

التميز المعرفي وأثره في تحقيق التنمية المستدامة : دراسة تطبيقية على جمعية بناء لرعاية الأيتام

بالمملكة العربية السعودية

غازي ثامر سعد الحارثي الشريف

أستاذ إدارة المعرفة المساعد بكلية الملك عبدالله للدفاع الجوي، المملكة العربية السعودية

Knowledge Excellence and Its Impact on Achieving Sustainable Development: An Applied Study on the Bena Association for Orphans Care in the Kingdom of Saudi Arabia

Ghazi Thamer Saad Al-Sharif

Assistant Professor of Knowledge Management, King Abdullah Air Defense College, Kingdom of Saudi Arabia

Email: Ghazi.t.alharthi@gmail.com

المستخلص:

يُعد التميز المعرفي أعلى مستويات تطبيق إدارة المعرفة؛ إذ تنتقل المنظمة في هذا المستوى من مجرد جمع المعرفة وتوثيقها ومشاركتها إلى توظيفها توظيفاً استراتيجياً في القيادة، والعمليات، والتعلم المؤسسي، والابتكار، وتحقيق الأثر المستدام. وجاء هذا البحث إلى الكشف عن واقع التميز المعرفي في جمعية بناء لرعاية الأيتام بالمملكة العربية السعودية، وقياس علاقته بتحقيق التنمية المستدامة وتحديد أبرز التحديات التنظيمية والاجتماعية والتكنولوجية التي قد تحد من فاعليته، إضافة إلى فحص الفروق في استجابات أفراد العينة وفق بعض المتغيرات الديموغرافية. حيث اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة أداة لجمع البيانات من مجتمع البحث المكوّن من منسوبي الجمعية البالغ عددهم ٦٨ فرداً. كما جرى التحقق من صدق الأداة وثباتها من خلال عينة استطلاعية قوامها ١٣ فرداً، ثم عولجت البيانات إحصائياً باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، واختبار (T-test)، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA). وقد أظهرت نتائج البحث أن مستوى التميز المعرفي في الجمعية جاء مرتفعاً، حيث تصدر البعد الاجتماعي بمتوسط حسابي بلغ ٤.٥١، يليه البعد التنظيمي بمتوسط ٤.٤٧، ثم البعد التكنولوجي بمتوسط ٤.١٦. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة ودالة إحصائياً بين التميز المعرفي والتنمية المستدامة بلغت قيمتها ٠.٥٠٠ عند مستوى دلالة ٠.٠٠١. وبينت النتائج أن التحديات جاءت بدرجة متوسطة، وتصدرتها التحديات الاجتماعية بمتوسط ٢.٩١، تلتها التحديات التكنولوجية بمتوسط ٢.٨٣، ثم التنظيمية بمتوسط ٢.٧٦. كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الجنس أو الخبرة أو العمر أو المؤهل العلمي. ويسهم البحث الحالي في سد فجوة بحثية نوعية ويقدم تصوراً يمكن أن يساعد القطاع غير الربحي على تحويل المعرفة إلى قيمة تنموية.

الكلمات المفتاحية: التميز المعرفي - إدارة المعرفة - التنمية المستدامة - القطاع غير الربحي.

Abstract:

Knowledge Excellence represents the highest maturity level in the application of knowledge management. At this level, an organization moves beyond collecting, documenting, and sharing knowledge toward strategically governing and applying knowledge in leadership, operations, institutional learning, innovation, and sustainable impact. which emphasizes nonprofit efficiency, sustainability, governance, and deeper developmental impact. This study aimed to examine the reality of Knowledge Excellence at Bena Association for Orphan Care in the Kingdom of Saudi Arabia, measure its relationship with sustainable development, identify the organizational, social, and technological challenges that may limit its effectiveness, and test whether respondents' perceptions differ according to selected demographic variables. The study adopted a descriptive analytical approach and used a questionnaire to collect data from the full study population of 68 employees at the association. The validity and reliability of the instrument were first examined through a pilot sample of 13 respondents. The data were then analyzed using means, standard deviations, Pearson correlation, Cronbach's alpha, independent-samples T-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). The findings showed that

the level of Knowledge Excellence at the association was high. The social dimension ranked first with a mean of 4.51, followed by the organizational dimension with a mean of 4.47, and the technological dimension with a mean of 4.16. The results also revealed a statistically significant, moderate, positive correlation between Knowledge Excellence and sustainable development ($r = 0.500$, $p < 0.01$). Challenges were moderate overall, with social challenges ranking first (mean = 2.91), followed by technological challenges (mean = 2.83) and organizational challenges (mean = 2.76). No statistically significant differences were found according to gender, experience, age, or academic qualification. The study contributes to addressing a research gap. It also offers a perspective that can help nonprofit organizations transform knowledge into sustainable developmental value.

Keywords: Knowledge Excellence - Knowledge Management - Sustainable Development; Nonprofit Sector.

أولاً/ الإطار النظري

١. المقدمة:

تواجه المنظمات المعاصرة بيئة تتسم بتسارع إنتاج المعلومات وتنامي الاعتماد على الأصول غير الملموسة. وفي هذا السياق، أصبحت المعرفة مورداً استراتيجياً لا يقل أهمية عن الموارد المالية والبشرية، بل تتزايد أهميتها في المنظمات غير الربحية التي تعتمد على الخبرات المتراكمة، والثقة المجتمعية، والشراكات، والقدرة على توظيف الموارد المحدودة بكفاءة. ومن ثم، تمثل إدارة المعرفة إطاراً منهجياً لاكتساب المعرفة وتنظيمها ومشاركتها وتطبيقها في تحسين القرارات والعمليات. وقد أكدت الدراسات أن المنظمات التي تستثمر في حلول إدارة المعرفة بصورة استراتيجية تحقق أداءً أعلى وقدرة أفضل على دعم التنمية المستدامة (Mohaghegh et al., 2024; Adhikari & Shrestha, 2023).

وتُعد المعرفة ركيزة رئيسة للتحويل نحو المجتمعات المعرفية، كما تمثل محركاً مهماً للتنمية المستدامة؛ إذ لم يعد التركيز مقتصرًا على إدارة الموارد المادية، بل امتد إلى إدارة الأصول المعرفية وتفعيلها. وينسجم ذلك مع التوجهات الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية في إطار رؤية ٢٠٣٠، حيث يشهد القطاع غير الربحي تحولاً نوعياً يستهدف تمكينه بوصفه شريكاً تنموياً فاعلاً، وزيادة مساهمته في الاقتصاد الوطني، وتعظيم أثره الاجتماعي المستدام.

وفي هذا السياق، لم يعد نجاح المنظمة غير الربحية مرتبطاً فقط بحجم ما تقدمه من خدمات، بل بقدرتها على تنظيم المعرفة وتبادلها وتطبيقها بصورة منهجية تسهم في تحسين القرارات، وتطوير العمليات، ورفع جودة البرامج، وتعزيز الأثر الاجتماعي المستدام (Lettieri et al., 2004; Cullom & Cullom, 2014).

ويمثل التميز المعرفي أعلى مستويات النضج في تطبيق إدارة المعرفة؛ فهو لا يعني امتلاك المعرفة أو حفظها فحسب، بل يعني توظيفها توظيفاً استراتيجياً داخل القيادة والعمليات والتعلم المؤسسي والتحسين المستمر. وبذلك ينتقل دور المعرفة من كونها مورداً كامناً إلى كونها قدرة تنظيمية منتجة للقيمة. ولا يقتصر التميز المعرفي على الأدوات التقنية أو أنظمة التوثيق، بل يشمل القيادة الداعمة، والثقافة التنظيمية، والبيئة الاجتماعية، والبنية التكنولوجية التي تُمكن المنظمة من تحويل المعرفة إلى قرارات أفضل، وعمليات أكثر كفاءة، وأثر تنموي مستدام (Criado Garcia et al., 2019; Bocoya Maline et al., 2023).

وتتمثل أبعاد التميز المعرفي في البعد التنظيمي المرتبط بالهيكل والعمليات والسياسات، والبعد الاجتماعي المرتبط بالثقافة والثقة والتعاون، والبعد التكنولوجي المرتبط بالأدوات والمنصات والبنية الرقمية الداعمة لإدارة المعرفة.

وتزداد أهمية هذا الموضوع في القطاع غير الربحي السعودي في ظل التحولات المرتبطة برؤية المملكة ٢٠٣٠، التي أولت هذا القطاع اهتماماً متنامياً من حيث الكفاءة، والأثر، والاستدامة، والحوكمة. وعلى الرغم من تقدم بعض المنظمات غير الربحية في تبني نماذج التميز وقياس الأداء والاستدامة، تشير الأدبيات إلى أن مستوى النضج المؤسسي ما يزال بحاجة إلى مزيد من التطوير، وأن الربط المباشر بين التميز المعرفي والتنمية المستدامة داخل المنظمات الخيرية لا يزال محدوداً (Alshammari & Aichouni, 2023; Salih & Dolah, 2022;) (Albar & Kowang, 2024; Mohammed, 2024).

وتتأكد أهمية هذا الربط في الجمعيات الخيرية؛ لأنها تتعامل مع احتياجات مجتمعية متغيرة، وتعمل في بيئات تتطلب التعلم السريع، وكفاءة استخدام الموارد، وحسن توظيف بيانات المستفيدين والدروس المستفادة. ومن هنا، يتناول هذا البحث التميز المعرفي في جمعية بناء لرعاية الأيتام بوصفه مدخلاً لدعم التنمية المستدامة، من خلال التعرف على واقعه، وقياس علاقته بالاستدامة، والكشف عن التحديات التي قد تحد من فاعليته.

٢. المشكلة البحثية:

تتطلب مشكلة البحث من وثيقة الأولويات البحثية (٢٠٢٥) الصادرة عن المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي، التي تؤكد أهمية توجيه البحث العلمي نحو قضايا الأثر التنموي، وتحسين الأداء المؤسسي، وتعظيم القيمة الاجتماعية في المنظومة غير الربحية. وعلى الرغم من تنامي الاهتمام بإدارة المعرفة والتنمية المستدامة، ما تزال المنظمات غير الربحية تواجه تحديات في تحويل المعرفة إلى ممارسات مؤسسية منظمة ونتائج تنموية قابلة للقياس. ومن ثم، تتمثل مشكلة البحث في محدودية الوضوح حول الدور الذي يؤديه التميز المعرفي، بوصفه أعلى مستوى في تطبيق إدارة المعرفة، في دعم التنمية المستدامة وترجمتها إلى أثر اجتماعي واقتصادي ومؤسسي داخل القطاع غير الربحي. ومن هذا المنطلق، يتخذ البحث من الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام «بناء» نموذجًا تطبيقيًا للمنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية؛ نظرًا لما حققته من حضور في مجالات الجودة والتميز المؤسسي، وما حصلت عليه من إشادات محلية ودولية. غير أن بلوغ مستوى التميز المعرفي يتطلب الانتقال من امتلاك المعرفة إلى توظيفها المنهجي في القرارات والعمليات والبرامج والأثر. وعليه، تتمثل المشكلة البحثية في السؤال الرئيس الآتي: كيف يساهم التميز المعرفي في تحقيق التنمية المستدامة في جمعية بناء لرعاية الأيتام؟ وينبثق عن هذا السؤال عدد من الأسئلة الفرعية، هي:

- ١- ما واقع التميز المعرفي في جمعية بناء لرعاية الأيتام بأبعاده الثلاثة (التنظيمي، الاجتماعي، التكنولوجي)؟
- ٢- ما العلاقة بين التميز المعرفي والتنمية المستدامة في جمعية بناء لرعاية الأيتام؟
- ٣- ما التحديات التي تواجه جمعية بناء لرعاية الأيتام في التميز المعرفي لتحقيق التنمية المستدامة؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول التميز المعرفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية؟

٣. الأهداف البحثية:

يتمثل الهدف العام للبحث في الكشف عن مساهمة التميز المعرفي، بأبعاده التنظيمية والاجتماعية والتكنولوجية، في تحقيق التنمية المستدامة في جمعية بناء لرعاية الأيتام. وتتفرع عن هذا الهدف الأهداف الآتية:

- ١) التعرف على واقع التميز المعرفي في جمعية بناء لرعاية الأيتام.
- ٢) قياس العلاقة بين التميز المعرفي وتحقيق التنمية المستدامة في جمعية بناء لرعاية الأيتام.
- ٣) تحديد التحديات التي تواجه جمعية بناء لرعاية الأيتام في التميز المعرفي لتحقيق التنمية المستدامة.
- ٤) الكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة حول التميز المعرفي التي تعزى للمتغيرات الديموغرافية.
- ٥) تقديم توصيات لتعزيز دور إدارة المعرفة في تحقيق التنمية المستدامة بالقطاع غير الربحي.

٤. الأهمية البحثية:

تتبع أهمية البحث من عدة اعتبارات علمية وتطبيقية، يمكن عرضها على النحو الآتي:

أ. توثيق تجربة نوعية في القطاع غير الربحي بالمملكة العربية السعودية، والتي تقتصر على الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام "بناء" -كمنظمة اجتماعية متخصصة- بالمنطقة الشرقية في المملكة.

ب. بالإضافة إلى توفير إطار أدبي يربط علم إدارة المعرفة بمجال التنمية المستدامة بطريقة منهجية نحو إثراء الأدبيات المتخصصة.

ج. أيضًا يقدم البحث الحالي رؤى عملية لتحسين تطبيقات إدارة المعرفة في المنظومة غير الربحية، مما تدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية المبنية على بيانات وأدلة واقعية تحسن من الأداء المؤسسي والمجتمعي بشكل ملموس.

ثانيًا/ الإطار الأدبي والدراسات السابقة

١. القطاع غير الربحي (Non-Profit Sector):

يُعد القطاع غير الربحي أو ما يسمى بالقطاع الثالث، أحد القطاعات التنموية الحيوية التي تساهم في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تقديم خدمات إنسانية واجتماعية وثقافية للفئات المستفيدة.

ويُنظر إلى هذا القطاع اليوم ليس فقط كمزود خدمات، بل كشريك تنموي يُسهم في تحقيق التنمية المستدامة. وقد أولت المملكة العربية السعودية القطاع غير الربحي أهمية بالغة كشريك أساسي للحكومة والقطاعات الأخرى في تحقيق التنمية المستدامة من خلال سد العجز والفجوات المجتمعية للوصول إلى الفئات الأكثر احتياجاً والمناطق التي لم تلقى العناية الكافية أو لم تصل إليها الخدمات العامة أو الخاصة، من خلال الابتكار الاجتماعي وتطوير الحلول المرنة للمشكلات المجتمعية. وفي المملكة تم التركيز على تمكين هذا القطاع من الانتقال من دور "الرعاية" التقليدي إلى الدور التنموي المستدام، حيث يعتمد القطاع على الكفاءة المؤسسية، والاستدامة المالية، والحوكمة الرشيدة لتحقيق الأثر المستدام. ويمكننا تعريف القطاع غير الربحي: بأنه منظومة تسعى إلى تحقيق أهداف إنسانية مجتمعية، وثقافية، خيرية "غير ربحية" نحو تحقيق التنمية المستدامة، ولا تهدف إلى تحقيق الربح المادي لمؤسسيها.

كما اعتنت المملكة بإنشاء مركز وطني لتنمية القطاع غير الربحي بقرار مجلس الوزراء رقم (٤٥٩) وتاريخ ١١/٨/١٤٤٠هـ، يتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري ويرتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء.

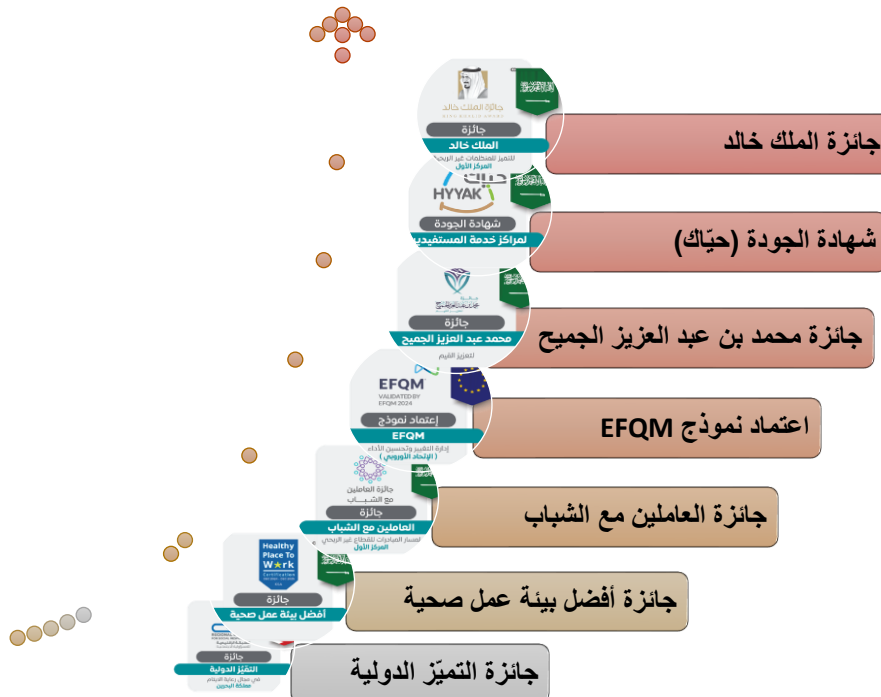
تأسس المركز في سياق تنمية القطاع غير الربحي وفق الهدف الإستراتيجي لرؤية ٢٠٣٠ بهدف تمكين القطاع، ويُعد المركز أحد مبادرات برنامج التحول الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، الذي يسعى إلى تحقيق أثر أعظم على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، ويهدف المركز إلى تنظيم دور منظومة القطاع غير الربحي وتفعيله، بالعمل على تكامل الجهود الحكومية في تقديم خدمات الترخيص لتلك المنظمات، والإشراف المالي والإداري على القطاع، وزيادة التنسيق والدعم (المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، ٢٠٢٥).

٢. جمعية بناء لرعاية الأيتام (Bena Association for Orphan Care):

الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام بالمنطقة الشرقية «بناء»، جمعية خيرية ذات نفع عام بشخصية اعتبارية مستقلة تتمتع بالأهلية الكاملة، وهي تعنى بشؤون الأيتام ومن في حكمهم في المنطقة الشرقية. أنشأت من قبل أهالي المنطقة الشرقية وعدد من رجال الأعمال المهتمين برعاية الأيتام، ورغبة منهم بتنظيم تلك الرعاية عن طريق إنشاء جمعية تُعنى بهم وبشؤونهم، وصدر الترخيص للجمعية بالرقم ٥٦٨ بتاريخ ١٤٣١هـ. (جمعية بناء لرعاية الأيتام، ٢٠٢٥)

١.٢ رحلة التميز في جمعية بناء:

جمعية بناء لرعاية الأيتام اهتمت بمعايير الجودة والتميز المؤسسي المحلية والعالمية منذ تأسيسها، وقد كان أول اعتراف بتميزها في عام ٢٠١٤ بحصولها على جائزة الملك خالد، وقد حصلت الجمعية على عدد من الاعترافات والشهادات الجودة والتميز المؤسسي، نوجز أحدثها في الشكل التالي رقم ١:



شكل رقم ١ رحلة التميز في جمعية بناء لرعاية الأيتام

تُعد جمعية بناء لرعاية الأيتام نموذجًا للمنظمات غير الربحية التي تعمل على تمكين الأيتام وأسرهم من خلال تقديم برامج اجتماعية وتنموية وتعليمية، مما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة دور التميز المعرفي في تحقيق التنمية المستدامة.

٣. التنمية المستدامة (Sustainable Development):

ظهر مفهوم التنمية المستدامة في تقرير "مستقبلنا المشترك" الصادر عام ١٩٨٧ عن اللجنة العالمية للبيئة والتنمية. وتعني التنمية المستدامة قدرة المنظمة على تحقيق أثر اجتماعي مستمر، وضمان استدامة مواردها المالية والبشرية، مع تعزيز الحوكمة والشفافية في السياق المؤسسي، وهو ما أكدته Jasiulewicz Kaczmarek (2015)، حيث تم ربط الاستدامة بالأداء المؤسسي والميزة التنافسية طويلة الأجل. ولبلوغ ذلك لا بد من تعزيز النمو الاقتصادي المستدام، وتوفير المزيد من الفرص للجميع والحد من أوجه عدم المساواة، ورفع مستويات المعيشة، وتعزيز التنمية الاجتماعية العادلة، وتعزيز الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية، حيث تسعى أهداف التنمية المستدامة للقضاء على الفقر بجميع أشكاله وصولاً لعقد الشراكات لتحقيق الأهداف، ويمثل شكل رقم ٢ بأهداف التنمية المستدامة:



شكل رقم ٢ أهداف التنمية المستدامة

ترتكز التنمية المستدامة على ثلاثة أبعاد رئيسية: (البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي) وهو ما يُعرف بإطار الأبعاد الثلاثة للاستدامة (Triple Bottom Line)، الذي أشار إليه Elkington (1997)، حيث تتكامل هذه الأبعاد في تحقيق التنمية الشاملة، وتشمل أبعاد التنمية المستدامة عدد من الجوانب التي يجب مراعاتها لتحقيق التوازن بين الاحتياجات الحالية والمستقبلية للبشر على كوكب الكرة الأرضية، من أجل تهيئة مستقبل يضمن استمرارية الحياة على الكوكب ورفاهية الأجيال الآن وفي الغد، لتحقيق تقدم لا يُقاس فقط بالمؤشرات الاقتصادية، بل بمدى سعادة وتحقق احتياجات الأفراد، ونوجز أبعاد التنمية المستدامة في الجدول (١):

جدول رقم (١) أبعاد التنمية المستدامة

الأبعاد	الوصف	أمثلة في القطاع غير الربحي
البعد الاقتصادي	تحقيق النمو الاقتصادي مع الكفاءة في استخدام الموارد والحد من الهدر على المدى الطويل دون التأثير السلبي.	برامج التمكين الاقتصادي، دعم المشاريع الصغيرة، تعزيز الاستدامة المالية للمنظمة.
البعد الاجتماعي	تحسين جودة الحياة للأفراد، وتحقيق المساواة، وضمان العدالة الاجتماعية والمساواة، وتحسين جودة الحياة، وتوفير الخدمات الأساسية.	برامج التعليم والصحة، مكافحة الفقر، تعزيز حقوق الإنسان.

حملة التوعية البيئية، مشاريع الطاقة النظيفة، الحفاظ على التنوع البيولوجي.	حماية البيئة والحفاظ على التنوع البيولوجي، والحفاظ على الموارد الطبيعية ومكافحة التلوث، والتخفيف من آثار التغير المناخي.	البعد البيئي
---	--	--------------

٤. إدارة المعرفة (Knowledge Management):

تُعد إدارة المعرفة في العصر الراهن فرصة استراتيجية للمنظمات، وفي الوقت نفسه تحديًا يتطلب بنية تنظيمية وثقافية وتقنية قادرة على استثمار المعرفة. وتعرّفها منظمة اليونسكو بأنها مجموعة من العمليات والممارسات التي تمكن المنظمات من استخلاص القيمة الحقيقية من رأس مالها الفكري والمعرفي (UNESCO, 2012).

ويعرفها Davenport & Prusak (2000) بأنها: مجموعة من العمليات المنهجية والمتكاملة لاكتساب وتنظيم وتطبيق ومشاركة المعرفة داخل المنظمة بهدف تحسين الأداء والابتكار والتنافسية.

وتؤثر إدارة المعرفة إيجابيًا في الأداء التنظيمي والابتكار الاجتماعي، ولا سيما في القطاع غير الربحي، حيث تتولد المعرفة من الخبرة الميدانية، والعمل التطوعي، والتفاعل مع المستفيدين، والشراكات المجتمعية. ومن ثم، فإن فاعلية الحلول المعرفية لا تقاس بمجرد وجودها، بل بقدرتها على تحويل هذه الخبرات إلى رأس مال معرفي يدعم جودة الخدمة والاستدامة.

٥. التميز المعرفي (Knowledge Excellence):

هذا البحث يُنظر إلى التميز المعرفي بوصفه أعلى مستوى من مستويات تطبيق إدارة المعرفة؛ لأنه يجمع بين النضج التنظيمي، والثقافة الداعمة، والبنية التقنية، والتعلم المستمر وتحويل المعرفة إلى قيمة مؤسسية وتنموية. وبذلك يرتبط التميز المعرفي بالتميز المؤسسي، ويمكن المنظمة من تحقيق أداء مستدام وميزة تنافسية أو أثر اجتماعي متجدد (Begiers, 1999).

ويُعرف التميز المعرفي على أنه: قدرة المؤسسة في توظيف المعرفة بشكل غير تقليدي وبصورة استراتيجية لتحقيق قيمة مضافة، وتحسين جودة القرارات، وتعزيز الابتكار، بما يؤدي إلى تحقيق ميزة تنافسية مستدامة (Mohamed et al., 2009).

وفي سياق القطاع غير الربحي، يتجاوز التميز المعرفي حدود الكفاءة التشغيلية ليصبح أداة لتعظيم الأثر الاجتماعي. فهو يساعد على تحسين جودة الخدمات من خلال الاستفادة من أفضل الممارسات والدروس المستفادة، ويدعم الابتكار الاجتماعي عبر توليد حلول جديدة للمشكلات المجتمعية، كما يعزز الاستدامة المالية والمؤسسية من خلال بناء سمعة قائمة على الكفاءة والشفافية وحسن استخدام الموارد.

وبناءً على الأدبيات ذات الصلة، يتكون التميز المعرفي من ثلاثة أبعاد متكاملة تعمل بتناغم، نعرضها في السياق التالي:

١.٥ البعد التنظيمي (Organizational Dimension):

يتمثل البعد التنظيمي في القيادة التنظيمية الداعمة للمعرفة، والهياكل والسياسات، والاعتراف بقيمة المعرفة كأصل استراتيجي، ويشمل

أيضًا:

- الهياكل التنظيمية الملائمة والمرنة.
- العمليات والإجراءات.
- السياسات والقوانين التي تدعم وتمكّن إدارة المعرفة.
- نظم المعلومات والبيانات.
- التدريب والتطوير المستمر للموظفين.
- أنظمة الحوافز والمكافآت.
- إدارة الأداء والتقييم الدوري.
- التخطيط الاستراتيجي والرؤية المشتركة.
- وعليه، يوفر البعد التنظيمي البيئة المؤسسية التي تُمكن من تطبيق إدارة المعرفة بفاعلية واستدامة.

٢.٥ البعد الاجتماعي (Social Dimension):

البعد الاجتماعي يركز على الثقافة والتعلم التنظيمي، والشبكات المعرفية والعلاقات الإنسانية والتفاعل بين الأفراد، ويشمل أيضًا:

- الثقافة التنظيمية الداعمة للبحث والتطوير.
- التعاون والعمل الجماعي والتعاون الإيجابي.
- الثقة والشفافية في التواصل والعلاقات.
- التحفيز والحوافز المادية والمعنوية.
- التواصل الفعال والحوار المفتوح.
- الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي.
- وعليه، يُعد البعد الاجتماعي محرك لنجاح تطبيقات إدارة المعرفة؛ لأن المعرفة لا تنتقل بفاعلية إلا في بيئة يسودها التعاون والثقة والانتماء.

٣.٥ البعد التكنولوجي (Technological Dimension):

يتضمن البعد التكنولوجي الأدوات والأنظمة والبنية التحتية التقنية التي تدعم إدارة المعرفة، ويشمل أيضًا:

- أنظمة إدارة المحتوى والمعرفة.
- منصات التعاون الرقمية والتواصل.
- أدوات الاتصال والتواصل الحديثة.
- قواعد المعلومات والمستودعات الرقمية.
- تقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة الذكية.
- أنظمة أمن المعلومات والحماية السيبرانية.

ويسهم البعد التكنولوجي في تسهيل تطبيقات إدارة المعرفة ورفع كفاءتها وفعاليتها عبر إتاحة التخزين، والاسترجاع، والتشارك الرقمي للمعرفة. يتضح من الإطار الأدبي أن التميز المعرفي يمثل مدخلًا استراتيجيًا لتحقيق التنمية المستدامة في مختلف القطاعات، من خلال تحسين القدرات المؤسسية، وتعزيز التعلم التنظيمي، ورفع جودة الأداء والأثر. وفي جمعية بناء لرعاية الأيتام، يمكن لهذا الإطار أن يوجه بناء تطبيقات معرفية تساهم في استدامة العمليات والخدمات وتعظيم الأثر التنموي.

٦. الدراسات السابقة:

يكشف تتبع الأدبيات المرتبطة بالتميز المعرفي والتنمية المستدامة أن هذا الحقل لم يتشكل دفعة واحدة، بل مر بتطور تدريجي انتقل من تناول إدارة المعرفة بوصفها ممارسة تنظيمية، إلى ربطها بالتميز المؤسسي، ثم إلى دراسة علاقتها بالتنمية المستدامة. كما يتضح أن الدراسات التي تجمع بين التميز المعرفي والتنمية المستدامة داخل المنظمات غير الربحية لا تزال محدودة، ولا سيما في الأدبيات والمنطقة العربية.

وبقراءة زمنية تقريبية لهذا الحقل، يمكن ملاحظة أن الاتجاهات البحثية مرت بأربع مراحل رئيسية. ففي المرحلة التأسيسية الممتدة من ٢٠٠١ إلى ٢٠١٠ ظهر ما يقارب ١٥٪ من الدراسات، وركزت على إبراز أهمية إدارة المعرفة في المنظمات غير الربحية وحفظ الخبرة التنظيمية (Kaplan, 2001; Lettieri et al., 2004; Hume & Hume, 2008). ثم جاءت مرحلة التوسع التطبيقي بين ٢٠١١ و ٢٠١٨، وهي المرحلة الأكثر كثافة نسبيًا بما يقارب ٣٥٪ من الدراسات، حيث اتسع الاهتمام بقضايا مشاركة المعرفة، والتعلم التنظيمي، والثقافة المؤسسية، والتطبيقات التشغيلية في القطاع غير الربحي (Al-Tabbaa et al., 2013; Ragsdell et al., 2014; Downes & Marchant, 2016; Berri & Donnelly, 2020). أما المرحلة الثالثة بين ٢٠١٩ و ٢٠٢١ فمثلت ما يقارب ٢٠٪ من الأدبيات، وشهدت انتقالًا أوضح نحو الربط بين المعرفة والتميز المؤسسي والاستدامة، مع تزايد الدراسات التي تناقش النماذج التفسيرية وقياس الأداء والحوكمة (Criado García et al., 2019; Aboramadan, 2019; Barrantes Briceño & Santos, 2019). وفي المرحلة الأحدث من ٢٠٢٢ إلى ٢٠٢٦ برزت موجة بحثية متسارعة تمثل نحو ٢٥٪ من الدراسات، حيث ركزت على الاستدامة، والتحول الرقمي، والقيادة، والحوكمة، وقياس الأداء في سياق القطاع غير الربحي (Alshammari & Salih & Dolah, 2022; Aichouni, 2023; Albar & Kowang, 2024; Mohammed, 2024). ويشير هذا التتابع الزمني إلى أن الحقل انتقل من سؤال تأسيسي حول كيفية إدارة المعرفة إلى سؤال أكثر تركيزًا حول كيف يمكن توظيف التميز المعرفي لتحقيق أثر مؤسسي وتنموي مستدام.

١.٦ الدراسات الأجنبية:

بدأت الأدبيات الأجنبية المبكرة بتأكيد أن المعرفة مورد استراتيجي حاسم في المنظمات غير الربحية، وأن قيمتها ترتبط بقدرة المنظمة على حفظ الخبرة وتقليل الفاقد المعرفي وتحسين جودة الخدمة (Lettieri et al., 2004)، ثم توسع هذا الاتجاه في دراسات لاحقة أوضحت أن خصوصية المنظمات غير الربحية، من حيث الاعتماد على المتطوعين وتعدد أصحاب المصلحة، تجعل إدارة المعرفة أكثر تعقيدًا من نظيرتها في المنظمات الربحية (Hume & Hume, 2008; Cullom & Cullom, 2014). ومع التوسع التطبيقي، برزت دراسات ركزت على تبادل المعرفة والمعرفة الضمنية والتعلم التنظيمي في البيئات التطوعية والخدمية. فقد أوضحت (Ragsdell et al., 2014) أن المعرفة في المنظمات التطوعية تنتقل غالبًا عبر التفاعل والخبرة أكثر من التوثيق الرسمي، في حين بينت (Downes & Marchant, 2016) أن فعالية إدارة المعرفة ترتفع حين توجد سياسات مؤسسية واضحة تنظم هذه الممارسات.

كما كشفت دراسة (Berri & Donnelly, 2020) لحالة خيرية متعمقة أن تكامل المعرفة بين الوحدات الإدارية يرفع المرونة والفاعلية الاستراتيجية، ما يؤكد أن المشكلة في هذا القطاع لا تكمن في غياب المعرفة، بل في ضعف تكاملها وتحولها إلى ذاكرة مؤسسية قابلة للتطبيق.

وفي مرحلة أكثر نضجاً، انتقلت الأدبيات الأجنبية إلى الربط بين المعرفة والتميز المؤسسي. فقد أوضحت دراسة (Al-Tabbaa et al., 2013) أن نماذج التميز، خاصة EFQM، قابلة للتوظيف في غير الربحي بشرط مواءمتها مع الرسالة الاجتماعية وتعدد أصحاب المصلحة.

ثم قدمت دراسة (Criado García et al., 2019) قراءة نظرية أعمق أظهرت أن قضايا المعرفة ليست عنصراً هامشياً في EFQM، بل جزء مدمج في القيادة، والاستراتيجية، والموارد، والعمليات، والتحسين المستمر. وبلغ هذا الاتجاه ذروته في دراسة (Bocoya Maline et al., 2023) التي قدمت دليلاً تجريبياً على أن ممارسات التميز المؤسسي تدعم عمليات إدارة المعرفة، وأن هذه العمليات تؤثر إيجابياً في نتائج المؤسسة المتعلقة بالمستفيدين والعاملين والمجتمع.

أما الاتجاه الأحدث في الأدبيات الأجنبية فقد ربط بين المعرفة والتنمية المستدامة ربطاً مباشراً. فقد رأت دراسة (Barrantes Briceño & Santos, 2019) أن المعرفة تمثل عنصراً مفقوداً في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، في حين قدمت دراسة (Barrantes Briceño et al., 2024) نموذجاً تكاملياً يربط بين التميز، والمعرفة، والاستدامة في إطار واحد. وتكشف هذه المرحلة أن الحل لم يعد يدرس إدارة المعرفة بوصفها غاية داخلية، بل بوصفها آلية تمكينية لتعظيم الأثر الاجتماعي، ورفع كفاءة الموارد، وبناء قدرة المنظمة على التكيف والاستمرار.

٢.٦ الدراسات العربية:

في الأدبيات العربية، جاء الاهتمام بالموضوع متأخراً نسبياً مقارنة بالأدبيات الأجنبية، لكنه شهد نمواً واضحاً في السنوات الأخيرة. فقد انشغلت بعض الدراسات بتوصيف الواقع الإداري والاستراتيجي في المنظمات غير الربحية، وأظهرت محدودية تطبيق أدوات الاستراتيجية والقياس، مع وجود ارتباط إيجابي بين الإدارة الاستراتيجية والأداء (Aboramadan, 2019).

ثم اتجهت الدراسات إلى فحص نماذج التميز المؤسسي في القطاع غير الربحي. وفي هذا السياق، قدمت دراسة (Alshammari & Aichouni, 2023) تحليلاً إحصائياً لبيانات تقييم حقيقية في المنظمات غير الربحية السعودية عبر أربع دورات، وأظهرت أن نموذج التميز الخيري أحدث أثراً إيجابياً، لكن مستوى النضج المؤسسي ما يزال دون المستوى المستهدف. كما بينت دراسة (Salih & Dolah, 2022) أن نجاح تطبيق نماذج التميز يرتبط بعوامل مثل تحليل البيانات، والاتصال التنظيمي، ووضوح الاستراتيجية، والمقارنة المرجعية، والحوكمة، في حين تتمثل أبرز المعوقات في ضعف ثقافة التحسين المستمر، ونقص الكفاءات، وغموض الأدوار.

وفي مسار الاستدامة، قدمت (Albar & Kowang, 2024) إطاراً عملياً لقياس استدامة الأداء في المنظمات غير الربحية، من خلال أبعاد اقتصادية واجتماعية وبيئية وتقنية وعملياتية وحوكومية، بما يدل على اتساع مفهوم الاستدامة في البيئة السعودية ليشمل ما هو أبعد من التمويل، كما ركزت دراسة (Mohammed, 2024) على القيادة المستدامة، وأظهرت أن الحوكمة، والتعلم، وبناء الشبكات، وتحقيق القيمة الاجتماعية تمثل عناصر أساسية في دعم استدامة المنظمات غير الربحية. وفي المجال الأقرب إلى الجمعيات الخيرية، أوضحت دراسة (الطريف، ٢٠١٩) أن برامج العمل الخيري تساهم في تحقيق التنمية المستدامة، لكنها ما تزال تميل إلى الأدوار التقليدية القائمة على الدعم المادي والعيني، مع حاجة واضحة إلى التحول نحو تنمية القدرات. كما قدمت دراسة (هني، ٢٠١٧) نموذجاً مقترحاً لقياس الأداء في جمعيات رعاية الأيتام في السعودية باستخدام بطاقة أداء متوازنة معدلة تضيف البعدين الاجتماعي والأخلاقي، وهو ما يشير إلى خصوصية هذا النوع من الجمعيات وحاجته إلى أدوات قياس مواءمة لطبيعة رسالته.

وتكشف هذه الأدبيات العربية والسعودية أن معظم الدراسات ركزت على أحد المسارات الثلاثة: التميز، أو الاستدامة، أو الأداء، أو التحول الرقمي، لكنها نادراً ما جمعت بين التميز المعرفي والتنمية المستدامة داخل جمعية خيرية سعودية بعينها. كما أن الكثير منها اتخذ طابعاً وصفيًا وتشخيصيًا أكثر من كونه نموذجاً تفسيريًا لعلاقات المتغيرات.

٣.٦ تحليل الفجوة البحثية:

يتضح من العرض السابق أن الفجوة البحثية في هذا الحقل تتوزع على ثلاثة مستويات مترابطة. يتمثل المستوى الأول في فجوة مفاهيمية، حيث ما يزال مفهوم التميز المعرفي مشتتاً بين أدبيات إدارة المعرفة، والتميز المؤسسي، والاستدامة، دون بناء عربي واضح لتعريفه داخل سياق الجمعيات الخيرية. ويتمثل المستوى الثاني في فجوة سياقية، إذ إن الأدلة السعودية المتاحة تناولت التميز أو الاستدامة أو الحوكمة

كلاً على حدة، لكنها لم تقدم معالجة ميدانية كافية للعلاقة بين التميز المعرفي والتنمية المستدامة داخل جمعية خيرية سعودية متخصصة. أما المستوى الثالث فيتمثل في فجوة منهجية، حيث تبدو الأدبيات الأجنبية أكثر تقدماً في بناء النماذج التفسيرية والاختبارات التجريبية للعلاقات بين المتغيرات (Criado García et al., 2019; Bocoya Maline et al., 2023; Barrantes Briceño et al., 2024)، في حين ما تزال الدراسات العربية والسعودية أقل حضوراً في هذا الجانب.

ومن ثم، يأتي البحث الحالي ليسهم في سد هذه الفجوة من خلال تناول واقع التميز المعرفي في جمعية بناء لرعاية الأيتام، وقياس علاقته بتحقيق التنمية المستدامة، والكشف عن التحديات التنظيمية والاجتماعية والتكنولوجية التي قد تحد من فاعليته. كما يمنح البحث قيمة إضافية من حيث تركيزها على جمعية خيرية سعودية متخصصة في رعاية الأيتام، وهو سياق لم يحظ بعد باهتمام كافٍ في الأدبيات المتاحة.

ثالثاً/ المنهجية البحثية وإجراءاته:

١. **منهج البحث:** اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته طبيعة البحث وأهدافه؛ إذ يتيح هذا المنهج وصف واقع التميز المعرفي في جمعية بناء لرعاية الأيتام، وتحليل علاقته بتحقيق التنمية المستدامة، والكشف عن التحديات المرتبطة به، بالإضافة إلى اختبار الفروق في استجابات أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية. وقد استند البحث إلى بيانات كمية جمعت من خلال الاستبانة، ثم عولجت إحصائياً لاستخلاص دلالات تساعد في تفسير الظاهرة المدروسة.

٢. **مجتمع وعينة البحث:** يتمثل مجتمع البحث في منسوبي جمعية بناء لرعاية الأيتام وعددهم ٦٨ فرداً من القيادات والإداريين في الإدارات والوحدات المختلفة ذات الصلة بعمليات العمل وتداول المعرفة داخل الجمعية. وقد وُزعت الاستبانة إلكترونياً أولاً على عينة استطلاعية قوامها ١٣ فرداً من منسوبي الجمعية؛ بهدف التحقق من صلاحيتها للتطبيق من خلال حساب مؤشرات الصدق والثبات. ولتحقيق أهداف البحث، وزعت الاستبانة إلكترونياً على جميع منسوبي الجمعية، وبلغ عدد الاستجابات المقبولة ٦٨ استجابة، أي ما يمثل مجتمع البحث كاملاً. وبعد استكمال جمع البيانات، ثم فُرغت الاستجابات وعولجت إحصائياً باستخدام الأساليب المناسبة للوصول إلى دلالات تخدم أهداف البحث وأسئلته.

٣. خصائص عينة البحث:

١.٣ متغير الجنس:

جدول (٢) توزيع عينة البحث بناءً على متغير الجنس

م	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
١	ذكر	٢٠	٢٩.٤١%
٢	أنثى	٤٨	٧٠.٥٩%
	المجموع	٦٨	١٠٠%

تشير النتائج في جدول (٢) توزيع أفراد العينة حسب الجنس، إلى أن الإناث يشكلن النسبة الأكبر من العينة بعدد ٤٨ وبنسبة ٧٠.٥٩٪، في حين بلغ عدد الذكور ٢٠ بنسبة ٢٩.٤١٪. ويُلاحظ من ذلك وجود تفوق عددي واضح للإناث مقارنة بالذكور.

٢.٣ متغير الفئة العمرية

جدول (٣) توزيع عينة البحث بناءً على متغير الفئة العمرية

م	الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
١	١٨ - ٢٣	١٣	١٩.١٢%
٢	٢٤ - ٣٠	٢١	٣٠.٨٨%
٣	٣١ - ٤٠	٢٢	٣٢.٣٥%

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٥) العدد (٩) حزيران لسنة ٢٠٢٦

م	الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
٤	٥٠ - ٤١	١٠	١٤.٧١%
٥	أكبر من ٥٠ سنة	٢	٢.٩٤%
	المجموع	٦٨	١٠٠%

يتضح من النتائج في جدول (٣) فيما يخص متغير الفئة العمرية، أن الفئة العمرية (٣١-٤٠) سنة جاءت في المرتبة الأولى من حيث العدد بواقع ٢٢ فردًا ونسبة ٣٢.٣٥٪، وتلتها الفئة العمرية (٢٤-٣٠) سنة بنسبة ٣٠.٨٨٪ وبعدد ٢١ فردًا، ثم الفئة العمرية (١٨-٢٣) سنة بنسبة ١٩.١٢٪ وبعدد ١٣ فردًا، في حين شكّلت الفئة العمرية (٤١-٥٠) سنة بنسبة ١٤.٧١٪ وبعدد ١٠ أفراد. كما بلغت الفئة العمرية (أكبر من ٥٠) سنة بنسبة ٢.٩٤٪ وبعدد ٢ فقط في المرتبة الأخيرة. وتعكس هذه النتائج أن غالبية أفراد العينة تتركز في الفئات العمرية المتوسطة، مما يشير إلى أن العينة تمثل بدرجة أكبر الأفراد في سنّ النشاط والعمل.

٣.٣ متغير المؤهل العلمي

جدول (٤) توزيع عينة البحث بناءً على متغير المؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
١	ثانوي	٧	١٠.٢٩%
٢	دبلوم	١	١.٤٧%
٣	بكالوريوس	٥٣	٧٧.٩٤%
٤	ماجستير	٤	٥.٨٨%
٥	دكتوراه	٣	٤.٤١%
	المجموع	٦٨	١٠٠%

بفحص النتائج في جدول (٤) فيما يخص متغير المؤهل العلمي: تبين أن أغلبية أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس بعدد ٥٣ فردًا ونسبة ٧٧.٩٤٪، مما يعكس ارتفاع المستوى التعليمي للأفراد. وجاء حاملو المؤهل الثانوي في المرتبة الثانية بنسبة ١٠.٢٩٪ وبعدد ٧ أفراد، وتلتهم فئة درجة الماجستير بنسبة ٥.٨٨٪ وبعدد ٤ أفراد، ثم فئة درجة الدكتوراه بنسبة ٤.٤١٪ وبعدد ٣ أفراد، في حين سجّلت فئة درجة الدبلوم أقل نسبة تمثيل بلغت ١.٤٧٪ وبعدد فرد واحد فقط.

٤.٣ متغير عدد سنوات الخبرة

جدول (٥) توزيع عينة البحث بناءً على متغير سنوات الخبرة

م	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
١	أقل من سنة	١٥	٢٢.٠٦%
٢	١ إلى ٣	٢٠	٢٩.٤١%
٣	٤ إلى ٦	١٥	٢٢.٠٦%
٤	٧ - ٩	٥	٧.٣٥%
٥	أكثر من ١٠ سنوات	١٣	١٩.١٢%
	المجموع	٦٨	١٠٠%

في جدول (٥) توزيع عينة البحث وفق متغير سنوات الخبرة، تُظهر النتائج أن الفئة الأكثر تمثيلاً هي فئة (١ إلى ٣) سنوات بعدد ٢٠ فرداً وبنسبة ٢٩.٤١٪، مما يشير إلى أن نسبة كبيرة من أفراد العينة في بدايات مسيرتهم المهنية، كما جاءت فئة (أقل من سنة) و (٤ إلى ٦) سنوات بنسبة متساوية بلغت ٢٢.٠٦٪ لكل منهما وبعدد ١٥ فرداً لكل فئة، وهو ما يعكس تنوعاً نسبياً في مستويات الخبرة للأفراد. في المقابل شكّلت فئة (أكثر من ١٠) سنوات وبنسبة ١٩.١٢٪ بعدد ١٣ فرداً، مما يدل على وجود شريحة ذات الخبرة الكبيرة، بينما جاءت فئة (٧ إلى ٩) سنوات في المرتبة الأخيرة بنسبة ٧.٣٥٪ وبعدد ٥ أفراد فقط. وتدل هذه النتائج على أن عينة البحث تضم مزيجاً متوازناً نسبياً من الأفراد ذوي الخبرات، مما يعزز وجهات نظر متنوعة ومتربطة.

٥.٣ متغير القطاع الوظيفي

جدول (٦) توزيع عينة البحث بناءً على متغير القطاع الوظيفي

م	القطاع الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
١	مكتب الرئيس التنفيذي	٣	٤.٤١٪
٢	الإدارة المالية	٤	٥.٨٨٪
٣	إدارة الموارد البشرية والتطوع	٥	٧.٣٥٪
٤	إدارة الدعم المؤسسي	٢	٢.٩٤٪
٥	مركز العمليات	٨	١١.٧٦٪
٦	إدارة الاستراتيجية وتطوير الأعمال	١	١.٤٧٪
٧	إدارة تنمية المستفيدين	٣١	٤٥.٥٩٪
٨	إدارة التسويق والاتصال المؤسسي	١٤	٢٠.٥٩٪
	المجموع	٦٨	١٠٠٪

تشير النتائج في جدول (٦) توزيع عينة البحث وفق متغير القطاع الوظيفي، إلى أن أعلى نسبة من أفراد العينة تعمل في إدارة تنمية المستفيدين بعدد ٣١ فرداً وبنسبة ٤٥.٥٩٪، وجاءت إدارة التسويق والاتصال المؤسسي في المرتبة الثانية بنسبة ٢٠.٥٩٪ وبعدد ١٤ فرداً، تلتها عدد العاملين في مركز العمليات بعدد ٨ أفراد وبنسبة ١١.٧٦٪، كما بلغت نسبة العاملين في إدارة الموارد البشرية والتطوع ٧.٣٥٪ وبعدد ٥ أفراد، في حين سجّلت الإدارة المالية نسبة ٥.٨٨٪ بعدد ٤ أفراد، أما عدد العاملين في مكتب الرئيس التنفيذي بعدد ٣ أفراد وبنسبة ٤.٤١٪، وجاءت إدارة الدعم المؤسسي بنسبة ٢.٩٤٪ وبعدد فردين، في حين سجلت إدارة الاستراتيجية وتطوير الأعمال أقل نسبة تمثيل بلغت ١.٤٧٪ وبعدد فرد واحد فقط.

وتشير هذه النتائج إلى تنوع القطاعات الوظيفية الممثلة في عينة البحث، مع تركّز واضح في إدارة تنمية المستفيدين والتسويق والاتصال المؤسسي، مما يعكس حيوية الإدارتين وارتباطها بمجال عمل وطبيعة الجمعية.

٤. أداة البحث:

اعتمد البحث على الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، نظراً لملاءمتها لطبيعة البحث وأهدافه. وصيغت فقراتها في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بالتميز المعرفي والتنمية المستدامة في المنظمات غير الربحية، وذلك لاستقصاء استجابات أفراد العينة والإجابة عن أسئلة البحث. كما حُسبت الخصائص السيكمترية للأداة وفق الخطوات الآتية:

الخطوة الأولى: تحديد مصادر بناء الأداة:

تم إعداد الاستبانة بناءً على نوعين من المصادر:

المصادر الأولية: وهي الدراسة الميدانية وما تضمنه من البيانات والمعلومات، متمثلة في الاستبانة كأداة رئيسية، لمعالجة الجوانب التحليلية للموضوع البحثي؛ حيث لجأ الباحث إلى جمع البيانات من خلال الاستبانة، ومن ثمّ تمت معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

المصادر الثانوية: من خلال البحث والاستقصاء في المحركات والقواعد العلمية والمكتبات الرقمية عن المصادر العلمية من الكتب والدوريات والمقالات والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات البحث: إدارة المعرفة، التميز المعرفي، والتنمية المستدامة.

الخطوة الثانية: إعداد أداة البحث:

تكوّنت أداة البحث في صورتها الأولية من قسمين، وهي:

القسم الأول: يتضمن البيانات المعبرة عن الخصائص الديموغرافية لعينة البحث (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والقطاع الوظيفي).

القسم الثاني: وتضمن محاور البحث الثلاث، وهي:

المحور الأول: واقع التميز المعرفي بجمعية بناء لرعاية الأيتام، وتضمن ثلاثة أبعاد، جاءت كالتالي:

- البعد الأول: البعد التنظيمي لتطبيقات إدارة المعرفة، ويتضمن ست فقرات.
- البعد الثاني: البعد الاجتماعي لتطبيقات إدارة المعرفة، ويتضمن ست فقرات.
- البعد الثالث: البعد التكنولوجي لتطبيقات إدارة المعرفة، ويتضمن ست فقرات.

وبذلك تضمن المحور الأول للاستبانة على ثمان عشرة فقرة.

المحور الثاني: اشتمل الفقرات التي تقيس دور التميز المعرفي في تحقيق التنمية المستدامة في الجمعية، ويتكون من ست فقرات.

المحور الثالث: التحديات التي تواجه جمعية بناء لرعاية الأيتام في التميز المعرفي لتحقيق التنمية المستدامة، ويتكون من ثمان عشرة فقرة.

الخطوة الثالثة: صدق أداة البحث:

تم التحقق من صدق أداة البحث، من خلال عرضها في صورتها الأولية على عدد من المحكمين بهدف معرفة مدى مناسبة كل فقرة ووضوحها والسلامة اللغوية لكل فقرة، حيث اعتمد الباحث موافقة المحكمين على كل فقرة من عبارات الاستبانة بنسبة ٧٥٪ فأكثر، ومن ثم أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتضمن القسم الأول الخاص بالخصائص الديموغرافية، والقسم الثاني الخاص بالمحاور البحثية، والتي تكونت من (١٨) فقرة للمحور الأول لكل بعد (٦) فقرات، و (٦) فقرة للمحور الثاني، و (١٨) فقرة للمحور الثالث لكل بعد (٦) فقرات.

الخطوة الرابعة: صدق الاتساق الداخلي:

يُقصد بصدق الاتساق الداخلي التحقق من مدى اتساق فقرات الأداة مع المحاور التي تنتمي إليها. ولتحقيق ذلك، وُزعت الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها ١٣ فردًا من منسوبي جمعية بناء لرعاية الأيتام، ثم حُسبت معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه..

وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط جاءت موجبة ودالة إحصائيًا، مما يدل على تمتع الأداة بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي.

جدول (٧): معاملات ارتباط فقرات البعد التنظيمي بالدرجة الكلية

م	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون
١	وجود استراتيجية واضحة لإدارة المعرفة	٠.٠٠٠٠	٠.٧٦٨
٢	تطوير الهيكل التنظيمي	٠.٠٠٠٠	٠.٤٩٣
٣	التوازن في الصلاحيات والمسؤوليات	٠.٠٠٠٠	٠.٨٤٣
٤	الاعتماد على البيانات في القرار	٠.٠٠٠٠	٠.٧٣١
٥	تعزيز مشاركة المعرفة	٠.٠٠٠٠	٠.٧٣٨
٦	توفر الإمكانيات لتطبيق إدارة المعرفة	٠.٠٠٠٠	٠.٧٢١

أظهرت النتائج في جدول (٧) وجود علاقات ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين فقرات البعد التنظيمي لتطبيق إدارة المعرفة، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين ٠.٤٩٣ و ٠.٨٤٣، وجميعها دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل. وتشير هذه النتائج إلى وجود اتساق داخلي جيد بين فقرات البعد، بما يعكس ترابطها في قياس الجوانب التنظيمية المرتبطة بتطبيقات إدارة المعرفة.

جدول (٨): معاملات ارتباط فقرات البعد الاجتماعي بالدرجة الكلية

م	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون
١	ثقافة تنظيمية داعمة للمعرفة	٠.٠٠٠	٠.٥٨٤
٢	تشجيع التواصل بين الأفراد	٠.٠٠٠	٠.٦٤٨
٣	دعم الإبداع والابتكار	٠.٠٠٠	٠.٥٨٠
٤	دعم المشاركة في الفعاليات العلمية	٠.٠٠٠	٠.٦٦٨
٥	توظيف الخبرات في تحسين الأداء	٠.٠٠٠	٠.٦٦٥
٦	تبادل المعرفة بين المنسوبين	٠.٠٠٠	٠.٦٦٤

أظهرت النتائج في جدول (٨) وجود علاقات ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين فقرات البعد الاجتماعي لتطبيق إدارة المعرفة، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين ٠.٥٨٠ و ٠.٦٦٨، وجميعها دالة عند مستوى ٠.٠٠٥ فأقل. وتشير هذه النتائج إلى درجة جيدة من الاتساق الداخلي بين فقرات البعد، مما يؤكد ترابطها في قياس البيئة الاجتماعية الداعمة لتطبيقات إدارة المعرفة.

جدول (٩): معاملات ارتباط فقرات البعد التكنولوجي بالدرجة الكلية

م	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون
١	نظام تقني لدعم القرار	٠.٠٠٠	٠.٨٦٥
٢	توفر بنية تقنية مناسبة	٠.٠٠٠	٠.٧٧٠
٣	دعم العمليات المعرفية	٠.٠٠٠	٠.٨٩١
٤	الوصول لقواعد البيانات	٠.٠٠٠	٠.٨٢١
٥	الربط بين الإدارات	٠.٠٠٠	٠.٩٠٩
٦	حفظ واسترجاع المعرفة	٠.٠٠٠	٠.٨٦٠

أظهرت النتائج في جدول (٩) وجود علاقات ارتباطية موجبة قوية ودالة إحصائياً بين فقرات البعد التكنولوجي لتطبيق إدارة المعرفة، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين ٠.٧٧٠ و ٠.٩٠٩، وجميعها دالة عند مستوى ٠.٠٠١. وتشير هذه النتائج إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي بين فقرات البعد، مما يؤكد ترابطها في قياس البنية التكنولوجية الداعمة لإدارة المعرفة.

جدول (١٠): معاملات ارتباط فقرات صدق بُعد التنمية المستدامة بالدرجة الكلية

م	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون
١	تحسين التفاعل المجتمعي	٠.٠٠٠	٠.٦٥٠
٢	تحسين جودة الخدمات	٠.٠٠٠	٠.٨٥٥
٣	دعم الابتكار والتحول الرقمي	٠.٠٠٠	٠.٨١٤
٤	تحسين كفاءة استخدام الموارد	٠.٠٠٠	٠.٨٦٢
٥	تقليل الهدر واستدامة الموارد	٠.٠٠٠	٠.٨١٠
٦	تعزيز الأداء المؤسسي	٠.٠٠٠	٠.٨٦٢

أظهرت النتائج في جدول (١٠) وجود علاقات ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين فقرات بعد التنمية المستدامة المرتبطة بتطبيق إدارة المعرفة، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين ٠.٦٥٠ و ٠.٨٦٢، وجميعها دالة عند مستوى ٠.٠٠١. وتشير هذه النتائج إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي بين فقرات البعد، مما يؤكد ترابطها في قياس دور إدارة المعرفة في تحقيق الاستدامة المؤسسية.

جدول (١١): معاملات ارتباط فقرات صدق بُعد التحديات بالدرجة الكلية

م	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون
١	ضعف ثقافة المعرفة	٠.٠٠٠	٠.٧٢٤
٢	غموض الاستراتيجية	٠.٠٠٠	٠.٧٢٢
٣	ضعف الهيكل التنظيمي	٠.٠٠٠	٠.٧١٤
٤	صعوبة تدفق المعرفة	٠.٠٠٠	٠.٧٣١
٥	ضعف الأنظمة التقنية	٠.٠٠٠	٠.٨٧٥

أظهرت النتائج في جدول (١١) تحليل معامل ارتباط بيرسون وجود علاقات ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين فقرات بعد التحديات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة، حيث كانت جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠.٠٠٥) فأقل. وتشير هذه النتائج إلى وجود درجة من الاتساق الداخلي بين فقرات البعد، مما يؤكد ترابطها في قياس التحديات التي تعيق تطبيق إدارة المعرفة.

٥. ثبات أداة البحث:

تم التحقق من ثبات أداة البحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وذلك لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات كل محور من محاور الاستبانة، وكذلك للأداة ككل. وقد جاءت معاملات الثبات مرتفعة، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات تسمح بتطبيقها ميدانياً، حيث جاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٢): معامل ألفا كرونباخ لأداة البحث

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
البعد التنظيمي	٦	٠.٨٩١
البعد الاجتماعي	٦	٠.٩٠٣
البعد التكنولوجي	٦	٠.٩١٧
التحديات التنظيمية	٦	٠.٩٥٦
التحديات الاجتماعية	٦	٠.٩٢٤
التحديات التكنولوجية	٦	٠.٩٠١
أثر إدارة المعرفة	٦	٠.٩٢٨

أظهرت النتائج في جدول (١٢) معامل ألفا كرونباخ تتمتع أبعاد البحث بدرجة عالية من الثبات، حيث جاءت جميع القيم مرتفعة وتجاوزت الحد المقبول إحصائياً (٠.٧٠)، مما يدل على وجود اتساق داخلي قوي بين فقرات كل بعد. كما تشير النتائج إلى أن الأداة بشكل عام تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، مما يعزز من موثوقية النتائج وإمكانية الاعتماد عليها في تحقيق أهداف البحث.

٦. الأساليب الإحصائية:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث، وذلك على النحو التالي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لعينة البحث.

- معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين التميز المعرفي والتنمية المستدامة.
- معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة البحث.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة.
- اختبار (T-test) للعينات المستقلة للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة وفق متغير الجنس.
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن الفروق وفق باقي المتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل، الخبرة، القطاع).

٧. نتائج البحث وتفسيرها:

١.٧ نتائج السؤال الأول

نص السؤال: ما واقع التميز المعرفي في جمعية بناء لرعاية الأيتام؟
للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول أبعاد التميز المعرفي.

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التميز المعرفي

م	أبعاد التميز المعرفي	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية
١	البعد التنظيمي	٤.٤٧	٠.٦٢
٢	البعد الاجتماعي	٤.٥١	٠.٥١
٣	البعد التكنولوجي	٤.١٦	٠.٨٧

أظهرت النتائج في جدول (١٣) أن:

(١) البعد الاجتماعي:

البعد الاجتماعي جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥١) وانحراف معياري (٠.٥١)، مما يشير إلى أن مستوى تطبيق هذا البعد مرتفع، ويعكس وجود بيئة تنظيمية داعمة لتبادل المعرفة وتعزيز العلاقات الاجتماعية بين العاملين في الجمعية. وبوجه عام، تشير هذه النتائج إلى أن البعد الاجتماعي يمثل ركيزة أساسية في نجاح تطبيق إدارة المعرفة، من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية، وتشجيع الإبداع، ودعم التفاعل المعرفي بين منسوبي المؤسسة.

(٢) البعد التنظيمي

البعد التنظيمي جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٧) وانحراف معياري (٠.٦٢)، مما يدل على أن الجمعية تمتلك هياكل تنظيمية وسياسات داعمة لتطبيقات إدارة المعرفة بدرجة مرتفعة.

كما أوضحت النتائج أن الثقافة التنظيمية الداعمة لإدارة المعرفة ترتبط بشكل قوي بتشجيع المشاركة في النقاشات العلمية، وأن تحفيز الإبداع والابتكار يساهم في تعزيز توظيف خبرات المنسوبيين وتحسين الأداء المؤسسي. كذلك تبين أن الاعتماد على خبرات الأفراد يعزز من تبادل المعرفة بينهم، وهو ما يعكس أهمية العنصر البشري في دعم تطبيق إدارة المعرفة داخل المؤسسة.

(٣) البعد التكنولوجي

البعد التكنولوجي جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٦) وانحراف معياري (٠.٨٧)، وهو أيضاً ضمن المستوى المرتفع، إلا أنه أقل مقارنةً ببقي الأبعاد، مما يشير إلى الحاجة إلى مزيد من الدعم والتطوير في الجانب التقني لتعزيز تطبيقات إدارة المعرفة. كما أوضحت النتائج أن إتاحة الوصول إلى قواعد البيانات والمصادر الرقمية ترتبط بشكل كبير بتعزيز تبادل المعرفة بين الإدارات، وأن تكامل الأنظمة التقنية يساهم في دعم العمليات المعرفية داخل المؤسسة. كذلك تبين أن توفر نظم تقنية فعالة يدعم اتخاذ القرار من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات بشكل سريع ودقيق. وبوجه عام، تعكس هذه النتائج أن البعد التكنولوجي يمثل عنصراً محورياً في نجاح تطبيق إدارة المعرفة، من خلال توفير بنية تقنية متكاملة تساهم في دعم تخزين المعرفة، واسترجاعها، وتبادلها، وتوظيفها في تحسين الأداء المؤسسي.

وبشكل عام، تشير النتائج إلى أن مستوى تطبيقات إدارة المعرفة في جمعية بناء لرعاية الأيتام جاء بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤.١٦ - ٤.٥١)، مما يعكس اهتمام الجمعية بتطبيق ممارسات إدارة المعرفة في مختلف أبعادها، مع تفوق ملحوظ للبعد الاجتماعي، وقد يعزى ارتفاع البعد الاجتماعي إلى طبيعة العمل في القطاع غير الربحي الذي يعتمد بشكل كبير على التفاعل الإنساني.

٢.٧ نتائج السؤال الثاني

نص السؤال: ما العلاقة بين التميز المعرفي وتحقيق التنمية المستدامة في جمعية بناء لرعاية الأيتام؟
للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين التميز المعرفي وتحقيق التنمية المستدامة.

جدول (١٤) معامل ارتباط بيرسون بين التميز المعرفي والتنمية المستدامة

م	المتغير	التميز المعرفي	التنمية المستدامة
١	التميز المعرفي	١	٠.٥٠٠**
٢	التنمية المستدامة	٠.٥٠٠**	١

أظهرت النتائج في جدول (١٤) وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين التميز المعرفي والتنمية المستدامة، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٥٠٠)، وهي علاقة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى تطبيقات إدارة المعرفة في الجمعية، ارتفع مستوى تحقيق التنمية المستدامة. وتعكس هذه النتيجة أن تطبيق ممارسات إدارة المعرفة يسهم في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي، وتحسين استثمار الموارد، ودعم الابتكار، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في الجمعية. كما أوضحت النتائج أن تحسين كفاءة استخدام الموارد يرتبط بشكل كبير بتقليل الهدر وتعزيز استدامة الأصول، وأن دعم الابتكار والتحول الرقمي يسهم في رفع كفاءة استخدام الموارد. كذلك تبين أن تحسين جودة الخدمات يعزز الأداء المؤسسي واستمراريته، وهو ما يعكس الدور الحيوي لإدارة المعرفة في دعم الاستدامة.

وبوجه عام، تؤكد هذه النتائج أن إدارة المعرفة تمثل أداة استراتيجية لتحقيق الاستدامة من خلال التكامل بين الكفاءة التشغيلية، والابتكار، وجودة الخدمات. كما توضح النتائج أن وضوح التوجه المؤسسي، ودعم القيادة، وتهيئة بيئة العمل التعاونية، وتبني ثقافة مشاركة المعرفة، والاعتماد على البيانات في اتخاذ القرار، جميعها عناصر مترابطة تسهم في تعزيز التميز المعرفي داخل الجمعية. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن تعزيز تطبيقات إدارة المعرفة يمثل مدخلاً استراتيجياً مهماً لدعم تحقيق التنمية المستدامة في جمعية بناء لرعاية الأيتام.

٣.٧ نتائج السؤال الثالث:

نص السؤال: ما التحديات التي تواجه جمعية بناء لرعاية الأيتام في تحقيق التميز المعرفي بما يدعم التنمية المستدامة؟
للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول التحديات التنظيمية والاجتماعية والتكنولوجية.

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتحديات

م	تحديات التميز المعرفي	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية
١	البعد التنظيمي	٢.٧٦	١.١٢
٢	البعد الاجتماعي	٢.٩١	١.١٠
٣	البعد التكنولوجي	٢.٨٣	١.١٨

أظهرت النتائج في جدول (١٥) أن مستوى التحديات جاء بدرجة متوسطة بوجه عام؛ حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين ٢.٧٦ و ٢.٩١.

وجاءت التحديات الاجتماعية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٢.٩١ وانحراف معياري ١.١٠، مما يشير إلى أن الجوانب المرتبطة بثقافة مشاركة المعرفة، والتواصل، والتحفيز، وتبادل الخبرات تمثل أبرز التحديات التي تواجه تطبيقات إدارة المعرفة في الجمعية.

وجاءت التحديات التكنولوجية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ ٢.٨٣ وانحراف معياري ١.١٨، وهو ما يدل على وجود بعض المعوقات المرتبطة بالبنية التحتية، وتكامل الأنظمة، وسهولة الوصول إلى قواعد البيانات والمستودعات الرقمية، إلا أنها ليست بدرجة مرتفعة.

أما التحديات التنظيمية فجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ ٢.٧٦ وانحراف معياري ١.١٢، مما يشير إلى أن المعوقات المرتبطة بالهيكل التنظيمي، وضوح السياسات، وتوزيع الصلاحيات موجودة بدرجة متوسطة، لكنها أقل حدة مقارنة بالتحديات الاجتماعية والتكنولوجية.

كما تعكس النتائج أن التحديات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة ذات طبيعة مترابطة، حيث يؤثر كل تحدٍ في الآخر، مما يستدعي تبني رؤية تكاملية لمعالجة هذه التحديات، تشمل الجوانب التنظيمية، والتكنولوجية، والبشرية، لضمان نجاح تطبيق إدارة المعرفة داخل المؤسسة.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن جمعية بناء لا تواجه تحديات مرتفعة في تطبيق إدارة المعرفة، إلا أن النتائج تكشف عن وجود تحديات متوسطة تتطلب تعزيز الثقافة المعرفية، وتفعيل قنوات التواصل، وتطوير الدعم التقني؛ بما يساهم في رفع كفاءة التميز المعرفي وتحقيق التنمية المستدامة.

٤.٧ نتائج السؤال الرابع

نص السؤال: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول التميز المعرفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية؟
(١) متغير الجنس:

جدول (١٦) نتائج اختبار (T-test) للفروق حسب متغير الجنس

المتغير	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	قيمة (ت)	درجات الحرية df	مستوى الدلالة sig
التميز المعرفي	ذكور	٢٠	٢٦.٤٧	٤.٢٣	٠.٢١٣	٦٦	٠.٨٣٢
	إناث	٤٨	٢٦.٢٦	٣.٤٧	-	-	-

أظهرت النتائج في جدول (١٦) اختبار (T-test) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى تطبيقات إدارة المعرفة، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (٠.٨٣٢)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥)، مما يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين متوسطات استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس.

وتشير هذه النتيجة إلى أن تطبيقات إدارة المعرفة في جمعية بناء تُمارس بشكل متقارب بين الذكور والإناث، مما يعكس عدالة في توزيع الفرص، وتوحيد في السياسات والإجراءات التنظيمية المتعلقة بإدارة المعرفة داخل الجمعية.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن متغير الجنس لا يؤثر في مستوى تطبيقات إدارة المعرفة في الجمعية، مما يعزز من فاعلية البيئة التنظيمية ويشير إلى تكافؤ الفرص بين العاملين.

(٢) متغير الخبرة:

جدول (١٧) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حسب متغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sig
بين المجموعات	٥.٩٢٥	٢	٢.٩٦٣	١.٠١٣	٠.٤٠٧
داخل المجموعات	١٩٠.٠٧٥	٦٥	٢.٩٢٤	-	-
المجموع الكلي	١٩٦.٠٠٠	٦٧	-	-	-

أظهرت النتائج في جدول (١٧) تحليل التباين الأحادي (ANOVA) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول تطبيقات إدارة المعرفة تُعزى لمتغير الخبرة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٤٠٧)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥)، مما يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين متوسطات المجموعات المختلفة.

وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى تطبيقات إدارة المعرفة في جمعية بناء لا يختلف باختلاف سنوات الخبرة، مما يعكس وجود سياسات وإجراءات تنظيمية موحدة تضمن تطبيق ممارسات إدارة المعرفة بشكل متقارب بين جميع العاملين، بغض النظر عن خبراتهم.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن متغير الخبرة لا يُعد عاملاً مؤثراً في مستوى تطبيقات إدارة المعرفة داخل الجمعية، وهو ما يعزز من فاعلية النظام الإداري في تحقيق العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص بين العاملين

٣) متغير العمر:

جدول (١٨) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حسب متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sig
بين المجموعات	١٥.١٥٧	٣	٥.٠٥٢	١.٧٦٣	٠.١٤٧
داخل المجموعات	١٨٠.٨٤٣	٦٤	٢.٨٢٦	—	—
المجموع الكلي	١٩٦.٠٠٠	٦٧	—	—	—

أظهرت النتائج في جدول (١٨) من خلال تحليل التباين الأحادي (ANOVA) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول تطبيقات إدارة المعرفة تُعزى لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية ٠.١٤٧، وهي أكبر من مستوى الدلالة ٠.٠٥، مما يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين متوسطات المجموعات.

وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى تطبيقات إدارة المعرفة في جمعية بناء لا يتأثر باختلاف العمر، مما يعكس وجود بيئة تنظيمية تعتمد على سياسات وإجراءات موحدة تضمن ممارسة إدارة المعرفة بصورة متقاربة بين مختلف الفئات العمرية.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن متغير العمر لا يُعد عاملاً مؤثراً في مستوى تطبيقات إدارة المعرفة داخل الجمعية، مما يعزز من كفاءة البيئة التنظيمية ويؤكد مبدأ تكافؤ الفرص بين العاملين.

٤) متغير المؤهل العلمي:

جدول (١٩) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حسب متغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sig
بين المجموعات	٢.٢٦٧	٣	٠.٧٥٦	٠.٥٥	٠.٩٠٦
داخل المجموعات	١٩٣.٧٣٣	٦٤	٣.٠٢٧	—	—
المجموع الكلي	١٩٦.٠٠٠	٦٧	—	—	—

أظهرت النتائج في جدول (١٩) تحليل التباين الأحادي (ANOVA) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول تطبيقات إدارة المعرفة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٩٠٦)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥)، مما يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين متوسطات المجموعات المختلفة.

وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى تطبيقات إدارة المعرفة في جمعية بناء لا يتأثر باختلاف المؤهل العلمي، مما يعكس أن ممارسة إدارة المعرفة تعتمد بدرجة أساسية على السياسات التنظيمية والتدريب المؤسسي أكثر من اعتمادها على المستوى التعليمي للأفراد. وبناءً على ذلك،

يمكن القول إن متغير المؤهل العلمي لا يُعد عاملاً مؤثراً في مستوى التميز المعرفي داخل الجمعية، مما يعزز من كفاءة البيئة التنظيمية ويؤكد على تكافؤ الفرص بين العاملين.

في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لتساؤلات البحث، يتضح أن تطبيقات إدارة المعرفة في جمعية بناء لرعاية الأيتام جاءت بمستوى مرتفع، حيث برز البعد الاجتماعي في المرتبة الأولى يليه البعد التنظيمي ثم البعد التكنولوجي، مما يعكس اهتمام الجمعية بتعزيز بيئة العمل التشاركي وتبادل المعرفة بين العاملين، مع وجود دعم تنظيمي وتقني ملحوظ، وإن كان بدرجات متفاوتة. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التميز المعرفي والتنمية المستدامة، الأمر الذي يؤكد الدور الحيوي لإدارة المعرفة في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي، وتعزيز استدامة الموارد، ودعم الابتكار داخل الجمعية، بما ينسجم مع متطلبات التنمية المستدامة في القطاع غير الربحي.

وفيما يتعلق بالتحديات، فقد أظهرت النتائج أن مستوى التحديات التي تواجه التميز المعرفي جاء بدرجة متوسطة، حيث تصدرت التحديات الاجتماعية المرتبة الأولى، تلتها التحديات التكنولوجية ثم التنظيمية، مما يشير إلى أن أبرز المعوقات ترتبط بالجوانب الإنسانية والثقافية المرتبطة بمشاركة المعرفة، أكثر من ارتباطها بالبنية التنظيمية أو التقنية.

أما فيما يخص الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية، فقد بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تُعزى لمتغيرات الجنس أو الخبرة أو العمر أو المؤهل العلمي، مما يدل على أن تطبيقات إدارة المعرفة تُمارس بصورة متقاربة بين جميع الفئات، ويعكس ذلك وجود بيئة تنظيمية قائمة على سياسات وإجراءات موحدة تضمن تكافؤ الفرص وتعزز من العدالة التنظيمية.

وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن جمعية بناء تمتلك بنية معرفية متماسكة تساهم في دعم تطبيقات إدارة المعرفة وتعزيز تحقيق التنمية المستدامة، مع الحاجة إلى مزيد من التركيز على تنمية الثقافة المعرفية وتحفيز الأفراد على تبادل المعرفة، بما يساهم في تقليل التحديات وتعظيم الاستفادة من الموارد المعرفية المتاحة.

٨. التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، وبالاستناد إلى الأدبيات ذات الصلة بالتميز المعرفي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة في المنظمات غير الربحية، يوصي البحث بما يأتي:

- عقد ندوات للتوعية بطبيعة التميز المعرفي وأهميته في القطاع غير الربحي بما يعزز ثقافة المعرفة داخل هذه المنظمات.
- توفير دليل إرشادي بمنظومة القطاع غير الربحي لكيفية تفعيل التميز المعرفي وتحقيق التنمية المستدامة.
- تطوير السياسات والإجراءات المنظمة لممارسات إدارة المعرفة، بما يضمن وضوح الأدوار والمسؤوليات، ويعزز تكامل الجهود المؤسسية.
- دعم التوجه القيادي نحو التميز المعرفي، وربطه بالأهداف الاستراتيجية للجمعية وبرامجها التنموية.
- تهيئة بيئة تنظيمية مشجعة على مشاركة المعرفة وتبادل الخبرات بين منسوبي الجمعية، من خلال الاجتماعات المهنية وورش العمل.
- تحفيز المبادرات الفردية والجماعية التي تساهم في توليد المعرفة وتوثيقها وتبادلها وتطبيقها في بيئة العمل.
- إنشاء مستودع رقمي متكامل للمنتجات المعرفية والدروس المستفادة، مع العمل على تحديثه بصورة مستمرة وتيسير الوصول إليه.
- دعم الشراكات المعرفية مع الجهات الحكومية والخاصة والأكاديمية، بما يساهم في تبادل الخبرات وتوسيع الأثر التنموي للجمعية.
- ربط التميز المعرفي بمؤشرات أداء واضحة يمكن من خلالها متابعة أثره في جودة البرامج وكفاءة الأداء والاستدامة المؤسسية.

٩. المقترحات:

في ضوء ما انتهى إليه البحث من النتائج والتوصيات، يقترح إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية في الموضوعات الآتية:

- واقع التميز المعرفي وعلاقته بجودة الأداء المهني في القطاع غير الربحي.
- معوقات تفعيل التميز المعرفي في القطاع غير الربحي وآليات التغلب عليها دراسة ميدانية.
- متطلبات تفعيل التنمية المستدامة في القطاع غير الربحي وآليات تفعيلها من وجهة نظر الخبراء دراسة ميدانية.
- تصور مقترح لتفعيل إدارة المعرفة في منظومة القطاع غير الربحي.
- مستوى الوعي بأبعاد التنمية المستدامة لدى العاملين في القطاع غير الربحي وسبل تعزيزه.
- مستوى تطبيق إدارة المعرفة بالقطاع غير الربحي وعلاقته بجودة الأداء المهني.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- جمعية بناء لرعاية الأيتام. (٢٠٢٥). الموقع الإلكتروني - الصفحة الرئيسية. متاح على: <https://benaa.org.sa/ar>
- الطريف، غادة بنت عبد الرحمن. (٢٠١٩). إسهام برامج العمل الخيري في تحقيق التنمية المستدامة. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، مج ٢٧، ع ٢، ٦٣ - ٨٧. متاح على: <http://search.mandumah.com/Record/992787>
- هني، جمال محمد. (٢٠١٧). أنموذج مقترح لقياس وتقويم الأداء بالجمعيات الخيرية السعودية لرعاية الأيتام باستخدام بطاقة الأداء المتوازن (BSC). مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، مج ٢، ع ٧، ١٦٧ - ١٨٦. متاح على: <http://search.mandumah.com/Record/822139>
- المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي. (2025). وثيقة الأولويات البحثية. متاح على: <https://2u.pw/svNYtW>

المراجع الأجنبية:

- Aboramadan, M. (2019). Strategic management: The case of Saudi nonprofits. *Journal for Global Business Advancement*. <https://doi.org/10.1504/JGBA.2019.107740>
- Adhikari, D. R., & Shrestha, P. (2023). Knowledge management initiatives for achieving sustainable development goal 4.7: Higher education institutions' stakeholder perspectives. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 456–478.
- Albar, S. A., & Kowang, T. O. (2024). Measuring sustainability performance in nonprofit organizations in Saudi Arabia. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarems/v13-i1/20204>
- Alshammari, F., & Aichouni, M. (2023). Assessing the impact of the charity excellence model on nonprofit organizations in Saudi Arabia. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2023.07.022>
- Al-Tabbaa, O., Gadd, K., & Ankrah, S. (2013). Excellence models in the non-profit context: Strategies for continuous improvement. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 30, 590–612.
- Barrantes Briceño, C. E., & Santos, F. C. (2019). Knowledge management and the SDGs. *International Journal of Sustainability in Higher Education*.
- Barrantes Briceño, C. E., Almada Santos, F. C., & Nagano, M. S. (2024). Bridging excellence, knowledge management and sustainability. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.142326>
- Begiers, M. (1999). Knowledge as a strategic economic resource.
- Berri, B., & Donnelly, R. (2020). Knowledge integration in charities. *Journal of Knowledge Management*.
- Bocoya Maline, J., Rey-Moreno, M., & Calvo Mora, A. (2023). EFQM model and knowledge management. *Review of Managerial Science*, 18, 1281–1315.
- Criado García, F., Calvo Mora, A., & Martelo-Landroguez, S. (2019). Knowledge management in EFQM framework. *International Journal of Quality & Reliability Management*.
- Cullom, C., & Cullom, R. S. (2014). Knowledge management for nonprofits. *Communications of the IIMA*.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (2000). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Review Press.
- Downes, T., & Marchant, T. (2016). Knowledge management in community organizations. *Journal of Knowledge Management*.
- EFQM. (2020). *EFQM model 2020*. European Foundation for Quality Management.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone.
- Hume, C., & Hume, M. (2008). Strategic role of knowledge management in nonprofits. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 13, 129–140.

- Jasiulewicz Kaczmarek, M. (2015). Sustainable development in organizations.
- Kaplan, R. S. (2001). Strategic performance measurement in nonprofits. *Nonprofit Management and Leadership*, 11, 353–370.
- Lettieri, E., Borga, F., & Savoldelli, A. (2004). Knowledge management in nonprofits. *Journal of Knowledge Management*, 8, 16–30.
- Mohaghegh, F., et al. (2024). Effects of knowledge management on performance. *Journal of Knowledge Management*, 28(5), 1234–1256.
- Mohamed, M., et al. (2009). Knowledge as a pillar for sustainable development.
- Mohammed, R. (2024). Sustainability leadership in Saudi non-profit organizations: A qualitative insight governance. *Public Administration Research*, 13, 13–31.
- Ragsdell, G., Espinet, E. O., & Norris, M. (2014). Knowledge management in the voluntary sector. *Knowledge Management Research & Practice*, 12, 351–361.
- Salih, O., & Dolah, R. (2022). Implementing business excellence models in Saudi nonprofit organizations and the impact of human resources availability. *Measuring Business Excellence*.
- UNESCO. (2012). Knowledge management for culture and development (CLT-2013/WS/3). UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219636>.