دور إدارة المعرفة في تطوير الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

بحث مشتق من رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية

مقدمة من

هالة علي حواش منتصر

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تطوير الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ولتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ، لملائمته لهذه الدراسة حيث يعتمد على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف كل من الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس ومدخل إدارة المعرفة، وتوصلت الباحثة إلى عدة نتائج من أهمها إنشاء مركز لإدارة المعرفة بالجامعة يختص بإدارة شئون عملية التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وذلك من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات، ونظم التعلم القائمة على المعرفة، بالإضافة إلى تنفيذ المشروعات البحثية على مستوى الجامعة، وتقديم برامج لإدارة المعرفة، وكذلك تقديم دورات تدريبية في إدارة المعرفة للتعرف على كيفية إنتاج المعرفة ونقلها وتطبيقها داخل الجامعة. وتوجيه البحث العلمي نحو التركيز على الإبداع والابتكار والتجديد بما يعود بالنفع على المجتمع. مع توفير البنية الأساسية لتطبيق إدارة المعرفة والمتمثلة في الإمكانيات المادية والتكنولوجية.

Abstract

The current study aimed to identify the role of knowledge management in developing the research performance of faculty members, and to achieve this, the researcher relied on the descriptive approach, for its suitability for this study as it relies on a set of research procedures that are integrated to describe both the research performance of faculty members and the approach to knowledge management, The researcher reached several results, the most important of which is the establishment of a knowledge management center at the university that is concerned with managing the affairs of the teaching process, scientific research, and community service, through the use of information technology and knowledge-based learning systems, in addition to implementing research projects at the university level, and providing knowledge management programs. As well as providing training courses in knowledge management to learn how to produce, transfer and apply knowledge within the university. And directing scientific research towards focusing on creativity, innovation and innovation for the benefit of society. With the provision of the basic structure for the application of knowledge management represented in the material and technological capabilities.

أولا: مقدمة الدراسة:

يعد البحث العلمي عنصر هام وحيوي ونشاطا أساسيا من أنشطة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية، كما أنه من المقاييس المتداولة لمعرفة مدى قيام الجامعات بدورها الأساسي في المجالات العلمية والمعرفية، كما أن سمعة الجامعات مرتبطة بالأبحاث التي تنشرها[١].

وبالتالي فالبحث العلمي من الوظائف الأساسية لعضو هيئة التدريس وهذا ما تنص عليه المادة (٩٥) من القانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ والتي أشارت إلى أنه "على أعضاء هيئة التدريس أن يساهموا في تقدم العلوم والآداب والفنون، وإجراء البحوث والدراسات المبتكرة، والإشراف على ما يعده الطلاب منها"[٢].

وبالتالي فإن الأداء البحثي يعد وسيلة لتقييم الأداء سواء كان ذلك على مستوى الجامعة أو على مستوى عضو هيئة التدريس، فعلى مستوى الجامعة فإن مجموع البحوث والإصدارات التي تنجزها الجامعة يعد عنصرا هاما وأساسيا في ضمان الاحتفاظ بالتماسك، والتقدم والمنافسة، أما على مستوى عضو هيئة التدريس فيسهم الأداء البحثي في إحداث تنمية مهنية له من خلال توفير بيئة محفزة على الابتكار والإبداع، بالإضافة إلى ما يحققه الاتصال المهني الفعال بين أعضاء هيئة التدريس من ثقة في أنفسهم ورضا وظيفي يسهم في تحقيق ذاتهم.[٣]

أي أن البحث العلمي هو النشاط الذي يقوم به عضو هيئة التدريس لتطوير العلوم من خلال إجراء البحوث الميدانية أو المساهمات الفكرية، ولا شك أن هذا المجال يتطلب أيضا عددا من الساعات تقضى في إعداد البحوث وإجراء التجارب، وجمع العينات والبيانات الخاصة بالبحث بالإضافة إلى المشاركة في المؤتمرات وكتابة الكتب وكل هذه الأمور تكون جزء أساسيا من الأداء الجماعي لعضو هيئة التدريس. [٤]

ويرتبط تطوير المعرفة بقدرة عضو هيئة التدريس على التأثير في المعلومات ذات العلاقة، وإنتاج معرفة جديدة من خلال قيامهم بالبحوث العلمية، ويتم ذلك من خلال مزج المعرفة الضمنية الموجودة في

---

[١]- عواطف بنت أحمد بن هندي (٢٠١١). ضعف إعداد الرسائل العلمية وسبل الحد منها، ورقة عمل مقدمة إلى جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، **الملتقى العلمي الأول "تجويد الرسائل والأطروحات العلمية وتفعيل دورها في التنمية الشاملة والمستدامة"**، المنعقد في الفترة من (١٠-١٢) أكتوبر، ص٣.

[٢] - جمهورية مصر العربية (٢٠١٦). **قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقا لآخر تعديلاته**، الطبعة الرابعة والعشرون المعدلة، إعداد ومراجعة عادل عبد التواب بكري، ثروت سعد زغلول، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ص٢٣.

[٣] - Katz, Eva & Coleman, Marianne (2001). The Growing Importance of Research at Academic Colleges of Education in Israel, **Education and Training**, Vol. (43), No. (2), P. (10).

[٤] - Prince, Michael (2007). Richardm Felder and Rebecca Brent, Does Faculty Research Improve Undergraduate Teaching? An Analysis of Existing and Potential Synergies**, Journal of Engineering Education**, Vol. (96), No. (4), P. (283).

عقول أعضاء هيئة التدريس والمعرفة الصريحة الوثائقية المتاحة بالشكل الذي يسهم في إبداع معرفة جديدة تساهم في حل مشكلة معينة وتقود إلى التطوير.[٥]

وبالتالي فالأداء البحثي لعضو هيئة التدريس يطبق أكثر من عملية من عمليات إدارة المعرفة، فعضو هيئة التدريس يقوم بتشخيص المعرفة الصريحة المتاحة له لتحديد أي منها ملائم لموضوع بحثه، كما يقوم عضو هيئة التدريس من خلال أبحاثه بتوليد معرفة جديدة تسهم في تقدم المعرفة، وعندما يقوم بنشر هذه المعرفة الجديدة في المجلات العلمية، أو تقديمها في المؤتمرات العلمية، أو مساعدة طلابه الذى يقوم بالإشراف عليهم بهذه المعرفة، فإنه بذلك يطبق عملية ثالثة من عمليات إدارة المعرفة وهي توزيع المعرفة، وأخيرا استخدام المعرفة الجديدة في حل مشاكل المجتمع المحيط به أي تطبيق المعرفة.

ثانيا: مشكلة الدراسة:

تمثل الجامعة منبعا رئيسا للفكر والعلم والمعرفة، ويقع عليها دور أساسي في الحفاظ على هوية المجتمع وتطويره، ولذلك تعتبر مركزا مهما لتوليد الأفكار العلمية والمعرفية والانسانية استجابة للتحديات العالمية والمحلية وتفاعلا معها.[٦] ومن هنا تسعى الجامعات إلى التميز في تقديم خدماتها إلى الفئات المستهدفة داخل المجتمع.

فتحقيق الجامعة لأهدافها يتوقف على حجم ومستوى الأداء الذي يقدمه عضو هيئة التدريس باعتباره الركيزة الأساسية فيها، فهو طاقة ذهنية، ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات، وبالرغم من أهمية الأدوار التي يلعبها عضو هيئة التدريس إلا أن العديد من الدراسات مثل دراسة (سهير السيد، ٢٠١٥)[٧] ، ودراسة (محمد طه، وحسن مختار، ٢٠٠٠)[٨] أكدت على ضعف الأداء التدريسي والبحثي والخدمي لعضو هيئة التدريس، وهذا الضعف يظهر في عدم التوازن بين وظائفه الثلاث: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، حيث يكاد يقتصر نشاطه على ممارسة وظيفة التدريس فقط ويهمل وظيفتي البحث العلمي وخدمة المجتمع، وهذا يتضح في ندرة البحوث العلمية التي تنتج كل عام، وأن أكثر ما يشغل عضو هيئة التدريس

---

[٥] - أشرف السعيد أحمد (٢٠٠٩). أدوار رؤساء الأقسام الأكاديمية لتطبيق مدخل إدارة المعرفة بالجامعات المصرية، **المؤتمر الدولي السابع: التعليم في مطلع الألفية الثالثة: الجودة- الإتاحة- التعلم مدى الحياة**، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، (١٥-١٦) يوليو، ص٧٩.

[٦] - ابتسام بنت إبراهيم راشد (٢٠٠٦). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية دراسة تقويمية، **مجلة دراسات في التعليم الجامعي**، جامعة عين شمس - مركز تطوير التعليم الجامعي ، العدد (١٣). ص ٣٩١.

[٧] - سهير حسن خير السيد (٢٠١٥). مدى حاجة عضو هيئة التدريس إلى تطوير أدائه التدريسي، **مجلة القراءة والمعرفة**، جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، العدد (١٦٩)، ص٨٥.

[٨] - محمد طه، حسن مختار. (٢٠٠٠). تطور المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، **مجلة التربية وعلم النفس**، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٢٤)، الجزء الثاني، ص٣٠٢.

من أنشطة البحث العلمي هو الإشراف على البحوث العلمية لطلاب الدراسات العليا، كما أن قيامه بالبحوث يقتصر على البحوث التي يؤديها بغرض الترقية فقط. وكذلك قلة عدد الندوات والمؤتمرات العلمية التي يقوم عضو هيئة التدريس بحضورها.

وحيث إن إدارة المعرفة أصبحت من أهم مدخلات التطوير والتغيير في عصرنا الحالي حيث استطاعت إحداث نقلة نوعية في مستوى أداء مختلف المؤسسات خاصة المؤسسات الجامعية، وذلك لوجود نوع من الترابط ما بين إدارة المعرفة وأنشطة وفعاليات المؤسسات التعليمية بصفتها منظمات معرفية.[٩]

وتؤكد العديد من الدراسات كدراسة كيدويل (Kidwell, J.et al, 2000)[١٠]، ودراسة (الملاك والأثري، ٢٠٠٢)[١١]، ودراسة (علي عبد الله، ٢٠١٠)[١٢] أن تبني إدارة المعرفة في الجامعات يحقق العديد من الفوائد حيث تسهم في تحقيق مستوى عالي من الأداء على المستوى الفردي والمؤسسي، وزيادة الكفاءة والفعالية، وتحسين الإبداع، من خلال إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لإنتاج المعرفة ، وتطويرها، ونقلها، وتطبيقها، وتوظيفها في مجالات البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع. ونظرا لأن جامعة مدينة السادات هي إحدى الجامعات المصرية التي استقلت حديثا، فقد حاولت الدراسة التعرف على دور إدارة المعرفة في تطوير الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس وأهم متطلبات ذلك.

وتأسيساً على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في التساؤلات التالية:

٢- ما الإطار الفكري لإدارة المعرفة بالجامعات ؟

٣- ما مفهوم الأداء البحثي وماهي أهم مؤشراته؟

٤- ما دور إدارة المعرفة في تطوير الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس؟

ثالثا: أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تطوير الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس.

---

[٩] - بسمان محجوب (٢٠٠٤). عمليات إدارة المعرفة: مدخل للتحول إلى جامعة رقمية، **المؤتمر العلمي السنوي الرابع**، جامعة الزيتونة، عمان، ص١٣.

[١٠] - Jillinda, Kidwell & et al (2000). Applying Corporate Knowledge Management Practices in Higher Education, **Educause Quarterly**, No. (4), P69.

[١١] - ساهرة غسان، أحمد صالح (٢٠٠٢). إدارة المعرفة ودورها في دعم المهارات التنموية للمنظمات، **مستقبل التربية العربية**، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد (٨)، العدد (٢٦)، ص ١٤٣.

[١٢] - علي عبد الله، نذير بوسهوة (٢٠١٠). العلاقة بين استخدام مدخل إدارة المعرفة والأداء، **مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية**، جامعة لونيسي، العدد (١)، ص١١.

رابعا: أهمية الدراسة

ترجع أهمية الدراسة إلى: -

- أنها تهتم بدراسة الجامعة كونها مؤسسة تعليمية هامة نظراً لما تقوم به من أدوار وظيفية تتمثل في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

- أنها تتزامن مع الجهود المبذولة من الجامعات المصرية في سعيها نحو ضمان الجودة والاعتماد، من خلال الارتقاء بجودة أدائها البحثي والخدمي من أجل الوصول إلى التميز، بما يضمن لها ميزتها التنافسية.

- حاجة الجامعات إلى التطوير المستمر لعملياتها ومنتجاتها، حتى تحقق قفزات متتالية ومستمرة في الأداء، وتحقيق ميزة تنافسية في الأداء.

خامسا: منهج الدراسة وأدواتها

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي وهو المنهج الملائم لهذه الدراسة حيث يعتمد على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف كل من الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس ومدخل إدارة المعرفة.

ثامنا: مصطلحات الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية بصفة أساسية على المصطلحات التالية (إدارة المعرفة، الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس) وفيما يلي تفصيلا لها:

إدارة المعرفة (knowledge management)

تعددت التعريفات التي تناولت إدارة المعرفة نستعرض منها ما يلي:

يعرفها (إرما بيسرا و راجيف سابيروال ، ٢٠١٤)[١٣] :على أنها القيام بأنشطة تدخل في اكتشاف المعرفة وامتلاكها، ومشاركتها واستخدامها بطريقة مجدية اقتصاديا لتعزيز تأثير المعرفة على تحقيق الوحدة لهدفها."

---

[١٣]- إرما بيسرا و راجيف سابيروال (٢٠١٤). **إدارة المعرفة النظم والعمليات**، ترجمة محمد شحاته، الادارة العامة للطباعة والنشر، الرياض، ص٦٨.

كما عرفها (ياسر الصاوي، ٢٠٠٧) [١٤] بأنها " إدارة تعتنى بالعمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعرفة، واختيارها وتنظيمها، واستخدامها، ونشرها، وأخيرا تحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات، وحل المشكلات، والتعلم، والتخطيط الاستراتيجي."

وتعرف الدراسة الحالية إدارة المعرفة إجرائيا بأنها

هي مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى إنتاج المعرفة، وتخزينها وتنظيمها، وسهولة تبادلها ونشرها بين أعضاء هيئة التدريس، وتطبيقها في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، من قبل مؤسسات التعليم الجامعي.

الأداء البحثي:

تعددت التعريفات التي تناولت إدارة المعرفة نستعرض منها ما يلي:

كما تعرفه (Renata) بأنه " جهد منظم ومقصود لجمع معلومات جديدة، والاستفادة من المعلومات المتاحة لتحقيق أغراض جديدة ومحددة".[١٥]

ركز هذا التعريف على أن عضو هيئة التدريس يصل إلى معارف ومعلومات جديدة في بحثه، من خلال الاستفادة من المعارف القديمة المتاحة في مجاله.

في حين يرى (Ainuddin & Habsah) أنه هو " الناتج الذى ينجزه كل أكاديمي على مدى فترة محددة نظرا للوقت المخصص لهذا العمل، وينبغي أن تعكس الواجبات والأعمال الروتينية للأكاديمي، كما ينبغي أن تشمل العناصر المتعددة في آن واحد، ويمكن اعتبارها أنشطتهم المهنية[١٦].

أكد هذا التعريف على أن الأداء البحثي هو جزء من أنشطة عضو هيئة التدريس، كما حدد فترة محددة لعملية البحث.

وتعرفه الدراسة الحالية " بأنه مجموع الأنشطة العلمية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس خلال فترة زمنية معينة وتشمل البحوث وأوراق العمل في المؤتمرات المحلية والدولية والمجلات العلمية المحكمة والكتب

---

[١٤] - ياسر الصاوي (٢٠٠٧). **إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات**، القاهرة، دار السحاب للنشر والتوزيع، ص١٩.

[١٥] - Download, Menzel (2005). Research on Ethics and Integrity in Governance: A Review and Assessment, **Public Integrity**, Vol. (7), No. (2), P. (152).

[١٦] - Hassan, Aminuddin. Tymms, Peter & Ismail, Habsah (2008). "Academic Productivity as perceived by Malaysian Academics", **Journal of Higher Education Policy and Management**, Vol. (30), No. (3), pp283-296.

العلمية مؤلفة أو مترجمة، والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، وتحكيم البحوث والمشاركة في المشروعات، ومدى إسهام هذه الأنشطة في إثراء المعرفة."

تاسعا: الدراسات السابقة

يوجد تراث زاخر بالعديد من البحوث والدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بمجال الدراسة، والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاث محاور أساسية هي:

دراسة فاطمة إبراهيم (٢٠١٨)[١٧]:

حاولت الدراسة التعرف على واقع إدارة المواهب من العاملين الإداريين في الجامعات المصرية في مجتمع المعرفة، والتوصل إلى تصور مقترح لإدارة المواهب الإدارية في الجامعات المصرية في مجتمع المعرفة، ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على استبانة تم تطبيقها على عينة قوامها (٥٦) من العاملين بالجامعات المصرية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من العمليات التي يمكن ان تتبعها الجامعات المصرية لتطبيق مدخل إدارة المواهب الإدارية بها والتي تمكنها من تحقيق الميزة التنافسية في مجتمع المعرفة.

١٨- دراسة محمد عناز وخليل عريقات (٢٠١٩) [١٨] :

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ الجامعي في الجامعات الفلسطينية وعلاقته بإدارة المعرفة من وجهة نظر طلبتها، ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على استبانة تم تطبيقها على عينة قوامها (١٢٨٤) طالبا، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن تقديرات الطلبة لواقع المناخ الجامعي وواقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية جاءت بدرجة متوسطة، كم أوصت الدراسة بضرورة تحسين البيئة المعرفية الجامعية وربطها بأدوات التطور والتكنولوجيا في مرافق الجامعة كافة.

---

[١٧]- فاطمة إبراهيم (٢٠١٨)، إدارة المواهب الإدارية في الجامعات المصرية في مجتمع المعرفة، **مجلة الإدارة التربوية**، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، س (٥)، العدد (١٧).

[١٨] - محمد عناز، خليل عريقات (٢٠١٩). واقع المناخ الجامعي في الجامعات الفلسطينية وعلاقته بإدارة المعرفة من وجهة نظر طلبتها، **مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي**، اتحاد الجامعات العربية – الأمانة العامة، المجلد (٣٩)، العدد(١).

المحور الثاني: دراسات متعلقة بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

٥- دراسة جيسون جونج Jisun Jung [١٩](2012):

سعت الدراسة إلى تحديد الإنتاجية البحثية في هونغ كونغ، وكذلك استكشاف العوامل المؤسسية التي تساهم في إنتاجية الأفراد، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن الإنتاجية البحثية تتأثر بعدة عوامل منها عوامل شخصية، وعبء العمل، والاختلافات في أنماط البحث، والخصائص المؤسسية.

٩- دراسة أولاتكونبو أوكي Olatokunbo Okiki (2013):[٢٠]

هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات النيجيرية الفيدرالية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس في الفيدرالية النيجيرية للجامعات مرتفعة في المنشورات والدوريات والتقارير الفنية، وأوراق المؤتمرات، وأوراق العمل، والأوراق البحثية.

عاشرا: الإطار النظري للدراسة:

ستتناول الدراسة الأداء البحثي وعلاقته بإدارة المعرفة فيما يلي:

- الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل إدارة المعرفة:

البحث العلمي هو المسئول عن انتاج المعرفة، وإنمائها، وتطويرها، أي أن ناتج الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس هي معرفة جديدة يمكن استخدامها وتطبيقها في حل مشكلات المجتمع.

ويمثل البحث العلمي أحد المجالات الأساسية لإدارة المعرفة في مؤسسات التعليم الجامعي، ويقصد بها القدرة على انتاج المعرفة، وتصحيحها وتطويرها، الكشف والاختراع، وتقديم الحلول العلمية الكفيلة بالقضاء على المشكلات التي تعوق التنمية، وترتبط مكانة عضو هيئة التدريس بمدى قدرته على إنتاج المعرفة وتطويرها من خلال إجراء البحوث العلمية، والتأليف، والنشر العلمي، والترجمة، حيث يسهم البحث

---

[١٩] - Jung, Jisun (2012).” Faculty Research Productivity in Hong Kong across Academic Discipline”, **Higher Education Studies,** Canadian Center of Science and Education, Vol. (2), No. (4).

[٢٠] - Okiki, Olatokunbo (2013). Research Productivity of teaching faculty members in Nigerian federal universities: An investigative study, Chinese Librarianship: **An International Electronic Journal**, Vol. (36).

العلمي في عملية النمو المهني والتقدم الوظيفي له، بالإضافة إلى دوره في الارتقاء بمستوى المجتمع من خلال ما يتوصل إليه من نتائج ومعارف جديدة، ويشمل مجال إنتاج المعرفة البحوث المنشورة لعضو هيئة التدريس في دوريات علمية محكمة ومعترف بها، ومدى مشاركته واحتكاكه العلمي في المؤتمرات الدولية.[٢١]

ولكي يحقق عضو هيئة التدريس مهامه البحثية التي يسهم من خلالها في بنية العلم والمعرفة العالمية، يجب أن يقوم بمجموعة من المهام :

– امتلاك القدرة على الحصول على المعلومات من مصادرها والقدرة على النفاذ إليها باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، ثم فرزها وتحليلها ونقدها والاستفادة منها في الإعداد للبحث العلمي.[٢٢]

وإدارة المعرفة تساعد الباحث في سرعة الوصول إلى المراجع حيث إنها تقوم ببناء قواعد لتخزين المعرفة واسترجعها عند الحاجة إليها.

– التوسع في إجراء البحوث العلمية من خلال تحديد النقاط والموضوعات المهمة التي تحتاج للبحث وتمثل ضرورة ملحة في البحث عن حلول لها، سواء كانت قضايا علمية أو مجتمعية، ونشر نتائجها وتداولها وتطبيقها، وفي ظل التطور المعرفي الهائل يجب على عضو هيئة التدريس أن يعد بحثا أو كتابا على الأقل في مجال تخصصه كل عام. [٢٣]

– القدرة على النشر العلمي لأبحاثه ونتائجها حتى يسهم في نشر المعرفة وتقاسمها مع الآخرين من أجل الاستفادة العلمية، وبالتالي فيجب على عضو هيئة التدريس الاهتمام بالنشر في الدوريات المتخصصة محليا وعالميا.[٢٤]

– القدرة على التواصل مع الجامعات العربية والأجنبية وذلك للاستفادة من خبراتهم، بالإضافة إلى عمل أبحاث مشتركة بينه وبين زملائه في نفس القسم والأقسام المختلفة لفتح آفاق المعرفة بينهم.[٢٥]

---

[٢١] - مهرى دياب، نجوى يوسف (٢٠٠٧). أهداف الجامعات في مصر وقضاياها في مجتمع المعرفة رؤية ميدانية من منظور أعضاء هيئة التدريس بجامعتي القاهرة وبنها، **مجلة العلوم التربوية**، جامعة القاهرة- كلية الدراسات العليا للتربية، المجلد (١٥)، العدد (٤)، ص٢٢.

[٢٢] - عبد التواب عبد اللاه ، عبد الجليل رمزي ، حسن حاتم (٢٠١٩)، متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي في ضوء مجتمع المعرفة: دراسة ميدانية، **مجلة كلية التربية**، جامعة أسيوط - كلية التربية، المجلد (٣٥)، العدد(٢)، ص ٢٩.

[٢٣] - هالة مختار الوحش (٢٠١٥). مدى توافر متطلبات مجتمع المعرفة بكليات جامعة الملك خالد ببيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، جامعة القصيم، المجلد (٩)، العدد(١)، ص ٣٧.

[٢٤] - سعود العنزي (٢٠١٥). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، **دراسات – العلوم التربوية**، الجامعة الأردنية – عمادة البحث العلمي، المجلد (٤٢)، العدد (٣)، ص ٨٠٣.

[٢٥] - صلاح حسن خضر (٢٠٠١). المتطلبات التربوية للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في عصر المعلوماتية، **مجلة التربية**، جامعة الأزهر، العدد(١٠٠)، ص١٣٣.

– الاهتمام بحضور المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والعالمية، لأن ذلك يساعد على التواصل بين عضو هيئة التدريس وبين غيره في نفس التخصص مما يرفع من المستوى المعرفي والعلمي والمهني، وكذلك تبادل ونشر المعرفة بينهم.[٢٦]

وفيما يلي شرح تفصيلي لكل مؤشر من مؤشرات الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس.

مؤشرات الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس:

يعرف البعض مؤشرات الأداء البحثي بأنها " قيم عددية تمدنا بقياس لتقييم الأداء الكمي والكيفي لنظام معين" ويمكن استخلاصها بطرق عديدة [٢٧]:

– المنح البحثية:

تعد المنح البحثية عنصر مهم في الحياة الأكاديمية، حيث إنها تعد مدخلات بحثية لأنها توفر المال الكافي لإجراء البحوث، على الرغم من أنها ليست ضمانة بأن المخرجات سيتم إخراجها وتوليدها وتعد المنح البحثية مخرجات باعتبارها ناتج الأفكار المبتكرة والمقبولة.[٢٨]

– براءات الاختراع:

هي حق استئثاري يمنح نظير اختراع يكون منتجاً أو عملية تتيح طريقة جديدة لإنجاز عمل ما أو تقدم حلا تقنيا جديدا لمشكلة ما. وتكفل البراءة لمالكها حماية اختراعه. وتمنح لفترة محدودة تدوم ٢٠ سنة على وجه العموم.[٢٩] أي أن البراءات نوع من النشر، فهي تمثل سجلا للابتكارات المجدية لعضو هيئة التدريس التي أنجزها طوال حياته العلمية والتي لسبب أو لآخر يمكن حمايتها بالبراءات، وتعد البراءات حافزا وعاملا مؤثرا في تطوير الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس.

وهناك العديد من المعوقات التي تعوق التميز والابداع فيما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من بحوث علمية، والتي قد تتعلق بقلة الدورات التدريبية المتخصصة والتي تساعد على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالإبداع في البحوث، مما يؤدي إلى تدني المستويات الأكاديمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس، وقد تتعلق بالمناخ التنظيمي الذي لا يهتم برفع الروح المعنوية وإثارة الدافعية نحو العمل الإبداعي

---

[٢٦] - أحمد حسين عبد المعطي (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتطوير الانتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية في ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات: دراسة تحليلية، **مجلة كلية التربية بأسيوط**، جامعة أسيوط ، المجلد (٣١)، العدد (٣)، ص ٣٥.

[٢٧] - P, Murray & H, John (1997), "Measuring Quality in Universities: An Approach to Weighting research Productivity", **Higher Education**, Australia, University of Sydney, Vol. (33). Pp. (460).

[٢٨] - أحمد حسين عبد المعطي (٢٠١٥)، مرجع سابق، ص٢٩.

[٢٩] - براءات الاختراع والجوائز **إدارة البحوث العلمية**، قطاع شئون الدراسات العليا والبحوث، جامعة مدينة السادات، متاح على،

http://usc.edu.eg/ar/pgras/4089.aspx 7/11/2019

والعمل على التجديد والاصالة في البحوث العلمية، وكذلك إجراءات العمل الروتينية داخل الجامعة والتي لا تشجع على الابتكار والإبداع، وقد يكون العائق هو نقص الامكانيات المادية اللازمة لذلك.[٣٠]

- بروتكولات التعاون الدولي:

تتيح بروتكولات التعاون الدولي في مختلف المجالات فرص الاحتكاك بالجامعات الأجنبية، والتي يتم من خلالها اتاحة الفرصة لتبادل المعرفة والخبرات بين اعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختلفة على المستوى الدولي، ومن ثم فهي تسهم في تطوير الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

- الأبحاث العلمية الحاصلة على جوائز نشر علمي.

يهتم أعضاء هيئة التدريس بنشر نتائج أبحاثها العلمية في أوعية النشر المحكمة والتي تتبنى المعايير العلمية الرصينة حتى يمكن للآخرين الاستفادة مما أنتجه وأبدعه أعضاء هيئة التدريس في هذه الأبحاث، وكذلك من أجل تبادل المعرفة والنتائج لكي تستمر الأبحاث وتتكامل نتائجها و أهدافها، كما أن تصنيف الجامعات اصبحت تعتمد في معظمها علي مساهمات اعضاء هيئة التدريس ونوعية وكمية المنشورات باسم الجامعة ومقدار أثر تلك المنشورات ومدي الاستشهاد بها من قبل الباحثين. ولذلك نجد الجامعات تشجع أعضاء هيئة التدريس بها على النشر العلمي من خلال إعطائهم جوائز النشر العلمي، وتمنح جائزة النشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس ممن على رأس العمل، وذلك لنشرهم أبحاثهم في المجلات العلمية المرموقة التي لها معامل تأثير.

وقد يكون ابتعاد أعضاء هيئة التدريس عن النشر العلمي العالمي نتيجة لعدد من المعوقات التي تواجههم أثناء عملية النشر والتي قد تتعلق بالمجلة نفسها مثل كثرة متطلبات قواعد النشر بهذه المجلات العلمية وتأخر المجلات بالرد على الباحث بنتيجة تحكيم بحثه وعدم تبرير رفض الأبحاث المقدمة للنشر، وكذلك ساهم اعتماد بعض المجلات على سياسة الرسوم في النشر في تنفير الباحث من التعامل مع هذا النوع من المجلات التي وإن كانت محكمة فإنها أحيانا تغلب الجانب التجاري على الجانب العلمي. هذا إلى جانب تعقيد قبول البحث في المجلات المحكمة. ضف إلى ذلك تفشي ظاهرة النشر عن طريق التزكية والولاء وهو ما يخل بتكافؤ الفرص بين الباحثين، ومنها ما هو متصل بعضو هيئة التدريس نفسه، فمن الباحثين من لا يلتزم بقواعد النشر التي تنص عليها هيئة التحرير في المجلة المعنية وهو ما يحيل دون النظر في بحثه المقدم للنشر وعرضه على لجنة التحكيم

---

[٣٠] - محمد مصطفى محمد (٢٠١٥)، تصور مقترح لتعزيز الإبداع في بحوث الإنتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة أسيوط، **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، رابطة التربويين العرب، العدد٦٥، ص١٢٣.

- الاشتراك في المؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية:

تعد المؤتمرات من أهم الأنشطة البحثية لعضو هيئة التدريس، لما لها من أهمية في تنمية المعارف والمهارات وزيادة الخبرات والتعرف على الشخصيات العلمية، حيث توفر جو ملائم لعرض الأفكار وتبادل الآراء ومناقشة كل ما هو جديد في الأبحاث العلمية المعروضة من قبل العلماء والباحثين، والتعرف على التطورات العلمية العالمية والاحتكاك بمدارس وخبرات عالمية متنوعة، مما له تأثير كبير في تطوير الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس

- الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه:-

تعد عملية الإشراف على الرسائل الجامعية سواء كانت ماجستير أو دكتوراه أحد أهم جوانب الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس، نتيجة لما تلقيه من مسئولية كبيرة على عاتق عضو هيئة التدريس عند قيامه بالإشراف على طلابه فيكون هو المسئول الأول عن الطالب الذي يقوم بالبحث، وقد أصبحت عملية الإشراف أكثر تعقيدا في هذا العصر في ظل التطور المعرفي المتلاحق، والأعداد المتزايدة من الطلاب، والضغوط على المشرفين لإنتاج بحوث عالية الجودة وتخريج باحثين جيدين في وقت قصير.[٣١]

يعد الإشراف على البحوث العلمية لطلاب الدراسات العليا عنصرا مهما للنشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس، كمؤشر له مصداقيته بين الأكاديميين، فضلا عن وضعه داخل الجامعات، فعلى سبيل المثال عدد رسائل الدكتوراه التي تمنح سنويا يمكن أن يكون مؤشرا لكمية الأبحاث التي يجريها طلاب الدراسات العليا، وبالمثل فإن العدد الإجمالي لجميع الدرجات العلمية البحثية الممنوحة لطلاب الدراسات العليا سنويا، تقاس بالإشراف حتى اكتمال منح الدرجة، وهذا يمكنه أن يكون مؤشرا مفيدا للأداء البحثي.

كما وجدت أيضا علاقة وثيقة بين الإشراف على الرسائل الجامعية وإنتاج البحوث العلمية، حيث وجد أن المشرفين الأكثر إنتاجا للبحوث هم أكثر إشرافا على طلاب الدكتوراه ومن ثم فهي تنعكس بشكل أو بآخر على الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس.[٣٢] وتجدر الإشارة هنا إلى أن العناية التي تحظى بها الدراسات العليا بالجامعات المختلفة محليا، وعالميا كأحد جوانب الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس، تعد من أهم مؤشرات التقدم والتنمية المجتمعية، حيث أنها تزود المجتمعات النامية والمتقدمة على حد سواء بالكوادر العلمية والفنية اللازمة لعملية التنمية الشاملة، والمستدامة بتلك المجتمعات.[٣٣]

---

[٣١] - أماني عبد القادر (٢٠١٧)، الإشراف العلمي على الرسائل بالأقسام التربوية بجامعة القاهرة: دراسة لآراء طلاب كلية الدراسات العليا للتربية، **مستقبل التربية العربية**، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد ٢٤، العدد١٠٨، ص١٢.

[٣٢] - Peter, Crosta& Iris, Packman (2003). Faculty Productivity in Supervising Report Prepared by cornel Higher Educator Research Institute, **Doctoral Students dissertation**, Cornell University, New York, p. (15).

[٣٣] - Down, Catherine. Martin, Elaine & Bricknell, Louise (2000), **student focused postgraduate supervision: A mentoring Approach to Supervising postgraduate student**

-المطبوعات:

تعد المطبوعات المقياس الأكثر صدقا وحيادية لتحديد الأداء البحثي بين الأكاديميين، وإن أكثر ما ينشئ القضايا الخلافية ما يتعلق بأي المطبوعات ينبغي أن تدرج، وكيف ينبغي ترجيح أيا منها، وأوضحت العديد من الدراسات أنه في إطار المجال التربوي تعد المقالات في الدوريات العلمية، والكتب، والعروض التقديمية في المؤتمرات، وفصول في كتب، ذات قيمة عالية كمؤشرات للأداء البحثي.[٣٤]

- المنشورات العلمية:

إن المحك الرئيسي للأداء البحثي يتمثل في مجموعة المنشورات العلمية التي يتم نشرها، كما أن النشر العلمي للبحوث الجامعية في المجلات العلمية والدوريات العالمية هو أحد مقاييس الاحتراف داخل المجتمع الأكاديمي، حيث يعد شرطا أساسيا للزمالة في المجتمع التعليمي ودليل على شهرة الكلية وأعضاء هيئة التدريس بها.[٣٥] غير أن الأخذ بهذا المؤشر قد أثار جدلا شديدا بشأن مسألتين أولهما: طبيعة العلاقات بين كم المنشورات وكيفها، وثانيهما: معايير النشر العلمي المعتمدة، ومدى تدخل العوامل غير الموضوعية في هذا النشر.[٣٦]

- مؤشرات أخرى: تشمل التقدير والاعتراف العلمي:

هناك مؤشرات أخرى للأداء البحثي من بينها التقدير والاعتراف العلمي بأعضاء هيئة التدريس والذى يتمثل في ثلاثة أمور وهي الإنجاز المعترف به، ومكانة العلم، ومكانة الأستاذ في جامعته، وصلته بالمشاهير من أقرانه في جامعات أخرى.[٣٧]

ب- العوامل المؤثرة في الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس:

(١)- العوامل الشخصية :

تتعدد وتتنوع متغيرات الشخصية التي تؤثر على أعضاء هيئة التدريس في أدائهم البحثي، حيث يرتبط بالفرد مجموعة من الخصائص والصفات التي تميزه عن غيره كالقدرة والإبداع والتي تعد عوامل مهمة في

(version 1), office of the PVC Teaching and learning and the office of the PVC Research and Development- RMIT, p. (12).

[٣٤] - Bland, Carole & et, al (2005). "A theoretical, practical, predictive Model of faculty and department research productivity", **Academic Medicine Journal**, Vol. (80), No. (3). P. (227).

[٣٥] - Hughes, Carol (1999), "Faculty Publishing Productivity: The Emerging Role of Network Connectivity", **Campus- Wide information System,** Vol.(15) No. (1), P. (35).

[٣٦] - مهدي صالح السامرائي (٢٠٠٥). الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعة بغداد وسبل الارتقاء بها، **المجلة العربية التربية**، تونس، المجلد (٢٥)، العدد (١)، ص٨٢.

[٣٧] - Guynes, Jan. Diane, Yoris & Warren, John (2012), Communications of the Association for Information Systems Assessing Researcher Publication Productivity in the Leading Information Systems Journals, **Communications of the Association for Information Systems,** Vol. (29), No. (1), P. (23).

تشكيل باحثين منتجين وآخرين غير منتجين، وقد تضمنت العوامل الشخصية ما يلي:

-الجنس:

يرتبط هذا المتغير ارتباطا وثيقا بالأداء البحثي لعضو هيئة التدريس ، ويؤثر عليه تأثيرا مباشرا، حيث تؤكد العديد من الدراسات على أن اختلاف الجنس – ذكر أو أنثي – في العمل الأكاديمي يؤثر على الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس، حيث يشير إلى أن عضو هيئة التدريس الرجل أكثر إنتاجية بحثية من عضو هيئة التدريس الإناث، ولعل ذلك يرجع إلى أن عضو هيئة التدريس الرجل يتمتع بكفايات ومهارات عالية تمكنه من أداء بحثه عن الإناث، بالإضافة إلى أن عملية رعاية الأطفال والحياة الأسرية إحدى الأسباب الأخرى التي لها تأثير سلبي على الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس الإناث، لما توليه لهما من اهتمام ووقت كبير يصرفها عن عملها البحثي[٣٨]، ولكن أشار (ضياء الدين زاهر) إلى أن انخفاض الأداء البحثي للإناث ليس بالضرورة اختلاف في النبوغ العلمي والذكاء، بقدر ما هو اختلاف في السياقات المجتمعية والظروف والمسؤوليات المحيطة بالمرأة، وهذا لا ينتقص من مكانة المرأة شيء.[٣٩]

-العمر:

يتصل العمر اتصالا واضحا بالأداء البحثي لعضو هيئة التدريس في الجامعات، وذلك بناء على افتراض أن المهارات البحثية يتم جلبها وتجريبها أو تطويرها بمرور الوقت، ويقوم أعضاء هيئة التدريس بتلقي تدريب واسع المدى في تقنيات البحث على مدى مسارهم التعليمي والأكاديمي، بدءا من مستوى الليسانس أو البكالوريوس ومستمرا طوال حياتهم المهنية [٤٠]، ومما لا شك فيه أن هذا التدريب يصقل مهاراتهم ويسهم في زيادة فرص نموهم العلمي وابتكاراتهم وإبداعهم.

وعلى الرغم من ذلك فقد اختلفت الآراء حول موضوع تأثير العمر على الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس ففريق من الباحثين يذهب إلى أن العمر يؤثر بالفعل على الأداء البحثي ويكون التأثير بالإيجاب أحيانا بمعنى أنه كلما كان عضو هيئة التدريس أصغر سنا كلما كان أدائه البحثي مرتفع، و كلما كان أكبر سنا كلما قل أداؤه البحثي، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Bozeman& Sooholee) [٤١] إلى أنه كلما تقدم

---

[٣٨] - Avital, Michel & Collopy, Fred (2008)," Assessing Research Performance: Implications for Selection and Motivation**", Working Papers on Information Systems**, Case Western Reserve University, USA, Vol. (1), No. (14). PP.48-49.

[٣٩] - ضياء الدين زاهر (٢٠٠٣). لغز الإنتاجية العلمية للمرأة، **مستقبل التربية العربية**، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد (٩)، العدد(٣٠)، ص٣٢٥.

[٤٠] - Raymond, Perry P & et, al (2000). Faculty in Transition: Along Analysis of Perceived Control and Type of Institution in The Research Productivity of Newly Hired faculty, **Research in Higher Education**, Vol. (41), No. (2), Pp. (171-172).

[٤١] - Lee, Sooho & Bozeman, Barry (2009). The impact of Research Collabortion on Scientific productivity, **The Annual meeting of American Association for the advancement of science**, Denver, Colorado, P. (50).

عمر عضو هيئة التدريس كلما قل أداؤه البحثي حيث تقل رغبته في قراءة الأبحاث ومتابعة التطورات العلمية ويزداد اهتمامه بالمناصب الإدارية مما يقلل من وقت البحث والإشراف على الرسائل.

في حين أكدت دراسة (Joe et al)[٤٢] على أن الكثير من أعضاء هيئة التدريس الأكبر سنا لايزالون يقومون بنشاطات بحثية مماثلة لنظرائهم الأصغر سنا من حيث قيامهم بمتابعة التطورات الحديثة في تخصصاتهم أو إشرافهم على الرسائل الجامعية للباحثين. وتتفق الباحثة كثيرا مع نتائج هذه الدراسة لأن عضو هيئة التدريس الأكبر سنا أصبح يمتلك قدر كبير من الخبرة في هذا المجال وبالتالي يمكن أن يثري عملية البحث العلمي بخبرته.

وفريق آخر يرى أن العمر ليس من العوامل ذات التأثير على الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس، وهي دراسة (Carayol &Matt)[٤٣] حيث توصلت نتائجها إلى أن العمر كمتغير فردي وحده ليس ذات تأثير دال إحصائيا على الأداء البحثي.

وهذا ما أكدت عليه أيضا دراسة (صفاء بهجت) بأن أعضاء هيئة التدريس ذوي الدافعية القوية والذين هيئت لهم ظروف مناسبة في بيئة العمل بالإضافة إلى توفر الإمكانيات والتمويل اللازم لإجراء أبحاثهم وكذلك الذين لاقوا التقدير الاجتماعي لأبحاثهم وكتاباتهم وأعمالهم العلمية، هؤلاء بغض النظر عن أعمارهم هم الذين تزداد إنتاجيتهم البحثية أما العمر وحده فتأثيره ضعيف على الأداء البحثي لأن كل هذه العوامل وغيرها تتفاعل معه ولا نستطيع فصلها وبالتالي لا نستطيع القول بأن العمر وحده يؤثر على الأداء الأكاديمي سواء بالسلب أو بالإيجاب.[٤٤]

- العوامل الأسرية:

وتؤثر الأعباء الأسرية أيضا على الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس حيث أشارت دراسة (عبير حشاد) [٤٥] إلى أن الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس يتأثر بعدد الأولاد، والتوافق الزواجي، والاستقرار الأسري، والموارد المالية للأسرة وغيرها.

كما تؤثر المشاكل والحالة الأسرية على الأداء البحثي، فبعض الدراسات تشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور المتزوجين أعلى انتاجية من أعضاء هيئة التدريس من الذكور غير المتزوجين، وربما

---

[٤٢] - Kotrlik, Joe& et al (2002). Factor associated with research productivity of agricultural education faculty, **Journal of Agricultural Education**, Vol. (43), No. (3). P. (6).

[٤٣] - Carayol, Nicolas & Matt, Mireille (2006). Individual and Collective Determinants of Academic Scientists' Productivity, **Information Economics and Policy**, Vol. (18), No. (1), P. (62).

[٤٤] - صفاء بهجت عباس (٢٠١٢)، مرجع سابق ،ص٨٩.

[٤٥] - عبير حشاد (٢٠١٠). العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالجامعة، **مستقبل التربية العربية**، مصر، المجلد (١٧)، العدد(٦٦)، ص٣٩٠

يرجع السبب في ذلك إلى شعور عضو هيئة التدريس بعدم الاستقرار والدفء العائلي، والدعم من قبل زوجاتهن وتشجيعهن وتحفيزهن لهم على الترقي والوصول إلى مكانة مرموقة في المجتمع.[٤٦]

وفي النرويج وجد (Kyvik) [٤٧] في دراسته التي طبقت على كل من الرجال والنساء، أن الأشخاص المتزوجون أكثر إنتاجا من العزب، وأن النساء مع الأطفال أكثر إنتاجية من أولئك الذين بدون أطفال، وفسرت الدراسة هذه النتيجة بأن النساء المتزوجات ربما لديهن أكثر طاقة وقوة تحمل من النساء اللاتي بدون أطفال، كما أن النساء قد يحصلن على دعم من أزواجهن، إلى جانب اكتسابهن خبرة اجتماعية في الحياة مما يجعلهن أكثر استقرارا.

(٢)- العوامل الأكاديمية:

تشير إلى الرتبة، ومدة الخدمة، والخبرة، المؤهلات، وكذلك الأعباء التدريسية التي تستغرق معظم أوقات الهيئة التدريسية بالجامعة، وتعوقهم عن أدائهم البحثي، ومن العوامل التي تؤثر على الأداء البحثي أيضا الزملاء وبيئة العمل، وفيما يلي بعض العوامل الأكاديمية التي تؤثر على الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

- الرتبة الأكاديمية ومدة الخدمة:

يقصد بالرتبة الاكاديمية الدرجة العلمية التي يشغلها عضو هيئة التدريس (أستاذ مساعد_ أستاذ_ أستاذ متفرغ)، حيث ينتقل عضو هيئة التدريس بين هذه الرتب بقدر ما قدمه من إنتاج علمي يؤهله للارتقاء للرتبة الأعلى.

تتصل الرتبة الأكاديمية اتصالا واضحا بالأداء البحثي لعضو هيئة التدريس بالجامعات، حيث وجدت عدد من الدراسات أن الرتبة الأكاديمية ومدة الخدمة لها تأثير مباشر وقوي على ارتفاع الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس، وهذا ما أمدت عليه دراسة (Kyvik) [٤٨] وهو أن الرتبة الأكاديمية بشكل عام هي المتغير الذى لديه التأثير الأكبر على الأداء البحثي بينما المتغيرات الأخرى يمكن السيطرة عليها .

وقد أظهرت دراسة [٤٩](Smart) أن من المؤشرات القوية للأداء البحثي هو موقع أعضاء هيئة التدريس أو رتبتهم ومكانتهم الأكاديمية حيث حصل الأساتذة على أعلى مستوى للأداء البحثي يليهم الأساتذة المشاركين يلي ذلك المحاضرين القدامى ثم المحاضرين.

---

٤٦ - Avital, Michel & Collopy, Fred,(2008), Op. Cit, P. (49).

٤٧ - Kyvin, Svein (1990).” Motherhood and scientific productivity”, **Social Studies of Science**, Vol. 20(Issue.)1(, Pp)149-160)..

٤٨ - Kyvin, Svein & Bruen, Terje (2008).” Does the aging of tenured academic staff affect the research performance of universities?’, **scient metrics**, Vol. (76), No. (3), P. (454).

٤٩ - Smart, Warren (2005). **“What determines the research performance of staff in New Zealand s tertiary education sector?”** Ministry of Education, Crown Copyright, Pp. (16-17).

كما أوضحت دراسة (Zainab) [٥٠] أن الأساتذة يبقوا منتجين حتى بعد أن يصلوا إلى أعلى سلم المهنة بينما آخرون لا، كما أن الانتاجية لأعضاء هيئة التدريس ممن هم أكثر من عشرين سنة كأساتذة هي الأعلى من أعضاء هيئة التدريس الذين أصبحوا أساتذة حديثا، ويرجع السبب إلى أن الأساتذة لديهم فرص أكبر لعمل بحث ونشر نتائجهم لأن جدول تدريسهم أقل من الآخرين.

من العرض السابق يمكن القول بأن عضو هيئة التدريس يكتسب من خلال تدرجه بين الرتب الاكاديمية خبرة كافية في التعرف على المشاكل البحثية وفهم آليات العمل البحثي، مما يؤثر إيجابيا على أدائه البحثي.

- الخبرة:

تتصل الخبرة اتصالا واضحا بإنتاج البحوث العلمية لعضو هيئة التدريس في الجامعات، وذلك بناء على ما يكتسبه من مهارات بحثية طوال حياته الأكاديمية، بداية من المرحلة الجامعية الأولى ومرورا بالدراسات العليا إلى جانب ما يتلقاه من تدريب واسع المدى في تقنيات البحث وفنياته ومنهجياته على مدى مساره التعليمي والأكاديمي والمهني ويصقل هذا التدريب مهاراتهم ويسهم في زيادة فرص نموهم العلمي وابتكارهم وإبداعهم.[٥١]

وهذا ما أكد عليه (Skirbekk) [٥٢] أن الخبرة تؤثر على الأداء وأن الموظفين القدامى يمكن أن يكونوا منتجين بشكل أفضل في المجال الذى يعرفونه وفي نفس المكان الذى قضوا فيه خبرة طويله، بمعنى أن الخبرة تساعد على تحسن الأداء لعدة سنوات.

ومن الدراسات التي أثبتت أن لعامل الخبرة تأثير على الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس، دراسة (Prpic) [٥٣] التي أكدت على أن عامل الإنتاجية ذات علاقة قوية بالحصول على درجة الدكتوراة في وقت مبكر، وأن أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراة يكون لديهم أداء بحثي أفضل من غيرهم. بمعنى أنه كلما زادت سنوات الخبرة في البحث العلمي أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس.

---

٥٠ - A.N, Zainab (1999).” Personal, Academic and Departmental Correlates of Research Productivity: A review of Literature”, **Malaysian Journal of Library& Information Science**, Vol. (4), No. (2), P. (86).

٥١ Op, Cit, P.(235).،(1990) Kyvik, Svein-

٥٢ - Skirbekk, Vegard (2003). “**Age and Individual Productivity: A Literature Survrey**”, Mpider Working Paper, of the Max Planck Institute for Demographic Research. Germany, P. (8).

٥٣ - Prpic, Katarina (2005). “characteristics and determinants of eminent scientist productivity**”, Scientometrics**, Vol. (36), No. (2), P. (185).

ملخص نتائج الدراسة:

إنشاء مركز لإدارة المعرفة بالجامعة يختص بإدارة شئون عملية التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وذلك من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات، ونظم التعلم القائمة على المعرفة، بالإضافة إلى تنفيذ المشروعات البحثية على مستوى الجامعة، وتقديم برامج لإدارة المعرفة، وكذلك تقديم دورات تدريبية في إدارة المعرفة للتعرف على كيفية إنتاج المعرفة ونقلها وتطبيقها داخل الجامعة. وتوجيه البحث العلمي نحو التركيز على الإبداع والابتكار والتجديد بما يعود بالنفع على المجتمع. مع توفير البنية الأساسية لتطبيق إدارة المعرفة والمتمثلة في الإمكانيات المادية والتكنولوجية.

المراجع:

أولا: المراجع العربية:

ابتسام بنت إبراهيم راشد (٢٠٠٦). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية دراسة تقويمية، **مجلة دراسات في التعليم الجامعي**، جامعة عين شمس – مركز تطوير التعليم الجامعي ، العدد (١٣).

أحمد حسين عبد المعطي (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتطوير الانتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية في ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات: دراسة تحليلية، **مجلة كلية التربية بأسيوط**، جامعة أسيوط ، المجلد (٣١)، العدد (٣)،

إرما بيسرا و راجيف سابيروال (٢٠١٤). **إدارة المعرفة النظم والعمليات**، ترجمة محمد شحاته، الادارة العامة للطباعة والنشر، الرياض.

أشرف السعيد أحمد (٢٠٠٩). أدوار رؤساء الأقسام الأكاديمية لتطبيق مدخل إدارة المعرفة بالجامعات المصرية، **المؤتمر الدولي السابع: التعليم في مطلع الألفية الثالثة: الجودة– الإتاحة– التعلم مدى الحياة**، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، (١٥-١٦) يوليو،

أماني عبد القادر (٢٠١٧)، الإشراف العلمي على الرسائل بالأقسام التربوية بجامعة القاهرة: دراسة لآراء طلاب كلية الدراسات العليا للتربية، **مستقبل التربية العربية**، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد ٢٤، العدد١٠٨.

براءات الاختراع والجوائز، **إدارة البحوث العلمية**، قطاع شئون الدراسات العليا والبحوث، جامعة مدينة السادات، متاح على،

http://usc.edu.eg/ar/pgras/4089.aspx 7/11/2019

بسمان محجوب (٢٠٠٤). عمليات إدارة المعرفة: مدخل للتحول إلى جامعة رقمية، **المؤتمر العلمي السنوي الرابع**، جامعة الزيتونة، عمان.

جمهورية مصر العربية (٢٠١٦). **قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقا لآخر تعديلاته**، الطبعة الرابعة والعشرون المعدلة، إعداد ومراجعة عادل عبد التواب بكري، ثروت سعد زغلول، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.

ساهرة غسان، أحمد صالح (٢٠٠٢). إدارة المعرفة ودورها في دعم المهارات التنموية للمنظمات، **مستقبل التربية العربية**، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد (٨)، العدد (٢٦).

سعود العنزي (٢٠١٥). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، **دراسات – العلوم التربوية**، الجامعة الأردنية – عمادة البحث العلمي، المجلد (٤٢)، العدد (٣).

سهير حسن خير السيد (٢٠١٥). مدى حاجة عضو هيئة التدريس إلى تطوير أدائه التدريسي، **مجلة القراءة والمعرفة**، جامعة عين شمس – كلية التربية – الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، العدد (١٦٩).

صلاح حسن خضر (٢٠٠١). المتطلبات التربوية للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في عصر المعلوماتية، **مجلة التربية**، جامعة الأزهر، العدد(١٠٠).

ضياء الدين زاهر (٢٠٠٣). لغز الإنتاجية العلمية للمرأة، **مستقبل التربية العربية**، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد (٩)، العدد(٣٠).

عبد التواب عبد اللاه ، عبد الجليل رمزي ، حسن حاتم (٢٠١٩)، متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي في ضوء مجتمع المعرفة: دراسة ميدانية، **مجلة كلية التربية**، جامعة أسيوط – كلية التربية، المجلد (٣٥)، العدد(٢).

عبد الوهاب جودة، عبد الرؤوف الضبع (٢٠٠٩). **أضواء على جودة التعليم الجامعي** ، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة.

عبير حشاد (٢٠١٠). العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالجامعة، **مستقبل التربية العربية**، مصر، المجلد (١٧)، العدد (٦٦).

علي عبد الله، نذير بوسهوة (٢٠١٠). العلاقة بين استخدام مدخل إدارة المعرفة والأداء، **مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية**، جامعة لونيسي، العدد (١).

عواطف بنت أحمد بن هندي (٢٠١١). ضعف إعداد الرسائل العلمية وسبل الحد منها، ورقة عمل مقدمة إلى جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، **الملتقى العلمي الأول "تجويد الرسائل والأطروحات العلمية وتفعيل دورها في التنمية الشاملة والمستدامة"**، المنعقد في الفترة من (١٠-١٢) أكتوبر.

فاطمة إبراهيم (٢٠١٨)، إدارة المواهب الإدارية في الجامعات المصرية في مجتمع المعرفة، **مجلة الإدارة التربوية**، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، س (٥)، العدد (١٧).

محمد طه، حسن مختار. (٢٠٠٠). تطور المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، **مجلة التربية وعلم النفس**، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٢٤)، الجزء الثاني.

محمد عناز، خليل عريقات (٢٠١٩). واقع المناخ الجامعي في الجامعات الفلسطينية وعلاقته بإدارة المعرفة من وجهة نظر طلبتها، **مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي**، اتحاد الجامعات العربية – الأمانة العامة، المجلد (٣٩)، العدد(١).

محمد مصطفى محمد (٢٠١٥)، تصور مقترح لتعزيز الإبداع في بحوث الإنتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة أسيوط، **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، رابطة التربويين العرب، العدد٦٥.

مهدي صالح السامرائي (٢٠٠٥). الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعة بغداد وسبل الارتقاء بها، **المجلة العربية التربية**، تونس، المجلد (٢٥)، العدد (١).

مهرى دياب، نجوى يوسف (٢٠٠٧). أهداف الجامعات في مصر وقضاياها في مجتمع المعرفة رؤية ميدانية من منظور أعضاء هيئة التدريس بجامعتي القاهرة وبنها، **مجلة العلوم التربوية**، جامعة القاهرة– كلية الدراسات العليا للتربية، المجلد (١٥)، العدد (٤).

هالة مختار الوحش (٢٠١٥). مدى توافر متطلبات مجتمع المعرفة بكليات جامعة الملك خالد ببيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، جامعة القصيم، المجلد (٩)، العدد(١).

ياسر الصاوي (٢٠٠٧). **إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات**، القاهرة، دار السحاب للنشر والتوزيع.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

A.N, Zainab (1999).” Personal, Academic and Departmental Correlates of Research Productivity: A review of Literature”, **Malaysian Journal of Library& Information Science**, Vol. (4), No. (2).

Avital, Michel & Collopy, Fred (2008),” Assessing Research Performance: Implications for Selection and Motivation**”, Working Papers on Information Systems**, Case Western Reserve University, USA, Vol. (1), No. (14).

Bland, Carole & et, al (2005). “A theoretical, practical, predictive Model of faculty and department research productivity”, **Academic Medicine Journal**, Vol. (80), No. (3).

Bland, Carole & et, al (2005). "A theoretical, practical, predictive Model of faculty and department research productivity", **Academic Medicine Journal**, Vol. (80), No. (3).

Carayol, Nicolas & Matt, Mireille (2006). Individual and Collective Determinants of Academic Scientists' Productivity, **Information Economics and Policy**, Vol. (18), No. (1).

Down, Catherine. Martin, Elaine & Bricknell, Louise (2000), **student focused postgraduate supervision: A mentoring Approach to Supervising postgraduate student (version 1),** office of the PVC Teaching and learning and the office of the PVC Research and Development- RMIT.

Download, Menzel (2005). Research on Ethics and Integrity in Governance: A Review and Assessment, **Public Integrity**, Vol. (7), No. (2).

Guynes, Jan. Diane, Yoris & Warren, John (2012), Communications of the Association for Information Systems Assessing Researcher Publication Productivity in the Leading Information Systems Journals, **Communications of the Association for Information Systems,** Vol. (29), No. (1).

Guynes, Jan. Diane, Yoris & Warren, John (2012), Communications of the Association for Information Systems Assessing Researcher Publication Productivity in the Leading Information Systems Journals, **Communications of the Association for Information Systems,** Vol. (29), No. (1).

Hassan, Aminuddin. Tymms, Peter & Ismail, Habsah (2008). "Academic Productivity as perceived by Malaysian Academics", **Journal of Higher Education Policy and Management**, Vol. (30), No. (3).

Hughes, Carol (1999), "Faculty Publishing Productivity: The Emerging Role of Network Connectivity", **Campus- Wide information System,** Vol.(15), No. (1).

Hughes, Carol (1999), "Faculty Publishing Productivity: The Emerging Role of Network Connectivity", **Campus- Wide information System,** Vol.(15), No. (1).

Jillinda, Kidwell & et al (2000). Applying Corporate Knowledge Management Practices in Higher Education, **Educause Quarterly**, No. (4).

Jung, Jisun (2012)." Faculty Research Productivity in Hong Kong across Academic Discipline", **Higher Education Studies,** Canadian Center of Science and Education, Vol. (2), No. (4).

Katz, Eva & Coleman, Marianne (2001). The Growing Importance of Research at Academic Colleges of Education in Israel, **Education and Training**, Vol. (43), No. (2).

Kotrlik, Joe& et al (2002). Factor associated with research productivity of agricultural education faculty, **Journal of Agricultural Education**, Vol. (43), No. (3).

Kyvin, Svein & Bruen, Terje (2008)." Does the aging of tenured academic staff affect the research performance of universities?', **scient metrics**, Vol. (76), No. (3).

Kyvin, Svein (1990).” Motherhood and scientific productivity”, **Social Studies of Science**, Vol.(20), Issue.(1).

Lee, Sooho & Bozeman, Barry (2009). The impact of Research Collabortion on Scientific productivity, **The Annual meeting of American Association for the advancement of science**, Denver, Colorado.

Okiki, Olatokunbo (2013). Research Productivity of teaching faculty members in Nigerian federal universities: An investigative study, Chinese Librarianship: **An International Electronic Journal**, Vol. (36).

P, Murray & H, John (1997), “Measuring Quality in Universities: An Approach to Weighting research Productivity”, **Higher Education**, Australia, University of Sydney, Vol. (33).

Peter, Crosta& Iris, Packman (2003). Faculty Productivity in Supervising Report Prepared by cornel Higher Educator Research Institute, **Doctoral Students dissertation**, Cornell University, New York.

Prince, Michael (2007). Richardm Felder and Rebecca Brent, Does Faculty Research Improve Undergraduate Teaching? An Analysis of Existing and Potential Synergies**, Journal of Engineering Education**, Vol. (96), No. (4).

Prpic, Katarina (2005). “characteristics and determinants of eminent scientist productivity**”, Scientometrics**, Vol. (36), No. (2).

Raymond, Perry P & et, al (2000). Faculty in Transition: Along Analysis of Perceived Control and Type of Institution in The Research Productivity of Newly Hired faculty, **Research in Higher Education**, Vol. (41), No. (2).

Skirbekk, Vegard (2003). “**Age and Individual Productivity: A Literature Survrey**”, Mpider Working Paper, of the Max Planck Institute for Demographic Research. Germany.

Smart, Warren (2005). **“What determines the research performance of staff in New Zealand s tertiary education sector?”** Ministry of Education, Crown Copyright.