

دور الأستاذ الجامعي في نشر وتطبيق المعرفة في مؤسسات التعليم العالي

(الجامعات اللبنانية نموذجاً)

الباحثة: سى نزيه درويش

ادارة الاعمال – كلية ادارة الاعمال

جامعة الجنان- لبنان

المستخلص :

أدت الجامعة دوراً في توليد المعرفة عبر إعداد وتأهيل موارد بشرية قادرة على الانخراط في المجتمع، ويرتبط ذلك بوجود أساتذة جامعيين ذات كفاءة ومرونة عالية تقوم بعملية نشر المعرفة ليس فقط من خلال نقلها للطلاب من المعارف السابقة، إنما تعمل على خلق واستحداث معارف وتطويرها بما يتلاءم مع التغيرات التي تطرأ على البيئة التعليمية ما من خلال البحث العلمي الهادف ومواكبة التكنولوجيا. تسعى الجامعات لإمداد المجتمع بمخرجات تعليمية قادرة على مواجهة الصعوبات والتحديات التي يفرضها العصر الحالي. وعليه تهدف الدراسة الراهنة إلى الوقوف على دور الأستاذ الجامعي في نشر المعرفة بين الطلاب، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وتم التوصل من خلال النتائج إلى أن الأستاذ الجامعي يؤدي دور هام في إعداد رأس مال بشري مبدع وأن تطبيق المعرفة في الجامعات اللبنانية مرتبط بتطوير برامج التعليم والدورات التدريبية التي يخضع لها الأساتذة. تساعد إدارة المعرفة على تحقيق أهداف الجامعة، تساعد أداة المعرفة على تقليل الإجراءات الروتينية في العمل لأفراد العينة المبحوثة، كما توفر إدارة الجامعة التسهيلات التعليمية.

الكلمات المفتاحية: الأستاذ الجامعي، رأس المال البشري، إدارة المعرفة، الدورات التدريبية.

The role of professors in the production and dissemination of knowledge Inside Lebanese Universities

Soha Nazih Darwich

Al-Jinan university-Liban

Faculty of Business-Business management

Abstract :

The university played a prominent role in generating knowledge by preparing and qualifying human resources capable of engaging in society, and this is linked to the presence of highly qualified and flexible university professors who carry out the process of disseminating knowledge not only by transferring it to students from previous knowledge, but also working to create and develop knowledge and develop it in a manner that suits With the changes that occur in an environment through purposeful scientific research and keeping pace with technology.

Universities strive to provide society with educational outputs capable of facing the difficulties and challenges imposed by the current era. Accordingly, the current study aims to stand on the role of the university professor in spreading knowledge among students. The descriptive and analytical approach was adopted, and through the results it was concluded that the university professor plays an important role in preparing creative human capital and that the application of knowledge in Lebanese universities is linked to the development of educational programs. and training courses for professors.

Keywords: university professor, human capital, knowledge management, training courses.

المقدمة :

يعتمد القرن الحادي والعشرين على المعرفة واقتصادها، حيث أنه يعرف بإقتصاد المعرفة والذي يتطلب تمكين الأجيال من التعليم والمعرفة اللازمة لتحقيق النجاح في تطوير القدرات الابداعية بما يتوافق مع التطور التكنولوجي، ويعتبر الإستثمار في رأس المال لاسيما البشري منه من ومن أفضل الأنواع الإستثمارية لما يحققه من نتائج فُضلى وواضحة على الإنتاجية داخل مؤسسات التعليم العالي التي تركز على تفعيل دور الأساتذة بهدف تطوير مخرجات التعليم والتقدم نحو مجتمع معرفي مُبتكر عن طريق الطالب الموهوب المبدع.

وبما أن ثقافة التعليم كانت ومازالت مستمرة مع استمرار البشرية، غالباً ما يلجأ الفرد لإكتساب المعلومات والمعرفة الضرورية والحديثة التي تساعد على الإعتماد على نفسه وقدرته في اتخاذ القرارات الصائبة. ولأن الجامعة هي رأس الهرم التعليمي، استحوذت على جمهور كبير كونها مصدراً أساسياً وبالغ الأهمية في عملية تثقيف الفكر وعقول الأفراد، أيضاً هي مركزاً نشطاً لتوليد ونشر المعرفة من خلال المحرك الأساسي وهو الأستاذ الجامعي. إنطلاقاً مما تقدم تعد الجامعة إحدى أهم مؤسسات التعليم في المجتمع وأعلى درجات الهرم في نظام التربية، ويتألف نظام التعليم الجامعي من المدخلات التي تضم المؤهلات والكفاءات من أعضاء الهيئة التعليمية، العمليات في نظام التعليم الذي يركز على طرق التدريس، والمخرجات التي تضم الطلاب والخريجين.

أهمية البحث:

تكمن الأهمية العلمية والعملية لهذا البحث في التركيز على إستثمار المعرفة في رأس المال البشري في مؤسسات المجتمع كافة بهدف الولوج إلى مجتمع مبتكر ومتطور.

إن رأس المال البشري يصنع الحيز التنافسي لما يمتلكه من مهارات عالية وإمكانيات تتوافق مع الانفجار التكنولوجي، ويمثل هذا العنصر قوة فكرية ذهنية تساهم في عملية خلق معارف جديدة ونشرها، وبما أن هذا العصر يحاكي الإقتصاد المعرفي لا بد من إظهار وتوضيح لدور المورد البشري في عملية إدارة المعرفة لاسيما إنتاج المعرفة ونشرها في الجامعات.

كما أن هذه الدراسة هي عملية تطبيقية لموضوع حيوي قابل للتطبيق في مختلف المؤسسات.

أهداف البحث:

يهدف البحث بصفة عامة لدراسة ما إذا كان هناك علاقة بين تطبيق ادارة المعرفة ودور الدورات التدريبية والتشاركية التي يخضع لها أساتذة الجامعة في الإستثمار الأمثل لرأس المال الفكري.

كما يهدف إلى محاولة التعرف على:

دور المعلم في توليد ونشر المعرفة بين الطلاب

العلاقة بين إدارة المعرفة ورأس المال البشري

توضيح دور العمليات التدريبية في تطوير مهارات الأستاذ

أيضاً يسعى إلى توضيح ما إذا كان لهذا الإستثمار دور في بناء مجتمع معرفي من خلال الجامعات اللبنانية.

مشكلة البحث:

تفرضُ متغيرات العصر الحالية على كافة أشكال المنظمات إمتلاك رأس مال بشري ذي كفاءات ومعارف متميّزة، وعلى مستوى عالٍ من المعرفة والمرونة بهدف الإستجابة السريعة لمتطلبات التغيير، وبالشكل الذي يضمن لمؤسّسات التعليم العالي البقاء والإستمرار، ويعتبر الأستاذ الجامعي من أهم العناصر التي تستحوذ على المعرفة والمساهمة في عملية نشرها.

وانطلاقاً مما سبق تتحدد مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو الدور الذي يؤديه الأستاذ الجامعي في عملية نشر وتطبيق المعرفة في مؤسّسات التعليم العالي في لبنان؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الأتية:

- هل يوجد علاقة بين الدورات التدريبية التي يُشارك فيها الأستاذ الجامعي وعملية نشر المعرفة؟
- هل يُساهم الدور الذي يؤديه الأستاذ الجامعي من خلال نشره للمعرفة في الصف في إعداد متخرجين من حملة الفكر الإبداعي؟
- هل يوجد علاقة بين تطوير برامج التعليم العالي وعملية نشر المعرفة في الجامعات ؟

فرضية البحث:

إن ارتفع مستوى كفاءة الأستاذ الجامعي من خلال المشاركة في الدورات التدريبية وتطوير برامج التعليم العالي، يؤدي إلى انعكاس إيجابي في نشر المعرفة في الجامعات.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في أساتذة الجامعات العاملة في لبنان، وطبق هذا البحث على عينة قصدية من أساتذة هذه الجامعات وعمدائها، لأنها مفيدة في الحالات التي نرغب فيها الوصول مباشرة إلى الأفراد المعنيين والفئات المستهدفة في البحث، والتركيز على الجامعات التي تدخل في إحدى التصنيفات العالمية، والتي تدخل ضمن العشر آلاف الأوائل في هذا التصنيف والتي تركز على المعرفة والبحث العلمي. وتمثلت هذه العينة من جامعات خاصة والجامعة الرسمية الوحيدة في لبنان.

الدراسات السابقة:

1- يرى "عويبي كمال" في دراسته حول خصائص وأدوار الأستاذ الجامعي في ظل معايير الجودة، بأن الأستاذ في الجامعة هو الذي يحدد فعالية التعليم وتنمية الدافعية عند الطلاب، كما أكد على ضرورة على آلية التنشئة الاجتماعية لبناء إنسان مثقف وقادر على مواجهة الصعوبات عبر الأستاذ الذي يتمتع بصفات الجودة الشاملة من الناحية العلمية والشخصية. وقدم العويبي تصور مقترح لتطوير أداء المعلم في ضوء إدارة الجودة الشاملة. (عويبي، 2021)

2- هدفت دراسة نادية وعمر، لمعرفة دور إدارة المعرفة في إستثمار رأس المال البشري لإمكانية تبني فلسفة إدارة الجودة الشاملة، وتم استخدام أداة الاستبانة لجمع المعلومات كما وزعت على عينة مؤلفة من 90 إطار، وإستخدم فيها تحليل الإنحدار المتعدد وتحليل التباين الأحادي. وتوصلت الدراسة إلى إيجاد علاقة قوية بين ادارة المعرفة وإستثمار رأس المال

الفكري، وأوصت بالإهتمام برأس المال البشريمن خلال التدريب وتحدي الإحتياجات التدريبية وفق متطلبات إدارة الجودة الشاملة. (حماش و الشريف)

3-تندرج دراسة "ابتسام مشحوق" في إطار الاهتمام بالبحث العلمي باعتباره المحرك الأساسي للتنمية والتطوير، في ظل التحولات وبظهور معالم عصر جديد وهو عصر المعرفة، الذي احتلت فيه المعرفة مكانة خاصة، وازداد الاهتمام فيه بالبحث العلمي الذي يقوم على إنتاج المعارف وتطويرها من خلال مؤسسات البحث العلمي والتطوير، وتوظيفها بكفاءة في مجالات النشاط المجتمعي، وباعتبار الجامعة واحدة من أهم مؤسسات البحث العلمي فقد هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور البحث العلمي الجامعي في تحقيق متطلبات الولوج إلى مجتمع المعرفة، من خلال استطلاع آراء أساتذة التعليم العالي، وتم التوصل إلى أن مواضيع البحث العلمي الجامعي لا تتماشى مع متطلبات المجتمع، مع فتور العلاقة بين الجامعة والقطاع الاقتصادي الاجتماعي، حيث لا يوجد امتداد لنتائج الأبحاث الجامعية على القطاعين الاقتصادي والاجتماعي والذي أرجعه الأساتذة لتفاعل ثلاث عوامل أساسية أهمها: ما تعلق بمخرجات البحث العلمي وما تعلق بالشريك الاقتصادي والاجتماعي، وما تعلق بغياب النصوص التشريعية التي تضمن وتنظم العلاقة بين الجامعة والقطاع الاقتصادي والاجتماعي بصفة دائمة. (مشحوق، 2017)

المدخل الأول: إدارة المعرفة

أولاً: مفهوم إدارة المعرفة

عرفت بأنها الإدارة النظامية الواضحة للمعرفة والعمليات المرتبطة بها واستغلالها، وجمعها وتنظيمها، ونشرها واستخدامها واستغلالها؛ وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة تعاونية يمكن تقاسيمها بشكلٍ جلي من خلال المؤسسة (القهيوي، 2013).

وعرفت أيضاً بأنها مجموعة من العمليات التي تطورت في المنظمات لتوليد وخرن ونقل وتطبيق المعرفة وهي تزيد من قابلية المنظمة للتعلم من بيئتها الخارجية والداخلية أجل صنع القرار (Laudon & Laudon, 2011).

أما على المستوى العملي فإدارة المعرفة فتعتبر تكنولوجيا معلومات وتهتم بقواعد البيانات والمعلومات (Bukowitz & Williams, 2000)، ولكن هناك آخرون ينظرون إليها من منظور تقني عن طريق استخدام تقنيات تسهل نشر المعرفة (Dykeman, 1998) وبحسب

ثانياً: العلاقة بين إدارة المعرفة ورأس المال البشري

تنحصر عملية التفكير في العنصر البشري دون سواه ويعتبر الفرد الموهوب ذات الكفاءة العالية بتر الإبتكارات، وينشط دوره في عمليات إدارة المعرفة من حيث توليد المعرفة وتطبيقها ونشرها بين الطلاب وكافة الأفراد داخل الحرم الجامعي. ويعتبر الأستاذ الجامعي مصدراً من مصادر النمو المستدام. (أرناؤط، 2017)

أما توليد المعرفة من قبل المعلم يكون من خلال تحويل الإنتاج العلمي من أبحاث ورسائل وأطاريح علمية التي يشرف عليها إلي معلومات عامة متاحة أمام الجميع، وتكمن الإفادة من رأس المال البشري في المؤسسات من خلال تعظيم دوره في بناء الميزة التنافسية (Young, 2015)

المدخل الثاني: أهمية رأس المال البشري في الجامعات

يعد الأستاذ الجامعي من أهم العناصر في الجامعة كونه يمثل رأس المال البشري والذي يسعى لإشباع الحاجات التعليمية والمعرفية عند الطلاب مما ينعكس بشكل أو بآخر على مخرجات التعليم العالي. (مجيد و الزيدات، 2008) كما أن رأس المال البشري المتمثل في الأساتذة الجامعيين هو رصيد المعرفة الضمنية المتواجد في الموارد البشرية، والمتولد من القدرة العقلية البشرية التي تكونها مجموعة متفاعلة من الموجودات اللاملموسة (تشمل المعارف؛ الخبرات؛ المهارات؛ التعليم؛ الكفاءات؛ والمؤهلات)، والتي لا بد من الاستثمار فيها لان منحنى إنتاجية تلك الموجودات يتزايد بتقدم العمر وبالتالي الاستثمار يؤدي إلى انتزاع المعرفة الضمنية وتحويلها إلى سلوكيات وممارسات واقعية للاستفادة منها. أما على صعيد الجامعة فهو مورد غير ملموس لكنه من أهم الموارد التي من خلالها يتم رفع إنتاجيتها وربحيتها، كما يساهم في رفع معدل التنافسية مع مثيلاتها في السوق.

المدخل الثالث: أهمية الدورات التدريبية وعلاقتها بإستثمار رأس المال البشري (الأساتذة الجامعيين)

تكمن أهمية وفوائد التدريب في ثلاثة جوانب رئيسية وهي: (سهيلة وعلي، 2003) زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف، وطرق وانسياب العمل، وتعريف العاملين بما هو مطلوب منهم، وتطوير المهارات لديهم لتحقيق الأهداف التنظيمية المطلوبة ويساهم في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المنظمة. يساهم في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة ويساهم في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي؛ وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها وتجديد المعلومات التي تحتاجها لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها. يعمل على توضيح السياسات العامة للمنظمة وتطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية وبناء قاعدة فعالة للاتصالات الداخلية. ويرى مصطفى أبوبكر بأن عملية التدريب يعتبر من المداخل الأساسية لتنمية قدرة المنظمات على تحقيق الميزات التنافسية، ومن خلال إعداد الكادر الوظيفي الكفاء والمؤهل والقادر على حمل الأعباء الاستراتيجية الموجهة نحو تحقيق هذه الميزات. Kasia,John, 2007

كما أن التدريب كمدخل للتربية المستمرة، يعمل على: (سهيلة وعلي، 2003)

- أ. تعديل وتغيير القيم والاتجاهات التي يجب تعديلها بما يتفق مع منظومة القيم التي يتم التوصل إليها.
- ب. تعزيز القيم والاتجاهات الموجودة لدى العاملين والتي تكون مشابهة لمنظومة القيم السائدة في المنظمة. ونلاحظ مما سبق أن التدريب كنشاط ووظيفة رئيسية من وظائف المنظمات المعاصرة يسعى إلى تحسين أداء العاملين في المنظمة وإكساب العاملين المهارات اللازمة التي تمكنهم من مواجهة التغيرات المختلفة في البيئة الداخلية والخارجية بحيث يجب أن تركز استراتيجية التدريب على تحليل نقاط القوة والضعف في أداء وسلوك العاملين الحالي وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة ومن ثم وضع البرامج التدريبية الفعالة من أجل الوصول إلى سلوك وأداء متوقع يساهم في

تحسين أداء العاملين لأعمالهم بأفضل كفاءة وفاعلية وهذا بالتالي يؤدي إلى إدخال تغييرات تكنولوجية على طرق وأساليب العمل وارتفاع كفاءة العاملين في أداء أعمالهم نتيجة امتلاكهم لمهارات فنية وعلمية جديدة تتناسب مع التغييرات المختلفة والتطور في البيئة الخارجية للمنظمة. (نبيل، وعبادي، 2009:3)

الداخل الرابع: تحليل الدراسة التي تناولت بعض من الجامعات اللبنانية

الجدول: 1 - محور إدارة المعرفة:

المجموع	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المحور الأول: تطبيق إدارة المعرفة
241	149	84	8	0	0	العدد
100.00%	61.80%	34.90%	3.30%	0%	0%	النسبة (%)
241	146	87	8	0	0	العدد
100.00%	60.60%	36.10%	3.30%	0%	0%	النسبة (%)
241	142	92	7	0	0	العدد
100.00%	58.90%	38.20%	2.90%	0%	0%	النسبة (%)
241	145	88	8	0	0	العدد
100.00%	60.20%	36.50%	3.30%	0%	0%	النسبة (%)
241	143	89	9	0	0	العدد
100.00%	59.30%	36.90%	3.70%	0%	0%	النسبة (%)
241	143	88	10	0	0	العدد
100.00%	59.30%	36.50%	4.10%	0%	0%	النسبة (%)
241	148	84	9	0	0	العدد
100.00%	61.40%	34.90%	3.70%	0%	0%	النسبة (%)
241	139	93	9	0	0	العدد
100.00%	57.70%	38.60%	3.70%	0%	0%	النسبة (%)
241	134	98	9	0	0	العدد
100.00%	55.60%	40.70%	3.70%	0%	0%	النسبة (%)
241	140	94	7	0	0	العدد
100.00%	58.10%	39.00%	2.90%	0%	0%	النسبة (%)
241	139	94	8	0	0	العدد
100.00%	57.70%	39.00%	3.30%	0%	0%	النسبة (%)
241	138	95	8	0	0	العدد
100.00%	57.30%	39.40%	3.30%	0%	0%	النسبة (%)
241	142	90	9	0	0	العدد
100.00%	58.90%	37.30%	3.70%	0%	0%	النسبة (%)

يتبين من خلال المحور الأول للدراسة تطبيق المعرفة أن أغلب الإجابات هي من محايد الى موافق بشدة حيث أن 62% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أن يعدّ مصطلح إدارة المعرفة من المصطلحات المتداولة بالجامعة، 61% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أن تساعد إدارة المعرفة على تحقيق أهداف الجامعة، 59% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه يتوفر لدى الجامعة رؤية واضحة نحو استراتيجيات ومدخل إدارة المعرفة لديها، 60% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أن تشكل السلوكيات المعرفية للإرادة مثل (تقدير المعرفة، بناء المعرفة، التشارك بالمعرفة) نموذجاً للعاملين، 59% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أن العلاقات التعاونية لدى الجامعة تتبع لها تبادل الخبرات والمعلومات مع الجامعات الأخرى، 59% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أن تستخدم الجامعة أسلوب البحث العلمي لتوليد المعرفة المتعلقة بتحقيق أهدافها العامة، 59% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تستخدم الجامعة أسلوب البحث العلمي لتوليد المعرفة المتعلقة بتحقيق أهدافها العامة، 61% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تشارك الجامعة في المؤتمرات العلمية بما يسهم في اكتساب المعرفة، 57% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تساهم الجامعة بإقامة وتوفير محطات المعرفة لتعزيز التواصل مع جمهور المستفيدين من خدماتها، 56% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تقاسم ومشاركة المعرفة والمعلومات بين العاملين لا يؤثر على فقدان وظيفتهم أو استغلالهم، 58% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه يتم الاستعانة بالخبراء المختصين لتطبيق برامج إدارة المعرفة، 58% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه توفر أساليب التحديث المستمر للمعلومات من خلال التواصل مع البيئة الخارجية، 57% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تهتم الجامعة بإدارة برامج التدريب والتعلم وإنشاء مراكز التعلم الداخلي، 59% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تسعى الجامعة لجذب الكفاءات المتميزة من خارج الجامعة للمساعدة في توليد ونشر المعارف الجديدة.

دور الاستاذ الجامعي في نشر وتطبيق المعرفة في مؤسسات التعليم العالي

جدول: 2- محور استثمار رأس المال البشري

المجموع	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
241	132	102	7	0	0	العدد	تساعد إدارة المعرفة على استثمار رأس المال البشري
100.00%	54.80%	42.30%	2.90%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	134	100	7	0	0	العدد	تساعد إدارة المعرفة الأفراد لتقبل التغيير المتجه نحو إدارة المعرفة من خلال مشاركتهم وتبادلهم المعرفة
100.00%	55.60%	41.50%	2.90%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	146	86	9	0	0	العدد	تعزز إدارة المعرفة كفاءات فرق العمل المستخدمة لشبكات الإتصال الخارجي والداخلي من أجل الوصول للمعرفة الجديدة
100.00%	60.60%	35.70%	3.70%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	129	103	9	0	0	العدد	تتم إدارة المعرفة باستثمار أفكار الإداريين من أجل المشكلات الإدارية
100.00%	53.50%	42.70%	3.70%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	128	105	8	0	0	العدد	ترتبط إدارة المعرفة بالنتائج المعنوية والمادية التي تحققها من خلال أداء الإداريين لأعمالهم بشكل فعال
100.00%	53.10%	43.60%	3.30%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	133	100	8	0	0	العدد	تعزز إدارة المعرفة الجامعة لاستثمارها لرأس المال البشري من خلال (براءات الاختراع والابتكارات والبحث والتطوير)
100.00%	55.20%	41.50%	3.30%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	165	69	7	0	0	العدد	تساعد إدارة المعرفة على تقليل الإجراءات الروتينية في العمل
100.00%	68.50%	28.60%	2.90%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	119	113	9	0	0	العدد	تتم إدارة المعرفة بتقاسم المعرفة بين العاملين
100.00%	49.40%	46.90%	3.70%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	133	99	9	0	0	العدد	تسهم إدارة المعرفة بتقديم الخدمة المتميزة للعملاء ويجهد متميز في الجامعة
100.00%	55.20%	41.10%	3.70%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	131	102	8	0	0	العدد	تساعد إدارة المعرفة في إعداد ميزانية الجامعة من خلال المعلومات المتواجدة المرتبطة بحاجات الجامعة
100.00%	54.40%	42.30%	3.30%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	146	86	9	0	0	العدد	تقدم إدارة المعرفة التغذية الراجعة التي تسهم في التطوير بشكل إيجابي
100.00%	60.60%	35.70%	3.70%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	120	112	9	0	0	العدد	تسهم إدارة المعرفة باستثمار المعرفة الضمنية للعاملين
100.00%	49.80%	46.50%	3.70%	0%	0%	النسبة المئوية	

يتبين من خلال المحور الثاني استثمار رأس المال البشري حيث أن 55% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تساعد إدارة المعرفة على استثمار رأس المال البشري، 56% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تساعد إدارة المعرفة الأفراد لتقبل التغيير المتجه نحو إدارة المعرفة من خلال مشاركتهم وتبادلهم المعرفة، 61% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تعزز إدارة المعرفة كفاءات فرق العمل المستخدمة لشبكات الإتصال الخارجي والداخلي من أجل الوصول للمعرفة الجديدة، 54% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تهتم إدارة المعرفة باستثمار أفكار الإداريين من أجل المشكلات الإدارية، 53% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه ترتبط إدارة المعرفة بالنتائج المعنوية والمادية التي تحققها من خلال أداء الإداريين لأعمالهم بشكل فعال، 55% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تعزز إدارة المعرفة الجامعة لاستثمارها لرأس المال البشريمن خلال (براءات الاختراع والابتكارات والبحوث والتطوير)، 69% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تساعد إدارة المعرفة على تقليل الإجراءات الروتينية في العمل، 49% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تهتم إدارة المعرفة بتقاسم المعرفة بين العاملين، 55% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تسهم إدارة المعرفة بتقديم الخدمة المتميزة للعملاء وبجهد متميز في الجامعة، 54% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تساعد إدارة المعرفة في إعداد ميزانية الجامعة من خلال المعلومات المتواجدة المرتبطة بحاجات الجامعة، 61% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تقدم إدارة المعرفة التغذية الراجعة التي تسهم في التطوير بشكل إيجابي، 50% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تسهم إدارة المعرفة باستثمار المعرفة الضمنية للعاملين

جدول:3- الدورات التدريبية

المجموع	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
241	96	134	11	0	0	العدد	تنفذ إدارة الجامعة برامج تدريبية تهدف الى تنمية القدرات المعرفية لدى المعلمين
100.00%	39.80%	55.60%	4.60%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	103	129	9	0	0	العدد	تشجع الأساتذة على المشاركة في تقييم احتياجاتهم التدريبية
100.00%	42.70%	53.50%	3.70%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	105	128	8	0	0	العدد	ينفذ في الجامعة برامج تدريبية وورش عمل تهدف الى تنمية القدرات الإبداعية
100.00%	43.60%	53.10%	3.30%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	159	73	9	0	0	العدد	توفر إدارة الجامعة التسهيلات التعليمية
100.00%	66.00%	30.30%	3.70%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	98	134	9	0	0	العدد	تتيح إدارة الجامعة الفرصة الكافية لأعضاء هيئة التدريس لإبداء آرائهم في الأمور التي تتعلق بعملهم
100.00%	40.70%	55.60%	3.70%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	98	135	8	0	0	العدد	تساعد إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على مواجهة التحديات التي تواجههم
100.00%	40.70%	56.00%	3.30%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	116	116	9	0	0	العدد	تعقد الجامعة ورش عمل وندوات وغير ذلك مما له علاقة بالمعرفة
100.00%	48.10%	48.10%	3.70%	0%	0%	النسبة المئوية	
241	135	97	9	0	0	العدد	دعوة متخصص من خارج الجامعة/البلاد للمشاركة في ورش عمل وندوات والمحاضرات ذات علاقة بالمعرفة
100.00%	56.00%	40.20%	3.70%	0%	0%	النسبة المئوية	

يتبين من خلال الجدول أعلاه ، الدورات التدريبية حيث أن 40% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تنفذ إدارة الجامعة برامج تدريبية تهدف الى تنمية القدرات المعرفية لدى المعلمين، 43% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تشجع الأساتذة على المشاركة في تقييم احتياجاتهم التدريبية، 44% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه ينفذ في الجامعة برامج تدريبية وورش عمل تهدف الى تنمية القدرات الإبداعية، 66% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه توفر إدارة الجامعة التسهيلات التعليمية، 41% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تتيح إدارة الجامعة الفرصة الكافية لأعضاء هيئة التدريس لإبداء آرائهم في الأمور التي تتعلق بعملهم، 41% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تساعد إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على مواجهة التحديات التي تواجههم، 48% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أنه تعقد الجامعة ورش عمل وندوات وغير ذلك مما له علاقة بالمعرفة، 56% من أفراد العينة أجابوا موافق بشدة على أن دعوة متخصص من خارج الجامعة/البلاد للمشاركة في ورش عمل وندوات والمحاضرات ذات علاقة بالمعرفة.

تحليل فرضية البحث:

جدول: 4-

Correlations			
الدورات التدريبية	معدل تطبيق إدارة المعرفة		
.795**	1	Pearson Correlation	معدل تطبيق إدارة المعرفة
0.000		Sig. (2-tailed)	
241	241	N	
1	.795**	Pearson Correlation	الدورات التدريبية
	0.000	Sig. (2-tailed)	
241	241	N	

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

يتبين من خلال الجدول أعلاه معامل ارتباط بين تطبيق المعرفة والدورات التدريبية بقيمة 0.795 و دلالة احتمالية $0.05 > 0.000$

هناك علاقة وارتباط قوي بين هذين المتغيرين لذا نقبل الفرضية الأولى
الفرضية الثانية: يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الدور الذي يلعبه الأستاذ وبين إعداد متخرجين من حملة الفكر الإبداعي.

H0: لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الدور الذي يلعبه الأستاذ وبين إعداد متخرجين من حملة الفكر الإبداعي.

H1: يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الدور الذي يلعبه الأستاذ وبين إعداد متخرجين من حملة الفكر الإبداعي.

جدول:5-

Correlations			
استثمار رأس المال الفكري	دور المعلم في إعداد الفكر الإبداعي		
.799**	1	Pearson Correlation	دور المعلم في إعداد الفكر الإبداعي
0.000		Sig. (2-tailed)	
241	241	N	
1	.799**	Pearson Correlation	استثمار رأس المال الفكري
	0.000	Sig. (2-tailed)	
241	241	N	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

يتبين من خلال الجدول أعلاه معامل ارتباط بين دور المعلم في إعداد الفكر الإبداعي و استثمار رأس المال البشري بقيمة 0.799 و دلالة احتمالية $0.05 > 0.000$

هناك علاقة و ارتباط قوي بين هذين المتغيرين لذا نقبل الفرضية الثانية
الفرضية الثالثة: يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطوير برامج التعليم العالي وعملية نشر المعرفة في الجامعات.

H0: لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطوير برامج التعليم العالي وعملية نشر المعرفة في الجامعات.

H1: يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطوير برامج التعليم العالي وعملية نشر المعرفة في الجامعات.

جدول:6-

Correlations			
معدل تطبيق إدارة المعرفة	تطوير برامج التعليم		
.745**	1	Pearson Correlation	تطوير برامج التعليم
0.000		Sig. (2-tailed)	
241	241	N	
1	.745**	Pearson Correlation	معدل تطبيق إدارة المعرفة
	0.000	Sig. (2-tailed)	
241	241	N	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

يتبين من خلال الجدول أعلاه معامل ارتباط بين تطبيق المعرفة وتطوير برامج التعليم بقيمة 0.745 و دلالة احتمالية $0.05 > 0.000$

هناك علاقة و ارتباط قوي بين هذين المتغيرين لذا نقبل الفرضية الثالثة

النتائج والإقتراحات:

- 1- وجود علاقة قوية بين تطبيق المعرفة والدورات التدريبية التي يخض لها المعلم
- 2- وجود علاقة ارتباط بين دور المعلم في إعداد الفكر الإبداعي وإستثمار رأس المال البشري
- 3- وجود علاقة ارتباط قوي بين تطبيق المعرفة وتطوير برامج التعليم
- 4- تساعد إدارة المعرفة على تحقيق أهداف الجامعة
- 5- تساعد إداة المعرفة على تقليل الإجراءات الروتينية في العمل لأفراد العينة المبحوثة
- 6- توفر إدارة الجامعة التسهيلات التعليمية.
- 7- ضعف الفرصة الكافية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس لإبداء آرائهم في الأمور التي تتعلق بعملهم من قبل إدارة الجامعة
- 8- تساعد إدارة الجامعة بشكلٍ ضعيف نوعاً ما أعضاء هيئة التدريس على مواجهة التحديات التي تواجههم

الإستنتاجات:

- نستنتج مما ورد في هذه الدراسة، الآتي:
- 1- كلما ارتفع عدد الدورات التدريبية للأستاذ الجامعي ارتفع معها عملية نشر المعرفة
 - 2- يقوم الأستاذ الجامعي بعملية تحضير وإعداد طلاب ذات تفكير إبداعي ناقد
 - 3- تسعى الجامعات اللبنانية خاصة لنشر المعرفة في كافة أقسامها وبين الطلاب مما يساعد في تحقيق أهدافها
 - 4- يعتبر الإستثمار في رأس المال البشري من أفضل الإستثمارات لما يحققه من نتائج مثلى لاسيما في حل المشكلات الإدارية، كما يساهم في خلق معارف جديدة
 - 5- يعتبر الأستاذ الجامعي الركيزة الأساسية للجامعات.

المقترحات:

- 1- يجب الإهتمام أكثر بتقاسم المعرفة بين العاملين في الجامعات لما له أهمية في زيادة نشر المعرفة
- 2- العمل على تنفيذ برامج تدريبية تهدف الى تنمية القدرات المعرفية لدى المعلمين من قبل إدارة الجامعة، مما يساهم في رفع مستوى العصف المعرفي والإبتكاري
- 3- إعطاء الفرص الكافية لإبداء آراء أعضاء هيئة التدريس في الأمور التي تتعلق بعملهم
- 4- مساعد إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس على مواجهة التحديات التي تواجههم
- 5- الإهتمام أكثر بالأستاذ الجامعي من قبل إدارة الجامعة لما له من دور هام في عملية توليد ونشر المعرفة
- 6- تكثيف ورش العمل والندوات ذات العلاقة بالمعرفة للأساتذة داخل الجامعات.

المصادر:

- ابتسام مشحوق. (2017). دور البحث العلمي الجامعي في تحقيق متطلبات الولوج إلى مجتمع المعرفة. مجلة أبحاث نفسية وتربوية- المجلد 4.
- أرناؤط، (2017). تصور مقترح لخطوات تحسين إدارة رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تنميتها.. مجلة الإدارة التربوية، العدد الخامس عشر نفسية وتربوية- المجلد 4.
- سهيلة عباس، وعلي علي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، عمان: دار وائل للنشر، 2003.
- سوسن مجيد، و محمد الزيادات. (2008). الجودة في التعليم داسات تطبيقية. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- القهيوي، ليث عبد الله (2013). استراتيجية إدارة المعرفة (ص 20). عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- كمال عويسي. (2021). خصائص وأدوار الأستاذ الجامعي في ظل معايير الجودة. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد السادس-العدد الأول- جامعة زيان عاشور بالجلقة. الجزائر.
- نادية حماس، و عمر الشريف. (بلا تاريخ). دور إدارة المعرفة في إستثمار رأس المال الفكري لتبني فلسفة إدارة الجودة الشاملة. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات إقتصادية-31.
- Arun, C. (2018). Making Choices: Social Media Platforms and Freedom of Expression Norms. Regardless of Frontiers.
- Cleary, P., & Quinn, M. (2016). Intellectual capital and business performance. Journal of Intellectual Capital. vol. 17, no. 2.
- Cottrell, S. (2017). Critical thinking skills: Effective analysis, argument and reflection. Macmillan International Higher Education.
- Da'as, R. A. (2019). Teachers' skill flexibility: Examining the impact of principals' skills and teachers' participation in decision making during educational reform. International Journal of Educational Management, 33(2), 287-299.
- J. (1998) Dykeman, toward practice. Knowledge management moves from theory, *Managing Office Technolog*
- R. L. (2000). *The knowledge management*. Bukowitz & Williams. York: Financial Times, New, *fieldbook*. Nondon.
- J. P. (2011). *Management information systems*. Laudon & Laudon , New Jersey: Prentice Hall Upper Saddle River
- Stephen Young. 10. (2015) steps to successful human capital management. *Strategic HR review, vol.5, no. 1*.