**حسنين فاخر كاظم**

ـــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ2020/2021ـــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ

**م. ريم صباح محمد**

**تأثير التخطيط الاستراتيجي في ادارة الازمات**

**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة ميسان**

**كلية الادارة والاقتصاد**

**قسم ادارة اعمال**



**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي   
 جامعة ميسان  
كلية الادارة والاقتصاد  
قسم ادارة الاعمال**

**الدراسة المسائية**

**تأثير الادارة الالكترونية في تحقيق التألق التنظيمي**

**(دراسة استطلاعية لاراء عينة موظفي شركة نفط ميسان – محافظة ميسان)**

**بحث مقدم إلى جامعة ميسان كلية الادارة والاقتصاد / قسم ادارة الاعمال كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس   
مقدم من قبل الطالبان**

**مصطفى حيدر صاحب مصطفى احمد عيدان**

**باشراف**

**م.م سيف الدين حسن**

1445هــ 2024م

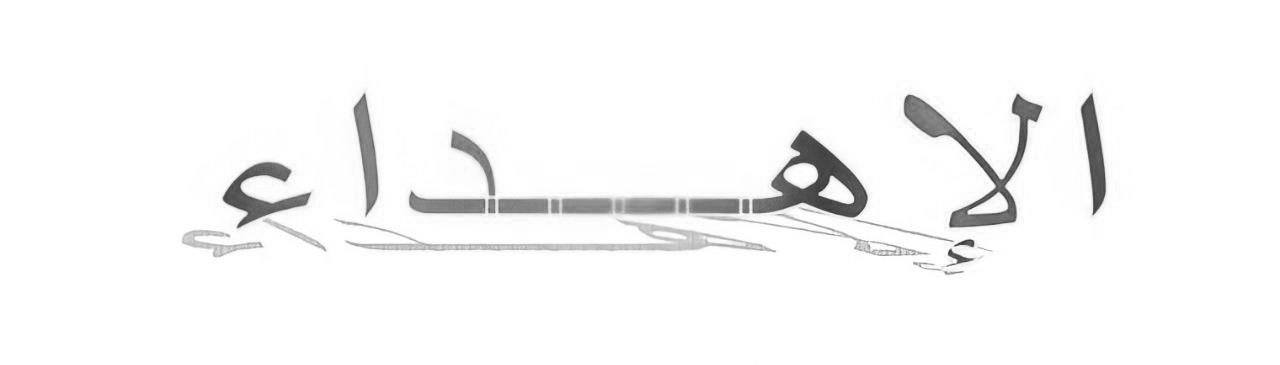
**بسم الله الرحمن الرحيم**

**(قَالُواْ سُبْحَانَكَ لاَ عِلْمَ لَنَا إِلاَّ مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ**

**أَنتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ)**

**صدق الله العظيم**

**{البقرة/32}**

**إلى من أُفضِّلها على نفسي، ولِمَ لا, فلقد ضحَّت من أجلي**

**ولم تدَّخر جُهدًا في سبيل إسعادي على الدَّوام**

**(أُمِّي الحببية).**

**نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه**

**صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة.**

**فلم يبخل عليَّ طيلة حياته**

**(والدي العزيز).**

**إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، وفي أصعدة كثيرة**

**أُقدِّم لكم هذا الجهد، وأتمنَّى أن يحوز على رضاكم.**

**الشكر والتقدير**

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمَّد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وبعد ..

فإني أشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل بفضله، فله الحمد أولاً وآخرًا.

ثم أشكر أولئك الأخيار الذين مدوا لي يدَ المساعدة، خلال هذه الفترة، وفي مقدمتهم أستاذي المشرف على البحث الأستاذ / **م.م سيف الدين حسن**

الذي لم يدَّخر جهدًا في مساعدتي، ويحثني على البحث، ويرغِّبني فيه، ويقوّي عزيمتي عليه فله من الله الأجر ومني كل تقدير حفظه الله ومتّعه بالصحة والعافية ونفع بعلومه.

**المستخلص**

هدف البحث الى معرفة تأثير الادارة الالكترونية في تحقيق التألق التنظيمي, دراسة استطلاعية لاراء عينة موظفي شركة نفط ميسان – محافظة ميسان, استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لملائمة طبيعة الأهداف التي يسعى البحث إلى تحقيقها من خلال الأساليب الكمية والإحصائية (SPSS ) في معالجة موضوع البحث ووصف نتائج تحليل الاستبانة شملت الافراد الموظفين في شركة نفط ميسان حيث قام الباحثان بتوزيع (33) استمارة استبيان ولكن لم يسترجع منها سوى(30) استمارة صالحة للتحليل. توصل الباحثان الى بمجوعة من الاستنتاجات منها: أظهرت الدراسة أن هناك وجود تأثير ذات دلالة احصائية للادارة الالكترونية في تحقيق التألق التنظيمي حيث بلغ قيمة معامل التحديد (R2) قد بلغ (0.488) مما يعني ان استعمال في عمليات الادارة الالكترونية يؤثر بشكل إيجابي على تحقيق التألق التنظيمي, واوصى الباحثان بضرورة توفير التدريب اللازم للافراد الموظفين على استخدام أنظمة الادارة الالكترونية بشكل فعّال.

**المحتويات**

|  |  |
| --- | --- |
| **الموضوع** | **رقم الصفحة** |
| الايه القرانيه | أ |
| الاهداء | ب |
| شكر وتقدير | ت |
| المستخلص | ث |
| فهرست المحتويات | ج |
| المقدمة | 1 |
| الفصل الاول: منهجية البحث والدراسات السابقة | 5-2 |
| المبحث الاول: منهجية البحث | 2 |
| اولا: مشكلة البحث | 2 |
| ثانيا: اهمية البحث | 2 |
| ثالثا: اهداف البحث | 3 |
| رابعا: نموذج البحث | 3 |
| خامسا: فرضيات البحث | 4 |
| سادسا: حدود البحث | 4 |
| سابعا: اساليب جمع البيانات | 4 |
| المبحث الثاني: الدراسات السابقة | 5 |
| الفصل الثاني: الاطار النظري | 9 |
| المبحث الاول: الادارة الالكترونية | 9 |
| اولا: مفهوم الادارة الالكترونية | 9 |
| ثانيا: اهمية الادارة الالكترونية | 11 |
| ثالثا: اهداف الادارة الالكترونية | 12 |
| رابعا: ابعاد الادارة الالكترونية | 13 |
| المبحث الثاني: التألق التنظيمي | 15 |
| اولا: مفهوم التألق التنظيمي | 15 |
| ثانيا: اهمية التألق التنظيمي | 17 |
| ثالثا: اهداف التألق التنظيمي | 18 |
| رابعا: ابعاد ا التألق التنظيمي | 19 |
| الفصل الثالث: الجانب العملي | 21-29 |
| اولا: وصف عينة البحث | 21 |
| ثانيا: التحليل الاحصائي | 24 |
| ثالثا: اختبار فرضيات البحث | 28 |
| الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات | 30 |
| المصادر | 32 |

**قائمة الاشكال**

|  |  |
| --- | --- |
| **الموضوع** | **رقم الصفحة** |
| المخطط الفرضي البحث | 3 |

**قائمة الجداول**

|  |  |
| --- | --- |
| **رقم الصفحة** | **الموضوع** |
| 21 | وصف عينة البحث |
| 24 | الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي للمتغير المستقل |
| 26 | الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي للمتغير التابع |
| 28 | علاقة الارتباط بين المتغيرين |
| 29 | علاقة الاثر بين المتغيرين |

**المقدمة**

نتيجة التطورات التكنولوجية المتزايدة بعد ظهور الحاسوب والانترنت، وتأثيرها على مختلف جوانب الحياة للأفراد والمنظمات، كان لا بد من الانتقال التدريجي من أنظمة الإدارة التقليدية القديمة التي أصبحت قاصرة عن مواكبة التطورات التي تحدث بوتيرة متزايدة، إلى أنظمة الإدارة الإلكترونية التي أدخلت الحواسيب والتكنولوجيا ضمن علمها بشكل أساسي، حيث تم التحول ن الخدمات التقليدية الورقية إلى الخدمات الإلكترونية التي تعتمد على شبكات الانترنت، وبالتالي اكتساب العديد من المزايا الهامة كالسرعة، والتفاعل المتبادل والتغلب على البعد الجغرافي, حيث ظهرت العديد من التغييرات في مفهوم الخدمات العامة التقليدية، وتقلص تأثيرها إلى أن قيل أن نهاية الإدارة التقليدية أصبح وشيكاً، وحل مكانه مفهوم الإدارة الالكترونية الذي يوفر العديد من الفرص للنجاح، فهو أكثر وضوحاً ودقةً، وسرعةً في تقديمه للخدمات وإنجازه للمعاملات، مما أدى إلى تغير كبير في نوعية الخدمات المقدمة وفق الإدارة الالكترونية.(ابوامونة,2020: 35)

تعمل الإدارة الإلكترونية على تحقيق التألق التنظيمي من خلال استخدام أساليب إلكترونية حديثة تتسم بالكفاءة, وفي ظل سوق الأعمال الحالي المتغير والمتبدل بشكل متسارع، وانتشار الكثير من المنظمات المنافسة ضمنه والتي تسعى لكسب أكبر الحصص السوقية، وخاصة بعد التطورات التكنولوجية التي أدت إلى ارتفاع المنافسة بشكل حاد من خلال إلغاء الأهمية الجغرافية وكسر الحدود عندما أصبح العالم قرية صغيرة، كل ذلك أبرز أهمية الإدارة الالكترونية لمواكبة التغييرات الحاصلة وكسب التألق التنظيمي بالنسبة للمنظمات المنافسة، واصبح من الواجب على المنظمة العمل على تطوير أنظمتها بشكل مستمر للبقاء في عالم الأعمال وتحقيقها للمكاسب الممكنة. (البكري,2018: 11)

**الفصل الاول: منهجية البحث والدراسات السابقة**

**المبحث الاول : منهجية البحث**

**اولا: مشكلة البحث**

نتيجة التطورات التي حدثت ضمن مجال الإدارة والتي توسعت وانتشرت لتشمل معظم المنظمات ضمن سوق الأعمال، وذلك عبر التحول الإدارة والتي توسعت وانتشرت لتشمل معظم المنظمات ضمن سوق الأعمال، وذلك عبر التحول إلى نظام الإدارة الإلكترونية لما له من تأثير أساسي في تحقيق أهداف المنظمة، وزيادة حصتها السوقية، وبالتالي أصبح لزاماً على المنظمة أن تطبق الإدارة الإلكترونية لما لها من مميزات، وذلك حتى تستطيع البقاء ضمن سوق العمل ومواجهة المنظمات المنافسة لها ليس فقط ضمن نفس المجال الجغرافي الذي تعمل به المنظمة، إنما على المستوى العالمي ، بسبب أن شبكة الانترنت قد ألغت قيود البعد المكاني، وانتشرت التجارة الالكترونية وبالتالي زادة المنافسة أكثر فأكثر.

بناءً على ما سبق يمكننا طرح التساؤل الرئيسي التالي لمشكلة البحث:

**هل تؤثر الإدارة الإلكترونية في تحقيق التألق التنظيمي في المنظمة عينة البحث؟**

**ثانيا: أهمية البحث**

تظهر أهمية البحث من أهمية وحيوية موضوع الإدارة الإلكترونية وقلة الدراسات ضمن مجاله، لكون هذا المفهوم يعتبر مفهوماً جديداً نسبياً، حيث أنه برز بعد التطورات التكنولوجية المتسارعة التي حصلت في الفترة الأخيرة، بحيث تم التحول التدريجي من المفهوم التقليدي للإدارة إلى المفهوم الإلكتروني الحديث لها, بالإضافة إلى محاولة إثراء المكاتب العربية ومراكز الأبحاث العملية بالأبحاث المرتبطة بهذا المفهوم الهام, كذلك من التأثير الجوهري للتألق التنظيمي في استمرار عملها ضمن سوق العمل وتحقق الإيرادات الكافية للمنظمة, اذ يحاول هذا البحث العمل على إظهار تأثير الإدارة الالكترونية في تحقيق التألق التنظيمي للمنظمات .

**ثالثا: أهداف البحث**

يهدف البحث إلى الإجابة عن الأسئلة المذكورة سابقاً ضمن إشكالية البحث كما يلي:

1. التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية.
2. ايجاد العلاقة بين الادارة الالكترونية والتألق التنظيمي في المنظمة عينة البحث.
3. التعرف على مفهوم التألق التنظيمي.
4. البحث في كيفية تأثر الادارة الالكترونية في تحقيق التألق التنظيمي.

**رابعا:** المخطط الفرضي للبحث

تم اعتماد المخطط التالي في اجراء هذا البحث.

الادارة الالكترونية

الشبكات البشرية

البرامج

العتاد المادي

التألق التنظيمي

تألق الابتكار

تألق القيادة

تألق المعرفة

**الشكل(1) نموذج البحث من اعداد الباحثان**

**خامسا: فرضيات البحث:**

**الفرضية الرئيسية الاولى:** توجد علاقة ارتباط ذات أثر دلالة احصائية بين الادارة الالكترونية والتألق التنظيمي للمنظمة.

**الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للادارة الالكترونية في تحقيق التألق التنظيمي للمنظمة.

**سادسا: حدود البحث**

**ان البحث موضوع ومدروس ضمن الحدود التالية:**

1. الحدود المكانية: شركة نفط ميسان- محافظة ميسان.
2. الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية بموظفي شركة نفط ميسان.

**سابعا: مجتمع وعينة :**

تم تطبيق الدراسة العملية على شركة نفط ميسان في محافظة ميسان حيث سيتم سحب عينة بطريقة المعاينة العشوائية البسيطة كذلك تم توزيع استبانة على عينة البحث المكونة من الموظفين في الشركة المذكورة .

**ثامنا: الأساليب الاحصائية والبرامج الحاسوبية المستخدمة في البحث :**

**الجانب النظري:** سيتم استخدام المنهج المناسب والمنسجم مع طبيعة هذا البحث وهو المنهج الوصفي التحليلي، وذلك عن طريق القيام بدراسة نظرية لتشكيل إطار البحث المعرفي وذلك عبر الاستعانة بمراجع ومصادر متنوعة وأبحاث علمية محكمة وتأثيريات ومقالات متنوعة عن المفاهيم الخاصة بالبحث في قواعد البيانات الإلكترونية

الجانب التطبيقي: سيتم الاستعانة بالبرنامج الاحصائي spss و تحليل الاسئلة محل الدراسة , حيث سيتم حساب كل من: التباين والانحراف المعياري والوسيط إضافة لاختبار one sample t test .

**المبحث الثاني : الدراسات السابقة**

**اولا: الدراسات ذات العلاقة بالمتغير المستقل (الادارة الالكترونية)**

1. **دراسة (عمار,خميسي، 2023)**

|  |  |
| --- | --- |
| **عنوان الدراسة** | "اهمية الادارة الالكترونية في تحسين الخدمات الصحية". |
| **هدف الدراسة** | تشخيص دور الإدارة الالكترونية في تحسين الخدمات الصحية لإسهامها في تخفيض وقت انجاز المهام وكلفة الأداء لكونها تسهم في تحقيق وفورات مالية للمؤسسة. |
| **اداة وعينة الدراسة** | تم اجراء الدراسة الميدانية في مستشفى الحكيم عقبي بقالمة بغرض التعرف على اراء الموظفين حول الإدارة الالكترونية ودورها في تحسين الخدمة، فتم اعداد وتوزيع الاستبيان على الموظفين بالمؤسسة لتتضح العلاقة بين كل من الإدارة الالكترونية والخدمات الصحية، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وتحليل واختبار الفرضيات بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي (spss).. |
| **أهم النتائج والتوصيات** | * ادى تطبيق الإدارة الالكترونية الى تراجع الخدمات التقليدية الذي كانت نطاقها مكان تواجد المؤسسة وكذا زمان تقديمها اذ صارت الخدمة تقدم للمواطن في مكان تواجده و في وقت قياسي وعلى مدار الساعة. * تركز الإدارة الالكترونية في مستشفى الحكيم عقبي بقالمة. على قواعد البيانات وتطورها خدمة للعملاء من اجل تحسين الخدمات الصحية وتدعم الاداء لمختلف الوحدات الوظيفية. |

1. **دراسة (2017 ، Hosain)**

|  |  |
| --- | --- |
| **عنوان الدراسة** | **"The Impact of E-HRM on Organizational Performance: Evidence from Selective Service Sectores of Bangladash "**  أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء المنظمي : القطاع الخدمي في بنغلاداش. |
| **هدف الدراسة** | هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والمتمثلة في (الإعلان الإلكتروني، تتبع التطبيقات الإلكتروني، الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التدريب الكلاسيكي والافتراضي، التقييم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية الاتصالات الإلكترونية، الملفات الشخصية الإلكترونية. |
| **اداة وعينة الدراسة** | تم التطبيق في القطاع الخدمي في بنغلاداش، ولهذه الغايات وزعت استبانة على 299 من المشرفين، و 228 من المدراء و 46 شركة حكومية وخاصة من 08 قطاعات خدمية في بنغلاداش، ثم تحليل الإستبانة بأساليب التحليل الإحصائي المعروفة. |
| **أهم النتائج والتوصيات** | توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تختص يتتبع التطبيقات الإلكترونية، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التقييم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، الاتصالات الإلكترونية، الملفات الشخصية الإلكترونية، تتبع الشكاوي الإلكتروني، المغادرات والإجازات الإلكترونية مع الأداء المالي، بالإضافة إلى وجود علاقة سلبية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية فيما يتعلق بالاستقطاب الإلكتروني، التدريب الكلاسيكي والافتراضي مع الأداء المالي. |

ثانيا: **الدراسات ذات العلاقة بالمتغير التابع (التألق التنظيمي)**

1. دراسة (عبود ,2023)

|  |  |
| --- | --- |
| **عنوان الدراسة** | " التجديد الاستراتيجي وتأثيره على التألق التنظيمي " . |
| **هدف الدراسة** | تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة التجديد الاستراتيجي وتأثيره على التألق التنظيمي بتوسيط الاستجابة الاستراتيجية . |
| **اداة وعينة الدراسة** | عينة من المدراء والعاملين في بعض المصارف الاهلية في محافظتي الديوانية وبابل في منطقة الفرات الاوسط في العراق. لتحديد مدى اهمية الدراسة وما طبيعة ومستوى الاهتمام في القطاع المصرفي في عينة الدراسة، إذ تم توزيع (135) استبانة، وبعد فرز البيانات وتدقيقها بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل(124) بمعدل استجابة بلغ (92%) . |
| **أهم النتائج والتوصيات** | أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير غير مباشر للتجديد الاستراتيجي في التألق التنظيمي من خلال الدور الوسيط للاستجابة الاستراتيجية، وهذا يشير إلى أن متغير الاستجابة الاستراتيجية قد اسهم في تفسير جزء من اسباب العلاقة بين التجديد الاستراتيجي والتألق التنظيمي. وهذا يعني أن المصارف عينة الدراسة تظهر قدراً عالياً من الاستجابة الاستراتيجية تستطيع تعزيز العلاقة بين التجديد الاستراتيجي والتألق التنظيمي. |

1. دراسة (2019 , Nafei)

|  |  |
| --- | --- |
| **عنوان الدراسة** | "The Role Of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance"  دور السعادة في مكان العمل في تحقيق التألق التنظيمي : دراسة في جامعة مدينة السادات. |
| **هدف الدراسة** | تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير السعادة في مكان العمل على التألق التنظيمي. |
| **اداة وعينة الدراسة** | اعتمدت المنهج الكمي عبر استخدام الاستبانة بوصفها اداة رئيسة والتي وزعت على تدريسي جامعة (400) استبانة واستعيد منها (300) استبانة أي نسبة الاستجابات بلغت (75%). |
| **أهم النتائج والتوصيات** | وجود علاقة سببية بين السعادة في مكان العمل والتألق التنظيمي زيادة مستوى السعادة في مكان العمل تؤدي إلى تحسين مستوى التألق التنظيمي لان السعادة في مكان العمل تؤثر وبشكل ايجابي على العاملين ويؤدي إلى تألق المنظمة المبحوثة. |

الفصل الثاني: الاطار النظري للبحث

المبحث الاول: الادارة الالكترونية

تمهيد

ان ظهور الإدارة الالكترونية جاء بعد التطور النوعي للتجارة الالكترونية ، والإعمال الالكترونية وانتشار شبكة الانترنت, ولقد ظهر أول استخدام للتكنولوجيا في أنشطة الحكومات وكان تطبيقها بشكل مصغر وأساليب بسيطة ولم تصل إلى الصورة الرسمية ، وفي أواخر عام 1995 بولاية فلوريدا الأمريكية في خدمة البريد المركزي وفيها يشير مفهوم الإدارة الالكترونيــة علــى أن كــل شخص يستطيع الحصول على الخدمات من خلال الكمبيوتر دون التنقل إلى المؤسسة , في حين أن الاهتمام بالإدارة الالكترونية ظهر مع بداية الاهتمام الحكومات وتوجهها نحو تحقيق شفافية التعامل وتعميق استخدام التكنولوجيا الرقمية لخدمة أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية و السياسية.

اولا: مفهوم الادارة الالكترونية

بالرغم من حداثة مصطلح الإدارة الالكترونية وفق ما تشير إليه العديد من أدبيات الفكر الإداري المعاصر ، إلا انه هناك العديد من التعريفات التي قدمت لهذا المصطلح نذكر منها :

تعرف الادارة الإلكترونية بانها ادارة الموارد المعلوماتية تعتمد على الانترنت و شبكات الأعمال تميل أكثر من أي وقت مضى الى التجريد و اخفاء الأشياء وما يرتبط بها الى الحد الذي أصبح رأس المال المعلوماتي هو العامل الأكثر فعالية في تحقيق أهدافه.(السيد,25:2015)

كذلك تشير الإدارة الإلكترونية الى وسيلة لرفع أداء وكفاءة الحكومة، وهي أيضا إدارة بلا ورق حيث تعتمد على الأرشيف الإلكتروني والأدلة والمفكرات الإلكترونية والرسائل الصوتية كما أنها إدارة بلا مكان ولا زمان.(2016:85, Lusiani)

كما ان الادارة الالكترونية تعبر عن عملية هندسية للأعمال والعلاقات الحكومية، وذلك من خلال تقنية المعلومات والاتصال لتحويلها إلى صيغة الكترونية، لتقديم الخدمات الإدارية للأفراد بكفاءة عالية، كما أنها تهدف إلى جعل الوصول إلى الخدمة أكثر سرعة وشفافية ، ذلك من خلال تقديم خدمات عامة فاعلة ومتقنة، وخلق تفاعل رقمي بين الأفراد و الوحدات الإدارية.(ياسين,84:2020)

كما تعرف الادارة الالكترونية بانها القيام بمجموعة من الجهود التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات لتقديم المنتجات كما يمكن تعريفها من خلال الحاسب الآلي والسعي لتخفيف حدة المشكلات الناجمة عن تعامل طالب المنتجات مع الأفراد. (الفريجي,64:2021)

والادارة الالكترونية تعرف بانها القدرة على استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات والشبكات الحديثة لتنفيذ الأنشطة الإدارية إلكترونياً عبر الإنترنت وشبكات الحواسيب الآلية في كل مكان و زمان، مما يؤدي إلى الجودة وتحسين الأداء وتوحيد الإجراءات سرعة التنفيذ خفض التكلفة وتوفير البيانات والمعلومات اللازمة بهدف تحقيق أهداف المنظمات الإدارية بأقل وقت وجهد وتكلفة وتطوير العمليات الإدارية. (عون,50:2023)

من خلال ما ذكر من المفاهيم يمكن تعريف الإدارة الالكترونية بانها استخدام تكنولوجيا المعلومات في جميع معاملاتها وتبتعد عن الروتين اليومي والورقي في العمل إذ هيا الانتقال من الطرق التقليدية التي تعتمد على التعاملات الورقية إلى الأساليب الالكترونية التي يمكن تقديم الخدمة بدون مكان أو زمان معين.

ثانيا: اهمية الادارة الالكترونية

**برزت أهمية الادارة الالكترونية في الآونة الأخيرة تتعزز من الاهتمام المتزايد من قبل المنظمات بها تمثل الادارة الالكترونية مهمة في المنظمات المعاصرة لما تقدمة من مكاسب إيجابية , تكمن أهميتها على مستوى المنظمات وعلى مستوى القومي وكما يلي:**

1. أهمية الإدارة الإلكترونية بالنسبة للمنظمات:

**في ظل ثورة المعلومات والاتصالات التي أصبحت تلعب دورًا أساسيًا في إدارة التغيير، وباتت الإدارة الإلكترونية ذات أهمية بالغة فيما يتعلق بتوظيف المعرفة والاستفادة منها في تحقيق أهداف المنظمة وتؤثر الإدارة الإلكترونية على أداء المنظمات بدرجات متفاوتة، وتعمل علـى تحسين جودة أداء العمل، وتساعد المنظمات على سرعة الاستجابة لمتطلبات السوق، حيث توفر كل المعلومات عن طلبات الأسواق والأسعار، بالإضافة إلى ضمان تحقيق العدالة والشفافية عند تنفيذ الأعمال والمعاملات المختلفة.** (القمش,13:2023)

1. أهمية الإدارة الإلكترونية على المستوى القومي:

**الإدارة الإلكترونية تحقق العديد من المزايا والكثير من الإيجابيات على المستوى القومي، وتصب تلك المزايا في المصلحة العامة، وتسهم في نمو الاقتصاد الوطني وتجلب الرضا لجميع شرائح وفئات المجتمع، وذلك لإسهامها في تحقيق الشفافية والوضوح والتي بدورها تحقق العدالة الاجتماعية، وهي من أهم دعائم الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي، لا سيما أن الاستقرار في هذه المجالات يخلق المناخ المناسب للاستثمار ويشجع عليه.** (شكروية وراضية,44:2022)

ثالثا: اهداف الادارة الالكترونية

**ان لكل منظمة اهداف تسعى الى تحقيقها والتي من اجلها تكون هذا التنظيم وان** الادارة الالكترونية **تسعى الى تحقيق العديد من الاهداف اهمها:** (محمد وبلقاضي,145:2024) ,(طاله,33:2020)

1. تجميع البيانات من صناع المعرفة وهم الخبراء والاختصاصيون العاملون في حقل المعرفة، وهم يمثلون البنية الإنسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية ويمثلون القيادات الرقمية والمديرين والمحللين للموارد المعرفية، ورأس المال الفكري في المنظمة ويتولون إدارة التعاضد الاستراتيجي لعناصر الإدارة الالكترونية.
2. إلغاء عامل المكان وتأثير الزمان لإمكان إرسال الأوامر والتعليمات والإشراف على الأداء، وإقامة الندوات والمؤتمرات من خلال الشبكة الإلكترونية
3. إيجاد البيئة والمناخ التنظيمي الملائم للبحث والتطوير الإداري الشامل والمتواصل .
4. البريد الإلكتروني بدلا من الصادر والوارد - زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا ومتابعة وإدارة كافة الموارد
5. إلغاء نظام الأرشيف الورقي واستبداله بنظام الأرشيف الإلكتروني الذي يحقق المرونة في التعامل مع الوثائق ونشرها لأكثر من جهة بكلفة أقل وجهد ووقت

رابعا: ابعاد الادارة الالكترونية

تمثل الادارة الالكترونية دليلاً ارشادياً لسلوك القائد في تحويل منظمته من مؤسسة منفذة بلا تطوير الى مؤسسة أكثر مرونة ومتقبلة للتغيير في بيئات متبدلة، اتفق الباحثين(الطيب,69:2022) (بوشيخي,46:2022) على ابعاد الادارة الالكترونية وقد رتبت الأبعاد كما يأتي:

1. **العتاد المادي:**

تمثل الجزء المادي من الحواسيب والملحقات بمختلف أنواعها كأجهزة الإدخال أو الإخراج التي أصبح لزاما على الإدارة السعي من اجل امتلاك أحدث ما توصل إليه العلم حيث تحقق ميزتين أساسيتين الأولى في زيادة معدل انجاز الأعمال وبأقل تكلفة ، والثانية في تقليل الاتصال المباشر بين المواطن والموظف مما يساهم في تقليل حالات الفساد الإداري. (نشأت,55:2022)

1. **البرامج:**

وتمثل الشق الذهني من نظام الإدارة الالكترونية من خلال برامج النظام و التطبيقات وقاعدة البيانات التي تعتمد عليا الإدارة في انجاز وترتيب أعمالها. (عبدالغفار,112:2019)

1. **شبكات الاتصال:**

وهي الوصلات الالكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكة الانترانت الاكسرانت ، وشبكة الانترنت التي تمثل الجزء الأساسي للمنظمة وادرتها الالكترونية كونها الوسيلة الناقلة للمعلومات من خلال ربط أجهزة الحاسوب مع بعضها البعض فضلا عن استفادة المجتمع الخدمات المقدمة.

ويقع في قلب هذه العناصر صناع التألق التنظيمي من الخبراء والمختصين الذين يمثلون العنصر الإنساني والوظيفي للإدارة الالكترونية. (الجردان,24:2019)

المبحث الثاني: التألق التنظيمي

تمهيد

اصبح السعي الى التألق شرطا اساسا في المنظمات التي تسعى جاهدة الى تحقيق التميز في بيئة العمل نتيجة للتغيير وتزايد الاضطرابات والعولمة والمورد البشري هو يعد في الأساس مقياسا لنجاح المنظمات ويركز المورد البشري على التغييرات الداخلية في بيئة العمل لغرض تحقيق التألق وتركز ايضا على العمليات الإدارة الداخلية التي تؤدي الى التألق لغرض تحقيق عوائد ومنافع متوازنة لمختلف أصحاب المصلحة ذوي العلاقة بالمنظمة , فأصحاب رأس المال يريدون عائداً مناسباً يعادل المخاطر والتضحيات التي تحملوها برصد أموالهم للاستثمار في المنظمة ، والعاملون يرغبون في تعويض جهودهم بما يكافئ مساهماتهم في إنتاج الأرباح، والزبائن يسعون إلى الحصول على منتجات وخدمات أفضل وبجودة أعلى بتكلفة أقل ووفق الشروط والتوقعات.

**اولا: مفهوم التألق التنظيمي**

ان مصطلح التألق يشير إلى معنى الابداع او الاتقان او التميز والتفوق اي بمعنى شيء يبدع به الفرد ويتميز به , وقد ظهر مفهوم التألق التنظيمي في ظل قمة التطورات التي أحدثتها الثورة المعرفية في عالم الأعمال، اذ أنه مفهوم شامل يحدد الغايات والأهداف التي تسعى اليها المنظمة من جهة ويمثل الركيزة الأساسية التي تتصف وتتميز بها المنظمة من جهة أخرى. (2015:48, Gibson)

يعرف التألق التنظيمي بانه نضج المنظمة وتعزيزها في العديد من جوانبها من خلال تحقيق الرضا لجميع الافراد وإقامة التوازن بينهم وهذا يزيد من احتمالية نجاح المنظمة. (2016:66, shobaki)

كما يعرف التألق التنظيمي أحد الأفكار الاساسية لتحول المنظمات نحو الأصالة في أن الافراد الاصلاء هم من يمكنهم تقديم الابداع اللازم للبقاء على قيد الحياة، وان الأبطال اليوم هم المبدعون ولكن لكي تبدع عليك أن تكون على طبيعتك ، وعبر عن شيء مشابه عندما أكدوا على أن الأوقات التي يمكننا فيها الاعتماد على القادة العظماء وما زلنا بحاجة إليهم ولكن يجب عليهم الآن الدخول في تعايش مع "الافراد والمتألقين والقائد يؤدي دورًا مهمًا في خلق ثقافة الجودة ويؤدون دورًا اساساً في توفير الموارد لدعم مبادرات ومبادئ الجودة لتطوير الثقافة لغرض تألق المنظمة. (رزوقي,56:2019)

كذلك يشير مفهوم التألق التنظيمي الى شعور الموظفين بالرفاهية النفسية والاجتماعية و حياتهم تجري على ما يرام لانهم يؤدون اعمالهم بشكل فعال والشعور بالرضا الوظيفي. (السعيدي,69:2019)

كما يستخدم مفهوم التألق التنظيمي للإشارة إلى الأفكار التي تقلب التفكير التقليدي رأسًا على عقب لذا ومن الموظفين الذين يحققون التألق في عملهم وتحفيزهم على تقديم أفكار إبداعية تسهم في تحسين مكافأة الضروري . (الموسوي,27:2022)

كما يعرف التألق التنظيمي بانه اعلى مستوى من الاداء الذي يمكن ان تصل اليه المنظمة من خلال توحيد جهود الافراد وتزويدهم بالمعارف والمهارات المختلفة. (خالد وعبود,186:2023)

ومن خلال ما ذكر من المفاهيم يمكن تعريف التألق التنظيمي بانه يشير إلى أن الموظفين يمتلكون المؤهلات والخبرات الأكثر إثارة للإعجاب، وايضا لديهم المقدرة على تقديم المزيد من الموارد الزائدة التي يتم تقديمها.

ثانيا: اهمية التألق التنظيمي

ان التميز يركز على إدارة العمليات وتحسينها، في حين يركز التألق على القدرات والموارد التنظيمية التي يصعب تقليدها لتحقيق أهداف المنظمة , ان أهمية التألق جاء نتيجة لآثاره في المنظمة والافراد على حد سواء، وتتضح تلك الأهمية بما يأتي: (السهلاني,85:2020) ,(العابدي,38:2019)

1. تركز المنظمات المتألقة في إدارة الموارد البشرية على الافراد العاملين ، وإطلاق الإمكانات الكاملة لافرادها من خلال التمكين والثقة ، وتحفيزهم وتمكينهم من المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة مع التركيز على التطوير من خلال المشاركة الفاعلة لإدارة الأفراد.
2. تقدم دائما قيمة كبيرة للمنظمة بحكم كونهم أكثر راحة ولديهم دوافع كبيرة مقارنة بغيرهم.
3. أن الفهم والإدراك والمكونات الذكاء الشعوري وتنظيم العاطفة جميعها تولد علاقات عمل أفضل بين الافراد ومن ثم زيادة الرضا عن الدعم الاجتماعي الذي يقدمه مكان العمل، لانه الذكاء الشعوري يسهل مباشرة من التألق ويتشجع الموظفون على التألق.
4. الذين يتمتعون بالتألق يكونون منخرطين بدرجة عالية في عملهم ولديهم شعور ايجابي بالغرض و المعنى ويتمتعون بعلاقات طيبة مع بقية الافراد ونلاحظ أن المستويات العالية من السعي نحو الهدف المتعمد لا تعادل بالضرورة إنجاز الأمور، وعلى سبيل المثال قد يسعى العامل إلى زيادة جودة أدائه في العمل.
5. اظهار نتائج مثلى على المستوى التنظيمي و الشخصي لأنهم يعملون بجد وتفان وبفاعلية كبيرة

ثالثا: اهداف التألق التنظيمي

يعد التألق التنظيمي نظاما اداريا متكاملا يساهم في تحسين اداء المنظمة وتميزها, وامتدت اهدافه لتغطية طبقا واسعا من اعمال الادارة , ان اهداف التألق التنظيمي كثيرة ومتعددة نذكر اهمها فيما يلي:(القصير,315:2022), (عبود,58:2023)

1. الدور الفعال والاساسي للمنظمة من خلال سعيها الى تحقيق مجموعة من الفوائد الاجتماعية وتقديمها للمجتمع الذي تعمل فيه المنظمة.
2. الاستفادة من الافكار والتجارب الريادية للمنظمات المنافسة ومحاولة نقلها لجميع المنظمات الاخرى من اجل الاستفادة منها.
3. الاسهام في زيادة قدرة وفاعلية المنظمة على مواجهة التطورات التكنولوجية المتسارعة والتي تشهدها المنظمات اليوم .
4. تعزيز نقاط القوة في المنظمة ومحاولة التخلص من نقاط الضعف والقصور في الاداء التنظيمي وذلك من خلال تبني التحسين المستمر ومفاهيم الجودة الشاملة.
5. تحقيق التعاون المشترك والايجابي بين المنظمات التي تعمل في نفس الصناعة سواء من خلال التحالفات الاستراتيجية او الشراكة أو صيغة التعاون الاستراتيجي.

**.أبعاد التألق التنظيمي:**

تباينت آراء الباحثين والكتاب في مجال الإدارة عامة والسلوك التنظيمي خاصة، من الذين تناولوا ابعاد التألق التنظيمي إلى حد كبير , اتفق الباحثين كل من (الحروب,412:2022), (الذبحاوي,19:2021) على ابعاد التألق التنظيمي وهي كالاتي:

1. **التألق بالقيادة:**

تعتبر القيادة المتألقة من اهم الابعاد الاساسية الداعمة لتحقيق التألق التنظيمي وذلك من خلال دورها الفعال في تحفيز وشحن الهمم والطاقات للأفراد العاملين وتشجيعهم على القيام بالعمليات الابتكارية والابداعية المتألقة والتي تسهم في الابتعاد عن الأساليب التقليدية والروتينية ، كما تسهم القيادة المتألقة في تحقيق عملية الربط والتكامل بين امكانيات العاملين مع استراتيجيات الاعمال التنافسية بحيث تؤدي الى تحقيق نتائج تتسم بكفاءة والفاعلية العالية، فضلا عن دورها المتميز في تعزيز قدرات الافراد العاملين لمواجهة التحديات في بيئة العمل ومن ثم وضع افضل الحلول الممكنة لمواجهتها. (المعاضيدي,77:2021)

1. **التألق بالخدمة والابتكار:**

اذ يعد تحديد خدمة المنتجات وجودتها من اهم أحد الادوات المهمة لقياس اداء المنظمات من خلال فهم احتياجات الزبائن ورغباتهم ومعرفه مدى رضائهم عن الخدمات المقدمة على الرغم من عدم وجود اتفاق عام على نموذج واحد معين يستخدم لقياس او تحديد خدمة المنتج المقدمة، اذ يعتقد الباحثون أن جودة الخدمة متعددة المستويات والأبعاد , وعرفت الخدمة بانها مجموعة المزايا والتسهيلات التي تقدمها المنظمة الى زبائنها عبر مواقعها الالكترونية وبطريقة كفوءة وفعالة وسريعة التسليم.(محمود و امين,64:2023)

1. **التألق بالمعرفة :**

فرضت على المنظمات التطورات التي حصلت في الاونة الاخيرة ضرورة تحقيق التكيف والاستجابة لتلك التطورات من اجل تحقيق الاستدامة التنظيمية والوصول الى التميز في تقديم المنتجات عن طريق تبني مفهوم ادارة المعرفة لإحداث التغير والتجديد التي تعد من أهم الأساليب والاستراتيجيات الحديثة التي تعزز من عمليات التألق التنظيمي , وان التألق التنظيمي يتمثل بالعملية التي تستطيع المنظمة من خلالها تعزيز الاداء التنظيمي من خلال المعالجة والتطبيق الامثل في وضع الهيكل المرن فضلا عن الثقافة التنظيمية والنظام والاجراءات التي تسهم في تعزيز المعرفة وتبادلها بين العاملين في المنظمة.(ناصر,167:2018)

**الفصل الثالث**

**الجانب العملي للبحث**

**المبحث الاول (مجتمع البحث وعينته)**

يشكل مجتمع الدراسة في هذا البحث شركة نفط ميسان – محافظة ميسان، التي تعد من المؤسسات الرائدة في المنطقة مما يجعلها محط أهمية لدراسة تأثير الادارة الالكترونية في تحقيق التألق التنظيمي, تم اختيار عينة الدراسة بعناية لضمان تمثيلية مجتمع الدراسة, وتتألف العينة من الافراد الموظفين فيشركة نفط ميسان – محافظة ميسان, تم اختيار هذه العينة لما لها من دور رئيسي في تشكيل وتطبيق السياسات والإجراءات الإدارية.

من خلال إجراء استطلاع في هذه العينة، نسعى إلى فهم آراء عينة البحث لدور الادارة الالكترونية في تعزيز التألق التنظيمي.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| التسلسل | العدد الموزع من الاستمارات | المسترجع من الاستمارات | المستبعد من الاستمارات | غير المسترجع من الاستبانات | الصالح من الاستمارات | نسبة الاسترجاع |
| 1 | **33** | **30** | **3** | **0** | **30** | **%90.9** |

**جدول ( 1 ) توزيع عينة الدراسة**

**جدول رقم ( 2 ) الوصف الاحصائي للمتغيرات الديموغرافية للعينة البحث**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| المتغير | الفئة | التكرار | النسبة المئوية |
| الجنس | **ذكر** | **18** | **60%** |
| **انثى** | **12** | **40%** |
| **المجموع** | **30** | **100%** |
| العمر | **30 سنة فاقل** | **8** | **27%** |
| **30-35 سنة** | 8 | **27%** |
| **36-40 سنة** | 12 | **40%** |
| **41 سنة فأكثر** | **2** | **6%** |
| **المجموع** | **30** | **100%** |
| التحصيل الدراسي | **بكالوريوس فاقل** | **14** | **47%** |
| **دبلوم عالي** | **8** | **27%** |
| **ماجستير** | **6** | **20%** |
| **دكتوراه** | **2** | **6%** |
| **المجموع** | **30** | **100%** |
| سنوات الخدمة | **1-5 سنوات** | **7** | **23%** |
| **6-10 سنوات** | **13** | **44%** |
| **10-15 سنة** | **7** | **23%** |
| **16 سنة فأكثر** | **3** | **10%** |
| **المجموع** | **30** | **100%** |

**المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS**

جمعت البيانات والتي تضم 30 من الافراد الموظفين فيشركة نفط ميسان – محافظة ميسان.

في **متغير الجنس**  يُلاحظ أن هناك نسبة أعلى من الذكور في العينة مقارنة بالإناث، حيث يمثل الذكور 60% من العينة بينما تمثل الإناث 40%. يمكن تحليل هذا التوزيع والتفكير في الأسباب المحتملة وتأثيرها على النتائج النهائية.

اما **العمر** يظهر توزيعًا واسعًا للعينة على مختلف الفئات العمرية. يمثل الفئة العمرية 36-40 سنة أكبر نسبة في العينة (40%)، مما يشير إلى توجه الدراسة نحو هذه الفئة العمرية وأهمية دراستها بشكل مفصل.

اما **التحصيل الدراسي** يظهر أن أغلب المشاركين لديهم درجات علمية يحملون بكالوريوس فاقل هم الغالبية المشاركة بنسبة (47%). يمكن أن يؤثر هذا التوزيع على مستوى التفاهم والاستيعاب لموضوع البحث، كما يمكن أن يؤثر على مدى قدرتهم على تقديم تقييمات دقيقة ومرتبطة بالموضوع.

فيما يتعلق في **مدة الخدمة في المنظمة** يظهر أن معظم المشاركين لديهم خبرة عملية تتراوح بين 6-10 سنة بنسبة (44%), يمكن تفسير ذلك بأن هؤلاء المشاركين لديهم تجربة واسعة في مجال العمل مما يمكن أن يؤثر على آراءهم وتحليلاتهم بشكل ملحوظ.

**المبحث الثاني**

**الوصف الاحصائي للمتغيرين**

استخدم الباحثان برنامج الحزمة الإحصائية SPSS لتحليل البيانات. وقد تم استخدام هذا البرنامج لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان المختلفة. وذلك بهدف توفير وصف شامل لدرجة موافقة عينة البحث. ويمكن الاطلاع على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

1. **الوصف الاحصائي للمتغير المستقل ( الادارة الالكترونية)**

**جدول رقم ( 3 ) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| درجة الاستجابة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفقرة | ت |
| 1. العتاد المادي | | | | |
| مرتفعة | 3.8667 | 1.13664 | تعمل الادارة الالكترونية على رفع الانتاجية ورفع القيمة النوعية الاجمالية لخدمات المنظمة. | **1** |
| مرتفعة | 3.5 | 1.25258 | الادارة الالكترونية تقوم بمراقبة جودة المعطيات المجمعة وتوفير ارتجاع فوري. | **2** |
| متوسطة | 2.8667 | 1.59164 | تعمل على تحسين عملية التزويد والبحث والاسترجاع واستخدام المعلومات في المنظمة. | **3** |
| 1. البرامج | | | | |
| مرتفعة | 3.1 | 1.32222 | أجد سهولة في التعامل مع الأجهزة الالكترونية التي احتاجها في عملي. | **4** |
| مرتفعة | 3.7667 | 1.33089 | استطيع التعامل مع المشاكل التقنية التي تصيب الأجهزة الالكترونية التي استخدمها في عملي. | **5** |
| مرتفعة | 3.0333 | 1.67091 | توفر الإدارة التي أعمل بها على عدد كافي من الأجهزة الالكترونية التي احتاجها في عملي. | **6** |
| 1. تميز المرؤوسين | | | | |
| مرتفعة | 3.5 | 1.35824 | تضمن شبكات الاتصال داخل المنظمة التواصل السهل والسريع. | **7** |
| مرتفعة | 4.0667 | 1.11211 | أعتبر أن توفير شبكة الانترنيت ضرورية لأداء مهام بشكل كامل | **8** |
| مرتفعة | 3.6667 | 1.53877 | شبكات الاتصال التي تستخدمها المنظمة أمنة وتحفظ السرية. | **9** |
| مرتفعة | 3.4852 | 0.84241 | **المتغير التابع ككل** |  |

**المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS**

تلاحظ أن **حسابيًا قدره (**3.4852**) وانحراف معياري بمقدار (**0.84241**).**

**أبرز الفقرات التي ساهمت بشكل كبير في هذا القسم هي:**

**- الفقرة (8)** التي تشير إلى أن **"** أعتبر أن توفير شبكة الانترنيت ضرورية لأداء مهام بشكل كامل**"**، والتي حققت متوسطًا حسابيًا قدره (4.0667) وانحراف معياري بمقدار (1.11211).

**- الفقرة (1)** التي تشير إلى أن **"** تعمل الادارة الالكترونية على رفع الانتاجية ورفع القيمة النوعية الاجمالية لخدمات المنظمة**"**، والتي حققت متوسطًا حسابيًا قدره (3.8667) وانحراف معياري بمقدار (1.13664).

**- الفقرة (5)** التي تشير إلى أن **"** استطيع التعامل مع المشاكل التقنية التي تصيب الأجهزة الالكترونية التي استخدمها في عملي.**"**، والتي حققت متوسطًا حسابيًا قدره (3.7667) وانحراف معياري بمقدار (1.33089).

بالمقابل، **كانت الفقرة (3) أقل مساهمة،** حيث تشير إلى أن تعمل على تحسين عملية التزويد والبحث والاسترجاع واستخدام المعلومات في المنظمة.**"**، والتي حققت متوسطًا حسابيًا قدره (2.8667) وانحراف معياري بمقدار (1.59164).

1. **الوصف الاحصائي للمتغير التابع (التألق التنظيمي )**

**جدول رقم ( 4 ) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| درجة الاستجابة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفقرة | ت |
| 1. التألق بالقيادة | | | | |
| مرتفعة | 3.4 | 1.37966 | تقوم بالاهتمام بالمفاهيم والممارسات الجديدة بشكل متكرر. | **10** |
| مرتفعة | 3.8333 | 1.34121 | لديك القدرة على انجاز أهداف العمل المتعددة والمختلفة. | **11** |
| مرتفعة | 3.4667 | 1.22428 | تلتزم بالإبداعات الشخصية في تحسين الأداء المتألق. | **12** |
| 1. التألق بالخدمة والابتكار | | | | |
| مرتفعة | 3.5667 | 1.25075 | تطوير العمل الموضوعية تطوير الخدمة المصرفية من خلال العائد المالية . | **13** |
| مرتفعة | 4 | 1.11417 | التكيف مع حاجات العمل المتغيرة باستمرار. | **14** |
| متوسطة | 2.5333 | 1.67607 | استقطاب موظفي ذي خبرة وموهبة في مجال الابداعات . | **15** |
| 1. التألق بالعرفة | | | | |
| متوسطة | 2.9667 | 1.29943 | الاستمرار في تحسين الخدمات المقدمة للزبائن توظيف المعرفة واستثمارها بشكل أفضل وصحيح. | **16** |
| مرتفعة | 3.5333 | 1.33218 | هناك المثابرة والسعي للموظفين في اداء عملهم . | **17** |
| مرتفعة | 4.1 | 1.12495 | اقامة علاقات شراكة وتعاون في المجالات العلمية لغرض تبادل المعرفة. | **18** |
| مرتفعة | 3.4889  **المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS** | 0.8703 | **المتغير التابع ككل** |  |

تلاحظ أن **حسابيًا قدره (**3.4889**) وانحراف معياري بمقدار (**0.8703**).**

**أبرز الفقرات التي ساهمت بشكل كبير في هذا القسم هي:**

**- الفقرة (18)** التي تشير إلى أن **"** اقامة علاقات شراكة وتعاون في المجالات العلمية لغرض تبادل المعرفة **"**، والتي حققت متوسطًا حسابيًا قدره (4.1) وانحراف معياري بمقدار (1.12495).

**- الفقرة (14)** التي تشير إلى "التكيف مع حاجات العمل المتغيرة باستمرار**"** والتي حققت متوسطًا حسابيًا قدره (4.1) وانحراف معياري بمقدار (1.11417).

**الفقرة (11)** التي تشير إلى أن "لديك القدرة على انجاز أهداف العمل المتعددة والمختلفة **"** والتي حققت متوسطًا حسابيًا قدره (3.8333) وانحراف معياري بمقدار (1.34121).

بالمقابل، **كانت الفقرة (15) أقل مساهمة،** حيث تشير إلى أن "استقطاب موظفي ذي خبرة وموهبة في مجال الابداعات **"**، والتي حققت متوسطًا حسابيًا قدره (2.5333) وانحراف معياري بمقدار (1.67607).

**المبحث الثالث**

**اختبار فرضيات الارتباط والاثر**

تم الاعتماد على معامل الارتباط ( Pearson ) من اجل اختبار الفرضيات :

**اولا: اختبار الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ذات ارتباط ذات دلالة احصائية بين الادارة الالكترونية والتألق التنظيمي.**

نلاحظ من الجدول ( 5) ان قيمة معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين الادارة الالكترونية والتألق التنظيمي بلغت 0.698 و هذا يدل على وجود علاقة ارتباط جيدة ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 ، اي وجود علاقة طردية قوية بين بين الادارة الالكترونية والتألق التنظيمي.

**الجدول رقم (5)**

علاقة الارتباط بين الادارة الالكترونية والتألق التنظيمي

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | الادارة الالكترونية | التألق التنظيمي |
| الادارة الالكترونية | Pearson Correlation | 1 | .698\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 30 | 30 |
| التألق التنظيمي | Pearson Correlation | .698\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 30 | 30 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

**المصدر: ( نتائج البرنامج الاحصائي SPSS)**

**ثانيا: تحليل الأثر بين المتغير المستقل (الادارة الالكترونية) والمتغير التابع (التألق التنظيمي)**

**اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتغير المستقل **(الادارة الالكترونية)** في المتغير التابع **(التألق التنظيمي)**.

جدولرقم **(6) تأثير المتغير المستقل (الادارة الالكترونية) في المتغير التابع (التألق التنظيمي)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| المتغير المستقل  المتغير التابع | الادارة الالكترونية | | R2 | F | | T | |
| B0 | B1 | المحسوبة | الجدولية | المحسوبة | الجدولية |
| التألق التنظيمي | 0.698 | 0.721 | 0.488 | 26.648 | 4.170 | 1.947 | 1.697 |

\*:p ≤ 0.05 N:30 df:(1,28)

**المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS**

يتضح من خلال الجداول السابقة التي تُظهر تأثير المتغير المستقل **(الادارة الالكترونية)** على المتغير التابع **(التألق التنظيمي)** في مراكز عينة الدراسة، أن **معامل التحديد (R2)** قد بلغ **(0.488)**.

يشير هذا إلى أن 48.8% من التغير في التألق التنظيمي يُفسَّر بالتغيرات في الادارة الالكترونية في مراكز الدراسة. بعبارة أخرى، ان التغير في التألق التنظيمي ناتج عن تغييرات في الادارة الالكترونية بلغت **قيمة F المحسوبة** (**(**26.648، بينما بلغت **قيمة F الجدولية (**4.170**)** نظرًا لأن القيمة المحسوبة لقيمة F أكبر بكثير من القيمة الجدولية، فهذا يدل على وجود دلالة إحصائية عالية على أن التغير في الادارة الالكترونية له تأثير على التغير في التألق التنظيمي، بلغت قيمة **T المحسوبة** **(**1.947)، بينما بلغت **قيمة T الجدولية (**1.697**).** نظرًا لأن القيمة المحسوبة لقيمة T أكبر من القيمة الجدولية، فهذا يدعم الفرضية الرئيسية الثانية، التي تنص على وجود علاقة ارتباط قوية بين الادارة الالكترونية والتألق التنظيمي.

**نستنتج من ذلك:**

* تدعم نتائج التحليل الفرضية الرئيسية الثانية، التي تنص على أن التغير في الادارة الالكترونية له تأثير على التغير في التألق التنظيمي.
* يشير معامل التحديد إلى أن 48.8% من التغير في التألق التنظيمي يُفسَّر بالتغيرات في الادارة الالكترونية.
* تؤكد اختبارات F و T وجود دلالة إحصائية عالية على هذه العلاقة.

**الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات**

**أولا: الاستنتاجات**

1. أظهرت الدراسة أن تأثير الادارة الالكترونية في مراكز عينة البحث ساهم في تحسين التألق التنظيمي حيث أن معامل التحديد (R2) قد بلغ (0.488) مما يعني ان استعمال في عمليات الادارة الالكترونية يؤثر بشكل إيجابي على تحقيق التألق التنظيمي.
2. تشير النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين الادارة الالكترونية والتألق التنظيمي، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون 0.698 وكانت الدلالة الإحصائية 0.000. يشير ذلك إلى أن الادارة الالكترونية ترتبط بشكل كبير في التألق التنظيمي.
3. أظهرت النتائج تأكيد المستجيبين على وجود الادارة الالكترونية في مراكز العينة، ويرى معظم المدراء أن الادارة الالكترونية يساعدهم على إنجاز مهامهم بشكل أكثر فعالية, وبلغ متوسط متغير الادارة الالكترونية 3.4852، بانحراف معياري 0.84241.
4. أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين في البحث يرضون عن التألق التنظيمي في شركة نفط ميسان حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير التألق التنظيمي 3.4889 الانحراف المعياري0.8703
5. أظهرت بعض الفقرات مساهمة قيّمة في مجال دراسة الادارة الالكترونية واهمها  **(8)** التي تشير إلى أن **"** أعتبر أن توفير شبكة الانترنيت ضرورية لأداء مهام بشكل كامل**"**، والتي حققت متوسطًا حسابيًا قدره (4.0667) وانحراف معياري بمقدار (1.11211).وكانت **الفقرة (3) أقل مساهمة،** حيث تشير إلى أن تعمل على تحسين عملية التزويد والبحث والاسترجاع واستخدام المعلومات في المنظمة.**"**، والتي حققت متوسطًا حسابيًا قدره (2.8667) وانحراف معياري بمقدار (1.59164).ومن أهم فقرات التألق التنظيمي التي ساهمت بشكل فعّال في تحقيق النتائج المرجوة هي الفقرة **(18)** التي تشير إلى اقامة علاقات شراكة وتعاون في المجالات العلمية لغرض تبادل المعرفة **"**، والتي حققت متوسطًا حسابيًا قدره (4.1) وانحراف معياري بمقدار (1.12495)., **وكانت الفقرة (15) أقل مساهمة،** حيث تشير إلى "استقطاب موظفي ذي خبرة وموهبة في مجال الابداعات والتي حققت متوسطًا حسابيًا قدره (2.5333) وانحراف معياري بمقدار (1.67607).

**ثانيا: التوصيات**

**من خلال النتائج التي توصل اليها التحليل الاحصائي للبحث حيث اوصى الباحثان بما يلي:**

1. التركيز على تطبيق الفقرات الأكثر مساهمة في مجال دراسة الادارة الالكترونية، مثل واهمها**(8)** التي تشير إلى أن **"** أعتبر أن توفير شبكة الانترنيت ضرورية لأداء مهام بشكل كامل.
2. التركيز على تطبيق الفقرات الأكثر مساهمة في تحسين التألق التنظيمي، مثل الفقرة **(18)** التي تشير إلى اقامة علاقات شراكة وتعاون في المجالات العلمية لغرض تبادل المعرفة **"**.
3. التركيز على تحسين العمل في المنظمة المبحوثة من خلال استخدام الادارة الالكترونية
4. تخصيص الموارد المالية اللازمة لتطوير أنظمة الادارة الالكترونية وتحديثها بشكل مستمر
5. توسيع نطاق استخدام الادارة الالكترونية في مختلف العمليات التعليمية.
6. توفير التدريب اللازم للافراد الموظفين على استخدام أنظمة الادارة الالكترونية بشكل فعّال.

**المصادر**

**اولا: المصادر العربية**

1. ابو امون, خالد, "الإدارة الالكترونية وأثرها في تحسين جودة الخدمة - دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز بشار، قسم العلاقات التجارية مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 6، العدد 2 جامعة طاهري محمد بشار، 2020.
2. البكري, نور الدين عمار, الإدارة الالكترونية كآلية لتحسين خدمة الإدارة العمومية، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد 13، المجلد 7، الجزائر 2018.
3. الجردان, فريحة محمد كريم , اتجاهات الموظفين الإداريين نحو واقع الإدارة الالكترونية في الجزائر"، مجلة دراسات وأبحاث العدد 25، 2019.
4. الحروب,, اسراء محمد دور, التماسك الاستراتيجي في تعزيز التالق التنظيمي, دراسة استطلاعيه لا راعين من القيادات الاداريه في شركات الاتصالات العراقيه اسيا زين عراق كورك, 2023.
5. الذبحاوي, جيمس بوحنه, اعتماد اداره المواهب لتحقيق التالق التنظيمي دراسة ارى عينه من التدريسيه في جامعه زاخو,2021.
6. السعيدي ، يوسف حجيم سلطان ومحمد ، أحمد عبد اللطيف ،"الاستجابة الاستراتيجية ودورها في التالق التنظيمي,2019.
7. السهلاني ، علي جاسم عبودي ، اختبار دور التجديد الاستراتيجي والمقدرات الجوهرية الريادية في تطوير نموذج القيمة المتوقعة للموظف ، رسالة ماجستير ، جامعة الكوفة,2020.
8. السيد, عبد الكريم, التحول من الإدارة الالكترونية المبررات والمعوقات"، مجلة طبنة للدراسات العلمية والاكاديمية المجلد 4، العدد 3 جامعة سعيدة، 2015.
9. الطيب, مدلول, دور الإدارة الالكترونية في تحسين العمل الإداري دراسة استطلاعية على القطاع الصحي العام في العراق"، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، المجلد 4، العدد 2، بغداد، العراق بتاريخ,2022.
10. العابدي علي رزاق شياد المرح في مكان العمل كمتغير تفاعلي بين استقامه القياده والتالق التنظيمي دراسة تطبيقيه في جامعه الكوفه 2017
11. الفريجي, عبد الرحيم دور الإدارة الالكترونية في تحسين جودة الخدمة العمومية، مجلة المؤشر للدراسات الاقتصادية، المجلد ،1 العدد ،3 جامعة بشار اوت 2021.
12. القصير ، روان يوسف علي ، القدرات الديناميكية وعلاقتها بالتميز التنظيمي في الجامعات الاردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، مجلة الاردنية في ادارة الاعمال ،جامعة الشرق الوسط كانون الثاني - رسالة ماجستير,2022.
13. القمش, بن حسين ,دور الإدارة الالكترونية في تحسين أداء الخدمات الإدارية، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية المجلد 4، العدد 7، جويلية ,2023.
14. المعاضيدي, سمار حسين, التجديد الاستراتيجي وتاثيره على التعليق التنظيمي بتوسيط الاستجابه الاستراتيجيه, دراسة تحليليه يرى عين من المدراء العاملين في بعض المصارف الاهليه في محافظتي الديوانيه وبابل 2021.
15. الموسوي دعاء اداره الموارد البشريه المستدامه ودورها في تحقيق التعلق التنظيمي, دراسة ميدانيه في شركه كرونجي للمشروبات الغازيه والمياه المعدنيه 2022
16. بوشيخي, رابحي, الإدارة الالكترونية كآلية من آليات التنمية الإدارية"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 2، العدد 1، 2022.
17. خالد, مالك, عبود, حسن, الحد من التكاسل الوظيفي - دراسة ميدانية في ديوان محافظة النجف" ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (14) ، العدد (2) الصفحة. (168),2023.
18. رزوقس ، معن وعد ، (2021) ، أثر الاستجابة الاستراتيجية عبر المنظمة في الخيار التنافسي دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين في شركة اسياسيل للاتصالات المتنقلة في العراق ، المجلد (17) العدد (5)، مجلة تكريت للعلوم الادارية و الاقتصادية ، جامعة تكريت,2019.
19. شكرية, طارق , راضية قسمي" دور الإدارة الالكترونية في تحسين جودة الخدمات في المؤسسات الاستشفائية العمومية"، مجلة اقتصاد المال والاعمال المجلد 2 العدد 2 جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر 2022.
20. طاله, حنان بن علي, دور الثقافة التنظيمية في تجسيد الإدارة الالكترونية بالمؤسسات العمومية الجزائرية تحليل نظري"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية المجلد 8، العدد 4، 2020.
21. عبود, ضحى , دور الزخم الاستراتيجي في تحقيق التالق التنظيمي , دراسة استطلاعيه لا راعينا من المدراء العاملين في شركه العامه الاسمنت العراقيه معمل اسمنت الكوفه ,2023.
22. عون, عمر احم, دور الإدارة الالكترونية في ترقية الخدمة العمومية في التشريع الجزائري"، مجلة آفاق علمية، المجلد ،11، العدد 03 ، المركز الجامعي تمنراست 2023.
23. محمد, سلمى عشبة حازم , بلقاضي فروانة , دور الإدارة الالكترونية في ترقية أداء الجماعات المحلية في الجزائر - دراسة وصفية على ضوء مشروع الجزائر الالكترونية مجلة معارف للعلوم القانونية والاقتصادية، المجلد 3 العدد 1 السنة 2023.
24. محمود امين ناجي عبد الستار يوسف عبيد دور القياده عبر الصومعه في تعزيز التالق التنظيمي دراسة استطلاعيه لا عين من القيادات الاداريه في شركات الاتصال العراقيه 2023
25. ناصر, امين, اتجاهات القياده المصرفيه نحو ممارسه الاستثمار استراجي وعلاقتها باطلاق التنظيمي بحث تطبيقي في عدد المصارف التجاره العراقيه ,2018.
26. نشأت, احمد علي نظريات الإدارة الالكترونية الحديثة والممارسات المتعلقة بها"، 2022 .
27. ياسين, صالح, الادارة الالكترونية ودورها في رقمنة الإدارة العمومية على ضوء مشروع الجزائر الالكترونية"، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية المجلد 5 ، العدد 1 جامعة البليدة، الجزائر،2020.

ثانيا: المصادر الاجنبية

Hosain,"The Impact of E-HRM on Organizational Performance: Evidence from Selective Service Sectores of Bangladash ",2017.

Nafia,"The Role Of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance"2019.

Lusiani, M., H., & Topic, S. Determinants of Organizational Performance,. management Decision, Vol.(35), (PP;417-435). 2016

8-Gibson, R (2015),,leadership rolein certain phases of knowledge management processes, scientific review article,61 (4).

Shobaki ,Cross-functional knowledge sharing, coordination and firm performance: the role of cross-functional,2016.

**Abstract**

The research aimed to know the impact of electronic management in achieving organizational brilliance, an exploratory study of the opinions of a sample of employees of the Maysan Oil Company - Maysan Governorate. The researchers used the descriptive analytical method to suit the nature of the goals that the research seeks to achieve through quantitative and statistical methods (SPSS) in addressing the research topic and describing The results of the questionnaire analysis included individuals employed at the Missan Oil Company, where the two researchers distributed (33) questionnaire forms, but only (30) valid forms for analysis were retrieved from them. The researcher reached a set of conclusions, including The study showed that there is a statistically significant effect of electronic management in achieving organizational brilliance, as the value of the coefficient of determination (R2) reached (0.488), which means that its use in electronic management processes positively affects achieving organizational brilliance. The researchers recommended the necessity of providing the necessary training. For individual employees to use electronic management systems effectively.

الملحق

**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة ميسان**

**كلية الإدارة والاقتصاد**

**قسم إدارة الأعمال**

**م/ استمارة الاستبانة**

**تحية طيبة ...**

تمثل استمارة الاستبانة هذه والمقدمة لشخصكم الكريم جزءاً من متطلبات إعداد بحث البكالوريوس في إدارة الأعمال بعنوان :

**" تأثير الادارة الالكترونية في تحقيق التألق التنظيمي "**

وإن تفضلكم بالإجابة بموضوعية وواقعية على جميع العبارات يسهـم فـي الحصول على نتائج دقيقة وبما يعزز تحقيق أهداف البحث ، علماً أن الإجابات تستخدم لأغراض البحث العلمـي حصراً، لـذا لا داعي لذكر الاسم أو العنوان أو ما يشير إلى الشخصية .

مع فائق الشكر والتقدير . .

**الباحثان بأشراف   
 مصطفى حيدر صاحب م.م سيف الدين حسن**

**مصطفى حيدر عيدان**

**أولاً : بيانات عامة**

الرجاء وضع علامة( ) أمام الاختيار الخاص بك.

**أولا// النوع الاجتماعي**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ذكر** |  | **انثى** |  |

**ثانيا // العمر**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **30 سنة فاقل** | **31- 35** | **36- 40** | **اكثر من 40 سنة** |
|  |  |  |  |

**ثالثا // التحصيل الدراسي :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **بكالوريوس فاقل** | **دبلوم عالي** | **ماجستير** | **دكتوراه** |
|  |  |  |  |

**رابعا // سنوات الخدمة**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **5 سنوات فاقل** | **6 - 10 سنوات** | **11- 15 سنة** | **16 سنة فأكثر** |
|  |  |  |  |

**ثانياً – الادارة الالكترونية :**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ت** | **العبارات** | **أتفق** | **أتفق تماما** | **محايد** | **لا اتفق** | **لا**  **أتفق تماما** |
| 1. **العتاد المادي** | | | | | | |
|  | تعمل الادارة الالكترونية على رفع الانتاجية ورفع القيمة النوعية الاجمالية لخدمات المنظمة. |  |  |  |  |  |
|  | الادارة الالكترونية تقوم بمراقبة جودة المعطيات المجمعة وتوفير ارتجاع فوري. |  |  |  |  |  |
|  | تعمل على تحسين عملية التزويد والبحث والاسترجاع واستخدام المعلومات في المنظمة. |  |  |  |  |  |
| 1. **البرامج** | | | | | | |
|  | أجد سهولة في التعامل مع الأجهزة الالكترونية التي احتاجها في عملي. |  |  |  |  |  |
|  | استطيع التعامل مع المشاكل التقنية التي تصيب الأجهزة الالكترونية التي استخدمها في عملي. |  |  |  |  |  |
|  | توفر الإدارة التي أعمل بها على عدد كافي من الأجهزة الالكترونية التي احتاجها في عملي. |  |  |  |  |  |
| 1. **شبكات الاتصال** | | | | | | |
|  | تضمن شبكات الاتصال داخل المنظمة التواصل السهل والسريع. |  |  |  |  |  |
|  | أعتبر أن توفير شبكة الانترنيت ضرورية لأداء مهام بشكل كامل |  |  |  |  |  |
|  | شبكات الاتصال التي تستخدمها المنظمة أمنة وتحفظ السرية. |  |  |  |  |  |

**ثالثاً – التألق التنظيمي**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ت** | **العبارات** | **أتفق** | **أتفق تماما** | **محايد** | **لا اتفق** | **لا**  **أتفق تماما** |
| 1. **التألق بالقيادة** | | | | | | |
|  | تقوم بالاهتمام بالمفاهيم والممارسات الجديدة بشكل متكرر. |  |  |  |  |  |
|  | لديك القدرة على انجاز أهداف العمل المتعددة والمختلفة. |  |  |  |  |  |
|  | تلتزم بالإبداعات الشخصية في تحسين الأداء المتألق. |  |  |  |  |  |
| 1. **التألق بالخدمة والابتكار** | | | | | | |
|  | تطوير العمل الموضوعية تطوير الخدمة المصرفية من خلال العائد المالية . |  |  |  |  |  |
|  | التكيف مع حاجات العمل المتغيرة باستمرار. |  |  |  |  |  |
|  | استقطاب موظفي ذي خبرة وموهبة في مجال الابداعات . |  |  |  |  |  |
| 1. **التألق بالمعرفة** | | | | | | |
|  | الاستمرار في تحسين الخدمات المقدمة للزبائن توظيف المعرفة واستثمارها بشكل أفضل وصحيح. |  |  |  |  |  |
|  | هناك المثابرة والسعي للموظفين في اداء عملهم . |  |  |  |  |  |
|  | اقامة علاقات شراكة وتعاون في المجالات العلمية لغرض تبادل المعرفة. |  |  |  |  |  |