



The Role of Cloud Computing in Enhancing Knowledge Management and Administrative Development: A Case Study of Koben Investment Co. Ltd, Sudan

Abdalarhiem Abdalla Salih ^{1*}, Dr. Ashraf Gasim Elsid Abdalla Mukhtar ²,
Dr. Abuzer Hussein Ibrahim ³, Musa Alzubair Babiker ⁴, Dr. Mubark Salih Alsiddig Ali ⁵

¹ Department of Management Information Systems, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Al-Butana University, Sudan

² The Future University, Sudan

³ Department of Computer Science, Faculty of Computer Science and Information Technology, Al-Butana University, Sudan

⁴ Department of Information Systems, Faculty of Computer Science and Information Technology, University of the Holy Quran and Islamic Sciences, Sudan

⁵ Applied College, Al-Baha University, Kingdom of Saudi Arabia

دور الحوسبة السحابية في تعزيز إدارة المعرفة والتطوير الإداري: تطبيق على شركة كوبن للاستثمار المحدودة، ولاية القضارف، السودان

عبد الرحيم عبد الله صالح ^{1*}، أشرف قسم السيد عبد الله مختار ²، أبو ذر حسين إبراهيم ³، موسى الزبير بابكر ⁴، مبارك صالح الصديق علي ⁵

¹ قسم نظم المعلومات الإدارية، كلية علوم الإدارة والاقتصاد، جامعة البطانة، السودان

² جامعة المستقبل، السودان

³ قسم علوم الحاسوب، كلية علوم الحاسوب وتقانة المعلومات، جامعة البطانة، السودان

⁴ قسم نظم المعلومات، كلية علوم الحاسوب وتقانة المعلومات، جامعة القران والعلوم الإسلامية، السودان

⁵ الكلية التطبيقية، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية

*Corresponding author: abdu4856@gmail.com

Received: January 08, 2026

Accepted: March 03, 2026

Published: March 11, 2026

Abstract

This study aimed to investigate the **role of cloud computing** in enhancing knowledge management and administrative development at Koben Investment Company Limited. It sought to determine how cloud computing impacts the application of internal regulations and the simplification of administrative procedures. The study employed a descriptive-analytical approach. The findings revealed a statistically significant role of cloud computing in supporting knowledge management processes. Additionally, a positive relationship was found between knowledge identification, work procedure simplification, and human resource development. While the study confirmed the impact of knowledge identification on administrative development, it found no significant role for intellectual capital in this context. The study recommended that the company's management should invest in cloud computing infrastructure to facilitate knowledge acquisition and transfer, alongside training employees on modern technologies to enhance administrative control systems.

Keywords: Cloud Computing, Knowledge Management, Administrative Development, Koben Investment Co., Sudan.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور الحوسبة السحابية في تعزيز إدارة المعرفة والتطوير الإداري بشركة كوبن للاستثمار المحدودة، وذلك من خلال تحديد أثرها في تطبيق التشريعات واللوائح الداخلية وتبسيط إجراءات العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل البيانات. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للحوسبة السحابية في إدارة المعرفة، ووجود علاقة بين تشخيص المعرفة وتبسيط إجراءات العمل وتنمية الموارد البشرية. كما أظهرت النتائج وجود دور فاعل لتشخيص المعرفة في التطوير الإداري بالشركة، بينما لم يثبت وجود دور جوهري لرأس المال الفكري في العملية التطويرية. وأوصت الدراسة بضرورة توجّه إدارة الشركة نحو تعزيز بنية الحوسبة السحابية لتسهيل اكتساب المعرفة ونقلها، وتدريب العاملين على التقنيات الحديثة، وتفعيل نظام الرقابة الداخلية الشامل للعمليات الإدارية.

الكلمات المفتاحية: الحوسبة السحابية، إدارة المعرفة، التطوير الإداري، شركة كوبن للاستثمار، السودان.

المقدمة

في العصر الحديث، تُعتبر المعرفة واحدة من أهم الموارد الاستراتيجية التي تمتلكها المنظمات [1] أصبحت القدرة على إدارة المعرفة والتكيف مع التطورات التكنولوجية المتسارعة عاملاً حاسماً في تحقيق ميزة تنافسية ونمو مستدام للمؤسسات. ومع ظهور هذا التطور التكنولوجي السريع، برزت الحوسبة السحابية كأحد أبرز الحلول التكنولوجية، مُحدثّة ثورة في كيفية تخزين المعلومات ومعالجتها ومشاركتها. فهي توفر بنية تحتية مرنة وقابلة للتوسع، مما يسمح للمؤسسات بالوصول إلى موارد الحوسبة والبيانات من أي مكان وفي أي وقت. هذه المرونة تجعل الحوسبة السحابية أداة فعالة لتعزيز إدارة المعرفة ودعم عمليات التطوير الإداري المستمر. ويعود ذلك إلى المنافسة الشديدة، والتعاون الاقتصادي العالمي، وتغيير الأولويات المجتمعية والاتجاهات الرقمية. فالحياة الاقتصادية والاجتماعية تتسم بالتغير السريع، مدفوعةً بالقوانين الجديدة والتطورات في عالم التكنولوجيا [2] تُعرّف إدارة التطوير بأنها التدخل المخطط والمستمر الذي تمارسه الجهة المسؤولة عن إدارة المعرفة في المنظمات ذات الصلة لتوسيع آفاق العملية الإدارية [3] تحتاج معظم الشركات إلى تحديث وتطوير أنظمتها بشكل دوري ومستمر لتلبية متطلبات تطوير أنظمة جديدة قائمة على المعرفة تستجيب للبيئة الجديدة والمتغيرة التي توفرها أنظمة إدارة المعرفة الحديثة نسبياً [4] وهذا يسهل العمل الإداري وفقاً لآليات منهجية وواضحة، ويسمح بالابتكار للحفاظ على القدرة التنافسية والبقاء، لأنه يمتلك مفاتيح التميز التي تخلق واقعاً تنافسياً أفضل [5] تتميز الشركات التي تشهد نمواً مستمراً باستكشاف المعرفة واكتسابها ويعكس التطبيق الحديث لإدارة المعرفة الطبيعة الديناميكية للأنشطة التجارية، مما يجعلها أداة فعالة للشركات [6]. تتميز الشركات التي تشهد نمواً مستمراً باستكشاف المعرفة واكتسابها. ويعكس التطبيق الحديث لإدارة المعرفة الطبيعة الديناميكية للأنشطة التجارية، مما يجعلها أداة فعالة للشركات [7] لذلك، من الضروري تطوير برامج تدريبية عالية المستوى بالشراكة مع خبراء في إدارة المعرفة لتعزيز مهارات الموظفين، وبناء القدرات، وتعزيز أساليب حل المشكلات المبتكرة، بما في ذلك استخدام تقنيات الحوسبة السحابية (المنصات) [8] تُعد شركة كوبن للاستثمار المحدودة واحدة من المشاريع الإنتاجية الرائدة في صناعة الحبوب الزيتية والحلويات، والتي تحول مدخلات المواد والعمالة والآلات والمرافق والطاقة والتكنولوجيا والمعلومات إلى مخرجات مفيدة للمجتمع في شكل سلع أو خدمات.

مشكلة الدراسة

إن التطور السريع الذي نشهده اليوم، والتغيرات التي تفرضها التكنولوجيا وثورة المعلومات، قد أجبرت المؤسسات على مواكبة متطلبات هذا العصر، من خلال أتمتة عملياتها والتحول نحو الخدمات الإلكترونية. يتم هذا التحول وفقاً لأساليب إدارية مدروسة ومبتكرة قادرة على تحويل هذه المعرفة [9] هدفها حل جميع المشكلات المتعلقة بالشركة، والاستفادة من الخبرات المكتسبة لتطوير برامجها وأنظمتها التقنية، ومواكبة

العولمة من خلال إدخال تطبيقات حديثة لتطوير العمل الإداري داخل الشركات. لذا تواجه المؤسسات العديد من التحديات في مجال إدارة المعرفة والتطوير الإداري، أبرزها صعوبة تخزين المعرفة ومشاركتها بالطرق التقليدية بين الموظفين والإدارات المختلفة، ومحدودية أدوات التطوير وعدم قدرتها على مواكبة التغيرات السريعة، والتكاليف الباهظة للبنية التحتية وصعوبة صيانتها، فضلاً عن الحاجة المتزايدة إلى حلول مرنة وقابلة للتطوير تدعم العمل عن بُعد والتعاون الرقمي لتحقيق ميزة تنافسية قادرة على توليد معارف جديدة وتحويلها إلى تقنيات ومنتجات تعود بالنفع على الشركات. تتلخص مشكلة هذه الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيسي التالي: ما هو دور الحوسبة السحابية في تعزيز إدارة المعرفة والتطوير الإداري في شركة كوين للاستثمار، 2024؟ ومن هذا السؤال تنبثق الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو دور الحوسبة السحابية في إدارة المعرفة والتطوير الإداري بعد (التشريعات واللوائح الداخلية)؟
2. هل تلعب إدارة المعرفة دوراً في التطوير الإداري بعد (تبسيط إجراءات العمل)؟
3. ما هو دور إدارة المعرفة في التطوير الإداري بعد (تنمية الموارد البشرية)؟

فجوات البحث

هناك نقص في الأبحاث حول أثر الحوسبة السحابية على إدارة المعرفة في الشركات الصغيرة والمتوسطة في الشركات السودانية ينبغي أن تراعي الأبحاث المستقبلية التحديات المحلية، مثل ضعف البنية التحتية وارتفاع التكاليف كما يحتاج الإطار النظري المتعلق بتأثير الحوسبة السحابية على إدارة المعرفة والإنتاجية في هذه السياقات إلى تحسين

نقص الأدلة حول تأثير الحوسبة السحابية على إدارة المعرفة: في السياقات النامية على الرغم من تزايد استخدام الحوسبة السحابية في الشركات العالمية، إلا أن البحوث في السياقات النامية، محدودة للغاية. علاوة على ذلك، لم تُدرس الآثار الثقافية والاقتصادية لتطبيق الحوسبة السحابية بشكل كافٍ. **أثر الحوسبة السحابية على الشركات الصغيرة والمتوسطة:** على الرغم من أهمية هذا الموضوع، إلا أن هناك نقصاً كبيراً في الأبحاث التي تتناول أثر الحوسبة السحابية على الشركات الصغيرة والمتوسطة في الدول النامية. تتطلب التحديات المحلية، مثل ضعف البنية التحتية وارتفاع التكاليف.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى فهم دور الحوسبة السحابية في تعزيز إدارة المعرفة والتطوير الإداري في شركة كوين للاستثمار المحدودة بولاية القضارف. ويشمل ذلك دراسة الوضع الراهن لإدارة المعرفة داخل الشركة وكيفية تطويرها لتحقيق التنمية والنمو والميزة التنافسية [10] سيحقق ذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

1. تحديد مدى العلاقة بين الحوسبة السحابية وإدارة المعرفة المؤسسية، وتأثيرها على التطوير الإداري من خلال التشريعات واللوائح الداخلية.
2. تحديد مفهوم الحوسبة السحابية، وخصائصها، وأنواعها المختلفة في الشركات، وتأثيرها على التطوير الإداري من خلال تبسيط إجراءات العمل.
3. تحليل دور الحوسبة السحابية في الشركات، وتأثيرها على دعم عمليات التطوير الإداري من خلال تنمية الموارد البشرية.
4. استعراض التطبيقات العملية للحوسبة السحابية في مجال إدارة المعرفة والتطوير الإداري.
5. تحديد التحديات والعقبات، وتقديم التوصيات المناسبة.

الأهمية النظرية: يُسهم هذا البحث في إثراء الأدبيات العربية في مجال الحوسبة السحابية وتطبيقاتها في الإدارة. كما يُقدّم إطاراً نظرياً شاملاً يربط بين التكنولوجيا الحديثة وممارسات الإدارة المعاصرة. **الأهمية العملية:** يُقدّم البحث توصيات عملية للمؤسسات الراغبة في تبني الحوسبة السحابية لتحسين إدارة المعرفة والتطوير الإداري، مما يُساعدها على اتخاذ قرارات مدروسة وتجنب العقبات المحتملة.

مراجعة الأدبيات

تساهم إدارة المعرفة في زيادة كفاءة العمل وتقليل الوقت والجهد الذي يبذله الموظفون في البحث عن المعلومات. وهذا يؤدي إلى تحسين الكفاءة وخفض التكاليف [11] تتأثر إدارة المعرفة بالإبداع الإداري أكثر من تأثرها برأس المال الفكري [12] تطبيق أبعاد إدارة المعرفة (التشخيص، والتوليد، والتخزين، والمشاركة، والتطبيق [12] تعمل إدارة المعرفة على تحسين فعالية وكفاءة المستويين الفردي والجماعي، وذلك لتعزيز أداء الشركة وتميزها [13] تُعد إدارة المعرفة التسويقية متغيراً في أبعاد (عناصر التسويق) الميزة التنافسية للشركات قيد الدراسة [13] تدعم إدارة المعرفة التنبؤ بقرارات التسويق التي توأكب احتياجات المعرفة المستقبلية [14] أوضحت النتائج أن مستوى وعي العاملين في مجال الإرشاد الزراعي بمفهوم وأهمية إدارة المعرفة كان مرتفعاً، بنسبة وزن نسبي بلغت 85.7% [15] أن الحوسبة السحابية تحسّن الكفاءة التشغيلية داخل المؤسسات من خلال توفير منصة مركزية لتخزين البيانات، مما يقلل وقت الوصول إلى المعلومات ويُسرّع عملية اتخاذ القرارات. ويمكن لهذه الأدوات أن تحسّن إدارة المعرفة داخل المؤسسة بشكل ملحوظ [16]. والمساهمة في تسريع عملية اتخاذ القرارات الإدارية، أشار إلى أن تأثيرها يختلف باختلاف القطاعات. ولذلك، يُمكن أن يؤثر القطاع الصناعي وحجم المؤسسة على مدى استفادتها من تقنيات الحوسبة السحابية. كما أن الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تبنت الحوسبة السحابية تمكنت من تحسين إدارة المعرفة وخفض التكاليف. ومع ذلك، كانت هناك قيود اقتصادية تعيق التبني الكامل لهذه التقنية، مثل تكاليف التنفيذ الأولية وصعوبة تدريب الموظفين على النظام الجديد [17]. وجدت بعض الدراسات، مثل دراسة ميلر (2017)، أن التحديات التقنية المتعلقة بالبنية التحتية وتكاليف التنفيذ هي العوامل الرئيسية التي تحد من قدرة الشركات الصغيرة على توسيع نطاق استخدامها للحوسبة السحابية. انخفاض مستوى الثقافة الرقمية والوعي الإلكتروني بين الموظفين [18] التأثير ذو الدلالة الإحصائية لإدارة التطوير الإداري على أداء الموظفين في الإدارة العامة للتربية الخاصة [19] حظي تطبيق إدارة الموارد البشرية في شركات النفط المصرية باهتمام كبير من وجهة نظر القادة الإداريين، ويستكشف هذا البحث العلاقة بين الموارد البشرية [20] وضع رؤية مستقبلية للإصلاح الإداري والعمل على التطوير الإداري والتقني وتدريب رؤساء وأعضاء الاتحادات الرياضية وفقاً للأساليب الحديثة [21]. التحديات المهمة لتطبيق منهجية التصنيع في تحقيق التنمية والإبداع بين موظفي الشركات الصناعية [22]

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بحثها لدور الحوسبة السحابية في تعزيز إدارة المعرفة والتطوير الإداري. وقد تم استعراض أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة. من حيث الهدف العام، ركزت معظم الدراسات على موضوع إدارة المعرفة والتطوير الإداري من منظور الابتكار والكفاءة المهنية في المؤسسات والشركات. أما موضوع الدراسة الحالية فكان تحديد دور الحوسبة السحابية في تعزيز إدارة المعرفة والتطوير الإداري في شركة كوبان للاستثمار المحدودة من حيث المنهجية، استخدمت الدراسة الحالية، المنهج الوصفي وفيما يتعلق بأداة جمع البيانات، اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبيان. أما من حيث العينة، فقد اتفقت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في اختيار العينة من الموظفين، المديرين والإداريين. تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتركيزها على دور الحوسبة السحابية في تعزيز إدارة المعرفة والتطوير الإداري في شركة كوبان بولاية القضايف السودانية بموضوع لم يتم تناوله. كما اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في نطاقها الزمني والمكاني، وفي عدد المشاركين.

الإطار النظري والفرضيات

الحوسبة السحابية

تُعدّ الحوسبة السحابية من أحدث التوجهات التكنولوجية الداعمة للتحويل الرقمي في الشركات. فهي توفر بيئة مرنة وفعّالة من حيث التكلفة لتخزين البيانات ومعالجتها. ويتطلب ذلك وجود كوادر مؤهلة قادرة على التعامل مع هذه التقنيات وتحديث البيانات باستمرار كما أنها نموذج لتوفير وصول قائم على الشبكة لمجموعة مشتركة من موارد الحوسبة القابلة للتكوين (مثل الشبكات والخوادم والتخزين والتطبيقات والخدمات) التي يمكن نشرها وإنتاجها بسرعة بأقل جهد إداري أو تفاعل مع مزود الخدمة. تشمل علي ميزات خدمة ذاتية

عند الطلب، والوصول الواسع إلى الشبكة، وتجميع الموارد، وقابلية التوسع السريع، والخدمة المدفوعة حسب الاستخدام. وهذا يمكن الشركات من تحسين قدرتها على التكيف مع تغيرات السوق السريعة. من خلال توفير حلول البرمجيات كخدمة (SaaS) والبنية التحتية كخدمة (IaaS)، تُمكنها من التوسع السريع والوصول إلى البيانات من أي مكان.

نماذج خدمات الحوسبة السحابية

البرمجيات كخدمة (SaaS) في هذا النموذج، لا يحتاج المستخدم إلى شراء أجهزة أو برامج. يمكنه استخدام أي تطبيق مخزن في الحوسبة السحابية. مع ذلك، لا يستطيع المستخدم التحكم في نظام التشغيل السحابي، أو إعداداته، أو اتصال الشبكة. يتميز هذا النموذج بقدرة عدة مستخدمين على الوصول إلى التطبيق نفسه على الشبكة والعمل عليه في وقت واحد. وهو يعمل كحاسوب افتراضي يُشغل البرنامج، مما يسمح للمستخدم بإنشاء المحتوى وتعديله ومشاركته مع الآخرين وفقاً لما يحدده المستخدم.

المنصة كخدمة (PaaS) تُقدّم منصات العمل أو بيئات التطوير كخدمة لمطوري البرامج، مما يُمكنهم من تطوير خدمات ذات مستويات أعلى. يتمتع المطور بحرية بناء تطبيقاته الخاصة التي تعمل على بنية مزود الخدمة التحتية. تشمل هذه الخدمات لغات برمجة مثل **C#** و **Java**، والتي تُستخدم كخدمات لبناء التطبيقات وتطويرها.

البنية التحتية كخدمة (IaaS) يتضمن هذا النوع من الخدمات توفير موارد البنية التحتية للمشاركين، والتي تتكون من خوادم (استئجار أجهزة) ومكوناتها، بما في ذلك وحدات المعالجة ووسائط التخزين والشبكات والبرمجيات. يستطيع المشارك استخدام هذه الموارد لنشر وتشغيل البرامج، بما في ذلك أنظمة التشغيل والتطبيقات. وفقاً لهذا النوع، لا يمكن للمستخدم القيام بمهام إدارية أو التحكم في بنية الحوسبة السحابية، ولكنه يتحكم في أنظمة التشغيل والتخزين والتطبيقات المنشورة.

أنواع الحوسبة السحابية

الحوسبة السحابية الخاصة: تُدار هذه الحوسبة إما من قبل المؤسسة نفسها أو من قبل مزودي الخدمة، وتوفر مستوى عالٍ من الأمان والخصوصية.

الحوسبة السحابية العامة: في هذا النظام، تُتاح الموارد من خلال مزود خدمة خارجي، يمتلك جميع الموارد ويُقدم خدمات الحوسبة السحابية لعدة مستخدمين.

الحوسبة السحابية المجتمعية: تُملكها وتديرها منظمة واحدة أو مجموعة منظمات تابعة لمجتمع ما، أو طرف ثالث أو مجموعة أطراف. وقد تكون موجودة داخل أو خارج مرافق ذلك المجتمع.

الحوسبة السحابية الهجينة: تجمع هذه التقنية بين خصائص السحابة العامة والخاصة. فمن خلالها، يمكن للمؤسسة امتلاك سحابة خاصة لتقديم الخدمات لمستخدميها، مع استخدام سحابة عامة في الوقت نفسه لتأمين الخدمات الأخرى.

تحديات الحوسبة السحابية

- الخدمة الذاتية: تشير إلى إمكانية استخدام التطبيقات المتاحة في السحابة عبر متصفح الويب.
- التوافر: يعني الوصول إلى التطبيقات والموارد المتاحة في السحابة في أي وقت ومن أي مكان.
- الأمن والخصوصية: مخاوف بشأن حماية البيانات الحساسة.
- الاعتماد على الإنترنت: الحاجة إلى اتصال إنترنت مستقر وسريع.
- الامتثال القانوني والتنظيمي: تعقيدات تتعلق بموقع تخزين البيانات.
- التقييد بمزود الخدمة: مخاطر انقطاع الخدمة أو تغييرات السياسات.

إدارة المعرفة

ما يميز عالمنا اليوم هو سرعة التحولات الرقمية في مختلف المجالات، مما جعل إدارة المعرفة أحد المواضيع الحديثة نسبياً في علم الإدارة، ويُطلق عليها عصر المعرفة وتجديد الابتكار وفقاً لمتغيرات

متعددة [23]. لجمع المعلومات وتصنيفها ومشاركتها داخل المؤسسات لتحسين عملية صنع القرار وتطوير العمليات والابتكار التنظيمي لنقل المعرفة بين فرق العمل، وتحسين كفاءة المؤسسة. وتطبيق معارفهم الجماعية لاتخاذ القرارات المثلى في الوقت الفعلي. لذا من الصعب إيجاد مفهوم موحد لإدارة المعرفة نظراً لحدائثة المصطلح واختلاف آراء الباحثين. [24] فالدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في رفع مستوى أداء الإنتاجية [25] داخل المنظمة تساعدها على اختيار انظمتها ونشرها، وتحويل معلوماتها وخبراتها التي تمتلكها المنظمة الي واقع عمل يمكن التخطيط له [26] والاهتمام بتحديد المعلومات والمعارف اللازمة وحفظها وتخزينها وتطويرها والحصول عليها من مصادر متنوعة [27] للوعي بثقافة المنظمة والقدرة على اكتساب الخبرات الجماعية والمشاركة في تحقيق أهدافها، بالإضافة إلى ذلك تبادل المعلومات والبيانات، [28] لربط الأفراد والمستويات الإدارية المختلفة [29] هدفها تهيئة بيئة ثقافية مناسبة للمؤسسة تُسهم في تيسير نقل المعرفة وتبادلها، كما يقوم بتصميم وتنظيم البيئة البشرية والعمليات التي تساعد على إنتاج المعرفة وتوليدها [30]، من خلال العمليات والاستراتيجيات الواردة في عملية التخزين والتقييم [31] وتنظيم الأصول الفكرية للمنظمة. [32] نظراً لأهمية تطبيق وتبادل المعرفة في بيئة الأعمال، التي باتت تهيمن عليها عوامل التغيير المستمر، ودورها الفعال في رفع كفاءة الموظفين، وتحسين القدرة التنافسية للمنظمة، وحل المشكلات المعقدة التي تواجهها المنظمات خبرة موظفيها التي تسعى إلى تحقيقها [33] تحسين الأداء التنظيمي واكتساب ميزة تنافسية [34] متكاملة، تنسيق أنشطة المنظمة [35] ووجود أساليب معتمدة تتمثل في التقارير والرسائل والمؤتمرات لنقل المعلومات والمعرفة التي تم التوصل إليها أو نقلها بشكل غير مباشر من خلال العلاقات الشخصية بين الموظفين وفرق العمل المتخصصة [36].

تشخيص المعرفة

يُعدّ تشخيص المعرفة أحد أهم عمليات إدارة المعرفة، إذ يبدأ بالمعرفة والبحث عن مصدرها. هل هي أفكار الموظفين، أم الأنظمة، أم الإجراءات؟ في ضوء هذا التشخيص، تُطوّر السياسات والبرامج للعمليات الأخرى [37]. تحديد المعارف الأساسية التي بدونها لا تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها أو الحفاظ على ميزتها التنافسية بين المنظمات الأخرى، وتحديد أماكن وجودها وهوية الأشخاص فيها. وتُعدّ من أهم التحديات التي تواجه المنظمة، إذ تتطلب دقة في التشخيص [38] ليحدد المعرفة المناسبة وتطوير حلول للمشكلة [39].

رأس المال الفكري

من أهم الموارد المعلوماتية التي تمتلكها الشركات رأس المال الفكري، والتي يمكن استخدامه لزيادة الأرباح، واكتساب عملاء جدد، وابتكار منتجات جديدة، تحسين الأعمال. يُعدّ رأس المال الفكري من المفاهيم التي حظيت باهتمام واسع في بداية القرن الحالي، لكونه أحد أدوات نجاح المؤسسات، [40] أهمها العمال الذين يمتلكون قدرات عقلية، بما في ذلك المعرفة والمهارة والخبرة [41] تحقيق أهداف الشركات ورفع مستوى أدائها مثل الاتجاهات، والعلاقات الاجتماعية، والمعرفة الضمنية والصريحة، واستراتيجيات العمل. رأس المال الفكري هو مصدر توليد الثروة، والأصول الفكرية التي تتجاوز قيمتها قيمة الأصول الأخرى المدرجة في الميزانية. لتكون أصول بشرية، تمثل مصدر الابتكار والهوية وأصول هيكلية، تمثل الجانب الداعم للعنصر البشري، مثل نظم المعلومات، وقنوات التسويق، وعلاقات العملاء [42] واكتساب المعرفة [32]. وتكنولوجيا المعلومات بهدف تحسين الأداء [43] المهارات والخبرات [44].

البيانات والمعلومات

تُعدّ البيانات من أهمّ المواد الخام التي تُساعد الشركات على بناء أنظمتها. ويمكن الرجوع إليها عند الحاجة [45] بأشكال متنوعة، فهي تمثل حقائق خام مسجلة باستخدام رموز أو أفكار أو ملاحظات أو قياسات محددة، ويمكن أن تكون على شكل أرقام أو رموز أو كلمات أو حروف أو أشكال أو نصوص خاصة لتصف فكرة أو موضوعاً أو حدثاً أو هدفاً أو أي حقائق موجودة في أذهان الناس بدون تحيز من ناحية أخرى، تساعد المعلومات في حل مشكلات عدم اليقين من خلال تحديد طبيعة الأشياء، مما يساعد في فهم التعليمات والتفسيرات والأمثلة والنظريات التي تنمي القدرات المهنية، مثل مهارات التواصل وغيرها [45] بأنها الناتج

الذي يتم الحصول عليه من خلال تحليل البيانات وتصنيفها وربطها معًا. إيانها بيانات محددة [46] والتي ترتبط مفاهيمها بالبشر أو أجهزة الكمبيوتر أو مختلف وسائل التوثيق والمعلومات، ويمكن أن تكون أرقامًا أو رموزًا [47] تتم معالجتها وتلخيصها ومراجعتها وتنسيقها وتعديلها وتخزينها واسترجاعها واستخدامها وتنظيمها بطريقة محددة لتصبح مفيدة [48] تُعتبر المعلومات أيضًا حقيقة أو فكرة أو بيانات يتم نقلها أو وصفها عبر وسائل مختلفة، ويمكن فهمها على أنها حقيقة أو بيانات أو أخبار أو معرفة أو شيء مفهوم [49].

عمليات إدارة المعرفة وأنظمتها: تعتمد الأنظمة التقليدية على البنية التحتية المحلية والخواص الداخلية، مما يحد من مرونتها وسهولة الوصول إليها. تشمل هذه الأنظمة قواعد البيانات المحلية، وأنظمة إدارة المستندات التقليدية، والشبكات الداخلية (الإنترنت). لتشمل الآتي:

- توليد المعرفة: إنشاء معرفة جديدة من خلال البحث والتطوير والتجريب.
- تخزين المعرفة: حفظ المعرفة في قواعد بيانات ومستودعات منظمة.
- نقل المعرفة ومشاركتها: تسهيل تبادل المعرفة بين الأفراد والفرق.
- تطبيق المعرفة: استخدام المعرفة المتاحة لحل المشكلات واتخاذ القرارات.

التطوير الإداري

يُعدّ التطوير الإداري أحد المفاهيم التي ظهرت مؤخرًا في علم الإدارة، ويركز على تدريب الأفراد وتطويرهم إداريًا (الذين يطمحون إلى الترقّي في السلم الإداري) جهدًا هادفًا ومخططًا لخلق المناخ المناسب لتغيير سلوك الأفراد والجماعات، واتخاذ القرارات السليمة، وتطبيق تقنيات واستراتيجيات وأساليب جديدة للمساعدة في تحسين الفعالية وتخفيف ضغوط العمل [50] وتحسين البنية التحتية الرقمية اللازمة لتطوير القطاع المؤسسية [51] والتغيير الإيجابي للأنظمة الإدارية، ممارسات العمل، وإصلاح بيئات العمل. وهذا بدوره يؤثر إيجابًا على السلوكيات الإدارية للموظفين وتغيير المعتقدات والمواقف والقيم والهيكل التنظيمية لتناسب الاحتياجات الجديدة ومواجهة التحديات التي تفرضها التغييرات الهائلة في البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية [52] لتخلص من أسباب عدم قدرة المعالجة الإدارية على أداء وظيفتها.

التشريعات واللوائح المحلية

تُعدّ أساليب الأنظمة الداخلية مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تستخدمها فرق التصميم في بناء الأنظمة لإجراء عمليات التدقيق والتحليل والتقييم للأنشطة والعمليات الداخلية في الشركات. تهدف هذه الأساليب إلى الكشف عن الأخطاء والاحتيايات في الحسابات المالية، وتقييم نظام الرقابة الداخلية، وتحسين كفاءة وفعالية العمليات. وذلك في إطار إدارة الرشيدة للشركة، سواء كانت تجارية أو غير ذلك، من خلال القواعد والمعايير التي تضمن شفافية القرارات ومساءلة الموظفين وجميع الوحدات الإدارية، والامتثال لقوانين حماية البيانات الشخصية، مثل قانون حماية البيانات الشخصية [53]، وتطوير مهارات حل المشكلات، واكتشاف العلاقات المتبادلة بينها [54].

تبسيط إجراءات العمل

الحرص على تقليل العمليات والمستندات، وتقليل الاحتكاك مع العملاء، وكسب الوقت وإزالة التعقيد والتكرار والتداخل والهدر في الوقت والجهد والمال [55] يُسهّل من تبسيط إجراءات العمل وبذل جهد إداري واجتماعي وثقافي هادف لإحداث تغييرات جوهرية وإيجابية في الأنظمة والأساليب وأدوات [56] ولتطوير الجهاز الإداري، العمل على تحسين مستوى الخدمة وضمان الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بما يعود بالنفع على العملاء في قطاع الصناعات التحويلية، مما يجعل تسلسل الإجراءات يسير بشكل منطقي بهدف خفض التكاليف [57].

ترشيد الموارد البشرية

تُعدّ إدارة الموارد البشرية إحدى العنصرات الرئيسية في نقل وصقل وصيانة وتطوير القدرات والكفاءات البشرية، وذلك في جوانبها العلمية والعملية والتقنية والسلوكية، وهي الأساس للتعامل مع المعرفة [58] وما

يفعله الفرد ضمن حدود وأدوار معينة. [27] تقودها وتراقبها عدد معين من الأفراد [28] بهدف تنمية مواردها البشرية وتدريب وتطوير مهارات أداء موظفي المؤسسة، لتصبح بصورة أكثر تطوراً. [59] حتى يتمكنوا من أداء العمل الموكل إليهم والتفوق فيه مستقبلاً بأفضل ما لديهم، مما يمنح صاحب العمل القدرة على تحقيق أهداف المنظمة واكتساب ميزة تنافسية، لزيادة فعالية الأداء بشكل عام لمواكبة التطور وتدريب الأفراد الذين يمتلكون المواهب اللازمة لتحقيق النتائج المطلوبة التي تخدم العاملين بشكل مباشر [60] وترسيخ مفهوم التعاون بين مستويات الإدارة وبناء ثقافة تنظيمية واضحة المعالم.

دور الحوسبة السحابية في إدارة المعرفة: توفر الحوسبة السحابية أدوات متكاملة تُسهم بشكل كبير في تحسين إدارة المعرفة، مثل منصات التعاون، وإدارة المستندات، وتخزين البيانات. تُمكن هذه التقنيات من تبادل المعرفة عبر الإنترنت بين الفرق، وتدعم الابتكار المؤسسي من خلال توفير بيانات آنية يُمكن للفرق الوصول إليها واستخدامها لاتخاذ قرارات مدروسة. توفر المنصات السحابية حلولاً متكاملة لإدارة المعرفة تتميز بالمرونة وسهولة.

دور الحوسبة السحابية في التطوير الإداري توفر منصات التعلم الإلكتروني السحابية (أنظمة إدارة التعلم) مثل Moodle Cloud و Canvas و Google Classroom بيئات متكاملة للتدريب المستمر، مما يتيح للموظفين تطوير مهاراتهم بمرونة وكفاءة. تساعد الأنظمة السحابية مثل SAP Cloud و Oracle Cloud و Sales force في أتمتة مختلف العمليات الإدارية، بدءاً من إدارة الموارد البشرية وصولاً إلى إدارة علاقات العملاء، مما يقلل الأخطاء ويزيد الكفاءة.

فرضيات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وضمان موضوعيتها، تتطلب منهجية الدراسة تطوير فرضيات، أهمها ما يلي:

1. التأثيرات المباشرة (H1, H2, H5, H6, H10)

- الفرضية الأولى:** تؤثر الحوسبة السحابية تأثيراً مباشراً وذا دلالة إحصائية في إدارة المعرفة.
- الفرضية الثانية:** تؤثر إدارة المعرفة تأثيراً مباشراً وذا دلالة إحصائية في التطوير الإداري.
- الفرضية الخامسة:** تؤثر البيانات والمعلومات تأثيراً مباشراً وذا دلالة إحصائية في تشخيص المعرفة.
- الفرضية السادسة:** تؤثر البيانات والمعلومات تأثيراً مباشراً وذا دلالة إحصائية في إدارة المعرفة.
- الفرضية العاشرة:** تؤثر التشريعات واللوائح الداخلية وتبسيط إجراءات العمل تأثيراً مباشراً وذا دلالة إحصائية في التطوير الإداري.

2. الاعتدال - التأثيرات المباشرة المشروطة (H3, H4)

- الفرضية الثالثة:** يُعدّل الدعم المؤسسي العلاقة بين الحوسبة السحابية وإدارة المعرفة، بحيث تكون هذه العلاقة أقوى كلما ارتفع مستوى الدعم المؤسسي.
- الفرضية الرابعة:** يُعدّل الدعم المؤسسي العلاقة بين الحوسبة السحابية والبيانات والمعلومات، بحيث تكون هذه العلاقة أقوى كلما ارتفع مستوى الدعم المؤسسي.

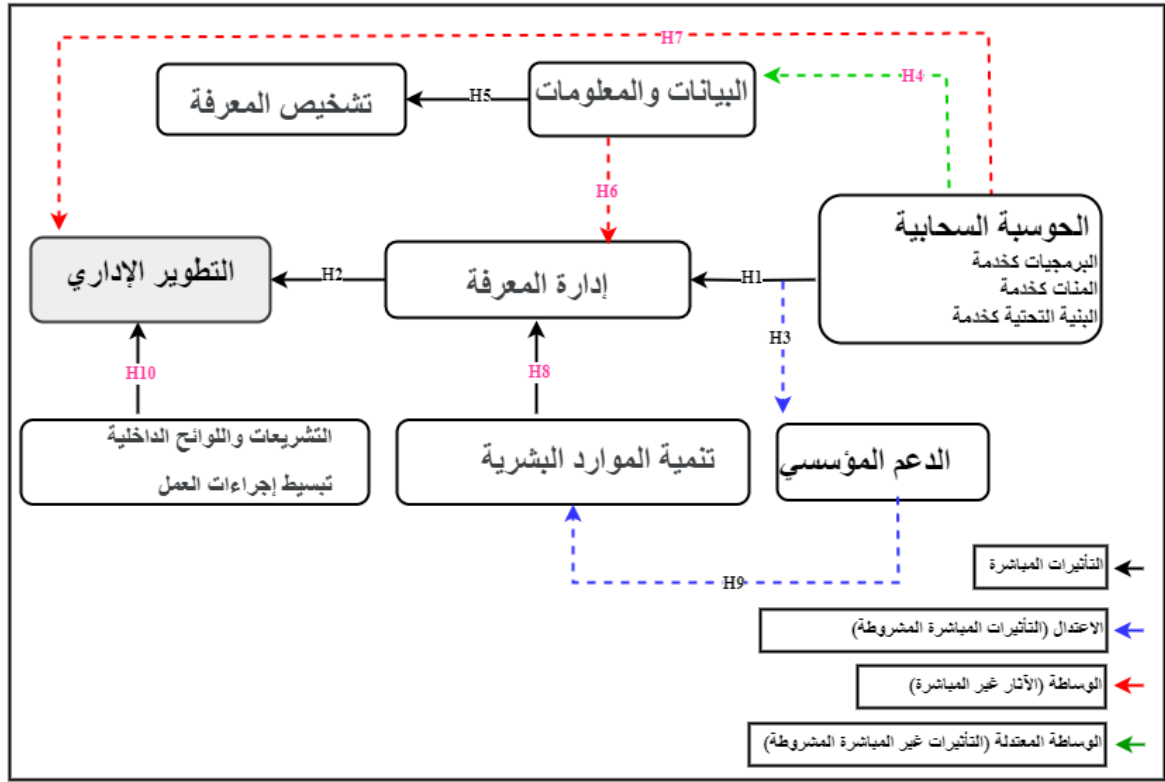
3. الوساطة - الآثار غير المباشرة (H7, H8)

- الفرضية السابعة:** تتوسط تشخيص المعرفة العلاقة بين البيانات والمعلومات والتطوير الإداري.
- الفرضية الثامنة:** تتوسط تنمية الموارد البشرية العلاقة بين إدارة المعرفة والتطوير الإداري.

4. الوساطة المعتدلة - التأثيرات غير المباشرة المشروطة (H9)

- الفرضية التاسعة:** يُعدّل الدعم المؤسسي التأثير غير المباشر لتنمية الموارد البشرية على التطوير الإداري عبر إدارة المعرفة، بحيث يكون هذا التأثير أقوى عند ارتفاع مستوى الدعم المؤسسي.

الشكل التالي يوضح الإطار المفاهيمي للدراسة، والجدول التالي يوضح ملخص فرضيات الدراسة.



جدول الفرضيات

رقم الفرضية	نوع العلاقة	المتغير المستقل	المتغير التابع	المتغير المعدل الوسيط
H1	مباشرة	الحوسبة السحابية	إدارة المعرفة	
H2	مباشرة	إدارة المعرفة	التطوير الإداري	
H3	اعتدال	الحوسبة السحابية	إدارة المعرفة	الدعم المؤسسي
H4	اعتدال	الحوسبة السحابية	البيانات والمعلومات	الدعم المؤسسي
H5	مباشرة	البيانات والمعلومات	تشخيص المعرفة	
H6	مباشرة	البيانات والمعلومات	إدارة المعرفة	
H7	وساطة	البيانات والمعلومات	التطوير الإداري	تشخيص المعرفة
H8	وساطة	إدارة المعرفة	التطوير الإداري	تنمية الموارد البشرية
H9	وساطة معتدلة	تنمية الموارد البشرية	التطوير الإداري	الدعم المؤسسي
H10	مباشرة	التشريعات واللوائح	التطوير الإداري	

المنهجية

استندت هذه الدراسة إلى المنهج الوصفي باستخدام أدوات إحصائية وصفية تحليلية. واعتمدت على نوعين من البيانات: البيانات الأولية والثانوية وتم تحديد النتائج بناءً على أداء رئيسي في جمع البيانات الأولية. وصُمم التحديد وفقاً لمقياس ليكرت الرابع ذي المستويات الخمسة، حيث رُقم كل مستوى في التحليل كما يلي: (5) أوافق بشدة، (4) أوافق، (3) محايد، (2) لا أوافق، (1) لا أوافق بشدة. وقد روعيت جميع الجوانب الأساسية لصياغة الأسئلة لتحقيق الترابط بين الموضوعات، وذلك بعد وضع معايير الدراسة الأولية والتحقق من جدية إدارة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهدافها. وعُرضت النتائج على مجموعة من المحكمين ذوي الكفاءة في إدارة الأعمال ونظم المعلومات الإدارية. وبناءً على ذلك، تم تصميم عملية تحديد الهوية بشكلها النهائي، ويتألف مجتمع الدراسة من جميع موظفي شركة كوبن للاستثمار المحدودة (Copen Investment Co., Ltd) في ولاية القضارف، والذين يبلغ عددهم الإجمالي عدد الموظفين

تصميم البحث

جمع البيانات: جمع البيانات ميدانيًا من خلال التواصل المباشر مع الموظفين.

تحليل بيانات: تم جمع البيانات من الميدان عن طريق الاستبانة الموجه للموظفين على شركة كوبن للاستثمار المحدودة بولاية القصارف حيث تم توزيع (88) استبانة، وتم الحصول على (77) استبانة من جملة الاستبانات الموزعة بنسبة استرداد (87.5%) ولم تسترد (11) استبانة بنسبة (12.5%)، والاستبانات الصالحة للتحليل (68) بنسبة (77.27%) والغير صالحة للتحليل (9) استبانة بنسبة (10.22%) وتم عمل تنظيف للبيانات للتخلص من البيانات المفقودة.

التحليل العاملي الاستكشافي لجميع متغيرات الدراسة: للتأكد من صلاحية النموذج تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 25) وبالإضافة إلى (AMOS 25) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي لنموذج الدراسة المكون من متغيرين هما: المتغير مستقل : إدارة المعرفة ، المتغير تابع: التطوير الإداري حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغير في الاستبانة حيث احتوت الاستبانة على (30) عبارة تم استخدام طريقة المكونات الأساسية وطريقة تدوير العوامل من أجل تحديد معاملات التشبع وتم حذف العبارات التي يقل فيها 0.7 (James 2003) تم استخدام مقياس (KMO) لاختبار كفاية العينة المأخوذة في تفسير الظاهرة المدروسة وأقل قيمة لكفاية قبول نتائج التحليل هي 0.6 وأجراء اختبار (Bartlett) بوصفه مؤشر للعلاقة بين المتغيرات إذا يجب أن تكون قيمته دالة عند مستوي معنويه اقل من (0.05) ويوضح الجدول (1) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي لنموذج الدراسة.

الجدول (1) التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج الدراسة (حجم العينة: 68)

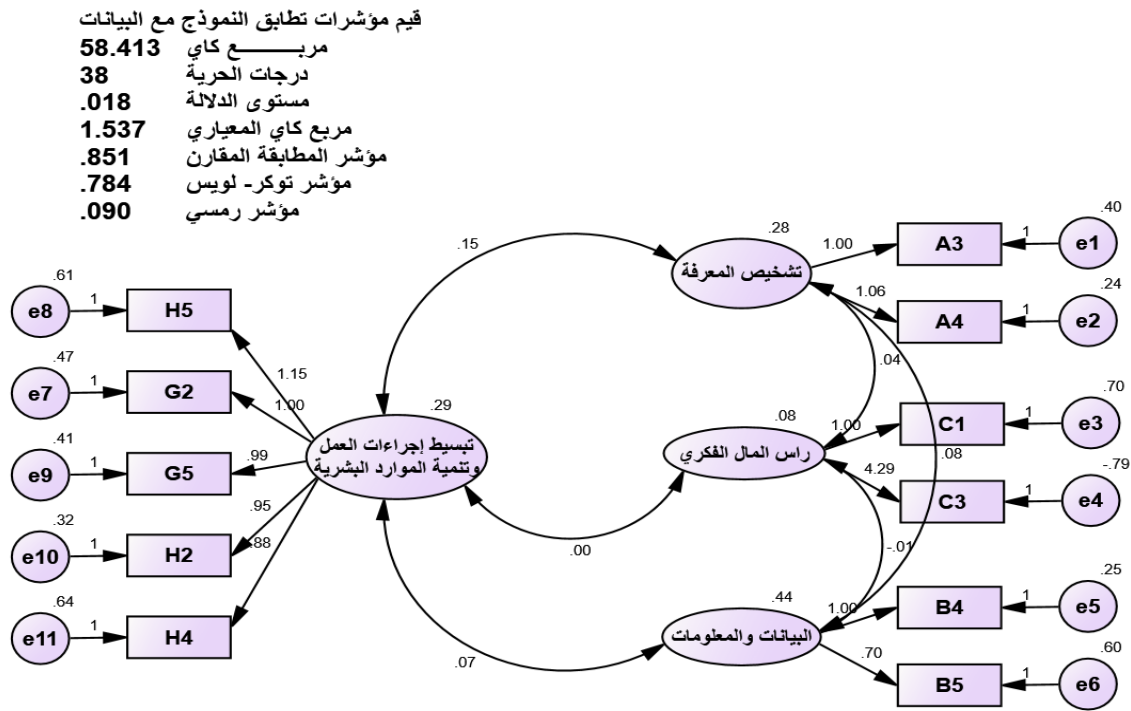
العوامل				الرمز
الأول	الثاني	الثالث	الرابع	
.879				A4
.814				A3
	.878			C1
	.814			C3
		.833		B5
		.827		B4
.740				H5
.726				G5
.715				G2
.708				H2
.665				H4
70.021	Total Variance Explained			
.721	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			
74.296	Bartlett's Test of Sphericity			

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

نجد أن هنالك بعض العبارات تم حذفها نسبة لعدم تحقيق الشروط المذكورة أعلاه أما باقي العبارات فقد استوفت الشروط.

التحليل العاملي التوكيدي لجميع متغيرات الدراسة: تم بناء النموذج الاول للدراسة والذي يتكون من متغيرات مستقلة وتابعة وتحتوي على ستة محاور لجميع المتغيرات التي تقيسه (30) عبارة حسب نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، وتم التوصل من التحليل الي أن أبعاد متغيرات الدراسة تتكون من أربعة محاور تقيسه (11) عبارة ، وتم اختبار هذا النموذج بتطبيق التحليل العاملي التوكيدي على بيانات الدراسة وتم قياس بناء النموذج لتوضيح أبعاد العلاقة بين محاور النموذج وكانت مقاييس جودة المطابقة التي تم ادخالها في النموذج الاولي قد اعطت مقاييس جودة ذات صلاحية مقبولة كما في الشكل.

شكل رقم (1) التحليل العاملي التوكيدي لجميع متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

الجدول رقم (2) مؤشرات جودة المطابقة لجميع متغيرات الدراسة

المؤشر	CMIN	DF	P	CMIN/DF	TLI	GFI	RMSEA
النسبة	58.413	38	.018	1.537	.784	.815	.090
التفسير	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

تحليل الاعتمادية والصلاحية: يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرو نباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي اذا كانت قيم معامل ألفا كرو نباخ أقرب إلي (1) يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير، و لاتخاذ قرار بشأن قيمة ألفا كرو نباخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث ففي المراحل الأولى من البحوث الأساسية تشير (Nunnally,1967) إلى أن المصدقية من 0.50-0.60 تكفي وأن زيادة المصدقية لا أكثر من 0.80

وربما تكون إسراف، أما (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرو نباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 ومع ذلك، يعتبر ألفا كرو نباخ من 0.50 فما فوق مقبولة أيضاً في الأدب. (Bowling, 2009) ، وأيضاً الجدول يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة.

الجدول (3) تحليل الاعتمادية والتحليل الوصفي بين متغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الاعتمادية	الأبعاد
1.7279	.67710	.850	تشخيص المعرفة
1.8750	.73492	.837	البيانات والمعلومات
1.8382	.75529	.781	راس المال الفكري
1.9412	.63251	.753	تبسيط إجراءات العمل وتنمية الموارد البشرية

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن اختبار ألفا كرونباخ كان مرتفعاً، أما الوسط الحسابي فجميع المتغيرات تقل عن الوسط الفرضي 3 مما يدل على قوة وتجانس العبارات. أما الانحراف المعياري فنجد كل المتغيرات كانت مرتفعة مما يدل على وجود تجانس شبه تام بين إجابات المبحوثين.

تحليل الارتباط (Person Correlation): تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، والوسيط، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط أقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة إذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 – 0.70) أما إذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين. أوضح اختبار تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة من خلال الجدول (3) أدناه أن جميع الارتباطات ضعيفة بين متغيرات الدراسة، ألا أن الارتباط بين الاتجاهات والتبني ارتباطاً متوسطاً.

الجدول (4) تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة				
4	3	2	1	
			1	1 تشخيص المعرفة
		1	.163	2 البيانات والمعلومات
	1	.091	.248*	3 راس المال الفكري
1	-.005	.058	.342*	4 تبسيط إجراءات العمل وتنمية الموارد البشرية
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

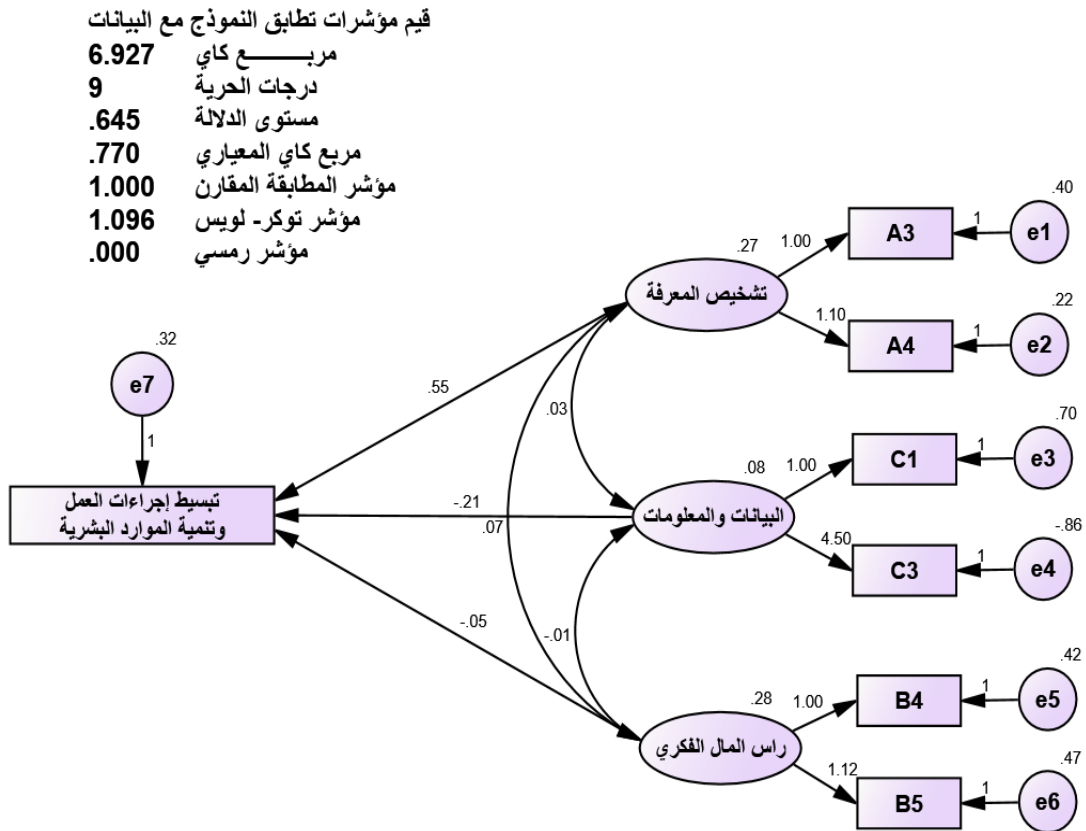
اختبار فروض الدراسة

لاختبار فرضيات الدراسة، تم الاعتماد في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling [SEM])؛ وهو نموذج يفترض وجود علاقات خطية مباشرة وغير مباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة. وبالتحديد، جرى استخدام أسلوب "تحليل المسار (Path Analysis)" لما يتمتع به من مزايا منهجية تتناسب مع طبيعة هذه الدراسة (Tabachnick & Fidell, 2012). ويُستخدم تحليل المسار لأغراض مشابهة لتحليل الانحدار المتعدد، إلا أنه يُعد امتداداً أكثر فعالية وقوة؛ حيث يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات (Modeling of Interactions)، ومعالجة عدم الخطية (Nonlinearities)، وأخطاء القياس، ومكافحة مشكلة الارتباط الخطي المتعدد (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة. (Hair et al., 2010).

اختبار فرضية الدراسة الرئيسية

تنص الفرضية على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتطوير الإداري". ولتحقق من صحتها، تم استخدام برنامج (AMOS V.25) لتحليل بنيات العزم (Analysis of Moment Structures)، والذي يهدف إلى تحديد طبيعة دور إدارة المعرفة في التطوير الإداري، كما هو موضح في الشكل (2) والجدول (5) أدناه.

الشكل (2) اختبار فرضية الدراسة



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

الجدول (5) تحليل المسار من إدارة المعرفة الى التطوير الإداري

متغيرات الدراسة			Estimate	S.E.	C.R.	P	
تبسيط إجراءات العمل وتنمية الموارد البشرية	<-	تشخيص المعرفة	.549	.234	2.340	.019	
تبسيط إجراءات العمل وتنمية الموارد البشرية	<-	البيانات والمعلومات	-.051	.318	-.159	.874	
تبسيط إجراءات العمل وتنمية الموارد البشرية	<-	راس المال الفكري	-.214	.218	-.980	.327	
المؤشر	CMIN	DF	P	CMIN/DF	TLI	GFI	RMSEA
النسبة	6.927	9	.645	.770	1.000	1.000	.0000
التفسير	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المسار من تشخيص المعرفة الى تبسيط إجراءات العمل وتنمية الموارد البشرية حيث بلغت (.549) وهي دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (.019)، والمسار من البيانات والمعلومات الى تبسيط إجراءات العمل وتنمية الموارد البشرية حيث بلغت (-.051) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (.874)، والمسار من راس المال الفكري الى تبسيط إجراءات العمل وتنمية الموارد البشرية حيث بلغت (-.214) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (.327)، ومما يشير إلى أن توجد علاقة بين التسويق الفيروسي اتخاذ قرار الشراء.

خلاصة نتائج الدراسة:

أجريت هذه الدراسة في مجال إدارة المعرفة وهي من المجالات الحديثة في التسويق وإدارة الأعمال قد تم تناوله من خلال خلفية نظرية عن هذا المجال والتطبيق على شركة كوين للاستثمار المحدودة بولاية القضارف وقد تم التوصل الى النتائج التالية:

- توجد علاقة جزئية بين إدارة المعرفة والتطوير الإداري وتضح ذلك من تأثير بعد تشخص المعرفة على تبسيط إجراءات العمل وتنمية الموارد البشرية.
- يوجد دور لتشخص المعرفة على التطوير الإداري بشركة كوين للاستثمار المحدودة.
- لا يوجد دور للبيانات والمعلومات على والتطوير الإداري بشركة كوين للاستثمار المحدودة.
- لا يوجد دور لراس المال الفكري على والتطوير الإداري بشركة كوين للاستثمار المحدودة.

مناقشة النتائج

تساهم الحوسبة السحابية وإدارة المعرفة في تحسين أداء فرق العمل بالمؤسسات الكبيرة من خلال تسريع عمليات التحول الرقمي؛ ومع ذلك، فإن هذا الأثر يتسم بالتباين تبعاً لطبيعة القطاع وحجم المؤسسة. وفي

سياق الدول النامية، تواجه الشركات الصغيرة والمتوسطة تحديات مالية وتقنية تحول دون التطبيق الكامل لتقنيات الحوسبة السحابية، مما يخلق فجوة في الاستفادة القصوى من مزاياها التنظيمية.

توصيات الدراسة:

- من أجل تطوير العمل الإداري على إدارة الشركة ان تعمل على شخيص المعرفة وتسهيل اكتسابها ونقلها.
- على إدارة الشركة ان تدرب الافراد العاملون على استخدام التقنيات الحديثة مما يزيد قدرتهم على حل مشكلات.
- ضرورة ان تقوم إدارة الشركة بتصنيف البيانات والمعلومات بطرق علمية للاستفادة منها في الحصول على المعرفة.
- ضرورة ان يتم مراجعة خطط وتقارير التطوير الإداري مما يساهم في نظام الرقابة الداخلية الشاملة للعمليات الإدارية بالشركة.

المراجع

1. كليب, خ.ع. and ر.م. البجراح, دور إدارة المعرفة في الإصلاح الإداري: من وجهة نظر موظفي هيئة الرقابة الإدارية فرع الخمس. المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي, 2024(09): 106-66. p.
2. صالح الاثري, أ., et al., إدارة المعرفة ورأس المال المعرفي في المنظمات الكويتية. مجلة كلية التربية (أسبوط), 2017. 33(1): 379-410. p.
3. الهادي, م. and محمد, إدارة المعرفة التطور و الخلفية والمداخل و الاطر والأساليب المشكلة لها. مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات, 2015. 15(الخامس عشر): 2-14. p.
4. سارة, م., دور التطوير الإداري الحديث في ترقية مستوى أداء مؤسسات الإقتصاد المحلي. 2017, جامعة يحيى فارس المدينة, معهد العلوم الاقتصادية، التجارية.
5. عاشور, ج.م.ك. and ج.م. كامل, إدارة المعرفة ودورها في تطوير أنظمة المعلومات المحاسبية لترشيد القرارات الإدارية في ظل تقنيات المعلومات الحديثة في الوحدات الحكومية (دراسة ميدانية). مجلة الشروق للعلوم التجارية, 2017. 9(9): 99-186. p.
6. الحسين, ت. and ع. علي, دور إدارة المعرفة في تطوير أداء مديري مدارس التعليم الثانوي العام. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية, 2022. 38(4).
7. الفريجي and ر.ب. ناصر, دور إدارة المعرفة في تطوير المحتوى الإعلامي لقطاع الإعلام السعودي في ظل تحولات البيئة الرقمية. المجلة المصرية لبحوث الأعلام, 2021. 2021(77 (الجزء الثالث-المجلد الثاني)): 971-927. p.
8. محمد عساف الروسان, ه., دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية بكلية التربية للبنات بالجبيل. مجلة كلية التربية (أسبوط), 2017. 33(1.2): 420-458. p.
9. عسيري, ا., العلاقة بين إدارة المعرفة وإعادة هندسة العمليات الإدارية. مجلة (اعلم), 2024(35): 73-110. p.
10. الرزاق, أ.د.ج.ص.ع. and أم.د.س.ح. عطية, دور ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في التطوير. Journal of Education College Wasit University, 2017. 2(25): p. 1351-1382.
11. Al-Amiri, F.A.M., *Knowledge Management Requirements and Its Role in Human Resources Development by Application to The Ministry of Higher Education in The Sultanate of Oman* Journal of متطلبات إدارة المعرفة ودورها في تنمية الموارد البشرية بالتطبيق علي وزارة التعليم العالي بسلطنة عمان. the Advances in Agricultural Researches, 2023. 28(4): p. 822-832.
12. محمد, م.ن., قياس أثر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري على الإبداع الإداري. التجارة والتمويل, 2015. 35(4): 69-124. p.
13. خطاب, ع.ع.ا., دور توليد المعرفة كأحد مراحل ادارة المعرفة وأثرها في تحقيق الابتكار الإداري بالشركات الدوائية الأردنية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, 2016. 7(ملحق العدد الثاني): 157-189. p.
14. عمران and العربي, دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المؤسسة الاقتصادية في ظلّ ضوابط التنمية المستدامة: دراسة ميدانية لعينة من شركات الإسمنت في الجزائر. 2018.
15. عاشور and م.م.ع. الحلبي, دور إدارة المعرفة التسويقية في تعزيز الميزة التنافسية (بالتطبيق على الشركات العاملة في قطاع السلع المعمرة بمحافظة سوهاج). مجلة سوهاج لشباب الباحثين, 2024. 1(1): 1-15. p.
16. اسميو, إ., أثر الحوسبة السحابية في تطوير فاعلية وكفاءة نظم المعلومات المحاسبية دراسة لأراء عينة من أعضاء هيئة التدريس والمهنيين من الأكاديميين في ليبيا. 35. The Scientific Journal of University of Benghazi, 2022.

17. الله، ف. and إ. دقيقة، أثر تبني الحوسبة السحابية على الأداء المالي وغير المالي للشركة: دراسة حالة باستخدام نموذج قبول التكنولوجيا المعدل (TAM2). مجلة الاسكندرية للبحوث المحاسبية، 2025. 9: 231-296. p.
18. زكري، et al، دور التحول الرقمي في تطوير الأداء الإداري بالقطاع السياحي: «دراسة تطبيقية على محافظة بورسعيد». Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality, 2024. 26(2): 115-121. p.
19. الظفيري، د.م.ع. and د.م. عبدالهادي، دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الإدارة العامة للتعليم الخاص في الكويت. العلوم التربوية، 2024. 32(3): 266-237. p.
20. عطالله and م.أ. حسن، ورقة بحثية بعنوان: دور إدارة الموارد البشرية في تطوير رأس المال الفكري للقيادات الإدارية دراسة تطبيقية على مؤسسات قطاع البترول المصري. مجلة العلوم الإدارية والسياسية، 2023. 1(1): 1-31. p.
21. الرياضية. and K.A. Laikh, Mahawi, H.G., B.H. Flaih، الرؤية المستقبلية للإصلاح الإداري لتطوير أداء الاتحادات الرياضية. in 3rd International Conference on Language and Education. 2023. Cihan University- Erbil.
22. الرواجفة، م.ع.ع. and ص.م.ب. الصرايرة، دور نظام الإدارة الرشيقية في تحقيق التطوير والإبداع لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن "دراسة ميدانية على العاملين في الشركات الصناعية-الأردن 2023". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 2024. 8(4): 1-9. p.
23. Abdullah, K. and J. Jirjees، إدارة المعرفة: مفهومها، وأهميتها، وواقع تطبيقها في المكتبات العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر مديريها. 7. QScience Proceedings, 2014. 2014(1): p.
24. صباحي، الأخضر، and مهدي، دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التكنولوجي دراسة حالة مؤسسة 2021. Polyben.
25. مقارني، et al، إدارة المعرفة و دورها في تحسين أداء العاملين. 2022.
26. الحارثي، غ. and ي. الفايد، دور إدارة المعرفة في إدارة المشروع. مؤتمرات الآداب والعلوم الانسانية والطبيعية، 2020.
27. قيراط، ب. دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية. 2019.
28. موفق، et al، إدارة المعرفة وتطوير إدارة الموارد البشرية. 2023.
29. الحميري، د.ع.م.ع.، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة المعرفة: دراسة ميدانية في الجامعات الأهلية بمحافظة إب-اليمنية. مجلة القلم للعلوم الإنسانية والتطبيقية (علمية-دورية-محمّمة)، 2024. 11(43): 471-516. p.
30. محمد إبراهيم الشيتي، إ. واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة وأثرها في تحقيق المزايا التنافسية في المؤسسات المصرفية.. دراسة حالة مؤسسة الراجحي المصرفية. مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، 2015. 16(السادس عشر): 15-34. p.
31. زدوري، أثر الأزمة المالية العالمية على الوضع المالي للمؤسسة الاقتصادية في ظل اقتصاد ريعي. 2013.
32. زدوري، إدارة المعرفة. 2016.
33. شتاج، ب. and أنيس، واقع تطبيق إدارة المعرفة ودورها في بناء المنظمة المتعلمة. 2023.
34. ديب، ك. and م. مرهج، تأثير رأس المال البشري على أداء الابتكار في الجامعات السورية (دراسة ميدانية في جامعة تشرين). 38(1). Tishreen University Journal-Economic and Legal Sciences Series, 2016.
35. علي شارد، ه. and هاني، دور إدارة المعرفة في تطوير الأداء المؤسسي لجامعة شقراء. المجلة العلمية للإقتصاد و التجارة، 2018. 2(48): 223-257. p.
36. الدوسري، ظ.ب.ع.ا.ر.ع. and ظ.ب.ع.ا.ر.ع. الله، إدارة المعرفة ودورها في تنمية الإبداع الإداري بوزارة الدولة لشئون الخدمات بدولة الكويت. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 2022. 14(1): 1-30. p.
37. رضوان، ط.م.م.، et al، أثر أبعاد إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية بمنطقة الغربية. التجارة والتمويل، 2022. 2(42): 231-277. p.
38. القحطاني، ع.ا.س.ه. and ع.ا.س. هادي، آليات تطبيق عمليات إدارة المعرفة في المدارس الثانوية بمدينة أبها. مجلة كلية التربية بالمنصورة، 2024. 126(1): 507-529. p.
39. بركاوي، et al، أثر إدارة المعرفة على رأس المال الفكري. 2023، جامعة أحمد درايعة-أدرار.
40. رعاد، د. شيراز، and عماري، دور رأس المال الفكري في إدارة المعرفة. 2023، جامعة ابن خلدون-تيارت.
41. فكري and أحمد، رأس المال الفكري المفهوم والأهمية. مجلة العلوم الإدارية والسياسية، 2023. 1(1): 1-38. p.
42. سعادي and يمينة، أثر رأس المال الفكري في تحقيق الابتكار في المؤسسة الاقتصادية.
43. الشلاش، ا.ع.ا. and ا.ا.ب.ع. القادر، تأثير عمليات إدارة المعرفة على اليقظة الإستراتيجية: دراسة تطبيقية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 2024. 21(2).
44. جودي and امينة، دور إدارة المعرفة في تنمية رأس المال الفكري.
45. أبو النصر، م.م.، إدارة المعرفة والإدارة بالمعرفة. المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات، 2021. 2(4): 75-94. p.
46. يعيش، ب.، et al، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة المعرفة داخل المؤسسة الجزائرية: دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج جيجل. 2015، جامعة جيجل.
47. فايزة، ب. and ز. شهرزاد، تكنولوجيا المعلومات ودورها في تأهيل اختصاصي المعلومات المكتبات الجامعية. 2017.

48. السريحي, ح.ع., الذكاء الاصطناعي وإدارة المعلومات. HBKU Press Qatar. p. 8, 2023.
49. الخضر, أ.س.م., et al., وصف البيانات الرقمية بمواقع مصادر الوصول الحُر للمعلومات على الإنترنت: دراسة تقييمية. *المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات*, 2021, (4)2: p. 35-74.
50. محمد, ا.خ.ب., et al., التقنيات الحديثة ودورها في التطوير الإداري لشركة المسار للاتصالات وتقنية المعلومات. 2014.
51. الزهراني, خ.م., and أ.ع.ا. العريج, اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات علي الابداع الاداري في القطاع الصحي: بالتطبيق علي مديرية الشؤون الصحية ببنوك. *مكتبات نت*, 2023, (3)24.
52. العامود, س., خ. ديب, and س. شهاب, دور أبعاد التطوير الإداري في تحقيق الأداء المتميز عند العاملين في اللجان التنفيذية للاتحاد الرياضي في الجمهورية العربية السورية. *مجلة جامعة حماة*, 2022, (21)5.
53. الشلاحي, ف.ب.م., and ف.ب. مرشد, متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية في تطوير العمليات الإدارية بالجامعات السعودية (دراسة تحليلية). *مجلة كلية التربية بتفهن الأشراف*, 2024, (5)2: p. 1031-1000.
54. بحيص, ج.م., دور الرقابة الإدارية في تطوير الأداء الإداري لمديري المدارس الحكومية في جنوب الخليل من وجهة نظرهم. *مجلة العلوم التربوية و النفسية*, 2022, (48)6: p. 52-74.
55. المراد, ح.م., الإدارة الإلكترونية ودورها في تبسيط إجراءات العمل في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 2018, 24(104): p. 122-122.
56. كاظم, ز.ك., دور ادارة الوقت في تبسيط اجراءات العمل/بحث ميداني لموظفي الدائرة القانونية والادارية قسم الشؤون الادارية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 2019, 25(114): p. 264-285.
57. جبر, م.س., and م.م.ع.م.خ. الغريباوي, دور تطبيق الإدارة الالكترونية في تبسيط الاجراءات الإدارية في المنظمة دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في وزارة النفط العراقية. *Journal of Administration and Economics*, 2021(130): p. 46-65.
58. عويطي, ه. الهادي, دور مداخل ادارة المعرفة في تحسين ادارة الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة. 2023.
59. الصقهان, غ.ع.ا., and و.ع.ا. المستادي, دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية-دراسة ميدانية على المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمنطقة الرياض-. *مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية*, 2021, (20)5: p. 65-46.
60. ابراهيم احمد, ا. and احمد, تطور أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة التعليمية: دراسة تحليلية. *مجلة المعرفة التربوية*, 2019, (14)7: p. 109-127.

Reference

1. Barbara, B. et al. in *Studies of Magnetic Properties of Fine Particles and their Relevance to Material Science* (Ends Dorman, J. L. & Fiorina, D.) 235–242 (Elsevier, Amsterdam, 1996).
2. Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
3. Nunnally, J. (1967), *Psychometric Methods*, New York: McGraw Hill.
4. James Latin and Others, *Analyzing Multivariate Data*, Brooks/Cole, Thomson Learning, Inc., Canada, (2003)
5. Joseph F. Hair, JR. and Others, *Multivariate Data Analysis with Readings*, Fourth Edition, Prentice-Hall, Inc., New Jersey, USA, (1995)