



Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

EISSN: 3006-9149

PISSN: 1813-1719



The Role of ICT Capabilities on the Enhancement of Organizational Ambidexterity: An Analytical Study of Opinion of Sample Employees in the University of Al-Hamdaniya

Rabee Ali Zakkar^{*A}, Mohammed Khazaal Rashaad^B, Noor Zuhair Yahya^C

^A College of Administration and Economic/ Al-Hamdaniya University

^B College of Education for Pure Sciences/ Al-Hamdaniya University

^C Presidency of Al-Hamdaniya University/ Al-Hamdaniya University

Keywords:

Information and communication capabilities, organizational dexterity, infrastructure capabilities, exploration, exploitation, Al-hamdaniya University

ARTICLE INFO

Article history:

Received 22 Sep. 2024

Accepted 09 Dec. 2024

Available online 30 Jun. 2025

©2023 THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



*Corresponding author:

Rabee Ali Zakkar

College of Administration and
Economic/ Al-Hamdaniya University



Abstract: The research aims to know the role of information and communication technology capabilities in enhancing organizational prowess among the employees of Al-hamdaniya University through infrastructure capabilities, individual capabilities in organizations, and dynamic capabilities that help organizations avoid the risks of the surrounding environment. To achieve the research objective, the descriptive analytical approach was relied upon using a questionnaire tool to collect data and to identify the opinions of Al-hamdaniya University employees regarding the capabilities of information and communications technology and its role in enhancing organizational excellence. The research included a sample of 80 employees of Al-hamdaniya University, which were analyzed using the statistical analysis program SPSS V26. The results were summarized by the lack of provision of some important and modern software, and the use of available programs by employees is done through personal effort and without training courses to help them and develop their capabilities due to the lack of infrastructure for information and communications technology, in addition to the weakness in training in how to employ it. The research reached several proposals, the most important of which is the necessity of training employees to use information and communications technology by equipping them with the required programs and the necessity of establishing training courses for employees of Al-Hamdaniya University to employ communications and information and use them to enhance organizational proficiency.

دور قدرات تقانة المعلومات والاتصالات في تعزيز البراعة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي جامعة الحمدانية

نور زهير يحيى
رئاسة جامعة الحمدانية
جامعة الحمدانية

محمد خزعل رشاد
كلية التربية للعلوم الصرفة
جامعة الحمدانية

ربيع علي زكر
كلية الادارة والاقتصاد
جامعة الحمدانية

المستخلص

يهدف البحث إلى معرفة دور قدرات تقانة المعلومات والاتصالات في تعزيز البراعة التنظيمية لدى موظفي جامعة الحمدانية من خلال قدرات البنية التحتية وقدرات الفرد في المنظمات والقدرات الدينامية التي تساعد المنظمات في تقادي مخاطر البيئة المحيطة، ولتحقيق هدف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة استبيان لجمع البيانات وللتعرف على آراء موظفي جامعة الحمدانية فيما يتعلق بقدرات تقانة المعلومات والاتصالات ودورها في تعزيز البراعة التنظيمية، إذ شمل البحث على عينة من موظفي جامعة الحمدانية مكونة من 80 فرداً، تم تحليلها بالاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي SPSS V26 ولخصت النتائج بعدم توفير بعض البرامجيات الهامة والمستحدثة واستخدام الموظفين للبرامج المتوفرة يتم باجتهاد شخصي وبدون وجود دورات تدريبية لمساعدتهم وتنمية قدراتهم لعدم توفير البنية التحتية لتقانة المعلومات والاتصالات فضلاً عن ضعف في التدريب في كيفية توظيفها، وتوصل البحث إلى مقترحات عدة أهمها ضرورة تدريب الموظفين على استخدام تقانة المعلومات والاتصالات من خلال التجهيز بالبرامج المطلوبة وضرورة إنشاء دورات تدريبية لموظفي جامعة الحمدانية لتوظيف الاتصالات والمعلومات واستخدامها في تعزيز البراعة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: قدرات المعلومات والاتصالات، البراعة التنظيمية، قدرات البنية التحتية، الاستكشاف، الاستغلال، جامعة الحمدانية.

المقدمة

تلعب تقانة المعلومات والاتصالات دور رئيس في تطوير موارد المنظمة وادارة عملياتها الداخلية وتنظيمها بشكل مرن وبعقلية مبتكرة لتحقيق أهدافها ولتجنب مختلف تحدياتها (Mathevula, 2015)، إذ تساعد قدرات تقانة المعلومات والاتصالات المنظمة في تيسير عملية التواصل والتنسيق بين أقسامها المختلفة ورفع قدرات الأفراد والجماعة على استيعاب أعمالها وتطبيق تلك التقانة فيها لتعزيز تكيفها مع تغييرات البيئة المتسارعة وتوظيفها لصالح تغيير عملياتها (Ezeani & Falade, 2018). إن مفهوم البراعة التنظيمية أصبحت من المفاهيم بالغة الأهمية لمنظمات الأعمال الخدمية والانتاجية والتي تقودها نحو الاستمرار في ظل البيئات سريعة التغير يصعب التنبؤ بها (Rojo et al., 2016). وبرزت قيمة البراعة التنظيمية في عدد من المجالات، منها السلوك التنظيمي والاستراتيجي فضلاً عن الادارة والتعلم والقدرة على التكيف، كما إن البراعة التنظيمية تعود بفائدة في تحقيق المواءمة والكفاءة والمرونة وبناء شبكات تواصل بين المنظمات وتجديد استراتيجياتها (Abotaleb & Elnagar, 2022). فقد تم اختيار جامعة الحمدانية ميداناً للبحث، إذ تم تقسيم البحث على خمسة مباحث، تضمن الأول منهجية البحث أما الثاني فتناول تقانة المعلومات والاتصالات وتضمن الثالث البراعة التنظيمية بينما تضمن الرابع الجانب الميداني من

خلال استعراض نتائج التحليل الاحصائي للبيانات، بينما تضمن الخامس مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات التي توصل إليها البحث.

المبحث الأول: منهجية البحث

يناقش هذا المبحث المنهجية التي تم إعدادها في إنجاز هذا البحث، إذ يتضمن مشكلة البحث وأهميته وأهدافه فضلاً عن توضيح الأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات.

أولاً. مشكلة البحث: تلجأ ادارات المنظمات إلى ضرورة الفهم العميق والفعال لاحتياجات المنظمات لموظفيها للبنية تحتية المتكاملة ومهاراتهم في مجالات تحليل وادارة الانظمة والبرمجيات في العمل والأداء ومرونة الاستجابة السريعة للتغيرات المفاجئة من أجل ايجاد التميز لنجاح المنظمة وتمكينها من التفوق على منافسيها واستغلال مواردها الحالية واستكشاف قدراتها.

كما إن جميع المنظمات اهمية النفاذ الى تقانة المعلومات والاتصالات واستخدامها للفرص التي تتيحها للأفراد وفرق العمل في مواجهة التحديات والوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوبة ومن خلال الدراسة الاستطلاعية الأولية التي أجراها الباحثين مع عدد من موظفي بيئة ميدان البحث تبين أنها تعاني من ضعف استخدام البرمجيات المستحدثة والبرامج التدريبية ومهارات الأفراد، هذا ما يقودنا الى التفكير في كيفية توفير المهارات الكفيلة بتنمية قدرات الموظفين التي تسمح لهم باستخدام قدرات تقانة المعلومات والاتصالات الحديثة في وظائفهم أحسن استخدام وتحسين قنوات الاتصال فيما بينهم.

ونتيجة لما ذكر، يمكن تلخيص مشكلة البحث بسؤالين رئيسين هما:

1. هل هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين قدرات تقانة المعلومات والاتصالات والبراعة التنظيمية.

2. هل هناك تأثير معنوي لقدرات تقانة المعلومات والاتصالات في البراعة التنظيمية؟

ثانياً. أهمية البحث: تظهر أهمية البحث على المستويين العلمي والتطبيقي وكما يأتي:

❖ الأهمية العلمية: القاء الضوء على أنواع قدرات المعلومات والاتصالات ودورها في تعزيز البراعة التنظيمية بالتطبيق على عينة من موظفي جامعة الحمدانية

❖ الأهمية التطبيقية: تأتي الأهمية التطبيقية في كون أن هذا البحث يسهم في التوصل إلى إطار ملائم

يساعد الموظف على فهم طبيعة انواع قدرات المعلومات والاتصالات وتحقيق التوازن بين استراتيجيات الاستثمار والتي تحسن من المنتجات واستراتيجية الاستكشاف التي تساعد على ادخال نماذج جديدة للمنتجات في السوق. ويستمد البحث أهميته من خلال مساهمة نتائجه في كشف عن أهم تلك الاستراتيجيات وتقديم عدد من التوصيات.

ثالثاً. أهداف البحث: على وفق إطار مشكلة البحث، يتمثل الهدف الرئيس لهذا البحث في تشخيص علاقة الارتباط وتحديد الأثر بين قدرات تقانة المعلومات والاتصالات والبراعة التنظيمية على عينة من موظفي جامعة الحمدانية، وفي ضوء هذا الهدف يحاول البحث تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

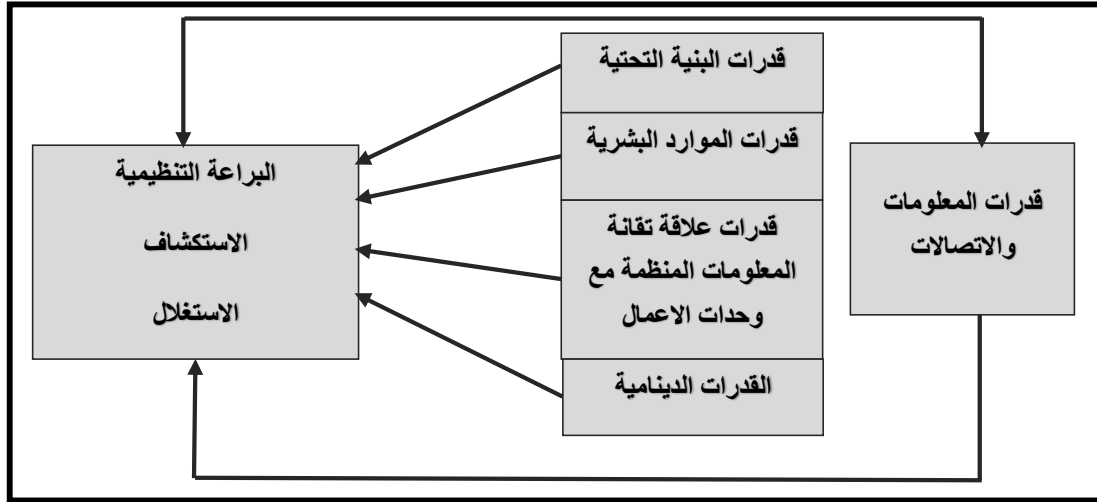
1. بيان مدى توافر أنواع قدرات تقانة المعلومات والاتصالات في المنظمة قيد الدراسة.

2. اختبار مدى التأثير وطبيعة الارتباط بين قدرات تقانة المعلومات والاتصالات والبراعة التنظيمية في المنظمة

3. التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات التي تخدم المنظمة المبحوثة.

رابعاً. **منهج البحث:** يتبع البحث الأسلوب الوصفي التحليلي من خلال تركيزه على النظرة الشمولية حسب استطلاع الآراء واقترانها بوصف الحالة وتحليلها واستخلاص النتائج إذ يستخدم الوصف في جمع البيانات والمعلومات المطلوبة ويستخدم التحليل لأغراض تحديد النتائج واختبار صحة الفرضيات من عدمها والمنبثقة من مخطط البحث الفرضي.

خامساً. **مخطط البحث الفرضي:** بعد الاطلاع على جوانب البحث وحسب تشخيص أسئلة البحث والمتضمنة دور قدرات تقانة المعلومات والاتصالات في تعزيز البراعة التنظيمية، فإن المخطط الفرضي يتكون من متغيرين رئيسيين وهم: قدرات تقانة المعلومات والاتصالات كمتغير مستقل والذي يمثل امكانات لتحقيق الانسجام والتكامل بين مستويات والوحدات التنظيمية لتبادل المعلومات وتحسين الاتصالات في المنظمة ويتكون من الأنواع الآتية (قدرات البنية التحتية، قدرات الموارد البشرية، قدرات علاقة تقانة المعلومات المنظمة مع وحدات الأعمال، القدرات الدينامية) والمتغير الثاني البراعة التنظيمية وهو المتغير التابع يمثل القدرة على تنفيذ الابداع من خلال تخصيص الموارد لاستكشاف فرص جديدة واستغلال الزمن في ظل التغييرات البيئية ويوضح الشكل (1) مخطط البحث الفرضي.



شكل (1): مخطط البحث الفرضي

المصدر: من اعداد الباحثين.

سادساً. **فرضيات البحث:** من أجل تحقيق أهداف البحث والاجابة عن أسئلته تم بناء مجموعة من الفرضيات التي من شأنها أن تعالج مشكلة البحث:

1. **الفرضية الأولى:** توجد علاقة ارتباط معنوية بين قدرات تقانة المعلومات والاتصالات والبراعة التنظيمية.

2. **الفرضية الثانية:** يوجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لقدرات تقانة المعلومات والاتصالات في البراعة التنظيمية، وتنفرد منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- ❖ يوجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لقدرات البنية التحتية في البراعة التنظيمية.
- ❖ يوجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لقدرات الموارد البشرية في البراعة التنظيمية.
- ❖ يوجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لقدرات علاقة تقانة المعلومات المنظمة مع وحدات الأعمال في البراعة التنظيمية.
- ❖ يوجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لقدرات الدينامية في البراعة التنظيمية.

سابعاً. أسلوب جمع البيانات:

1. الجانب النظري: اعتمد الباحثين على عدد من المصادر العربية والأجنبية من (الكتب، الرسائل والأطاريح الجامعية، المؤتمرات والدوريات) فضلاً عن مصادر الانترنت.
2. الجانب الميداني: تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة رئيسة في جمع البيانات وتشخيص وقياس قدرات تقانة المعلومات والاتصالات ودورها في تعزيز البراعة التنظيمية وتم اعتماد برنامج (SPSS V26) لتحليل اجابات مجتمع الدراسة، إذ قسمت الاستمارة على ثلاثة اجزاء خصص الجزء الأول للمتغيرات الديموغرافية بالأفراد المبحوثين، أما الجزء الثاني تضمن المؤشرات التي تقيس قدرات تقانة المعلومات والاتصالات، اما الجزء الثالث فقد شمل مؤشرات براعة التنظيمية وقد استخدم مقياس ليكرت الثلاثي والمرتب بالتدرج (اتفق، محايد، لا اتفق) ذات الأوزان (3، 2، 1)، وسيتم توزيع (80) استمارة لعينة من موظفي جامعة الحمدانية.

ثامناً. الأساليب الاحصائية:

1. التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف وتشخيص متغيرات البحث الرئيسية
2. معامل الارتباط البسيط لقياس علاقة الارتباط بين متغيرات البحث
3. الانحدار الخطي البسيط وتحليل التباين لقياس علاقة التأثير المعنوي للمتغير المستقل (قدرات تقانة المعلومات والاتصالات) في المتغير المعتمد (البراعة التنظيمية).

تاسعاً. حدود البحث:

1. الحدود المكانية: تم اختيار موظفي جامعة الحمدانية كميدان لتطبيق البحث
2. الحدود الزمانية: للفترة من 2023/12/20 ولغاية 2024/4/20
3. الحدود البشرية: تمثلت عينة البحث بعدد من موظفي جامعة الحمدانية والتي يبلغ عددهم (80)

المبحث الثاني: تقانة المعلومات والاتصالات

أولاً. مفهوم تقانة المعلومات والاتصالات: لغرض إعطاء صورة أدق عن تقانة المعلومات والاتصالات من الضروري التطرق لمفاهيم تقانة المعلومات والاتصالات وكما موضح بالجدول الآتي:

جدول (1): مفهوم تقانة المعلومات والاتصالات من قبل بعض الباحثين

ت	الباحث	التعريف
	(Zhang and Liu, 2015: 12)	تنسيق العمل بين الأقسام داخل المنظمات
	(Higón et al., 2017: 85)	إنشاء أنظمة نقل أكثر صداقة للبيئة، ومجتمعات أكثر ذكاءً، ومؤسسات أكثر كفاءة في استخدام الطاقة
	(Ezeani & Falade, 2018: 165-166)	وصف القوة والاستخدام المتباين لأجهزة الكمبيوتر والاتصالات لتبادل البيانات والمعلومات الذي يتضمن معالجة البيانات وتخزينها واختيارها وتحويلها ونشرها عبر الصوت، معلومات مصورة وعددية ورمزية

التعريف	الباحث	ت
إزالة الطابع المادي اي تقليل الاعتماد على الورق من خلال الكتب الإلكترونية والبريد الإلكتروني.	(Ozcan & Apergis, 2018: 417)	
تحسين مسارات وتدفقات حركة مرور البيانات والمعلومات لتقليل مستويات الاجهاد وخفض استهلاك الطاقة تدريجياً فضلاً عن، تستخدم الشبكات والبرامجيات ذكية ذات طاقة أقل واداء اعلى	(Chatti & Majeed, 2022: 265)	

المصدر: الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر المذكورة أعلاه.

من خلال الجدول أعلاه يمكن القول بأن قدرات تقانة المعلومات والاتصالات هي عملية تسهيل تبادل المعلومات بين أقسام ووحدات المنظمة من خلال اعتماد على منظومة برمجية تقلل من الاعتماد على الطرق التقليدية الورقية.

ثانياً. أهمية تقانة المعلومات والاتصالات: تكمن أهمية تقانة المعلومات والاتصالات بالآتي (Mathevula, 2015: 57) و (Rony, 2017: 26):

1. تقليل التكاليف وتمكين إجراء الأعمال بشكل إلكتروني، مما يوفر الجهد والتكاليف في تحقيق أهداف المنظمة.
 2. جمع وتحليل كميات كبيرة من المعلومات، مع استخدام وسائط الحفظ الإلكترونية، مما يساهم في تخزين واسترجاع المعلومات بكفاءة.
 3. تقليل الاعتماد على الموارد البشرية من خلال التشغيل المؤتمت، مما يؤدي إلى تحسين هيكل التنظيم وفعالية العمل.
 4. تمكين المنظمات من التكيف مع التطورات في البيئة، مما يساهم في تحقيق الميزة التنافسية.
 5. توفير أدوات فعالة للمديرين لإجراء تغييرات داخل المنظمة، بما في ذلك تحليل البيانات وتحويلها إلى معلومات قيمة، وتقليل وقت المعاملات وجهد العاملين
- ثالثاً. أنواع قدرات تقانة المعلومات:** يمكن تحديد أنواع قدرات تقانة المعلومات في المنظمات بأربعة أنواع رئيسية والتي أتفق عليها كل من الباحثين وعلى النحو الآتي (Adel & Abdullah, 2022: 8-9):
1. قدرات البنية التحتية لتقانة المعلومات: تعرف البنية التحتية لتقنية المعلومات بأنها قاعدة مشتركة لتوصيل وربط المعلومات، والمورد الرئيس للأعمال واكتساب مزايا تنافسية طويلة الأجل. فضلاً عن توفير دعم معلوماتي سريع للمنظمة للاستجابة للتغيرات الديناميكية في بيئة العمل ذات التعقيدات المتنامية. تُعد من أهم ركائز قدرات تقانة المعلومات في إذ إن المنظمات التي لا تمتلك بنية تحتية متكاملة لا تمتلك القدرة على المواجهة والمنافسة، لذا تعد هذه البنية من أحد أهم الموارد الاستراتيجية للمنظمات والتي تتيح لها التميز عن المنافسين، وتشمل قدرات البنية التحتية لتقنية المعلومات كل ما تحتويه من تقانات مادية وبرمجية وشبكات اتصالات.
 2. قدرات الموارد البشرية لتقانة المعلومات: تُعد الموارد البشرية من الموارد بالغة الأهمية في المجالات كافة وفي مجال تقانة المعلومات خاصةً، إذ تعد مهارة العاملين في مجالات تحليل الانظمة والبرمجيات وادارة قواعد البيانات من أهم القدرات لتقانة المعلومات، كونها تعتمد على مهارة

الفرد في التوظيف والتشغيل والتطوير لاستخدامها بأفضل طريقة لذا أصبحت مهارات الموارد البشرية المتخصصة بالتقانة ذات أهمية توازي أهمية تقانة المعلومات ذاتها، وتقسّم المهارات التي تجعل من الفرد التقني أحد قدرات تقنية المعلومات في المنظمات على مهارة فنية وإدارية وأعمال وتفاعلية وتم التأكيد على أهمية هذا النوع من القدرات لتقانة المعلومات لأنها الأداة التي يمكن للمنظمة عبر استخدامها تحقيق القيمة المضافة.

3. قدرات علاقة تقانة المعلومات تتجسد بالعلاقة بين تقانة المعلومات في المنظمات وباقي وحدات الأعمال لتحقيق التكامل فيما بينهم، فضلاً عن التشارك في المعارف والمسؤوليات والمخاطرة والتعاون بغرض انتاج تطبيقات فاعلة وتوفير قدرات للمنظمات تتيح لها مواجهة التغييرات في البيئة المحيطة ولقد أشار إلى أن هذه القدرة تمثل قدرة فريق تقنية المعلومات في المنظمة على معرفة وفهم احتياجات الأعمال وتكوين الشراكات القوية مع مجاميع الأعمال في المنظمة للعمل معاً في تلبية واستثمار الفرص الجديدة للأعمال.

4. القدرات الدينامية لتقانة المعلومات: تسعى منظمات الأعمال إلى تحقيق الفوز في السباق التنافسي على مثيلاتها من المنظمات في البيئة متسارعة التغيير، لذا تعمل على امتلاك قدرات دينامية لتقنية المعلومات والتي تساعد في تفادي تهديدات ومخاطر البيئة المحيطة، فضلاً عن محاولة استثمار ما متاح من فرص بيئية متنامية والتي تنشأ من الطبيعة الدينامية لكلاً من تقانة المعلومات وبيئة العمل التنافسية كما تتمثل القدرات الدينامية لتقانة المعلومات بقدرة المنظمات على توليد قدرات فائقة عبر اعادة الترتيب لمواردها الداخلية والخارجية وتكاملها مع بعضها البعض وبالاستناد إلى تقانة المعلومات، إذ يمكن من خلال القدرات الدينامية للمنظمة مواجهة تغييرات وتهديدات البيئة المحيطة واستغلال الفرص المتاحة للمنظمة.

رابعاً. منافع استخدام قدرات المعلومات في المنظمات: تبرز فوائد استخدام قدرات المعلومات في المنظمات كالاتي (Witten et al., 2017: 171-184):

1. الوجودية: تتيح قدرات تقانة المعلومات وجود وتوافر المعلومات في جميع أنحاء المنظمة، دون التقيد بمواقع محددة.
2. تحسين الوظائف الداخلية في المنظمة: تسهم قدرات تقانة المعلومات في تحسين جميع وظائف المنظمة الاستراتيجية، مثل الرقابة على الخطط وآليات التوظيف وبرامج الموارد البشرية، فضلاً عن المجالات المالية والمحاسبية.
3. تشجيع الابتكار والتجديد: تُشجع قدرات تقانة المعلومات على الإبداع والتجديد من خلال توفير المعلومات اللازمة وتكاملها مع استراتيجية المنظمة.
4. تحقيق الميزة التنافسية: تساهم قدرات تقانة المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات من خلال مزاياها في تحليل الأسواق والتوسع العالمي.
5. الخدمات المساندة: تقدم قدرات تقانة المعلومات فوائد فرعية مساندة، مثل إمكانية التصميم عبر الحاسوب وقدرة إدارة الاستثمارات بشكل فعال.
6. تطوير مجالات التعليم والتدريب: تُخفض التكاليف التدريبية والمخاطر المصاحبة للموارد البشرية من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال التعليم والتدريب.
7. الاعتمادية: تُمكن تكنولوجيا قدرات تقانة المنظمات من فحص وتحليل وضعها الحالي والتنبؤ بالأحداث المستقبلية، مما يعزز فهمها لقوتها وضعفها وتحدياتها وفرصها.

خامساً. **مرتكزات تقانة المعلومات والاتصالات:** تشهد تقانة المعلومات والاتصالات تطوراً سريعاً في

اتجاهات متعددة، وفيما يأتي استعراض لأهم هذه الاتجاهات (M. Xu, et al., 2019: 14-20):

1. إنترنت الأشياء: يوفر إنترنت الأشياء بنية أساسية عالمية لربط الأشياء المادية والافتراضية. يتضمن نظاماً يتألف من أجهزة حاسوب مترابطة وآلات ميكانيكية ورقمية وأشياء، مما يمنحها القدرة على نقل البيانات عبر الشبكة دون تدخل إنسان.

2. القياسات الحيوية: تُستخدم لتحديد الهوية باستخدام القياس والتحليل الإحصائي للخصائص الجسدية والسلوكية، مما يمكن من تحديد هوية الأفراد بدقة.

3. الحوسبة الكمية: تعتمد على مبادئ الميكانيكا الكمية لمعالجة المعلومات بشكل شامل ودقيق وسريع باستخدام أجهزة الحاسب الكمية.

4. الطائرات بدون طيار: تنقسم على فئتين، الأولى ذاتية التحكم بالكامل، والثانية تحكم عن بُعد، مما يسهم في تنوع استخداماتها وفعاليتها.

5. الأتمتة أو عمليات الآلة: تستخدم البرمجيات لأتمتة العمليات التجارية وأداء مهام متعددة تلقائياً.

6. تعلم الآلة: يمنح أنظمة الحاسوب القدرة على التعلم التدريجي من البيانات، إذ يتم برمجتها لاكتساب مهارات وفهم جديدة من خلال استكشاف الأنماط في البيانات.

7. تحليل البيانات الكبيرة: يتضمن فحص وتحليل مجموعات ضخمة من البيانات، مما يسهم في تحسين القرارات في مجالات مثل الرعاية الصحية والأعمال التجارية.

8. سلسلة الكتل: تمثل معلومات رقمية مخزنة في كتلة بيانات في قاعدة بيانات عامة، مما يزيد من شمولية وأمان تداول المعلومات.

9. الواقع الافتراضي: محاكاة حاسوبية تفاعلية تسمح للمستخدم بالاندماج في بيئة افتراضية والتفاعل معها.

10. الواقع المعزز: تجمع بين المعلومات الافتراضية والعالم الحقيقي، مما يتيح تطبيق المعلومات الرقمية على الواقع.

11. الطباعة ثلاثية الأبعاد: عملية إنشاء كائنات مادية ثلاثية الأبعاد من تصميمات رقمية، مما يسهم في تصنيع الأشياء بدقة وفعالية.

المبحث الثالث: البراعة التنظيمية

أولاً. **مفهوم البراعة التنظيمية:** لغرض إعطاء صورة ادق عن البراعة التنظيمية من الضروري التطرق لمفاهيم البراعة التنظيمية كما في الجدول الآتي:

جدول (2): مفهوم البراعة التنظيمية من قبل بعض الباحثين

ت	الباحث	التعريف
	Hameed, 2021: 48	قدرة المنظمة على تلبية الطلبات المتزامنة والمتضاربة وإدارتها اعتماداً على مستوى قيادات القدرات الادارية بالشكل الذي يحقق التوازن بين النشاطين الاستكشاف والاستغلال من خلال استغلال كفاءاتها واستكشاف فرص جديدة بطريقة متوازية.
	Amaree, 2022: 71	انعكاس لقدرة المنظمة على السعي بشكل متزامن ومستمر الى تحقيق الاهداف المتباينة، وحياناً المتضاربة

ت	الباحث	التعريف
	Al-Ghanay, 2022: 87	قابلية المنظمة على ادارة الأنشطة ذات العلاقة باستثمار مقدرتها الحالية بهدف خلق قيمة للمنظمة على الامد القريب، واستكشاف الفرص الجديدة لضمان بقائها واستمرارها على الامد البعيد بطريقة متزامنة.
	Al-Malikiya & Al-Habshiya , 2023: 193	قدرة المنظمة للاندماج في وقت واحد بأستغلال القدرات التنظيمية الحالية واستكشاف الفرص المستقبلية، والاستغلال معني بالصقل والكفاءة والاختيار والتنفيذ بينما يتعلق الاستكشاف بالبحث والتباين والتجريب.
	Shamees, 2023: 314	تنظيم متداخل ومتكامل بين مختلف المستويات التنظيمية والتي تسعى للتنقيب المستمر للأنشطة الجديدة ومحاولة استكشاف افضلها من جهة، ومن جهة الاخرى استغلال الموارد والكفاءات المتاحة للمنظمة للحفاظ على جودة العمليات وتطبيق افضل الافكار واستكشافها.

المصدر: الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر المذكورة اعلاه

من خلال الجدول أعلاه يمكن القول بأن البراعة التنظيمية هي قابلية المنظمة على تغيير هياكل اقسامها من خلال عملياتها والنتيجة من متابعة تحدياتها المستمرة وتحقيق التوازن بين استراتيجيات الاستثمار التي تمثل الابداع التراكمي تحسن من المنتجات واستراتيجية الاستكشاف التي تسعى إلى ادخال نماذج جديدة لمنتجات في السوق.

ثانياً. خصائص البراعة التنظيمية: تكمن خصائص البراعة التنظيمية بالآتي (Maraee & Al-Shaher, 2022: 234):

1. الإدراك: وهو القدرة على تحديد الفرص والتهديدات التي تستلزم القيام بأجراء مسح للبيئة الخارجية والبحث والاستكشاف، ومن ثم إدراك الفرص الجديدة، أي إن المنظمات المدركة للفرص تمتلك آليات تطبق ما تتطلبه البيئة الخارجية منها، وبالسرع المطلوبة.
2. الاستثمار: قدرة المنظمة على اقتناص الفرص الجديدة، فبغياي الإدراك لا تستطيع استثمار الفرص، وهذا الأمر يتطلب تعاون بين فريق الإدارة العليا لتقادي القرارات الخاطئة وترتيب أنموذج العمل واستراتيجيته.
3. إعادة التشكيل: إن مفتاح نمو المنظمات يتمثل في امكانية على إعادة توحيد الهياكل التنظيمية وتشكيلها، وتشكيل الموارد، وهذه المهمة كبيرة، وتتطلب موارد ذات كفاءة عالية.
4. البراعة التنظيمية من منظور استراتيجي: تتميز بتحسن وتطوير الاستراتيجيات المتبعة، التكيف مع الاضطرابات البيئية، مواءمة الأنشطة عبر مختلف المستويات التنظيمية.
5. البراعة التنظيمية بالتركيز على مضايمينها: تتضمن استكشاف المعرفة واستغلالها، وتجنب حالات الفشل، والتعلم من الأخطاء، إجراء تغييرات جذرية وروتينية داخل المنظمة للمحافظة على رؤية المنظمة.
6. قابلية المنظمة على اقتناص الفرص الجديدة: إذ يمثل تنفيذاً للبصيرة الاستراتيجية، والتي تؤدي إلى العمل الاستراتيجي في ظل شروط مؤكدة، مبادرات الأفراد واغتنامهم للفرص التي تتعدى وظائفهم

والمهام المناطة بهم حالياً، وإيجاد وعي ذاتي يدفعهم لاغتنام الفرص حتى وإن لم يكن هنالك دعم من الإدارة العليا.

ثالثاً. **أبعاد البراعة التنظيمية:** لأجل قياس البراعة التنظيمية لابد من الاعتماد على مجموعة من الأبعاد وهي (Al-Jaria & Al-Ashmawy, 2023: 661-662):

1. **الاستغلال (Exploitation):** من خلال استغلال امكانيات المنظمة الحالية واشباع حاجات المستفيدين والأسواق الحالية ويهدف إلى تحسين العمليات والمخرجات، وقد يطلق عليه الاستثمار الأمثل للفرص يشمل جميع الفرص الموجودة داخل بيئة عمل المنظمة، والتي تمثل احتمالات نموها وحصولها على ميزة تنافسية مستدامة أو على الأقل استثمارها بعض هذه الفرص في إيجاد مستفيدين جدد، التوسع في السوق من خلال السلع والخدمات الموجودة وطرح منتجات جديدة، التنويع في السلع والخدمات والتقانات الجديدة التي من شأنها ان ترفع الانتاجية أو تزيد من الجودة.
 2. **الاستكشاف (Exploration):** البحث عن الامكانيات، الفرص الجديدة، المستفيدين الجدد، دخول اسواق جديدة من خلال التغيير الجذري يعتمد على تطوير عمليات المنتجات الجديدة واستعداد المنظمة للتكيف مع الأسواق المتقلبة بما يؤدي إلى ظهور مستفيدين وأسواق جديدة فضلاً عن قدرتها على خلق قنوات توزيع جديدة، ويرتبط هذا الاستكشاف بمصطلحات المخاطرة، التجريب، التشغيل، المرونة والاكتشافات الابتكارية ويشير إلى التعلم المكتسب بالعمليات والاختلافات المنسقة والتجارب المخطط لها. كما يرتبط بالابتكارات الجذرية التي صممت لتلبية احتياجات المستفيدين أو الأسواق الناشئة، وهذه الابتكارات تقدم نماذج جديدة وخلق فروع جديدة وتطوير قنوات التوزيع فضلاً عن توفير أنظمة استكشاف تضمن التحول إلى المسار التكنولوجي مختلف وتبني ابتكارات جذرية.
- رابعاً. **عوامل نجاح البراعة التنظيمية:** يمكن بيان أهم عوامل نجاح البراعة التنظيمية حسب (Abdel-Maksoud, 2023: 619):

1. وضوح الهدف الاستراتيجي الذي يبرر من الناحية الفكرية أهمية كلا من الاستكشاف والاستثمار.
2. تحديد الهوية المشتركة عن طريق توضيح الرؤية والقيم المشتركة عبر الوحدات الاستكشافية والاستثمارية.
3. امتلاك الفريق الأقدم ذو خبرة لوحدات استراتيجية استكشافية واستثمارية واضحة ومتوازنة لها المقدرة على التعامل مع التغييرات التي تحصل في البيئة الخارجية
4. الامكانية التي تمتلكها القيادة العليا للتحمل وحل الصراعات.
5. التفريق بين الوحدات الاستكشافية والاستثمارية اذ تستهدف كل وحدة (عمل معين، هيكل، عملية، ثقافة، أنظمة) خاصة بها بحيث تستفيد من الموجودات التنظيمية كافة.

المبحث الرابع: الجانب العملي

أولاً. **وصف عينة البحث:** يمكن وصف عينة البحث من خلال البيانات التي تم جمعها من الاستبانة التي وزعت على عينة من المبحوثين الذي بلغ عددهم (80) فرداً، والجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد العينة على وفق المعلومات الشخصية.

جدول (3): توزيع أفراد العينة على وفق المعلومات الشخصية

ت	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
1	الجنس	ذكر	42	52.5%
		أنثى	38	47.5%
		المجموع	80	100%

ت	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
2	العمر	25 سنة فأقل	8	10%
		26-35 سنة	44	55%
		36-45 سنة	24	30%
		46 سنة فأكثر	4	5%
		المجموع	80	100%
3	التحصيل الدراسي	دبلوم	3	3.8%
		بكلوريوس	35	43.8%
		ماجستير	37	46.3%
		دكتوراة	5	6.3%
		المجموع	80	100%
4	مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	41	51.2%
		6-10 سنوات	35	43.8%
		11-15 سنة	4	5%
		أكثر من 16 سنة	0	0%
		المجموع	80	100%
5	الموقع الوظيفي	رئيس قسم	4	5%
		مسؤول شعبة	39	48.8%
		مسؤول وحدة	15	18.8%
		موظف	22	27.5%
		المجموع	80	100%

المصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

نلاحظ من الجدول رقم (3) بالنسبة للخاصية ذات التسلسل (1) وهي الجنس أن عدد الذكور بلغ (42) والتي شكلت نسبة (52.5%)، فيما بلغ عدد الإناث (38) والتي شكلت نسبة (47.5%) من عينة البحث مما يدلنا على أن أغلبية أفراد العينة من الذكور، وحسب الفئات العمرية تبين أن الأفراد المبحوثين من ذوي الفئة (26-35 سنة) هي التي كانت تحتل الحجم الأكبر من أفراد العينة إذ بلغ عددهم (44) وبنسبة (55%)، أما الفئة (46 سنة فأكثر) أحتلت النسبة الأقل وتدل هذه النتيجة الى ان غالبية افراد العينة هم من الفئات العمرية الوسطى الذين اكتسبوا قدرات تقانة المعلومات والاتصالات من خبرتهم في هذا المجال، كما أن نسبة الأفراد الذين لديهم مدة الخدمة (أقل من 5 سنوات) شكلت النسبة الأعلى من عينة البحث والبالغة (51,2%)، أما نسبة الأفراد ذات (6-10 سنوات) بلغت (43,8%) والأفراد ذو الخدمة (11-15 سنة) بلغت (5%) مما يدلنا على أن أغلبية أفراد العينة من الذين لديهم مدة الخدمة (أقل من 5 سنوات)، كما تبين أن نسبة الأفراد الحاصلين على شهادة الماجستير هي التي شكلت أعلى نسبة من عينة البحث إذ بلغت نسبتهم (46,3%)، أما الافراد الحاصلين على شهادة الدكتوراة كانت نسبتهم (6,3%) وهي اقل نسبة وهذا يؤكد على ان أغلبية أفراد العينة من حملة الماجستير القادرين على الابداع ونتاج البراعة التنظيمية في منظماتهم، وحسب

الموقع الوظيفي تبين أن الأفراد الذين يشغلون منصب مسؤول الشعبة كانت تحتل النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث والبالغه (48,8%)، أما بالنسبة للأفراد الذين يشغلون منصب رئيس القسم فاحتلت النسبة الأقل وهذا يبين أن الفئة المستهدفة في هذا البحث هم من الذين يشغلون منصب مسؤول الشعبة ذوي الخبرة وهذا ما يعزز من النتائج التي توصل إليها البحث

ثانياً. وصف وتشخيص متغيرات البحث: تتناول هذه الفقرة وصف متغيرات البحث من خلال الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية وكالاتي:

1. **وصف وتشخيص متغيرات قدرات تقانة المعلومات والاتصالات:** من ملاحظة الجدول رقم (4) تبين أن نسبة الاتفاق بين أفراد العينة بلغت (42,39%) حول متغيرات قدرات تقانة المعلومات والاتصالات وبوسط حسابي (2.296)، أما عن المتغيرات التي تعزز من هذه النسبة كانت كل من (X7) والذي ينص على (توفر المنظمة واجهة الكترونية تعريفية لدى مختلف الاطراف)، إذ جاء بوسط حسابي مقداره (2.479) وانحراف معياري قدرة (0.573)، و (X8) والذي ينص على (توفر المنظمة نظم حماية متطورة لمعلومات المنظمة وأقسامها)، إذ جاء بوسط حسابي مقداره (2.450) وانحراف معياري قدرة (0.614)، و (X2) والذي ينص على (تنجز المنظمة مختلف عملياتها بالاعتماد على قواعد بياناتها الحالية)، إذ جاء بوسط حسابي مقداره (2.390) وانحراف معياري قدرة (0.668)، و (X1) والذي ينص على (تستحدث المنظمة البرمجيات بشكل مستمر لمواكبة التطور)، إذ جاء بوسط حسابي مقداره (2.389) وانحراف معياري قدرة (0.628)، في حين تبين من الجدول رقم (4) بأن نسبة عدم الاتفاق بين أفراد العينة حول متغيرات قدرات تقانة المعلومات والاتصالات بلغت (16,37%) وهي نسبة ضعيفة وبشكل عام يتبين مستوى قدرات تقانة المعلومات والاتصالات في المنظمة كانت مرتفعة

جدول (4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لمتغيرات قدرات تقانة المعلومات والاتصالات

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق		محايد		موافق		العبارات
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
أولاً: قدرات البنية التحتية								
0.628	2.389	7.5	6	45	36	47.5	38	X1
0.668	2.390	10	8	40	32	50	40	X2
0.656	2.23	12.5	10	52.5	42	35	28	X3
ثانياً: قدرات الموارد البشرية								
0.689	2.26	13.8	11	46.3	37	40	32	X4
0.701	2.20	16.3	13	47.5	38	36.3	29	X5
0.715	2.29	15	12	41.3	33	43.8	35	X6
ثالثاً: قدرات علاقة تقانة المعلومات المنظمة مع وحدات الاعمال								
0.573	2.479	3.8	3	45	36	51.2	41	X7
0.614	2.450	42.5	34	42.5	34	51.2	41	X8
0.746	2.23	18.8	15	40	32	41.3	33	X9

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق		محايد		موافق		العبارات
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
رابعاً: قدرات الدينامية								
0.738	2.25	17.5	14	40	32	42.5	34	X10
0.759	2.08	25	20	42.5	34	32.5	26	X11
0.679	2.24	13.8	11	48.8	39	37.5	30	X12
0,680	2,343	%16,37		%44,28		%42,39		المعدل الكلي

المصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

2. وصف وتشخيص البراعة التنظيمية: من ملاحظة الجدول رقم (5) تبين أن نسبة الاتفاق بين أفراد العينة بلغت (42,26%) حول متغيرات البراعة التنظيمية وبوسط حسابي (2,308)، أما عن المتغيرات التي تعزز من هذه النسبة كانت كل من (Y22) والذي ينص على (تسهل المنظمة التواصل مع موظفين من جامعات أخرى للحصول على أفكار ومعارف جديدة)، إذ جاء بوسط حسابي مقداره (2.552) وبانحراف معياري قدرة (0.525)، و(Y20) والذي ينص على (تقوم المنظمة بإجراء دورات تدريبية واعلام الموظفين بكل ما هو جديد في مجال تخصصهم)، إذ جاء بوسط حسابي مقداره (2.361) وبانحراف معياري قدرة (0.641)، و(Y10) والذي ينص على (تشجيع المنظمة على التنبؤ بالمشكلات بهدف تجنبها باستخدام تقانة المعلومات والاتصالات المناسبة)، إذ جاء بوسط حسابي مقداره (2.452) وبانحراف معياري قدرة (0.587)، و(Y8) والذي ينص على (تملك المنظمة القدرة على الاستجابة السريعة لكافة التغيرات البيئية والتكيف معها باستمرار)، إذ جاء بوسط حسابي مقداره (2.333) وبانحراف معياري قدرة (0.652).

في حين تبين من الجدول رقم (4) بأن نسبة عدم الاتفاق بين أفراد العينة حول متغيرات البراعة التنظيمية بلغت (12,28%) وهي نسبة ضعيفة. وبشكل عام يتبين مستوى براعة استكشاف الفرص المتاحة واستغلالها في المنظمة كانت مرتفعة

جدول (5): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لمتغيرات البراعة التنظيمية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق		محايد		موافق		العبارات
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
0.651	2.262	11.3	9	51.2	41	37.5	30	Y1
0.753	2.212	20	16	40	32	40	32	Y2
0.707	2.261	15	12	43.8	35	41.3	33	Y3
0.754	2.162	21.3	17	41.3	33	37.5	30	Y4
0.731	2.191	18.8	15	43.8	35	37.5	30	Y5
0.666	2.295	11.3	9	48.8	39	40	32	Y6
0.641	2.361	8.8	7	46.3	37	45	36	Y7
0.652	2.333	10	8	47.5	38	42.5	34	Y8
0.525	2.552	1.3	1	42.5	34	56.3	45	Y9
0.587	2.452	5	4	50	40	45	36	Y10
0,666	2,308	%12,28		%45,52		%42,26		المعدل الكلي

المصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

ثالثاً. اختبار الفرضيات: لأجل تحليل نموذج البحث واختبار الفرضيات وطبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث فقد تم تقسيم هذه الفقرة على ما يأتي:

1. تحليل علاقة الارتباط بين قدرات تقانة المعلومات والاتصالات والبراعة التنظيمية: تركز هذه الفقرة على اختبار الفرضية الأولى والتي تنص على أنه (يوجد علاقة ارتباط معنوية بين قدرات تقانة المعلومات والاتصالات والبراعة التنظيمية)، إذ يشير الجدول رقم (6) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية وقوية بين المتغيرين إذ بلغت قيمه معامل الارتباط (0,618) عند مستوى معنوية (0,05) وبلغت القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أقل من (0,05)، وهذا يقودنا إلى قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي نصها (توجد علاقة ارتباط معنوية بين قدرات تقانة المعلومات والاتصالات والبراعة التنظيمية) وعدم التطرق للصفرية وكما موضح بالجدول الآتي:

جدول (6): نتائج علاقة الارتباط بين قدرات تقانة المعلومات والاتصالات والبراعة التنظيمية

المتغير المستقل	المتغير المعتمد
البراعة التنظيمية (Y1-Y10)	0,618
مستوى المعنوية (0.05)	P-value = (0.000)
مصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)	

N=80

P-value = (0.000)

مستوى المعنوية (0.05)

مصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

2. تحليل تأثير قدرات تقانة المعلومات والاتصالات في البراعة التنظيمية:

جدول (7): تأثير قدرات تقانة المعلومات والاتصالات في البراعة التنظيمية

تحليل الانحدار						
Regression analysis						
المتغير التابع / البراعة التنظيمية						
المعنوية P-value	قيمة (t _{cal}) المحسوبة	معامل التحديد R-squared	تحليل التباين ANOVA FCal (P-value)	الخطأ المعياري للمعاملات Se(B)	المعاملات coefficients B	المتغير المستقل
(0.000)	6.948 (t _{tab} =2.379)	0.38	48.269 (0,000)	0.089	0,622	اجمالي قدرات تقانة المعلومات والاتصالات
(0.000)	4.362 (t _{tab} =2.379)	0,196	19.027 (0,000)	0.302	1.316	قدرات البنية التحتية
(0.000)	3,846 (t _{tab} =2.379)	0,159	14,791 (0,000)	0.326	1,252	قدرات الموارد البشرية
(0.000)	4,388 (t _{tab} =2.379)	0,198	19,253 (0,000)	0,357	1,564	قدرات علاقة تقانة المعلومات مع الوحدات الادارية
(0.000)	5,563 (t _{tab} =2.379)	0,284	30,951 (0,000)	0,241	1,340	القدرات الدينامية

n=80

df: (1,78)

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يؤشر الجدول رقم (7) إلى وصف نتائج تحليل تأثير بين متغيرات البحث وكما يأتي:

أولاً. تحليل تأثير بين قدرات تقانة المعلومات والاتصالات في البراعة التنظيمية:

أ. تشير نتيجة تحليل التباين (ANOVA) أن نموذج تأثير قدرات تقانة المعلومات والاتصالات في تعزيز البراعة التنظيمية هو نموذج ذو دلالة احصائية وذلك بدلالة القيمة الاحتمالية (P-value) المرافقة لاختبار (F) والتي ظهرت مساوية الى (0,000) وهي أقل من (0,05).

ب. هناك تأثير طردي لقدرات تقانة المعلومات والاتصالات في البراعة التنظيمية وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار لاجمالي قدرات تقانة المعلومات والاتصالات والتي ظهرت قيمته مساوية إلى (0,622) وهذا التأثير ذو دلالة احصائية استناداً إلى القيمة الاحتمالية (P-value) والتي ظهرت مساوية إلى (0,000) وهي أقل من (0,05)، ويؤكد نفس قيمة (tcal) المحسوبة والتي بلغت (6.948) وهي أكبر من قيمة (tcal) الجدولية والبالغة (2,379).

ج. تبين أن قيمة معامل التحديد (R-squared) لأجمالي قدرات تقانة المعلومات والاتصالات هو (0,38) وهذا يعني أن نسبة (38%) من التغيرات الحاصلة في (البراعة التنظيمية) سببه تغير (تقانة المعلومات والاتصالات) وإن نسبة (62%) المتبقية من تلك التغيرات تعزى إلى متغيرات اخرى لم تضمن في نموذج الانحدار.

ثانياً. تحليل تأثير بين مؤشرات قدرات تقانة المعلومات والاتصالات في البراعة التنظيمية: تبين النتائج الواردة في الجدول رقم (7) أن النسب قدرات (البنية التحتية، الموارد البشرية، علاقة تقانة المعلومات مع الوحدات الادارية، الدينامية) التي يوضحها معامل التحديد والبالغة على التوالي (0,196)، (0,159)، (0,198)، (0,284) أنها مسؤولة عن التغيرات التي تحدث في البراعة التنظيمية، وتنسجم هذه النسب التي يوضحها معامل التحديد مع قيم F المحسوبة والبالغة على التوالي (19,027)، (14,791)، (19,253)، (30,951) استناداً إلى القيمة الاحتمالية (P-value) والتي ظهرت مساوية الى (0,000) وهي أقل من (0,05) والتي تعكس تأثيراً معنوياً لأنواع قدرات تقانة المعلومات والاتصالات في البراعة التنظيمية، ومن خلال معاينة قيم (B) والبالغة (1,316)، (1,252)، (1,564)، (1,340) يعني أن تغير قدرات تقانة المعلومات والاتصالات وحدة واحدة سيتبعه تغير في البراعة التنظيمية، مثلاً قدرات البنية التحتية بمقدار (1,31) أي ما يقارب 13% وهذا يقودنا إلى قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على انه (يوجد تأثير بين قدرات تقانة المعلومات والاتصالات والبراعة التنظيمية). ورفض الفرضية البديلة.

المبحث الخامس: الاستنتاجات والمقترحات

سيتم التطرق في هذا المحور إلى أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها بعد تحليل البيانات والتوصل إلى النتائج، وتقديم بعض المقترحات المناسبة التي يمكن أخذها بنظر الاعتبار.

أولاً. الاستنتاجات: يمكن استعراض أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها في هذه الفقرة وهي:

1. اوضحت نتائج علاقة الارتباط لمتغيرات البحث أن هناك علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة معنوية من خلال قيم معامل الارتباط والذي بلغ (0,618) وعند مستوى معنوي (0,05) وهذا يدل على أنه عامل إيجابي لقدرات تقانة المعلومات والاتصالات بسبب ارتفاع معامل الارتباط.
2. تؤكد النتائج على وجود أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام الادارة الالكترونية في السمعة المنظمة وبمعامل الانحدار (0,622) وبدلالة قيمة T المحسوبة (6,948) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3,379) وعند مستوى معنوية (0,05).

3. أوضحت نتائج وصف وتحليل عينة مجتمع الدراسة حسب التحصيل الدراسي أن النسبة الأكبر من الأفراد المبحوثين كانوا من حملة الماجستير وبمقدار (3,46%)، وذلك لارتفاع نسبة الاتفاق للأفراد الذين يحملون شهادة الماجستير.
 4. تبين أن دور قدرات تقانة المعلومات والاتصالات يعد أسلوباً ذكياً وحديثاً لتحسين البراعة التنظيمية من خلال الاستكشاف والاستغلال والذي يعتمد على الحواسيب الإلكترونية والتقانات المتطورة
 5. استخدام الموظفين لبعض البرامج المتوفرة يتم باجتهاد شخصي وبدون وجود دورات تدريبية لمساعدتهم وتنمية قدراتهم.
 6. وجود ضعف في التدريب وكيفية توظيف قدرات تقانة المعلومات والاتصالات في مجال إدارة المنظمات.
- ثانياً المقترحات:** بعد التعرف على أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها يمكن تقديم المقترحات الآتية:
1. تحديد النظام المعلوماتي والتكنولوجي بكل ما هو جديد ومفيد للارتقاء بمستوى أفرادهم وتزويدهم بالمعلومات والمهارات الجديدة ليتمكنوا بالتواصل مع الأقسام المعنية للتكامل فيما بينهم.
 2. تدريب الموظفين على استخدام تقانة المعلومات والاتصالات بالاستفادة من قدراتها لتعزيز البراعة التنظيمية من خلال تزويد المنظمة بكافة أقسامها وتشكيلاتها بالتجهيزات والبرامجيات اللازمة لذلك.
 3. التأكيد على ضرورة اهتمام المنظمة بالبحوث بقدرات تقانة المعلومات والاتصالات والاعتماد عليها من أجل تطوير خدماتها باستمرار والقدرة على التكيف في بيئة عمل سريعة التغيير بهدف الوصول للبراعة التنظيمية.
 4. اتباع المنظمات لسياسة الباب المفتوح لأي موظف ممن لديه أفكار مبدعة باقتراحها وأخذها وبعين الاعتبار وتطبيقها حسب قدرات المنظمات، وإشراكه بالتقييم ووضع الخطط الاستراتيجية.
 5. التطبيق الواضح والفعال لقدرات تقانة المعلومات والاتصالات من خلال توفير البنية التحتية للمنظمة من أجهزة حاسوب وشبكات اتصالات وأجهزة عرض المناسبة وأفراد ذات مؤهلات عالية
 6. ضرورة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول قدرات تقانة المعلومات والاتصالات في المؤسسات الحكومية.

المصادر

1. Abdel-Maksoud, Hani Fathy Abdel-Latif, 2023, "The role of organizational dexterity in developing job outcomes / An applied study on employees of the Egyptian Post Authority in Menoufia Governorate", Journal of Contemporary Business Studies, Faculty of Commerce, Kafr El-Sheikh University, Volume 9, Issue 15, pp. 603-662.
2. Abo-taleb, S. A., & Elnagar, A. K. (2022). Linking between high-performance work practices (HPWPs) and organizational ambidexterity: An Empirical Study. Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City, 6(1/2), 93-107.
3. Adel Abdullah A. & Abdullah Abdul H. (2022), The Role of Information Technology Capabilities in achieving Organizational Success Exploratory Study at the Technical Institute – Mosul, 12(1)
4. Al-Ghanay, Misbah, Ahmoud Misbah, 2022, "The role of organizational dexterity and competitive advantage and its implications for learning organizations - a case study in the

- Libyan Post and Telecommunications Company", *Al-Qurtas Magazine*, Volume 12, Issue 5, pp. 77-106.
5. Al-Jaria, Hani Abdel-Moati Ahmed, Al-Ashmawy, Mahmoud Saeed Mohamed, 2023, "Inspirational leadership and its relationship to organizational dexterity to achieve excellence among heads of scientific departments in faculties of Al-Azhar University", *Journal of the Faculty of Education, Beni Youssef University*, Volume 20, Issue 116, pp. 629-717.
 6. Al-Malikiya, Aisha, Al-Habshiya, Radhia, 2023, "Organizational dexterity among principals of schools in grades (10-12) and its relationship to the organizational adaptation of teachers in the North Al-Sharqiyah Governorate in the Sultanate of Oman", *Arab Journal of Psychological Sciences and Education, Arab Organization for Education, Science and Arts, Egypt*, Volume 7, Issue 33, pp. 186-218.
 7. Amary, Samir 2022, "The role of diversity management practices in enhancing organizational dexterity - a case study of some private commercial banks in the state of M'Sila", *Journal of Strategy and Development - University of Skikda*, Volume 12, Issue 2, pp. 66-81.
 8. B. Ozcan, N. Apergis , The impact of internet use on air pollution: evidence from emerging countries , *Environ. Sci. Pollut. Control Ser.*, 25 (5) (2018)
 9. C. Zhang, C. Liu The impact of ICT industry on CO2 emissions: a regional analysis in China *Renew. Sustain. Energy Rev.*, 44 (2015).
 10. D.A. Higón, R. Gholami, F. Shirazi , ICT and environmental sustainability: a global perspective , *Telematics Inf.*, 34 (2017)
 11. Ezeani, N. S., & Falade, C. A. (2018). Information and communication technology (ICT): A veritable tool for national development. *Nigerian Journal of Business Education (NIGJBED)*, 5(2)
 12. Hameed, Athir, Mahdi, 2021, "The impact of strategic leadership on organizational dexterity - an analytical study of the opinions of a sample of leaders in the Iraqi Federal Police", Master's thesis, University of Karbala - College of Administration and Economics, Iraq.
 13. M. Xu, S. S. Gill, S. Tuli, et al. (2019), Transformative effects of IoT, Blockchain and Artificial Intelligence on cloud computing: Evolution, vision, trends and open challenges, s11846-021-00501-9
 14. Maraee, Mohamed Hussein, Al-Shaher, Ali Abdel Fattah, 2022, "The role of social technologies in enhancing organizational dexterity: A survey study in Asiaccell Telecommunications Company", *Journal of Business and Management Studies*, Volume 4, Issue 4, pp. 231-238.
 15. Mathevula, Mlunglisi Derick, (2015). The Effects of Information and Communication Technology (ICT) on Teaching and Management of Curriculum Related Activities: A Case of Secondary Schools in The Groot Letaba Circuit, Mopani District in The Limpopo Province, Master Thesis in Public Administration, University of Limpopo.
-

16. Rojo, A., Llorens-Montes, J. and Perez-Arostegui, M.N. (2016). The impact of ambidexterity on supply chain flexibility fit, *Supply Chain Management: An International Journal*, 21(4), 433-452.
17. Rony, Mahbubur Rahman, (2017). Information Communication ology to Support and Include Blind Students in a School for all: An Empirical Study of Teachers and Students Experiences with Inclusion and ICT Support to Blind Students, Master Thesis in Special Needs Education, Faculty of Education Sciences, University of Oslo
18. Shames, Muhammad Ahmad, 2023, "The Impact of Servant Leadership and Strategic Planning on Organizational Acuity when Mediating Talent Management: The Modified Model of the Leader's Creative Orientation / An Applied Study on Industrial Zone Companies in New Damietta City", *Raya Al-Dawla Journal of Commercial Sciences, Egypt*, Volume 2, Issue 7, pp. 296-370.
19. W. Chatti, M.T. Majeed, Investigating the links between ICTs, passenger transportation, and environmental sustainability, *Environ. Sci. Pollut. Control Ser.*, 29 (18) (2022)
20. Witten, I. H., Frank, E., Hall, M. A., and Pal, C. J. (2017), *Data Mining: Practical machine learning tools and techniques*, Cambridge (MA): Morgan Kauffman.