



أثر ممارسات اقتصاد المعرفة على أداء رأس المال البشري في
القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية
في ضوء الأدبيات النظرية.

**The Impact of Knowledge Economy Practices
on Human Capital Performance in the Health
Sector in Kingdom of Saudi Arabia: An
Analytical Study in Light of Theoretical
Literature**

حليمة شريف محمد عمراني

باحثة دكتوراه - كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد
العزیز

د/ رباب عبد الرحمن مجلد

أستاذ مشارك بقسم علم المعلومات

كلية الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة الملك عبد العزيز

المملكة العربية السعودية

أ.د/ ريم علي الرابعي

أستاذ بقسم علم المعلومات

كلية الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة الملك عبد العزيز

المملكة العربية السعودية

المستخلص:

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر ممارسات اقتصاد المعرفة على أداء رأس المال البشري داخل القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، وذلك في ظل التحول الوطني نحو اقتصاد معرفي متكامل ضمن رؤية 2030م اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستندت إلى تحليل الأدبيات النظرية ذات الصلة لفهم طبيعة العلاقة بين ممارسات الاقتصاد المعرفي - مثل الابتكار، والتعليم، والتدريب، والبحث والتطوير، وتكنولوجيا المعلومات - وأداء الكوادر الصحية، وقد ركزت الدراسة على بيان كيف تسهم هذه الممارسات في تنمية رأس المال البشري، وتعزيز كفاءته، وتحسين جودة الخدمات الصحية، كما سلطت الضوء على أبرز المعوقات التي تحد من فاعلية تطبيق اقتصاد المعرفة في المستشفيات الحكومية. وأظهرت النتائج أن تبني ممارسات اقتصاد المعرفة بشكل فعال يمثل ركيزة أساسية لتحقيق التميز المؤسسي والتنافسية المستدامة في القطاع الصحي، من خلال الاستثمار في العنصر البشري كرافعة استراتيجية للنمو والتطور، وأوصت الدراسة بتعزيز تبني ممارسات اقتصاد المعرفة داخل المؤسسات الصحية، من خلال التركيز على تطوير بيئة تنظيمية داعمة للتعليم المستمر وتبادل المعرفة والابتكار.

الكلمات المفتاحية: اقتصاد المعرفة، ممارسات اقتصاد المعرفة، رأس المال البشري.

Abstract:

This study seeks to explore the impact of knowledge economy practices on the performance of human capital within the healthcare sector in the Kingdom of Saudi Arabia, in light of the national transformation towards a comprehensive knowledge-based economy under Vision 2030. The study adopts a descriptive-analytical methodology and relies on a review of relevant theoretical literature to understand the nature of the relationship between knowledge economy practices—such as innovation, education, training, research and development, and information technology—and the performance of healthcare professionals. It focuses on how these practices contribute to the development of human capital, enhance its efficiency, and improve the quality of healthcare services. The study also highlights the main challenges that limit the effective implementation of the knowledge economy in public hospitals. The findings reveal that effectively adopting knowledge economy practices constitutes a fundamental pillar for achieving institutional excellence and sustainable competitiveness in the healthcare sector, through investing in human capital as a strategic driver for growth and development. The study recommends promoting the adoption of knowledge economy practices within healthcare institutions by fostering an organizational environment that supports continuous learning, knowledge sharing, and innovation.

Keywords: Knowledge Economy, Knowledge Economy Practices, Human Capital

المقدمة:

تشهد العقود الأخيرة تحولات اقتصادية متسارعة لعلّ من أسبابها الثورة الرقمية والتطور التكنولوجي الذي أبرز دور المعرفة والمعلوماتية في تعزيز النمو الاقتصادي وزيادة التنافسية.

بات اقتصاد المعرفة اليوم ركيزة أساسية في تحديد طبيعة الأنشطة الاقتصادية، وبرز مصطلح "اقتصاد المعرفة" (Knowledge Economic) لأول مرة عام 1969م في كتاب (The Age of Discontinuity) للعالم بيتردراكر ليصبح لاحقاً أحد المفاهيم الرئيسة في الاقتصاد العالمي مع تأكيد دوره في إعادة تشكيل الصناعات وتطوير المجتمعات. (بعزيز وخميلي، 2024م)

أصبح الاقتصاد المعرفي محور الاهتمام العالمي باعتماده على رأس المال البشري كقوة أساسية للنمو، مستنداً على تحويل الأفكار إلى منتجات، والبيانات إلى موارد اقتصادية، والمعرفة إلى المكون الرئيس للنظام الاقتصادي والاجتماعي الحديث. (عربيات، 2019م)

يكتسب اقتصاد المعرفة أهمية متزايدة في تعزيز التنافسية، وتحسين جودة الخدمات، مما دفع المؤسسات والقطاعات تحديداً القطاع الصحي إلى تبني ممارساته لضمان استدامة كفاءة رأس المال البشري وتطوره، ورفع مستوى التنافسية.

نظراً لندرة الدراسات والأبحاث التي توضح مدى تأثير ممارسات اقتصاد المعرفة على أداء رأس المال البشري في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية برزت مشكلة هذه الدراسة التي تسعى إلى دراسة أثر ممارسات اقتصاد المعرفة في القطاع الصحي واستكشاف تأثيرها على تنمية وتطوير رأس المال البشري بحسبانه ركيزة أساسية لتحقيق الكفاءة التشغيلية وتنمية الاستدامة لهذا القطاع من خلال مؤشرات اقتصاد المعرفة المتمثلة في الابتكار والإبداع، البحث والتطوير، التعليم والتدريب، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة إلى تحديد المعوقات التي تحول دون تطبيق ممارسات اقتصاد المعرفة وتأثيرها على كفاءة رأس المال البشري.

أولاً: الاطار المنهجي للدراسة

1-2 مشكلة الدراسة

تشهد المملكة العربية السعودية تحولاً ملحوظاً نحو اقتصاد المعرفة في إطار رؤيتها الطموحة 2030، حيث يُعد رأس المال البشري أحد الركائز الأساسية لتحقيق اقتصاد مستدام ومجتمع مزدهر. ويُعد القطاع الصحي من أبرز القطاعات التي تتطلب تمكين الكفاءات البشرية من خلال تعزيز المهارات التقنية، والتعليم المستمر، والتدريب المتخصص.

لذا برزت الحاجة إلى دراسة نظرية تستكشف طبيعة العلاقة بين ممارسات اقتصاد المعرفة وكفاءة رأس المال البشري في القطاع الصحي، من خلال تحليل الأدبيات والنماذج العلمية ذات الصلة، واستقصاء أثر هذه الممارسات على أداء الكوادر الصحية، مع الوقوف على أبرز التحديات النظرية المرتبطة بتطبيق تلك الممارسات. تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآت: ما أثر ممارسات اقتصاد المعرفة على أداء رأس المال البشري في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية؟

1-3 أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها في تناولها لموضوع حديث وعصري وهو اقتصاد المعرفة الذي يتقدم مساره بشكل واضح على الساحة المحلية والعالمية حيث تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال تركيزها على تحليل العلاقة النظرية بين ممارسات اقتصاد المعرفة وأداء رأس المال البشري في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية، وذلك في ظل التحول الوطني نحو اقتصاد المعرفة ضمن رؤية 2030 الهادفة للوصول إلى مراكز متقدمة في مؤشرات اقتصاد المعرفة العالمية من خلال توضيح أهم أدوار المؤسسات وتطوير أدائها، وتسليط الضوء على العوائق التي تحول دون الاستفادة من هذه الممارسات تمهيداً لتوجيه الجهود البحثية والتطويرية نحو معالجتها في المستقبل.



وكما تساهم هذه الدراسة في دعم جهود الباحثين المهتمين بمجال اقتصاد المعرفة، وإثراء الأدبيات العربية للاستفادة منها في الأبحاث العلمية والدراسات المستقبلية.

1-4 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف التالية:

1/4/1 التعرف على مفهوم رأس المال البشري وخصائصه وأهميته في عصر اقتصاد المعرفة.

2/4/1 بيان أثر ممارسات اقتصاد المعرفة وتأثيره على أداء رأس المال البشري في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية من خلال مؤشرات اقتصاد المعرفة وهي: (الابتكار والإبداع، البحث والتطوير، التعليم والتدريب، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات).

3/4/1 تسليط الضوء على التحديات والمعوقات التي تحول دون الاستفادة الكاملة من اقتصاد المعرفة وتأثيرها على كفاءة رأس المال البشري.

1-5 تساؤلات الدراسة

تسعى الباحثة من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

1/5/1 ما هو مفهوم رأس المال البشري وماهي خصائصه وأهميته في عصر اقتصاد المعرفة؟

2/5/1 ما أثر ممارسات اقتصاد المعرفة وتأثيره على أداء رأس المال البشري في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية من خلال مؤشرات اقتصاد المعرفة وهي: (الابتكار والإبداع، البحث والتطوير، التعليم والتدريب، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)؟

3/5/1 ماهي معوقات ممارسات اقتصاد المعرفة في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية؟

1-6 منهج الدراسة وإجراءاتها



اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي (أسلوب تحليل المحتوى) لوصف المحتوى الظاهر بشكل موضوعي، والسعي إلى جمع المعلومات والمعارف حول الظاهرة والمشكلة محل الدراسة من خلال تحليل محتوى النصوص مثل الكتب، السجلات المكتوبة، الأبحاث والدراسات السابقة لنفس موضوع الدراسة، والتقارير الصحية واللوائح المتعلقة باقتصاد المعرفة في المستشفيات، والمواد الإعلامية متمثلة في الأخبار والمقالات حول أداء المستشفيات ومدى تأثير تطبيقات اقتصاد المعرفة على تحسين الخدمة الصحية مع الحرص على تجنب التحيز في اختيار النصوص أو المواد المدروسة.

1-7 مجال وحدود الدراسة:

1/7/1 الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على تناول موضوع أثر ممارسات اقتصاد المعرفة وتأثيرها على أداء رأس المال البشري في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

2/7/1 الحدود اللغوية: تناولت الدراسة على الإنتاج الفكري المنشور باللغتين العربية والإنجليزية.

3/7/1 الحدود المكانية: تتجه الدراسة لتحليل ممارسات اقتصاد المعرفة في ضوء الأدبيات ذات الصلة، مع تركيز التطبيق الفعلي على القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.

4/7/1 الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة خلال عام 1447هـ/2025 م.

1-8 مصطلحات الدراسة:

فيما يلي تقدم الدراسة تعريف المصطلحات والمفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة:

1/8/1 اقتصاد المعرفة (Knowledge Economic) اقتصاد المعرفة هو ذلك النمط الاقتصادي الذي تُعد فيه المعرفة الركيزة الأساسية في مختلف الأنشطة الإنتاجية، بهدف توليد الثروة وزيادة دخل الأفراد، مما يساهم في تحقيق النمو الاقتصادي للدول، ويعتمد هذا النوع من الاقتصاد على الإبداع، والأفكار المبتكرة، والقدرات الفكرية للإنسان، حيث

يُعد رأس المال البشري المورد الأساسي في الحياة الاقتصادية. (شيباني وشريف، 2022، ص44)

ووضع عساس وقرميطي تعريفاً لاقتصاد المعرفة بأنه الاقتصاد الذي يقوم على أساس إنتاج المعرفة واستخدام نتائجها وثمارها فتشكل جزءاً أساسياً من ثروة المجتمع المتطور ومن رفاهيته الاجتماعية، فهو يهدف إلى تحسين رفاهية الأفراد والمنظمات والمجتمع عن دراسة نظم إنتاج وتصميم المعرفة ثم إجراء تنفيذ التدخلات الضرورية لتطوير هذه النظم". (عساس وقرميطي، 2019م، ص119)

التعريف الإجرائي لاقتصاد المعرفة: هو نظام اقتصادي يعتمد بشكل أساسي على إنتاج ونشر واستخدام المعرفة والمعلومات لتحقيق النمو الاقتصادي، والتنمية المستدامة، ويتميز بكون المعرفة مورداً رئيسياً إلى جانب رأس المال والعمل بالاعتماد على مؤشرات منها الابتكار والإبداع، البحث والتطوير، التعليم والتدريب، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

2/8/1 ممارسات اقتصاد المعرفة: ممارسات اقتصاد المعرفة هي الأنشطة القائمة التي تعكس تطبيق مبادئ الاقتصاد المعرفي في المؤسسات. (هزايمة، 2016، ص481)

- ممارسات اقتصاد المعرفة هي أنشطة تفاعلية معززة بتقنيات المعلومات والاتصالات، تهدف إلى إنتاج وتبادل المعرفة، وتعزيز الابتكار والتغيير الاقتصادي. (David & Foray, 2001, p: 5)

- التعريف الإجرائي: ممارسة اقتصاد المعرفة هي مجموعة من الأنشطة والإجراءات التي تركز على إنتاج المعرفة، مشاركتها، وتطبيقها داخل المؤسسات والمجتمعات، بالاعتماد على الابتكار والإبداع، البحث والتطوير، التعليم والتدريب، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتعزيز النمو الاقتصادي، تحسين التنافسية، ودعم التنمية المستدامة.

3/8/1 رأس المال البشري (Human Capital)



يُعرّف رأس المال البشري من قبل كلاً من Theodor & Schultz 1961 على أنه "مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية". (برودي وصالحي، 2008، ص 11)

كما عرف Becker رأس المال البشري على أنه "مجموع القدرات المنتجة للفرد والمتحصل عليها عن طريق تراكم المعارف العامة، والخاصة، والمهارات.. إلخ". (رنان وابن بابر، 2022م)

التعريف الإجرائي: لرأس المال البشري (Human Capital)

رأس المال البشري مجموعة الأفراد الذين يمتلكون المعارف، والمهارات، والخبرات، والقدرات، والسمات مثل الابتكار والإبداع التي يمتلكها الأفراد، والتي تساهم في تحسين إنتاجيتهم، وتطوير أدائهم داخل المؤسسات أو على مستوى الاقتصاد بشكل عام.

ثانياً: الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: اقتصاد المعرفة (Knowledge Economy)

1/1 نشأة اقتصاد المعرفة

وجدت الباحثة من خلال مراجعة الإنتاج الفكري أن بداية ظهور مصطلح "اقتصاد المعرفة" أو "الاقتصاد الجديد" لأول مرة كان في فترة الخمسينيات عند ملاحظة الباحثون في التطور الصناعي لقطاعات جديدة في الدول المتقدمة على حساب القطاعات التقليدية مثل الزراعة والصناعة، وسميت تلك القطاعات الجديدة بمصطلح "مرحلة ما بعد الصناعة" كما ظهرت أول دراسة حول الاقتصاد الجديد عام 1962 م على يد الاقتصادي "فيرتز ماكلوب" وضحت أن الاقتصاد الجديد يتمثل في اقتصاد الخدمات، وقدم عملاً علمياً ساهم في خروج مفهوم الاقتصاد المعرفي للنور وهو "The Production and Distribution of Knowledge in the United State" ومن ناحية أخرى استخدم "بيتر دراكر" مصطلح "اقتصاد المعرفة" و"مجتمع المعرفة" و"knowledge Society and knowledge Economy" في الفصل



الثاني عشر من كتابه "The Age of Discontinuity" في عام 1969م ثم توالى بعد ذلك الإسهامات النظرية حيث كان للاقتصادي الأمريكي "جوزيف ستيجلتز" إسهاماً في إطار اقتصاد المعرفة مؤلف بعنوان "Public Policy for A Knowledge Economy" (عبد المنعم وقعلول، 2019 م، ص 9-10) ومن ناحية التاريخ الاقتصادي وجدت الباحثة تقسيم بعض المؤرخين لمرحلة تطور المجتمع البشري إلى ثلاث مراحل رئيسية شكلها انفجار ثلاث ثورات أساسية ابتداءً من ثورة الزراعة وبعد ذلك ثورة الصناعة وصولاً إلى المعرفة، ويلخص جدول رقم (1) خصائص التي تميزت بها كل فترة، وبيان طبيعة العمل المنتج للقيمة، وعبر طرح ثنائية الشراكة بين الأفراد وعنصر الإنتاج الأكثر تزاوجاً معه.

جدول رقم (1) خصائص عصر المعلومات والعصور التي سبقتها.

العصر	الزراعة	الصناعة	المعرفة
الفترة الزمنية	ما قبل 1800	1800 - 1957	1957 - إلى اليوم
طبيعة العمال	فلاحين	عمال مصانع	العاملون في المعرفة
الشراكة	أفراد / أرض	أفراد / آلة	أفراد

(المصدر: (عصام أحمد، 2022 م، ص 83)

كما شهد العقد الأخير من القرن العشرين نقلة نوعية كبيرة، وتحولاً عالمياً من اقتصاد ومجتمع المعلومات إلى اقتصاد المعرفة ومجتمع المعرفة. (الشهري، 2023 م، ص 90)

2/1 الإطار المفاهيمي لاقتصاد المعرفة

تُشير الأدبيات المتعلقة باقتصاد المعرفة إلى أن هذا المصطلح يُعد من المفاهيم الحديثة في المجال الاقتصادي، وقد حظي باهتمام متزايد من قبل الباحثين والأكاديميين، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات الاقتصادية التي تهدف إلى فهم طبيعته وتحديد خصائصه في سياق الإنتاج الفكري، وتعددت المسميات



المستخدمة للتعبير عن "اقتصاد المعرفة" (Knowledge Economy) منها اقتصاد المعلومات، والاقتصاد الافتراضي، واقتصاد الإنترنت، والاقتصاد الرقمي، واقتصاد المعرفة، والاقتصاد الإلكتروني حيث تركز الدراسة الحالية على مصطلح اقتصاد المعرفة، وتتعدد تعريفات اقتصاد المعرفة ومنها:

تعريف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "OCDE" بأنه: ذلك "الاقتصاد المبني أساساً على إنتاج ونشر واستخدام المعرفة والمعلومات".

فيما يُعرفه البنك الدولي (WB) بأنه: "الاقتصاد الذي يحقق استخداماً فعالاً للمعرفة من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية" مع تحديده لأربع ركائز أساسية لاقتصاد المعرفة وهي: الحافز الاقتصادي والنظام المؤسسي، والابتكار، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. (بوالقدرة، 2018، ص 366 - ص 367)

بناءً على ما تم ذكره يمكن تعريف اقتصاد المعرفة بأنه نظام اقتصادي يركز على إنتاج المعرفة واستخدامها كمحرك أساسي لتحقيق النمو الاقتصادي، ويتميز هذا النظام بتركيزه على الابتكار، والتعليم، والتدريب، والتطوير، مع الاعتماد بشكل رئيسي على رأس المال الفكري بدلاً من رأس المال الصناعي أو الطبيعي، ويساهم بشكل فعال في تحقيق التنمية المستدامة من خلال توظيف المعرفة كمورد استراتيجي لتعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد على المستوى العالمي.

3/1 أهمية اقتصاد المعرفة

تتجلى أهمية اقتصاد المعرفة في الدور الحيوي الذي يلعبه في الانتقال بالمجتمعات نحو واقع تقني وثقافي متقدم تتمثل في عدة جوانب فيما يلي:

تعتبر المعرفة العلمية والعملية بمختلف أشكالها هي الأساس الجوهري في تشكيل اقتصاد المعرفة وتوليد الثروة وزيادتها.

يشكل اقتصاد المعرفة دعامة رئيسية للنمو الاقتصادي بالاعتماد على الابتكار، واستخدام المعرفة في تعزيز الإنتاج، وتوليد فرص عمل في مجالات متعددة مثل الصناعة، والتكنولوجيا والبيولوجيا.

يعزز اقتصاد المعرفة رأس المال البشري عبر الاستثمار في التعليم، والتقنيات المتقدمة مما يزيد الإنتاجية، والابتكار والعوائد على الأصول غير الملموسة، ويحقق نمواً اقتصادياً مستداماً.

يسهم اقتصاد المعرفة في تهيئة بيئة تنظيمية في المؤسسات تمكّن الموظفين من إدارة وتبادل المعرفة بفعالية لرفع كفاءة العمل، وتحقيق التميز والاستدامة المؤسسية. (محمود الشراعي، 2025، ص 167-ص 168)

4/1 مبررات التحول إلى اقتصاد المعرفة

تواجه إدارات مؤسسات الأعمال تحديات كبيرة أمام المرحلة الانتقالية من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد المعرفي حيث كان التحدي الأساسي في الاقتصاد التقليدي يتمحور حول كيفية إدارة الندرة في الموارد المادية مثل الآلات، الأموال، المعدات، والقوى العاملة وتتميز بتناقصها بالاستخدام، وأما اقتصاد المعرفة فقد تغير التحدي إلى إدارة الوفرة وخلقها في المعلومات والمعارف وتتميز بازدياد قيمتها بالاستخدام.

ومما زاد من مبررات التحول إلى الاقتصاد المعرفي زيادة اتجاهها إلى النمو السريع للمعرفة، وظهور فروع علمية جديدة واتساع مجالات البحث والتطوير، إضافة إلى التطور التكنولوجي الكبير الذي يشهده العالم حالياً في مختلف المجالات العلمية والتقنية. (بن جيمة، 2018، ص 129)

5/1 سمات اقتصاد المعرفة

يتميز اقتصاد المعرفة بالعديد من السمات تميزه عن الاقتصاد التقليدي تتمثل فيما يلي:



كثافة الاعتماد والإنفاق على البحوث والتطوير، والتوسع في إنشاء المراكز البحثية تحديداً تلك المتخصصة في التكنولوجيا.

تعزيز الابتكارات وتحويلها إلى منتجات فعلية قابلة للتطبيق العملي.

الاهتمام الكبير والمتزايد بتعليم وتدريب رأس المال البشري، وتقليل نسب التسرب من التعليم بمراحله المختلفة لضمان وجود كوادر بشرية مؤهلة تساهم في بناء الاقتصاد.

الاعتماد الكبير في استخدام الإنترنت في تسيير أعمال الأنشطة الاقتصادية.

وضع وتنفيذ القوانين والتشريعات التي تكفل حماية حقوق الملكية الفكرية.

الاهتمام بتحرير التجارة، وزيادة نسبة المعرفة في تشكيلة الصادرات؛ لرفع قيمة الصادرات الوطنية وتعزيز تنافسياتها عالمياً. (المالكي وآخرون، 2014، ص 47-ص 48)

6/1 ركائز اقتصاد المعرفة

يستند اقتصاد المعرفة على أربعة ركائز رئيسية تتمثل فيما يلي:

1/6/1 الابتكار والإبداع: يتعلق الإبداع في مكان العمل بالعمليات المعرفية والسلوكية المرتبطة بتوليد أفكار جديدة، ويتعلق الابتكار في مكان العمل بالعمليات المطبقة عند محاولة تنفيذ أفكار جديدة.

2/6/1 البحث والتطوير: تبرز أهمية البحث العلمي والتطوير من خلال دوره الفاعل في تعزيز المعرفة العلمية وتطويرها، مما يساهم في رفع مستوى الإنتاجية الاقتصادية، وتحسين جودة الإنتاج، وزيادة القدرة التنافسية، وتنمية رأس المال البشري، وتطوير مهارات العاملين في المجالات المعلوماتية والبرمجية.

3/6/1 التعليم والتدريب: يعد التعليم الركيزة الأساسية لتحول اقتصاد المعرفة، فهو يشكل المنظمة الأساسية لنشر المعرفة في المجتمع، وتنمية رأس المال البشري الذي

يعد جوهر العملية التعليمية لذلك يتطلب الأمر صياغة منظومة تعليمية تتوافق مع احتياجات التحول نحو اقتصاد معرفي شامل، مما يجعل التعليم أساساً للإبداع والفعالية في العصر الحديث.

4/6/1 تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: تشكّل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من الركائز الأساسية التي يقوم عليها اقتصاد المعرفة، وهي من المتطلبات الرئيسة في بيئة الأعمال المعاصرة كعامل محفّز لإنتاج المعرفة الجديدة من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات وتبادلها، مما يجعلها عنصراً محورياً في خلق المعرفة وتوليدها، وجزءاً جوهرياً من عمليات إدارة المعرفة. (الجهني وممدوح، 2024، ص 10-12)

7-1 معوقات تطبيق اقتصاد المعرفة

بالرغم من الأهمية المتزايدة لاقتصاد المعرفة في دفع عجلة الابتكار وتعزيز التنافسية، إلا أن تطبيق ممارساته يواجه عدداً من المعوقات التي تحول دون الاستفادة الكاملة ومن أبرزها ما يلي:

ضعف الإمكانيات المالية والتكنولوجية مما يحد من دعم البحث العلمي والابتكار. غياب بيئة اجتماعية محفزة على تبني التكنولوجيا واستخدامها بفعالية. قلة الحوافز والتقدير والاعتبار الاجتماعي للبحث العلمي، مما يضعف دافعية الباحثين والمبتكرين.

سوء توظيف تكنولوجيا المعلومات، حيث يغلب الاستخدام الترفيهي على الاستخدام التنموي والإنتاجي. (الصعوب، 2021، ص 63)

8-1 قياس اقتصاد المعرفة

تعد المعرفة ومكونات الاقتصاد المعرفي الأخرى من المواد غير الملموسة لذا بات من الصعب قياسها، وقد طور البنك الدولي (World Bank) منهجية لقياس الاقتصاد



المعرفي تسمى منهجية قياس المعرفة (Knowledge Assessment

KAM Methodology) ومؤشر الاقتصاد المعرفي (KAE) المعروفة من خلال

مجموعة من المؤشرات، لقياس القدرة على إنتاج وتبني ونشر المعرفة، ويتكون هذا المقياس من أربعة ركائز أو مؤشرات أساسية يتضمن كل منها مجموعة من المتغيرات الفرعية.

1/8/1 الأداء المنظمي: الأداء المنظمي هو القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب حيث أصبح نجاح أي منظمة يقاس بمستوى أدائها من خلال تحديد الفروق الواضحة في أداء أعضاء مجموعة واحدة يؤدون العمل نفسه، وتشمل المقاييس الشائعة لقياس الأداء المنظمي: (حصة السوق، تخفيض الكلف، الربحية، رضا الزبون).

2/8/1 الإبداع: يشكل الإبداع ظاهرة حديثة الاهتمام قديمة الجذور، وبحلول نهاية الأربعينات وبداية الخمسينات من القرن العشرين برز الإبداع كمفهوم رئيسي كموضوع رئيس في علم النفس، ويُقاس الإبداع باستخدام أدوات تقييم متعددة والتي تعتمد على تقييم الأفكار المبتكرة، النتائج الجديدة، وتطوير العمليات.

3/8/1 إدارة الموارد البشرية: يحظى العنصر البشري أهمية عظيمة كعامل أساسي في تطور المجتمعات، وتعرف إدارة الموارد البشرية بأنها سلسلة القرارات المتعلقة بالعلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المنظمة والعاملين فيها.

4/8/1 تكنولوجيا المعلومات: تتشمل في مجموعة من الأساليب، والأجهزة، والتطبيقات، والوسائل المادية التي يمكن من خلالها جمع البيانات ونقلها وتجهيزها واختزانها وبنائها واسترجاعها حيث تلجأ المنظمات إلى استثمار مواردها المالية في أنظمة تكنولوجيا المعلومات لدعم عملية اتخاذ القرارات الإدارية الصائبة. (الشمري والحدراوي، 2011، ص 193-ص 199).

1-9 الوضع الحالي لمؤشر اقتصاد المعرفة بالمملكة العربية السعودية

أصبحت المعرفة والتكنولوجيا أولوية للجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية منذ إطلاق رؤية 2030، وتم تضمينها في خطط التنمية كافة، ويمكن تقييم وضع المملكة العربية السعودية في اقتصاد المعرفة من خلال مجموعة من المؤشرات والبرامج والمبادرات التي تعزز الرقمنة وتدعم مسار التنمية. في ضوء البيانات الصادرة من تقرير الأمم المتحدة الإنمائي (المعرفة للجميع) عام 2024 عن مؤشرات اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية، يبين الشكل رقم (1) تحليل الوضع المعرفي بالمملكة العربية السعودية حيث بلغ درجة مؤشر اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودي 54.8 وهو المتوسط المعياري للمؤشرات العالمية، في حين أن يبلغ المتوسط العالمي لهذا المؤشر 47.8 مما يدل على ارتفاع درجة المؤشر في المملكة العربية السعودية عن المتوسط العالمي، ويدل هذا بوجه عام على أداء قوي للدولة من حيث البنية التحتية المعرفية، فقد احتلت المملكة العربية السعودية المرتبة 41 بين 141 دولة في مؤشر المعرفة العالمي لعام 2024 والمرتبة 40 بين 59 دولة ذات تنمية بشرية مرتفعة جداً



شكل

رقم (1) مؤشرات الاقتصاد المعرفي في المملكة العربية السعودية وترتيبها لعام 2024م.

Source: Global knowledge index, UNDP .org, 2024.



يتضح من بيانات الشكل رقم (1) السابق أن مؤشر التعليم قبل الجامعي بالمملكة العربية السعودية بلغ 84 واحتلت المرتبة 4، وبلغ مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني 43.2 واحتلت المرتبة 112 في حين بلغ مؤشر التعليم العالي 44.4 واحتلت المرتبة 77، أما مؤشر البحث والتطوير والابتكار، فقد بلغ 38.7 واحتلت المملكة العربية السعودية المرتبة 33، في حين بلغ مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات 73.5 واحتلت المرتبة 7، كما بلغ مؤشر الاقتصاد 60.5 واحتلت المرتبة 38، ومؤشر البنية التمكنية 52.9، واحتلت المملكة العربية السعودية المرتبة 77. وقد أظهر مؤشر المعرفة العالمي أن المملكة العربية السعودية تمتلك 5 نقاط قوة من حيث الشركات التي تُعد منتجاتها الجديدة في الأسواق الرئيسية، والأسر التي لديها إمكانية الوصول إلى الإنترنت في المنزل، إضافة إلى حالة تنمية التجمعات الإنتاجية، ونمو الشركات المبتكرة، حجم استخدام الإنترنت ذات النطاق العريض عبر الهاتف المحمول لكل مشترك. وبمقارنة هذه البيانات ببيانات عام 2022، نجد أن هناك تطوراً ملحوظاً في أداء المملكة العربية السعودية في دعم وتعزيز اقتصاد المعرفة على كافة الأصعدة.

المرتبة	القيمة	المؤشر
48	71.95	التعليم قبل الجامعي
80	50.31	التعليم التقني والتدريب المهني
72	43.62	التعليم العالي
40	29.45	البحث والتطوير والابتكار
18	63.83	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
45	58.2	الاقتصاد
72	53.36	البنية التمكنية

شكل رقم (2) مؤشرات الاقتصاد المعرفي في المملكة العربية السعودية وترتيبها لعام 2022م

Source: Global knowledge index, UNDP .org, 2022.



بالوقوف على الركائز الأربعة الأساسية لاقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية، يتضح اهتمام المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة بضرورة التحول من الاقتصاد المعتمد على النفط إلى اقتصاد أكثر تنوعاً واعتماداً على المعرفة، وذلك يأتي بهدف تحقيق التنمية المستدامة.

المبحث الثاني: رأس المال البشري (Human Capital)

1/2 نشأة رأس المال البشري

من خلال اطلاع الباحثة ومراجعة الإنتاج الأدبي تبين أن مصطلح رأس المال البشري هو قديم جداً فقد ذكر ذلك كلاً من Jacob Mincer و Pietro G. Lovaglio قديماً، وأن عمره كمصطلح اقتصادي يناهز القرنين من الزمان غير أن إدماجه في التحليل الاقتصادي والبحوث الجارية لم يتم إلا في العقود الأخيرة وأكد ذلك Irving Fisher عام 1905م عندما وضع الأساس لنظرية رأس المال البشري المعاصرة، وفي أواخر الخمسينيات ساهم كل من Mincer و Scholtz في توسيع مفهوم رأس المال البشري، حيث اعتبره نوعاً منفصلاً عن رأس المال التقليدي، وكما شهدت الفترة الممتدة بين ستينيات وسبعينيات القرن الماضي نظرية رأس المال البشري تطورات سريعة أدت إلى فهم أعمق للسلوك الإنساني على المستويين الفردي والجماعي. (عباسة وغوفي، 2016 م، ص 169-171)

وهناك بعض الباحثين ذكروا تاريخ نشأة مصطلح رأس مال بشري عام 1961 م على يد العالم SCHULTZE والذي وضع مفهومه في عام 1981 م باعتبار أن القدرات الإنسانية إما فطرية أو مكتسبة، وصفات ذو قيمة يمكن زيادتها من خلال الاستثمار المناسب الذي يولد الرأس المال البشري. (عمام، 2018م، ص8)

إن رأس المال البشري من منظور إسلامي قد حظي باهتمام كبير منذ أن أوجده الله سبحانه وتعالى وتتمثل مجالات اهتمام الإسلام برأس المال البشري في الصحة الجسمية قال تعالى: { مِنْ أَجْلِ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَى بَنِي إِسْرَائِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ



نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا ۚ وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ رُسُلُنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِنْهُمْ بَعْدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ
{سورة المائدة آية (32)}

2/2 الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري (The Conceptual Framework of Human Capital)

تعتبر الموارد البشرية من العوامل التي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات من خلال امتلاك رأس المال البشري ذو كفاءات متنوعة، ومهارات معرفية متعددة، وعرف Daniels رأس المال البشري على أنه "مجلد المعرفة الضمنية التي يمكن الحصول عليها من أذهان العاملين والتي تتضمن الخبرات والمعرفة والمهارات وتوجهات العاملين، وأن رأس المال البشري قد يفقد تلك المعرفة بمجرد مغادرة العاملين للمنشأة". (الغالبى والقصور ، 2021م، ص392)

وذكر عبد الحكيم مفهوماً لرأس المال البشري بأنه عبارة عن أصل غير ملموس متعدد الأبعاد، ويتفاعل مع الكثير من المفاهيم الأخرى مثل رأس المال المعرفي، ورأس المال الاجتماعي والتنمية البشرية، إلا أنه يتميز بتركيزه على العنصر البشري، بحسبانه أحد المحددات الأساسية لعملية التقدم الاقتصادي وما يتبعه من تنمية اقتصادية. (عبد الحكيم، 2022، ص 620).

استناداً إلى ما سبق ترى الباحثة أن رأس المال البشري هو كافة المهارات والمعارف والخبرات التي يكتسبها الأفراد من طرق متنوعة تتضمن التعليم والتدريب، والتي تساهم في تحسين القدرات العملية والإنتاجية، ويعد الاستثمار في رأس المال البشري من الأساسيات لتحسين الأداء الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة.

3/2 أهمية رأس المال البشري (Importance of Human Capital)



تبرز أهمية رأس المال البشري من خلال دوره الفعال في المنظمات، بوصفه أحد العناصر الرئيسية في العملية الإنتاجية، وتتجلى أهمية رأس المال البشري في النقاط التالية:

- أ. يُعد أحد المصادر المهمة والرئيسة التي تؤثر على الأداء، ويُصنّف من الموارد التي يصعب تقليده من قبل الآخرين.
- ب. يساهم على خلق المعرفة الجديدة، وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.
- ج. يؤثر على الشركاء، والمالكيين للأفكار الجديدة، ويدعم توليد المال اللازم لبدء مشاريع جديدة.

(قارة وقاسمي، 2020، ص 183)

4/2 مكونات رأس المال البشري.

يتكون رأس المال البشري من ثلاثة عناصر رئيسية وهي كالاتي:

- الكفاءات: تتمثل الكفاءات بأنها مجموعة من المعارف، والاتجاهات، والتصرفات والسلوكيات المكتسبة من التجربة، والخبرة الضرورية لممارسة مهنة معينة.
- المعارف والمؤهلات: تشمل مختلف المعلومات، والخبرات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.
- التجارب والخبرات: تتضمن مختلف التجارب، والخبرات العلمية والعملية عن طريق ممارسة مهنة. (سعيد، 2020، ص 19 - ص 20)

5/2 خصائص رأس المال البشري

يتمتع الأفراد الذين يشكلون رأس المال البشري للمؤسسة بالقدرات والمهارات والمعارف والخبرات العالية التي تميزهم عن غيرهم من الأفراد العاملين في تلك المؤسسة، من هذه الخصائص ما يلي:

إن رأس المال البشري لا يمكن فصله عن مالكه.

إن رأس المال البشري ليس منتجاً فقط للسلع والخدمات، بل يستهلكها أيضاً.



إن إنتاجية العمل في رأس المال البشري لا تتوقف فقط على الجوانب التقنية، بل هناك البواعث والدوافع والحوافز الفردية الذاتية والخارجية معاً.

إن رأس المال البشري يتلاشى بفقدان الإنسان، باستثناء الاختراعات المسجلة بأسماء أشخاص معينين واستخدامها من بعدهم، على عكس رأس المال المادي الذي يتميز بإمكانية إعادة استخدامه، حيث يمكن تحويله إلى مواد خام أو بيعه كخردة للاستفادة منه مرة أخرى. (قذيفة وفريد، 2023، ص10)

6/2 تصنيفات رأس المال البشري وفقاً لأدائه الوظيفي

يصنّف رأس المال البشري داخل المنظمات إلى أربع فئات رئيسية بناءً على أدائه ومستوى مساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة تتمثل فيما يلي:

- 1- النجوم اللامعة والعقول المدبرة: تضم هذه الفئة الكوادر المتميزة من ذوي الكفاءات العالية، الذين يصعب تعويضهم أو إيجاد بدائل لهم بسهولة، وتُشكل نسبتهم في الغالب حوالي 75% من إجمالي القوى العاملة، ويمثلون المحرك الرئيس للابتكار وتحقيق التميز المؤسسي.
- 2- العاملين المتعلمين الجدد: تشمل هذه الفئة الموظفين الجدد الذين تم توظيفهم حديثاً أو نُقلوا إلى وظائف أو مهام غير مألوّفة بالنسبة لهم حيث يتطلب الأمر فترة زمنية لاكتسابهم المهارات والخبرات المطلوبة، وتشكل هذه الفئة نسبة (2.5%) من إجمالي القوى العاملة في المنظمات، وتُعد سرعة نقل المعرفة عاملاً حاسماً لتفادي ضياعها، بحسبان الوقت من التكاليف غير المباشرة.

3- العاملين الطبيعيين: تمثل هذه الفئة الموظفين الذين يؤدون وظائفهم بمستوى

مقبول، إلا أن أداءهم لا يصل إلى الحد الذي يجعل منهم عناصر يصعب الاستغناء عنهم أو تصنيفهم ضمن الفئات العليا. غالباً ما تُخصص لهم برامج تطويرية لتحفيزهم ورفع كفاءتهم، ويمكن أن يكونوا مرشحين مستقبلياً للارتقاء إلى فئة النجوم حيث تمثل نسبتهم (20%) من إجمالي العاملين بالمنظمات.

4- العاملين صعبى المراس: تكوّن هذه الفئة من العاملين الذين يُظهرون سلوكيات أو مواقف تتعارض مع ثقافة المنظمة أو معاييرها، أو يواجهون تحديات دائمة في التكيف مع بيئة العمل. وقد تشكل استمراريّتهم عبئاً تنظيمياً واقتصادياً على المدى الطويل. يُقدّر أن نسبتهم لا تتجاوز

(2.5%) من إجمالي العاملين. (نور الإيمان وكريمة، 2023، ص 28 - 29)

7/2 طرق قياس رأس المال البشري

اعتمد تقرير التنافسية العربية الصادر عن المعهد العربي للتخطيط عام 2003 م على مؤشر مركب لرأس المال البشري يتألف من خمس مؤشرات فرعية وهي: معدل الالتحاق الصافي بالتعليم (الجامعي - التعليم الثانوي)، العمر المتوقع عند الميلاد، معدل انخفاض الأمية لدى الكبار، ونسبة الإنفاق على التعليم. حيث تم تصميم هذا المؤشر المركب بمنح أوزان نسبية متساوية لكل من المؤشرات الخمسة، وكما تم حساب قيمة هذا المؤشر في 16 دولة عربية شملت: مصر، البحرين، الكويت، قطر، الأردن، لبنان، السعودية، تونس، الجزائر، الإمارات، عمان، سوريا، اليمن، السودان، وموريتانيا، بالإضافة إلى ثلاث دول غير عربية هي: تركيا، كوريا، وماليزيا. وقد تراوحت القيم المحسوبة لهذا المؤشر بين (2,084) و (0.814)



أما في عام 2006م تم تطوير تقرير التنافسية العربية لمؤشر لرأس المال البشري ليشمل أحد عشر متغيراً حيث تضمنت الصحة ثلاثة متغيرات وهي: الإنفاق على الصحة كنسبة من دخل الفرد، الإنفاق على الصحة كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، معدل توقع الحياة عند الميلاد، وتضمن مؤشر رصيد رأس المال البشري على متغيرين أساسيين وهما: معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين (15 سنة فما فوق)، ومعرفة القراءة والكتابة لدى الشباب (15-24 سنة)، بينما احتوى مؤشر تكوين رأس المال البشري وعدالته ستة متغيرات وهي: الإنفاق العام على التعليم كنسبة من (GDP)، ونسبة الإناث إلى الذكور في مراحل التعليم الابتدائي والثانوي، ومعدل القيد الثانوي الكلي، ومعدل القيد الثانوي الكلي للإناث، ومعدل القيد الجامعي الكلي، ومعدل القيد الجامعي الكلي للإناث، واعتمد بناء هذا المؤشر المركب على إعطاء أوزان متساوية لهذه المتغيرات، وتم تطبيقه في 24 دولة على مستوى العالم منهم سبعة دول أفريقية وهي: مصر، السودان، تونس، المغرب، الجزائر، جنوب أفريقيا، وموريتانيا، إلى جانب ذلك توجد العديد من المحاولات التي سعت إلى قياس رأس المال البشري ركزت غالبيتها على مؤشرات تفصيلية، ومع ذلك يمكن تصنيف هذه المحاولات ضمن اتجاهين أساسيين: الاتجاه الأول يركز على قياس إجمالي رأس المال البشري المتاح في المجتمع في فترة زمنية محددة، في حين يعتمد الاتجاه الثاني على تتبع المراحل المختلفة للمنظومة الديناميكية التي تساهم في تكوين واستخدام رأس المال البشري، ويمتد هذا الاتجاه إلى تقييم مدى الاستفادة من الرصيد المتراكم. بناءً على ذلك، فإن رأس المال البشري هو بمثابة وسيلة للإنتاج تسهم في تحقيق مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيه (أبو شهاب والشعار، 2019، ص 17-18 ص)

8/2 صعوبات قياس رأس المال البشري (Difficulties in Measuring

Human Capital)



يُعد رأس المال البشري من الأصول غير الملموسة في المنظمات المعاصرة إلا أن قياس قيمته بدقة يواجه تحديات ترتبط بطبيعته الغير ملموسة، وتعقيدات التقييم المالي والمعنوي، وفيما يلي بيان بعض الصعوبات لقياس رأس المال البشري: إمكانية إلحاق أضرار مالية ومعنوية بالمنشأة عند تحديد القيمة الحقيقية لرأس المال البشري ضمن القوائم المالية في ظل المنافسات بين المنظمات. عجز الأساليب المحاسبية التقليدية عن قياس وتقدير قيمة الأصول غير الملموسة مثل رأس المال البشري.

عدم وجود نموذج موحد متفق عليه لقياس رأس المال البشري. تسجيل الأفراد بقيم مالية يثير قضايا أخلاقية وقد يُقابل بالرفض من قبل الأفراد لرفضهم أن يعتبروا كسلعة لها قيمة مالية. (خاطر وآخرون، 2020، ص 228 -ص 229)

9/2 الوضع الحالي لمؤشر رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية (The Current Status of Human Capital in Saudi Arabia)

يقيس مؤشر رأس المال البشري (HCI) الذي أطلقه البنك الدولي عام 2017م مدى استثمار الدول في تعليم وصحة مواطنيها لتحديد إنتاجية الأجيال القادمة، ويهدف المؤشر إلى تشجيع السياسات التي تعزز التعليم والصحة لتحقيق تنمية اقتصادية مستدامة، ويتكون مؤشر رأس المال البشري من ثلاثة مكونات وهي كالآتي:

1- البقاء على قيد الحياة: نسبة الأطفال الذين يبقون على قيد الحياة حتى سن الخامسة.

2- سنوات التعليم المعدلة حسب التعلم: تجمع بين عدد سنوات الدراسة وجودة التعليم.

3- الصحة: تشمل معدل بقاء البالغين حتى سن 60 ومعدل التقزم للأطفال. (Kraa, Aart C, 2018, p 2 -p3)



الاقتصاد	احتمال البقاء على قيد الحياة حتى سن الخامسة	سنوات الدراسة المتوقعة	نواتج التعلم الموحدة	سنوات الدراسة المعدلة حسب مقدار التعلم	معدل بقاء البالغين على قيد الحياة	نسبة الأطفال دون الخامسة غير المتقنين	مؤشر رأس المال البشري		
							النطاق الأدنى	القيمة	النطاق الأعلى
ليجريا	0.90	8.2	325	4.3	0.85	0.56	0.32	0.34	0.36
الترويج	1.00	13.7	512	11.2	0.94	—	0.76	0.77	0.78
كمان	0.99	13.1	424	8.9	0.91	0.86	0.61	0.62	0.63
باكستان	0.93	8.8	339	4.8	0.84	0.55	0.37	0.39	0.40
بنما	0.98	11.3	396	7.2	0.89	0.81	0.52	0.53	0.54
بابوا غينيا الجديدة	0.95	8.2	358	4.7	0.78	0.50	0.36	0.38	0.40
باراغواي	0.98	11.5	386	7.1	0.86	0.94	0.51	0.53	0.55
بنج	0.99	12.7	407	8.3	0.88	0.87	0.57	0.59	0.60
الفلبين	0.97	12.8	409	8.4	0.80	0.67	0.53	0.55	0.56
بولندا	1.00	13.2	537	11.3	0.89	—	0.73	0.75	0.76
البرتغال	1.00	13.8	520	11.5	0.93	—	0.77	0.78	0.79
قطر	0.99	12.3	432	8.5	0.94	—	0.60	0.61	0.63
رومانيا	0.99	12.2	452	8.8	0.87	—	0.59	0.60	0.62
الاتحاد الروسي	0.99	13.8	538	11.9	0.78	—	0.68	0.73	0.77
رواندا	0.96	6.6	358	3.8	0.81	0.63	0.36	0.37	0.39
السعودية	0.99	12.4	407	8.1	0.91	—	0.57	0.58	0.60
السفال	0.95	7.2	412	4.8	0.82	0.83	0.40	0.42	0.43
صربيا	0.99	13.4	521	11.1	0.89	0.94	0.74	0.76	0.77

شكل رقم (3) مؤشر رأس المال البشري للمملكة العربية السعودية عام 2018.

المصدر: <https://data.worldbank.org/country/saudi-arabia>

يوضح الشكل رقم (3) السابق بأن مؤشر رأس المال البشري للمملكة العربية السعودية عام 2018 الذي يساوي (0.58) من أصل 1

وفي عام 2020 تطور مؤشر رأس المال البشري للمملكة العربية السعودية مقارنة بعام 2018 حيث أصبح (0.6) بدلاً من (0.58) وتغزو الباحثة سبب ذلك التقدم إلى تحسين جودة التعليم وزيادة الإنفاق عليه، تطوير الخدمات الصحية وتوسيع نطاق التأمين، تعزيز مشاركة المرأة والتحاقها لسوق العمل، وتنفيذ برامج تدريبية ودعم اجتماعي ضمن رؤية 2030.



شكل رقم (4) مؤشر رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية عام 2020

المصدر: <https://data.worldbank.org/country/saudi-arabia>

بحلول عام 2024 أظهرت المؤشرات الفرعية لمؤشر رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية تحسناً ملحوظاً في مجالات الصحة، والتعليم، ومشاركة القوى العاملة؛ مما يعكس نجاح السياسات الوطنية ضمن رؤية 2030 لتحسين رأس المال البشري.

يوضح شكل رقم (4) التطورات التي حظيت بها المؤشرات الفرعية لرأس المال البشري على مدار الخمس السنوات الماضية وفقاً للمراجعة التي قدمها البنك الدولي في عام 2024 في مجالات متعددة منها الصحة، والتعليم، ومشاركة القوى العاملة في المملكة العربية السعودية تضمنت أربع مراحل من دورة الحياة تمثلت في مرحلة الطفولة المبكرة، مرحلة التعليم المدرسي، مرحلة الشباب، مرحلة البالغين.

المبحث الثالث: أثر ممارسات اقتصاد المعرفة على أداء رأس المال البشري The Impact of Knowledge Economy Practices on Human Capital Performance

1/3 أثر ممارسات اقتصاد المعرفة على تنمية رأس المال البشري ودورها في دعم النمو الاقتصادي المستدام



ساهم التقدم في تقنيات المعلومات والاتصالات في تسريع تبادل المعرفة، مما جعل المهارات والكفاءات البشرية تحتل دوراً جوهرياً في العصر الحديث، وأكدت النظريات الاقتصادية مثل نماذج لوكاس ورومر، أن النمو الاقتصادي يعتمد بشكل كبير على مستويات رأس المال البشري حيث يؤدي تراكم المعرفة والمهارات إلى زيادة الإنتاجية والابتكار.

يرتكز النجاح في اقتصاد المعرفة على تنمية رأس مال بشري متميز ومبتكر، بحسبانه من أصول الدول في عصر أصبحت فيه المعرفة العملة الأهم، وتعد العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وتطور اقتصاد المعرفة عنصراً حاسماً لنجاح الأمم وسط التحولات الاقتصادية العالمية. (Hamed And Others,2024,p:799)

أكدت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة وثيقة بين اقتصاد المعرفة والتنمية البشرية، مؤكدةً على أهمية اندماج الدول العربية في الاقتصاد المعرفي العالمي للاستفادة من الفرص التنموية، وأن التنمية البشرية لا يمكن أن تزدهر بمعزل عن اقتصاد المعرفة، الذي يُعدّ ركيزة أساسية لتحقيق التطور الاقتصادي والرفاه الاجتماعي. (السعدي و عساف،2023، ص1445)

2/3 أثر ممارسات اقتصاد المعرفة على تحسين أداء رأس المال البشري
يلعب الاقتصاد المعرفي دوراً أساسياً في تحسين أداء الموارد البشرية من خلال الاعتماد على البحث

العلمي، وتوظيف التكنولوجيا الحديثة لمعالجة المشكلات الاقتصادية، كما يسهم في رفع قدرات

الأفراد على فهم واستيعاب التقنيات الحديثة والمعقدة، وهذا بدوره ينعكس إيجابياً على تطوير مهاراتهم الإدراكية، وقدرات الابتكار والتفكير الخلاق لديهم، هذا بالإضافة إلى دوره في تحسين مستويات الدخل، وزيادة كفاءة الأداء خصوصاً في القطاعات العلمية، وخلق فرص عمل جديدة

نتيجة للمتغيرات المتسارعة التي تفرضها معطيات اقتصاد المعرفة. (عطية، 2021، ص53)

3/3 أثر ممارسات اقتصاد المعرفة على جودة الرعاية الصحية من خلال تمكين رأس المال البشري

تؤكد خطة العمل العالمية لسلامة المرضى (2021-2030) التي أصدرتها منظمة الصحة العالمية، من خلال جمعية الصحة العالمية في عام 2021م، على أهمية اكتساب المعرفة وتطبيقها بكفاءة ضمن بيئة الرعاية الصحية، بحسبانها ركيزة أساسية لتحقيق جودة الخدمات وضمان سلامة المرضى تزامناً مع المبادئ الأساسية لاقتصاد المعرفة، الذي يركز على تسخير الإبداع والابتكار والمعرفة المتخصصة لتحسين الأداء المؤسسي والمهني.

شهد نظام خدمات الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية تطوراً ملحوظاً خلال العشرين عاماً الماضية. وتقدم وزارة الصحة السعودية حوالي 60% من هذه الخدمات مجاناً، بينما يقدم القطاع الخاص والمؤسسات الأخرى النسبة المتبقية.

ووفقاً لمسؤولي منظمة الصحة العالمية، فإن "النظام الصحي في السعودية يمتلك مستشفيات مجهزة بتجهيزات جيدة تتفوق بها على العديد من المستشفيات العالمية من حيث الإمكانيات". وبحسب تصنيف وكالة بلومبيرغ، جاءت المملكة العربية السعودية في المرتبة 29 من حيث كفاءة أنظمة الرعاية الصحية على مستوى العالم. (Alharbi, 2018, P:84)

4/3 ممارسات الاقتصاد المعرفي في النظام الصحي السعودي: عرض تحليلي للتجربة الوطنية

بناءً على ما ورد في التقرير الصادر عن LSE Consulting التابعة لكلية لندن للاقتصاد والعلوم السياسية (PHSSR, 2025) يتضح أن التحول نحو بيئة صحية أكثر استدامة ومرونة في المملكة العربية السعودية يستند إلى مجموعة من الممارسات المؤسسية التي تجسّد ركائز اقتصاد المعرفة فقد ركّز التقرير على أهمية الاستثمار في



التعليم والتدريب المهني، ورفع كفاءة القوى العاملة، وتوطين المهارات، إلى جانب الاستخدام الفعّال للتقنيات الرقمية في اتخاذ القرار وتقديم الرعاية، مشدداً على ضرورة تفعيل البحث العلمي، والابتكار لدعم مرونة القطاع الصحي واستجابته للمتغيرات.

تُعد المملكة العربية السعودية من الدول التي تبنت هذا التوجّه حيث نصّ النظام الأساسي للحكم على أن الرعاية الصحية حق لكل مواطن، وسعت المملكة العربية السعودية لتقديم خدمات صحية مجانية وشاملة منذ تأسيس وزارة الصحة عام 1949 مع توسع تدريجي في دور القطاع الخاص وهيئات مستقلة في إطار رؤية 2030 وقد أظهرت التجربة الوطنية السعودية ممارسات متنوعة تعبّر عن اقتصاد المعرفة، أبرزها تبني نظام صحي إلكتروني، ورفع الكفاءة عبر التدريب والتراخيص المهنية، واعتماد نهج البيانات الضخمة في مراقبة الأوبئة كما حدث في إدارة أزمة كوفيد-19.

(Badreldin et al., 2025,p:9-13,p20-23,p41)

5/3 معوقات ممارسات اقتصاد المعرفة وأثرها على فاعلية رأس المال البشري في القطاع الصحي

يوفر اقتصاد المعرفة العديد من الفرص النوعية لتطوير رأس المال البشري، إلا أن هذا التحوّل لا يخلو من تحديات جوهرية، خصوصاً في مؤسسات القطاع الصحي كالمستشفيات ومراكز الرعاية الصحية، في هذا الإطار تبرز مجموعة من المخاطر التي قد تُعيق تفعيل دور ممارسات اقتصاد المعرفة وتتمثل فيما يلي:

صعوبة تطبيق الأفراد المعرفة المكتسبة وترجمتها إلى ممارسات عملية في بيئة العمل.

ضعف المعرفة العملية وظهور الفجوة بين التعليم النظري والمهارات العملية، إذ إن العديد من النظم التعليمية تركّز على الحفظ دون تطوير مهارات التفكير النقدي أو الإبداعي.

بطء الأنظمة التعليمية التقليدية في الاستجابة للتطورات الحديثة في سوق العمل مما يؤدي إلى إعداد خريجين يفتقرون للمهارات اللازمة للتكيف مع متطلبات الاقتصاد المعرفي والرقمي.

(Guz& Kvashnina,2023,P:6)

المبحث الرابع : الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

مراجعة الباحثة للإنتاج الفكري الصادر باللغتين العربية والإنجليزية في قواعد البيانات ومحركات البحث العلمية في مجال الدراسة الحالية تبين وجود اختلافات واضحة بين الإنتاج العربي، والإنتاج الأجنبي فيما يخص موضوع اقتصاد المعرفة ورأس المال البشري، وتميز الإنتاج العربي بمحدوديته نسبياً مقارنة بالإنتاج الأجنبي في تناوله للعلاقة بين هذين المفهومين، بيد أن الإنتاج الأجنبي شهد اهتماماً أكثر، وتبرز هذه الفروقات الحاجة إلى استثمار أكبر لعملية البحث العلمي في العالم العربي لتعزيز الابتكار، وحصيلة الإنتاج العلمي في ظل اقتصاد المعرفة، مع الحرص والاهتمام بتطوير رأس المال البشري كأحد الأسس لتحقيق النجاح في هذا المجال.

برزت جهود الباحثين من خلال العديد من الدراسات ذات صلة بموضوع الدراسة، والتي من شأنها أن تدعم موضوع الدراسة الحالية، فسيتم استعراض الدراسات الأكثر ارتباطاً بالموضوع في ترتيب زمني يندرج من الأحدث إلى الأقدم على النحو التالي: 1/4 هدفت دراسة (عبد القادر، 2025م) بعنوان: "دور الاقتصاد المعرفي في تدعيم التنمية المستدامة بالتطبيق على رؤية التنمية المستدامة 2030" إلى توضيح مفهوم اقتصاد المعرفة والتنمية المستدامة، وتحليل الأطر التي تعتمدها الدول لتفعيل دور اقتصاد المعرفة في تحقيق أهداف خطط التنمية، مع التركيز على تنمية رأس المال البشري وتعزيز دوره في بناء اقتصاد معرفي يدعم استدامة التنمية بكفاءة وفعالية، واكتسبت الدراسة أهميتها في قضية الربط بين مقومات وموارد الاقتصاد المعرفي التي تستند على العلم والعقل البشري، وبين هدف التنمية المستدامة وهو الإنسان ودوام رفاهيته في ظل الندرة النسبية للموارد الاقتصادية، واعتمدت الدراسة على المنهج



الوصفي التحليلي في تغطية جوانب المحتوى، وتوصلت الدراسة إلى أن الاقتصاد المعرفي يساهم بفعالية في تحقيق التنمية المستدامة عبر دعم الابتكار، وتطوير رأس المال البشري، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على تطوير البنية التحتية الرقمية، وتحفيز الاستثمار في التكنولوجيا والاقتصاد المعرفي كمرتكز أساسي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

2/4 كما سعت دراسة (الساعور وآخرون، 2024م) بعنوان: "انعكاسات الاقتصاد المعرفي على أداء رأس المال البشري في العراق أنموذجاً" إلى توضيح مفهوم الاقتصاد المعرفي وأثره في تعزيز رأس المال البشري، وتحليل العلاقة بين الاقتصاد المعرفي ورأس المال البشري في العراق، وتحديد الإمكانيات والمعوقات التي تؤثر على بناء اقتصاد المعرفة، وتقديم مقترحات تدعم العراق في تبني اقتصاد المعرفة، وبرزت أهمية الدراسة في ارتباطها بموضوع الاقتصاد المعرفي، ودور رأس المال البشري في تعزيز القيمة المضافة والميزة التنافسية للقطاعات الاقتصادية، مع التركيز على تقديم مقترحات تطبيقية تساهم في معالجة التحديات الاقتصادية وتطوير الأداء المؤسسي من خلال الإبداع والابتكار، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن رأس المال البشري يمثل عنصراً استراتيجياً في بناء الاقتصاد المعرفي، ومعالجة الاقتصاد العراقي من قصور في تفعيل مؤشرات اقتصاد المعرفة، لاسيما في مجالي التعليم والبنية التحتية، كما يواجه تحديات بارزة تتمثل في نقص الكفاءات وضعف مؤشرات الابتكار، إلى جانب تسجيل المخترعين في براءات الاختراع خارج البلاد خشية انتهاك حقوق الملكية الفكرية داخلها.

3/4 كما قدمت دراسة (Sibinga And Others, 2022) بعنوان:

Poor Economics– Knowledge Economy and The Existing
Knowledge Gaps (Higher and Academic Education) In
Healthcare; How To Overcome?
معلومات عن العناصر والخصائص



الرئيسية لاقتصاد المعرفة، وتأثير اقتصاد المعرفة وركائزه للبنك الدولي على تطوير نظام الرعاية الصحية الوطنية وسلامة المرضى، وتوضيح خطة عمل منظمة الصحة العالمية الحالية بشأن سلامة المرضى في الفترة (2021-2030) وتكتسب الدراسة أهميتها بتركيزها على دور اقتصاد المعرفة في سد الفجوات المعرفية في التعليم العالي والرعاية الصحية بالدول النامية، من خلال تطوير رأس المال البشري، وتعزيز البنية التحتية الرقمية، بما يساهم في تحسين جودة الخدمات وتحقيق تنمية مستدامة قائمة على المعرفة، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وخلصت الدراسة إلى أن اقتصاد المعرفة يعتمد على رأس المال البشري والأصول غير الملموسة، ويشمل التغير في متطلبات المعرفة والمهارات والتحول في الأصول من خلال نهج مختلف في توجيه العملاء وتقديرهم سواءً مع المجتمع، أو مع منظمات الرعاية الصحية، ويضيف اقتصاد المعرفة بُعداً قيماً إلى ثقافة الجودة، ومع ذلك فإن الجانب السلبي هو اتساع الفجوات القائمة ومن العناصر الهامة للتغلب عليها هو التعليم العالي والأكاديمي من خلال توفير بيئة تعليمية جيدة البناء، ومستدامة تناسب الطلاب والمعلمون والحوكمة المؤسسية، كما أوصت الدراسة بالاهتمام بنطاق التعليم، وجودة المعرفة المتوازنة والمصممة بشكل جيد، والاهتمام بمبدأ مشاركة المعرفة المتاحة والمتوسعة وتبادلها بنشاط هادف من خلال التعاون القائم على النزاهة.

4/4 ركزت دراسة (عطية، 2021م) بعنوان: "أثر الاقتصاد المعرفي في تحسين كفاءة الأداء لرأس المال البشري" دراسة قياسية على الاقتصاد السعودي خلال الفترة (2007م - 2018م) في إلقاء الضوء على مفهوم الاقتصاد المعرفي ورأس المال البشري، واستعرضت الدراسة مؤشرات الاقتصاد المعرفي بالمملكة العربية السعودية، وتكمن أهمية الدراسة في تحليل الوضع المعرفي في المملكة العربية السعودية، وتقييم دور الاقتصاد المعرفي على تحسين الأداء لرأس المال البشري واعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي الاستنباطي في جمع الآراء والمعلومات، والحقائق المتعلقة في محاور الدراسة كما تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة من خلال تتبع التقارير



السوية للمملكة المقدمة من البنك الدولي، وهيئة الإحصاء وتفسير النتائج وتحليلها باستخدام برنامج الإحصاء الاقتصادي (10) EViews لمعرفة مدى تأثير الاقتصاد المعرفي على أداء رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى تدني مكانة المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بمؤشر الرقم القياسي لاقتصاد المعرفة وأن مؤشر رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية تغير بشكل إيجابي، وارتفع بشكل ملحوظ وذلك لرغبة المملكة العربية السعودية في رفع مرتبتها لهذا المؤشر ليتناسب مع طموحاتها، كما ساهم الاقتصاد المعرفي المستمر على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في رفع وتحسين أداء رأس المال البشري لحفز الاقتصادات المحلية والوطنية، وبرزت توصيات الدراسة في زيادة الإنفاق على البحوث والتطوير، وتدريب الأفراد، والاهتمام بالبنية التحتية لتقنية المعلومات وتطوير منظومة التعليم، لتحقيق الدور الفعال للاقتصاد المعرفي في تحسين أداء رأس المال البشري.

5/4 هدفت دراسة (Budrin & Others, 2020) بعنوان: " Integrated educational projects as a methods of human capital development in the knowledge economy " إلى دراسة تأثير المشاريع التعليمية المتكاملة على تنمية رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، وبيان مفهوم المشروع التعليمي المتكامل وخصائصه وتفاصيل تنفيذه عملياً من خلال تعليم وتدريب المتخصصين، ودراسة تأثيره على تكوين مهاراتهم وكفاءاتهم المهنية، ومعرفة احتياجات الجهات المشاركة في تشكيل الكفاءات المهنية، والشخصية للمهنيين المستقبليين، وكذلك تنفيذ المشروع التربوي المتكامل في عملية تعليم وتدريب المتخصصين، ودراسة أثره على تشكيل مهاراتهم وكفاءاتهم المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي أسلوب دراسة الحالة، والاعتماد على المقابلات لجمع المعلومات والبيانات، وبرزت أهمية الدراسة من خلال تسليطها الضوء على التحديات



التي تواجه الخريجين في سوق العمل بسبب افتقارهم لعدد من الكفاءات العملية والمساهمة في توفير أحد الحلول وهو عبارة عن نظام (التعلم من خلال التجربة)، وتبعاً لنتائج الدراسة تساهم المشاريع التعليمية على تنمية رأس المال البشري بدعم من الجامعات من خلال ربط التعليم الأكاديمي، والمعرفة والمهارات العملية من خلال أشكال التعلم المختلفة لتأهيلهم للوظائف في سوق العمل في ظل الاقتصاد المعرفي المعاصر، وإيجابية تقييم تأثير المشاريع التعليمية المتكاملة على تنمية رأس المال البشري، وإن إدخال وتطوير المشاريع التعليمية المتكاملة يُعد وسيلة لتشكيل رأس المال البشري للشركات العاملة في اقتصاد المعرفة، وأوصت الدراسة بتطوير المسارات الفردية في برنامج الماجستير تلبيةً لطلبات المختلفة للطلاب لتطوير الكفاءات المهنية، والاستخدام الأوسع للفرص المتاحة لكل من الجامعة والشركاء الحاليين، وإتقان كمية أكبر من المحتوى الأكاديمي والعملية في وقت قصير.

6/4 وكشفت دراسة (الحرملية وآخرون، 2020م) عن درجة الممارسات الإدارية لمديري مدارس التعليم الاساسي في ضوء متطلبات مجتمع اقتصاد المعرفة، والتعرف على أبرز التحديات التي تواجه مدرء مدارس سلطنة عمان في ممارسة أدوارهم وفقاً لمتطلبات مجتمع اقتصاد المعرفة، وتتجلى أهمية هذه الدراسة في سعيها لمعرفة مدى توظيف مديري المدارس لمتطلبات اقتصاد المعرفة في ممارساتهم الإدارية، والمساهمة في بناء مجتمع معرفي متلائم مع الثورة المعرفية من خلال نشر ثقافة توظيف التكنولوجيا في البيئة المدرسية إلى جانب ندرة الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع في سلطنة عُمان، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، والاستعانة بالاستبانة كأداة للدراسة، وتمثلت عينة الدراسة مجموعة من مدرء المدارس في السلطنة حيث بلغ عددهم (125) في ضوء متغيرات النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الممارسات الادارية لمدرء مدارس التعليم الاساسي في ضوء متطلبات مجتمع اقتصاد المعرفة جاء بدرجة كبيرة جداً بمتوسط عام بلغ (4.50)، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة



الممارسات الادارية لمدراء مدارس التعليم الأساسي في ضوء متطلبات مجتمع اقتصاد المعرفة وفقاً لمتغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة تدريب مدراء المدارس على الممارسات الإدارية المطلوبة في ضوء مجتمع اقتصاد المعرفة، والتركيز على الأدوار الجديدة للمدير ليكون داعم ومطور للمعرفة في المدرسة، تزويد المدارس بالبرمجيات المناسبة لنشر المعرفة الضرورية.

7/4 توجهت جهود دراسة (هزايمة، 2016م) إلى معرفة واقع ممارسات اقتصاد المعرفة في المدارس الحكومية في محافظة إربد، خاصة بعد تنفيذ مشروع التحول نحو الاقتصاد المعرفي، الذي تبنته وزارة التربية والتعليم الأردنية، واكتسبت الدراسة أهميتها من خلال إبراز دور وزارة التربية والتعليم الأردنية في تبني الاقتصاد المعرفي، وأثره في تطوير العملية التعليمية، إضافةً إلى دوره في تقييم تنفيذ البرنامج ورصد التقدم المحقق لوضع استراتيجيات مناسبة لمعالجة التحديات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع البحث والذي تكون من جميع مديري ومديرات المدارس في قسبة إربد ولوائيّ الطيبة والوسطية، وقد أظهرت نتائج البحث مجموعة من النتائج منها: أن ممارسات اقتصاد المعرفة في المدارس كانت مرتفعة على مجالي (المعرفة وتوظيفها، دمج التكنولوجيا في المناهج «المعرفة المبكرة»)، بينما كانت بدرجة متوسطة على مجال (تكنولوجيا المعلومات)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = (0.05)$ بين وجهات نظر مديري المدارس تعزى لمتغير الجنس (الذكر، الأنثى)، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على توفير المختبرات الحاسوبية الحديثة المجهزة بأحدث الأجهزة، والبرمجيات، وأعداد الطلبة.

أبرز ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة:

- تميزت الدراسة الحالية بتكامل التحليل النظري لتحسين أداء رأس المال البشري في القطاع الصحي بالملكة العربية السعودية مما يساهم في تقديم الرعاية الصحية



بمعايير عالية الجودة والكفاءة للمواطنين والمقيمين بشكل عام، والحاج والمُعتمدين والزوار بشكل خاص.

- تُعد الدراسة الحالية الأولى عربياً - على حد علم الباحثة - التي هدفت إلى دراسة أثر واقع ممارسات اقتصاد المعرفة على أداء رأس المال البشري في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية بحسبانه موضوعاً مهماً وحيوياً، ومن المجالات العصرية في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تسعى إلى بناء اقتصاد مزدهر قائم على المعرفة، يُعزّز مكانة المملكة العربية السعودية كقوة استثمارية عالمية.
- تميزت الدراسة الحالية بتشخيصها للفجوات التي تُعيق ممارسات اقتصاد المعرفة في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية، مما يسمح بتحسين أداء رأس المال البشري فيها إلى أعلى المستويات بحيث تنعكس آثار ذلك على إنتاجية، وابتكار رأس المال البشري.

- تُعد هذه الدراسة إضافة نوعية للمجال من خلال طرح موضوعات جديدة قابلة للتطوير في دراسات لاحقة، وتوفير مادة علمية تسهم في دعم المكتبة العربية في هذا التخصص.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- أظهرت مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع اقتصاد المعرفة ورأس المال البشري تقاطع العديد منها مع الدراسة الحالية في عدد من المحاور منها اعتماد معظمها على المنهج الوصفي باستثناء دراسة (عطية، 2021م) التي استخدمت المنهج الاستقرائي الاستنباطي.
- عند مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع اقتصاد المعرفة وأداء رأس المال البشري، يتضح أنها قد تنوعت في توجهها القطاعي بين التعليم، الصحة، الصناعة، والإدارة العامة فقد ركزت أحدث الدراسات على القطاع الصحي مثل دراسة



(عبدالقادر، 2025م) في مؤسسات الصحة الأولية الجزائرية، بينما اتجهت دراسات مثل (الساعور، 2024م) إلى استكشاف اقتصاد المعرفة في المجالات التعليمية، تحديداً التعليم الثانوي والعالي، وهو اتجاه استمر منذ سنوات، كما تؤكد دراسات سابقة مثل (هزايمة، 2016م) والتي ركزت في قطاعي الجامعات أو المدارس، أما بعض الدراسات مثل دراسة (العلي، 2020م) فقد استهدفت القطاع الإداري والحكومي العام، بينما هناك دراسات ذات طابع نظري تحليلي مثل (الحرملية وآخرون، 2020م) لم تُطبق ميدانياً على قطاع بعينه.

• عند مراجعة التوجهات البحثية السابقة، يُلاحظ أن القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية لم يحظَ بالاهتمام الكافي من حيث دراسة ممارسات اقتصاد المعرفة وأثرها على رأس المال البشري، مما يمنح الدراسة الحالية قيمة مضافة وخصوصية ناتجة عن تركيزها على هذا القطاع الحيوي ضمن سياق وطني محدد.

• تميّزت الدراسة بتركيزها التحليلي على أربعة من أبرز أبعاد اقتصاد المعرفة، وهي: التعليم، والبحث والتطوير، والابتكار، وتكنولوجيا المعلومات، وذلك في سياق القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية. وقد تناولت الدراسة هذه الأبعاد من خلال مراجعة الأدبيات والنماذج النظرية ذات الصلة، مما يُسهم في سد فجوة معرفية في الأدبيات العربية، ويقدم رؤية نظرية يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات الصحية المرتبطة باقتصاد المعرفة.

نتائج الدراسة وتوصياتها

أولاً: النتائج

من خلال تحليل الأدبيات والنماذج النظرية في مجال اقتصاد المعرفة ورأس المال البشري، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج الرئيسة كما يلي:



أظهرت الدراسة أن ممارسات اقتصاد المعرفة تسهم بفاعلية في تحسين أداء رأس المال البشري في القطاع الصحي السعودي، من خلال تطوير المهارات، وتعزيز الكفاءة، ودعم التعلم المؤسسي القائم على المعرفة.

تساهم ممارسات اقتصاد المعرفة مثل التعليم المستمر، والتدريب، والابتكار، وتوظيف التقنية في تطوير كفاءة العاملين في القطاع الصحي، كما تُمكنهم من مواكبة التغيرات السريعة في بيئة العمل الطبية والإدارية.

أظهرت الأدبيات وجود فجوة واضحة في معالجة العلاقة بين اقتصاد المعرفة والقطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، إذ تركز معظم الدراسات السابقة على قطاعات التعليم أو الصناعة، مع ندرة الأبحاث التي تتناول هذا الارتباط داخل المؤسسات الصحية السعودية.

تؤكد النماذج النظرية أن فعالية تطبيق ممارسات اقتصاد المعرفة تتطلب أكثر من مجرد بنية تكنولوجية متطورة، حيث يلزم توافر بيئة تنظيمية داعمة تعتمد على ثقافة التعلم، والتعاون، والمشاركة المعرفية، مما يجعل الثقافة المؤسسية عنصراً حاسماً في تفعيل تلك الممارسات في بيئة العمل الصحي.

يشير عدد من الدراسات إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري يجب أن يُنظر إليه كمسار استراتيجي طويل الأمد، يركز على بناء القدرات وتطوير المهارات باستمرار، خصوصاً في القطاع الصحي الذي يتطلب جاهزية عالية ومواكبة دائمة للتطورات المعرفية والتقنية.

ثانياً: التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ناتجة عن تحليل الأدبيات والنماذج النظرية ذات الصلة باقتصاد المعرفة ورأس المال البشري، يمكن تقديم عدد من التوصيات التالية:



تعزيز تبني ممارسات اقتصاد المعرفة داخل المؤسسات الصحية، من خلال التركيز على تطوير بيئة تنظيمية داعمة للتعليم المستمر، ومشجعة على تبادل المعرفة والابتكار.

إعادة النظر في سياسات التدريب والتعليم في القطاع الصحي، بما يضمن مواءمتها مع متطلبات الاقتصاد المعرفي، وتوجيهها نحو بناء المهارات المعرفية والتقنية للعاملين.

تشجيع الدراسات التطبيقية التي تختبر مدى فاعلية ممارسات اقتصاد المعرفة في المؤسسات الصحية المحلية، لسد الفجوة بين الطرح النظري والممارسات الواقعية.

الاستفادة من النماذج العالمية في تطبيق اقتصاد المعرفة، مع تكيفها وفقاً لاحتياجات القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، بما يضمن توافقها مع السياق المحلي من الناحية التنظيمية والثقافية.

الخاتمة

استعرضت هذه الدراسة المفاهيم المرتبطة باقتصاد المعرفة، وأثرها على رأس المال البشري، مع التركيز على القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية من خلال تحليل الأدبيات والنماذج النظرية، وسعت لتوضيح أثر ممارسات اقتصاد المعرفة على أداء رأس المال البشري.

كما بينت الدراسة أن هناك حاجة لمزيد من الاهتمام البحثي بهذا المجال وذلك لندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين اقتصاد المعرفة والقطاع الصحي من منظور نظري شامل، وبذلك تقدّم هذه الدراسة أساساً يمكن البناء عليه في أبحاث لاحقة، سواء كانت نظرية أو تطبيقية لدعم تطوير رأس المال البشري في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي وعلاقتها بكافة المجالات التطبيقية.



قائمة المراجع

أولاً: المصادر العربية

- 1/ أبو شهاب، عبد الرحمن نمر عبد الرحمن، والشعار، إسحق محمود نزال. (2019). أثر رأس المال البشري على إنتاجية القطاع الصناعي في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/1309277>
- 2/ البنك الدولي. (2024). مؤشر رأس المال البشري للمملكة العربية السعودية. تم الاسترجاع في 8 مارس 2025، من <https://databank.worldbank.org/source/human-capital-index>
- 3/ الجهني، نجاة سليمان دخیل الله، وممدوح، أيمن عايد محمد. (2024). واقع ممارسات اقتصاد المعرفة في المرحلة الثانوية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات. مجلة جامعة المدينة العالمية للعلوم التربوية والنفسية، ع 14، 1 - 37. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/1466618>
- 4/ الحرملية، أمل عبد الله والمعمرية، حمدة عيد، والمقبالية، موزة عبد الله. (2020). الممارسات الإدارية لمديري المدارس في ضوء متطلبات مجتمع اقتصاد المعرفة بسلطنة عمان. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 4(16)، 201-202. doi: 10.33850/jasep.2020.73253
- 5/ الساعور، لوره باسم بشير والكواز، سعد محمود خليل وإبراهيم، طارق نوري. (2024). "انعكاسات الاقتصاد المعرفي على أداء رأس المال البشري في العراق انموذجاً". تنمية الرافدين، 43(141)، 94، 78، 182569. <https://doi.org/10.33899/tanra.2024.182569>
- 6/ السعدي، أديب قاسم شندي، وعساف، حيدر حسين. (2023). قياس أثر مؤشرات الاقتصاد المعرفي علي دليل التنمية البشرية في بلدان مجلس التعاون الخليجي والعراق للمدة "2010-2020". مجلة الدراسات المستدامة، مج 5، ع 1، 1445 - 1462. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/1344326>
- 7/ الشمري، محمد جبار طاهر، والحدراوي، حامد كريم. (2011). عمليات إدارة المعرفة وأثرها في مؤشرات الاقتصاد المعرفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من المؤسسات الرقمية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ع 18، 173 - 219. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/423448>



8/الشهري، عبد المنعم. (2023). اقتصاد المعرفة ودورها في التنمية (مراجعة أدب الموضوع). International Journal of Research and Studies Publishing, 4(46), 85–104.

<https://doi.org/10.52133/ijrsp.v4.46.4>

9/الصعوب، اسماعيل محمود عمر. (2021). درجة تطبيق مبادي اقتصاد المعرفة لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الكرك بالأردن من وجهة نظر المديرين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج 5، ع 47، 57 - 75. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1236607>

10/الغالبي، كريم سالم حسين، والقصير، إبراهيم خليل سلطان. (2021). تحليل أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي المستدام: السعودية إنموذجا. مجلة الدراسات المستدامة، مج 3، ملحق، 388 - 426. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1203696>

11/المالكي، عبد الله بن محمد بن صالح، وعبيد، جمال محمود عطية. (2014). جهود المملكة العربية السعودية نحو الاقتصاد القائم على المعرفة. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، مج 8، ع 1، 39 - 77. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/859918>

12/برودي، نعيمة، وصالح، حامد أسامة. (2008). رأس المال الفكري: التحدي الجديد في ظل الاقتصاد الجديد. المؤتمر العلمي الدولي الثاني حول إدارة وقياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية، مج 2، البليدة: مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية وجامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، 1 - 17. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/645855>

13/بعزيز، حمه، وخميلي، فريد. (2024). اقتصاد المعرفة: مراجعة الأدبيات ومستقبل توجهات البحث: دراسة بيليو مترية. مجلة المنهل الإقتصادي، مج 6، ع 2، 405 - 414. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1454150>

14/بن جيمة، مريم. (2018). اقتصاد المعرفة ومبررات التحول إليه. مجلة البشائر الاقتصادية، مج 4، ع 1، 123 - 136. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/893995>

- 15/بوالقدرة، نزيهة. (2018). اقتصاد المعرفة في الجزائر: قراءة تحليلية في الإطار البديل للاقتصاد التقليدي. مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، ع 7، 359 - 392. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1285093>
- 16/خاطر، إبراهيم نادر شحاتة، دياب، محمد عبد القادر، وإبراهيم، إيمان مصطفى. (2020). قياس رأس المال البشري في منشآت المراجعة: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، مج 34، ع 3، 215 - 256. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1125632>
- 17/رنان، رايح، وبن باير، الحبيب. (2022). أثر رأس المال البشري على الاقتصاد الرقمي في البلدان العربية: دراسة قياسية للفترة "2013-2020". مجلة المالية والأسواق، مج 9، ع 2، 244 - 266. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1319044>
- 18/سعيد، محمد علي، وسعيد، عبد الباقي إدريس. (2020). دور رأس المال البشري في التنمية المستدامة في السودان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1341586>
- 19/شيباني، عبد القادر وشريف حسان. (2022). مساهمة اقتصاد المعرفة في التوجه نحو الاستثمار وتبني المشاريع الريادية القائمة على الابتكار في الوطن العربي - تجربة الإمارات العربية أنموذجاً - The contribution of the knowledge economy to the orientation towards investment and the adoption of entrepreneurial projects based on innovation in the Arab world The experience of the Arab Emirates as a model.
- مجلة البصائر للبحوث في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 1(1)، 42-55. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/220490>
- 20/عبابسة، هاشمي أحمد، وغوفي، عبد الحميد. (2016). رأس المال الفكري: إشكالية مفهوم. أبحاث اقتصادية وإدارية، ع 20، 167 - 188. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/892714>
- 21/عبد الحكيم، أحمد زهير. (2022). الاستثمار في رأس المال البشري كأحد متطلبات التنمية المستدامة في ضوء رؤية مصر 2030: المعوقات والتحديات. أعمال مؤتمر: الجوانب القانونية



والاقتصادية للتنمية المستدامة، مج2، القاهرة: كلية الحقوق - جامعة عين شمس، 613 - 650.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1412922>

22/عبد الحميد، أسماء عبد الفتاح نصر. (2021). تصور مقترح لاستثمار رأس المال الفكري في

الجامعات المصرية في ظل التحول العالمي نحو اقتصاد المعرفة. المجلة التربوية، ج81، 713 -

767. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1099282>

23/عبد المنعم، هبة وقعلول، سفيان. (2019). اقتصاد المعرفة ورقة إدارية، أبو ظبي، الإمارات

العربية المتحدة، صندوق النقد العربي.

24/عربيات، عمر غالب محمد. (2019). أثر الاقتصاد المعرفي على الميزة التنافسية: دراسة حالة

على العاملين في الصيدليات في مدينة السلط. مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج 5،

عدد خاص، ص 681 - 694. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1027556>

25/عساس، يمينة وقرميطي، وردة. (2019). دور اقتصاد المعرفة في تعزيز تنافسية المؤسسات

الجزائرية - دراسة ميدانية للبنك الوطني الجزائري بولاية الجلفة - مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة،

(1)2 , 116-133. مسترجع من <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/123577>

26/عصام أحمد سلام، محمد. (2022). دور اقتصاد المعرفة في دعم التنمية المستدامة. المجلة

الدولية للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية، 1(2) , 75-115.

doi: 10.21608/ijaefs.2022.161315.1002

27/عطية، فاطمة. (2021). أثر الاقتصاد المعرفي في تحسين كفاءة الاداء لرأس المال البشري

دراسة قياسية على الاقتصاد السعودي خلال الفترة 2007 -2018. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم

السياسية، 22(2), 35-68. doi: 10.21608/jpsa.2021.160192

28/عمام، ريم. (2018). رأس المال البشري كمورد استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية في ظل

الاقتصاد الرقمي: دراسة حالة المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز بقصر البخاري. مجلة

الدراسات الاقتصادية المعقدة، ع 9، 1 - 22. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1142588>

29/عبد القادر، فاطمة سيد. (2025). دور الاقتصاد المعرفي في تدعيم التنمية المستدامة

بالتطبيق على رؤية التنمية المستدامة 2030. المجلة العربية للإدارة مج 45، ع2، 37-64

<https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.21608/aja.2022.136003.1239>

- 30/قارة، عبدالحفيظ، وقاسمي، كمال. (2020). دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية: دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة. مجلة مجاميع المعرفة، مج6، ع1، 181 - 196. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1061956>
- 31/قذيفة، محمد، وفريد، حمامي. (2023). القيادة التشاركية والاستثمار في رأس المال البشري. مجلة الحوار الثقافي، مج 12، ع1، 291 - 311. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1389883>
- 32/نور الإيمان، قمو وكريمة، كادي. (2023). دور التدريب في تنمية رأس المال البشري: دراسة ميدانية بكلية علوم التسيير وكلية العلوم الإنسانية - جامعة قاصدي مرباح ورقلة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
- 33/هزايمة، فاضل غازي. (2016). واقع ممارسات اقتصاد المعرفة في المدارس الحكومية بمحافظة إربد في ضوء تطبيق برنامج تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة. مجلة التربية، ع 168، ج 1، 475 - 501. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/772011>

ثانياً: المصادر الانجليزية

- 1/Alharbi, Mohammad. (2018). An analysis of the Saudi health-care system's readiness to change in the context of the Saudi National Health-care Plan in Vision 2030. *International journal of health sciences*. 12. 83-87..
- 2/Badreldin, H. A., Al-jedai, A., Alghnam, S., Nakshabandi, Z., Alharbi, M., Alzahrani, A., Alqadri, H., Almodeiheem, H., Alhazmi, R., Althumairi, A., Al-Senani, F., Althari, S., & AlKnawy, B. (2025). Sustainability and resilience in the Saudi Arabian health system 92. The Partnership for Health System Sustainability and Resilience (PHSSR). Retrieved May 15, 2025, from: https://reports.weforum.org/docs/WEF_PHSSR_Saudi_Arabia_2025.pdf
- 3/Budrin, Aleksandr & Soloveva, D & Bylugina, A & Shatokhina, D & Vorobeva, A. (2020). Integrated educational projects as a methods of human capital development in the knowledge economy. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. 940. 012102. 10.1088/1757-899X/940/1/012102.
- 4/David, Paul & Foray, Dominique. (2001). An Introduction to the Economy of the Knowledge Society. *International Social Science Journal*. 54. 10.1111/1468-2451.00355.



- 5/Guz, Natalya & Kvashnina, Margarita. (2023). Human capital and the knowledge economy as key challenges of post-industrial society. E3S Web of Conferences. 381. 10.1051/e3sconf/202338102041.
- 6/Hamed, A. F., Salman, A. S., Yassen, M., Aldabagh, D. A. ., & Savenko, V.. (2024). Human Capital Development in Knowledge Economies. *Journal of Ecohumanism*, 3(5), 798–816. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i5.3938>
- 7/Kraay, Aart C. (2018). Methodology for a World Bank Human Capital Index (English). Policy Research. working paper no. WPS 8593 Washington, D .C: World Bank Group.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/300071537907028892>
- 8/United Nations Development Programme. (2024). Global Knowledge Index 2024. Retrieved June 7, 2025, from
<https://www.undp.org/arab-states/publications/global-knowledge-index-2024>