

دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز الجاهزية الاستراتيجية

”دراسة تحليلية لآراء عينة من منتسبي جامعة الكوفة“

المدرس المساعد علي عبد حسين الدليمي

alia.sail@uokufa.edu.iq

جامعة الكوفة – امانة مجلس الجامعة

المدرس. كرار محمد مدلول الجنابي

جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد

karrarm.otaiwi@uokufa.edu.iq :

The role of electronic management in promoting strategic readiness
" An analytical study of the opinions of a sample of employees of the
University of Kufa "

Ali Abdul Hussein Al-Dulaimi

University of Kufa- University Council Secretariat

Karrar Mohammed Al-Janabi

University of Kufa- College of Administration and Economics

Abstract:

The current research discusses the role of electronic management elements (computer hardware, network, software, human resource) in order to promote the strategic readiness and its dimensions represented by (Organizational readiness for change, Readiness for leadership and management, human capital readiness) among opinions of a sample of employees of the University of Kufa. This sample selected to contain (300) employees from different divisions and units at teachers distributed over the scientific departments of the University. After collecting data using a questionnaire, (spss) program was used to test the relationship and effect between the two variables. The research reached a set of conclusions, the most important of which is that electronic management, in its various dimensions, plays a key role in enhancing strategic readiness, as it is an important resource that enables it to adapt to environmental changes. Those that are needed in the field of technology and communication networks, which are considered one of the most important requirements for the application of electronic management and in a way that enhances its strategic readiness, as this dimension (communication network) was the only one among the dimensions of electronic management mentioned above, as it did not show a significant impact in supporting strategic readiness in the researched university.

Key words: electronic management, strategic readiness.

الملخص :

الغرض من البحث هو بيان دور الإدارة الالكترونية المتمثلة بـ "عتاد الحاسوب، شبكة الاتصال، البرمجيات، المورد البشري" في تعزيز الجاهزية الاستراتيجية والمتمثلة بالإبعاد الجاهزية التنظيمية للتغيير، الجاهزية للقيادة والإدارة، جاهزية راس المال البشري " بين عينة من منتسبي جامعة الكوفة اذ تم اختيار عينة مكونة من "٣٠٠" منتسب موزعين على تشكيلات الجامعة.، وقد تم استخدام برنامج "spss" لاختبار العلاقة والتأثير بين المتغيرين. وقد توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها تؤدي الإدارة الالكترونية بأبعادها المختلفة دورا أساسيا في تعزيز الجاهزية الاستراتيجية اذ تعتبر موردا مهما يمكنها من التكيف مع المتغيرات البيئية، وفي ضوء ذلك تم صياغة مجموعة من التوصيات كان من أهمها التحسين المستمر لواقع البنى التحتية في الجامعة المبحوثة وبالأخص تلك التي تكون لازمة في مجال التكنولوجيا وشبكات الاتصال والتي تعتبر من اهم متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية وبما يعزز من جاهزيتها الاستراتيجية، حيث كان هذا بعد (شبكة الاتصال) هو الوحيد من بين ابعاد الإدارة الالكترونية المذكورة انفا حيث لم يظهر له أثر معتبر في دعم الجاهزية الاستراتيجية في الجامعة المبحوثة.

الكلمات الدالة: الإدارة الالكترونية، الجاهزية الاستراتيجية.

المقدمة

تتخذ منظمات الأعمال اليوم خطط استراتيجية تجعلها في جاهزية استراتيجية لمواجهة التحديات غير المسبوقة في تنفيذ مهمتها لأن التفكير في نتائج قصيرة المدى لا يضمن لها النجاح، ودائماً ما يبحث المدبرون عن رؤية مستدامة للوضع الحالي للمنظمة في سبيل ترتيب وضعها التنافسي وبالأخص بعد التغيرات البيئية المتسارعة، لعل الدور الأساسي في ظهور الإدارة الإلكترونية هو للكشف عن أهمية تأثير الإدارة الإلكترونية في تطوير مقدرات المنظمة في تحسين تنافسيتها، لتكون السمة البارزة واللغة المشتركة بين المنظمات الحديثة من أجل توفير حاجة أصحاب المصالح وكذلك التكيف مع بيئة من أساسياتها الضرورية الإدارة الإلكترونية والتي تفرضها على المنظمة طبيعة تلك التغيرات ، ومن أهمية ما تقدم تأتي هذه الدراسة لبحث إمكان تحقيق الجاهزية الاستراتيجية بالاعتماد على الإدارة الإلكترونية، وقد تم اختيار جامعة الكوفة مجالاً للبحث كون الجامعة من الجامعات التي تسعى الى العالمية من خلال دخولها في التصنيفات العالمية للجامعات ولها دور أساسي في رفد السوق العراقي من مخرجات سواء على مستوى الطلبة او على مستوى البحث العلمي.

في سياق ما تقدم، تمت صياغة مشكلة الدراسة بطريقة مبنية على استعراض عدد من الحقائق، التي أظهرت وجود فجوة معرفية بين المتغيرات الرئيسة (الإدارة الإلكترونية والجاهزية الاستراتيجية)، على أساسها تم وضع مجموعة من التساؤلات، التي ركزت على بيان مدى توافر هذه المتغيرات وعن وجود العلاقة فيما بينها وتحديداً في جامعة الكوفة. وللإجابة عن التساؤلات المطروحة تم وضع مجموعة من الأهداف تمثلت بإعداد دراسة استطلاعية استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة فيها.

وأخيراً، تضمن البحث أربعة مباحث، تناول المبحث الأول منها الأسس المنهجية العلمية، أما المبحث الثاني فقد تضمن استعراض الجانب النظري لمتغيرات البحث. أما المبحث الثالث والذي احتوى على الجانب العملي للبحث وجاء المبحث الرابع كمبحث أخير عرض أهم الاستنتاجات والتوصيات، التي توصل إليها الباحثان على الصعيدين النظري والتطبيقي.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

لقد نال مفهوم الجاهزية الاستراتيجية بقبول واهتمام العديد من الباحثين والمنظمات المهنية ومنظمات الاعمال ومؤسسات التعليم العالي على مستوى العالم، من الناحية البيئية او الاجتماعية او الاقتصادية وتطور اتجاه المنظمات نحو التخطيط الاستراتيجي، الذي يتضمن اليات لتحقيق الاهداف المرجوة ومنها الحكومة العراقية من خلال وضعها خطة اسمتها (تمهين التعليم في العراق) والتي من يلاتها " استخدام التقنيات الحديثة ومهارات الاتصال وتكنولوجيا التعليم في المؤسسات التعليمية واعتبار ذلك أحد المؤشرات الايجابية لاستحداثها" (<https://www.icaajo.com>). وتوفر متغير الجاهزية الاستراتيجية مهماً في ظروف عدم التأكد، من اجل البقاء المتوازن للمنظمات وبالأخص الجامعات ومؤسسات التعليم العالي.

استناداً لما تقدم، يمكن القول إن مشكلة البحث تتمثل بالآتي: إن عدم توفر الجاهزية الاستراتيجية لجامعة الكوفة قيد البحث عائد إلى عدم تبنيها الكافي لأبعاد الادارة الالكترونية وعليه يمكن التعبير عن مشكلة البحث بمجموعة من التساؤلات البحثية وكما يأتي:

١. هل توجد علاقة للإدارة الالكترونية والجاهزية الاستراتيجية في جامعة الكوفة

على وفق وجهة نظر عينة البحث؟

٢. ما هو تأثير للإدارة الالكترونية في الجاهزية الاستراتيجية في جامعة الكوفة على

وفق وجهة نظر عينة البحث؟

ثانياً: أهمية البحث

إن أهمية البحث يمكن تقديمها على النحو الآتي:

١- الأهمية النظرية: تنقسم على ما يأتي:

١. إن الاهتمام المتزايد من قبل مختلف الباحثين في التعليم العالي، بتحقيق

الجاهزية الاستراتيجية في الجامعات العراقية بوصفه من أهم الأولويات،

دفع الباحثان في هذا البحث إلى محاولة بناء علاقة بين هذا المتغير وبين

الإدارة الإلكترونية، لذا فإن هذا البحث يعد محاولة باتجاه توظيف الأطر النظرية والمعرفية لهذين المتغيرين، لتحديد طبيعة العلاقة التي تجمع بينها.

٢. الإدارة الإلكترونية، من شأنها رفع مستوى إدارة الجامعات إلى مستوى عالٍ يضمن لها تقديم خدمات إدارية وتعليمية متميزة، فهي تعد من المواضيع الحديثة في العلوم الإدارية، التي بدء الاهتمام به مؤخراً من قبل المنظمات التي تسعى للجاهزية الاستراتيجية، التي تؤمن بأن الإدارة الإلكترونية هي بوابة تحقيق ذلك من خلال الاستفادة من كافة الموارد المتاحة سواء كانت ملموسة أم غير ملموسة.

٣. الجاهزية الاستراتيجية، يعد هذا المتغير من العوامل الرئيسة التي تمكن مؤسسات التعليم العالي بشكل عام من إحاطتها بقوة قادرة على مواجهة مختلف المتغيرات المستقبلية التي قد تؤثر على بيئة عملها، فمن خلاله يمكن الحصول على مجموعة متميزة من السمات الإيجابية والمستدامة في أداؤها.

٢- الأهمية التطبيقية: تنقسم على ما يأتي:

١. الدور الرئيس للإدارة الإلكترونية في تحقيق الجاهزية الاستراتيجية لقطاع التعليم العالي في العراق.
٢. إن الإدارة الإلكترونية تمكن الجامعة قيد البحث من رفع مستوى الخدمات المقدمة لأصحاب المصلحة.
٣. إن الجاهزية الاستراتيجية تمكن الجامعة قيد البحث من تحسين صورتها ومكانتها ضمن الجامعات الملتزمة بمعايير الجامعات العالمية.

ثالثاً: - هدف البحث

يتمثل الهدف المحوري للبحث في التحقق من مستوى توافر متغيري (الإدارة الإلكترونية والجاهزية الاستراتيجية) في جامعة الكوفة وتشخيص طبيعة العلاقة بينهما، وينبثق عن هذا الهدف عدد من الأهداف الفرعية، التي يمكن التعبير عنها على النحو الآتي:

١. تحديد طبيعة العلاقة بين الإدارة والإلكترونية والجاهزية الاستراتيجية في جامعة الكوفة.

٢. تحديد طبيعة تأثير الادارة الالكترونية في الجاهزية الاستراتيجية في جامعة الكوفة.

رابعاً: - فرضيات البحث

الفرضية الرئيسة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة بين الإدارة الالكترونية والجاهزية الاستراتيجية.

الفرضيات الفرعية: انبثقت من الفرضية الرئيسة الاولى اربعة فرضيات فرعية وهي:

١- يؤثر عتاد الحاسوب تأثيراً معنوياً في الجاهزية الاستراتيجية.

٢- تؤثر شبكة الاتصال تأثيراً معنوياً في الجاهزية الاستراتيجية.

٣- تؤثر البرمجيات تأثيراً معنوياً في الجاهزية الاستراتيجية.

٤- يؤثر المورد البشري تأثيراً معنوياً في الجاهزية الاستراتيجية.

خامساً: - حدود البحث

١. الحدود المكانية: تمثلت في رئاسة جامعة الكوفة وتشكيلاتها.

٢. الحدود الزمانية: تتمثل بمدة إعداد البحث عملياً ونظرياً في الجامعة المذكورة،

ومدة الحصول على البيانات المطلوبة للبحث وارسال استمارات الاستبيان

واستلامها الكترونياً وورقياً التي امتدت من شهر ايلول ٢٠٢١ لغاية بداية شهر

تشرين الثاني ٢٠٢١

٣. الحدود العلمية: تتحدد من خلال اهمية وأهداف البحث.

سادساً: - مجتمع وعينة البحث

تم اختيار جامعة الكوفة وتشكيلاتها مجتمعاً للبحث الحالي، حيث بلغ عدد الاستبانات

الموزعة على عينة البحث "٣٣٠" استبانة واعتمد منها "٣٠٠" استبانة صالحة للتحليل. اما

بشأن تحليل البيانات العملية فقد اعتمد البحث على البرنامج الإحصائي "SPSS"

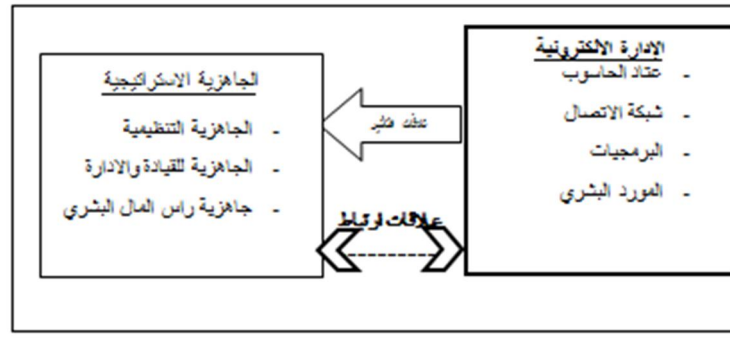
وبعض المقاييس الإحصائية الاخرى.

ثامناً: - المخطط الفرضي للبحث

على ضوء اهداف ومشكلة البحث وضمن الإطار العملي والنظري للبحث تم تصميم

نموذج افتراضي يعبر عن العلاقة بين متغيرات البحث وكما في الشكل "١"

الشكل "١" المخطط الفرضي للبحث



المبحث الثاني

الجانب النظري للمبحث

أولاً - مفهوم الإدارة الإلكترونية

تعتبر الإدارة الإلكترونية أحد أهم الاستراتيجيات المتبعة في تفعيل المرفق العام وتقريب الإدارة من المواطن أكثر وتحسين الخدمة، وما أفرزه هذا المشروع من تحولات على مستوى المرافق العامة وهذا ما جعلنا نتجه نحو مقولة نهاية الإدارة التقليدية، خاصة وأن نموذج الإدارة الإلكترونية يوفر الكثير من فرص النجاح والوضوح والدقة والجودة في تقديم الخدمات وانجاز المعاملات.

ان الادارة الالكترونية تتبين من خلال وضع استراتيجية تهدف الى تحديث شامل لوضع المنظمة في المستقبل واعادة النظر في طريقة تعاملها مع الزبائن (قدوري، ٢٠١٠).

حدد الباحثان تعريف الإدارة الإلكترونية بالاعتماد على تعريفات الباحثين الآتية:

١. المتولي (٢٠٠٣): "مجموعة الأنشطة الحكومية التي تعتمد على الانترنت والاتصالات الالكترونية عبر جميع طبقات ومستويات الحكومة، لتقديم جميع الخدمات والمعاملات للأفراد والحصول على المعلومات في شتى المجالات بيسر وسهولة.

٢. عامر (٢٠٠٧): "منظومة الكترونية متكاملة تعتمد على تقنيات الاتصالات والمعلومات لتحويل العمل الإداري اليدوي الى اعمال تنفذ بواسطة التقنيات الرقمية الحديثة"

٣. صادق (٢٠٠٩): "هي مجموعة من العمليات التنظيمية تربط المستفيد ومصادر المعلومات بالوسائل الإلكترونية لتحقيق الأهداف التي حددها التخطيط والإنتاج والتشغيل والمتابعة والتطوير والمستفيد".
 ٤. ياسين (٢٠١٠): "مدخل تكاملي للاستثمار الجهد والوقت والحيز والكيونة الاقتصادية وتعزيز الخدمة وتحقيق الرضا للجميع".
 ٥. عبد الكريم (٢٠١٠): "استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات من خلال التفاعل بين الأفراد والشركات مع الحكومة ومساهمة الأفراد في عملية صنع القرار، وإيجاد سبل الوصول إلى المعلومات، وزيادة الشفافية، وتقوية المجتمع المدني".
 ٦. الرحالة (٢٠١٤): "تكامل البيانات والمعلومات بين الإدارات المختلفة والمتعددة واستخدام هذه البيانات والمعلومات لتوجيه وإجراءات عمل الإدارات. سياسة المؤسسة تجاه أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتتالية سواء الداخلية أو الخارجية".
 ٧. فندي و خليل (٢٠١٩): "مجموعة من الأدوات المادية والتطبيقات البرمجية التي يستخدمها رئيس القسم بهدف انجاز مهام محددة كتقديم خدمات لأفراد المجتمع ممن يعملون داخل المؤسسة التعليمية وخارجها دون استخدام الأسلوب التقليدي (الورق)".
- يركز السعي لتحسين الخدمات من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الحكومات عادة على أربعة أنواع رئيسية وهي:
- (Onuigbo&Innocent,2015)
١. (G2C) من حكومة إلى مواطنين: يركز هذا بشكل أساسي على تطوير مراكز خدمة سهلة الاستخدام وقوية الاستخدام لسهولة الوصول إلى الخدمات والمعلومات الحكومية عالية الجودة.
 ٢. (G2B) من حكومة إلى أعمال: يهدف هذا إلى تسهيل وتعزيز قدرة المعاملات التجارية بين الحكومة والقطاع الخاص من خلال تحسين الاتصالات والاتصال بين الطرفين.

٣. (G2G) من حكومة إلى حكومة: هذا جهد حكومي يهدف إلى تحسين التواصل وفعالية الخدمات بين الحكومة الفيدرالية وحكومات الولايات والحكومات المحلية في إدارة الإدارة اليومية. يهدف بشكل عام إلى تحسين كفاءة وفعالية العمليات الحكومية الشاملة.

٤. داخل الحكومة: يهدف هذا إلى الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لخفض التكاليف وتحسين جودة الإدارة والتنظيم داخل المؤسسة الحكومية.

ثانياً: أبعاد الإدارة الإلكترونية

اختلف الباحثون في تبني الكثير من الأبعاد للإدارة الإلكترونية، ولملائمتها مع المنظمة العامة وتم تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي ولحداثتها اعتمد الباحثان دراسة (جمعة وآمنة، ٢٠٢٠) و(مولاي ويزيد، ٢٠٢١) و(شواي، ٢٠١٦) و (Bataineh, 2017) في تبني الأبعاد الأربعة للإدارة الإلكترونية في هذا البحث وكما يلي:

١- عتاد الحاسوب

الحاسوب عبارة عن مجموعة من الأجهزة الإلكترونية (المعدات) تعمل معا بشكل متناسق من خلال مجموعة من التعليمات لغرض تحقيق أهداف معينة ونظرا لتطور برنامج الحاسوب والزيادة المستمرة في عدد مستخدمي الأجهزة في المنظمات فإنه من الأفضل للمنظمة السعي لامتلاك أحدث ما توصل إليه صانعو العتاد في العالم حتى تحقق ميزتين أساسيتين هما:

أ. توفير تكاليف التطوير المستمر وتكاليف الصيانة.

ب. ملائمة عتاد الحاسوب للتطورات البرمجية وبرمجيات نظم المعلومات.

٢- البرمجيات

وهي مجموعة من النماذج المشكلة من الأوامر والتعليمات المعدة من طرف الإنسان تظهر كبرامج، والتي توجه المكونات المادية للحاسوب لغرض أداء مهمة ما أو للعمل بطريقة معينة وفق تعليمات دقيقة خطوة بخطوة للحصول على نتائج مطلوبة بشكل معين.

٣- شبكات الاتصال

ظهرت الشبكات كنتيجة لتطور الحاسوب وزيادة سرعته وقدراته، إذ يمكن استخدامه لأكثر من مستفيد في الوقت نفسه عن طريق وحدات إدخال مستقلة ومختلفة مكانيا وزمنيا، وهذا ما يعبر عنه بالاتصال عبر الشبكات.

٤-الموارد البشري

ان المقصود بالموارد البشرية في نظام الإدارة الإلكترونية هم الخبراء والمختصون العاملون في حقل المعرفة، والذين يمثلون البنية الإنسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية وهو العنصر الأهم في منظومة الإدارة الإلكترونية.

ثالثا - مفهوم الجاهزية الاستراتيجية

الجاهزية كمفهوم: تنطلق الفكرة أساسا من الاستعداد لمواجهة حالة معينة تستحق التدبر المسبق وبالتالي فقد أصبحت الجاهزية خياراً استراتيجياً وليست ترفاً فكرياً أو اتفاقاً غير منتج وعندما لا تكون المنظمة جاهزة فإنها ستعاني من أمور عديدة من بينها ضعف الانتاجية وضعف قدرتها على الاستجابة لطلبات الزبائن وغير قادرة على تحسين مركزها التنافسي (هيثم ، ٢٠١٢). كما يعرف قاموس أكسفورد الحديث oxford dictionary كلمة الجاهزية على انها حالة التوجه والاستعداد لحالة جديدة تكون عن طريق التفاعل الإدراكي ، حيث انها تأتي من تصريف بعض الافعال مثل جاهز والفعل مستعد ومتأهب .

اما كلمة جاهزية في فكر الادارة ونظرية المنظمة فلا يوجد لها تعريف مباشر، وإنما يرتبط تعريفها بالمفاهيم المرتبطة به سواء أكان مفهوم يتعلق بجاهزية تطبيق مبادئ ادارة المعرفة او جاهزية قبول التغيير او جاهزية الهوية التنظيمية او جاهزية راس المال الفكري (العنزي و هاشم ، ٢٠١٤)

وقد تم تعريف الجاهزية الاستراتيجية بأنها حالة الاستعداد للموجودات الغير ملموسة لغرض تقديم الدعم الاستراتيجي اللازم (Rusly& Corner, 2012). وعرف (Stanimirov& Zhechev, 2017) الجاهزية الاستراتيجية بأنها نتيجة لتوفير رؤية محددة وبنية تحتية محددة (قاعدة) لإدارة العلاقات مع العملاء .

رابعا: إبعاد الجاهزية الاستراتيجية

حدد كل من (Kaplan & Norton, 2015) ابعاد الجاهزية الاستراتيجية بالآتي:

١- الجاهزية التنظيمية للتغيير

يشير مصطلح الجاهزية التنظيمية للتغيير الى مجموعة من المفاهيم الأساسية والمعتقدات والسلوكيات التي تشكل موقفاً إيجابياً سائداً تجاه عملية التحول إلى موقف مختلف استراتيجياً. حيث تعد الجاهزية للتغيير في المنظمات أكثر من مجرد استعداد الأفراد للتغيير، اذ تعمل جاهزية التغيير على مستوى الأنظمة بالكامل على مستوى العلاقات الشخصية والجماعية. حيث يتفاعل كل من الأفراد والعمليات والسياسات بطرق غير متوقعة وتتمثل فائدة الموظفين الذين يتبنون التغيير (على المستوى الجماعي) في القدرة الجماعية على النظر في المواقف الناشئة ، واتخاذ الاجراءات الصحيحة (Carter، ٢٠١٧). كما تشير الجاهزية التنظيمية للتغيير إلى الأسبقية الفكرية في السلوك ويكون أما باتجاه الدعم الايجابي أو بالمقاومة لجهود التغيير من خلال ثلاثة أبعاد) التفاعل الادراكي، والتفاعل المؤثر، والنزعة السلوكية (Harris & Armenakis ، ٢٠٠٢) وذكر (Ramnarayan & Rao) أن الاستعداد التنظيمي للتغيير يمكن أن يقال عنه التكيف التنظيمي من حيث السعي لإعادة تنظيم المنظمة مع تغيير بيئتها. علاوة على ذلك ذكروا أن الاستعداد التنظيمي للتغيير له ستة أبعاد ، وهي: ١) الالتزام بالخطط والأولويات والبرامج والأغراض ؛ ٢) الانتباه إلى الابتكارات / التغييرات ؛ ٣) الانتباه إلى التكامل الجانبي ؛ ٤) الانتباه إلى التكامل الرأسي ؛ ٥) المسح البيئي والشبكات والتعلم من الآخرين ؛ و) بناء قدرات الأفراد والجماعات (MANGUNDJAYA, 2013).

2- الجاهزية للقيادة والادارة

ان مستوى القيادة عن قدرة قادة المنظمة على إعداد خطة استراتيجية شاملة للمؤسسة، ويتطلب النجاح في تنفيذ الخطة الاستراتيجية في المؤسسة قدرة القيادة في التأثير على الموظفين لتحفيزهم وتعاونهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. و تنطوي القيادة على الرؤية الثابتة ودعم المؤسسة، وإدراك القيادة للتغييرات في تنفيذ الاستراتيجية، والوعي بمخاطر الخطة الاستراتيجية ؛ ويجب أن تكون إدارة المنظمة قادرة على وضع الخطط والحلول المناسبة للتعامل مع هذه المخاطر. يمثل دعم القيادة الجهد الحقيقي للمنظمة من خلال توفير التسهيلات اللازمة وتوفير حل للحواجز والتحديات المرتبطة بتنفيذ الاستراتيجية (Hakay ، ٢٠١٥). الجاهزية تحدد لدى القيادات على نحو عام من خلال طبيعة ومستوى الاستعداد الذي تمتلكه تلك القيادات والتي تفصح عن

مجموعة القدرات الكامنة في الذات الانساني التي يحتم الحال دراستها والافادة من معطياتها بغية الوصول الى مستوى عال من المهارات والمعارف (القطان ، ٢٠١٢). إذا كان هناك الجاهزية للقيادة من خلال توفير التوجيه والموارد، فسيولد ذلك لدى أعضاء المنظمة القدرة على تنفيذ العمليات الجديدة وصقلها بسرعة. من ناحية أخرى، إذا لم تثبت هناك الجاهزية للقيادة والادارة وعدم توفير الدعم الكامل للاستراتيجية الجديدة أو إذا لم يكن لدى المجموعة قدرات أو حافز على تفعيل التغيير بكفاءة، فسيتم تقليل المكاسب الناتجة عن العمليات الجديدة. و من المحتمل وجود نفس النمط فيما يتعلق بمدى دعم أعضاء المنظمة للتغيير. و من المحتمل أيضا أن تكون تحسينات الأداء أعلى عندما تدعم المنظمة التغيير الاستراتيجي ويعززها القائد (David, al, 2008)

3- جاهزية رأس المال البشرية

عرّف شولتز ١٩٨١ رأس المال البشري بأنه جميع القدرات البشرية سواء الفطرية أو المكتسبة ، والتي لها قيمة ويمكن زيادتها عن طريق الاستثمار المناسب والذي بالتالي س يكون رأس مال بشريا. يعرف رأس المال البشري في قاموس أكسفورد الإنجليزي بأنه "المهارات التي تمتلكها القوى العاملة" وتُعتبر مورداً أو أصلاً. "وهو يشمل فكرة أن هناك الاستثمارات في الأشخاص في مجالات التعليم والتدريب والصحة وأن هذه الاستثمارات تزيد من إنتاجية الفرد (٢٠١٤ ، Golden) بعد مقارنة وجهات النظر المختلفة حول تعريف وفهم جاهزية رأس المال البشري ، فيمكن أن نستنتج أنه ، من حيث المبدأ ، هناك جزئين أساسيين من الاقتصاد هما الاقتصاد الجزئي والاقتصاد الكلي. حيث يعرض الاقتصاد الجزئي . وجهتي نظر أولهما من خلال اقتصاديات الأعمال ، والذي يؤكد أن الإنسان يعتبر رأس المال هو عامل الإنتاج. وثانيهما وجهة نظر إدارية ترى رأس المال البشري كعامل تجاري مورد أو أصل يمثل جزءاً من القيمة السوقية للشركة (٢٠١١ ، Kucharcikova) وان رأس المال البشري يشير إلى كل الاشخاص العاملين بالمنظمة ، وتوجد من بينهم الأصول الذهنية و الفكرية ، والتي تخلق الابداعات والابتكارات الممكن تحويلها إلى أرباح والتي لا بد من وضعها موضع التمييز عن الآخرين لأنها الأساس في وجود المنتج والخدمة للمنظمة ، وإبداعاتها (الزيدي والمشهداني ، ٢٠١٦).

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي للبحث

١- الوصف الاحصائي والتوزيع الطبيعي لفقرات الإدارة الإلكترونية

تتكون الإدارة الإلكترونية من الابعاد (عتاد الحاسوب، شبكة الاتصال، البرمجيات، المورد البشري) وكل بعد تضمن (٤) فقرات، وحسب الجدول (١) تبين ان الادارة الالكترونية قد حصلت على وسط حسابي (٢.٨٠) بمستوى اهمية (٠.٦١) وهو مقبول الى حد ما، كما ان عينة البحث لديها مورد بشري بنسبة (٠.٧٥) وان اعلى فقرة حصلت على مستوى اهمية هي فقرة (D4) والتي تضمنت (تعمل إدارة الجامعة على قياس درجة التحسن في مستوى الأداء للموظف باستمرار). وفي المقابل كان اقل وسط حسابي هو الفقرة (A1) المتعلقة بـ (تعمل الجامعة على توفير مختلف الوسائل التي يحتاجها الموظف لأداء مهامه). اما بعد البرمجيات قد حصل على الترتيب الثاني بمستوى أهمية (٠.٦٠) وكانت الفقرة الأعلى من حيث الترتيب هي (C1) المرتبطة بـ (تتصف البرامج المستخدمة بسهولة التعلم والتشغيل والارشادات) ويأتي بعد شبكة الاتصال ضمن الترتيب الثالث حيث كانت الفقرة (B3) قد حصلت على اقل وسط حسابي وهو (٢.٢٧) والتي كانت (توفر إدارة الجامعة شبكة اتصالات سريعة التدفق) . ويأتي بعد عتاد الحاسوب ضمن الترتيب الرابع حيث حصلت الفقرة (A1) على اقل مستوى أهمية وهو (٠.٣٥). كما يلاحظ ان قيم التفلطح والالتواء كانت بين (+١.٩٦) وهذا يعني ان البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً.

الجدول (١) الوصف الاحصائي والتوزيع الطبيعي لفقرات الإدارة الإلكترونية

الفقرة	الوسط الحسابي	مستوى الأهمية	أقل قيمة	أعلى قيمة	الانحراف المعياري	التفلطح	الالتواء
عتاد الحاسوب							
A1	1.736	0.35	1	5.00	0.776	١.059	1.445
A2	2.540	0.51	1	5.00	0.650	0.035	0.905
A3	3.146	0.63	1	5.00	0.431	١.670	0.783
A4	2.663	0.65	1	5.00	1.143	-176	-0.688
	2.60	0.51			0.75		
شبكة الاتصال							
B1	2.443	0.50	1.00	4.00	0.659	-0.059	0.351
B2	2.526	0.51	1.00	5.00	1.125	-1.296	-0.322
B3	2.276	0.50	1.00	5.00	1.290	-1.562	0.318
B4	2.960	0.60	1.00	4.00	-0.956	-0.161	-0.982
	2.65	0.55			1.00		
البرمجيات							
C1	3.153	0.65	1.00	5.00	0.803	-1.131	-0.246
C2	2.336	0.50	1.00	5.00	0.651	1.973	1.719
C3	2.866	0.60	1.00	5.00	0.574	1.609	-0.849
C4	2.716	0.61	1.00	5.00	1.032	-0.995	-0.199
	2.80	0.60			0.77		
المورد البشري							
D1	2.516	0.74	1.00	5.00	0.965	-0.750	0.132
D2	2.850	0.72	1.00	5.00	0.780	0.054	-0.240
D3	3.013	0.76	1.00	5.00	0.712	1.231	-0.465
D4	2.760	0.75	1.00	5.00	1.092	-1.166	-0.194
	2.80	0.75			0.88		
	٢.٨٠	0.61			0.80		

٢- الوصف الاحصائي والتوزيع الطبيعي لفقرات الجاهزية الاستراتيجية

تتكون الجاهزية الاستراتيجية من الابعاد (الجاهزية التنظيمية، الجاهزية للقيادة والإدارة ، جاهزية راس المال البشري) ويتألف من (١٢) فقرة توزعت (٤) فقرة لكل بعد، وحسب الجدول (٢) يبين ان الجاهزية الاستراتيجية قد حصلت على وسط حسابي (٣.١٢) بمستوى اهمية (٠.٦٠) وهو مقبول الى حد ما، كما ان عينة البحث لديها مستوى جاهزية لراس المال البشري بنسبة (٠.٧٠) وان اعلى فقرة حصلت على مستوى اهمية هي فقرة (G1) والتي كانت (تمتلك الجامعة النوعية الكافية من المهارات الادارية التي تستطيع بواسطتها تنفيذ عملياتها التنظيمية) وفي المقابل كان اقل وسط حسابي هو الفقرة (E4) المتعلقة بـ (تركز الجامعة على العمل الجماعي في انجاز المهام) اما بعد الجاهزية للقيادة والإدارة قد حصل على الترتيب الثاني بمستوى أهمية (٠.٦٠) وكانت الفقرة الأعلى من حيث الترتيب هي (F1) المرتبطة بـ (قدرة المدراء على تحفيز الموظفين وقيادتهم بما يتماشى مع أهداف واستراتيجيات المنظمة) ، ويأتي بعد الجاهزية التنظيمية ضمن الترتيب الثالث حيث كانت الفقرة (E2) قد حصلت على اقل مستوى اهمية وهو (٠.٥٠) و التي كانت (تركز الجامعة على العمل الجماعي في انجاز المهام) . كما يلاحظ ان قيم التفلطح والالتواء كانت بين (+١.٩٦) وهذا يعني ان البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً.

الجدول (٢) الوصف الاحصائي والتوزيع الطبيعي لفقرات الجاهزية الاستراتيجية

الفقرة	الوسط الحسابي	مستوى الاهمية	اقل قيمة	اعلى قيمة	الانحراف المعياري	التفلطح	الالتواء
الجاهزية التنظيمية للتغيير							
E1	2.430	0.52	1.00	5.00	0.856	-0.335	0.010
E2	2.160	0.50	1.00	5.00	1.224	-1.364	0.439
E3	2.913	0.60	1.00	5.00	0.935	-1.168	-0.024
E4	3.016	0.65	1.00	5.00	-0.859	-1.354	-0.032
	2.70	-0.59			-0.90		
الجاهزية للقيمة والافادة							
F1	3.210	0.69	1.00	5.00	0.833	0.151	-0.725
F2	2.406	0.50	1.00	5.00	0.838	-0.296	-0.062
F3	2.406	0.51	1.00	5.00	0.834	-0.456	-0.083
F4	2.940	0.60	1.00	5.00	1.039	-0.597	-0.617
	3.11	-0.60			-0.85		
جاهزية راس المال البشري							
G1	3.320	0.70	1.00	5.00	1.471	-1.432	-0.306
G2	2.806	0.60	1.00	5.00	0.191	-1.565	-0.158
G3	2.853	0.62	1.00	5.00	0.895	0.546	-0.947
G4	2.603	0.52	1.00	5.00	-0.956	-0.947	1.420
	3.00	0.61			-0.87		
	3.12	0.60			0.88		

ثانياً: التحليل العاملي التوكيدي ومعامل الثبات: يتم التأكد من مدى اجابات العينة بحيث تكون متناسقة و الذي يعتمد على التحليل العاملي التوكيدي، فضلاً عن التعرف على مدى كفاية العينة واختيار العينة التي اجابة على فقرات الاستبانة، اذ تم استخدام برنامج (spss) الذي يوفر نسب التشبع التي تبين مدى تناسق اجابات العينة لكل فقرة وان قبول او رفض تشبع الفقرة يعتمد على مستوى المعنوية اذ يتم قبول نسب التشبع اذا كانت مستوى المعنوية اقل من (5%) والعكس بالعكس، اما مدى ثبات البعد او المتغير اي تعطي الاستبانة نفس النتائج لو تم اعادة توزيع الاستبانة مرة اخرى في فترة زمنية محددة، يعتمد على معامل الفاكرونباخ واذا كانت اكبر من (68%) فان مقياس المتغير ثابت، والنتائج كالآتي:

١- التحليل العاملي لفقرات الادارة الالكترونية: ان الادارة الالكترونية متغير مستقل يتكون من الابعاد (عتاد الحاسوب، شبكة الاتصال، البرمجيات، المورد البشري) وكل بعد تضمن (4) فقرات، وسيتم التعرف من خلال الجدول (3) على مدى تناسق اجابات العينة على فقرات المقياس ومدى اختيار العينة المناسبة للإجابة على فقرات المقياس، اما ثبات المقياس يعرض الجدول (4) نتائج معامل الفاكرونباخ لكل بعد ومتغير رئيس، والنتائج كالآتي:

الجدول (3) نسب التشبع لفقرات الادارة الالكترونية

الفقرات	عتاد الحاسوب	شبكة الاتصال	البرمجيات	المورد البشري
D1	.916	-.102-	.127	.231
D2	.910	.177		
D4	.855	.155		.153
B4	.746	.204		
C3	.744	.347	.290	-.191-
C4	.714			.112
A4	.664	.325	-.311-	.513
B3	.138	.905	-.138-	
A2		.870	.219	.249
A1	.204	.730		.462
B1	.533	.704	-.242-	
C1	.151		.933	
B2	.166	.614	-.683-	.114
D3	.150	.153	.622	-.529-
C2	.227	.224		.889
A3	.916	.320	.127	

الجدول (٤) معامل الفاكرونباخ لأبعاد الادارة الالكترونية

الفقرات	معامل الفاكرونباخ لأبعاد الادارة الالكترونية
A1	0.823
A2	0.945
A3	0.864
A4	0.906
B1	0.860
B2	0.911
B3	0.877
B4	0.881
C1	0.917
C2	0.893
C3	0.847
C4	0.947
D1	0.940
D2	0.881
D3	0.746
D4	0.787

يظهر من الجدول (١) ان جميع ابعاد الادارة الالكترونية حققت نسب تشبع مقبولة وهذا يعني ان هناك تناسق في اجابات العينة والاختيار المناسب للعينة، اما شكل (٢) فقد اظهر ان ابعاد الادارة الالكترونية قد حققت معامل الفاكرونباخ أكبر من (٦٨٪) وهذا يعني ان ابعاد الادارة الالكترونية امتازت بالثبات.

2. التحليل العاملي لفقرات الجاهزية الاستراتيجية : ان الجاهزية الاستراتيجية متغير تابع تكون من ثلاثة ابعاد وهي (الجاهزية التنظيمية، الجاهزية للقيادة والإدارة ، جاهزية راس المال البشري) ويتألف من (١٢) فقرة توزعت (٤) فقرة لكل بعد، وسيتم التعرف من خلال الجدول (٥) على مدى تناسق اجابات العينة على فقرات المقياس ومدى اختيار العينة المناسبة للإجابة على فقرات المقياس، وستقارن نسب التشبع المتوفرة مع مستوى المعنوية المتحققة لكل فقرة، اما ثبات المقياس يعرض الجدول (٦) نتائج معامل الفاكرونباخ لكل بعد ومتغير رئيس، والنتائج كالآتي:

جدول (٥) نسب التشبع لفقرات الجاهزية الاستراتيجية

الفقرات	ابعاد الجاهزية الاستراتيجية		
	الجاهزية التنظيمية	الجاهزية للقيادة والإدارة	الجاهزية راس المال البشري
E3	.897	.221	.140
E2	.884	-.369	
E4	.828		-.344
G1	.793	.382	.108
E1	.775	.437	
F3	.772	.471	
G2	.762	.447	.281
F2	.745	.553	.298
F4	.704	-.145	-.468
G3	.300	.903	.209
F1		.900	
G4		.105	.895

الجدول (٦) معامل الفاكرونباخ لأبعاد الجاهزية الاستراتيجية

الفقرات	معامل الفاكرونباخ لأبعاد الجاهزية الاستراتيجية
E1	.792
E2	.920
E3	.872
E4	.810
F1	.811
F2	.950
F3	.818
F4	.735
G1	.787
G2	.859
G3	.949
G4	.815

يظهر من الجدول (٤) ان جميع فقرات ابعاد الجاهزية الاستراتيجية حققت نسب تشبع مقبولة استناداً الى مستوى المعنوية المتحققة اقل من (٥٪) وهذا يعني ان هناك تناسق في اجابات العينة والاختيار المناسب للعينة، اما شكل (٢) فقد اظهر ان ابعاد الجاهزية الاستراتيجية قد حققت معامل الفاكرونباخ أكبر من (٦٨٪) وهذا يعني ان ابعاد الجاهزية الاستراتيجية امتازت بالثبات.

ثالثاً: اختبار علاقات التأثير لأبعاد ومتغيرات البحث: تهتم هذه الفقرة باختبار علاقات التأثير بين ابعاد ومتغيرات البحث، اذ يتم اختبار علاقات التأثير لأبعاد الادارة الالكترونية في الجاهزية الاستراتيجية ، ابان الجاهزية الاستراتيجية هو دالة حقيقية للإدارة الالكترونية، وان اي تغيير في الادارة الالكترونية سيؤدي الى زيادة في الجاهزية الاستراتيجية، وسيتم استخدام برنامج (SPSS) في اختبار علاقات التأثير ضمن اسلوب الانحدار البسيط بين المتغيرات الرئيسة والانحدار المتعدد بين الابعاد الفرعية، في البدا سيتم التأكد من جودة النموذج الذي يقيسه معامل التحديد (R^2) واختبار قيمتها ب(F) المحسوبة، اما الجزء الاخر سيتم اختبار علاقات الارتباط والتي تختبر معنويتها ب(T) المحسوبة، اما الجزء الثالث فهو يحدد ميل الانحدار واختبار معنويتها ب(Sig). مستوى المعنوية اذا كان مستوى المعنوية اقل من (٥٪) تقبل الفرضية والعكس بالعكس، ونتائج الاختبار كالآتي:

١. الفرضية الرئيسة: افادت الفرضية الرئيسة بوجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة لأبعاد الادارة الالكترونية في الجاهزية الاستراتيجية، وهذا يعني ان الجاهزية

دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز الجاهزية الاستراتيجية..... (326)

الاستراتيجية هو دالة للإدارة الإلكترونية وان أي تغيير في أبعاد الإدارة الإلكترونية سيؤدي إلى تغيير في الجاهزية الاستراتيجية، ونتائج الاختبار يظهرها الجدول (٧) وهي كالآتي:

الجدول (٧) معامل علاقات التأثير لأبعاد الإدارة الإلكترونية في الجاهزية الاستراتيجية

الجاهزية الاستراتيجية					
المؤشرات المستقلة	الارتباط	معامل التحديد	معامل التأثير	اختبار (t) المحسوبة	اختبار (f) المحسوبة
	R	R ²	Beta		Sig.
الإدارة الإلكترونية	.53	.30	0.53	3.654	121.692
					0.000

يلاحظ من جدول (٧) ان هناك علاقة ارتباط بين أبعاد الإدارة الإلكترونية والجاهزية الاستراتيجية بنسبة (٠.٥٣) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (٠.٠٠٠) التي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث. كما ان الإدارة الإلكترونية تفسر نسبة (٠.٣٠) من التباين الحاصل في الجاهزية الاستراتيجية وهي معنوية استنادا إلى (f) المحسوبة التي هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٤.٠٠). اما معامل التأثير فقد بلغ (٠.٥٣) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لأبعاد الإدارة الإلكترونية في الجاهزية الاستراتيجية وان مقدار التأثير مقبول استنادا إلى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (3.654) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٩٦)، وعلى اساس هذه النتائج تقبل الفرضية على مستوى هذا البحث.

٢. الفرضيات الفرعية: افادت الفرضيات الفرعية بوجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة لأبعاد الإدارة الإلكترونية المتمثلة بـ (عتاد الحاسوب، شبكة الاتصال، البرمجيات، المورد البشري) في تعزيز الجاهزية الاستراتيجية، وهذا يعني ان الجاهزية الاستراتيجية هي دالة لأبعاد الإدارة الإلكترونية وان أي تغيير في أبعاد الإدارة الإلكترونية سيؤدي إلى تغيير في الجاهزية الاستراتيجية، ونتائج الاختبار يظهرها الجدول (٨) وهي كالآتي:

الجدول (٨) معامل علاقات التأثير لأبعاد الادارة الالكترونية في الجاهزية الاستراتيجية

الجاهزية الاستراتيجية					
المؤشرات المستقلة	الارتباط	معامل التحديد	معامل التأثير	اختبار (t)	اختبار (F)
	R	R ²	Beta	المحسوبة	المحسوبة
مستوى المعنوية	Sig.				
عتاد الحاسوب	0.20	0.043	0.20	3.654	13.331
شبكة الاتصال	0.86	0.007	0.86	1.498	2.243
البرمجيات	0.17	0.032	0.19	3.109	9.666
المورد البشري	0.81	0.667	0.81	3.010	090.787

يلاحظ من جدول (٤) ان هناك علاقة ارتباط بين عتاد الحاسوب والجاهزية الاستراتيجية بنسبة (0.20) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (0.000) التي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحثين. كما يشار الى عدم وجود علاقة ارتباط بين شبكة الاتصال والجاهزية الاستراتيجية بنسبة (0.86) لان مستوى المعنوية المتحققة (0.135) التي هي اعلى من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث. كما ان هناك علاقة ارتباط بين البرمجيات والجاهزية الاستراتيجية بنسبة (0.17) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (0.002) التي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث. كما ان هناك علاقة ارتباط بين المورد البشري والجاهزية الاستراتيجية بنسبة (0.81) وهي ايجابية ومعنوية لان مستوى المعنوية المتحققة (0.000) التي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث. .

اما معامل التأثير لعتاد الحاسوب في الجاهزية الاستراتيجية فقد بلغ (0.20) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لعتاد الحاسوب في الجاهزية الاستراتيجية وان مقدار التأثير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (3.65) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.96)، وعلى اساس هذه النتائج تقبل الفرضية على مستوى هذا البحث. اما معامل التأثير لشبكة الاتصال في الجاهزية الاستراتيجية فقد بلغ (0.86) وهذا يعني عدم وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لشبكة الاتصال في الجاهزية الاستراتيجية وان مقدار التأثير غير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (1.49) وهي اقل من قيمتها الجدولية البالغة (1.96)، وعلى اساس هذه النتائج ترفض هذه الفرضية على مستوى هذا البحث. اما معامل التأثير للبرمجيات في الجاهزية الاستراتيجية فقد بلغ (0.19) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للبرمجيات في

الجاهزية الاستراتيجية وان مقدار التأثير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (٣.١٥) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٩٦) وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذا البحث. اما معامل التأثير للمورد البشري في الجاهزية الاستراتيجية فقد بلغ (٠.٨١) وهذا يعني هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمورد البشري في الجاهزية الاستراتيجية وان مقدار التأثير مقبول استنادا الى قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (٣.١٥) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٩٦)، وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذا البحث.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- ١- على الرغم من ان اغلب النتائج قد حققت نسب تشبع مقبولة ولكن ليست بالمستوى المطلوب اذ يوجد قصور في جانب الإدارة الإلكترونية وتدريب العاملين على تطبيقات الإدارة الكترونية بما يعزز من جاهزيتها الاستراتيجية.
- ٢- من خلال الجانب الاحصائي تبين ان للإدارة الالكترونية تأثيرا محققا بصورة جزئية على الجاهزية الاستراتيجية للعاملين في جامعة الكوفة.
- ٣- وجود ضعف في البنى التحتية والتي لها الدور في تطبيق الإدارة الإلكترونية بالجامعة اذ ومن خلال النتائج الإحصائية تبين وجود ضعف في شبكة الاتصالات داخل الجامعة
- ٤- تكون جاهزية الجامعة الاستراتيجية من خلال قدرتها على مواجهة جميع التغيرات التي تكون بصورة مفاجئة في السوق، وبما يعزز من مكانتها التنافسية المستدامة، ويأتي ذلك من خلال تطبيق أهدافها الاستراتيجية، مع الاخذ بنظر الاعتبار التغيرات التي تحصب في البيئة الخارجية التي تعمل بها هذا من جهة، ومن جهة أخرى القدرة على الاستجابة السريعة لتلك التغيرات.

- ٥- تؤدي الإدارة الالكترونية بأبعادها المختلفة دورا أساسيا في تعزيز الجاهزية الاستراتيجية اذ تعتبر موردا مهما يمكنها من التكيف مع المتغيرات البيئية .
- ٦- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي ارتباط وتأثير الإدارة الالكترونية على الجاهزية الاستراتيجية وبأبعادها الثلاثة (عتاد الحاسوب، البرمجيات، المورد البشري) حيث حققت معامل ارتباط يزداد حوالي ٥٠٪، وهذا يدل على قدرة الجامعة موضوع البحث على جاهزيتها العالية في مواجهة التغيرات البيئية السريعة.
- ٧- أظهرت نماذج الانحدار الخطي البسيط والمتعدد تأثيرا وبدرجة مقبولة للإدارة الالكترونية للجامعة موضوع البحث على جاهزيتها الاستراتيجية، وقد تبين تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، مما يدل تبين تأثير أبعاد الإدارة الالكترونية على جاهزية الجامعة قيد البحث.

ثانيا: التوصية

على الجامعة المبحوثة وضع برامج تدريبية لمتنسيها في مجال الإدارة الالكترونية وبما يعزز من جاهزيتها الاستراتيجية وكذلك التحسين المستمر لواقع البنى التحتية في الجامعة المبحوثة وبالأخص تلك التي تكون لازمة في مجال التكنولوجيا وشبكات الاتصال والتي تعتبر من اهم متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية وبما يعزز من جاهزيتها الاستراتيجية ، ويفضل إن تقوم الجامعة قيد البحث بإعادة هيكلة موجوداتها، والقيام أيضا بالمراقبة المستمرة للأسواق والممارسات الأفضل وبما يسهل ويعزز من إنجاز أعمالها، وبالصورة التي تكسبها ميزة تنافسية مستدامة.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: المصادر باللغة العربية

- ١- ياسين، سعد غالب (٢٠١٠) "الإدارة الالكترونية"، دار البارودي ، عمان ، ٢٠١٠ ، ص٢٤١.
- ٢- المتولي، محمد (٢٠٠٣) "إدارة الموارد البشرية لتطبيق الحكومة الالكترونية في الدول العربية"، بحث قدم الى المؤتمر العلمي الاول الذي نظمته شرطة دبي في الفترة من ٢٤ الى ٢٦ افريل ٢٠٠٣ ص١٨٠.

- ٣- فندي، احمد عزيز و خليل، عاصم احمد (٢٠١٩) "متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية من وجهة نظر رؤساء الاقسام في جامعة الموصل". مؤتمرات الآداب والعلوم الانسانية والطبيعية.
- ٤- جمعة، عيساوي و آمنة، بوشنتوف (٢٠٢٠) "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الابداعى - دراسة حالة برمجية التسيير والبحث والتعليم العالي progres من وجهة نظر عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار" رسالة ماجستير مقدمة الى كلية العلوم الادارية والاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ادار، الجزائر، بحث غير منشور.
- ٥- عامر، طارق عبد الرؤوف، "الإدارة الالكترونية : نماذج معاصرة"، الطبعة الأولى، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٧ ص ٤
- ٦- شواي، احلام محمد، (٢٠١٦) الإدارة الالكترونية ودورها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه. مجلة جامعة بابل، ٢٤ (٠٤) الصفحات.
- ٧- حسن مصطفى، هيثم . (٢٠١٢). مستوى جاهزية المنظمات المالية لدى تبني فكرة البنوك الالكترونية دراسة لأراء عينة من القيادات في مصرف الشرق الأوسط للاستثمار العراقي ومصرف الرشيد فرع الزهور في محافظة نينوى .مجلة سر من رأى المجلد الثامن / العدد ٢٩ / السنة الثامنة آذار ٢٠١٢ .
- ٨- نوي ، طه حسين ، ضيف، احمد (٢٠١١)، "الاستعداد للتغيير الاستراتيجي من خلال تفعيل دور تكنولوجيا المعلومات بالمؤسسة الاقتصادية " جامعة سعد دحلب البليدة ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم – التسيير .
- ٩- القطان ، بسمة ابراهيم خليل ، (٢٠١٢). مدى جاهزية القيادات الادارية لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المنظمات التعليمية ،كلية الحداثاء الجامعة، مركز الدراسات المستقبلية ،بحوث مستقبلية (٤٠)
- ١٠- الزبيدي، غني دحام تنادي و المشهداني، آمنة عبد الكريم مهدي . (٢٠١٦) دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي ،مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ،المجلد الرابع عشر ،العدد ٣٨ .

ثانيا : المصادر باللغة الإنكليزية

- 1- Onuigbo, R. A., & Eme, O. I. (2015). Electronic Governance and Administration in Nigeria: Prospects and Challenges. Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 34(2613), 1-9.

- 2- Abdulkarim, A. (2010) The role of the electronic management at rationalization of the public service in the United States and Algeria, unpublished Master Thesis, Faculty of Law and Political Science, University of Mentouri, Constantine Algeria.
- 3- Sadiq, D. S. (2009) Critical success factors for Electronic management projects, a field study in a sample of technological organizations in the city of Mosul-Iraq, the second conference of the Faculty of Business, University of Jordan - Amman Jordan.
- 4-Bataineh, K. A. (2017). The Impact of Electronic Management on the Employees' Performance Field Study on the Public Organizations and Governance in Jerash Governorate. Journal of Management and Strategy , 8 (5), pp. 86-100.
- 5- Kaplan, R., & Norton, D. P. (2015). "Balanced Scorecard Success: The Kaplan-Norton Collection (4 Books)". Harvard Business Review Press.
- 6- Rusly, Fariza H. & James L. Corner (2012). "Positioning Change Readiness in Knowledge, Management Research". Journal of Knowledge Management, Vol. 16, 329-355.
- 7- Alison Carter. (2017). Strategic change-readiness for organization's IES Perspectives on HR 2017.
- 8- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2002). Crafting a change message to create transformational readiness. Journal of Organizational Change Management, 15(2), 169-183.
- 9- Hakay, Mohammad Kazem (2005). A Model for Organizational Measurement in the Successful Implementation of Strategic Planning of Information Systems and Information Technology, Master's Thesis in the field of Information and Technology Management, Faculty of Management, Tehran University: 35-22.
- 10- Claudia, G. (2014). "Human Capital" Department of Economics Harvard University and National Bureau of Economic Research.
- 11- Kucharčíková, A. (2011). Human capital—definitions and approaches. Human Resources Management & Ergonomics, 5(2), 60-70..
- 12- Mangundjaya, W. H., & Gandakusuma, I. (2013). The role of leadership & readiness for change to commitment to change. Romanian Economic and Business Review, 192.
- 13- Stanimirov, e, Zhechev, v., (2017). "Strategic Readiness for CRM Process Management: the Case of Business Service Companies in Bulgaria"
- 14- David, f, Chatman, j, Lapid, m., (2008). Implementing strategic change in a health care system: The importance of leadership and change readiness

بسمه تعالى

استمارة الاستبانة

عزيزي المستجيب الكريم ...

نضع بين أيديكم الكريمة هذا الاستبيان عن انجاز البحث الموسوم (دور الادارة الالكترونية في تعزيز الجاهزية الاستراتيجية)-دراسة استطلاعية لآراء عينة من منتسبي جامعة الكوفة ،أملين تعاونكم معنا وابداء الراي الصريح والصحيح ، فالإجابة الصريحة والدقيقة على فقرات هذه الاستبانة لها بالغ الاهمية في التوصل الى نتائج دقيقة وموضوعية ومعبرة عن واقع ما تحتويه الدراسة وكلنا ثقة في تعاونكم معنا ، علماً ان نتائج الاجابات ستظهر بهيئة مجاميع احصائية لا علاقة لها بكم شخصياً ، كما نامل منكم الاجابة عن جميع فقرات الاستبانة خدمة لسير البحث العلمي في بلدنا العزيز.

مع خالص شكرنا وتقديرنا لكم

الجزء الاول : معلومات عامة

١-المركز الوظيفي الحالي.....

٢-العمر : ٢٢-٣٥ ٣٦-٤٥ ٤٦-٥٠ ٥١
فما فوق

٣-النوع البشري: ذكر انثى

٤-المؤهل العلمي : بكالوريوس ماجستير دكتوراه

٥-سنوات الخدمة : اقل من ٥ سنوات ٦ - ١٠ سنة

١٦- ١٩ سنة ٢٠ سنة فأكثر

اولاً -ابعاد الادارة الالكترونية

١- عتاد الحاسوب:

ت	الفقرات	تتفق بشدة	تتفق	محايد	لا تتفق	لا تتفق بشدة
1	تعمل الجامعة على توفير مختلف الوسائل التي يحتاجها الموظف لأداء مهامه					
2	تقوم الجامعة باستخدام أجهزة ذات تقنية عالية وحديثة للاستفادة من المعلومات والعمل بأعلى الطرق.					
3	البرامج المستخدمة تتناسب مع طبيعة العمل المطلوب في الجامعة.					
4	البرمجيات والأجهزة المستخدمة تساهم في زيادة القدرة على تحليل المشاكل بدقة.					

٢. شبكة الاتصال:

ت	الفقرات	تتفق بشدة	تتفق	محايد	لا تتفق	لا تتفق بشدة
1	توفر الجامعة شبكة اتصالات بصيغ متعددة (g4...)					
2	تتيح إدارة الجامعة شبكة الاتصالات في كل وقت					
3	توفر إدارة الجامعة شبكة اتصالات سريعة التدفق					
4	توفر إدارة الجامعة على شبكة اتصالات داخلية (تلفاز)					

٢- البرمجيات:

ت	الفقرات	تتفق بشدة	تتفق	محايد	لا تتفق	لا تتفق بشدة
1	تتصف البرامج المستخدمة بسهولة التعلم والتشغيل والإرشادات.					
2	تمتلك الإدارة أنظمة وبرامج سريعة التجاوب					
3	تعتمد الإدارة على أنظمة وبرامج تتبع التحكم في المعطيات الخاصة بها					
4	تتصف البرامج المستخدمة بتقديم المعلومات التوضيحية وقت حدوث أي خطأ.					

٤. المورد البشري:

ت	الفقرات	تتفق بشدة	تتفق	محايد	لا تتفق	لا تتفق بشدة
1	تستخدم الإدارة معايير شفافة لاستقطاب الكفاءات البشرية					
2	تعمل الإدارة على توفير البيئة المناسبة التي تساعد الموظف في أداء مهامه					
3	يقسم الهيكل التنظيمي لإدارة الجامعة بالمرونة مما يسهل عملية الاتصال بين الموظف والإدارة					
4	تعمل إدارة الجامعة على قياس درجة التصنن في مستوى الأداء للموظف باستمرار					

ثانيا - ابعاد الجاهزية الاستراتيجية

١- الجاهزية التنظيمية للتغيير

ت	الفقرات	تتفق بشدة	تتفق	محايد	لا تتفق	لا تتفق بشدة
1	الجامعة مستعدة لإجراء التغييرات التنظيمية بما يتلزم وحجم					
2	تضيق العمل					
3	تسمح الجامعة بمشاركة الموظفين وتفاعليهم في صنع القرار والتخطيط.					
4	تحرص الجامعة على ان تترك جميع المستويات التنظيمية					
5	الالتزام بتنفيذ استراتيجيتها					
6	تركز الجامعة على العمل الجماعي في إنجاز المهام.					

٢- الجاهزية للقيادة والإدارة

ت	الفقرات	تتفق بشدة	تتفق	محايد	لا تتفق	لا تتفق بشدة
1	قدرة المدراء على تحفيز الموظفين وقيادتهم بما يتماشى مع أهداف					
2	واستراتيجيات المنظمة					
3	التزام الإدارة العليا بتأمين الموظفين من أداء الأنشطة واتخاذ					
4	القرارات وإجراء التغييرات في المنظمة					
5	قدرة كبار المدراء على إدارة التغييرات الناجمة عن التخطيط					
6	الاستراتيجي					
7	الرغبة في الخطط طويلة المدى بدلاً من الخطط قصيرة المدى					
8	ومتوسطة المدى لدى كبار المدراء.					

ج- جاهزية رأس المال البشري

ت	الفقرات	تتفق بشدة	تتفق	محايد	لا تتفق	لا تتفق بشدة
1	تمتلك الجامعة التوعية الكافية من المهارات الإدارية التي تستطيع					
2	بواسطتها تنفيذ عملياتها التنظيمية.					
3	تحدد الجامعة وبشكل دقيق المهارات والمقدرة اللازمة لشغل					
4	الوظائف.					
5	تهتم المنظمة بوضع معايير دقيقة لتقييم الأداء بشكل دوري					
6	تبحث الجامعة عن المؤهلات والمبدعين لتوظيفهم					