



المهارات الرقمية ودورها في تحقيق المنظمات المستدامة

بحث تحليلي في وزارة الاتصالات العراقية

م.د. همام فلاح جاسم

جامعة الفراهيدي

homam@uoalfarahidi.edu.iq

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي إلى اختبار تأثير المهارات الرقمية في تحقيق المنظمات المستدامة في وزارة الاتصالات، بالاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الأولية، فيما كان مجتمع البحث القادة الاستراتيجيين في الوزارة والشركات التابعة لها، التي تضم (مركز الوزارة، شركة البريد والتوفير، الشركة العامة للاتصالات والمعلوماتية، شركة السلام العامة). وكانت عينة البحث قسدية حصصية تضمنت قادة الوزارة المعنيين بالرقمنة ووسائل العصر الحديث، الذين يشغلون مناصب إدارية ضمن مستوياتهم الوظيفية (مدير عام، معاون مدير عام، مسؤول مديرية، معاون مسؤول مديرية، مدير قسم، معاون مدير قسم). وقد أظهر التحليل الإحصائي عدداً من النتائج، كان أبرزها وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للمهارات الرقمية في تحقيق المنظمات المستدامة.

الكلمات المفتاحية: المهارات الرقمية، المنظمات المستدامة، وزارة الاتصالات.

المقدمة

تعمل المنظمات المعاصرة اليوم في بيئة تتسم بالتغير السريع والاضطراب المستمر، فالمنافسة العالمية والثورة العلمية والتقنية والأزمات المالية والاقتصادية كلها تهدد المنظمات في بقائها واستمرارها. لذلك لا بد من تطوير المنظمات لتواكب المتغيرات السريعة حولها، ومن ضمنها التحول الرقمي. تعمل منظمات اليوم بتنافسية عالية، ولم تعد للقادة التقليديين مكانة بارزة وسط هذا التقدم إلا في مجالات ضيقة تتناسب مع مهاراتهم الإدارية مثل: الفكرية، الإنسانية، الفنية، أما القائد العصري فنظرته مستقبلية ابتكارية موجهة نحو: التشغيلية، الإبداعية، المعلوماتية، الاجتماعية، وفن التواصل عبر الإنترنت، واسقطاب التكنولوجيا ومسألتها تحديثها.

وتُعد تجربة شركة (NOKIA) لصناعة الهواتف المحمولة مثلاً حياً لما تمر به المؤسسات من صراع للبقاء في سوق العمل والتنافس على مواقع الصدارة، ففي نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين تفوقت الشركة على باقي المنافسين من حيث حجم المبيعات وتحقيق الأرباح، لكنها فيما بعد سرعان ما تخلت عن عرشها في القمة، فعلى حد قول مديرها: «لم تفعل شيئاً خطأ»، وإنما لم تواكب المتطلبات الحديثة التي وفّرتها الشركات الأخرى للمستفيدين من خدماتها.

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تتأطر مشكلة البحث في جانبيها الفكري والتطبيقي في أن الأحداث المتسارعة فرضت واقعاً جديداً مختلفاً تماماً عن مجريات العمل في الماضي، ولهذا فإن الحياة العصرية ومتطلباتها تنقل عمل المنظمات ونوعية الأدوات المستخدمة وترتيب أولوياتها، ويتبين ذلك فيما يأتي:

1. الجدل الفكري لمعضلة البحث:

تغلغل كل ما هو رقمي واتسع انتشاره وتسارع على مدى الأعوام العشرين الماضية، وهو مستمر في النمو بشكل كبير، وبدأت المهارات الرقمية تتداخل بشكل متزايد مع الحياة اليومية: من التعليم المدرسي والتربية إلى الانخراط السياسي، وحتى في الجوانب الإدارية والصحية وغيرها من المجالات.

إن التطورات في التكنولوجيا الرقمية وسرعة نشوئها دفعت إلى الابتكار والتطبيقات الجديدة المرتبطة بالرقمنة، وبالتالي ظهرت حاجة أساسية أيضاً لفهم التحديات التي تمثلها للمجتمع والتخفيف من آثارها الحادة، وهذه مهمة ليست بالسهلة على القادة الاستراتيجيين الذين سيواجهون موجة من الانتقادات وردود الفعل غير المتوقعة التي تحاول الحد من التطلعات الرقمية. إن المنظمات وكيانها الحي نتاج العقل البشري المستنير، وعندما يتم بناء هذا الكيان على أسس بعيدة عن معايير الجودة تظهر اختلالات في بعض الحلقات وتصبح الاستدامة غير مستمرة. وفي وقتنا الحاضر تتوفر للمنظمات فرص ذكية أكثر من أي وقت مضى، وبالمقابل تتزايد المنافسة للحصول عليها وتوظيفها باتجاه البناء المستدام، وكل ذلك يضع القادة تحت ضغط كبير، ولا سيما في الدول النامية التي تعاني من محدودية الدخل والفق.

2. مشكلة البحث الميدانية:

تبرز مشكلة البحث في تحديد المسارات المطلوبة لتحقيق المنظمات المستدامة، ولهذا فإن البناء المعقد للمنظمات ومنها وزارة الاتصالات يجعلها أقرب إلى النمط الروتيني غير المتجانس أكثر من كونها منظمة رقمية متكاملة. وتبين للباحث من خلال الجانب التطبيقي وجود الكثير من نقاط الضعف التي تعاني منها وزارة الاتصالات العراقية، بعضها لأسباب عامة وأخرى تتعلق بالوزارة نفسها.

إن المعاشية الميدانية للباحث من خلال زيارته للوزارة ومقابلته لبعض أصحاب المناصب المهمة أظهرت وجود حاجة إلى تطوير الملاكات والموارد البشرية التي تعاني من نقص في الخبرة والممارسات الفعلية في أداء المهام المتعددة، ومنها الاستعانة بالمستشار والمفكر الاستراتيجي لإعادة ترتيب الأولويات في مجالات التدريب ورعاية المهارات، ولا سيما المهارات الرقمية، فضلاً عن أهمية مرونة القوانين واللوائح المعتمدة وتطويرها.

ومن هذا المنطلق يبرز سؤال محوري وهو:

هل تحقق المهارات الرقمية استدامة المنظمات في وزارة الاتصالات ضمن رؤية استراتيجية، أم أنها حالة وقتية تندثر بتعاقب الأجيال؟

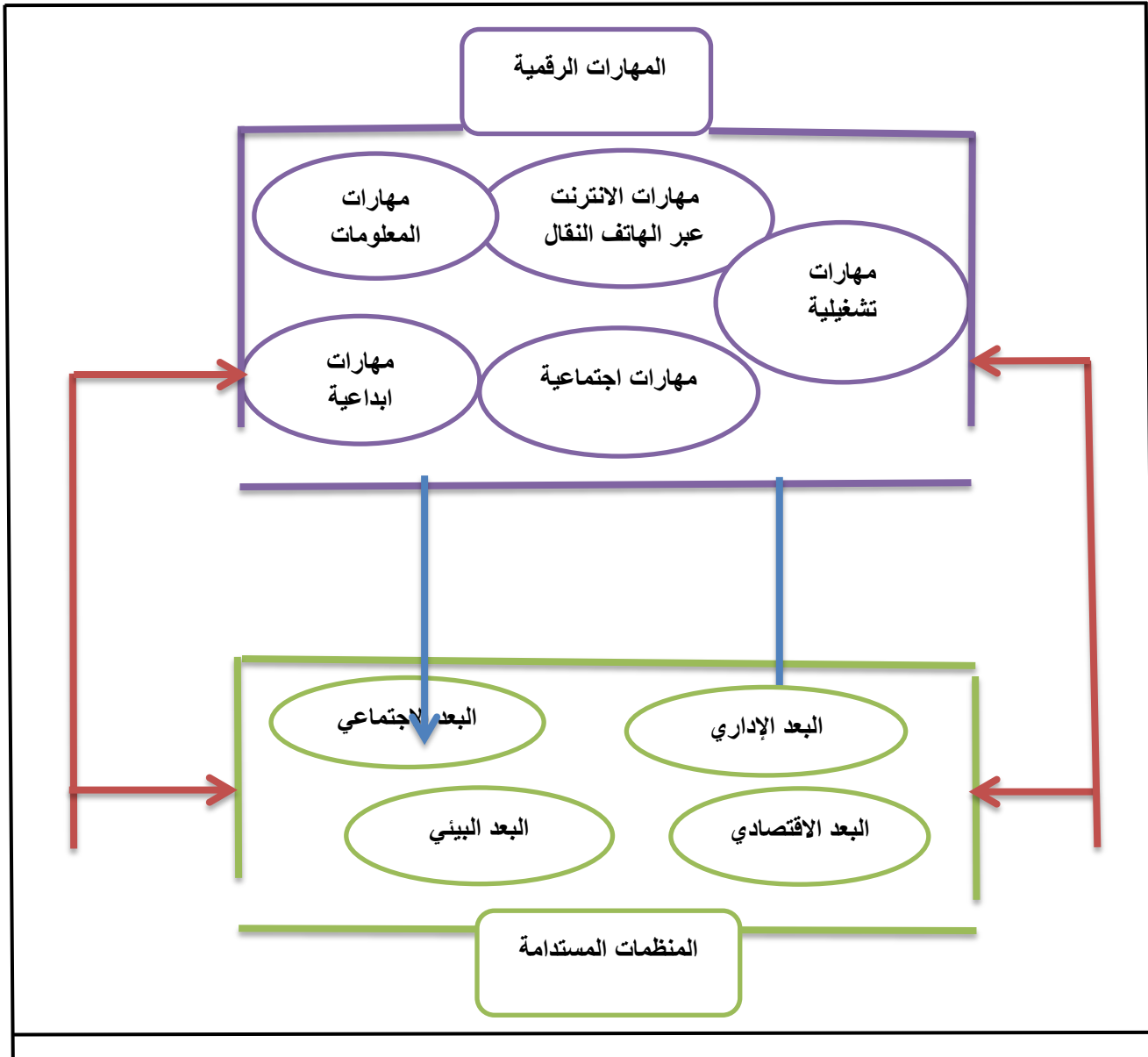
ثانياً: أهمية البحث

يكتسب البحث أهميته لكونه يدرس موضوع (المهارات الرقمية وتأثيرها في تحقيق المنظمات المستدامة)، إذ يبحث في متغيرات مهمة وحديثة ضمن فلسفة علم الإدارة، فكل متغير بحد ذاته يمثل خارطة طريق تسير عليها الأجيال المقبلة ولا تقف عندها بل تتطور بمرور الزمن وتضاف إليها المستجدات ذات الضرورة التي تضيف إلى دراستها محتوى علمياً. ويأخذ البحث أهميته من المنظمة المبحوثة المتمثلة بوزارة الاتصالات ومدى توظيف قاداتها الاستراتيجيين للرقمنة في التعامل مع المنظمات العامة والمؤسسات الحكومية المرتبطة بعملها فنياً ومهارياً وتوفير البنية التحتية اللازمة لها. وتنبثق أهميته أيضاً من الأرقام الإحصائية ودرجة التأثير والارتباط بين متغيراته، ودرجة تفاعل العاملين نحو التنمية المستدامة. لذلك يسعى الباحث إلى تقديم إضافة معرفية لميدان البحث العلمي على المستويين المحلي والإقليمي والعالمي، ولا سيما في علم الإدارة وحقل الإدارة الاستراتيجية.

ثالثاً: أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيس للبحث في التعرف على المهارات الرقمية وما وصلت إليه في بيئة وزارة الاتصالات وأولويتها من حيث البرامج، لكونها تُحدث فرقاً في تقدم المنظمات العالمية التي تعدها من الأنشطة المهمة في ممارستها. التحري عن مستوى الاستدامة للوزارة وتشكيلاتها، بوصفها من المنظمات العامة المهمة، بما يشير إلى ضرورة التحسين المستمر لعملياتها.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث



شكل(1)المخطط الفرضي للبحث



علاقة ارتباط



علاقة تأثير

خامساً: فرضيات البحث

لتطبيق المخطط الفرضي للبحث يتم الاستناد على فرضيتين:

الفرضية الرئيسية الأولى: ترتبط المهارات الرقمية مع المنظمات المستدامة ارتباطاً معنوياً. وقد انبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. ترتبط المهارات التشغيلية مع المنظمات المستدامة وابعادها ارتباطاً معنوياً.
 - 2- ترتبط مهارات الانترنت عبر النقال مع المنظمات المستدامة وابعادها ارتباطاً معنوياً.
 - 3- ترتبط مهارات المعلومات مع المنظمات المستدامة وابعادها ارتباطاً معنوياً.
 4. ترتبط المهارات الاجتماعية مع المنظمات المستدامة وابعادها ارتباطاً معنوياً.
 5. ترتبط المهارات الابداعية مع المنظمات المستدامة وابعادها ارتباطاً معنوياً.
- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المهارات الرقمية مجتمعة في المنظمات المستدامة وأبعادها. وينبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية :

1. تؤثر ابعاد المهارات الرقمية مجتمعة في البعد الاداري تأثيراً معنوياً.
- 2 . تؤثر ابعاد المهارات الرقمية مجتمعة في البعد الاجتماعي تأثيراً معنوياً.
- 3- تؤثر ابعاد المهارات الرقمية مجتمعة في البعد الاقتصادي تأثيراً معنوياً.
- 4- تؤثر ابعاد المهارات الرقمية مجتمعة في البعد البيئي تأثيراً معنوياً.

سادساً: منهج البحث

استعان الباحث بالمنهج الوصفي التحليلي، ومن خلال بيانات وإصدارات وزارة التخطيط الورقية والإلكترونية لفحص وتدقيق ما ورد فيها من استراتيجيات وخطط للتنمية المستدامة أن وجدت في وزارة الاتصالات ، وهل تضمنتها رؤية الوزارة الأخيرة وتطبق على أرض الواقع أم هي دون مستوى المؤشرات العالمية المطلوبة ؟، لذلك يراهن الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لآراء عينة من القادة الاستراتيجيين في دوائر وزارة الاتصالات ، لفهم درجة التحول الرقمي والتكنولوجي في المنظمات المستدامة ذات التحسين المستمر لمواردها باتجاه التعظيم وتقليل الكلفة.

سابعاً: بعض الجهود المعرفية السابقة

(2011)، Marco,et..al، دراسة1.

بعنوان المهارات الرقمية لمواطني الانترنت: أشكال مختلفة من محو الأمية الرقمية في عينة عشوائية من طلبة المدارس الثانوية بشمال إيطاليا، وتهدف الدراسة لتقديم صورة شاملة عن امتلاك المهارات الرقمية بين الشباب والأشخاص الذين نشأوا مع الوسائط الرقمية تعزيز معرفة الاختلافات في المهارات الرقمية بين فئات عمرية مختلفة

(2014)، Alexander, Ellen، دراسة2.

بعنوان قياس المهارات الرقمية: من المهارات الرقمية إلى النتائج الملموسة في المشاريع يهدف هذا البحث إلى تطوير مقاييس نتائج استعمل الإنترنت وأنواع مختلفة من المشاركة مع الإنترنت والمهارات اللازمة للمشاركة بهذه الطريقة، ويركز هذا

التقرير على اختبار ما إذا كان يمكن تطوير مقاييس موثوقة وصالحة لقياس المهارات الرقمية لأن الأبحاث تطورت في مجال الإدماج الرقمي ومحو الأمية بسرعة خلال العقد الماضي على نحو متزايد ، ويفكر العلماء في المتطلبات الأساسية وتأثيرات التعامل مع التقنيات الرقمية مثل الإنترنت ، وهناك حاجة لمزيد من الأدوات المستنيرة من الناحية النظرية والموثوقة والصحيحة القادرة على قياس التطورات في هذا المجال.

3.دراسة (Cranmer,2014)

بعنوان المهارات الرقمية والكفاءات في المدارس، يهدف لإظهار كيف يمكن للتقنيات الرقمية، وخاصة المهارات والكفاءات الرقمية ، أن تؤثر على انتقال معين من المدرسة إلى الكلية ويحتاج المتعلمون إلى هذه المهارات والكفاءات لدعم تحولاتهم في الحياة.

4.دراسة (Colbert,et..al,(2007)

بعنوان بناء المنظمة المستدامة من خلال التماسك التكيفي الإبداعي في نظام الموارد البشرية، تطوير نماذج عقلية جديدة منسجمة، من أجل إثارة رؤية جديدة حول كيفية تفاعل المنظمات مع الأنظمة الأوسع وفهم كيفية المنظمات المستدامة من خلال تخريب اعتمادنا على الأساليب التقليدية من تصور التغيير التنظيمي، وتقديم بنية جديدة لكيفية تصور المنظمات. وتقييم ممارسات إدارة الموارد في سياق المنظمة المستدامة من خلال الخطوط العريضة لنظام موارد بشرية متماسك وقابل للتكيف وفهم المديرين لمبادئ الموارد البشرية ذات الصلة بشكل مستدام.

5.دراسة الطائي وآخرون (2013)

بعنوان صياغة الاستراتيجية المستدامة للشركة في المنظمات الذكية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في شركة زين العراق للاتصالات وتهدف الى تحليل وتشخيص واقع الاستراتيجية المستدامة في شركة زين للاتصالات والتعرف على مدى المشاركة التي تتمخض عن الاستراتيجية المستدامة للجانب الرؤيوي لنظرة المنظمة للمستقبل البعيد ولتحقيق المواءمة والتطابق في عملياتها.

المبحث الثاني / الإطار النظري

أولاً: مفهوم المهارات الرقمية:

يشير(الطرفي،2021،1) إليها "تحويل التكنولوجيا اليدوية للمهارات الرقمية واستعمال تلك المهارات في تحويل الاعمال والخدمات الإدارية والتجارية بأحدث التقنيات الرقمية وأن خطط المنظمات عليها السير بمرونة عالية للاستجابة لمتطلبات سوق العمل". ومن وجهة نظر الباحث تمثل المهارات الرقمية مضخة أمل في معالجة المعلومات الواردة للمنظمة بأسلوب يتجه نحو الحدائة والابداع وإتباع الاساليب المختصرة بعيدا عن الوسط التقليدي وهدر الوقت ، فأغلب الخدمات العامة تتطلب السرعة في الانجاز ،من خلال الترميز، المعالجة، والإرسال والاستقبال فالقادة الاستراتيجيين يضعون عدة مهارات تستخدم كبدايل وخيارات متاحة ، تعطي تلك المهارات مرونة أكبر في التعامل مع المواقف المختلفة ، فالفئات العمرية متغيرة بمرور

الزمن كذلك المهارات مستحدثة بتطور التكنولوجيا وتطور العقل البشري بأجياله المتنوعة ، لذلك ومن منطلق مواكبة العصر الرقمي يتوجب على المنظمات إدخال وسائل الاتصالات الحديثة وبما تتضمنه من وسائط في عملية نقل وتبادل المعلومات، مثل(البريد الإلكتروني ، الحاسب الآلي، الهواتف الذكية) ، والعقل البشري قابل لاستقبال ترددات مختلفة من المهارات يستطيع القائد الاستراتيجي توظيفها لإنجاز مهام متعددة.

ثانياً: خصائص المهارات الرقمية

1. السعة الهائلة وانفجار المعلومات: توفر التقنيات الذكية والرقمية تدفقاً هائلاً في المعلومات التي أخذت تظهر بمعدلات كبيرة، وتوفر إمكانات عالية للتخزين، وترتفع سعة تخزين تلك المعلومات بسبب الأقراص المغناطيسية المدمجة والوسائط المتعددة، فضلاً عن أهمية المعلومات كمورد حيوي استراتيجي؛ إذ لها أهميتها في مجال خطط التنمية الوطنية، واتخاذ القرارات وحل المشكلات، والنمو في حجم الإنتاج الفكري من خلال البيانات الأولية. (Li et al., 2014:22)

2. تطوير مهارات التفكير المختلفة: تساعد الأجهزة الذكية على تطوير مهارات التفكير الناقد والإبداعي والتأملي والابتكاري، وتساعد على التعلم النشط والتعاوني، كما تساعد على تعلم قدرات الاتصال الفعال عبر البرامج الحديثة. (Chou, 2018:2)

3. العالمية: تتميز التطبيقات والأجهزة الرقمية بأن إنتاجها واستعمالها وتوزيعها يتم في دول العالم كافة، فهي مألوفة لدى ملايين الأفراد، ويعزز وينشر ثقافتها عالمياً ومحلياً، فبعض المنظمات أو أغلبها لديه عدة فروع في عدد من الدول، فالقادة الاستراتيجيون يستطيعون توجيه المنظمات التابعة لهم عن بعد (Alexander, 2017:4).

4. السرعة وتقليص المسافات: أصبحت كل الأماكن متجاورة إلكترونياً، فتعلم المهارات الرقمية يوفر المعلومات بسرعة كبيرة سواء كانت كتابة أو صورة أو صوت، بعد أن كان يتم توصيل المعلومات عن طريق البريد العادي. وأن التطور التكنولوجي لعب دوراً في تصغير حجم الأجهزة، فبعد أن كانت أجهزة عملاقة جداً تحولت إلى أجهزة محمولة باليد ثم إلى أجهزة الجيب (دويدي، 2019:4).

5. تنامي النشر الإلكتروني وانخفاض تكلفته: تتم عملية نقل المعلومات وإنتاجها من خلال الاتصالات عن بعد من المؤلف أو الناشر أو القائد الاستراتيجي في المنظمة إلى المستفيد النهائي مباشرة، وقد تكون مصادر المعلومات الإلكترونية ورقية أو غير ورقية على وسائط التخزين المختلفة، ومن ثم فإن انخفاض تكاليفها مستمر مما سهل انتشارها وأصبحت في متناول أغلب المجتمعات (شمس، 2017:23).

ثالثاً: عناصر المهارات الرقمية:
تتنوع عناصر المهارات المستخدمة في المجتمع وتسمى أحياناً المواطنة الرقمية أو المجتمع الرقمي، فكل شخص يمتلك مجموعة من الكفاءات التي تميزه عن الآخرين، في حين أن أغلبها يتركز في تسعة عناصر تتمثل فيما يأتي(1:2019، Ribble, ، صلاح، 2020:7):

1. الوصول الرقمي: يدرك مستخدمو التكنولوجيا أن فرص الاستعمال الأمثل غير عادلة نظراً لتفاوت

شركات الاتصالات والإنترنت. وتعزز المدفوعات الإلكترونية المأمونة التجارة الإلكترونية، وتقلل التحويلات الإلكترونية من تكلفة إرسال التحويلات، وتستطيع الحكومات إنجاز المدفوعات والتحويلات الاجتماعية بتكلفة أقل وتقليل احتمالات الاحتيال والتسبب.

2. ثورة البيانات: يعد الفرد المصدر الأهم للبيانات، إذ يقوم بتجميع البيانات من خلال تجاربه وملاحظاته ومشاهداته عن الواقع المحيط به، فالبيانات يتم إنشاؤها بواسطة المستخدمين والأنشطة الاقتصادية. فالبيانات هي نتاج نمو الشبكات الاجتماعية وظهور الكائنات المتصلة، والتشغيل الآلي والتجارة الإلكترونية والإنترنت بشكل عام. ويُعزى النمو السريع في إنتاج البيانات إلى انتشار الأجهزة والأنظمة المتصلة بالإنترنت والاستعمال الواسع لوسائل الإعلام الرقمية من المنظمات من جهة، والأفراد عبر وسائل التواصل الاجتماعي ومقاطع الفيديو والصور من جهة أخرى، وأصبح الكم الهائل من البيانات التي يجري تخزينها وإنتاجها وإتاحتها من مواقع متعددة مصدراً لقوة رئيسة لأي مجتمع قائم على المعرفة، فالبيانات الضخمة في إدارتها على نحو صحيح يمكن أن تسهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة (مقتاني، 2019:4).

3. الهوية الرقمية: إن الأنظمة التقليدية التي تستخدمها معظم المنظمات لم تعد تتلاءم مع التحولات التكنولوجية والمتطلبات الأمنية المتزايدة لحماية الأفراد والمعاملات الإلكترونية، وقد ارتفعت التحديات إلى أقصى مدى مع التطورات الهائلة في تكنولوجيا البيئة الافتراضية المحمولة، وهو ما دعا عدة حكومات خلال العقد الماضي إلى إنفاق مبالغ طائلة لمعالجة قضايا الأمن السيبراني المرتبطة بموثوقية المعاملات في الفضاء الإلكتروني، وتنفيذ وإطلاق نظم متقدمة لإدارة الهوية تضمن الثقة المتبادلة بين موفر الخدمة ومتلقيها سواء كان فرداً أو مؤسسة (الخوري، 2020:44).

4. وسائل التواصل الاجتماعي: شبكات التواصل الاجتماعي ضرورية للمجتمع الإنساني، وقد أدت التكنولوجيا الرقمية إلى تسريع وتيرة تشكيلها، ويعتقد أن أكثر من خمس سكان العالم الآن أعضاء في منصة أو أكثر من منصات التواصل الاجتماعي. ولهذه المنصات دور في تسهيل التفاعلات وتوجيه سلوكيات المستخدمين على نحو يتسق مع متطلبات التنمية، كما أن عمليات الترويج والإعلان تتم بطريقة أسهل من السابق ولأكبر عدد ممكن من الناس.

خامساً: المنظمات المستدامة

نهج إداري جديد يأخذ في الحسبان الأبعاد المختلفة وتداخلاتها الاقتصادية والبيئية والاجتماعية على مستوى الدول والمنظمات، ومن ثم يأخذ في الاعتبار جميع أنشطة الإدارة في المنظمة، والأساليب التي لا تحقق هذا التوازن تعد سلبية وغير فعالة في نظر نهج الاستدامة، فهي بحاجة إلى برامج عمل تحول المنظمات التقليدية إلى منظمات مستدامة تطبق مبادئ الاستدامة ومنهجها على المكتسبات الموجودة لديها (الجهني، 2015:60). وتوصف بأنها مجموعة من الأنشطة المستدامة التي تركز على الأبعاد الأساسية (البيئية- الاجتماعية- الاقتصادية)، ويسمى ذلك (خط الأساس الثلاثي)، وهنا يُعد البعد البيئي أساساً في العمل الذي يمكن اتخاذه بوصفه خطوة أولى نحو تحقيق الاستدامة مع تطوير العمليات والممارسات الإدارية التي

تكون صديقة للبيئة. (Hitchcock, 2009:72)

سادساً: أساس المنظمات المستدامة

ترتكز الاستدامة على مقومات وأسس يستطيع المتابع لها تحديد ومعرفة توفر الاستدامة في المنظمات وتمييزها عن سائر المنظمات الأخرى، وتتكون من ثلاث مقومات أساسية وكما يأتي: (غضبان، 2014:48)

1. الإنسان: يعد المسؤول الأول وهو هدف الاستدامة ووسيلة تحقيقها وغايتها. وأوضحت أهداف الألفية أنه ينبغي على

استراتيجيات التنمية أن تتعامل مع صحة النظام البيئي، النمو السكاني، ووسائل التكنولوجيا، وتتضمن أهداف الاستدامة محاربة الفقر والسعي لنوعية حياة أفضل وتأمين الحياة البشرية. كما أشارت أجندة الألفية إلى أن العالم يحتاج إلى دراسات للتنبؤ بالنتائج المحتملة للأنشطة البشرية نتيجة التغير المناخي، وأن تؤخذ في الاعتبار التكوين الهرمي للسكان، فكلما ازدادت نسبتهم زاد المساحة التي يجب أن تُخصص لها.

2. الطبيعة: ويقصد بها المحيط الحيوي الذي يتمثل بالموارد المتجددة كالغابات والمراعي والمزارع، وهي إنتاج متجدد ما دامت صحة النظام البيئي وتوازنه مستمرة. أما الموارد غير المتجددة فتتمثل بالمخزون في باطن الأرض، وما يُؤخذ منها لا يُعوّض، مثل البترول والفحم والغاز الطبيعي والمياه، ويعد ترشيد الموارد الطبيعية المتجددة وغير المتجددة تقيض استنزافها، ويمثل هلاكها الترشيد الأساسي للاستدامة.

3. التكنولوجيا: أصبح التطور التكنولوجي مترسّخاً في نسيج المجتمعات وحياة الناس اليومية؛ لأن الكثير من المشكلات التقنية لا يمكن حلها إلا من خلال البحث عن تقنيات بديلة. وقد ساد في العصر الحديث فكر الحلول التكنولوجية للمشكلات البيئية والاجتماعية والإدارية، لكن التجربة أظهرت أن المشكلات البيئية ناتجة عن التفاعلات بين الإنسان والتكنولوجيا والطبيعة، وأن الحلول المؤقتة تكون عبر الوسائل التكنولوجية، بينما الحل الشامل يكمن في إصلاح التفاعل وإيجاد وسائل تحقق التوازن بين العناصر الثلاثة.

سابعاً: أهداف المنظمات من تحقيق الاستدامة
يعيش العالم في الوقت الحاضر مرحلة صعبة، فكلما تقدم الزمن تزداد متطلبات الشعوب ورغباتها وتتنوع من بيئة لأخرى، وهذا يفرض على المنظمات التأقلم مع المتغيرات. ومن هنا بدأت المنظمات تتجه لتحقيق الاستدامة في استراتيجياتها، ومن أهم هذه الأهداف التي وضعتها المنظمات لنفسها: (Geis et al., 1997:4)

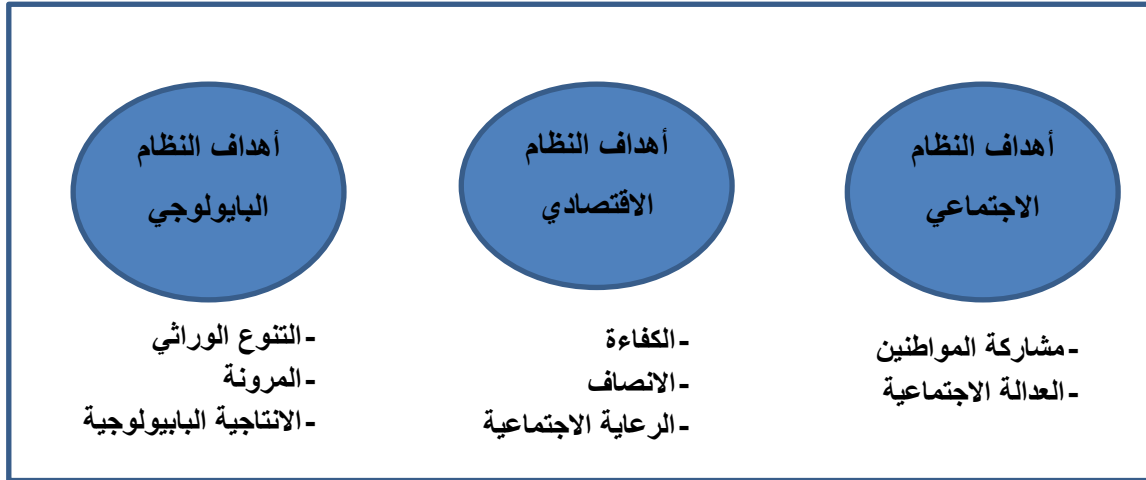
1. تحقيق نوعية حياة أفضل للعاملين، من خلال عمليات التخطيط وتطبيق البرامج التي تحقق مبادئ الاستدامة من الأبعاد الإدارية والاجتماعية ونمو العوائد الاقتصادية لتطويع المنظمة بشكل مقبول وعادل..
2. احترام البيئة التي توجد فيها المنظمة أو تستفيد من نشاطها، أي تنمية الحس لدى الجميع بين بيئة المنظمة المبنية والبيئة الطبيعية التي توجد، وتعمل على تطوير العلاقة باستمرار.

3. تعزيز وعي العاملين بالمشكلات البيئية القائمة والمستقبلية عن طريق حثهم على المشاركة الفاعلة في إيجاد حلول مناسبة لها بمشاركتهم في إعداد ومتابعة البرامج والأعمال التي تقوم بها المنظمة في ضوء منهج الاستدامة.

4. تحقيق استعمال عقلائي للموارد بحكم تعامل المنظمات مع الموارد على شكل مدخلات، لا بد من العمل دون استنزافها واستعمالها بشكل عقلاني.

5. ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المنظمة والاستدامة؛ إذ يسعى فكر الاستدامة إلى توظيف التكنولوجيا بما يحقق أهداف المنظمة.

6. المساهمة في إحداث تغيير إيجابي في حاجات المجتمع على وفق إمكانيات المنظمة وأنشطتها، وبما يحقق التوازن بين القدرات الاقتصادية والمشكلات البيئية والحلول المناسبة والتفاعل مع المجتمع.



شكل (2) أهداف تطوير الاستدامة من خلال نظرية النظم

Source: Bartle, Johan R and Deniz Levenbrger (2006), "The Idea of Sustainable Development in public Administration, public World Mangement & policy Stage publication, p193

ثامناً: متطلبات تحقيق المنظمات المستدامة

تحتاج منظمات القرن الحادي والعشرين إلى عدة عوامل تساعد في بناء الأسس السليمة، وتكثيف جهود الإدارة والعاملين للحصول على تلك العوامل بما يضمن تعزيز قدراتها في البنى التحتية التي تقوي أواصر العمل وتأخذ به نحو النجاح، ومن هذه المتطلبات ما يأتي:

1. الربط بين تاريخ المنظمة الماضي والحاضر والمستقبل: يمكن التنبؤ بمستقبل المنظمة والإعداد له استراتيجياً لاحتواء أي تغييرات في مسار العمل، بالاستفادة من مخرجات الماضي والعمل على تعديل انحرافاتهما إن وجدت، والانطلاق نحو العمل المستقبلي. وتستطيع المنظمات التركيز على متطلبات الاستدامة وتجاوز الأعمال التقليدية، وجعل الماضي رصيماً ادخارياً للحاضر. (Loew et al., 2019:20)

2. أهمية رأس المال: يسهم رأس المال في بناء كيان المنظمات، وتزايد أهميته وتعدد أنواعه، سواء أكانت رئيسة أم فرعية، فضلاً عن مساهمته في تكوين مجموعة متماسكة من السمات الأخرى، مثل المهارات الرقمية والتعليمية والثقافية، التي تمثل قيمة مضافة للمنظمة. (Black, 2005:6)

3. المدخل الاستراتيجي للمنظمات المستدامة:

يتكون المدخل الاستراتيجي ضمن نطاق المنظمات المستدامة من التخطيط، ونظم المعلومات، والخطوات التراتبية لعملية صنع القرار، والبحث المستدام في كل ما يخص عمقها المستدام، والتبصير بضرورة عمليات التخطيط التي تتزامن مع الاستعداد النفسي لأن تكون المنظمات وقادتها الاستراتيجيون مستعدين لتوفير المستلزمات الضرورية لنجاح عمليات التخطيط، وما يتطلبه التفكير العقلاني الذي يتبنى التوجه نحو المنظمات المستدامة (المجذاب وآخرون، 2020:282).

4. الوعي البيئي: يعزز الوعي البيئي السلوك الإيجابي للأفراد والمجتمع في الحفاظ على البيئة، ويحفزهم على المشاركة في

الأنشطة التي تعزز حمايتها، ويغير سلوكهم بالاتجاه الصحيح من خلال استهداف السمة الأساسية للفرد، وهي القيم بوصفها مبادئ ثابتة ونادراً ما تتغير. (Iizuka, 2016:8)

تاسعاً: استراتيجيات المنظمات المستدامة

ترتبط الاستراتيجية المستدامة بالسلوك والأفعال التي يمارسها مديرو المنظمات تجاه الاستدامة والمسؤولية في تحقيق التنمية (Bramwell et al., 2001:95)، وتمثل الاستراتيجيات المستدامة الالتزام بممارسات الأعمال المستدامة اقتصادياً وبيئياً واجتماعياً، من خلال توظيف الطاقة المتجددة والمنتجات المعاد تدويرها. (Shoreline, 2011:2)

ويضيف آخرون أن أسس الاستراتيجية المستدامة تتكون من أربعة أنواع، تعني تحويل الاستراتيجيات على المستوى التشغيلي في المنظمات من التخطيط إلى النشاط الفعلي. وسيتم عرض المداخل الاستراتيجية الموجهة بالاستدامة بحسب توجهها الاستراتيجي (العام مقابل السوق) وسلوكها الاستراتيجي (رد الفعل مقابل الفعل اللاحق)، وهي: (العابدي وآخرون، 2017:7).

1. الاستراتيجية الموثوقة: تعزز السمعة وتقوي المصداقية بسبب أهميتها العامة والسياسية، وتعد المصداقية والسمعة من الأصول غير الملموسة ذات القيمة، إذ تسمح بجذب العاملين وإرضاء المستفيدين، وتبعد المنظمة عن الصراع مع سائر أصحاب المصالح. فعلى سبيل المثال، تتسم الصناعات العسكرية والنفطية والكيميائية، وكذلك التطورات التكنولوجية في الاتصالات والطاقة النووية، بمخاطر عالية. ويتمثل هدف هذه الاستراتيجية في المحافظة على الموثوقية، ويعد رأس مالها الحقيقي السمعة الطيبة. (Fombrun, 2001:23)

2. استراتيجية الكفاءة: تعد هذه الاستراتيجية الأكثر ملاءمة لاستراتيجيات المنظمة المرتبطة بالاستدامة، كونها تقلل من الآثار البيئية والتكاليف وتحقق أفضل إنتاجية وكفاءة في مجال الإدارة البيئية. ويتمثل هدفها في تحقيق الكفاءة الاقتصادية والاجتماعية، وتشمل ثلاثة مستويات: التشغيلية، والمنتجات، ومستوى المنظمة بأكملها. (BiEker, 2003:8)

3. الاستراتيجية المبتكرة: تهدف هذه الاستراتيجية إلى زيادة هامش الربح والمبيعات من خلال تطوير منتجات ابتكارية صديقة للبيئة والمجتمع. ومن أمثلتها الطاقة الخضراء الصديقة للبيئة والسيارات الاقتصادية. كما أن الآثار البيئية والاجتماعية تمنح المنظمة فرصة لتمييز منتجاتها في السوق، ويمكن أن توجد الخدمات المستدامة في الكثير من القطاعات والأسواق.

4. الاستراتيجية التحويلية: تعد من الاستراتيجيات الجوهرية التي تهدف إلى تطوير الأسواق والمجتمع، وهي أكثر أهمية من الاستراتيجيات الأخرى؛ لأن التحول وتهيئة أسواق جديدة يتطلبان تغييرات مؤسسية تتوافق مع احتياجات الإنسان والنظم السياسية. ويتمثل هدف هذه الاستراتيجية في المشاركة في التغييرات الهيكلية للمنظمة، وإيجاد معايير للصناعات الموجهة بالاستدامة، وعلامات أو ماركات للمنتجات، مثل مبادرة التقرير العالمي (GRI) ونظام إدارة (SIGMA) (BiEker, 2003:9)

عاشراً: العلاقات البيئية بين المهارات الرقمية والمنظمات المستدامة

يعتقد الباحث أن ربط الرقمنة بأهداف المنظمة والاستدامة يتم من خلال توظيف التكنولوجيا الحديثة بما يحقق أهداف المنظمات، وتوعية العاملين بأهمية التقنيات في تطوير المنظمة، وفي الوقت نفسه بيان كيفية استعمال المتاح والجديد منها في تحسين نوعية حياة العاملين وتحقيق أهداف المنظمة، دون أن ينجم عن ذلك آثار أو مخاطر بيئية سلبية، أو على الأقل أن تكون هذه المخاطر والآثار تحت السيطرة من خلال وجود حلول مناسبة.

وقد بُني هذا النهج على الفكر الاستباقي بدلاً من النهج الانفعالي في إدارة المنظمات، وعلى التحول الذي يمارسه قادة استراتيجيون يؤمنون بمنطلقات الاستدامة، ويمتلكون المؤهلات والمهارات الإبداعية والاجتماعية، وكمية هائلة من المعلومات، ومهارات الإنترنت والعمليات، لخدمة البيئة واستدامة المنظمة وتفاعلها بشكل كامل..

وأصبحت كثير من الشركات مستخدماً نشطاً لوسائل التواصل الاجتماعي في توصيل مبادرات التغيير المرتبطة بالاستدامة. ويمكن وصف وسائل التواصل الاجتماعي بأنها حوار تيسره التكنولوجيا بين الأفراد أو الجماعات، وتشمل أمثلتها المدونات، والمنتديات، ومواقع الويكي، ومشاركة المحتوى، والشبكات الاجتماعية، والإشارات المرجعية، والألعاب الاجتماعية. وقد تستخدم الشركات وسائل التواصل الاجتماعي لزيادة الطلب على منتجاتها أو خدماتها، وتعزيز التواصل مع المستفيدين أو الموظفين أو الشركاء. (Reilly, 2015:3)

المبحث الثاني / الجانب التطبيقي للبحث

أولاً: نبذة مختصرة عن وزارة الاتصالات العراقية

يسهم نشاط الاتصالات في بناء مجتمع معرفي من خلال تهيئة بنية تحتية قوية ومتطورة، ومجتمع قادر على التواصل باستعمال أحدث تقنيات الاتصالات. ويُعد البريد أحد الدعائم الرئيسية لقيام الدولة، إذ يساعد في تعزيز العلاقات بين الجماعات والأفراد داخل البلد ويربطهم بالعالم الخارجي. ويؤكد علماء التاريخ والحضارة أهمية نشاط الاتصالات والبريد على مدى عصور الحضارة الإنسانية، وذلك لاستعمال خدماته في مختلف الأنشطة الاقتصادية، مما يؤثر في تقدم الأمم وازدهارها من خلال تكامل جميع الخدمات في هذا النشاط.

وتحرص وزارة الاتصالات حالياً على تقديم خدمات الاتصالات والبريد للجمهور بأساليب متطورة ومنتظمة، تقوم على أساس وسائل عمل حديثة ومتقدمة، لتحقيق تحول نوعي في خدمات الاتصالات والبريد، مما يؤدي إلى الاستثمار الأمثل للبنية التحتية والقدرات المادية والبشرية، وإيصال الخدمات من الوزارة إلى الجهات المختلفة بجودة وأمنية عاليتين وأسعار مشجعة، للوصول

إلى جميع أنحاء العراق، إضافة إلى تفعيل دور القطاع الخاص وتشجيع الاستثمار.

وتتضمن وزارة الاتصالات، بالإضافة إلى مركز الوزارة، ثلاث شركات رئيسة بحسب التشكيل الإداري، وهي كالاتي:

(إحصاءات النقل والاتصالات، 2018):

1. الشركة العامة للاتصالات والمعلوماتية: تم دمج الشركة العامة لخدمات الشبكة الدولية للمعلومات مع الشركة العامة للاتصالات بموجب قرار مجلس الوزراء المرقم (361) لسنة 2018، لتسمى «الشركة العامة للاتصالات والمعلوماتية». وتُعد من أهم الشركات التابعة للوزارة من خلال تقديم خدمات الاتصالات الدولية والوطنية والمحلية، نظراً لاملاكها بنية تحتية متطورة تشمل الاتصالات السلكية واللاسلكية، والتراسل المايكروبي والضوئي، ونقل البيانات، والاتصالات الفضائية، والكوابل البحرية. فضلاً عن ذلك، تقدم خدمات الإنترنت بمختلف أنواعها وتطبيقاتها، إضافة إلى خبراتها في صيانة وتأهيل الشبكات اللاسلكية الداخلية والواسعة، واستضافة المواقع الإلكترونية على الشبكة العالمية للمعلومات الخاصة بالمؤسسات والدوائر الحكومية.

2. الشركة العامة للبريد والتوفير: كانت مديرية البريد والتوفير ضمن تشكيل الشركة العامة للاتصالات، وبموجب قرار مجلس الوزراء المرقم (358) لسنة 2016 انفصل البريد عن الاتصالات، وتأسست الشركة العامة للبريد والتوفير. ومن أبرز

الخدمات التي تقدمها الشركة: الطرود البريدية الصادرة والواردة من مختلف بلدان العالم، والطوابع البريدية، وبيع البطاقات البريدية، وخدمات التوفير البريدي، والتسويق البريدي، والصناديق البريدية.

3. شركة السلام العامة: بدأت الشركة منذ تأسيسها مركزاً للبحوث الفنية، وفي عام 1991 أصبح اسمها «شركة السلام العامة». ويغلب على عمل الشركة الطابع الإلكتروني والاتصالات، إضافة إلى تخصصات أخرى في مجالات الميكانيك والفيزياء والكيمياء وتكنولوجيا المعلومات.

أهمية الاتصالات والبريد (وزارة الاتصالات، قسم الموارد البشرية، 2021)

أ- تؤدي دوراً مهماً في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

ب- تسهّل الاتصال داخل الوطن وخارجه وتحد من العزلة.

ت- تساعد الإدارات والمنظمات على تبادل الوثائق والأخبار بسرعة.

ث- أصبحت وسيلة إعلامية مهمة في نشر الثقافة عبر وسائل الإنترنت والاتصالات.

ج- تسهّل عمليات البيع والشراء وتنشط الاقتصاد الوطني.

ح- تنظّم المراسلات وتشجع على الادخار والاستثمار.

خ- تساعد على توفير الأمن والجهد والمال والوقت.

د- تنمّي العلاقات بين منظمات الدولة والمواطنين والعالم الخارجي.

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

يُعد التوزيع الطبيعي أكثر التوزيعات شهرة واستعمالاً بين جميع التوزيعات الإحصائية، إذ يفسر الكثير من الظواهر الطبيعية بصورة جيدة. ويُعد إلى حد بعيد التوزيع الاحتمالي الأكثر أهمية؛ كونه يمثل أحد الأسس الرئيسية لنظرية النهاية المركزية (CLT)، التي تنص على أنه عند جمع عدد كبير من المتغيرات العشوائية فإن توزيع المجموع سيكون قريباً من التوزيع الطبيعي في ظل ظروف معينة.

وتتبع أهمية هذه النظرية من حقيقة أن كثيراً من المتغيرات العشوائية في الحياة الواقعية يمكن التعبير عنها بوصفها مجموعاً لعدد كبير من المتغيرات العشوائية. ومن خلال نظرية النهاية المركزية، يُمثل اختبار التوزيع الطبيعي أداة إحصائية تصف بيانات المتغيرات العشوائية التي تميل إلى التمرکز حول قيمة متوسطة واحدة، ويأخذ منحني كثافة الاحتمال المقابل لهذا التوزيع شكل الجرس، بحيث تكون قيم المتوسط الحسابي والوسيط والمنوال في مركز التوزيع، بينما تكون القيم البعيدة عن المتوسط أقل تكراراً. وعندما تترتب البيانات بهذا الشكل تكون قد توزعت توزيعاً طبيعياً (شراز، 2015: 135). وعندما تكون البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً، يسهل على الباحث اعتماد أساليب الإحصاء المعلمي، وعندها يمكن إجراء التحليل العاملي التوكيدي والاستكشافي، وحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعامل ارتباط بيرسون، والانحدار الخطي البسيط والمتعدد. ومن خلال الحزمة الإحصائية (SPSS V.24)، وظّف الباحث اختبار (Kolmogorov-Smirnov) نظراً إلى أن حجم العينة يزيد على (50) مشاهدة؛ إذ بلغت العينة (108) من قيادات وزارة الاتصالات.

جدول (1) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

		المهارات الرقمية	المنظمات المستدامة
N		108	108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.1089	2.5156
	Std. Deviation	0.65546	0.76260
Most Extreme Differences	Absolute	0.103	0.119
	Positive	0.062	0.119
	Negative	-0.103	-0.078
Test Statistic		0.103	0.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.066 ^c	0.051 ^c
SKEW		-0.077	0.921
KURT		-1.006	0.580
MISSING		0.000	0.000

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.24).

يتضح من نتائج الجدول أن بيانات المتغيرات (المهارات الرقمية، المنظمات المستدامة) موزعة توزيعاً طبيعياً، نتيجة لظهور النتائج، كما في الجدول، ومقارنتها مع القيم المعيارية المطلوبة، وبحسب الآتي:

من خلال تفريق بيانات (108) استبانة موزعة على قيادات وزارة الاتصالات، لم يجد الباحث أي بيانات مفقودة، ليسهل عليه جراء الاختبارات، فكانت قيمة إحصاء الاختبار للمتغيرات (المهارات الرقمية، المنظمات المستدامة) (0.103، 0.119) على الترتيب.

1. ظهرت معنوية الاختبار للمهارات الرقمية (0.066) ، وللمنظمات المستدامة (0.051) ، وجميعها تزيد عن مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على توزيع البيانات للمتغيرات طبيعياً.

2. يتضح أن قيم معاملات التفلطح والالتواء لبيانات المتغيرات محصورة ضمن (-1.96+/-) ، وهذا يؤكد على اعتدالية توزيع البيانات؛ إذ كانت قيمتها (-0.077 ، -1.006) للمهارات الرقمية، فيما كانت قيمتها للمنظمات المستدامة (0.921 ، 0.580).

ثالثاً: صدق وثبات ابعاد البحث

الجدول (2) صدق وثبات ابعاد البحث (n=108)

الابعاد	الترميز	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
المهارات الرقمية	DSK	25	0.909	0.953
المهارات التشغيلية	FSK	5	0.842	0.917
مهارات الانترنت عبر النقال	INSK	5	0.813	0.901
مهارات المعلومات	INFSK	5	0.775	0.880
مهارات اجتماعية	SOSK	5	0.805	0.897
مهارات إبداعية	INOSK	5	0.800	0.894
المنظمات المستدامة	SOR	16	0.913	0.955
البعد الإداري	MAD	4	0.846	0.919
البعد الاجتماعي	SOD	4	0.829	0.910
البعد الاقتصادي	ECOD	4	0.812	0.901
البعد البيئي	END	4	0.835	0.913
ثبات الفقرات الفردية	12		0.918	
ثبات الفقرات الزوجية	02		0.935	

معامل ارتباطي نصفي الاستبانة		0.605
معامل سبيرمان براون		0.754
معامل جوتمان للتجزئة النصفية		0.753
الثبات الكلي للاستبانة	عدد الفقرات	معامل الفا
	14	0.951
		الصدق
		0.975

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.24).

رابعاً: عرض وتحليل المهارات الرقمية

الجدول (3) عرض وتحليل بيانات المهارات الرقمية (n=108)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الأولوية
1	يستخدم القادة الحاسب الآلي في عملية صنع القرارات .	3.20	1.302	64	40.68	5
2	يُعنى القادة بتأمين المعلومات من الاختراق والتخريب عبر شبكة المعلومات الانترنت .	3.36	1.241	67.2	36.93	4
3	يتم تطوير الموظفين للتعامل مع التقنيات الحديثة .	3.37	1.115	67.4	33.08	3
4	يعتقد القادة بأن التقدم الرقمي للمعلومات يساعد في تقليص حجم الجهاز الإداري وخفض نفقاته .	3.38	1.098	67.6	32.48	1
5	يحاول القادة من خلال الرقمنة تفويض السلطات والاتجاه نحو	3.12	1.020	62.4	32.69	2

					اللامركزية.	
الأول	27.59	65.8	0.908	3.29	المهارات التشغيلية (العملياتية)	
3	36.33	64.4	1.170	3.22	تتوفر المعرفة للقادة في تنزيل التطبيقات على الجهاز المحمول .	6
1	34.40	62.2	1.070	3.11	تستطيع المنظمة إدارة برامجها العملية وتوجيه الافراد من خلال الجهاز المحمول .	7
2	35.97	57.6	1.036	2.88	يتمكن القادة من التعرف على تكاليف استعمل تطبيقات الجهاز المحمول .	8
5	46.78	58.4	1.366	2.92	تُعنى المنظمة بعامل الوقت عند استعملنا تطبيقات الجهاز المحمول .	9
4	42.31	58.8	1.244	2.94	تتابع المنظمة التطورات الجارية على التطبيقات التي نعتمدها لضمان استمرار الاستفادة منها .	10
الثالث	28.50	60.2	0.858	3.01	مهارات الانترنت عبر الهاتف النقال	
2	39.67	60.8	1.206	3.04	تُعنى المنظمة بتتبع مصادر المعلومات وتوظف جانب العلاقات العامة في ذلك .	11
1	34.76	66.8	1.161	3.34	يستطيع القادة البحث عن المعلومات بسهولة عبر الإنترنت .	12

5	42.03	59	1.240	2.95	13	تحاول المنظمة تطوير قدراتنا في متابعة المعلومات من خلال موقع الويب الذي نقوم بزيارته باستمرار .
3	39.93	61.8	1.234	3.09	14	تجد المنظمة أن وسائل تصميم الكثير من مواقع الويب تساعدنا في تحديد أفضل الكلمات الرئيسية لاستعملها في عمليات البحث عبر الإنترنت .
4	40.85	58.6	1.197	2.93	15	تحصل المنظمة على المعلومات التي نحتاجها من خلال بيانات تتميز بالسرعة والدقة .
الرابع	28.53	61.4	0.876	3.07	مهارات المعلومات	
1	36.16	65.2	1.179	3.26	16	تشعر المنظمة بالارتياح عندما نقرر من نتابعه عبر الإنترنت بشكل الذي يمكننا من الحصول على معلومات أفضل.
3	37.82	62.6	1.184	3.13	17	تعرف المنظمة المعلومات التي يجب علينا عدم مشاركتها عبر الإنترنت .
5	39.89	58.4	1.165	2.92	18	تتوفر للمنظمة التقنيات الحديثة لإيقاف من نشرنا المحتوى معه ،لضمان عدم تسريب وتداول المعلومات المهمة .
4	38.54	65.8	1.268	3.29	19	يحرص القادة على جعل التعليقات والسلوكيات مناسبة

					عند استعمال وسائل التواصل الاجتماعي .	
2	37.22	64.8	1.206	3.24	مشاركة المنظمة للآخرين عبر الانترنت تحقق الفوائد المطلوبة في إدارة العمل .	20
الثاني	28.39	63.4	0.900	3.17	مهارات اجتماعية	
4	40.17	58.2	1.169	2.91	يستطيع القادة تصميم موقع على شبكة الإنترنت يمكنه أن يحقق أهدافنا في العمل .	21
5	41.81	60.6	1.267	3.03	يميل القادة لتقديم أفكار جديدة تبتعد عن نطاق المؤلف .	22
2	37.69	61.6	1.161	3.08	يستطيع القادة انتاج حلول لمشكلات العمل تتسم بالتنوع وتستجيب لمتطلبات الموقف .	23
1	33.81	61.4	1.038	3.07	يقوم القادة بإجراء تغييرات أساسية على المحتوى الذي أنتجه الآخرون وتوظيفه لصالح المنظمة.	24
3	37.77	58.4	1.103	2.92	تعنى المنظمة بإنشاء شيء جديد من الصور والموسيقى و الفيديو والاعلانات على الإنترنت بما يدعم نشاطات العمل .	25
الخامس	28.56	60	0.857	3.00	مهارات إبداعية	

<u>21.06</u>	<u>62.2</u>	<u>0.655</u>	<u>3.11</u>	المهارات الرقمية
--------------	-------------	--------------	-------------	------------------

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.24).

خامسا: عرض وتحليل المنظمات المستدامة

الجدول (4) عرض وتحليل بيانات المنظمات المستدامة (n=108)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الأولوية
26	تعمل المنظمة على مواكبة المتغيرات في تطوير الهياكل الإدارية.	2.41	1.223	48.2	50.74	4
27	تحرص المنظمة على تحقيق الشفافية والمساءلة عن الأخطاء .	2.74	1.240	54.8	45.25	2
28	تَعْنَى المنظمة بتحديد خطوط الاتصال بين المستويات الإدارية .	2.73	1.219	54.6	44.65	1
29	ترى المنظمة بوضوح العلاقة بين الاهداف الاساسية والعامه من خلال الهيكل .	2.35	1.096	47	46.63	3
	البعد الإداري	2.56	0.989	51.2	38.63	الثالث
30	توفر المنظمة وظائف لذوي الاحتياجات الخاصة ممن يمتلكون مهارات عالية .	2.19	1.171	43.8	53.47	4
31	تشجع المنظمة العمل التطوعي الانساني للعاملين فيها .	2.55	1.217	51	47.72	3
32	تسهم المنظمة في مواجهة	2.60	1.167	52	44.88	1

					الأزمات والكوارث الفجائية .	
2	47.63	46.6	1.110	2.33	يتم اختيار العاملين وتوظيفهم في المنظمات على الخبرة والكفاءة .	33
الرابع	39.21	48.4	0.949	2.42	البعد الاجتماعي	
2	44.65	52.8	1.179	2.64	تسعى المنظمة لابتكار موارد جديدة لدعم الاقتصاد الوطني .	34
1	40.36	50	1.009	2.50	تقوم المنظمة بتخصيص موارد مالية لتطبيق الاستدامة .	35
3	46.06	49.8	1.147	2.49	تحرص المنظمة على العدالة في توزيع الاجور والرواتب .	36
4	46.10	50.8	1.171	2.54	تعمل المنظمة على المساهمة في حل مشكلة البطالة في المجتمع .	37
الأول	35.51	50.8	0.902	2.54	البعد الاقتصادي	
4	45.83	50.4	1.155	2.52	يُعنى القادة بتفاعل المنظمة مع بيئتها الخارجية والاستجابة للمتغيرات أو التكيف معها ومحاولة التأثير فيها .	38
2	45.28	49.6	1.123	2.48	تستعمل المنظمة الرقمنة وتقنياتها ضمن المعايير البيئية الدولية في المشاريع الجديدة.	39
3	45.47	50.8	1.155	2.54	تطبق المنظمة المعايير البيئية في التخلص من النفايات وتُعنى بالمساحات الخضراء .	40

1	43.14	52.2	1.126	2.61	تسهم المنظمة في رفع الوعي البيئي للعاملين، وتعتمد مصادر الترشيد وصولاً للاستدامة .	41
الثاني	36.69	50.8	0.932	2.54	البعد البيئي	
	<u>30.23</u>	<u>50.4</u>	<u>0.762</u>	<u>2.52</u>	المنظمات المستدامة	

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.24).

أولاً: الاستنتاجات

1. تبين للباحث أن غالبية أفراد العينة في وزارة الاتصالات من الذكور، ومن فئة الشباب الذين عاصروا وشاهدوا التطور التقني الهائل في العالم، الأمر الذي يجعلهم أكثر قدرة على تحويل مسار العمل بالاتجاه الصحيح.
2. تبين وجود اهتمام متوسط لدى وزارة الاتصالات والشركات التابعة لها بالمهارات التشغيلية، ناجم عن اعتقاد قادتها بأن التقدم الرقمي للمعلومات يساعدها على تقليص حجم الجهاز الإداري، بما يسهم في خفض نفقاتها التشغيلية، فضلاً عن ميلهم المعتدل إلى استعمال الحواسيب الآلية في عملية صنع القرار.
3. اتضح اهتمام وزارة الاتصالات والشركات التابعة لها بالمنظمات المستدامة؛ إذ عمدت إلى استثمار مهاراتها الرقمية في تحسينها، ولا سيما من خلال اعتمادها على مهارات المعلومات والمهارات الإبداعية في هذا التوجه، فضلاً عن توجيه مهارات المعلومات والمهارات الإبداعية نحو تحسين البعد الإداري، واعتماد المهارات الإبداعية بصورة منفردة في تحسين البعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي، وتوجيه مهارات المعلومات بصورة منفردة لتحسين البعد البيئي، في ظل إهمالها للمهارات التشغيلية، ومهارات الإنترنت عبر الهاتف النقال، والمهارات الاجتماعية.
4. ثبت اعتماد وزارة الاتصالات والشركات التابعة لها على المهارات الرقمية بصورة مباشرة في تحسين مستوى المنظمات المستدامة.

ثانياً: التوصيات

1. إعطاء أولوية لفئة الشباب من خلال إسناد المناصب القيادية إليهم وفقاً للتخصص الأكاديمي والخبرة والكفاءة، واختيار الأفراد ذوي المهارات الأفضل، ويتم ذلك عبر عدد من الآليات، من أهمها:
 - أ. التوظيف على أساس الأنشطة والبرامج والشهادة الجامعية والتخصص، وفق سيرة ذاتية موثقة ومعلنة يتم اختبار المتقدمين على أساسها.
 - ب. الاهتمام بالتخصصات المناسبة، مثل: المبرمجين، والتقنيين في مجال الحاسبات، والإداريين، وإشراكهم في أنشطة تدريبية مكثفة تسهم في تنمية قدراتهم المهنية.

2. ينبغي على وزارة الاتصالات الاهتمام بالمهارات التشغيلية بدرجة أكبر من الوضع الحالي، والعمل على تعلمها وتطويرها في بيئة العمل؛ نظراً لأهميتها في تحسين أوضاع المنظمات واستمراريتها في العطاء، واختصارها للوقت والجهد، وذلك من خلال تبني الآليات الآتية:

أ. إدخال تحسينات على مناهج العمل، واعتماد عمليات فريدة تتناسب مع عصر الابتكارات، ومن ضمنها إنشاء عمليات لإدارة المعرفة داخل إدارات الوزارة وأقسامها المختلفة ودعمها.

ب. التعاون مع المنظمات العالمية المتطورة، وتحقيق حالة من التكامل مع الشركاء في ميدان العمل، والاستفادة من التجارب المتقدمة في هذا المجال، وإعادة التشكيل التشغيلي بما يتلاءم مع تطورات العصر، ودعمه بالتحسينات التي تسهم في تعزيز الابتكار داخل المنظمة.

3. ينبغي لوزارة الاتصالات الاستمرار في اعتمادها على المهارات الإبداعية للعاملين، والاهتمام بتنميتها وتطويرها لما لها من دور في تحسين المنظمات المستدامة.

4. ضرورة تعزيز ثقة العاملين من خلال تبني الوزارة برنامجاً شاملاً يهدف إلى دعمهم وتحفيزهم، وحث كوادر الوزارة على استثمار المهارات الرقمية في بناء المنظمات المستدامة وتحقيق أهدافها.

المصادر:

1-البنك الدولي، (2016)،"العوائد الرقمية: تقرير عن التنمية في العالم"،<https://openknowledge.worldbank.org/>

2-الخوري، علي محمد، (2020)،"الحكومة الرقمية: دائرة الاهتمام"المنظمة العربية للتنمية الإدارية بجامعة الدول العربية، القاهرة مصر.

3-الجهني، نعيم بن عطا الله، (2015)،"دور القيادات الاستراتيجية في المنظمات المستدامة"دراسة مقارنة بين الهيئة الملكية بينبع والمديرية العامة لحرس الحدود بالرياض كلية العلوم الاجتماعية والإدارية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

4-الطائي، يوسف حجيم، الصانع محمد جبار قيصر علي هادي (2013)،"صياغة الاستراتيجية المستدامة للشركة في المنظمات الذكية"،دراسة استطلاعية لأراء عينة من المديرين في شركة زين العراق للاتصالات .

5-الطرفي، صادق جعفر، (2021)،"التحول الرقمي وعلاقته بمكاتب إدارة المشاريع"، جريدة الزمان،
AZZAMAN.COM.

6-المجذاب، فرمان جراد، الطائي عادل محمد، (2020)،"مدى توافر متطلبات الإدارة المستدامة في هيئة نفط نينوى"، دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الإدارية"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد(16) العدد(52) .

7-غضبان، فؤاد (2014)،"المدن المستدامة والمشروع الحضري"، نحو تخطيط استراتيجي مستدام، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع.

8-دويدي، خديجة هاجر، (2019)، "تأثير التكنولوجيا الرقمية على التسويق الاجتماعي: مراحل تبني مفهوم التسويق الحديث في ظل الانفتاح على التكنولوجيا"، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية.

9-شراز، محمد بن صالح، (2015)، التحليل الاحصائي للبيانات (spas)، الطبعة الأولى، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة.

10-شمس، ندى علي حسن، (2017)، "المواطنة في العصر الرقمي" نموذج مملكة البحرين سلسلة دراسات معهد البحرين للتنمية السياسية.

11-مقناني، صبرينة، (2019)، "دور البيانات الضخمة في دعم التنمية المستدامة بالدول العربية"، معهد علم المكتبات والتوثيق، جامعة قسنطينة الجزائر .

12-Alexander J.A.M. Van Deursen, Ellen Johanna Helsper,(2014)," Measuring Digital skills": From Digital Skills to Tangible Outcomes project report.

13-Bartle,Johan R and Deniz Levenbrger (2006),"The Idea of Sustainable Development in public Administration,policy Stage publication,p193

14-Bramwell, B. & Alletorp, L. (2001) "Attitudes in the Danish Tourism Industry to the Roles of Business and Government in Sustainable Tourism", International Journal of Tourism Research, vol. 3, no .1, p. 90-101.

15-Bieker, Thomas, (2003), "Sustainability management with the Balanced Scorecard", Institute for Economy and the Environment at the University of St. Gallen (IWOe-HSG), International Summer Academy on Technology Studies- Corporate Sustainability .

16-Black, S. E., & Lynch, L. M., (2005), Measuring organizational capital in the new economy. In Measuring capital in the new economy (pp. 205-236). University of Chicago Press.

17-Colbert, Barry , Kurucz, Elizabeth , Wheeler, David, (2007) Building the sustainable organization through adaptive, creative coherence in the HR system", In R. Burke and C. Cooper (Eds Cambridge University Press .

18-Cranmer Sue,(2014)," Digital Skills and Competencies in Schools",Department of Educational Research, Lancaster University, UK.

- 19-Fombrun, Charles J. (2001): Corporate Reputation – Its Measurement and Management, in: Thesis, Fachzeitschrift für Marketing der Universität St Gallen .
- 20-Hitchcock, D. , Willard, M., (2009), "The Business Guide to Sustainability: Practical Strategies ed. and Tools for Organizations", 2nd, Earthscan, Sterling,
- 21-Geis D,and Kutzmark(1997),"Developing Sustainable Communities ,The future is Now,Center of Excellence for Sustainability Development .
- 22-Lexander, B., Adams Becker, S., Cummins, M. & Hall Giesinger, C.(2017).Digital Literacy in Higher Education,Part II: An NMC Horizon Project Strategic Brief. Austin,Texas: The New Media Consortium.
- 23-Liu, Z. G., Liu, T. T., McConkey, B. G., and Li, X. (2011). Empirical analysis on environmental disclosure and environmental performance level of listed steel companies. Energy Procedia, 5, 2211-2218 .
- 24-Loew, Thomas, Natalia,c., Elena. K., & Frank,w., (2019), Frameworks for Sustainability Management briefly described ,Brief descriptions of relevant frameworks and guidelines for sustainability management and reporting, Institute for Sustainability, Berlin and Munich.
- 25-Iizuka, M. (2016). Role of environmental awareness in achieving sustainable development. International journal of business and management, Vol. 8, No. 2
- 26Ribble,M,(2019),"Nine Elements ,Digital,Citizenship,www.digitalcitizenship Net/nin-elements,html.
27. Reilly Anne (2015) Sustainability initiatives , social media activity , and organizational culture : An exploratory study, Loyola University Chicago, Journal of Sustainability and Green Business.
- 28-Shoreline Community College, (2011), "Sustainable Business Leadership -Certificate of Completion (CC)-Planning Guide".