

تواريخ البحث	دور القدرات المعرفية في اعتماد المنصات التعليمية الذكية
تاريخ تقديم البحث : 2024/5/2	دراسة مسحية في جامعة الموصل
تاريخ قبول البحث : 2024/6/11	المدرس الدكتور. إيهاب فخري يوسف
تاريخ رفع البحث على الموقع: 2024/12/15	جامعة الموصل / كلية الادارة والاقتصاد / قسم إدارة الاعمال

المستخلص :

اصبحت اليوم القدرات المعرفية احد اهم الأدوات لتحقيق الميزة ومنها تبني المنصات التي تستند الى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ليتم صياغة مشكلة البحث الحالي ب" هل ترتبط القدرات المعرفية بأبعادها بالمنصات التعليمية الذكية وتؤثر فيها" واستناداً الى هذه المشكلة هدف البحث الى دراسة فرضيات رئيسية وفرعية لاستقصاء علاقة الارتباط والاثر بين القدرات المعرفية (الفردية، والإدارية، والتعاونية) بالمنصات التعليمية الذكية، أجريت البحث بوصفه دراسة مسحية في جامعة الموصل، إذ أختير اساتذة جامعة الموصل لتوزع عليهم استمارة الاستبانة التي كانت الأداة الرئيسة لجمع بياناته، إذ تم توزيع (250) استمارة أسترجع منها (135) استمارة صالحة للتحليل حلت باستخدام برنامج (SPSS. V. 24)، ورسخت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ارتباط بين القدرات المعرفية بأبعادها والمنصات التعليمية الذكية، فضلاً عن القدرات التأثيرية للقدرات المعرفية بأبعادها في المنصات التعليمية الذكية.

الكلمات الرئيسية: القدرات المعرفية، القدرات المعرفية الفردية، القدرات المعرفية، الإدارية، القدرات المعرفية التعاونية، المنصات التعليمية الذكية.

The role of Knowledge Capabilities in Adopting Smart Educational Platforms, A Survey Study at the University of Mosul

Lecturer.Dr.Ihab Fakhri Yusef

College of Admin & Economic / Department of Business Administration./ **University of Mosul**

Abstract :

Today, Knowledge abilities have become one of the most important tools for achieving advantage, including adopting platforms that are based on information and communications technology. The problem of the current research is formulated as "Are Knowledge Capabilities and their dimensions related to smart educational platforms and affecting them?" Based on this problem, the research aims to study main and subsidiary hypotheses to investigate the relationship. The connection and impact between Knowledge Capabilities (individual, *Managerial*, and collaborative) with smart educational platforms. The research was conducted as a Survey study at the University of Mosul. Professors at the University of Mosul were chosen to distribute a questionnaire form to them, which was the main tool for collecting its data. (250) questionnaires were distributed from which it was retrieved. (135) questionnaires valid for analysis were analyzed using the program (SPSS.V. 24), and the results of the statistical analysis established the existence of a correlation between cognitive abilities in their dimensions and smart educational platforms, as well as the influencing capabilities of cognitive abilities in their dimensions in smart educational platforms.

Keywords: *Knowledge Capabilities, Individual knowledge capabilities, Managerial knowledge capabilities, knowledge collaborative capabilities, smart educational platforms.*

المقدمة:

تعتبر القدرات عن الموارد الموجهة نحو العمليات التي تشير إلى الكيفية التي تقوم بها المنظمة بنشر مواردها لتوليد القيمة وتحقيق الأهداف المنظمة باستخدام المنظور المستند إلى الموارد والمعرفة نتيجة تكامل المعرفة التي يمكن إيجادها في الأفراد مستخدمة تطور القدرات لدمجها داخل المنظمة، ووفق المنوال ذاته يتم تطوير القدرات المعرفية لتحقيق النجاح المنظمي (Yang & Chen, 2007, 97)، إذ تقوم المنظمات بأنشاء القدرات المعرفية باستخدام مواردها الأساسية معتمدةً على قدراتها لأداء عملياتها المعرفية بفاعلية بهدف الاستجابة للبيئة المتغيرة (Dawson, 2000, 320)، وأشارت المنظمات اليوم على نفسها في بيئة الأعمال المستندة إلى المعرفة أنها منظمات تتعلم على نحو مستمر مستفيدةً من الأصول المعرفية لأنشاء قيمة جديدة تؤدي إلى ميزة مستدامة عبر استثمار معرفتها وقدراتها المعرفية ببرامج وآليات تدفع باتجاه تطوير المعرفة المنظمة والحفاظ عليها (Hock-Doepgen et al., 2019, 2-3).

وقد يمكن القول أن الأدوات الرقمية بما فيها المنصات التعليمية الذكية بإمكاناتها تدعم المستفيدين منها فيتم انشاء بيانات متعددة باستخدام المنصات التعليمية الذكية، فضلاً عن أن المنصات التعليمية الذكية تعمل على جمع البيانات وتحليلها والإبلاغ عنها ضمن عمليات التعلم الرقمي التي تهدف إلى تزويد الطلاب بملاحظات مباشرة، وفي بعض الحالات، تعديلات مباشرة على مسار التعلم، فضلاً عن تزويد المعلمين ببيانات الطلاب، وباستخدام المعلومات التي تم جمعها من البيانات، يمكن للمدرسين تحسين تدريسهم وتمكين عمليات التعلم (Hase & Kuhl, 2024, 4)، ليتجه هذا البحث لاستقصاء العلاقة بين القدرات المعرفية واثرها في تبني المنصات التعليمية الذكية عبر تقسيمه إلى أربعة أجزاء ضم الجزء الأول منهجية البحث، والجزء الثاني عبر عن الفرشة النظرية للبحث متضمناً القدرات المعرفية بما فيها أهميتها وإبعادها، فضلاً عن مفهوم المنصات التعليمية الذكية ومميزاتها ومركزاتها، ليضم الجزء الثالث الجانب العملي من البحث لينتهي البحث باستنتاجات ومقترحات مناسبة.

الجزء الأول المنهجية البحثية: تؤمن الفقرة الآلية التي تم بوساطتها صياغة مشكلة البحث موضحةً أهميته وأهدافه، فضلاً عن بيان الحدود البحثية للبحث وعينته وادواته التي تم بها جمع بياناته وعلى النحو الآتي:
أولاً: مشكلة البحث: أحدث التطور الرقمي نحو عصر المعلومات والمعرفة تغييراً كبيراً في القطاعات المتنوعة، بما في ذلك التعليم، إذ إن إحدى طرق التعلم التي أتاحتها التطور التكنولوجي لهذا التحول هو التعلم الذكي بوساطة المنصات التعليمية الذكية والذي يهدف إلى تحسين جودة التعلم باستخدام التكنولوجيا الذكية بما يتوافق مع سياق التعلم، فقدره المؤسسات التعليمية للاستجابة السريعة للتغيرات في بيئتها ومن ضمنها التغيرات التكنولوجية في قطاع التعليم تتطلب منها الاستناد إلى قدرات تمكنها من التحرك على نحو سريع باتجاه تبنيها ومن القدرات الأساس في هذا المجال هي القدرات المعرفية، إذ يستكشف البحث الحالي إجابات تساؤلاته عبر مجموعة من الأسئلة وعلى النحو الآتي:

1. هل المؤسسة التعليمية (جامعة الموصل) تدرك مضامين المنصات التعليمية الذكية؟
 2. هل تتصور بوضوح المؤسسة التعليمية (جامعة الموصل) القدرات المعرفية التي تمتلكها؟
 3. هل ترتبط القدرات المعرفية ارتباطاً معنوياً بمراكز المنصات التعليمية الذكية وتؤثر فيها في جامعة الموصل؟
- ثانياً: أهمية البحث: نال البحث أهميته من مكانة متغيراته متمثلةً بالقدرات المعرفية ومراكز المنصات التعليمية الذكية مبحوثة في مؤسسات التعليم العالي (جامعة الموصل) لتكون أهميته جلية في جانبين أساسيين أهمية الجانب

النظري إذ يعد البحث محاولةً لرصد الرصيد العلمي والمعرفي عن طريق ابعاد متغيراته القدرات المعرفية والمنصات التعليمية الذكية وتوظيف رؤاها الفلسفية وطروحاتها ونظرياتها في بيئة تعليمية تقانية متغيرة بعده من البحوث القليلة التي تناولت هذه الموضوعات بوصفها إضافة علمية للمعرفة بهذا الجانب، في حين تستند أهميته العملية الى النتائج التي سيتم التوصل اليها عبر تقصي طبيعة العلاقة ونوعيتها بين ابعاد القدرات المعرفية ومرتكزات المنصات التعليمية الذكية انطلاقاً من مساهمتها في تحقيق النجاح التعليمي وتفوقه في نماذج التعليم بالمؤسسات التعليمية.

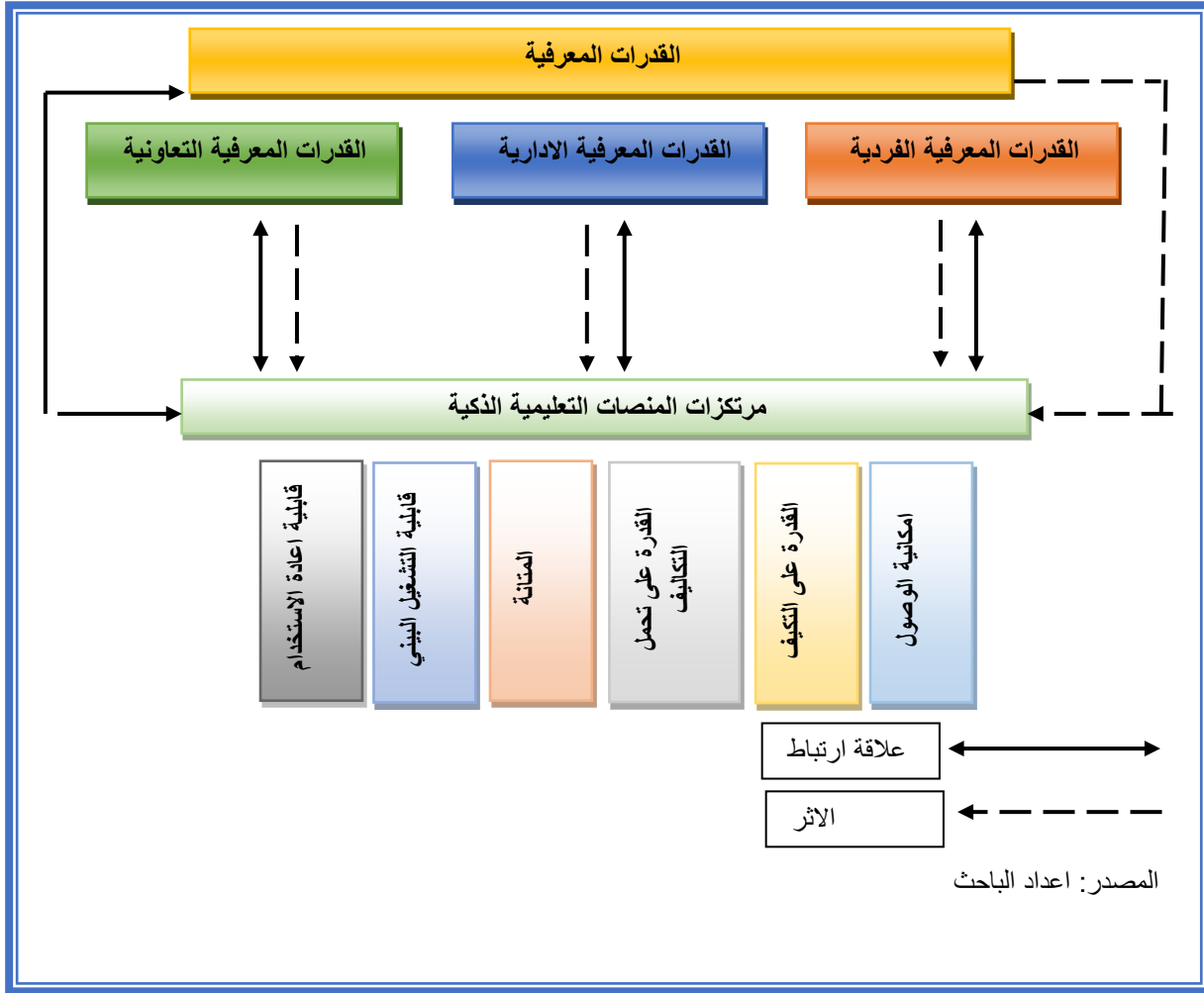
ثالثاً: أهداف البحث: يعبر الهدف الأساس للبحث الحالي عن تقصي الدور الذي تؤديه القدرات المعرفية في مرتكزات المنصات التعليمية الذكية في مؤسسة عريقة متمثلة بجامعة الموصل واستناداً الى ذلك تم صوغ مجموعة متنوعة من الأهداف وبالشكل الآتي:

1. يوفر البحث الحالي إطاراً نظرياً يبين الجزئيات المرتبطة بأبعاد متغيراته وابعادهما لتشمل القدرات المعرفية ومرتكزات المنصات التعليمية الذكية.

2. استثمار المدخل الفكري لاستقصاء الفجوة المعرفية لمتغيري البحث القدرات المعرفية والمنصات التعليمية الذكية عبر تمحيص العلاقة وطبيعتها بين ابعاد القدرات المعرفية ومرتكزات المنصات التعليمية الذكية والوقوف على الأثر بين المتغير المستقل والمعتمد.

3. السعي لبناء نموذجاً فرضياً لاختباره حتى الوصول الى بنية تعكس مضامين الارتباط والأثر بين ابعاد القدرات المعرفية ومرتكزات المنصات التعليمية الذكية.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي: لتشكيل مخططاً فرضياً للبحث بعده من متطلبات المعالجة المنهجية لمشكلة البحث والذي يمكن عرضه بالشكل (1) الذي يوثق علاقة الارتباط، فضلاً عن اثر المتغير المستقل متمثلاً بالقدرات المعرفية في المتغير المعتمد الذي يمثل مرتكزات المنصات التعليمية الذكية.



خامساً: فرضيات البحث: اتساقاً مع مخطط البحث واهدافه ويهدف تقصي العلاقات الموجودة فيه استند الباحث الى فرضيات رئيسة وفرعية وعلى النحو الآتي:

الفرضية الاساس الأولى: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القدرات المعرفية مجتمعة ومرتكزات المنصات التعليمية الذكية مجتمعة، وفرضياتها الفرعية هي:

1. ترتبط القدرات المعرفية الفردية معنوياً بمرتكزات المنصات التعليمية الذكية التعليمية في جامعة الموصل.
2. ترتبط القدرات المعرفية الادارية معنوياً بمرتكزات المنصات التعليمية الذكية التعليمية في جامعة الموصل.
3. ترتبط القدرات المعرفية التعاونية معنوياً بمرتكزات المنصات التعليمية الذكية التعليمية في جامعة الموصل.

الفرضية الاساس الثانية: وجود تأثير للقدرات المعرفية في مرتكزات المنصات التعليمية الذكية لجامعة الموصل، وفرضياتها الفرعية هي:

1. تؤثر القدرات المعرفية الفردية في مرتكزات المنصات التعليمية الذكية لجامعة الموصل.
2. تؤثر القدرات المعرفية الادارية في مرتكزات المنصات التعليمية الذكية لجامعة الموصل.

3. تؤثر القدرات المعرفية التعاونية في مرتكزات المنصات التعليمية الذكية لجامعة الموصل. سادساً. منهج وتقنيات البحث واساليب جمع بياناته وعينته: يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي في تغطيته لجوانب البحث بهدف انجازه مستنداً الى تقنيات هذا المنهج للحصول على بياناته عبر تصميم استمارة استبيان عدها الباحث وفق السياقات المعتمدة لخصت جزئه الاول في البيانات التي تبين الخصائص للأفراد المستبينة آراؤهم، في حين اختص الجزء الثاني في متغيرات البحث وابعاده الجدول (1).

الجدول (1) مكونات استمارة الاستبانة				
ت	المتغير الرئيس	ابعاد المتغير	عدد فقراته	المصدر المأخوذ منه
1	البيانات الشخصية	الجنس	2	الزيارات الميدانية للباحث
		العمر	1	
		المؤهل العلمي	2	
		اللقب العلمي	4	
		عدد سنوات الخدمة	1	
2	القدرات المعرفية	القدرات المعرفية الفردية	10	(Hammami et al., 2022)
		القدرات المعرفية الإدارية	16	
		القدرات المعرفية التعاونية	8	
3	مرتكزات المنصات الذكية	إمكانية الوصول	2	Veeramanickam and Radhika,) (2014)
		القدرة على التكيف	2	
		القدرة على تحمل التكاليف	2	
		المتانة	2	
		قابلية التشغيل البيئي	2	
		قابلية إعادة الاستخدام	2	

المصدر: اعداد الباحث

سادساً: حدود البحث

- ❖ الحدود المكانية: مؤسسات التعليم العالي متمثلة بجامعة الموصل.
 - ❖ الحدود الزمانية: المدة ما بين 2019/7/5 ولغاية 2024/4/25.
 - ❖ الحدود البشرية: الأساتذة المرتبطين بالعملية التعليمية في جامعة الموصل اذ وزعت استمارة استبانة الكترونياً وورقياً ليصبح عدد المستجيبين للاستمارة المرتبطة بهذا البحث (135).
- عزم الباحث اختبار اراء عدد من الأساتذة في مؤسسة التعليم العالي (جامعة الموصل) والجدول (2) يقدم البيانات الشخصية لعينة البحث تمثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، اللقب العلمي، وعدد سنوات الخدمة، وكالاتي:
- 1- يُفهم من الجدول ان نسبة الذكور هي الأكبر، إذ بلغت نسبتهم المئوية (57%) مقابل (43%) للإناث.
 - 2- بصدد العمر فقد أشر الجدول ان (55.6%) تقع أعمارهم ضمن العمر (36-45)، وأما بقية الأفراد يتوزعون بواقع (30.4%) للعمر (46-55) و (8.1) للعمر (55 فأكثر)، و (5.9%) للعمر (25-35).
 - 3- بصدد المؤهل العلمي فالغالبية ذهب لحملة شهادة (الدكتوراه) وبنسبة (51.9%) ومن ثمّ (الماجستير) بلغت (48.1%).
 - 4- بصدد اللقب العلمي فقد كان من لقبهم بمرتبة مدرس ما نسبته (40%) في حين كان من لقبهم أستاذ مساعد بنسبة (28.1%)، وجاء من لقبهم بمرتبة مدرس مساعد بالمرتبة الثالثة بنسبة (26.7%) واخيراً جاء من بمرتبة أستاذ بنسبة (5.2)

دور القدرات المعرفية في اعتماد المنصات التعليمية الذكية دراسة مسحية في جامعة الموصل

5- بصدد سنوات الخدمة بوصفها أحد المؤشرات الضرورية لتراكم الخبرة والمعرفة مع الفقرة الثالثة المؤهل العلمي تبين أن (55.6%) من الاساتذة كانت خدمتهم (20-11) سنة، ومن ثمّ أتى من لديهم خدمة (20-1) وبنسبة (19.3) وتوزعت النسب البقية بين من خدمتهم (30-21) بنسبة (17.8%)، و (30 فاكثراً) بنسبة (7.4%).

الجدول (2) سمات العينة وخصائصها		
النسبة المئوية	التكرار	الجنس
57	77	ذكر
43	58	أنثى
%100	135	المجموع
النسبة المئوية	التكرار	العمر
5.9	8	35-25
55.6	75	45-36
30.4	41	55-46
8.1	11	55 فأكثر
%100	135	المجموع
النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
48.1	65	ماجستير
51.9	70	دكتوراه
%100	135	المجموع
النسبة المئوية	التكرار	اللقب العلمي
26.7	36	مدرس مساعد
40.0	54	مدرس
28.1	38	أستاذ مساعد
5.2	7	استاذ
%100	135	المجموع
النسبة المئوية	التكرار	مدة الخدمة
19.3	26	10-1
55.6	75	20-11
17.8	24	30-21
7.4	10	30 فاكثراً
%100	135	المجموع

المصدر: إعداد الباحث.

الجزء الثاني: الجانب النظري

أولاً: مفهوم القدرات المعرفية

يشير مفهوم القدرات المعرفية الى الأداء الفاعل لعمليات مستدامة لجمع المعرفة ودمجها ومشاركتها والإفادة منها وتطبيقها لإنشاء قيمة مضافة بوصفها أساس للنجاح التنظيمي (Dawson, 2000, 323)، وتعرف القدرات المعرفية انها القدرات الخاصة بالمنظمات لإنشاء المعرفة ونقلها بوصفها عنصراً مركزياً في الميزة التنظيمية المستدامة عبر الموجودات غير الملموسة المترابطة مع بعضها متمثلة بالمهارات والقدرات والابداع والابتكار لمواجهة التحديات واستثمار الفرص لتحقيق النجاح المستدام (Goll et. al., 2007, 163)، إذ يتم النظر إلى القدرات المعرفية من منظور القدرات الدينامية (الحركية المتغيرة) على انها امتداد لوجهة نظر المنظمة المستندة الى الموارد، وضمن هذا المدخل الدينامي يكون لكل من المعرفة والتعلم خصائص غير ملموسة متمثلة بالقيمة النادرة وغير قابلة للتقليد وغير قابلة للاستبدال، إذ تعتمد قدرة المنظمة على تجديد كفاءتها ومواردها على التوافق بين موارد المنظمة الداخلية وبيئتها المتغيرة (Moreira, 2009, 95)، ومفهوم القدرات المعرفية هو مفهوم متعدد الأبعاد له مكونات متنوعة مستنداً الى الاستخدام المحتمل للمعرفة ويرتكز الى التمييز بين المعرفة الضمنية والصريحة مترجمة إلى قدرة البنية التحتية التقنية وقدرة البنية التحتية الاجتماعية عن طريق فاعلية المنظمة في أداء عمليات المعرفة باستخدام موارد رأس المال الفكري (Casselmann and Samson, 2011, 2-3).

وقد يمكن القول ان القدرات المعرفية هي عملية منهجية لفهم المعرفة واستيعابها وتطبيقها لتحقيق استخدام امثل للمعرفة من اجل ميزة مستدامة وأداء عالٍ (Candra, 2012, 143)، ويمكن النظر الى القدرات المعرفية على انها ما تتمتع به المنظمة من موارد بشرية ومنظمية تعمل على خلق المعرفة التي تطور قدرات مميزة وجوهرية للمنظمات لتشمل القدرة على اكتساب المعرفة مما قد يؤدي إلى بناء كفاءات مميزة ويساعد المنظمة على التميز عن منافسها (Foon, 2012, 560)، وتعد القدرات المعرفية المستندة الى تقانة تكنولوجيا المعلومات ممكناً لتوليد أفكار جديدة وتسهيل تحويل هذه الأفكار إلى منتجات جديدة تعمل على تمكين ابتكارات المنظمات على نحو أفضل (Datta, 2012, 85).

وتعرف القدرات المعرفية وفقاً لوجهة النظر المستندة الى المعرفة أنها قدرة المنظمات على تعبئة الموارد المستندة الى المعرفة ونشرها بالتعاون مع القدرات الأخرى للحصول على قيمة اعمال مضافة لتحقيق ميزة مستدامة (Mao et. al., 2014, 360)، فالقدرات المعرفية اثناء نشط وفاعل لأنشطة الاعمال عبر الاشراف الفاعل على الموارد المستندة الى المعرفة بهدف انشاء معرفة جديدة ذات قيمة بما يؤدي الى تحسين أداء عمليات الاعمال (Alkhaldi et. al., 2017, 65)، ومن ثم القدرة على المثابرة لاستيعاب معرفة جديدة والقدرة على تنويع المعرفة على نحو مستمر لخلق قيمة مستدامة (Kim et. al., 2018, 5-9)، و القدرات المعرفية أدوات حاسمة للمنظمات لبناء المعرفة وتوجيهها بوصفها مفتاح للنجاح التنظيمي، إذ أن المعرفة المتراكمة عن طريق قدرات المعرفة تساعد في تفعيل وتوسعة قاعدة موارد المنظمة المعرفية (Kaur, 2019, 52-53).

تعني القدرات المعرفية القدرة على استكشاف قيمة المعرفة واستثمارها واستيعابها وتكاملها على نحو اجتماعي (Cui et. al., 2020, 225-226)، ويمكن وصف القدرات المعرفية على انها مجموعة من أصول المعرفة الملموسة وغير الملموسة

والكفاءات والأنشطة التي تدعم توليد المعرفة واستخدامها وتبادلها ومشاركتها (Khor and Tan, 2021, 369)، ليشير مفهوم القدرات المعرفية إلى مجموعة محددة من أصول المعرفة الملموسة وغير الملموسة للمنظمات والكفاءات والأنشطة التي تدعم الميزة المستدامة ليتم التمييز بين ثلاثة أنواع من قدرات المعرفة (Ogulin et. al, 2020, 656)

1. استثمار المعرفة: يتيح إعادة استخدام المعرفة الحالية واستثمارها على نحوٍ أمثل.
2. استكشاف المعرفة: الذي يركز على البحث عن المعرفة واستيعاب المعرفة الجديدة.
3. البراعة المعرفية: تسهيل تكييف القاعدة المعرفية مع متطلبات السوق المتغيرة (أي أنها تطبيق ديناميكي لقدرات استكشاف المعرفة واستثمارها).

وتعتبر القدرات المعرفية عن آليات تنظيمية لأنشاء معرفة جديدة، والقدرة على إطلاق مبادرات جديدة، فضلاً عن ان القدرات المعرفية هي الطريقة التي تقوم بها المنظمة بنشر الموارد لإنتاج القيمة وتحقيق الأهداف التنظيمية، لتمثل القدرة على تعبئة المعرفة ونشرها مع الموارد الأخرى المتاحة والقدرات المتعددة لتمكين أنشطة المعرفة في المنظمة (Hammami et al., 2022, 4)

ثانياً: أهمية القدرات المعرفية

تعد القدرات المعرفية وسيلة فاعلة لتحسين المرونة التنظيمية عن طريق الوصول إلى المعرفة في الوقت الحقيقي عن الأسواق والمنتجات، لتركز قدرات المعرفة على قدرة المنظمة على إنشاء موارد جديدة أو تجديدها أو حتى تغيير مزيج مواردها، إذ ترتبط قدرات المعرفة بالتعلم، وبناء الموارد، وإنشاء قاعدة المنظمة المعرفية الأكثر ملاءمة للمرحلة التنظيمية التالية، إذ تحتاج المنظمات إلى تطوير وبناء القدرات المعرفية بهدف التكيف مع التغيير البيئي وإبقاء المستدام (Van Der Steen et. al., 2013, 234) وتمثل أهمية القدرات المعرفية بتوفيرها فرصة لتحقيق وفورات كبيرة، وتحسينات كبيرة في أداء المورد البشري، وتعزيز القدرة التنافسية، لتدمج المفاهيم المستخدمة في الإدارة الإستراتيجية ونظرية المنظمة وإدارة نظم المعلومات، وهي تؤكد على المدخل الرسمي المتكامل لإدارة أصول المعرفة غير الملموسة للمنظمة، لتمكّن القدرات المعرفية المنظمات من ملاحظة التغييرات في السوق على نحوٍ سريع والاستجابة للتحديات التنافسية على نحوٍ أسرع مع الدفع باتجاه اختراق أسواق جديدة (Kaur, 2019, 219).

وتصبح للقدرات المعرفية أهمية كبيرة وأكثر فاعلية عند تحقيق خفة الحركة التنظيمية، مما يسمح للمنظمات بالعمل والتصرف على نحوٍ مناسب في بيئة تتميز بكثافة المعرفة، فضلاً عن ان المنظمات تتبنى تكنولوجيا معلومات ذات مستويات متقدمة وقدرات معرفية لتتوافق وكثافة المعرفة حتى تتمكن من توفير استجابة للتغيرات في المتغيرات البيئية المتنوعة، إذ تساعد قدرات المعرفة المورد البشري على أداء عمليات المعرفة على نحوٍ فاعل عبر تسهيل ثقافة مشاركة المعرفة والتعلم (Batra, 2015, 20) وتتضح أهمية القدرات المعرفية عبر تحقيق إدارة معرفة عالية الأداء في المنظمة عن طريق اسهامها في إنشاء المعرفة وتجميعها ومشاركتها واستخدامها واستيعابها (Foon, 2012, 559)، وتشمل القدرات المعرفية القدرة على: (Baillie et. al., 2013, 231)

1. العمل على الجوانب الرئيسية التي يجب التعامل معها في المواقف الجديدة.
2. ربط هذه الجوانب بالمعرفة المكتسبة بالفعل و / أو بمعرفة أخرى يعرف الشخص كيفية الوصول إليها.
3. تشخيص المهمة أو المشكلة التي قد تنشأ في المواقف الجديدة.

4. تصميم العملية أو الحلول للتعامل مع المواقف.

5. متابعة المهمات وإكمالها وحل المشاكل على نحوٍ فردي أو جماعي

ثالثاً: ابعاد القدرات المعرفية

سيتم في البحث الحالي الاعتماد على النموذج الذي اقترحه (Hammami et al., 2022, 8) لقدرات المعرفة وما تبناه من ابعاد متنوعة متمثلة بقدرات المعرفة الفردية (السمعة والنزاهة، والتواصل الاجتماعي، والاستعداد والنية لمشاركة المعرفة، وقدرة الفرد على التكيف، ومؤهلات الفرد)، قدرات المعرفة الإدارية (الموجه، الميسر، تاجر المعرفة، الداعم، المحفز، داعية التعلم، المطور، والمبتكر)، وقدرات التعاون التنظيمية (الثقافة، المناخ، الهيكل، الثقة، نظام الحوافز) بوصفها ابعاد تتوافق وتوجه البحث الحالي، وسيتم تناول هذه الابعاد على النحو الآتي:

1. قدرات المعرفة الفردية: تعمل المعرفة على تحسين قدرة المنظمات في الاقتصاد المستند الى المعرفة ومن منظور

الفرد فيرى الافراد أن معرفتهم موجود ذات قيمة عند تبادلها تعمل على تحسين قدرتهم على البقاء في بيئة الاعمال الديناميكية، إذ يمكن القول أنه عن طريق المشاركة في أنشطة تبادل المعرفة ينخرط الافراد في تفاعلات داخل مجتمعات الممارسة، مما يؤدي إلى فهم أفضل لكيفية تطبيق المعرفة التي حصل عليها في سياقات مختلفة ومنحه إمكانية الوصول إلى معرفة الآخرين (Iqbal, 2016, 2281)، فسمعة الفرد ونزاهته عبارة عن تمثيل اجتماعي

مشترك مرتبط باسم الفرد يتم تكوينه من خلال عملية تقييم اجتماعية ذات طابع رسمي نسبياً (Dumont, 2018, 2)، إذ يكتسب الافراد أهمية في المنظمة عندما يعتقد الآخرون أن الافراد يمتلكون أدواراً ذات قيمة تعكس قيم

ومعايير المنظمة، وهي قدرات مدركة للفرد لإنجاز مهمة واحدة أو أكثر، إذ يطور الافراد سمعتهم ويحافظون عليها بناءً على التنمية الاجتماعية واتقان المهام، فتعد النزاهة عنصراً حاسماً لأنها تسمح باستقرار سلوكيات الفرد فالسمعة الطيبة لا تشير بالضرورة الى ان الفرد يؤدي مهامه على نحو جيد، لكن سمعته الطيبة المستندة الى

نزاهته يدرك من خلالها الآخرين سلوكياته المستقبلية بمواقف مختلفة، إذ ان النزاهة تمنح الأشخاص المتمتعين بها الاستقلالية ومزيد من الثقة (Zinko et al., 2016, 636-637) يبني الافراد العاملين سمعتهم الشخصية من خلال

إظهار المعرفة التي يمتلكونها ونقلها ومشاركتها للحصول على اعتراف الآخرين ودرجة معينة من الامتياز الاجتماعي، إذ تؤثر السمعة بشكل كبير في 6 سلوك المساهمة المعرفية للأفراد وهي عامل رئيسي يؤثر في مشاركة الأفراد في عملية

تبادل المعرفة، إذ يكون الأفراد سعداء عند المساهمة بمعرفتهم لاكتساب سمعة طيبة وتساهم هذه العقلية في

اتخاذ موقف أكثر إيجابية تجاه سلوك مشاركة المعرفة (Mei et al, 2024, 4-5).

والتواصل الاجتماعي مدخل بنوي يعتمد على الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الافراد مستندة الى العلاقات التي

يتم انشائها بينهم في أماكن العمل لتشكيل قوة تتخلل المنظمة يتم عن طريقها تمكين عملية تبادل المعرفة (Postmes, 2014, 4-5)، في حين ان النية والاستعداد لمشاركة المعرفة التي تعبر عن النية السلوكية للفرد لمشاركة

المعرفة متمثلةً بمزيج من ثلاثة عناصر تشمل الموقف الفردي تجاه هذا السلوك ليعبر عن الدرجة التي يشعر بها

الفرد على نحوٍ إيجابي أو سلبي تجاه سلوك ما لمشاركة معرفته، والمعايير الذاتية التي تشير الى الضغوط الخارجية التي يدركها الأفراد عند اتخاذ قرار بشأن أداء سلوك ما متمثلاً بمشاركة معرفته، والتي غالباً ما تنشأ من المنظمة أو

مجموعات من الافراد يعتبرون مهمين بالنسبة له، والكفاءة الذاتية المدركة التي تعبر عن الثقة المدركة في قدرة الفرد على التحكم في سلوك مشاركة المعرفة وتنفيذه بنجاح، ويمكن أن يكون سلوك مشاركة المعرفة مدفوعاً بعوامل فردية وعوامل البيئية التنظيمية والاجتماعية (Mei et al., 2024, 3).

وبما يرتبط بقدرة الفرد على التكيف يواجه الافراد مواقف غير مؤكدة او غير مألوفة على سبيل المثال لا الحصر تبني استراتيجيات جديدة، ومبادرات التغيير، والتوسع في المنظمات تجبرهم على انتهاز آليات لاكتساب المعلومات التي تمكنهم من التكيف مع مثل هكذا ظروف وتعديل سلوكياتهم وتغيرها بسرعة، ويرى الباحثون ان قدرة الافراد على التكيف مع المواقف المتغيرة في مكان العمل والازدهار خلال أوقات التغيير باعتبارها أكثر أهمية الآن من أي وقت مضى، إذ تتضمن قدرة الافراد على التكيف تعديل سلوكياتهم بسرعة للتكيف مع المتغيرات التنظيمية الداخلية والخارجية المتغيرة والمستجدة (Weiss & Merrigan, 2021, 122)، وتسببت عمليات العولمة، والمنصات العلمية والتقنية الحديثة في حدوث تحولات نظامية، سواء في اتجاه استخدام موارد العمل أو الحاجة إلى تحسين محتوى العمل وطبيعته، إذ يتطلب التقدم العلمي والتكنولوجي وتطور التقنيات وكذلك التغيرات في سوق العمل إلى التطوير المستمر للمهارات والكفاءات المهنية للأفراد التي تعبر عن مؤهلات الفرد لكل فرد مؤهلات مطلوبة تصف المهارات والقدرات والمعرفة التي يمتلكها الأفراد لتأدية الوظائف والأنشطة المتنوعة (Frolova et al., 2020, 2-4).

2. **قدرات المعرفة الإدارية:** يتم انشاء القدرات الإدارية للمنظمة عن طريق دمج معرفة الافراد في فريق الإدارة بطرق تمكنهم من تقديم أنشطة ذات قيمة فريدة لعمليات المجموعة التي يرتبطون بها عبر معرفتهم بالأفراد العاملين وبأساليب المنظمة وفضل الممارسات لأداء المهام وظروف العمل في بيئة جماعية لدمج معرفتهم التي يمتلكونها، وبالنتيجة يعمل الافراد في فريق القيادة على إعادة تشكيل المعرفة التي يمتلكونها ودمجها بطرق تؤدي إلى توليد مجموعات جديدة من المعرفة ومن ثم القدرات الإدارية (van den Bosch & Van Wijk, 2001, 168-169)، لتتضمن قدرات المعرفة الإدارية مجموعة متنوعة من القدرات المعرفية بدأ بالموجه الذي ينقل المهارات والمعايير والقيم التي لها قدر من الأهمية في بناء أصول المعرفة لأنها تحكم كيف وما إذا كان الأفراد العاملين يقومون بإنشاء أنواع مختلفة من المعرفة والوصول إليها واستيعابها ونشرها (Swap et al., 2001, 99) يعد التوجيه أداة إدارية فاعلة تستند إلى العلاقات الشخصية بين القائد والمرؤوس، ويخدم التوجيه في مكان العمل غرضين الأول يزيد التوجيه من قدرات الفرد ومساهماته في المنظمة، مما يؤدي بدوره إلى النجاح الوظيفي له، والثاني يزيد التوجيه من الرضا الوظيفي لدى الفرد، مما يؤدي إلى زيادة الاحتفاظ بالأفراد واندماجهم، وهو وسيلة مهمة للتنشئة الاجتماعية واندماج الافراد العاملين الجدد (Curtis & Taylor, 2018, 144)، ومن ثم الميسر الذي يعمل على تسهيل بناء أو اصر الحوار بين أصحاب المصلحة عبر مجموعة من الأدوات لمشاركة الأنشطة، وتبني جلسات حل المشكلات لإزالة سوء الفهم، فضلاً عن قيادة مجموعات التركيز وتسهيل المناقشات الجماعية، وتشجيع العمل الجماعي لبناء قاعدة المعرفة التوافقية من خلال مساعدة أصحاب المصلحة على توضيح احتياجاتهم وتوقعاتهم (Bornbaum et al., 2015, 5)، ليعبر الداعم عن الجهد الإداري لتحديد ودعم ورعاية الموارد التحفيزية الداخلية للأفراد بهدف

الحصول على نتائج إيجابية مما يعزز الأداء وتطوير المهارات (Hardré & Reeve, 2009, 170)، بهدف دعم انشاء المعرفة عبر البراعة في قدرة الشبكة والابتكار المفتوح (Wang et al., 2023, 613).

ويشير وسيط المعرفة الى الفرد الذي يشارك في وساطة المعرفة والذي يمتلك عضوية في مجتمعات ممارسة متعددة داخل المنظمة وهي مجموعات يتم فيها انشاء المعرفة على نحو غير رسمي بناءً على خبرة الأعضاء وشغفهم في مشاركة معرفتهم (Ishiyama, 2023, 515)، إذ يتوسط وسيط المعرفة في تبادل المعرفة بين السياق الذي يتم فيه انتاج المعرفة والسياق الذي تستخدم فيه عن طريق تمكين تداول المعرفة بين الافراد أو المنظمات غير المرتبطة على نحو مباشر ليكونوا مصدرًا لراس المال الاجتماعي، فضلاً عن ان وسيط المعرفة على دراية تامة بساق مجتمعات المستخدمين وهذا الدور مهم وحاسم لنجاح وسيط المعرفة في تعبئة المعرفة (Caduff et al., 2023, 7)، فالمعرفة لا تتحرك دون قوة محفزة، ولن يتنازل الافراد عن ما يمتلكونه من المعرفة ذات القيمة دون معرفة العوائد من عملية توليد المعلنة ومشاركتها وتبادلها وهنا يأتي دور محفز المعرفة في تكوين بيئة تتوافر فيها العوامل المحفزة كافة لغرض انشاء المعرفة ومشاركتها وتبادلها (Oye et al., 2011, 78).

يملك الداعية للتعلم بوصفهم أفراد قادة التعلم في المنظمة رؤية شاملة لعملية التعلم بأكملها ويقودون منظماتهم وفرقهم للتغيير برؤية متكاملة وشغف ليطم تحقيق النمو المستدام عن طريق تأدية القيادة الداعمة لأدوار متنوعة عبر تمكين بناء منظمات تشاركية وتقليل المسافة بين الافراد والعمليات، وانشاء برامج لنقل المعرفة وتخصيص الموارد والدعم المالي، ومن ثم بناء آليات لاستيعاب نتائج التعلم وتشجيع التجريب في المستقبل (Nakanishi, 2024, 284-285)، اما فيما يرتبط بالمطور فعليه تقديم أنظمة وعمليات مرنة وقوة وفاعلية لمواكبة تطورات الاعمال وتقديم استراتيجيات فاعلة للتنبؤ بالمستقبل وتقليل المخاطر وعدم اليقين المرتبط بتكنولوجيا المعلومات ومعالجة مشكلات هذا المجال (Hammami et al., 2022, 5)، ويعني المبدع الفرد الذي يفكر على نحو مختلف وواسع بوصفهم افراد متعمقين ويتمتعون بمعرفة واسعة بجميع جوانب نشاط الابداع، فضلاً عن تمتعه بخبرة عميقة وبقدرات على احتضان العناصر التحليلية المستندة الى البيانات إلى جانب عناصر سرد القصص والعناصر التجريبية ويتميز بتركيزه على الافراد، ومتعددة التخصصات، والتعاون، والشمول، والتكامل، والمرونة، والراحة مع الغموض، والتواصل، والانفتاح على التعلم، والرغبة في اختبار الأفكار الجديدة (Kahn, 2018, 458).

3. قدرات المعرفة التعاونية (القدرات التعاونية التنظيمية): تشكل القدرة التعاونية القدرة الديناميكية التي تسمح للمنظمات بدمج الموارد الداخلية والخارجية وإعادة تشكيلها للتعامل وعلى نحو سريع مع البيئات بهدف اكتساب أشكال مبتكرة من الميزة التنافسية عن طريق استشعار الموارد والقدرات وإعادة تشكيلها واستثمارها في وقت ذاته (Zhang, & Zhu, 2021, 1504)، وفيما يرتبط بقدرات المعرفة التعاونية المستند الى الثقافة فقد يمكن القول ان الثقافة التنظيمية تمثل عاملاً حاسماً في دعم مشاركة المعرفة ويمكن مزج الابداع والمشاركة والاستخدام، فضلاً عن ثقافة التعلم كممكنات تؤثر في سلوكيات أنشطة المعرفة، وأن الثقافة التعاونية تعد شرطاً أساسياً ومهماً للدفع باتجاه مشاركة المعرفة. والثقافة المرتكزة على المعرفة هي عامل فعال للتعلم التعاوني، ومن ثم فإن فاعلية الثقافة التنظيمية هي إحدى القدرات الحاسمة التي تؤثر في بقاء المنظمة ونجاحها، و كثيرا ما يذكر الهيكل التنظيمي

بوصفه حلاً لقضايا مشاركة المعرفة داخل المنظمة وعادة ما يتم عرض عاملين هيكليين في الأنشطة التنظيمية، إذ تعمل آلية الحوافز والمكافآت المناسبة على تعزيز الدافع لمشاركة المعرفة عبر الحوافز المادية وفرص التعلم والتقدم الوظيفي، والسمعة والرضا الوظيفي (Yang & Chen, 2007, 99)، في حين يمكن اعتبار المناخ متغيراً تدخلياً يؤثر في مجموعة من المتغيرات الخارجية والهيكلية ويكون له في الوقت ذاته تأثير في النتائج التنظيمية كالأداء والسلوك المرتبط بالأفراد، إذ إن بيئة العمل يمكن أن يكون لها مناخات تنظيمية متنوعة وأن كل مناخ يخدم غرضاً مختلفاً، وباعتبار التعاون شكلاً من أشكال رأس المال الاجتماعي الذي يدعم العمل الجماعي والتغيير من خلال شبكات كثيفة من معايير تبادل المعلومات والثقة والتبادل، فالمناخ التعاوني القوي يرتبط بالعديد من الجوانب التنظيمية الإيجابية التي تؤثر في سلوكيات الأفراد (Jensen et al., 2022, 2-3)، وتعتبر الثقة وظيفية القدرة على التنبؤ والتوقع لسلوكيات الآخرين أو الإيمان بقدراتهم مما يؤثر في الأداء من خلال تفعيل التعاون وعملياته الأخرى مثل تبادل المعرفة ومشاركتها والتعامل مع عدم اليقين وتلبية توقعات أعضاء الفريق (Bond-Barnard et al., 2018, 436)

أولاً: مفهوم المنصات التعليمية الذكية

المنصات التعليمية الذكية عبارة عن بيئات شاملة لتقديم الخبرات التعليمية وإدارتها، لتقدم مجموعات من الأدوات التي تدعم إنشاء البيئات التعليمية المستندة إلى الإنترنت وصيانتها وتسجيل الطلاب وإدارتهم، وإدارة التعليم، وإدارة تقارير أداء الطلاب (Dagger et al., 2007, 29) هي منصات تعليمية إلكترونية تستخدم للتعليم الإلكتروني صممت على نحوٍ مفتوح المصدر، تم تطويرها واستخدامها عن طريق جهود تعاونية عالمية لتزويد المعلمين والمتعلمين بنظام قوي وآمن ومتكامل لإنشاء بيئات تعليمية مخصصة، ليمثل بيئة تعليمية تعاونية تكيفية مستندة إلى الويب (Benta et al., 2014, 1170)، وتشير منصات التعليم الذكية إلى منصات التعليم الإلكتروني ذات البيئات التعليمية التعاونية تكيفية مستندة إلى الويب لدعم الأنشطة التعليمية بأشكالها المتنوعة (Benta et al., 2015, 1366) والمنصات التعليمية الذكية عبارة عن برامج تتضمن خدمات لمساعدة المعلمين وهي أجهزة محوسبة تجمع عدة أدوات تضمن الخطوط التعليمية عبر منصات مخصصة تهدف إلى الحفاظ على جميع القنوات وتوسيعها للمتعلم والمعلم والمنسق والمسؤول، وما إلى ذلك داخل منصة التعلم الإلكتروني (Ouadoud et al., 2016, 582)، وأصبحت منصات التعليم الذكية أكثر تطوراً من أي وقت مضى، وغالباً ما تكون مفتوحة المصدر ومتاحة للاستخدام على نطاقٍ واسع، فضلاً عن إن المنظمات تستثمر على نحوٍ كبير في التقنيات التي تدعم هذه المنصات (Hatcher & Yu, 2018, 1)، تأتي التكنولوجيا بأشكال جديدة مثيرة للاهتمام لتغيير السلوك والثقافة والمجتمع، وتعتبر التكنولوجيا جزءاً من التغيير الذي ينتج عنه تعلم عالي الجودة ونشط ومتعمق، ومنصات التعليم الذكية ستصبح تكنولوجياتها مستندة إلى الإنترنت، إذ أن جميع البيانات سيتم تخزينها على الإنترنت بأعداد كبيرة، وسيتم دمج جميع الأعمال عن طريق الإنترنت، وسيبدأ التخلي عن الأنظمة التقليدية في التعليم تدريجياً (Nurtanto et al., 2021, 97)، وينظر إلى المنصات التعليمية الذكية على أنها عبارة عن بيئات تعليمية متكاملة مستندة إلى تكنولوجيا المعلومات تنشئ أنشطة تعليمية للتعلم الرقمي عبر أدوات واستراتيجيات تكنولوجية مرنة تحقق التوازن بين أنشطة المستفيدين وعلى نحوٍ مثالي (Noor et al., 2022, 2)

المنصات التعليمية الذكية هي منصات مرنة تسمح للمستخدمين من التفاعل دون قيود الفصول الدراسية، فضلاً عن انها بيئة افتراضية ومختلطة يمكن للمستخدمين منها المشاركة في نماذج التعلم التي تتيحها على نحوٍ تعاوني (Al-Adwan et al., 2023, 15383)، وهي مساحة عبر الإنترنت يدار عن طريقها التعلم التكنولوجي في سياق التغيرات التكنولوجية المتطورة بهدف تشجيع المستخدمين العثور على المعرفة بأنفسهم عن طريق الوسائط الرقمية مما يخلق بيئة تعليمية مثيرة للاهتمام تمكن المستخدم من التعلم في أي وقت وفي أي مكان عبر تعزيز التفاعل مع المتعلمين، فضلاً عن إنشاء ابداعات تعليمية وتطويرها للاستجابة لاحتياجات التعلم وتبادل المعرفة (Songkram et al., 2023a, 36)، والمنصات التعليمية الذكية هي نظام استخدام مشترك يستهدف مؤسسات التعليم العالي لتطوير نموذج تعليمي يتضمن التقنيات الرقمية كشرط أساسي منتهجة العمل الجماعي بين المستخدمين المشاركين فيها لتبادل التدريس والتعلم منشئة بيئة تعليمية تعاونية يمكن من تكامل العرفة ودمجها (Songkram et al., 2023b, 11659)

تشير المنصات التعليمية الذكية الى القدرة التكيفية المستندة الى التكنولوجيا الحديثة لتمكين المستخدمين من المشاركة في تطوير مهاراتهم بإيقاع شخصي ضمن إطار زمني مرن، فضلاً عن قدرتها على استخدام تقانات التخصيص للمعلومات وفقاً للمتطلبات الفريدة للمستخدمين بهدف تطوير مهاراتهم (Khasawneh, 2024, 213)، وتعد المنصات التعليمية الذكية من اهم الابداعات في التعليم الحديث موفرة وصولاً واسعاً للمستخدمين لتوفر مواداً تعليمية واستراتيجيات وبيئات وأساليب تعلم متنوعة تضمن ديناميكيات لتلقي المعلومات والمعرفة وتطوير مهارات واتجاهات وقيم المتلقين (Karmini et al., 2024, 361)، وتعني المنصات التعليمية الذكية منصات تعلم تفاعلية اعادت تشكيل أساليب التدريس التقليدية إلى الأدوات التعليمية المستندة الى التكنولوجيا مؤثرة في الممارسات التعليمية المدمجة بالذكاء الاصطناعي (Sana et al., 2024, 2)

ثانياً: مميزات المنصات التعليمية الذكية

تتميز المنصات التعليمية الذكية بالوسائط المتعددة التفاعلية إذ اصبحت الوسائط المتعددة التفاعلية المتكاملة مظهراً من مظاهر المنصات التعليمية الذكية في القرن الحادي والعشرين (Nurtanto et al., 2021, 98) وموارداً تتضمن مزيجاً من المحتوى تسمح بالتكامل عبر الإنترنت عن طريق التعلم الإلكتروني ويمكن الوصول إليها باي وقت كان ومن أي مكان (Widyaningsih et al., 2020, 3)، فضلاً عن تميزها بتضمين موارد تعليمية تفاعلية بتدسيقات مختلفة، وإدراك المواقف للقييمات، والوصول إلى المستندات المشتركة، و التشارك بالموارد التعليمية (Ouadoud et al., 2016, 582-583)، ففي مجال التعليم تتمتع المنصات الرقمية الذكية بالعديد من المزايا منها مناهج التعلم التي تركز على المتعلم ويضمن المشاركة النشطة للمتعلم، فضلاً عن استخدام المنصات الرقمية الذكية يسهل توصيل المحتوى بطرق متنوعة لمراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين، كما تسمح المنصات الرقمية للمتعلم بالتواصل ضمن بيئة غنية بالوسائط المتعددة تعزز استرجاع المعلومات على نحوٍ متكرر، وتوفر بيئة تعليمية مواتية للتفكير الجماعي والتعلم التعاوني، مما يفيد في تطوير شخصية المتعلم ومهاراته الفردية والتعاونية، وتساعد المعلمين على تنظيم أنشطة التعلم وتخطيط دروسهم، وتقلل من المهام الإدارية جاعلة الوصول إلى المعلم أسهل عبر وسائل الاتصال المتاحة داخل المنصة (Alshammary & Alhalafawy, 2023, 3).

تعمل المنصات التعليمية الرقمية الذكية على تعزيز مستوى التحصيل التعليمي من خلال توفير المرونة في بيئة التعلم الإلكتروني عبر تبادل الخبرات التي تحفز الابداع وتوفر مساحة كافية لتخزين المحتوى الرقمي واسترجاع الوثائق وإدارتها إلكترونياً، وتسهل عملية التفاعل بين الطلاب والمعلمين وتتيح لهم الفرصة لتوظيف الموارد الرقمية المتنوعة في أنشطة التدريس والتعلم، وهذا يسهل التواصل بين المعلمين والطلاب وأقرانهم، مما يحفز بدوره الطلاب على التفاعل مع المواضيع المطروحة، فضلاً عن توفيرها المحتوى الرقمي بطرق شيقة وفعالة، وتحسين البيئة التعليمية لتحفيز الابتكار، وتحرير قيود الزمان والمكان، وتوفير محتوى رقمي في متناول الجميع بتكلفة منخفضة (Gameil & Al-Abdullatif, 2023, 4)، و لكي تكون المنصات التعليمية الذكية فاعلة على نحوٍ عالٍ يفترض ان تمتلك ثلاث ميزات رئيسة هي أدوات التعلم، وأدوات الدعم، والأدوات التقنية، وأن الميزات الأكثر ملاءمة للتعليم العالي هي أدوات التوزيع، وأدوات الاتصال، والأدوات التفاعلية، وأدوات إدارة المقررات الدراسية لدعم هيكل تصميم المنصة، وتأسيس علاقتها بالتعلم المدمج والتعلم عن بعد، فضلاً عن حاجة الطلاب إلى منصات تعليمية ذكية تتصف بمجموعة متنوعة من أدوات الاتصال وقدرات أدوات التعاون (Gee, 2022, 2)

ثالثاً: مرتكزات المنصات التعليمية الذكية

- هناك مجموعة متنوعة من المرتكزات التي تتصف بها المنصات التعليمية الذكية وعلى النحو الآتي
1. مرتكز التفاعلات الاجتماعية: يشير مرتكز التفاعلات الاجتماعية إلى مشاركة الطلاب في التفاعلات الاجتماعية يعود ذلك الى ان العوامل الاجتماعية والعاطفية التي تؤثر في التعلم عبر المنصات التعليمية الذكية، وتعد المشاركة في التفاعلات الاجتماعية مع المشاركين الآخرين في عملية التعلم ضرورية ليتفاعل الطالب مع الآخرين، ويتبادل المعلومات والمهام المشتركة التي تساعده على إتقان المادة المطلوبة أن التفاعل الاجتماعي مهم أثناء تطبيق التعلم الإلكتروني في التعليم الإلكتروني (Puška et al., 2021, 5).
 2. مرتكز التواصل: يرتبط مرتكز التواصل في المنصات التعليمية الذكية بأنشطة التعلم المستند الى الانترنت ليتم التواصل بين المعلم والطالب أو التواصل بين الطلاب انفسهم بهدف تشجيع المناقشات وإقامة المؤتمرات المستندة إلى الويب والاستفادة الكاملة من أدوات المنصات التعليمية الذكية لتسهيل الاتصال والتواصل بين المستخدمين من المنصات التعليمية الذكية.
 3. مرتكز التعاون: تعتبر المنصات التعليمية الذكية بيئة تعليمية تعاونية تكيفية قائمة على الويب تحتوي على جميع المكونات بيئة التعلم التعاوني المستند إلى الويب ليطور مخططاً معرفياً للطلاب ، والمساعدة في بناء معرفتهم ، وتعزيز المواقف الإيجابية للطلاب تجاه المناقشة والتعاون مع الأقران ، وزيادة مهارات الطلاب لإجراء التعلم مدى الحياة باستخدام تكنولوجيا المعلومات. يتم تقديم البدائل من حيث التعلم التعاوني المستند إلى الويب في مجتمع مرن مستند الى الإنترنت للتعلم، يتعاون الطلبة مع الموارد التي توفرها البرامج عبر المنصات التعليمية الذكية تمكنهم من تحسين مهاراتهم وتطوير مسار تعلم خاص (Benta et al., 2014, 1171).
 4. مرتكز المشاركة: تمكن المنصات التعليمية الذكية المستخدمين منها من توفير بيئة مستندة الى خاصية المشاركة الممكنة لمشاركة المحتوى بين المستخدمين من هذه المنصات ليتضمن المحتوى مختلف الأنواع من صوت صورة مستند للمشاركة في نشاط خلق المعرفة (Linh et al., 2021, 37-38)

وترتكز المنصات التعليمية الذكية على مجموعة من المرتكزات وعلى النحو الآتي (Veeramanickam and Radhika, 2014, 451)

1. إمكانية الوصول: المنصات التعليمية الذكية لها القدرة على تحديد موقع المكونات التعليمية والوصول إليها من موقع بعيد واحد وتسليمها للعديد من المواقع الأخرى.
2. القدرة على التكيف: المنصات التعليمية الذكية لها القدرة على تكييف التعليم مع الاحتياجات الفردية والتنظيمية.
3. القدرة على تحمل التكاليف: المنصات التعليمية الذكية لها القدرة على زيادة الكفاءة والإنتاجية عن طريق تقليل الوقت والتكاليف التي ينطوي عليها تقديم التعليمات.
4. المتانة: المنصات التعليمية الذكية لها القدرة على تحمل التطور التكنولوجي والتغيرات دون إعادة تصميم أو إعادة تكوين أو إعادة تشفير مكلف.
5. قابلية التشغيل البيئي: المنصات التعليمية الذكية لها القدرة على أخذ المكونات التعليمية المطورة في مكان واحد مع مجموعة واحدة من الأدوات أو النظام الأساسي واستخدامها في موقع آخر مع مجموعة مختلفة من الأدوات أو النظام الأساسي.
6. قابلية إعادة الاستخدام: المنصات التعليمية الذكية لها المرونة في دمج المكونات التعليمية في تطبيقات وسياقات متعددة.

الجزء الثالث: الاطار العملي للبحث

لستكمل أجزاء البحث الحالي، ومن بعد ان تم تجميع البيانات من اجل برهنة صحة فرضياته اجرينا تحليلات إحصائية على النحو الآتي:

أولاً: اختبارات الموثوقية لفقرات القدرات المعرفية و ابعادها والمنصات التعليمية الذكية

اجري اختباراً للموثوقية عن طريق الفا كرونباخ Cronbach Alpha بهدف قياس موثوقية فقرات القدرات المعرفية وابعادها، فضلاً عن المنصات التعليمية الذكية ليبين الحصول على $(\text{Alpha} \geq 0.60)$ مقبولاً من الناحية التطبيقية الجدول (3) يوضح قيم كرونباخ الفا للقدرات المعرفية وابعادها، فضلاً عن المنصات التعليمية الذكية ليتراوح ثبات الفقرات بين (0.819-0.903).

الجدول (3) كرونباخ الفا لفقرات القدرات المعرفية والمنصات التعليمية الذكية			
ت	المتغيرات والابعاد	عدد الفقرات	معامل Cronbach Alpha
1	القدرات المعرفية الفردية	10	0.819
2	القدرات المعرفية الإدارية	16	0.852
3	القدرات المعرفية التعاونية	8	0.880
4	القدرات المعرفية	34	0.903
1	المنصات التعليمية الذكية	12	0.880

المصدر: اعداد الباحث

ثانياً: وصف القدرات المعرفية والمنصات التعليمية

1. وصف القدرات المعرفية وتشخيص ابعادها: وردت مقياس النزعة المركزية للقدرات المعرفية بالجدول (4) بوسط حسابي (3.5661) وانحراف معياري (0.80304)، فضلاً عن معامل اختلاف (22.5187) وأهمية نسبية بمقدار (0.7132)، إذ تم تحري المحور عبر (34) سؤالاً، ولو تعقبنا الجدول (4) لرأينا القدرات المعرفية الفردية اتى بالمرتبة الأولى في دعمه للقدرات المعرفية ليحمل وسط حسابي قدره (3.6919) يؤدي الافراد ادواراً تعكس قيم المؤسسة التعليمية وتمتعهم بسمعة طيبة، فضلاً عن امتلاكهم ذكاءً إلكترونيًا ومعرفياً في مجال العملية التعليمية وتعديل سلوكهم والتكيف للمواقف التعليمية المتغيرة ليسجل الانحراف المعياري لهذا البعد درجة قدرها (0.86990) بمعامل اختلاف قدره (23.5623) مؤشراً أهمية لدى البعد بمستوى عالٍ عبر مؤشر الأهمية النسبية (0.7383).
بعدها تأتي القدرات المعرفية الإدارية مقرونة بوسط حسابي قدره (3.5287) عن طريق حث قيادة المؤسسة التعليمية التي ينتهي اليها الأساتذة المستبينه آراؤهم على بناء قدرات الافراد التكنولوجية والمعرفة التعليمية، وبناء البيئة المحفزة على انشاء المعرفة واستيعابها، فضلاً عن امتلاكهم رؤية شاملة للكيفية التي يتم بها مساندة العملية التعليمية ومواكبة التطورات التكنولوجية المرتبطة بالعملية التعليمية، ومن ثم طرحه لأفكار جديدة ومعاصرة بما يخص العملية التعليمية، مسجلاً انحرافها المعياري درجة قدرها (0.94010) بمعامل اختلاف (26.6415) لتكون الأهمية النسبية لبعد القدرات المعرفية الإدارية لدى اساتذة المؤسسة التعليمية المستقصات درجة قدرها (0.7057).
ومن ثمّ جاء بعد القدرات المعرفية التعاونية ليحتل المرتبة الثالثة في دعمه للقدرات المعرفية مقرونة بوسط حسابي مقداره (3.4778) عبر دفع ثقافة المؤسسة التعليمية الأساتذة باتجاه التعلم التعاوني ومشاركة المعرفة المتخصصة بالعملية التعليمية عبر بيئة ومناخ تعاوني وعن طريق مجموعة من الحوافز والمكافأة لتعزيز الأداء التكنولوجي لا فرادها العاملين وبدعم من سياسات تعمل على زرع الثقة بين الافراد العاملين لدعم القدرات التكنولوجية التعليمية وتوظيفها في التعاون التعليمي بين اساتذة المؤسسة التعليمية مسجلاً انحرافاً معيارياً قدره (0.92902) بمعامل اختلاف قدره (26.7128) لتكون الأهمية النسبية للقدرات المعرفية التعاونية لدى اساتذة المؤسسة التعليمية المستقصات بمقدار (0.6955).
2. وصف المنصات التعليمية الذكية: ورد مقياس النزعة المركزية لهذا المتغير متمثلاً بالوسط الحسابي مقداره (3.6302) كما في الجدول (4) اذ تعمل المنصات التعليمية الذكية على الوصول السهل للمكونات التعليمية وتسليمها، فضلاً عن تلبية الاحتياجات المتغيرة للمستفيدين وتكييفها معهم من المضامين التعليمية المحدثة وفقاً للظروف المتغيرة، وتعمل المنصات التعليمية على زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف مستجيبة في تصميمها لمتطلبات العملية التعليمية المعاصرة، ليعاد استخدام محتواها التعليمي على نحو مستمر فضلاً عن اثرائه مدعوماً هذا المتغير بانحراف معياري (0.4148) وبمعامل اختلاف قدره (11.426) لتكون الأهمية النسبية للمنصات التعليمية الذكية لدى اساتذة المؤسسة التعليمية المستقصات (جامعة الموصل) بمقدار (0.7260)

الجدول (4) القدرات المعرفية وابعادها والمنظمات التعليمية الذكية الأوساط والانحرافات ومعاملات الاختلاف					
ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
1	القدرات المعرفية الفردية	3.6919	0.86990	23.5623	0.7383
2	القدرات المعرفية الإدارية	3.5287	0.94010	26.6415	0.7057
3	القدرات المعرفية التعاونية	3.4778	0.92902	26.7128	0.6955
	القدرات المعرفية	3.5661	0.80304	22.5187	0.7132
	المنصات التعليمية الذكية	3.6302	0.4148	11.426	0.7260
المصدر: اعداد الباحث					

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

1. اختبار فرضية الارتباط: افترضنا بوجود علاقة معنوية بين القدرات المعرفية و المنصات التعليمية الذكية في مؤسسات التعليم العالي (جامعة الموصل) وفقاً للفرضية الرئيسية" وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القدرات المعرفية مجتمعة و المنصات التعليمية الذكية مجتمعة" ليأتي الجدول (5) ليثبت هذه الفرضية بمعامل ارتباط تبلغ قيمته (**0.846) لتؤكد هذه القيمة ان المؤسسات التعليمية متمثلة بجامعة الموصل كلما عززت اهتمامها بالقدرات المعرفية أدى ذلك الى تعزيز المنصات التعليمية الذكية، ومن ثم تفرعت من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية وعلى النحو الآتي:

أ. ترتبط القدرات المعرفية الفردية معنوياً بالمنصات الذكية التعليمية في جامعة الموصل، وهذا ما اثبتته التحليل الاحصائي، فوفقاً للجدول (5) فان معامل الارتباط كان (**0.694)، إذ يأتي بالمرتبة الثالثة من حيث قوة الارتباط مقارنة ببقية الابعاد.

ب. ترتبط القدرات المعرفية الادارية معنوياً بالمنصات الذكية التعليمية في جامعة الموصل، وهذا ما اثبتته التحليل الاحصائي، وكان معامل الارتباط بمقدار (**0.746) ليأتي بالمرتبة الثانية من حيث قوة الارتباط مقارنة ببقية الابعاد.

ت. ترتبط القدرات المعرفية التعاونية معنوياً بالمنصات الذكية التعليمية في جامعة الموصل، وهذا ما اثبتته التحليل الاحصائي بمعامل ارتباط قدره (**0.789) ليأتي بالمرتبة الأولى من حيث قوة الارتباط مقارنة ببقية الابعاد.

الجدول (5) الارتباط بين القدرات المعرفية والمنصات التعليمية الذكية المستوى الإجمالي والفرعي

على المستوى الكلي	القدرات المعرفية			المتغير المستقل المتغير
	القدرات المعرفية التعاونية	القدرات المعرفية الادارية	القدرات المعرفية الفردية	
**0.846	**0.789	**0.746	**0.694	المنظمات التعليمية الذكية
			.	Sig
				N
135				
(**) العلاقة المعنوية عند مستوى (0.05).				

الجدول: اعداد الباحث

2. اختبار فرضية التأثير: افترضنا لفرضية التأثير على المستوى الإجمالي انه " تؤثر القدرات المعرفية في المنصات التعليمية الذكية لجامعة الموصل" لتأتي نتائج التحليل الاحصائي الجدول (6) على النحو الذي يثبت تأثير المنصات التعليمية الذكية بالقدرات المعرفية على المستوى الإجمالي وعلى نحوٍ معنوي لتبلغ القدرات التفسيرية للقدرات المعرفية للمنصات التعليمية وعلى نحوٍ إجمالي بما مقداره (71.6%)، فيما كانت (28.4%) من التغيرات في المنصات التعليمية الذكية تعود لتغيرات وابعاد خارجة عن انموذج الانحدار ولم تدخل فيه، لتستند القدرة التفسيرية على معامل انحدار B_1 (0.887) لتعبر عن الزيادة بمقدار وحدة واحدة للقدرات المعرفية فان المنصات التعليمية الذكية ستزداد بالمقدار ذاته وعلى نحوٍ إيجابي وبمعنوية مدعومة من قيمة (F) المحسوبة التي تبلغ (335.963) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.8415) عند درجتي حرية (1.133) ومستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة (T) المحسوبة (18.329) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (2.132) بمستوى معنوية (0.05) يستدل من هذه النتائج بان القدرات المعرفية تمتلك أهمية واضحة التأثير في المنصات التعليمية الذكية، وتتفرع من هذه الفرضية الرئيسة الثانية فرضيات فرعية تحتاج الى اثبات وسيتم ترتيبها وفق قدراتها التفسيرية، وعلى النحو الآتي:
- أ. تؤثر القدرات المعرفية التعاونية في المنصات التعليمية الذكية لجامعة الموصل، لتأتي نتائج التحليل الاحصائي الجدول (6) بالشكل الذي يثبت تأثير القدرات المعرفية التعاونية في المنصات التعليمية الذكية لتبلغ قدراتها التفسيرية للمنصات التعليمية (0.623) مستندة الى معامل الانحدار الذي تبلغ درجته (0.715) لتفسر الزيادة في القدرات المعرفية التعاونية بمقدار وحدة واحدة فان المنصات التعليمية الذكية ستزداد بنفس المقدار وعلى نحوٍ إيجابي وبشكل معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة (219.924) وهي اكبر من جدوليتها عند درجة حرية (1.133).
- ب. تؤثر القدرات المعرفية الادارية في المنصات التعليمية الذكية لجامعة الموصل، لتأتي نتائج التحليل الاحصائي الجدول (6) بالشكل الذي يثبت تأثير القدرات المعرفية الادارية في المنصات التعليمية الذكية لتبلغ قدراتها التفسيرية للمنصات التعليمية (0.557) مستندة الى معامل الانحدار الذي تبلغ درجته (0.668) لتفسر الزيادة في القدرات المعرفية الادارية بمقدار وحدة واحدة فان المنصات التعليمية الذكية ستزداد بنفس المقدار وعلى نحوٍ إيجابي وبشكل معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة (167.292) وهي اكبر من جدوليتها عند درجة حرية (1.133).
- ت. تؤثر القدرات المعرفية الفردية في المنصات التعليمية الذكية لجامعة الموصل، تؤثر القدرات المعرفية الادارية في المنصات التعليمية الذكية لجامعة الموصل، لتأتي نتائج التحليل الاحصائي الجدول (6) بالشكل الذي يثبت تأثير القدرات المعرفية الفردية في المنصات التعليمية الذكية لتبلغ قدراتها التفسيرية للمنصات التعليمية (0.482) مستندة الى معامل الانحدار الذي تبلغ درجته (0.672) لتفسر الزيادة في القدرات المعرفية الفردية بمقدار وحدة واحدة فان المنصات التعليمية الذكية ستزداد بنفس المقدار وعلى نحوٍ إيجابي وبشكل معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة (123.834) وهي اكبر من جدوليتها عند درجة حرية (1.133).

الجدول (6) القيم التائية للقدرات المعرفية وابعادها والمنصات التعليمية الذكية

المنصات التعليمية الذكية						المتغير المتغير المستقل
P* الدلالة الاحصائية	T المحسوبة	F المحسوبة	R2	B1	B0	على مستوى كل من
0.000	11.128	123.834	0.482	0.672	0.1150	القدرات المعرفية الفردية
0.000	12.934	167.292	0.557	0.668	1.273	القدرات المعرفية الإدارية
0.000	14.830	219.924	0.623	0.715	1.144	القدرات المعرفية التعاونية
0.000	18.329	335.963	0.716	0.887	0.467	القدرات المعرفية
P*≤0.05	T الجدولية ()	F الجدولية ()	df (1, 133)			N=135

المصدر: اعداد الباحث

الجزء الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

1. الاستنتاجات

- أ. رسخ الجانب النظري استنتاجاً مفاده ان القدرات المعرفية تعمل على التأثير في الأداء المنظمي المعرفي لتمثل أساس لنجاح لمؤسسات التعليم العالي معرفياً، فضلاً عن تحقيق تفوق معرفي وميزة معرفية فريدة.
- ب. رسخ الجانب النظري استنتاجاً مفاده ان القدرات المعرفية تعمل على احداث تغييراً في قواعد موارد المؤسسات التعليمية المعرفية الحالية والعمل على تأسيس قواعد معرفية للمستقبل تعمل على مواجهة التغيرات المستقبلية.
- ت. رسخ الجانب النظري استنتاجاً مفاده القدرات المعرفية بأبعادها المتنوعة الفردية والإدارية والتعاونية تعمل على تطوير القدرات التي من شأنها ان تحقق مزايا تنافسية فريدة تضيف قيمة لمؤسسات التعليم العالي.
- ث. رسخ الجانب النظري استنتاجاً مفاده ان المنصات التعليمية الذكية عبارة عن انساق متكاملة وشاملة لأنظمة متناغمة تعمل على تحقيق اهداف المؤسسات التعليمية تتصف بالذكاء تلي الاحتياجات المتنوعة للمستفيدين منها.
- ج. رسخت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ارتباط معنوية بين القدرات المعرفية على المستوى الإجمالي والفرعي بين القدرات المعرفية وابعادها والمنصات التعليمية الذكية ليتضح لنا ان الاساتذة في مؤسسات التعليم العالي يضعون الأولوية للتوجه نحو المنصات التعليمية الذكية وان القدرات المعرفية بإبعادها التي تتوافر في مؤسسات التعليم العالي تعزز من استخدام المنصات التعليمية الذكية لتلبية الاحتياجات التعليمية المتغيرة.
- ح. رسخت نتائج التحليل الاحصائي وجود قدرات تفسيرية للقدرات المعرفية على المستويين الإجمالي والفرعي للمنصات التعليمية الذكية، اذ تفاوتت القدرات التفسيرية للقدرات المعرفية لتبدأ بالقدرة التفسيرية الأعلى متمثلة بالقدرات المعرفية التعاونية وأتت بالمرتبة الثانية في قدرتها التفسيرية القدرات المعرفية الإدارية، ومن ثم جاءت القدرة

التفسيرية للقدرات المعرفية الفردية بالمرتبة الثالثة، لتفسر هذه النتيجة ما مفاده ان الاهتمام بالقدرات المعرفية التي يمتلكها اساتذة المؤسسات التعليمية ومنها جامعة الموصل سيؤدي الى رفع قدراتهم في مواجهة مختلف التغيرات الرقمية والتي ترافق المنصات التعليمية لا سيما المنصات التعليمية المسندة الى تكنولوجيا المعلومات بوصفها منصات تعليمية ذكية.

2. المقترحات

- أ. ينبغي من المؤسسات التعليمية متمثلة بجامعة الموصل إيلاء الاهتمام المناسب ووضع برامج بنائية للقدرات المعرفية على جميع مستوياتها بدأ من المستوى الإداري والفردى، ومن ثم التعاونى عبر برامج تدريبية شاملة تشمل قياداتها، اساتذتها، الموظفين المرتبطين على نحو مباشر بالعملية التعليمية.
- ب. ينبغي على المؤسسات التعليمية متمثلة بجامعة الموصل تعزيز القدرات المعرفية بوصفها حاسمة في نجاح جهودها التي تسعى من خلالها لتطوير انشطها التعليمية المستندة الى تقنيات المعلومات والاتصالات لتحقيق أهدافها المتنوعة بهذا الصدد.
- ت. ينبغي من المؤسسات التعليمية متمثلة بجامعة الموصل بناء ثقافة مستدامة للتوجه نحو بناء بيئات تعاونية لدعم القدرات المعرفية لمنسوبيها المرتبطين بالعملية التعليمية بصياغة آليات لبناء فرق عمل تعاونية مستندة الى أنشطة معرفية لتبادل المعرفة بين المنتمين لها.
- ث. يفترض من المؤسسات التعليمية متمثلة بجامعة الموصل توسيع مداركها والتفكير بشمولية وعلى نحو متكامل بما يرتبط بالمنصات التعليمية الذكية وتوظيفها على نحو فاعل بما يخدم عملياتها المرتبطة بالعملية التعليمية، عبر وضع خطة متكاملة للنهوض بواقع التعليم المستند الى المنصات التعليمية الذكية.
- ج. يفترض من المؤسسات التعليمية متمثلة بجامعة الموصل تطبيق التعليم المستند الى المنصات التعليمية الذكية والعمل به بموازاة التعليم التقليدي لاسيما وتوجهات وزارة التعليم العالي العراقية بجعل الامتحانات التقويمية والتنافسية الكترونية.
- ح. ينبغي من المؤسسات التعليمية متمثلة بجامعة الموصل توفير كل ما هو مناسب من متطلبات سواء برامج تدريبية، موارد بشرية، موارد تقنية، تعليمات وتشريعات محكومة بهدف السير نحو الاعتماد على المنصات التعليمية الذكية وجعلها واجبة على جميع المفاصل التعليمية التابعة لها ومن ثم تعميمها بوصفها تجربة رائدة على بقية المؤسسات الشريكة.
- خ. يفترض من المؤسسات التعليمية متمثلة بجامعة الموصل جعل المنصات التعليمية الذكية خياراً استراتيجياً نظراً للتغيرات في الظروف المحيطة بالتقنيات الرقمية وعلى نحو مستدام.
- د. ينبغي من المؤسسات التعليمية متمثلة بجامعة الموصل الاستمرار في تطوير آليات تسند المنصات التعليمية الذكية وتشكيل فرق عمل من الخبراء بهذا المجال لوضع الأسس التي تستند اليها العملية التعليمية المستندة الى المنصات التعليمية الذكية.
- ذ. ضرورة الزام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية مؤسساتها التعليمية جميعها وتشجيعها على تبني المنصات التعليمية الذكية والاستخدام الفاعل لها وتوظيفها بمجمل أنشطتها التعليمية.

المصادر

1. Al-Adwan, A. S., Li, N., Al-Adwan, A., Abbasi, G. A., Albelbisi, N. A., & Habibi, A. (2023). Extending the technology acceptance model (TAM) to Predict University Students' intentions to use metaverse-based learning platforms. *Education and Information Technologies*, 28(11), 15381-15413.
2. Alkhaldi, F. M., Hammami, S. M., Kasem, S., Rashed, A., & Alraja, M. N. (2017). Enterprise system as business intelligence and knowledge capabilities for enhancing applications and practices of IT governance. *International Journal of Organizational and Collective Intelligence (IJOICI)*, 7(2), 63-77.
3. Alshammary, F. M., & Alhalafawy, W. S. (2023). Digital platforms and the improvement of learning outcomes: Evidence extracted from meta-analysis. *Sustainability*, 15(2), 1305.
4. Baillie, C., Bowden, J. A., & Meyer, J. H. (2013). Threshold capabilities: threshold concepts and knowledge capability linked through variation theory. *Higher education*, 65, 227-246.
5. Benta, D., Bologa, G., & Dzitac, I. (2014). E-learning platforms in higher education. Case study. *Procedia Computer Science*, 31, 1170-1176.
6. Bond-Barnard, T. J., Fletcher, L., & Steyn, H. (2018). Linking trust and collaboration in project teams to project management success. *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(2), 432-457.
7. Bornbaum, C. C., Kornas, K., Peirson, L., & Rosella, L. C. (2015). Exploring the function and effectiveness of knowledge brokers as facilitators of knowledge translation in health-related settings: a systematic review and thematic analysis. *Implementation Science*, 10, 1-12.
8. Caduff, A., Lockton, M., Daly, A. J., & Rehm, M. (2023). Beyond sharing knowledge: knowledge brokers' strategies to build capacity in education systems. *Journal of Professional Capital and Community*, 8(2), 109-124.
9. Candra, S. (2012). ERP implementation success and knowledge capability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 141-149.
10. Carrizo Moreira, A. (2009). Knowledge capability flows in buyer-supplier relationships: Challenges for small domestic suppliers in international contexts. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 16(1), 93-114.
11. Casselman, R. M., & Samson, D. (2011, January). Internal, collaborative and competitive knowledge capability. In *2011 44th Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 1-10). IEEE.

12. Cui, T., Tong, Y., Teo, H. H., & Li, J. (2020). Managing knowledge distance: IT-enabled inter-firm knowledge capabilities in collaborative innovation. *Journal of Management Information Systems*, 37(1), 217-250.
13. Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2018). Developmental mentoring, affective organizational commitment, and knowledge sharing in public accounting firms. *Journal of Knowledge Management*, 22(1), 142-161.
14. Datta, A. (2012). IT-based knowledge capability and commercialization of innovations: Modeling the impacts of ambidexterity and absorptive capacity. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 8(3), 83-97.
15. Dawson, R. (2000). Knowledge capabilities as the focus of organisational development and strategy. *Journal of knowledge management*, 4(4), 320-327.
16. Dumont, G. (2018). The labor of reputation building: Creating, developing and managing individual reputation. *Consumption Markets & Culture*, 21(6), 515-531.
17. Frolova, O. Y., Fomina, L. V., & Shmeleva, Z. N. (2020). The personnel competence qualification formation in the agro-industrial complex production systems: managerial aspect. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 421, No. 2, p. 022029). IOP Publishing.
18. Gameil, A. A., & Al-Abdullatif, A. M. (2023). Using Digital Learning Platforms to Enhance the Instructional Design Competencies and Learning Engagement of Preservice Teachers. *Education Sciences*, 13(4), 334.
19. Gee, L. L. S. (2022, September). Integrating Design Features for E-Learning Platforms. In *Proceedings* (Vol. 82, No. 1, p. 23). MDPI.
20. Hammami, S., Durrah, O., Jamil, S. A., & Eltigani, M. (2022). Engaging knowledge capabilities to sustain the application of information technology governance in healthcare institutions. *Sage Open*, 12(4), 21582440221132783.
21. Hardré, P. L., & Reeve, J. (2009). Training corporate managers to adopt a more autonomy-supportive motivating style toward employees: An intervention study. *International Journal of Training and Development*, 13(3), 165-184.
22. Hase, A., & Kuhl, P. (2024). Teachers' use of data from digital learning platforms for instructional design: a systematic review. *Educational technology research and development*, 1-21.

23. Hock-Doepgen, M., Clauss, T., Kraus, S., & Cheng, C. F. (2021). Knowledge management capabilities and organizational risk-taking for business model innovation in SMEs. *Journal of business research, 130*, 683-697.
24. Iqbal, S. (2016). Key Factors Influencing Individual Knowledge Capability in KIFs. *International Journal of Economics and Management Engineering, 10*(7), 2280-2285.
25. Ishiyama, N. (2023). The impact of knowledge brokering and role crafting on work engagement: a two-wave panel survey of older Japanese workers. *Journal of Managerial Psychology, 38*(7), 512-526.
26. Jensen, M. T., Øygarden, O., Mikkelsen, A., & Olsen, E. (2022). Competence development and collaborative climate as antecedents of job performance, job commitment and uncertainty: validation of a Theoretical Model across Four Hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(1), 425.
27. Kahn, K. B. (2018). Understanding innovation. *Business Horizons, 61*(3), 453-460.
28. Karmini, N. W., Yudabakti, I. M., Seniwati, D. N., Makulua, K., & Burnama, N. (2024). The Effect of Student Participation through the Use of Online Learning Platforms in improving student learning outcomes. *International Journal of Language and Ubiquitous Learning, 2*(1), 360-369.
29. Kaur, V. (2019). *Knowledge-based dynamic capabilities*. Springer Cham: Springer Nature Switzerland: Springer International Publishing.
30. Khasawneh, M. (2024). Beyond digital platforms: Gamified skill development in real-world scenarios and environmental variables. *International Journal of Data and Network Science, 8*(1), 213-220.
31. Khor, L. K., & Tan, C. L. (2021). Weaving the Knowledge Capabilities and Supply Chain Management Skills into the Fabric of Supply Chain Decision Makers: Coexist of Coping Capacity. *International Journal of Industrial Management, 12*, 368-378.
32. Kim, K., Shim, W., Moon, Y., Heo, Y., & Kang, J. (2018, August). Dynamic Patterns of Knowledge Capabilities: A Comparative Analysis among OECD and G20. In *2018 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET)* (pp. 1-11). IEEE.
33. Ly, T. N. L., Nguyen, T. L., & Nguyen, H. N. (2021). Using E-learning platforms in online classes: A survey on tertiary English teachers' perceptions. *AsiaCALL Online Journal, 12*(5), 34-53.
34. Mao, H., Liu, S., & Zhang, J. (2015). How the effects of IT and knowledge capability on organizational agility are contingent on environmental uncertainty and information intensity. *Information Development, 31*(4), 358-382.

35. Mei, Y., Huang, J., Liu, J., & Jia, L. (2024). A Study of Factors Influencing Construction Workers' Intention to Share Safety Knowledge. *Buildings*, 14(2), 440.
36. Nakanishi, Y. (2024). Develop and support leaders who promote organizational learning. *The Learning Organization*, 31(2), 284-290.
37. Noor, U., Younas, M., Saleh Aldayel, H., Menhas, R., & Qingyu, X. (2022). Learning behavior, digital platforms for learning and its impact on university student's motivations and knowledge development. *Frontiers in Psychology*, 13, 933974.
38. Ogulin, R., Guzman, G., & Nuwangi, S. M. (2020). Knowledge capabilities in supply chain networks: a taxonomy. *Journal of Knowledge management*, 24(3), 655-674.
39. Oye, N. D., Salleh, M., & Noorminshah, A. (2011). Knowledge sharing in workplace: Motivators and demotivators. *International Journal of Managing Information Technology (IJMIT) Vol, 3*.
40. Postmes, T. (2014). A social identity approach to communication in organizations. In *Social identity at work* (pp. 81-97). Psychology Press.
41. Puška, A., Puška, E., Dragić, L., Maksimović, A., & Osmanović, N. (2021). Students' satisfaction with E-learning platforms in Bosnia and Herzegovina. *Technology, Knowledge and Learning*, 26(1), 173-191.
42. Qandah, R., Suifan, T. S., Masa'deh, R. E., & Obeidat, B. Y. (2021). The impact of knowledge management capabilities on innovation in entrepreneurial companies in Jordan. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 989-1014.
43. Sana, E., Fitriani, A., Soetarno, D., & Yusuf, M. (2024). Analysis of User Perceptions on Interactive Learning Platforms Based on Artificial Intelligence. *CORISINTA*, 1(1), 26-32.
44. Songkram, N., Chootongchai, S., Osuwan, H., Chuppunnarat, Y., & Songkram, N. (2023b). Students' adoption towards behavioral intention of digital learning platform. *Education and Information Technologies*, 28(9), 11655-11677.
45. Songkram, N., Chootongchai, S., Thanapornsanguth, S., Osuwan, H., Piromsopa, K., Chuppunnarat, Y., & Songkram, N. (2023a). Success factors to promote digital learning platforms: An empirical study from an instructor's perspective. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (ijET)*, 18(9), 32-48.
46. Swap, W., Leonard, D., Shields, M., & Abrams, L. (2001). Using mentoring and storytelling to transfer knowledge in the workplace. *Journal of management information systems*, 18(1), 95-114.

47. van den Bosch, F., & Van Wijk, R. (2001). *Creation of managerial capabilities through managerial knowledge integration: A competence-based perspective*.
48. Van Der Steen, M., Englis, P. D., & Meyer, P. B. (2013). The impact of knowledge capabilities on corporate venturing. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 18(3), 282-297.
49. Veeramanickam, M. R. M., & Radhika, N. (2014). A smart e-learning system for social networking. *International Journal of Electrical and Computer Engineering (IJECE)*, 4(3), 447-455.
50. Wang, X., Li, J., & Qi, Y. (2023). Fostering knowledge creation through network capability ambidexterity with the moderation of an innovation climate. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 613-631.
51. Weiss, J. A., & Merrigan, M. (2021). Employee Coachability: New Insights to Increase Employee Adaptability, Performance, and Promotability in Organizations. *International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring*, 19(1).
52. Yang, C., & Chen, L. C. (2007). Can organizational knowledge capabilities affect knowledge sharing behavior?. *Journal of information science*, 33(1), 95-109.
53. Zhang, F., & Zhu, L. (2021). Firm collaborative capability and new product development performance: the mediating role of heterogeneous knowledge acquisition. *International Journal of Emerging Markets*, 16(8), 1502-1524.
54. Zinko, R., Gentry, W. A., & Laird, M. D. (2016). A development of the dimensions of personal reputation in organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(4), 634-649..