



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

ليه، 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 لإدارة الأعمال الإلكترونية 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 اعباء 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 والإدارة أدى الى تغييرات جذرية 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 إدارته مما حتم على منظمات الأعمال المعاصرة العمل توظيفها والاستفادة مما توفره من دعم لأنشطه الإدارية عبر عرض وتناقل البيانات والمعلومات داخلياً وخارجياً من خلال شبكات الأعمال وشبكة الانترنت. فالعمل على توظيف نظم الإدارة الإلكترونية بمؤسسات الأعمال يعد وسيلة فاعلة لتحسين الأداء الإداري والتنظيمي ويتيح لكافة أصحاب المصلحة من عملاء وعاملين من الحصول على البيانات والمعلومات بسهولة ويسر.

إن الاستفادة من التقنيات الحديثة والعمل على توظيفها بمؤسسات الأعمال أصبح ضروريا لتطوير أساليب العمل، ولاكتساب المزايا التنافسية التي تساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية بالجودة العاليه، فالتطورات التكنولوجية المعاصرة حتمت على مؤسسات الأعمال الإقبال والإستثمار 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 الإدارة الإلكترونية على أنها " تبادل غير ورقي لمعلومات العمليات وذلك باستخدام التبادل الإلكتروني للبيانات"

- أهمية الإدارة الإلكترونية^(٢):

ويرى (عبد الرؤف) أنه تتمثل أهمية الإدارة الإلكترونية فيما يلي:

(١) ا.د محمد الفاتح محمود بشير المغربي، الإدارة الإلكترونية دار حمير للنشر ط القاهرة، ص ٨٠،

٢٠٢٠ م

(٢) طارق عبد الرؤف عامر، الإدارة الإلكترونية _ نماذج معاصرة، ط١، دار سحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص ٣٧، ٢٠٠٧.

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 وبقية 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 .
 - 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

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

(٤) د.موسى عبد الناصر، محمد فريشي، مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي، دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة_ الجزائر، مجلة الباحث_ عدد(٩)، ص٩٣، ٢٠١١.

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 تغييرات 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.

٢ - **تدريب وتأهيل الموظفين:** الموظف هو العنصر الأساسي للتحول 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... الخ.

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

(٥) أمين الضرعامي، مصر والتحول إلى المنظمات الإلكترونية، "مجلة البحوث الإدارية (مركز البحوث والمعلومات، أكاديمية السادات للبحوث الإدارية)، السنة ٢٠، العدد ٢ نيسان / أبريل، ص٣٧، ٢٠٠٢.

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 الكبرى 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، ويكمن أهمية التميز التنظيمي في تفعيل وتوافر عناصر إدارة التميز، والتي تعد من أكثر المفاهيم الحديثة في الإدارة الحديثة^(٦).

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 تتوفر 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 الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وتقديم أفضل الخدمات التي تفوق توقعات العملاء^(٩)".

(٦) 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.

(٧) 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.

(٨) 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 أبوغبين، 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

- أهداف التميز التنظيمي:

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.
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 للطاقات 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 والتحسن 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 .

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

(11) د. وميض عبد الزهرة خضير، احمد عبد سعود، تأثير ادارة الموارد البشرية الإلكترونية في التميز التنظيمي باعتماد رأس المال البشري متغيرا تفاعليا دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة البصرة، مجلة العلوم الاقتصادية، مج ١٧، ع ٦٤٤، ٢٠٢٢م.

(12) د. أحمد فاروق أبوغبين، مرجع سبق ذكره، ص ٥٥.

٣) نمو مفهوم الجودة: إن الزيادة في الطلب على الجودة جعلت العديد من المنظمات تترك أهمية التميز وتقديم خدمات ذات جودة عالية لتتمكن من المنافسة فلقد أصبحت الجودة أمراً أساسياً ومعياراً لتحقيق التميز التنظيمي.

٤) ثورة تكنولوجيا المعلومات: وتتجلى في الوسائل المستخدمة لإنتاج المعلومات وتوزيعها وعرضها بطرق وأشكال مختلفة مكتوبة ومسموعة ومرئية^(١٣).

- 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، ويتوافر تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات محل الدراسة.

وهدف 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 الإستراتيجي 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 الإستراتيجي في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٦٦.٧٥%).

وهدف 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

⁽¹³⁾ 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.

^(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 ١ - مارس (آذار) ٢٠٢٣.

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

⁽¹⁶⁾ Sallama, m. s. the impact of electronic management of human resources in achieving organizational excellence: a field study in the kirkuk education directorate.

وارتباط معنوي بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والتميز التنظيمي في المنظمة محل الدراسة، بالإضافة إلى أن استخدام الإدارة الإلكترونية 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)⁽¹⁷⁾ 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).⁽¹⁸⁾ 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⁽¹⁹⁾

وهدفت دراسة (الزغبى، ٢٠١٥)⁽²⁰⁾ للتعرف على دور ومدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين القرارات الإدارية بالأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج

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

⁽²⁰⁾ سعد الزغبى، دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين القرارات الإدارية»، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٥.

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.

وهدف 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.

وهدف 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 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 استخدمت 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 :

(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.

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

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 _ جامعة البريمي"

أهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي :

- 1- تحديد نوع وقوة العلاقة بين إدارة الأعمال الإلكترونية وأبعادها المتمثلة في (الأجهزة الإلكترونية – البرامج الإلكترونية - الأنظمة الإلكترونية - الموارد البشرية) وأبعاد التميز التنظيمي.
- 2- تحديد ما اذا كانت أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية والمتمثلة في الأجهزة الإلكترونية – البرامج الإلكترونية - الأنظمة الإلكترونية - الموارد البشرية تؤثر تأثيرا معنويا في التميز التنظيمي.
- 3- دراسة آراء المستقضي منهم من حيث خصائصهم الديموغرافية (النوع ، والمؤهل العلمي ، والمستوى الإداري والوظيفي) فيما يتعلق بالمتغيرات محل الدراسة

- أهمية البحث:

- الأهمية الأكاديمية:

1. 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.
2. المساهمة في تحديد أفضل الخطوات والمناهج العلمية التي يمكن الاعتماد عليها في تحقيق التميز التنظيمي.
3. 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 التميز التنظيمي بجامعة البريمي ويفيد اختبار 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) تأثيراً معنوياً في تميز القيادة بالجهة موضع التطبيق. ٢/٢ لا تؤثر أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية (الأجهزة الإلكترونية - البرامج الإلكترونية - الأنظمة الإلكترونية - الموارد البشرية) تأثيراً معنوياً في تميز المرؤوسين بالجامعة موضع التطبيق.

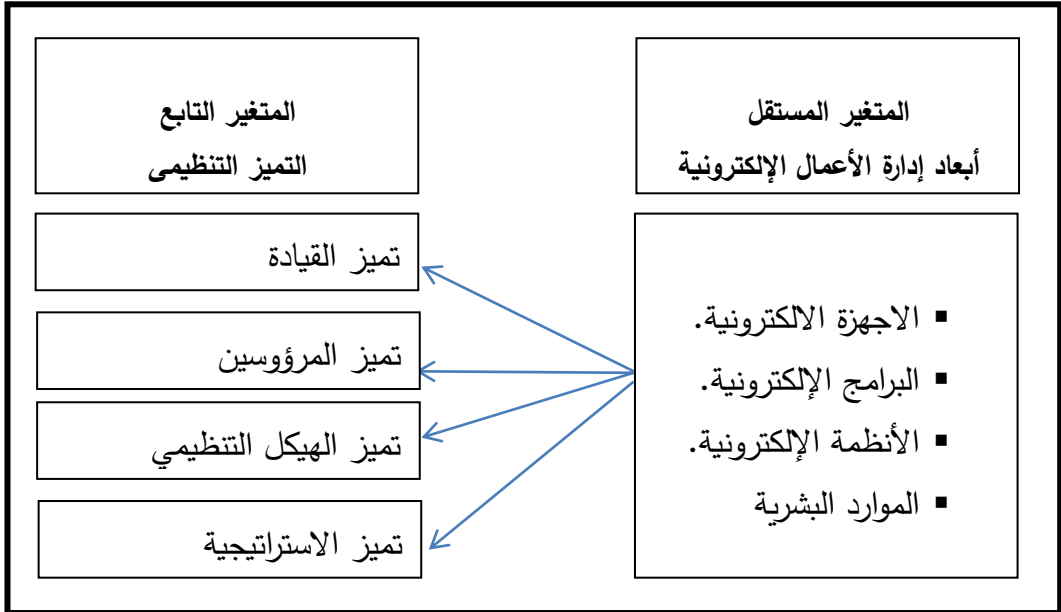
٢/٣ لا تؤثر أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية (الأجهزة الإلكترونية - البرامج الإلكترونية - الأنظمة الإلكترونية - الموارد البشرية) تأثيراً معنوياً في تميز الهيكل التنظيمي بالجامعة موضع التطبيق.

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

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

٣/١ توجد اختلافات معنوية بين آراء المستقضى منهم تعزى 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 وتُعطي 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 والإبتكار، 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، الأردن، ص ٩٠، ط ٢٠٢٠ م

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.

البيانات الشخصية:-

- الرجاء التكرم بوضع علامة (√) أمام الاختيار المناسب لك:

(١) النوع:

(أ) ذكر (١) (ب) أنثى (٢)

(٣) المؤهل العلمي:

(أ) مؤهل ثانوي أو ما يعادله (١) (ب) مؤهل جامعي (٢)

(ج) مؤهل فوق الجامعي (٣)

(٤) المستوى الإداري والوظيفي:

(أ) إدارة عليا (١) (ب) إدارة وسطى (٢)

(أ) إدارة تنفيذية (٣)

م	العبرة	موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
- البعد الأول: الأجهزة الإلكترونية:						
١	تساير الجامعة الأجهزة ذات التقنية الحديثة.					
٢	توفر الجامعة أجهزة الحاسوب التي احتاج إليها في عملي					
٣	عدد أجهزة الحاسوب المتوفرة بالجامعة تتناسب مع عدد العاملين					
٤	تتصف أجهزة الحاسوب المتوفرة بالجامعة بسهولة بالحدثة					
٥	تتناسب البنية التحتية التقنية بالجامعة مع مجال عملي ومتطلباتي التقنية ثانيا.					
- البعد الثاني: البرامج الإلكترونية:						
١	تقوم الجامعة باقتناء البرامج عالية المستوى.					
٢	يتم تحديث وتطوير البرامج المستخدمة بشكل مستمر.					
٣	برامج الحاسب المستخدمة تتناسب ومهاراتي في الحاسوب					
٤	البرامج والتطبيقات المتوفرة بالجامعة مناسبة لحاجات العمل.					
٥	يتوفر بالجامعة الدعم المستمر للبرمجيات والتطبيقات بهدف تحسين الأداء.					
- البعد الثالث: الأنظمة الإلكترونية:						
١	تستخدم الجامعة أنظمة إلكترونية تساعد					

					في عملية صنع القرار .
٢					يوجد شبكة للحاسوب تصل لجميع المكاتب بالجامعة.
٣					جميع أجهزة الحاسب تستخدم نظم المعلومات المتاحة على الشبكة
٤					يتوفر نظام لإدارة شبكة المعلومات بما في ذلك وجود خادم مركزي (server)
٥					يتوفر أنظمة تأمين متطورة لحماية البيانات.
٦					يوجد موقع مطور للجامعة على الإنترنت
-					البعد الرابع : الموارد البشرية:
١					يتوفر في الجامعة الموارد البشرية القادرة على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات.
٢					يوجد في الجامعة التقنيين والخبراء في حقل تكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية.
٣					تمتلك الجامعة أفراد لديهم تراكم في الخبرات والمعارف ذات العلاقة بالإدارة الإلكترونية
٤					تقوم الجامعة بتنمية مهارات العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات
٥					تمتلك الجامعة وحدة إدارية متخصصة بها أفضل العقول في مختلف تخصصات الإدارة وتكنولوجيا المعلومات
					التميز التنظيمي
					- أولاً : تميز القيادة
١					للتطورات الإدارية المعاصرة تمتلك الإدارة العليا بالجامعة رؤية جيدة ومناسبة.
٢					تتبنى الإدارة العليا بالجامعة الأهداف الاستراتيجية استناداً إلى حاجات ورغبات العملاء
٣					تهتم الإدارة العليا في الجامعة بإقامة الدورات التدريبية المتخصصة بهدف تحسين أداء الموظفين
٤					تسعى الإدارة العليا في الجامعة باستمرار إلى تحقيق مركز تنافسي جيد
					- ثانياً: تميز المرؤسين:
١					يمتلك العاملون القدرات العقلية والإبداعية

					الكفيلة بمواجهة التحديات.
				٢	يشارك العاملون في صنع القرارات التي تحقق الأهداف.
				٣	يمتاز العاملون بالحماس والمثابرة في انجاز الأعمال الموكلة إليهم.
				٤	يتم تنمية معرفة العاملين وقدراتهم باستمرار.
				٥	بحسن المرؤوسين استخدام الموارد المتاحة
- ثالثاً : تميز الهيكل التنظيمي:					
				١	يتسم الهيكل التنظيمي بالجامعة بسهولة التواصل بين أقسامه ووحداته المتعددة.
				٢	يتميز الهيكل التنظيمي بالجامعة بتحديد المراكز الوظيفية والأقسام بوضوح للمسؤولين.
				٣	يوضح الهيكل التنظيمي بالجامعة خطوط السلطة والمسئولية بشكل يسهم في أداء الأنشطة المختلفة لتحقيق الأهداف المنشودة.
				٤	تتبنى الجامعة درجة بين المركزية واللامركزية تساعد في تحقيق أنشطتها بشكل فعال.
				٥	تتميز العلاقات التنظيمية بين الوحدات في المستويات المختلفة بالوضوح.
				٦	يوجد بالهيكل التنظيمي وحدة متخصصة بتكنولوجيا المعلومات.
- رابعاً : تميز الاستراتيجية:					
				١	لدى الجامعة رؤية واضحة ومعلنة للجميع
				٢	حددت الجامعة رسالتها بشكل مكتوب ويسعى الجميع لتحقيقها.
				٣	تقوم الجامعة بتحليل البيئة الخارجية للتعرف على الفرص والتهديدات الموجودة بالبيئة الخارجية.
				٤	تقوم الجامعة بتحليل البيئة الداخلية للتعرف على جوانب القوة والضعف بها.
				٥	تدرس الجامعة البدائل الاستراتيجية المطروحة للاختيار من بينها.
				٦	يتم اختيار الاستراتيجية المناسبة للجامعة

					في ضوء أهدافها الاستراتيجية وتحليلاتها البيئية
--	--	--	--	--	---

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

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

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 إلي مدي اتساق نتائج المقياس، فإذا حصلنا علي درجات متقاربة عند تطبيق نفس المقياس علي نفس مجموعة الأفراد مرتين مختلفتين فأنا نستدل من ذلك علي 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 علي ثبات الاستقصاء، وتعتبر نسبة ٦٠% مقبولة للحكم علي 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 كالأتي:

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

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

جدول (٢) قياس درجة الثبات في المقياس الخاص بإدارة الاعمال الالكترونية بأبعادها المختلفة

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

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 الفكرونباخ (مقياس الثبات)	عدد العبارات المحذوفة	معامل الفكرونباخ 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 ان هذا المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

- قياس درجة صدق الاستقصاء:

يقصد بالصدق مدي 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 إلي أي مدي يشمل المقياس خصائص الشيء المراد قياسه في كل الجوانب اللازمة وحيث أن الأداة المصممة لا تحتوي علي كل الأسئلة الممكنة حول موضوع البحث وانما 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 ومدي وضوح الفقرات ودقتها من الناحية العلمية ولاستطلاع آراء المحكمين حول مدي 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 احصائيا وبذلك يكون الباحث قد تأكد من ثبات وصدق الاستبانة وبذلك أصبحت الاستبانة صالحة للتطبيق علي عينة الدراسة.

ثالثاً: الرموز الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الرموز الإحصائية الآتية:

X1₁.....X1₅ : ترمز إلى العبارات التي تقيس بعد الاجهزة الالكترونية.

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

X3₁.....X3₆ : ترمز إلى العبارات التي تقيس بعد الانظمة الالكترونية.

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 أو ما يعادله	١٣	١٧.١%
	مؤهل جامعي	٥٥	٧٢.٤%
	مؤهل فوق الجامعي	٨	١٠.٥%
	إجمالي	٧٦	١٠٠%
المستوي الإداري والوظيفي بالجامعة	ادارة عليا	٦	٧.٩%
	ادارة وسطي	٢١	٢٧.٦%
	ادارة 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 علي أن اغلب المفردات حاصلين علي تعليم جامعي فما فوق مما يزيد من فهم المفردات لموضوع الدراسة.

ج- المستوى الإداري والوظيفي بالجامعة:

من حيث المستوى الإداري والوظيفي بالجامعة نجد أن (٦) مفردات بنسبة (٧.٩%) من حجم المفردات من الإدارة العليا، في حين نجد أن (٢١) مفردة بنسبة (٢٧.٦%) من حجم مفردات الدراسة من الإدارة الوسطي، وأخيراً نجد أن (٤٩) مفردة بنسبة (٦٤.٥%) من حجم مفردات الدراسة من الإدارة 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 لبعء الأجهزة الإلكترونية:

يتم إجراء التحليل الوصفي لبعء الأجهزة الإلكترونية كما يلي:

جدول (٧) نتائج التحليل الوصفي لبعء الأجهزة الإلكترونية

الإحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة
٠.٨٠٥٥٧	٤.٠٦٥٨	X ₁
٠.٩٨٢٢١	٤.٠٩٢١	X ₂
١.٠٤١٩٣	٣.٨١٥٨	X ₃
١.٠٤٦٣٠	٣.٨٤٢١	X ₄
٠.٨٦٢٤٧	٣.٩٤٧٤	X 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 تسير 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

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة
٠.٨٦٦٨٤	٤.٠٩٢١	X2 ₁
٠.٨٦٤١٠	٤.٠٠٠	X2 ₂
٠.٧٤٩٢٧	٤.١٥٧٩	X2 ₃
٠.٧٦٥٣٧	٤.١١٨٤	X2 ₄
٠.٨٦٣٦٩	٤.٠٢٦٣	X2 ₅
٠.٨٢١٨٥	٤.٠٧٨٩	الاجمالي

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

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة
٠.٨٦٣٦٩	٤.٠٢٦٣	X3 ₁
٠.٨٠٠٨٨	٤.١٥٧٩	X3 ₂
٠.٧٦٠٨٩	٤.١٨٤٢	X3 ₃
٠.٧٠٣٣٨	٤.٣٤٢١	X3 ₄
٠.٧٨٤٠٥	٤.١٥٧٩	X3 ₅
٠.٨١١٦٥	٤.١٤٤٧	X3 ₆
٠.٧٨٧٤٢	٤.١٦٨٩	الاجمالي

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

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة
٠.٦٦١٠٧	٤.١٧١١	X4 ₁
٠.٧٤٧٧٥	٤.١١٨٤	X4 ₂
٠.٧٦١٨١	٤.٠٧٨٩	X4 ₃
٠.٧٥٧٠٧	٣.٩٨٦٨	X4 ₄
٠.٧٠٩٨٣	٤.٠٥٢٦	X4 ₅
٠.٧٢٧٥١	٤.٠٨١٦	الاجمالي

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

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة
٠.٧٤٠٧٩	٤.١٠٥٣	Y1
٠.٧٤٦٤٥	٤.٠٥٢٦	Y2
٠.٧٧٤٤٨	٣.٩٨٦٨	Y3
٠.٨٣٢١٤	٤.١١٨٤	Y4
٠.٦٧٦٨١	٤.٠٩٢١	Y5
٠.٨٣٨٠٢	٣.٩٣٤٢	Y6
٠.٨٥٦٢٥	٣.٩٨٦٨	Y7

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

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، وإيضاً يوضح الهيكل التنظيمي بالجامعة خطوط السلطة والمسئولية بشكل يسهم في أداء الأنشطة المختلفة لتحقيق الأهداف المنشودة.

سادساً: اختبار تبعية متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي:

لكي يقوم الباحث باختبار فروض الدراسة والتمثلة في قياس أثر ادارة الاعمال الالكترونية بأبعادها المختلفة والتمثلة في (الأجهزة الالكترونية، البرامج الالكترونية، الانظمة الالكترونية، الموارد البشرية) على التميز التنظيمي، وذلك بالتطبيق على 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	قيمه 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 ايجابية ذات دلالة إحصائية بين ادارة الاعمال الالكترونية و التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي".

- الفرض الرئيسي الثاني:

يمكن صياغة الفرض الرئيسي الثاني في صورته العدمية كالآتي:

" لا يوجد تأثير ايجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي".

ويندرج تحت هذا الفرض الفروض الفرعية التالية, والتي يمكن صياغتها في صورتها العدمية كالآتي:

الفرض الفرعي الأول: " لا يوجد تأثير ايجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للاجهزة الالكترونية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي ".
الفرض الفرعي الثاني: " لا يوجد تأثير ايجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للبرامج الالكترونية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي ".
الفرض الفرعي الثالث: " لا يوجد تأثير ايجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للانظمة الالكترونية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي ".
الفرض الفرعي الرابع: " لا يوجد تأثير ايجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري 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 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 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 الاداري 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	
معامل الارتباط = ٠.٧٧٢ Sig = ٠.٠٠٠	١	ادارة الاعمال الالكترونية
١	معامل الارتباط = ٠.٧٧٢ Sig = ٠.٠٠٠	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 إحصائية.
- قيمة مستوى الدلالة الإحصائية هي (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) 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 الاداري والوظيفي بجامعة البريمي, وقبول الفرض البديل القائل بانه 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%".

اختبار الفرض الثاني:

يمكن اختبار الفرض الرئيسي الثاني وفروضه الفرعية كالآتي:

- أولاً : اختبار الفرض الرئيسي:

ينص الفرض الرئيسي الثاني في صورته العدمية علي:

" لا يوجد تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لإدارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي ".
ويتم اختبار صحة هذا الفرض باستخدام نموذج الانحدار البسيط وذلك كما يلي:

جدول (١٤) نتائج الانحدار البسيط لتأثير ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي

المتغير	معامل الإنحدار	الخطأ المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)	القرار
ادارة الاعمال الالكترونية	١.٧٢٦	٠.٢٢٧	٧.٥٩١	٠.٠٠٠	
	٠.٥٨٧	٠.٠٥٦	١٠.٤٥٥	٠.٠٠٠	معنوي
معامل الارتباط $R = ٠.٧٢٢$		الخطأ المعياري للنموذج ككل = ٠.٣٠٣٢٩			
معامل التحديد $R^2 = ٠.٥٩٦$		مستوى الدلالة الإحصائية للنموذج ككل $Sig = ٠.٠٠٠$			
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 ادارة الاعمال الالكترونية تؤثر علي التميز التنظيمي, وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- نجد أن معامل الارتباط البسيط بين ادارة الاعمال الالكترونية والمتغير التابع التميز التنظيمي يبلغ (٠.٧٢٢) هو ارتباط دال إحصائياً وهذا يدل على أن هناك ارتباط ايجابي ذو دلالة إحصائية بين ادارة الاعمال الالكترونية والتميز التنظيمي.
- نجد أن معامل التحديد يبلغ (٠.٥٩٦) وهذا يعني أن ٥٩.٦% من التغيير في التميز التنظيمي يرجع إلي ادارة الاعمال الالكترونية.
- 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 ايجابي ذو دلالة إحصائية لادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي, وقبول الفرض البديل القائل بأنه " يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية لادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي, وذلك بدرجة ثقة ٩٥%".

- ثانياً: اختبار الفروض الفرعية:

تنص الفروض الفرعية علي:

الفرض الفرعي الأول: " لا يوجد تأثير ايجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للاجهزة الالكترونية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي ".

الفرض الفرعي الثاني: " لا يوجد تأثير ايجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للبرامج الالكترونية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي ".

الفرض الفرعي الثالث: " لا يوجد تأثير ايجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للانظمة الالكترونية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي ".
الفرض الفرعي الرابع: " لا يوجد تأثير ايجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي.

ولاختبار مدي وجود تأثير له دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة (الاجهزة الالكترونية، البرامج الالكترونية، الانظمة الالكترونية، الموارد البشرية) علي 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 الازدواج الخطي بين المتغيرات المستقلة، ويتم ذلك من خلال ايجاد معاملات الارتباط بين المتغيرات التفسيرية هذا من ناحية ومن ناحية اخري يتم ايجاد قيمة معامل تضخم التباين (VIF) وقيمة التباين المسموح به (Tolerance) ولكن بعد عملية التقدير فاذا كانت قيمة (VIF) أكبر من ١٠ وقيمة (Tolerance) أقل من ٠.٠٥ دل ذلك علي وجود مشكلة الازدواج الخطي. ويتم ايجاد معاملات الارتباط كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٥) نتائج معاملات الارتباط بين المتغيرات التفسيرية

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

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق نجد أن معاملات الارتباط أقل من ٠.٨ بين أي متغيرين، وبالتالي نجد أنه لا توجد مشكلة الازدواج الخطي بين المتغيرات التفسيرية، وبالتالي يمكن تطبيق اسلوب 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	مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)	$F_{\text{ت.ع.}}$	قيمة معامل تضخم 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			
مستوى 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 أقل 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 أقل 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 ($\text{Sig} = 0.002$) وهي أقل 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 بانه " يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية لابعاد ادارة الاعمال الالكترونية والتمثلة في (الاجهزة الالكترونية، البرامج الالكترونية، الموارد البشرية) علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الاداري والوظيفي بجامعة البريمي، و قبول الفرض العدمي القائل بانه " 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 كالاتي:

" 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 ($Sig=0.341$) 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	القرار
بين المجموعات	٠.٧٤١	٢	٠.٣٧٠	٠.٩٥٢	٠.٣٩١	غير معنوي
داخل المجموعات	٢٨.٤٠١	٧٣	٠.٣٨٩			
الكلية	٢٩.١٤١	٧٥				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

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

- ثالثاً: بالنسبة للمستوي الإداري والوظيفي بالجامعة:

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

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

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف المحسوبة	مستوي الدلالة الإحصائية	القرار
بين المجموعات	٠.٩٧٠	٢	٠.٤٨٥	١.٢٥٧	٠.٢٩١	غير معنوي
داخل المجموعات	٢٨.١٧١	٧٣	٠.٣٨٦			
الكلية	٢٩.١٤١	٧٥				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق نجد أن مستوى الدلالة الإحصائية ($Sig= 0.291$) وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وبالتالي يتم قبول الفرض العدمي القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي حول ادارة الاعمال الالكترونية وفقاً للمستوي 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 بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي حول ادارة الاعمال الالكترونية وفقاً للنوع, والمستوي 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 الإداري 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 الإداري 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 الإداري والوظيفي بجامعة البريمي, وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية لادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي, وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد الاجهزة الالكترونية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي وذلك بدرجة ثقة ٩٥% .
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد البرامج الالكترونية كأحد أبعاد ادارة الاعمال الالكترونية علي التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي وذلك بدرجة ثقة ٩٥% .

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها الانظمة الإلكترونية كأحد أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية على التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي وذلك بدرجة ثقة ٩٥% .
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعدها الموارد البشرية كأحد أبعاد إدارة الأعمال الإلكترونية على التميز التنظيمي لدي العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي وذلك بدرجة ثقة ٩٥% .
- لا يوجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين بالمستوي الإداري والوظيفي بجامعة البريمي حول إدارة الأعمال الإلكترونية وفقاً للنوع، والمستوي الإداري والوظيفي بالجامعة، والمؤهل العلمي، وذلك بدرجة ثقة ٩٥% .

توصيات البحث :

تتمثل أهم توصيات البحث فيما يلي:

- يكتسى 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 التميز 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 اخرى مثل (القطاع الصناعي، والقطاع الصحي، والخدمي)، مع اجراء التطوير اللازم للتوافق مع المقاييس المناسبة.

٢- إدخال متغيرات وسيطة 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 أبوغبين، 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 الضرغامى، مصر والتحول إلى المنظمات الإلكترونية ، "مجلة البحوث الإدارية (مركز البحوث والمعلومات، أكاديمية السادات للبحوث الإدارية)، السنة ٢٠ ، العدد ٢ نيسان / أبريل ، ص٣٧، 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، ١٤- مارس (أذار) 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 بيومي. الإدارة الإلكترونية. مدخل إلى الإدارة التعليمية الحديثة، دار المناهج للنشر والتوزيع، ص٩٦، 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، ط١، دار سحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص٣٧، ٢٠٠٧.

محمد الفاتح محمود بشير المغربي، الإدارة الإلكترونية دار حميثر للنشر ط القاهرة، ص٨٠، ٢٠٢٠م

محمد داوود، إدارة التميز والإبداع الإداري، دار ابن النفيس، الاردن، ص٩٠، ط١، ٢٠٢٠م

- مهيرة على أبو القاسم محمد، الإدارة الإلكترونية للمراكز الطبية الخاصة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، الخرطوم، ١٩، ٢٠١٠ م.
- موسى عدل 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.