاملين.

4-تطوير برامج التدريب والتنمية: من خلال تحسين برامج التدريب بما يسهم في تنمية مهارات الأفراد وقدراتهم في الجوانب الفنية والسلوكية.

5-فهم العوامل النفسية والاجتماعية: وذلك بدراسة تأثير هذه العوامل في أداء الأفراد، والعمل على تحسينها بما يعزز من كفاءتهم وإنتاجيتهم.

6-تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية: من خلال السعي إلى إيجاد توازن صحي بين الجانبين المهني والشخصي بما يسهم في تعزيز رفاهية الأفراد وجودة حياتهم.

ممَّا سبق يتضح أنَّ القدرات البشرية تمثِّل محورًا رئيسًا لتطوير الإنسان وتمكينه من أداء أدواره بفعالية ضمن المجتمع، ويُبرز هذا المدخل التركيز على تطوير مختلف قدرات الأفراد العقلية، والعاطفية، الاجتماعية؛ ممَّا يسهم في رفع كفاءتهم وأدائهم في مجالات الحياة المتنوعة، كما يتضح أنَّ تنمية هذه القدرات تمثِّل دورًا مهمًا في تعزيز العدالة الاجتماعية، من خلال تمكين الأفراد من المشاركة الفاعلة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية.

برنامج تنمية القدرات البشرية وركائزه الاستراتيجية:

لقد أدركت المملكة العربية السعودية الأهمية الكبرى لمواكبة التطورات العالمية في مجال التنمية المستدامة، فأطلقت برنامج تنمية القدرات البشرية؛ بهدف دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة (2030)، من خلال الاستثمار الأمثل في تنمية الموارد البشرية ورأس المال البشري، وتعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، إلى جانب دعم التحول نحو مجتمع معرفي يمكّن المواطنين من المشاركة الفاعلة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتميز والإبداع في المنافسات العالمية (برنامج تنمية القدرات البشرية، 2022).

وقد تم تصميم استراتيجية البرنامج على أسس تحليلية دقيقة للتحديات التي تواجه المنظومة الحالية، بالإضافة إلى دراسة التوجهات العالمية المؤثرة على سوق العمل المحلي والدولي، وذلك لضمان معالجة جميع القضايا المتعلقة بتنمية

القدرات البشرية في المملكة، بدءًا من مرحلة الطفولة المبكرة وحتى ما بعد التقاعد، بما يحقق جاهزية المواطنين للمستقبل ويؤهلهم للتنافس عالميًا.

وتمت هيكلة الاستراتيجية وفق ثلاث ركائز رئيسة تمثل مراحل تنمية القدرات البشرية (برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021)، وهي:

1- تطوير أساس تعليمي قوي ومرن لجميع المواطنين: وتستند هذه الركيزة إلى مراحل التعليم المختلفة، بدءًا من التعليم الأساسي، مرورًا بالتعليم الجامعي، مع التركيز على دور المعلمين والمؤسسات التعليمية والأسر، وصولًا إلى إعداد الأفراد لسوق العمل.

2- إعداد سوق العمل المستقبلي على المستويين المحلي والعالمي: وتركز هذه الركيزة على مواءمة مخرجات التعليم والتدريب الفني والمهني مع متطلبات سوق العمل الحديث، من خلال تقييم الوضع الحالي وإشراك القطاع الخاص، إضافة إلى ترسيخ القيم وتطوير المهارات والمعارف اللازمة لتوفير فرص مستقبلية متنوعة.

3- إتاحة فرص التعلم مدى الحياة: وتهدف هذه الركيزة إلى تمكين المواطنين الذين لم تتح لهم الفرصة لاستكمال تعليمهم، من خلال برامج إعادة التأهيل والتعلم المستمر، بمشاركة القطاع الخاص لدعم تنمية مهاراتهم وزيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل.

ممَّا سبق يتضح أنَّ تنمية القدرات البشرية في المملكة العربية السعودية ترتكز على فهم عميق لمواكبة التحديات المحلية والعالمية ويتسع هذا البرنامج في مجال التنمية المستدامة وسوق العمل، وأن الاستثمار في رأس المال البشري لا يقتصر على التعليم التقليدي فحسب، بل يشمل تطوير المهارات المستقبلية وتمكين المواطنين من المشاركة الفاعلة في الاقتصاد والمجتمع والثقافة. كما يظهر أنَّ البرنامج يتبنَّى نهجًا متكاملًا يبدأ من مرحلة الطفولة المبكرة ويستمر طوال حياة الفرد، ممَّا يظهر أهمية التعلم المستمر للجميع وإتاحة فرص التطوير المهني والتقني بما يعزِّز القدرة التنافسية على المستويين المحلي والدولي، ويؤكِّد على أنَّ بناء مجتمع معرفي قادر على الابتكار والإبداع يمثِّل حجر أساس استراتيجية التنمية البشرية.

توجهات برنامج تنمية القدرات البشرية:

جاءت وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية (2021) لتحدد مجموعة من التوجهات والعوامل التي تسهم في بناء وتنمية القدرات البشرية، ويمكن تلخيص أبرز هذه المحاور على النحو التالي:

1-القيم والسلوكيات: حيث تم تحديد تسع قيم أساسية مستندة إلى أهداف رؤية المملكة 2030، وتشمل قيم الانتماء الوطني، والتسامح، والوسطية، والمثابرة، والإتقان، والانضباط، والعزيمة، والمرونة، والإيجابية، بهدف تعزيز السلوكيات الإيجابية لدى الأفراد.

2-المعارف: وهي تتعلق بقدرة الفرد على استيعاب المفاهيم المتخصصة بما يتناسب مع الاحتياجات المعاصرة والمتطورة، مثل العلوم القانونية والطبية، وتقنيات الروبوتات، وغيرها من المجالات المعرفية المتقدمة.

3-المهارات الأساسية: وتشمل ثلاث مجموعات رئيسة؛ أولها مهارات القراءة والكتابة، وثانيها مهارات الحساب والرياضيات الضرورية لفهم وتحليل البيانات العددية، وثالثها المهارات الرقمية التي تتضمن استخدام الأجهزة والخدمات والتطبيقات الرقمية بفاعلية.

4- مهارات المستقبل: وتركز على تطوير ثلاثة مجموعات من المهارات:

أ- **المجموعة الأولى:** مهارات التفكير العليا، وتشمل التفكير الإبداعي، والتفكير الناقد والتحليلي، مهارات التعلم الذاتي، القدرة على حل المشكلات، والمرونة في التكيف مع المتغيرات.

ب-**المجموعة الثانية**: المهارات العاطفية والاجتماعية، وتشمل القدرة على العمل الجماعي، التكيف مع التغيرات المجتمعية، تقبل الآخرين، واحترام ثقافاتهم المتنوعة.

ج- **المجموعة الثالثة**: المهارات العملية والبدنية، والتي تتضمن المهارات الرقمية، ومهارات الوعي المالي، إلى جانب الاهتمام بالصحة واللياقة البدنية، بما يسهم في تعزيز الأداء الشخصي والمهني للأفراد.

ممَّا سبق يتضح أنَّ تنمية القدرات البشرية في المملكة العربية السعودية خطوة مهمة وشاملة لتجهيز الأفراد لمواجهة تحديات المستقبل، وأنّه ليس مجرد تعليم أكاديمي، بل يشمل أيضًا تعزيز القيم والسلوكيات التي تجعل الشخص منضبطًا وإيجابيًا ويشعر بالانتماء لوطنه، كما أنَّ اهتمام البرنامج بتنمية المهارات الأساسية؛ مثل: القراءة والكتابة والحساب، بالإضافة إلى المهارات الرقمية التي أصبحت ضرورية في حياتنا اليومية وعالم اليوم المعرفي يمثل أهمية كبيرة ونقطة تحول حقيقية في طريقة إعداد الأفراد لمستقبل أفضل.

الدراسات السابقة:

يتضمَّن هذا الجزء عرضًا للدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث الحالي: (دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بمدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية)؛ وقد قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية؛ والمتمثِّلة في اقتصاد المعرفة، القدرات البشرية، في محاولة للوقوف على الجهود المبذولة في هذا المجال، وتسهيلًا للإفادة من هذه الدراسات، كما تمَّ تصنيفها وفق التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، مع التركيز على هدف الدراسة، ومنهجها، وعينتها، وأداة الدراسة، وأهم النتائج التي تمَّ التوصُّل إليها؛ وبالتالي التعليق على تلك الدراسات؛ لبيان أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية؛ وذلك على النحو الآتي:

دراسة أديبج واكتوني (Adepoju & Okotoni, 2018)، بعنوان:" التعليم العالي، و اقتصاد المعرفة، والتنمية المستدامة في نيجيريا "

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تناول مختلف القضايا المتعلقة باقتصاد المعرفة والتنمية المستدامة، كما هدفت إلى التعرف على التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في نيجيريا والتي يعيق تحقيقها اقتصاد المعرفة والتنمية المستدامة، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي باعتماد الأدبيات والوثائق للحصول على نتائج الدراسة، وتوصلت هذه الدراسة إلى أنَّ المؤسسات العليا هي عامل أساسي في تحقيق الاقتصاد المعرفي والتنمية المستدامة.

دراسة طنطاوي (2022): "دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب وعلاقته بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة (2030) جامعة جازان كنموذج":

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب، والتعرف على دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية في ضوء رؤية المملكة، والتعرف على العلاقة بين دور جامعة جازان في تنمية القدرات البشرية للطلاب وبين التحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكوَّنت عينة الدراسة من (153) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية بجامعة جازان، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت هذه الدراسة لعدة نتائج منها: أنَّ من التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب هي محدودية المشاركة مع القطاعات الأخرى في مجال إنتاج المعرفة لتأهيل الطلاب لسوق العمل في بيئة كثيفة المعرفة بدرجة موافقة عالية جدًّا.

دراسة سهيمي وآخرون (Suhaimi et al, 2022)، بعنوان: "تسويق البحوث الأكاديمية: تقييم تصورات الأكاديميين في الجامعات العامة في ماليزيا"

وقد هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء آراء ومواقف الأكاديميين حول العوامل التي تؤثر على تسويق البحوث الجامعية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكوَّنت عينة الدراسة من (131) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس من جامعات ماليزيا، واعتمدت على المقابلة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت هذه الدراسة لعدة نتائج منها: أن هناك علاقة وثيقة بين عاملين هما: سلوك الأكاديميين والتعاون بين الجامعات والصناعة.

دراسة مطهر وآخرون (Mutahar et al, 2022)، بعنوان: "تبادل المعرفة الأكاديمية بين الأكاديميين في مؤسسات البحث الماليزية."

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مشاركة المعرفة والعمل الجماعي في البحث والتعاون والنشر المشترك بين الأكاديميين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكوَّنت عينة الدراسة من (260) أكاديميًّا من خمس مؤسسات بحثية في ماليزيا، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت هذه الدراسة لعدة نتائج منها: وجود تأثير إيجابي في تبادل المعرفة الأكاديمية على المؤسسات البحثية وبناء الثقة المعرفية بين الأكاديميين.

دراسة الحسن (2025)، بعنوان: "دور تنمية القدرات البشرية في تحقيق الرؤية الاستراتيجية الوطنية للمملكة العربية السعودية إطار مقترح"

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور تنمية القدرات البشرية كممكن رئيس في تحقيق الرؤية الاستراتيجية على المستوى الوطني للمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهجين الوصفي والاستقرائي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكوَّنت عينة الدراسة من (227) فردًا من العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ووزارة التعليم، ووزارة الاقتصاد والتخطيط وغيرهم، واعتمدت على الاستبانة والمقابلات لجمع المعلومات، وتوصلت هذه الدراسة لعدة نتائج منها: ارتفاع مستوى الموافقة على دور تنمية القدرات البشرية في تحقيق الرؤية الاستراتيجية الوطنية، حيث جاءت متوسطات الاستجابة للمحاور الثلاثة للدراسة بدرجة عالية بينما كشفت النتائج النوعية من المقابلات والأسئلة المفتوحة عن تحديات رئيسة تواجه الأجهزة الحكومية المشاركة في تنمية القدرات البشرية، من أبرزها: الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وضعف التنسيق بين الجهات المعنية.

دراسة الفهدي والمهدي (2025)، بعنوان: "جاهزية مؤسسات التعليم العالي الخاصة في سلطنة عمان للتحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة"

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقييم جاهزية مؤسسات التعليم العالي الخاصة في سلطنة عمان للتحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة، وذلك من خلال تحليل أربعة أبعاد رئيسة؛ وهي: البنية التحتية والتكنولوجية، وتنمية رأس المال البشري، وخدمة المجتمع والشراكة المجتمعية، والبحث العلمي ودعائم المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكوَّنت عينة الدراسة من (88) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات خاصة: نزوى، صحار، ظفار، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت هذه الدراسة لعدة نتائج منها: أن مستوى الجاهزية كان مرتفعًا على المستوى العام وفي جميع الأبعاد الأربعة.

دراسة السبيعي والعمراني (2025)، بعنوان: " دَوْرُ حكومة المملكة العربية السعودية في تشجيع الجامعات للتحول نحو اقتصاد المعرفة "

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التَّعرُّف على دور حكومة المملكة العربية السعودية في تشجيع الجامعات للتحول نحو اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكوَّنت عينة الدراسة من (30) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت هذه الدراسة لعدة نتائج منها: أنَّ واقع تشجيع حكومة المملكة العربية السعودية الجامعات للتحول نحو اقتصاد المعرفة من وجهة نظر الخبراء جاء بدرجة مرتفعة، وأن التحديات التي تواجه تشجيع حكومة المملكة العربية السعودية الجامعات للتحول نحو اقتصاد المعرفة تتمثل في قلة الشفافية في نشر البيانات والمعرفة، وضعف توفير برمجيات الحاسب المتخصصة، وعدم توفر مراكز بحثية لدعم النشر العلمي.

دراسة الفيفي والسالم (2025)، بعنوان: "دور الاقتصاد المعرفي في تطوير جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع دور الاقتصاد المعرفي في تطوير جامعة الملك سعود، والتوصل إلى التحديات التي تواجهه، وكذلك المقترحات لتطويره، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكوَّنت عينة الدراسة من (341) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت هذه الدراسة لعدة نتائج منها: أن هناك دورا مرتفعا للاقتصاد المعرفي في تطوير جامعة الملك سعود، وأبرز هذه الأدوار يتمثل في يساهم الاقتصاد المعرفي في تعزيز مكانة الجامعة عالميًّا، وأن الاقتصاد المعرفي يساهم في مواكبة نتائج الأبحاث والدراسات العالمية، كما توصلت إلى وجود تحديات تواجه الاقتصاد المعرفي في جامعة الملك سعود، جاءت بدرجة مرتفعة وتتمثل في دور الأساليب الإدارية السلبي في تدني مستوى الاقتصاد المعرفي، التكلفة العالية للأدوات التكنولوجية والأجهزة الحديثة، وهناك اتجاهات سلبية من بعض الأفراد حول الإيمان بدور الاقتصاد المعرفي، ضعف الدافعية الذاتية لإنتاج ونشر المعرفة، كذلك أظهرت النتائج موافقة مرتفعة جدًّا لمقترحات تطوير الاقتصاد المعرفي في جامعة الملك سعود.

التعليق على الدراسات السابقة

أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة:

1- يتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في اعتماده على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ما عدا دراسة أديبج واكتوني(Adepoju & Okotoni, 2018) التي اعتمدت على الأدبيات والوثائق للحصول على نتائج الدراسة، ودراسة سهيمي وآخرون (Suhaimi et al, 2022) التي اعتمدت على المقابلة.

2- يتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في استخدامه المنهج الوصفي، ما عدا دراسة أديبج واكتوني(Adepoju & Okotoni, 2018) التي استخدمت الدراسة المنهج النوعي، ودراسة الحسن (2025) في اعتمادها على المنهج الاستقرائي.

3- يختلف موضوع البحث الحالي عن الدراسات السابقة؛ حيث يتناول البحث الحالي اقتصاد المعرفة والقدرات البشرية.

4- طُبِّقَت الدراسات السابقة في مناطق متنوعة من المملكة العربية السعودية، ما عدا دراسة أديبج واكتوني(Adepoju & Okotoni, 2018) التي طُبِّقَت في نيجيريا، ودراسة سهيمي وآخرون (Suhaimi et al, 2022)، ودراسة مطهر وآخرون (Mutahar et al, 2022) اللتين طُبِّقَتا في ماليزيا، ودراسة الفهدي والمهدي (2025) التي طُبِّقَت في سلطنة عمان.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في بناء مشكلة البحث من خلال اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات السابقة والأبحاث ذات الصلة بموضوع البحث، وتكوين تصور شامل حول موضوع البحث، وعرض الإطار النظري للبحث، وتحديد منهج البحث وبناء الأداة المناسبة لجمع البيانات، واختيار عينة البحث المناسبة، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة، وتفسير نتائج البحث وتحليلها بربط نتائج الدراسات السابقة بنتائج البحث الحالي، وكتابة توصيات البحث ومقترحاته.

ما تميَّز به البحث الحالي عن الدراسات السابقة:

يتميَّز البحث الحالي عن الدراسات السابقة في أنَّه أول بحث – حسب ما اطلعت عليه الباحثة من دراسات وبحوث– يسهم في دراسة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية وتحدياته ومتطلبات تفعيله بمدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

منهج البحث وإجراءاته

منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي المسحي، الذي يهتم بدراسة الواقع، أو الظاهرة كما هي في ميدان حدوثها ويصفها وصفًا دقيقًا ويعبّر عنها تعبيرًا كيفيًّا أو كميًّا؛ بمعنى أنَّه يصف الظاهرة، ويوضِّح خصائصها بشكل سردي؛ ومن ثَمَّ يعطيها قيمة كميَّة رقميَّة لتوضيح حجمها ومدى انتشارها، ودرجة ارتباطها بغيرها من الظواهر الأخرى، ويحاول الوصول إلى أسبابها، والعوامل التي صنعتها، والتي تتحكَّم فيها، ويستخلص النتائج بقصد تعميمها (الحلو، 2022).

مجتمع البحث وعينته:

يتكوَّن مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بثلاث جامعات سعودية وهي جامعة الملك سعود بالرياض وجامعة الملك عبد العزيز بجدة وجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام، تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية الطبقية؛ وقد تمَّ توزيع الاستبانة على أفراد مجتمع البحث، وتمَّ الحصول على (264) ردًا إلكترونيا. والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة البحث وفقًا لمتغيري الجنس والدرجة العلمية.

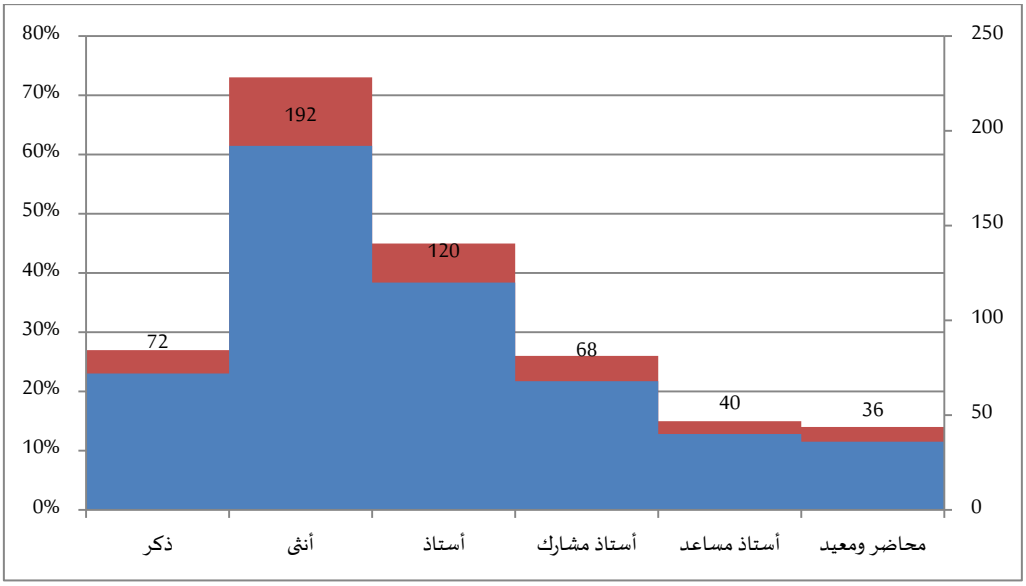
جدول (1)

توزيع أفراد عينة البحث وفقًا لمتغيري الجنس والدرجة العلمية

توزيع مجتمع البحث وفقًا لمتغيراتها				
الجنس	**العدد**	**النسبة المئوية**	**المجموع الكلي**	**النسبة المئوية**
ذكر	72	%27	264	%100
أنثى	**192**	**%73**		
الدرجة العلمية	العدد	النسبة المئوية	المجموع الكلي	النسبة المئوية
أستاذ	**120**	**%45**	**264**	**%100**
أستاذ مشارك	68	%26		
أستاذ مساعد	**40**	**%15**		
محاضرومعيد	36	%14		

من خلال توزيع عينة البحث في (جدول1) يتضح أنَّ (72) من عينة البحث من الذكور، بما نسبته (27%)، و(192) من أفراد عينة البحث من الإناث، بما نسبته (73%)، وأنَّ (120) من أفراد عينة البحث بدرجة أستاذ، بما نسبته (45%) من أفراد العينة، وأنَّ (68) من عينة البحث بدرجة أستاذ مشارك، بما نسبته (26%)، وأنَّ (40) من عينة البحث بدرجة أستاذ مساعد، بما نسبته (15%) من أفراد العينة، وأنَّ (36) من عينة البحث بدرجة محاضر ومعيد، بما نسبته (14%) من أفراد العينة.

ويوضِّح ذلك (شكل1) على النحو الآتي:



شكل1: توزيع أفراد عينة البحث وفقًا لمتغيري الجنس والدرجة العلمية.

أداة البحث وإجراءات بنائها:

استُخدمت الاستبانة أداةً للبحث الميداني؛ وذلك لملاءمتها لطبيعة هذا البحث وأهدافه؛ بغرض جمع المعلومات والبيانات والإجابة عن الأسئلة؛ حيث قامت الباحثة بمراجعة أدبيات البحث، والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث؛ وقامت بتصميم استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تضمَّنَت الاستبانة جزأين، وهما:

الجزء الأول: يشتمل على البيانات الأولية لأفراد عينة البحث وفقًا لمتغيري (الجنس، والدرجة العلمية)

الجزء الثاني: يشتمل على محاور البحث الثلاثة؛ وهي: المحور الأول الذي يقيس درجة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ويتكوَّن من (10)عبارات، والمحور الثاني الذي يقيس مستوى التحديات التي تواجه دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ويتكوَّن من (10)عبارات، والمحور الثالث الذي يقيس درجة توافر متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ويتكوَّن من (12)عبارة موزَّعة على ثلاثة أبعاد لكل بعد (4) عبارات.

صدق أداة البحث وثباتها:

حساب صدق استبانة اقتصاد المعرفة:

وقد تضمَّن نوعين من الصدق، كما يلي:

الصدق الظاهري (صدق المحكِّمين)

للتأكُّد من صدق الأداة في صورتها الأولية؛ عُرِضت على عدد من المحكِّمين لبيان رأيهم في الاستبانة؛ من حيث انتماء العبارات إلى مضمون الاستبانة والمحور الذي وردت فيه، وكذلك الحكم على مدى وضوحها وصياغتها اللغوية، واقتراح أي تعديلات يرونها ضروريةً، ثمَّ قامت الباحثة بدراسة تعديلاتهم ومقترحاتهم، وفي ضوء ملاحظاتهم، تمَّ الآتي:

- إعادة الصياغة لبعض العبارات في محاور الدراسة.
- تمَّت إضافة بعض العبارات ودمج بعضها، وحذف بعض العبارات المتشابهة.

وقد اشتملت الاستبانة في صورتها الأولية على (26) عبارة، ثمَّ أصبحت بعد إجراء تعديلات المحكِّمين وملاحظاتهم (32) عبارة، موزَّعة على المحاور الثلاثة.

2- صدق الاتساق الداخلي:

أ- الاتساق الداخلي للمفردات مع الدرجة الكلية للاستبانة:

وذلك من خلال درجات عينة التحقُّق من الكفاءة السيكومترية بإيجاد معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية لاستبانة اقتصاد المعرفة؛ و(جدول2) يوضِّح ذلك:

جدول (2)

معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للاستبانة (ن= 40)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
المحور الأول: أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:							
1	0,711	4	0,863	7	0,741	10	0,712
2	0,854	5	0,853	8	0,728		
3	0,823	6	0,764	9	0,862		
المحور الثاني: التحديات التي تواجه اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:							
1	0,799	4	0,699	7	0,799	10	0,820
2	0,762	5	0,699	8	0,826		
3	0,783	6	0,831	9	0,841		
المحور الثالث: متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:							
البعد الأول: المتطلبات البشرية:							
1	0,769	2	0,872	3	0,863	4	0,819
البعد الثاني: المتطلبات التنظيمية:							
1	0,826	2	0,846	3	0,729	4	0,817
البعد الثالث: المتطلبات المادية:							
1	0,826	2	0,799	3	0,732	4	0,799

يشير (جدول2) السابق إلى أنَّ جميع معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية لاستبانة اقتصاد المعرفة دالة عند مستوى دلالة (0,01)؛ ممَّا يدل على تمتُّعها بالاتساق الداخلي.

ب- الاتساق الداخلي للمفردات مع الدرجة الكلية للمحور:

وذلك من خلال درجات عينة التحقُّق من الكفاءة السيكومترية بإيجاد معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، و(جدول3) يوضح ذلك:

جدول (3)

معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للمحور (ن= 40)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
المحور الأول: أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:							
1	0,811	4	0,763	7	0,831	10	0,852
2	0,854	5	0,854	8	0,787		
3	0,812	6	0,863	9	0,862		
المحور الثاني: التحديات التي تواجه اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:							
1	0,766	4	0,679	7	0,729	10	0,820
2	0,765	5	0,698	8	0,854		
3	0,763	6	0,863	9	0,741		
المحور الثالث: متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:							
البعد الأول: المتطلبات البشرية:							
1	0,720	2	0,672	3	0,761	4	0,866
البعد الثاني: المتطلبات التنظيمية:							
1	0,856	2	0,863	3	0,777	4	0,886
البعد الثالث: المتطلبات المادية:							
1	0,856	2	0,713	3	0,765	4	0,780

يتضح من (جدول3) السابق أنَّ جميع معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه في استبانة اقتصاد المعرفة دالة عند مستوى دلالة (0,01)؛ ممَّا يدل على تمتُّعها بالاتساق الداخلي.

حساب ثبات الاستبانة

1- طريقة معامل ألفا .كرونباخ:

تمَّ حساب معامل الثبات لاستبانة اقتصاد المعرفة باستخدام معامل ألفا – كرونباخ؛ لدراسة الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة وأبعادها، وكانت كل القيم مرتفعة، وتتمتَّع بدرجة عالية من الثبات، وبيان ذلك في (جدول4) على النحو الآتي:

جدول (4)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا – كرونباخ

الأبعاد		معامل ألفا – كرونباخ
المحور الأول: أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية		0,793
المحور الثاني: التحديات التي تواجه اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية		0,889
المحور الثالث: متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية		
1	البعد الأول: المتطلبات البشرية	0,867
2	البعد الثاني: المتطلبات التنظيمية	0,839
3	البعد الثالث: المتطلبات المادية	0,872
	الدرجة الكلية	0,916

يتضح من(جدول4) أنَّ معاملات الثبات لاستبانة اقتصاد المعرفة مرتفعة؛ ممَّا يعطي مؤشرًا جيدًا لثبات الاستبانة، وبناءً عليه يمكن العمل بها.

كيفية الاستجابة لاستبانة اقتصاد المعرفة:

تكون الاستجابة لعبارات استبانة اقتصاد المعرفة وفقًا لمقياس ليكرت (Lekert Scale) الخماسي، كما هو مُوضَّح في (جدول5) على النحو الآتي:

جدول(5)

كيفية الاستجابة لعبارات استبانة اقتصاد المعرفة.

مستويات الإجابة	الدرجة
عالٍ جدًّا	5
عالٍ	4
متوسط	3
منخفض	2
منخفض جدًّا	1

وقد تضمنت مقدمة استبانة اقتصاد المعرفة تعريفا بأهداف البحث، كما تضمَّنَت الاستبانة البيانات الديموغرافية لأفراد عينة البحث وفقًا لمتغيري (الجنس، الدرجة العلمية)؛ ويوضِّح (جدول6) معيار تفسير المتوسطات الحسابية للتعليق على النتائج:

جدول (6)

معيار تفسير المتوسطات الحسابية لنتائج استبانة اقتصاد المعرفة

درجة الأهمية والتوافر ومستوى التحديات لاستبانة اقتصاد المعرفة			
م	المتوسط الحسابي	درجة الأهمية ودرجة التوافر	مستوى التحديات
1	5,00 – 4,21	عالية جدًّا	عالٍ جدًّا
2	4,20 – 3,41	عالية	عالٍ
3	3,40 – 2,61	متوسطة	متوسط
4	2,60 – 1,81	منخفضة	منخفض
5	1,80 – 1	منخفضة جدًّا	منخفض جدًّا

إجراءات تطبيق استبانة اقتصاد المعرفة:

1- إعداد أداة البحث المتمثِّلة في الاستبانة؛ وذلك بالاطلاع على الأدب التربوي المتعلِّق بموضوع البحث، والمتمثِّل في بعض الكتب والدراسات والأبحاث التربوية؛ للاستفادة منها في صياغة مفردات محاور وأبعاد استبانة اقتصاد المعرفة.

2- عرض استبانة اقتصاد المعرفة على المشرف على البحث والمحكِّمين لتحكيمها؛ لمعرفة الصدق الظاهري.

3- تحديد مجتمع البحث، واختيار عينة البحث.

4- تطبيق استبانة اقتصاد المعرفة على العينة الاستطلاعية؛ لحساب صدق الاستبانة وثباتها.

5- تطبيق استبانة اقتصاد المعرفة في صورتها النهائية على عينة البحث إلكترونيا، ومتابعة الاستجابات، وتجهيزها للتحليل الإحصائي.

6- تفريغ البيانات في قوائم خاصة، ثمَّ إدخال البيانات إلى برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Packages for social sciences (SPSS) ومعالجتها إحصائيًّا؛ لتحديد درجة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتحديد مستوى التحديات التي تواجه دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتحديد درجة توافر متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

7- تفسير نتائج استبانة اقتصاد المعرفة ومناقشتها، ووضع توصيات البحث ومقترحاته في ضوء نتائج البحث.

المعالجة الإحصائية لنتائج استبانة اقتصاد المعرفة:

لتحليل البيانات التي تمَّ تجميعها بواسطة استبانة اقتصاد المعرفة، تمَّ استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences)، والتي يُرْمَز لها اختصارًا بالرمز (SPSS)، وقد تمَّ استخدام المقاييس الإحصائية الآتية:

1- التكرارات والنسب المئوية؛ للتعرُّف على خصائص أفراد عينة البحث، وكذلك تحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسة والأبعاد التي تتضمنَّها استبانة اقتصاد المعرفة.

2- الصدق العاملي ومعامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) والمقارنة الطرفية؛ وذلك للتأكُّد من صدق الاتساق الداخلي والبناء لاستبانة اقتصاد المعرفة.

3- معامل الاتساق الداخلي بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha)؛ لقياس ثبات استبانة اقتصاد المعرفة.

4- المتوسِّط الحسابيّ (Mean)؛ لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد البحث على المحاور الرئيسة وأبعادها (متوسِّطات العبارات)، وكذلك لترتيب أبعاد وعبارات استبانة اقتصاد المعرفة حسب أعلى متوسِّط حسابيّ.

5- مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic)؛ من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات استبانة اقتصاد المعرفة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

إجابة السؤال الأول:

الذي ينصُّ على: (ما درجة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟)

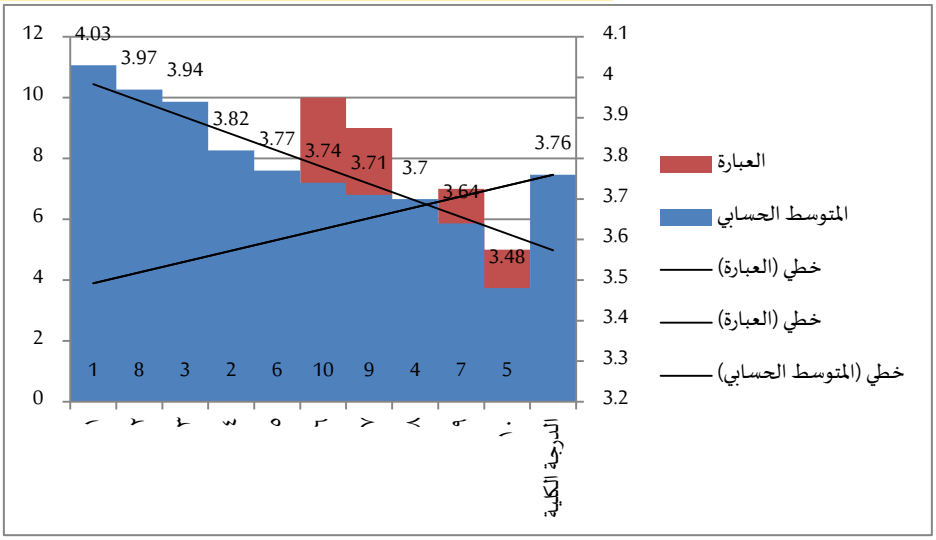
للإجابة عن هذا السؤال؛ تمَّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والترتيب وبيان درجة الأهمية، وفقًا لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على المحور الأول المتمثِّل في درجة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؛ وذلك كما في (جدول7) على النحو الآتي:

جدول (7)

درجة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

المحور الأول: أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:					
يتمثَّل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة فيما يأتي:					
م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
1	امتلاك الجامعة رؤية استراتيجية للاستفادة من اقتصاد المعرفة في استثمار القدرات البشرية.	4,03	0,85	1	عالية
8	استناد الجامعة على المعرفة المتاحة في تقييم جودة الأداء الوظيفي لمنسوبيها.	3,97	0,79	2	عالية
3	تشجيع الجامعة لمنسوبيها على إنتاج المعرفة.	3,94	0,82	3	عالية
2	تمكين الجامعة منسوبيها من اكتساب المعرفة التنافسية وتوظيفها.	3,82	0,87	4	عالية
6	توظيف التقنيات في إنتاج المعرفة والبحث التربوي.	3,77	0,83	5	عالية
10	تشجيع الجامعة تبادل المعرفة والخبرات بين منسوبيها.	3,74	0,89	6	عالية
9	تنمية الجامعة قدرات منسوبيها على توظيف التقنية في إنتاج المعرفة.	3,71	0,90	7	عالية
4	نشر المعرفة الناتجة عن الأفكار الإبداعية وتبادلها بين منسوبي الجامعة.	3,70	0,82	8	عالية
7	تمويل الجامعة للبحوث والمبادرات المقدَّمة من منسوبيها.	3,64	0,97	9	عالية
5	توظيف معارف منسوبي الجامعة في حل المشكلات التربوية.	3,48	0,89	10	عالية
	الدرجة الكلية لأهمية اقتصاد المعرفة	3,76	0,86	-	عالية

يشير(جدول7) إلى أنَّ درجة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة عالية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث ككل (3,76) وبانحراف معياري (0,86)، كما جاءت جميع العبارات بدرجة عالية، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (4,03) و(3,48)، كما تراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (0,85) و(0,89)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى وعي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بالدور المحوري لاقتصاد المعرفة في تحقيق التنمية المستدامة وذلك بتنمية القدرات البشرية؛ حيث إنَّ اقتصاد المعرفة يسهم في تطوير عمليات إنتاج المعرفة والاستفادة منها في تنمية قدرات المجتمع الجامعي وتعزيز الابتكار والإنتاجية ورفع قدراتهم التنافسية؛ وهذا يؤكِّد ما توصَّل إليه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول أهمية الاقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية؛ ويوضح (شكل2) ترتيب عبارات المحور الأول وفقًا لمتوسطها الحسابي؛ وذلك على النحو الآتي:



(شكل2) ترتيب عبارات المحور الأول وفقًا لمتوسطها الحسابي.

وقد جاءت العبارة (1) التي تنص على: "امتلاك الجامعة رؤية استراتيجية للاستفادة من اقتصاد المعرفة في استثمار القدرات البشرية. " في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4,03) وانحراف معياري (0,85)، وبدرجة أهمية "عالية"، بينما جاءت العبارة (5) والتي تنص على:" توظيف معارف منسوبي الجامعة في حل المشكلات التربوية. " في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3,48) وانحراف معياري (0,89)، وبدرجة أهمية "عالية"، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى جودة وفاعلية التخطيط الاستراتيجي بالجامعات السعودية في التخطيط للموارد البشرية والاستفادة من المعرفة والأبحاث العلمية في تطوير الموارد البشرية، واستثمار قدراتها في حل المشكلات المجتمعية والتربوية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أديبج واكتوني (Adepoju & Okotoni، 2018) التي توصَّلت إلى أنَّ المؤسسات العليا هي عامل أساسي في تحقيق الاقتصاد المعرفي والتنمية المستدامة، ودراسة سهيمي وآخرون (Suhaimi et al, 2022) التي توصَّلت إلى وجود علاقة وثيقة بين سلوك الأكاديميين والتعاون بين الجامعات والصناعة، ودراسة مطهر وآخرون(Mutahar et al, 2022) التي توصَّلت إلى وجود تأثير إيجابي في تبادل المعرفة الأكاديمية على المؤسسات البحثية وبناء الثقة المعرفية بين الأكاديميين، ودراسة الحسن (2025) التي توصَّلت إلى أنَّ دور تنمية القدرات البشرية في تحقيق الرؤية الاستراتيجية الوطنية للمملكة العربية السعودية جاء بدرجة عالية، ودراسة السبيعي والعمراني (2025) التي توصَّلت إلى أنَّ واقع تشجيع حكومة المملكة العربية السعودية الجامعات للتحول نحو اقتصاد المعرفة من وجهة نظر الخبراء جاء بدرجة مرتفعة، ودراسة الفيفي والسالم (2025) التي توصَّلت إلى أنَّ هناك دورا مرتفعا للاقتصاد المعرفي في تطوير جامعة الملك سعود.

بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة طنطاوي (2022) التي توصَّلت إلى أنَّ دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية هو الحرص على تعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال بدرجة عالية جدًّا.

إجابة السؤال الثاني:

الذي ينصُّ على: (ما مستوى التحديات التي تواجه دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟)

للإجابة عن هذا السؤال؛ تمَّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والترتيب وبيان مستوى التحديات،

وفقًا لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على المحور الثاني المتمثِّل في مستوى التحديات التي تواجه دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؛ وذلك كما في (جدول8) على النحو الآتي:

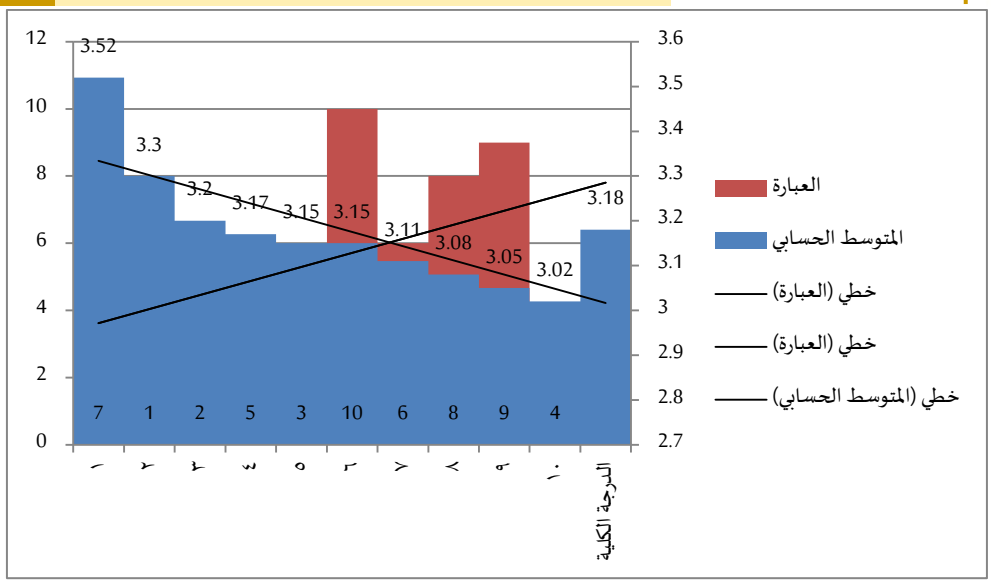
جدول (8)

مستوى التحديات التي تواجه دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

المحور الثاني: التحديات التي تواجه اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:					
تتمثَّل التحديات التي تواجه دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة فيما يأتي:					
م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التحديات
13	صعوبة حصول بعض المشاريع والأبحاث على التمويل المناسب لإنجازها.	3,52	0,94	1	عالٍ
1	صعوبة ترجمة المعرفة المكتسبة إلى ممارسات عملية تخدم بيئة العمل.	3,30	0,84	2	متوسط
2	اتساع الفجوة بين المعرفة النظرية والمهارات العملية.	3,20	0,84	3	متوسط
5	ضعف البنية التقنية الداعمة لتطبيقات اقتصاد المعرفة.	3,17	1	4	متوسط
3	الافتقار إلى المهارات اللازمة للتكيف مع الاقتصاد المعرفي.	3,15	0,88	5	متوسط
10	ضعف تبادل المعرفة والخبرات بين منسوبي الجامعة.	3,15	1,01	6	متوسط
6	تشكيل اقتصاد المعرفة عبئًا كبيرًا على ميزانية التعليم.	3,11	0,91	7	متوسط
8	قلة تفعيل قوانين حماية الملكية الفكرية وبراءات الاختراع.	3,08	0,96	8	متوسط
9	ضعف تبني القيادات الجامعية لثقافة اقتصاد المعرفة.	3,05	0,93	9	متوسط
4	صعوبة تقبُّل ثقافة الابتكار والمخاطرة والشفافية.	3,02	0,99	10	متوسط
	الدرجة الكلية لتحديات اقتصاد المعرفة	3,18	0,93	-	متوسط

يشير(جدول8) إلى أنَّ مستوى التحديات التي تواجه دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بمستوى متوسط؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث ككل (3,18) وبانحراف معياري (0,93)، كما جاءت جميع العبارات بمستوى تحدٍّ (متوسط)، عدا عبارة (7) جاءت بمستوى تحدٍّ عالٍ، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3,52) و(3,02)، كما تراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (0,94) و(0,99)، وهذه نتيجة منطقية؛ وذلك نظرًا لارتفاع درجة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وأيضًا ارتفاع درجة توافر المتطلبات البشرية والتنظيمية والمادية، اللازمة لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

فمن المنطقي أن تأتي التحديات بمستوى متوسط؛ ممَّا يشير إلى وجود تحديات ولكنها ذات تأثير محدود؛ ويوضح (شكل3) ترتيب عبارات المحور الثاني وفقًا لمتوسطها الحسابي؛ وذلك على النحو الآتي:



(شكل3) ترتيب عبارات المحور الثاني وفقًا لمتوسطها الحسابي.

وقد جاءت العبارة (7) التي تنص على:" صعوبة حصول بعض المشاريع والأبحاث على التمويل المناسب لإنجازها " في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3,52) وانحراف معياري(0,94)، وبمستوى تحدٍّ "عالٍ"، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنَّ بعض المشاريع والأبحاث تتطلب ميزانيات ضخمة وقد تحتاج إلى سنوات طويلة لإنجازها؛ وبالتالي فإنَّ تمويل المشاريع والأبحاث العلمية من أكبر المعوقات التي تواجه اقتصاد المعرفة؛ ممَّا يتطلب وجود رؤية مستقبلية واستراتيجية وطنية متكاملة تعزِّز عمليات تمويل المشاريع والأبحاث العلمية ذات الأولوية التنموية.

وقد جاءت العبارة (4) والتي تنص على:" صعوبة تقبُّل ثقافة الابتكار والمخاطرة والشفافية. "في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3,02) وانحراف معياري (0,99)، وبمستوى تحدٍّ "متوسط".

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى سيادة أنماط التعليم القائم على الحفظ والتلقين؛ ممَّا يعوق عمليات الابتكار والمخاطرة، وهذا يؤكِّد أنَّ صعوبة تقبُّل ثقافة الابتكار والمخاطرة والشفافية تعدُّ عقبة جوهرية تواجه دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية؛ ممَّا يستلزم المزيد من الشفافية بالتوجه نحو بناء سياسات تعليمية تمكِّن عمليات التحوُّل نحو الابتكار والتجديد.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحسن (2025) التي توصَّلت إلى أنَّ من التحديات التي تعوق تنمية القدرات البشرية الفجوة بين التعليم وسوق العمل، وضعف الجاهزية والتحول الرقمي، ودراسة السبيعي والعمراني (2025) التي توصَّلت إلى أنَّ التحديات التي تواجه تشجيع حكومة المملكة العربية السعودية الجامعات للتحول نحو اقتصاد المعرفة تتمثل في قلة الشفافية في نشر البيانات والمعرفة، وضعف توفير برمجيات الحاسب المتخصصة، بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة طنطاوي (2022) التي توصَّلت إلى أنَّ من التحديات المستقبلية التي تواجه الجامعة في تنمية القدرات البشرية لدى الطلاب هي محدودية المشاركة مع القطاعات الأخرى في مجال إنتاج المعرفة لتأهيل الطلاب لسوق العمل في بيئة كثيفة المعرفة بدرجة موافقة عالية جدًّا، ودراسة الفيفي والسالم (2025) التي توصَّلت إلى وجود تحديات تواجه الاقتصاد المعرفي في جامعة الملك سعود، والتي جاءت بدرجة مرتفعة.

إجابة السؤال الثالث:

الذي ينصُّ على: (ما درجة توافر متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟)

للإجابة عن هذا السؤال؛ تمَّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والترتيب وبيان درجة توافر المتطلبات، وفقًا لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على المحور الثالث المتمثِّل في درجة توافر متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؛ وذلك كما في (جدول9) على النحو الآتي:

جدول (9)

درجة توافر متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

المحور الثالث: متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:					
م	المتطلبات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
2	المتطلبات التنظيمية	3,70	0,87	1	عالية
4	المتطلبات البشرية	3,67	0,89	2	عالية
1	المتطلبات المادية	3,52	0,98	3	عالية
	الدرجة الكلية للمتطلبات	3,63	0,91	-	عالية

يشير(جدول9) إلى أنَّ درجة توافر **متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس** جاءت بدرجة عالية في الدرجة الكلية والأبعاد الثلاثة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث على المتطلبات ككل (3,63) وبانحراف معياري (0,91)، كما جاءت جميع الأبعاد بدرجة توافر عالية، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3,70) و(3,63)، كما تراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (0,87) و(0,91).

وقد جاءت المتطلبات التنظيمية في الترتيب الأول بدرجة توافر عالية، وبمتوسط حسابي (3,70) وانحراف معياري (0,87)، وجاءت المتطلبات البشرية في الترتيب الثاني بدرجة توافر عالية، وبمتوسط حسابي (3,67) وانحراف معياري (0,89)، وجاءت المتطلبات المادية في الترتيب الثالث بدرجة توافر عالية، وبمتوسط حسابي (3,52) وانحراف معياري (0,98).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنَّ الجامعات السعودية تمتلك رؤية واضحة تعزِّز دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية لدى منسوبيها؛ وبالتالي تتمكَّن من توفير المتطلّبات التنظيمية والبشرية والمادية اللازمة؛ لتحقيق الاستفادة الفعَّالة من اقتصاد المعرفة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الفهدي والمهدي (2025) التي توصَّلت إلى أنَّ مستوى جاهزية مؤسسات التعليم العالي الخاصة في سلطنة عمان للتحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة كان مرتفعًا على المستوى العام وفي جميع الأبعاد.

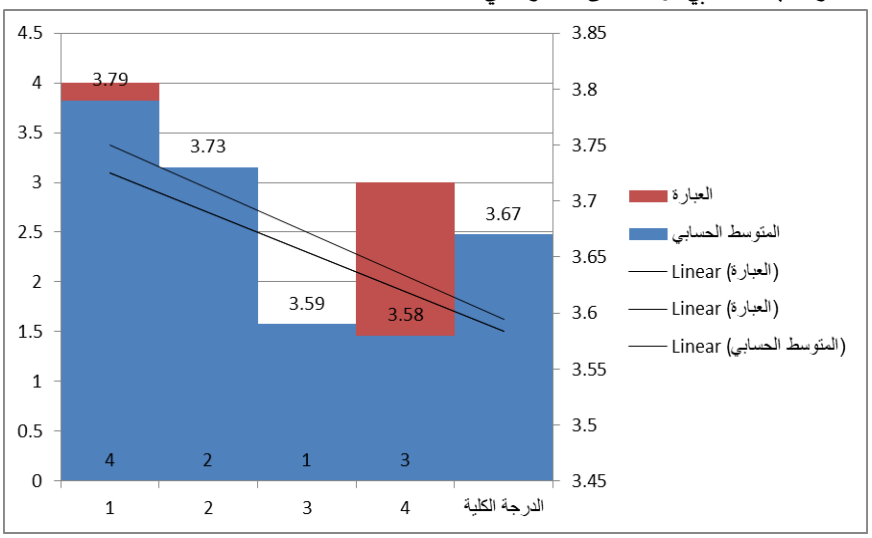
1- المتطلبات البشرية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة

جدول (10)

المتطلبات البشرية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة.

المحور الثالث: متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:					
البعد الأول: المتطلبات البشرية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:					
م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
4	تشجيع الجامعة لثقافة الإبداع والابتكار والتعلم المستمر بين منسوبها.	3,79	0,81	1	عالية
2	توفير الجامعة لبرامج تدريبية مستمرة لتنمية مهارات العاملين والطلاب.	3,73	0,88	2	عالية
1	تأهيل الجامعة أعضاء هيئة التدريس وتطوير كفاياتهم المهنية والتقنية.	3,59	0,95	3	عالية
3	استقطاب الجامعة الكفاءات والخبرات البشرية المؤهَّلة في مجال اقتصاد المعرفة.	3,58	0,92	4	عالية
	الدرجة الكلية للمتطلبات البشرية	3,67	0,89	-	عالية

يشير(جدول10) إلى أنَّ درجة توافر المتطلبات البشرية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة عالية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث ككل (3,67) وبانحراف معياري (0,89)، كما جاءت جميع العبارات بدرجة عالية، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3,79) و(3,58)، كما تراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (0,81) و(0,92)؛ ويوضح (شكل4) ترتيب عبارات البعد الأول(المتطلبات البشرية) وفقًا لمتوسطها الحسابي؛ وذلك على النحو الآتي:



(شكل4) ترتيب عبارات البعد الأول (المتطلبات البشرية) وفقًا لمتوسطها الحسابي.

وقد جاءت العبارة (4) والتي تنص على:" تشجيع الجامعة لثقافة الإبداع والابتكار والتعلم المستمر بين منسوبها. " في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3,79) وانحراف معياري (0,81)، وبدرجة توافر "عالية"، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى وعي

أعضاء هيئة التدريس بأهمية تشجيع الجامعة لثقافة الإبداع والابتكار والتعلم المستمر كأساس لبناء اقتصاد المعرفة؛ وبالتالي تحرص الجامعات السعودية على تشجيع المبدعين والمبتكرين؛ لضمان نشر المعرفة وزيادة الإنتاج العلمي.

بينما جاءت العبارة (3) والتي تنص على:" استقطاب الجامعة الكفاءات والخبرات البشرية المؤهَّلة في مجال اقتصاد المعرفة. " في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3,58) وانحراف معياري (0,92)، وبدرجة توافر "عالية"، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اعتماد الجامعات السعودية على استراتيجية ذات رؤية واعية في الاختيار والتعيين وإدارة الموارد البشرية؛ ممَّا يسهم في استقطاب الكفاءات والخبرات البشرية المؤهَّلة في مجال اقتصاد المعرفة.

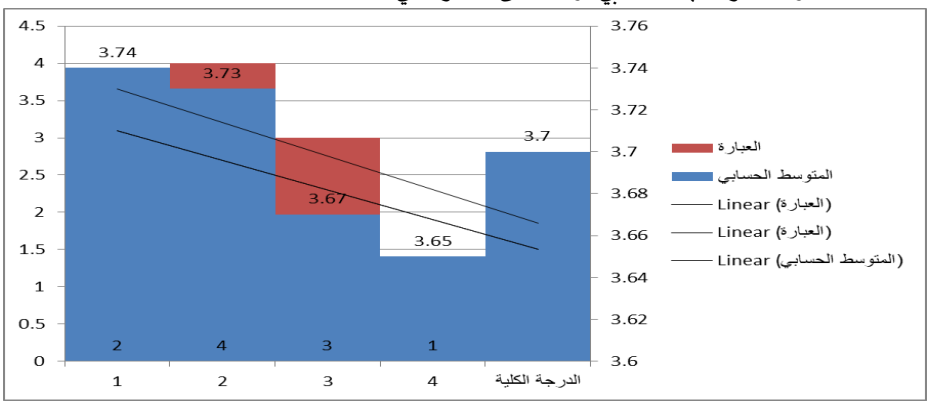
2- المتطلبات التنظيمية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة:

جدول (11)

المتطلبات التنظيمية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة

المحور الثالث: متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:					
البعد الثاني: المتطلبات التنظيمية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:					
م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التو افر
2	التزام الجامعة بالمبادئ القانونية والأخلاقية في تطوير اقتصاد المعرفة.	3,74	0,82	1	عالية
4	تطوير الجامعة لهياكل البحث العلمي بما يلبّي متطلبات اقتصاد المعرفة.	3,73	0,88	2	عالية
3	تطوير الجامعة لأنظمة إدارة المعرفة؛ لتواكب المستجدات الحديثة.	3,67	0,93	3	عالية
1	تفعيل الجامعة الممارسات والتشريعات الداعمة لاقتصاد المعرفة.	3,65	0,85	4	عالية
	الدرجة الكلية للمتطلبات التنظيمية	3,70	0,87	-	عالية

يشير(جدول11) إلى أنَّ درجة توافر **المتطلبات التنظيمية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس** جاءت بدرجة عالية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث ككل (3,70) وبانحراف معياري (0,87)، كما جاءت جميع العبارات بدرجة عالية، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3,74) و(3,65)، كما تراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (0,82) و(0,85)؛ ويوضح (شكل5) ترتيب عبارات البعد الثاني (المتطلبات التنظيمية) وفقًا لمتوسطها الحسابي؛ وذلك على النحو الآتي:



(شكل5) ترتيب عبارات البعد الثاني (المتطلبات التنظيمية) وفقًا لمتوسطها الحسابي

وقد جاءت العبارة (2) والتي تنص على:" التزام الجامعة بالمبادئ القانونية والأخلاقية في تطوير اقتصاد المعرفة. " في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3,74) وانحراف معياري (0,82)، وبدرجة توافر "عالية"، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى

أهمية تطبيق الجامعة المبادئ القانونية والأخلاقية التي تسهم في ضبط المعرفة وإنتاجها ونشرها، وتطوير اقتصاد المعرفة، وتأكيد أعضاء هيئة التدريس على أخلاقيات البحث العملي وإدارة المعرفة؛ وبالتالي استثمارها في تنمية القدرات البشرية.

بينما جاءت العبارة (1) والتي تنص على:" تفعيل الجامعة الممارسات والتشريعات الداعمة لاقتصاد المعرفة. " في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3,65) وانحراف معياري (0,85)، وبدرجة توافر "عالية"، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أهمية وجود إطار قانوني وتشريعي يحكم اقتصاد المعرفة؛ حيث إنَّه لكي تضمن الجامعات لاقتصاد المعرفة بيئة آمنة للابتكار والتجديد والاستثمار؛ فلا بد من تفعيل الممارسات والتشريعات الداعمة لاقتصاد المعرفة.

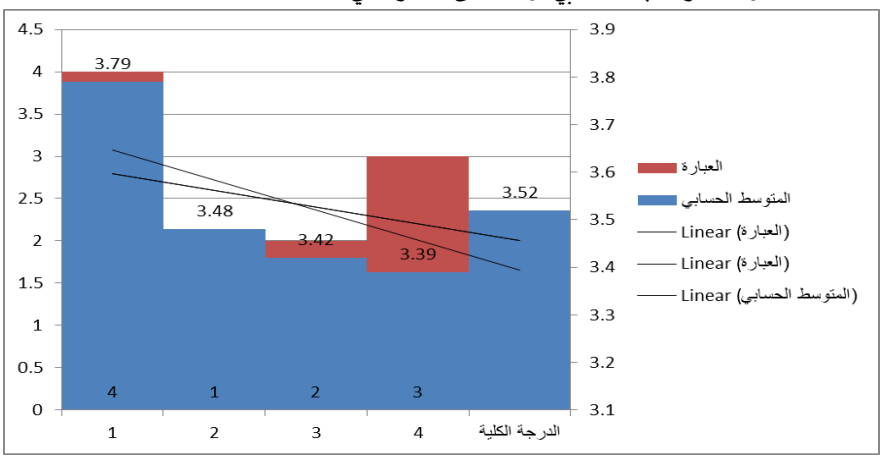
3- المتطلبات المادية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة:

جدول (12)

المتطلبات المادية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة.

المحور الثالث: متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:					
البعد الثالث: المتطلبات المادية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة:					
م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التو افر
4	توفير الجامعة مكتبات رقمية وقواعد بيانات ومصادر معرفية حديثة.	3,79	0,96	1	عالية
1	توفير الجامعة لبنية تحتية تقنية متطورة تدعم تطبيق اقتصاد المعرفة.	3,48	0,97	2	عالية
2	توفير الجامعة لقاعات ومعامل ومختبرات مجهَّزة تسهم في تنمية القدرات البشرية.	3,42	1,03	3	عالية
3	تخصيص الجامعة موارد مالية كافية لدعم البحث العلمي والابتكار والتطوير.	3,39	0,97	4	متوسطة
	الدرجة الكلية للمتطلبات المادية	3,52	0,98	-	عالية

يشير(جدول12) إلى أنَّ درجة توافر **المتطلبات المادية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس** جاءت بدرجة عالية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث ككل (3,52) وبانحراف معياري (0,98)، كما جاءت جميع العبارات بدرجة عالية، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3,79) و(3,39)، كما تراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (0,96) و(0,97)؛ ويوضح (شكل6) ترتيب عبارات البعد الثالث(المتطلبات المادية) وفقًا لمتوسطها الحسابي؛ وذلك على النحو الآتي:



(شكل6) ترتيب عبارات البعد الثالث(المتطلبات المادية) وفقًا لمتوسطها الحسابي

وقد جاءت العبارة (4) التي تنص على:" توفير الجامعة مكتبات رقمية وقواعد بيانات ومصادر معرفية حديثة. " في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3,79) وانحراف معياري(0,96)، وبدرجة توافر "عالية"، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى وعي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بتغيُّر دور الجامعة من مجرد نقل المعرفة لتكون مصدرًا رئيسًا ومحركًا فعَّالًا لاقتصاد المعرفة؛ ولذا تحرص على توفير مكتبات رقمية وقواعد بيانات ومصادر معرفية حديثة؛ ممَّا يسهم في تحقيق التنمية ومواكبة التطورات في كافة المجالات.

بينما جاءت العبارة (3) والتي تنص على:" تخصيص الجامعة موارد مالية كافية لدعم البحث العلمي والابتكار والتطوير. " في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3,39) وانحراف معياري(0,97)، وبدرجة توافر "عالية"، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنَّه لكي تمارس الجامعات دورها المحوري في اقتصاد المعرفة فلا بد لها من توجيه ميزانيتها لدعم البحث العلمي والابتكار والتطوير، وعدم الاقتصار على الدعم المالي من الوزارة فقط؛ لكي تضمن التميُّز والمنافسة في مجال البحث العلمي.

ملخص نتائج البحث:

1-النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

الذي ينصُّ على: (ما درجة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟)

أظهرت النتائج أنَّ درجة أهمية دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة عالية.

وأنَّ أعلى العبارات أهمية هي: "امتلاك الجامعة رؤية استراتيجية للاستفادة من اقتصاد المعرفة في استثمار القدرات البشرية. "، وأنَّ أقل العبارات أهمية هي:" توظيف معارف منسوبي الجامعة في حل المشكلات التربوية."

2-النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

الذي ينصُّ على: (ما مستوى التحديات التي تواجه دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟)

أظهرت النتائج أنَّ مستوى التحديات التي تواجه دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بمستوى متوسط.

وأنَّ أعلى التحديات:" صعوبة حصول بعض المشاريع والأبحاث على التمويل المناسب لإنجازها."، وأنَّ أقل التحديات: " صعوبة تقبُّل ثقافة الابتكار والمخاطرة والشفافية. "

3-النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

الذي ينصُّ على: (ما درجة توافر متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟)

بينت النتائج أنَّ درجة توافر متطلبات تفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة عالية في الدرجة الكلية والأبعاد الثلاثة.

وقد جاءت المتطلبات التنظيمية في الترتيب الأول بدرجة توافر عالية، وبمتوسط حسابي (3,70) وانحراف معياري(0,87)، وجاءت المتطلبات البشرية في الترتيب الثاني بدرجة توافر عالية، وبمتوسط حسابي (3,67) وانحراف معياري(0,89)، وجاءت المتطلبات المادية في الترتيب الثالث بدرجة توافر عالية، وبمتوسط حسابي (3,52) وانحراف معياري(0,98).

4-النتائج المتعلقة بالمتطلبات البشرية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة:

أظهرت النتائج أنَّ درجة توافر **المتطلبات البشرية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس** جاءت بدرجة عالية، وأنَّ أعلى المتطلبات توافرًا:" تشجيع الجامعة لثقافة الإبداع والابتكار والتعلم المستمر بين منسوبيها"، في حين أن أقل المتطلبات توافرًا:" استقطاب الجامعة الكفاءات والخبرات البشرية المؤهَّلة في مجال اقتصاد المعرفة. "

5-النتائج المتعلقة بالمتطلبات التنظيمية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة:

أظهرت النتائج أنَّ درجة توافر **المتطلبات التنظيمية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس** جاءت بدرجة عالية، وأنَّ أعلى المتطلبات توافرًا:" التزام الجامعة بالمبادئ القانونية والأخلاقية في تطوير اقتصاد المعرفة"، في حين أن أقل المتطلبات توافرًا:" تفعيل الجامعة الممارسات والتشريعات الداعمة لاقتصاد المعرفة".

6-النتائج المتعلقة بالمتطلبات المادية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة:

أظهرت النتائج أنَّ درجة توافر **المتطلبات المادية لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس** جاءت بدرجة عالية، وأنَّ أعلى المتطلبات توافرًا:" توفير الجامعة مكتبات رقمية وقواعد بيانات ومصادر معرفية حديثة. "، في حين أن أقل المتطلبات توافرًا:" تخصيص الجامعة موارد مالية كافية لدعم البحث العلمي والابتكار والتطوير".

قيود البحث.:

محدودية حجم العينة: اقتصر البحث على ثلاث جامعات سعودية مما أدى إلى صعوبة في تعميم النتائج على جميع الجامعات السعودية، أو على جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

توصيات البحث:

بناءً على النتائج التي توصَّل إليها البحث الحالي؛ يتمَّ تقديم التوصيات الآتية:

1-تنويع الجامعات السعودية مصادر الدعم المناسب والتمويل المالي؛ لتسهيل إنجاز المشاريع والأبحاث العلمية.

2-إعداد الجامعات السعودية برامج تدريبية؛ لتمكين منسوبيها من ترجمة المعرفة المكتسبة إلى ممارسات عملية تخدم بيئة العمل.

3- إعداد الجامعات السعودية معايير محددة تسهم في استقطاب الكفاءات والخبرات البشرية المؤهَّلة في مجال اقتصاد المعرفة.

4- تفعيل الجامعات السعودية للممارسات والتشريعات الداعمة لاقتصاد المعرفة؛ للاستفادة منها في تطوير التعليم الجامعي.

5- تخصيص الجامعات السعودية الموارد المالية الكافية لدعم البحث العلمي والابتكار والتطوير.

مقترحات البحث:

في ضوء النتائج والتوصيات السابقة يقترح البحث الحالي عددًا من الدراسات والبحوث التي يمكن الاستفادة منها - حال إجرائها -؛ وذلك على النحو الآتي:

1- دور اقتصاد المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

2- أهمية اقتصاد المعرفة في تنمية مهارات البحث العلمي بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

3-تصور مقترح لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

4-اقتصاد المعرفة وعلاقته بالتميُّز المؤسسي بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

5- واقع تنمية القدرات البشرية بالجامعات السعودية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

المراجع

الأغا، ص. (2017). واقع التحول نحو الاقتصاد المعرفي في جامعة الأقصى وعلاقته بجودة التعليم العالي. *مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات*، *7*(3)، 95- 136.

برنامج تنمية القدرات البشرية. (2022). *وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية* .المملكة العربية السعودية، تم الاسترجاع بتاريخ: 2026/01/18، https://www.vision2030.gov.sa/media/kumdady3/hcdp_ar.pdf

برنامج تنمية القدرات البشرية. (2021). *الوثيقة الإعلامية لبرنامج تنمية القدرات البشرية (2021–2025): رؤية المملكة العربية السعودية 2030* .المملكة العربية السعودية.

البرواري، أ. وإبراهيم، ط. (2022). *الاقتصاد المعرفي* (ط1). الأكاديميون للنشر والتوزيع.

الحسن، ن. (2025). دور تنمية القدرات البشرية في تحقيق الرؤية الاستراتيجية الوطنية للمملكة العربية السعودية إطار مقترح. *مجلة البحوث الإدارية*، *43*(2)، 1-50.

الحلو، ح. (2022). *منهجية البحث العلمي في العلوم السلوكية* (ط1). الأكاديميون للنشر والتوزيع.

السبيعي، ف. والعمراني، ب. (2025). دَوْرُ حكومة المملكة العربية السعودية في تشجيع الجامعات للتحول نحو اقتصاد المعرفة. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، *9*(45)،629- 664.

السيد، ر. (2018). *الاقتصاد المعرفي* (ط1). مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

شتاتحة، ع. (2019). *الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة* (ط1). دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الشديفات، م. والزبون، م. (2020). واقع توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية في مدارس قصبة المفرق من وجهة نظر المعلمين فيها. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، *74*(1)، 242- 253.

الشناوي، م. (2025). *دور المنظمات غير الحكومية فى تنمية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية* (ط1). دار مصر للنشر والتوزيع.

طاهر، ش. (2018). *مدخل إلى إدارة المعرفة* (ط1). دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.

الطراونة، إ. (2024). *إدارة المعرفة في التربية* (ط1). الآن للنشر والتوزيع.

طنطاوي، ر. (2022). دور الجامعة في تنمية القدرات البشرية للطلاب وعلاقته بالتحديات المستقبلية في ضوء رؤية المملكة (2030) جامعة جازان كنموذج. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، *6*(29)، 29- 69. https://doi.org/10.21608/JASEP.2022.258803

عبد الله، م. (2016). *الاقتصاد المعرفي* (ط1). دار الجنادرية للنشر والتوزيع.

عبد الهادي، ع. (2024). برنامج مقترح قائم على مدخل القدرات البشرية في مادة علم الاجتماع لتنمية مهارات المسئولية الاجتماعية وخفض حدة التنمر لدى طلاب المرحلة الثانوية. *الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية*، (1)، 251- 340.

عزوز، ر. وعامر، ط. (2022). *اقتصاديات وتمويل التعليم: مفهومه - أسسه – أهميته* (ط1). مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

الفهدي، ر. والمهدي، ي. (2025). جاهزية مؤسسات التعليم العالي الخاصة في سلطنة عمان للتحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة. *مستقبل التربية العربية*، *32*(146)، 33 – 92.

الفيفي، ف. والسالم، و. (2025). دور الاقتصاد المعرفي في تطوير جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة البحوث التربوية والنوعية، 31*، 208-261.

كافي، م. (2020). *التعليم الإلكتروني والاقتصاد المعرفي*. دار رسلان للطباعة والنشر والتوزيع.

References

ʿAbd Al-Hadi, A. (2024). *Barnamaj muqtaraḥ qaʾim ʿala madkhal al-qudurat al-bashariyyah fi maddat ʿilm al-ijtimaʿ li-tanmiyat maharat al-masʾuliyyah al-ijtimaʿiyyah wa-khafḍ ḥiddat al-tanammur lada ṭullab al-marḥalah al-thanawiyyah* [A proposed program based on the human capabilities approach in sociology to develop social responsibility skills and reduce bullying among secondary school students] [in Arabic]. *Arab Association for Educational Technology, 1*, 251–340.

ʿAbd Allah, M. (2016). *Al-iqtiṣad al-maʿrifi* [Knowledge economy] [in Arabic] (1st ed.). Dar Al-Janadriyah for Publishing and Distribution.

Adepoju, T., & Okotoni, C. (2018). Higher Education, Knowledge Economy and Sustainable Development in Nigeria. *Journal of Education and Practice, 9*(18): 165-173.

Al-Agha, S. (2017). *Waqiʿ al-taḥawwul naḥwa al-iqtiṣad al-maʿrifi fi Jamiʿat Al-Aqsa wa-ʿalaqatuhu bi-jawdat al-taʿlim al-ʿali* [The reality of transformation toward the knowledge economy at Al-Aqsa University and its relationship to the quality of higher education] [in Arabic]. *Palestine University Journal for Research and Studies, 7*(3), 95–136.

Al-Burwari, A., & Ibrahim, T. (2022). *Al-iqtiṣad al-maʿrifi* [Knowledge economy] [in Arabic] (1st ed.). Academicians Publishing and Distribution.

Al-Fahdi, R., & Al-Mahdi, Y. (2025). *Jahiziyyat muʾassasat al-taʿlim al-ʿali al-khaṣṣah fi Sulṭanat ʿUman lil-taḥawwul naḥwa al-iqtiṣad al-qaʾim ʿala al-maʿrifah* [Readiness of private higher education institutions in the Sultanate of Oman for transformation toward a knowledge-based economy] [in Arabic]. *Future of Arab Education, 32*(146), 33–92.

Al-Fayfi, F., & Al-Salem, W. (2025). *Dawr al-iqtiṣad al-maʿrifi fi taṭwir Jamiʿat King Saud min wijhat naẓar aʿḍaʾ hayʾat al-tadris* [The role of the knowledge economy in the development of King Saud University from the perspective of faculty members] [in Arabic]. *Journal of Educational and Qualitative Research, 31*, 208–261.

Al-Hasan, N. (2025). *Dawr tanmiyat al-qudurat al-bashariyyah fi taḥqiq al-ruʾyah al-istiratijiyyah al-waṭaniyyah lil-Mamlakah al-ʿArabiyyah al-Suʿudiyyah: Iṭar muqtaraḥ* [The role of human capability development in achieving the national strategic vision of the Kingdom of Saudi Arabia: A proposed framework] [in Arabic]. *Journal of Administrative Research, 43*(2), 1–50.

Al-Hilu, H. (2022). *Manhajiyyat al-baḥth al-ʿilmi fi al-ʿulum al-sulukiyyah* [Scientific research methodology in the behavioral sciences] [in Arabic] (1st ed.). Academicians Publishing and Distribution.

Al-Sayyid, R. (2018). *Al-iqtiṣad al-maʿrifi* [Knowledge economy] [in Arabic] (1st ed.). Tiba Foundation for Publishing and Distribution.

Al-Shadifat, M., & Al-Zubun, M. (2020). *Waqiʿ tawẓif tiknulujiya al-taʿlim fi al-ʿamaliyyah al-taʿlimiyyah fi madaris Qaṣabat Al-Mafraq min wijhat naẓar al-muʿallimin fiha* [The reality of employing educational technology in the teaching process in schools of Al-Mafraq District from teachers' perspectives] [in Arabic]. *Dirasat: Educational Sciences, 47*(1), 242–253.

Al-Shanawi, M. (2025). *Dawr al-munaẓẓamat ghayr al-ḥukumiyyah fi tanmiyat al-mawarid al-bashariyyah: Dirasah taṭbiqiyyah* [The role of non-governmental organizations in human resource development: An applied study] [in Arabic] (1st ed.). Dar Misr for Publishing and Distribution.

Al-Subaiʿi, F., & Al-ʿUmrani, B. (2025). *Dawr ḥukumat al-Mamlakah al-ʿArabiyyah al-Suʿudiyyah fi tashjiʿ al-jamiʿat lil-taḥawwul naḥwa iqtiṣad al-maʿrifah* [The role of the Saudi government in encouraging universities to transform toward the knowledge economy] [in Arabic]. *Arab Journal of Educational and Psychological Sciences, 9*(45), 629–664.

Al-Tarawneh, I. (2024). *Idarat al-maʿrifah fi al-tarbiyah* [Knowledge management in education] [in Arabic] (1st ed.). Al-An Publishing and Distribution.

ʿAzuz, R., & ʿAmer, T. (2022). *Iqtiṣadiyyat wa-tamwil al-taʿlim: Mafhumuhu–Ususuhu–Ahammiyyatuhu* [Economics and financing of education: Concept, foundations, and importance] [in Arabic] (1st ed.). Tiba Foundation for Publishing and Distribution.

Human Capability Development Program. (2021). *Al-wathiqah al-iʿlamiyyah li-Barnamaj Tanmiyat al-Qudurat al-Bashariyyah (2021–2025): Ruʾyat al-Mamlakah al-ʿArabiyyah al-Suʿudiyyah 2030* [Media document of the Human Capability Development Program (2021–2025): Saudi Vision 2030] [in Arabic]. Kingdom of Saudi Arabia.

Human Capability Development Program. (2022). *Wathiqat Barnamaj Tanmiyat al-Qudurat al-Bashariyyah* [Human Capability Development Program document] [in Arabic]. Kingdom of Saudi Arabia. Retrieved January 18, 2026, from https://www.vision2030.gov.sa/media/kumdady3/hcdp_ar.pdf

Kafi, M. (2020). *Al-taʿlim al-iliktruni wa-al-iqtiṣad al-maʿrifi* [E-learning and the knowledge economy] [in Arabic]. Dar Raslan for Printing, Publishing and Distribution.

Light, A., & Luckin, R. (2008). Designing for social justice: People, technology, and learning. Retrived Julay 16, 2023, from www.futurelab.org.uk/openingeducation.

Mtuahar, Y., Farea, M., Abdulrab, M. Almamary, Y. Alfalah, A. Grada, M. (2022) The contribution of trust to academic knowledge sharing among academics in the Malaysian research institution. *Business and Management Journal, 9*(1),1-16.

Robeyns, I (2009). *Equality and Justice. In An Introduction to the Human Development and Capability Approach. Freedom and Agency.* Edited by Séverine Deneulin & Lila Shahani (eds). London: Earthscan. 101-118.

Shataṭḥah, A. (2019). *Al-awlawiyyah allati yaḥtalluha raʾs al-mal al-bashari fi ẓill iqtiṣad al-maʿrifah* [The priority of human capital in the context of the knowledge economy] [in Arabic] (1st ed.). Dar Al-Yazouri Scientific Publishing and Distribution.

Suhaimi, N. Abdul Halim, M. Hashim, H. (2022) Commercialization of academic research, *Journal of Applied Research in Higher Education. ERIC, 14* (1) 59-76.

Tahir, S. (2018). *Madkhal ila idarat al-maʿrifah* [Introduction to knowledge management] [in Arabic] (1st ed.). Dar Ibn Al-Nafis for Publishing and Distribution.

Tantawi, R. (2022). *Dawr al-jamiʿah fi tanmiyat al-qudurat al-bashariyyah lil-ṭullab wa-ʿalaqatuhu bi-al-taḥaddiyat al-mustaqbaliyyah fi ḍawʾ Ruʾyat al-Mamlakah (2030): Jamiʿat Jazan namudhajan* [The role of the university in developing students' human capabilities and its relationship to future challenges in light of Saudi Vision 2030: Jazan University as a model] [in Arabic]. *Arab Journal of Educational and Psychological Sciences, 6*(29), 29–69. https://doi.org/10.21608/JASEP.2022.258803