

المقدرة الجوهرية للموارد البشرية ودورها في تطبيق الإدارة الإلكترونية : دراسة

تطبيقية في رئاسة جامعة ديالى

م. احمد عباس حمادي أ.م. محمود حسن جمعة م. احمد سمير

نايف

جامعة الفلوجة- كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة ديالى-كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة ديالى - كلية الإدارة والاقتصاد

ahmad.al_thabit@yahoo.com

mah_ha72@yahoo.com

ahmedabbas@uofallujah.edu.iq

المستخلص

شهدت الإدارة منذ المراحل الأولى لظهورها وتطورها مناقشات جدية للتعامل مع مواردها البشرية ، وتعتبر المقدرات الجوهرية لهذه الموارد والمتمثلة بـ (مقدرة القيادة ، المقدرة الفكرية ، مقدرة ادارة الذات ، ومقدرة اتخاذ القرارات) من المواضيع الهامة في بيئتنا المعاصرة والتي تدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية لتصبح ميزة تنافسية تمتاز بها المنظمات من اجل انجاز عدة متطلبات تتمثل بـ (المتطلبات الادارية ، المتطلبات التقنية ، المتطلبات البشرية ، المتطلبات المالية ، والمتطلبات الامنية) ، من هنا يهدف هذا البحث لاختبار علاقتي الارتباط والتأثير بين المقدرة الجوهرية للموارد البشرية في الجامعة المبحوثة ومدى تطبيق الادارة الالكترونية ومتطلباتها يحاول البحث الحالي اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين المقدرة الجوهرية للموارد البشرية والإدارة الإلكترونية من خلال صياغة فرضيتي ارتباط وتأثير رئيسيتين بين متغيري البحث تفرع منهما ثمان فرضيات فرعية وعلى مستوى الابعاد , ومن أجل الحصول على نتائج رقمية دقيقة تم الاستعانة ببرنامج (SPSS) للوصول الى النتائج من خلال توزيع الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من (55) , وتوصل البحث الى ان جميع فرضيات الارتباط والتأثير بين المتغيرات الرئيسية والفرعية هي قوية وذات دلالة معنوية , وأوصى البحث بعدد من التوصيات أهمها: ضرورة قيام الجامعة المبحوثة بتحديد طرائق بناء المقدرة الجوهرية للموارد البشرية العاملة لديها بالاعتماد على نتائج تقييمات الأداء، والتعرف على فاعلية أي من تلك الطرائق أكثرها تأثيراً، من أجل استثمارها وتعميمها.

الكلمات المفتاحية: المقدرة الجوهرية للموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية.

The role of core competency of human resources in implement of electronic management Applied study in the presidency of University of Diyala

Ahmed Abbas Hammadi

ahmedabbas@uofallujah.edu.iq

ahmad.al_thabit@yahoo.com

Mahmood H. Jumaah

mah_ha72@yahoo.com

Ahmad S. Nayyef

Abstract

From the early stages of its emergence and development, management witnessed serious discussions to deal with its human resources, and the core capabilities of these resources, which are (leadership ability, intellectual ability, self-management ability, and decision-making ability) are important topics in our contemporary environment that support the implementation of electronic management to become a competitive advantage. The organizations are distinguished in order to fulfill several requirements which are (administrative requirements, technical requirements, human requirements, financial requirements, and security requirements). From here, this research aims to test the correlation and impact relationship between the fundamental ability of human resources in the researched university and the extent of application of electronic management and its requirements. The current research attempts to test the correlation and effect relationship between the core ability of human resources and electronic management by formulating two main correlation and influence hypotheses between the two variables of the research branched from eight hypotheses Sub-level and at the level of dimensions, and in order to obtain accurate numerical results, the SPSS program was used to reach the results by distributing the questionnaire to a random sample consisting of (55), and the research found that all hypotheses except Conflict and influence between the main and sub-variables are strong and have significant significance. The research recommended a number of recommendations, the most important of which are the necessity for the research university to define methods for building the essential capacity of the human resources working with it based on the results of performance evaluations, and to identify the effectiveness of any of these methods most influential, in order to Invest and generalize it.

Key words:Core competency of human resources, Electronic management.

المحور الاول منهجية البحث

1- مشكلة البحث

ان تحديد مستوى العلاقة بين متغيرات البحث المتمثلة (بالمقدرة الجوهرية للموارد البشرية وتطبيق الادارة الالكترونية من خلالها في الميدان المبحوث) يعد من أبرز معالم مشكلة البحث الحالي . وللوقوف على تلك المشكلة بشكل اكثر تفصيلا لابد من الإجابة على الأسئلة الآتية:

- ما مستوى توافر ابعاد المقدرة الجوهرية من وجهة نظر افراد العينة المبحوثة ؟
- ما مستوى توافر أبعاد الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر افراد العينة المبحوثة ؟
- هل توجد علاقة ارتباط بين متغيرات البحث وعلى مستوى الابعاد في الميدان المبحوث ؟
- هل يوجد تأثير بين متغيرات البحث وعلى مستوى الابعاد في الميدان المبحوث ؟

2- أهمية البحث

- أ- تنبع أهمية البحث من خلال تناوله متغيرات مهمة متمثلة بـ(المقدرة الجوهرية للموارد البشرية والإدارة الإلكترونية) والتي تعتبر متغيرات مهمة تؤثر على ربحية المنظمات وميزتها التنافسية.
- ب- يمثل البحث الحالي أهمية عالية لمنظماتنا المحلية بشكل خاص من اجل الاستفادة من القدرات الجوهرية للأفراد في تطبيق اسس ومتطلبات الادارة الالكترونية بكفاءة وفعالية .
- ت- تكمن أهميته من خلال محاولته تقديم حلول جوهرية للمشاكل التي تعاني منها الجامعة المبحوثة، ولاسيما المشكلة الحالية في محاولة إدراك واستيعاب مفهوم المقدرة الجوهرية للموارد البشرية لدى القيادات الإدارية ودورها في تقليص الفجوة المعرفية مع نظيرتها في الدول المتقدمة.
- ث- تنبع أهمية البحث من خلال محاولته ترسيخ ثقافة تنظيمية عالية لدى القيادات الادارية والافراد العاملين في الجامعة المبحوثة من خلال تطبيق الإدارة الإلكترونية كركيزة أساسية لتسهيل أفضل الخدمات بأسرع وقت وأقل جهد.

3- اهداف البحث

يهدف هذا البحث الى معرفة المقدرة الجوهرية وابعادها المتوفرة لدى افراد العينة في رئاسة جامعة ديالى واثرها على تطبيق الادارة الالكترونية وذلك من خلال ما يلي من الأهداف:-

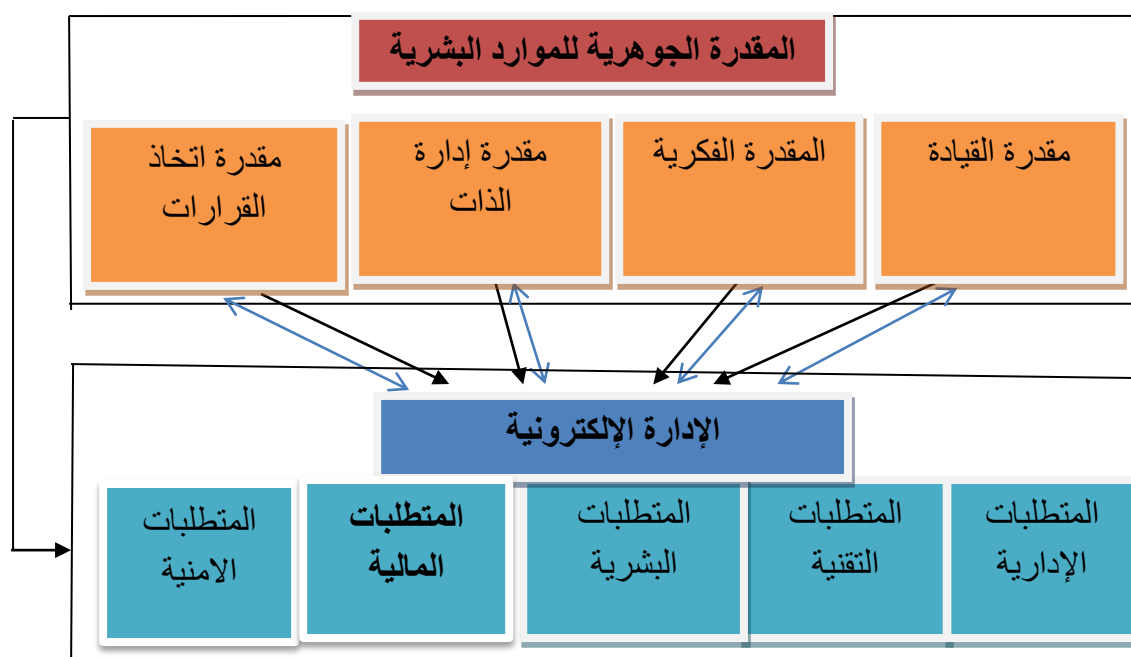
أ- التعرف على مدى توافر ابعاد المقدرة الجوهرية من وجهة نظر العينة المبحوثة , واي الابعاد ذات الاهمية القصوى في تطبيق الادارة الالكترونية.

ب- الوقوف على مستوى تطبيق الادارة الالكترونية من وجهة نظر افراد العينة المبحوثة .

ج- تقديم نتائج من واقع الجامعة المبحوثة يمكن أن تستفاد منها الجامعات الاخرى وبقيّة منظمتنا المحلية في مختلف ميادين العمل في مجال المقدرة الجوهرية للموارد البشرية والإدارة الإلكترونية.

4- مخطط البحث الفرضي

من خلال الجانب النظري للبحث, يمكن وضع أنموذج افتراضي يصور حركة متغيرات البحث المستقلة والتابعة والشكل (1) يوضح ذلك



شكل (1) مخطط البحث

ارتباط ↔

تأثير →

5- فرضيات البحث

يشمل البحث على فرضيتين رئيسيتين, تتفرع منها عدة فرضيات فرعية هي:-

الفرضية الرئيسية الأولى/ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المقدرة الجوهرية للموارد البشرية وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهة نظر افراد العينة المبحوثة ,وينبثق من هذه الفرضية الرئيسية ثلاث فرضيات فرعية وكما يلي:-

- أ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مقدرة القيادة وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة.
- ب. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المقدرة الفكرية وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة.
- ت. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين مقدرة ادارة الذات وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة.
- ث. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين مقدرة اتخاذ القرارات وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة.

الفرضية الرئيسية الثانية/:- يوجد هناك تأثير معنوي للمقدرة الجوهرية للموارد البشرية وتطبيق الادارة الالكترونية, وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية ثلاث فرضيات فرعية وهي:-

- أ. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لمقدرة القيادة على تطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة.
- ب. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للمقدرة الفكرية على تطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة.
- ت. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لمقدرة ادارة الذات على تطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة.
- ث. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لمقدرة اتخاذ القرارات على تطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة.

6- مجتمع وعينة البحث

مجتمع البحث مكون من الكادر الوظيفي والقيادات الادارية في الجامعة المبحوثة ، حيث تم اختيار عينة عشوائية من (55) فردا , وتم توزيع استمارة الاستبيان عليهم ، حيث كانت نسبة الموظفين الفنيين (30%) ونسبة الموظفين الاداريين (30%) اما نسبة القيادات الادارية من رؤساء اقسام وشعب ووحدات فسجلت (40%), كما ان نسبة الذكور اعلى من نسبة الاناث بكثير , حيث كانت نسبتهم (77%) اما نسبة الاناث كانت (23%) والفئة العمرية الاكبر كانت (36-45), اما التحصيل الدراسي, فنسبة حملة شهادة الدكتوراه سجلت (20%) ونسبة حملة شهادة الماجستير (30%) في حين كانت نسبة حملة البكالوريوس حيث شكلت ما يقارب (40%) تلتها المعهد بنسبة (5%) والاعدادية بنسبة (5%).

7- اسلوب جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال توزيع استبانة على افراد عينة عشوائية الجامعة المبحوثة ,وقد استخدم الباحثون مقياس ليكرد الخماسي والذي يحتوي على خمس فقرات كما يلي(لا اتفق تماما(1) لا اتفق(2) محايد (3) اتفق(4) لا اتفق بشدة(5) وقد تضمن الاستبانة على نوعين من المعلومات,الأولى تعريفية, والثانية ذات علاقة بمتغيرات البحث,وقد تضمنت على (24 فقرة) توزعت على متغيرات البحث وكالتالي:

جدول(1) توزيع فقرات الاستبانة على أبعادها مع ذكر المصادر

المتغيرات الرئيسية	الأبعاد الفرعية	عدد الفقرات	المصدر
المقدرة الجوهرية للموارد البشرية	مقدرة القيادة	4	خضير واخرون ، 2014
	المقدرة الفكرية	4	
	مقدرة ادارة الذات	4	
	مقدرة اتخاذ القرارات	4	
تطبيق الادارة الالكترونية	المتطلبات الادارية	3	تايه ، 2019
	المتطلبات التقنية	3	
	المتطلبات البشرية	3	
	المتطلبات المالية	3	
	المتطلبات الامنية	4	

الجدول من إعداد الباحثين

المحور الثاني الجانب النظري اولا : المقدرة الجوهرية للموارد البشرية

1- مفهوم المقدرة الجوهرية للموارد البشرية

ان تحديد مفهوم المقدرة الجوهرية للموارد البشرية لمنظمات الاعمال يعتمد على التفكير الاستراتيجي للادارة العليا في المنظمة ، وطبيعة وحدات العمل الخاصة بها والخصائص التي تتمتع بها، ويتحدد مفهومها طبقا للبيئة وطبيعة الصناعة التي تعمل فيها المنظمة وتعد المقدرات الجوهرية من اساسيات الكمال للفرد شخصيا واجتماعيا (Audigier,2000: 21) . ويرى (عباس، 2013: 69) ان مقدرات الافراد الجوهرية تتألف من :

أ- الموجودات غير الملموسة كالثقافة السائدة والمعرفة التي يحملها الافراد.

ب- الموجودات الملموسة مثل القدرة على استخدام التكنولوجيا .

“كما ترتبط بإمكانية المنظمة على تكوين وخلق القيمة الإضافية لزبائننا، وقد اثار مصطلح المقدرة الجوهرية للموارد البشرية اهتمام العديد من الكتاب والباحثين الامر الذي اظهر تباين في مفهومه ، ويوضح الجدول (2) بعض مفاهيم الخاصه به وكما يلي”:

جدول رقم (2) المفاهيم الخاصة بالمقدرة الجوهرية للموارد البشرية

ت	الباحث ، السنة ، الصفحة	المفهوم
1	Revised, 2001: 10	شبكة من المعارف التي تمتلكها المنظمة بما يملكونه من مهارات وقدرات تؤثر بشكل رئيس على المنظمة ووظائفها.
2	Alm&Lowe,2002: 234	مصدر اساسي للمحترفين في كافة المجالات وبما يسهم في تكوين ميزة تنافسية مستدامة لمنظماتهم .
3	Sfused,2010:1	قدرة الأفراد على تطبيق معرفة ومهارة خاصة في وظيفة معينة يمكن أن تساهم في تحقيق نتائج ايجابية للكثير من المشاركين.
4	Strickland, 2003: 122	هي تنفيذ الاداء بشكل مبدع ومتألق بما يضمن للمنظمة تحقيق الربحية والقدرة على التنافس في ميدان السوق .
5	Hitt&Hoskisson,2003:396	هي تلك القدرات والسلوكيات المنشقة من الفئات الوظيفية المختلفة في المنظمة والتميزة في ادائها بشكل ملحوظ وبغض النظر عن خلفيتهم او مستوى وظائفهم .
6	Denisi , 2001: 2	الأفراد الذين لديهم معرفة ومهارة وقدرة تمكنهم من أداء الوظائف بصورة أكثر كفاءة عن غيرهم
7	الباحثون	هي تلك الخصائص والخبرات والمهارات الذاتية التي يتسم بها افراد

المنظمة في كافة المستويات في اداء وظائفهم بالشكل المطلوب وبما يسهم في تحقيق التميز النجاح المنظمي.

2- اهمية المقدرات الجوهرية

حدد كل من (2 : 2009 , health promotion) ، (dempsey,2011:6) اهمية المقدره

الجوهرية للموارد البشرية من خلال مجالات استخدامها وحسب الاتي :

أ. تحديد دليل ارشادي للمعارف والخبرات والسلوكيات المطلوب توفرها لدى العاملين .

ب. المساعدة على تحقيق التواصل والعمل الجماعي في المشاريع المختلفة.

ت. المساعدة على خلق قوة عمل متكاملة من حيث الممارسات والاداء المثالي .

ث. مساعدة القيادات في المنظمات في اعداد الوصف الوظيفي للوظائف المختلفة .

ج. تقييم و تقويم نقاط الضعف في الاداء .

ح. المساعدة على الانتقال الافقي بين الوظائف المختلفة في المنظمة.

وأوضح (hurn,2007) ان مقدرات الموارد البشرية تساعد على تجنب الحساسية الثقافية وزيادة

القدرة من اجل ادارة التنوعات والاختلافات الاجتماعية بين الافراد وكذلك القدرة اللغوية وفرق

العمل والمرونة والتكيف وموازنة الحياة والتحفيز وتحسين عمليات التوجيه والتدريب والتعلم

المستمر ، في حين وضح (hurley,2007) عدة مهام تعتمد من خلالها المنظمات على مقدرات

مواردها الجوهرية في ادائها تتمثل بـ الخطر المالي ، تخفيض كلف الرقابة ، استخدام تكنولوجيا

المعلومات من اجل ادارة التغيير ، تحقيق الالتزام التنظيمي ، تحقيق الرقابة الذاتية ، زيادة التقييم

التكنولوجي (خضير واخرون ، 2014 : 276)

3- أنواع المقدرات الجوهرية للموارد البشرية

اتفق اغلب الكتاب والباحثين في تصنيف انواع المقدرات الجوهرية للموارد البشرية كما ورد عند

(Lahart, 2011) و (البيلاوي و حسين، 2007) و (الشيخلي، 2009) و (Yu et al, 2009)

وكما يلي:

أ- المقدرة الجوهرية للقيادة

تشير القيادة على انها تلك السلوكيات والإجراءات التي من خلالها يؤثر القائد على بقية أعضاء

المنظمة لتحقيق أهداف محدد ، ولكي تتمكن المنظمة من مقدرة القيادة لا بد من تأمين التعاون مع

الآخرين الذي يعتبر عنصر اساسي من اجل تحقيق أهدافها فلا يمكن انجاز اي مهمة بدون تعاون

وبدون قيادة فاعلة، فمهمة إقناع الأفراد والإبداع في الأفكار والقرارات هو الذي يميز مقدرة القيادة عن مجرد امتلاك القوة ، ومن أهم مكونات مقدرة القيادة داخل المنظمة: قيادة وتطوير التابعين ، الاتصال الدائم ، خلق المناخ التنظيمي الايجابي ، والحصول على النتائج وتقويمها (Lahart, 2011:11).

ب- المقدرة الجوهرية الفكرية

تشير هذه المقدرة الى تلك القدرات والامكانيات الخاصة بالفرد في التفكير وايجاد الحلول للمشاكل بطريقة ذاتية ، واكتساب المعلومات، وخزنها، واسترجاعها، والتلاعب بها واستخدامها وبالشكل الذي يؤدي إلى تحسين جودة اتخاذ القرارات، ولعل من بين أهم أهدافها هو إسهامها في الحل السريع للمشكلات التي تعترض نشاطات المنظمة ، وتمثل عملياتها في توافر وخلق البيئة والثقافة اللازمين لتدوير وتنفيذ المعرفة الخاصة بالمنظمة (البيلوي و حسين، 2007: 15).

ج- المقدرة الجوهرية لإدارة الذات

وتتضمن هذه المقدرة التكامل الأخلاقي ، موازنة العمل ومتطلبات الحياة، توجيه الذات ، وتطوير الوعي، أي مدى وعي وإدراك الفرد لذاته كموجود طبيعي واجتماعي وروحي ، بالإضافة الى قدرته على التكيف بشكل تفاعلي وايجابي مع التقلبات البيئية والتكنولوجية كافة ، بالإضافة الى ارتباط تلك المقدرات بقواعد اساسها : الأخلاق ، النزاهة ، القيادة الشخصية ، المرونة ، الوعي الذاتي بالتطور ، وموازنة العمل (الشيخلي، 2009: 83).

أ- المقدرة الجوهرية لاتخاذ القرارات:

تعتبر عملية اتخاذ القرارات من اهم وظائف القيادات الادارية في المنظمة سواء كانت على المستوى الاعلى او بقية المستويات فاتخاذ القرارات هي عملية اختيار بديل ملائم من بين البدائل الاخرى من اجل حل المشكلات وتحقيق الاهداف ، وتوجد عدة معايير التي يتم على أساسها اتخاذ القرارات من أهمها خفض تكاليف العمل والانتاج ، وإدارة الوقت، وزيادة وفورات الحجم والانتاج ، وتعد القرارات الجماعية التي تتخذ داخل فرق العمل من أكثر أنواع اتخاذ القرارات تفاعلا وتحقيقا لاهداف كونها تركز على تحديد وتمييز القضايا والمشكلات والفرص بأسلوب جماعي وواعي بالإضافة الى جدولة الأعمال ومقارنة المعلومات من المصادر المختلفة واستخدام الطرائق الفعالة لانجاز الاعمال (Yu et al, 2009: 4).

ثانيا: الإدارة الإلكترونية

1- مفهوم الإدارة الإلكترونية

تمثل الادارة الإلكترونية نتاجا ملموسا للثورة التكنولوجية والمعلوماتية الحديثة، وتعكس اتجاها حديثا في الإدارة، فالمنظمات اليوم تحذو حذوا سريعا من أجل استثمار واستغلال التكنولوجيا الحديثة في تطوير أعمالها لتصبح منظمات إلكترونية قادرة على ادارة الاعمال بسرعة فائقة استغلالا للوقت الذي بات يمثل موردا مهم في انجاز الاعمال في ظل المنافسة الشرسية في ميدان الاعمال ، وتعتبر شبكة الإنترنت وتطبيقات الحاسوب هي وسائل رئيسية لإتمام معظم الأعمال الإلكترونية لتلك المنظمات، فالإدارة الإلكترونية تعني تحويل العمليات الإدارية ذات الطبيعة الورقية إلى عمليات ذات طبيعة إلكترونية من خلال استخدام التقنيات الإلكترونية أي تحويل الدورة المستندية الورقية إلى دورة إلكترونية وهو ما يطلق عليه بالإدارة بلا ورق (السالم، 2014: 146)

تناول العديد من الكتاب والباحثين الادارة الالكترونية الامر الذي ادى الى تباين مفهومها لديهم ويعرض الجدول رقم (3) تلك المفاهيم:

جدول رقم (3) المفاهيم الخاصة بالادارة الالكترونية

ت	الكاتب ، السنة ، الصفحة	المفهوم
1	yao, et al, 2011: 658	منهج استراتيجي من اجل ادارة منظمات المستقبل عن طريق تنفيذ نظام عالي الاداء قائم على التكنولوجيا يركز على الذكاء الاصطناعي والأتمتة والتكامل باستخدام التنمية السريعة والممنهجة نحو تكوين بيئة المعرفة لتحقيق رؤية المنظمة.
2	Turner & weickgennat, 2009 : 15	هي استخدام الادوات التقنية من اجل تطوير وتحسين عمل الادارة واجراء التعاملات الالكترونية.
3	Forrman,, 2014:: 2	هي تلك الادارة التي توظف الانترنت ووسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في اداء عملياتها من اجل تحقيق الكفاءة والفاعلية.
4	Faye, 2006: 122	هي تلك الادارة التي تسترجع الفكر الحديث في اداء الاعمال من خلال استخدام التقنيات الحديثة في تطوير الاعمال التقليدية واليدوية وتحويلها الى اعمال الكترونية.
5	عبودي ويحيى ، 2018 : 125	هي عملية ادارية تقوم على الامكانيات المتطورة لشبكة الانترنت من اجل التوجيه والتخطيط والرقابة على عمليات المنظمة ومواردها لتصبح ادارة بلا ورق.
6	تايه ، 2019 : 576	توظيف التكنولوجيا في ادارة اعمال المنظمة.
7	الباحثين	عملية الانتقال من العمل الإداري التقليدي الى العمل الإداري الإلكتروني من خلال تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الهيكل التنظيمي عن طريق ربط الوحدات التنظيمية مع بعضها بواسطة شبكات الحاسب الآلي من أجل تسهيل عملية الحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة في عملية اتخاذ القرارات وإتمام الأعمال وتقديم الخدمات بأسرع وقت وبأقل كلفة.

2- متطلبات الإدارة الإلكترونية

يرتبط نجاح عمل الإدارة الإلكترونية بوجود توفير مجموعة من المستلزمات المادية والبشرية والتنظيمية والبرمجية ولتوضيح تلك المستلزمات يمكن تصنيفها على النحو الآتي:

أ- المتطلبات الادارية

من اجل تحقيق اهداف الادارة الالكترونية لا بد من توافر إدارة جيدة تساند التطوير والتغيير وتدعمه، وتأخذ بكل جديد ومستحدث في الأساليب الإدارية ، بالإضافة الى وجوب وجود قياده داعمة وتستوعب اهمية عمل الادارة الالكترونية وتتعامل بكفاءة وفعالية مع تقنية المعلومات والاتصالات من اجل ان تكون قادرة على الابتكار وإعادة هندسة الثقافة التنظيمية وخلق المعرفة (ياسين، 2005: 238). وبنفس الاتجاه يرى (الصيرفي، 2006: 72) وكذلك ضرورة تطوير وتبسيط إجراءات وخطوات العمل مما يخفف الأعباء الإدارية، والربط بين كافة الخدمات والإجراءات الحكومية بما يكفل سهولة ومرونة التعامل بين الجهات والوزارات المختلفة.

ب- المتطلبات التقنية

من اجل نجاح عمل الإدارة الإلكترونية لا بد من وجود بنى تحتية ملائمة وضرورية كالأجهزة والمعدات والبرمجيات كي تستجيب للتغير المنشود لتقديم الخدمة الالكترونية (العوامة، 2003: 200) ولا بد من تحديث تلك البنى تبعاً للتغيرات الخارجية وارتباطها بجميع أنماط التكنولوجيا الرقمية من وسائط وشبكات وأدوات فالتكنولوجيا الرقمية تتطور بسرعة عالية كما تتنوع أنماطها الامر الذي يضع خيارات دائمة ومفتوحة أمام الإدارة مثل ربط بعض أنشطة الأعمال بخدمات الأكشاك التفاعلية والتلفاز التفاعلي وخدمات الهاتف الخليوي المتكاملة مع الانترنت وتقنياتها مثل خدمات الرسائل والوسائط المعلوماتية الأخرى (ياسين، 2005: 235).

ت- المتطلبات البشرية

يعد العنصر البشري من أهم العناصر في المنظمات، إذ بدون هذا العنصر لن تتمكن المنظمات من تحقيق أهدافها حتى وإن امتلكت أضخم المعدات والآلات والأجهزة، لذا لا بد من إعداد الكوادر البشرية الفنية المتخصصة ذات الارتباط بالبنية المعلوماتية ونظم العمل على شبكات الاتصالات الإلكترونية، ويمكن تنفيذ ذلك من خلال تنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية والتي تساعد في إعداد الكوادر البشرية الفنية المطلوبة لتحقيق الكفاءة عند تطبيق الإدارة الإلكترونية (غني، 2004: 345).

ث- المتطلبات المالية

إن مشروع الإدارة الإلكترونية تحتاج إلى أموال طائلة، من تحسين مستوى البنية التحتية، وتوفير الأجهزة والأدوات اللازمة والبرامج الالكترونية وتحديثها من وقت لآخر، وتدريب العناصر البشرية باستمرار (الصيرفي، 2006: 76).

ح- المتطلبات الأمنية

لقد أصبحت هناك حاجة ماسة في ضوء الثورة التقنية وازدياد شبكات الاتصالات والمعلومات، إلى وجود أساليب وإجراءات أمنية تساعد على حماية المعلومات والبيانات من الاختراق والسرقة أو تدمير المعلومات، مما يتطلب التفكير الجدي لتحديد الأساليب والإجراءات الدفاعية الوقائية لحماية منظومات الحواسيب (أجهزة ومعلومات) من أي خرق أو تخريب" (السالمي، 2005: 153).

المحور الثالث

الاطار العملي

أولاً: وصف وتشخيص إجابات عينة البحث

1. المتغير المستقل المقدرة الجوهرية للموارد البشرية

يعكس الجدول رقم (4) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلافات للمتغير المستقل وابعادة اذ تم قياس المتغير المستقل (المقدرة الجوهرية للموارد البشرية) من خلال أربعة أبعاد أساسية (مقدرة القيادة، المقدرة الفكرية، مقدرة إدارة الذات، مقدرة اتخاذ القرارات)، حيث حصل المتغير المستقل اجمالاً على وسط حسابي جيد بلغ (3.59) وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3) وبانحراف معياري (0.86) ومعامل اختلاف (23.95%)، مما يدل على ان افراد العينة في الميدان المبحوث لديهم وعي واهتمام بمقدراتهم الجوهرية وهذا قد يعود الى تكامل اهداف الموارد البشرية مع اهداف ورسالة الجامعة المبحوثة ، وقد حصل بعد مقدرة القيادة المرتبة الاولى اذا حقق اعلى وسط حسابي بلغ (3.70) بانحراف معياري (0.81) وبمعامل اختلاف (21.89%)، وهذا مؤشر جيد على تمتع افراد العينة المبحوثة بصفات القيادة الحقيقية ، فيما حققت مقدرة اتخاذ القرارات المرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ (3.60) وبانحراف معياري (0.87) ومعامل اختلاف (24.16%)، وهذا يتم اهمية البعد الاول من خلال القدرة على اتخاذ القرارات البناءة الهادفة، أما المقدرة الفكرية فقد جاءت بوسط حسابي بلغ (3.56) وبانحراف معياري (0.87) ومعامل اختلاف (24.43%)، وهذا يتم اهمية البعدين الاولين من خلال القدرة على التفكير ويجاد

الحلول التي تعزز صفات القائد وتدعم عملية اتخاذ القرارات ، وأخيرا بلغ الوسط الحسابي لمقدرة إدارة الذات (3.53) وبانحراف معياري (0.91) ومعامل اختلاف (25.77%)، وهذا يعكس دور الأبعاد الثلاثة السابقة من خلال تمتع أفراد العينة المبحوثة بالاعتماد على الذات من أجل قيادة أنفسهم والآخرين واتخاذ القرارات السريعة والبناءة والتفكير السليم في حل المشكلات التي تعترض أنشطة الجامعة المبحوثة.

جدول (4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف الخاصة بالمتغير المستقل وأبعاده

المتغير المستقل وأبعاده	الأوسط الحسابية	الانحرافات المعيارية	معاملات الاختلافات
البعد الأول (مقدرة القيادة)	3.70	0.81	21.89
البعد الثاني (المقدرة الفكرية)	3.56	0.87	24.43
البعد الثالث (مقدرة إدارة الذات)	3.53	0.91	25.77
البعد الرابع (مقدرة اتخاذ القرارات)	3.60	0.87	24.16
المتغير المستقل (المقدرة الجوهرية للموارد البشرية)	3.59	0.86	23.95

ب- المتغير المعتمد الإدارة الإلكترونية

يعكس الجدول رقم (5) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلافات للمتغير التابع وأبعاده إذ تم قياس المتغير التابع (الإدارة الإلكترونية) من خلال أربعة أبعاد أساسية (المتطلبات الإدارية ، المتطلبات التقنية ، المتطلبات المادية ، المتطلبات البشرية ، المتطلبات الأمنية) حيث حصل المتغير المستقل إجمالاً على وسط حسابي جيد بلغ (3.75) وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3) وبانحراف معياري (0.83) وبمعامل اختلاف (22.13%)، مما يدل على أن أفراد العينة في الميدان المبحوث لديهم مقدرات تكنولوجية وإلكترونية مقبولة نوعاً ما وهذا قد يعود إلى وعي قيادات الجامعة المبحوثة بأهمية الإدارة الإلكترونية وتطبيقها ، وقد حصل بعد المتطلبات البشرية المرتبة الأولى إذا حقق أعلى وسط حسابي بلغ (3.89) بانحراف معياري (0.79) وبمعامل اختلاف (20.30%)، وهذا مؤشر جيد على توافر المتطلبات البشرية اللازمة والكفاءة لتطبيق الإدارة الإلكترونية ، وجاء بعد المتطلبات الأمنية بالمرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ (3.82) وبانحراف معياري (0.81) ومعامل اختلاف (21.20%)، وهذا يكمل أهمية تحقيق البعد الأول من خلال توافر المتطلبات الأمنية اللازمة لعمل الموارد البشرية الكفاءة وتطبيق الإدارة

الإلكترونية ، أما البعد الثالث والمتمثل بالمتطلبات التقنية فقد جاء ثالثا وبوسط حسابي بلغ (3.76) وبأنحراف معياري (0.83) وبمعامل اختلاف (22.07%)، وهذا يدل على توافر المتطلبات التقنية اللازمة من أجل تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة المبحوثة ، وأخيرا بلغ الوسط الحسابي للمتطلبات الإدارية (3.63) وبأنحراف معياري (0.89) ومعامل اختلاف (24.51%) وهذا يدل على توفر المتطلبات الإدارية اللازمة لتنفيذ إجراءات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة المبحوثة.

جدول (5) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف الخاصة بالمتغير التابع وابعاده

أبعاد الإدارة الإلكترونية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
البعد الاول (المتطلبات الإدارية)	3.63	0.89	24.51
البعد الثاني (المتطلبات التقنية)	3.76	0.83	22.07
البعد الثالث (المتطلبات المادية)	3.65	0.87	23.83
البعد الرابع (المتطلبات البشرية)	3.89	0.79	20.30
البعد الخامس (المتطلبات الأمنية)	3.82	0.81	21.20
المتغير التابع (الإدارة الإلكترونية)	3.75	0.83	22.13

ثانيا: اختبار فرضيات البحث

أ- تحليل علاقات الارتباط بين المقدرة الجوهرية للموارد البشرية والإدارة الإلكترونية
وضع البحث الحالي فرضية ارتباط أساسية وهي " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المقدرة الجوهرية للموارد البشرية وبين الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر افراد العينة المبحوثة" وينبثق من هذه الفرضية الرئيسية ثلاث فرضيات فرعية وكما يلي:-

أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مقدرة القيادة وتطبيق الإدارة الإلكترونية من وجهه افراد العينة .

ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المقدرة الفكرية وتطبيق الإدارة الإلكترونية من وجهه افراد العينة.

ج- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين مقدرة الذات وتطبيق الإدارة الإلكترونية من وجهه افراد العينة.

ج- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين مقدرة اتخاذ القرارات وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة.

ويعكس الجدول رقم (6) العلاقة بين المقدرة الجوهرية للموارد البشرية والادارة الالكترونية , وعلاقة كل بعد من ابعاد المقدرة الجوهرية مع الادارة الالكترونية , اذ يؤكد الجدول ادناه ان هنالك علاقة ايجابية معنوية بين المقدرة الجوهرية للموارد البشرية والادارة الالكترونية حيث بلغ معامل الارتباط (0.725^{**}) بمستوى معنوية (0.05) ومن هنا فان الفرضية الاولى تحققت والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المقدرة الجوهرية للموارد البشرية وبين الادارة الالكترونية من وجهة نظر افراد العينة المبحوثة).

جدول (6) يبين الارتباطات بين متغيرات البحث

Y الادارة الالكترونية	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة	قيمة t	X ابعاد المقدرة الجوهرية للموارد البشرية
.576 ^{**}	الارتباط	6.264	مقدرة القيادة X1
0.000	Sig		
.507 ^{**}	الارتباط	6.734	المقدرة الفكرية X2
0.000	Sig		
.486 ^{**}	الارتباط	6.901	مقدرة ادارة الذات X3
0.000	Sig		
.531 ^{**}	الارتباط	6.421	مقدرة اتخاذ القرارات X4
0.000	Sig		
.525 ^{**}	الارتباط	6.580	المقدرة الجوهرية للموارد البشرية
0.000	Sig		

Correlation is significant at the 0.05 level **

اما بخصوص الفرضيات الفرعية , فقد بين الجدول رقم (3) ما يلي :

1. تنص هذه الفرضية على انه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مقدرة القيادة وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة في الجامعة المبحوثة , ومن الملاحظ في الجدول اعلاه , ان قيمة الارتباط كانت (0.576^{**}) بمستوى دلالة (0.05) مما يدل على ان افراد العينة لديهم المهارات القيادية اللازمة من اجل ادارة الادارة الالكترونية وتطبيقها في الجامعة المبحوثة , وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الفرعية الاولى والتي هي (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مقدرة القيادة وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة المبحوثة في الجامعة المبحوثة)

2. تنص هذه الفرضية على انه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المقدرة الفكرية وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهة افراد العينة في الجامعة المبحوثة , ومن الملاحظ في الجدول اعلاه , ان قيمة الارتباط كانت (0.507^{**}) بمستوى دلالة (0.05) مما يدل على توافر القدرات الفكرية اللازمة لعمل الادارة الالكترونية في ذات الجامعة , وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الفرعية الثانية والتي هي (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المقدرة الفكرية وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهة افراد العينة في الجامعة المبحوثة)

3. تنص هذه الفرضية على انه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مقدرة ادارة الذات وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهة افراد العينة في الجامعة المبحوثة , ومن الملاحظ في الجدول اعلاه , ان قيمة الارتباط كانت (0.486^{**}) , بمستوى دلالة (0.05) وهذا يعني ان هناك قدرات ذاتية عالية من اجل حل المشكلات وتسهيل عمل الافراد وهذا بالتاكيد سوف يقود الى تسهيل تطبيق الادارة الالكترونية , وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الفرعية الثالثة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مقدرة ادارة الذات وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهة افراد العينة في الجامعة المبحوثة)

4. تنص هذه الفرضية على انه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مقدرة اتخاذ القرارات وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهة افراد العينة في الجامعة المبحوثة , ومن الملاحظ في الجدول اعلاه , ان قيمة الارتباط كانت (0.531^{**}) , بمستوى دلالة (0.05) وهذا يعني ان هناك قدرات عالية من اجل حل المشكلات وتسهيل عمل الافراد وهذا بالتاكيد سوف يقود الى تسهيل تطبيق الادارة الالكترونية , وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الفرعية الثالثة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مقدرة اتخاذ القرارات وتطبيق الادارة الالكترونية من وجهة افراد العينة في الجامعة المبحوثة)

2-تحليل فرضيات التأثير

تسعى هذه الفقرة الى معرفة تأثير المقدرات الجوهرية للموارد البشرية ككل على الادارة الالكترونية, حيث ينبثق من هذه الفرضية الاساسية ثلاث فرضيات فرعية وهي :

- أ. يوجد تأثير لمقدرة القيادة على تطبيق الادارة الالكترونية من وجهة افراد العينة.
- ب. يوجد تأثير للمقدرة الفكرية على تطبيق الادارة الالكترونية من وجهة افراد العينة.
- ت. يوجد تأثير لمقدرة ادارة الذات على تطبيق الادارة الالكترونية من وجهة افراد العينة.
- ث. يوجد تأثير لمقدرة اتخاذ القرارات على تطبيق الادارة الالكترونية من وجهة افراد العينة.

حيث تضمنت المنهجية فرضية التأثير الرئيسية والتي مفادها " هنالك تأثير للمقدرة الجوهرية للموارد البشرية على تطبيق الادارة الالكترونية , ومن خلال الجدول (7) نلاحظ ان قيمة F المحسوبة هي (10.742) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (6.85) بمستوى معنوية (0.05) وحدود ثقة 95% وهذا يدل على مدى التأثير العالي للمقدرة الجوهرية للموارد البشرية على تطبيق الادارة الالكترونية , ومن ملاحظة معامل بيتا (B) والبالغ (0.37) والذي يشير الى أن تغير وحدة واحدة في المقدرة الجوهرية للموارد البشرية يصاحبه تغير بمقدار (0.37) في الإدارة الإلكترونية ، كما ان R^2 بلغت (31.1) وهذا يعني ان مقدار 31.1% من التباين الحاصل في تطبيق الادارة الالكترونية هو تباين مفسر بفعل المقدرة الجوهرية للموارد البشرية , وان حوالي 68.9% من التباين غير مفسر بفعل عوامل اخرى لم تدخل في النموذج الانحدار , وهو تأكيد لتأثير المقدرة الجوهرية على الادارة الالكترونية , وهنا تحققت الفرضية الرئيسية الثانية والتي مفادها " هنالك تأثير للمقدرة الجوهرية للموارد البشرية على تطبيق الادارة الالكترونية من وجهه نظر افراد العينة

جدول (7) يبين المؤشرات الإحصائية بين ابعاد البحث

الادارة الالكترونية	المسار	ابعاد المقدرة الجوهرية للموارد البشرية	R^2	F	B	Sig
الادارة الالكترونية Y	<---	مقدرة القيادة X1	32.7	11.362	0.382	0.000
	<---	المقدرة الفكرية X2	29.4	9.831	0.374	0.000
	<---	مقدرة ادارة الذات X3	30.2	10.463	0.346	0.000
	<---	مقدرة اتخاذ القرارات	31.9	11.312	0.378	0.000
	<---	المقدرة الجوهرية للموارد البشرية X	31.1	10.742	0.370	0.000

قيمة F الجدولية بمعنوية (0.05) = 6.85

اما بخصوص الفرضيات الفرعية , يتضح من الجدول اعلاه , ان (F) المحسوبة لابعاد المقدرة الجوهرية للموارد البشرية (X1 و X2 و X3 و X4) بلغت على التوالي (11.362 , 9.831 ,

المجلد: 3 العدد: ١١ للسنة: ٢٠١٩	مجلة العلوم الإدارية العراقية مجلة فصلية متخصصة محكمة 46310، 11.312) وجميعها اعلى من (F) الجدولية والتي تبلغ (6.85) بمستوى معنوية (0.05) وحدود ثقة 95% وهذا يعني صحة الفرضيات الثلاث الفرعية من حيث وجود تأثير عالي لابعاد المقدرة الجوهرية للموارد البشرية (مقدرة القيادة , المقدرة الفكرية , مقدرة ادارة الذات ، ومقدرة اتخاذ القرارات) على الادارة الالكترونية , وهذا يدل على ان منحنى الانحدار جيد لوصف التأثير بين (X1 و X2 و X3 و X4) و (Y) , وقد اشارت قيمة R^2 لمقدرة القيادة (X1) والذي تبلغ (32.7) وهذا يعني ان مقدار (32.7%) من التباين الحاصل في تطبيق الادارة الالكترونية تباين مفسر بفعل مقدرة القيادة , وان حوالي (67.3%) من التباين غير مفسر بفعل عوامل اخرى لم تدخل في انموذج الانحدار ومن ملاحظة معامل بيتا (B) والبالغ (0.382) نستنتج أهمية مقدرة القيادة في تطبيق الإدارة الإلكترونية, اما بالنسبة للمقدرة الفكرية (X2) حيث بلغ معامل تحديدها R^2 قيمة (29.4) وهذا يعني ان وهذا يعني ان مقدار (29.4%) من التباين الحاصل في تطبيق الادارة الالكترونية هو تباين مفسر بفعل المقدرة الفكرية, وان حوالي (70.6%) من التباين غير مفسر بفعل عوامل اخرى لم تدخل في انموذج الانحدار ومن ملاحظة معامل بيتا (B) والبالغ (0.374) نستنتج أهمية المقدرة الفكرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية , اما بالنسبة لمقدرة ادارة الذات (X3) بلغ معامل تحديدها R^2 قيمة (30.2) وهذا يعني ان ما مقداره (30.2%) من التباين الحاصل في تطبيق الادارة الالكترونية هو تباين مفسر بفعل مقدرة ادارة الذات, وان حوالي (69.8%) من التباين غير مفسر بفعل عوامل اخرى لم تدخل في انموذج الانحدار ومن ملاحظة معامل بيتا (B) والبالغ (0.346) نستنتج أهمية مقدرة إدارة الذات في تطبيق الإدارة الإلكترونية , اما بالنسبة لمقدرة اتخاذ القرارات (X4) بلغ معامل تحديدها R^2 قيمة (31.9) وهذا يعني ان ما مقداره (31.9%) من التباين الحاصل في تطبيق الادارة الالكترونية هو تباين مفسر بفعل مقدرة ادارة الذات, وان حوالي (68.1%) من التباين غير مفسر بفعل عوامل اخرى لم تدخل في انموذج الانحدار ومن ملاحظة معامل بيتا (B) والبالغ (0.378) نستنتج أهمية مقدرة اتخاذ القرارات في تطبيق الإدارة الإلكترونية ، كما اشار الجدول (4) الى المعنوية التي ظهرت مقدارها (0.00) في مخرجات النظام الاحصائي لجميع الابعاد, وهو تأكيد الى مدى قوة تأثير المقدرة الجوهرية للموارد البشرية بابعادها الاربع على تطبيق الادارة الالكترونية . ومن خلال اعلاه , نستدل الى ان الفرضيات الفرعية الاربع تحققت والتي هي: أ. يوجد تأثير لمقدرة على تطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة.	
	18	

ب. يوجد تأثير للمقدرة الفكرية على تطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة.

ت. يوجد تأثير لمقدرة ادارة الذات على تطبيق الادارة الالكترونية من وجهه افراد العينة.

ث. يوجد تأثير لمقدرة اتخاذ القرارات على تطبيق الادارة الالكترونية من وجهة افراد العينة.

المحور الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. امتلاك الموارد البشرية في الجامعة المبحوثة مقدرات الجوهرية تمكنها من تنفيذ مهامها وواجباتها بما يساعدها على تحقيق النجاحات في مختلف الميادين مقارنة بالجامعات الاخرى .
2. تمارس تلك المقدرات دوراً مهماً في تطبيق الإدارة الإلكترونية، إذ تعتبر تلك المقدرات أئمن موارد الجامعة التي يمكن تنميتها وتطويرها باستمرار، فضلاً عن صعوبة تقليدها أو محاكاتها من قبل المنافسين.
3. اتضح من خلال المقابلات مع الأفراد (عينة البحث) وجود غموض في مفهوم المقدرة الجوهرية وخصوصاً فيما يتعلق بمقدرة إدارة الذات والمقدرة الفكرية. إذ تتوافر بعض من هذه المقدرات لديهم ولكن عدم معرفتهم بكيفية تنميتها وإستثمارها بالشكل الأمثل.
4. وجود علاقة ارتباط معنوية بين المقدرة الجوهرية للموارد البشرية والإدارة الإلكترونية ، أما صيغة وحجم هذا الإرتباط فقد كان بالمرتبة الأولى لمقدرة القيادة ثم مقدرة اتخاذ القرارات ومن ثم المقدرة الفكرية وأخيراً مقدرة إدارة الذات، أي إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية يزداد كلما كانت مقدرة القيادة هي السائدة وتليه مقدرة اتخاذ القرارات وهكذا..
5. وجود تأثير معنوي للمقدرة الجوهرية للموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية ، بأولوية تأثير مقدرة القيادة ثم مقدرة اتخاذ القرارات ثم المقدرة الفكرية وأخيراً مقدرة إدارة الذات في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

ثانياً: التوصيات

1. حث ادارة الجامعة المبحوثة على القيام بتحديد طرق لبناء مقدرات جوهرية لمواردها البشرية بالاعتماد على نتائج تقييمات الأداء، والتعرف على فاعلية أي من تلك الطرائق وأكثرها تأثيراً، من أجل استثمارها وتعميمها.

2. تعزيز دور الموارد البشرية بشكل فاعل في تطبيق الإدارة الإلكترونية وتشجيعهم على بذل أقصى طاقاتهم في خدمتها، وذلك من خلال اعتماد مجموعة من البرامج التحفيزية التي من شأنها رفع الروح المعنوية لدى موارد البشرية وتعزيز ولائها لها.
3. إقامة ورش عمل ومحاضرات علمية وتوعوية للكادر الوظيفي في الجامعة من أجل تعريفهم بأهمية المقدرات الجوهرية وآليات تعزيزها لما لها من فوائد سواء للمورد البشري أو المنظمة.
4. حث قيادة الجامعة بإدخال تحسينات في مهارات وقدرات الموظفين من أجل زيادة معرفتهم، وتوليد أفكار وابتكارات جديدة، لتعكس بشكل ايجابي في تطبيق الإدارة الإلكترونية.
5. استغلال استثمار المقدرات الجوهرية لمواردها البشرية في تفوقها وتميزها، وبشكل خاص من خلال المقدره الفكرية ومقدرة إدارة الذات.

قائمة المصادر

أولاً: العربية

1. البيلوي، حسن حسين، وحسين، سلامة عبد العظيم، (2007)، إدارة المعرفة في التعليم، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية.
2. تايه ، صفاء(2019) ، دور الادارة الالكترونية في تحسين كفاءة اداء النظام المصرفي : دراسة تطبيقية في عينة من المصارف العراقية ، جامعة الكوفة – كلية الادارة والاقتصاد.
3. خضير ، ارادن حاتم , بريسيم ، مها عارف ، علي ، امل محمود ، دور التدريب في تعزيز المقدره الجوهرية للموارد البشرية دراسة ميدانية في مديريات وزارة الشباب والرياضة .
4. السالم، خلود عبدالخالق، (2014)، الحكومة الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات، دار الكتب العلمية، بغداد.
5. السالمي، علاء عبدالرزاق، (2005)، شبكات الإدارة الإلكترونية، دار وائل، عمان-الأردن.
6. الشخيلي، مهند محمد، دور المعرفة الضمنية واستراتيجيات إدارة المعرفة في بناء المقدرات الجوهرية، دراسة ميدانية في ديوان الرقابة المالية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة بغداد، (2009).
7. الصيرفي، محمد، (2006)، الإدارة الإلكترونية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية- مصر.

8. عباس، حسين وليد، إدارة الموهبة والمقدرة الجوهرية للموارد البشرية كخيار لتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات: بحث ميداني في وحدات الاداء الجامعي، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة بغداد، (2013).
9. عبودي ، صفاء ادريس ، يحيى ، رغد محمد (2018) ، الادارة الالكترونية مدخلا لتحقيق التفاعل الاجتماعي ، دراسة تحليلية في كلية طب نينوى ، جامعة تكريت ، كلية الادارة والاقتصاد ، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية ، مجلد(2) العدد(42) ج 2 .
10. العوالمه، نائل عبدالحافظ، توعية الإدارة والحكومة الإلكترونية، مجلة الملك سعود، العدد 15 لسنة 2003.
11. غنيم، أحمد محمد، (2004)، الإدارة الإلكترونية آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المكتبة العصرية، المنصورة- مصر.
12. ياسين، سعد غالب، (2005)، الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، معهد الإدارة العامة، الرياض - المملكة العربية السعودية.

ثانياً: الأجنبية

13. Audigier, Francois Basic concepts and core competencies for education for democratic citizenship, University of Geneva, Switzerland.2000.
14. Dempsey, Colette & Battel-Kirk, Barbara & Barry, M(2011) The Comp HP Core Competencies Framework for Health Promotion Handbook, Health Promotion Research Centre National University of Ireland Galway.
15. Denisi, A. S. & Griffin, R.W., Human Resource Management, Houghton Mifflin Co. , U. S. A. , 2001.
16. European commission Core competencies for eu public health epidemiologists in communicable disease surveillance and response, second revised edition, www.ecdc.europa.eu. 2001.
17. Faye S.. Felltto (2006) The use of computers by elementary schools principals., Virginia

23