



درجة مساهمة القدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال
دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة

The Degree of Dynamic Capabilities Contribution to Improve Business Intelligence
Capabilities: An Applied Study in Palestinian Private Universities at Gaza Governorates

د. أمال عبد المجيد الحيلة

كلية فلسطين التقنية - فلسطين

amal_elhela@hotmail.com

أ. أحمد محمد طافش

محاضر بالجامعات الفلسطينية - فلسطين

ahmad.tafish@gmail.com

د. مروان وليد المصري

جامعة القدس المفتوحة - فلسطين

marwan8000@hotmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة توافر القدرات الديناميكية ودرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين، والكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر القدرات الديناميكية ودرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال، وتحديد أثر القدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي والارتباطي، والرجوع للأدبيات السابقة، تم بناء استبانة مكونة من (48) فقرة موزعة على (6) مجالات، هي: قدرة الاستشعار، وقدرة التعلم، وقدرة التكامل، وقدرة التنسيق، والقدرات المنظمية، والقدرات التقنية، وبعد التأكد من صدقها وثباتها، تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية من (94) موظفاً وموظفة، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة توافر القدرات الديناميكية كانت "كبيرة"، ودرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال "كبيرة" أيضاً، كذلك وجدت علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين القدرات الديناميكية وقدرات ذكاء الأعمال، كما وجد أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة.

الكلمات المفتاحية: القدرات الديناميكية، قدرات ذكاء الأعمال، محافظات غزة، الجامعات الفلسطينية.

Abstract:

The study aimed at identifying the degree of availability of both dynamic capabilities and business intelligence capabilities in Palestinian private universities at Gaza governorates, from the workers' point view, revealing whether there is statistically significant correlation between the degree of availability of dynamic capabilities and the degree of availability of business intelligence capabilities, in addition to determining the impact of dynamic capabilities on improving business intelligence capabilities in Palestinian private universities at Gaza governorates at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$). By using the descriptive analytical/ correlation approach and referring to literature review; a questionnaire was designed consisted of (48) items distributed on (6) dimensions: (Sensing capability, Learning capability, Integration capability, Coordinating capability, Organizational capabilities, Technical capabilities). And after verifying its validity and reliability; the questionnaire has been applied to a stratified random sample of (260) male and female employees. The study found that the degree of availability of dynamic capabilities was "high", and the degree of availability of business intelligence capabilities is also "high", there was also a positive statistically significant correlation between dynamic and business intelligence

capabilities, and also there was a statistically significant effect of the dynamic capabilities in improving the capabilities of business intelligence in Palestinian private universities at Gaza governorates.

Keywords: Dynamic capabilities, Business Intelligence Capabilities, Gaza governorates, Palestinian universities.

مقدمة:

أمام قسوة التحديات، وشراسة الأزمات، وتسارع التطورات، وكثرة الضغوطات وتعدد الاحتمالات وضخامة التغيرات وتشابك العلاقات نتيجة للتقدم الهائل في وسائل الاتصالات، وثورة المعلومات، وطفرة التكنولوجيات، وتعدد العلاقات الاجتماعية والتنظيمية وتداخلها، أصبحت المنظمات في العصر الحالي تعيش في مفترق طرق وعر وشاق، تنتشعب فيه مسالك عديدة، وتتفرع عنه مسارات مليئة بالتحديات والعقبات، ونجاح المنظمات العصرية أصبح رهن بقدرتها على مجابهة التحديات ومواجهة الأزمات وتحدي العقبات، وتقديم الاستجابة المناسبة للمتغيرات البيئية، بما يحسن أدائها ويحقق أهدافها.

فلم تعد المنظمات المعاصرة بمنأى عن تداعيات تلك المتغيرات والتطورات المبهرة، فقد فرض هذا العصر بايقاعاته السريعة وأحداثه الفجائية وتغييراته الهادرة وتحدياته غير المسبوقة على المنظمات أن تكون كيانات دينامية قادرة على استئناس التغير وفك طلاسمه ومجاوبته بالإجراءات التنظيمية الفعالة والاستراتيجيات الإدارية المرنة كي تتمكن من أداء مهامها وتحقيق أهدافها (المصري، 2016: 261).

وتعد القدرات الديناميكية بمعطياتها وسيلة رئيسة تمكن المنظمات بشكل عام من رسم المسارات الصحيحة لتفعيل حركتها العملية والتشغيلية لتحقيق أهدافها التي تتمكن من خلالها خدمة المجتمع الذي تعمل فيه، لاسيما أن التغيرات والتحديات السريعة والخطيرة التي تواجهها هذه المنظمات تحتم عليها إجراء تحولات عديدة في طريقة أداء أعمالها في المستقبل القريب والبعيد، فضلاً عن البحث عن استراتيجيات جديدة من أجل الحصول على الميزة التنافسية التي تمكنها من البقاء وتحقيق أهدافها، فالمنظمات الضعيفة التي لا تحسن استعمال قدراتها ومهاراتها أصبحت غير قادرة على البقاء في ظل هذه التحديات، وأصبح لزاماً عليها أن تعي وتحدد بدقة قدراتها الديناميكية (حامد وحنان، 2019: 139).

وتمثل القدرات الديناميكية مجموعة القابليات والمهارات والنشاطات التي تمكن المنظمة من مواجهة التغيرات في البيئة الخارجية، وعادة ما تكون القدرات الديناميكية جزءاً لا يتجزأ من العمليات التنظيمية والروتينية التي تسمح للمنظمات بالتكيف مع الظروف المتغيرة لإعادة تشكيل مواردها، وتمكين التحول والتكيف، وتحقيق الميزة التنافسية (حامد وحنان، 2019: 145)، وتجمع الأدبيات على أن الفرق بين القدرات الديناميكية والقدرات العادية أو التشغيلية يتلخص في اهتمام القدرات الديناميكية بالتغيير (Winter, 2003: 992).

والتوافق الديناميكي مع التغيرات البيئية يتطلب إعادة تنظيم المكونات الفرعية للتنظيم بهدف التكيف مع معطيات التغير في البيئة الخارجية، وتحقيق التوازن الديناميكي الذي يساعد على النمو والتطور، وبالتالي فالمنظمات ينبغي أن تكون منظمات دينامية متكيفة تملك القدرة على الاستجابة للتغيرات البيئية بالشكل الذي يتناسب مع تحقيقها لأهدافها.

إلى جانب ذلك تؤكد الدراسات على أن تكنولوجيا المعلومات أصبحت العصب الرئيس المحرك لجميع الأعمال في المنظمات، فلا تستطيع أي منظمة العمل والاستمرار دون استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة، وخصوصاً في بيئة الأعمال المتغيرة، والتسابق السريع لاكتساب الميزة التنافسية، حيث أن التنوع في استخدام تكنولوجيا المعلومات أصبح مهماً في اكتساب الميزة التنافسية، وعلى المنظمات أن لا تغفل أن تطبيق التكنولوجيا ومواكبتها ليس بالأمر السهل، بل يتطلب توفير بيئة مناسبة، وتهيئة الكفايات اللازمة لإدارة هذه التكنولوجيا وتطبيقها (السوايعر، 2017: 29).

ويعتبر نكاء الأعمال حقلاً إدارياً فنياً، متعدد التخصصات، متنوع الأشكال، مختلف الأوجه، متناسق ومتكامل الأبعاد يهدف إلى بلورة الأعمال والتكنولوجيات في وتيرة واحدة، تقوم على ركيزة وبنية نظم المعلومات وتطبيقها (عباس، 2018: 250)،

وقد ظهرت ذكاء الأعمال كمفهوم اجتماعي تقني لمساعدة المديرين بشكل خاص في عملية صنع القرار Mohammadi (and Hajjheydari, 2011: 28).

ونظام ذكاء الأعمال هو توظيف مجموعة من الأدوات والعمليات والتكنولوجيا والتطبيقات البرمجية في استخدام معلومات دقيقة ذات جودة عالية متعلقة بمجال العمل ذاته وبيانات ذات موثوقية كبيرة متوافرة من عدة مصادر وتطبق ما تم اكتسابه من خبرات بهدف تحسين وتطوير جودة القرارات التي يتخذها مدير المنظمة بحيث تمكنهم من توجيه الافتراضات أو استنباط الاستنتاجات، فضلاً عن كيفية اقتناص المعرفة والوصول إليها، كونها تمثل واحدة من الأصول الأكثر قيمة للمنظمة، بما يتيح للمنظمة إمكانية التحول فيما بعد إلى منظمة متعلمة (الغزاوي، 2015: 450).

ويتطلب بناء أنظمة ذكاء الأعمال جمع معلومات عن البيئة الداخلية للمنظمة وعن البيئة الخارجية التي تعمل فيها، كما يتطلب بناء مخزن للبيانات والذي يشير إلى جمع منطقي للمعلومات المجموعة من قواعد البيانات المختلفة والتي تستخدم في دعم عملية اتخاذ القرارات والموقف التنافسي للمنظمة، وقد تعمل بعض المنظمات على تقسيم مخزن البيانات إلى أسواق بيانات والتي تخصص لخص لخص من المعلومات المتعلقة بإحدى أنشطة المنظمة (الغزاوي، 2013: 57).

وتؤكد الدراسات أن نظم ذكاء الأعمال تلعب دوراً محورياً في نجاح المنظمات وتحسين مستويات العمل فيها، وأن جمع المعلومات وتحولها إلى ذكاء يساعد المنظمة في إدراك التهديدات البيئية المحيطة بها وكذلك الفرص المتاحة، والتفاعل معها لتحقيق مزايا تنافسية مستدامة (السوايعر، 2017: 2).

مشكلة الدراسة وتسؤلاتها:

تعتبر الجامعات مركز العلم والنور، والمنبر الذي تنطلق منه آراء رواد العمل والبحث والمكانة العلمية المرموقة، للإسهام في تبصير الشعوب وتطوير الإنسانية، وسد مجال العمل من خلال تأهيل الأفراد المدربين والقادرين على القيام بالمهام المطلوبة منهم على أكمل وجه ممكن (الغامدي، 2008: 74)، حيث تمثل الجامعة قمة النظام التربوي، وتلعب دوراً كبيراً في إمداد المجتمع بالكفاءات والمهارات القادرة على التكيف والمرونة، وبناء قوة عمل مؤهلة وخلاقة تستطيع أن تتكيف مع التكنولوجيا الجديدة (حبيب، 2007: 138).

وقد شهد التعليم الجامعي الفلسطيني تطوراً كبيراً خلال السنوات الأخيرة، فقد سجل نمواً مطرداً من حيث الكم في زيادة عدد الطلبة الملتحقين في الجامعات وعدد الأساتذة وكذلك عدد الجامعات والكليات، إلا أن هذه الزيادات لم يصاحبها زيادة مشابهة في النمو النوعي، مما يؤكد عدم وجود نوع من التوازن بين الكم والكيف (دياب، 2005: 27).

إلى جانب ذلك أشارت الدراسات إلى أن الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة تعاني من مشاكل إدارية وتنظيمية؛ فقد أظهرت دراسة الدلو وقرن (2010) أن الجامعات تعاني من مشاكل تشمل كل مناحي الإدارات داخل أروقتها، بدءاً من الإدارة الجامعية وآليات التعيين واتخاذ القرار، وصولاً إلى المناهج الدراسية وآليات وضعها، كما أشارت الدراسات إلى وجود مشاكل تتعلق بالريادة والتميز؛ فقد أظهرت دراسة أبو جويفل (2018) أن درجة تحقق الأداء الجامعي المتميز في الجامعات الفلسطينية متوسطة، ودرجة ممارسة الريادة الاستراتيجية متوسطة أيضاً.

كما أظهرت الدراسات أن الجامعات الفلسطينية الخاصة في محافظات غزة على وجه الخصوص تعاني من مشاكل إدارية وتنظيمية؛ فقد أظهرت دراسة الترتوري (2016) أن درجة تطوير قدرات العاملين في الجامعات الخاصة بمحافظات غزة متوسطة، بالإضافة إلى ضعف الاهتمام بنظام الحوافز داخل تلك الجامعات.

وبناءً على ذلك تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في وجود جملة من المشكلات والتحديات التي تواجه الجامعات الفلسطينية الخاصة في محافظات غزة وتستوجب الدراسة والبحث وصولاً إلى مقترحات وتصورات لتحسين مستوى الأداء العام في تلك الجامعات، وقد تكون لدى الباحثون إحساس قوي بأهمية طرق مداخل جديدة كالفدرات الديناميكية وقدرات ذكاء الأعمال للمساهمة في الوصول إلى تلك المقترحات والتصورات، وعليه تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن التسؤلات الآتية:

1. ما درجة توافر القدرات الديناميكية في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين؟
2. ما درجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر القدرات الديناميكية ودرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة؟
4. ما أثر القدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؟

فرضيات الدراسة:

اتساقاً مع مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، وبالاستناد إلى فلسفة نموذج الدراسة، تم صياغة الفرضيات الآتية:

1. يزيد متوسط تقديرات العينة لدرجة توافر القدرات الديناميكية في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة عن المتوسط الافتراضي (3).
2. يزيد متوسط تقديرات العينة لدرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة عن المتوسط الافتراضي (3).
3. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر القدرات الديناميكية ودرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أنموذج الدراسة (المخطط الفرضي للدراسة):

تم تصميم أنموذج أو مخطط فرضي للدراسة ليعبر عن العلاقات المنطقية بين متغيري الدراسة، والشكل التالي (1) يوضح أنموذج الدراسة الذي يبين المتغيرين المكونين للدراسة الحالية بحيث يعطي تصوراً أولياً عن مجموعة من علاقات الارتباط والأثر بين متغيري الدراسة والتي ستكون في صورة كمية.



الشكل (1): أنموذج الدراسة

المصدر: إعداد الباحثين

متغيرات الدراسة:

تضمن مخطط الدراسة الفرضي متغيرين أساسيين، وهما:

1. المتغير المستقل: القدرات الديناميكية بأبعادها: (قدرة الاستشعار، وقدرة التعلم، وقدرة التكامل، وقدرة التنسيق).
2. المتغير التابع: قدرات ذكاء الأعمال ببُعديها: (القدرات المنظمية، والقدرات التقنية).

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

1. التعرف إلى درجة توافر القدرات الديناميكية في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين.
2. التعرف إلى درجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين.
3. الكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر القدرات الديناميكية ودرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة.
4. تحديد أثر القدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها النظرية والتطبيقية من خلال ما يلي:

1. تجمع بين موضوعين مختلفين، وتواكب التوجهات التربوية المعاصرة التي تدعو إلى الاهتمام بتحسين أداء المؤسسات التعليمية في ضوء الاتجاهات والمداخل المعاصرة لمواكبة متطلبات العصر ومواجهة تحدياته.
2. تأتي متزامنة مع بعض الجهود المبذولة من جانب الجامعات الفلسطينية الخاصة في محافظات غزة لتحسين أدائها الإداري وتطويره.
3. تشكل نقطة انطلاق لمنحى بحثي يركز على الدراسات المستقبلية المتعلقة بتطوير الأداء الإداري وتحسين الواقع التنظيمي في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة كاستجابة منطقية للتحديات العصرية.
4. قد تساعد نتائج هذه الدراسة على استنباط أهم الممارسات التي يمكن أن تساعد على تحسين درجة مساهمة القدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة.
5. قد تساعد نتائج الدراسة في تطوير برامج وورش عمل خاصة بتطوير الأداء الإداري في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة.
6. قد تُفيد المسؤولين في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة وتوجه اهتمامهم لمُدخلي القدرات الديناميكية وقدرات ذكاء الأعمال ودمجهما ضمن برامج التنمية المهنية للعاملين.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحدد الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:

1. **الحدود الموضوعية:** أبعاد القدرات الديناميكية، وهي: (قدرة الاستشعار، وقدرة التعلم، وقدرة التكامل، وقدرة التنسيق)، وبعدي قدرات ذكاء الأعمال، وهما: (القدرات المنظمية، والقدرات التقنية).
2. **الحدود البشرية:** عينة عشوائية طبقية من العاملين الإداريين والأكاديميين في الجامعات الفلسطينية الخاصة الثلاث بمحافظة غزة، وهي: (جامعة فلسطين، وجامعة غزة، وجامعة الإسراء).
3. **الحدود المكانية:** محافظات غزة.
4. **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الجزء الميداني للدراسة خلال العام 2020م.
5. بينما تتمثل محدّات نتائج الدراسة في خصائص أداة الدراسة السيكمترية، وصدق وموضوعية استجابة أفراد العينة الذين شاركوا في الدراسة الميدانية.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

ترتكز الدراسة على عدة مصطلحات، يقصد بها إجرائياً ما يأتي:

القدرات الديناميكية: مدخل تكتيكي يتمثل في قدرة الجامعة على استشعار التغيرات البيئية والاستجابة لها بكفاءة وفاعلية من خلال خطوات استباقية وعمليات تنظيمية أو قابليات تشغيلية،

وهي: الاستشعار، والتعلم، والتكامل، والتدقيق، ومن أجل التوافق مع متطلبات البيئة المتغيرة وتداعياتها، وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

قدرات ذكاء الأعمال: قدرة الجامعة على تمكين وتجميع وتنسيق ومزج قدراتها المنظمة والتقنية لتقديم دقات معلوماتية وعروض معرفية وتوجهات سلوكية جديدة تساعد إدارة الجامعة في حل المشكلات التنظيمية والتكيف مع التغيرات البيئية واتخاذ القرارات المناسبة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

الجامعات الخاصة: مؤسسات تعليم عالي نظاميه، مرخصة من وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، وتتمتع باستقلالية أكاديمية وإدارية ومالية كاملة، ويديرها ثلاث مجالس، وهي: مجلس الإدارة، ومجلس الأمناء، ومجلس الجامعة، وتضم مجموعة من الكليات العلمية والإنسانية، وتقدم خدمات تعليمية للطلبة الحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها مقابل رسوم مالية نظير هذه الخدمة.

محافظة غزة: محافظات فلسطين الجنوبية التي تضم خمس محافظات، وهي: شمال غزة، وغزة، ووسط غزة "دير البلح"، وخان يونس، ورفع.

درجة المساهمة: التطبيق الفعلي للأفكار والمبادئ وما يرتبط بهما من إجراءات وأنشطة وعمليات، وتتمثل بالدرجة الكلية التي حصل عليها أفراد العينة في ضوء استجابتهم على فقرات أداة الدراسة وفق مقياس تقدير خماسي، وتحدد درجة الممارسة وتقاس لكل مجال أو فقرة إحصائياً بمدى ارتفاع قيمة المتوسط الحسابي.

الدراسات السابقة:

اهتم العديد من الباحثين بمدخلي القدرات الديناميكية وقدرات ذكاء الأعمال ودورها في التحسين والتطوير، ورافق ذلك الاهتمام جهد بحثي مواز، وتعرض الدراسة فيما يلي بعضاً من الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بمدخلي القدرات الديناميكية وقدرات ذكاء الأعمال، وسيتم عرضها وفق ترتيبها الزمني بدءاً من الأحدث إلى الأقدم:

- 1. دراسة الجميلي والجبوري (2019):** وهدفت التعرف إلى دور ذكاء الأعمال في تحقيق التميز التنظيمي في جامعة كركوك العراقية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (40) مديراً، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن لذكاء الأعمال دوراً مهماً في تحقيق التميز التنظيمي، ووجود علاقة ارتباطية قوية ومعنوية بين متغيرات ذكاء الأعمال ومتغير التميز التنظيمي.
- 2. دراسة حامد وحنان (2019):** وهدفت التعرف إلى طبيعة العلاقة بين القدرات الديناميكية والميزة التنافسية في الشركة العامة للأسمنت العراقية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (75) فرداً من قيادات الشركة، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن القدرات الديناميكية تؤثر بشكل مباشر في تحقيق الميزة التنافسية.
- 3. دراسة أوفيجبو وأوبرنوفيتش وأخونجونوف Ofoegbu, Obrenovic and Akhunjonov (2018):** وهدفت التعرف إلى العلاقة بين القدرات الديناميكية والميزة التنافسية لمطاعم الوجبات السريعة في ولاية ريفرز النيجيرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (86) فرداً من العاملين في مجمع جامعة بورت هاركورت University of Port Harcourt ومدينة تشوبا Choba، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن القدرات الديناميكية بأبعادها ترتبط إيجابياً بالميزة التنافسية وتؤثر بشكل كبير عليها.
- 4. دراسة الحمداني (2018):** وهدفت التعرف إلى أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية بكلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الاستنباطي، وتكونت العينة من (57) مدرساً، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن القدرات الديناميكية تتأثر بالعوامل الفردية والاجتماعية من التشارك المعرفي.
- 5. دراسة الحميري وخليل (2018):** وهدفت الكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين رأس المال الاجتماعي وريادية المنظمة، وبين القدرات الديناميكية وريادية المنظمة، واختبار علاقة التأثير المتعدد بين متغيرات البحث الثلاثة، واستخدمت

الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (360) فرداً من العاملين في رئاسة جامعة بابل والكليات التابعة لها، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير متعدد موجبة وذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث الثلاثة، ووجود علاقة تأثير متعدد يؤكد على أن رأس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية مناسبين لتحقيق ريادة المنظمة.

6. **دراسة عباس (2018):** وهدفت التعرف إلى أثر ذكاء الأعمال في تحديد الخيار الاستراتيجي من وجهة نظر العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية التابعة لوزارة الصناعة عراق بغداد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (45) مديراً، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية ليست قوية بين ذكاء الأعمال والخيار الاستراتيجي، وعدم وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لذكاء الأعمال في أبعاد الخيار الاستراتيجي.

7. **دراسة العبيدي (2018):** وهدفت التعرف إلى أثر القدرات الديناميكية في العوامل البيئية، والدور الوسيط لعمليات الذكاء التنافسي في العلاقة بين القدرات الديناميكية والعوامل البيئية في الشركات الأردنية لصناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (193) فرداً من الإدارتين العليا والوسطى، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات الديناميكية على العوامل البيئية، ووجود دور وسيط ذو دلالة إحصائية لعمليات الذكاء التنافسي في العلاقة بين القدرات الديناميكية والعوامل البيئية.

8. **دراسة السواعير (2017):** وهدفت التعرف إلى الدور الوسيط لكفايات ذكاء الأعمال في العلاقة بين كفايات تكنولوجيا المعلومات والرشاقة التنظيمية في البنوك التجارية الأردنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (384) من المديرين ونوابهم ومساعديهم ورؤساء الأقسام، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود دور وسيط ذو دلالة إحصائية لكفايات ذكاء الأعمال في العلاقة بين كفايات تكنولوجيا المعلومات والرشاقة التنظيمية في البنوك التجارية الأردنية.

9. **دراسة المراد والطوي (2017):** وهدفت اختبار نموذج لقدرات ذكاء الأعمال في شركة الاتصالات المتقلة "كورك" في مدينة كركوك العراقية، واستخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة، وتكونت العينة من (25) فرداً، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تباين في مستوى توافر ذكاء الأعمال بدلالة قدراته المنظمية والتفانية في الشركة.

10. **دراسة رشيد والعبودي (2016):** وهدفت إلى الدور الذي تمارسه القابليات الديناميكية في تحقيق التجديد الاستراتيجي للمنظمات من وجهة نظر القيادات الجامعية في كليات جامعتي القادسية والمثنى العراقيتين، واستخدمت الدراسة المنهج الاستنباطي، وتكونت العينة من (171) عميد ومعاون عميد ورئيس قسم، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين القابليات الديناميكية بأبعادها المختلفة والتجديد الاستراتيجي ببعديه.

11. **دراسة العطار والموسوي (2016):** وهدفت التعرف إلى دور القيادة الخلاقة في تطوير المقدرات التنظيمية الديناميكية في عينة من الكليات الأهلية العراقية في محافظات: كربلاء، والنجف، وبابل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (63) عميد ومعاون عميد ورئيس قسم، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية موجبة بين سمات القيادة الخلاقة ومكونات المقدرات التنظيمية الديناميكية.

12. **دراسة المراد والطوي (2016):** وهدفت التعرف إلى طبيعة ونوع الارتباط والأثر بين قدرات ذكاء الأعمال والوسائط الاجتماعية في شركة الاتصالات المتقلة زين لمدينة كركوك العراق، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (35) مديراً يشغلون مناصب إدارية وفنية في الشركة، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين قدرات ذكاء الأعمال والوسائط الاجتماعية، ووجود تأثير معنوي لقدرات ذكاء الأعمال في الوسائط الاجتماعية.

13. **دراسة شبير (2015):** وهدفت التعرف إلى دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني، واستخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة، وتكونت العينة من (230) فرداً يعملون في بنك فلسطين، طبقت عليهم

استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أدوات أنظمة ذكاء الأعمال وتنمية رأس المال البشري في البنك، وتفاوت دور أدوات أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري.

14. دراسة العزاوي (2013): وهدفت التعرف إلى دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر العاملين في وزارة الصحة العراقية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (31) فرداً، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين أنظمة ذكاء الأعمال وتنمية رأس المال البشري.

15. دراسة محيي وهاجيداري Mohammadi and Hajiheydari (2011): وهدفت التعرف إلى درجة مساهمة قدرات ذكاء الأعمال في اتخاذ القرارات الإدارية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمراجعة الدراسات والأدبيات ذات العلاقة، وطريقة Meta- Ethnography لبناء نموذج مفاهيمي يوضح العلاقة بين قدرات ذكاء الأعمال واتخاذ القرارات، وقد توصلت الدراسة إلى أن قدرات ذكاء الأعمال تسهم في تحسين جودة اتخاذ القرارات الإدارية.

16. دراسة بافلو والساوي Pavlou and El-Sawy (2011): وهدفت التوصل إلى أنموذج لقياس القدرات الديناميكية ودرجة مساهمتها في إعادة تشكيل القدرات التشغيلية الحالية في وحدات تطوير المنتجات الجديدة في الولايات المتحدة الأمريكية وتحويلها إلى قدرات جديدة أكثر تناسباً مع البيئة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (181) وحدة تطوير، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن القدرات الديناميكية تؤثر بشكل غير مباشر على أداء وحدات تطوير المنتجات الجديدة من خلال إعادة تشكيل القدرات التشغيلية الحالية وتحويلها إلى قدرات جديدة أكثر تناسباً مع البيئة لاسيما البيئات شديدة الاضطراب.

17. دراسة زولو وونتر Zollo and Winter (2002): وهدفت التعرف إلى الآليات التي يمكن من خلالها للمنظمات أن تطور قدراتها الديناميكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمراجعة الدراسات والأدبيات ذات العلاقة، وقد توصلت الدراسة إلى أن القدرات الديناميكية تتشكل من خلال تطور آليات تعلم ثلاث: وهي: تراكم الخبرات التنظيمية، والتعبير المعرفي، وعمليات تدوين المعرفة، وأن العمليات الثلاث هي أنشطة روتينية أو شبه تلقائية تقوم بها المنظمات عادة لتكييف إجراءاتها التشغيلية وتطويرها في أي وقت، وأن تحليل الفعالية النسبية لآليات بناء القدرات الديناميكية يعتمد على التعلم المتعمد وتدوين المعرفة وتجانس المهام التنظيمية، والسعي الجاد لتحويل الإجراءات التنظيمية إلى قدرات ديناميكية.

التعقيب على الدراسات السابقة

تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لمتغير القدرات الديناميكية كمتغير مستقل، مثل: دراسة حامد وحنان (2019)، ودراسة رشيد والعبودي (2016)، كما تتفق مع بعض الدراسات السابقة من حيث المنهج والأداة والمجال المستهدف، مثل: دراسة الجميلي والجبوري (2019)، ودراسة الحميري وخليل (2018)، وتختلف الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغير القدرات الديناميكية كمتغير تابع، مثل: دراسة الحمداني (2018)، ودراسة العطار والموسوي (2016)، كما تختلف مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغير قدرات ذكاء الأعمال كمتغير مستقل، مثل: دراسة الجميلي والجبوري (2019)، ودراسة محيي وهاجيداري Mohammadi and Hajiheydari (2011).

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في انفرادها بقصي درجة توافر القدرات الديناميكية وقدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين، والكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر القدرات الديناميكية ودرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة، وتحديد أثر القدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، على الرغم من اختلافها عنها، في بناء فكرة الدراسة، وتدعيم إطارها النظري، وتحديد منهجها، كما استفادت من تحليلاتها ونتائجها.

الإطار النظري للدراسة:

تتناول الدراسة في هذا الجزء مفهوم القدرات الديناميكية، وأبعادها، ومفهوم قدرات نكء الأعمال، وأبعادها، وذلك على

النحو التالي:

أولاً: القدرات الديناميكية (Dynamic capabilities):

1. مفهوم القدرات الديناميكية:

تشير الأدبيات إلى أن القدرة تعني إمكانية أداء العمل بصرف النظر عن السرعة أو الدقة في أدائه (مرسي، 2005: 160)، أما الديناميكية فتعني التغيير (Winter, 2003: 992)، حيث يشير مصطلح "ديناميكي" إلى القدرة على تجديد الكفاءات لتحقيق التوافق مع البيئة المتغيرة (Teece, Pisano and Shuen, 1997: 515).

وتُعرّف القدرات الديناميكية بأنها: مجموعة القدرات التي تساعد المنظمة على استشعار البيئة الخارجية وتعديل وتوسيع قاعدة معلوماتها ومعارفها مما يساعدها على تحقيق التكامل والتنسيق بين جميع مواردها ونشاطاتها والذي ينعكس بدوره على إعادة تشكيل قدراتها الحالية وتطويرها بطريقة أفضل لكي تتلاءم مع التغيرات البيئية (حامد وحنان، 2019: 145)، وتُعرّف أيضاً بأنها: قدرة المنظمة على دمج وبناء وإعادة تشكيل كفاءاتها أو قدراتها الداخلية والخارجية لمواجهة التغيرات البيئية المتسارعة (Teece, Pisano and Shuen, 1997: 516).

ومن التعريفات الأخرى للقدرات الديناميكية أنها: مجموعة من القابليات المترابطة والمتناسقة والتي تمكن المنظمة من إعادة تشكيل قابلياتها التشغيلية بما يضمن لها تجديد استراتيجياتها وعملياتها وأنشطتها بما يتواءم مع التغيرات المتسارعة في بيئتها الخارجية (رشيد والعبودي، 2016: 13).

وهناك من يُعرّف القدرات الديناميكية بأنها: مجموعة من العمليات التنظيمية المترابطة التي تمكن إدارة المنظمة من فهم التغيرات التي تحدث في بيئة عملها والاستجابة لها عن طريق تعديل قاعدة مواردها وهيكلها التنظيمي وتكييف فعاليتها بما ينسجم مع تلك التغيرات (الحميري وخلييل، 2018: 101)، ويُعرّف آخرون بأنها: نمط مستقر وثابت من النشاط الجماعي الذي يمكن من خلاله أن تقوم المنظمة بإنشاء وتعديل إجراءاتها التشغيلية بشكل منهجي من أجل تحسين فعاليتها التنظيمية (Zollo and Winter, 2002: 340).

ويلاحظ أن تعريف زولو وونتر Zollo and Winter أكثر تحديداً من التعريفات السابقة، وذلك كونه لا يربط توافر القدرات الديناميكية بوجود بيانات سريعة التغير، معتبراً أن القدرات الديناميكية مطلب مهم وحيوي لتحسين الفعالية التنظيمية في البيانات السريعة وغير سريعة التغير، يضاف إلى ذلك أنه كان أكثر تحديداً فيما يتعلق بالإجراءات التشغيلية بدلاً من الكفاءات أو القابليات التي تعتبر أكثر عمومية، هذا إلى جانب اعتباره أن القدرات الديناميكية عملية منهجية ومستقرة وجماعية وليست مجرد ردود أفعال على التغيرات البيئية المتسارعة.

وهناك من يرى أن القدرات الديناميكية تتمثل في قدرة المنظمة على إنشاء أو توسيع أو تعديل قاعدة مواردها (Helfat, Finkelstein, Mitchell, Peteraf, Margaret, Singh, Teece and Winter, 2007: 1)، ويرى آخرون أن القدرات الديناميكية ترتبط بالميزة التنافسية للمنظمات، وأن القدرات الديناميكية للمنظمة تمثل المصدر الرئيسي للميزة التنافسية (Ofoegbu, Obrenovic and Akhunjonov, 2018: 9).

2. أبعاد القدرات الديناميكية:

أشارت بعض الدراسات مثل دراسة بافلو والساوي (Pavlou and El-Sawy, 2011)، ودراسة رشيد والعبودي (2015) إلى أن هناك أربع أبعاد للقابليات الديناميكية، وهي:

أ- قدرة الاستشعار (Sensing capability):

القدرة الديناميكية ظهرت كوسيلة لمعالجة البيانات المضطربة من خلال مساعدة المديرين على تعديل القدرات التشغيلية الحالية وإعادة تشكيلها إلى قدرات جديدة تتناسب بطريقة أفضل مع البيئة (Pavlou and El-Sawy, 2011: 239)، والاستشعار يشير إلى الحساسية الاستراتيجية للتغيرات البيئية، فالاستشعار هو عملية رصد بيئي أو استنتاج منظم للتغيرات البيئية وانعكاساتها على المنظمة (المصري، 2016: 284).

والاستشعار يعني القدرة على مسح البيئة واستكشاف وتحديد وتسير الفرص والتهديدات التي تفرزها بهدف صياغة الاستراتيجية الملائمة لها (رشيد والعبودي، 2016: 14)، وقدرة الاستشعار تتمثل في قدرة المنظمة على التعرف إلى الفرص (Ofogbu, Obrenovic and Akhunjonov, 2018: 9)، حيث تُعرّف قدرة الاستشعار بأنها: القدرة على اكتشاف وتفسير ومتابعة الفرص في البيئة (Pavlou and El-Sawy, 2011: 243-244)، وتُعرّف أيضاً بأنها: القدرة على جمع البيانات وتحويلها إلى معلومات تستطيع من خلالها المنظمة فهم التغيرات الدورية التي تحدث في البيئة التي تعمل فيها (الحميري و خليل، 2018: 103).

ويرى الباحثون أن قدرة الاستشعار تتطلب من المنظمات أن تكون في حالة تأهب لإدراك الإشارات الواردة إليها من بيئاتها الداخلية والخارجية، وأن تحلل بيئة عملها الخارجية لاغتنام ما قد تحمله من فرص ومواجهة ما قد تحمله من تهديدات، يضاف إلى ذلك ضرورة الاعتماد على الأساليب العلمية في دراسة تأثير التغيرات البيئية على المنظمات، وضرورة جمع المعلومات الدورية عن احتياجات المجتمع الداخلي والخارجي، وتطوير برامج تتوافق مع تلك الاحتياجات، والاستجابة للآراء والمبادرات التحسينية والتطويرية.

ب- قدرة التعلم (Learning Capability):

التعلم سمة إنسانية، وعملية تنظيمية جوهرية ومكاملة لنجاح وفاعلية المنظمات باختلاف أنواعها، ومن ثم يمكن القول إن قدرة المنظمة على التعلم تعتبر سلاحاً استراتيجياً مهماً، يدفعها نحو التقدم؛ لذا فعلى المنظمات بكافة أنواعها أن تشجع وتراعي قدراتها على التعلم (زيناوي، 2004: 38-39).

وقد وجد العديد من الكتاب والمفكرين في مجال الإدارة أن الميزة التنافسية الوحيدة للمنظمات على المدى الطويل هي في القدرة على التعلم، ولقد كان لهذا التفكير أثر على الكثير من المنظمات في السنوات الأخيرة للبحث عن أفكار جديدة ووسائل فنية وتقنيات تساعدها في عملية التعلم (الشبيبي، 2003: 59).

والقدرة الديناميكية تظهر من التطور المشترك لعمليات التراكم الضمني للخبرة السابقة مع التعبير المعرفي الواضح وأنشطة تدوين المعرفة (Zollo and Winter, 2002: 344)، والقدرة الديناميكية لا تتضمن مجال معرفي أو مهاري معين، وإنما تتضمن القدرة على تعلم عدة مجالات ومهارات جديدة (Danneels, 2002: 1112)، وتُعرّف قدرة التعلم بأنها: القدرة على تجديد القدرات التشغيلية الحالية بمعارف جديدة (Pavlou and El-Sawy, 2011: 244)، وتُعرّف أيضاً بأنها: قدرة المنظمة على توليد المعرفة واكتسابها وتبادلها (Ofogbu, Obrenovic and Akhunjonov, 2018: 9).

ويمكن القول بأن قدرة التعلم تتطلب من المنظمات استيعاب المعارف الجديدة والاستفادة منها وتوظيفها بما يحسن أدائها العام، كما تتطلب أيضاً تشجيع العاملين وتحفيزهم على اكتساب المعلومات والمعارف الجديدة، والاستفادة من الذاكرة التنظيمية والمخزون المعرفي للعاملين في مواجهة التغيرات البيئية والاستجابة لمتطلباتها.

ج- قدرة التكامل "الدمج" (Integration capability):

تُعرّف قدرة التكامل بأنها: القدرة على دمج المعارف الجديدة في القدرات التشغيلية من خلال ايجاد فهم مشترك وإدراك حسي جماعي (Pavlou and El-Sawy, 2011: 247)، وتُعرّف أيضاً بأنها: الكفاءة التي تتمتع بها المنظمة من أجل الحصول على الموارد المتاحة أمامها، والجمع بينها ونشرها، من أجل تحقيق الرؤى الإدارية للمنظمة (حامد وحنان، 2019: 2019).

(146)، وهناك من يرى أن قدرة التكامل تتمثل في القدرة على توحيد المعرفة الجديدة وضمها في القابليات التشغيلية للمنظمة من خلال تجسيد أنماط التفاعل المشترك والمنطق الجمعي (رشيد والعبودي، 2016: 15).
وعليه، يمكن القول بأن قدرة التكامل أو الدمج تتطلب تكاملية الوظائف وتجانس الأنشطة ومرونة القواعد والإجراءات التنظيمية لزيادة القدرة على تكييف الأداء المنظمي وفقاً لاحتياجات المجتمع الداخلي والخارجي للمنظمة، كما يتطلب تعديل الأهداف وإعادة جدولة الأعمال وفقاً للاحتياجات والظروف المتغيرة، يضاف إلى ذلك ضرورة السماح لأفراد المجتمع الداخلي والخارجي بتقديم المبادرات والأفكار والمقترحات الجديدة، وإشراكهم في التخطيط وتحديد الأولويات، وتبادل الآراء والمعلومات والخبرات التنظيمية مع الأطراف الخارجية ذات العلاقة بسهولة ويسر.

د- قدرة التنسيق (Coordinating capability):

تتطلب التكوينات الجديدة للقدرة التشغيلية تنسيقاً فعالاً للمهام والموارد والأنشطة، والقدرة على التنسيق تتيح عملية إعادة التشكيل عن طريق إدارة المهام والأنشطة والموارد لنشر القدرات التشغيلية المعاد تشكيلها (حامد وحنان، 2019: 147)، والقدرة التنسيقية تساعد على تفعيل ونشر القدرات التشغيلية المعاد تشكيلها، وتُعرف قابلية التنسيق بأنها: القدرة على تنظيم المهام والموارد والأنشطة ونشرها ضمن القدرات التشغيلية الجديدة (Pavlou and El-Sawy, 2011: 247).
إلى جانب ذلك يلعب التنسيق دوراً مهماً في توقيت الأعمال وعدم تضاربها أو تكرارها، كما يلعب دوراً في إزالة ما يكون هناك من تناقض بين وحدات العمل (حجي، 2005: 116)، فالتنسيق يتضمن تحقيق الانسجام والتناغم والتعاون والتكامل بين الأفراد لتلافي حدوث الازدواجية والتضارب، كما يحقق الربط والتكامل بين أجزاء المنظمة (المصري، 2015: 165).
وعليه يمكن القول بأن قدرة التنسيق تتطلب وضع قواعد ومعايير موحدة للأداء، ووضع مبادئ توجيهية للعمل لضمان اتباع الطرق الأكثر فعالية لأداء المهام والوظائف، ووضع آليات وخطوات إجرائية لتحقيق التوافق والانسجام بين المخرجات، يضاف إلى ذلك ضرورة توزيع المهام والواجبات الوظيفية على العاملين وفقاً لقدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم.

ثانياً: قدرات ذكاء الأعمال (Business Intelligence Capabilities):

1. مفهوم قدرات ذكاء الأعمال:

تشير الأدبيات إلى أن مصطلح ذكاء الأعمال ظهر لأول مرة في أواخر ثمانينات القرن الماضي، وعرف بأنه: مجموعة من العمليات والبرامج المستخدمة لجمع البيانات وتحليلها ونشرها بما يساعد على اتخاذ القرارات بشكل أفضل (Davenport, 2006: 9)، وعُرف أيضاً بأنه: عملية تحليل البيانات التي تم جمعها، لمساعدة وحدات اتخاذ القرار في الحصول على معرفة أفضل وأشمل عن عمليات المؤسسة، وبذلك يمكن اتخاذ قرارات الأعمال الأفضل (الجميل والجبوري، 2019: 470).
وهناك من يُعرف ذكاء الأعمال بأنه: عملية جمع البيانات وتخزينها وتحليلها من خلال التقنيات والتطبيقات المختلفة بما يساعد على صنع القرارات (Shollo, 2013: 11)، ويُعرفه آخرون بأنه: مصطلح شامل يستخدم لوصف التقنيات والتطبيقات والعمليات اللازمة لجمع البيانات وتخزينها والوصول إليها وتحليلها لمساعدة مستخدميها على اتخاذ قرارات أفضل (Wixom and Watson, 2010: 13)، ويستنتج أن ذكاء الأعمال عبارة عن عمليات منهجية تطبيقية تعتمد على التقنيات لدعم اتخاذ القرارات.

وقدرات ذكاء الأعمال تتألف من الكفاءات وتقانة المعلومات الملائمة التي تهدف المنظمة إلى اعتمادها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية عن طريق قدرات إدارة البيانات الداخلية والخارجية ومصادرها والآليات المتنوعة للوصول إلى المعلومات عبر قدراتها المتنوعة لتخدم أغراضاً متنوعة لمستفيدين متنوعين بوصفه مفهوماً ثنائي البعد يشمل: القدرات المنظمة والقدرات التقانية (المراد والطوي، 2017: 156)، وقد بدأت المنظمات الناجحة تبحث في امتلاك وتوظيف القدرات كونها الأداة المهمة الناتجة عن التفاعل المعقد بين الموارد الملموسة وغير الملموسة، وبضمان الاستخدام الكفء للموارد لتمكين المنظمة من إيجاد الفرص البيئية واستغلالها وتعزيز مزايا المنظمة وتطويرها (حامد والمعاضدي، 2018: 46).

وقد شهد مفهوم ذكاء الأعمال وقدراته تطوراً ملحوظاً على مستوى مضامينه ومرتكزاته ونماذجه عبر العديد من الباحثين وفقاً لرؤى مختلفة ومتنوعة، إذ شهدت السنوات الأخيرة تحولات وتغيرات جذرية عميقة وشاملة في المجالات كافة، أُلغيت فيها الحدود، وظهرت بوادر المنافسة الشديدة، والانفتاح في الأسواق، والتعقيد المتزايد في البيئة، وتعاضد دور تقانة المعلومات والاتصالات، وبيّنت نظم ذكاء الأعمال من بين أسرع المجالات نمواً في المنظمات (المراد والطوي، 2017: 134).

2. أبعاد قدرات ذكاء الأعمال:

أشارت بعض الدراسات مثل: دراسة المراد والطوي (2016)، ودراسة المراد والطوي (2017) إلى أن هناك بعدين أساسيين لقدرات ذكاء الأعمال، وهي:

أ- القدرات المنظمة (Organizational capabilities):

برز مصطلح القدرات المنظمة كواحد من المصطلحات التي بدأت منظمات الأعمال الاهتمام به بوصفه الأداة التي تحقق تفوقها وتميزها تنافسياً لاسيما بعد أن ثبت أن مجرد امتلاك المنظمات للموارد ملموسة كانت أم غير ملموسة والاستخدام الكفء لها لا يعدّ كافياً لضمان تميزها وتفوقها في إطار المنافسة الشديدة ووقتية المزايا التنافسية، بل لا بد من آليات معينة للمزاوجة بين تلك الأنواع من الموارد بطرائق استخدام تتميز بها المنظمة عن غيرها، وتوظيف ما يعرف بالعمليات المنظمة أو الروتينات المنظمة، والغموض العرض والخبرة التاريخية للمنظمات لتتمكن من توليد قدرات منظمة تحقق لها أهدافها المتمثلة بالربحية والنمو والبقاء (حامد والمعاضدي، 2018: 46).

وتتباين القدرات المنظمة من منظمة لأخرى، إذ ترغب المنظمات دائماً أن تكون مختلفة عن المنظمات المنافسة من أجل تقديم منتجات تتميز على أساس قدرات المنظمة، والمنظمات المتميزة هي فقط تسعى إلى بناء قدرات منظمة لرغبتها في تطوير قدراتها في كافة المجالات، وكل منظمة تهتم بتنمية قدرات منظمة معينة بحسب حاجتها وبحسب التحديات القائمة في بيئتها (البياتي والجرجري، 2017: 61).

يضاف إلى ذلك أن ما يصلح للمنظمة التي تمارس النشاط الإنتاجي قد لا يصلح أو لا يلائم منظمة أخرى تمارس النشاط الخدمي، وذلك لاختلاف القدرات التي تعتمد عليها وتسعى المنظمات إلى امتلاكها أولاً، واختلاف طبيعة أعمالها، واختلاف الظروف والتحديات التي تحيط بها، واختلاف أهدافها، فما يصلح من قدرات وفق تصنيف معين لمنظمة ما، قد لا يكون كذلك في مدة زمنية أخرى أو في منظمة أخرى (الشلمة، 2018: 242-243)، وتُعرّف القدرات المنظمة بأنها: نتيجة تكامل مجموعة من الموارد والمهارات التي توجد في أي مستوى من مستويات المنظمة (حامد والمعاضدي، 2018: 49).

وذكاء الأعمال يساعد على استيعاب الوضع السائد لبيئة العمل التي تتصف بشدة المنافسة، والتي أضحت أكثر تعقيداً نتيجة سرعة تغيرها الكبيرة، وذلك بمراقبة لحظية مستمرة، ومحاولة توقع الاتجاه الذي يمكن أن يأخذه مجال العمل المعني مستقبلاً، وتحديد الفرص التي يمكن استثمارها، أو المخاطر التي ينبغي تجنبها في السعي لمحاولة تحسين موقع مؤسسة الأعمال ضمن بيئة العمل أو على الأقل الاستمرار في المنافسة (حسين ونعمه وسليم، 2016: 205)، حيث يعتبر ذكاء الأعمال مفهوم شامل لاستخدام التقنيات الحديثة ضمن نظام إداري مرن وبيئة ثقافية مميزة (السواير، 2017: 28)، والقدرات المنظمة بوصفها موجودات تدعم فاعلية تطبيق ذكاء الأعمال في المنظمة (المراد والطوي، 2017: 156).

وعليه، يمكن القول بأن تطوير القدرات المنظمة يتطلب من المنظمات توظيف تطبيقات ذكاء الأعمال لتحقيق الاستجابة السريعة للتغيرات البيئية والتوافق مع متطلباتها، كما يتطلب من إدارة تلك المنظمات دعم التطبيق الناجح لذكاء الأعمال، وتفهم طبيعة التغيير اللازم في استراتيجيات العمل لتطبيق ذكاء الأعمال، ووضع خطط واستراتيجيات وبرامج للتوجه نحو تطبيقات ذكاء الأعمال، وتدريب العاملين وتزويدهم بالمعارف المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وربط التدريب

بالتطورات التي تطرأ على مجال ذكاء الأعمال، كما يتطلب تحديث البرامج وآليات العمل لمواكبة التطورات المتسارعة في مجال ذكاء الأعمال.

ب- القدرات التقنية (Technical capabilities):

تُعد قدرة المنظمة على تحقيق الفائدة من البيانات والمعلومات جزءاً من بناء المعرفة ومشاركتها في ظل زيادة حجم البيانات المتولدة لكلٍ من المصادر الداخلية والخارجية في ظل ما تشهده ممارسات الأعمال والدور الحاسم للمعرفة في نجاح منظمات الأعمال مع مساهمتها في تحول تلك المنظمات إلى اقتصاد المعرفة الذي يؤكد على رأس المال الفكري والمعرفي والقدرات البشرية في التحول نحو مجتمعات المعرفة، وتتصف متطلبات البيئة المعاصرة بشدة التغيير وسرعته والمعرفة بوصفها موجوداً جوهرياً غير ملموس وضع تحديات أمام المنظمات لإيجاد حلول واعدة تمكنها من إدارتها بنجاح (المراد والطوي، 2017: 134-135).

وذكاء الأعمال نظام متطور يحقق الاستفادة من القدرات التكنولوجية والتنظيمية للمعلومات والتطبيقات المتطورة في استخدام معلومات دقيقة، ذات قيمة نوعية عالية متعلقة بمجال العمل ذاته وبيانات ذات موثوقية عالية الدقة من خلال جمعها من مصادرها بعناية فائقة، ومع تطبيق ما تم اكتسابه من خبرات بهدف تحسين العمليات والقرارات التي يجب اتخاذها بناءً على تلك المعلومات (عباس، 2018: 256).

ويمكن فهم ذكاء الأعمال على أنه توظيف التقانة في استخدام معلومات دقيقة لحظية، ذات قيمة نوعية عالية متعلقة بمجال العمل نفسه وبيانات ذات اعتمادية أو موثوقية كبيرة متوفرة من عدة مصادر، وتطبيق ما تم اكتسابه من خبرات بهدف تحسين وتطوير جودة القرارات التي يجب اتخاذها بناءً على هذه المعلومات (حسين وآخرون، 2016: 205).

ونتيجة للتقدم التكنولوجي والاقتصادي وآثار العولمة المتزايدة أصبحت القدرات التقنية تحتل مكانة واسعة في كافة المجالات، وخاصة في المجالات الإدارية، بحيث تطورت القدرات التقنية بخطى سريعة وتعددت تطبيقاتها في جميع المستويات الإدارية، مما أوجب كافة الشركات إلى الاهتمام بها وتطويرها (الحديدي، 2019: 170)، وتُعرّف القدرات التقنية بأنّها: قدرات تعبر عن قواعد البيانات ومستودعاتها ومنصات قابلة للاشتراك بها (المراد والطوي، 2017: 156)، وتُعرّف أيضاً بأنّها: عبارة عن إجراءات وممارسات متتابعة لتكوين أو إنشاء المعرفة التكنولوجية عن طريق التفاعل مع الخبرات والمهارات المتركمة الموجود في المنظمة (الحديدي، 2019: 173).

وعليه، يمكن القول بأن تطوير القدرات التقنية يتطلب من المنظمات امتلاك نظام خاص لإدارة قواعد بياناتها، وتوظيف التقنيات الحديثة في جمع المعلومات عن احتياجات المجتمع الداخلي والخارجي ومتطلباتها، وفي تمكين العاملين من الاستجابة السريعة لمتطلبات وظائفهم، كما يتطلب الاعتماد تكنولوجيا المعلومات في تخزين المعلومات والمعرفة التنظيمية، وفي تسهيل نشر المعرفة التنظيمية بين العاملين، وتوظيف الأساليب التكنولوجية الحديثة في إنجاز الأعمال وفي تبادل المعلومات داخل المنظمة وخارجها، بالإضافة إلى تطوير تقنيات تحليل البيانات بالاعتماد على نظم ذكاء الأعمال، واتخاذ التدابير والاحتياطات الأمنية اللازمة لحماية المخزون المعرفي والمعلوماتي للمنظمة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

يتضمن هذا الجزء خطوات منهجية تتمثل في تحديد منهج الدراسة، واختيار العينة، وإعداد أداة الدراسة وتقنياتها، وعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة، وذلك على النحو الآتي:

1. منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي/ التحليلي والارتباطي، لملاءمة هذا المنهج لأهداف الدراسة وما تنطوي عليه من رصد للواقع وللعلاقة بين المتغيرات ووصفها وصفاً كمياً.

2. مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين والأكاديميين في الجامعات الفلسطينية الخاصة الثلاث بمحافظات غزة، وهي: (جامعة فلسطين، وجامعة غزة، وجامعة الإسرء) وعددهم (709) موظفاً وموظفة، وذلك وفقاً لإحصائيات الجامعات الثلاث للفصل الثاني من العام الجامعي 2020/2019م، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية منهم بنسبة (15%)، بلغت (107) موظفاً وموظفة، طبقت عليهم الاستبانة، وتم استرداد (98) منها، وبعد فحصها قبل المعالجة الإحصائية، تبين أن الصالح منها (94) استبانة، والجدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة:

الجدول (1): توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

م.	المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة
1	الجنس	ذكر	64	68.1%
		أنثى	30	31.9%
2	المؤهل العلمي	بكالوريوس	28	29.8%
		ماجستير	44	46.8%
		دكتوراه	22	23.4%
3	سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	34	36.2%
		من 5-10 سنوات	35	37.2%
		أكثر من 10 سنوات	25	26.6%
4	الوظيفة	إداري	54	57.4%
		أكاديمي	40	42.6%
5	الجامعة	فلسطين	35	37.2%
		غزة	28	29.8%
		الإسرء	31	33%

3. أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة للتعرف إلى درجة توافر القدرات الديناميكية ودرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين، والكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر القدرات الديناميكية ودرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظات غزة، وتحديد أثر القدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظات غزة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وقد استفادت الدراسة الحالية في بناء الاستبانة من بعض الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة مثل: دراسة رشيد والعبودي (2016)، ودراسة أوفيجبو وآخرون (2018) Ofoegbu et al.، ودراسة المراد والطوي (2017)، وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (52) فقرة موزعة على (6) مجالات، وهي: قدرة الاستشعار، وقدرة التعلم، وقدرة التكامل، وقدرة التنسيق، والقدرات المنظرية، والقدرات التقنية، وتم تحديد استجابة العينة عبر سلم ليكرت الخماسي (كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وضعيفة، وضعيفة جداً)، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبانة من صدق وثبات، وذلك على النحو الآتي:

أ- صدق الاستبانة: تم التحقق من صدق الاستبانة بطريقتين، وهما:

1) صدق المحكمين (الصدق الظاهري): تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال العلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية، وعددهم (12) محكماً، وفي ضوء التعديلات التي أشار إليها المحكمون، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (48) فقرة موزعة على (6) مجالات.

2) صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال قياس معامل الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة، بعد تطبيقها على عينة استطلاعية قدرها (30) إدارياً وأكاديمياً، ومن خارج العينة الأصلية، وكانت معاملات الارتباط على النحو التالي: (0.55)، (0.60)، (0.74)، (0.78)، (0.76)، (0.76)، على التوالي، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وكذلك تم التأكد من الصدق الداخلي بحساب معامل ارتباط كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وقد بلغت معاملات الارتباط في المجال الأول (0.46-0.73)، والثاني (0.45-0.78)، والثالث (0.53-0.67)، والرابع (0.64-0.81)، والخامس (0.44-0.65)، والسادس (0.42-0.67)، وتم التأكد من دلالاتها المعنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ب- ثبات الاستبانة: تم حساب ثبات الاستبانة بطريقتين، وهما:

1) طريقة التجزئة النصفية: تم حساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية وكان معامل ثبات المجال الأول (0.66)، والثاني (0.46)، والثالث (0.67)، والرابع (0.82)، والخامس (0.41)، والسادس (0.62)، وكان معامل الثبات للاستبانة ككل (0.79).

2) طريقة كرونباخ ألفا: تم حساب ثبات الاستبانة بطريقة كرونباخ ألفا وكان معامل ثبات المجال الأول (0.54)، والثاني (0.62)، والثالث (0.69)، والرابع (0.80)، والخامس (0.65)، والسادس (0.70)، وكان معامل الثبات للاستبانة ككل (0.88).

وهذا يدل على أن معاملات الثبات للاستبانة مرتفعة ومطمئنة للإجراء والتطبيق.

4. الأساليب الإحصائية المستخدمة (المعالجات الإحصائية):

استخدمت الدراسة بعض الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الاستبانة، وتصلح لتحقيق أهدافها، وهي: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، ومعامل الارتباط بيرسون، وطريقة التجزئة النصفية، ومعامل كرونباخ ألفا، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، وللحكم على متوسطات استجابات أفراد العينة على المجالات والفقرات، فقد تم اعتماد المحك الموضح في الجدول (2) محتسباً طول الفئة على النحو الآتي: طول الفئة = (الحد الأعلى - الحد الأدنى) ÷ عدد بدائل الأداة أو مستويات الممارسة، أي أن $(5-1=4) \div 5 = (0.8)$.

الجدول (2) المحك المعتمد لتحليل النتائج

متوسط الاستجابات	الوزن النسبي للاستجابات	درجة التقدير
من 1.00 - 1.80	من 20% - 36%	ضعيفة جداً
أكبر من 1.80 - 2.60	أكبر من 36% - 52%	ضعيفة
أكبر من 2.60 - 3.40	أكبر من 52% - 68%	متوسطة
أكبر من 3.40 - 4.20	أكبر من 68% - 84%	كبيرة
أكبر من 4.20 - 5.00	أكبر من 84% - 100%	كبيرة جداً

نتائج الدراسة الميدانية:

1. النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول الذي ينص على: ما درجة توافر القدرات الديناميكية في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة، كما في الجدول (3):

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والدرجة والترتيب لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر القدرات الديناميكية في الجامعات الفلسطينية الخاصة مرتبة تنازلياً

م.	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
1	قدرة الاستشعار	4.25	0.61	85	كبيرة جداً	1
2	قدرة التعلم	4.20	0.64	84	كبيرة	2
4	قدرة التنسيق	4.14	0.79	82.8	كبيرة	3
3	قدرة التكامل	4.10	0.73	82	كبيرة	4
	الدرجة الكلية	4.17	0.61	83.4	كبيرة	

يتضح من الجدول (3) أن درجة التقدير الكلية لتوافر القدرات الديناميكية في الجامعات من وجهة نظر العاملين في المجالات جميعها بلغت (4.17)، وبوزن نسبي (83.4%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير الكلية بشكل عام كانت كبيرة، وهذا يعني قبول الفرضية التي تنص على أنه: يزيد متوسط تقديرات العينة لدرجة توافر القدرات الديناميكية في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة عن المتوسط الافتراضي (3)، وبالنسبة للمجالات فقد حصل مجال (قدرة الاستشعار) على الترتيب الأول، يليه مجال (قدرة التعلم)، ثم مجال (قدرة التنسيق)، وأخيراً مجال (قدرة التكامل)، ويمكن أن تُعزى هذه النتيجة إلى أن هناك إدراكاً لدى العاملين في الجامعات لمضمون القدرات الديناميكية، وذلك نتيجة للدورات والبرامج التدريبية التي تنظمها الجامعات للعاملين، بالإضافة إلى تنظيم الجامعات لعدة ندوات وورش عمل وأيام دراسية ومؤتمرات علمية، الأمر الذي أوجد حالة كبيرة في تقدير توافر القدرات الديناميكية، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة العبيدي (2018)، ودراسة رشيد والعبودي (2016)، وفيما يلي عرض ومناقشة درجة تقدير العاملين لتوافر القدرات الديناميكية في الجامعات داخل كل مجال من مجالات الاستبانة، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية لجميع فقرات الاستبانة، وهي مفصلة تحت مجالاتها، كما هو موضح في الجداول (4)، (5)، (6)، (7)، (8):

المجال الأول: قدرة الاستشعار:

يوضح الجدول (4) النتائج المتعلقة باستجابات العاملين على فقرات المجال الأول (قدرة الاستشعار):

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والدرجة والترتيب لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر قدرة الاستشعار في الجامعات مرتبة تنازلياً

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
4	تطور الجامعة برامج تتوافق مع احتياجات سوق العمل	4.34	0.72	86.8	كبيرة جداً	1
1	الجامعة في حالة تأهب لإدراك الإشارات الواردة إليها من بيئاتها الداخلية والخارجية	4.27	0.84	85.4	كبيرة جداً	2
5	تستجيب الجامعة للآراء والمبادرات التطويرية المتعلقة	4.26	0.86	85.2	كبيرة	3

	جداً				بتحسين خدماتها التعليمية	
4	كبيرة جداً	85	0.80	4.25	تعتمد الجامعة على الأساليب العلمية في دراسة تأثير التغيرات البيئية على جمهورها	3
5	كبيرة جداً	84.6	0.79	4.23	تجمع الجامعة معلومات بشكل دوري عن احتياجات مجتمعها الداخلي والخارجي	6
6	كبيرة جداً	83.6	0.84	4.18	تحلل الجامعة بيئة عملها الخارجية لاكتشاف ورؤية ما بها من فرص وتهديدات	2
	كبيرة جداً	85	0.61	4.25	التقدير العام للمجال	

يتضح من الجدول (4) أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة توافر قدرة الاستشعار في الجامعات هو (4.25)، وبوزن نسبي (85%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كبيرة جداً، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تطور الجامعة برامج تتوافق مع احتياجات سوق العمل)، ويمكن أن يُعزى ذلك إدراك القائمين على الجامعات بأن التوافق بين البرامج واحتياجات سوق العمل يرتبط بالميزة التنافسية لاسيما في ظل الأزمة المالية الخانقة التي تعيشها معظم الجامعات في محافظات غزة، واشتداد المنافسة بين الجامعات في محاولة لاستمالة الطلبة وجذبهم إلى الالتحاق بها، يضاف إلى ذلك ظروف الواقع المأساوي الذي تشهده محافظات غزة والذي يتطلب وجود جامعة تصمد أمام كل الضغوطات والتحديات، والحذر والوعي لكل الاحتمالات، والسعي المستمر للتحسين والتطوير، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تحلل الجامعة بيئة عملها الخارجية لاكتشاف ورؤية ما بها من فرص وتهديدات)، لكن درجة التقدير بالنسبة لهذه الفقرة تظل كبيرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى إدراك الجامعات بأنها لم تعد بمنأى عن تداعيات التغيرات والتطورات المبهرة التي يشهدها العصر الحالي، يضاف إلى ذلك اشتداد المنافسة بين الجامعات ومحاولة كل جامعة البحث عن الفرص التي يمكن اغتنامها للتميز عن منافسيها وتتمكن من جذب الطلبة والاحتفاظ بهم، وفي الوقت ذاته مواجهة التحديات والتهديدات التي يمكن أن تصاحب تلك التغيرات والتطورات.

المجال الثاني: قدرة التعلم:

يوضح الجدول (5) النتائج المتعلقة باستجابات العاملين على فقرات المجال الثاني (قدرة التعلم):

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والدرجة والترتيب لتقديرات عينة الدراسة

لدرجة توافر قدرة التعلم في الجامعات مرتبة تنازلياً

م.	الفقرة	المتوسط ط الحساب ي	الانحراف ف المعيار ي	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
1	تستوعب الجامعة المعارف الجديدة وتوظفها بما يحسن خدماتها التعليمية وبرامجها	4.27	0.82	85.4	كبيرة جداً	1
3	تعتمد الجامعة على التغذية الراجعة من مجتمعها الداخلي والخارجي لتحسين خدماتها التعليمية وتطويرها	4.26	0.79	85.2	كبيرة جداً	2
2	تستفيد الجامعة من المعارف الجديدة في تحسين الأداء الجامعي العام	4.23	0.78	84.6	كبيرة جداً	3

4	كبيرة	82.6	0.78	4.13	تشجع الجامعة أفرادها وتحفزهم على اكتساب المعلومات والمعارف الجديدة	5
5	كبيرة	82	0.78	4.10	تستفيد الجامعة من المخزون المعرفي لأفرادها في مواجهة التغيرات البيئية والاستجابة لمتطلباتها	4
	كبيرة	84	0.64	4.20	التقدير العام للمجال	

يتضح من الجدول (5) أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة توافر قدرة التعلم في الجامعات هو (4.20)، وبوزن نسبي (84%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كبيرة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تستوعب الجامعة المعارف الجديدة وتوظفها بما يحسن خدماتها التعليمية وبرامجها)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الضغط التنافسي بين الجامعات وما نتج عنه من محاولة كل جامعة البحث عن ما يميزها عن غيرها من الجامعات لجذب الطلبة واستمالتهم والاحتفاظ بهم، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تستفيد الجامعة من المخزون المعرفي لأفرادها في مواجهة التغيرات البيئية والاستجابة لمتطلباتها)، لكن درجة التقدير بالنسبة لهذه الفقرة تظل كبيرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الوعي بأهمية الاستفادة من الذاكرة التنظيمية للجامعة والمخزون المعرفي لأفرادها في مواجهة التغيرات البيئية والاستجابة لمتطلباتها، وفي تعزيز الأداء والترابط التنظيمي.

المجال الثالث: قدرة التكامل:

يوضح الجدول (6) النتائج المتعلقة باستجابات العاملين على فقرات المجال الثالث (قدرة التكامل):

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والدرجة والترتيب لتقديرات عينة الدراسة

لدرجة توافر قدرة التكامل في الجامعات مرتبة تنازلياً

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
1	تسمح إدارة الجامعة للعاملين بتقديم المبادرات والأفكار والمقترحات الجديدة	4.27	0.87	85.4	كبيرة جداً	1
5	تتبادل إدارة الجامعة الآراء والمعلومات والخبرات التنظيمية مع الأطراف الخارجية ذات العلاقة بسهولة ويسر	4.11	0.81	82.2	كبيرة	2
3	تعديل الجامعة أهدافها وتعيد جدول أعمالها وفقاً للاحتياجات والظروف المتغيرة	4.10	0.90	82	كبيرة	3
6	تُدار الجامعة بطريقة تضمن التكامل بين مهام العاملين وأنشطتهم المختلفة	4.09	0.90	81.8	كبيرة	4
2	تُشرك الجامعة أفراد المجتمع المحلي في التخطيط وتحديد الأولويات	4.07	0.93	81.4	كبيرة	5
7	تحرص الجامعة على تكاملية وظائفها وتجانس أنشطتها	4.05	0.98	81	كبيرة	6
4	تتميز الجامعة بمرونة قواعدها وإجراءاتها التنظيمية وقدرتها على تكيف أدائها الجامعي وفقاً لاحتياجات مجتمعها الداخلي والخارجي	4.04	0.86	80.8	كبيرة	7

التقدير العام للمجال	4.10	0.73	82	كبيرة
----------------------	------	------	----	-------

يتضح من الجدول (6) أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة توافر قدرة التكامل في الجامعات هو (4.10)، وبوزن نسبي (82%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كبيرة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تسمح إدارة الجامعة للعاملين بتقديم المبادرات والأفكار والمقترحات الجديدة)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى إدراك القائمين على الجامعات بأهمية القيادة التشاركية، يضاف إلى ذلك أن الجامعات الخاصة بمحافظة غزة في مأزق متعدد الأبعاد والجوانب، سياسياً واقتصادياً وتنظيمياً، الأمر الذي يتطلب حلولاً مبتكرة غير مألوفة لمشكلاتها التي لا تجدي معها نفعاً الحلول المستوردة، ولا يقدر على طرحها إلا أفرادها، فهم الأقدر من غيرهم على طرح الحلول المناسبة والملائمة لكونهم الأكثر معاشية للواقع، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تتميز الجامعة بمرونة قواعدها وإجراءاتها التنظيمية وقدرتها على تكييف أداؤها الجامعي وفقاً لاحتياجات مجتمعها الداخلي والخارجي)، لكن درجة التقدير بالنسبة لهذه الفقرة تظل كبيرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الوعي بأن الجامعات ليست بمعزل عن المجتمع، وأن الجامعات مؤسسات اجتماعية، الأمر الذي يفرض على تلك الجامعات ضرورة تحقيق التناغم والوعي ببدائل الخيارات والتكيف مع احتياجات مجتمعها الداخلي والخارجي من خلال سلوك تكيّفي يستجيب بمرونة للتغير وينسجم مع الاحتياجات والتطلعات.

المجال الرابع: قدرة التنسيق:

يوضح الجدول (7) النتائج المتعلقة باستجابات العاملين على فقرات المجال الرابع (قدرة التنسيق):

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والدرجة والترتيب لتقديرات عينة الدراسة

لدرجة توافر قدرة التنسيق في الجامعات مرتبة تنازلياً

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
1	تضع الجامعة قواعد ومعايير موحدة للأداء الجامعي	4.23	0.93	84.6	كبيرة جداً	1
4	توزع الجامعة المهام والواجبات الوظيفية على العاملين وفقاً لقدراتهم الذاتية ومؤهلاتهم العلمية وخبراتهم المهنية	4.15	0.91	83	كبيرة	2
3	تضع الجامعة آليات وخطوات إجرائية لتحقيق التوافق والانسجام بين مخرجات جميع الكليات	4.13	0.91	82.6	كبيرة	3
5	توزع الجامعة المواد والأدوات اللازمة لإنجاز العمل على العاملين بطريقة عادلة	4.08	0.85	81.6	كبيرة	4
2	تضع الجامعة مبادئ توجيهية للعمل لضمان اتباع الطرق الأكثر فعالية لأداء المهام والوظائف	74.0	0.91	81.4	كبيرة	5
	التقدير العام للمجال	4.14	0.79	82.8	كبيرة	

يتضح من الجدول (7) أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة توافر قدرة التنسيق في الجامعات هو (4.14)، وبوزن نسبي (82.8%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كبيرة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تضع الجامعة قواعد ومعايير موحدة للأداء الجامعي)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي القائمين على الجامعات بأن القواعد والمعايير الموحدة للأداء تساعد على

تسهيل الإنجاز، وتوفير الوقت والجهد والتكلفة، وتمنع التعارض والازدواجية، وتساعد على تقديم الخدمات التعليمية بجودة عالية، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تضع الجامعة مبادئ توجيهية للعمل لضمان اتباع الطرق الأكثر فعالية لأداء المهام والوظائف)، لكن درجة التقدير بالنسبة لهذه الفقرة تظل كبيرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى إدراك القائمين على الجامعات لمضمون الاستباقية المتمثلة في إيجاد الطرق الأكثر فعالية لأداء المهام والوظائف، من خلال وضع مبادئ توجيهية للعمل.

2. النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني الذي ينص على: ما درجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة، كما بالجدول (8):

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والدرجة والترتيب لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة مرتبة تنازلياً

م.	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
2	القدرات التقنية	4.20	0.72	84	كبيرة	1
1	القدرات المنظمة	4.19	0.66	83.8	كبيرة	2
	الدرجة الكلية	4.19	0.65	83.8	كبيرة	

يتضح من الجدول (8) أن درجة التقدير الكلية لتوافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات من وجهة نظر العاملين في المجالات جميعها بلغت (4.19)، وبوزن نسبي (83.8%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير الكلية بشكل عام كانت كبيرة، وهذا يعني قبول الفرضية التي تنص على أنه: يزيد متوسط تقديرات العينة لدرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة عن المتوسط الافتراضي (3)، وبالنسبة للمجالات فقد حصل مجال (القدرات التقنية) على الترتيب الأول، ثم مجال (القدرات المنظمة) على الترتيب الثاني، ويمكن أن تُعزى هذه النتيجة إلى إدراك القائمين على الجامعات لأهمية وضرورة التمكين ومزج القدرات المنظمة والتقنية لتقديم عروض معرفية وتوجهات سلوكية لحل المشكلات التنظيمية والتكيف مع التغيرات البيئية، وبالتالي اتخاذ القرارات المناسبة لتحقيق الأهداف، الأمر الذي أوجد حالة كبيرة في تقدير توافر قدرات ذكاء الأعمال، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة السواعير (2017)، ودراسة شبير (2015)، وفيما يلي عرض ومناقشة درجة تقدير العاملين لتوافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات داخل كل مجال من مجالات الاستبانة، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية لجميع فقرات الاستبانة، وهي مفصلة تحت مجالاتها، كما هو موضح في الجدولين (9)، (10):

المجال الأول: القدرات المنظمة:

يوضح الجدول (9) النتائج المتعلقة باستجابات العاملين على فقرات المجال الأول (القدرات المنظمة):

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والدرجة والترتيب لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر القدرات المنظمة في الجامعات مرتبة تنازلياً

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
11	تمتلك الجامعة نظام إلكتروني فعال لقواعد وإجراءات العمل	4.30	0.79	86	كبيرة جداً	1

2	كبيرة جداً	85.6	0.82	4.28	تحرص إدارة الجامعة على التكيف مع التغيرات البيئية وفقاً لمواردها	12
3	كبيرة جداً	84.8	0.82	4.24	تؤمن إدارة الجامعة بأن إحداث التغييرات التقنية يشبع حاجتها للتجديد في ميدان ذكاء الأعمال وتطبيقاته	3
4	كبيرة جداً	84.4	0.83	4.22	تُحدث إدارة الجامعة آليات التعلم لمواكبة التطورات في مجال ذكاء الأعمال	9
5	كبيرة	84	0.97	4.20	تفوض إدارة الجامعة الصلاحيات الكافية للعاملين لتمكينهم من أداء الأعمال المكلفين بها	10
6	كبيرة	83.8	0.82	4.19	توظف إدارة الجامعة تطبيقات ذكاء الأعمال المتطورة لتحقيق الاستجابة السريعة للتغيرات البيئية والتوافق مع متطلباتها	1
7	كبيرة	83.6	0.84	4.18	تُحدث إدارة الجامعة برامجها وآليات عملها لمواكبة التطورات المتسارعة في مجال ذكاء الأعمال	8
8	كبيرة	83.4	0.85	4.17	تحرص إدارة الجامعة على تدريب العاملين وتزويدهم بالمعارف المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات	6
9	كبيرة	82.8	0.78	4.14	ترتبط إدارة الجامعة بين تدريب العاملين والتطورات في مجال ذكاء الأعمال	7
10	كبيرة	82.6	0.81	4.13	تضع إدارة الجامعة خطط واستراتيجيات وبرامج للتوجه نحو تطبيقات ذكاء الأعمال	5
11	كبيرة	82.4	0.82	4.12	تتفهم إدارة الجامعة طبيعة التغيير اللازم في استراتيجيات عملها لتطبيق ذكاء الأعمال	4
12	كبيرة	82.2	0.87	4.11	تدعم إدارة الجامعة التطبيق الناجح لذكاء الأعمال	2
	كبيرة	83.8	0.66	4.19	التقدير العام للمجال	

يتضح من الجدول (9) أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة توافر القدرات المنظرية في الجامعات هو (4.19)، وبوزن نسبي (83.8%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كبيرة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تمتلك الجامعة نظام الكتروني فعال لقواعد وإجراءات العمل)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الوعي بأهمية التكنولوجيا والقدرة على توظيفها والاستفادة منها، في تحقيق النجاح والوصول إلى الأهداف المنشودة، يضاف إلى ذلك الوعي بأهمية النظم الالكترونية في العصر الحالي ودورها المحوري في تبسيط الإجراءات وتيسير الأداء، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تدعم إدارة الجامعة التطبيق الناجح لذكاء الأعمال)، لكن درجة التقدير بالنسبة لهذه الفقرة كبيرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي القائمين على الجامعات بأهمية ذكاء الأعمال في تحويل البيانات الأولية إلى معلومات مفيدة في اتخاذ القرارات.

المجال الثاني: القدرات التقنية:

يوضح الجدول (10) النتائج المتعلقة باستجابات العاملين على فقرات المجال الثاني (القدرات التقنية):

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والدرجة والترتيب لتقديرات عينة الدراسة

لدرجة توافر القدرات التقنية في الجامعات مرتبة تنازلياً

م.م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
1	تمتلك الجامعة نظم خاصة لإدارة قواعد بياناتها	4.35	0.82	87	كبيرة جداً	1
3	تعتمد الجامعة على تكنولوجيا المعلومات في تخزين المعلومات والمعرفة التنظيمية	4.31	0.76	86.2	كبيرة جداً	2
12	تتخذ الجامعة تدابير واحتياطات أمنية لحماية مخزونها المعرفي والمعلوماتي	4.27	0.93	85.4	كبيرة جداً	3
5	تعتمد الجامعة على الأساليب التكنولوجية الحديثة في إنجاز الأعمال وفي تبادل المعلومات داخل الجامعة وخارجها	4.24	0.85	84.8	كبيرة جداً	4
10	تطبق الجامعة برمجيات متنوعة لإنشاء تقارير تفاعلية مجدولة	4.22	0.87	84.4	كبيرة جداً	5
9	تحدد إدارة الجامعة الأفراد المسموح لهم بتعديل البيانات لحمايتها من التعديل المتعمد	4.21	0.92	84.2	كبيرة جداً	6
4	تعتمد الجامعة على التقنيات الحديثة لتمكين أفرادها من الاستجابة السريعة لمتطلبات وظائفهم	4.20	0.87	84	كبيرة	7
13	تستفيد الجامعة من التطبيقات التكنولوجية في تسهيل نشر المعرفة التنظيمية بين أفرادها	4.18	0.94	83.6	كبيرة	8
2	تعتمد الجامعة على التقنيات الحديثة في جمع المعلومات عن احتياجات المجتمع الداخلي والخارجي ومتطلباتها	4.17	0.85	83.4	كبيرة	9
7	تحدد الجامعة سياسات البيانات وصلاحيات الوصول إليها	4.16	0.89	83.2	كبيرة	10
11	تحرص الجامعة على تويب بياناتها وفقاً لمعايير التكمال والانسجام والحدثة	4.15	0.90	83	كبيرة	11
6	تطور الجامعة تقنيات تحليل البيانات بالاعتماد على نظم ذكاء الأعمال	4.14	0.89	82.8	كبيرة	12
8	تفوض الجامعة العاملين ضمن أنظمة معلومات مرتبطة بحرية التصرف في استخدام الموارد التقنية	4.00	0.91	80	كبيرة	13
	التقدير العام للمجال	4.20	0.72	84	كبيرة	

يتضح من الجدول (10) أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة توافر القدرات التقنية في الجامعات هو (4.20)، وبوزن نسبي (84%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كبيرة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تمتلك الجامعة نظم خاصة لإدارة قواعد بياناتها)، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الوعي بأن النظم الخاصة لإدارة قواعد البيانات تحقق مبدأ عدم الاعتمادية،

وتساعد على تناسق البيانات، وتوفر بيئة معالجة متعددة للمستخدمين، وتضمن الحفاظ على أمن البيانات وسلامتها، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تفويض الجامعة العاملين ضمن أنظمة معلومات مرتبطة بحرية التصرف في استخدام الموارد التقنية)، لكن درجة التقدير بالنسبة لهذه الفقرة كبيرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى إدراك القائمين على الجامعات لأهمية تمكين العاملين ضمن نظام يتيح لهم الحرية في استخدام الموارد التقنية وأثره المحوري على سرعة الأداء، وتخفيف الضغط الإداري، يضاف إلى ذلك الوعي بأن التقنية تحتوي في مضمونها على طرق تنظيمية.

3. النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث الذي ينص على: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر القدرات الديناميكية ودرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة؟

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتحقق من العلاقة الارتباطية بين القدرات الديناميكية وتحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة، كما في الجدول (11):

الجدول (11): نتائج اختبار العلاقة الارتباطية بين القدرات الديناميكية وتحسين قدرات ذكاء الأعمال

الدرجة الكلية لقدرات ذكاء الأعمال	أبعاد قدرات ذكاء الأعمال		قيمة معامل الارتباط بيرسون / مستوى الدلالة	المتغير التابع	
	القدرات التقنية	القدرات المنظمة		المتغير المستقل	أبعاد القدرات الديناميكية
**0.67	**0.55	**0.72	قيمة معامل الارتباط بيرسون	قدرة الاستشعار	أبعاد القدرات الديناميكية
0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة		
**0.76	**0.68	**0.76	قيمة معامل الارتباط بيرسون	قدرة التعلم	
0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة		
**0.83	**0.81	**0.72	قيمة معامل الارتباط بيرسون	قدرة التكامل	
0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة		
**0.82	**0.82	**0.72	قيمة معامل الارتباط بيرسون	قدرة التنسيق	
0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة		
**0.88	**0.83	**0.83	قيمة معامل الارتباط بيرسون	الدرجة الكلية للقدرات الديناميكية	
**0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة		

يتضح من الجدول (11) وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة وقوية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد القدرات الديناميكية وقدرات ذكاء الأعمال جميعها، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون الكلية بين المتغيرين (0.88)، ووجود إشارة (***) تؤكد دلالة هذه العلاقة، وهذا يعني قبول الفرضية التي تنص على أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر القدرات الديناميكية ودرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة، وعليه فكلما زادت درجة توافر القدرات الديناميكية زاد مستوى قدرات ذكاء الأعمال، وبالتالي يمكن القول بأن القدرات الديناميكية عاملاً أساسياً في تحسين مستوى قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن القدرات الديناميكية بما تتضمنه من أبعاد ذات علاقة بزيادة قدرة الجامعات على استشعار التغيرات البيئية والاستجابة لها بكفاءة وفعالية من خلال خطوات استباقية وعمليات تنظيمية أو قابليات تشغيلية جميعها تساعد على تحسين قدرات

ذكاء الأعمال في تلك الجامعات، وذلك من خلال زيادة قدراتها المنظرية والتقنية، ويمكن القول أن هذه النتيجة منظرية، حيث إن زيادة درجة توافر القدرات الديناميكية يؤدي إلى زيادة مستوى قدرات ذكاء الأعمال، وبالتالي فالعلاقة الارتباطية بين القدرات الديناميكية وقدرات ذكاء الأعمال ينبغي أن تكون طردية موجبة، كما كشفتها نتيجة الدراسة الحالية.

4. النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع الذي ينص على: ما أثر القدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظات غزة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم صياغة الفرضية الآتية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظات غزة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ولتحقق من صحة الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كما في الجدول (12):

الجدول (12): نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير القدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة

معاملات الانحدار Coefficients			تحليل التباين ANOVA			ملخص الأنموذج Model Summary		المتغير التابع
Sig* مستوى الدلالة	T المحسوبة	β درجة التأثير للقدرات الديناميكية	Sig* مستوى الدلالة	F المحسوبة	DF درجات الحرية	(R ²) معامل التحديد	(R) الارتباط	
0.00	18.2 0	0.83	0.00	331.42	1 الانحدار	0.78	0.88	قدرات ذكاء الأعمال
					92 المتبقي			
					93 المجموع			

يكون الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من الجدول (12) أن نتائج التحليل الإحصائي أظهرت وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظات غزة، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.88) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد R² فقد بلغ (0.78)، أي أن ما قيمته (0.78) من التغيرات في قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات ناتج عن التغير في درجة توافر القدرات الديناميكية، وأن (0.22) من التغيرات في قدرات ذكاء الأعمال تعود إلى متغيرات لا تدخل ضمن التغير في درجة توافر القدرات الديناميكية وتتطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، كما بلغت درجة التأثير β (0.83)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في القدرات الديناميكية يؤدي إلى تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات بقيمة (0.83)، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة التي بلغت (331.42) وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما بلغت قيمة T المحسوبة (18.20)، وهذا يؤكد صحة قبول الفرضية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظات غزة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ملخص نتائج الدراسة

من خلال تطبيق الدراسة الميدانية، تم التوصل إلي النتائج الآتية:

1. هناك إدراكاً لدى العاملين الإداريين والأكاديميين في الجامعات الفلسطينية الخاصة الثلاث بمحافظة غزة لمضمون القدرات الديناميكية، حيث أن درجة التقدير الكلية لتوافر القدرات الديناميكية في تلك الجامعات من وجهة نظر العاملين في المجالات جميعها بلغت (4.17)، وبوزن نسبي (83.4%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير الكلية بشكل عام كانت كبيرة، وبالنسبة للمجالات فقد حصل مجال (قدرة الاستشعار) على الترتيب الأول، يليه مجال (قدرة التعلم)، ثم مجال (قدرة التنسيق)، وأخيراً مجال (قدرة التكامل).
2. هناك إدراكاً لدى القائمين على الجامعات الخاصة الثلاث بمحافظة غزة لأهمية قدرات ذكاء الأعمال ودورها المحوري في التحسين والتطوير، حيث أن درجة التقدير الكلية لتوافر قدرات ذكاء الأعمال في تلك الجامعات من وجهة نظر العاملين الإداريين والأكاديميين في المجالات جميعها بلغت (4.19)، وبوزن نسبي (83.8%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير الكلية بشكل عام كانت كبيرة، وبالنسبة للمجالات فقد حصل مجال (القدرات التقنية) على الترتيب الأول، ثم مجال (القدرات المنظمية) على الترتيب الثاني.
3. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر القدرات الديناميكية ودرجة توافر قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات الديناميكية في تحسين قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة، حيث بلغ معامل الارتباط R (0.88) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.78)، وبلغت درجة التأثير β (0.83).

توصيات الدراسة:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، توصي الدراسة بما يأتي:

1. تشكيل وحدة أو إدارة أو مركز مختص بتنمية القدرات الديناميكية وقدرات ذكاء الأعمال في كل جامعة لوضع الخطط والاستراتيجيات والآليات اللازمة لتنمية القدرات الديناميكية وقدرات ذكاء الأعمال بما يساعد على حل المشكلات التنظيمية والتكيف مع التغيرات البيئية واتخاذ القرارات المناسبة.
2. تنظيم دورات تدريبية لتمكين القيادات الجامعية من وضع الاستراتيجيات اللازمة لتحقيق التكامل في وظائف الجامعة والتجانس في أنشطتها.
3. تنظيم ورش عمل لمناقشة آليات مساعدة الجامعات الخاصة في زيادة مرونة قواعدها وإجراءاتها التنظيمية وتحسين قدرتها على تكيف أدائها وفقاً لاحتياجات مجتمعها الداخلي والخارجي، ووفقاً للظروف البيئية المتغيرة.
4. تنظيم ندوات علمية لمناقشة سبل زيادة تفويض العاملين ضمن أنظمة معلومات مرتبطة بحرية التصرف في استخدام الموارد التقنية.
5. دمج القدرات الديناميكية وقدرات ذكاء الأعمال ضمن استراتيجيات الجامعات لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
6. متابعة التطورات المتسارعة في مجال ذكاء الأعمال وقدراته وتوفير المتطلبات والمستلزمات وتجهيز البنى التحتية اللازمة لتحقيق الاستفادة القصوى في التحسين والتطوير.
7. متابعة التطورات المتسارعة في القدرات التقنية ومواكبة المستجدات في مجال القدرات المنظمية وسبل تطويرها.
8. استمرار دعم الإدارات الجامعية للتطبيق الناجح لذكاء الأعمال.
9. تنظيم دورات تدريبية مستمرة لتطوير المهارات التقنية لدى العاملين.

المراجع:

المراجع العربية:

1. أبو جوفيل، ريم جمعة (2018): درجة ممارسة كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة لأبعاد الريادة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء الجامعي المتميز، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
2. البياتي، بشار غانم والجرجري، أحمد سليمان (2017): التسييس التنظيمي ودوره في استحضار القدرات المنظمة: دراسة حالة لآراء عينة من التدريسيين والموظفين في جامعة جيهان الأهلية اربيل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 4، عدد 40، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، العراق، ص 48-76.
3. الترتوري، محمد أحمد (2016): التسويق الداخلي وعلاقته بالأداء التسويقي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية الخاصة- قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
4. حامد، عماد عطا والمعاضدي، معن وعد الله (2018): واقع القدرات المنظمة في المنظمات الصحية: دراسة لآراء عينة من المدراء في بعض المستشفيات التابعة لدائرة صحة نينوى، تنمية الرفاهين، مجلد 37، ملحق عدد 119، جامعة الموصل، العراق، ص 45-58.
5. حجي، أحمد إسماعيل (2005): الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة.
6. حسين، سطم صالح ونعمه، عماد صالح وسليم، إياد دخيل (2016): استخدام ذكاء الأعمال في تحديد ربحية المنتجات: دراسة تطبيقية على شركة ألبان وعصائر تكريت المحدودة، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 6، عدد 1، جامعة كركوك، العراق، ص 200-2015.
7. الجميلي، هشام عبد الله والجبوري، مراد موسى (2019): ذكاء الأعمال ودوره في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في جامعة كركوك، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 15، عدد 48، جزء 1، جامعة تكريت، العراق، ص 464-480.
8. حامد، سهير عادل وحنان، صفاء كامل (2019): تأثير القدرات الديناميكية في الميزة التنافسية: بحث تحليلي في الشركة العامة للأسمت العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 25، عدد 111، جامعة بغداد، العراق، ص 138-159.
9. حبيب، مجدي عبد الكريم (2007): رؤية مستقبلية للتعليم الجامعي العربي: المتطلبات - الأدوار - التحديات - المعايير، ندوة استراتيجية التعليم الجامعي العربي وتحديات القرن الحادي والعشرين، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، البحرين، 21-25 أكتوبر 2007، ص 135-163.
10. الحديدي، شيرين إسماعيل (2019): تقييم القدرات التقانية في شركة الاتصالات المتنقلة آسيا سيل: دراسة استطلاعية في شركة آسيا سيل للاتصالات، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 15، عدد 47، جزء 1، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، العراق، ص 169-184.
11. الحمداني، حاتم علي (2018): أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية: بحث تحليلي لعينة من تدريسي كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، عدد 54، العراق، ص 105-130.
12. الحميري، بشار عباس وخليل، محمد جاسم (2018): علاقة رأس المال الاجتماعي بالقدرات الديناميكية وتأثيرها في ريادية المنظمة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة بابل، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، مجلد 10، عدد 3، جامعة بابل، العراق، ص 92-120.
13. دياب، سهيل رزق (2005): مؤشرات الجودة في التعليم الجامعي الفلسطيني، مجلة الجودة في التعليم العالي، مجلد 1، عدد 2، الجامعة الإسلامية، غزة، ص 27-33.
14. الدلو، نادية فايز وقتن، محمود عمر (2010): الجامعات الفلسطينية في غزة: الواقع وآفاق المستقبل، المؤتمر العربي الثالث (الجامعات العربية: التحديات والآفاق)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 9-11 يناير، شرم الشيخ، مصر، ص 635-655.

15. رشيد، صالح عبد الرضا والعبودي، علي عبد الرزاق (2016): توظيف القابليات الديناميكية للمنظمات لتعزيز أنشطة التجديد الاستراتيجي: دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في كليات جامعتي القادسية والمثنى، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، مجلد 14، عدد 4، جامعة القادسية، العراق، ص 6-32.
16. زنتاتي، أمل محسوب (2004): تطوير الأداء الإداري بالمدرسة الثانوية العامة في جمهورية مصر العربية في ضوء مدخل التعلم التنظيمي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
17. السواعير، موسى مسلم (2017): الدور الوسيط لكفايات نكاء الأعمال في العلاقة بين كفايات تكنولوجيا المعلومات والرشاقة التنظيمية: دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
18. شبير، محمد منير (2015): دور أنظمة نكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني: دراسة حالة بنك فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
19. الشبيني، هانم إبراهيم (2003): التعلم التنظيمي: اتجاهات حديثة في السلوك التنظيمي، *مجلة التنمية الإدارية*، سنة 23، عدد 98/97، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، القاهرة، ص 58-61.
20. الشلمة، ميسون عبد الله والعبودي، نور علي (2018): مدى إسهام القدرات المنظمة في بلورة الأمن الوظيفي للأفراد العاملين: دراسة تطبيقية لآراء عينة من الأفراد العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية، *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، مجلد 1، عدد 41، جزء 1، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، العراق، ص 233-256.
21. عباس، سامي أحمد (2018): نكاء الأعمال وأثره في تحديد الخيار الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية التابعة لوزارة الصناعة عراق بغداد، *مجلة الدنانير*، عدد 12، الجامعة العراقية، بغداد، ص 248-279.
22. العبيدي، مريم نشأت (2018): أثر القدرات الديناميكية في العوامل البيئية- الدور الوسيط لعمليات النكاء التنافسي: دراسة ميدانية على الشركات الأردنية لصناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
23. العزاوي، غانم ارزوقي (2013): استخدام أنظمة نكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري: دراسة استطلاعية لعينة من الموظفين في وزارة الصحة، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، مجلد 9، عدد 28، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، ص 49-74.
24. العزاوي، فراس رحيم (2015): تأثير الدور التكامل لنظام نكاء الأعمال وعمليات تحويل المعرفة في بناء المنظمة المتعلمة: بحث ميداني في شركة كورك للاتصالات المتنقلة في مدينة بغداد، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، مجلد 21، عدد 86، جامعة بغداد، العراق، ص 433-487.
25. العطار، فؤاد حمودي والموسوي، نادية ناصر (2016): دور القيادة الخلاقة في تطوير المقدرات التنظيمية الديناميكية: دراسة تطبيقية في عينة من الكليات الأهلية، *مجلة جامعة كربلاء العلمية*، مجلد 14، عدد 1، جامعة كربلاء، العراق، ص 154-175.
26. الغامدي، علي بن محمد (2008): دور تقدير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي لمهامه التعليمية، *بحث مقدم للمؤتمر العربي السنوي الثالث (الاتجاهات الحديثة لجودة الأداء الجامعي)*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 13-17 إبريل، الشارقة، الإمارات، ص 72-121.
27. المراد، نجلة يونس والطوي، إيهاب فخري (2017): اختبار أنموذج لقدرات نكاء الأعمال في البيئة العراقية: دراسة حالة شركة الاتصالات المتنقلة "كورك" في مدينة كركوك العراق، *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*، مجلد 9، عدد 20، العراق، ص 134-158.

28. المراد، نجلة يونس والطوي، إيهاب فخري (2016): الوسائط الاجتماعية المستندة إلى قدرات ذكاء الأعمال: العلاقة والأثر: دراسة استطلاعية في شركة الاتصالات المتنقلة زين لمدينة كركوك العراق، *مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية*، مجلد 8، عدد 3، جامعة كركوك، العراق، ص 81-115.
29. مرسي، محمد منير (2005): *الإدارة التعليمية: أصولها وتطبيقاتها*، عالم الكتب، القاهرة.
30. المصري، مروان وليد (2016): استراتيجية مقترحة لتحسين مستوى الرضاقة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة غزة، *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*، مجلد 40، عدد 2، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، ص 257-341.
31. المصري، مروان وليد (2015): تطوير أداء مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة في ضوء نظرية قيادة النظم المعقدة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.

المراجع الأجنبية:

1. Davenport, Thomas (2006): Competing on Analytics, **Harvard Business Review**, Vol. 84, No. 1, Harvard Business Publishing, USA, P.1-11.
2. Shollo, Arisa (2013): The Role of Business Intelligence in Organizational, Unpublished Ph.D. Dissertation, Decision-making, LIMAC PhD School, Department of IT Management, Copenhagen Business School, Denmark.
3. Wixom, Barbara and Watson, Hugh (2010): the Bi-Based organization, **International Journal of Business Intelligence Research**, Vol. 1, No. 1, IGI Publishing, Pennsylvania, USA, P.13-28,
4. Teece, David, Pisano, Gary and Shuen, Amy (1997): Dynamic capabilities and strategic management, **Strategic Management Journal**, Vol. 18, No.7, Strategic Management Society, Chicago, USA, P.509-533.
5. Helfat, Constance, Finkelstein, Sydney, Mitchell, Will, Peteraf, Margaret, Singh, Harbir, Teece, David and Winter, Sidney (2007): **Dynamic Capabilities: Understanding Strategic Change in Organizations**, Blackwell, Oxford.
6. Zollo, Maurizio and Winter, Sidney (2002): Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities, **Organization Science**, Vol. 13, No. 3, The Institute for Operations Research and the Management Sciences, Maryland, USA, P. 339-351.
7. Winter, Sidney (2003): Understanding Dynamic Capabilities, **Strategic Management Journal**, Vol. 24, No. 10, Strategic Management Society, Chicago, USA, P.991-995.
8. Ofoegbu, Wilson, Obrenovic, Bojan and Akhunjonov, Umidjon (2018): Dynamic Capabilities and Competitive Advantage of Fast Foods Restaurants, **International Journal of Management Science and Business Administration**, Vol. 4, No. 3, Inovatus Usluge Ltd., Washington, USA, P.7-14.
9. Danneels, Erwin (2002): The dynamic of product innovation and firm competences, **Strategic Management Journal**, Vol. 23, No. 9, Strategic Management Society, Chicago, USA, 1095-1121.
10. Mohammadi, Farnaz and Hajiheydari, Nastaran (2011): How Business Intelligence Capabilities Contributed Managerial Decision Making Styles, **International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning**, Vol. 2, No. 1, International Academy Publishing, USA, P.28-33.
11. Pavlou, Paul and El-Sawy, Omar (2011): Understanding the Elusive Black Box of Dynamic Capabilities, **Decision Sciences Journal**, Vol. 42, No. 1, Decision Sciences Institute, Houston, USA, P.239-273.



