مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث 2021، 9(2)، 62-84

# عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

# Knowledge Management Processes Involved in Smart Learning Systems at Palestine Technical University, From the Faculty Point of View

مراد عوض الله[1*]، عاصم شوقي عبيد[2]

Murad. Awadallah[1*], Asem Shawqi Obied[2]

[1] كلية العلوم التربوية – قسم التأهيل التربوي، جامعة فلسطين التقنية خضوري فرع رام الله- فلسطين

[2] قسم العلوم الإدارية والمالية- جامعة فلسطين التقنية خضوري فرع رام الله- فلسطين

[1]Faculty of Educational Sciences - Department of Educational Qualification, Palestine Technical University Kadoorie, Ramallah Branch, Palestine

[2]Department of Administrative and Financial Sciences, Palestine Technical University Kadoorie, Ramallah Branch, Palestine

تاريخ الإستلام:2020/12/03 تاريخ القبول: 2021/03/14 تاريخ النشر: 2021/06/30

**المستخلص**: هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ودور متغيرات: فرع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، والجنس، وسنوات الخدمة. صمم الباحثان استبانة، وتكوّنت عينة الدراسة من (82) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التطويري. وقد أظهرت النتائج أن درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة على جميع المحاور، كما أظهرت النتائج وجود فروق في محور نظم التعلم الذكية لصالح فرع العروب، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغير فرع الجامعة لبقية المحاور. وبينت النتائج وجود فروق في محوري تنظيم المعرفة وتخزينها، واسترجاع المعرفة والمشاركة بها لصالح (أستاذ مساعد) وعدم وجود فروق تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لبقية المحاور. كما أظهرت النتائج وجود فروق في محوري تشخيص المعرفة وتوليدها، ونظم التعلّم الذكية لصالح الذكور وعدم وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس لبقية المحاور. وبينت النتائج وجود فروق في محور تشخيص المعرفة وتوليدها بين سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات) لصالح (أقل من 5 سنوات) وبين سنوات الخدمة (من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لصالح (أكثر من 10 سنوات)، ووجود فروق في محور تنظيم المعرفة وتخزينها بين سنوات الخدمة (من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لصالح (أكثر من 10 سنوات) وعدم وجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة لبقية المحاور. وأوصت الدراسة بضرورة دعم الجامعة لرأس المال البشري المتميز من أعضاء هيئة التدريس.

**الكلمات المفتاحية**: عمليات إدارة المعرفة، نظم التعلم الذكية، جامعة فلسطين التقنية خضوري.

**Abstract:** The study aimed at identifying the degree of knowledge management processes involved in smart learning systems at Palestine Technical University from the point of view of faculty members. The study aimed at identifying the effect of the variables of university branch, academic rank, gender and experiences. A questionnaire was developed. The study sample consisted of (82) faculty members. They were chosen in a simple random. The study used the descriptive developmental approach. The results showed that the mean of the responses of the faculty members of knowledge management processes involved in smart learning systems at Palestine Technical University, from the faculty point of view for all

*ايميل الباحث الرئيسي: murad.awadallah@ptuk.edu.ps

domains are medium. The results are significant differences in opinion of the faculty members, due to the university branch of the domain (smart learning systems) in favor of Al-Arrob branch. And there are no differences depending on the variable of the university branch for the rest of the domains. And there were significant differences in opinion of the faculty members due to the academic rank of the domains (organizing and storing knowledge, knowledge retrieval and sharing) in favor of Assistant Professor. And there are no differences depending on the variable of the academic rank for the rest of the domains. And there were significant differences due to the gender of the domains (knowledge diagnosis and creation, smart learning systems) in favor of male. And there are no differences depending on the variable of the gender for the rest of the domains. There were significant differences due to the variable of the experience of the domain (knowledge diagnosis and creation) between the experience (Less than 5 years and from 5 years to 10 years) in favor of experience (Less than 5 years) and between the experience (from 5 years to 10 years and more than 10 years) in favor of experience (more than 10 years). And the differences of domain (organizing and storing knowledge) between the experience (from 5 years to 10 years and more than 10 years) in favor of experience (more than 10 years). And there are no differences depending on the variable of the experience for the rest of the domains. The study recommended for the university to support the distinguished human capital from faculty members.

**Keywords**: Knowledge management processes, Smart learning systems, Palestine Technical University.

## المقدمة:

يُطلق على العصر الذي نعيش فيه أسماء مختلفة، مثل: العصر الرقمي، وعصر المعلومات، وعصر المعرفة، وبما أن المعرفة هي المورد الأكثر قيمة للمجتمع العالمي عند تطبيقها (Anvari &Shahabi,2010)، وهي أساس بناء الإنسان (Kendal & Creen, 2007)، ومن أهم القضايا داخل المؤسسة أو المنظمة؛ لذا تصبح إدارتها مهمة للغاية في أية مؤسسة أو منظمة (De Santis & Presti, 2018).

لقد تم الاعتراف "بإدارة المعرفة "(KM) كأحد العناصر الحاسمة للنجاح التنظيمي للمؤسسة، وعامل تمكين للقدرة التنافسية في السياقات المحلية2015 Pawlowski & Bick, 2015; Behringer & Sassenberg)) وعليه فان التحدي الرئيس المرتبط بإدارة المعرفة هو تحويل المعرفة الموجودة حالياً في الأفراد والعمليات - المعرفة كرأس مال فكري - إلى معرفة متاحة بسهولة وعلى نطاق واسع للأفراد والخدمات الأخرى (Bhusry & Ranjan, 2011)، أي ربط الناس بالمعرفة التي يحتاجونها للانخراط في العمل الإنتاجي(Laal, 2011) .

تبدأ إدارة المعرفة من تحديد المعرفة الموجودة داخل المؤسسة وجمعها وتصنيفها ونشرها وتبادلها بين أعضاء المؤسسة(Alavi &Leidner, 1999). وقد حدد أحمد وآخرون.(Ahmad et al, 2017) نوعين من المعرفة هما: المعرفة الصريحة "explicit knowledge" والمعرفة الضمنية"tacit knowledge"، فيما أشار (Esterhuizen et al, 2012) أن المعرفة تنمو من حيث النوعية والكمية خلال عملية التحويل بين هذين النوعين.

في الأدبيات، أشار سلف وآخرون (Self et al, 2014) بأن إدارة المعرفة: عملية إستراتيجية ومنهجية للحصول على المعلومات الصحيحة، في السياق الصحيح، في الوقت المناسب، للأشخاص المناسبين. وتهدف إلى جعل المعرفة قابلة للاستخدام لأكثر من فرد ، أي تبادل المعرفة من أجل الإنتاجية (Kucza et al ,2001)، أما ( Scarborough& Preton 1999,) فدعيا إلى ربط الناس بالمعلومات حتى يتعلموا من التجارب الموثقة ، في حين ركز (Du Plessis 2007، .al (Akram et al., 2011; 2015; Liao et على جلب الابتكار في المنظمة في شكل المنتج والأشخاص والعملية التنظيمية، علاوة على تعزيز ثقافة الإبداع في مكان العمل، وبين الموظفين، والإسهام في بناء المزايا الاقتصادية داخل الاقتصاد القائم على المعرفة.

هناك عدد من الفوائد للإدارة الفعالة للمعرفة التي وضحها هيسلوب وآخرون (Hislop et al,2018) منها: رفع الميزة التنافسية للمؤسسة وزيادة الكفاءة التشغيلية لها بما يشمل اتخاذ قرارات أكثر بساطة، وأسرع استجابة للقضايا التنظيمية، وتحسين معالجة العمليات، أما (Omotayo, 2015) فقد أشار بأن إدارة المعرفة الفعالة في المنظمات والمؤسسات الأكاديمية تؤدي إلى تحسين عملية اتخاذ القرار وتقديم الخدمات (بما في ذلك تقديم المحاضرات من قبل الأكاديميين) وخفض التكاليف.

في مزيد من المناقشة حول إدارة المعرفة أكد (Bhatt,2001) أن الجيل الثاني ينتقل من إدارة المعرفة إلى خلق معرفة جديدة، أما لين وآخرون(Lin et al , 2012) فقد أضافوا سلسلة أخرى إلى تعريف إدارة المعرفة مثل: إنشاء وتسهيل ودمج ورعاية ونقل وحماية المعرفة، وبالنظر أبعد من ذلك، نجد أن كاستانيدا وآخرون(Castaneda et al , 2018) قد أضافوا بعض العمليات، مثل النقل الإلكتروني والتقاسم وجها لوجه وإعادة استخدام المعرفة.

تؤثر جميع عمليات إدارة المعرفة (تقاسم واكتساب واستخدام المعرفة) على التعلم داخل المؤسسة، اينكن وآخرون (Inkinen et al.2015)، واليعقوبي وآخرون (Yaghoubi et al. 2017)، والتي قد تقاس بها قدرتها التنظيمية. ومثل أي مؤسسة أخرى تعتمد مؤسسات التعليم العالي بشكل كبير في إدارة المعرفة على سلوك أعضائها، وخاصة الأكاديميين منهم لتحقيق النجاح في الأداء (Ramachandran, et al 2013; Ramayah, et al 2014; Sohail & Daud, 2009; Tan & Noor, 2013; Kashim et al , 2018). وبصفتهم أعضاء في المؤسسة فإن هناك واجباً إلزامياً على الأكاديميين لخلق وإيجاد المعرفة من خلال البحث والتقصي والمشاركة في نشر تلك المعرفة للطلبة والزملاء والمجتمع، كما أشار رامايح وآخرون (Ramayah et al., 2014).

كذلك تنطبق مبادئ إدارة المعرفة على جميع الجوانب المهمة في مؤسسات التعليم العالي تبعا لراماشندران وآخرون(Ramachandran, et al 2013) وتعد عاملاً مهمًا في إنشاء المعرفة واكتسابها ونشرها والاستفادة منها لتحقيق الميزة التنافسية وأهداف المؤسسة من خلال التعلم التعاوني والتفاعل بين الطلبة والمعلمين وفقا لجيرارد وآخرون (Girard et al, 2016)، وفوزي وآخرون (Fauzi, et al, 2018).

لقد أكد( Ramachandran et al.,2013)أن وظيفة مؤسسات التعليم العالي المعاصرة تدور حول أكثر من مجرد توفير المعرفة للطلبة، بل تتعلق بإدارة المعرفة للاستخدام المستقبلي، والتعاون بين المدرسين والطلبة لخلق المعرفة وانتاجها، هذا وقد ميز (Pinto, 2014) على وجه الخصوص بين المعرفة في مؤسسات التعليم العالي باعتبارها معرفة أكاديمية مستمدة من أنشطة التدريس والتعلم، والمعرفة التنظيمية (أي المؤسسات غير الأكاديمية) باعتبارها مرتبطة بالعمليات التجارية.

تنبثق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي (HEIs) من العمليات المصممة للتعرف على أصول المعرفة المستمدة من المعلمين والطلبة واستخدامها(Pinto, 2014)، وقد أظهرت الأدلة البحثية أن نظام إدارة التعلم في مؤسسات التعليم العالي يمكن أن يسهم في إدارة المعرفة الفعالة من خلال تسهيل تبادل أفضل الممارسات وتعزيزها، وتوفير الوصول السريع إلى المعلومات، وتعزيز مسارات الاتصال الأكاديمي(Bhusry & Ranjan,2011) أما Gikas & Grant (2013, ) فأكدا أن الطلبة المعاصرين يطالبون بطرق جديدة للتعلم وقنوات اتصال أكثر تفصيلاً.

تعتمد إدارة البيانات والمعلومات في مؤسسات التعليم العالي بالدرجة الأولى على التكنولوجيا، فتجمع إدارة المعرفة الفعالة بين جوانب عمليات المؤسسة وثقافتها ومنصاتها التكنولوجية وفقا لسيادات وآخرون،(Siadat et al. 2015، مع ذلك فقد أشار دونيت وبابلو (Donate & Pablo,2015) بأن التكنولوجيا وخاصة الحاسوب، - وإن كانت ستُستخدم لدعم أنشطة التعلم التي ينبغي أن تنتج المعرفة وتطورها - فإن عمليات تربوية جديدة ستكون مطلوبة.

وملخص ما سبق يُعدّ الأكاديميون صانعي المعرفة وناشريها، ويبقى التنفيذ الناجح لإدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي هو مفتاح التقدم في هذه المؤسسات، فإدارة المعرفة هي نهج جديد مقارنة بنهج الإدارة الأخرى مثل: إدارة الجودة

الشاملة وإدارة الموارد البشرية ..الخ؛ لذلك يمكن القول: إن إدارة المعرفة هي نظام إداري يتعامل مع جمع ومعالجة وتبادل واستخدام وقياس المعلومات الداخلية والخارجية.

## الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة، العربية منها والأجنبية في موضوع عمليات إدارة المعرفة ونظم التعلم الذكية، وتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم، وسيتم عرضها على النحو الآتي:

**دراسة الجديبي (2020)** هدفت إلى التعرف على متطلبات تطبيق إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي لتعزيز التنمية المستدامة بالمملكة العربية السعودية وفق رؤية (2030). اشتملت عينة الدارسة على (60) عضو هيئة تدريس من جامعة الملك عبد العزيز في مختلف التخصصات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على الاستبانة كأداة للدارسة. توصلت الدارسة للعديد من النتائج أهمها: أن متطلبات تطبيق إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة جاءت بدرجة عالية ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد عينة الدراسة حول الدرجة الكلية للاستبانة وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح من لديهم خبرة (10) سنوات فأكثر، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لمتغير المسمى الوظيفي لصالح من يشغلون منصب أستاذ، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد عينة الدراسة حول متطلبات توليد المعرفة، ومتطلبات تطبيق ومشاركة المعرفة ومتطلبات تعزيز القيادة، ومتطلبات التكنولوجيا لتحقيق التنمية المستدامة) وفقا لمتغير النوع الاجتماعي.

**دراسة الجمل (2020)** هدفت إلى التعرف على واقع إدارة المعرفة ومعيقات تطبيقها وسبل تطويرها كما يراها الأكاديميون في جامعتي الخليل والقدس المفتوحة في محافظة الخليل. اتبعت الدارسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدارسة من الأكاديميين العاملين في الجامعتين. ولجمع البيانات تم استخدام استبانة مكونة من (66) فقرة، وبلغ حجم العينة الدارسية (62) أكاديميا. أشارت نتائج الدارسة أن واقع إدارة المعرفة ومعيقات تطبيقها وسبل تطويرها كانت مرتفعة بشكل عام، كما أشارت النتائج أن مستوى إدارك مفهوم إدارة المعرفة من وجهة نظر الأكاديميين في الجامعتيين كان مرتفعا حيث أكدوا على أن استثمار المعلومات وتبادلها بكفاءة أمر مهم، وأن إدراك المعرفة سمة للإدارة الحديثة. بينت النتائج أيضا أن معيقات تطبيق إدارة المعرفة الأكثر بروزاً هي المركزية الزائدة والإجراءات الإدارية المعقدة. وأكدت النتائج على سبل تطوير تطبيق إدارة المعرفة. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع إدارة المعرفة ومعيقات تطبيقها وسبل تفعيلها تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعمر، والجامعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

**دراسة عبيد (2020)** هدفت إلى التعرف على درجة تحقق عمليات إدارة المعرفة والرضا الوظيفي لمدرسي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة والعلاقة بينهما، وفق اختلاف متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، وتخصص المدرّس، وعدد طلبة المدرسة. صمّم الباحث استبانة مكونة من (32) فقرة موزعة على قسمين: الأول يضم محاور اكتساب المعرفة ومشاركتها، وتوليدها، وتدوينها، والاحتفاظ بها، والثاني يضم محور الرضا الوظيفي. تألفت عينة الدراسة من (351) مدرساً ومدرّسة، اختيروا بطريقة عشوائية. وقد أظهرت النتائج أن استجابات مدرّسي المدارس على درجة عمليات إدارة المعرفة ودرجة الرضا الوظيفي كانتا بدرجة عالية على جميع المحاور.

**دراسة كمال الدين و أبوزيد (2019 )** هدفت إلى بيان واقع تطبيق إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي فى الجامعات السعودية، واتخذت من جامعة نجران كدراسة حالة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تصميم استبانة لقياس واقع تطبيق إدارة المعرفة بجامعة نجران. تم جمع البيانات من عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (168) عضواً. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة ، وأن هناك علاقة ارتباط

قوية بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها من ناحية، ورضا العاملين، والتعليم والنمو المؤسسي، وكفاءة العمليات الداخلية من جهة أخرى.

**دراسة ثونغو وآخرون (Thongkoo et al ,2019)** بمعهد الإبداع بجامعة ماهيدول بتايلاند بهدف معرفة فوائد التعلم القائم على الاستقصاء وإدارة المعرفة (KM) في تحفيز التواصل وبناء المعرفة لدى الطلبة، حيث شارك في الدراسة (51) طالبًا جامعيًا في دورة برمجة الويب. استخدم الباحث مجموعة تجريبية وفق النمط التقليدي ومجموعة ضابطة وفق منهج الفصل المقلوب القائم على الاستقصاء. أشارت النتائج إلى أن دمج إدارة المعرفة ونهج التعلم القائم على الاستقصاء في الفصل الدراسي يمكن أن يحسن مهارات البرمجة لدى الطللبة ويساعدهم على التعلم بشكل أكثر فعالية مع إنجازات تعليمية أفضل.

**دراسة آيك وآخرون (Ike et al , 2019 )** هدفت إلى دراسة التحديات المرتبطة بتنفيذ إدارة المعرفة والاحتفاظ بالطاقم الأكاديمي في معاهد جامعية في جنوب شرق نيجيريا. تكون مجتمع الدراسة من (7423) عضو هيئة تدريس من (10) جامعات تم اختيارهم عشوائيا من جنوب شرق نيجيريا وتألفت عينة الدراسة من (555) عضو هئية تدريس. استخدمت الدراسة استبانة حيث بينت النتائج وجود تحد كبير في تنفيذ إدارة المعرفة والاحتفاظ بالطاقم التعليمي.

**دراسة أزيبي والخازمي (Azyabi & Alhazmi،2019)** هدفت إلى استكشاف استراتيجيات إدارة المعرفة في جامعة حكومية ناشئة (لم تتجاوز سنوات منذ تأسيسها) في السعودية ، وذلك من خلال استراتيجيات المؤسسة في ثلاثة جوانب تتضمن اكتساب القوى العاملة الماهرة، وبناء الهيكل ، والثقافة التنظيمية والدعم التكنولوجي. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة بارزة بين ممارسات إدارة المعرفة وبين الجوانب الثلاثة التي تمت دراستها، وأن ممارسة إدارة المعرفة ترتبط بالتغيير التعليمي الجندري.

**دراسة الرميدي وطلحي (2018)** هدفت إلى تقييم مدى توافر مقومات ومتطلبات الجامعات الذكية في جامعة مدينة السادات بمصر، بالإضافة إلى وضع خطة مقترحة للتحسين في المستقبل، تم تصميم استمارة استقصاء، وتكونت عينة الدراسة من (284) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة مدينة السادات. وتوصلت الدراسة إلى توفر بعض متطلبات ومقومات الجامعات الذكية في جامعة مدينة السادات بدرجة معقولة مثل الأشخاص الأذكياء، والإدارة الذكية، وبيئات التعلم الذكية.

**دراسة الشيخ (Elsheikh, 2018)** هدفت إلى اختبار مستوى ممارسة عمليات إدارة المعرفة في الجامعات السودانية. وقد تكونت عينة الدراسة من (136) عضو هيئة تدريس من (10) جامعات عامة وخاصة. تمثلت أهم نتائج الدراسة في أن تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعات السودانية كان منخفضاً. وجاء بعد توليد المعرفة والحصول عليها في المرتبة الأولى من بين أبعاد عمليات إدارة المعرفة، تلاه بعد تخزين وتنظيم المعرفة، ثم بعد شراكة وتوزيع المعرفة، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد تطبيق المعرفة. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تعزى لمتغيرات الجنس والدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

**دراسة المطيري (2018)** هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي الكويتية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للدراسة، واختيرت عينة عشوائية بسيطة بلغت (385) عضوامن هيئات التدريس في مؤسسات التعليم العالي الكويتية. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة إدارة المعرفة جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت المجالات مرتبة تنازليا كالآتي: (تخزين المعرفة، والتشارك في المعرفة، وتنظيم المعرفة، وتوليد المعرفة، وتطبيق المعرفة)، ووجود فروق دالة إحصائياً في درجة ممارسة معايير التمكين المهني لصالح سنوات الخبرة تعزى لمتغير فئة الخبرة الأعلى (أكثر من 10سنوات) مقارنة مع فئتي من ( 5-10 سنوات) وفئة أقل من (5) سنوات. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغيري الكلية، والجنس.

**دراسة السعيد (2017)** هدفت إلى التعرف على مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس الفصول الذكية بجامعة الملك سعود والمعوقات التي تحد من الاستخدام، ومدى وجود فروق تعزى لمتغيرات الرتبة العلمية، وسنوات الخبرة، والدورات التدريبية في مجال الفصول الذكية وتقنياتها وأدواتها. ونهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وطورت الدراسة استبانة مكونة من أربعة محاور، وتكونت عينة الدراسة من (166) عضو هيئة تدريس من الإناث في الكليات الإنسانية من جامعة الملك سعود. وأظهرت نتائج الدراسة أن استخدام أعضاء هيئة التدريس للأجهزة والتقنيات في الفصل الذكي أثناء العملية التعليمية كانت متوسطة وبشكل إيجابي، وخلصت الدراسة إلى ضرورة تطوير مهارات عضو هيئة التدريس نحو استخدام الفصول الذكية في التعليم العالي.

**دراسة العويني (2016)** هدفت إلى التوصل لإستراتيجية مقترحة لتحول الجامعات الفلسطينية نحو الجامعة الذكية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ودراسة دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة توافرها تبعاً لمتغيرات الدراسة: (الجامعة، والتخصص، والدرجة العلمية، والمنصب الإداري،وسنوات الخدمة). واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج البنائي. واستخدمت الاستبانة والمجموعة البؤرية، وتكونت عينة الدراسة من جميع العمداء ونواب العمداء ورؤساء الاقسام في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة (الإسلامية، الأقصى، فلسطين) وعددهم (166).

**دراسة الطحاينة والخالدي (2015)** هدفت إلى التعرف على درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وفيما إذا كان هناك فروق دالة إحصائيا في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والرتبة الأكاديمية. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (51) عضو هيئة تدريس من كليتي التربية الرياضية في الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية، أجابوا على استبانة مكونة من (35) فقرة تمثل أربعة مجالات أساسية في إدارة المعرفة هي تكوين المعرفة وتوليدها، وخزن المعرفة وتنظيمها، ونقل المعرفة ومشاركتها وتطبيق المعرفة. تم معالجة البيانات إحصائيا باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار، "ت"، وتحليل التباين الأحادي. وقد أظهرت النتائج أن درجة تطبيق إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية كانت مرتفعة بشكل عام. وفي الترتيب جاء مجال نقل ومشاركة المعرفة أولا، تلاه مجال تطبيق المعرفة، فمجال عمليات خزن وتنظيم المعرفة، وأخيراً مجال تكوين وتوليد المعرفة. كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً، في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة، والرتبة الأكاديمية.

**دراسة الزبون والشيخ (2015)** هدفت إلى معرفة واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات تكونت عينة الدراسة من (695) عضو هيئة تدريس اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية من عدة جامعات خاصة. وقد تم تصميم استبانة تقيس واقع إدارة (المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة، وتكونت الاستبانة من سبعة مجالات. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين الأكاديميين، جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.55) وبانحراف معياري (0.60) وأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والإناث في إجاباتهم عن واقع إدارة المعرفة في الجامعات الخاصة تعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث، ولمتغيرالخبرة، ولصالح مستوى الخبرة (10–5) ولمتغير الرتبة العلمية، ولصالح فئة أستاذ مساعد. في ضوء النتائج توصي الدراسة بالاهتمام بالقيادات الجامعية التي تتجه نحو الإصلاح في الممارسات الإدارية التي توضح الرؤية المستقبلية للجامعة.

**دراسة حسن وعيسى (2014)** هدفت إلى التعرف على دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي لدى العاملين في جامعة دمشق، والتعرف على دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على استبيان إدارة المعرفة وفق متغيرات الدراسة: الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والتوصيف الوظيفي، ونهجت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي. وطورت الدراسة استبانة إدارة المعرفة، وتكونت عينة الدراسة من (243) عضو هيئة تعليمية في جامعة دمشق. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على استبيان إدارة المعرفة وفق متغير

الرتبة الأكاديمية لصالح الأفراد الذين يمتلكون رتبة أكاديمية (أستاذ جامعي)، وخلصت الدراسة لضرورة إنشاء بيت خبرة ودعم القرار في الجامعة.

**دراسة الآغا و أبي الخير(2012)** هدفت إلى الكشف عن واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها من خلال التعرف على متغيرات سنوات الخدمة والمنطقة التعليمية والمؤهل العلمي، ونهجت الدراسة المنهج الوصفي. وطورت الدراسة استبانة مكونة من سبعة أبعاد تمثل عمليات إدارة المعرفة، وتكونت عينة الدراسة من (250) مشرفاً أكاديمياً من مشرفي جامعة القدس المفتوحة وأظهرت نتائج الدراسة سعة الاطلاع والمستوى الثقافي لدى حاملي شهادة الدكتوراه، وخلصت الدراسة لضرورة وجود قيادة داعمة لاستراتيجية إدارة المعرفة.

**دراسة الرقب (2011)** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطبيق المعرفة في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار مجتمع الدراسة من العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وتكونت عينة الدراسة من (334) من الأكاديميين والإداريين في الجامعات الفلسطينية، واشارت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين متطلبات إدارة المعرفة وتطبيق إدارة المعرفة.

**دراسة عودة (2010)** هدفت إلى الكشف عن واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وسبل تدعيمها، وتحديد عمليات إدارة المعرفة الواجب ممارستها لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، إضافة لقياس درجة ممارسة العاملين لعمليات إدارة المعرفة، واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من أبعة أبعاد، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (327) من العاملين الإداريين من الجامعة الاسلامية وجامعة الأزهر وجامعة الأقصى في قطاع غزة. أظهرت النتائج عدم وجود فروق في واقع إدارة المعرفة في الجامعات تعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخدمة.

**يلاحظ من استعراض الدراسات السابقة** تناولها مجتمعات عربية وأجنبية مختلفة، وأن النتائج متباينة فيما يخص مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة (مرتفعة، متوسطة، منخفضة)، كذلك فان عينات هذه الدراسات تباينت هي الاخرى (جامعات متعددة، جامعة واحدة، كلية واحدة)، كذلك نوع المؤسسات (حكومية،خاصة)، وقد اختلفت في ترتيب محاور عمليات إدارة المعرفة وأهميتها. كذلك استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في التعرف إلى المراجع ذات الصلة وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة، ولعل ما يميز الدراسة الحالية هو اقتصارها على أعضاء هيئة التدريس وحدهم في الجامعة الحكومية التقنية الوحيدة في الضفة الغربية بفلسطين.

## مشكلة الدراسة:

تحتاج المؤسسات اليوم إلى تطوير استجابات سريعة ودقيقة للتغييرات التي تزيد من نطاقها وسرعتها يومًا بعد يوم، وفي هذا السياق، تكتسب إدارة المعرفة والأنشطة التعليمية أهمية متزايدة لجميع أنواع المؤسسات وخاصة التعليمية منها، فالمؤسسة التعليمية لا ينبغي أن تنقل المعرفة الخاصة بالمجال إلى الطلبة فحسب، بل يجب أن تُعدهم أيضاً لحل مشكلات الحياة الواقعية ؛ لذا تسعى هذه الدراسة للتعرف على درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وتمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الآتي: **ما درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:**

- ما درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية في جامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية في جامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات فرع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، والجنس، وسنوات الخدمة؟

## أهداف الدراسة:

**تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:**

- التعرف على درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية في جامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- الكشف عن وجود الفروق ودلالاتها من حيث استجابات أفراد العينة لدرجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية في جامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات فرع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، والجنس، وسنوات الخدمة.

## أهمية الدراسة:

**الأهمية النظرية:** يؤمل أن تكون نتائج هذه الدراسة مثرية للأدب النظري، وذلك من خلال الدراسات والبحوث التي تضمنتها هذه الدراسة.

**الأهمية التطبيقية:** يؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة صانعو القرار في جامعة فلسطين التقنية خضوري.

## مصطلحات الدراسة:

تمثلت مصطلحات الدراسة فيما يأتي:

**عمليات إدارة المعرفة:** هي العمليات التي تعتمد عليها إدارة المعرفة في أنشطتها، وهي متصلة مع بعضها البعض، وتودي الواحدة منها إلى الأخرى، وتدعم العملية التي تليها، وعددها ثماني عمليات، وهي على النحو التالي: تشخيص المعرفة، وتجديد أهداف المعرفة، وتوليد المعرفة، وتنظيم المعرفة، وخزن المعرفة وإدامتها، واسترجاع المعرفة، ومشاركة المعرفة، وتطبيق المعرفة. همشري (2013).

ويقصد **بعملية إدارة المعرفة إجرائياً:** العملية التي تقوم بها جامعة فلسطين التقنية خضوري من تشخيص المعرفة وتوليدها وتنظيمها وتخزينها، ومن ثم استرجاع المعرفة والمشاركة بها، وأخيرا تطبيقها.

**نظم التعلم الذكية:** هي نظم تعتمد على الذكاء الاصطناعي تمكن المتعلم من ممارسة مهاراته عن طريق تنفيذ المهام داخل بيئات تعلم تفاعلية عالية. (Pipastarun & Jiracha,2010).

ويقصد **بنظم التعلم الذكية إجرائياً:** هي التقنيات الذكية التي تستخدمها الجامعة في البنية التحتية لأنظمتها.

## حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على معرفة درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتتمثل في المجالات الآتية:

- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2020/ 2021 (ما بين شهر أيلول 2020 إلى شهر كانون الثاني 2021).
- الحدود البشرية: أعضاء هئية التدريس في جامعة فلسطين التقنية خضوري في فرعي رام الله والعروب.
- الحد المكاني: جامعة فلسطين التقنية خضوري ، فرعا رام الله والعروب.

## منهجية الدراسة:

انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التطويري.

## مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من (95) عضو هيئة تدريس من فرعي رام الله والعروب في جامعة فلسطين التقنية خضوري في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي (2021/2020) وفقاً لتقارير دائرة الموارد البشرية الصادرة سنة (2020) في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2021/2020.

## عينة الدراسة:

تكوّنت عينة الدراسة من (42) عضو هيئة تدريس في فرع رام والله ومن (40) عضو هيئة تدريس في فرع العروب في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2021/2020. كما يبين **الجدول (1)**.

**الجدول (1) توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيراتها التصنيفية**

| المتغيرات | | العدد | النسبة المئوية (%) |
|---|---|---|---|
| فرع الجامعة | رام الله | 42 | 51.2 |
| | العروب | 40 | 48.8 |
| | المجموع | 82 | 100 |
| الرتب العلمية | محاضر | 50 | 61.0 |
| | استاذ مساعد | 32 | 39.0 |
| | المجموع | 82 | 100 |
| الجنس | ذكر | 51 | 62.2 |
| | أنثى | 31 | 37.8 |
| | المجموع | 82 | 100 |
| سنوات الخدمة | أقل من 5 سنوات | 22 | 26.8 |
| | من 5 إلى 10 سنوات | 8 | 9.8 |
| | أكثر من 10 سنوات | 52 | 63.4 |
| | **المجموع** | **82** | **100** |

## أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة عن عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع ومنها: دراسة عبيد (2020) والرميدي وطلحي (2018) والعويني (2016)، ودراسة عودة (2010). وتم تطوير فقرات الاستبانة المتكونة من (36) فقرة، وقد تم تحديد أوزانها حسب سلم ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، أوافق نوعاً ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد وزعت على خمسة محاور، **والجدول (2)** يبين ذلك.

**الجدول (2) توزيع فقرات اداة الدراسة تبعاً لمحاورها المختلفة**

| # | المحور | الفقرات |
|---|---|---|
| .1 | تشخيص المعرفة وتوليدها | (8-1) |
| .2 | تنظيم المعرفة وتخزينها | (15-9) |
| .3 | استرجاع المعرفة والمشاركة بها | (20-16) |
| .4 | تطبيق المعرفة | (27-21) |
| .5 | نظم التعلّم الذكية | (36-28) |

واحتوت الاستبانة على قسم خاص بالبيانات المتعلقة بخلفية المستجيب، التي شملت عدداً من المتغيرات وهي: فرع الجامعة، الرتبة الأكاديمية، الجنس، سنوات الخدمة.

ومن أجل تفسير النتائج تم اعتماد سلم الاستجابة بالطريقة الآتية:

- الدرجة من (1-2.33) درجة منخفضة.
- الدرجة من (2.34-3.67) درجة متوسطة.
- الدرجة (3.68- 5 ) درجة مرتفعة.

## صدق الأداة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم اعتماد صدق المحتوى، وتم عرض الاستبانة بصورتها الأولية والمكونة من (40) فقرة على عدد من الخبراء الجامعيين ممن يحملون درجة الدكتوراه في تخصصات الإدارة التربوية ومناهج وطرق التدريس واللغة العربية من جامعة فلسطين التقنية خضوري. إذ طلب منهم تحكيم الاستبانة وفقراتها ومتغيراتها وحذف، أو تعديل، أو إضافة، أو دمج، أو إعادة صياغة لها. وقد أجمع المحكمون على صحة عدد كبير من الفقرات، واقترحوا بعض التعديلات في صياغة الفقرات التي تم تعديلها ودمج بعضها الآخر وإضافة متغيرات جديدة، وقد قام الباحثان بالأخذ بمعظم الملاحظات، وتم حذف فقرات وإضافة غيرها حتى خرجت أداة الدراسة بالصورة النهائية التي تكونت من (36) فقرة.

## ثبات الأداة:

لتحديد ثبات الاستبانة استخدمت معادلة كرونباخ ألفا لكل العينة، حيث جاء معامل الثبات وفقا **للجدول (3)** .

**الجدول (3) معامل الثبات للمحاور**

| # | المحور | معامل الثبات |
|---|---|---|
| .1 | تشخيص المعرفة وتوليدها | (0.77) |
| .2 | تنظيم المعرفة وتخزينها | (0.74) |
| .3 | استرجاع المعرفة والمشاركة بها | (0.78) |
| .4 | تطبيق المعرفة | (0.81) |
| .5 | نظم التعلّم الذكية | (0.83) |

وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع بمعنى أنها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة.

## المعالجة الإحصائية:

تم توزيع الاستبانات واستردادها وفرزها وتحليلها من خلال استخدام التحليل الإحصائي المناسب وللإجابة عن الأسئلة تم الآتي:

أولاً: للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية للفقرات والانحرافات المعيارية.

ثانياً: للإجابة عن السؤال الثاني تم الآتي:

1. استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2. استخدام "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent group t-test)
3. استخدام تحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA)
4. اختبار شفيه (Scheffe Post- Hoc Test).

## النتائج والمناقشة:

**النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"**

وللإجابة عن السـؤال تم حسـاب المتوسـطات الحسـابية والانحرافات المعيارية لكل فقرات الاسـتبانة. والجدول (4) يبين ذلك.

**جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**

| # | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري | الدرجة |
|---|---|---|---|---|
| | المحور الأول: تشخيص المعرفة وتوليدها | | | |
| 1. | تعتمد الجامعة في توليد المعرفة على ورشات التعلم الذكية. | 3.12 | .80 | متوسطة |
| 2. | تحفز الجامعة الأفكار المبدعة لتوليد معرفة جديدة. | 3.43 | .77 | متوسطة |
| 3. | تسعى الجامعة لإقامة اتفاقيات مع المؤسسات الأخرى لتبادل المعرفة بينهما. | 3.59 | .70 | متوسطة |
| 4. | تضع الجامعة ميزانية ملائمة لدعم عمليات إدارة المعرفة. | 2.80 | .71 | متوسطة |
| 5. | تعزز الجامعة الخبرات الداخلية للمحاضرين عند توليد المعرفة. | 3.34 | .72 | متوسطة |
| 6. | تحتفظ الجامعة بخطة واضحة لإدارة المعرفة لديها. | 3.00 | .77 | متوسطة |
| 7. | يتفاعل أعضاء هيئة التدريس مع بعضهم لإيجاد حلول للمشاكل المعرفية المطروحة. | 3.48 | .74 | متوسطة |
| 8. | يسعى أعضاء هيئة التدريس للبحث عن المعرفة المرتبطة بأنشطة الجامعة من المصادر المتعددة. | 3.65 | .53 | متوسطة |
| | **الدرجة الكلية للمحور الاول: تشخيص المعرفة وتوليدها** | 3.30 | .44 | متوسطة |
| | المحور الثاني: تنظيم المعرفة وتخزينها | | | |
| 9. | تنتهج الجامعة سياسة واضحة بما يخص تخزين الجوانب المعرفية فيها. | 3.37 | .72 | متوسطة |
| 10. | تستخدم الجامعة حواسيب مركزية لتخزين المعرفة فيها. | 3.40 | .70 | متوسطة |
| 11. | تعتمد الجامعة بشكل أساسي في تخزين المعرفة على الوثائق المكتوبة. | 3.39 | .66 | متوسطة |
| 12. | تواكب الجامعة سير العمل المتعلق بالجوانب المعرفية بشكل مستمر. | 3.43 | .66 | متوسطة |
| 13. | توفر الجامعة مجموعة من قواعد بيانات معرفية متعلقة بالجوانب التعليمية المختلفة. | 3.51 | .70 | متوسطة |
| 14. | يتمكن عضو هيئة التدريس من الولوج إلى قواعد بيانات معرفية في الجامعة. | 3.45 | .74 | متوسطة |
| 15. | تتناغم أهداف الجامعة مع المتطلبات المعرفية لعضو هيئة التدريس. | 3.45 | .66 | متوسطة |
| | **الدرجة الكلية للمحور الثاني: تنظيم المعرفة وتخزينها** | **3.42** | **.46** | متوسطة |
| | المحور الثالث: استرجاع المعرفة والمشاركة بها | | | |
| 16. | تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس في عملية التواصل للوصول للمعرفة وتبادلها مع الزملاء. | 3.57 | .66 | متوسطة |
| 17. | تقدم الجامعة دعماً خاصة للأبحاث التعليمية المختلفة. | 3.43 | .66 | متوسطة |
| 18. | تكلف الجامعة لجانا وأقساما متخصصة لتبادل المعرفة ، وتنظيمها بين أعضاء هيئة التدريس. | 3.11 | .84 | متوسطة |
| 19. | تنقل المعرفة في الجامعة بطرق تكنولوجية آمنة. | 3.57 | .62 | متوسطة |
| 20. | تشارك الفروع المختلفة للجامعة في الجوانب المعرفية. | 3.04 | .83 | متوسطة |
| | **الدرجة الكلية للمحور الثالث: استرجاع المعرفة والمشاركة بها** | **3.34** | **.52** | متوسطة |
| | المحور الرابع: تطبيق المعرفة | | | |
| 21. | تتابع الجامعة أعضاء هيئة التدريس لتحديد المعلومات التي يمتلكونها. | 3.17 | .92 | متوسطة |
| 22. | تحرص الجامعة على تثبيت إدارة المعرفة في بنائها التنظيمي. | 3.24 | .76 | متوسطة |
| 23. | توفر الجامعة برامج تدريب لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر. | 3.09 | .74 | متوسطة |
| 24. | تعمل الجامعة على إزالة العوائق أمام تطبيق المعرفة. | 3.35 | .55 | متوسطة |
| 25. | تمنح الجامعة الحرية للمحاضرين في تطبيق معارفهم. | 3.44 | .73 | متوسطة |
| 26. | تهتم الجامعة بدرجة تطبيق المحاضرين للمعرفة عند تقييم أدائهم. | 3.45 | .70 | متوسطة |
| 27. | تهيئ الجامعة المناخ الملائم الداعم للتطبيق الفعال للمعرفة الجديدة. | 3.37 | .69 | متوسطة |
| | **الدرجة الكلية للمحور الرابع: تطبيق المعرفة** | **3.30** | **.55** | متوسطة |
| | المحور الخامس: نظم التعلّم الذكية | | | |
| 28. | تتوفر لدى الجامعة سياسة واضحة تختص بنظم التعلم الذكية. | 3.12 | .86 | متوسطة |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 29. | تسعى الجامعة إلى التحول من استهلاك المعرفة إلى توليدها. | 3.26 | .69 | متوسطة |
| 30. | تشجع الجامعة المحاضرين على استخدام الفصول الذكية. | 3.20 | .77 | متوسطة |
| 31. | تضع الجامعة خطة استراتيجية لبرامج التعلم الذكي. | 3.16 | .76 | متوسطة |
| 32. | تطور الجامعة المقررات الدراسية بما يتوافق مع متطلبات العصر. | 3.32 | .71 | متوسطة |
| 33. | تعتمد الجامعة نظما تعليمية مستحدثة باستخدام البيئة الافتراضية. | 3.33 | .72 | متوسطة |
| 34. | توفر الجامعة بنية تحتية تتناسب مع متطلبات تطبيق استخدام الفصول الذكية. | 2.99 | .77 | متوسطة |
| 35. | يمتلك المحاضرون المهارات اللازمة للتعامل مع التكيفات التكنولوجية. | 3.20 | .71 | متوسطة |
| 36. | يتيح أعضاء هيئة التدريس للطلبة الفرصة للتعبير عن أنفسهم أثناء استخدام الفصول الذكية. | 3.40 | .66 | متوسطة |
| | **الدرجة الكلية للمحور الخامس: نظم التعلّم الذكية** | **3.21** | **.57** | متوسطة |

أشارت النتائج أن المتوسط الحسابي لمحور **تشخيص المعرفة وتوليدها** ككل بلغ قيمته (3.30) وبدرجة متوسطة. وقد تراوحت قيم المتوسطات الحسابية في تشخيص المعرفة وتوليدها من (2.80-3.65)، إذ حصلت الفقرة (8) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (3.65) وبدرجة متوسطة، بينما حصلت الفقرة (4) على أقل متوسط حسابي وقيمته (2.80) وبدرجة متوسطة. وتعني هذه النتيجة ممارسة مجال تشخيص المعرفة وتوليدها في جامعة فلسطين التقنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ووجود بعض جوانب القصور، وربما تعزى هذه النتيجة إلى الضعف في تقديم الجامعة الحوافز المناسبة لاستخدام البيانات المتوفرة للوصول إلى معلومات جيدة، وتعزيز الإبداع، إضافة إلى وجود قصور في الحوافز التي تشجيع الحوار العلمي في التوصل إلى حلول مناسبة ومعارف جديدة. ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن المصدر الرئيس للمعرفة هو الفرد وبالتالي تحرص الجامعة على استقطاب الكوادر المؤهلة للاستفادة منها لتحقيق أهدافها، وتطبيق خططها بالطريقة الأنسب للوصول إلى النجاح.

كذلك فان حصول محور توليد المعرفة وتشخيصها على المرتبة الرابعة قد يعود إلى الأزمات الاقتصادية التي تمر بها فلسطين وخاصة ضعف توفير الدعم المالي الموجه للجامعات في ظل أزمة وباء كورونا، وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة (الآغا وأبو الخير، 2012) التي أشارت نتائجها بأن درجة واقع تقييم محور تشخيص المعرفة وتوليدها كانت متوسطة.

أشارت النتائج أن درجة **محورتنظيم المعرفة وتخزينها** كانت بدرجة متوسطة ، وكان المتوسط الحسابي لها هو (3.42)، وقد تراوحت قيم المتوسطات الحسابية في محور تنظيم المعرفة وتخزينها (3.37-3.51)، إذ حصلت الفقرة (13) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (3,51) وبدرجة متوسطة، بينما حصلت الفقرة (9) على أقل متوسط حسابي وقيمته (3.37) وبدرجة متوسطة. ويمكن تفسير هذه النتائج بحصول محور تنظيم المعرفة وتخزينها على المرتبة الأولى من خلال انسجام ذلك مع وظيفة الجامعات كمؤسسات بحثية، وبالتالي سعيها الدائم للاشتراك في أكبر عدد ممكن من قواعد البيانات، وتحديد مصادر المعرفة في كل مجال؛ ما يسهل على العاملين والطلبة الوصول إلى الأهداف المنشودة وتوفير الجهد والوقت في البحث عن مصادر المعرفة. كذلك تعني هذه النتيجة وجود تنظيم نسبي للمعرفة في جامعة فلسطين التقنية، يعود لوجود ضعف في تبني الجامعة للبرامج التأهيلية اللازمة لتعزيز مهارات أعضاء هيئة التدريس في مهارات تنظيم المعرفة وتخزينها الأمر الذي انعكس سلبيا على مقدرتهم في تنظيم المحتوى المعرفي، وعدم تدريبهم بالشكل الكافي لاستخدام نظام تكنولوجيا المعلومات المتوافر لتطوير المهارات التنظيمية. كذلك قد يعود حصول محور تخزين المعرفة على المرتبة الاولى لتطور أنظمة التخزين وحماية البيانات سواء أكان ذلك باستخدام الحاسوب والمواقع الإلكترونية للجامعة أم بوعي الجامعة بأهمية سرية البيانات، وخاصة المتعلقة بعلامات الطلبة وبياناتهم الخاصة، بما يشجعهم على إتاحة بياناتهم الشخصية وخبراتهم ومشاركتها ضمن هذه البيانات واستثمارها لتحسين أدائهم وهذا ما عده ديمشينك (Demchig, 2015) من أهم معاني إدارة المعرفة.

وقد تطابقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (المطيري،2018) في درجة ممارسة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي الكويتية التي جاءت بدرجة متوسطة، وتعارضت مع دراسة (الجمل، 2020) في درجة واقع إدارة المعرفة ومعيقات تطبيقها وسبل تطويرها التي جاءت بدرجة مرتفعة ودراسة (عبيد، 2020) التي اوصت إلى ضرورة تنظيم إدارة المعرفة في المدراس.

إن المتوسط الحسابي لمحور **استرجاع المعرفة والمشاركة بها** ككل بلغ قيمته (3.34) وبدرجة متوسطة. وقد تراوحت قيم المتوسطات الحسابية في محور استرجاع المعرفة والمشاركة بها (3.04-3.57)، إذ حصلت الفقرتين (16، 19) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (3.57) وبدرجة متوسطة، بينما حصلت الفقرة (20) على أقل متوسط حسابي وقيمته (3.04) وبدرجة متوسطة. وقد تفسر هذه النتيجة بسبب وجود ضعف نسبي في تدريب أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي انعكس سلبياعلى مقدرتهم في التواصل فيما بينهم وتبادل الخبارت والمنافع، وكذلك الضعف في عقد الندوات والمحاضرات التي تسهم في تبادل المعرفة والخبرات بشكل إلكتروني مع الآخرين، وهذا يؤدي الى وجود بعض جوانب القصور في استخدام التكنولوجيا الحديثة لتبادل المعرفة مع الزملاء والعاملين.

إن حصول محور استرجاع المعرفة والمشاركة بها على المرتبة الثانية ربما يعزى إلى التقدم المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال دقة المعلو مات وموثوقيتها، وحفظ البيانات في أجهزة الحاسوب لدى أعضاء هيئة التدريس، وتوفير فرصة تبادل المعلومات، إضافة لسهولة الوصول لبيانات مدققة وموثقة ومعتمدة بأسلوب علمي واضح وصحيح، وهذا التفسير يتفق مع ما أورده تريفيلاوديميترويز من ضرورة استثمار رأس المال الفكري، (Trivella & Dimitrois, 2015) فإدارة المعرفة تقوم على توفير المعرفة من مصادرها الخارجية أو الداخلية التي قد تكون على شكل خبارت فردية، وتنظيمها، وتنقيتها وإتاحة الفرصة للعاملين للتشارك بها، و تحسين أداء المؤسسة التعلمية. وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة (عودة، 2010)، التي أشارت إلى أن واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية في محور مشاركة المعرفة جاء بدرجة متوسطة، ودراسة (كمال الدين وأبو زيد، 2019) في أن درجة واقع تطبيق إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي فى الجامعات السعودية جاءت بدرجة متوسطة. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الطحاينة والخالدي، 2015) التي أظهرت أن مجال ممارسة تشارك المعرفة جاء بدرجة مرتفعة.

وأشارت النتائج أن **درجة محورتطبيق المعرفة** كانت بدرجة متوسطة، وكان المتوسط الحاسبي لها (3.30). وتراوحت قيم المتوسطات الحسابية في محور تطبيق المعرفة (3.09-3.45)، إذ حصلت الفقرة (26) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (3.45) وبدرجة متوسطة، بينما حصلت الفقرة (23) على أقل متوسط حسابي وقيمته (3.09) وبدرجة متوسطة، ويمكن تفسير حصول محور تطبيق المعرفة على المرتبة الرابعة وقبل الأخيرة إلى أنه وبالرغم من وعي أعضاء هيئة التدريس لأهمية تطبيق المعرفة، وأن هذا التطبيق يعزز عملية التواصل والتعاون بين العاملين في الجامعة، وقناعتهم بدور إدارة المعرفة الإيجابي على تحسين أدائهم في العمل وزيادة قدرتهم العلمية والعملية، غير أن افتقار الجامعة إلى المستلزمات المادية والبشرية اللازمة يحول دون التطبيق الأمثل للمعرفة داخل الجامعة وإنجاز رسالة الجامعة وأهدافها، وقد تطابقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الرقب، 2011) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين متطلبات إدارة المعرفة وتطبيق المعرفة في الجامعات الفلسطينية، وكذلك مع دراسة (المطيري،2018) في درجة ممارسة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي الكويتية التي جاءت بدرجة متوسطة، وتعارضت مع دراسة (الطحاينة والخالدي، 2015) التي أظهرت أن مجال ممارسة تشارك المعرفة جاء بدرجة مرتفعة. وكذلك مع دراسة الشيخ (Elsheikh, 2018) في درجة مستوى ممارسة عمليات إدارة المعرفة في الجامعات السودانية التي جاءت بدرجة منخفضة.

أما المتوسط الحسابي **لمحورنظم التعلّم الذكية** ككل فقد بلغت قيمته (3.21) وبدرجة متوسطة. وقد تراوحت قيم المتوسطات الحسابية في محور نظم التعلّم الذكية (2.99-3.40)، إذ حصلت الفقرة (36) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (3.40) وبدرجة متوسطة، بينما حصلت الفقرة (34) على أقل متوسط حسابي وقيمته (2.99) وبدرجة متوسطة. ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن هناك وعيا لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية التقنيات التعليمية الذكية في الجامعة وأن وسائل التكنولوجيا قد يسرت تطبيق المعرفة ونشرها عبر الوسائل المتاحة بما يحقق أهداف المؤسسة التعليمية حيث إن هناك علاقة بين التعلم الالكتروني وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة المعرفة ، وقد توافقت هذه النتائج مع دراسة (السعيد، 2017) إلى أن استخدام أعضاء هيئة التدريس للأجهزة والتقنيات في الفصل الذكي أثناء العملية التعليمية كانت بدرجة متوسطة.

**السؤال الثاني: ينص على "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات فرع الجامعة: الرتبة الأكاديمية، والجنس، وسنوات الخدمة؟"**

نسبة لمتغير فرع الجامعة فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل المحاور، وتم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent groups t-test)، **والجدول (5)** يبين ذلك.

**الجدول (5) نتائج اختبار"ت" لدلالة الفروق على جميع المحاورلدرجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير فرع الجامعة**

| المحاور | رام الله (ن: 42) | | العروب (ن: 40) | | "ت" المحسوبة | مستوى الدلالة* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | | |
| تشخيص المعرفة وتوليدها | 3.21 | .475 | 3.39 | .394 | -1.88 | 0.06 |
| تنظيم المعرفة وتخزينها | 3.38 | .447 | 3.47 | .486 | -0.81 | 0.42 |
| استرجاع المعرفة والمشاركة بها | 3.31 | .492 | 3.37 | .563 | -0.43 | 0.66 |
| تطبيق المعرفة | 3.18 | .535 | 3.42 | .561 | -1.93 | 0.57 |
| نظم التعلّم الذكية | 3.02 | .554 | 3.41 | .525 | -3.24 | 0.002 |

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ت الجدولية (1.96)

أظهرت النتائج أن قيم "ت" المحسوبة على المحاور : تشخيص المعرفة وتولديها، وتنظيم المعرفة وتخزينها، واسترجاع المعرفة والمشاركة بها، وتطبيق المعرفة كانت على التوالي (-1.88، -0.81، -0.43، -1.93) وجميع هذه القيم أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96-) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير فرع الجامعة، بينما كانت قيم (ت) المحسوبة على محور نظم التعلّم الذكية (3.24-) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96-) وهذا يعني وجود فروق لصالح فرع الجامعة (العروب). ويمكن تفسير النتائج إلى أن هناك بعض التخصصات في فرع العروب غير تلك المتوفرة في فرع رام الله، كما أن عدد الطلبة المتواجد داخل المحاضرة في فرع العروب هو أقل منه في فرع رام الله؛ ما يؤثر على التفاعل والاستيعاب لدى الطالب وبالتالي يؤثر سلباً او إيجاباً على التعلم الذكي، وتماشت هذه الدراسة مع نتائج دراسة (العويني، 2016) التي أشارت لوجود فروق في درجة توافر متطلبات التحول نحو الجامعة الذكية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة تعزى لمتغير الجامعة. ويتعارض مع دراسة (الآغا وأبو الخير، 2012) بعدم وجود فروق في واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها تعزى لمتغير المنظقة التعليمية للجامعة.

أما بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل المحاور، وتم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent groups t-test)، **والجدول (6)** يبين ذلك.

**الجدول (6) نتائج اختبار"ت" لدلالة الفروق على جميع المحاورلدرجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعبأً لمتغير الرتبة الأكاديمية**

| المحاور | محاضر (ن: 50) | | استاذ مساعد (ن: 32) | | "ت" المحسوبة | مستوى الدلالة* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | | |
| تشخيص المعرفة وتوليدها | 3.24 | .451 | 3.38 | .427 | -1.41 | 0.161 |
| تنظيم المعرفة وتخزينها | 3.31 | .505 | 3.61 | .327 | -2.98 | 0.004 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| استرجاع المعرفة والمشاركة بها | 3.22 | .528 | 3.53 | .464 | -2.78 | 0.007 |
| تطبيق المعرفة | 3.21 | .565 | 3.43 | .526 | -1.73 | 0.087 |
| نظم التعلّم الذكية | 3.12 | .573 | 3.36 | .546 | -1.84 | 0.070 |

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ت الجدولية (1.96)

أظهرت النتائج أن قيم "ت" المحسوبة على المحاور: تشخيص المعرفة وتوليدها، وتطبيق المعرفة، ونظم التعلّم الذكية، كانت على التوالي (-1.41، -1.73، -1.84) وجميع هذه القيم أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96-) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، بينما كانت قيم (ت) المحسوبة على محوري تنظيم المعرفة وتخزينها، واسترجاع المعرفة والمشاركة بها (-2.98، -2.78) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96-) وهذا يعني وجود فروق لصالح الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد)، ويمكن أن تعود هذه النتيجة لكون رتبة أستاذ مساعد هي في أول السلم الأكاديمي وهم بحاجة إلى أبحاث للترقية وبالتالي حرصهم على إعداد الأبحاث العلمية والمشاركة في المؤتمرات، فهم يرون أنه لا بد من ممارسة إدارة المعرفة داخل الجامعة لدورها في زيادة الميزة التنافسية للجامعة وتشجيع عمليات الابتكار ضمن بيئة خصبة بالمعارف، علاوة على أن أعداد من يحمل رتبة مساعد هي أكثر من باقي الرتب وهم يملكون الخبرة الكافية والقدرات والمهارات التي تدعم تنظيم المعرفة وتخزينها واسترجاعها والمشاركة بها مقارنة بالمحاضرين.

وتتماشى هذه النتائج مع دراسة (الجديبي، 2020م) بوجود فروق لصالح من لديهم رتبة أعلى في متطلبات تطبيق إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي لتعزيز التنمية المستدامة بالمملكة العربية السعودية وفق رؤية 2030، وكذلك توافقت مع دراسة (الزبون والشيخ ،2015) بوجود فروق لصالح رتبة أستاذ مساعد في درجة إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. وتتوافق أيضا هذه النتائج مع دراسة (حسن وعيسى، 2014) في وجود فروق في عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي لدى العاملين في جامعة دمشق يعزى للرتبة الأكايميمة. ويتعارض مع دراسة (الجمل، 2020) في عدم وجود فروق في متغير الرتبة الأكاديمية في واقع إدارة المعرفة ومعيقات تطبيقها وسبل تطويرها.

أما بالنسبة لمتغير الجنس فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل المحاور، وتم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent groups t-test)، **والجدول (7)** يبين ذلك.

**الجدول (7) نتائج اختبار"ت" لدلالة الفروق على جميع المحاورلدرجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعباً لمتغير الجنس**

| المحاور | ذكر (ن: 51) | | أنثى (ن: 31) | | "ت" المحسوبة | مستوى الدلالة* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | | |
| تشخيص المعرفة وتوليدها | 3.37 | .414 | 3.16 | .468 | 2.12 | 0.03 |
| تنظيم المعرفة وتخزينها | 3.48 | .516 | 3.34 | .358 | 1.33 | 0.18 |
| استرجاع المعرفة والمشاركة بها | 3.36 | .560 | 3.31 | .469 | 0.37 | 0.71 |
| تطبيق المعرفة | 3.38 | .562 | 3.17 | .532 | 1.67 | 0.09 |
| نظم التعلّم الذكية | 3.34 | .506 | 3.01 | .618 | 2.65 | 0.01 |

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ت الجدولية (1.96)

أظهرت النتائج أن قيم "ت" المحسوبة على المحاور: تنظيم المعرفة وتخزينها، واسترجاع المعرفة والمشاركة بها، وتطبيق المعرفة، كانت على التوالي (1.33، 0.37، 1.67) وجميع هذه القيم أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96-) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم

التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، بينما كانت قيم (ت) المحسوبة على محوري تشخيص المعرفة وتوليدها، ونظم التعلّم الذكية (2.12، 2.65) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96-) وهذا يعني وجود فروق لصالح الذكور. ويمكن تفسير النتائج إلى أن معظم من يحملون رتبة أستاذ مساعد في الجامعة هم من الذكور، وبالتالي فإن إمكانية سفرهم ومشاركتهم في الأبحاث العلمية والمؤتمرات متوفر وبدرجة أفضل من الإناث، وقد يكون أعضاء هيئة التدريس الذكور أكثر تقبلاً للمعرفة وتعاملا مع نظم التعلم الذكية من الإناث، وقد تعارضت نتيجة هذه الدراسة مع دراسات (Elsheikh,2018) و(الرقب، 2011) و(عودة، 2010) والتي أفادت بعدم وجود فروق في واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس. وتعارضت مع دراسة (الزبون والشيخ ، 2015) في درجة إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية التي كانت الفروق فيها لصالح الإناث.

وبالنسبة لمتغير سنوات الخدمة فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA) لدلالة الفروق لدرجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير سنوات الخدمة، **والجدولان (8)،(9)** يوضحان ذلك:

**الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحر افات المعيارية في درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير سنوات الخدمة**

| المحاور | سنوات الخدمة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| تشخيص المعرفة وتوليدها | أقل من 5 سنوات | 22 | 3.40 | .366 |
| | من 5 إلى 10 سنوات | 8 | 2.84 | .475 |
| | أكثر من 10 سنوات | 52 | 3.32 | .435 |
| تنظيم المعرفة وتخزينها | أقل من 5 سنوات | 22 | 3.41 | .411 |
| | من 5 إلى 10 سنوات | 8 | 2.96 | .475 |
| | أكثر من 10 سنوات | 52 | 3.50 | .452 |
| استرجاع المعرفة والمشاركة بها | أقل من 5 سنوات | 22 | 3.34 | .303 |
| | من 5 إلى 10 سنوات | 8 | 3.10 | .763 |
| | أكثر من 10 سنوات | 52 | 3.38 | .556 |
| تطبيق المعرفة | أقل من 5 سنوات | 22 | 3.29 | .512 |
| | من 5 إلى 10 سنوات | 8 | 3.17 | .677 |
| | أكثر من 10 سنوات | 52 | 3.32 | .565 |
| نظم التعلّم الذكية | أقل من 5 سنوات | 22 | 3.25 | .548 |
| | من 5 إلى 10 سنوات | 8 | 3.02 | .590 |
| | أكثر من 10 سنوات | 52 | 3.23 | .583 |

**الجدول (9) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق على جميع المحاورلدرجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير سنوات الخدمة.**

| المحاور | المصدر | مجموعات المربعات | درجات الحرية | متوسطات المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| تشخيص المعرفة وتوليدها | بين المجموعات | 1.958 | 2 | .979 | 5.49 | .006 |
| | خلال المجموعات | 14.06 | 79 | .178 | | |
| | المجموع | 16.02 | 81 | | | |
| تنظيم المعرفة وتخزينها | بين المجموعات | 2.036 | 2 | 1.018 | 5.17 | .008 |
| | خلال المجموعات | 15.55 | 79 | .197 | | |
| | المجموع | 17.59 | 81 | | | |
| استرجاع المعرفة والمشاركة | بين المجموعات | .547 | 2 | .273 | .99 | .376 |
| | خلال المجموعات | 21.79 | 79 | .276 | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| بها | المجموع | 22.34 | 81 | | | |
| | بين المجموعات | .327 | 2 | .164 | .495 | .612 |
| تطبيق المعرفة | خلال المجموعات | 26.12 | 79 | .331 | | |
| | المجموع | 25.18 | 81 | | | |
| | بين المجموعات | .327 | 2 | .164 | .495 | .612 |
| نظم التعلّم الذكية | خلال المجموعات | 26.12 | 79 | .331 | | |
| | المجموع | 26.45 | 81 | | | |

دال إحصائياً عند مستوى($\alpha \leq 0.05$)، (ف) الجدولية (2.62)

وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير سنوات الخدمة لمحاور استرجاع المعرفة والمشاركة بها، وتطبيق المعرفة، ونظم التعلّم الذكية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في محور تشخيص المعرفة وتوليدها بين سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات) لصالح سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات) وبين سنوات الخدمة (من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لصالح سنوات الخدمة (أكثر من 10 سنوات)، ووجود فروق في محور تنظيم المعرفة وتخزينها بين سنوات الخدمة (من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لصالح سنوات الخدمة (أكثر من 10 سنوات). ويمكن تفسير النتائج بأن الأفراد الذين سنوات خبرتهم أقل من (5) سنوات يمثلون عنصر الشباب في الغالب، ولديهم أنشطة فعالة تنبع من ممارستهم الأكاديمية وقناعتهم بدور إدارة المعرفة الإيجابي على تحسين أدائهم في العمل وزيادة قدرتهم العلمية والعملية، كذلك فإن تبني منهج إدارة المعرفة يسهم في اكتساب المعرفة الجديدة والتغيير والإصلاح لأنظمة الجامعة المتبعة وفي اكساب العاملين في الجامعة سمعة أكاديمية ومهنية كافية لإنجاز رسالة الجامعة وأهدافها.

أما ووجود فروق في محور تنظيم المعرفة وتخزينها بين سنوات الخدمة (من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لصالح سنوات الخدمة (أكثر من 10 سنوات). فيمكن تفسيرها بأن من ذوي الخبرة الأعلى هم أكثر دراية بسب ما لمسوه أثناء عملهم التدريسي الأمر الذي زاد من قدرتهم على تحديد متطلبات إدارة المعرفة التي تعزز الميزة التنافسية بشكل أكبر من أقرانهم من ذوي الخبرات التدريسية الأقل، وتتماشى هذه النتيجة مع دراسة (حسن وعيسى، 2014) في وجود فروق في عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي لدى العاملين في جامعة دمشق يعزى لسنوات الخدمة الأكبر، ودراسة (الجديبي، 2020) وبوجود فروق لصالح من لديهم خبرة (10) سنوات فأكثر في متطلبات تطبيق إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي لتعزيز التنمية المستدامة بالمملكة العربية السعودية وفق رؤية (2030)، وكذلك مع (دراسة المطيري،2018) في درجة ممارسة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي الكويتية لصالح من لديهم خبرة (10) سنوات فأكثر، في حين تتعارض مع دراسات (Elsheikh,2018)،الطحاينة والخالدي (2015)، والآغا وأبو الخير (2012) بعدم وجود فروق في واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها تعزى لمتغير سنوات الخبرة، و**الجدول (10)** يبين ذلك.

**جدول (10) نتائج اختبار شفيه لدلالة الفروق في المحاور لدرجة عمليات إدارة المعرفة المتضمنة في نظم التعلم الذكية بجامعة فلسطين التقنية خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في محوري تشخيص المعرفة وتوليدها وتنظيم المعرفة وتخزينها تبعاً لمتغير سنوات الخدمة**

| المحاور | سنوات الخدمة | سنوات الخدمة | متوسط الفروقات | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|
| تشخيص المعرفة وتوليدها | أقل من 5 سنوات | من 5 إلى 10 سنوات | .5653* | .007 |
| | من 5 إلى 10 سنوات | أقل من 5 سنوات | -.5653* | .007 |
| | من 5 إلى 10 سنوات | أكثر من 10 سنوات | -.4807* | .014 |
| | أكثر من 10 سنوات | من 5 إلى 10 سنوات | .4807* | .014 |
| تنظيم المعرفة وتخزينها | من 5 إلى 10 سنوات | أكثر من 10 سنوات | -.5412* | .008 |
| | أكثر من 10 سنوات | من 5 إلى 10 سنوات | .5412* | .008 |

## التوصيات:

- دعم الجامعة لرأس المال البشري المتميز من أعضاء هيئة التدريس من خلال ترقيته وتحفيزه مادياً ومعنوياً.
- تطوير البنى التحتية للجامعة بما يعزز متطلبات الجامعة الذكية ومقومات إدارة المعرفة
- وضع رؤية استراتيجية واضحة لإدارة المعرفة في الجامعة.
- اعتماد أنشطة إدارة المعرفة كجزء من التقييم النهائي لتقييم عضو هيئة التدريس
- توفير شبكة اتصال داخلية تمكن من تبادل المعرفة داخل الجامعة.
- عقد برامج تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس لتطوير قدراتهم.

# قائمة المصادروالمراجع

## أولا: المراجع العربية


الآغا، ناصر جاسم وأبو الخير، أحمد غنيم.(2012). واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة، جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها، *مجلة جامعة الاقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)*، 16(1)، 30-62.

الجديبي، رأفت محمد .(2020). متطلبات تطبيق إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة وعلاقتها بتعزيز التنمية المستدامة بالمملكة وفق رؤية 2030. *المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية*. (36)، 52-95 .

الجمل، سمير سليمان (2020). واقع إدارة المعرفة ومعيقات تطبيقها وسبل تطويرها كما يراها الأكاديميون في جامعتي الخليل والقدس المفتوحة في محافظة الخليل. *مجلة الدراسات المستدامة*. (2) 6، 105-144 .

حسن، طاهر وعيسى، حسين. (2014). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي"دراسة على عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة دمشق"، *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية (سلسة العلوم الاقتصادية والقانونية)*، 36(6)، 253-276.

الرقب، محمد أحمد. (2011)، *متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الازهر، غزة. فلسطين.

الرميدي، باسم سمر وطلحي، فاطمة الزهراء. (2018). تقييم مدى توافر متطلبات الجامعات الذكية في الجامعات المصرية-دراسة حالة جامعة مدينة السادات بمصر، *الملتقى الدولي الأول حول: التكوين الجامعي والمحيط الاقتصادي والاجتماعي: تحديات وآفاق*.

الزبون، محمد سليم والشيخ، منال محمود. (2015). واقع إدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات. الجامعة الأردنية، *مجلة دراسات*، العلوم التربوية، 42 (2)، 461-481.

السعيد، أسماء بنت ناصر. (2017). دراسة وصفية لاستخدام أعضاء هيئة التدريس الفصول الذكية بجامعة الملك سعود. *المجلة التربوية الدولية المختصة*، 6(5)، 76-88.

الطحاينة، زياد لطفي والخالدي، حسن محمد. (2015). تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية. الجامعة الأردنية، *مجلة دراسات*، العلوم التربوية 42 (2)، 571-585.

عبيد، عاصم شوقي. (2020). درجة الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة وعلاقته بإدارة المعرفة، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 28(4)، 373-394.

عودة، فراس محمد. (2010)، *واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة. فلسطين.

العويني، أريج محمد. (2016)، *استراتيجية مقترحة لتحول الجامعات الفلسطينية نحو الجامعة الذكية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة. فلسطين.

كمال الدين، هشام مصطفى وأبو زيد محمد محمود. (2019). واقع تطبيق إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي فى الجامعات السعودية: دراسة حالة جامعة نجران، *مجلة جرش للبحوث والدراسات*، 20 (1)، 177 -213.

المطيري، نايف لافي. (2018). درجة ممارسة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي الكويتية. الجامعة الأردنية، *مجلة دراسات*، العلوم التربوية 45 (4) 57-78.

همشري، عمر. (2013)، *ادارة المعرفة: الطريق الى التميز والريادة*، (ط1). عمان: دار صفاء.

## ثانيا: المراجع العربية المترجمة


Al-Aweni, A. (2016). *A proposed strategy for the transformation of the Palestinian universities towards smart university according to the requirements of the knowledge economy.* (Unpublished Master thesis). Islamic University of Gaza. Palestine.

Al-Gah, N., Abu-Alkhair, A. (2012). The reality of application and development methods of knowledge management operations in Al-Quds Open University, and procedures for their development. *Al-Aqsa University Journal (Humanities Series).* 16 (1), 30-62.

Aljamal, S. (2020). The reality of knowledge management and obstacles to its implementation and ways to develop it as seen by academics at the universities of Hebron and Alquds Open in Hebron. Journal of Sustainable Studies. 6 (2), 105-144.

Al-Jdaybi, R. (2020). The requirements for applying knowledge management in higher education institutions (HEIs) in Saudi Arabia in order to promote sustainable development in the Kingdom with accordance to Vision 2030. *IJEPS*. (36), 52-95.

Al-Mtairi, N. (2018). The degree of employment of knowledge in the face of obstacles to achieve competitive advantage in the higher education institutions: from the viewpoint of faculty members. University of Jordan. *Dirasat: Educational Sciences*. 45 (4) 57-78.

Al-Raqab, M. (2011). *Requirements for Implementing Knowledge Management in the Palestinian Universities in Gaza Strip*. (Unpublished Master thesis). Al-Azhar University. Gaza. Palestine

Alromeedy, B., Talhi, F., (2018). Evaluation of the Availability of Smart University Requirements in the Egyptian Universities - Case Study (University of Sadat City, Egypt). (In Arabic). *The first international forum on: university training and the economic and social environment: challenges and prospects.*

Alsaeed, A. (2017). A Descriptive Study of The Extent of Faculty's Use of Smart Classrooms in King Saud University. *International Interdisciplinary Journal of Education.* 6 (5), 76-88.

Al-Tahayneh, Z., Al-Khaldi, H. (2015). Implementing Knowledge Management Processes in Colleges of Physical Education at Jordanian Universities. *U*niversity of Jordan. Dirasat: Educational Sciences.42 (2), 571-585.

Al-Zboon , M. , Al-Sheekh, M. (2015). The Reality of Knowledge Management in the Jordanian Private Universities from the Point of View of Faculty Members and Its Relationship with Some Variables. (in Arabic). *University of Jordan. Dirasat: Educational Sciences*. 42 (2), 461-481.

Hamshari, M, (2013). *Knowledge management: the path to excellence and leadership*. (1st ed.). (in Arabic) Amman: Dar Safa.

Hasan, T., Issa, H. (2014). The role of knowledge management processes to improve organizational performance "A field study on a sample of faculty members at the University of Damascus". *Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series.* 36 (6), 253-276.

Kamal Al-deen, H., Abu-Zied, M. (2019). The reality of the application of knowledge management and its impact on the excellence of institutional performance in Saudi universities: a case study at Najran University. *Jerash Journal for Research and Studies.* 20 (1), 177-213.

Obied, A. (2020). *The degree of job satisfaction among t-he government school's teachers in Ramallah and Al-Bireh governorate, and the relation to knowledge management.* IUG. Journal of Educational and Psychology Sciences. 28 (4), 373-394.

Odeh, F. (2010). *The reality of knowledge management in Palestinian universities and the ways to support it. (Unpublished Master thesis*) . Islamic University of Gaza. Palestine.

## ثالثا: المراجع الأجنبية

Ahmad, N., Lodhi, M. S., Zaman, K., & Naseem, I. (2017). Knowledge management: a gateway for organizational performance. *Journal of the Knowledge Economy*, *8*(3), 859-876.

Akram, K., Siddiqui, S. H., Nawaz, M. A., Ghauri, T. A., & Cheema, A. K. H. (2011). Role of knowledge management to bring innovation: an integrated approach. *Cell*, *92*(333), 6183035.

Alavi, M., & Leidner. D. E. (1999). Knowledge management systems: Issues, challenges, and benefits. *Communications of the Associaton for Information Systems*, 1(1): 7.

Anvari, A. Shahabi, B (2010), knowledge management and learning organization: an analysis of codification role of knowledge and experience, *Journal of IT management*, 1(2).

Azyabi, N., Alhazmi, A., (2019). Knowledge Management Practices in New Public Universities in Saudi Arabia Institutions, *Knowledge Management Practices*, 20 (3), 696-723.

Behringer, N., & Sassenberg, K. (2015). Introducing social media for knowledge management: Determinants of employees' intentions to adopt new tools. *Computers in Human Behavior*, (48), 290-296.

Bhatt, G.D. (2001). Knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques and people. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 68-75.

Bhusry, M., & Ranjan, J. (2011). Knowledge collaboration in higher educational institutions in India: Charting a knowledge management solution. *International Journal of Computer Science*, 8(2), 1-12.

Castaneda, D. I., Manrique, L. F. & Cuellar, S. (2018). Is organizational learning being absorbed by knowledge management? A systematic review. *Journal of Knowledge Management,* 22(2), 299–325.

De Santis, F. & Presti, C. (2018). The relationship between intellectual capital and big data: A review. *Meditari Accountancy Research*, 26(3),361–380.

Demchig, B. (2015). Knowledge management capability level assessment of the higher education institutions: Case study from Mongolia. Procedia-Social and Behavioral Sciences, (174), 3633-3640.

Donate, M. J., & de Pablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360-370.

Du Plessis, M. (2007). The Role of Knowledge Management in Innovation. *Journal of Knowledge Management*, 4 (2), 197–208.

Elsheikh, B. M. O. (2018). Reality of knowledge management application from faculty members' perspective in economics and administrative science Colleges in Sudanese universities. *European Journal of Business and Management*, 10 (11), 142-157.

Esterhuizen, D., Schutte, C. S., & Du Toit, A. (2012). Knowledge creation processes as critical enablers for innovation. International *Journal of Information Management*, 32(4), 354-364.

Fauzi, M. A., Tan, C. N. L., & Ramayah, T. (2018). Knowledge sharing intention at Malaysian higher learning institutions: The academics' viewpoint. *Knowledge Management & E-Learning,* 10(2), 163–176.

Gikas, J., & Grant, M. M. (2013). Mobile computing devices in higher education: Student perspectives on learning with cellphones, smartphones & social media. *The Internet and Higher Education,* 19, 18-26.

Girard, J. P., Yerby, J., & Floyd, K. (2016). Knowledge retention in capstone experiences: An analysis of online and face-to-face courses. Knowledge Management & ELearning, 8(4), 528–539.

Hislop, D., Bosua, R., & Helms, R. (2018). *Knowledge management in organizations: A critical introduction*. Oxford University Press.

Ike, R., Agbaeze, E., Udoh, B., Adeleke, A. (2019). Challenges Associated with the Implementation of Knowledge Management in Nigerian Tertiary Institutions, *International Journal of Higher Education*, 8 (8), 70–76.

Inkinen, H. T., Kianto, A., & Vanhala, M. (2015). Knowledge management practices and innovation performance in Finland. Baltic *Journal of Management*, 10(4), 432-455.

Kashim, R., Kasim, M. M., & Rahman, A. R. (2018). Measuring Efficiency of a university faculty using a hierarchical nework data envelopment analysis model. *Journal of ICT*, 17(4), 569-585.

Kendal, S.L., & Creen, M. (2007). An *Introduction to Knowledge Engineering*. London: Springer.

Kucza, T., Nättinen, M., & Parviainen, P. (2001). Improving knowledge management in software reuse process. In *International Conference on Product Focused Software Process Improvement* (141-152). Springer, Berlin, Heidelberg.

Laal, M. (2011). Knowledge management in higher education. *Procedia Computer Science*, (3), 544-549.

Liao, S.H., Hu, D.C., Chen, C.C., Lin, Y.L., (2015). Comparison of competing models and multi-group analysis of organizational culture, knowledge transfer, and innovation capability: an empirical study of the Taiwan semiconductor industry.Knowledge Management Research & Practice, (3), 248–260.

Lin, C., Wu, J. C.,& Yen, D. C. (2012). Exploring barriers to knowledge flow at different knowledge management maturity stages. *Information & Management*, *49* (1), 10-23.

Omotayo, F. O. (2015). Knowledge Management as an important tool in Organisational Management: A Review of Literature. *Library Philosophy and Practice*, (1), 1-23.

Pawlowski, J. M., & Bick, M. (2015). *The global knowledge management framework:* Towards a theory for knowledge management in globally distributed settings. Leading Issues in Knowledge Management, 2 (2), 134

Pinto, M. (2014). Knowledge management in higher education institutions: a framework to improve collaboration. *In Information Systems and Technologies (CISTI),* 2014 9th Iberian Conference on (1-4). IEEE. https://doi.org/10.1109/CISTI.2014.6876876

Pipatsarum, P., Jiracha, V., (2010). Adaptive Intelligent Totoring Systems For e-Learning Systems, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 (3), 696 – 723.

Ramachandran, S.,Chong, S.,&Wong,K. (2013). Knowledge management practices and enablers in public universities: A gap analysis. *Campus-Wide Information Systems*, 30 (2) ,76-94.

Ramayah,T.,Yeap,J.A.,&Ignatius,J. (2014).Assessing knowledge sharing among academics a validation of the Knowledge Sharing Behavior Scale (KSBS).*Evaluation Review*, 38(2),160-187.

Scarboringh, S.J. and Preton, J. (1999). Knowledge management: A literature review. London: IPD.

Self, T. B., Matuszek, T., Self, D. R., & Schraeder, M. (2014). The weaver's loom: A conceptual framework for facilitating transformational human resource management through the strategic integration of knowledge management and continuous improvement. Journal of Business and Management, 20(1), 87-99.

Siadat, S. H., Matinvafa, A., Saeednia, A., & Moghadasi, F. (2015). Effective factors on successful implementation of knowledge management in higher education. Management and Administrative Sciences Review, 4(1), 166-181.

Sohail, M.S., & Daud, S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia. VINE, 39(2), 125-142.

Tan, C. N.-L., & Md. Noor, S. (2013). Knowledge management enablers, knowledge sharing and research collaboration: a study of knowledge management at research universities in Malaysia. Asian Journal of Technology Innovation, 21(2), 251-276.

Thongkoo, K., Panjaburee, P., & Daungcharone, K. (2019). Integrating inquiry learning and knowledge management into a flipped classroom to improve students' web programming performance in higher education. Knowledge Management & E-Learning: An International Journal, 11(3), 304-324.

Trivella, L., & Dimitrios, N. K. (2015). Knowledge management strategy within the higher education. The case of Greece. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 175(12), 488-495.

Yaghoub, M., Teymourzadeh, E.,Bahadori, M., Ghardashi, F. (2017), Conceptual Model of Innovation Capability in Industrial and Academic Research Centers: A Systematic Review. Iranian Journal of Management Studies, 3, 609-640.