

دور عمليات إدارة المعرفة في تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي

أشرف عبد السلام الفيتوري

الاستاذ المساعد-كلية الاقتصاد-جامعة بنغازي

ashraf.elfaituri@uob.edu.ly

تاريخ النشر: 2024.06.07

تاريخ القبول: 2024.05.27

تاريخ الاستلام: 2024.04.17

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور عمليات إدارة المعرفة بأبعادها الأربعة (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة)، وأثرها في تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد-جامعة بنغازي. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وتكوّن مجتمع الدراسة من 320 عضو هيئة تدريس من كلية الاقتصاد. وبلغت عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 162 استبانة. وأظهرت النتائج أن مستوى عمليات إدارة المعرفة بأبعادها (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة) في جامعة بنغازي كان منخفضاً. كما أظهرت الدراسة أن دور الجامعة في تنمية مستوى رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي كان أيضاً منخفضاً. كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لعمليات إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي.

The role of knowledge management processes in developing human capital among faculty members at the University of Benghazi

Ashref A. Elfaituri

University of Benghazi

ashraf.elfaituri@uob.edu.ly

Abstract

This study aimed to identify the role of knowledge management processes in its four dimensions (knowledge generation, knowledge storage, knowledge dissemination, and knowledge application) and its impact on human capital development among faculty members at the Faculty of Economics, University of Benghazi. To achieve the study's objectives, a questionnaire was used as the main tool for data collection. The study population consisted of 320 faculty members from the Faculty of Economics. The number of valid questionnaires submitted for analysis was 162. The findings revealed that the level of knowledge management processes with their dimensions (knowledge generation, knowledge storage, knowledge dissemination, and knowledge application) at the University of

Benghazi was low. The study also showed that the university's role in developing the level of human capital among faculty members at the University of Benghazi was also low. The study also found that there is a positive, statistically significant effect at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) of knowledge management processes on human capital development among faculty members at the University of Benghazi.

Keywords: *knowledge management, human Capital, University of Benghazi.*

1- المقدمة

تعتبر مؤسسات التعليم العالي هي قاطرات التنمية، وتطور المجتمعات، والقوة الدافعة لعجلة التقدم في مختلف جوانب الحياة. وتعد الجامعات من أهم مؤسسات التعليم العالي، وباعتبارها الحاضنة الرئيسية لرأس المال البشري، وكذلك باعتبارها منظمات معرفية ومجتمعية، وتساهم بعناصرها البشرية الذين يحملون الشهادات العليا، ولديهم الخبرات والمهارات، وبمختلف التخصصات العلمية، وكذلك وجود المراكز البحثية في الجامعات، ومصادر المعلومات يساهم في تقديم الخدمات والاستشارات، والتنمية الشاملة للمجتمع ككل. أن امتلاك الجامعات لمصادر المعرفة وقدرتها على توليد المعرفة وتخزينها ونشرها وتطبيقها، من أجل تنمية عناصرها البشرية وتطويرهم في كل الجوانب العلمية والمعرفية، والتي تمثل قوة بشرية علمية قادرة على إدخال تغييرات جوهرية، والاستفادة منها في الابتكار والابداع هو أحد السبل الأساسية لامتلاك الريادة والمنافسة والتميز، وتحسين مستويات الاداء، والقدرة على مواكبة التغييرات والتطورات الدولية.

ولذلك، تكمن القيمة الحقيقية للجامعات في امتلاكها للعناصر البشرية المؤهلة، والتي تتمتع بمستوى عال من المعرفة، وتكون قادرة على توليد المعرفة، والأفكار الجديدة، كما تتمثل هذه القيمة في قدرة الجامعات على توظيف واستثمار هذه العقول البشرية بشكل فعال. لذلك أصبح الاستثمار في رأس المال البشري هو أحد أهم أدوات إدارة المعرفة، من أجل تحقيق الميزة التنافسية وتحسين الاداء المؤسسي في منظمات الاعمال.

2- مشكلة البحث:

تعتبر الجامعات هي الحاضنة الرئيسية لرأس المال البشري بما يملكه اساتذتها من معرفة وقدرة علمية، والتي يكون لها دورا أساسياً في تحسين جودة العملية التعليمية والبحثية، والارتقاء بمستويات أداء هذه المؤسسات، وتحقيق اهدافها المستقبلية، ويكون لديهم القدرة على تقاسم المعرفة، والاستفادة منها في خلق الإبداع والابتكار والتطوير، ولذلك يستلزم الأمر من الجامعات اللببية الانتباه الي دور إدارة المعرفة والعمل على ضرورة تطبيقها في الجامعات اللببية من أجل تنمية وتطوير رأس المال البشري، ولزيادة تراكم المعرفة وتداولها بين اعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتحسين اداءهم بشكل خاص، والمؤسسة بشكل عام.

ويشير الواقع الحالي الي أن معظم الجامعات في ليبيا تواجه العديد من التحديات التي تقلل من التسريع في تطبيق إدارة المعرفة وعملياتها، فقد أشارت دراسة (الصادق، 2017) أن هناك قصورا لدى ادارة الجامعات اللببية في توفير فرص التطور والتنمية المهنية، ومتطلبات القيام بالأبحاث العلمية، وكذلك أن هذه الجامعات

لا تقدم الخدمة والخبرة التي يحتاجها المجتمع بالشكل المطلوب. هذا بالإضافة الي ما اشارت اليه احدي الدراسات العربية وهو ما ينطبق على حال الجامعات الليبية ان هناك قصوراً في قدرة مؤسسات التعليم العالي عن انتاج المعرفة عن طريق البحث العلمي، والإبداع والابتكار، كما تؤكد أن هناك قصوراً في نقل المعرفة عن طريق أهم وظائف الجامعات وهي التدريس او التعليم، بالإضافة الي ذلك، ذكرت ان هناك قصوراً في الوظيفة الثالثة والتمثلة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحلية (محمود، 2018).

كما ذكرت دراسة مرجين (2015) أن أحد جوانب التي تعاني منها الجامعات الليبية هو أن معظم البرامج التعليمية في الجامعات معزولة عن تطور المعرفة والمعلومات والتقنية، وان عدد من هذه الجامعات تعرضت الي هزات كبيرة جعلت منها نظاماً متأخراً عما هو متعارف عليه في الجامعات. وبالتالي جعل التعليم العالي في ليبيا يبتعد عن هدفه الاساسي في تحقيق التقدم في مجال البحوث العلمية، وبناء مجتمع المعرفة الذي يقوم بإنتاج المعرفة، وتوظيفها بكفاءة عالية في جميع الانشطة التنموية والانسانية (الشريف، 2022).

وفي نفس السياق، فقد اشارت احدي الدراسات في ليبيا (سرير، والعريبي، 2020) أن غياب الرؤية الواضحة لدور الجامعات كمنظمات معرفية للمجتمع، وعدم قيامها بدورها في إنتاج المعرفة لخدمة المجتمع، مما يتسبب في زيادة الفجوة المعرفية بين ليبيا والدول المتقدمة. ويؤكد (الموشكي ومحي الدين، 2020) أن تدني مستوى التعليم من اهم الاسباب التي تؤدي الي اتساع حجم الفجوة المعرفية، مما يؤدي الي توسع ظاهرة الامية بشقيها القرائي والرقمي، مما يترتب عليه ضعف المنظومة التعليمية والمعرفية، وتدني مستوى رأس المال البشري والفكري. وبالإضافة الي ذلك، ذكر الهلالي (2011) أن مؤسسات التعليم العالي في الدول العربية تعاني من تواضع رأس المال البشري والفكري بها، بالإضافة الي انخفاض الانتاجية العلمية بشكل لا يلبي متطلبات التنمية في عصر يتسم باقتصاد المعرفة.

ان هذه التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي وخصوصا الجامعات تؤدي الي احتمال فقدان هذه الامكانيات البشرية وما لديها من معارف وخبرات ومهارات، وتفقد الاستفادة من مختلف التخصصات العلمية المتنوعة والمختلفة. لذلك، وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما هو أثر عمليات إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي؟

وللإجابة عن هذا التساؤل سوف يكون من خلال تحقيق اهداف البحث، ومن التحقق من فرضيات الدراسة.

3- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الي تحقيق الاهداف الآتية:

1. التعرف على مستوى عمليات إدارة المعرفة بأبعادها الاربعة (توليد المعرفة، وتخزين لمعرفة، ونشر

المعرفة، وتطبيق المعرفة) لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي.

2. التعرف على مستوى راس المال البشري لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي.

3. التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي.

4- فرضيات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف البحث، فقد تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لعمليات إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي.

وينبثق عن الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوليد المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتخزين المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) نشر المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي.

5- أهمية الدراسة:

1. تستمد الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها، والذي يبحث في دور إدارة المعرفة في تنمية رأس المال البشري في إحدى مؤسسات التعليم العالي. حيث تعتبر إدارة المعرفة أداة لاستثمار رأس المال البشري وتحويل الجامعات الي مجتمعات معرفية من اجل تشجيع البحث والابداع العلمي.

2. تستمد الدراسة ايضاً أهميتها من اعتبار ان الجامعات حاضنة لرأس المال الفكري والبشري، وبما يملكه أساتذتها من معرفة وقدرات علمية، وتساهم في رفع مستوى أداءها.

3. وتتبع أهمية الدراسة من قلة البحوث والدراسات، التي تناولت موضوع إدارة المعرفة وعلاقتها بتنمية رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا.

6- الإطار النظري للدراسة:

في هذا الجزء نستعرض بعض المفاهيم الأساسية ذات الصلة بإدارة المعرفة ورأس المال البشري:

اولاً: مفهوم إدارة المعرفة:

هناك العديد من التعريفات لمفهوم إدارة المعرفة، والتي قد تختلف في الشكل وتتفق في المضمون، او قد تتفق في الشكل وتتباين في المضمون. فالمعرفة أصبحت في ظل هذه العقود القليلة الماضية المورد الأساسي لتوليد الثروة والقيمة، ومصدراً أساسياً في خلق الميزة التنافسية للمنظمات المختلفة الصناعية او الخدمية على حد سواء، ولذا فإن إدارة المعرفة اصبحت هي المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق التميز والإبداع في ظل المعطيات الفكرية التي تصاعد في إطارها العديد من المفاهيم الفكرية الادارية الحديثة وثورة المعلومات والاتصالات، والتغييرات السرعة الهائلة (مركز الدراسات الاستراتيجية، 2012).

ويذكر (Antunes and Pinheiro, 2020) بأن إدارة المعرفة هي مجموعة من أربعة أنواع من العمليات: (1) اكتساب المعرفة: ينطوي على عمليات الإبداع وبناء المعرفة؛ (2) تحويل المعرفة: تخزين المعلومات المفيدة في مستودعات تسهل وصول الأفراد إلى الاهتمام؛ (3) تطبيق المعرفة: هذه هي الطريقة التي يتم استكشافها وتطبيق المعرفة (4) حماية المعرفة. ويعرف (Hajric, 2018) إدارة المعرفة بأنها هي الإدارة المنهجية للأصول المعرفية للمنظمة لغرض خلق القيمة وتلبية المتطلبات الاستراتيجية؛ وهو يتألف من العمليات والاستراتيجيات والأنظمة، التي تدعم وتعزز توليد وتخزين المعرفة وتقييمها ومشاركتها واستخدامها. وعرف (Davenport and Prusak, 1998) إدارة المعرفة هي عملية محددة تنظيماً ومنهجياً لاكتساب وتنظيم واستدامة وتطبيق ومشاركة وتجديد المعرفة الضمنية والصريحة للموظفين لتعزيز الأداء التنظيمي وخلق القيمة. ويذكر (الكبيسي، 2005) على أنها العمليات والادوات التي يشترك في صياغتها إدارتها المستفيدون من المنظمة، لاكتساب وتخزين وتوزيع المعرفة من أجل الوصول الي أفضل الاعمال والمنافسة على المدى الطويل.

ويؤكد (ياسين، 2007) على ان إدارة المعرفة هي مظلة شاملة تتسع لكل نشاطات استقطاب المعرفة وابتكارها وتخزينها والمشاركة في " تدويرها " وإعادة إنتاجها أو ابتكارها، ومن ثم نشرها وتوزيعها داخل المنظمة وبين الأفراد والعاملين وفرق العمل. وبناءً على ما سبق يرى الباحث تعريف إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي على أنها: مجموعة من العمليات التي تتم داخل المؤسسة، حيث تُساعد على إيجاد المعرفة، وتوليدها، وتخزينها، ثم المقدره على نُشرها، واستخدامها من قبل اعضاء هيئة التدريس والطلبة في الانشطة البحثية والتدريسية والاستفادة منها في تطوير مهارات الافراد، وتعزيز تبادل الافكار والمشاركة وتنمية رأس المال البشري وخلق القيمة للمؤسسة.

عمليات إدارة المعرفة:

وقد أشار الكبيسي (2005) إلى أن إدارة المعرفة تتضمن اربعة عمليات جوهرية رئيسية مهما تعددت؛ وهي: توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة، ويؤكد اغلب الكتاب على هذه الاربعة عمليات لإدارة المعرفة والتي نوجزها في الاتي:

أولاً: توليد المعرفة:

ان أحد الأهداف الأساسية لإدارة المعرفة هو توليد المعرفة التي يتم إنتاجها من خلال التفاعل بين الافراد او اعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفي أي مجموعة أو مؤسسة أو منظمة. والمنظمات بحاجة لتوليد المعرفة والافكار والمفاهيم الجديدة. وتشير خشافه (2021) الي ان عملية توليد المعرفة في الجامعات تتمثل في قدرة افرادها على خلق المعارف الجديدة وتساهم في البناء المعرفي من خلال مجموعة من الادوار تقوم بها الجامعة حتى تكون لديها القدرة في توليد المعرفة.

ثانياً: تخزين او تنظيم المعرفة

يشير (Abubakar, et al., 2019) ان تخزين المعرفة هو تخزين المعلومات واسترجاعها، ويجب

على المنظمة التأكد من أن المعرفة المكتسبة أو المشتركة في متناول الآخرين بسهولة. وهذا يعني ببساطة وجود المعرفة في قواعد البيانات الإلكترونية، والوثائق المكتوبة، والمعرفة الضمنية الفردية والجماعية. وتؤكد خشافه (2021) ان عملية تخزين المعرفة من العمليات المهمة في الجامعات للحفاظ عليها من الضياع وتدوينها وحفظها في العديد من الصور ويكون دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري عن طريق تخزين المعرفة وذلك من خلال بناء المستودعات الرقمية، وانشاء قواعد المعرفة، والمكتبات.

ثالثا: نشر المعرفة:

تُعرف عملية نشر المعرفة - والمعروفة أيضًا باسم مشاركة المعرفة - بأنها عملية نقل المعرفة بين الأفراد أو المجموعات أو المنظمات باستخدام مجموعة متنوعة من الوسائل أو قنوات الاتصال (Abubakar, et al., 2019). وتشير خشافه (2021) ان عملية نشر المعرفة من العمليات المهمة في إدارة المعرفة وتنمية رأس المال البشري في الجامعات، وتؤكد على انه لا فائدة من توليد المعارف ما لم يتم نشرها في الاوساط التعليمية والمجتمعية، ويكون دور الجامعة في عملية نشر المعرفة عن طريق: الاهتمام بالنشر العلمي، والانتاج المعرفي الأكاديمي، والاتصال العلمي الأكاديمي، وتسويق البحوث العلمية، وورش العمل، وحلقات النقاش، والتقارير الرسمية والمنشورة.

رابعا: تطبيق المعرفة:

يذكر (المنصوري، وصالح، 2015) ان تطبيق المعرفة يتمثل في الاستفادة منها واستخدامها بالواقع العلمي، فنجاح المنظمات لا يعتمد على امتلاكها للمعرفة، ولكن الأهم هو استخدامها بشكل فعال من الافراد، والذي بالنهاية يقود إلى الإبداع والابتكار والوصول إلى المنظمة المتعلمة. وتشير خشافه (2021) ان ادوار الجامعة في تنمية رأس المال البشري من تطبيق او استخدام المعرفة يكون من خلال: دعم المشروعات البحثية التنافسية، ودعم حاضنات الاعمال البحثية، وانشاء بيوت الخبرة العلمية.

أهمية إدارة المعرفة في الجامعات:

يمكن تحديد أهمية إدارة المعرفة في الجامعات بإيجاز في النقاط الآتية (الكبيسي، 2005؛ خشافه، 2021):

1. تسهم إدارة المعرفة في تحويل الجامعات الي مجتمعات معرفية، وتساعد في زيادة قدرة الجامعة على تحسين قيمتها، وتحسين الاداء المؤسسي، وتعزيز القدرات التنافسية.
2. تعمل إدارة المعرفة على رفع مستوى القيمة الحقيقية للجامعات، التي تكمن في مواردها البشرية وكفاءاتها الفردية والجماعية، والقدرة على توظيف المعارف الضمنية الكامنة، وتحسين الاستثمار في موجوداتها الفكرية.
3. تتيح إدارة المعرفة للجامعة تحديد المعرفة المطلوبة، وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها واستخدامها وتطبيقها.
4. تُعد إدارة المعرفة اداة لاستثمار راس المال البشري، وكذلك أداة للتواصل من خلال جعل الوصول إلى المعرفة للأفراد المحتاجين إليها عملية سهلة.

5. تُعد أداة تحفيز للجامعات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية ولتوليد المعرفة الجديدة والأفكار المتجددة.

ثانياً: مفهوم رأس المال البشري:

يعتبر رأس المال البشري كأحد مكونات رأس المال الفكري، ويعد من أهم الموارد التي تعتمد عليها المنظمات والمؤسسات عامة لتحسين الأداء والكفاءة والكفاية. ويمثل رأس المال البشري ما لدى المؤسسات والمنظمات من الأفراد ذوي المعارف والمهارات والخبرات الإدارية التي تساعد هذه المؤسسات على تحسين الأداء (مركز الدراسات الاستراتيجية، 2012). ويؤكد ذلك (عبيدات، 2013) حيث يذكر إن رأس المال البشري من أهم مكونات رأس المال الفكري، لأنه يتعلق بالعقل البشري، ويركز على التفكير والمعرفة والمهارات والإبداعات التي يتمتع بها الأفراد، بالإضافة إلى صفاتهم وسلوكياتهم ومنظومة القيم لديهم، ويلعب رأس المال البشري دوراً أساسياً في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات.

لقد تعددت تعريفات رأس المال البشري بين الدارسين والخبراء والباحثين، وكل تعريف له مدلولات تعبر عن آراء وأفكار هؤلاء الكتاب. فقد عرفها (قارة، والقاسمي، 2020) بأن رأس المال البشري " هو جميع المهارات والقدرات والمعارف التي يمتلكها الأفراد ويكتسبونها بالتعليم والتدريب". ويعرفه (الراشدي، 2017) بأنه مجموع ما يمتلكه العاملون بالمؤسسات التعليمية من المهارات والخبرات والمعارف الضمنية والصريحة واستراتيجيات العمل والتي تحقق أهداف المؤسسات التعليمية ورفع جودة ادائها وتميزها. ويعرف مركز الدراسات الاستراتيجية بجامعة الملك عبد العزيز (2012) ان رأس المال البشري يتمثل في نخبة متميزة من العاملين الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية والبحثية التي تمكنهم من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة تمكّن المنظمة من توسيع حصتها السوقية، كما تمكنهم مهاراتهم المتميزة من القيام بالبحث العلمي، والابتكار التطبيقي للأفكار الإبداعية.

وبناء على ما سبق فإن الباحث يعرف رأس المال البشري بأنه " هو القدرات العقلية والذهنية والفكرية والمعارف والخبرات والمهارات والمعلومات التي يمتلكها فئة معينة من الأفراد داخل المؤسسة، وهو قابل للتطوير من خلال التعليم والتدريب المستمر، ويعتبر مصدر الإبداع والابتكار والاختراع، وتوليد الأفكار والتجديد وخلق المبادرات التي تساهم في زيادة او رفع مستوى القيمة الشخصية لهؤلاء الافراد، وخلق القيمة للمنظمة.

أهمية رأس المال البشري في الجامعات:

يمكن إيجاز أهمية رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي والجامعات في الآتي (المطيري 2007؛ مرسى، 2013؛ الراشدي، 2017؛ خشافة 2021):

1. يعتبر رأس المال البشري الركيزة الأساسية للجامعات باعتباره مصدر الابتكار والاختراع وتحقيق الثروة الفكرية للجامعات.

2. يساعد رأس المال البشري الجامعات في ممارسة انشطتها وأعمالها من خلال القدرات والمهارات والادوار المختلفة التي يقوم بها العنصر البشري، والذي يساهم في تحقيق النتائج والاهداف الخاصة بالجامعات.
3. أهمية رأس المال البشري تنبع من كونه أكثر الأصول قيمة، وتتنافس الجامعات على أساس ما يمتلكه افرادها من المعارف والمهارات والخبرات، والتي تمثل مصدرا مهما للابداع والابتكار، والميزة التنافسية، والتي تميزها عن الجامعات الأخرى.
4. يساهم رأس المال البشري في نشر المعرفة في مختلف جوانب العمل الجامعي؛ بهدف توجيه أنشطتها المختلفة وتوجيه عملية الإنتاج العلمي، والابداع والابتكار المستمر للمعارف.
5. الاستثمار في رأس المال البشري يعود بفوائد عديدة على الجامعة من خلال توليد الافكار الرئيسية المتجددة في مجال البحوث والدراسات، والابداع والابتكار في كل التخصصات التطبيقية والانسانية، والتجديد في العمليات التعليمية والتنظيمية، وتقديم الخدمات للمجتمع.
6. يساهم في تحسين الموارد البشرية في الجامعات من اعضاء هيئة التدريس والطلبة والعاملين وتطويرها، وزيادة القدرات الانتاجية، مما يساهم في تحسين صورتها ومكانتها محليا وعالميا.

إن العلاقة بين إدارة المعرفة ورأس المال البشري علاقة وطيدة على اعتبار إن أول مهام إدارة المعرفة هي مسؤوليتها استخراج المعرفة الضمنية لرأس المال البشري. كما تجسد هذه العلاقة في قيام إدارة المعرفة باستثمار راس المال البشري المتمثل في المهارات والقدرات والخبرة واستخدامها من اجل تحقيق الاداء الافضل (Daft,2001). وتؤكد (علي،2003) في دراستها أن رأس المال البشري هو المصدر الحقيقي للثروة والقيمة المضافة في المنظمات وأن هناك علاقة وطيدة بين إدارة المعرفة ورأس المال البشري والفكري حيث أن الكفاءة في إدارة المعرفة تساهم في تنمية رأس المال البشري، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة الي تحقيقها.

ويعتمد نجاح إدارة المعرفة في الجامعات على مدى قدرتها في إدارة وتنمية رأس المال البشري بصفة خاصة، والذي يحتاج الي اهتمام متزايد من الإدارة لتحديد كيفية استثماره وتنميته، كذلك يحتاج إلى وجود أنظمة فعالة من أجل جمع وتحليل وتصنيف المعلومات المأخوذة من الموارد البشرية من أجل الاستفادة منها في تحقيق أهداف المنظمة.

7- الدراسات السابقة:

في هذا الجزء سوف تستعرض بعض الدراسات العربية التي لها علاقة مباشرة بموضوع البحث: دراسة (آدم، وبيومي، 2022) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على انعكاسات عمليات إدارة المعرفة على تطوير رأس المال البشري بشركة سكر كنانة بالسودان. تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية، وكذلك تم استخدام التحليل الاحصائي الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة منها: أن مشاركة المعرفة بين العاملين تساهم في تعزيز وتطوير رأس المال البشري، كما أن الموظفين يستفيدون من استخدام تقنيات العمل الحديثة في تطبيق المعارف الجديدة.

دراسة (واكلي، 2022) هدفت الدراسة الي دراسة العلاقة بين رأس المال البشري بأبعاده المختلفة (المعرفة، المهارات والقدرات، الخبرة، الابتكار) مع إدارة المعرفة بنوعها الضمنية والظاهرة في المؤسسة للمواد والبناءات الحديدية باتيميتال بالجزائر. استخدمت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، والاستبانة كانت الاداة الرئيسية، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى رأس المال البشري كان مرتفعاً لكل الأبعاد في المؤسسة محل الدراسة، بالإضافة الي ذلك، اظهرت النتائج أن مستوى إدارة المعرفة بنوعها الضمنية والظاهرة كان بمستوى مرتفع، وأثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري بأبعاده المختلفة في إدارة المعرفة بنوعها.

دراسة (نصار، ويوسف، 2019) هدفت الدراسة لمعرفة أثر إدارة المعرفة على رأس المال البشري في المنظمات - دراسة تطبيقية على الهيئة العامة للاستثمار والانماء الزراعي-بالسودان ومكتبها الاقليمي بدبي. فقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة. وتوصلت الدراسة الي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة ورأس المال البشري بالهيئة. ووضحت الدراسة ان التقنيات الحديثة ساعدت في تعزيز دور رأس المال البشري. كما بينت الدراسة أن البحوث التي تقوم بها الهيئة تساعد في عمليات توليد المعرفة وتطويرها.

دراسة (الرقب، 2019) هدفت الدراسة للتعرف على أثر إدارة المعرفة على تطوير رأس المال البشري في شركات الادوية الفلسطينية. وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية. وتوصلت الدراسة الي وجود أثر إيجابي لإدارة المعرفة على تطوير رأس المال البشري. كما بينت الدراسة أن الشركات محل الدراسة تعاني من بعض المشاكل منها؛ عدم تتوفر أنظمة المعلومات المتقدمة لدى الشركات، ولا تهتم بتوفر المناخ الداعم للمعرفة بين العاملين، وضعف في التشجيع على تطبيق إدارة المعرفة.

دراسة (رمزي وآخرون، 2018) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة بعملياتها المختلفة في تنمية رأس المال الفكري في مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة ببسكرة. وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات، وتوصلت هذه الدراسة إلى استنتاجات أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة في مستوى رأس المال الفكري.

دراسة (خليفة، قوادرية، 2017) هدفت الدراسة الي التعرف على واقع المحافظة على رأس المال البشري وعلاقته إدارة المعرفة بمؤسسة صناعة الكوابل في بسكرة بالجزائر. فقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية في هذه الدراسة. وتوصلت الدراسة ان هناك اهتماما بالمحافظة على رأس المال البشري، وان مستوى تطبيق إدارة المعرفة كان مرتفعاً، كما أظهرت النتائج بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحافظة على رأس المال البشري بأبعاده (التحفيز، الصحة، تقليل فرص الاغتراب الوظيفي) وإدارة المعرفة، وعدم وجود علاقة بين بُعد التمكين وإدارة المعرفة.

دراسة (العربي، 2017) سعت هذه الدراسة الي التعرف على مضمون ممارسات عمليات إدارة المعرفة بإبعادها الاربعة (توليد، وتخزين، وتوزيع، وتطبيق المعرفة) ومدى مساهمتها في تعزيز وتطوير دور رأس

المال البشري. الاستبانة كانت الأداة الرئيسية للدراسة. وتوصلت الدراسة الي؛ زيادة الاهتمام بإدارة المعرفة لتعزيز مشاركة رأس المال البشري في البحث عن المعارف الجديدة، والعمل على تجسيدها داخل المنظمة، وقد أوصت بضرورة تشجيع الاستثمار في مجالات الموارد البشرية لتنمية مهاراتهم الفكرية والمعرفية ودعم المراكز البحثية.

دراسة (المياي، 2011) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في استثمار رأس المال البشري وأثرهما في تحقيق الأداء الاستراتيجي -دراسة تطبيقية في معمل الاسمنت الكوفة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين عمليات إدارة المعرفة وفعاليات ورأس المال البشري، كما توصلت الدراسة أيضا إلى وجود علاقة ارتباط معنوية لعمليات إدارة المعرفة والأداء الاستراتيجي، وتوصلت الي وجود علاقة ارتباط معنوية بين فعاليات رأس المال البشري والأداء الاستراتيجي.

من خلال استعراض الدراسات السابقة يمكن تحديد الفجوة البحثية بين تلك الدراسات والدراسة الحالية حيث معظم الأدبيات السابقة التي تناولها الباحثون تم إجراؤها في بيئات عربية، وتم تطبيق هذه الدراسات في قطاعات ومجالات مختلفة عن مجال هذه الدراسة ، ولم تتطرق تلك الدراسات إلي مجال الدراسة الحالية وهو مؤسسات التعليم العالي وخصوصا في ليبيا، حيث لم يجد الباحث أي دراسة مشابهة على جامعة بنغازي او الجامعات الليبية، من حيث نوع العينة وهي اعضاء هيئة التدريس، او حيث الموضوع بنفس متغيرات الدراسة بشكل مباشر، أي بمعنى هناك اختلاف بين متغيرات هذه الدراسة سواء المتغير المستقل، او المتغير التابع مع متغيرات الدراسات الاخرى، وبالتالي تحاول هذه الدراسة تناول أحد المفاهيم الإدارية المهمة وهو إدارة المعرفة بأبعادها الاربعة (توليد، وتخزين، ونشر، وتطبيق المعرفة) كمتغير مستقل، وعلاقته رأس المال البشري (كمتغير تابع). وتشابهت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي، واستخدامها الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات.

8- الدراسة الميدانية:

استناداً إلى مشكلة الدراسة، وتحقيقاً لأهداف البحث، فإن الدراسة الميدانية تألفت من العديد من الخطوات المنهجية المعروفة في البحث العلمي، واشتملت على الآتي:

- مجتمع البحث:

تألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة بنغازي حيث كان اجمالي العدد (320). واقتصرت حدود الدراسة على كلية الاقتصاد وفروعها، فقد توزع الاستبانة الكترونيا من خلال رابط الاستبانة على جميع اقسام الكلية، وتم الحصول على (162) استبانة، وهذا العدد قريب جدا من العدد المطلوب في جدول (Krejcie and Morgan)، نسبة الي عدد مجتمع البحث المشار اليه اعلاه، وهي مقبولة للتحليل الاحصائي.

- أسلوب جمع البيانات:

اعتمدت هذه الدراسة على استمارة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات، ومعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وللتحقق من الصدق الظاهري فقد تم توزيع عدد (5) استبانة على مجموعة من المحكمين من

أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة في مجال البحث العلمي، وتم اخذ بعض الملاحظات التي تم اقتراحها بعين الاعتبار لبعض فقرات الاستبانة.

- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

من أجل تحقيق اهداف هذا البحث تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية مثل تحليل الانحدار المتعدد، والبسيط في تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). ولغرض تحديد مستويات فقرات الاستبانة بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في هذا البحث، فقد تم تحديد الحدود الدنيا والقصى للفئات او الفقرات عن طريق حساب المدى والذي يساوي $(4 = 1 - 5)$ ، وبتقسيمه على عدد الفئات وهو (5) نحدد طول الفئة او الفقرة والمقدرة $(0.80 = 5 \div 4)$ ، وعليه تكون طول الفئة او الفقرة وقيمة المتوسط المرجح موضحة بالجدول (1) كالآتي:

جدول رقم (1) قيمة الوسط المرجح والاوزان المئوية ودرجات الموافقة

ت	المدى للفئة	الاوزان المئوية	درجة الموافقة	
1	من 1.00 – 1.80	من 0.20 - 0.35	غير موافق جدا	منخفض جدا
2	من 1.81 – 2.60	من 0.36 - 0.51	غير موافق	منخفض
3	من 2.61 - 3.40	من 0.52 - 0.67	محايد	متوسط
4	من 3.41 - 4.20	من 0.68 - 0.84	موافق	مرتفع
5	من 4.21 - 5.00	من 0.85 - 1.00	موافق جدا	مرتفع جدا

ثبات وصدق أداة الدراسة:

من أجل التأكد من ثبات الاستبانة فقد تم استخراج قيم معامل الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة عن طريق الفا كرونباخ (Cronbach's alpha)، فمعامل الثبات لفقرات إدارة المعرفة كان مرتفعا جدا حيث بلغ (0.910)، في حين معامل ثبات فقرات رأس المال البشري يبلغ (0.903) وهي قيمة أيضا مرتفعة، مما يشير الي ثبات الاستبانة، وقوة التماسك الداخلي. كذلك يشير الجدول إلى أن معامل الصدق لفقرات إدارة المعرفة كان مرتفعا جدا حيث بلغ (0.954)، في حين بلغ معامل الصدق لفقرات رأس المال البشري (0.950)، مما يشير على الثقة في صدق مقياس الدراسة، وهذا يدل على أن المقاييس المستخدمة تتصف بدرجة عالية من الثبات والصدق، وهذه النتائج موضحة بالجدول(2):

جدول (2) قيم معاملات الصدق والثبات

ت	متغيرات الدراسة	معامل الفا كرونباخ	معامل الصدق
1	إدارة المعرفة	0.910	0.954
2	رأس المال البشري	0.903	0.950

اختبار التوزيع الطبيعي:

لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، فقد تم استخدام اختبار كولمغوروف - سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov)، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول (3):

جدول رقم (3) اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة

ت	متغيرات الدراسة	Kolmogorov-Smirnov	قيمة (D) المعيارية	النتيجة الاحصائية	القرار
1	إدارة المعرفة	0.140	0.125	غير دال	تتبع التوزيع الطبيعي
2	رأس المال البشري	0.174	0.134	غير دال	تتبع التوزيع الطبيعي

يتبين من الجدول رقم (3) القيم الاحتمالية أكبر من قيمة المعيارية بمستوى معنوية (0.05)، ولذلك فإن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، بالتالي يمكن استخدام أدوات التحليل الاحصائي المعلمي.

اولاً: خصائص عينة البحث:

توضح النتائج الإحصائية المتعلقة بالخصائص الفردية لعينة البحث، والموضحة بالجدول رقم (4) ادناه، حيث تبين أن افراد العينة بنسبة (59.3%) من فئة الذكور، وما نسبته (40.7%) من فئة الإناث. كما يوضح الجدول ايضاً أن اغلب افراد العينة هم من حملة درجة الدكتوراه بنسبة (53.7%)، في حين باقي العينة يحملون درجة الماجستير بنسبة (46.3%)، وهذا راجع الي أن كل افراد العينة هم أعضاء هيئة التدريس من كلية الاقتصاد وفروعها. مما يشير الي أن افراد العينة يتمتعون بمؤهلات علمية عالية تمكن الباحث من الحصول على آراء علمية سليمة وموضوعية، وكذلك تمكن افراد العينة من فهم واستيعاب عبارات استمارة الاستبانة.

جدول (4) خصائص عينة البحث

نوع الجنس	العدد	النسبة	المستوى التعليمي	العدد	النسبة
ذكر	96	59.3%	ماجستير	75	46.3%
انثى	66	40.7%	دكتوراه	87	53.7%
المجموع	162	100%	المجموع	162	100%
العمر	العدد	النسبة	الدرجة العلمية	العدد	النسبة
اقل من 30 سنة	9	5.6%	مساعد محاضر	39	24.1%
30-40	54	33.3%	محاضر	42	25.9%
40-50	60	37%	أستاذ مساعد	33	20.4%
50-60	33	20.4%	أستاذ مشارك	36	22.2%
من 61 فأكثر	6	3.7%	أستاذ	12	7.4%
المجموع	162	100%	المجموع	162	100%
سنوات الخبرة					
الفئة	العدد	النسبة	الفئة	العدد	النسبة
اقل من 10 سنوات	42	25.9%	من 11-20 سنة	87	53.7%
من 21-30 سنة	21	12.9%	من 31-40 سنة	9	5.6%
أكثر من 40 سنة	3	1.9%			

كما يتضح من الجدول ان افراد العينة يحملون درجات علمية مختلفة، بحيث ان نسبة (25.9%) منهم كانوا بدرجة محاضر، وكانت نسبه (24.1%) يحملون درجة مساعد محاضر، وان (50%) من العينة يحملون درجة استاذ مساعد فما فوق، وهذا مؤشر جيد بان معظم افراد العينة لهم فترة طويلة في مجال التدريس ولديهم رصيد معرفي كبير، وخبرة في مجال التدريس والبحث العلمي. وهذا ما يتضح من

الجدول ايضا بأن معظم افراد العينة لهم خبرة كبيرة في مجال عملهم، حيث تبين أن ما نسبته (53.7%) كانت خبرتهم تتراوح بين (11-20 سنة)، وان (20.4%) من افراد العينة لديهم خبرة في مجال عملهم أكثر من (21) سنة، مما يؤكد أن لديهم الخبرة العملية المتراكمة مقرونة بمؤهلاتهم ودرجاتهم العلمية العالية، وهذا ايضا قد يشير الي أن راس المال البشري قد يكون عالي او مرتفع لهذه الفئة.

ثانياً: عمليات إدارة المعرفة: لغرض تحقيق الهدف الاول للدراسة، وهو تحديد مستوى عمليات إدارة المعرفة بأبعادها الاربعة (توليد المعرفة، وتخزين المعرفة، ونشر المعرفة، وتطبيق المعرفة)، فأن نتائج التحليل الاحصائي كانت كالآتي:

1- توليد المعرفة: لغرض معرفة مستوى بُعد توليد المعرفة في جامعة بنغازي من خلال وجهة اعضاء هيئة التدريس، والجدول رقم (5) يوضح نتائج التحليل الاحصائي لهذا البعد:

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد توليد المعرفة

ت	اولاً: توليد المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الترتيب	المستوى
1	تشجع الجامعة اعضاء هيئة التدريس على توليد الافكار والابتكارات الابداعية والابحاث والدراسات العلمية.	2.42	1.09	48%	5	منخفض
2	تحرص الجامعة على إنشاء مراكز بحوث متخصصة بكل كلية بهدف تنمية وتطوير البحوث والدراسات والمعارف والمهارات	2.85	1.01	58%	1	متوسط
3	تمكن الجامعة أعضاء هيئة التدريس من حضور المؤتمرات والندوات العلمية والتي تعزز التعلم المستمر في تخصصاتهم العلمية والأكاديمية.	2.83	1.19	57%	2	متوسط
4	تشجع الجامعة اعضاء هيئة التدريس على الحوار العلمي لتبادل الأفكار وتقديم الجديد المعرفة.	2.37	1.12	47%	6	منخفض
5	تدعم الجامعة الافكار الجيدة والابداعية وبرامج البحث والتطوير بهدف توليد معارف جديدة.	2.55	1.03	51%	4	منخفض
6	توفر الجامعة البيئة المناسبة التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على توليد وانتاج المعارف الجديدة.	2.32	1.18	46%	7	منخفض
7	تشجع الجامعة على إنتاج الكتب والمؤلفات في كل مجالات المعرفة	2.65	1.05	55%	3	متوسط
	المجموع	2.57	0.890	51%		منخفض

يتضح من الجدول (5) أن المتوسط العام لبعد توليد المعرفة في جامعة بنغازي حسب وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس قد بلغ (2.57) وبانحراف معياري (0.89)، وبأهمية نسبية قدرها (51%) مما يدل على أن مستوى توليد المعرفة في الجامعة كان منخفضاً، مما يشير الي أن الجامعة لا تولي اهتمام كبير بعملية توليد المعرفة، وهذا يشير ايضا الي ان إدارة الجامعة تعاني من ضعف في مستوى عملية توليد المعرفة، وإنتاج الافكار والابتكارات الابداعية، والابحاث والدراسات العلمية، وبالإضافة على ذلك، يبدو أن

هناك ضعف على تشجيع الحوار العلمي وتبادل الأفكار، وبرامج البحث والتطوير بين اعضاء هيئة التدريس، وهذا ما تؤكدده اغلب الفقرات التي تحصلت على مستوى منخفض.

2- **تخزين المعرفة:** لتحديد مستوى بُعد تخزين المعرفة في جامعة بنغازي، وحسب وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، فإن نتائج التحليل الاحصائي موضحة بالجدول رقم (6):

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبُعد تخزين المعرفة

ت	ثانيا: تخزين المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الترتيب	المستوى
8	الجامعة لديها قواعد بيانات مركزية الكترونية يتم خلالها تخزين المعرفة الاساسية للمساهمة في نشرها وتداولها	2.52	1.15	50%	3	منخفض
9	تقوم الجامعة بتوثيق المعارف والابحاث وكل معرفة جديدة بقواعد البيانات.	2.35	1.27	47%	4	منخفض
10	الجامعة لديها او متوفر فيها مكتبة رقمية تتيح لأعضاء هيئة التدريس الاطلاع على المخزون المعرفي وإمكانية تحميلها.	2.10	1.06	42%	7	منخفض
11	تهتم الجامعة بالتوثيق المستمر لأبحاث والدراسات وخبرات افرادها بكل الطرق الممكنة	2.73	1.14	55%	1	منخفض
12	توفر الجامعة البنية التحتية التكنولوجية والبرمجيات بالجامعة والتي يتم من خلالها الاحتفاظ بالمعارف واستردادها عند الحاجة اليها	2.27	1.03	45%	5	منخفض
13	لدى الجامعة شبكة اتصال داخلية تساعد على تبادل المعارف والخبرات ومشاركتها بين أعضاء هيئة التدريس مما يساهم في إثراء وتعزيز المعرفة.	2.15	1.09	43%	6	منخفض
14	تتيح الجامعة فرص الاتصال العلمي والمعرفي بين أعضاء هيئة التدريس داخل وخارج الجامعة، للمشاركة بالمعرفة والتبادل المستمر	2.65	1.19	53%	2	متوسط
	المجموع	2.40	0.954	48%		منخفض

توضح النتائج في الجدول (6)، أن قيمة المتوسط الحسابي العام للبُعد الثاني **تخزين المعرفة** كان بمستوى **منخفضاً** أيضاً، حيث بلغ (2.40)، وبانحراف معياري قدره (0.954)، وبأهمية نسبية تصل الي (48%)، مما قد يشير الي ان الجامعة ليس لديها اهتمام بعملية تخزين المعرفة بالشكل المطلوب في مستودعات للمعرفة واسترجاعها في وقت الحاجة اليها، والاستفادة بها من قبل اعضاء هيئة التدريس. كما يتضح من الجدول ان اغلب الفقرات قد تحصلت على مستوى منخفض، ويشير ذلك الي أن الجامعة لازالت لم تكثرث او تهتم بأهمية تخزين المعرفة، وتوثيق المعارف والابحاث بقواعد البيانات، ولم توفر البنية التحتية التكنولوجية والبرمجيات اللازمة لذلك بالجامعة، والتي يتم من خلالها الاحتفاظ بالمعارف واستردادها عند الحاجة اليها، بالإضافة الي ذلك، ليس لديها شبكة اتصال داخلية التي تساعد على تبادل المعارف والخبرات ومشاركتها بين أعضاء هيئة التدريس مما يساهم في تعزيز إثراء المعرفة، وفي فرص الاتصال العلمي والمعرفي.

3- **نشر المعرفة:** ولمعرفة مستوى بُعد نشر المعرفة في جامعة بنغازي حسب وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس فإن النتائج الاحصائية لهذا البعد موضحة بالجدول (7) ادناه:

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبُعد نشر المعرفة

ت	ثالثا: نشر المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الترتيب	المستوى
15	تقوم الجامعة بشكل متواصل بنشر المعرفة المتعلقة بالأبحاث والدراسات والتطورات العلمية الجديدة.	2.75	1.095	%55	3	متوسط
16	تهتم الجامعة بنشر ثقافة الإبداع الابتكار والتجديد المعرفي وتبادل الافكار والمعرفة ومشاركتها.	2.55	1.042	%51	5	منخفض
17	تهتم الجامعة بالمساهمات المتميزة للإفراد حيث تقوم بنشر البحوث المتميزة على نفقتها وتسويقها.	2.58	1.073	%52	4	منخفض
18	تهتم الجامعة بإصدار الكتب والمجلات والدوريات العلمية لتوزيع ونشر المعارف الجديدة.	2.70	1.065	%54	2	متوسط
19	لدى الجامعة نظم الكترونية تسهل مشاركة المعلومات والمعرفة على بين اعضاء هيئة التدريس والطلبة.	2.16	1.026	%43	6	منخفض
20	تشجع الجامعة على تبادل الافكار والمهارات والخبرات بين اعضاء هيئة التدريس في مختلف الكليات باستخدام الوسائل الالكترونية.	2.08	1.098	%42	7	منخفض
21	تهتم الجامعة بعقد المؤتمرات والندوات والورش العلمية لنشر المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس وخدمة لقضايا المجتمع.	3,15	1.034	%63	1	متوسط
	المجموع	2.68	0.995	%54		متوسط

بينت النتائج في الجدول (7)، أن قيمة المتوسط الحسابي العام لبُعد نشر المعرفة كان بمستوى **متوسط**، حيث بلغت قيمته (2.68)، وانحراف معياري قدره (0.955) وبأهمية نسبية تصل الي (54%)، مما يشير الي ان الجامعة لديها اهتمام متوسط في نشر المعرفة، وتبادل الافكار والمهارات والخبرات بين اعضاء هيئة التدريس. ويتضح ذلك من خلال الفقرات ان الجامعة تهتم الي حد ما بعقد المؤتمرات والندوات والورش العلمية خدمة لقضايا المجتمع، كما تهتم بدرجة متوسطة بإصدار الكتب والمجلات والدوريات، والابحاث والدراسات العلمية. ومن جانب آخر يتضح من الجدول ان هناك ضعفاً بالجامعة في عدم توفر النظم الالكترونية والتكنولوجية الحديثة التي تسهل مشاركة المعرفة، وعلى تبادل الافكار والمهارات والخبرات، وكذلك بنشر ثقافة الإبداع والتجديد المعرفي.

4- **تطبيق المعرفة:** لتحديد مستوى عملية تطبيق المعرفة في جامعة بنغازي حسب وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس فإن النتائج الاحصائية لهذا البُعد موضحة بالجدول (8) أدناه:

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعْد تطبيق المعرفة

ت	رابعاً: تطبيق المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الترتيب	المستوى
22	يتوفر في الجامعة المناخ المناسب والملائم لتطبيق عمليات إدارة المعرفة.	2.05	1.092	%41	7	منخفض
23	يوفر تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة السرعة الكافية في الحصول على المعلومات والمعرفة المطلوبة.	2.32	1.042	%46	5	منخفض
24	تمتلك الجامعة الوسائل والامكانيات والأساليب التي تساعد على تطبيق او استخدام المعرفة.	2.60	1.073	%52	1	منخفض
25	تكرس الجامعة عمليات إدارة المعرفة بشكل كبير نحو تحسين خدمات المعلومات والمعرفة لكافة التخصصات والكليات.	2.55	1.065	%51	2	منخفض
26	تسعى الجامعة الي إزالة كافة العوائق التي تقف امام وصول المعرفة اللازمة لكل أعضاء هيئة التدريس والطلبة.	2.45	1.026	%49	3	منخفض
27	تحرص الجامعة على توصيل المعارف والدراسات الحديثة والابحاث العلمية وتوظيفها للاستفادة منها من قبل اعضاء هيئة التدريس والطلبة ولخدمة المجتمع.	2.40	1.098	%48	4	منخفض
28	توفر الجامعة المعدات والاجهزة والمستلزمات اللازمة التي تساهم في استخدام المعرفة.	2.25	1.012	%45	6	منخفض
	المجموع	2.37	0.987	%47		منخفض

يتبين من الجدول (8)، أن قيمة المتوسط الحسابي العام للبعْد الرابع تطبيق او استخدام المعرفة في جامعة بنغازي حسب وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس كان بمستوى منخفضاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.37) وبانحراف معياري قدره (0.987)، وبأهمية نسبية (47%)، مما يشير الي أن الجامعة لا تهتم بالشكل المطلوب بتطبيق او استخدام المعرفة بشكل كبير مما يؤدي الي ضعف خدمات توفير المعرفة، والمعلومات بالشكل الكافي وبالوقت المناسب، لكافة التخصصات والكليات والعمليات التنظيمية والادارية، وهذا قد يكون بسبب عدم توفر البيئة المناسبة والملائمة لذلك، وكما ان الجامعة مازالت لا تملك الوسائل والامكانيات التكنولوجية الحديثة والمنظومة الالكترونية التي تربط كافة الادارات والكليات ببعضها البعض، والتي تساعد وتسهل على استخدام المعرفة. لذلك على الجامعة ان تسعى الي إزالة كافة العوائق التي تقف عائقاً امام تطبيق او استخدام المعرفة، ووصول المعرفة اللازمة لكل أعضاء هيئة التدريس والطلبة.

المستوى العام لعمليات إدارة المعرفة:

لتحقيق الهدف الاول للدراسة والتعرف على مستوى عمليات إدارة المعرفة بأبعادها الاربعة (توليد المعرفة، وتخزين لمعرفة، ونشر او مشاركة المعرفة، وتطبيق المعرفة) في جامعة بنغازي وحسب وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس. فقد توصلت الدراسة الي النتائج الاحصائية الموضحة في الجدول (9) ادناه:

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد عمليات إدارة المعرفة الأربعة

ت	أبعاد عمليات إدارة المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الترتيب	المستوى
1	توليد المعرفة	2.58	0.890	%52	2	منخفض
2	تخزين المعرفة	2.40	0.954	%48	3	منخفض
3	نشر المعرفة	2.68	0.995	%54	1	متوسط
4	تطبيق المعرفة	2.37	0.987	%47	4	منخفض
	المجموع	2.51	0.956	%50		منخفض

بشكل عام، يتضح من الجدول رقم (9)، أن المتوسط الحسابي لجميع أبعاد عمليات إدارة المعرفة بلغ (2.51)، وبانحراف معياري قدره (0.956) وبأهمية نسبية تصل الي (50%)، مما يدل على ان تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعة كانت بمستوى منخفضاً، مما يشير الي ان الجامعة لا تملك رؤية واضحة باتجاه تطبيق إدارة المعرفة، ولربما بسبب عدم دراية القيادة الإدارية للجامعة بأهمية دور إدارة المعرفة في تنمية رأس المال البشري والذي يعتبر قيمة مهمة للرفع من قيمة الجامعة، ولها دور ايضا في المساهمة في خلق الميزة التنافسية لهذه الجامعة من خلال نشر المعرفة المتعلقة بالأبحاث والدراسات والتطورات العلمية الجديدة، ومن ثم تطوير اعضاء هيئة التدريس. أن نجاح المنظمات لا يعتمد على امتلاكها للمعرفة، ولكن الأهم هو استخدامها بشكل فعال من قبل اعضاءها، والذي سوف يقود إلى الإبداع والابتكار، والتحول الي المنظمات المعرفية، والوصول إلى المنظمة المتعلمة، لذلك يجب على الجامعة ان تكون سياساتها تركز على قضايا المعرفة فكل البرامج والاستشارات والبحوث والتدريس وخدمة المجتمع ما هي الا سوى منتجات معرفية، مما يعطي الجامعة زخما للتكيف والاستجابة مع المتطلبات والتغيرات الدولية ويجعل لديها القدرة على المنافسة.

القسم الثالث: رأس المال البشري:

لتحقيق الهدف الثاني لهذه الدراسة، والتعرف على دور الجامعة في تنمية مستوى راس المال البشري حسب وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، فقد توصلت الدراسة الي النتائج الموضحة بالجدول(10):

الجدول (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لرأس المال البشري

ت	رأس المال البشري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الترتيب	المستوى
1	تمتلك إدارة الجامعة رؤية واضحة في الاستفادة من رأس المال البشري لأعضاء التدريس في كل المجالات العلمية والمجتمعية.	2.26	0.988	%45	9	منخفض
2	توظف الجامعة أعضاء هيئة تدريس تتوفر فيهم معايير الجودة، والامكانيات والمهارات والقدرات الابداعية المتميزة	2.79	0.967	%56	4	متوسط

مرتفع	1	%73	0.810	3.63	تمتلك الجامعة أعضاء هيئة تدريس من ذوي الكفاءات والمهارات، والقدرات الابداعية المميزة.	3
متوسط	2	%60	0.803	3.02	تشجع الجامعة اعضاء هيئة التدريس على انجاز البحوث العلمية والنشر والتأليف وتنمية روح الأبداع والابتكار	4
منخفض	8	%46	0.931	2.31	تقدم الجامعة الدعم الكامل لأعضاء هيئة التدريس على الإبداع والتطوير من خلال زيادة المعرفة لديهم وتحسين مستوى الاداء	5
منخفض	7	%47	0.923	2.36	تدعم الجامعة أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات المحلية والخارجية والندوات العلمية التي تساعدهم على اكتساب المزيد من المعارف.	6
منخفض	6	%48	0.970	2.42	تمنح الجامعة الحوافز والمزايا لأصحاب البحوث والافكار العلمية والابتكارات الابداعية المميزة.	7
منخفض	5	%49	0.864	2.46	يساهم ويشارك اعضاء هيئة التدريس بأرائهم في حل المشاكل العملية والتنظيمية والتعليمية وتحسين الجودة بالكلية والجامعة.	8
منخفض	11	%43	0.836	2.15	تقوم الجامعة بتوفير فرصاً لتدريب والتطوير لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر لزيادة معارفهم، ومساعدتهم في انجاز اعمالهم البحثية والعلمية	9
منخفض	10	%44	0.860	2.20	تسعى الجامعة على خلق بيئة تنافسية التي تشجع اعضاء هيئة التدريس والطلبة على زيادة معارفهم والابداع والابتكار.	10
متوسط	3	%59	0.944	2.93	تتحسن سمعة الجامعة بسبب الانجازات العلمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس واهم دعائم المنافسة والتفوق على منافسيها	11
منخفض	12	%43	0.910	2.13	تمتلك لجامعة التقنية الحديثة تساعد على تنمية رأس المال البشري وتطويره للوصول الي أفضل المستويات العلمية	12
منخفض		%48	0.996	2.39	المجموع العام	

يتضح من الجدول (10)، أن المتوسط الحسابي العام لبُعد تنمية لراس المال البشري في جامعة بنغازي حسب وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان منخفضاً، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام لهذا البُعد إذ بلغ (2.39)، بانحراف معياري قدره (0.996)، وأهمية نسبية تصل الي (48%)، مما يعني أن الجامعة لم تهتم بتنمية رأس المال البشري لأعضاء هيئة التدريس، أي بمعنى ان دورها كان ضعيفاً في تطوير أعضاء هيئة التدريس من خلال عمليات إدارة المعرفة، ولم تمتلك ايضاً إدارة الجامعة الرؤية الواضحة في الاستفادة من رأس المال البشري لأعضاء هيئة التدريس في كل المجالات العلمية والمجتمعية. على الرغم من امتلاك الجامعة نخبة من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الكفاءات والخبرات العلمية. وهذا ما يتضح من الفقرة (3) والتي تحصلت على اعلى متوسط حسابي قدره (3.63) وبانحراف معياري بلغ (0.810) وبأهمية نسبية وصلت الي (73%) وبمستوى مرتفع. كذلك جاءت الفقرات (2)، و(4)، و(11)

بمستوى أيضاً متوسطاً، والتي تبين ان الجامعة لها دوراً متوسطاً في تشجيع اعضاء هيئة التدريس على انجاز البحوث العلمية والنشر والتأليف، كما بينت الفقرة (11) انه تتحسن سمعة الجامعة بسبب الانجازات العلمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس واهم دعائم المنافسة والتفوق الذي تحققه على منافسيها. وبشكل عام فإن اغلب النقاط الاخرى تحصلت على مستوى عام منخفضاً، وبمتوسط حسابي تراوحت بين (2.13-2.46) وبأهمية نسبية تراوحت بين (43%-49%)، وكل هذه النقاط تؤكد ان الجامعة كان لها دوراً منخفضاً في الاهتمام بتنمية رأس المال البشري حسب وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، وهذا يتضح من خلال الفقرات التي تحصلت على مستوى منخفض، وجاء ترتيب الفقرات على التوالي من الاقل الي الاعلى على النحو التالي:

- ضعف امتلاك الجامعة التقنية الحديثة التي تساعد على تنمية رأس المال البشري وتطويره للوصول الي أفضل المستويات العلمية.
 - ضعف سعى الجامعة على خلق بيئة تنافسية التي تشجع اعضاء هيئة التدريس والطلبة على زيادة المعرفة والابداع والابتكار.
 - ضعف الجامعة في تقديم الدعم الكامل لأعضاء هيئة التدريس على الإبداع والتطوير، وتحسين مستويات الاداء.
 - ضعف الجامعة في دعم اعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات المحلية والخارجية والندوات العلمية التي تساعد على اكتساب المزيد من المعرفة.
 - ضعف في منح الجامعة الحوافز والمزايا لأصحاب البحوث والافكار العلمية والابتكارات الابداعية المميزة.
- ومن خلال هذه النقاط السابقة، والتي قد تشكل عائقاً امام تنمية رأس المال البشري لأعضاء هيئة التدريس، لذلك على الجامعة ان تسعى الي الاهتمام بإزالة هذه المعوقات وان تعمل على تحسين وتنمية وتطوير رأس المال البشري لأعضاء هيئة التدريس بالوسائل والامكانيات الحديثة والمناسبة.

اختبار فرضيات الدراسة:

من أجل اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية، ولتحقيق الهدف الثالث وهو التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي، فقد تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد والبسيط، وتوصلت الدراسة الي النتائج الاحصائية التالية:

1- اختبار الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لعمليات إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي. وتم استخدام الانحدار المتعدد لاختبار صحة هذه الفرضية، والنتائج موضحة بالجدول (11):

جدول (11) الانحدار المتعدد لأثر عمليات إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري

المتغير التابع	(Sig)	قيمة (F)	قيمة (R ²)	قيمة (R)	(Sig)	قيمة (T)	(β)
رأس المال البشري	0.000	25.577	0.379	0.615	0.004	7.659	0.197
توليد المعرفة					0.002	8.910	0.215
تخزين المعرفة					0.000	4.784	0.201
نشر المعرفة					0.006	5.563	0.205
تطبيق المعرفة							

يتضح من الجدول (11) ان معامل الارتباط بلغت قيمته ($R = 0.615$) عند مستوى دلالة (0.000) مما يدل على أنه وجود علاقة ارتباط طردية جيدة بين عمليات إدارة المعرفة مع تنمية رأس المال البشري لدى اعضاء هيئة التدريس، كما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.379$)، وهذا يفسر أن (37.9%) من التغييرات التي تطرأ على تنمية رأس المال البشري ناتج عن أثر عمليات إدارة المعرفة بأبعادها الأربعة، أما النسبة الباقية فتفسرها عوامل أخرى. كما يتبين من الجدول ان قيمة معامل التأثير ($\beta = 0.197$) لبعد توليد المعرفة، وقيمة معامل التأثير لبعد تخزين المعرفة بلغت ($\beta = 0.215$)، وبلغت قيمة معامل التأثير ايضا لبعد نشر المعرفة ($\beta = 0.201$)، وكما ان بعد تطبيق المعرفة بلغت قيمة معامل التأثير ($\beta = 0.205$)، أي معنى ان الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق ابعاد عمليات إدارة المعرفة (توليد، وتخزين، ونشر، وتطبيق المعرفة) سيؤدي الي تنمية رأس المال البشري بنفس نسبة قيمة معامل التأثير (β) لكل بعد من الابعاد السابقة على حدة. كما بلغت قيمة ($F=25.577$) عند مستوى دلالة (0.05) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية. كما كانت قيم (T) المحسوبة ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والتي تؤكد على معنوية الانحدار، وبذلك يتم رفض الفرضية، التي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لعمليات إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي. وقبول الفرضية البديلة، التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لعمليات إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي.

2- اختبار الفرضيات الفرعية ونتائج التحليل:

لاختبار الفرضيات الفرعية، فقد تم استخدام الانحدار البسيط لقياس الاثر لكل أبعاد عمليات إدارة المعرفة (توليد المعرفة، وتخزين المعرفة، ونشر المعرفة، وتطبيق المعرفة) على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي، والجدول (12) يوضح الفرضيات، ونتائج التحليل لكل الفرضيات الفرعية:

جدول (12) تحليل الانحدار البسيط لأثر عمليات إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري

الفرضية الفرعية الاولى							
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد توليد المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي							
تحليل الانحدار البسيط لأثر بعد توليد المعرفة على تنمية رأس المال البشري							
النموذج	معامل الانحدار (β)	قيمة إحصائية (t)	(Sig)	قيمة (R)	قيمة (R2)	قيمة (F)	(Sig)
الثابت	0.676	64.364	0.000	0.672	0.452	124.150	0.000
توليد المعرفة	0.668	55.667	0.000				
الفرضية الفرعية الثانية							
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد تخزين المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي							
تحليل الانحدار البسيط لأثر بعد تخزين المعرفة على تنمية رأس المال البشري							
النموذج	معامل الانحدار (β)	قيمة إحصائية (t)	(Sig)	قيمة (R)	قيمة (R2)	قيمة (F)	(Sig)
الثابت	0.553	76.335	0.000	0.642	0.413	115.721	0.000
تخزين المعرفة	0.445	82.697	0.000				
الفرضية الفرعية الثالثة							
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد نشر المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي							
تحليل الانحدار البسيط لأثر بعد نشر المعرفة على تنمية رأس المال البشري							
النموذج	معامل الانحدار (β)	قيمة إحصائية (t)	(Sig)	قيمة (R)	قيمة (R2)	قيمة (F)	(Sig)
الثابت	0.553	76.335	0.000	0.766	0.587	150.533	0.000
نشر المعرفة	0.675	72.699	0.000				
الفرضية الفرعية الرابعة							
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد تطبيق المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي							
تحليل الانحدار البسيط لأثر بعد تطبيق المعرفة على تنمية رأس المال البشري							
النموذج	معامل الانحدار (β)	قيمة إحصائية (t)	(Sig)	قيمة (R)	قيمة (R2)	قيمة (F)	(Sig)
الثابت	0.534	86.323	0.000	0.609	0.372	85.721	0.000
تطبيق المعرفة	0.454	95.617	0.000				

يتبين من الجدول (12) أن قيم معامل الارتباط (R) لكل من (بعد توليد المعرفة، وبعد تخزين المعرفة، وبعد نشر المعرفة، وبعد تطبيق المعرفة) كانت (0.672)، و(0.642)، و(0.766)، و(0.609) على التوالي مما يدل على أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين كل الابعاد وبين تنمية رأس

المال البشري. كما أن قيم معامل التحديد (R^2) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كانت (0.452)، و(0.413)، و(0.587)، و(0.372) على التوالي، بمعنى أن التغيرات والزيادة الحاصلة في تنمية رأس المال البشري لدى اعضاء هيئة التدريس ناجمة عن ابعاد عمليات إدارة المعرفة بنفس النسب السابقة على التوالي. كما أن قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمة (F) الجدولية لكل الابعاد في الجدول (12) عند مستوى دلالة (0.000).

كما بلغت قيم (T) المحسوبة لكل الابعاد (55.667)، و(82.697)، و(72.699)، و(95.617)، وان القيم الاحتمالية (sig=0.000) لذلك تعتبر كل الابعاد دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما هو موضح في الجدول (12)، وبذلك يتم رفض كل الفرضيات الفرعية، والمشار إليها في الجدول اعلاه، وقبول الفرضيات البديلة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد عمليات إدارة المعرفة (بُعْد توليد المعرفة، وبعْد تخزين المعرفة، وبعْد نشر المعرفة، وبعْد تطبيق المعرفة) على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي.

9- النتائج:

توصلت الدراسة الي العديد من النتائج، وكانت أهمها الآتي:

1. أظهرت النتائج أن مستوى عمليات إدارة المعرفة بأبعادها الاربعة مجتمعة (توليد المعرفة، وتخزين لمعرفة، ونشر المعرفة، وتطبيق المعرفة) في جامعة بنغازي كان بمستوى عام منخفض.
2. بينت الدراسة أن مستوى تنمية راس المال البشري لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، كان ايضاً بمستوى عام منخفضاً.
3. اوضحت الدراسة الي وجود أثر موجب ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لعمليات إدارة المعرفة بأبعادها الاربعة مجتمعة (توليد المعرفة، وتخزين لمعرفة، ونشر المعرفة، وتطبيق المعرفة) على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي.
4. بينت الدراسة ايضاً الي وجود أثر موجب ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعْد توليد المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي.
5. توصلت الدراسة الي وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعْد تخزين المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي.
6. اظهرت نتائج الدراسة ايضاً الي وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعْد نشر المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي.
7. اوضحت الدراسة ايضاً الي وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعْد تطبيق المعرفة على تنمية رأس المال البشري لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي.

10- التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، صيغة مجموعة من التوصيات التي من الممكن أن تساهم بشكل عام في زيادة دور عمليات إدارة المعرفة في تنمية رأس المال البشري في الجامعات الليبية عامة، وجامعة بنغازي خاصة. وهذه التوصيات تتمثل في الآتي:

1. العمل على رفع مستوى الاهتمام بإدارة المعرفة في جامعة بنغازي، والعمل على تنميته رأس المال البشري واستثماره وتطويره، من أجل ضمان تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل خاص والاداء المؤسسي بشكل عام.
2. زيادة الاهتمام بتنمية رأس المال البشري كونه الوسيلة التي تمهد الطريق نحو الانتقال الي المنظمات المعرفية او المتعلمة، وبالتالي يؤدي الي تطوير العملية التعليمية، وتنمية الإبداع واكتساب المعارف وتوليدها ونشرها واستخدامها في البحوث والدراسات وخدمة المجتمع.
3. ضرورة تشجيع أعضاء التدريس بالجامعات على توليد المعرفة، وعلى النشر العلمي في مختلف التخصصات في الدوريات العالمية والمحلية، ودعم لأنشطة التأليف والترجمة.
4. العمل على تحسين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل الجامعة من أجل تسهيل عمليات إدارة المعرفة من توليد وتخزين ونشر واستخدام المعرفة.
5. العمل على كافة المعوقات التي تعيق دور عمليات إدارة المعرفة من توليد، وتخزين، ونشر، واستخدام المعرفة، والعمل على تنمية رأس المال البشري لأعضاء هيئة التدريس.
6. توصي الدراسة بإجراء دراسات أخرى عن مدى توافر متطلبات إدارة المعرفة في جامعة بنغازي. او بإجراء دراسات أخرى لدور عمليات إدارة المعرفة مع متغيرات أخرى وعلى قطاعات مختلفة.

المراجع العربية:

- آدم، حسابو أحمد؛ وبيومي، ميادة فريد حسن (2022) انعكاسات عمليات إدارة المعرفة على تطوير رأس المال البشري، مجلة أبحاث اقتصادية وادارية: 61 (2).
- الشريف، مصطفى الهادي (2022) الفجوة المعرفية بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل بلبيبا (الواقع والحلول)، مؤتمر مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي رهانات الحاضر وآفاق المستقبل، جامعة مصراته، 29 يناير 2022.
- الراشدي، حامد هاشم (2017) إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، الطبعة (1)، دار طبية الخضراء.
- الرقب، محمد صادق (2019) أثر تطبيق إدارة المعرفة على تطوير رأس المال البشري في شركات الأدوية الفلسطينية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: 10 (2)، الجزء الاول.
- العربي، تيقاوي (2017) دور ممارسات عمليات إدارة المعرفة في تطوير وتعزيز رأس المال البشري دراسة استطلاعية، مجلة الاقتصاد وادارة الاعمال: 1 (2).

- الكبيسي، صلاح الدين (2005) إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- المطيري، محيا بن خلف عيد (2007)، إدارة رأس المال الفكري وتنميته بالتعليم الجامعي في ضوء التحولات المعاصرة (تصور مقترح)، رسالة الدكتوراه غير منشورة، مكة المكرمة: كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الموشكي، إسماعيل أحمد، وبن محي الدين خيرى (2020). الفجوة المعرفية وتأثيرها في العلاقة بين تداعيات النزاعات المسلحة وبين جودة خريجي التعليم: دراسة عن كليات المجتمع اليمنية، مجلة اتحاد الجامعات الدولي: 1 (1).
- المياي، حاكم حسوني مكرود (2011). دور إدارة المعرفة في استثمار رأس المال البشري لتحقيق الأداء الاستراتيجي: دراسة تطبيقية في معمل أسمنت الكوفة مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد، العدد (21).
- الهلالى، الهلالى الشربيني (2011). إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد (22).
- خشافة، ندى منصور أحمد خشافة (2021) الاستثمار في رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية في ضوء إدارة المعرفة، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، العدد (12).
- خليفة، عيسى؛ قوادرية، ربيعة (2017) العلاقة بين المحافظة على رأس المال البشري وإدارة المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل في بسكرة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية والاقتصادية: 2 (7).
- رمزي، جودي محمد؛ وأحلام، خان؛ وأمينة، جودي (2018) إدارة المعرفة كركيزة أساسية لتنمية رأس المال البشري، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، العدد (3).
- سرير، نصر إدريس، والعريبي، سالم صالح العريبي (2022) واقع التعليم الجامعي في ليبيا ومتطلبات تطويره في ضوء منهجية جيمبا كايزن، مؤتمر مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي رهانات الحاضر وآفاق المستقبل، 29 يناير 2022 منشور بمجلة دراسات الاقتصاد والأعمال - جامعة مصراته
- عبيدات، تركي إبراهيم (2014) خارطة طريق للاستثمار في رأس المال الفكري العربي، ورقة بحثية مقدمة إلى مؤتمر " رأس المال الفكري العربي - نحو رؤية استراتيجية جديدة للاستثمار والتطوير"، بالتعاون مع معهد الإدارة العامة بسلطنة عمان، المنعقد في الفترة من 30 - 28 إبريل 2013، مسقط - سلطنة عمان، الجزء الأول، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.
- علي، سمية امين (2003): المحاسبة عن عناصر رأس المال الفكري دراسة تحليلية مع التطبيق علي رأس المال الفكري، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد (60).

قارة، عبد الحفيظ؛ قاسمي، كمال (2020) دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، مجلة مجاميع المعرفة: 6(1).

مرسي، شيرين عيد (2013) تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية متطلبات تنمية رأس المال الفكري: دراسة مستقبلية، مجلة كلية التربية بنها. 24 (95).

مركز الدراسات الاستراتيجية (2012) الموارد البشرية الفكرية: الثروة الحقيقية لمجتمعات المعرفة، سلسلة نحو مجتمع المعرفة، تصدرها جامعة الملك عبد العزيز، العدد (30).

نصار، الصادق أحمد حسين؛ ويوسف، محمد أحمد (2019). إدارة المعرفة وأثرها على رأس المال البشري دراسة تطبيقية على الهيئة العربية للاستثمار والانماء الزراعي، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد (19).

واكلي، كلثوم (2022). رأس المال البشري كمورد غير ملموس وعلاقته بإدارة المعرفة دراسة حالة المؤسسة الصناعية للمواد والبناءات الحديدية بأتميتال وحدة عين الدفلي بالجزائر، محلة الابحاث الاقتصادية، المجلد (17)، العدد (1)

ياسين، سعد غالب (2007). نظم إدارة المعرفة ورأس المال الفكري العربي، الطبعة (1)، اصدار مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.

المراجع الأجنبية:

- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., and Elci, A. (2019). Knowledge Management, Decision-Making Style and Organizational Performance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 4(2),
- Antunes, H. D. J. G., and Pinheiro, P. G. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory, *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2).
- Daft, Richard L. (2001) *Organization theory and Design*, 7th ed, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio- USA.
- Davenport, T.H. and Prusak, L. (1998) *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press, Boston.
- Hajric, E. (2018). *Knowledge Management System and Practices - A Theoretical and Practical Guide for Knowledge Management in Your Organization*. Jacksonville, Florida, USA: Helpjuice