

عنوان البحث

**البراعة الرقمية وأثرها في تطوير التعليم الرقمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من  
أساتذة جامعة الكوفة**

المدرس الدكتور/ معنز حميد رحيم الخزعلي<sup>1</sup> المدرس الدكتور/ ضرغام عبد العالي الماضي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة الكوفة/ كلية الإدارة والاقتصاد، بريد الكتروني: [Muatazh.raheem@uokufa.edu.iq](mailto:Muatazh.raheem@uokufa.edu.iq)

<sup>2</sup> جامعة الفرات الأوسط التقنية الكلية التقنية والإدارية. بريد الكتروني: [dhargama.almady@student.uokufa.edu.iq](mailto:dhargama.almady@student.uokufa.edu.iq)

HNSJ, 2024, 5(10); <https://doi.org/10.53796/hnsj510/8>

تاريخ القبول: 2024/09/02م

تاريخ النشر: 2024/10/01م

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى استكشاف علاقة التأثير بين المتغير المستقل المتمثل بالبراعة الرقمية بأبعادها (الاستجابة التنظيمية، الاستباقية التنظيمية، المرونة التنظيمية) والمتغير التابع المتمثل بالتعليم الرقمي. وتبرز أهمية البحث في وصفه محاولة لابرز تأثير البراعة الرقمية في تطوير التعليم الرقمي.

تجسدت مشكلة البحث بعدد من التساؤلات هما: هل هنالك تأثير في ابعاد الاستقامة الاستراتيجية في تحقيق التوازن الاستراتيجي؟ وافترض الباحثان عدد من الفرضيات لدراسة هذه العلاقة ولغرض اختبار هذه الفرضيات استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تم استخدام اسلوب العينة العشوائية وزع الباحثان (215) استبانة وكان عدد الاستبانات المسترجعة (210) استبانة و ان عدد الاستبانات الصالحة (207) استبانة مستبعدين (3) استبانات لعدم صلاحيتها وتم تحليلها بواسطة برنامج (smart pls).

واهم استنتاج توصل له البحث هو:

كشفت النتائج الإحصائية وجود تأثير معنوي لمتغير المستقل (البراعة الرقمية) في (التعليم الرقمي) وهذا يشير الى ان البراعة الرقمية تساهم في تطوير التعليم الرقمي من خلال اكساب التدريسين مهارات رقمية تساعدهم في تطبيق التعليم الرقمي.

**الكلمات المفتاحية:** البراعة الرقمية، التعليم الرقمي، الاستباقية التنظيمية، مسار بولونيا الرقمي.

**RESEARCH TITLE****Digital dexterity and its impact on the development of digital education: A survey study of opinions of a sample of faculty members at the University of Kufa**HNSJ, 2024, 5(10); <https://doi.org/10.53796/hnsj510/8>**Published at 01/10/2024****Accepted at 02/09/2024****Abstract**

The current research aims to explore the relationship of influence between the independent variable represented by digital proficiency in its dimensions (organizational response, organizational proactivity, organizational flexibility) and the dependent variable represented by digital education. The importance of the research is highlighted in its description of an attempt to highlight the impact of digital proficiency in developing digital education.

The research problem was embodied in a number of questions, the most important of which is: Is there an impact in the dimensions of digital proficiency in developing digital education? The researchers assumed a number of hypotheses to study this relationship. In order to test these hypotheses, the researchers used the questionnaire as a tool for collecting data, where the random sample method was used. The researchers distributed (215) questionnaires, and the number of returned questionnaires was (210) questionnaires, and the number of valid questionnaires was (207) questionnaires, excluding (3) questionnaires for their invalidity, and they were analyzed using the (smart pls) program.

The most important conclusion reached by the research is :The statistical results revealed a significant effect of the independent variable (digital proficiency) on the dependent variable (digital education), which indicates that digital proficiency contributes to the development of digital education by providing teachers with digital skills that help them apply digital education.

**Key Words:** digital dexterity, digital education, organizational proactivity, digital Bologna process.

## المبحث الأول-منهجية البحث.

## أولاً: مشكلة البحث

إن التطورات الكبيرة في العصر الرقمي يفرض على مؤسسات التعليم العالي استخدام تقنيات جديدة غير تقليدية في التعلم والتحول من التعليم التقليدي الى التعليم الرقمي كما تزامن البحث الحالي مع توجهات وزارة التعليم العالي بتطبيق مسار بولونيا في جامعات العراق اصبح من الضروري على الجامعات التوجه نحو المهارات الرقمية المتمثلة بالبراعة الرقمية لما لها من دور في اكتساب أعضاء الهيئة التدريسية مهارات رقمية تساعدهم على تطوير التعليم الرقمي.

بناء على ذلك تم تحديد مشكلة البحث من خلال إثارة التساؤلات الآتية:

- 1) ما مدى ادراك العينة المبحوثة عن مفهوم البراعة الرقمية؟
- 2) ما هو تصور العينة المبحوثة عن مفهوم التعليم الرقمي؟
- 3) هل هنالك تأثير في أبعاد البراعة الرقمية في تحقيق التعليم الرقمي؟

## ثانياً- أهمية البحث:

كما جاءت أهمية البحث من خلال تناوله أهمية البراعة الرقمية، وكيفية تعزيز التعليم الرقمي، وتجسدت أهمية البحث بالآتي:-

- 1) ان البحث الحالي يكتسب أهميته من كونه دراسة حديثة ونوعية ويعد دليلاً إرشادياً لمتخذ القرار في المؤسسات التعليمية قيد البحث في مجال معرفة زيادة تطبيقات التعليم الرقمي عبر تبني البراعة الرقمية.
- 2) يعمل البحث على بتزويد مؤسسات التعليم بالمعلومات الكافية حول الامكانيات المتاحة والمتطلبات الواجب توافرها للتمتع بالبراعة الرقمية وتسخيرها في تعزيز التعليم الرقمي.
- 3) محاولة البحث قياس وتشخيص أبعاد البراعة الرقمية باعتبارها من الضرورات التي تحتم على المؤسسة قيد البحث امتلاكها في ظل التطورات الكبيرة في العصر الرقمي.

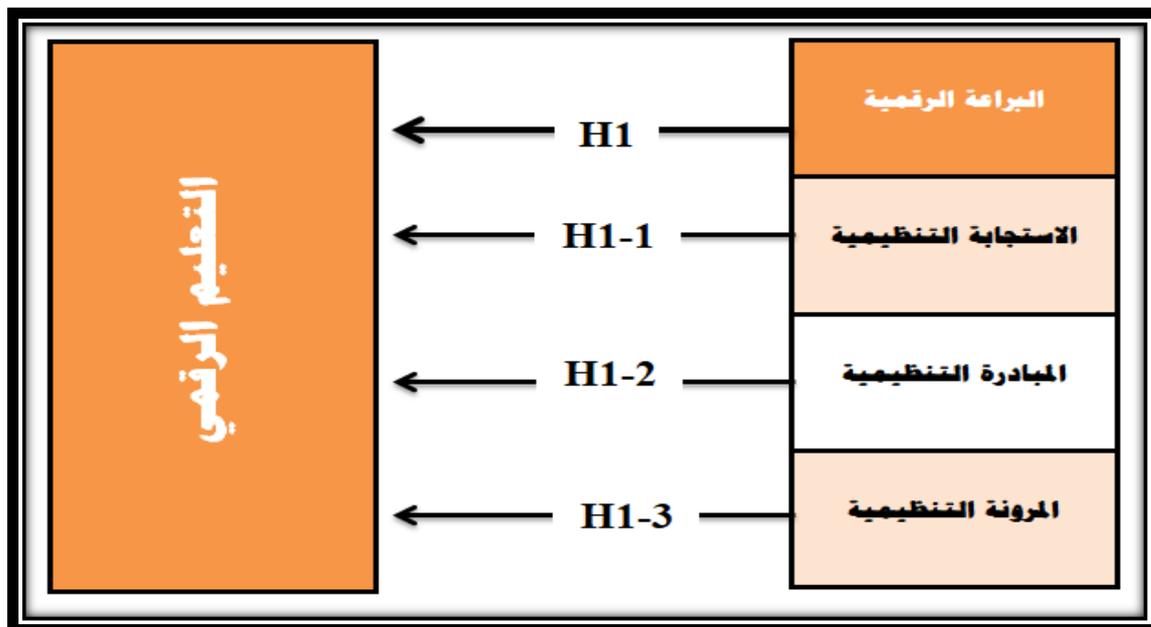
## ثالثاً-أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى تعزيز التعليم الرقمي للمؤسسة المبحوثة من خلال توظيف أبعاد البراعة الرقمية وبناء على ذلك يمكن ان نجد أهداف فرعية يسعى البحث الى تحقيقها:

- 1) بيان مستوى توافر ابعاد البراعة الرقمية في المؤسسة قيد البحث.
- 2) معرفة مستوى توافر تطبيقات التعليم الرقمي في المؤسسة قيد البحث.
- 3) اختبار تأثير بين البراعة الرقمية و التعليم الرقمي في المؤسسة قيد البحث.

## رابعاً- بناء المخطط الفرضي :

لغرض بناء المخطط الفرضي اعتمد الباحثان على نموذج (Akpa et al, 2022:21)، لقياس المتغير المستقل (البراعة الرقمية) و نموذج (Adnan,2020:45-51) لقياس المتغير التابع المتمثل في التعليم الرقمي.



الشكل (1) المخطط الفرضي

خامسا: فرضيات البحث:

بناء على مخطط الفرضي للبحث تتبثق الفرضيات الآتية:

**الفرضية الرئيسية (H1):** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للبراعة الرقمية في التعليم الرقمي، وينبثق من هذه الفرضية ثلاثة فرضيات فرعية وكالاتي:

1- الفرضية الفرعية الأولى (H1-1): توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية الاستجابة التنظيمية في التعليم الرقمي.

2- الفرضية الفرعية الثانية (H1-2): توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمبادرة التنظيمية في التعليم الرقمي.

3- الفرضية الفرعية الثالثة (H1-3): توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمرونة التنظيمية في التعليم الرقمي.

المبحث الثاني / الجانب النظري

أولاً: مفهوم البراعة الرقمية (DDY).

البراعة الرقمية هو مصطلح جديد يصف قدرة الموظفين ورغبتها في تبني عملية التحول التكنولوجي والمشاركة فيها بنشاط لتحقيق أهداف تنظيمية مفيدة، إنها مزيج من المواقف والأساليب العقلية والسلوكيات لتمكين الموظفين من الأداء بشكل فعال (Ahmed, 2020:193).

وبين (O'Sullivan et al, 2019:6) أن البراعة الرقمية هي مجموعة من المعتقدات والعقليات والسلوكيات التي تساعد الموظفين على تحقيق نتائج أسرع وأكثر قيمة من المبادرات الرقمية. كما تستكشف البراعة الرقمية في المنظمة قدرة الموظفين على أداء مهام معينة باستخدام التكنولوجيا وتفترض طموحاً كافياً لاستخدام هذه القدرة في تحقيق النجاح في الأعمال.

وهذا ما أكده (Ahmed et al, 2022:633) أن البراعة الرقمية تستكشف في المؤسسة قدرة الموظفين على أداء مهام معينة باستخدام التكنولوجيا وتفترض طموحاً كافياً لاستخدام هذه القدرة في تحقيق النجاح في العمل. ببساطة، تعتمد البراعة الرقمية على المعرفة باستخدام التكنولوجيا والشغف باستغلال هذه المعرفة في الوسائل الشخصية والمهنية

عرف (Akpa et al, 2022:20) الى ان البراعة الرقمية هي رغبة وقدرة الموظفين على تبني التقنيات الحالية والناشئة لتحقيق نتائج أعمال أفضل. وتنعكس البراعة الرقمية في قدرة المؤسسة على الاستجابة لاحتياجات وتفضيلات الزبائن الفردية، وتحقيق التوازن بين الاحتياجات المحلية سريعة التطور والاحتياجات على مستوى المؤسسة. وتتمكن المؤسسات التي تتمتع بمستويات عالية من البراعة الرقمية من إقامة الشراكات، وتحديد المواهب، أو العثور على الخبراء بسهولة أكبر من المؤسسات الأخرى (Soule et al,2016:5).

ويعرف (Ramlall et al, 2021:403) بأنها القدرة على التكيف بسرعة مع التغيير التقنيات الجديدة، وتغير توقعات الزبائن، وتحولات الصناعة، أو تخصيص الموارد داخليًا. القدرة على التنظيم الذاتي لتقديم قيمة جديدة من التقنيات الرقمية. يرى (Wong et al,2024:10) البراعة الرقمية تشمل مجموعة واسعة من المهارات والمعرفة والعقليات والكفاءات التي يمتلكها الموظفون للاستفادة الفعالة من التقنيات الرقمية تعكس هذه القدرات كفاءة الموظف في الاستفادة من التقنيات الرقمية، والتي تتبع من خبرته الرقمية ومعرفته الفنية.

وبين (Akpa et al, 2022:20) ان البراعة الرقمية تتمتع بمجموعة من الخصائص هي:

1. القدرة على التكيف مع الوقت والتغيير.
2. تطوير الأنشطة المبتكرة.
3. القدرة على تطبيق الأصول والمكانة الحالية.
4. القدرة على استكشاف التقنيات والأسواق الجديدة.

أن البراعة الرقمية تعني قدرة الفرد على التنقل واستخدام التقنيات الرقمية بفعالية وكفاءة لتحقيق النتائج المرجوة. وهذا لا يشمل فقط المهارات الفنية اللازمة لتشغيل الأدوات والمنصات الرقمية المختلفة ولكن أيضًا الكفاءات المعرفية والسلوكية اللازمة للتكيف مع التقنيات الجديدة والتواصل والتعاون بشكل فعال في البيئات الرقمية (Aker et al, 2023:627).

ثانياً: أهمية البراعة الرقمية.

بين كل من (Soule et al,2016:6)، (Ahmed et al,2020:194)، (Tomas et al, 2020:6379)، (Ramlall et al, 2021:403)، (Salisbury et al,2020:1)، (Akpa et al, 2022:20)، (Yu et al,2024:10) أهمية البراعة الرقمية وكالتالي:

1. تتيح البراعة الرقمية للمؤسسة الرقمية تكييف أدارها ومسؤولياتها وعلاقاتها بمرونة. ويفضل هذه القدرة الديناميكية، تستطيع المنظمة الاستفادة من الخيارات الرقمية الجديدة بسرعة في مواجهة توقعات الزبائن المتغيرة أو تحولات الصناعة أو الاستراتيجيات التي يقودها الموظفون داخليًا (Soule et al,2016:6).
2. تساعد البراعة الرقمية المؤسسة على تحسين كفاءة المنظمة وضمان مستوى عالٍ من المواهب الرقمية من خلال قبول واستخدام المهارات الرقمية مثل تحليلات البيانات الضخمة. (Ahmed et al,2020:194).
3. ان المؤسسات تتجه بشكل متزايد نحو رقمنة عملياتها، مما يتطلب موظفين على دراية بالتكنولوجيا وقادرين على تبني طريقة عمل أكثر تعاونًا وإبداعًا، وتعد البراعة الرقمية قدرة مكتسبة تؤدي إلى الطلاقة في التعاون والقدرة على التكيف والتفكير التحليلي والإبداع وهي عنصر أساسي في المجتمعات الرقمية (Tomas et al, 2020:6379).
4. تسمح البراعة الرقمية بإنشاء مستويات توضح درجات المعرفة بالتكنولوجيا والابتكار والعقلية التجريبية والشغف بالمستقبل الرقمي (Ramlall et al, 2021:403).

5. تساعد البراعة الرقمية المؤسسات على تقديم خدمات متميزة مما يعزز الميزة التنافسية للمؤسسة (Salisbury et al,2020:1).
6. تعمل البراعة الرقمية على تعزيز قدرة المؤسسات على التكيف والتغير وتطوير الأنشطة المبتكرة (Akpa et al, 2022:20).
7. ان البراعة الرقمية تعد أمراً بالغ الأهمية في المشهد التكنولوجي سريع التطور اليوم لما لها من قدرة على تعزيز مهارات الموظف في الأدوات والمنصات والتقنيات الرقمية المستخدمة لدفع مبادرات التحول الرقمي داخل المؤسسة ويشمل ذلك أيضاً الاستفادة من تطبيقات البرامج والمنصات عبر الإنترنت والأدوات الرقمية الأخرى ذات الصلة بأدوارهم ومسؤولياتهم (Yu et al,2024:10).

### ثالثاً: أبعاد البراعة التنظيمية

يبين (Akpa et al, 2022:21) ان أبعاد البراعة الرقمية هي (الاستجابة التنظيمية والاستباقية التنظيمية والمرونة التنظيمية)، وكالاتي:

#### 1. مفهوم الاستجابة التنظيمية (ORS)

أن الاستجابة التنظيمية باعتبارها سمة أساسية للتكيف مع السلوك التنظيمي في البيئات المضطربة ( Fuentealba et al,2016:2) وأشار (Umelue & Akwaeze,2019:458) ان الاستجابة التنظيمية هي قدرة المنظمة على الاستجابة والتكيف باعتبارها عمليات تدريجية تتقارب من خلالها المنظمة نحو التوافق المعقول مع بيئة المهمة.

يستعرض (Batista et al,2020:1) وجهة نظر (Wei and Wang 2011: 270) اللذان يسلطان الضوء على الاستجابة التنظيمية "كعمل استراتيجي على مستوى الشركة" يمثل أنشطة الشركة في استشعار السوق. وتنشأ هذه الاستجابة من قيام الشركات بجمع المعلومات البيئية ومشاركتها وتفسيرها.

عرف (Akpa et al, 2022:21) الاستجابة التنظيمية، هي الإجراء الذي يتم اتخاذه استجابةً للمعلومات، المعرفة ذات العلاقة التي تم إنشاؤها ثم تصفيتها. بالإضافة إلى تقييم الإفراط أو القصور في تحقيق الأهداف والإجراءات التصحيحية، تعد الاستجابة التنظيمية قدرة المؤسسة على الاستجابة لمتطلبات الزبائن من حيث الجودة والسرعة والمرونة.

يبين (Robinson & Onuoha,2023:46) ان الاستجابة التنظيمية هي سلوك شركة مدفوع بالسوق و تُعرف قدرة المؤسسة على التكيف والتعديل والاستجابة بنجاح للتغيرات والصعوبات والفرص في محيطها بالاستجابة التنظيمية. هناك حاجة إلى وقت وجهد سنويين للحفاظ على الطبيعة الديناميكية للاستجابة التنظيمية. وهذا ينطوي على أن تكون استباقياً بدلاً من رد الفعل ومستعداً للاستفادة من الفرص والتغلب على العقبات عندما تقدم نفسها. ان الاستجابة التنظيمية الفعالة تشمل أيضاً توصيل المعلومات اللازمة وإشراك الموظفين في الجهود المبذولة للتعامل مع الأزمة، فضلاً عن مراقبة وضعهم وتوفير الموارد المادية، المالية ومعالجة احتياجاتهم للصحة العقلية والدعم النفسي ( Teng-Calleja et al (2020:35).

#### 2. مفهوم الاستباقية التنظيمية (OPS)

أشار (Prieto,2010:108-109) ان الاستباقية التنظيمية تتعلق بالاستباقية بالتنفيذ، ومساعدة المستفيدين على تحقيق أهدافهم من خلال الوسائل المناسبة، والتي تتضمن عادة جهود الآخرين.

بينما يرى (Coleman & Adim,2019:455-456) الاستباقية التنظيمية هي التوجه الاستراتيجي للشركة الذي يلتقط جوانب ريادية محددة لعملية اتخاذ القرار.

ويوضح (Akpa et al, 2022:21) أن الاستباقية التنظيمية هي مجموعة من الأهداف التي تشمل الوقت والجودة والمرونة تُظهر الاستباقية التنظيمية، بحث المنظمة عن آفاق الأعمال والتركيز بشكل كبير على أن تكون من بين أوائل من يطبقون الابتكار في قطاعها.

ويبين (Abolade & Salau,2021:3) أن الاستباقية التنظيمية في السلوك الهرمي وعلم النفس الحديث، تعني السلوك المتوقع، وتحمل المسؤولية عن الظروف وبدء الأنشطة لإحداث التغييرات. يتضمن الموقف الاستباقي، بدلاً من الموقف المتقبل، التصرف قبل ظرف مستقبلي بدلاً من مجرد الاستجابة لظرف حدث بالفعل. ترتبط الاستباقية ببدء التغيير داخل الجمعية. يعني الموقف الاستباقي معالجة مشكلة عندما تعرف عنها، سواء داخل مؤسستك أو من منافس. إن الاستباقية في مكان العمل هي عقلية استشرافية تسعى إلى اغتنام الفرص وتشمل تطوير سلع أو خدمات جديدة قبل المنافسة والتصرف تحسباً للطلب المستقبلي لإحداث التغيير والتأثير على البيئة فإن المنظمات الاستباقية هي أكثر عرضة للتصرف والاستجابة أولاً للمخاطر في بيئة أعمالها (Akpa et al, 2022:21).

### 3. مفهوم المرونة التنظيمية (OFY).

يرى (Brence,2010:106) مع الأخذ في الاعتبار المفاهيم المختلفة حول المرونة التنظيمية، وضعت المؤلفة تعريفها الخاص للمرونة التنظيمية - إمكانية المؤسسة (سواء كانت مؤسسة خاصة أو مؤسسة حكومية أو منظمة غير حكومية) للتكيف مع الظروف المتغيرة، من خلال توفير الاستخدام الفعال لقوة العمل والموارد التكنولوجية والمالية. تتضمن مرونة سوق العمل مصطلح المرونة التنظيمية.

بينما يرى (Wang et al,2013:136) المرونة التنظيمية بين الكم الهائل من الأدبيات، لا يمكننا أن نجد تعريفاً معترفاً به على نطاق واسع للمرونة التنظيمية. من وجهة نظر الإدارة الاستراتيجية، تساعد المرونة الاستراتيجية المؤسسات على الحصول على ميزة تنافسية في بيئة ديناميكية. في النظرة التقليدية للموارد، تعتبر المزايا التنافسية للمؤسسة متجذرة في سيطرتها على الموارد النادرة.

يعرف (Bengono,2022:40) المرونة التنظيمية هي إجراءات ثابتة لتحسين أداء الأعمال على المدى الطويل. أن المرونة التنظيمية تتعلق بكيفية تعامل المنظمات مع عدم اليقين أو الطوارئ الحتمية في بيئتها (Brown,2020:2).

كما عرفها (Mao et al,2015:358) المرونة التنظيمية بأنها قدرة المؤسسة على إدارة صدمات الدخل السلبية، ومنع الأزمات المالية، والاستفادة من الصدمات الإيجابية لإمكانيات الاستثمار المتاحة بسهولة. عند مواجهة مشكلة عدم اليقين البيئي.

اشار (Lemańska-Majdzik & Okręglicka,2024:66) المرونة التنظيمية هي القدرة الديناميكية على التكيف مع التغييرات في السوق بسبب الظروف التجارية غير المواتية

يرى (Akpa et al, 2022:21) المرونة التنظيمية بأنها قدرة المنظمة على التكيف بسرعة مع التغيير بتكلفة أقل وفي فترة زمنية أقص مرونة الأعمال بأنها قدرة الشركة على إجراء أي تعديلات داخلية مطلوبة للتكيف بنجاح مع البيئة الخارجية المتغيرة للمنظمة بأسرع ما يمكن.

## رابعاً: مفهوم التعليم الرقمي (DE).

اشار (Hatlevik, & Christophersen,2013:241) أن هناك هدفان رئيسيان للتعليم العالي هما تعزيز قدرة الطلاب على تحقيق نتائج ممتازة والمساعدة في استخدام المعلومات لمواجهة المشكلات المستقبلية. من أجل تقييم نجاح التعلم، يجب أن تركز الدراسات حول استخدام سياقات التعلم الرقمي في التعليم العالي على الاهتمام بالتحصيل الأكاديمي.

يعد التعليم الرقمي لمسة المستقبل الذي يهدف الى تعزيز العملية التعليمية الرقمية في العالم يستخدم التقنيات الرقمية العديدة فهو يساعد التدريسين على تقليل اعمالهم الورقية واستبدال جميع الواجبات الخاصة بالطلبة بأجهزة الكمبيوتر المحمولة (Yarychev & Mentsiev ,2020:3).

يرى (Ali et al,2022:1529) يتم تمكين التعلم الرقمي باستخدام التكنولوجيا الإلكترونية لغرض صريح - التعلم. تتضمن أمثلة التعلم الرقمي استخدام مواقع الويب أو الكتب الإلكترونية أو المجتمعات عبر الإنترنت أو منصة التعلم عبر الإنترنت.

يرى (Hernández et al,2022:2) لدعم وتعزيز أنشطة التدريس والتعلم يذكر بعض المؤلفين أن التعليم الرقمي يتجاوز بكثير التعلم الافتراضي أو عن بعد فهو يؤسس لاستخدام الموارد التكنولوجية للمساهمة في تعليم عالي الجودة لا يتضمن هذا فقط دمج الأجهزة والأدوات الرقمية، بل يتضمن أيضاً تحولاً تعليمياً يحسن التعلم في الفصل الدراسي. التعليم الرقمي ليس مجرد مفهوم، بل مجموعة من الحقائق التي أدت إلى طريقة جديدة لنقل المعرفة واستخدامها كأداة للتكنولوجيا لتحقيق هدف.

يعرف (Alenezi et a,2023:2) التعليم الرقمي بأنه الاستخدام المبتكر للتكنولوجيا والأدوات الرقمية في التعليم بالتعليم الرقمي. يمكن للمعلمين خلق فرص تعليمية جذابة من خلال استكشاف استخدام التقنيات الرقمية. سيستفيد الطلاب والتدريسين من هذا الاستخدام المبتكر للتكنولوجيا الرقمية. يكتشف المعلمون طرقاً أفضل وأكثر تقدماً لتدريس الطلاب من خلال تجربة مناهج جديدة. هذا يجعل التعلم ممتعاً ويشجع المشاركة.

وعرف (Budhia & Behera,2023:2) التعليم الرقمي هو الاستخدام المبتكر للأدوات والتقنيات الرقمية أثناء التدريس والتعلم، وغالباً ما يشار إليه باسم التعلم المعزز بالتكنولوجيا أو التعلم الإلكتروني. تتمتع التقنيات الرقمية التي تشمل الإنترنت والتطبيقات المحمولة وأجهزة الاستشعار وغيرها بالقدرة على دعم عملية التعلم.

وبين (Hernández et al,2022:2) ان خصائص التعليم الرقمي هو:

1. يعد تغييراً يسعى إلى تحسين الممارسة التعليمية.
2. يعد فكرة يدركها شخص ما على أنها جديدة، وفي نفس الوقت يتضمن قبول هذه الحداثة.
3. إنه جهد متعمد ومخطط يهدف إلى التحسين النوعي للعمليات التعليمية.
4. إنه ينطوي على التعلم لأولئك الذين يشاركون بنشاط في عملية الابتكار.

## خامساً: أهمية التعليم الرقمي .

بين كل من (Nurdiana etal,2023:2-3)، (Soleymannpour et al,2010:87) (Mothibi,2015:7)، (Holley,2012:118)، (Budhia & Behera,2023:2) إلى أهمية التعليم الرقمي وكالتالي:

1. يسهل على الطلبة اخذ برامج مماثلة في وقت واحد (Mothibi,2015:7).

2. يزود الطلبة وأساتذة الجامعات بمجموعة من المهارات التي تساعدهم في العصر الرقمي Nurdiana (etal,2023:2-3).
3. يحسن أساليب التدريس بجودة وكفاءة عالية (Holley,2012:118).
4. يعمل على تحسين الأداء بشكل عام للطلبة وللتدريسين (Soleymanpour et al,2010:87).
5. يعمل على تطوير مشاعر الاستغلال الإيجابية التي توفر لهم الثقة التي يحتاجونها لتعلم المزيد من الأشياء الجديدة (Budhia & Behera,2023:2).

#### سادسا: تحديات التعليم الرقمي وسياساته.

يرى كل من (Taylor et al,2021:22),(Budhia & Behera,2023:3) ( Alenezi et a,2023:6-7 ) إن استخدام هذه البنية الأساسية له حدود يمكن أن تشكل عقبات محتملة أمام نجاح التعليم الرقمي، على الرغم من أن التعليم الرقمي له فوائد كبيرة ويوفر فرصًا جديدة للتعليم عالي الجودة ، فقد أدى هذا إلى ظهور مجموعة جديدة من التحديات.

1. محور الأمية الرقمية: يحتاج كل من الطلاب والأساتذة إلى فهم أساسي لأجهزة الكمبيوتر للعمل بشكل جيد في سياق الإنترنت (Alenezi et a,2023:6)..
  2. الحاجة إلى الانضباط الذاتي: يجد العديد من المتعلمين صعوبة في الحفاظ على ضبط النفس في بيئة الفصل الدراسي في التعليم العالي (Alenezi et a,2023:6-7).
  3. العقبات التكنولوجية: يفضل أن نفترض أن كل شخص لديه حق الوصول إلى جهاز كمبيوتر محمول أو محطة عمل مكتبية من أحدث طراز (Alenezi et a,2023:6-7).
  4. التعليم الرقمي غير مناسب للجلسات العملية: وقد أبرزت العديد من الدراسات البحثية أن التعليم الرقمي غير مناسب لتدريس الكفاءات العملية والمهارات العملية. (Budhia & Behera,2023:3)
- والمواجهة هذه التحديات يبين (Conrads et al,2017:8) مجموعة من سياسات خاصة التي يقوم على أساسها التعليم الرقمي وهي:

1. يتبع منهج كامل يستهدف التغيير النظامي
2. تمكين بوضع رؤى طويلة الامد واهداف قابلة للتحقق.
3. تبني التجريب والمجازفة والفشل.
4. النظر في أهمية وحدود تقييم الأثر.
5. بناء كفاءة التدريسين.

المبحث الثالث/ الجانب العملي

أولا / اختبار التوزيع الطبيعي:

استخدمه الباحثان معيار التوزيع الطبيعي لغرض التعرف على مدى صلاحية البيانات وتحديدها بالاعتماد على قيم المقبولة بين (+1.96,-1.96) لمعالملي التفرطح والالتواء وفقا (Hair,2019) للمتغير البراعة الرقمية المتكون من ثلاثة أبعاد وكل بعد يتكون من أربعة متغيرات أما التعليم الرقمي أحادي البعد يتكون من عشرة عناصر .

## جدول (2) اختبار التوزيع الطبيعي (البراعة الرقمية)

البراعة الرقمية			
الأبعاد	الفقرات	التفطح	الالتواء
الاستجابة التنظيمية	OPS1	-0.707	-0.255
	OPS2	-0.521	-0.057
	OPS3	-0.183	-0.455
	OPS4	0.28	-0.591
الاستباقية التنظيمية	ORS1	-0.842	-0.374
	ORS2	-0.453	-0.411
	ORS3	-0.792	-0.179
	ORS4	-0.631	-0.244
المرونة التنظيمية	OFY1	-0.56	-0.391
	OFY2	-0.53	-0.331
	OFY3	-0.531	-0.435
	OFY4	-0.402	-0.415

المصدر: برنامج (smart pls .v4)

## جدول (3) اختبار التوزيع الطبيعي (التعليم الرقمي)

التعليم الرقمي			
تسلسل	الفقرات	التفطح	الالتواء
1	DE1	-0.942	-0.238
2	DE2	-0.469	-0.413
3	DE3	-0.189	-0.541
4	DE4	-0.511	-0.488
5	DE5	-0.817	-0.45
6	DE6	-0.962	-0.286
7	DE7	-0.705	-0.352
8	DE8	-0.431	-0.5
9	DE9	-0.75	-0.376
10	DE10	-0.305	-0.178

المصدر: برنامج (smart pls .v4)

نلاحظ الجدول (2) والجدول (3) أن جميع القيم مطابقة للمعايير وبهذا بأن البيانات تم توزيعها بشكل طبيعي.

ثانيا: الصدق الظاهري

لغرض اختبار الصدق الظاهر تم توزيع الاستبانة على مجموعة من الأساتذة في جامعة الكوفة كلية الادارة والاقتصاد في تقييم مقياس البحث وتم الأخذ بالملاحظات والتعديلات حسب آرائهم.

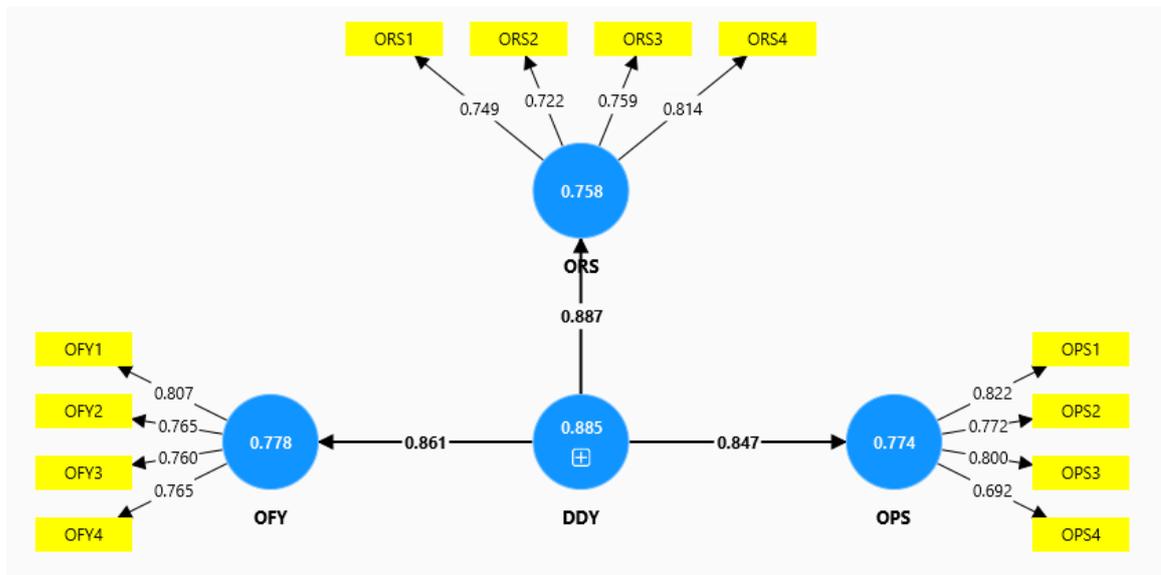
ثالثا : تقييم نموذج القياس

لغرض تقييم نموذج القياس تم الاعتماد على الجدول (4) لمعرفة الحدود المقبولة وفق (Hair,2019).

جدول (4) معايير تقييم انموذج القياس

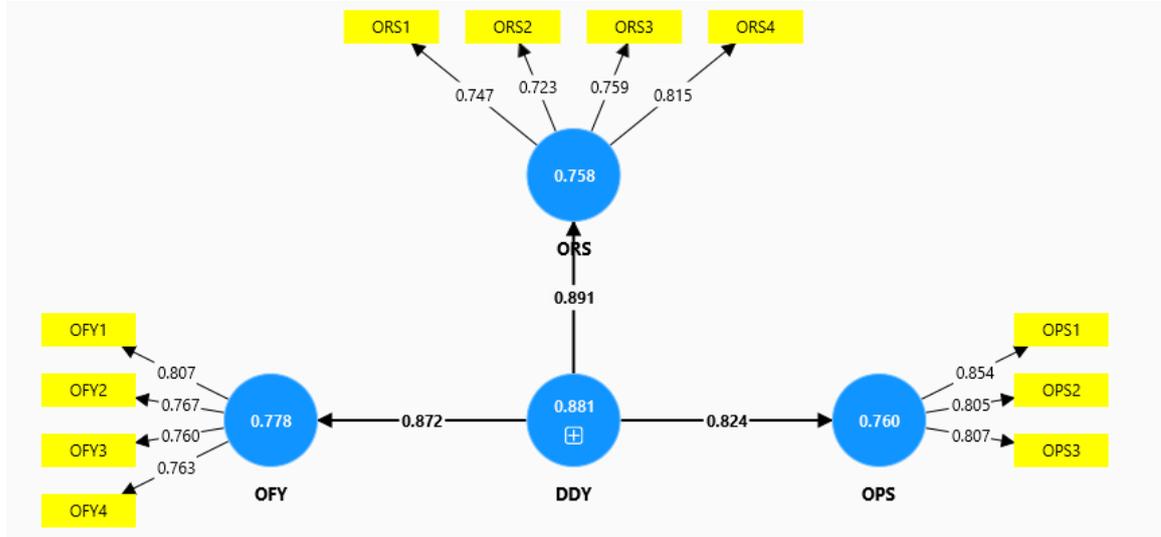
الحد المقبول		المعيار
0.70 كرومناخ الفا ≤	0.60 الثبات المركب ≤	ثبات الاتساق الداخلي
0.50 متوسط التباين المستخلص ≤	0.70 ≤ التشبع الخارجي للفقرات	الصدق التقاربي
(HTMT) >0.90		الصدق التمييزي

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على (Hair,2019).



الشكل (2) انموذج القياس لمتغير (البراعة الرقمية)

المصدر: برنامج (smart pls .v4)



الشكل (3) انموذج القياس لمتغير (البراعة الرقمية) بعد حذف عنصر

المصدر: برنامج (smart pls .v4)

جدول (5) نتائج اختبار الثبات والاتساق المركب والصدق التقاربي (البراعة الرقمية)

P-Value	الثبات والاتساق الداخلي		الصدق التقاربي		ITEM	الأبعاد
	معامل ألفا كرونباخ	الثبات المركب (CR)	متوسط التباين (AVE)	التشبع الخارجي للفقرة (OL)		
0.000	0.758	0.847	0.580	0.747	ORS1	الاستجابة التنظيمية
0.000				0.723	ORS2	
0.000				0.759	ORS3	
0.000				0.815	ORS4	
0.000	0.760	0.862	0.676	0.854	OPS1	الاستباقية التنظيمية
0.000				0.805	OPS2	
0.000				0.807	OPS3	
0.000				/	OPS4	
0.000	0.778	0.857	0.600	0.807	OFY1	المرونة التنظيمية
0.000				0.767	OFY2	
0.000				0.760	OFY3	
0.000				0.763	OFY4	

المصدر: برنامج (smart pls .v4)

نلاحظ أن عنصر (OPS4) لم يحقق التشبع الخارجي وبذلك قام الباحثان بحذف هذا العنصر واعدة الاختبار وبهذا يقبل النموذج لتحقيق جميع الشروط.

رابعاً: اختبار الصدق التمايزي

نلاحظ من خلال الجدول أن اختبار الصدق التمايزي حصل على درجة مقبولة وحسب الجدول (6) وبهذا يتمتع النموذج بالصدق التمايزي.

جدول (6) نتائج اختبار (HTMT) لنموذج

	DDY	DE
DDY		
DE	0.730	

المصدر: برنامج (smart pls .v4)

رابعاً: التحليل الوصفي

### 1. تحليل الوصفي (للبراعة الرقمية).

لغرض اجراء التحليل الوصفي المتغير المستقل البراعة الرقمية قام الباحثان باستخدام مقياس النزعة المركزية ونلاحظ من الجدول (7) ان بعد الاستباقية التنظيمية حصل على اعلى قيمة المتوسط الحسابي بلغ (3.712) وبانحراف معياري (0.849) وهذا يدل على انتشار هذا البعد من وجهة عينة البحث.

نلاحظ ان بعد الاستجابة التنظيمية حصل على اقل بعد في ابعاد المتغير البراعة الرقمية بوسط حسابي بلغ (3.605) وبانحراف معياري بلغ (0.912) وهذا يدل على تشتت البيانات حول وسطها الحسابي ولن يحظى بأهمية كبيرة بين الأبعاد الأخر.

جدول (7) التحليل الوصفي لمتغير (البراعة الرقمية)

الأبعاد	ITEM	المفقودة	Min	Max	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاستباقية التنظيمية	ORS1	0	1	5	3.604	0.971
	ORS2	0	1	5	3.63	0.869
	ORS3	0	1	5	3.516	0.918
	ORS4	0	1	5	3.67	0.89
البعد الكامل						
الاستباقية التنظيمية	OPS1	0	1	5	3.67	0.915
	OPS2	0	1	5	3.707	0.801
	OPS3	0	1	5	3.758	0.83
البعد الكامل						
المرونة التنظيمية	OFY1	0	1	5	3.611	0.891
	OFY2	0	1	5	3.589	0.868
	OFY3	0	1	5	3.576	0.875
	OFY4	0	1	5	3.663	0.863
البعد الكامل						
البراعة الرقمية						
					3.610	0.874
					3.636	0.881

## 2. تحليل الوصفي (التعليم الرقمي).

نلاحظ من الجدول (8) ان عنصر (DE12) حصل على اعلى قيمة المتوسط الحسابي بلغ (3.78) وبانحراف معياري (0.887) وهذا يدل على انتشار هذا البعد من وجهة عينة البحث وعدم تشتت العينة.

نلاحظ ان عنصر (DE10) حصل على اقل عنصر في عناصر المتغير التعليم الرقمي بوسط حسابي بلغ (3.549) وبانحراف معياري بلغ (1.102) وهذا يدل على تشتت البيانات حول وسطها الحسابي ولن يحظى بأهمية كبيرة بين عناصر الأخر.

## جدول (8) التحليل الوصفي لمتغير (التعليم الرقمي)

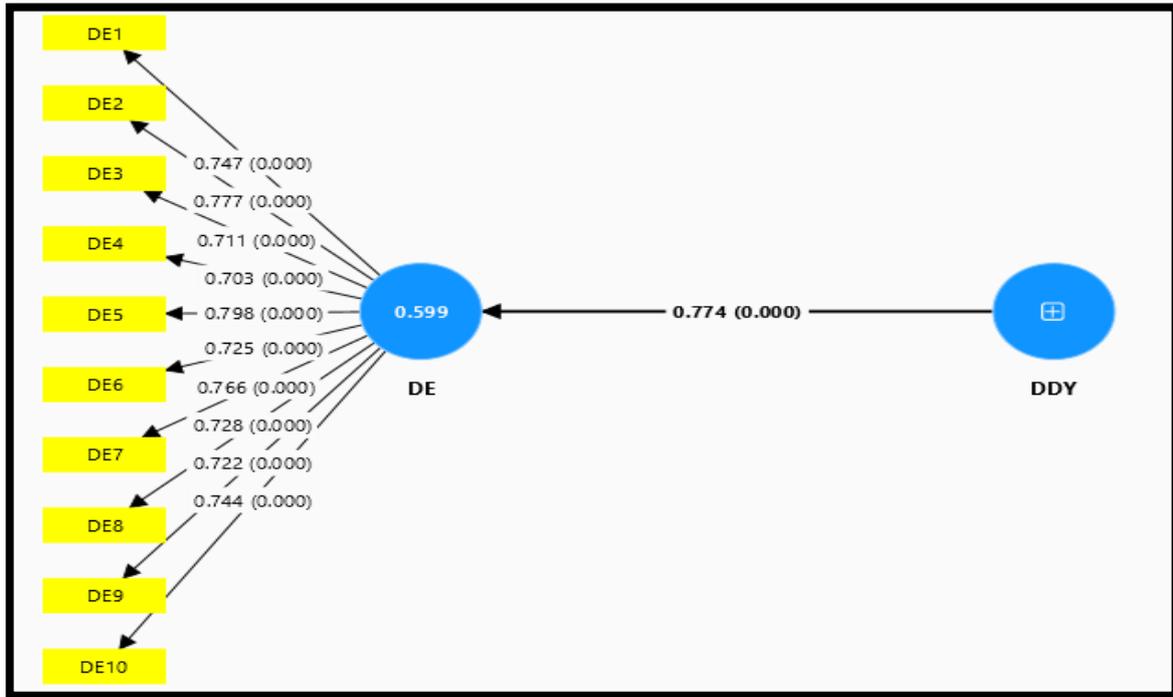
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	Max	Min	المفقودة	ITEM	المتغير
0.972	3.533	5	1	0	DE1	التعليم الرقمي
0.887	3.78	5	1	0	DE2	
0.854	3.733	5	1	0	DE3	
0.915	3.689	5	1	0	DE4	
0.999	3.739	5	1	0	DE5	
1	3.637	5	1	0	DE6	
0.932	3.767	5	1	0	DE7	
0.895	3.88	5	1	0	DE8	
0.951	3.641	5	1	0	DE9	
1.102	3.549	5	1	0	DE10	
0.881	3.695	التعليم الرقمي				

خامسا: اختبار الفرضيات.

استخدما الباحثان برنامج (smart pls .v4) الاختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية من خلال بناء النماذج الهيكلية.

## 1. اختبار الفرضية الرئيسة الأولى

لغرض اختبار الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على ( توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للبراعة الرقمية في التعليم الرقمي ) قام الباحثان باستخدام برنامج لغرض بناء النموذج الهيكلي وكالتالي

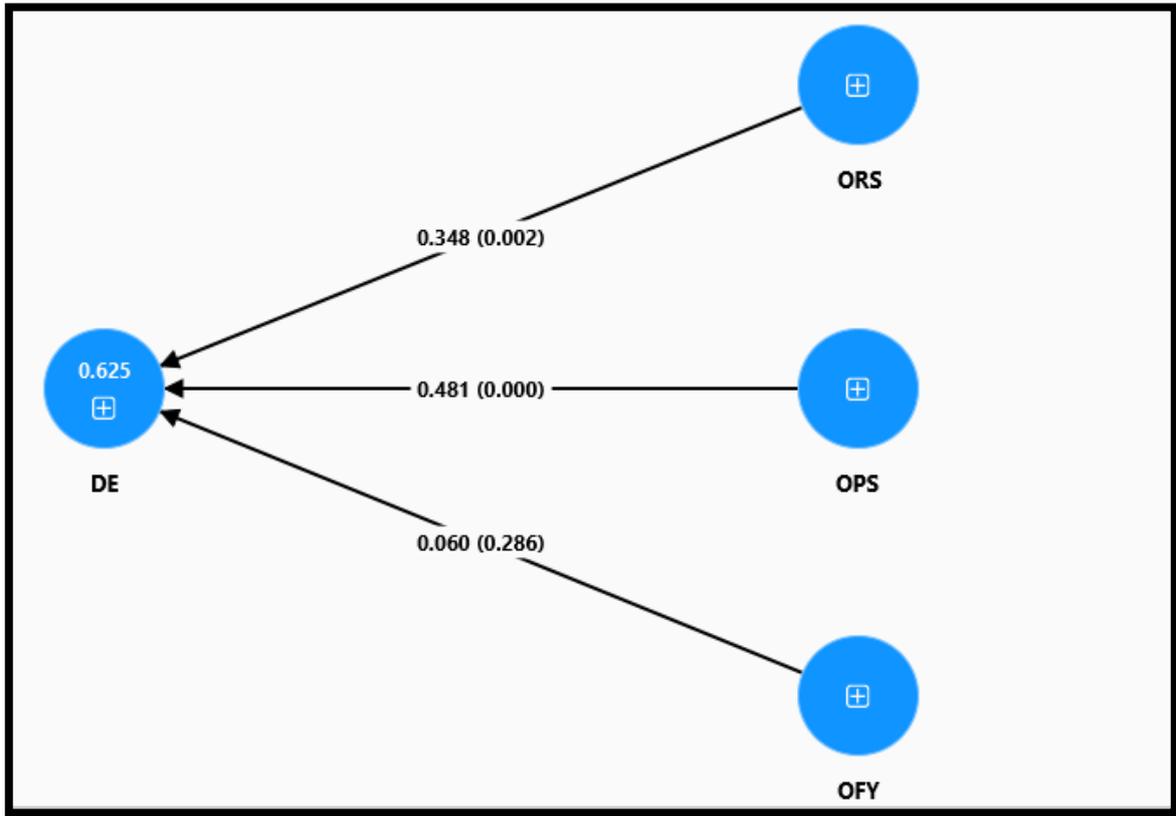


الشكل (4) الانموذج الهيكلي لاختبار للفرضية الرئيسة الاولى  
جدول (9) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الفرضية الرئيسة الأولى.

المسار	معامل المسار	R2	الانحراف المعياري	T	P-VALUE	المعنوية
DDY → DE	0.774	0.599	0.045	17.023	0.000	معنوي

نلاحظ الجدول ان قيمة (T) بلغت (17.023) وهذه القيمة تجاوزت قيمة (T) الجدولية وان معامل المسار بلغ (0.774) بانحراف معياري بلغ (0.045) تحت مستوى معنوي بلغ (0.05) وبهذا نقبل صحة الفرضية الأولى.  
2. اختبار الفرضية الفرعية .

قام الباحثان ببناء نموذج هيكلي لغرض اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة في شكل (5)



الشكل (5) الانموذج الهيكلي لاختبار للفرضية الفرعية

جدول (10) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الفرضية الفرعية الاولى

المسار	معامل المسار	الانحراف المعياري	T	P-VALUE	المعنوية
ORS → DE	0.348	0.122	2.858	0.002	معنوي
OPS → DE	0.481	0.092	5.218	0.000	معنوي
OFY → DE	0.060	0.106	0.566	0.286	غير معنوي

نلاحظ في الجدول (10) أن معامل المسار (ORS → DE) ان قيمة (T) بلغت (2.858) وهذه القيمة تجاوزت قيمة (T) الجدولية وان معامل المسار بلغ (0.348) بانحراف معياري بلغ (0.122) تحت مستوى معنوي بلغ (0.05) وبهذا نقبل صحة الفرضية الفرعية الأولى.

نلاحظ معامل المسار (OPS → DE) ان قيمة (T) بلغت (5.218) وهذه القيمة تجاوزت قيمة (T) الجدولية وان معامل المسار بلغ (0.481) بانحراف معياري بلغ (0.092) تحت مستوى معنوي بلغ (0.05) وبهذا نقبل صحة الفرضية الفرعية الثانية.

نلاحظ معامل المسار (OFY → DE) ان قيمة (T) بلغت (0.566) وهذه القيمة تجاوزت قيمة (T) الجدولية وان معامل المسار بلغ (0.060) بانحراف معياري بلغ (0.106) تحت مستوى معنوي بلغ (0.05) وان مستوى المعنوية بلغ (0.286) وبهذا نرفض صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

## المبحث الرابع /الاستنتاجات والتوصيات

## الاستنتاجات

1. بينت النتائج أن بعد الاستباقية التنظيمية حصل على اعلى الأبعاد في البراعة الرقمية وهذا يشير إلى أهمية هذا البعد في الجامعة المبحوثة وتركيزهم على الوقت والجودة في الاستجابة التنظيمية.
2. أوضحت النتائج ان بعد (الاستجابة التنظيمية) حصل على اقل أهميه مما يدل إن الجامعة المبحوثة لم يعطوا هذا البعد الأهمية الكافية.
3. أن التعليم الرقمي حصل على اعلى وسط حسابي بين المتغيرات مما يشير الى أهمية هذا المتغير وانتشاره في الجامعة المبحوثة.
4. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بأن بعد المرونة التنظيمية لم يتمتع بالمعنوية ولا يوجد تأثير واضح ولا دليل كافي لدعم العلاقة.
5. كشفت النتائج الإحصائية وجود تأثير معنوي لمتغير المستقل (البراعة الرقمية) في (التعليم الرقمي) وهذا يشير الى ان البراعة الرقمية تساهم في تطوير التعليم الرقمي من خلال اكساب التدريسين مهارات رقمية تساعدهم في تطبيق التعليم الرقمي.

## التوصيات

1. نوصي بضرورة تعزيز الجامعة المبحوثة الاستجابة التنظيمية لما لها من دور في تكيف السريع المتغيرات التنظيمية مما يعزز عملية اتخاذ القرارات الاستباقية قبل وقوع المشكلة.
2. ضرورة تسليط الضوء من قبل الجامعة المبحوثة على الاستجابة التنظيمية لدورها في تكيف الهياكل التنظيمية الاستجابات السريعة في عصر الرقمنة.
3. نوصي بضرورة تعزيز ثقافة التعليم الرقمي في الجامعة المبحوثة كونه يعمل على تعزيز قدرة الطلاب بتحقيق نتائج مميزة وكذلك مساعدة التدريسين في اداء مهامهم التدريسية بشكل عام.
4. نقترح دراسة متغير البراعة الرقمية با ابعاد مختلف وفي بيئة مختلفه لمعرفة نتائج جديدة.
5. ضرورة تبني الجامعة المبحوثة نموذج البحث في ضل ابعاد البراعة الرقمي لما لها من تاثير في تطبيق الأصول التكنولوجية وتطوير الأنشطة التعليمية وتعزيز قدرات التدريسين بالمهارات المطلوبة في التعليم الرقمي.

## المصادر

- 1-Abolade, A. P., & Salau, A. Proactivity, A Post-COVID Survival Strategy for SME's.
- 2-Adnan, M., & Anwar, K. (2020). Online learning amid the COVID-19 pandemic: Students' perspectives. Journal of Pedagogical Sociology and Psychology, 2(1), 45-51.
- 3-Adnan, M., & Anwar, K. (2020). Online learning amid the COVID-19 pandemic: Students' perspectives. Journal of Pedagogical Sociology and Psychology, 2(1), 45-51
- 4-Ahmed, W., Hizam, S. M., & Sentosa, I. (2022). Digital dexterity: employee as consumer approach towards organizational success. Human Resource Development International, 25(5), 631-641.
- 5-Ahmed, W., Hizam, S. M., Akter, H., & Sentosa, I. (2020). Employee behavior towards big data analytics: A research framework. In Understanding Digital Industry (pp. 192-195). Routledge.
- 6-Akpa, V. O., Akinosi, J. R., Nwankwere, I., Makinde, G. O., & Ajike, E. O. (2022). Strategic Innovation, Digital Dexterity and Service Quality of Selected Quoted Deposit Money Banks in Nigeria. European Journal of Business and Innovation Research, 10(4), 15-35.

- 7-Akter, H., Ahmed, W., Sentosa, I., Hizam, S. M., Sharin, F. H., & Mina, I. (2023, September). Building a Better Future Workforce: Digital Dexterity and Psychological Empowerment. In 2023 3rd International Conference on Computing and Information Technology (ICCI) (pp. 626-632). IEEE.
- 8-Alenezi, M., Wardat, S., & Akour, M. (2023). The need of integrating digital education in higher education: Challenges and opportunities. *Sustainability*, 15(6), 4782.
- 9-Alii, I., Mustafai, J., Zeqiri, J., & Ceka, D. (2022). Sociological Aspects of digital learning. *Journal of Positive School Psychology*, 6(7), 1525-1533.
- 10-Batista, L., Dibb, S., Meadows, M., Hinton, M., & Analogbei, M. (2020). A CRM-based pathway to improving organisational responsiveness: an empirical study. *Journal of strategic marketing*, 28(6), 494-521.
- 11-Bengono, I. B. (2022). Governance and organisational flexibility at the junction of African MFIs' sustainability issues. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(Suppl 1), 39-50.
- 12-Brence, I. (2010). Organisational flexibility and possibilities for its assessment. *Journal of Business Management*, 3.
- 13-Brown, P., Ly, T., Pham, H., & Sivabalan, P. (2020). Automation and management control in dynamic environments: Managing organisational flexibility and energy efficiency in service sectors. *The British Accounting Review*, 52(2), 100840.
- 14-Budhia, N., & Behera, S. (2023). Challenges and Oppourtunities of Digital Education in India. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 45(3), 1-7.
- 15-Coleman, R. O., & Adim, C. V. (2019). Entrepreneurial proactiveness and organizational resilience in mobile telecommunication firms in Rivers State, Nigeria. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 6(3), 454-465.
- 16-Conrads, J., Rasmussen, M., Winters, N., Geniets, A., & Langer, L. (2017). Digital education policies in Europe and beyond: Key design principles for more effective policies. Publications Office of the European Union.
- 17-Fuentealba, D., Liu, K., & Li, W. (2016). Organisational responsiveness through signs. In *Socially Aware Organisations and Technologies. Impact and Challenges: 17th IFIP WG 8.1 International Conference on Informatics and Semiotics in Organisations, ICISO 2016, Campinas, Brazil, August 1-3, 2016, Proceedings 17* (pp. 117-126). Springer International Publishing.
- 18-Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. 8th Edition. Cengage Learning.
- 19-Hatlevik, O. E., & Christophersen, K. A. (2013). Digital competence at the beginning of upper secondary school: Identifying factors explaining digital inclusion. *Computers & education*, 63, 240-247.
- 20-Hernández, A., García-Valcárcel Muñoz-Repiso, A., Casillas-Martín, S., & Cabezas-González, M. (2022). Sustainability in digital education: A systematic review of innovative proposals. *Education Sciences*, 13(1), 33.
- 21-Montaudon-Tomas, C. M., Pinto-López, I. N., & Yáñez-Moneda, A. L. (2020). Digital dexterity for the future of work. In *EDULEARN20 Proceedings* (pp. 6379-6387). IATED.
- 22-Mothibi, G. (2015). A Meta-Analysis of the Relationship between E-Learning and Students' Academic Achievement in Higher Education. *Journal of Education and Practice*, 6(9), 6-9.
- 23-Nurdiana, R., Effendi, M. N., Ningsih, K. P., Abda, M. I., & Aslan, A. (2023). COLLABORATIVE PARTNERSHIPS FOR DIGITAL EDUCATION TO IMPROVE STUDENTS'LEARNING ACHIEVEMENT AT THE INSTITUTE OF ISLAMIC RELIGION

- OF SULTAN MUHAMMAD SYAFI UDDIN SAMBAS, INDONESIA. *International Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 1-15.
- 24-O'Sullivan, C., Slocombe, A., McKenzie, C., & Salisbury, F. (2019). Digital dexterity: A sustainable model for building essential skills for the future workforce.
- 25-Prieto, L. C. (2010). Proactive personality and entrepreneurial leadership: exploring the moderating role of organizational identification and political skill. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 16(2), 107.
- 26-Ramlall, S., Cross, T., & Love, M. (Eds.). (2021). *Handbook of Research on Future of Work and Education: Implications for Curriculum Delivery and Work Design: Implications for Curriculum Delivery and Work Design*. IGI Global.
- 27-Robinson, A. T., & Onuoha, B. C. (2023). Corporate Innovativeness and Organisational Responsiveness of Manufacturing Firms in Rivers State.
- 28-Salisbury, F., Cain, K., England, A., Glaisyer, J., Jenks, H., Miller, K., ... & Rundle, H. (2020). A league of champions: building staff digital dexterity.
- 29-Taylor, D. L., Yeung, M., & Basset, A. Z. (2021). Personalized and adaptive learning. *Innovative learning environments in STEM higher education: Opportunities, Challenges, and Looking Forward*, 17-34.
- 30-Umelue, O. G., & Akwaeze, A. E. (2019). Task environment and organisational responsiveness in Nigerian Banks. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 3(4), 456-464.
- 31-Wang, X., Lu, Y., Zhao, Y., Gong, S., & Li, B. (2013). Organisational unlearning, organisational flexibility and innovation capability: An empirical study of SMEs in China. *International Journal of Technology Management*, 61(2), 132-155.
- 32-Yarychev, N. U., & Mentsiev, A. U. (2020, November). Impact of digital education on traditional education. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1691, No. 1, p. 012132). IOP Publishing.