

الإدارة الإلكترونية ومدى كفاءتها في دعم فاعلية المنظمة دراسة ميدانية في معمل سمنت كبيسة

في محافظة الانبار

م.م. علي جبير الهيتي

جامعة الانبار / رئاسة جامعة الانبار

ali.mustafa@uoanbar.edu.iq

الملخص:

الاهداف التي بينتها الدراسة هو معرفة الواقع للإدارة الإلكترونية في معمل سمنت كبيسة، وأثرها في دعم فاعلية المنظمة، من خلال الدراسة محاور عدة في فاعلية المنظمة منها تنمية الموارد البشرية، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في المعمل المبحوث. فصممت استبانة ووزعت على الطبقات الإدارية العليا والمتوسطة في المعمل. وزع الاستبيان على (٧٣) مديراً من الطبقة الادارية العليا الوسطى في المعمل المبحوث، وتوصلت الدراسة إلى العديد من الاستنتاجات منها بان هناك وعي لدى المجتمع المبحوث بمزايا الإدارة الإلكترونية، مثل السرعة في إنجاز العمل، وتوفير الجهد والتكلفة، والتوافق مع تطورات التكنولوجيا. إلا أن بعض الموظفين لم يكونوا على علم بوجود بعض التطبيقات مثل نظام الاجتماعات عن بعد وبرنامج التعليم الإلكتروني ونظام الشراء الإلكتروني. أدى تطبيق الإدارة الإلكترونية إلى تطوير فاعلية المنظمة من خلال التوجه نحو اللامركزية من خلال تقليل عدد المستويات الإدارية. توصلت الدراسة الى توصيات للدراسة يجب اعتمادها منها رفع مستوى الوعي الثقافي بأهمية التحول إلى أدوات الإدارة الإلكترونية واستخدامها في العمل اليومي ، والعمل على تعزيز فاعلية المنظمة بما يمكنها من إحداث التغيير في الإدارة الإلكترونية.

الكلمات المفتاحية : (الإدارة الإلكترونية، فاعلية المنظمة، المتطلبات الإدارية).

Electronic management and its efficiency in supporting the effectiveness of the organization: A field study at the Kabaisa Cement Factory in Anbar Governorate.

ALI JUBAIR MUSTAFA

Anbar University / Presidency of Anbar University

ali.mustafa@uoanbar.edu.iq

Abstract:

The objectives stated by the study are to know the reality of electronic management in the Kabaisa cement factory, and its impact in supporting the effectiveness of the organization, through the study of two main axes in the effectiveness of the organization: human resources development, and the employment of information technology in the researched factory. A questionnaire was designed and distributed to the upper and middle administrative classes in the laboratory. The questionnaire was distributed to (73) managers from the upper middle administrative class in the researched laboratory. The study reached many conclusions, including that there is awareness among the surveyed community of the advantages of electronic management, such as speed in completing work, saving effort and cost, and compatibility with technological developments. However, some employees were not aware of the existence of some applications such as the remote meeting system, the e-learning program, and the e-purchasing system. The application of electronic management led to developing the effectiveness of the organization by moving towards decentralization by reducing the number of administrative levels. The research reached recommendations for the study that should be adopted, including raising the level of cultural awareness of the importance of switching to electronic management tools and using them in the employee's daily work, and working to enhance the effectiveness of the organization so that it can bring about change in electronic management.

Keywords: (electronic management - organization effectiveness - administrative requirements).

المقدمة:

شهد العالم في بداية القرن الحادي والعشرين مجموعة من التطورات التكنولوجية التي لعبت دوراً حيوياً في تغيير نمط حياة الإنسان وغيرت جوانبها السياسية والاقتصادية والاجتماعية بشكل كبير، وقد أدى ظهور الادارة الإلكترونية إلى التطور في مجال الاتصالات في المنظمات الصناعية، وخاصة تلك التي تعمل في بيئة تتميز بالتطور والابتكار من خلال الانتقال من أسلوب الإدارة التقليدي إلى أسلوب الإدارة الحديثة. ان الإدارة الإلكترونية تعتمد على التكنولوجيا باستخدام أجهزة الكمبيوتر وشبكات الإنترنت لإنجاز الأعمال والمهام وكذلك تقديم الخدمات بأقل جهد وأقصر وقت، وهذا يتطلب من المنظمات توفير البنية التحتية والإمكانات المادية والبشرية والفنية، وينعكس ذلك على المنظمة وفعاليتها، حيث أنها من ضرورات نجاح أي منظمة، وخاصة في القطاع الصناعي حيث تعمل الادارة الالكترونية على تخزين ومعالجة واسترجاع البيانات بأقل تكلفة وجهد، ولذلك فمن الضروري أن تركز المنظمات الصناعية على تحسين فاعلية المنظمة بكفاءة وفعالية عالية، مثل مواكبة التطورات التي تحدث في المبيعات الصناعية، وتحقيق المنافسة النظرية من المنظمات. وفي ظل سعي المنظمات الصناعية إلى مواكبة النمو والتطور، فإنه يتعين عليها تطبيق الإدارة الإلكترونية، كونها الأسلوب الرائد في الإدارة للمؤسسات الخاصة الراغبة في تحسين فاعلية المنظمة، وهذا لا يمكن تحقيقه إلا من خلال تطوير وتنمية الموارد البشرية واتباع استراتيجيات عدة منها تطوير الموظفين بعد منحهم الثقة من قبل الإدارة العليا كصلاحيات وحرية واستقلالية للعمل بعيدا عن البيروقراطية في حل بعض القضايا.

وقد تناولت الدراسة هذا الموضوع في ثلاثة مباحث. تناول المبحث الأول شرح الباحث منهج الدراسة وإجراءاتها ، وتناول المبحث الثاني الإطار النظري للمبحث، وفي المبحث الثالث عرض الباحث تحليل البيانات من الجانب التطبيقي لينتهي الباحث بتناول أبرز النتائج والتوصيات.

المبحث الاول / منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

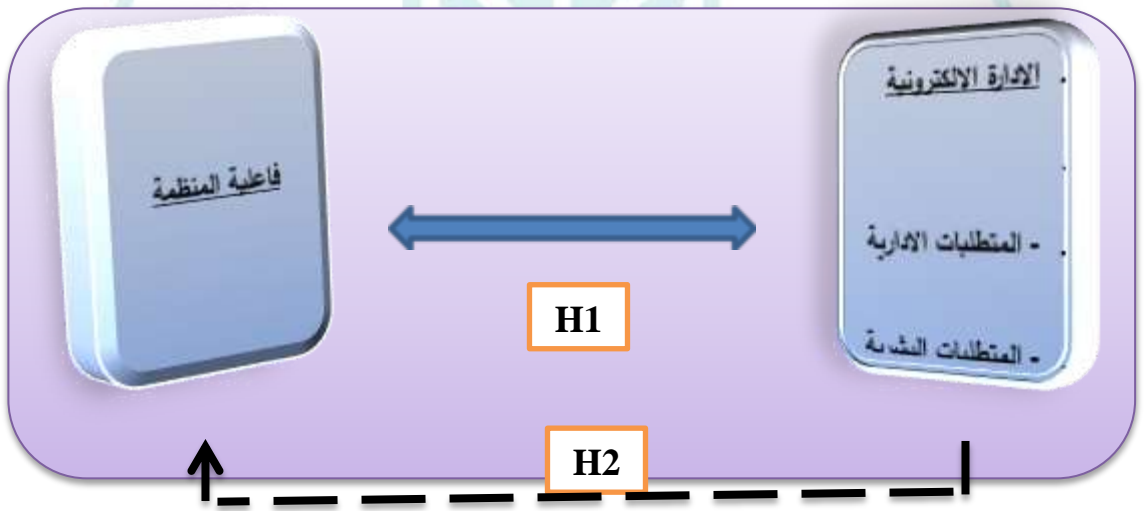
يواجه مصنع أسمنت كبيسة باستمرار تغيرات في البيئة الصناعية وخصوصاً دخول المستثمر في ادارة المعمل وهذا يتطلب منه الوقوف في وجه التحديات التي تواجهه. وكيف يمكنه تحقيق المنافسة والنجاح المستمر في عمله وزيادة وتحسين منتجاته؟ إن الاعتماد على الإدارة التقليدية والعمل على الورق في المراسلات الإدارية وتقديم الخدمات واتباع البيروقراطية في حل المشاكل سيحبط الآمال، ويحرم المصنع من تحقيق المنافسة ومواكبة التطورات وامتلاك التكنولوجيا الحديثة في الصناعة، بالإضافة إلى قلة الاستثمار في الإمكانيات المالية والمادية والبشرية مما ينعكس سلباً على فعالية المعمل. وهنا أصبح من الضروري أن يعتمد المصنع على الإدارة الإلكترونية لنمو وتطور عمله، فهي من الحلول الناجحة لأنها توفر الوقت والجهد اللازمين. كما يجب على الإدارة العليا أن تمنح الموظفين بعض الصلاحيات من أجل سرعة حل المشكلات التي تواجههم، حيث ينعكس ذلك بدوره على فعالية المنظمة وتحسين وزيادة منتجاتها بما يتماشى مع تطلعاتها وتحقيق أهدافها. وتبرز مشكلة البحث المذكورة أعلاه من خلال الإجابة على التساؤل التالي (ما دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق فاعلية المعمل) وتتبع من هذا التساؤل عدة أسئلة فرعية منها.

١. هل للإدارة الإلكترونية دور في دعم فاعلية المنظمة؟
٢. ما طبيعة الفروقات المعنوية بين الإدارة الإلكترونية وفاعلية المنظمة؟
١. ما مدى التأثير الذي ستحدثه الإدارة الإلكترونية في تحقيق فاعلية المنظمة؟

ثالثاً : أهمية البحث

تجلت أهمية هذه الدراسة من حيث أهميتها النظرية في بعض المسائل المبينة أدناه.

١. لأنه يأتي في ظروف تسعى فيها الدولة إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية في كافة أجهزتها وخاصة في مجال الصناعة.
 ٢. تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها كونها إحدى قنوات التطوير والتوجيه الفني والإدارة الصناعية.
 ٣. يعتبر استخدام الإدارة الإلكترونية نقلة نوعية في مجال الإدارة الصناعية في ظل التطورات التكنولوجية المعاصرة.
 ٤. هذه الدراسة تفيد صانعي القرار في المعمل قيد البحث للتعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية، والتعرف على المعوقات التي تواجهها من أجل الاستفادة منها، وتحديد الحلول والتوصيات المقترحة لإزالة هذه المعوقات .
- رابعا: المخطط الفرضي



المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المتعددة

خامسا: فرضيات البحث

الفرضية الاولى (H1) وجود علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين أبعاد الادارة الالكترونية وفاعلية المنظمة).

١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متطلبات الادارية وفاعلية المنظمة.
 ٢. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متطلبات البشرية وفاعلية المنظمة.
 ٣. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متطلبات التقنية وفاعلية المنظمة.
٢. الفرضية الثانية (H2) وجود تأثير معنوي ذو دلالة معنوية بين ابعاد الادارة الالكترونية وفاعلية المنظمة).

١. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين متطلبات الادارية وفاعلية المنظمة.
٢. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين متطلبات البشرية وفاعلية المنظمة.
٣. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين متطلبات التقنية وفاعلية المنظمة.

سادسا: عينة البحث

حدود الدراسة وموادها:

- حدود الموضوع : اقتصرت الدراسة على بيان مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في معمل سمنت كبيسة في محافظة الانبار من وجهة نظر المديرين في الادارات العليا والوسطى.
- حدود الزمن : تطبيق الدراسة الحالية خلال العام من (٢٠٢٢ / ٢٠٢٣).
- حدود المكان : تطبيق هذه الدراسة في معمل سمنت كبيسة محافظة الانبار.
- حدود العينة : اختيار عينة الدراسة من مدارات الادارات العليا والوسطى في معمل سمنت كبيسة.
- محددات دراسية : تم تحديد درجة صدق وثبات اداة الدراسة وصدق استجابات المفحوصين.

سابعاً : منهج البحث

ولغرض تحقق الأهداف الدراسية فقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي من خلال اعتماد تقنيات هذا المنهج في جمع البيانات اللازمة له، بالإضافة إلى استخدام التحليلات الإحصائية للبيانات المتعلقة بالمعمل المبحوث.

المبحث الثاني / الاطار النظري

أولاً: الادارة الالكترونية

١. مفهوم الادارة الالكترونية

الإدارة الإلكترونية هي نتاج ثورة المعلومات والاتصالات والتقنيات الحديثة، وأصبحت الاتجاه الجديد الوحيد في الإدارة المعاصرة، حيث تهيمن على العالم اليوم حركة نشطة للاستثمار في كافة التقنيات الحديثة لتطوير عمل المنظمات المدنية وتحويلها إلى منظمات إلكترونية تستخدم شبكة الويب العالمية (الإنترنت) وتطبيقات الحاسوب المتقدمة لإنجاز جميع أعمالها ومعاملاتها الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة وإتمام جميع وظائفها بما في ذلك التسويق والإنتاج والتمويل والاستثمار، والعمل المكتبي بسرعة وبدقة متناهية (قنبر وعدنان، ٢٠١٤ : ٥٤).

ولذلك نجد توجهاً عالمياً نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية والخاصة لتحقيق الأسبقية والريادة في الاستثمار في التكنولوجيا الإلكترونية، حيث تحقق الإدارة الإلكترونية تحسين أداء المنظمات، وتبسيط الإجراءات، وتوفير البيانات والمعلومات لجميع المستفيدين بشكل تلقائي على مدار الساعة، ومن أي مكان، بسهولة وشفافية، ويمثل الترشيح واستثمار الوقت والجهد والمال (علاء الدين ، ٢٠١٣ : ١٣).

لقد عرف الإدارة الإلكترونية العديد من المفكرين والباحثين، ومنهم على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

تم تعريفها على أنها الإدارة التي تستخدم الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات وأنظمة الاتصالات الأخرى من خلال دمج عمليات المعمل مع التطبيقات (سليمة، ٢٠١٣ : ٢). وعرفت أيضا بانها هي التقنية التي تعمل على تحسين جودة الأداء وتحقق الكفاءة والفعالية للمعمل (عبودي ويحيى، ٢٠١٨ : ١٢٤). بينما تناول (الجميلي ، ٢٠١٨ : ٢٣٩) مفهوم الإدارة الإلكترونية باعتبارها هي التي تعيد التفكير في أسلوب إدارة الأعمال وتستخدم التقنيات الحديثة لتحسين وتطوير وتحديث جميع الأعمال التقليدية للمنظمة وتحويلها إلى أعمال إلكترونية. كما عرّف (جواد وعبداللطيف ، ٢٠٢٠ : ٤٢) الإدارة الإلكترونية بأنها النهج الاستراتيجي لإدارة المنظمات الديناميكية ومنظمات المستقبل من خلال تنفيذ نظام عالي الأداء قائم على التكنولوجيا ويركز على الأتمتة والتكامل والذكاء الاصطناعي باستخدام التطور السريع والمنهجي نحو خلق المعرفة وتحقيق فاعلية المنظمة.

وفي ضوء المفاهيم السابقة يتضح أن الإدارة الإلكترونية هي عملية إدارية تعتمد على القدرات المتقدمة للإنترنت وشبكات الأعمال في تخطيط الموارد وتوجيهها والتحكم فيها من أجل تحقيق الفاعلية للمنظمة، فلقد أصبحت إدارة لا ورقية تستخدم الأوراق وتستخدم الأرشيفات الصوتية الإلكترونية والرسائل الصوتية.

٢. أهمية الادارة الالكترونية

لقد تطرق معظم الكتاب والباحثين والمفكرين إلى أهمية الإدارة الإلكترونية، ويمكن تصنيف أهم هذه الأهداف على النحو التالي:

١. تحقيق مبدأ المساواة بين جمهور المنظمة من خلال اتباع أسلوب موحد في تقديم الخدمات مما يؤدي إلى تقليل الوساطة والمحسوبية وتقليل تأثير العلاقات الشخصية على إنجاز العمل.

٢. مواكبة بقية دول العالم التي تتجه نحو العمل الإلكتروني بقوة وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات بمختلف أنواعها (الجيزان ، ٢٠٠٢ : ٩) .
 ٣. ومتابعة الأقسام المختلفة للمنظمة وكأنها ذات مركزية واحدة.
 ٤. الدقة والسرعة في إنجاز العمل وزيادة الإنتاجية (مجد وحمودات ، ٢٠١٣ : ٩) .
 ٣. خواص الادارة الالكترونية
- تتسم الإدارة الإلكترونية بالكثير من الخواص والمميزات منها:
١. هي إدارة لا ورقية: وتشمل مجموعة من الأساليب الأساسية، حيث توجد الأوراق ولكنها لا تستخدم بكثرة، ويتم استخدام البديل عنه الأرشيف الإلكتروني، والبريد الإلكتروني، والأدلة، والمذكرات الإلكترونية، والرسائل الصوتية، والمتابعة الآلية .
 ٢. الإدارة بلا مكان: وذلك لأنها تعتمد بشكل أساسي على الهاتف المحمول والأجهزة الأخرى.
 ٣. الإدارة بلا وقت: لقد بدأ العالم العمل في الوقت الحقيقي، ٢٤ ساعة في اليوم، والآن يطلق عليه إدارة X-24V ساعة (الحسنات، ٢٠١١ : ٣٨-٣٩).
 ٤. الإدارة بدون تنظيمات جامدة: حيث تعتمد على العمل المعرفي وتتميز بالمرونة لتتوافق مع طبيعة العمل في كل منظمة وإنها تستخدم أنظمة متقدمة وتتأى بنفسها عن المنظمات الصارمة التي تسود الإدارة التقليدية (الرشيدي، ٢٠١٥ : ٢٩٤).
 ٥. ابعاد الادارة الالكترونية
- ان الابعاد التي تم اعتمادها والتي تتعلق بالموضوع في الدراسة الحالية ، فقد تم اختيار الابعاد المناسبة للدراسة وبيئة المؤسسة المعنية ، وشموليتها ، وهو ما تم الاتفاق عليه من قبل بعض الباحثين وكالاتي:

١. المتطلبات الادارية : ولتحقيق الأهداف المرتقبة تتطلب الإدارة الإلكترونية إدارة جيدة تدعم التطوير والتغيير وتدعم الأساليب الإدارية الحديثة. وتقتصر هذه المتطلبات على توفير البنية

التحتية في المنظمة لتنفيذ الإدارة الإلكترونية وكذلك تطوير شبكات الاتصالات والمعلومات مع تطور التنظيم الإداري من خلال إعادة تنظيم الجوانب والمحددات الهيكلية بما يتوافق مع تطلعات المنظمة ، كما ان الإدارة إلكترونية تريد تحقيق الأهداف المرجوة من إدارة جيدة تساهم في التنمية والتطوير (السيلاوي ، ٢٠٢٠ : ٦٥). وفيما يتعلق بدعم الأساليب الإدارية الحديثة وتطوير التنظيم والدعم الإداري، يجب على الأقسام في المنظمات التخلص من الإجراءات والروتينات والبيروقراطية المملة التي تعيق كل تطوير وابتكار في الأساليب المتبعة داخل المنظمة. مما يؤكد ظهور تطوير وتبسيط الإجراءات وخطوات العمل مما يخفف العبء على الكادر الإداري مع ربط كافة الخدمات والإجراءات الحكومية بما يتوافق مع التطوير وسهولة ومرونة التعامل بين الوزارات والجهات المختلفة (عبودي ويحيى ، ٢٠١٨ : ١٢٥).

٢. المتطلبات البشرية : إن أكثر ما يحتاجه نموذج الإدارة الإلكترونية هو عنصر بشري مؤهل يمتلك المهارات والخبرات ، مما يجعله يستخدم الحسابات الإلكترونية بشكل من المستحيل تنفيذ المهام الوظيفية إلا باستخدام أجهزة الكمبيوتر. الإدارة الإلكترونية بكافة أبعادها تدفع نحو التعليم والتدريب للموظفين، ويعتبر العنصر البشري في غاية الأهمية إذ اكتشف الإدارة الإلكترونية ثم طورها وفق التقنيات المتاحة وتسخيرها لتحقيق الأهداف (هشام، ٢٠١٦ : ٨٩). ان برنامج الإدارة الإلكترونية هو برنامج جديد للعنصر البشري ويتطلب الدخول في دورة تدريبية واكتساب خبرات ومهارات غير متوفرة في الإدارة التقليدية ، وإذا كنت ترغب في التوجه نحو نظام إدارة إلكتروني يغير هيكلية العمل داخل المنظمة والتعامل عن بعد في تقديم الخدمات للعميل، فإن ذلك يتطلب تغييرات في نوع العنصر البشرية حيث تعتبر الموارد البشرية المناسبة لتنفيذ البرنامج الإلكتروني مورداً مهماً من بين موارد المنظمات الصناعية، ومن الضروري بالنسبة لنا إعداد الكوادر البشرية الفنية ذات الصلة ببنية المعلومات وأنظمة الأعمال على شبكة الاتصالات (بركاني وقنيفة، ٢٠١٨ ، ٣٢).

ويرى الباحث أن الموارد البشرية تعتبر من موارد الإنتاج المهمة في المنظمات الصناعية، لذا يجب على الإدارة العليا الاهتمام بهم وتطوير قدراتهم بما يتناسب مع تطلعات المنظمات.

٣. المتطلبات التقنية: يعتبر هذا المحور حجر الزاوية في موضوع الإدارة الإلكترونية والذي يمثل الأجهزة والتقنيات اللازمة لنجاح أي مشروع والتي تمثل معلوماتها السرية والدقة والمصادقية وكذلك تنفيذ المعاملات والخدمات عن بعد باستخدام الاتصالات وشبكات المعلومات. إن التطور التكنولوجي الرقمي يسير بسرعة عالية ويضع الخيارات مفتوحة بشكل مستمر للإدارة ، بما في ذلك تقنية ربط بعض الأنشطة التجارية بخدمة التلفزيون التفاعلي وخدمة الهاتف الخليوي المتكاملة بالإنترنت والوسائط الأخرى مما يوفر نقل المعلومات بين العميل و المنظمة ومن أجل تحقيق هدف استخدام شبكات الإنترنت(ميلود ، ٢٠١٩ : ٢٠). يجب توفير التكنولوجيا الرقمية المناسبة، بما في ذلك المعدات وأجهزة الكمبيوتر والأجهزة وقواعد البيانات والبرامج، والتي يجب أن يكون التقديم للاستخدام الفردي أو المؤسسي على أوسع نطاق ممكن في المنظمة. وتعتبر المتطلبات التقنية إحدى الاستراتيجيات المحورية في تطبيق الإدارة الإلكترونية من خلال التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فضلا عن الاستفادة من العنصر البشري ورأس المال للاهتمام بإصلاح القطاع العام من خلال استخدام التكنولوجيا.

(هشام، ٢٠١٦ : ٨٢)

ثانيا: فاعلية المنظمة

١. مفهوم فاعلية المنظمة

تسعى جميع المنظمات إلى البقاء والتطور في عالم الأعمال الذي يتسم بالتغيير والابتكار، الأمر الذي دفع الباحثين إلى إيلاء هذا الموضوع الحيوي عناية واهتمام كبيرين، وهو ما تجسد في دراسة وتحليل فاعلية المنظمة، كما وهو انعكاس لقدرة إدارة المنظمة على التعامل والاستجابة لهذا التغيير

والابتكار الحاصل. ويمكن مناقشة مدى فعالية المنظمة من خلال تحديد مفهومها وتحديد المداخل لها، ومن ثم بيان مؤشرات الموحد (Daft، ٢٠١١:٣٠٧). يعتبر مفهوم فاعلية المنظمة من المفاهيم التي يصعب تحديدها بشكل دقيق. وقد أشارت الموسوعة الأمريكية إلى أن الفعالية هي مدى الاتفاق على طبيعة معاييرها التي تستطيع المنظمة من خلالها تحقيق النتائج المرجوة وأن فعالية المنظمة تعتمد على القدرة والتواصل. ويجب أن تكون المنظمة مثلاً للاحترام والأخلاق والنزاهة والجدارة حتى تتمكن من تحقيق التواصل مع جمهورها للمساعدة في تحقيق أهدافها المرجوة. والفعالية تعني قدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو بغض النظر عن الأهداف التي تحققها في حين ان البعض أوضح أن الفعالية هي العلاقة بين مخرجات النظام المحققة وأهدافه المخططة، وكلما زادت مساهمة المخرجات في تحقيق الأهداف كلما كان النظام أكثر فعالية (Isorait، ٢٠٠٤:٢٤٧). ان عدم الاتفاق على مصطلح فاعلية المنظمة ادى الى ظهور جدل واسع بين الباحثين والمفكرين فقد تم تعريف فاعلية المنظمة بأنها قدرة المنظمة على التكيف والبقاء والنمو حسب طبيعة الأهداف التي تريد تحقيقها وأن تكون قادرة على تحقيق أهدافها ولديها القدرة على التكيف مع بيئتها والقدرة على التطور المستمر (Morrison&Teixera، ٢٠٠٤:١٧٠). وعرف فاعلية المنظمة ايضا بانها قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتكيف مع الأهداف التي تسعى الى تحقيقها (Daft&Noe، ٢٠٠١:٦٤). وتم تعريفها على انها هي الدرجة التي تحقق من خلالها أهدافها أو طريقة تفاعل المخرجات مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية وهي التي تحدد القدرة على تحقيق أهداف السياسة للمنظمة (Bartuseviciene&Sakalyte، ٢٠١٣). اما (الشماع، محمود، ٢٠٠٧:٣٤٨) فقد عرف فاعلية المنظمة بأنها قدرة المنظمة على الحصول على الموارد المختلفة واستثمارها بفعالية لتحقيق الأهداف، فضلاً عن قدرتها على تحقيق التوازن والاستقرار.

2. أهمية فاعلية المنظمة

وتظهر أهمية فعالية المنظمة في قدرتها على تحفيز العاملين في المنظمة للمضي في التفكير والتصرف بشكل متوافق مع الفعالية السائدة للمنظمة. وتخلق الفعالية شعوراً وإحساساً بالهوية لدى أعضاء المنظمة وتساعد لخلق الالتزام لدى الجمهور كدليل للسلوك المناسب وتعزيز الاستقرار للمنظمة كنظام اجتماعي. ويمكن ان نلخص أهم العوامل التي تؤدي إلى الفعالية في الآتي:

- ١- يعتبر دليلاً للإدارة والعاملين ليشكل لهم نموذجاً للسلوك والعلاقات التي يجب اتباعها .
- ٢- الإطار الفكري الذي يوجه أفراد المنظمة الواحدة وينظم اعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم (Gibson, ١٥: ٢٠٠٣).
- ٤- التعرف على نقص المعلومات المتعلقة بتنفيذ برامج فاعلية المنظمة للوصول إلى اهداف المنظمة (السالم، ٢٠٠٦: ٣٠).

الدراسة الرابطة بين متغيرات الدراسة

أصبحت الادارة الالكترونية حافزاً رئيسي في الهيكل المنظمة وإدارتها. وينبع ذلك من قدرتها لتحسين الإنتاجية، وتحسين عمليات القرار المتخذة، بالإضافة إلى تطور العلاقات مع العملاء، كما ان ظهور حاجة إلى الادارة الالكترونية من خلال استخدام أجهزة الكمبيوتر اذ تلعب الادارة الالكترونية أيضاً دوراً فعالاً في المنظمات ذات التوجه الاستراتيجي والسعي إلى تعزيز القدرة التنافسية من خلال تعزيز كفاءة وفعالية المنظمة، ومن الواجب يجب أن تميز المنظمة الفعالة بامتلاك الادارة الالكترونية حتى تحقيق الأداء العالي من خلال المنتجات والخدمات التي تقدمها، فضلا عن تحسين عمليات الإنتاج والتسويق، وخفض التكاليف، وتحسين الجودة في بيئة متزايدة تتضمن شدة المنافسة العالمية،

فضلا عن دور الادارة الالكترونية في تطوير أداء المنظمات (Jauch, et al., 2017: 84)

كما اكتسبت الإدارة الإلكترونية أهميتها بسبب التوصل إلى اي جديد يؤدي إلى زيادة الكفاءة في الأداء، فضلا عن استخدامها في دعم وتعزيز إدارة المعرفة. ان الأنشطة اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية

واكتشاف وتحليل المعرفة من خلال استخدام المحركات الإلكترونية وإيجاد الطرق المناسبة لتحديد الأهداف ووضع التكنولوجيا في مكانها المناسب ينشط علاقة الادارة الالكترونية بفعالية المنظمة من خلال تأثيرها على معنويات الموظفين نحو زيادة ولائهم وانتمائهم للمنظمة من خلال الفرص التي توفرها سهولة الوصول إلى المعلومات مما يساهم في تعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرار (Marrow, 1999: 394).

ومما سبق نرى أنه إذا أرادت معظم المنظمات تمييز أدائها عن منافسيها، فيجب عليها استخدام الإدارة الإلكترونية تحقق معايير كفاءة الأداء الذي تسعى المنظمة إلى تحقيقها. كما يجب تسليط الضوء على دور الإدارة الإلكترونية في المساعدة على تحقيق مستويات عالية من الأداء، حيث تمكن الإدارة العليا من إجراء التحسينات والتطويرات بفعالية وكفاءة من خلال توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ قرارات بناءة تدعم رؤية ورسالة المنظمة واستخدام الإدارة الإلكترونية وتطبيقها بشكل فعال يؤدي إلى التميز بالأداء.

المحور الثالث - الجانب التطبيقي

اولا:- اوصاف احصائية لمتغيرات الدراسة

تعمل هذه الفقرة من اجل معرفة مستوى الابعاد التي شملتها الدراسة ب(الادارة الالكترونية و فاعلية المنظمة) من خلال استخدامنا معامل الاختلاف معتمدين على الوسط الحسابي وايضا الانحراف المعياري كما تم بيانه في الجدول (١) حيث اتضح أن (المتطلبات الادارية) هي جاء بالمرتبة رقم (١) من حيث اهميتها وان اغلب الاجابات للعيينة متفقين حول البعد مقارنة بالابعاد الاخرى، وهذا يوضح أهمية البعد في المعمل المبحوث لما له دور كبير في زيادة فاعلية المنظمة.

جدول (١) الوصف الاحصائي الادارة الالكترونية

ت	الإرة الالكترونية	arithmetic mean	standard deviation	C.V	Order of variables
1	متطلبات الادارية	4.415	0.460	10.466	1

2	متطلبات البشرية	3.936	0.635	16.168	3
3	متطلبات التقنية	4.035	0.540	13.420	2

مصدر: اعداد باحث معتمدا على برامج احصائية

١. المتطلبات الادارية : حقق البعد هذا من العينة التي بحثت وسطا حسابيا (٤.٤١٥)، وانحراف معياريا (٠.٤٦٠) ، ومعاملا للاختلاف (١٠.٤٦٦)، وكان ترتيبه بالمرتبة (١).
 ٢. المتطلبات البشرية : اما البعد هذا من العينة فقد حقق وسط حسابيا (٣.٩٣٦)، وانحراف معياريا (٠.٦٣٥) ، ومعامل اختلاف (١٦.١٦٨)، وكان ترتيبه بالمرتبة (٣).
 ٣. المتطلبات التقنية : واخرا فان هذا البعد حقق وسط الحسابيا (٤.٠٣٥)، وانحراف معياريا (٠.٥٤٠) ، ومعامل الاختلاف هو (١٣.٤٢٠) وكان ترتيبه بالمرتبة رقم (٢).
- جدول (٢) الاوصاف الاحصائية للمتغير المستقل والتابع للدراسة معتمدا على معامل الاختلاف

ت	متغيرات الدراسة	arithmetic mean	standard deviation	C.V
1	الادارة الالكترونية	4.08	0.480	12.022
2	فاعلية المنظمة	3.724	0.470	12.676

المصدر: اعداد الباحث معتمدا على برامج احصائية

٤. الادارة الالكترونية : حقق المتغير هذا لعينة الدراسة وسطا حسابي (٤.٠٨)، وانحرافا معياريا (٠.٤٨٠) ، ومعاملا للاختلاف (١٢.٠٢٢).
٥. فاعلية المنظمة : حقق المتغير هذا لعينة الدراسة وسطا حسابيا (٣.٧٢٤)، وانحرافا معياريا بلغ (٠.٤٧٠) ، ومعاملا للاختلاف (١٢.٦٧٦).

ثانيا :- اختبار الفرضيات للبحث الرئيسية

في هذه النقطة سنتناول عرض إحصائي لاختبار معامل الارتباط بين المتغيرات الاتية

(الادارة الالكترونية وفاعلية المنظمة) ، كونهما موجودين في مخطط الافتراضي للبحث وكالتالي:

جدول (٣) قيم الارتباط بين أبعاد الادارة الالكترونية و فاعلية المنظمة

ت	الابعاد	فاعلية المنظمة	مستوى المعنوية
1	المتطلبات الادارية	0.40	0.002
2	المتطلبات البشرية	0.77	0.000
3	المتطلبات التقنية	0.60	0.000
4	الادارة الالكترونية	0.73	0.000

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على البرامج الاحصائية

الفرضية الاولى الرئيسية :- هناك علاقة الارتباط ذات دلالة معنوية للإدارة الاستراتيجية وفاعلية المنظمة على المستوى الكلي. مبين بالجدول (٣) اذ تبين ان العلاقة الارتباطية موجبة (٠.٧٣)، اما المعنوية فهي (٠.٠٠٠) وتكون اقل من المعنوية المحددة وهي (٠.٠٠٥) وعليه تقبل الفرضية.

a. الفرضية الاولى الفرعية :- وجود علاقة الارتباط ذات دلالة معنوية بين المتطلبات الادارية وفاعلية المنظمة للمستوى الكلي. اذ تبين وجود علاقة الارتباط (٠.٤٠) ، والمعنوية هي (٠.٠٠٢) وانها اقل من المعنوية المحددة (٠.٠٠٥) والنتيجة تقبل الفرضية.

b. الفرضية الثانية الفرعية :- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية لمتطلبات البشرية وفاعلية المنظمة للمستوى الكلي. اذ تبين وجود علاقة ارتباط (٠.٧٧) ، والمعنوية هي (٠.٠٠٠) وانها اقل من المعنوية المحددة (٠.٠٠٥) والنتيجة تقبل الفرضية.

٤. الفرضية الثالثة الفرعية:- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية لمتطلبات التقنية وفاعلية المنظمة للمستوى الكلي. اذ تبين بوجود العلاقة الارتباطية وهي (٠.٦٠) ، والمعنوية هي (٠.٠٠٠) وانها اقل من المعنوية المحددة (٠.٠٠٥) والنتيجة تقبل الفرضية.

ثالثا :- النتائج لعلاقة التأثير للمتغيرين

تم الاعتماد على النمذجة للمعادلة كأداة في تقييم التشابه والاختلاف بين المجاميع لتتم مناقشة نتائج اختبار ونحلل علاقة التأثير لمتغيرين الدراسة والذي نص على ان (وجود تأثير معنوي ذو دلالة معنوية بين ابعاد الادارة الالكترونية وفاعلية المنظمة) .

نتائج الاختبار للعلاقة التأثيرية للفرضية

بعد مراجعة القيم التحليلية اتضح لنا بان هناك علاقة تأثيرية معنوية بين الادارة الالكترونية وفاعلية المنظمة كما بالجدول (٤) الاتي:

جدول (٤) معاملات التأثير بين أبعاد الادارة الالكترونية و فاعلية المنظمة

النموذج الرئيسي	معامل β	β	T	مستوى المعنوية
ثابت	1.621	-	2.207	0.031
المتطلبات الادارية	0.552	0.413	3.467	0.001
المتطلبات البشرية	0.339	0.348	2.843	0.006
المتطلبات التقنية	0.239	0.258	2.050	0.45

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على البرامج الاحصائية

- الفرضية الاولى الفرعية للدراسة:- وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين المتطلبات الادارية وفاعلية المنظمة للمستوى الكلي. وان قيمة (T) هي (٣.٤٦٧)، وهي اعلى من القيمة الجدولة (١.٦٩). اما الميل الحدي بلغ ($\beta = 0.413$) وتمثل قيمة (X) وهي بمقدار تغيير (١) لبعد المتطلبات الادارية سيؤدي الى التغير في فاعلية المنظمة، والنتيجة للفرضية مقبولة.
- الفرضية الثانية الفرعية للدراسة:- من جدول رقم (٤) يتبين وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين المتطلبات البشرية وفاعلية المنظمة للمستوى الكلي. وان القيمة لـ (T) هي (٢.٨٤٣)، وهي اعلى من القيمة الجدولة البالغة (١.٦٩). اما الميل الحدي فهو ($\beta = 0.348$) وهي قيمة (X) بمقدار التغير لـ (١) في المتطلبات البشرية يؤدي الى تغير في لفاعلية المنظمة، والنتيجة للفرضية مقبولة.

٣. الفرضية الثالثة الفرعية للدراسة:- من جدول رقم (٤) تبين وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتطلبات التقنية وفاعلية المنظمة للمستوى الكلي. وان القيمة ل (T) هي (٢.٠٥٠)، وهي اعلى من القيمة الجدولة (١.٦٩). اما الميل الحدي فهو ($\beta = 0.258$) وهي القيمة ل (٣X) بمقدار التغير ل (١) في بعد المتطلبات التقنية يؤدي الى تغير لفاعلية المنظمة ، والنتيجة للفرضية تكون مقبولة.

رابعا : اختبار العلاقة بين المتغير الرئيسي والفرعي

بعد التحليل الاحصائي للتباين وجدول المعامل للعلاقة بين المتغيرين (رئيسي وفرعي)، اتضح وجود علاقة ارتباط للمتغيرين لذلك تبين بان الدراسة لها علاقة تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين المتغيرين (الادارة الاستراتيجية ، فاعلية المنظمة). لذا تم وضع فرضية واحدة رئيسية وسيتم اختبارها.

جدول (٥) للمعاملات والقيم المبنية

moral	tabular F	Calculated F	T	Standard coefficient	Non-standard coefficient		Model
				β	Standard errors	Coefficient β	
0.031		25.372	2.207	0.452	0.407	1.620	Constant
0.000	3.92	78.625	3.840		0.115	0.636	الادارة الالكترونية

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على البرامج الاحصائية

قيمة (F) المحسوبة لأبعاد ادارة الالكترونية في فاعلية المنظمة (١٥.٣٢٠) . وهي اكثر من (F) الجدولية وهي(٣.٩٢) عند دلالة (٠.٠٥) ونتيجتا لذلك يتم القبول للفرضية وهي نصت بانه (هناك تأثير ذو معنوية لأبعاد الادارة الالكترونية في فاعلية المنظمة) عند الدلالة (٥%) وبدرجة الثقة (٨٥%).

يتبين من الجدول (٥) ان تحليل التباين وجداول المعامل للعلاقة بين الادارة الالكترونية (X)، وفاعلية المنظمة ، وان (t) بلغت قيمتها (٣.٨٤٠) وهي اكبر من الجدولية (١.٦٩) . وان الثابت

يؤشر $(a=1.620)$ الذي يبين ان القيمة للإدارة الالكترونية (X) تساوي صفر فان قيمة فاعلية المنظمة $(Y=1.620)$ اما نتائج الميل الحدي هي $(B=0.452)$ والتي تمثل (X) بمقدار تغير (١) في الادارة الالكترونية يؤدي الى تغير فاعلية المنظمة وتكون النتيجة قبول للفرضية.

الاستنتاجات

١. تبين أن العينة تستخدم الادارة الالكترونية بشكل مبسط تقتصر على بعض الاقسام في المعمل المبحوث دون غيره من الاقسام.
٢. هناك بعض المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية، وهي قلة الحوافز المالية، ونقص الإمكانيات المالية، وعدم دعم الإدارة العليا لسياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية، ونقص الإمكانيات الفنية.
٣. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وقدرة المعمل المبحوث على زيادة فعالية المنظمة.
٤. هناك وعي لدى المجتمع المبحوث بمزايا الإدارة الإلكترونية، مثل السرعة في إنجاز العمل، وتوفير الجهد والتكلفة، والتوافق مع تطورات التكنولوجيا.
٥. يفتقر المعمل المبحوث إلى توفير خدمة الإنترنت المفتوح كما هو معمول به في معظم دول العالم.

التوصيات

- ١- وضع دورات تدريبية وتطويرية توجه للقيادات في المعمل المبحوث تمكنهم من تطوير مهاراتهم في استخدام الجيد للإدارة الالكترونية لما يتعلق بعملهم.
- ٢- يجب تزويد المديرين من القيادات العليا والوسطى في المعمل بأجهزة رقمية (لاب توب، أي باد).
- ٣- من الضروري ان تزود اقسام المعمل بشبكة الكترونية حديثة تربط القيادة العليا بالقيادة الوسطى مع اعضاء المعمل الاخرين تعمل على نقل وايصال البريد بشكل سريع.

- ٤- يجب اعتماد المعمل على رفع مستوى الوعي الثقافي بأهمية التحول إلى أدوات الإدارة الإلكترونية واستخدامها في العمل اليومي للموظف.
- ٥- العمل على إصدار التشريع القانوني مخصصا بالتوقيع الإلكتروني، لما له من أهمية في التحول الكامل إلى الإدارة الإلكترونية.

المصادر

- ١- بركاني ، مريم وقنيفة ، نور، (٢٠١٨) دور الادارة الالكترونية في التطوير التنظيمي بالمؤسسة دراسة ميدانية ببلدية ام البواقي ، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة ام البواقي ، الجزائر.
- ٢- توربان ، افرام ، ويثرب ، حميس، " تقنية المعلومات في دعم ادارة الشركة"، الطبعة الاولى ، دار الرضا، عمان ، ٢٠٠٠.
- ٣- الجميلي ، احمد محمد جاسم، (٢٠١٨) امكانية التحكم الالكترونية في ادارة التامين دراسة استطلاعية في شركة تامين الوطنية، مجلة الكلية الجامعة بمدينة العالم ، ١٠ (٢) ، ٢٣٥-٢٥١ .
- ٤- جواد ، حسين جعفر و عبد اللطيف، ولاء اسماعيل (٢٠٢٠) انعكاسات متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية على ضغوط العمل بحث ميداني في مديرية بلدية الحلة ، مجلة جامعة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية / المجلد ١٦ العدد ٥١ .
- ٥- الجيزان ، عبد الإله (٢٠٠٢) لمحات عامة عن التفكير الإبداعي: كتاب البيان سلسلة تصدر عن مجلة البيان، مكتبة الملك فهد الوطنية: الطبعة الأولى، الرياض.

- ٦- الحسنات ، ساري عوض، (٢٠١١) معوقات تطبيق الادارة الالكترونية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة / معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية ، القاهرة.
- ٧- الرشدي ، عايشة، (٢٠٠٨) اتجاهات مديري ومديرات المدارس الحكومية بدولة الكويت نحو استخدام الادارة الالكترونية في العمل الادارية رسالة ماجستير غير منشورة / الجامعة الاردنية.
- ٨- السالم، مؤيد سعيد. (٢٠٠٦)، "نظرية التنظيم: المقدمة والعموميات"، مطبعة شفيق، بغداد.
- ٩- سليمة، سعدي. (٢٠١٣). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمكتبات الجامعية الجزائرية من وجهة نظر مسؤولي المكتبات الجامعية لولاية القسنطينة، المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات، ٤٨ (٤) ٤٥ - ٥٠.
- ١٠- السيلوي ، مهن عباس حسين، (٢٠٢٠) تأثير الادارة الالكترونية في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في بلديات محافظة كربلاء ، الدبلوم العالي (المعادل للماجستير) في ادارة البلديات ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.
- ١١- الشماع، خليل محمد حسن، وحمود، خضير كاظم (٢٠٠٧) نظريه المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثالثة، عمان الاردن.
- ١٢- عبودي ، صفاء ادريس و يحيى، رغد محمد (٢٠١٨) الادارة الالكترونية مدخلا التفاعل الاجتماعي دراسة تحليلية في كلية طب نينوى ، مجلة جامعة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية / المجلد ٢ العدد ٤٢ .
- ١٣- علاء الدين، ساهر (٢٠١٣). دراسة لاحقة لواقع استخدام الإدارة الإلكترونية في الهيئات الرياضية بمنطقة شمال الصعيد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الميناء، جمهورية مصر العربية.

- ١٤- قنبر، هدى ابا وحده، عدنان، ميسون (٢٠١٤) معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في المكتبة الجامعية، "جامعتي بغداد والمستنصرية أنموذجا"، مجلة الأستاذ، الأبعاد ٢١٠، ٣٥٢-٣٢١.
- ١٥- محمد ، يسرى عبد العزيز، "تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على فاعلية المنظمة دراسة ميدانية في جامعة الفلوجة" ، مجلة دنانير، الجامعة العراقية ، العدد ١٦، ٢٠٠٩.
- ١٦- محمد، نوال يونس و حمودات، حارث احمد (٢٠١٣) نظام الحجز الالكتروني مدخل لتطبيق الادارة الالكترونية نموذج مقترح في الخطوط الجوية العراقية/ محافظة نينوى ، مجلة كلية الادارة والاقتصاد / جامعة البصرة / مجلد ٦ العدد ١١ .
- ١٧- ميلود، شريف (٢٠١٩) دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق الرضا الوظيفي ، أطروحة الدكتوراه غير منشورة في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعه محمد بن ضياف المسيله ،الجزائر.
- ١٨- هشام ،فريجه محمد(٢٠١٦) ضرورة التعامل بأسلوب الإدارة بالأهداف كإدارة للإدارة الإلكترونية، مجله الاقتصادي الخليجي، العدد ٢٨.
- 18- Daft, Richard L.(2011),Management,10th edition, engage South Western ,U.S.A.
- 19- Isorait, Margarita,(2004),Evaluating effectiveness in transport organizations, Vol.(6),No.(6).
- 20- Morrison A.&Teixeira,R.,(2004),Small business performance Atourism Sector .

- 21- Daft ,Richard &Noe, Raymond,A.(2001),Organizational behavior,1st edition, Harcourt ,Inc .Focus, Journal of small business &enterprise development, Vol.(11), No.(2) , pp.166 173.
- 22- Bartuseviciene ,Ilona & Sakal,(2013),Assessment: Effectiveness VS Efficiency, Social transformations in Contemporary Society,Vol.(1), No.(1) <http://stics.mruni.en/wp content/uploads/2013/06/45 53.pdf>.
- 23- Gibson,I.,Ivancevich,J.M.,Donnelly,J.H.,&Konopask, R.,(2003) Organizational behavior Structure process ,McGraw Hill company ,Inc,New York.
- 24- Morrow, P. C. (1999), "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of work Commitment", Academy of Management Review.
- 25- Jauch, L.R., Glueck, W.F., Osborn, R.N. (2017), **Organizational Loyalty, Professional Commitment, and Academic Research Productivity**. The Academy of Management Journal, Vol. 21, No. 1, Pp. 84-92.