

الوعي بتطبيق الإدارة الالكترونية وعلاقته بدافعية الانجاز الوظيفي
لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
**Awareness of the Application of Electronic
Management and its Relationship to Job
Achievement Motivation Among a Sample of
Faculty Members and their Assistants**

إعداد

د. منى السيد عبد الحميد عوف د. عبير أنور أحمد هلال
مدرس إدارة المنزل والمؤسسات مدرس إدارة المنزل والمؤسسات
قسم الاقتصاد المنزلي قسم الاقتصاد المنزلي
كلية التربية النوعية كلية التربية النوعية
جامعة طنطا جامعة طنطا



مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية

معرف البحث الرقمي DOI: 10.21608/jedu.2020.47107.1107

المجلد السادس العدد 26 . يناير 2020

الترقيم الدولي

P-ISSN: 1687-3424

E- ISSN: 2735-3346

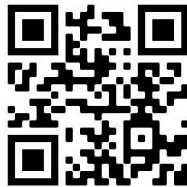
<https://jedu.journals.ekb.eg/>

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري

<http://jrfse.minia.edu.eg/Hom>

موقع المجلة

العنوان: كلية التربية النوعية . جامعة المنيا . جمهورية مصر العربية



الوعي بتطبيق الإدارة الالكترونية وعلاقته بدافعية الانجاز الوظيفي لدى عينة من

أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

د. منى السيد عبد الحميد عوف، د. عبير أنور أحمد هلال

الملخص

استهدف البحث دراسة العلاقة بين وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بتطبيق الإدارة الالكترونية بمحاورها الثلاثة (معارف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة نحو الإدارة الالكترونية ، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة نحو الإدارة الالكترونية، ممارسات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة نحو الإدارة الالكترونية) ، ودافعية الإنجاز الوظيفي بمحاوره الأربعة (تحمل المسؤولية ، المثابرة على العمل ، الشعور بأهمية الوقت ، المرونة) ، دراسة الفروق بين عينة الدراسة فى وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية بمحاوره الثلاثة ودافعية الانجاز الوظيفي بمحاوره الأربعة تبعاً للنوع، محل الإقامة ، ، طبيعة الكلية) ، ودراسة التباين تبعاً (الحالة الاجتماعية ، عدد أفراد الأسرة ، الدرجة العلمية) ، التعرف على الاختلاف فى نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الوعي بالإدارة الالكترونية بمحاوره الثلاثة تبعاً (للجنس ، طبيعة الكلية ، الدرجة العلمية ، النوع) ودافعية الانجاز الوظيفي بمحاوره الأربعة تبعاً (للجنس ، طبيعة الكلية ، الدرجة العلمية ، عدد أفراد الأسرة) ، ودراسة الاختلاف فى الأوزان النسبية لأولوية أبعاد الوعي بالإدارة الإلكترونية لأفراد عينة البحث وأبعاد دافعية الإنجاز الوظيفي .

واشتملت أدوات البحث على استمارة البيانات الأولية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، استبيان وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية بمحاوره الثلاثة ، استبيان دافعية الإنجاز الوظيفي بمحاوره الأربعة ، تم تطبيقهم على عينة مكونة من 300 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة من جامعة طنطا تم اختيارهم بطريقة صدفية من كليات عملية ونظرية مختلفة ، وتم جمع البيانات وتفرغها وتبويبها وجدولتها وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج spss وتتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

وكان من نتائج الدراسة : وجود علاقة ارتباطيه بين محاور استبيان وعى أعضاء هيئة استبيان دافعية الإنجاز الوظيفي ، التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ومحاور كما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة فى الوعي بالإدارة تبعاً لبعض متغيرات الدراسة (النوع ، محل الإقامة ، طبيعة الكلية) ، كما الإلكترونية

يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة تبعا لبعض متغيرات الدراسة (الدرجة العلمية ، السن ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الإلكتروني الشهري) ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغيرات الدراسة (النوع ، محل الإقامة ، طبيعة الكلية)، كما يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعا لبعض متغيرات الدراسة (الدرجة العلمية ، السن ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الشهري) ، أيضا اختلاف في نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الوعي بالإدارة الإلكترونية ، ووجود اختلاف في نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز ، كما يوجد اختلاف في الأوزان النسبية لأولوية أبعاد الوعي بالإدارة الإلكترونية لأفراد عينة البحث ، ووجود اختلاف في الأوزان النسبية لأولوية أبعاد دافعية الإنجاز لأفراد عينة البحث .

وتوصى الباحثان بالاهتمام بأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتمييزهم وذلك بعمل برامج من أجل توعيتهم بأساليب تطبيق الإدارة الإلكترونية والقدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس والاهتمام بكل المؤثرات التي تعوق نمو المسؤولية الاجتماعية لديهم وتحقيق الإنجاز الوظيفي .

الكلمات المفتاحية : الوعي ، الإدارة الإلكترونية ، أعضاء هيئة التدريس ، الهيئة المعاونة ، دافعية الانجاز الوظيفي .

Awareness of the application of electronic management and its relationship to job achievement motivation among a sample of faculty members and their assistants

Prepare

Dr. Abeer Anwar Ahmed Helal

Dr. Mona Elsayed Abd Elhamed Ouf

Abstract

The research aimed to study the relationship between the awareness of the teaching staff and the assisting Commission in applying the electronic management with its three axes (the knowledge of the teaching staff and the assisting body towards electronic management, the attitudes of the faculty members and the assisting body towards electronic management, the practices of faculty members and the assisting body towards electronic management), and the motivation of achievement The career in its four axes (bearing responsibility, perseverance at work, feeling the importance of time, flexibility), studying the differences between the study sample in the awareness of the faculty members and the assisting body in electronic management with its three axes and the motivation for achieving the job in its four axes depending on the type, place of residence, marital status, nature College, Degree, Age, Number of Family Members, Monthly Income), Identify the difference in the percentage of participation of factors affecting awareness of electronic management with its three axes according to (age, nature of the college, degree, gender) and motivation to complete the career with its four axes according to age, The nature of the college, degree, number of family members), and a study of the difference in weights The relativity of the priority dimensions of awareness of the electronic management of the individuals in the research sample and the dimensions of motivation for job achievement.

The research tools included the initial data form for faculty members and the assisting body, a questionnaire on the awareness of faculty members and the assisting body in electronic administration in its three axes, and a questionnaire of job achievement motivation in its four axes, which were applied to a sample of 300 faculty members and assistants from Tanta University, who were chosen in a manner. Seashells from different practical and theoretical faculties, and after collecting data, unpacking, tabulating, tabulating and statistically analyzing them using the SPSS program, this study follows the descriptive and analytical approach.

There is a correlation between the axes of the awareness questionnaire for faculty members and the assisting body in electronic management and axes of

the questionnaire motivating career achievement, and there are statistically significant differences between the average degrees of the sample members in the awareness of electronic management according to some study variables (type, place of residence, social status, nature of the college). There is a statistically significant difference between the average scores of the sample members in awareness of electronic management according to some study variables, and the presence of statistically significant differences between the average scores of the sample individuals in the achievement motivation according to variables, and there is a statistically significant difference between the average scores of the sample members in awareness of electronic management according to some study variables. Also, there is a difference in the percentage of participation factors affecting awareness of electronic management, and the presence of a difference in the percentage of participation factors affecting the motivation of achievement, and there is a difference in weights. The relativity of the priority dimensions of awareness of the electronic management of the members of the research sample, and the presence of a difference in the relative weights of the priority dimensions of motivation of achievement for the individuals of the research sample.

The two researchers recommend paying attention to the faculty and the assisting body and their development by creating programs to educate them about the methods of applying electronic management, the ability to assume responsibility, self-reliance, and pay attention to all influences that hinder the growth of their social responsibility and achieve career achievement.

Key words: awareness, electronic management, faculty members, assisting staff, and job achievement motivation.

مقدمة ومشكلة البحث

يشهد هذا العالم تطوراً كبيراً في مجال التكنولوجيا والمعلومات حيث أدى ذلك إلى تحول عملية الإدارة من الشكل التقليدي إلى الإلكتروني حيث أدى ظهور الإدارة الإلكترونية إلى نقله في نوعية أداء الأعمال وتقديم الخدمات للمواطن وهذا شكل ضغطاً على المنظمات بضرورة سرعة التحول في أداء أعمالها وتقديم خدماتها من الأسلوب التقليدي إلى الأسلوب الإلكتروني ، وتتمثل الإدارة الإلكترونية في أداء الأعمال وتبادل المعلومات من خلال الوسائل الإلكترونية وهذا ليس فقط للمنظمات وعالم الأعمال وإنما يمتد إلى جميع فئات المجتمع وشرائحه أفراداً وجماعات ، وتعتمد الإدارة الإلكترونية على مجموعة من وسائل التقنية الحديثة مثل استخدام أجهزة الحاسب الآلي والشبكات والبريد الإلكتروني وغيرها من الوسائل الإلكترونية التي تساعد على تنفيذ الأعمال (آل دحوان ، 2008، 4 - 20) .

ويعتبر التوجه العالمي نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمات بشقيها العام والخاص لتحقيق السبق والريادة في استثمار التقنية الإلكترونية حيث تحقق الإدارة الإلكترونية التحسين في أداء المنظمات وتبسيط الإجراءات وتوفير البيانات والمعلومات لكافة المستفيدين آلياً وعلى مدار الساعة ومن أي مكان بسهولة وشفافية وتمثل ترشيداً واستثماراً للوقت والجهد والمال ، وبالإضافة إلى ما تتميز به الإدارة الإلكترونية من سرعة ودقة في إنجاز العمل وتوفير للجهد والوقت والمال ، فإن تطبيقها يرقى بمستوى العمل الذي يتطلب السرعة والدقة وإنجاز المهام المتعددة في الأماكن المتعددة مما يكون له من مردوداً إيجابياً على أعمال ومهام الجهاز الإداري (النمر ، وآخرون ، 2006: 419) .

فالإدارة الإلكترونية ليست مجرد أجهزة حاسب ونظام تشغيل شبكات وبرامج وإنما هي معرفة ومهارات تستدعي مرونة عالية في السلوك ، واستعداد ذاتي للتعلم لدى العاملين والمديرين في المنظمة ، إذا تعد الإدارة الإلكترونية أداة تغيير في البيئة التنظيمية تتطلب تغييراً في أساليب الإدارة وهيكل التنظيم وتدفعات العمل ونماذج الأعمال (ياسين ، 2005، 257) ، وتؤثر الإدارة الإلكترونية على أداء المنظمات بدرجات متفاوتة ، وتعمل على تحسين جودة أداء العمل (غنيم ، 2004: 43) ، ويرى صالح (2012، 26) إن الإدارة الإلكترونية هي إدارة موارد معلوماتية تعتمد على الانترنت وشبكات الأعمال تميل أكثر من أي وقت مضى إلى تجريد وإخفاء الأشياء وما يرتبط بها إلى الحد الذي أصبح رأس المال المعرفي هو العامل الأكثر فاعلية في تحقيق أهدافها والأكثر كفاية في استخدام مواردها .

ويعتبر من فوائد تطبيق الإدارة الالكترونية سرعة الانجاز وتوفير الوقت والجهد وتقديم الخدمات بشكل أفضل وتخفيف النفقات ، أن الإدارة الالكترونية عبارة عن ميكنة الأعمال وتحويلها من ورقية إلى الكترونية ومن الخطوات التي تسبق مرحلة التحويل خطوة تبسيط الإجراءات وهى خطوة فى غاية الأهمية لتستطيع الإدارة الالكترونية من تحقيق أهدافها المرجوة بسرعة وفاعلية ، ويعتبر التدريب هو اكتساب معارف ومهارات جديدة من اجل إحداث التغيير فى سلوك الفرد وتحسين أدائه فى العمل (علاقى، 1999:296) ، أن المؤشرات السلوكية التى تدل على ارتفاع مستويات رضى المرء عن ذاته وعن حياته بشكل عام سعيه المتواصل لتحقيق أهدافه شخصية مقدره وذات قيمة ومعنى بالنسبه له (Ryff.eta I,2006:85) .

وتحتاج عملية تطبيق الإدارة الالكترونية إلى مرحلتين وهما الأولى : تهيئة بيئة العمل وتتضمن إعادة هندسة نظام العمل ، وتدريب الكوادر البشرية وزيادة تثقيف العاملين ، والمرحلة الثانية هى توفير الإمكانيات المادية أو الجانب التقني من أجهزة حاسب آلي وبرامج وشبكات داخلية وخارجية وعدم المرور بالمرحلة الأولى أو قفزها إلى الثانية مباشرة يضعف عملية التطبيق ويقلل من تحقيق الإدارة الالكترونية لأهدافها ، وقد يعرضها للفشل نظراً لأن الإدارة الالكترونية تعرف بأنها وظيفة إنجاز الأعمال باستخدام النظم والوسائل الالكترونية (ياسين ، 2005:22) . وأكدت دراسة العمري (1424 :67) على التعرف على المتطلبات الإدارية لتطبيق الإدارة الالكترونية ومدى إدراك العاملين لمفهوم الإدارة الالكترونية ، فتطبيق الإدارة الالكترونية فى المنظمات إنما هو جزء من عملية التطوير والتحسين ، بل إنه أصبح ضرورة ملحة ، ولهذا فإن مثل هذا التطبيق يحتاج لوجود ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم التطبيق وتساعد على نجاحها (آل داحوان ، 2008:30) .

ويمثل الدافع للإنجاز جانباً هاماً فى نظام الدوافع الإنسانية ، فقد أشارت صقر (2009:1) إلى تعزيز الدافعية للإنجاز لدى الراشدين يترتب عليه استثارة جانب كبير لما لدى هؤلاء الراشدين من نشاطات ابتكاريه وإنتاجية فعالة ، فالدافعية هى بمثابة حالة باعثة وموجهة ومنشطة للسلوك وتعمل على دفع الفرد نحو تحقيق هدف معين والاحتفاظ على استمرارية السلوك .

أن الدافعية ليست شيئاً مادياً يمكن رؤيته مباشرة إنما هى حالات فى الكائن الحي نستنتج وجودها من أنماط السلوك المختلفة ومن الكائن الحي نفسه، وليس معنى هذا أن الدافعية هى نمط السلوك الذي نلاحظه إنما هى حالة استمراريته (راتب ، 2000،48) ،

وتعتبر الدافعية هي القوة المحرصة التي توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها، والمجهودات اللازمة لتحقيق بصفة جيدة القدرات والعمل المنتظر والمحافظة على البقاء والاستمرار وهذا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من اجل إشباع حاجاته لضمان بقائه واستمراره (حنان ، 2014 : 104) ، فكل فرد لديه مستوى معين من الإثارة وان السلوك يكون موجها للاحتفاظ بهذا المستوى ، فإذا كانت مثيرات البيئة عالية لدرجة كبيرة فان السلوك يكون موجها لمحاولة (التنشيط - الإثارة) ، أما إذا كان مستوى الاستثارة منخفضا جدا فان السلوك عندئذ يكون مدفوعا لمحاولة الارتقاء بمستوى هذا الأخير ، فكلما ارتفعت مستويات الدافعية (الاستثارة، التنشيط) لدى الفرد كلما تحسن الأداء (Byram.2002.5) .

وقد أوضحت العديد من البحوث أن هناك فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز حيث أن الدافع إلى الانجاز عند الإناث اقل من نظيره عند الذكور (بنى يوسف، 2007 : 82) ، وأكد خليفة (2000:17) على الأهمية البالغة للدافعية للإنجاز ودورها في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات ، ويعد الدافع للإنجاز هو استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو تحقيق أهداف معينة والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه ، والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل ، والميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة ، و يرى (Murrell and Meeks (20: 2001 أن الصحة تعتبر عاملاً مؤثراً على الانجاز ، والصحة العامة الجيدة للفرد تمكنه من بذل الجهد لمواجهة التوتر وظروف العمل .

فالفرد في سعيه لتحقيق أهدافه وطموحاته يحتاج إلى قوه دافعه للإنجاز لتحقيق تلك الأهداف وهذه القوة الدافعة هي ما يعبر عنها بالدافعية للإنجاز والتي تعد إحدى الشروط الأساسية للوصول للأهداف المرغوبة ، فإن دافعية الانجاز لها دورها الهام في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف الأنشطة والمجالات التي يعمل بها فالنمو الاقتصادي في أي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى أفراد (مسعد ، 2004، 1) ، وأوضحت دراسة حنورة (2003:162) على أهمية الابتكار لأنه يساعد الفرد على الوصول إلى حلول كثيرة ونواتج أصلية للمشكلات التي تواجهه .

فالدافعية للإنجاز هي الرغبة الملحة لأداء أي عمل يتعلق بعملتي التعليم والتعلم بامتياز وتقوم (الشعراوي، 2000:4) ، وتعتبر حالة تغير ناشئة عن نشاط الكائن الحي يتميز باستثارة السلوك الموجه نحو تحقيق الهدف (الخولي ، 2002:203) ، والدافعية للإنجاز هي الرغبة المستمرة للسعي دائماً إلى الأداء الجيد من خلال تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال الصعبة والمثابرة لمواجهة ما قد يعترضه من مشكلات والتغلب على العقبات التي تواجهه بكفاءة وبأفضل مستوى للأداء وبأقل وقت وجهد ممكن (حماد ، 2015،688).

فإن التطور والابتكار في وسائل الاتصالات وتقنية المعلومات ساهم في تسهيل استخدام الإدارة الإلكترونية في العديد من المؤسسات العلمية والتي كان لها دوراً كبير في دافعية الإنجاز الوظيفي داخل هذه المؤسسات . ومن هنا فإن للإدارة الإلكترونية دوراً هاماً في دافعية الإنجاز لدى الأفراد .

وبناء على ما سبق تتمثل مشكلة البحث في التساؤل التالي :

ما طبيعة العلاقة بين وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بتطبيق الإدارة الإلكترونية ودافعية الإنجاز الوظيفي لديهم ؟

هدف الدراسة

إن للإدارة الإلكترونية دور مهم جداً لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فيكونوا أكثر تحقيق للذات والاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية وبالتالي الإنجاز الوظيفي لديهم ، وهذا البحث يهدف بصفة رئيسية إلى دراسة العلاقة بين وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية بمحاورة الثلاثة (معارف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة نحو الإدارة الإلكترونية ، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة نحو الإدارة الإلكترونية، ممارسات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة نحو الإدارة الإلكترونية) ، ودافعية الإنجاز الوظيفي بمحاورة الأربعة (تحمل المسؤولية ، المثابرة على العمل ، الشعور بأهمية الوقت ، المرونة) ، وينبثق من ذلك عدة أهداف فرعية منها :

1- دراسة العلاقة بين استبيان وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية بمحاورة الثلاثة ودافعية الإنجاز الوظيفي بمحاورة الأربعة.

2- دراسة الفروق بين عينة الدراسة في وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية بمحاورة الثلاثة ودافعية الإنجاز الوظيفي بمحاورة الأربعة تبعاً لبعض المتغيرات (النوع، محل الإقامة ، طبيعة الكلية).

3-دراسة التباين بين عينة الدراسة فى وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية بمحاوره الثلاثة ودافعية الانجاز الوظيفي بمحاوره الأربعة تبعاً لبعض المتغيرات (الدرجة العلمية ، السن ، عدد أفراد الأسرة ،الدخل الشهري) .

4- دراسة الاختلاف فى نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الوعي بالإدارة الالكترونية بمحاوره الثلاثة تبعاً (للسن ، طبيعة الكلية ، الدرجة العلمية ، النوع) ودافعية الانجاز الوظيفي بمحاوره الأربعة تبعاً (للسن ، طبيعة الكلية ، الدرجة العلمية ، عدد أفراد الأسرة)

5- دراسة الاختلاف فى الأوزان النسبية لأولوية أبعاد الوعي بالإدارة الالكترونية لأفراد عينة البحث وأبعاد دافعية الإنجاز الوظيفي .

أهمية الدراسة :

أولاً: أهمية البحث فى خدمة المجتمع المحلى

- نظرا لأن الإدارة الالكترونية لها دور أساسى فى المؤسسات التعليمية المختلفة فمن خلال قدرة الأفراد على التخطيط والتنظيم الجيد فإنهم يكونوا أكثر قدرة على تحمل المسئولية والاعتماد على النفس وبالتالي الإنجاز فى العمل .

- دافعية الإنجاز الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من أهم الموضوعات التي يجب مناقشتها وتناولها نظرا لأنه يترتب عليه بعد ذلك التنمية للفرد والمجتمع .

- إلقاء الضوء على الدور الحيوي الذي تقوم به المؤسسات التعليمية لتنمية الأفراد على تطبيق الإدارة الالكترونية فى العمل وتحقيق الإنجاز الوظيفي .

ثانياً: أهمية البحث فى مجال التخصص

- يعد هذا البحث استكمالاً لمجموعة من الأبحاث التي تناولت دراسة دافعية الإنجاز الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى مجال إدارة المنزل والمؤسسات وأضاف ذلك البحث لمجال التخصص دراسة الإدارة الالكترونية وربطها بدافعية الإنجاز الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .

- دافعية الإنجاز الوظيفي من الموضوعات الهامة فى مجال إدارة المنزل والمؤسسات وخصوصاً لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى عملهم .

فروض الدراسة :

1- توجد علاقة ارتباطية بين استبيان وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية بمحاوره الثلاثة ودافعية الانجاز الوظيفي بمحاوره الأربعة .

- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة فى وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية بمحاورة الثلاثة ودافعية الانجاز الوظيفي بمحاورة الأربعة تبعاً لبعض المتغيرات (النوع، محل الإقامة ، طبيعة الكلية).
- 3- يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة فى وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية بمحاورة الثلاثة ودافعية الانجاز الوظيفي بمحاورة الأربعة تبعاً لبعض المتغيرات (الدرجة العلمية ، السن ، عدد أفراد الأسرة، الدخل الشهري).
- 4- تختلف نسبة المشاركة للعوامل المؤثرة على الوعي بالإدارة الالكترونية بمحاورة الثلاثة تبعاً (للسن ، طبيعة الكلية ، الدرجة العلمية ، النوع) ودافعية الانجاز الوظيفي بمحاورة الأربعة تبعاً (للسن ، طبيعة الكلية ، الدرجة العلمية ، عدد أفراد الأسرة) .
- 5- تختلف الأوزان النسبية لأولوية أبعاد الوعي بالإدارة الإلكترونية لأفراد عينة البحث وأبعاد دافعية الإنجاز الوظيفي .

الأسلوب البحثي

أولاً : المصطلحات العلمية والتعاريف الإجرائية :

1- الوعي :

- يذكر موسى (2010، 11) أنه هو الفهم وسلامة الإدراك ويكون فى الفرد أو الجماعة تعرف عوف (2019، 78) أنه هو إدراك الانسان للواقع والحقائق التي تجري من حوله عن طريق اتصال مع المحيط الذي يعيش فيه .
- وتعرفان إجرائياً أنه هو تتبأ الفرد بكل ما يحيط به من خلال عملية الاتصال بالمجتمع الذي يعيش فيه . ويشمل: -
- المعارف : تعرفان إجرائياً بأنها هي تراكمات للمعلومات والحقائق لدى الأفراد .
 - الاتجاهات: تذكران إجرائياً أنها هي ميل الأشخاص لبعض الأشياء والمواقف .
 - الممارسات: توضحان إجرائياً هي قابلية الفرد بأن يقتنى أنشطة تستثير لديهم مشاعره سارة.

2- أعضاء هيئة التدريس :

يعرف الدهشان وآخرون (2015، 735) أنهم هم من يقومون بالتخطيط لعملية التدريس بطريقة أفضل من خلال تحديد المعلومات والمعارف والأداء اللازم للطلاب ومن ثم التركيز فى التدريس على ما يحتاج إليه الطلاب كما يساعد على وضع أسس موضوعية للتقويم تقوم على أساس هذه المعايير .

ويرى <http://arz.m.wikipedia.orgd> أنهم هم الأساتذة الذين يدرسون للطلبة في الجامعات ولديهم درجات علمية عالية .

وتوضّحان إجرائياً أنهم هم المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة الذين يقومون بالعملية التعليمية وتدرّس المقررات النظرية للطلاب بالكليات المختلفة .

3- الهيئة المعاونة:

هم جميع من ينضم ويقع اسمه تحت مسمى الهيئة التدريسية في أكاديمية أو جامعة ما <http://www.manaraa.com>

وتعرفان إجرائياً أنهم هم الفئة التي تتدرج من المعيدين والمدرسين المساعد والذين يقومون بالعملية التعليمية وشرح وتوضيح المقررات العملية للطلاب بالكليات المختلفة .

4- الإدارة الإلكترونية

يعرف (آل دحوان ،2008،20) بأنها تحويل الأعمال الإدارية التقليدية إلى أعمال إدارية إلكترونية تنفذ بشكل سريع ودقيق .

يذكر (السالمي ،2003،135) أنها عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة المؤسسة الإدارية بالاعتماد على جميع تقنيات المعلومات الضرورية للوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة .

ويرى (ياسين ،2005،22) هي عبارة عن منظومات الأعمال والأنشطة التي يتم تنفيذها إلكترونياً وعبر الشبكات .

وتعرفان إجرائياً هي العملية التنظيمية والتحويلية لجميع أعمال المنظمة من الأسلوب التقليدي إلى الإلكتروني والتي تساعد على تحقيق جميع الأهداف بالسرعة والدقة والجودة المطلوبة .

5- دافعية الإنجاز

يذكر (الشعراوي ، 2000،4) أنها الرغبة الملحة لأداء أى عمل يتعلق بعملية التعليم والتعلم بامتياز وتفوق .

ويرى (أبو شنب ،2006،383) أنها الرغبة فى الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي نشط وموجه للسلوك .

ويوضح (الخولى ،203، 2002) أن الدافعية للإنجاز تعتبر حالة تغير ناشئة عن نشاط الكائن الحي ويتميز باستثارة السلوك الموجه نحو تحقيق الهدف .

وتعرفان إجرائياً أنها رغبة الفرد في تحقيق أفضل أداء وتحمل المسؤولية والاعتماد على النفس والوصول للأهداف المنشودة والتغلب على المشكلات ، والتخطيط للمستقبل والتنبؤ له .

ثانياً :منهج الدراسة:

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي

وهو المنهج الذي يقوم علي الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة أو موضوع الدراسة أو المشكلة قيد البحث وصفاً وكمياً Quantitative أو وصفاً نوعياً Qualitative وبالتالي فهو يهدف أولاً إلي جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية وصولاً إلي العوامل المؤثرة علي تلك الظاهرة (القاضي والبياتي، 2008:66).

ثالثاً: حدود الدراسة، وتشمل:

- الحدود البشرية: بلغ عدد أفراد عينة البحث على 300 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة من جامعة طنطا تم اختيارهم بطريقة صدفية من كليات عملية ونظرية من جامعات مختلفة .

- الحدود الزمنية: تم تطبيق أدوات البحث علي عينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الفترة من شهر يوليو 2019م وحتى نهاية شهر أغسطس 2019م.

- الحدود الجغرافية: أجريت الدراسة علي عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من محافظة الغربية (جامعة طنطا) من كليات مختلفة وهي : (طب، هندسة، حقوق، تجارة ، تربية نوعية، آداب).

رابعاً :عينة الدراسة :

تم إجراء دراسة استطلاعية لتطبيق أدوات البحث على عينة قوامها 50 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة وذلك بغرض التقنين الإحصائي لأدوات البحث ، واشتملت عينة البحث الأساسية على 300 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة من جامعة طنطا تم اختيارهم بطريقة صدفية من كليات عملية ونظرية من جامعات مختلفة .

خامساً :الأدوات المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام عدة أدوات للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة للبحث :

- اشتملت الدراسة الحالية على الأدوات الآتية:

1- استمارة البيانات الأولية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .

2- استبيان وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية (إعداد الباحثين) .

3- استبيان دافعية الإنجاز الوظيفي (إعداد الباحثين) .

1- استمارة البيانات الأولية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

تم إعداد استمارة البيانات العامة بهدف الحصول علي بعض المعلومات التي تحدد مواصفات العينة وقد اشتملت تلك الاستمارة علي :

الجنس (ذكر - أنثى)، السن، مكان السكن وقسمت إلى ريف ، حضر، نوع السكن قسمت إلى قسمين شقة ، منزل مستقل ، طبيعة السكن قسمت إلى ثلاثة فئات وهي إيجاد مؤقت ، إيجاد دائم ، تملك، الحالة الاجتماعية وقسمت إلى أربعة مستويات أعزب ، متزوج ، أرملة ، مطلق ، عدد أفراد الأسرة، الدرجة العلمية وقسمت إلى معيد ، مدرس مساعد ، مدرس ، أستاذ مساعد ، أستاذ، وقسم المستوى الاقتصادي على تحديد فئات الدخل الشهري إلى ستة مستويات وهي أقل من 2000 جنيه مصري ، من 2000 جنيه إلى أقل من 3000 جنيه مصري ، من 3000 إلى أقل من 4000 جنيه مصري ، من 4000 إلى أقل من 5000 جنيه مصري ، من 5000 إلى أقل من 6000 جنيه مصري ، 6000 جنيه مصري فأكثر، وقسمت مصادر الدخل إلى ستة فئات (رواتب ومعاشات)، (مشروع صناعي) ، (إيراد عقار أو أرض)، (فوائد مال) ، (مشروع تجارى) ، (أخرى تذكر) .

2- استبيان وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية:

كان الهدف من هذا الاستبيان الكشف عن وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بتطبيق الإدارة الالكترونية وقد تم تحديده في ثلاث عناصر وهي (معارف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة نحو تطبيق الإدارة الالكترونية -اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة نحو تطبيق الإدارة الالكترونية - ممارسات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة نحو تطبيق الإدارة الالكترونية).

وتم الاستعانة والاطلاع علي عدد من الدراسات السابقة في هذا المجال ومنها :

- دراسة العمرى (1424) بعنوان " المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الإدارة الالكترونية : دراسة مسحية على المؤسسة العامة للمواني " .
- دراسة السبيعي (1426) بعنوان " إمكانية تطبيق الإدارة الالكترونية فى الإدارة العامة للمرور من وجهة نظر العاملين فيها " .

- دراسة غنيم (2004) بعنوان " الإدارة الالكترونية من حيث أفاق الحاضر وتطلعات المستقبل".

- دراسة رضوان (2004) بعنوان الإدارة الالكترونية : الإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة

- دراسة الضافي (2006) بعنوان " مدى إمكانية تطبيق الإدارة الالكترونية فى المديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض " .

- دراسة المالك (2007) بعنوان " الأبعاد الإدارية والأمنية لتطبيقات الإدارة الإلكترونية فى المصارف السعودية.

- دراسة آل دحوان (2008) بعنوان "دور إدارة التطوير الإداري فى تطبيق الإدارة الالكترونية " .

ثانياً : قد اشتمل الاستبيان علي (35) عبارة موزعة علي ثلاثة محاور هي (معارف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ، ممارسات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية) .

- **الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان**

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (معارف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ، ممارسات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية) والدرجة الكلية للاستبيان (وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية) ، **والجدول التالي يوضح ذلك :**

جدول (1) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان (وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية)

الدلالة	الارتباط	المحاور
0.01	0.882	المحور الأول: معارف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية
0.01	0.753	المحور الثاني : اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية
0.01	0.907	المحور الثالث : ممارسات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية

يتضح من الجدول (1) أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01) لاقتربها من

الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان .

الثبات : يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة ، وعدم تناقضه مع نفسه ، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص ، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص .

- تم حساب الثبات لاستبيان وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية باستخدام طريقة معامل الفا كرونباخ **Alpha Cronbach** ، وباستخدام طريقة التجزئة النصفية **Split-half** وتم التصحيح من أثر التجزئة النصفية باستخدام معامل سبيرمان براون **Spearman-Brown** وجتمان **Guttman** .

جدول (2) قيم معامل الثبات لمحاو استبيان وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية

التجزئة النصفية		معامل الفا	المحاو
جتمان	سبيرمان براون		
0.872	0.910	0.883	المحور الأول: معارف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية
0.914	0.954	0.925	المحور الثاني : اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية
0.753	0.792	0.764	المحور الثالث : ممارسات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية
0.842	0.888	0.851	ثبات استبيان وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ككل

يتضح من الجدول (2) أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية

لسبيرمان براون ، وجتمان دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات الاستبيان .

3-استبيان دافعية الانجاز الوظيفي:

كان الهدف من هذا الاستبيان الكشف عن دافعية الانجاز الوظيفي وقد تم تحديده في

أربعة عناصر وهي (تحمل المسؤولية -المثابرة على العمل - الشعور بأهمية الوقت - المرونة) .

وتم الاستعانة والاطلاع علي عدد من الدراسات السابقة في هذا المجال ومنها :

- دراسة Galliano (1981) بعنوان " سلوك الإنجاز ودافعية الانجاز والمتغيرات المرتبطة

: دراسة فروق الجنس والعمر " .

- دراسة وهدان (1989) بعنوان " اختيار فاعلية برنامج لتنمية دافعية الانجاز لدى الطلاب

الجامعيين " .

- دراسة شلبي (1999) بعنوان " إدراك الزوج لدوره في المسؤوليات الأسرية وعلاقته

بدافعية الزوجة للانجاز ."

- دراسة البنا (2010) بعنوان " إدمان الانترنت وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الشباب " .
- دراسة أحمد (2014) بعنوان " دراسة الذكاء الوجداني وعلاقته بدافعية الانجاز والأبتكار لدى طلبة كلية الآداب بمدينة ترهونة " .
- دراسة مسعد (2004) بعنوان " أثر دافعية الانجاز على أداء الشباب وإنتاجيتهم فى المشروعات والصناعات الصغيرة " ودور ذلك فى تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية للأسرة" .
- دراسة صقر (2009) بعنوان " تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها باتجاهات الشباب الجامعي نحو المشكلات الاجتماعية والدافعية للانجاز " .
- دراسة الميهي (2014) الوعي بإدارة الموارد وعلاقته بالدافعية للانجاز والتفكير الأبتكارى .
- ثانياً : قد اشتمل الاستبيان علي (38) عبارة موزعة علي أربعة محاور هي (تحمل المسؤولية ، المثابرة علي العمل ، الشعور بأهمية الوقت ، المرونة) .
- الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (تحمل المسؤولية ، المثابرة علي العمل ، الشعور بأهمية الوقت ، المرونة) والدرجة الكلية لاستبيان (دافعية الإنجاز) ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (3) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية لاستبيان (دافعية الإنجاز)

المحاور	الارتباط	الدالة
المحور الأول : تحمل المسؤولية	0.773	0.01
المحور الثاني: المثابرة علي العمل	0.804	0.01
المحور الثالث: الشعور بأهمية الوقت	0.862	0.01
المحور الرابع : المرونة	0.914	0.01

يتضح من الجدول (3) أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان .

الثبات :

يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة ، وعدم تناقضه مع نفسه ، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص ، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص .

- تم حساب الثبات لاستبيان دافعية الإنجاز باستخدام طريقة معامل الفا كرونباخ **Alpha Cronbach** ، وباستخدام طريقة التجزئة النصفية **Split-half** وتم التصحيح من أثر التجزئة النصفية باستخدام معامل سبيرمان براون **Spearman-Brown** وجتمان **Guttman** .

جدول (4) قيم معامل الثبات لمحاور استبيان دافعية الإنجاز

التجزئة النصفية		معامل الفا	المحاور
جتمان	سبيرمان براون		
0.771	0.810	0.782	المحور الأول: تحمل المسؤولية
0.853	0.892	0.864	المحور الثاني: المثابرة علي العمل
0.732	0.775	0.747	المحور الثالث: الشعور بأهمية الوقت
0.906	0.943	0.911	المحور الرابع: المرونة
0.814	0.855	0.823	ثبات استبيان دافعية الإنجاز ككل

يتضح من الجدول (4) أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة

النصفية لسبيرمان براون ، وجتمان دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات الاستبيان.

سادساً : أساليب تطبيق الأدوات على العينة

بعد الانتهاء من إعداد وتقنين أدوات البحث تم عمل الاستبيان الالكتروني في صورته النهائية يتضمن استمارة البيانات العامة(الأولية) الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، واستبيان وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية ، واستبيان دافعية الانجاز الوظيفي، وتم إرسال 400 نسخة من الاستبيان علي عينة البحث في كليات مختلفة وتمت إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية علي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن طريق التواصل مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وشرح طريقة ملئ الاستبيان ، ثم حصر الاستبيانات لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وكان عددها (300) استمارة ، استغرق تطبيق الدراسة الميدانية 30 يوم تبدأ من بداية شهر يوليو 2019م وحتى نهاية شهر أغسطس 2019م.

- المعاملات الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

تم مراجعة وتصحيح الاستمارات ثم تفرغ النتائج ثم إدخال البيانات علي برنامج الإكسل ،

وتم نقلة على برنامج SPSS ،

ثم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام البرنامج لاستخراج النتائج ، وفيما يلي

بعض الأساليب الإحصائية المستخدمة :

- 1- حساب معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق استبيان وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية ودافعية الانجاز .
- 2- حساب معامل ألفا لحساب درجة ثبات استبيان وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية ودافعية الانجاز .
- 3- اختبار التجزئة النصفية Split-Half لأداة البحث باستخراج معادلة Spearman-Brown، معادلة Guttman .
- 4- حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات الكمية .
- 5- حساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية بمحاورة الثلاثة ودافعية الإنجاز بمحاورة الأربعة .
- 6- اختبار (T-Test) لمعرفة دلالة الفروق بين درجات عينة الدراسة في وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية بمحاورة الثلاثة ودافعية الإنجاز بمحاورة الأربعة .
- 7- حساب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لمعرفة دلالة الفروق ما بين بعض متغيرات المستوي الاجتماعي والاقتصادي للأسرة وعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الالكترونية بمحاورة الثلاثة ودافعية الإنجاز بمحاورة الأربعة . ولحساب دلالة الفروق استخدام اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق .
- 8- التعرف على نسبة العوامل المؤثرة فى الوعي بالإدارة الالكترونية باستخدام معامل الانحدار .

9- حساب الأوزان النسبية لأبعاد استبيان الوعي بالإدارة الالكترونية وأبعاد دافعية الإنجاز .
نتائج الدراسة الميدانية

أولاً: وصف عينة الدراسة :

جدول (5) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للنوع ، محل الإقامة ، الحالة الاجتماعية ، طبيعة الكلية ، الدرجة العلمية ، السن ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل المالى للأسرة .

النسبة المئوية	العدد	البيان	النسبة المئوية	العدد	البيان
		2- محل الإقامة			1- النوع
34.3%	103	ريف	44.7%	134	ذكور
65.7%	197	حضر	55.3%	166	إناث
100%	300	المجموع	100%	300	المجموع

النسبة المئوية	العدد	البيان	النسبة المئوية	العدد	البيان
		4-طبيعة الكلية			3-الحالة الاجتماعية
68%	204	كلية نظرية	70.3%	211	متزوج
32%	96	كلية عملية	29.7%	89	غير متزوج
100%	300	المجموع	100%	300	المجموع
		6-السن			5-الدرجة العلمية
26.3%	79	أقل من 35 سنة	24%	72	معيد / مدرس مساعد
42%	126	من 35 سنة إلي أقل من 45 سنة	46%	138	مدرس
31.7%	95	من 45 سنة فأكثر	30%	90	استاذ مساعد / أستاذ
100%	300	المجموع			7-عدد أفراد الأسرة
		8-الدخل الشهري	33%	99	أقل من 4 أفراد
27%	81	منخفض	48.3%	145	من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد
44%	132	متوسط	18.7%	56	من 6 أفراد فأكثر
29%	87	مرتفع	100%	300	المجموع
100%	300	المجموع			

يتضح من جدول (5) أن 166 من أفراد عينة البحث إناث بنسبة 55.3% ، بينما 134 من أفراد عينة البحث ذكور بنسبة 44.7% ، ويتضح أن 197 من أفراد عينة البحث مقيمون بالحضر بنسبة 65.7% ، بينما 103 من أفراد عينة البحث مقيمون بالريف بنسبة 34.3% ، ويبين أن 211 من أفراد عينة البحث متزوجين بنسبة 70.3% ، بينما 89 من أفراد عينة البحث غير متزوجين بنسبة 29.7% ، كما يتضح من الجدول أن 204 من أفراد عينة البحث بكليات نظرية بنسبة 68% ، بينما 96 من أفراد عينة البحث بكليات عملية بنسبة 32% ، ويتبين أن 138 من أفراد عينة البحث مدرسين بنسبة 46% ، يليهم 90 من أفراد عينة البحث أساتذة مساعدين / أساتذة بنسبة 30% ، وأخيرا 72 من أفراد عينة البحث معيدين / مدرسين مساعدين بنسبة 24% ، ويتضح أيضا من الجدول أن 126 من أفراد عينة البحث تراوحت أعمارهم من 35 سنة إلي أقل من 45 سنة بنسبة 42% ، يليهم 95 من أفراد عينة البحث كانت أعمارهم من 45 سنة فأكثر بنسبة 31.7% ، وأخيرا 79 من أفراد عينة البحث كانت أعمارهم أقل من 35 سنة بنسبة 26.3% ، ويتضح أن 145 من أسر عينة البحث تراوح عدد أفرادها من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد بنسبة 48.3% ، يليهم الأسر اللاتي كان عدد أفرادها أقل من 4 أفراد وبلغ عددهم "99" بنسبة 33% ، وأخيرا كان عدد الأسر اللاتي كان عدد أفرادها

من 6 أفراد فأكثر "56" بنسبة 18.7% ، كما يتبين من أن أكبر فئات الدخل الشهري لأفراد البحث كان في فئة الدخل المتوسط بنسبة 44% ، ويأتي أفراد عينة البحث ذوي الدخل المرتفع حيث بلغت نسبتهم 29% ، وأخيرا أفراد ذوي الدخل المنخفض حيث بلغت نسبتهم 27%.

ثانياً: النتائج في ضوء فروض الدراسة

- النتائج في ضوء الفرض الأول

-ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ارتباطية بين محاور استبيان وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ومحاور استبيان دافعية الإنجاز"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة ارتباط بين محاور استبيان وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ومحاور دافعية الإنجاز والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط:

جدول (6) مصفوفة الارتباط بين محاور استبيان وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ومحاور استبيان دافعية الإنجاز

المحاور	تحمل المسؤولية	المثابرة علي العمل	الشعور بأهمية الوقت	المرونة	دافعية الإنجاز ككل
معارف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية	0.927**	0.749**	0.608*	0.849**	0.803**
اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية	0.632*	0.908**	0.870**	0.610*	0.739**
ممارسات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية	0.817**	0.625*	0.707**	0.914**	0.860**
وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ككل	0.712**	0.890**	0.825**	0.777**	0.755**

** دال عند 0.01

* دال عند 0.05

يتضح من الجدول (6) وجود علاقة ارتباط طردية بين محاور استبيان وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية "معارف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ، ممارسات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية" ومحاور استبيان دافعية الإنجاز "تحمل المسؤولية ، المثابرة علي العمل ، الشعور بأهمية الوقت ،المرونة عند مستوى دلالة 0.01 ، 0.05 ، فكلما زادت معارف أعضاء هيئة التدريس

والهيئة المعاونة بالإدارة فكلما زادت معارف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية كلما زادت دافعية الإنجاز بمحاورها "تحمل المسؤولية ، المثابرة علي العمل ، الشعور بأهمية الوقت ، المرونة" ، كذلك كلما زادت اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية كلما زادت دافعية الإنجاز بمحاورها "تحمل المسؤولية ، المثابرة علي العمل ، الشعور بأهمية الوقت ، المرونة" ، كذلك كلما زادت ممارسات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية كلما زادت دافعية الإنجاز بمحاورها "تحمل المسؤولية ، المثابرة علي العمل ، الشعور بأهمية الوقت ، المرونة" .

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة حسين (2007) والتي أكدت على وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين استخدام الانترنت وإدراك مورد الوقت ودافعية الإنجاز .

في ضوء ما تم عرضه ومناقشته من نتائج الفرض الأول يتضح ما يلي :

- توجد علاقة ارتباطية بين محاور استبيان وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ومحاور استبيان دافعية الإنجاز ، وبذلك يتحقق الفرض الأول .

- النتائج في ضوء الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني علي أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات تبعا لبعض متغيرات الدراسة (كالنوع ، محل أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية الإقامة ، الحالة الاجتماعية ، طبيعة الكلية) ، وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت) ، والجدول التالية توضح ذلك :

جدول (7) الفروق في متوسط درجات العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعا لمتغير النوع

النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	الدلالة
ذكور	98.630	7.503	134	34.603	24.901	0.01 دال عند لصالح الذكور
إناث	64.027	5.028	166			

يتضح من الجدول (7) أن قيمة (ت) كانت (24.901) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) لصالح الذكور ، حيث بلغ متوسط درجة الذكور (98.630) ، بينما بلغ متوسط درجة الإناث (64.027) ، مما يدل على أن الذكور أكثر وعي بالإدارة الإلكترونية من الإناث .

- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعا لمتغير (النوع) .

جدول (8) الفروق في متوسط درجات العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير محل الإقامة

محل الإقامة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	الدلالة
ريف	77.605	6.699	103	-24.841	19.347	0.01 دال عند لصالح الحضر
حضر	102.447	8.048	197			

يتضح من الجدول (8) أن قيمة (ت) كانت (19.347) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) لصالح أفراد العينة المقيمين بالحضر ، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة المقيمين بالحضر (102.447) ، بينما بلغ متوسط درجة أفراد العينة المقيمين بالريف (77.605) ، مما يدل على أن أفراد العينة المقيمين بالحضر أكثر وعي بالإدارة الإلكترونية من أفراد العينة المقيمين بالريف .

- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير (الحالة الاجتماعية) .

جدول (9) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	الدلالة
متزوج	82.022	8.371	211	-2.972	2.593	0.05 دال عند لصالح غير المتزوجين
غير متزوج	84.994	7.553	89			

يتضح من الجدول (9) أن قيمة (ت) كانت (2.593) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لصالح غير المتزوجين ، حيث بلغ متوسط درجة غير المتزوجين (84.994) ، بينما بلغ متوسط درجة المتزوجين (82.022) ، مما يدل على أن غير المتزوجين أكثر وعي بالإدارة الإلكترونية من المتزوجين .

- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير (محل الإقامة) .

جدول (10) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعا لمتغير طبيعة الكلية

الدلالة	قيمة (ت)	الفروق بين المتوسطات	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	طبيعة الكلية
0.01 دال عند	16.304	-19.124	204	6.403	73.665	كلية نظرية
لصالح الكليات العملية			96	8.111	92.789	كلية عملية

يتضح من الجدول (10) أن قيمة (ت) كانت (16.304) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) لصالح العينة بالكليات العملية ، حيث بلغ متوسط درجة العينة بالكليات العملية (92.789) ، بينما بلغ متوسط درجة العينة بالكليات النظرية (73.665) ، ويبدل أن العينة بالكليات العملية أكثر وعي بالإدارة الإلكترونية من العينة بالكليات النظرية -ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعا لمتغير (طبيعة الكلية) .

في ضوء ما تم عرضه ومناقشته من نتائج الفرض الثاني يتضح ما يلي :

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعا لبعض متغيرات الدراسة (كالنوع ، الحالة الاجتماعية ، محل الإقامة ، طبيعة الكلية) ، وبذلك يتحقق الفرض الثاني .

- النتائج في ضوء الفرض الثالث

ينص الفرض الثالث على أنه "يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعا لبعض متغيرات الدراسة (الدرجة العلمية ، السن ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الشهري) " ، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام اختبار LSD للمقارنات المتعددة .

جدول (11) تحليل التباين لدرجات العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعا للدرجة العلمية

الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الدرجة العلمية
0.01 دال	48.521	5901.417	2	11802.834	بين المجموعات
		121.627	297	36123.092	داخل المجموعات
			299	47925.926	المجموع

يتضح من جدول (11) إن قيمة (ف) كانت (48.521) ، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الوعي

بالإدارة الإلكترونية تبعا لمتغير الدرجة العلمية ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (12) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

الدرجة العلمية	معيد / مدرس مساعد = 94.223 م	مدرس = 82.021 م	أستاذ مساعد / أستاذ = 63.555 م
معيد / مدرس مساعد	-	-	-
مدرس	12.202**	-	-
استاذ مساعد / أستاذ	30.668**	18.466**	-

- يتضح من جدول (12) وجود فروق في الوعي بالإدارة الإلكترونية بين المعيدين / المدرسين المساعدين وكلا من المدرسين والأستاذة المساعدين / الأستاذة لصالح المعيدين / المدرسين المساعدين عند مستوى دلالة (0.01) ، كما توجد فروق بين المدرسين والأستاذة المساعدين / الأستاذة لصالح المدرسين عند مستوى دلالة (0.01) .
- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الإدارة الإلكترونية تبعا لمتغير (الدرجة العلمية) .
- وتختلف تلك النتيجة مع دراسة آل دحوان (2006) في عدم وجود تباين في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعا للمرتبة الوظيفية .

جدول (13) تحليل التباين لدرجات العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعا لمتغير السن

السن	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	12078.697	2	6039.349	62.887	0.01
داخل المجموعات	28522.443	297	96.035		
المجموع	40601.140	299			

يتضح من جدول (13) إن قيمة (ف) كانت (62.887) ، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعا للسن ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (14) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

السن	أقل من 35 سنة = 102.945م	من 35 سنة إلي أقل من 45 سنة = 79.661م	من 45 سنة فأكثر = 54.273م
أقل من 35 سنة	-	-	-
من 35 سنة إلي أقل من 45 سنة	*23.284*	-	-
من 45 سنة فأكثر	**48.672**	**25.388**	-

يتضح من جدول (14) وجود فروق في الوعي بالإدارة الإلكترونية بين أفراد العينة ذوي السن أقل من 35 سنة وكلا من أفراد العينة ذوي السن "من 35 سنة إلي أقل من 45 سنة ، من 45 سنة فأكثر" لصالح أفراد العينة ذوي السن أقل من 35 سنة عند مستوى دلالة (0.01) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوي السن من 35 سنة إلي أقل من 45 سنة وأفراد العينة ذوي السن من 45 سنة فأكثر لصالح أفراد العينة ذوي السن من 35 سنة إلي أقل من 45 سنة عند مستوى دلالة (0.01) .

- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير (السن) .

وتختلف تلك النتيجة مع دراسة آل دحوان (2006) في عدم وجود تباين ذات دلالة إحصائية في الإدارة الإلكترونية باختلاف متغير العمر .

جدول (15) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	11382.368	2	5691.184	33.959	دال 0.01
داخل المجموعات	49774.443	297	167.591		
المجموع	61156.811	299			

يتضح من جدول (15) إن قيمة (ف) كانت (33.959) ، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (16) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

عدد أفراد الأسرة	أقل من 4 أفراد = 76.333 م	من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد = 50.442 م	من 6 أفراد فأكثر = 48.312 م
أقل من 4 أفراد	-	-	-
من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد	25.891 **	-	-
من 6 أفراد فأكثر	28.021 **	2.130*	-

- يتضح من جدول (16) وجود فروق في الوعي بالإدارة الإلكترونية بين أفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد وكلا من أفراد العينة بالأسر "من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد، من 6 أفراد فأكثر" لصالح أفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد عند مستوى دلالة (0.01) ، بينما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد وأفراد العينة بالأسر من 6 أفراد فأكثر لصالح أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد عند مستوى دلالة (0.05) .

- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير (عدد أفراد الأسرة) .

جدول (17) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	11496.851	2	5748.426	37.276	دال 0.01
داخل المجموعات	45801.602	297	154.214		
المجموع	57298.453	299			

يتضح من جدول (17) إن قيمة (ف) كانت (37.276) ، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير الدخل الشهري ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (18) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

مرتفع = 87.555م	متوسط = 60.370م	منخفض = 58.001م	الدخل الشهري
		-	منخفض
	-	2.369*	متوسط
-	27.185**	29.554**	مرتفع

- يتضح من جدول (18) وجود فروق في الوعي بالإدارة الإلكترونية بين أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع وكلا من أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (0.01) ، بينما توجد فروق بين أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة ذوي الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (0.05).

- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الإدارة الإلكترونية تبعاً لمتغير (الدخل الشهري للأسرة) .

في ضوء ما تم عرضه ومناقشته من نتائج الفرض الثالث يتضح ما يلي :

- يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الإدارة الإلكترونية تبعاً لبعض متغيرات الدراسة (كالدرجة العلمية ، السن ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الشهري) ، وبذلك يتحقق الفرض الثالث .

- النتائج في ضوء الفرض الرابع

ينص الفرض الرابع على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعاً لبعض متغيرات الدراسة (كالنوع ، الكلية ، الحالة الاجتماعية ، محل الإقامة) " ، وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت) ، والجدول التالي توضح ذلك :

جدول (19) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير النوع

النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	الدلالة
ذكور	72.052	7.633	134	-38.832	26.429	0.01 دال عند لصالح الإناث
إناث	110.884	9.427	166			

يتضح من الجدول (19) أن قيمة (ت) كانت (26.429) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) لصالح الإناث ، حيث بلغ متوسط درجة الإناث

(110.884) ، بينما بلغ متوسط درجة الذكور (72.052) ، مما يدل على أن الإناث أكثر دافعية إنجاز من الذكور .

- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير (النوع) .

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كلا من (1990) weaver والتي أكدت وجود فروق بين الإناث والذكور في تحمل المسؤولية لصالح الذكور ، ودراسة السيد (2004) حيث أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في أبعاد الدافعية للإنجاز لصالح الذكور .

جدول (20) الفروق في متوسط درجات العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير محل الإقامة

محل الإقامة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	الدلالة
ريف	60.220	6.571	103	-26.427	21.215	0.01 دال عند لصالح الحضر
حضر	86.647	7.806	197			

يتضح من الجدول (20) أن قيمة (ت) كانت (21.215) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) لصالح أفراد العينة المقيمين بالحضر ، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة المقيمين بالحضر (86.647) ، بينما بلغ متوسط درجة أفراد العينة المقيمين بالريف (60.220) ، مما يدل على أن أفراد العينة المقيمين بالحضر أكثر دافعية إنجاز من أفراد العينة المقيمين بالريف .

- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير (محل الإقامة) .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (1990) fatmi والتي أكدت وجود فروق دالة بين عينة الدراسة المقيمين في الحضر والمقيمين في الريف في دافعية الإنجاز لصالح الحضر . وتختلف تلك النتيجة مع دراسة صقر (2006) حيث أكدت عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الريف والحضر في دافعية الإنجاز بأبعاده .

ويرجع ذلك الاختلاف إلى أن دراسة (1990) fatmi طبقوا على عينة قريبة من نفس خصائص عينة الدراسة ، أما دراسة صقر طبقت على عينة تختلف عن الدراسة الحالية .

جدول (21) الفروق في متوسط درجات العينة في دافعية الإنجاز تبعا للحالة الاجتماعية

الدالة	قيمة (ت)	الفروق بين المتوسطات	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
0.01 دال عند			211	8.525	90.357	متزوج
لصالح غير المتزوجين	14.333	-17.346	89	8.994	107.703	غير متزوج

يتضح من الجدول (21) أن قيمة (ت) كانت (14.333) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) لصالح غير المتزوجين ، حيث بلغ متوسط درجة غير المتزوجين (107.703) ، بينما بلغ متوسط درجة المتزوجين (90.357) ، مما يدل على أن غير المتزوجين أكثر دافعية إنجاز من المتزوجين .

- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير (للحالة الاجتماعية) .

جدول (22) الفروق في متوسط درجات العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير طبيعة الكلية

الدالة	قيمة (ت)	الفروق بين المتوسطات	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	طبيعة الكلية
دال عند 0.01			204	7.773	80.374	كلية نظرية
لصالح الكليات العملية	18.506	-21.995	96	9.004	102.369	كلية عملية

يتضح من الجدول (22) أن قيمة (ت) كانت (18.506) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) لصالح العينة بالكليات العملية ، حيث بلغ متوسط درجة العينة بالكليات العملية (102.369) ، بينما بلغ متوسط درجة أفراد العينة بالكليات النظرية (80.374) ، مما يدل على أن أفراد العينة بالكليات العملية أكثر دافعية إنجاز من أفراد العينة بالكليات النظرية .

- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير (طبيعة الكلية) .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عطية (1991) حيث أكدت أنه يوجد فروق آلة إحصائية بين دافعية الإنجاز والتخصص الدراسي (عملي - نظري) .

في ضوء ما تم عرضه ومناقشته من نتائج الفرض الرابع يتضح ما يلي :

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعا لبعض متغيرات الدراسة (كالنوع ، محل الإقامة ، الحالة الاجتماعية ، طبيعة الكلية) ، وبذلك يتحقق الفرض الرابع .

- النتائج في ضوء الفرض الخامس

ينص الفرض الخامس على أنه "يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغيرات الدراسة (الدرجة العلمية ، السن ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الشهري) "، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام اختبار LSD للمقارنات المتعددة.

جدول (23) تحليل التباين لدرجات العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	11197.428	2	5598.714	35.291	0.01
داخل المجموعات	47116.776	297	158.642		
المجموع	58314.204	299			دال

يتضح من جدول (23) إن قيمة (ف) كانت (35.291) ، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير الدرجة العلمية ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (24) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

الدرجة العلمية	معيد / مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد / استاذ
	= 83.250 م	= 85.413 م	= 106.667 م
معيد / مدرس مساعد	-		
مدرس	2.163*		
استاذ مساعد / استاذ	23.417**	21.254**	

- يتضح من جدول (24) وجود فروق في دافعية الإنجاز بين الأستادة المساعدين / الأستادة وكلا من المدرسين والمعيدين / المدرسين المساعدين لصالح الأستادة المساعدين / الأستادة عند مستوى دلالة (0.01) ، بينما توجد فروق بين المدرسين والمعيدين / المدرسين المساعدين لصالح المدرسين عند مستوى دلالة (0.05) .

- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير (الدرجة العلمية) .

جدول (25) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير السن

السن	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	11632.267	2	5816.133	51.723	0.01
داخل المجموعات	33396.889	297	112.447		
المجموع	45029.156	299			دال

يتضح من جدول (25) إن قيمة (ف) كانت (51.723) ، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير السن ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (26) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

السن	أقل من 35 سنة	من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة	من 45 سنة فأكثر
أقل من 35 سنة	-		
من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة	* 11.679*	-	
من 45 سنة فأكثر	** 38.318**	** 26.639**	-

يتضح من جدول (26) وجود فروق في دافعية الإنجاز بين أفراد العينة ذوي السن من 45 سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة ذوي السن "من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة ، أقل من 35 سنة" لصالح أفراد العينة ذوي السن من 45 سنة فأكثر عند مستوى دلالة (0.01) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوي السن من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة وأفراد العينة ذوي السن أقل من 35 سنة لصالح أفراد العينة ذوي السن من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة عند مستوى دلالة (0.01) .

- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير (السن) .

جدول (27) تحليل التباين لدرجات العينة في دافعية الإنجاز تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	10966.226	2	5483.113	29.299	0.01
داخل المجموعات	55582.440	297	187.146		
المجموع	66548.666	299			دال

يتضح من جدول (27) إن قيمة (ف) كانت (29.299) ، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (28) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

عدد أفراد الأسرة	أقل من 4 أفراد	من 4 أفراد لأقل	من 6 أفراد فأكثر
أقل من 4 أفراد	-	95.503 م =	68.044 م =
من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد	24.582**	-	-
من 6 أفراد فأكثر	27.459**	2.877*	-

يتضح من جدول (28) وجود فروق في دافعية الإنجاز بين أفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد وكلا من أفراد العينة بالأسر "من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد، من 6 أفراد فأكثر" لصالح أفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد عند مستوى دلالة (0.01) ، في حين توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد وأفراد العينة بالأسر من 6 أفراد فأكثر لصالح أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد عند مستوى دلالة (0.05) . ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير (عدد أفراد الأسرة) .

وتختلف تلك النتيجة مع دراسة الميهي (2014) في عدم وجود تباين دال إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في الدافعية للإنجاز تبعاً لعدد أفراد الأسرة .

جدول (29) تحليل التباين لدرجات العينة في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	11456.940	2	5728.470	44.084	0.01
داخل المجموعات	38593.214	297	129.943		دال
المجموع	50050.154	299			

يتضح من جدول (29) إن قيمة (ف) كانت (44.084) ، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الدخل ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (30) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

مرتفع = 111.752م	متوسط = 93.451م	منخفض = 72.072م	الدخل الشهري
		-	منخفض
	-	21.379**	متوسط
-	18.301**	39.680**	مرتفع

يتضح من جدول (30) وجود فروق في دافعية الإنجاز بين أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع وكلا من أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (0.01) ، كذلك توجد فروق بين العينة ذوي الدخل المتوسط و العينة ذوي الدخل المنخفض لصالح العينة ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (0.01).
- ويمكن تفسير ذلك على أنه يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير (الدخل الشهري) . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حسين (2007) في وجود تباين دال إحصائياً بين العينة في دافعية الإنجاز تبعاً للدخل .

في ضوء ما تم عرضه ومناقشته من نتائج الفرض الخامس يتضح ما يلي :

- يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين العينة في دافعية الإنجاز تبعاً لبعض متغيرات الدراسة (كالدرجة العلمية ، السن ، وعدد أفراد الأسرة ، والدخل) ، وبذلك يتحقق الفرض الخامس .

- النتائج في ضوء الفرض السادس

تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الوعي بالإدارة الإلكترونية ، وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على الوعي بالإدارة الإلكترونية والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (31) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل

المؤثرة على الوعي بالإدارة الإلكترونية

المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة	المتغير التابع الوعي بالإدارة الإلكترونية
السن	0.941	0.885	215.386	0.01	0.648	14.675	0.01	
طبيعة الكلية	0.872	0.760	88.789	0.01	0.443	9.423	0.01	
الدرجة العلمية	0.826	0.681	59.911	0.01	0.335	7.740	0.01	
النوع	0.794	0.630	47.757	0.01	0.271	6.911	0.01	

يتضح من الجدول (31) إن السن كان من أكثر العوامل المؤثرة على الوعي بالإدارة الإلكترونية بنسبة 88.5% ، يليه طبيعة الكلية بنسبة 76% ، ويأتي في المرتبة الثالثة الدرجة العلمية بنسبة 68.1% ، وأخيرا في المرتبة الرابعة النوع بنسبة 63% ، ويمكن تفسير ذلك بوجود اختلاف في نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الوعي بالإدارة الإلكترونية . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العمري (2002) والتي أوضحت أن من أهم المعوقات التي تعرقل التحول نحو الإدارة الإلكترونية المعوقات البشرية.

في ضوء ما تم عرضه ومناقشته من نتائج الفرض السادس يتضح ما يلي :

- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الوعي بالإدارة الإلكترونية ، وبذلك يتحقق الفرض السادس .

- النتائج في ضوء الفرض السابع

تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز ، وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (32) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
دافعية الإنجاز	الدرجة العلمية	0.902	0.814	122.754	0.01	0.525	11.079	0.01
	طبيعة الكلية	0.844	0.713	69.465	0.01	0.376	8.335	0.01
	السن	0.806	0.650	52.028	0.01	0.296	7.213	0.01
	عدد أفراد الأسرة	0.773	0.598	41.635	0.01	0.233	6.453	0.01

يتضح من الجدول (32) إن الدرجة العلمية كانت من أكثر العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز بنسبة 81.4% ، يليها طبيعة الكلية بنسبة 71.3% ، ويأتي في المرتبة الثالثة السن بنسبة 65% ، وأخيرا في المرتبة الرابعة عدد أفراد الأسرة بنسبة 59.8% .

في ضوء ما تم عرضه ومناقشته من نتائج الفرض السابع يتضح ما يلي :

- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز ، وبذلك يتحقق الفرض السابع .

- النتائج في ضوء الفرض الثامن

تختلف الأوزان النسبية لأولوية أبعاد الوعي بالإدارة الإلكترونية لأفراد عينة البحث ، وللتحقق من هذا الفرض تم إعداد جدول الوزن النسبي التالي :

جدول (33) الوزن النسبي لأولوية أبعاد الوعي بالإدارة الإلكترونية لأفراد عينة البحث

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	أبعاد وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية
الأول	35.6%	358	معارف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية
الثاني	33.4%	336	اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية
الثالث	31%	312	ممارسات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية
	100%	1006	المجموع

يتضح من الجدول (33) أن أولوية أبعاد الوعي بالإدارة الإلكترونية لأفراد عينة البحث كان معارف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية بنسبة 35.6% ، يليها في المرتبة الثانية اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية بنسبة 33.4% ، ويأتي في المرتبة الثالثة ممارسات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية بنسبة 31% .

في ضوء ما تم عرضه ومناقشته من نتائج الفرض الثامن يتضح ما يلي :

- تختلف الأوزان النسبية لأولوية أبعاد الوعي بالإدارة الإلكترونية للعينة ، وبذلك يتحقق الفرض الثامن.

النتائج في ضوء الفرض التاسع

تختلف الأوزان النسبية لأولوية أبعاد دافعية الإنجاز لأفراد عينة البحث ، وللتحقق من هذا الفرض تم إعداد جدول الوزن النسبي التالي :

جدول (34) الوزن النسبي لأولوية أبعاد دافعية الإنجاز لأفراد عينة البحث

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	دافعية الإنجاز
الأول	27.4%	391	تحمل المسؤولية
الرابع	22.6%	324	المثابرة علي العمل
الثاني	25.6%	365	الشعور بأهمية الوقت
الثالث	24.4%	348	المرونة
	100%	1428	المجموع

يتضح من الجدول (34) أن أولوية أبعاد دافعية الإنجاز لأفراد عينة البحث كان تحمل المسئولية بنسبة 27.4% ، يليها في المرتبة الثانية الشعور بأهمية الوقت بنسبة 25.6% ، ويأتي في المرتبة الثالثة المرونة بنسبة 24.4% ، ويأتي في المرتبة الرابعة المثابرة علي العمل بنسبة 22.6% .

في ضوء ما تم عرضه ومناقشته من نتائج الفرض التاسع يتضح ما يلي :

- تختلف الأوزان النسبية لأولوية أبعاد دافعية الإنجاز لأفراد عينة البحث ، وبذلك يتحقق الفرض التاسع .
ملخص لأهم النتائج :

- وجود علاقة ارتباطيه بين محاور استبيان وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإدارة الإلكترونية ومحاور استبيان دافعية الإنجاز الوظيفي .
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعاً لبعض متغيرات الدراسة (النوع ، محل الإقامة ، طبيعة الكلية) .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع ، محل الإقامة ، طبيعة الكلية) .
- يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الوعي بالإدارة الإلكترونية تبعاً لبعض متغيرات الدراسة (الدرجة العلمية ، السن ، الحالة الاجتماعية ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الشهري) .
- يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تبعاً لبعض متغيرات الدراسة (الدرجة العلمية ، السن ، الحالة الاجتماعية ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الشهري) .
- يوجد اختلاف في نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الوعي بالإدارة الإلكترونية .
- وجود اختلاف في نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز .
- يوجد اختلاف في الأوزان النسبية لأولوية أبعاد الوعي بالإدارة الإلكترونية لأفراد عينة البحث .
- وجود اختلاف في الأوزان النسبية لأولوية أبعاد دافعية الإنجاز لأفراد عينة البحث .

رابعاً : توصيات البحث

استناداً إلى نتائج البحث توصى الباحثتين بالآتي :

أولاً : توصيات موجهة إلى مؤسسات التعليم العالي :

- العمل على وضع برامج كافية ومتناسبة مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة توضح كيفية تطبيق الإدارة الالكترونية وذلك من خلال الندوات التي تتم داخل الكليات وعن طريق أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات .
- عقد دورات تدريبية وإرشادية لمستخدمي الإدارة الالكترونية وخاصة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وذلك داخل قاعات مجهزة بالأجهزة الالكترونية لتدريبهم عليها بالجامعات .

ثانياً : توصيات موجهة لوسائل الإعلام بأنواعها :

- حث وسائل الإعلام المختلفة وخاصة الأعلام المرئي لتأثيره الخطير على الاهتمام بعمل الندوات والبرامج التدريبية لإكساب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بعض أساليب تطبيق الإدارة الالكترونية ولما لها من أثر كبير عليهم في حياتهم العملية.
- ثانياً : توصيات موجهة لمراكز تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأنواعها :**

- الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتنمية قدراتهم وذلك بعمل برامج داخل مراكز التطوير من أجل توعيتهم بأساليب تطبيق الإدارة الالكترونية والقدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس والاهتمام بكل المؤثرات التي تعوق نمو المسؤولية الاجتماعية لديهم وتحقيق الإنجاز الوظيفي.
- القيام بأنشطة تدريبية لإكساب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بعض أساليب تطبيق الإدارة الالكترونية من خلال عقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة داخل مراكز التطوير المختلفة .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- 1- الضافي (2006) : مدى إمكانية تطبيق الإدارة الالكترونية فى المديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، جامعة نايف للعلوم الأمنية .
- 2- السبيعي . مناحي عبد الله(1426) : إمكانية تطبيق الإدارة الالكترونية فى الإدارة العامة للمرور من وجهة نظر العاملين فيها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، جامعة نايف للعلوم الأمنية .
- 3- المالك (2007) : الأبعاد الإدارية والأمنية لتطبيقات الإدارة الإلكترونية فى المصارف السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- 4- آل دحوان . عبد الله بن سعيد (2008) : دور إدارة التطوير الإداري فى تطبيق الدارة الالكترونية ، رسالة ماجستير ، الرياض .
- 5- العمري .سعيد بن معلا (1424) : المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الادارة الالكترونية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- 6- النمر ، مسعود بن محمد ، وآخرون (2006) : الإدارة العامة : الأسس والوظائف ، مطابع الفرزدق التجارية ، الطبعة الرابعة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- 7- الشعراوى . علاء محمود (2000) : أثر التغذية الراجعة الشفهية والمكتوبة على الدافع للإنجاز لدى طلاب الصف الأول الثانوى ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، العدد (203) .
- 8- الخولى . سناء (2002) : أزمة السكن ومشاكل الشباب ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
- 9- الخولى . هشام محمد (2003) : الأساليب المعرفية وضوابطها فى علم النفس ، دار الكتاب الحديث ، الإسكندرية .
- 10- الميهى . بسنت أحمد مصطفى الميهى (2014) : الوعي بإدارة الموارد وعلاقته بالدافعية للإنجاز والتفكير الابتكارى ، رسالة دكتوراه ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية .
- 11- السالمى .علاء عبد الرازق (2003) : نظم المعلومات ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية .
- 12- أبو شنب .منى عبد الرازق (2006) الرضا عن الدراسة والدافع للإنجاز وعلاقتهم ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى طلاب كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية ، المؤتمر العربي العاشر للاقتصاد المنزلي ، 7-8 أغسطس 2006 .
- 13- القاضي . دلال، البياتي. محمود (2008): منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي spss ، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.الإسلامية ، الرياض.
- 14- البنا . هبه أمير(2010) : إدمان الانترنت وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الشباب ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية .
- 15- أحمد. مسعدة على خليفة (2014) : دراسة الذكاء الوجداني وعلاقته بدافعية الانجاز والابتكار لدى طلبة كلية الآداب بمدينة ترهونة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة المنصورة .
- 16- السيد . عاطف أحمد (2004) : تكنولوجيا المعلومات وتربويات الكمبيوتر والفيديو التفاعلي ، ط 1 ، دار طيبة للطباعة ، القاهرة .

- 17- الدهشان. جمال على خليل ، احمد. لمياء شوقت على ، عبد الصمد. ابتسام عبد الباسط محمد (2015) :
تقويم برنامج إعداد معلم الاقتصاد المنزلي بجامعة المنوفية فى ضوء معايير الجودة والاعتماد (دراسة
لآراء أعضاء هيئة التدريس والطلاب) ، مجلة الاقتصاد المنزلي ، م25، ع1.
- 18- بني يونس . محمد محمود (2007): سيكولوجيا الدافعية والانفعالات، دار الميسرة للنشر والتوزيع
والطباعة، ط1، عمان، الاردن .
- 19- حسين . نجلاء سيد (2007) :أثر استخدام الانترنت على إدارة مورد الوقت ودافعية الانجاز لدى
المراهقين ، مجلة كلية الاقتصاد المنزلي،جامعة حلوان ، العدد4، مجلد 17.
- 20- حنان .قورارى (2014) : الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية " دراسة
ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن" ، رسالة ماجستير ، تخصص علم النفس ، كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خضير ، سكرة ، الجزائر .
- 21- حنورة . مصري عبد الحميد (2003) : الإبداع وتنميته من منظور تكاملي ، الطبعة (3) ، القاهرة ،
مكتبة الأنجلو المصرية .
- 22- حماد . وجيدة محمد نصر (2015) : وعى ربة الأسرة بالسلوك الإيجابي وعلاقته بدافعتها للانجاز ،
مجلة الاقتصاد المنزلي ، مجلد 25، العدد 1.
- 23- خليفة . عبد اللطيف محمد (2005) : مقياس الدافعية للإنجاز ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر
والتوزيع .
- 24- راتب . أسامة كامل (2000): علم النفس الرياضية المفاهيم ، التطبيقات، دار الفكر العربي،
القاهرة.
- 25- رضوان. رأفت (2004) : الإدارة الالكترونية " الإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة " ، الملتقى الإداري
الثاني للجمعية السعودية للإدارة ، القاهرة ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء .
- 26- شليي . وفاء فؤاد(1999) : إدراك الزوج لدوره فى المسئوليات الأسرية وعلاقته بدافعية الزوجة للانجاز ،
المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي ، العدد الخامس عشر .
- 27- صقر. نورهان محمد (2009) : تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها باتجاهات الشباب الجامعي نحو
المشكلات الاجتماعية والدافعية للإنجاز ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية .
- 28- صالح . سمير ابو الفتوح (2012) : نظم معلومات دعم الإدارة فى عصر المعرفة ، كلية التجارة ، جامعة
المنصورة ، الطبعة الرابعة .
- 29- عطية . أحمد (1991) : الدافعية للانجاز وعلاقتها بكل من الثقافة الأسرية والتخصص الدراسي
والجنسي لدى طلاب الجامعة ، بحث منشور مجلة كلية التربية ، جامعة الاسكندرية ، مجلد 4، العدد 1.
- 30- علاقى . منى عبد القادر (1999) :إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الثانية ، جدة ، مكتبة دار زهران.
- 31- عوف . منى السيد (2019) : وعى الشباب بالتسوق وعلاقته بالرضا عن الحياة " دراسة مقارنة بين
التسوق التقليدى والتسوق الالكترونى " ، رسالة دكتوراه ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية .
- 32- غنيم . أحمد محمد (2004) : الإدارة الالكترونية : آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل .

- 33- مسعد .نجلاء أحمد سيد (2004) : أثر دافعية الانجاز على أداء الشباب وإنتاجيتهم فى المشروعات والصناعات الصغيرة ودور ذلك فى تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية للأسرة ، رسالة دكتوراه ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية .
- 34- موسى .هبة رياض محمد (2010) : الوعي الجمالي بالبيئة السكنية الخارجية وعلاقته بالتفكير الإبداعي للمراهقين ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية .تخصص إدارة منزل ومؤسسات .
- 35- وهدان . حمادة محمد (1989) : اختيار فاعلية برنامج لتنمية دافعية الانجاز لدى الطلاب الجامعيين ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة طنطا .
- 36- ياسين . سعد غالب (2005) : الإدارة الالكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية ، الرياض ، معهد الادارة العامة ، مركز البحوث .

ثانيا: المراجع الأجنبية

- 37-Byra M(2002); **a review of spectrum reserch . muska mosston and sara ashworth . teaching physical education . 05.the edition. College publishing company . new york . usa.**
- 38-Fatmi .s. (1990) : **Family structure variables and achievement motivation among high school students Indian journal of Applied psychology.vol.27.no.1pp.25.38**
- 39-Galliano .A.(1981) : **Achievement Behavior .Achievement Motivation and Related variables** : a study of Agr and sex Differences 60 p : paper presented at the annual Meeting of the Southeastern psychological Association)27 th.Atlanta.GA.March .25.-28).
- 40-Murrell, Stanley A and Meeks, Suzanne (2001): **Contribution of education to health and life satisfaction. Older Adults Health , Vol 13 . 41-Ryff.c,et al (2006): Psychological well -being and iii-being :do they have distinctormirrored biological ?.**psychotherapy psychosomatics75:85-95.
- 42-Weaver -c.(1990) : **the relationship of collge students sachivent motivation to family chosion and aspirations an analysis by race and gender .Dissert. abs .inters.vol.5.no.7.p.1965.**
- ثالثا: مواقع الانترنت
- www.manaraa.com //http: 43-
- arz.m.wikipedia.org//http : 44-