



**Tikrit Journal of Administration
and Economics Sciences**

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

ISSN: 1813-1719 (Print)



The possibility of applying intelligent organizations based on their foundations

An exploratory study of the opinions of a sample of administrative and teaching staff in some colleges of Tikrit University

Assist. Lecturer: Khalaf Mohammed Allaw Al-Aubaidy

College of Administration and Economics

Tikrit University

k.m.a.g@tu.edu.iq

Abstract:

The main objective of the study is to verify the possibility of establishing smart organizations based on their foundations in some faculties of Tikrit University. A questionnaire on a number of administrative leaders and workers in the faculties of the study sample, and data analysis of the forms using the statistical program (SPSS.26). In light of the results of the analysis, the study reached a number of conclusions represented that the faculties, the sample of the study, believe in teamwork in order to achieve excellence in performance at all levels. The study also found the weak interest of those colleges in continuing education for workers, which negatively affects the smart work pattern. Based on the conclusions, the researcher made several proposals represented in the necessity of paying attention to environmental analysis in the colleges of the study sample to identify the strengths, weaknesses, opportunities and threats in order to have an effective impact on understanding the environment in the smart organization in order to achieve the objectives of the colleges sample of the study.

Keywords: intelligent organizations, intelligent processes, creativity, the foundations of smart organizations, Tikrit University.

مدى إمكانية إقامة المنظمات الذكية بالاعتماد على مرتكزاتها
دراسة استطلاعية لآراء عدد من الملاكات الإدارية والتدريسية في بعض
كليات جامعة تكريت

م.م. خلف محمد علو العبيدي

كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة تكريت

المستخلص:

إن الهدف الاساسي للدراسة هو التحقق من إمكانية إقامة المنظمات الذكية بالاعتماد على مرتكزاتها في بعض كليات جامعة تكريت، ومن اجل ابراز اهمية هذه الدراسة اطلع الباحث على

الاية عمل الكليات عينة الدراسة، قام بتصميم استمارة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات، وقام الباحث بتوزيع (١٢٠) استمارة على عدد من الكوادر التدريسية والادارية في الكليات عينة الدراسة، وتحليل بيانات الاستمارات باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS.26) وفي ضوء نتائج التحليل توصلت الدراسة الى جملة من الاستنتاجات تمثلت بان الكليات عينة الدراسة تؤمن بالعمل الجماعي بما يحقق التفوق بالأداء على كافة المستويات، كما توصلت الدراسة الى ضعف اهتمام تلك الكليات بالتعليم المستمر للعاملين مما يؤثر سلبا على نمط العمل الذكي. وبناء على الاستنتاجات قدم الباحث عدة مقترحات تمثلت بضرورة الاهتمام بالتحليل البيئي في الكليات عينة الدراسة للتعرف على نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات بغية الحصول على تأثير فاعل لفهم البيئة في المنظمة الذكية بما يحقق أهداف الكليات عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: المنظمات الذكية، العمليات الذكية، الابداع، مرتكزات المنظمات الذكية، جامعة تكريت.
المقدمة

اصبحت منظمات الاعمال تواجه حالة تنافس شديدة في السوق، فاصبح من الصعب الدخول الى السوق في ظل المنتجات والخدمات المتعددة، فضلا من الصعب تلبية طلبات الزبائن لأنها مختلفة من زبون الى اخر، فمن هنا انطلقت المنظمات نحو الاعتماد كليا في تنفيذ عملياتها الداخلية والخارجية على الجانب الذكي، بمعنى استخدام التكنولوجيا الذكية ومعرفة العاملين في ان واحد سيمكن المنظمة من خلق الافكار الجديدة وتحويلها الى منتج او خدمة لا يستطيع المنافس تقليدية او لا يستطيع الوصول اليه، وبالتالي فان المنظمات الذكية هي طريقة لإدارة موارد المنظمة بطريقة معرفية وتكنولوجية تمكنها من فهم حاجات الزبون وتلبيتها بالشكل الذي ينعكس على سمعتها وارباحها في السوق، وفي ضوء فان الكليات عينة الدراسة ترغب بتطبيق مرتكزات المنظمات الذكية في انشطتها من اجل مواكبة التطورات المعرفية الحاصلة في جامعات العالم وعكسها على تلك الانشطة بما يحقق تفوقها على المستوى المحلي والدولي، وعلى اساس ما تقدم فان الدراسة الحالية تقسم الى اربعة مباحث وكما يأتي:

المبحث الاول: منهجية الدراسة

أولاً. مشكلة الدراسة: يتضح من استعراض الأدبيات والدراسات السابقة التي تتعلق بالمنظمات الذكية ومرتكزاتها تبين أن اغلب المنظمات الحكومية تواجه العديد من التحديات التي تحول دون تحويل التهديدات الى فرص، بما جعل الزبون ينسحب من تلك المنظمات ويذهب الى منافس اخر قادر الابداع في تلبية حاجاته، حيث تعد الجامعات بانها منظمات تواجه ذات المشكلة فان الجامعة غير القادرة على خلق الافكار الجديدة للطلاب، ستجعله يرحل الى جامعات اكثر رصانة وابتكار، وهنا سيتلاشى دور الجامعات التقليدية مما يجعلها خارج المضمار التنافسي، هذا ما جعل الجامعات تبحث عن السبل والطول التي تمكنها من الابداع والتميز المعرفي، وجاءت في مقدمة الطول ابعاد المنظمة الذكية لمالها من شان كبير في تحويل المنظمات من تقليدية الى منظمات ذكية عبر خلق مزيج بين معرفة الافراد ونظم المعلومات بما يسهل فهم متغيرات البيئة ومواكبتها على نحو صحيح، ومن خلال إطلاع الباحث على مجتمع الدراسة وعينتها في جامعة تكريت واستشعار هذه المشكلة من خلال عمل دراسة استطلاعية تبين من خلالها وجود مشكلة حقيقية تبلورت في السؤال الرئيس التالي: هل تتوفر مرتكزات المنظمات الذكية في الكليات المبحوثة من وجهة نظر الأفراد عينة الدراسة أم لا؟

ثانياً. أهمية الدراسة: تنطلق أهمية الدراسة من الفوائد التي تحققها للكليات عينة الدراسة، وهذه الفوائد هي:

١. مساعدة الكليات على فهم اليات تطبيق مرتكزات المنظمة الذكية في كافة انشطتها بشكل اجمالي بما يسهم في تعزيز دورها المعرفي في البلد.
 ٢. تمكين المنظمة من فهم وتحليل البيئتين الداخلية والخارجية حتى تتمكن من معالجة نقاط القصور لمواجهة التهديدات وخلق الفرص واستثمارها على نحو ريادي.
 ٣. مساعدة المنظمة على تطبيق العمليات الذكية في نقل وتبادل المعرفة والمعلومات مع كافة الاطراف بما يقلل الوقت والجهد والكلفة عند ايصالها للجهة المستفيدة.
 ٤. جعل تنظيم العمل في الكليات بطريقة ذكية لا تتقاطع فيه الصلاحيات والمسؤوليات والمهام بين الافراد العاملين مما يسهل انسيابية العمل ويحسن من جودة حياة العمل.
- ثالثاً. اهداف الدراسة:** ان هدف الدراسة الرئيس هو مدى امكانية إقامة المنظمات الذكية بالاعتماد على مرتكزاتها دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في عدد من كليات جامعة تكريت، ومن هذا الهدف نؤشر الاهداف الفرعية الآتية:

١. التعرف على مستوى إدراك المبحوثة حول مفهوم المنظمات الذكية.
 ٢. التعرف على قدرة الكليات عينة الدراسة على وضع الرؤية والبدائل الاستراتيجية.
 ٣. التعرف على مستوى التزام الكليات عينة الدراسة بمتطلبات العمل الجماعي.
 ٤. التعرف على مستوى اسهام الكليات عينة الدراسة في تحقيق التعلم المستمر فيما بينها.
 ٥. التعرف على مستوى امتلاك الكليات عينة الدراسة عمليات ذكية في نقل المعلومات.
 ٦. التعرف على مستوى تطبيق الكليات عينة الدراسة للتنظيم الذكي.
- رابعاً. فرضية الدراسة:** تنطلق الدراسة من فرضية رئيسية هي: تتوفر لدى الكليات المبحوثة مرتكزات المنظمات الذكية من وجهة نظر، مما يؤهلها ذلك مستقبلاً الأفراد عينة الدراسة لتصبح منظمات ذكية.

خامساً. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب وطبيعة الدراسة الحالية.

سادساً. اساليب جمع البيانات: تنقسم هذه الفقرة الى قسمين هما:

١. الجانب النظري: تمت تغطية الجانب النظري من الدراسة على ما هو متوفر من مصادر باللغة الانكليزية.
٢. الجانب الميداني: اعتمد الباحث في تغطية الجانب الميداني على ما يأتي:
 - المقابلات الشخصية: لغرض تعزيز الجانب الميداني أجرى الباحث عدة مقابلات شخصية مع عدد من القيادات الادارية والعاملين في الكليات عينة الدراسة، وان الهدف من هذه المقابلات هو جمع الباحث معلومات حول موضوع الدراسة.
 - الزيارات الميدانية: ان الغرض منها هو اطلاع الباحث على ما هو متوفر من مرتكزات المنظمات الذكية من عدمه في الكليات عينة الدراسة.
 - استمارة الاستبيان: تم تصميم استمارة استبيان بالاعتماد على (Khanghahi & Jafari, 2013)، (Oviedo, 2019) التي تم استخدامها بتصريف، حيث صممت هذه الاستمارة وفق مقياس ليكرت الثلاثي (اتفق ٣، محايد ٢، لا اتفق ١) وبوسط فرضي قدره (٢).

سابعاً. **حدود الدراسة:** تمثلت حدود الدراسة المكانية في عدد من كليات جامعة تكريت، اما الحدود الموضوعية تضمنت مرتكزات المنظمات الذكية، بينما امتدت الحدود الزمانية من ٢٠٢١/٦/١ لغاية ٢٠٢١/١٠/١.

ثامناً: تفسير المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة: ومن خلال النظر إلى مجتمع الدراسة وعينتها، تم اختيار العاملين في كليات جامعة تكريت وفقاً للمتغيرات الشخصية الآتية: (الجنس، عدد سنوات الخبرة، التخصص العلمي، الرتبة الأكاديمية، الحالة الاجتماعية).

المبحث الثاني: الجانب النظري

توطئة: تعد المنظمات الذكية بانها العقل الذي يرشد المنظمة نحو غزو السوق وتحقيق التفوق والريادة فيه، فهي تستند الى معرفة العاملين وابداعاتهم الفكرية، فضلا عن استنادها الى نظم المعلومات الخبيرة، وللاطلاع أكثر عن هذا الموضوع فان هذا المحور ينقسم الى عدة فقرات هي: **أولاً. مفهوم وتعريف المنظمات الذكية:** تعد المنظمات الذكية من المفاهيم الحديثة التي تتمثل بقدرتها على توليدها للمعرفة، وتعتبر نقلة أساسية بالطريقة التي تدار بها المنظمات مع الأخذ في الاعتبار التعليم والتدريب والتنمية. واختلف الكتاب الباحثون حول تحديد مفهوم المنظمات الذكية حيث عرفها (Du, 2012, 278) على انها قدرة المنظمة على استخدام التقنيات المتطورة في تنفيذ انشطتها الداخلية والخارجية بما يحقق تفوقها في العمل.

ويرى (Otting, et al., 2018, 28) على انها مزيج من معرفة الافراد والتكنولوجيا الحديثة من اجل نقل عمل المنظمة من تقليدي الى عمل معرفي ذكي قادر على جعل المنظمة رائدة في مجال عملها، ويشير (Marshall, et al., 2019, 645) هي التقنيات الادارية المستندة على الخبرة والنظم الخبيرة لمساعدة المنظمة من تحليل و فهم بيئة العمل الداخلية والخارجية، ويبين (Girodon, et al., 2015, 697) على انها المنظمات التي تستطيع التكيف مع متغيرات البيئة عبر التعليم والتدريب والادارة الجيدة لنظم المعلومات بما يحقق لها ميزة تنافسية مستدامة، ويوضح (Abed, 2021, 2) انها المنظمات التي تمتلك قدرات وامكانيات معرفية وتكنولوجية عالية تمكنها من الوصول الى الزبون وتقديم كل ما يرضيه من منتجات وخدمات في السوق قبل المنافسين. ويرى الباحث ان المنظمات الذكية هي المنظمات التي تعتمد على معرفة افرادها وخبرتهم وكذلك تعتمد التقنيات الادارية الحديثة من اجل فهم الاحداث البيئية بما يمكن المنظمة من انتاج منتج وتقديم خدمة مناسبة لحاجات الزبون وتتفوق بها على المنافسين في السوق، الامر الذي يعزز حصتها السوقية وارباحها.

ثانياً. اهمية المنظمات الذكية: تكمن اهمية المنظمات الذكية في المنافع التي تحققها لمنظمات الاعمال وكما يلي (Marshall, et al., 2019, 646):

١. الوصول الى الهدف: ان الغرض من تطبيق مرتكزات المنظمات الذكية هو الوصول الى الاهداف الاستراتيجية للمنظمة بأسرع وقت وبأقل جهد وكلفة.
٢. العمل الجماعي: تمكن المنظمات الذكية الافراد العاملين فيها من العمل بشكل جماعي انطلاقاً من مبدأ العمل مسؤولية الجميع.
٣. القدرة على التنافس: يعد تحليل وفهم البيئة الخارجية واحد من اهم مرتكزات المنظمات الذكية لأنه سيمكنها من التفوق على المنافسين بطريقة مثلى، فضلاً عن حصولها مكانة سوقية وموارد مالية كبيرة.

٤. كسب ولاء الزبون: ان الاستجابة السريعة للزبون سيجعله يبدي ثقة وولائه للمنظمة على حساب المنظمات الاخرى، فان المنظمات الذكية هدفها الرئيسي هو الوصول الى الزبون بالسرعة الممكنة. **ثالثا. الفرق بين المنظمات التقليدية والذكية:** تختلف المنظمة الذكية عن المنظمة التقليدية في كثير من الجوانب، وهذا الاختلاف مبين في الجدول (١).

الجدول (١): جوانب اختلاف المنظمة التقليدية عن المنظمة الذكية

المنظمات التقليدية	المنظمات الذكية
تحقيق الاهداف الاقتصادية	تحقيق الاهداف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
التنظيم فيها مركزي	التنظيم غير مركزي
يتولى التخطيط وادارة شؤون المنظمة الادارة العليا	يتولى ادارة التخطيط من قبل الادارة العليا والافراد العاملين
يتم الاهتمام بالبيئة الداخلية	الاهتمام بالبيئة الداخلية والخارجية
لا يتمتع الافراد بحرية التصرف	يتمتع الفرد بالحرية التامة

Source: Oviedo, Jonathan Lozano, 2019, the role of corporate communication in intelligent organizations, Journal of Management, Vol. 35, No. 65, PP. 105 -117.

رابعاً. مرتكزات المنظمة الذكية: تناول الكتاب والباحثون مرتكزات المنظمات الذكية وفقاً لطبيعة المنظمات التي اجروا دراستهم فيها، هذا أدى الى وجود اختلاف في تلك المرتكزات التي تطرق اليها الباحثون، ومن هذا المنطلق فإننا تناولنا مرتكزات المنظمات الذكية بناء على نتائج الجدول (٢) والمبينة ادناه:

الجدول (٢): مرتكزات المنظمات الذكية

الكاتب والسنة	فهم البيئة	الرؤية والبدائل	العمل الجماعي	التعليم المستمر	العمليات الذكية	التنظيم الذكي	التوافق	المصير المشترك	نقل المعرفة
Mazdai and Mohammadi, 2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Du, 2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Paz, et al., 2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Khanghahi and Jafari, 2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otting, et al., 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Marshall , et al., 2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oviedo, 2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niu, et al., 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-
المعدل	٨٨%	٨٨%	٧٥%	٧٥%	٨٨%	٧٥%	٥٠%	٣٨%	٣٨%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على دراسة:

Mazdai and Mohammadi, 2012; Du, 2012; Paz, et al., 2013; Khanghahi and Jafari, 2013; Otting, et al., 2018; Marshall , et al., 2019; Oviedo, 2019; Niu, et al., 2021

في ضوء النتائج الموضحة في الجدول (٢) والتي استندت على دراسات علمية مثل دراسة كل من (Du, 2012; Otting, et al., 2018) والتي تبرر ان اغلب الكتاب والباحثون اتفقوا على مجموعة من الابعاد التي تركز عليها المنظمات الذكية وهذه الابعاد هي: فهم البيئة، والرؤية والبدائل الاستراتيجية، والعمل الجماعي، والتعليم المستمر، والعمليات الذكية، والتنظيم الذكي، وسوف نتناول هذه المرتكزات كما مبين ادناه:

١. فهم البيئة: تعد البيئة بانها كافة الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية المناخية التي تعمل في محيطها منظمات الاعمال، حيث ان منظمات الاعمال لا تستطيع العمل بمعزل عن الظروف البيئية المحيطة بها، اذ تقسم البيئة الى نوعين بيئة داخلية تشمل كل أنشطة المنظمة التي

تعمل داخلها، اما البيئة الخارجية تتضمن الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتنافسية وغيرها، فان عدم دراسة البيئة الداخلية والخارجية على نحو صحيح سيجعل المنظمة تخسر موقعها السوقي، ومن هنا ركزت منظمات الاعمال الذكية على فهم البيئتين الداخلية والخارجية بما يمكنها من معرفة كل ما يدور في تلك البيئتين وهذا سينعكس على رؤيتها الاستراتيجية والريادة في سوق العمل (Du, 2012, 279).

٢. الرؤية والبدائل الاستراتيجية: تعد الرؤية احدى المرتكزات التي تستند عليها الادارة الاستراتيجية بما يحقق للمنظمة اهدافها ورسالتها، فان الرؤية يجب ان تكون دقيقة وواضحة وهذا يتطلب من المنظمة امتلاك افراد لديهم معرفة وخبرة في مجال وضع الرؤية المستقبلية للمنظمة، بما ينتج عن ذلك عدد من الرؤى الاستراتيجية، اذ يحتم ذلك على المنظمة اختيار البديل الرؤيوي المناسب لإمكاناتها من بين الرؤى المطروحة، حيث بعد اختيار البديل المناسب تكون الرؤية صورتها واضحة قبل تنفيذها على الواقع، فضلا عن ذلك فان الرؤية البديلة المناسب تحتاج عند تنفيذها الى تخطيط استراتيجي وتنظيم موارد المنظمة وتوجيهها نحو التنفيذ بما يضمن الوصول الى رسالة المنظمة واهدافها بأسرع ما يكون (Otting, et al., 2018, 29).

٣. العمل الجماعي: يقصد به العمل بروح الفريق عند تنفيذ متطلبات العمل بشكل عام في المنظمة وخاصة المنظمة الذكية، فالعمل بشكل جماعي سيمكن المنظمة من الوصول الى اعلى درجات المعرفة التي تنعكس ايجابيا على أداء المنظمة الذكية، إذ كلما ابتعدت المنظمة عن العمل الجماعي واتجهت نحو تنفيذ العامل لواجبه الرسمي وترك العمل كلما كان ذلك سلبيا على المنظمة والعكس صحيح، فضلا عن ذلك فان العمل الجماعي سيمكنها من تحقيق جودة حياة العمل بأعلى المستويات للعاملين فيها بما يجعلهم يؤدون اعمالهم بدافع اكثر (Marshall, et al., 2019, 647).

٤. التعلم المستمر: يرتبط ذلك بتعليم الافراد العاملين على اساليب العمل الحديثة لتغيير سلوكهم نحو قدرتهم على التكيف معها، فان التعليم يكون عبر ورش تدريبية للعاملين تديرها فرق مختصة في المنظمة من اجل تنمية مهارات العاملين على التكيف مع متغيرات البيئة الحالية والمستقبلية وكيفية مواجهة الازمات، وكذلك يسهم التعليم في تعزيز قدرة العاملين على تحويل عمل المنظمة من تقليدي الى ذكي يحقق لهم وللمنظمة التفوق في سوق العمل (Gironon, et al., 2015, 698).

٥. العمليات الذكية: هي توفير المعلومات بطريقة ذكية الى الاطراف التي تحتاجها بالوقت المناسب بما يسهل عملية صنع القرار، وان العمليات الذكية مسؤولة عن التغذية الراجعة من كافة الاطراف ودراستها لمعرفة نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف ومعالجتها، كما تتولى عملية معالجة المعلومات و تخزينها واسترجاعها عند الحاجة بسهولة، حيث ان امتلاك المنظمة لنظام معلومات ذكي سيجعلها تتحول نحو المنظمة الذكية بسهولة (Mazdai and Mohammadi, 2012, 84).

٦. التنظيم الذكي: يتعلق بتنظيم كافة موارد المنظمة بشكل ذكي بما يحقق عدم تداخل عمل الافراد والاقسام او تضاربها بما يجعل العمل يسير بانسيابية عالية، او هو مجموعة من القواعد التي تحكم حركة العاملين لمنع التباين في عملهم او جعلهم يعملون بشكل منسجم ضمن بيئة تنظيمية ذكية (Niu, et al., 2021, 3).

خامسا. مزايا المنظمات الذكية: تحقق المنظمات الذكية العديد من المزايا لمنظمات الاعمال هي (Otting, et al., 2018, 30):

١. ابتكار الافكار الحديثة بما يمكن المنظمة من الابداع في تقديم منتجاتها وخدماتها للزبون في السوق.

٢. مساعدة المنظمة على مواجهة التحديات والمخاطر على القصير والمتوسط وبالتالي ستتمكن من مواجهة المخاطر التي تحول دون تحقيق النجاح لها.
٣. استغلال موارد المنظمة أفضل استغلال لتحقيق الكفاءة والفاعلية فيهم.
٤. تمكن المنظمة من تنظيم العمل بطريقة تمنع تداخل الاعمال بين الاقسام والافراد، كما تجعل كافة أنشطة المنظمة تعمل بروح الفريق الواحد.
٥. تحقيق التفوق المستدام على المنافسين في ميدان العمل.

المبحث الثالث: الجانب الميداني

أولاً. نبذة تاريخية عن جامعة تكريت: تأسست جامعة تكريت عام ١٩٨٧ وتتألف من ٢٢ كلية بمختلف الاختصاصات العلمية، تم اختيار عينة من الكليات هي (الإدارة والاقتصاد، العلوم، الهندسة، التربية للعلوم الصرفة، الحقوق)، فتم توزيع ١٤٠ استمارة على العاملين في تلك الكليات بمختلف مناصبهم، وتم استبعاد ١٠ استمارات لعدم صلاحيتها في عملية التحليل، واستقر العدد على ١٣٠ استمارة وبنسبة استجابة (٩٣%)، وفي ضوء ذلك سنناول وصف وتشخيص نتائج اجابات الافراد المبحوثين، وكما مبين في الفقرات ادناه:

ثانياً. وصف وتشخيص نتائج ادراك مفهوم المنظمات الذكية: توضح نتائج الجدول (٣) الى اجابات الافراد المبحوثين حول مفهوم المنظمات الذكية، اذ اتجهت الاجابات نحو الاتفاق وبنسبة (٥١%) وبوسط حسابي (٢,٢٩٢) وانحراف معياري (١,١٢٠)، بينما حصلت الاجابات المحايدة حول المفهوم على نسبة (٢٨,٧%)، كما شكل عدم الاتفاق نسبة (٢٠,١%)، وان المفهوم الصحيح هو من حصل على اعلى نسبة اتفاق تقدر ب (٧٣,٣%)، وهذا يعني ان الافراد لديهم ادراك متواضع حول مفهوم المنظمات الذكية، وعلى الرغم من ذلك فإننا سنقبل الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى.

الجدول (٣): النسب المئوية لإجابات المبحوثين والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب الاستجابة لمفهوم المنظمات الذكية

ت	الفقرات	اتفق %	محايد %	لا اتفق %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
١	المنظمة الذكية هي استخدام معرفة العاملين والتكنولوجيا معا في تنفيذ العمل	٧٣,٣	١٨,٩	٧,٦	٢,٨٧٥	٠,٩١٥	٠,٩٥٨
٢	المنظمة الذكية هي اساليب العمل التقليدية	٥,٦	٤٤,١	٥٠,٢	١,٨٩٧	١,٤٤٣	٠,٦٣٢
٣	المنظمة الذكية هي فهم البيئة بالاعتماد على خبرة العاملين فقط	٥٤,٨	٣٢,٣	١٢,٩	٢,١٠٤	١,٠٠٣	٠,٧٠١٣
	المعدل	٥١,٠	٢٨,٧	٢٠,١	٢,٢٩٢	١,١٢٠	٠,٧٦٤

ثالثاً. وصف وتشخيص نتائج مرتكزات المنظمات الذكية: وتتضمن:

١. فهم البيئة: تشير نتائج الجدول (٤) الى اجابات الافراد المبحوثين حول هذا المتغير المتضمن الفقرات (X4-X8) والتي اتجهت نحو الاتفاق وبنسبة (٦٠,٧%) وبوسط حسابي (٢,٥٤٢) وانحراف معياري (١,١٨١)، في حين شكلت الاجابات المحايدة نسبة (٢٠,٤%)، اما الاجابات غير المتفق عليها كانت نسبتها (١٨,٧%)، اما الفقرة التي عززت نسبة الاجابة هي (X8) والتي تنص على (تتعامل ادارات كليتنا بصورة عقلانية عند وقوعها في ازمة عدم التأكد البيئي) وحصلت على

نسبة (٦٤,٦) وبوسط حسابي (٢,٨٢٦)، وانحراف معياري (١,٢١٤)، وهذه النتيجة تدل الى ان الكليات عينة الدراسة تتعامل مع الازمات التي تتعرض لها بطريقة اكثر حكمة وعقلانية، بالإضافة الى ان نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس قد بلغت (٨٤,٧%) مما يعني أن مستوى إدراك المبحوثين قد بلغ المستوى الثالث من مساحة المقياس (ارتفاع مستوى الحالة المدركة) وهذا يبين ان الافراد المبحوثين لديهم ادراك عالي بحاجة الكليات الى فهم اكثر للبيئة المحيطة بها حتى تتمكن من مواكبة التطورات العلمية الحاصلة في العالم، وعلى اساس ما تقدم سنقبل الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى^(١).

الجدول (٤): النسب المئوية والاطراف الحسابية والانحرافات المعيارية

ونسبة الاستجابة لفهم البيئة

ت	الفقرات	اتفق %	محايد %	لا اتفق %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
٥	تأخذ ادارات كليتنا بنظر الاعتبار حالة عدم التأكد البيئي عند اتخاذ القرارات	٥٧,٦	٣٤,٦	٧,٦	٢,٣٦٣	١,٠٨٣	٠,٧٨٧
٦	تمتلك كليتنا فرق عمل مختصة بتقييم اثار حالات عدم التأكد البيئي لتجنبها في المستقبل	٥٩,٢	٢٥,٣	١٥,٣	٢,٤٥٢	١,١٨١	٠,٨١٧
٧	تسخر كليتنا كافة امكانياتها لمعرفة الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة	٦٠,٧	٩,٢	٣٠	٢,٤٥٩	١,٤٢٨	٠,٨١٩
٨	تتعامل ادارات كليتنا بصورة عقلانية عند وقوعها في ازمة عدم التأكد البيئي	٦٤,٦	١٧,٦	١٧,٦	٢,٨٢٦	١,٢١٤	٠,٩٤٢
	المعدل	٦٠,٧	٢٠,٤	١٨,٧	٢,٥٤٢	١,١٨١	٠,٨٤٧

٢. الرؤية والبدائل الاستراتيجية: تبين النتائج الواردة في الجدول (٥) الى اجابات الافراد المبحوثين حول هذا المتغير الممتدة فقراته (X9-X13) والتي اتجهت نحو الاتفاق وبنسبة (٥٨,٧%) وبوسط حسابي (٢,٤٩١) وانحراف معياري (١,٢٣٣)، في حين شكلت الاجابات المحايدة نسبة (٢٢,٥%)، اما الاجابات غير المتفق عليها كانت نسبتها (١٨,٥%)، اما الفقرة التي عززت نسبة الاجابة هي (X12) والتي تنص على (تختار ادارة كليتنا البديل الاستراتيجي الملائم لقدراتها) وحصلت على نسبة (٦٦,١%) وبوسط حسابي (٢,٩٥٤)، وانحراف معياري (١,٣٦٨)، مما يشير ذلك على ان الكليات تمتلك العديد من البدائل الاستراتيجية وتختار افضلها وتنفذها بالاعتماد على مواردها بما يضمن تحقيق الاهداف، بالإضافة الى ان نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس قد بلغت (٨٣%) مما يعني أن مستوى إدراك المبحوثين قد بلغ المستوى الثالث من مساحة المقياس (ارتفاع مستوى الحالة المدركة) وهذا يشير الى الافراد يدركون جيدا اهمية الرؤية والبدائل الاستراتيجية في الكلية لأنها الدليل التي تمكنهم من الوصول الى رسالتها العلمية بأفضل ما يمكن، وفي ضوء ذلك سنقبل الفرضية الفرعية الثالثة النابعة من الفرضية الرئيسية الأولى.

(١) تندرج مواقف المبحوثين إزاء مُتغيرات الدراسة على وفق مؤشر نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس وعلى النحو الآتي: اذ تقسم مساحة المقياس على ثلاثة مستويات متساوية: الاول يقع بين (٠,٣٣-٠,٠١) ويمثل تدني مستوى الحالة المدركة. أما المستوى الثاني فيقع بين (٠,٦٧-٠,٣٤) ويمثل المستوى المتوسط للحالة المدركة. في حين يقع المستوى الثالث بين (١,٠٠-٠,٦٨) ويمثل ارتفاع مستوى الحالة المدركة.
ملاحظة: جميع الجداول الواردة في هذا المبحث من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS.

الجدول (٥): النسب المئوية والاوراط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة للرؤية والبدائل الاستراتيجية

ت	الفقرات	اتفق %	محايد %	لا اتفق %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
١٠	الرؤية الاستراتيجية في كليتنا تم وضعها وفق قدراتها التقنية والبشرية لضمان تحقيقها	٥٢,٣	٣٦,٩	١٠,٧	٢,٠٩٦	١,١٢	٠,٦٩٨
١١	لدى كليتنا حلقات عمل هدفها اقتراح البدائل الاستراتيجية المناسبة	٦٠,٧	٢١,٥	١٧,٦	٢,٥٤٩	١,٢١٤	٠,٨٤٩
١٢	تختار ادارة كليتنا البديل الاستراتيجي الملائم لقراراتها	٦٦,١	٦,٩	٢٦,٩	٢,٩٥٤	١,٣٦٨	٠,٩٨٤
١٣	تنفذ ادارة الكلية البديل الملائم ورقابة عمله وتقييمه لمعرفة مدى نجاحه	٦٥,٣	١٥,٣	١٩,٢	٢,٨٨٨	١,٢٣٨	٠,٩٦٢
	المعدل	٥٨,٧	٢٢,٥	١٨,٥	٢,٤٩١	١,٢٣٣	٠,٨٣٠

٣. العمل الجماعي: توضح النتائج المبينة في الجدول (٦) الى اجابات الافراد المبحوثين حول هذا المتغير الذي يشمل الفقرات (X14-X18) والتي اتجهت نحو الاتفاق وبنسبة (٥٧,٢%) وبوسط حسابي (٢,٣٩) وانحراف معياري (١,٣٢٤)، في حين شكلت الاجابات المحايدة نسبة (١٨,٦%)، اما الاجابات غير المتفق عليها كانت نسبتها (٢٤,١%)، اما الفقرة التي عززت نسبة الاجابة هي (X14) والتي تنص على (تشجع كليتنا العاملين على العمل بروح الفريق) وحصلت على نسبة (٦٥,٣%) وبوسط حسابي (٢,٨٨٨)، وانحراف معياري (١,٢١٤)، مما يعني ذلك ان الكليات تعمل بروح الفريق وهذا ما يسهل عملية التنسيق عند تنفيذ الاعمال الجماعية فيها، بالإضافة الى ان نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس قد بلغت (٧٩,٦%) مما يعني أن مستوى إدراك المبحوثين قد بلغ المستوى الثالث من مساحة المقياس (ارتفاع مستوى الحالة المدركة) ويدل ذلك على لديهم وعي واسع حول دور العمل الجماعي عند تنفيذ العمل، ويحثون ادارة الكلية على تنفيذ هذا المتطلب باستمرار، وبذلك النتيجة سنقبل الفرضية الفرعية الرابعة التابعة للفرضية الرئيسية الاولى.

الجدول (٦): النسب المئوية والاوراط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة للعمل الجماعي

ت	الفقرات	اتفق %	محايد %	لا اتفق %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
١٥	فريق العمل الجماعي في كليتنا قادر على مواجهة الظروف البيئية المختلفة	٦٣,٨	١٦,١	٢٠	٢,٧٦٥	١,٢٥	٩٢,١
١٦	يتكون فريق العمل الجماعي في كليتنا من الافراد المتميزين والمبدعين	٥٠	١٧,٦	٣٢,٣	٢	١,٤٧٧	٦٦,٦
١٧	لدى كليتنا مناخ تنظيمي يعزز العمل الجماعي بين العاملين	٥٣	٢٠	٢٦,٩	٢,١٣١	١,٣٦٨	٧١
١٨	يخلق العمل الجماعي في كليتنا مبادئ جودة حياة العمل	٥٣,٨	٢٢,٣	٢٣,٨	٢,١٦٦	١,٣١٣	٧٢,٢
	المعدل	٥٧,٢	١٨,٦	٢٤,١	٢,٣٩	١,٣٢٤	٧٩,٦

٤. التعليم المستمر: ان نتائج الجدول (٧) تشير الى اجابات الافراد المبحوثين حول هذا المتغير الذي يشمل الفقرات (X19-X23) والتي اتجهت نحو الاتفاق وبنسبة (٥٤,١%) وبوسط حسابي (٢,٣٧٦) وانحراف معياري (١,٣٣٣)، في حين شكلت الاجابات المحايدة نسبة (٢١,٣%)، اما الاجابات غير المتفق عليها كانت نسبتها (٢٤,٤%)، اما الفقرة التي عززت نسبة الاجابة هي (X23) والتي تنص على (تحث كليتنا عاملها على جلب الافكار الجديدة وتعليمها لزملائهم الاخرين) وحصلت على نسبة (٧٠%) وبوسط حسابي (٣,٣٣٣)، وانحراف معياري (١,١٨١)، مما يبين ذلك ان الكليات عينة الدراسة تبذل كل ما بوسعها من اجل توليد افكار جديدة تمكنها من الابداع في العمل، فضلا عن ان نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس قد بلغت (٧٩,٢%) مما يعني أن مستوى إدراك المبحوثين قد بلغ المستوى الثالث من مساحة المقياس (ارتفاع مستوى الحالة المدركة) ويدل ذلك على القيام الكليات بالاهتمام بالتعليم المستمر لعاملها لتنمية مهاراتهم الإدراكية حول نظام العمل الذكي، من هنا يمكن قبول الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى.

الجدول (٧): النسب المئوية والاطراف الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة للتعليم المستمر

ت	الفقرات	اتفق	محايد	لا اتفق	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
		%	%	%		
١٩	تسعى كليتنا الى اعتماد اجراءات علمية تهدف الى التعليم المستمر لمواجهة البيئة الديناميكية	٤٧,٦	٢٨,٤	٢٣,٨	١,٣١٣	٦٣,٧
٢٠	تنمي كليتنا مهارات الافراد ليكونوا قادرين على تحديد الفرص	٤١,٥	٢٣,٨	٣٤,٦	١,٥٢٩	٥٧
٢١	تسعى كليتنا من خلال التعليم المستمر الى خلق قيمة عليا لها وللزبائن	٦٨,٤	١٠	٢١,٥	١,٢٧٤	٩٠
٢٢	تقيم كليتنا عدة دورات تدريبية للعاملين لتطوير ادانهم في مجال مواجهة الازمات	٤٣	٣٠	٢٦,٩	١,٣٦٨	٥٨,٥
٢٣	تحث كليتنا عاملها على جلب الافكار الجديدة وتعليمها لزملائهم الاخرين	٧٠	١٤,٦	١٥,٣	١,١٨١	٩١
	المعدل	٥٤,١	٢١,٣	٢٤,٤	١,٣٣٣	٧٩,٢

٥. العمليات الذكية: ان نتائج الجدول (٨) تشير الى اجابات الافراد المبحوثين حول هذا المتغير الذي يحتوي على الفقرات (X24-X28) والتي اتجهت نحو الاتفاق وبنسبة (٥٨,٦%) وبوسط حسابي (٢,٥٧) وانحراف معياري (١,١٥٩)، في حين شكلت الاجابات المحايدة نسبة (٢٨%)، اما الاجابات غير المتفق عليها كانت نسبتها (٢٣%)، اما الفقرة التي عززت نسبة الاجابة هي (X26) والتي تنص على (ان الانظمة التقنية المستخدمة في كليتنا تمكن العاملين من اداء واجباتهم بكل فاعلية) وحصلت على نسبة (٦٥,٣%) وبوسط حسابي (٢,٨٨٨)، وانحراف معياري (١,١٠١)، مما يبين ان الكلية تمكن عاملها من تنفيذ اعمالهم بكفاءة وفاعلية اكبر عبر استخدام انظمة المعلومات الحديثة بما يجعل عملهم دقيق وسريع، حيث ان نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس قد

بلغت (٨٦,٦%) مما يعني أن مستوى إدراك المبحوثين قد بلغ المستوى الثالث من مساحة المقياس (ارتفاع مستوى الحالة المدركة) ويشير ذلك الى ان الكلية تسعى الى دعم انشطتها كافة بالتقنيات الحديثة حتى تتمكن من تنفيذ مهامها بصورة ذكية وباقل جهد ممكن، وبالتالي نستطيع القول باننا سنقبل الفرضية الفرعية السادسة النابعة من الفرضية الرئيسة الاولى.

الجدول (٨): النسب المئوية والاطراف الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة للعمليات الذكية

ت	الفقرات	اتفق	محايد	لا اتفق	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
		%	%	%		
٢٤	تقوم كليتنا بتحديث التقنيات المستخدم في عملياتها بشكل مستمر	٥٠	٣٤,٦	١٥,٣	١,١٧١	٦٦,٦
٢٥	تمتلك كليتنا انظمة معلومات لديها القدرة على معالجة الكم الهائل منها و تخزينها وتوزيعها	٥٧,٦	٣١,٥	١٠,٧	١,١٢	٧٨,٧
٢٦	ان الانظمة التقنية المستخدمة في كليتنا تمكن العاملين من اداء واجباتهم بكل فاعلية	٦٥,٣	٢٥,٣	٩,٢	١,١٠١	٩٦,٢
٢٧	تعطي انظمة المعلومات في كليتنا انذار مبكر حول الازمات المستقبلية	٧٣	١٨,٤	٨,٤	١,٠٩٢	٩٧,٠١١
٢٨	تمكن انظمة المعلومات ادارة كليتنا من التكيف مع الظروف المتغيرة	٤٦,٩	٣٠	٢٣	١,٣	٦٢,٨
	المعدل	٥٨,٦	٢٨	١٣,٣	١,١٥٩	٨٦,٦

٦. التنظيم الذكي: توضح نتائج الجدول (٩) اجابات الافراد المبحوثين حول هذا المتغير المتضمن الفقرات (X29-X33) والتي اتجهت نحو الاتفاق وبنسبة (٥١,٦%) وبوسط حسابي (٢,١٢١) وانحراف معياري (١,٣٩١)، في حين شكلت الاجابات المحايدة نسبة (٢١%)، اما الاجابات غير المتفق عليها كانت نسبتها (٢٧,٢%)، اما الفقرة التي عززت نسبة الاجابة هي (X32) والتي تنص على (لدى كليتنا هيكل تنظيمي يجعل العاملين يتحركون بانسيابية عالية) وحصلت على نسبة (٦١,٥%) وبوسط حسابي (٢,٦)، وانحراف معياري (١,٢٥)، مما يدل ذلك على امتلاك الكليات على هيكل تنظيمي يحقق انسيابه حركة العاملين اثناء العمل دون تعارض في المهام وهذا ما يجعل طريقة تنفيذ العمل سهلة جدا، حيث ان نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس قد بلغت (٧٠,٧%) مما يعني أن مستوى إدراك المبحوثين قد بلغ المستوى الثالث من مساحة المقياس (ارتفاع مستوى الحالة المدركة) ويشير ذلك الى ضرورة قيام الكليات باعتماد تنظيم ذكي بدلا من التنظيم التقليدي لأنه اكثر تعزيزا لانسيابية العمل، ومن هذا المنطلق يمكننا قبول الفرضية الفرعية السابعة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الاولى.

الجدول (٩): النسب المئوية والاطراف الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة للتنظيم الذكي

ت	الفقرات	اتفق			لا اتفق		نسبة الاستجابة
		%	%	%	%	الانحراف المعياري	
٢٩	يتم تنظيم العمل في كليتنا على الرؤية المشتركة للعاملين	٥٠,٧	٢٣	٢٦,١	٢٦,١	١,٣٥٤	٦٧,٧
٣٠	تقوم كليتنا بتنظيم الاعمال حتى تتجنب تكرارها	٤٦,١	٢٣,٨	٣٠	٣٠	١,٤٢٨	٦١,٩
٣١	تنسق كليتنا كافة اعمالها بهدف منع التداخل اثناء تنفيذها	٤١,٥	١٧,٦	٤٠,٧	٤٠,٧	١,٦٨٨	٥٧,٠١٧
٣٢	لدى كليتنا هيكل تنظيمي يجعل العاملين يتحركون بانسيابية عالية	٦١,٥	١٨,٤	٢٠	٢٠	١,٢٥	٨٦,٦٦٦
٣٣	تستخدم كليتنا تكنولوجيا المعلومات عند تنظيم مواردها	٥٨,٤	٢٢,٣	١٩,٢	١٩,٢	١,٢٣٨	٨٠,٢٤٦
	المعدل	٥١,٦	٢١	٢٧,٢	٢٧,٢	١,٣٩١	٧٠,٧٠٨

رابعا. المؤشر العام لمرتكزات المنظمات الذكية: تشير نتائج الجدول (١٠) الى اجابات الافراد المبحوثين على مرتكزات المنظمات الذكية اجمالا، حيث اخذت الاجابات منحى قياس الاتفاق وبنسبة (٥٦,٨%) وهي نسبة محدودة نوعا ما، بينما حصل مقياس الاجابات المحايدة على نسبة (٢١,٩%)، في حين شكل مقياس عدم الاتفاق نسبة (٢١%)، وبوسط حسابي اجمالي (٢,٤١٥) وانحراف معياري (١,٢٧٠)، كما شكل البعد فهم البيئة اعلى نتيجة تقدر نسبتها (٦٠,٧%)، اما اقل نسبة حصدها بعد التنظيم الذكي، على الرغم من تلك النتيجة فان الكليات عينة الدراسة بحاجة الى الكثير من الادوات المادية والبشرية حتى تتمكن من تطبيق متطلبات المنظمات الذكية في عملياتها التعليمية، بالإضافة الى ذلك ان نسبة الاستجابة الى مساحة المقياس الكلية قد بلغت (٨٠,٦%) مما يعني أن مستوى إدراك المبحوثين قد بلغ المستوى الثالث من مساحة المقياس (ارتفاع مستوى الحالة المدركة) ويعني ذلك ان جميع الافراد مدركون بشكل كبير الى حاجة الكليات الى بذل كل ما بوسعها للتحويل من نمط العمل التقليدي الى نمط ذكي يسهل عليها تنفيذ اعمالها ويحقق لها النجاح، وفي ضوء ما ذكر فإننا نقبل الفرضية الرئيسية الاولى للدراسة.

الجدول (١٠): المؤشر العام للنسب المئوية والاطراف الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب

الاستجابة لمرتكزات المنظمات الذكية اجمالا

ت	الفقرات	اتفق			لا اتفق		نسبة الاستجابة
		%	%	%	%	الانحراف المعياري	
١	فهم البيئة	٦٠,٧	٢٠,٤	١٨,٧	١٨,٧	١,١٨١	٨٤,٧
٢	الرؤية والبدائل الاستراتيجية	٥٨,٧	٢٢,٥	١٨,٥	١٨,٥	١,٢٣٣	٨٣
٣	العمل الجماعي	٥٧,٢	١٨,٦	٢٤,١	٢٤,١	١,٣٢٤	٧٩,٦
٤	التعليم المستمر	٥٤,١	٢١,٣	٢٤,٤	٢٤,٤	١,٣٣٣	٧٩,٢
٥	العمليات الذكية	٥٨,٦	٢٨	١٣,٣	١٣,٣	١,١٥٩	٨٦,٦
٦	التنظيم الذكي	٥١,٦	٢١	٢٧,٢	٢٧,٢	١,٣٩١	٧٠,٧١
	المعدل	٥٦,٨	٢١,٩	٢١,٠	٢١,٠	١,٢٧٠	٨٠,٦

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً. الاستنتاجات: توصلت الدراسة الى جملة من الاستنتاجات اهمها:

1. ان الكليات عينة الدراسة تعمل على فهم وتحليل البيئة المحيطة بها، لكن هذا العمل في هذا الاتجاه محدود جداً، مما يجعل هذه الكليات متأخرة الى حد ما عن التعليم في العالم.
2. بينت نتائج الوصف والتشخيص بان الكليات تمتلك رؤية وبدائل استراتيجية متواضعة، فمن الصعب الوصول الى الاهداف الاستراتيجية في ظل رؤية غير واضحة وبدائل محدودة التأثير.
3. كشفت نتائج الدراسة بان الكليات عينة الدراسة تؤمن بالعمل الجماعي بما يحقق التفوق بالأداء على كافة المستويات، كما توصلت الدراسة الى ضعف اهتمام تلك الكليات بالتعليم المستمر للعاملين مما يؤثر سلباً على نمط العمل الذكي.
4. تتوفر لدى الكليات بعض ادوات العمليات الذكية الخاصة بنقل المعلومات بين كافة اقسامها، وخاصة ادوات الحاسوب والانترنت والبرامج الجاهزة.
5. اتفق المبحوثين على الكليات بحاجة الى تنظيم ذكي يحقق لهم حركة انسيابية عالية اثناء اداء اعمالهم.

ثانياً. المقترحات: بناءً على الاستنتاجات قدم الباحث عدة مقترحات هي:

1. ضرورة الاهتمام بالتحليل البيئي في الكليات عينة الدراسة للتعرف على نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات بغية الحصول على تأثير فاعل لفهم البيئة في المنظمة الذكية بما يحقق أهداف الكليات عينة الدراسة.
2. العمل على وضع رؤية وبدائل استراتيجية تحفز الكليات وعاملها من اجل الوصول الى تطبيق ابعاد المنظمات الذكية بشكل المستدام من خلال استحداث فريق استراتيجي مهمة وضع الخطط الاستراتيجية.
3. ضرورة الاهتمام بالتعلم المستمر لتنمية المعارف والمهارات الجديدة للأفراد العاملين باستمرار باستخدام طرق واساليب تعليم حديثة مختلفة، مثل التدريب والتطوير والمحاضرات والندوات والمؤتمرات لمواجهة التغيرات البيئية.
4. التنسيق العالي بين كافة اقسام الكلية لضمان تحقيق مبدأ العمل الجماعي عبر الاعتماد على هيكل تنظيمي ذكي يسمح للعاملين من تأدية واجباتهم دون تضارب او تداخل وهذا ما يعزز انتاجية العامل والكلية على حد سواء.
5. ضرورة اقتناء التقنيات الحديثة لتسهيل عملية جمع المعلومات وتحليلها و تخزينها توزيعها الى الجهات المستفيدة، بما يسهم في تحويل المنظمة بشكلها الحالي الى شكل ذكي، قادرة على تحقيق الريادة في ميدان العمل.

المصادر:

1. Abed, Marwan Thakir, 2021, the computation intelligent system of role of parental leadership in organizational familiarity in Iraqi Airways employees, Journal of Materials Today.
2. Du, Hemin, 2012, the Study of Secondary Intelligent Organization Methods of CBT Training Library, Journal of Information Entropy, Vol. 3, PP. 277-283.
3. Girodon, Julien and Monticolo, Davy and Perrier, Maggy, 2015, An organizational approach to designing an intelligent knowledge-based system: Application to the

- decision-making process in design projects, *Journal of Advanced Engineering Informatics*, Vol. 29, No. 3, PP. 696 -713.
4. Khanghahi, Masoumeh Erfani and Jafari, Parivash, 2013, A Model for Organizational Intelligence in Islamic Azad University (Zone 8), *Journal of Mathematics Education Trends and Research*, PP. 1-10.
 5. Marshall , Alasdair and Ojiako, Udechukwu and Chipulu, Maxwell, 2019, Forecasting unknown-unknowns by boosting the risk radar within the risk intelligent organisation, *International Journal of Forecasting*, Vol. 35, No. 2, PP. 644-658.
 6. Mazdai, Khodadad and Mohammadi, Ahmad, 2012, Present the Intelligent Leadership Multiple Model, According to the Organizations Management Systems in Iran, *Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences*,Vol. No. 47, PP. 83-89.
 7. Niu, Yanfang and Ying, Limeng and Sivaparthipan, C, 2021, Organizational business intelligence and decision making using big data analytics, *Journal of Information Processing & Management*, Vol. 58, No. 6.
 8. Otting, Sonja and Maier, Gunter, 2018, the importance of procedural justice in Human-Machine Interactions: Intelligent systems as new decision agents in organizations, *Journal of Computers in Human Behavior*, Vol. 89, PP. 27-39.
 9. Oviedo, Jonathan Lozano, 2019, The role of corporate communication in intelligent organizations, *Journal of Management*, Vol. 35, No. 65, PP. 105 -117.
- Paz, Juan and Bajo, Javier and Corchado, Juan, 2013, Biomedic Organizations: An intelligent dynamic architecture for KDD, *Journal of Information Sciences*, Vol. 224, PP. 49-61.