



دور إدارة الأعمال الإلكترونية في تحقيق التميز التنظيمي

دراسة ميدانية - جامعة البريمي

**The role of e-business management in achieving
organizational excellence**

A case study -University of Buraimi

إعداد

د. مصطفى عبد الظاهر السيد إبراهيم ليله

Moustafa Abdelzaher Elsayed Ibrahim Leila

أستاذ مساعد إدارة الموارد البشرية - كلية التجارة_ جامعة البريمي

Doi: 10.21608/jinfo.2025.409185

استلام البحث ٢٠٢٤ / ١٠ / ٣٠

قبول البحث ٢٠٢٤ / ١٢ / ٣

ليله، مصطفى عبد الظاهر السيد إبراهيم (٢٠٢٥). دور إدارة الأعمال الإلكترونية في تحقيق التميز التنظيمي- دراسة ميدانية - جامعة البريمي. *المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، مصر، ٦ (١٨)، ٤٧ – ٨٨.

<https://jinfo.journals.ekb.eg>

دور إدارة الأعمال الإلكترونية في تحقيق التميز التنظيمي دراسة ميدانية - جامعة البريمي

المستخلص:

هدفت الدراسة للتعرف على دور ادارة الاعمال الالكترونية بأبعادها المختلفة والمتنقلة في (الاجهزة الالكترونية, البرامج الالكترونية, الانظمة الالكترونية, الموارد البشرية) في تحقيق التميز التنظيمي, وذلك بالتطبيق علي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي واعتمد الباحث على الاستبيان كأداة أساسيه لجمع البيانات ، وأظهرت نتائج الدراسة توافر تطبيق أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية بجامعة البريمي مما ساهم في تحقيق التميز التنظيمي، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين ادارة الاعمال الالكترونية و التميز التنظيمي، وكذلك وجود تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية لادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين وفقاً لخصائصهم الديموجرافية حول متغيرات الدراسة.

Abstract:

The research aimed to assess the influence of electronic business management across its various dimensions (electronic devices, programs, systems, and human resources) on organizational excellence, targeting administrative and functional-level employees. The primary data was collected through Questionnaire. The study revealed the effective implementation of e-business management dimensions at Buraimi University, contributing to organizational excellence. Furthermore, it uncovered a positive and statistically significant correlation between e-business management and organizational excellence. Additionally, it demonstrated a statistically significant positive impact of e-business management on organizational excellence, with no notable discrepancies in employee opinions based on demographic characteristics concerning the study variables.

مقدمة:-

منذ القدم والانسان يحاول الوصول الى آلات تزيد من سرعة الأداء وتخفف عنه أعباء العمل، ولم تخلو المحاولات العلمية من تلك الأعمال التي ساهمت وساعدت على الوصول وتوظيف النظم الإلكترونية في إنجاز الأعمال وتأدية المهام الإدارية.

إن إدخال تقنيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى عالم الأعمال والإداره أدى الى تغييرات جذريه في تأدية المهام الإدارية، وأحدثت قفزه نوعيه في أساليب العمل الإداري بما يحقق لمؤسسات الأعمال المعاصرة تأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المستهدفة

لقد أثرت تكنولوجيا المعلومات على الإنسان ومنهجه في الإداره مما حتم على منظمات الأعمال المعاصره العمل توظيفها والاستفادة مما توفره من دعم للأنشطه الإدارية عبر عرض وتناقل البيانات والمعلومات داخلياً وخارجياً من خلال شبكات الأعمال وشبكة الانترنت. فالعمل على توظيف نظم الإداره الإلكترونية بمؤسسات الأعمال يعد وسيلة فاعلة لتحسين الأداء الإداري والتنظيمي ويتيح لكافة أصحاب المصلحه من عملاء وعاملين من الحصول على البيانات والمعلومات بسهولة ويسر.

إن الاستفادة من التقنيات الحديثه والعمل على توظيفها بمؤسسات الأعمال اصبح ضروريا لتطوير أساليب العمل، ولاكتساب المزايا التنافسيه التي تساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية بالجودة العاليه، فالتطورات التكنولوجيه المعاصره حتمت على مؤسسات الأعمال الإقبال والاستثمار في النظم الإلكترونية حيث تلعب تكنولوجيا المعلومات دورا هاما وبارزا في إدارة الأعمال

ويرى الباحث أن اهتمام الدول المتقدمه والناميه على حد سواء بالعمل على استخدام وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والنظم الإلكترونية يعود الى الفوائد والمزايا التي تحققها للعمل الإداري من تبسيط للإجراءات وتناقل وحفظ للبيانات والمعلومات بطرق الكترونيه تساعد على بناء ذاكرة تنظيميه ومؤسساتيه يمكن استرجاع المعلومات المخزنه بها بكل سهوله ويسر، وبما يحقق التميز التنظيمي.

- أولاً: الإدارة الإلكترونية:

- تعريف الإدارة الإلكترونية^(١):

تعرف الإداره الإلكترونية على أنها " تبادل غير ورقي لمعلومات العمليات وذلك باستخدام التبادل الإلكتروني للبيانات"

(١) د. محمد الفاتح محمود بشير المغربي، الإداره الإلكترونية دار حمير للنشر ط القاهره، ص ٨٠، ٢٠٢٠ م

- أهمية الإدارة الإلكترونية^(٢):

- ويرى (عبد الرؤف) أنه تتمثل أهمية الإدارة الإلكترونية فيما يلي:
١. تحسين فعالية الأداء واتخاذ القرار من خلال إتاحة المعلومات والبيانات لمن أَرادها، وتسهيل الحصول عليها من خلال تواجدها على الشبكة الداخلية وإمكانية الحصول عليها بأقل جهد ممكن.
 ٢. المرونة في عمل الموظف من حيث سهولة الدخول على الشبكة الداخلية من أي مكان قد يتواجد فيه للقيام بالعمل في الوقت والمكان الذي يرغب فيه، فأصبح المكتب باستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية ليس له حدود.
 ٣. سهولة الاجتماعات عن بعد (Video Conferencing) بين الإدارات المتباعدة جغرافياً.
 ٤. سهولة إنهاء معاملات المراجعين من خلال جهة واحدة تقوم بهذه المهمة.
 ٥. سهولة تخزين وحفظ البيانات والمعلومات وحمايتها من الكوارث والعوامل الطبيعية، من خلال الاحتفاظ بالنسخ الاحتياطية في أماكن خارج حدود المؤسسة.
 ٦. تطوير بنية تحتية عامة في حقل التقنية والتشغيل وبقيّة الاحتياجات التقنية.
 ٧. الخصوصية والأمان، حيث تمتع الإدارة الإلكترونية بمعايير الخصوصية والسرية المناسبة والأمن والمصادقية، مما يؤدي إلى نموها وتطورها في مجال خدمة العملاء.

- أهداف الإدارة الإلكترونية:

- تطرق بعض الباحثين والمفكرين إلى أهداف الإدارة الإلكترونية في التعليم وما يمكن أن تحققه من فوائد للجمهور، تتمثل في^(٣):
- ١- تحسين مستوى الخدمات : عن طريق تجاوز الأخطاء التي قد يقع فيها الموظف العادي عند قيامه بعمله وخصوصاً بما يتعلق بالمؤسسة التربوية.
 - ٢- التقليل من التعقيدات الإدارية : وذلك من خلال التقليل من البيروقراطية في الإدارة التربوية واختصار مراحل إنجاز المعاملات
 - ٣- تخفيض التكاليف : ومن ذلك إمكانية حصول الأفراد على المعلومات والبيانات التي تلزمهم للحصول على خدمة معينة عن طريق شبكة الإنترنت دون أن يكلف نفسه مراجعة المؤسسة التربوية .

(٢) طارق عبد الرؤف عامر، الإدارة الإلكترونية _ نماذج معاصرة، ط١، دار سحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص٣٧، ٢٠٠٧.

(٣) أ.د. أحمد محمد غنيم : الإدارة الإلكترونية آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المكتبة المصرية، مصر، ص ٣٠، ٢٠٠٤م.

٤ - تحقيق الإفادة القصوى للعاملين في المؤسسة التربوية : ومن ذلك إتباع أسلوب موحد للتعامل مع جميع الموظفين في المؤسسة التربوية بما يحقق المساواة في تقديم الخدمة، وكذلك قيام نظام الخدمات الإلكترونية بالعمل على مدار الساعة.

- مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري^(٤):

إن الإدارة الإلكترونية نمط جديد من الإدارة تركت أثارها الواسعة على المؤسسات ومحالات عملها وعلى استراتيجياتها ووظائفها، وفي الواقع إن التأثيرات لا تعود فقط إلى البعد التكنولوجي المتمثل في التكنولوجيا الرقمية، وإنما أيضا إلى البعد الإداري المتمثل بتطور المفاهيم الإدارية التي تراكت لعقود عديدة وأصبحت تعمل على تحقيق المزيد من المرونة الإدارية في التفويض والتمكين الإداري والإدارة القائمة على فرق العمل، وقد ساهمت الثورة الرقمية في إحداث تغيرات عميقة في بيئة العمل وأساليبه أهمها:

١. الانتقال من إدارة النشاط المادي إلى إدارة النشاط الافتراضي.
٢. الانتقال من الإدارة المباشرة وجها لوجه إلى الإدارة عن بعد.
٣. الانتقال من التنظيم الهرمي القائم على سلسلة الأوامر إلى التنظيم الشبكي.
٤. الانتقال من القيادة المرتكزة على المهام أو على العاملين إلى القيادة المرتكزة على المزيج تكنولوجيا.
٥. الانتقال من الرقابة بمفهوم مقارنة الأداء الفعلي مع المخطط إلى الرقابة المباشرة الآلية.

- مراحل التحول إلى الإدارة الإلكترونية:

يحتاج التحول إلى الإدارة الإلكترونية إلى عدة مراحل كي تتم العملية بشكل يحقق الأهداف المرجوة، وتتمثل تلك المراحل فيما يلي^(٥) :

١ - قناعة ودعم الإدارة العليا في المؤسسة: ينبغي على المسؤولين في المؤسسة أن يكون لديهم القناعة التامة والرؤية الواضحة لتحويل جميع المعاملات الورقية إلى إلكترونية كي يقدموا الدعم الكامل والإمكانات اللازمة للتحول إلى الإدارة الإلكترونية.

(٤) د.موسى عبد الناصر، محمد قريشي، مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي، دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بكرة _ الجزائر، مجلة الباحث _ عدد(٩)، ص ٩٣، ٢٠١١.

(٥) أمين الضرغامى، مصر والتحول إلى المنظمات الإلكترونية، "مجلة البحوث الإدارية" مركز البحوث والمعلومات، أكاديمية السادات للبحوث الإدارية)، السنة ٢٠، العدد ٢ نيسان / أبريل، ص ٣٧، ٢٠٠٢.

٢ - **تدريب وتأهيل الموظفين:** الموظف هو العنصر الأساسي للتحويل إلى الإدارة الإلكترونية، لذا لا بد من تدريب وتأهيل الموظفين كي ينجزوا الأعمال عبر الوسائل الإلكترونية المتوفرة، وهذا يتطلب عقد دورات تدريبية للموظفين، أو تأهيلهم على رأس العمل .

٣ - **توثيق وتطوير إجراءات العمل:** من المعروف أن لكل مؤسسة مجموعة من العمليات الإدارية، أو ما يسمى إجراءات العمل فبعض تلك الإجراءات غير مدون على ورق، أو أن بعضها مدون منذ سنوات طويلة ولم يطرأ عليه أي تطوير. لذا لا بد من توثيق جميع الإجراءات وتطوير القديم منها كي تتوافق مع كثافة العمل، ويتم ذلك من خلال تحديد الهدف لكل عملية إدارية تؤثر في سير العمل، وتنفيذها بالطرق النظامية، مع الأخذ بالاعتبار قلة التكلفة وجودة الإنتاجية .

٤ - **توفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية:** يقصد بالبنية التحتية الجانب المحسوس في الإدارة الإلكترونية، من تأمين أجهزة الحاسوب، وربط الشبكات الحاسوبية السريعة والأجهزة المرفقة معها، وتأمين وسائل الاتصال الحديثة ... إلخ.

٥ - **البدء بتوثيق المعاملات الورقية القديمة إلكترونياً:** ينبغي حفظ المعاملات الورقية القديمة والمحفوظة في الملفات الورقية إلكترونياً بواسطة الماسحات الضوئية (Scanners)، وتصنيفها ليسهل الرجوع إليها.

٦ - **البدء ببرمجة المعاملات الأكثر انتشاراً:** البدء بالمعاملات الورقية الأكثر انتشاراً في جميع الأقسام، وبرمجتها إلى معاملات إلكترونية لتقليل الهدر في استخدام الورق، وعلى سبيل المثال : نموذج طلب إجازة يطبق في جميع الأقسام بلا استثناء، فمن الأفضل البدء ببرمجته وتطبيقه

ثانياً: التميز التنظيمي:

في ظل التطورات المتلاحقة في بيئة الأعمال المعاصرة، والتحول الكبري في الإدارة الإلكترونية فإن بقاء منظمات الأعمال يعتمد على مدى نجاحها قدرتها على تحقيق التميز، والطريقة الوحيدة للتكيف مع هذه التطورات لبقاء المنظمات واستمرارها في عالم اليوم سريع الحركة والتطور المستمر، ويمكن أهمية التميز التنظيمي في تفعيل وتوافر عناصر إدارة التميز، والتي تعد من أكثر المفاهيم الحديثة في الإدارة الحديثة^(١).

(١) Alsulami, A. N. (2019). The impact of the application of e-) (management on organizational excellence: Case study on King Abdulaziz University. Indian Journal of Science and Technology, 12, 18.

والتميز التنظيمي هو أسلوب فكري وفلسفة إدارية تعتمد على منهجية ذات صلة بتحقيق نتائج ملموسة في المؤسسة بهدف تحقيق التوازن في تلبية احتياجات جميع الأطراف سواء أصحاب المصلحة أو المجتمع ككل، ضمن ثقافة التعلم والإبداع والتحسين المستمر، فعندما تظهر المؤسسة أداءً مميزاً، فإنها ستعزز فرص بقائها ونموها، والهدف النهائي من تطبيق أبعاد التميز التنظيمي هو تحقيق نقلة تنموية في الأداء المؤسسي يساعد القادة على تحقيق الكفاءة والتميز في الأداء على المستوى العالمي^(٧).

- مفهوم التميز التنظيمي:-

ويعرف التميز التنظيمي على أنه "القدرات والإمكانات التي تنفرد بها المنظمة من خلال تقديم سلع وخدمات تتميز بالحدثة والإبداع والأصالة لبناء صورة ذهنية إيجابية لدى العملاء لتحقيق مكانة رائدة في بيئة الأعمال^(٨)، كما يعرف التميز التنظيمي بأنه "نجاح المؤسسة في الوصول إلى مكانة مرموقة في بيئة الأعمال على المستوى المحلي والدولي من خلال الإستغلال الأمثل للموارد المتاحة وتقديم أفضل الخدمات التي تفوق توقعات العملاء^(٩)".

- أهداف التميز التنظيمي:

ويساعد التميز التنظيمي على تحقيق الأهداف التالية:

١. تحقيق رضا العملاء.
٢. تحقيق الرؤية والتخطيط الاستراتيجي للمنظمات.
٣. توليد ثقافة القيم لكل منظمة.
٤. التكامل بين الإدارة والقيادة في المنظمة.
٥. الاهتمام بالمشاركة وتحفيز العاملين، .
٦. تطوير الأداء.
٧. قياس التقدم على كافة المستويات لتحقيق التميز.

(⁷)Waswas, D., & Jwaifell, M. (2019). The Role of Universities' Electronic Management in Achieving Organizational Excellence: Example of Al Hussein Bin Talal University. World Journal of Education, 9(3), 53-66.

(⁸)Sallama, m. s. the impact of electronic management of human resources in achieving organizational excellence: a field study in the kirkuk education directorate.

(^٩) د. أحمد فاروق أبوغين، ماجد نبيل المدهون، دور التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على العاملين في بلدية غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، غزة، ص ٣٤، ٢٠٢٣م

٨. إدارة سلسلة التغييرات^(١٠).

وترى المؤسسات أن الهدف من عملية التميز التنظيمي هو تطوير قوة العمل وجعلها قادرة ولديها القدرة على توفير خدمات تفوق التوقعات الداخلية والخارجية للعملاء تحقق رغباتهم وطموحاتهم مع إطلاق العنان للطاقت والإبداع والابتكار، إذ تعد القوى العاملة رأس مال بشري يعتمد عليه في تحقيق الإبداع والابتكار وتحقيق التميز^(١١).

- أهمية التميز المؤسسي كما يلي:

وتتمثل بعض من أهمية التميز التنظيمي فيما يلي:

١. تمكين المؤسسة من التغلب على التحديات، وتحمل المهام الصعبة وقبولها من خلال تعلم المنظمة والتحسين والنمو السريع.
٢. زيادة خبرات المؤسسة خارج مجال العمل بما يخدم مصالح أصحاب العمل.
٣. الدقة واختيار أفضل الأساليب لإنجاز المهام والأعمال...
٤. استخدام أسلوب إعادة هندسة العمليات الإدارية لتغيير أساليب العمل الحالية^(١٢)

- الدوافع التي تدعم تطبيق التميز التنظيمي :

- (١) التغيير السريع في الظروف البيئية المحيطة بالمؤسسة والتي تؤثر على نشاطاتها وقراراتها
- (٢) العولمة الاقتصادية والمنافسة غير المحدودة فمنذ أن تغيرت حدود المنافسة ظهر المنافسين الجدد .
- (٣) نمو مفهوم الجودة: إن الزيادة في الطلب على الجودة جعلت العديد من المنظمات تدرك أهمية التميز وتقديم خدمات ذات جودة عالية لتتمكن من المنافسة فلقد أصبحت الجودة أمراً أساسياً ومعيّراً لتحقيق التميز التنظيمي.
- (٤) ثورة تكنولوجيا المعلومات: وتتجلى في الوسائل المستخدمة لإنتاج المعلومات وتوزيعها وعرضها بطرق وأشكال مختلفة مكتوبة ومسموعة ومرئية^(١٣) .

(10) Sallama, m. s. the impact of electronic management of human resources in achieving organizational excellence: a field study in the kirkuk education directorate.

(١١) د. وميض عبد الزهرة خضير، احمد عبد سعود، تأثير ادارة الموارد البشرية الإلكترونية في التميز التنظيمي باعتماد رأس المال البشري متغيراً تفاعلياً دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في جامعة البصرة، مجلة العلوم الاقتصادية، مج١٧، ع٦٤، ٢٠٢٢م.

(١٢) د. أحمد فاروق أبوغين، مرجع سبق ذكره، ص ٥٥.

(13) Waswas, D., & Jwaifell, M. (2019). The Role of Universities' Electronic Management in Achieving Organizational Excellence:

- الدراسات السابقة:

هدفت دراسة كل من (الغرابلي، الصاوي، ٢٠٢٣)^(١٤) إلى التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في تعزيز إدارة المعرفة بالتطبيق على جامعات دولة الإمارات العربية المتحدة الحكومية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تعزيز إدارة المعرفة في الجامعات محل التطبيق، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمدي قدرة تطبيق الموارد البشرية للإدارة الإلكترونية في تعزيز إدارة المعرفة في الجامعات محل التطبيق، وبتوافر تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات محل الدراسة.

وهدفت دراسة كل من (أبوغين، المدهون، ٢٠٢٢)^(١٥) إلى التعرف إلى دور التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على العاملين في بلدية غزة، واعتمد الباحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد التحول الرقمي المتمثلة في الهيكل التنظيمي، البنية التحتية، والموارد البشرية، والتخطيط الاستراتيجي وبين التميز المؤسسي، كما أظهرت النتائج أن بعد البنية التحتية التكنولوجية حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي (٧١.٦٣%)، يليه بعد الهيكل التنظيمي بوزن نسبي (٦٨.٩٨%). يليه بعد الموارد البشرية بوزن نسبي (٦٧.٨٩%) بينما جاء بعد التخطيط الاستراتيجي في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٦٦.٧٥%).

وهدفت دراسة (Sallama, M. S, 2022)^(١٦) إلى بيان أثر الإدارة الإلكترونية في تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحقيق التميز التنظيمي، وتم جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة بناءً على الاستبانة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة تأثير وارتباط معنوي بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والتميز التنظيمي في المنظمة محل الدراسة، بالإضافة إلى أن استخدام الإدارة الإلكترونية

Example of Al Hussein Bin Talal University. *World Journal of Education*, 9(3), 53-66.

(^{١٤}) د. زينب الغرابلي، د. محمود الصاوي، دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز إدارة المعرفة دراسة تطبيقية على العاملين في الجامعات بدولة الإمارات العربية المتحدة، المجلة العربية للإدارة، مج ٤٣، ع ١٤ - مارس (آذار) ٢٠٢٣.

(^{١٥}) د. أحمد فاروق أبوغين، مرجع سبق ذكره، ص ٧٧.

(^{١٦}) Sallama, m. s. the impact of electronic management of human resources in achieving organizational excellence: a field study in the kirkuk education directorate.

للموارد البشرية سيحدث نقلة نوعية في المعاملات للمنظمة محل الدراسة، وسيساعد على تقديم خدماتها للمؤسسات والأفراد بطرق إلكترونية ستساعد على تقليل الوقت والجهد والتكلفة.

وهدف دراسة (Alsulami, A. N, (2019)^(١٧) إلى التعرف على تأثير الإدارة الإلكترونية على التميز التنظيمي، واعتمدت على المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات الرئيسية، وأظهرت نتائج الدراسة أن ٣٨% من التميز التنظيمي في الجامعة محل الدراسة يرجع إلى تطبيق أساليب الإدارة الإلكترونية في الجامعة محل الدراسة، بالإضافة إلى وجود تأثير لتطبيق الإدارة الإلكترونية على تحقيق التميز التنظيمي، وكذلك كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة بين إجابات العينة على أثر الإدارة الإلكترونية على التميز التنظيمي في الجامعة محل الدراسة.

وهدفت دراسة كل من (Waswas, D., & Jwaifell, M. (2019).^(١٨) إلى التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية والتميز التنظيمي، واشتملت أداة الدراسة على قسمين: الأول يتعلق بقياس مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية من حيث أبعاد ثلاث تمثلت في البعد (الإداري، والمادي، والفني)؛ أما القسم الثاني فيتعلق بتحديد مستوى التميز التنظيمي فيما يتعلق بالأبعاد الثلاثة والمتمثلة في (القيادة، وتميز إدارة الجامعة، وتميز الكادر البشري، وتميز الخدمات). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية هو متوسط بالنسبة للبعد الإداري والفني، في حين أنه ضعيف في البعد المادي. كما كشفت أن مستوى التميز التنظيمي متوسط على بعد التميز القيادي ولكنه ضعيف على مستوى الكوادر البشرية^(١٩)

⁽¹⁷⁾ Alsulami, A. N. (2019). The impact of the application of e-management on organizational excellence: Case study on King Abdulaziz University. *Indian Journal of Science and Technology*, 12, 18.

⁽¹⁸⁾ Waswas, D., & Jwaifell, M. (2019). The Role of Universities' Electronic Management in Achieving Organizational Excellence: Example of Al Hussein Bin Talal University. *World Journal of Education*, 9(3), 53-66.

⁽¹⁹⁾ Waswas, D., & Jwaifell, M. (2019). The Role of Universities' Electronic Management in Achieving Organizational Excellence: Example of Al Hussein Bin Talal University. *World Journal of Education*, 9(3), 53-66. Waswas, D., & Jwaifell, M. (2019). The Role

وهدفت دراسة (الزغبى، ٢٠١٥)^(٢٠) للتعرف على دور ومدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين القرارات الإدارية بالأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربي، وقامت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أهمية ودور الإدارة الإلكترونية في الحصول على البيانات والمعلومات عبر تطبيقات الأرشفة الإلكترونية، ومساهمتها في تخفيف الجهد المبذول لإنجاز المعاملات، وتوفير المعلومات اللازمة لتحسين عملية إدارة وإتخاذ قرارات أكثر شمولاً وإدارة القرارات، بالإضافة إلى توفير طرق متنوعة لمتابعة القرارات الإدارية.

وهدفت دراسة (مطر، ٢٠١٣)^(٢١) إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية، وكذلك متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة الأشغال العامة والإسكان في قطاع غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي معتمداً على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أنه وبالرغم من جودة البرامج التدريبية التي يقدمها ديوان الموظفين إلا أنها لا تمس بشكل مباشر احتياجات تنمية الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية، كما يوجد قصور في اهتمام الوزارة بتطبيق الإدارة الإلكترونية حيث لا تقوم بحصر مهارات الموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية، وخرجت الدراسة بوجود نقص في متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسة محل الدراسة.

وهدفت دراسة (شليبي، ٢٠١٣)^(٢٢) إلى التعرف على واقع وأثر الإدارة الإلكترونية على التطوير التنظيمي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة وتم جمع البيانات من خلال الاستبانة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير للإدارة الإلكترونية على التطوير التنظيمي، وكذلك وجود إدراك لدى العاملين في الجامعة بمزايا الإدارة الإلكترونية. وبمعرفة

of Universities' Electronic Management in Achieving Organizational Excellence: Example of Al Hussein Bin Talal University. *World Journal of Education*, 9(3), 53-66.

(٢٠) سعد الزغبى، دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين القرارات الإدارية»، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٥.

(٢١) شادي مطر، دور تنمية الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية على وزارة الأشغال العامة والإسكان»، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة فلسطين، ٢٠١٣.

(٢٢) جمانة شليبي، واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية وأثرها على التطور التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة فلسطين، ٢٠١٣.

بالتطبيقات الإلكترونية المتوفرة، بالإضافة لوجود بعض التحديات التي حالت دون تطبيق الإدارة الإلكترونية تمثلت في نقص الحوافز التشجيعية، والإمكانات المادية، والفنية، والبشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجامعة محل الدراسة.

وهدف دراسة كل من (الناصر، قريشي، ٢٠١١) ^(٢٣) إلى التعرف على مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر، وقد أستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة. وقامت الدراسة على أربع فرضيات، اختبرت بواسطة مجموعة من الأساليب الإحصائية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقات ارتباط دالة وموجبة بين أبعاد الإدارة الإلكترونية بشكل منفرد مع أبعاد العمل الإداري مجتمعة.

- الفجوة البحثية:

وفي ضوء عرض الدراسات السابقة خلص الباحث إلى ما يلي :

أن إدارة الأعمال الإلكترونية تعد فرع حديث نسبيا في علم الإدارة ورغم وجود بعض الأبحاث العربية والتي لم تتناول كافة الجوانب المتعلقة بالإدارة الإلكترونية. وتناولت الدراسات السابقة الإدارة الإلكترونية كمتغير مستقل، وقد قام الباحث باختيار مجال تطبيق يختلف عن مجالات التطبيق في الدراسات السابقة ، حيث سيتم التركيز علي دراسة تأثير إدارة الأعمال الإلكترونية وأبعادها المتمثلة في (الأجهزة الإلكترونية – البرامج الإلكترونية - الأنظمة الإلكترونية - الموارد البشرية) على تحقيق التميز التنظيمي، وذلك بالتطبيق على العاملين بالإدارات المختلفة بجامعة البريمي حيث يعمل بها كافة التخصصات الإدارية والفنية والتي تقدم خدمات إدارية وتعليمية متنوعه للطلاب تهدف من خلالها إلى خدمة المجتمع.

وبناء على ما سبق فإن الباحث يسعى في هذا البحث إلى تحديد "دور إدارة الأعمال الإلكترونية في تحقيق التميز التنظيمي" _ بالتطبيق على جامعة البريمي.

- مشكلة الدراسة:

وفي ضوء الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث أمكن صياغة مشكلة الدراسة للإجابة على السؤال التالي: "ما دور إدارة الأعمال الإلكترونية وأبعادها في تحقيق التميز التنظيمي _ بجامعة البريمي"

أهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي :

- ١- تحديد نوع وقوة العلاقة بين إدارة الأعمال الإلكترونية وأبعادها المتمثلة في (الأجهزة الإلكترونية – البرامج الإلكترونية - الأنظمة الإلكترونية - الموارد البشرية) وأبعاد التميز التنظيمي.

(٢٣) د. موسى عبد الناصر، د. محمد قريشي، مرجع سبق ذكره، ص ٨٥.

٢- تحديد ما اذا كانت أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية والمتمثلة في الأجهزة الإلكترونية - البرامج الإلكترونية - الأنظمة الإلكترونية - الموارد البشرية تؤثر تأثيراً معنوياً في التميز التنظيمي.

٣- دراسة آراء المستقصي منهم من حيث خصائصهم الديموغرافية (النوع ، والمؤهل العلمي ، والمستوى الإداري والوظيفي) فيما يتعلق بالمتغيرات محل الدراسة

- أهمية البحث:

- الأهمية الأكاديمية:

١. ندرة الدراسات المحلية المتعلقة بإدارة الأعمال الإلكترونية وآثارها في تحقيق التميز التنظيمي ، مما يبرز أهمية الحاجة لمزيد من البحث في هذا المجال في منطقة الخليج العربي.

٢. المساهمة في تحديد أفضل الخطوات والمناهج العلمية التي يمكن الاعتماد عليها في تحقيق التميز التنظيمي.

٣. تعد الدراسة الحالية امتداد للجهود المبذولة في دراسة ومناقشة القضايا المتعلقة بإدارة الأعمال الإلكترونية وآثارها في تحقيق التميز التنظيمي ، وتسعى هذه الدراسة للتوصل إلى مزيد من المعرفة التي تساهم في تحديد التأثير وطبيعة العلاقة بين إدارة الأعمال الإلكترونية والتميز التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

- الأهمية التطبيقية:

تبرز الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في المساهمة في التوصل إلى نتائج تساعد المسؤولين بالجامعة محل الدراسة عند رسم سياسات الموارد البشرية في تعزيز وتحقيق التميز التنظيمي، من خلال الإطار العلمي الذي تقدمه نتائج هذه الدراسة، والذي قد يؤدي بدوره إلى تحقيق التميز التنظيمي وتنمية نظم الإدارة الإلكترونية بالجامعة محل الدراسة.

- رابعاً: - فروض الدراسة:-

من واقع نتائج ما انتهت وتوصلت إليه الدراسات السابقة يمكن وضع فروض

البحث التالية:

١- لا توجد علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية والمتمثلة في (الأجهزة الإلكترونية - البرامج الإلكترونية - الأنظمة الإلكترونية - الموارد البشرية) وبين التميز التنظيمي بجامعة البريمي ويفيد اختبار هذا الفرض في تحقيق الهدف الأول من أهداف البحث.

٢- لا تؤثر أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية مجتمعة بشكل معنوي والمتمثلة في (الأجهزة الإلكترونية - البرامج الإلكترونية - الأنظمة الإلكترونية - الموارد البشرية)

في النمير التنظيمي بجامعة البريمي ويفيد إختبار هذا الفرض في تحقيق الهدف الثاني من أهداف البحث وينقسم هذا الفرض إلى عدة فروض فرعية:

٢/١ لا تؤثر أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية (الأجهزة الإلكترونية - البرامج الإلكترونية - الأنظمة الإلكترونية - الموارد البشرية) تأثيرا معنويا في تميز القيادة بالجهة موضع التطبيق.

٢/٢ لا تؤثر أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية (الأجهزة الإلكترونية - البرامج الإلكترونية - الأنظمة الإلكترونية - الموارد البشرية) تأثيرا معنويا في تميز المرؤوسين بالجامعة موضع التطبيق.

٢/٣ لا تؤثر أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية (الأجهزة الإلكترونية - البرامج الإلكترونية - الأنظمة الإلكترونية - الموارد البشرية) تأثيرا معنويا في تميز الهيكل التنظيمي بالجامعة موضع التطبيق.

٢/٤ لا تؤثر أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية (الأجهزة الإلكترونية - البرامج الإلكترونية - الأنظمة الإلكترونية - الموارد البشرية) تأثيرا معنويا في تميز الاستراتيجية بالجامعة موضع التطبيق.

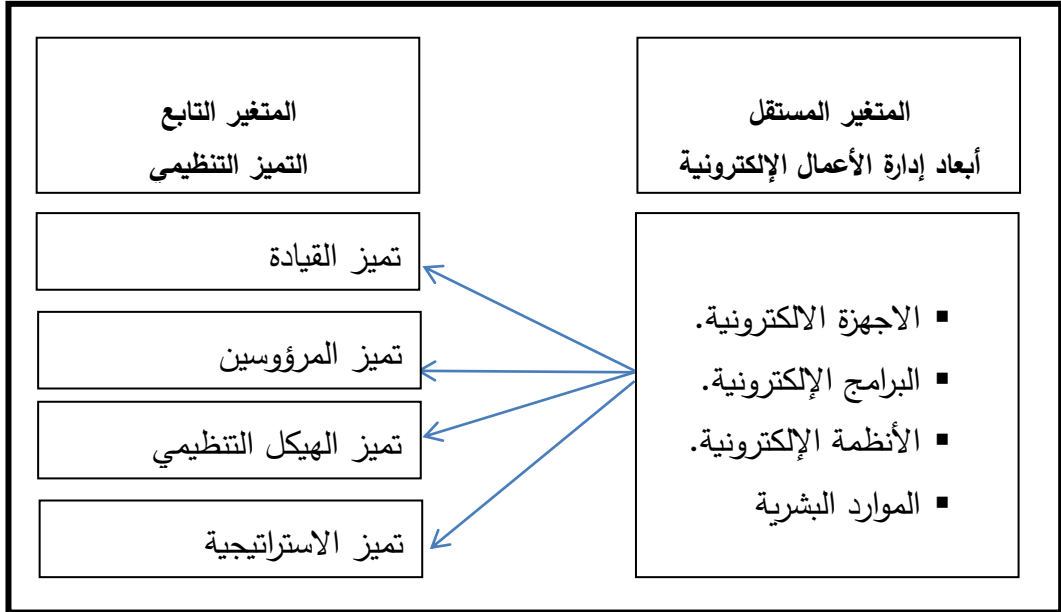
٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم من حيث خصائصهم الديموغرافية (النوع ، العمر ، والمؤهل العلمي ، والمستوى الإداري والوظيفي، مدة العمل بالجامعة) فيما يتعلق بالمتغيرات محل الدراسة. وينقسم هذا الفرض إلي مجموعة من الفروض الفرعية تتمثل فيما يلي:

٣/١ توجد اختلافات معنوية بين آراء المستقصى منهم تعزي لمتغير النوع فيما يتعلق بالمتغيرات محل الدراسة.

٣/٢ توجد اختلافات معنوية بين آراء المستقصى منهم تعزي للمؤهل العلمي فيما يتعلق بالمتغيرات محل الدراسة.

٣/٣ توجد اختلافات معنوية بين آراء المستقصى منهم تعزي للمستوى الإداري والوظيفي فيما يتعلق بالمتغيرات محل الدراسة.

ويمكن توضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال الشكل التالي



- ١- الأجهزة الإلكترونية: ويعد جهاز الحاسوب الشخصي Computer من أهم العناصر في الإدارة الإلكترونية والذي من خلاله يتم التواصل والتخاطب بين العاملين، وإدخال البيانات وإسترجاعها وعرضها^(٢٤).
- ٢- البرامج الإلكترونية (Software): مجموعة التعليمات التي تؤدي خطوة بخطوة وتعطى للكمبيوتر تصور عن ماذا يعمل، ويكون الهدف من البرامج هو تحويل البيانات الخام التي لا تعبر عن حقائق لمعلومات، ويوجد أنواع عديدة من البرمجيات منها برمجيات النظام وبرمجيات التطبيقات^(٢٥).

(٢٤) مهيرة على أبو القاسم محمد، الإدارة الإلكترونية للمراكز الطبية الخاصة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، الخرطوم، ١٩، ٢٠١٠م.

(٢٥) د.عمر أحمد أبو هاشم الشريف، أ.د أسامة محمد عبد العليم، هشام محمد بيومي. الإدارة الإلكترونية. مدخل إلى الإدارة التعليمية الحديثة، دار المناهج للنشر والتوزيع، ص٩٦، ٢٠١٣.

٣- الأنظمة الإلكترونية: وهي عبارة عن تقنيات تساعد العاملين على تأدية مهام عملهم من خلال نظم إلكترونية قائمة على تبادل وتناقل البيانات والمعلومات عبر الشبكات والإنترنت^(٢٦).

٤- الموارد البشرية: Human Resource : ويعد من الضرورة إعداد الكوادر البشرية الفنية المتخصصة ذات الارتباط بالبنية المعلوماتية ونظم العمل على شبكات الاتصالات الإلكترونية، ويمكن تنفيذ ذلك من خلال تنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية والتي تساعد في إعداد وتأهيل الكوادر البشرية التأهيل التقني المطلوب؛ لتحقيق الكفاءة عند التعامل مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية^(٢٧)، ويجب أن يكون الكادر البشري أو الموارد البشرية ذات تأهيل تقني متميز يمكنها من التعامل مع نظم الإدارة الإلكترونية بالكفاءة المستهدفة.

- ثانياً: متغيرات أبعاد التميز التنظيمي:

١- تميز القيادة: القائد المتميز هو الشخص الذي يستطيع إستشعار التهديدات ومشكلات العمل، ونقاط الضعف، وله تأثير مباشر على التميز، وذلك من خلال تطوير قدرات العاملين وتشجيعهم على التميز والإبداع والابتكار، وبناء علاقات عمل فعالة^(٢٨)، ويسعى القادة المتميزون إلى تعظيم مهاراتهم الناعمة، وكذلك مهارات مرؤسيهم^(٢٩).

٢- تميز المرؤوسين: يقتضي التميز رفع مستوى مشاركة العاملين في الدوائر والمؤسسات الحكومية وغيرها من خلال تنميتهم وتدريبهم وإشراكهم في العمل بصورة حقيقية، ويتم توظيف ذوي المهارات والعمل على تنمية قدراتهم تحقيقاً للاستراتيجيات التنظيمية^(٣٠).

٣- تميز الهيكل التنظيمي: يمثل درجة قدرة الإطار الهيكلي الذي يربط أجزاء التنظيم، وينظم العلاقات بين الأعمال والمراكز والأقسام، والتعاون المتوقع بين

(٢٦) د. زينب الغرابلي، د. محمود الصاوي، مرجع سبق ذكره.

(٢٧) (١) د. محمد الفاتح محمود بشير المغربي، مرجع سبق ذكره، ص ١٤٥.

(28) Sallama, m. s. the impact of electronic management of human resources in achieving organizational excellence: a field study in the kirkuk education directorate.

(29) Kiral, E. (2020). Excellent Leadership Theory in Education. Journal of Educational Leadership and Policy Studies, 4(1), n1.)

(٣٠) محمد داوود، إدارة التميز والإبداع الإداري، دار ابن النفيس، الاردن، ص ٩٠، ط ١، ٢٠٢٠م

أجزاء التنظيم ويوضح خطوط السلطة والمسؤولية بشكل يساعد على أداء الأنشطة المختلفة وتحقيق الأهداف المطلوبة^(٣١).

٤- **تميز الاستراتيجية:** هي درجة تميز الخطوات التي تتخذها المنظمة لتحقيق رؤيتها ورسالتها وتفاعلها كخطة موحدة شاملة ومتكاملة تربط موارد المنظمة بقدراتها الاستراتيجية على مواجهة التحديات البيئية^(٣٢).

الدراسة الميدانية

تناول الباحث من شرح لمنهجية الدراسة والاطار النظري لمتغيرات الدراسة، واستكمالاً لما تم تناوله فان هذا الجزء يتناول الدراسة الميدانية وذلك لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في قياس أثر ادارة الاعمال الالكترونية بأبعادها المختلفة والمتمثلة في (الاجهزة الالكترونية، البرامج الالكترونية، الانظمة الالكترونية، الموارد البشرية) في التميز التنظيمي، وذلك بالتطبيق علي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي، وكذلك التعرف علي طبيعة ودرجة العلاقة بين متغيرات الدراسة، لذا يتناول الباحث في هذا الجزء عرض لتوصيف وتحليل البيانات التي تم جمعها كجزء من الدراسة الميدانية، وذلك باستخدام أساليب التحليل الإحصائي، ويشتمل هذا الفصل علي:

أولاً. معدل الردود علي الاستقصاء

ثانياً. الاعتمادية والصلاحية

ثالثاً. الرموز الإحصائية المستخدمة

رابعاً. خصائص مفردات الدراسة

خامساً. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

سادساً. إختبار تبعية متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي

سابعاً. إختبار فروض الدراسة

ثامناً. نتائج الدراسة

- أولاً: معدل الردود علي الاستقصاء:

قام الباحث بتوزيع استمارات الاستقصاء على العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي وقد بلغ عدد الاستمارات التي تم تجميعها ٧٦ استمارة من أصل ٩٠ ولم يتم استبعاد أي استمارات غير صالحة للتحليل وبذلك يصل عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الي ٧٦ استمارة.

(٣١) عبد العزيز بن سلطان العنقري، أثر ممارسات القيادة الأخلاقية للمديرين في تحقيق التميز التنظيمي - دراسة تطبيقية على المحافظات التابعة لإمارة مكة المكرمة. كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الطائف، ٢٠١٢م.

(٣٢) عبد العزيز بن سلطان العنقري، المرجع السابق.

جدول: (١) معدل ردود العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي

مجتمع الدراسة	حجم المجتمع	عدد القوائم التي تم تجميعها	عدد القوائم الغير مستوفاه	القوائم الصالحة للتحليل	نسبة الاستجابة
العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي	٩٠	٧٦	-	٧٦	٨٤.٤ %

المصدر: من إعداد الباحث

ثانيا: الاعتمادية والصلاحية:

يعتبر الثبات والصدق من الخصائص الهامة في أي أداة من أدوات القياس وذلك لأنه لا يمكن الوثوق في بيانات تم جمعها والحصول عليها من أداة تخلو من هاتين الخاصيتين وقد استخدم الباحث مقاييس إحصائية تستخدم للتحقق من درجة الثبات والصدق في المقاييس المستخدمة في الدراسة.

التحقق من درجة الثبات في مقاييس الدراسة:

يشير الثبات إلى مدى اتساق نتائج المقياس، فإذا حصلنا على درجات متقاربة عند تطبيق نفس المقياس على نفس مجموعة الأفراد مرتين مختلفتين فأنا نستدل من ذلك على أن المقياس يتسم بدرجة عالية من الثبات، ويتم اختبار ثبات الاستقصاء بعدة طرق أهمها معامل "ألفا كرونباخ" Cronbach's Alpha وهو يأخذ قيم تتراوح ما بين الصفر والواحد الصحيح، وعندما تكون قيمته قريبة من الواحد فإن ذلك يدل على ثبات الاستقصاء، وتعتبر نسبة ٦٠ % مقبولة للحكم على ثبات الاستقصاء مع مراعاة أنه يتم إستبعاد أي متغير له معامل ارتباط إجمالي Item-Total-correlation أقل من ٣٠ % بينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه ويمكن قياس درجة الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة كالآتي:

- أولاً: قياس مستوى الثبات في المقياس الخاص بإدارة الاعمال الالكترونية بأبعادها المختلفة:

يتم قياس مستوى الثبات الخاص بمقياس ادارة الاعمال الالكترونية بأبعادها المختلفة باستخدام معامل الثبات الفا وذلك كما يلي:

جدول (٢) قياس درجة الثبات في المقياس الخاص بإدارة الأعمال الإلكترونية بأبعادها المختلفة

عبارات المقياس	معامل الارتباط الإجمالي	معامل الفاكرونباخ (مقياس الثبات)	عدد العبارات المحذوفة	معامل الفاكرونباخ بعد الحذف
بعد الاجهزة الالكترونية				
X1 ₁	٠.٧٢٦	٠.٨٨٥	-	٠.٨٨٥
X1 ₂	٠.٨٣٨			
X1 ₃	٠.٦٧٢			
X1 ₄	٠.٧٠٨			
X1 ₅	٠.٧٠٢			
بعد البرامج الالكترونية				
X2 ₁	٠.٧١٦	٠.٨٧٩	-	٠.٨٧٩
X2 ₂	٠.٧٠٥			
X2 ₃	٠.٧٠٤			
X2 ₄	٠.٧٠٨			
X2 ₅	٠.٧٢٨			
بعد الانظمة الالكترونية				
X3 ₁	٠.٤٥٧	٠.٨٢٤	-	٠.٨٢٤
X3 ₂	٠.٦٤٥			
X3 ₃	٠.٧٣٢			
X3 ₄	٠.٥٤٣			
X3 ₅	٠.٧١٤			
X3 ₆	٠.٤٩٣			
بعد الموارد البشرية				
X4 ₁	٠.٦٥٥	٠.٨٣١	-	٠.٨٣١
X4 ₂	٠.٥٩٠			
X4 ₃	٠.٥٧٧			
X4 ₄	٠.٦٣٠			
X4 ₅	٠.٧٠٩			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من جدول (٤-٢) السابق نجد أن جميع العبارات ذات معامل ارتباط إجمالي أكبر من ٣٠% كما نجد أن معاملات الثبات للأبعاد في المقياس قد بلغت علي الترتيب (٠.٨٨٥، ٠.٨٧٩، ٠.٨٢٤، ٠.٨٣١) وهي معاملات ثبات مرتفعة وبالتالي نجد ان هذا المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

- ثانياً: قياس مستوى الثبات في المقياس الخاص بالتميز التنظيمي:

يتم قياس مستوى الثبات الخاص بمقياس التميز التنظيمي بإستخدام معامل الثبات الفا وذلك كما يلي:

جدول (٣) قياس درجة الثبات في المقياس الخاص بالتميز التنظيمي

عبارات المقياس	معامل الارتباط الإجمالي	معامل الفاكرونيباخ (مقياس الثبات)	عدد العبارات المحذوفة	معامل الفاكرونيباخ بعد الحذف
Y1	٠.٦٤١	٠.٩٤٢	-	٠.٩٤٢
Y2	٠.٥٧٤			
Y3	٠.٥٧١			
Y4	٠.٧٤٠			
Y5	٠.٦٤٥			
Y6	٠.٧١٦			
Y7	٠.٦٥٤			
Y8	٠.٦٧٨			
Y9	٠.٦١٧			
Y10	٠.٥٩٠			
Y11	٠.٥٨٣			
Y12	٠.٥٧٥			
Y13	٠.٦٣١			
Y14	٠.٧١٨			
Y15	٠.٤٨٨			
Y16	٠.٥٦٨			
Y17	٠.٦٤٧			
Y18	٠.٦٩١			
Y19	٠.٦٨٧			
Y20	٠.٧٢٧			
Y21	٠.٦٧٩			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من جدول (٤-٣) السابق نجد أن جميع العبارات ذات معامل ارتباط إجمالي أكبر من ٣٠% كما نجد أن معامل الثبات في المقياس قد بلغ (٠.٩٤٢) وهو معامل ثبات مرتفع وبالتالي نجد أن هذا المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

- قياس درجة صدق الاستقصاء:

يقصد بالصدق مدى قدرة أداة القياس علي تحقيق أهدافها وذلك بقياس ما وضعت لقياسه، وقد استعان الباحث للتأكد من صدق الاستبانة بثلاث أنواع من الصدق وهم: صدق المحتوي، والصدق الذاتي، وصدق الاتساق الداخلي وذلك كما هو موضح في الآتي:

أ- صدق المحتوي (الظاهري):

يقصد به إلى أي مدى يشمل المقياس خصائص الشيء المراد قياسه في كل الجوانب اللازمة وحيث أن الأداة المصممة لا تحتوي علي كل الأسئلة الممكنة حول موضوع البحث وإنما يكتفي الباحث بمجموعة أو عينة من الأسئلة حول موضوع البحث ولذلك فإنه ينبغي التأكد من أن تلك المجموعة من الأسئلة كافية لتغطية محتوى موضوع البحث وقد قام الباحث بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية علي عدد من المحكمين الأكاديميين المتخصصين في مجال الدراسة للتأكد من قدرة الاستبيان علي قياس متغيرات الدراسة ومدى وضوح الفقرات ودقتها من الناحية العلمية ولاستطلاع آراء المحكمين حول مدى ملائمة كل عبارة من عبارات الاستبيان لقياس ما وضعت لأجله ولإجراء تعديل أو تصحيح أو نقل العبارات غير المناسبة، وقد تم الأخذ بآرائهم بما يحقق أهداف الدراسة وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من تعديل حتي خرج الاستبيان في صورته النهائية.

أ- الصدق الذاتي:

تم حساب الصدق الذاتي للأبعاد وذلك عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات كما يلي:

جدول (٤) نتائج الصدق الذاتي لمقاييس الدراسة

الصدق الذاتي	معامل الفاكرونباخ (مقياس الثبات)	البعد
٠.٩٤١	٠.٨٨٥	بعد الاجهزة الالكترونية
٠.٩٣٨	٠.٨٧٩	بعد البرامج الالكترونية
٠.٩٠٨	٠.٨٢٤	بعد الانظمة الالكترونية
٠.٩١٢	٠.٨٣١	بعد الموارد البشرية
٠.٩٧١	٠.٩٤٢	متغير التميز التنظيمي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من جدول (٤) السابق نجد أن جميع الابعاد تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وهذا يؤكد على أن الاستقصاء يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ج- صدق الاتساق الداخلي:

يمكن قياس صدق الاتساق الداخلي للاستقصاء والذي يدل على قوة الارتباط بين درجة كل مجال ودرجات الاستقصاء الكلية وذلك كما يلي:

جدول (٥) نتائج معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للاستقصاء

		الاجهزة الالكترونية	البرامج الالكترونية	الانظمة الالكترونية	الموارد البشرية	التميز التنظيمي	المتوسط العام للاستقصاء
الاجهزة الالكترونية	Pearson Correlation	1	.675**	.402**	.297**	.737**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.009	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
البرامج الالكترونية	Pearson Correlation	.675**	1	.574**	.399**	.755**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
الانظمة الالكترونية	Pearson Correlation	.402**	.574**	1	.638**	.689**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
الموارد البشرية	Pearson Correlation	.297**	.399**	.638**	1	.667**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
التميز التنظيمي	Pearson Correlation	.737**	.755**	.689**	.667**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76
المتوسط العام للاستقصاء	Pearson Correlation	.788**	.827**	.763**	.699**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق نجد أن معاملات الارتباط السابقة مقبولة ودالة إحصائياً وبذلك يكون الباحث قد تأكد من ثبات وصدق الاستبانة وبذلك أصبحت الاستبانة صالحة للتطبيق على عينة الدراسة.

ثالثاً: الرموز الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الرموز الإحصائية الآتية:

X1₁.....X1₅ : ترمز إلى العبارات التي تقيس بعد الأجهزة الإلكترونية.

X2₁.....X2₅ : ترمز إلى العبارات التي تقيس بعد البرامج الإلكترونية.

X3₁.....X3₆ : ترمز إلى العبارات التي تقيس بعد الأنظمة الإلكترونية.

X4₁.....X4₅ : ترمز إلى العبارات التي تقيس بعد الموارد البشرية.

Y1.....Y21 : ترمز إلى العبارات التي تقيس متغير التميز التنظيمي.

رابعاً: خصائص عينة الدراسة:

قام الباحث بوصف الخصائص الديموغرافية لمفردات الدراسة وذلك من خلال إيجاد التكرارات والنسب المئوية كالآتي:

جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية لتوزيع مفردات الدراسة وفقاً للخصائص الديموغرافية

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	٢٨	٣٦.٨%
	انثى	٤٨	٦٣.٢%
	إجمالي	٧٦	١٠٠%
المؤهل العلمي	مؤهل ثانوي أ و ما يعادله	١٣	١٧.١%
	مؤهل جامعي	٥٥	٧٢.٤%
	مؤهل فوق الجامعي	٨	١٠.٥%
	إجمالي	٧٦	١٠٠%
المستوي الإداري والوظيفي بالجامعة	إدارة عليا	٦	٧.٩%
	إدارة وسطي	٢١	٢٧.٦%
	إدارة تنفيذية	٤٩	٦٤.٥%
	الإجمالي	٧٦	١٠٠%

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

أ- من حيث النوع:

من جدول (٤-٦) السابق نجد أن (٢٨) مفردة بنسبة (٣٦.٨%) من حجم مفردات الدراسة من الذكور في حين نجد أن (٤٨) مفردة بنسبة (٦٣.٢%) من حجم مفردات الدراسة من الإناث وهذا يدل على أن الإناث أكثر استجابة من الذكور في الرد على الاستقصاء.

ب- المؤهل العلمي:

من حيث المؤهل العلمي نجد أن (١٣) مفردة بنسبة (١٧.١%) من حجم المفردات حاصلين علي مؤهل ثانوي او ما يعادله، في حين نجد أن (٥٥) مفردة بنسبة (٧٢.٤%) من حجم مفردات الدراسة حاصلين علي مؤهل جامعي، وأخيراً نجد أن (٨) مفردات بنسبة (١٠.٥%) من حجم مفردات الدراسة حاصلين علي مؤهل فوق الجامعي. وهذا يدل على أن اغلب المفردات حاصلين علي تعليم جامعي فما فوق مما يزيد من فهم المفردات لموضوع الدراسة.

ج- المستوي الاداري والوظيفي بالجامعة:

من حيث المستوي الاداري والوظيفي بالجامعة نجد أن (٦) مفردات بنسبة (٧.٩%) من حجم المفردات من الادارة العليا، في حين نجد أن (٢١) مفردة بنسبة (٢٧.٦%) من حجم مفردات الدراسة من الادارة الوسطي، وأخيراً نجد أن (٤٩) مفردة بنسبة (٦٤.٥%) من حجم مفردات الدراسة من الادارة التنفيذية، مما يزيد من فهم المفردات لموضوع الدراسة.

خامساً: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

يتم تناول التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وذلك كما يلي:

أولاً: التحليل الوصفي لبعد الاجهزة الالكترونية:

يتم إجراء التحليل الوصفي لبعد الاجهزة الالكترونية كما يلي:

جدول (٧) نتائج التحليل الوصفي لبعد الاجهزة الالكترونية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة
٠.٨٠٥٥٧	٤.٠٦٥٨	X1 ₁
٠.٩٨٢٢١	٤.٠٩٢١	X1 ₂
١.٠٤١٩٣	٣.٨١٥٨	X1 ₃
١.٠٤٦٣٠	٣.٨٤٢١	X1 ₄
٠.٨٦٢٤٧	٣.٩٤٧٤	X1 ₅
٠.٩٤٧٧	٣.٩٥٢٦	الاجمالي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من جدول (٧) السابق نجد أن المتوسط العام لبعدها الأجهزة الإلكترونية يبلغ (٣.٩٥٢٦) وهو متوسط يدل على أنه تساهل الجامعة الأجهزة ذات التقنية الحديثة، وتوفر الجامعة أجهزة الحاسوب التي يحتاج إليها العاملون بالجامعة في العمل، كما أن عدد أجهزة الحاسوب المتوفرة بالجامعة تتناسب مع عدد العاملين.

ثانياً: التحليل الوصفي لبعدها البرامج الإلكترونية:

يتم إجراء التحليل الوصفي لبعدها البرامج الإلكترونية كما يلي:

جدول (٨) نتائج التحليل الوصفي لبعدها البرامج الإلكترونية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
X ₂₁	٤.٠٩٢١	٠.٨٦٦٨٤
X ₂₂	٤.٠٠٠	٠.٨٦٤١٠
X ₂₃	٤.١٥٧٩	٠.٧٤٩٢٧
X ₂₄	٤.١١٨٤	٠.٧٦٥٣٧
X ₂₅	٤.٠٢٦٣	٠.٨٦٣٦٩
الاجمالي	٤.٠٧٨٩	٠.٨٢١٨٥

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من جدول (٨) السابق نجد أن المتوسط العام لبعدها البرامج الإلكترونية يبلغ (٤.٠٧٨٩) وهو متوسط يدل على أنه تقوم الجامعة باقتناء البرامج عالية المستوى، ويتم تحديث وتطوير البرامج المستخدمة بشكل مستمر، كما أن البرامج والتطبيقات المتوفرة بالجامعة مناسبة لحاجات العمل.

ثالثاً: التحليل الوصفي لبعدها الأنظمة الإلكترونية:

يتم إجراء التحليل الوصفي لبعدها الأنظمة الإلكترونية كما يلي:

جدول (٩) نتائج التحليل الوصفي لبعدها الأنظمة الإلكترونية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
X ₃₁	٤.٠٢٦٣	٠.٨٦٣٦٩
X ₃₂	٤.١٥٧٩	٠.٨٠٠٨٨
X ₃₃	٤.١٨٤٢	٠.٧٦٠٨٩
X ₃₄	٤.٣٤٢١	٠.٧٠٣٣٨
X ₃₅	٤.١٥٧٩	٠.٧٨٤٠٥
X ₃₆	٤.١٤٤٧	٠.٨١١٦٥
الاجمالي	٤.١٦٨٩	٠.٧٨٧٤٢

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من جدول (٩) السابق نجد أن المتوسط العام لبعدها الانظمة الالكترونية يبلغ (٤.١٦٨٩) وهو متوسط يدل علي أنه تستخدم الجامعة أنظمة إلكترونية تساعد في عملية صنع القرار, ويوجد شبكة للحاسوب تصل لجميع المكاتب بالجامعة, كما ان جميع أجهزة الحاسب تستخدم نظم المعلومات المتاحة على الشبكة كما يتوفر نظام لإدارة شبكة المعلومات بما في ذلك وجود خادم مركزي (server).

رابعاً: التحليل الوصفي لبعدها الموارد البشرية:

يتم إجراء التحليل الوصفي لبعدها الموارد البشرية كما يلي:

جدول (١٠) نتائج التحليل الوصفي لبعدها الموارد البشرية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
X ₄₁	٤.١٧١١	٠.٦٦١٠٧
X ₄₂	٤.١١٨٤	٠.٧٤٧٧٥
X ₄₃	٤.٠٧٨٩	٠.٧٦١٨١
X ₄₄	٣.٩٨٦٨	٠.٧٥٧٠٧
X ₄₅	٤.٠٥٢٦	٠.٧٠٩٨٣
الاجمالي	٤.٠٨١٦	٠.٧٢٧٥١

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من جدول (١٠) السابق نجد أن المتوسط العام لبعدها الموارد البشرية يبلغ (٤.٠٨١٦) وهو متوسط يدل علي أنه يتوفر في الجامعة الموارد البشرية القادرة على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات, ويوجد في الجامعة التقنيين والخبراء في حقل تكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية, كما تمتلك الجامعة أفراد لديهم تراكم في الخبرات والمعارف ذات العلاقة بالإدارة الإلكترونية.

خامساً: التحليل الوصفي لمقياس التميز التنظيمي:

يتم إجراء التحليل الوصفي لمقياس التميز التنظيمي كما يلي:

جدول (١١) نتائج التحليل الوصفي لمقياس التميز التنظيمي

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
Y1	٤.١٠٥٣	٠.٧٤٠٧٩
Y2	٤.٠٥٢٦	٠.٧٤٦٤٥
Y3	٣.٩٨٦٨	٠.٧٧٤٤٨
Y4	٤.١١٨٤	٠.٨٣٢١٤
Y5	٤.٠٩٢١	٠.٦٧٦٨١
Y6	٣.٩٣٤٢	٠.٨٣٨٠٢

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
Y7	٣.٩٨٦٨	٠.٨٥٦٢٥
Y8	٣.٩٨٦٨	٠.٨٨٦٨٤
Y9	٣.٩٦٠٥	٠.٧٧٣٥٨
Y10	٤.١٥٧٩	٠.٨٣٣٥١
Y11	٤.٢٦٣٢	٠.٦٨٠٥٦
Y12	٤.١٥٧٩	٠.٦١٢١٦
Y13	٤.٠٦٥٨	٠.٧٥٤٢٩
Y14	٤.٠٢٦٣	٠.٧٩٩٥٦
Y15	٤.٣٠٢٦	٠.٧١٢١٧
Y16	٤.٢٣٦٨	٠.٨١٤٣٥
Y17	٤.١٨٤٢	٠.٧٤٣١٦
Y18	٤.٠١٣٢	٠.٨٧١٦٨
Y19	٤.٠٦٥٨	٠.٨٢٤٥١
Y20	٣.٩٨٦٨	٠.٨٢٤٥١
Y21	٤.٠٣٩٥	٠.٧٥٦١٤
الاجمالي	٤.٠٨٢٠	٠.٧٧٨٧

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من جدول (١١) السابق نجد أن المتوسط العام لمقياس التميز التنظيمي يبلغ (٤.٠٨٢٠) وهو متوسط يدل على أنه تتبنى الإدارة العليا بالجامعة الأهداف الاستراتيجية استناداً إلى حاجات ورغبات العملاء، وتهتم الإدارة العليا في الجامعة بإقامة الدورات التدريبية المتخصصة بهدف تحسين أداء الموظفين، كما يمتلك العاملون القدرات العقلية والإبداعية الكفيلة بمواجهة التحديات، ويشارك العاملون في صنع القرارات التي تحقق الأهداف، كما يتميز الهيكل التنظيمي بالجامعة بتحديد المراكز الوظيفية والأقسام بوضوح للمسؤولين، وايضاً يوضح الهيكل التنظيمي بالجامعة خطوط السلطة والمسئولية بشكل يساهم في أداء الأنشطة المختلفة لتحقيق الأهداف المنشودة.

سادساً: اختبار تبعية متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي:

لكي يقوم الباحث باختبار فروض الدراسة والمتمثلة في قياس أثر إدارة الاعمال الالكترونية بأبعادها المختلفة والمتمثلة في (الاجهزة الالكترونية، البرامج الالكترونية، الانظمة الالكترونية، الموارد البشرية) علي التميز التنظيمي، وذلك

بالتطبيق علي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي, فقد تم الاعتماد على مجموعة من الاساليب الاحصائية باستخدام حزمة البرامج الاحصائية (SPSS 22) ولكي نقوم بتحديد الاساليب الاحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة الميدانية فان الامر يتطلب اولاً معرفة التوزيع الإحصائي للمجتمع الذي سحبت منه العينة وقد اعتمد الباحث على اختيار كولمجروف سمرنوف لمعرفة مدي تبعية بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي ويقوم اختيار كولمجروف سمرنوف على اختبار فرض العدم بان المجتمع المسحوب منه العينة يتبع التوزيع الطبيعي ويتم اتخاذ قرار بناء على قيمة مستوى الدلالة الاحصائية (Sig) بالمقارنة بمستوى المعنوية (α) فاذا كانت قيمة (Sig) اكبر من قيمة (α) فان ذلك يعنى قبول فرض العدم بان المجتمع المسحوب منه العينة يتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي يتم الاعتماد على الاساليب الاحصائية الخاصة بالاختبارات المعلمية parametric tests اما اذا كانت قيمة مستوى الدلالة الاحصائية (Sig) اقل من قيمة مستوى المعنوية (α) دل ذلك على قبول الفرض البديل بان البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي وفي هذه الحالة يتم الاعتماد على الاساليب الاحصائية الخاصة بالاختبارات اللامعلمية Non parametric tests ولقد قام الباحث بتطبيق هذا الاختبار على عينة الدراسة وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٢) نتائج اختبار (K-S) لاختبار الطبيعية

المتغير	قيمة إحصاء الاختبار	قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)	القرار
ادارة الاعمال الالكترونية	٠.٩٩٤	٠.٢٢٧	طبيعي
التميز التنظيمي	٠.٨٨٣	٠.٤١٧	طبيعي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من جدول (١٢) السابق نجد أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) للمتغيرين (ادارة الاعمال الالكترونية, التميز التنظيمي) يبلغ علي الترتيب (٠.٢٢٧, ٠.٤١٧) وهي قيم أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$), وبالتالي نجد أن البيانات الخاصة بالمتغيرين تتبع التوزيع الطبيعي وفي هذه الحالة يمكن تطبيق الاختبارات المعلمية.

سابعاً: اختبار فروض الدراسة:

فيما يلي يتناول الباحث نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية واختبار صحة الفروض على النحو التالي :-

تقوم الدراسة الميدانية على اختبار الفروض الأتية والتي يمكن وضعها في صورة الفرض العدمي كالآتي:

الفرض الرئيسي الأول:

يمكن صياغة الفرض الرئيسي الأول في صورته العدمية كالآتي:
"لا توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الأعمال الإلكترونية و التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي".

- الفرض الرئيسي الثاني:

يمكن صياغة الفرض الرئيسي الثاني في صورته العدمية كالآتي:
"لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لإدارة الأعمال الإلكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي".
ويندرج تحت هذا الفرض الفروض الفرعية التالية، والتي يمكن صياغتها

في صورتها العدمية كالآتي:

الفرض الفرعي الأول: "لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للأجهزة الإلكترونية كأحد أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي".
الفرض الفرعي الثاني: "لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للبرامج الإلكترونية كأحد أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي".
الفرض الفرعي الثالث: "لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للأنظمة الإلكترونية كأحد أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي".
الفرض الفرعي الرابع: "لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية كأحد أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي".

-الفرض الرئيسي الثالث:

يمكن صياغة الفرض الرئيسي الثالث في صورته العدمية كالآتي:
"لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي حول إدارة الأعمال الإلكترونية طبقاً لخصائصهم الشخصية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الإداري والوظيفي بالجامعة، مدة العمل في الجامعة)".

ويندرج تحت هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: "لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي حول إدارة الأعمال الإلكترونية وفقاً للنوع".

الفرض الفرعي الثاني: " لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي حول ادارة الاعمال الالكترونية وفقاً للمؤهل العلمي "

الفرض الفرعي الثالث: " لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي حول ادارة الاعمال الالكترونية وفقاً للمستوي الإداري والوظيفي بالجامعة "

ويتم اختبار صحة هذه الفروض كالآتي:

- اختبار الفرض الرئيسي الأول:

اولاً: يمكن اختبار مدي صحة الفرض الرئيسي الأول وذلك كما يلي:

ينص الفرض الرئيسي الأول علي أنه " لا توجد علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين ادارة الاعمال الالكترونية و التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي "

ويتم اختبار صحة هذا الفرض باستخدام اسلوب الارتباط الخطي البسيط

لبيرسون وذلك كما يلي:

جدول (١٣) نتائج تحليل الارتباط الخطي بين ادارة الاعمال الالكترونية و التميز

التنظيمي

التميز التنظيمي	ادارة الاعمال الالكترونية	
١	١	ادارة الاعمال الالكترونية
١	١	التميز التنظيمي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من جدول (١٣) السابق نجد أن :-

- معامل الارتباط الخطي بين ادارة الاعمال الالكترونية و التميز التنظيمي يبلغ (٠.٧٧٢) وهو ارتباط إيجابي ذو دلالة احصائية.
- قيمة مستوى الدلالة الإحصائية هي (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05 = α) وبالتالي يتم رفض الفرض العدمي و قبول الفرض البديل القائل بوجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين ادارة الاعمال الالكترونية و التميز التنظيمي, وذلك بدرجة ثقة ٩٥ %.

في ضوء ما سبق نجد أنه:

يتم رفض الفرض العدمي القائل بانه " لا توجد علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين ادارة الاعمال الالكترونية و التميز التنظيمي لدي العاملين

بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي، وقبول الفرض البديل القائل بأنه يوجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الأعمال الإلكترونية و التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي، وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

اختبار الفرض الثاني:

يمكن اختبار الفرض الرئيسي الثاني وفروضة الفرعية كالآتي:

- أولاً : اختبار الفرض الرئيسي:

ينص الفرض الرئيسي الثاني في صورته العدمية علي:

" لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لإدارة الأعمال الإلكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي " .

ويتم اختبار صحة هذا الفرض باستخدام نموذج الانحدار البسيط وذلك كما يلي:

جدول (١٤) نتائج الانحدار البسيط لتأثير إدارة الأعمال الإلكترونية علي التميز

التنظيمي

القرار	قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)	قيمة (T) المحسوبة	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	المتغير
	٠.٠٠٠	٧.٥٩١	٠.٢٢٧	١.٧٢٦	ادارة الاعمال
معنوى	٠.٠٠٠	١٠.٤٥٥	٠.٠٥٦	٠.٥٨٧	الإلكترونية
الخطأ المعياري للنموذج ككل = ٠.٣٠٣٢٩			معامل الارتباط $R = ٠.٧٢٢$		
مستوى الدلالة الإحصائية للنموذج ككل $Sig = ٠.٠٠٠$			معامل التحديد $R^2 = ٠.٥٩٦$		
			قيمة (F) المحسوبة = ١٠٩.٣١٤		

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من جدول (١٤) السابق نجد أن :-

- قيمة مستوى الدلالة الإحصائية للنموذج هي ($Sig=0.000$) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وبالتالي يتم رفض الفرض العدمي و قبول الفرض البديل القائل بأن إدارة الأعمال الإلكترونية تؤثر علي التميز التنظيمي، وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- نجد أن معامل الارتباط البسيط بين إدارة الأعمال الإلكترونية والمتغير التابع التميز التنظيمي يبلغ (٠.٧٢٢) هو ارتباط دال إحصائياً وهذا يدل على أن هناك ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين إدارة الأعمال الإلكترونية والتميز التنظيمي.
- نجد أن معامل التحديد يبلغ (٠.٥٩٦) وهذا يعني أن ٥٩.٦% من التغيير في التميز التنظيمي يرجع إلي إدارة الأعمال الإلكترونية.

- نجد أن الخطأ المعياري للنموذج يبلغ (٠.٣٠٣٢٩) وهي قيمته ضئيلة وهذا يدل على قدرة النموذج التنبؤية.

- في ضوء ما سبق نجد أنه:

يتم رفض الفرض العدمي القائل بأنه "لا يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لإدارة الأعمال الالكترونية على التميز التنظيمي لدى العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي، وقبول الفرض البديل القائل بأنه " يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لإدارة الأعمال الالكترونية على التميز التنظيمي لدى العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي، وذلك بدرجة ثقة ٩٥%".

- ثانياً: اختبار الفروض الفرعية:

تنص الفروض الفرعية علي:

الفرض الفرعي الأول: " لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للأجهزة الالكترونية كأحد أبعاد إدارة الأعمال الالكترونية على التميز التنظيمي لدى العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي ".

الفرض الفرعي الثاني: " لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للبرامج الالكترونية كأحد أبعاد إدارة الأعمال الالكترونية على التميز التنظيمي لدى العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي ".

الفرض الفرعي الثالث: " لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للأنظمة الالكترونية كأحد أبعاد إدارة الأعمال الالكترونية على التميز التنظيمي لدى العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي ".

الفرض الفرعي الرابع: " لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية كأحد أبعاد إدارة الأعمال الالكترونية على التميز التنظيمي لدى العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي ".

ولاختبار مدي وجود تأثير له دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة (الأجهزة الالكترونية، البرامج الالكترونية، الأنظمة الالكترونية، الموارد البشرية) على التميز التنظيمي، في هذه الحالة يتم استخدام الانحدار الخطي المتعدد وذلك كالآتي:

قبل إجراء الاختبار لابد من التأكد من تبعية المتغير التابع (التميز التنظيمي) للتوزيع الطبيعي، وقد تم التأكد من ذلك سابقاً، وأيضاً لابد من التأكد من عدم وجود مشكلة الأزواج الخطي بين المتغيرات المستقلة، ويتم ذلك من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين المتغيرات التفسيرية هذا من ناحية ومن ناحية أخرى يتم إيجاد قيمة معامل تضخم التباين (VIF) وقيمة التباين المسموح به (Tolerance) ولكن بعد عملية التقدير فإذا كانت قيمة (VIF) أكبر من ١٠ وقيمة (Tolerance) أقل من ٠.٠٥ دل ذلك على وجود مشكلة الأزواج الخطي. ويتم إيجاد معاملات الارتباط كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٥) نتائج معاملات الارتباط بين المتغيرات التفسيرية

الاجهزة الالكترونية	البرامج الالكترونية	الانظمة الالكترونية	الموارد البشرية
الاجهزة الالكترونية	١		
البرامج الالكترونية	٠.٦٧٥	١	
الانظمة الالكترونية	٠.٤٠٢	٠.٥٧٤	١
الموارد البشرية	٠.٢٩٧	٠.٣٩٩	٠.٦٣٨

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق نجد أن معاملات الارتباط أقل من ٠.٨ بين أي متغيرين، وبالتالي نجد أنه لا توجد مشكلة الأزواج الخطي بين المتغيرات التفسيرية، وبالتالي يمكن تطبيق أسلوب الانحدار المتعدد وذلك كما يلي:

جدول (١٦) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير المتغيرات التفسيرية علي المتغير التابع (التميز التنظيمي)

المتغيرات التفسيرية	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوي الدلالة الإحصائية (Sig)	$F_{(3,16)}$	قيمة معامل التباين (VIF)	قيمة التباين المسموح به (Tolerance)
الاجهزة الالكترونية	٠.٢٣١	٠.٠٥٧	٤.٠٨٨	٠.٠٠٠	٢	١.٨٣٩	٠.٥٤٤
البرامج الالكترونية	٠.١٤٩	٠.٠٧٤	٢.٠١٢	٠.٠٤٨	٣	٢.٢٩٩	٠.٤٣٥
الانظمة الالكترونية	٠.١٣٣	٠.٠٨٣	١.٥٩٩	٠.١١٤	-	٢.١٢٢	٠.٤٧١
الموارد البشرية	٠.٢٥١	٠.٠٧٦	٣.٣٠١	٠.٠٠٢	١	١.٦٩٤	٠.٥٩٠
ثابت الانحدار				٠.٩٥٠			
معامل الارتباط R				٠.٨١٧			
معامل التحديد R ²				٠.٦٦٨			
معامل التحديد المعدل R ² adj				٠.٦٤٩			
قيمة الخطأ المعياري للنموذج (S.E)				٠.٢٨٥٠٧			
قيمة F المحسوبة للنموذج ككل				٣٥.٦٧٠			
مستوي الدلالة الإحصائية للنموذج ككل (Sig)				٠.٠٠٠			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من جدول (١٦) السابق نجد أن :-

- قيمة مستوى الدلالة الإحصائية للنموذج هي ($Sig=0.000$) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وبالتالي يتم قبول الفرض البديل القائل بأن المتغيرات التفسيرية تؤثر ايجابيا علي المتغير التابع (التميز التنظيمي)، وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لمتغير الاجهزة الالكترونية هي ($Sig= 0.000$) وهي اقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وبالتالي يتم قبول الفرض البديل القائل بأن الاجهزة الالكترونية تؤثر علي التميز التنظيمي ، وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لمتغير البرامج الالكترونية هي ($Sig=0.048$) وهي اقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) وبالتالي يتم قبول الفرض البديل القائل بأن البرامج الالكترونية تؤثر علي التميز التنظيمي ، وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لمتغير الانظمة الالكترونية هي ($Sig= 0.114$) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) وبالتالي يتم قبول الفرض العدمي القائل بأن الانظمة الالكترونية لا تؤثر علي التميز التنظيمي ، وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لمتغير الموارد البشرية هي ($Sig= 0.002$) وهي اقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) وبالتالي يتم قبول الفرض البديل القائل بأن الموارد البشرية تؤثر علي التميز التنظيمي ، وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- نجد أن معامل الارتباط المتعدد بين القيمة الفعلية والقيمة التنبؤية للمتغير التابع (التميز التنظيمي) يبلغ (٠.٨١٧) وهي علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية.
- نجد أن معامل التحديد المعدل ($R^2 \text{ adj}$) يبلغ (٠.٦٤٩) وهذا يعني أن (٦٤.٩%) من التغير في التميز التنظيمي يرجع الي المتغيرات التفسيرية.
- نجد أن الخطأ المعياري للنموذج يبلغ (٠.٢٨٥٠٧) وهي قيمة ضئيلة وهذا يدل على قدرة النموذج التنبؤية.
- نجد أن معامل تضخم التباين (VIF) أقل من (١٠) كما أن قيمة التباين المسموح به (Tolerance) أكبر من (٠.٠٥) وذلك لكل المتغيرات في النموذج، وهذا يؤكد علي عدم وجود مشكلة الازدواج الخطي.
- نجد أن بعد الموارد البشرية هو الاكثر تأثيرا علي التميز التنظيمي ثم بعد الاجهزة الالكترونية وأخيرا بعد البرامج الالكترونية.

مما سبق نستنتج أنه يتم قبول الفرض البديل القائل بأنه " يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية لابعاد ادارة الاعمال الالكترونية والمتمثلة في (الاجهزة الالكترونية, البرامج الالكترونية, الموارد البشرية) علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي, و قبول الفرض العدمي القائل بأنه " لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعء الانظمة الالكترونية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

- اختبار الفرض الرئيسي الثالث:

" يمكن صياغة الفرض الرئيسي الثالث في صورته العدمية كالآتي:

" لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي حول ادارة الاعمال الالكترونية طبقاً لخصائصهم الشخصية (النوع, العمر, المؤهل العلمي, المستوي الاداري والوظيفي بالجامعة, مدة العمل في الجامعة)".

ويندرج تحت هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: " لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي حول ادارة الاعمال الالكترونية وفقاً للنوع".

الفرض الفرعي الثاني: " لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي حول ادارة الاعمال الالكترونية وفقاً للمؤهل العلمي".

الفرض الفرعي الثالث: " لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي حول ادارة الاعمال الالكترونية وفقاً للمستوي الاداري والوظيفي بالجامعة".

ويتم اختبار ذلك الفرض باستخدام الاختبارات المعلمية حيث سبق أن ذكرنا أن هذا المتغير (ادارة الاعمال الالكترونية) يتبع التوزيع الطبيعي ويمكن عمل ذلك كما يلي:

أولاً: بالنسبة للنوع:

يمكن تحديد مدي وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي حول ادارة الاعمال الالكترونية وفقاً للنوع, وذلك باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين حيث أن هذا المتغير كما سبق أن ذكرنا يتبع التوزيع الطبيعي, ويتم تحديد الفروق بين الاراء وفقاً للنوع نحو تطبيق ادارة الاعمال الالكترونية, وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٧) نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ادارة الاعمال الالكترونية	Equal variances assumed	1.092	.300	.959	74	.341	.14226	.14831	-.15325-	.43777
	Equal variances not assumed			.913	48.562	.366	.14226	.15578	-.17086-	.45538

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق نجد أن مستوي الدلالة الإحصائية ($\text{Sig}=0.341$) وهي اكبر من مستوي المعنوية ($\alpha=0.05$) وبالتالي يتم قبول الفرض العدمي القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي حول ادارة الاعمال الالكترونية وفقاً للنوع، وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

- ثانياً: بالنسبة للمؤهل العلمي:

يمكن تحديد مدي وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي حول ادارة الاعمال الالكترونية وفقاً للمؤهل العلمي باستخدام اسلوب تحليل التباين كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٩) نتائج تحليل التباين للفرض الفرعي الثالث وفقاً للمؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف المحسوبة	مستوي الدلالة الإحصائية (Sig)	القرار
بين المجموعات	٠.٧٤١	٢	٠.٣٧٠	٠.٩٥٢	٠.٣٩١	غير معنوي
داخل المجموعات	٢٨.٤٠١	٧٣	٠.٣٨٩			
الكل	٢٩.١٤١	٧٥				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق نجد أن مستوى الدلالة الإحصائية ($\text{Sig} = 0.391$) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وبالتالي يتم قبول الفرض العدمي القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوى الإداري والوظيفي بجامعة البريمي حول إدارة الأعمال الإلكترونية وفقاً للمؤهل العلمي، وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

- ثالثاً: بالنسبة للمستوى الإداري والوظيفي بالجامعة:

يمكن تحديد مدي وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوى الإداري والوظيفي بجامعة البريمي حول إدارة الأعمال الإلكترونية وفقاً للمستوى الإداري والوظيفي بالجامعة باستخدام أسلوب تحليل التباين كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢٠) نتائج تحليل التباين للفرض الفرعي الرابع وفقاً للمستوى الإداري والوظيفي بالجامعة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)	القرار
بين المجموعات	٠.٩٧٠	٢	٠.٤٨٥	١.٢٥٧	٠.٢٩١	غير معنوي
داخل المجموعات	٢٨.١٧١	٧٣	٠.٣٨٦			
الكل	٢٩.١٤١	٧٥				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق نجد أن مستوى الدلالة الإحصائية ($\text{Sig} = 0.291$) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وبالتالي يتم قبول الفرض العدمي القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوى الإداري والوظيفي بجامعة البريمي حول إدارة الأعمال الإلكترونية وفقاً للمستوى الإداري والوظيفي بالجامعة، وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

مما سبق نستنتج أنه تم قبول الفرض العدمي القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوى الإداري والوظيفي بجامعة البريمي حول إدارة الأعمال الإلكترونية وفقاً للنوع، والمستوى الإداري والوظيفي بالجامعة والمؤهل العلمي، وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

ثامناً: نتائج الدراسة:

تناول الباحث الدراسة الميدانية وذلك لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في قياس أثر ادارة الاعمال الالكترونية بأبعادها المختلفة والمتمثلة في (الاجهزة الالكترونية, البرامج الالكترونية, الانظمة الالكترونية, الموارد البشرية) في التميز التنظيمي, وذلك بالتطبيق علي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي وقد تم التوصل الي النتائج التالية:

- يوجد علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين ادارة الاعمال الالكترونية و التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي, وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- يوجد علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية المتمثلة في (الاجهزة الالكترونية, البرامج الالكترونية, الانظمة الالكترونية, الموارد البشرية) و التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي, وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية لادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي, وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعده الاجهزة الالكترونية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعده البرامج الالكترونية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده الانظمة الالكترونية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعده الموارد البشرية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- لا يوجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي حول ادارة الاعمال الالكترونية وفقاً للنوع, والمستوي الاداري والوظيفي بالجامعة, والمؤهل العلمي, وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

توصيات البحث :

تتمثل أهم توصيات البحث فيما يلي:

يكتسب موضوع إدارة الأعمال الإلكترونية، أهمية متزايدة اليوم باعتباره من الموضوعات التي تساهم على تحقيق التميز التنظيمي، مما يساعد على تحقيق واكتساب المزايا التنافسية لمؤسسات الأعمال، وفي ضوء نتائج البحث النظري والدراسة الميدانية وتحليلها توصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن الاسترشاد بها لتحقيق التميز التنظيمي وتتمثل فيما يلي:

١. العمل على نشر ثقافة التميز بين العاملين في الجامعة محل الدراسة، ولفت انتباههم نحو تنمية مهاراتهم التقنية.
٢. توجيه ولفت انتباه المسؤولين بالجامعة إلى أهمية إدارة الأعمال ودورها في تحقيق التميز التنظيمي.
٣. حث المدراء والمسؤولين بالجامعة على بذل جهود مكثفة ومتواصلة لتعزيز دور إدارة الأعمال الإلكترونية بالجامعة محل الدراسة.
٤. ضرورة تبني الإدارة العليا لتطبيق الإدارة الإلكترونية وإعطائها أولوية، وتقديم الدعم الكامل لها.
٥. الاستفادة من نظام تقييم الأداء في تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف في مجالات الإدارة الإلكترونية.
٦. الاستثمار في الموارد البشرية من خلال تدريب العاملين في الجامعة محل الدراسة بشكل مستمر لتطوير قدراتهم المعرفية فيما يتعلق بالجانب التقني، من خلال عقد الندوات والدورات التطويرية للحصول على الأفراد المؤهلين الذين يضيفون قيمة أعلى وتساهم في تحقيق التميز التنظيمي.
٧. العمل على خلق بيئة تنظيمية محفزة تساعد على تحقيق التنظيمي

- مقترحات لبحوث مستقبلية:

أسهم البحث الحالي في معرفة آراء واتجاهات العاملين بالمؤسسات المبحوثة، نحو مدى مساهمة أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية في تحقيق التميز التنظيمي، إلا أن نطاق هذا البحث والنتائج التي توصل إليها تشير إلى وجود مجالات لدراسات مستقبلية، ومن أهم هذه المجالات ما يلي :

- ١- اجراء بعض الدراسات التطبيقية واختبار المقاييس المتعلقة بهذه الدراسة على قطاعات متنوعة أخرى مثل (القطاع الصناعي، والقطاع الصحي، والخدمي)، مع اجراء التطوير اللازم للتوافق مع المقاييس المناسبة.
- ٢- إدخال متغيرات وبسيطة في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة، ومنها على سبيل المثال إدارة المعرفة، المواطنة التنظيمية.
- ٣- دراسة اتجاهات العملاء نحو المنظمات التي تطبق إدارة الأعمال الإلكترونية.

- ٤- دراسة تأثير إدارة الأعمال الإلكترونية على الأداء المنظمي.
- ٥- دراسة دور إدارة الأعمال الإلكترونية في جودة القرارات الإدارية

الهوامش:

- أحمد فاروق أبو غنيم، ماجد نبيل المدهون، دور التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على العاملين في بلدية غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، غزة، ص ٣٤، ٢٠٢٣م
- أحمد محمد غنيم : الإدارة الإلكترونية آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المكتبة المصرية، مصر، ص ٣٠، ٢٠٠٤م.
- أمين الضرغامي، مصر والتحول إلى المنظمات الإلكترونية ، "مجلة البحوث الإدارية (مركز البحوث والمعلومات، أكاديمية السادات للبحوث الإدارية)، السنة ٢٠، العدد ٢ نيسان / أبريل ، ص ٣٧، ٢٠٠٢.
- جمانة شلبي، واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية وأثرها على التطور التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة فلسطين ، ٢٠١٣.
- زينب الغرابلي، د. محمود الصاوي، دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز إدارة المعرفة دراسة تطبيقية على العاملين في الجامعات بدولة الإمارات العربية المتحدة، المجلة العربية للإدارة، مج ٤٣، ع ١- مارس (آذار) ٢٠٢٣.
- سعد الزغبيني، دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين القرارات الإدارية»، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٥.
- شادي مطر، دور تنمية الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية على وزارة الأشغال العامة والإسكان»، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة فلسطين، ٢٠١٣.
- عمر أحمد أبو هاشم الشريف، أ.د أسامة محمد عبد العليم، هشام محمد ببيومي. الإدارة الإلكترونية. مدخل إلى الإدارة التعليمية الحديثة، دار المناهج للنشر والتوزيع، ص ٩٦، ٢٠١٣.
- عبد العزيز بن سلطان العنقري، أثر ممارسات القيادة الأخلاقية للمديرين في تحقيق التميز التنظيمي - دراسة تطبيقية على المحافظات التابعة لإمارة مكة المكرمة. كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الطائف، ٢٠١٢م.
- طارق عبد الرؤف عامر، الإدارة الإلكترونية_ نماذج معاصرة، ط ١، دار سحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص ٣٧، ٢٠٠٧.
- محمد الفاتح محمود بشير المغربي، الإدارة الإلكترونية دار حميثر للنشر ط القاهرة، ص ٨٠، ٢٠٢٠م
- محمد داوود، إدارة التميز والإبداع الإداري، دار ابن النفيس، الاردن، ص ٩٠، ط ١، ٢٠٢٠م
- مهيرة على أبو القاسم محمد، الإدارة الإلكترونية للمراكز الطبية الخاصة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، الخرطوم، ١٩، ٢٠١٠م.
- موسى علد الناصر، محمد قريشي، مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي، دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة_ الجزائر، مجلة الباحث_ عدد (٩)، ص ٩٣، ٢٠١١.

- Alsulami, A. N. (2019). The impact of the application of e-management on organizational excellence: Case study on King Abdulaziz University. Indian Journal of Science and Technology, 12, 18.
- Kiral, E. (2020). Excellent Leadership Theory in Education. Journal of Educational Leadership and Policy Studies, 4(1), n1.
- Waswas, D., & Jwaifell, M. (2019). The Role of Universities' Electronic Management in Achieving Organizational Excellence: Example of Al Hussein Bin Talal University. World Journal of Education, 9(3), 53-66.
- Sallama, m. s. the impact of electronic management of human resources in achieving organizational excellence: a field study in the kirkuk education directorate.