



# مجلة البحوث المالية والتجارية

المجلد (23) – العدد الثالث – يوليو 2022



أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على رأس المال النفسي  
(دراسة ميدانية)

## The Impact of The Application of Electronic Management on Psychological Capital (Afield Study)

الباحث / صلاح سالمان جمعة سالمان

مرشح للحصول على درجة دكتور الفلسفة في إدارة الأعمال

كلية التجارة، جامعة بورسعيد

د / فتحية حسن هريدي

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة بورسعيد

ا.د / طاهر مرسى عطية

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة بورسعيد

رابط المجلة: <https://jsst.journals.ekb.eg/>



### المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين بالوحدات الحسابية المميكنة التي تشرف عليها وزارة المالية، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، كذلك استخدم قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، تم اختيار 798 مفردة في 266 وحدة حسابية في 5 محافظات، وقد بلغ حجم عينة البحث (388) مفردة من أصحاب المسؤوليات الأكثر تفعيلاً والمكلفين بتنفيذ وتطبيق منظومات التحول الإلكتروني. من خلال عينة عشوائية بسيطة.

توصل البحث الى عدة نتائج كان اهمها: وجود أثر إجمالي معنوي للإدارة الإلكترونية (متمثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية) على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين في الوحدات محل البحث بقوة تأثير (0.689) عند مستوى معنوية (0.001).

الكلمات المفتاحية:

الإدارة الإلكترونية – المشاركة الإلكترونية – رأس المال النفسي.

**Abstract:**

The study aimed to identify the impact of the application of electronic management on the dimensions of positive psychological capital for workers in the mechanized accounting units supervised by the Ministry of Finance. The researcher used the descriptive analytical method for this purpose. He also used the survey list as a main tool for data collection. 798 items were selected in 266 units of account, In 5 governorates, the size of the research sample was (388) individuals with the most active responsibilities and charged with implementing and implementing electronic transformation systems. Through a simple random sample.

**The most important findings of the researcher:**

There is a total significant effect of electronic management (represented in the dimensions of electronic participation) on the dimensions of positive psychological capital for workers in the units under study with a strong effect of (0.689) at a level of significance (0.001).

**Key words:**

Electronic management - electronic participation - psychological capital



## اولا: الإطار العام للبحث والدراسات السابقة :

### (1) المقدمة:

في ظل بيئة الاعمال التنافسية فإن رأس المال الاقتصادي لم يعد كافيا في حد ذاته لتحقيق ميزة تنافسية لاستدامة المنظمات، وللاستجابة لذلك ظهرت اشكال مكملة لرأس المال الاقتصادي، مثل رأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري ورأس المال الفكري ورأس المال النفسي، وتحتاج منظمات اليوم إلى تحقيق النجاح والبقاء في الاجل الطويل، وهذا يتطلب أن تكون المنظمة قادرة على الاستغلال الامثل لإمكانياتها الحالية واستكشاف فرص وامكانيات جديدة. ويركز رأس المال النفسي على الجوانب الايجابية في الطبيعة البشرية والطرق التي يشعر بها الناس بالسعادة والرضا، مما يساعد على خلق أثر إيجابي لبيئة العمل، كذلك تعظيم الاستثمار في الموارد البشرية، وهو يستهدف تحقيق رفاهية الفرد والاستثمار الامثل لقدراته من خلال استخدام علم النفس الإيجابي، للتخفيف من حدة المعاناة التي تتواجه الفرد داخل بيئة العمل.

### (2) مصطلحات البحث:

#### • الإدارة الإلكترونية (EM) Electronic Management:

تحول اساس في وظائف الإدارة يقوم على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مصحوبة بالتغيرات التنظيمية والمعرفية بهدف امتلاك القدرة على تحسين العلاقات مع اصحاب المصلحة المتعددين لتعظيم فاعلية وكفاءة الاداء المؤسسي.

#### • رأس المال النفسي (psy-cap) psychological capital:

يشير إلى الحالة الفردية الايجابية للتنمية في طبيعة كل موظف، ويتكون من اربع أبعاد هي، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الامل، المرونة.

### (3) البحوث السابقة:

أ- البحوث التي تناولت الإدارة الإلكترونية (EM):

1- بحث ( Ibrahim H. Osman, et al, 2020 ):

يهدف البحث إلى: الربط بين مؤشر تطوير الحكومة الإلكترونية (EGDI) (\*) وأهداف التنمية المستدامة (SDG) (\*\*). وبحث اساليب الأمم المتحدة (UN-SDA-2020) في تقييم الدول نحو التحول الرقمي بهدف تحقيق الاستدامة.

وتوصل البحث إلى: هناك فجوة بين أهداف (EGDI) وقدرة موارد الدول لتقديم أفضل الممارسات، مما يستلزم المزيد من الجهود لتعزيز سرعة الانجازات وتكامل صنع القرار، ودعم استراتيجيات إدارة الابتكار باستخدام رؤى ذكية في معالجة المعلومات واستغلال المهارات الرقمية وتحسين مستويات الدخل.

2- بحث (الدقن، 2017):

يهدف البحث إلى: المساهمة في البناء المعرفي لمفهوم الحوكمة الإلكترونية E-Governance وإطار أهداف مراقبة أنظمة المعلومات والتكنولوجيا المتعلقة بها **Control Objectives for Information and Related Technologies (COBIT 5)**.

وتوصل البحث إلى: دعم ومشاركة العملاء في تحسين جودة الخدمات الحكومية المقدمة من خلال تطبيق مفهوم الحوكمة الإلكترونية ذو الاتجاهين وليس مفهوم الحوكمة الإلكترونية الذي لم يحقق هذة المشاركة بالشكل الوافي.

3- بحث (Satish Krishnan, et al, 2017):

يهدف البحث إلى: وضع نموذج متعدد الأبعاد لنضج الحكومة الإلكترونية باستخدام بيانات أرشيفية من 183 بلدا من خلال دراسة آثار العوامل السياقية التي تمثل البيئة التكنولوجية للمنظمة ((TOE) Technology-Organization-Environment) وهي البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (التي تمثل سياق التكنولوجيا) والحاكمة (التي تمثل سياق المنظمة) ورأس المال البشري (الذي يمثل السياق البيئي) على استعداد الحكومة لتنفيذ المشاركة الإلكترونية التي تمثل (تقاسم المعلومات، والتشاور الإلكتروني، واتخاذ القرارات الإلكترونية).

وتوصل البحث إلى: أن مستوى البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ساهم بشكل كبير في رغبة الحكومة في تنفيذ المشاركة الإلكترونية، وفي نضج الحكومة الإلكترونية، حيث

(\*) (EGDI) electronic government development index.

(\*\*) (SDG) sustainable development goals.



كان تأثير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات مرتبطاً بشكل إيجابي باستعداد الحكومة لتنفيذ تبادل المعلومات الإلكترونية، والتشاور الإلكتروني، واتخاذ القرارات الإلكترونية.

4- بحث (Yogesh K. Dwivedi, et al, 2017):

يهدف البحث إلى: تقييم تسعة نماذج نظرية معروفة لتبني تكنولوجيا المعلومات و 29 بناء مختلف، تم وضع نموذج موحد لاعتماد الحكومة الإلكترونية (UMEGA) والتحقق من صحته باستخدام البيانات التي تم جمعها من 377 مشاركاً من سبع مدن مختارة في الهند.

وتوصل البحث إلى: أن النموذج الموحد المقترح يتفوق على جميع النماذج النظرية الأخرى، موضحاً التباين في النية السلوكية، ويتضمن مستويات مقبولة من المؤشرات الملائمة، والعلاقات الهامة لكل من الفرضيات السبع للنموذج، وباستخدام (UMEGA) أدرجت هياكل الحكومة الإلكترونية ذات الصلة، ويوصي البحث بوضع مقاييس محددة للحكومة الإلكترونية.

ب- البحوث التي تناولت رأس المال النفسي psychological capital :

1- بحث (الدلاش، 2017):

ويهدف البحث إلى: التعرف على أثر المناخ التنظيمي الداعم بأبعاده (الدعم التنظيمي المدرك - دعم المديرين - دعم الزملاء) كمتغير مستقل على رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية - الأمل - المرونة - التفاؤل) كمتغير تابع.

وتوصل البحث إلى النتائج الآتية: إن أبعاد المناخ التنظيمي الداعم في الشركة محل الدراسة يؤثر بشكل طردي على مستوى رأس المال النفسي فيها، كما أن أكثر العوامل للتغير في مستوى رأس المال النفسي هي الدعم التنظيمي المدرك، ثم يأتي بعد ذلك دعم المديرين، في حين يأتي دعم الزملاء في الترتيب الأخير.

2- بحث (البردان، 2017):

ويهدف البحث إلى: تحليل العلاقة المباشرة والغير مباشرة بين القيادة الاصلية والارتباط بالعمل، من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط بشكل كلي، في الجهات محل الدراسة.

وتوصل البحث إلى النتائج الآتية: هناك علاقة ارتباطية طردية بين القيادة الاصلية وكل من رأس المال النفسي والارتباط بالعمل، أي ان رأس المال النفسي كمتغير وسيط يدعم العلاقة بين القيادة الاصلية والارتباط بالعمل.

### 3- بحث (Nafei , W. , 2017):

ويهدف البحث إلى: تقديم ادلة عملية على العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتقان التنظيمي من خلال 338 استبيان تم توزيعهم على مستشفيات جامعة المنوفية.

وتوصلت النتائج إلى: رأس المال النفسي يرتبط إلى حد كبير بالاحتقان التنظيمي، وتمثلت الآثار العملية في إمكانية تحسين الاداء الصحي لمستشفيات الدراسة من خلال تطوير الفعالية الذاتية والتفاؤل والصمود.

### 4- بحث (Wang , L. et al, 2017):

ويهدف البحث إلى: التعرف على العلاقات بين الضغوط الوظيفية (الجهد الخارجي - المكافآت - الالتزام الزائد) والدعم التنظيمي المدرك ورأس المال النفسي بمكوناته الأربعة (الفعالية الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة). مع الارتباط بالعمل، والدور الوسيط لرأس المال النفسي بالتطبيق على عينة مكونة من 1330 ممرضة بجمهورية الصين وذلك في اطار نموذج الموارد والمتطلبات الوظيفية.

وتوصل البحث إلى: الجهد الخارجي ارتبط سلبا مع الارتباط بالعمل، في حين ارتبط كل من الدعم التنظيمي المدرك ورأس المال النفسي ايجابيا مع الارتباط بالعمل، كما ارتبطت المكافآت والالتزام الزائد ايجابيا مع بعدى الارتباط بالعمل (الاخلاص، الحماس) كما توسط راس المال النفسي العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك الارتباط بالعمل.

### 5- دراسة ( البنوى ، 2016):

ويهدف البحث إلى: اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي على العلاقة بين القيادة الجديرة والارتباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالإدارات العامة بجامعة الزقازيق.

وتوصل البحث إلى: وجود علاقة ايجابية معنوية بين نمط القيادة الجديرة بالثقة والارتباط الوظيفي من ناحية وبين هذا النمط القيادي ورأس المال النفسي من ناحية اخرى، وكذلك وجود علاقة ايجابية معنوية بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي، واخيرا يتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين النمط القيادي والارتباط الوظيفي.

### (4) تحليل البحوث السابقة:

يمكن تلخيص أهم اتجاهات البحوث السابقة فيما يلي:



- بحث دور الإدارة الإلكترونية والحكومة الإلكترونية في زيادة فاعلية الاداء اللوجستي وإدارة المعرفة وإدارة الازمات التنظيمية وبناء التميز التنظيمي ( , Yogesh K. Dwivedi, et al, 2017 ) والإنتاجية في المؤسسات الحكومية والخدمية أي البعد الخاص بخدمات الحكومة الإلكترونية تجاه موظفيها G2E.
- بينما تناولت بحوث اخرى دور الحكومة الإلكترونية في دعم مشاركة العملاء في تحسين جودة الخدمات الحكومية (الدقن 2017) وتحسين الجودة المدركة ( , Satish Krishnan, et al, 2017 ) أي البعد الخاص بخدمات الحكومة الإلكترونية تجاه المواطنين G2C.
- تناولت بحوث رأس المال النفسي أهميته كمورد نفسى يمكن استثماره في تعديل العديد من متغيرات السلوك التنظيمي مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وسلوك المواطن التنظيمية وتحسين الاداء الابتكاري للوظيفة. (Min-Seok Kim, 2017).
- كما اشترك البحث في استخدامه للاستبانة والمقابلات كأداة للبحث مع معظم البحوث السابقة. ولكنه يعد من البحوث القلائل من حيث مجتمع وعينة البحث ومكان اجراءها، ويبقى هذا البحث من أوائل البحوث التي ربطت الإدارة الإلكترونية بمحاور راس المال النفسي .
- كما استخدم البعض رأس المال النفسي كأداة تساعد على فهم وتمييز شخصية المنظمة، وفهم اتجاهات ومواقف العاملين وتعزيز روابط العمل وتحسين جودة الحياة الوظيفية وزيادة التمكين الإداري (Nafei, W., 2017)
- ويتفق البحث الحالي مع بحث (Satish Krishnan, et al, 2017) في أن رأس المال البشري مرتبط بشكل كبير باستعداد الحكومة لتنفيذ تبادل المعلومات الإلكترونية، الاستشارات الإلكترونية، واتخاذ القرارات الإلكترونية، حيث ان عوامل البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ورأس المال البشري على التوالي كانت محورية لنضج الحكومة الإلكترونية واستعداد الحكومة لتنفيذ المشاركة الإلكترونية، المناسبة مع العاملين في سياق البيئة التكنولوجية للمنظمة (TOE).
- من العرض السابق للبحوث السابقة تمكن الباحث من التوصل إلى عدد من الفجوات البحثية والتي يعرضها الباحث من خلال النقاط الآتية:
- عدم الاتفاق على مقاييس واضحة للإدارة الإلكترونية الحكومية في معظم البحوث السابقة.

- عدم تطرق البحوث السابقة لتقييم الأثر السلوكي لتفعيل برامج الحكومة الإلكترونية على الفاعلية الفردية وسلوك المواطنة التنظيمية بما فيها رأس المال النفسي.
- عدم وجود بحوث على حد علم الباحث تربط بين الإدارة الإلكترونية وأبعاد رأس المال النفسي كعلاقة سببية.

## (5) الدراسة الاستطلاعية:

أوضحت العديد من البحوث ان مفهوم الإدارة الإلكترونية متعدد الأبعاد وهي ليست هدفا في حد ذاتها بل وسيلة لإدارة وتحسين الاداء الحكومي وان اساس نجاح الحكومة الإلكترونية وعمودها الفقري هو التركيز على علاقات (G2G) لترتيب النظم الداخلية والمعاملات الإلكترونية. وتناولتها الابحاث من خلال أبعاد مختلفة وسوف يتناولها الباحث من حيث أبعاد المشاركة الإلكترونية،

وقد قام الباحث بإجراء عدد من المقابلات الشخصية مع العاملين المنوط بهم تفعيل منظومة ميكنة المعاملات المالية في العديد من الجهات، وبسؤال بعض القيادات ومديري الحسابات ووكلائهم تمكن الباحث من التوصل إلى النتائج الآتية:

- انخفاض الروح المعنوية للعاملين نتيجة عدم وضوح معالم النظام وطبيعة المساءلة القانونية عن الاخطاء المترتبة عن التشغيل. واحساس بعض الموظفين بانخفاض القيم الايجابية لديه
- عدم القدرة من قبل العاملين على ملاحقة التحديثات والخدمات المتسارعة للنظام بالإضافة إلى ضعف البنية التحتية التكنولوجية وعدم التغطية الكافية لشبكات الانترنت.
- إلزام العاملين بضرورة اعتماد وتقديم المستندات والتقارير بشكل ورقي بالتوازي مع النظام الإلكتروني. مما يعتبر عبئاً إضافياً على المستخدمين.

## (6) مشكلة البحث:

من خلال المقابلات الشخصية التي قام بها الباحث والملاحظة ابدى عدد من العاملين القلق وعدم التعاون اما من كثرة التحديثات المتتالية للنظام، أو خوفاً من المسؤوليات القانونية الناتجة عن العمل وضعف المستوى التكنولوجي والمهاري، مما يولد الاحساس بعدم الاندماج داخل



منظومة العمل الفرقى والشعور بفقد الدور الوظيفي. وبالتالي الشعور بعدم الامان الوظيفي، ويمكن للباحث صياغة هذه المشكلة في التساؤل الآتي:

- ما مدى علاقة تطبيق الإدارة الإلكترونية (EM) ممثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية (تبادل المعلومات الإلكتروني والتشاور الإلكتروني الحكومي واتخاذ القرارات الإلكترونية) في الجهات محل الدراسة برأس المال النفسي للعاملين؟

#### (7) أهمية البحث:

- حداثة موضوع الدراسة وخاصة امكانية قياس أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في التأثير على سلوك المواطنة التنظيمية الموجه للأفراد.
- الأثر السلبي لعدم معالجة الضغوط الوظيفية الناتجة عن التحول الإلكتروني على الانتاجية والصحة النفسية.

#### (8) أهداف البحث:

- تهدف الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الإدارة الإلكترونية (EM) ممثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية (تبادل المعلومات الإلكتروني، والتشاور الإلكتروني الحكومي، واتخاذ القرارات الإلكترونية) ورأس المال النفسي للعاملين بالوحدات الحسابية المميكنة محل البحث.

#### (9) فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث واهدافه يمكن صياغة الفرض الآتي:

- الفرض الرئيس للبحث: " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الإدارة الإلكترونية ممثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية (تبادل المعلومات الإلكتروني، والتشاور الإلكتروني الحكومي واتخاذ القرارات الإلكترونية) ورأس المال النفسي للعاملين بالوحدات الحسابية المميكنة محل الدراسة.

#### (10) متغيرات البحث:

يوضح الجدول التالي هذه المتغيرات وأبعاد قياسها وبعض المصادر التي تناولتها.

## جدول رقم (1)

متغيرات البحث وأبعاد قياسها

المتغير	الإدارة الإلكترونية (EM)	رأس المال النفسي (psy-cap)
نوع المتغير	مستقل	تابع
أبعاد القياس	(أبعاد المشاركة الإلكترونية) تبادل المعلومات الإلكتروني التشاور الإلكتروني الحكومي اتخاذ القرارات الإلكترونية	الفعالية الذاتية: Self-Efficacy التفاؤل: Optimism الامل: Hope المرونة: Resilience
الدراسات التي تناولت المقياس	(Satish Krishnan, et al, 2017)	(Wang et al, 2017) (Luthans , 2016)

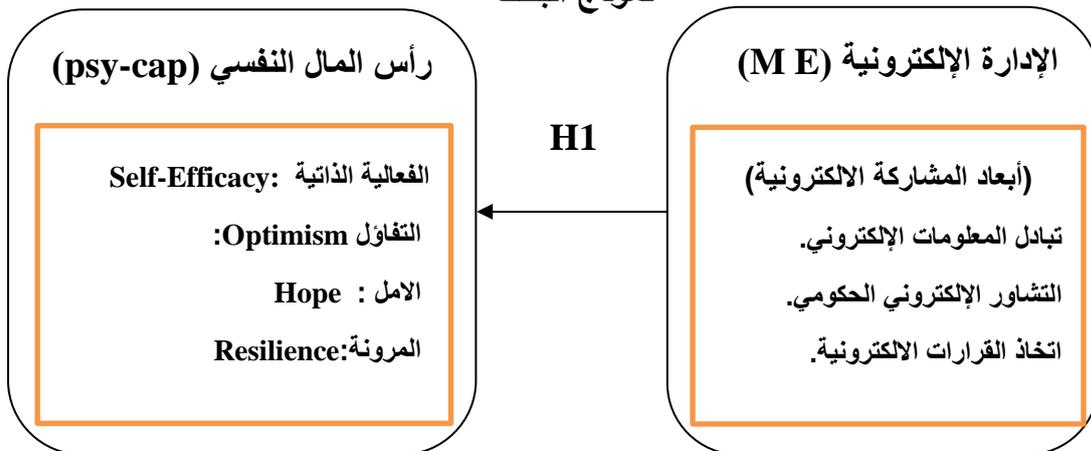
المصدر: من إعداد الباحث.

### 11 نموذج البحث:

بعد الاطلاع على مصطلحات البحث والبحوث السابقة أمكن للباحث صياغة نموذج البحث كما هو موضح في الشكل التالي:

### شكل رقم (1)

نموذج البحث



المصدر: من إعداد الباحث.



## (12) هيكل البحث:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول رئيسية وهي:

الفصل الأول: ويتناول الإطار العام للبحث والدراسة الاستطلاعية.

الفصل الثاني: ويتناول الإطار المفاهيمي والمبادئ الأساسية لمتغيرات البحث.

الفصل الثالث: ويتناول منهجية البحث ونتائج الدراسة الميدانية.

الفصل الرابع: ويتناول النتائج والتوصيات.

قائمة المراجع: وتشمل قائمة المراجع العربية والمراجع الأجنبية.

## ثانياً: الإطار المفاهيمي لمتغيرات البحث :

### (1) الإدارة الإلكترونية:

أدى التطور السريع لتقنية المعلومات والاتصالات إلى بروز نموذج ونمط جديد من الإدارة، وهو ما اصطلح على تسميته بالإدارة الرقمية أو إدارة الحكومة الإلكترونية، بذلك فإن ظهور الإدارة الإلكترونية جاء بعد التطور النوعي السريع للتجارة الإلكترونية والاعمال الإلكترونية وانتشار شبكة الأنترنت.

#### أ- المفاهيم الأساسية للإدارة الإلكترونية:

الإدارة الإلكترونية تقوم على تنظيم المعاملات والخدمات المختلفة وإعادة هيكلتها إلكترونياً للتخلص من الروتين والبيروقراطية في الاعمال والمهام من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

وبعرف (Satish Krishnana, 2017) الإدارة الإلكترونية بأنها ممارسة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإنترنت بواسطة الإدارة الإلكترونية الحكومية من خلال تعزيز الرغبة في تنفيذ أبعاد المشاركة الإلكترونية المناسبة مع العاملين وفي سياق البيئة التكنولوجية للمنظمة، وذلك لتحقيق الشفافية ومكافحة الفساد والمساءلة والديمقراطية.

ويرى بعض الباحثين (عمرو 2014) أنه من الخطأ ترجمة مصطلح الحكومة الإلكترونية E-government بشكل حرفي وأنه من الضروري استخدام اصطلاح الإدارة الإلكترونية، حيث يتبادر للذهن أن مصطلح الحكومة يتعلق بالعمل السياسي، وهو النشاط الغالب، وهو لا يتوافق

مع شمولية المصطلح، لذا يفضل استخدام مصطلح الإدارة الإلكترونية، فالمقصود ليس ممارسة الحكم بطريقة إلكترونية وإنما المقصود هو إدارة الأمور التكنولوجية على المستوى المركزي.

مما سبق يرى الباحث ان الإدارة الإلكترونية هي توظيف تكنولوجيا الاتصالات وخدمات الانترنت في إدارة رأس المال الفكري للمنظمة، وتحسين وظائف الإدارة لزيادة الانتاجية وتحقيق الاهداف المخططة، وذلك لتعظيم قيمتها وخلق مزايا تنافسية مبتكرة.

#### ب- عناصر الإدارة الإلكترونية: (العمرى 2016)

- إدارة بلا أوراق أو تنظيمات: حيث تتكون من الأرشيف الإلكتروني والبريد الإلكتروني. كما تعمل من خلال المؤسسات الشبكية والذكية التي تعتمد على صناعة المعرفة.
- إدارة بلا زمان أو مكان: حيث العمل يستمر 24 ساعة، ففكرة الليل والنهار والصيف والشتاء هي أفكار لم يعد لها مكان في العالم الجديد. كما تتيح الية العمل عن بعد من خلال التليفون المحمول والمؤتمرات الإلكترونية.

#### ج- أهداف وأسباب التحول نحو الإدارة الإلكترونية:

- 1- أهداف الإدارة الإلكترونية: تحقق الإدارة الإلكترونية اهداف عديدة منها:
  - زيادة كفاءة عمل الإدارة من خلال تعاملها مع المواطنين والشركات وتقليل تكلفة الاجراءات وما يتعلق بها من عمليات، واستيعاب عدد أكبر من العملاء في وقت واحد.
  - القضاء على البيروقراطية وتسهيل تقسيم العمل مما يؤدي لتقديم الخدمات للمستفيدين بصورة مرضية. وإلغاء العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة للحد من تأثير العلاقات الشخصية والنفوذ والاختلاس.
  - تلبية احتياجات العمل بدرجة عالية من النوعية والقيمة (الجودة الشاملة). مع ربط الاهداف بالأداء المتوقع لكافة الاطراف ذوي العلاقة (الجودة المدركة). (أبو زيد 2017)

#### د - أسباب التحول نحو الإدارة الإلكترونية:

بصفة عامة فإن عوامل النجاح في التحول للحكومة الإلكترونية يتمثل في، جدية العمل الحكومي وسلامة التطبيق العملي والارتقاء بمستوى الاداء والتميز في الخدمة المقدمة، ولا يتم ذلك إلا من خلال إطار تشريعي مرن وقوانين منظمة للعمل الإلكتروني في كل مرحلة .



ومن أهم المعوقات التي تواجه الإدارة الإلكترونية هي اختراق أمن المعلومات التي تنقل بشكل الكتر ونى، مما يتطلب إجراءات أمنية خاصة للحفاظ على سرية المعلومات والتقارير، كما إن عدم تحديث التشريعات الإلكترونية يفتح المجال للقيام بالأعمال غير المشروعة والتي تؤدي إلى خوف العاملين من المسؤوليات القانونية المترتبة على ذلك. (ياسين 2002)

## (2) رأس المال النفسي:

أ- مفهوم رأس المال النفسي:

رأس المال النفسي عبارة عن القدرة الكامنة المشتركة لتحفيز الموارد البشرية، والعمليات المعرفية، والسعي لتحقيق النجاح الناتج من تحسين الاداء في العمل.

ويعرفه (Luthans , 2016) بأنه الحالة النفسية الايجابية للأفراد والذي يعمل على اكتساب ميزة تنافسية للاستثمار في الفرد وتطويره وتأثيره على السلوك في المدى الطويل.

وتعرفه (الدلاش 2017) بأنه مفهوم يرتبط بحالة الفرد النفسية الايجابية في أدائه للعمل والذي يؤدي بدوره إلى وجود ميزة تنافسية للمنظمة متمثلة في وجود العنصر البشرى القادر على تجاوز الأزمات والصعاب المتعلقة بالعمل.

ويرى الباحث رأس المال النفسي بأنه الحالة الايجابية التي يشعر بها الفرد نتيجة ما يمتلكه من قدرات شخصية ونفسية تتحدد بناء على قدر من الفاعلية الذاتية المقترنة بمقدار من الثبات والثقة والتفاؤل والامل، وهو ما يظهر نضج الشخصية في التعامل مع بيئة العمل الصعبة.

ان الاستثمار الفعال لقدرات المرؤوسين بالتركيز على النواحي الايجابية لدى الموظف بدلا من البحث عن نقاط ضعفه، مما يعود بالنفع على الموظف والمنظمة، فرأس المال النفسي يعتبر عنصرا مكملا من المميزات الشخصية والتنظيمية التي يمكن تطويرها وتوجيهها لصالح المنظمة، حيث ان امتلاك الفرد لمستوى مرتفع أو منخفض من راس المال النفسي ممكن ان يكون سببا في نجاحه أو فشله على المستويين، الشخصي والعلمي. ومن ثم انخفاض انتاجية المنظمة أو اكتسابها ميزة تنافسية على المستوى التنظيمي.

ب- أبعاد رأس المال النفسي:

تناولت معظم البحوث (Luthans , 2016) رأس المال النفسي من خلال اربعة أبعاد تتمثل

فيما يلي:

- **الفعالية الذاتية: Self-Efficacy** وهي وجود الثقة لقبول وتنفيذ المهام الصعبة. ، وكيفية ادراك الافراد للأحداث وترجمتها، فجهود الافراد ذوى المستوى المنخفض من الكفاءة الذاتية في تحديد التحديات الصعبة ومواجهة أعراض الاجهاد السلبي ستكون ضعيفة، بينما الافراد ذو المستوى العالي للكفاءة يمتلكون قناعة بقدراتهم على قهر التحديات.
- **التفاؤل Optimism**: ويشير إلى وجود اطار إيجابي للعقل عن الحاضر والمستقبل ، فهو النظرة التي يرى بها الانسان الحياة وينظر بها إلى العالم كمكان إيجابي، فهي التوقعات الايجابية للنتائج، مما يعنى وجود امل وايمان قوى وثقة في التعامل مع المواقف، فالمتفائلون يعتقدون ان الاشخاص والاحداث دائما جيدة.
- **الامل : Hope** ويمثل التحرك نحو تحقيق الاهداف بكفاءة واعادة تخطيط المسارات اذا لزم الامر. فهو الحالة التحفيزية الايجابية المبنية على شعور تفاعلي مع النجاح، وارادة مقترنة بخطة جيدة والتي تستهدف انجازا ناجحا لبعض الاعمال أو المخرجات المرغوبة.
- **المرونة: Resilience** وهي المحافظة على الذات عند التعرض لمشكلات أو محن، والعودة منها مرة اخرى إلى الوضع الطبيعي مع النجاح. ويشير إلى القدرة الفردية على الصمود النفسي والقدرة على الارتداد من الحالات الصادمة المحتملة، فضلا عن التكيف بشكل مناسب مع المتغيرات الطارئة . فعندما يواجه الفرد الاحداث أو الظروف السيئة ، فمرونة الفرد ليست فقط في الحفاظ على استقرار نسبي في مستويات الاداء الجسدي والنفسي، ولكنها تمتد أيضا إلى الشعور بنضج الشخصية وتتجدد الاهداف، فالمرونة مورد إيجابي مهم جدا لموقع عمل يتصف بالاضطراب والتغيرات البيئية، فهي تساعد العاملين على التكيف الصحي مع التغير والمحافظة على الاستقرار والثبات النفسي الضروري عند مواجهة المشاكل والظروف الصعبة.

#### ج- خصائص رأس المال النفسي: (إسماعيل 2016)

- رأس المال النفسي قابل للقياس، فهناك العديد من الادوات المستخدمة في قياسه، أحدثها ادوات القياس الضمني التي اوردها دراسة (Luthans , 2016)
- يعكس رأس المال النفسي محتوى متعدد الأبعاد، حيث يتكون من اربعة أبعاد متمثلة في (الفعالية الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة).



- يعكس رأس المال النفسي مجال محدد، حيث غالبا ما يتم تفعيله في مجال العمل، فالفرد الذى يتمتع بمستوى مرتفع من مقومات رأس المال النفسي لتحقيق اهداف العمل، ويكون اكثر مقاومة للعوائق في محيط العمل، وقد يختلف الامر في مجال اخر.
  - يتمتع رأس المال النفسي بثبات المحتوى، حيث انه اكثر استقرارًا من العواطف، وفى نفس الوقت اكثر انفتاحا للتغير.
  - يعتبر رأس المال النفسي احد محددات الاداء، حيث تناولت عدة دراسات النتائج التي تترتب على رأس المال النفسي في المنظمات، كونه مصطلح إيجابي مستمر ويرتبط بشكل كبير بأداء العاملين.
  - يتصف رأس المال النفسي بتفعيل الرأي الذاتي، فعلى الرغم من ان بعض الدراسات تعتبر تقييم الاخرين (القائد: على سبيل المثال) هو رأس المال النفسي إلا أن التفعيل الرئيسي لرأس المال النفسي ينبع من الذات.
- وتؤكد بحوث أخرى أن الاسباب التي تؤدي لمقاومة العاملين للتغيير نحو الإدارة الإلكترونية تتمثل في الآتي: (الشريف 2013)
- المقاومة المنطقية للتغيير نابعة من أن التغير لا يقابله الاستعداد التنظيمي المناسب من حيث الوقت والتكاليف.
  - المقاومة العاطفية ناتجة من الخوف من الانتقال للنظام الإلكتروني، حيث يشعر الموظفين بالأمان عند أداء وظائفهم بطرقهم المعتادة، بينما تغير طريقة أداء الوظائف يعتبر تحدى لمهارات العاملين.
  - المقاومة الاجتماعية متمثلة في الخوف الذى يهدد العلاقات الشخصية والاجتماعية القائمة بين الموظفين.
  - المقاومة السياسية والمتمثلة في الحفاظ على المراكز القيادية وسلطة اتخاذ القرارات واستمرارية القوة والابقاء على التحالفات القائمة.
  - المقاومة الفنية المتمثلة في عدم قدرة الموظفين التقليديين في التعامل مع التقنيات الحديثة.

د- أسباب الشعور بعدم الامان الوظيفي الناتج عن التحول الإلكتروني (تطبيق منظومات الميكنة والدفع والتحصيل الإلكتروني (GFMIS - GBS - GPOS) في الوحدات الحسابية الحكومية.

- 1- المسؤولية الإلكترونية الناتجة عن اختراق أو الاستيلاء على نموذج التوقيع (التوكن).
- 2- التبعات القانونية المترتبة على الصرف أو التحصيل الإلكتروني في ظل عدم المشاركة الفنية والتحديث المستمر للوظائف والمهام التي يقدمها البرنامج.
- 3- الفجوة الافتراضية للعمل الإلكتروني وعدم الإدراك الكامل للأعطال المفاجئة حتى لو كانت بسيطة.

- 4- المسؤولية الفردية وعدم تقسيم المهام أو المشاركة بنظام العمل الفرقى.
- 5- سهولة اختراق المنظومة ونسخ المعلومات والتقارير مما يعرض الموظفين للجزاء التأديبية.

6- الارتباك الناتج بسبب سرعة ظهور الانحرافات قبل محاولة علاجها أو تعديل أوجه التوجيه السليم بسبب كثرة البيانات المطلوبة لتأمين نظام الدفع الإلكتروني .

7- زيادة ضغوط العمل بسبب توازي العمل الإلكتروني مع الدورة المستندية، مما يزيد العبء على العاملين.

8- ارتفاع متوسط السن لإجمالي العاملين وعدم التقييم الجيد وضعف أساليب التحفيز مما يفقدهم الرغبة في التعلم.

### ثالثا : منهجية البحث ونتائج الدراسة الميدانية :

#### 1) أسلوب وأداة البحث:

لتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتصميم قائمة استبيان تتوافق مع متطلبات الدراسة، وقام بتوزيعها على عدد من مديري ووكلاء الحسابات (أصحاب المسؤوليات الإلكترونية) بالمديريات المالية الموجودة بقطاعات محافظات منطقتي القناة وسيناء،

الجزء الأول : ويتناول مقياس الإدارة الإلكترونية (كمتغير مستقل).



تم قياس ممارسات الإدارة الإلكترونية التي تمثل المتغير الخارج باستخدام مقياس (Satish (Krishnan, et al, 2017)، ويتكون هذا المقياس من ثلاثة أبعاد ويتم قياس هذه الأبعاد من خلال (16) عبارة.

الجزء الثاني: يتناول مقياس رأس المال النفسي (كمتغير تابع).

تم قياس رأس المال النفسي كمتغير داخل (تابع) بالاعتماد على مقياس (Luthans,2016) ويضم هذا المقياس أربعة أبعاد، ويتم قياس هذه الأبعاد من خلال (12) عبارة.

## (2) مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين بالوحدات الحسابية والمكلفين بتفعيل منظومات إدارة المعلومات المالية (GFMIS) والدفع الإلكتروني (GBS) والتحصيل الإلكتروني (POS) والتي تبلغ 3243 وحدة. ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة، وارتفاع التكلفة المصاحبة للوصول إلى كافة مفرداته، ويضاف إلى ذلك الانتشار الجغرافي لتلك المفردات، فقد تقرر الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات الخاصة بالدراسة بإجمالي 266 وحدة حسابية. تشمل كل وحدة حسابية 3 عاملين من أصحاب المسؤوليات الأكثر تفعيلاً والمكلفين بتنفيذ وتطبيق منظومات التحول الإلكتروني، حيث تم تضيق نطاق هذا المجتمع ليقصر على محافظات القناة وشمال وجنوب سيناء (بورسعيد – الاسماعيلية – السويس – شمال سيناء – جنوب سيناء)، ويتم استخدام قانون تحديد حجم العينة في مجتمع غير محدد الحجم باستخدام القانون الآتي: (إدريس، 2016)

$$n = \frac{(z^2 \times \sigma^2)}{e^2}$$
$$388 = \frac{(1.96)^2 \times (0.701)^2}{(0.05)^2}$$

### (3) أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام اختبار ألفا-كرونباخ بهدف التحقق من ثبات أداة القياس، وقد أظهرت النتائج درجة ثبات عالية في استجابات المبحوثين، حيث أن قيمة ألفا كرونباخ المعيارية تساوي أكثر من (60%) وهي النسبة المقبولة في العلوم الاجتماعية، ويكون هناك تجانس واتساق كبير بين المتغيرات كلما اقتربت قيمة معامل ألفا من الواحد، ويُمكن ملاحظة ذلك من خلال جدول نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة باستخدام قيم معاملات ألفا كرونباخ. للثبات والصدق الخاصة بأبعاد الإدارة الإلكترونية ورأس المال النفسي.

#### جدول رقم (2)

اختبار الثبات والصدق لمقياس الإدارة الإلكترونية ورأس المال النفسي

م	المتغير	عدد العبارات	معامل الثبات Alpha	معامل الصدق	الترتيب النسبي
1	الإدارة الإلكترونية.	16	0.817	0.904	3
2	رأس المال النفسي	15	0.957	0.978	2

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج (SPSS, V.26).

ويوضح الجدول السابق أن قيمة معاملي الثبات والصدق مقبولة لجميع المتغيرات الممثلة لعينة الدراسة، حيث أن هناك ارتفاع في كل من معاملات الثبات والصدق لجميع المتغيرات، فقد تراوحت قيم معاملات الثبات المحسوبة بين (0.817 و 0.967)، في حين تراوحت قيم معاملات الصدق المحسوبة بين (0.903 و 0.978)، وهي قيم مرتفعة مما يعني أن عبارات قائمة الاستبيان تتميز بدرجة كبيرة من الاتساق الداخلي، وأنها ذات دلالة جيدة، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

#### (4) نتائج الدراسة الميدانية واختبارات الفروض:



قام الباحث باختبار فروض الدراسة وتقييم النموذج الهيكلي الخاص به باستخدام أسلوب تحليل المسار (PA) واختبار معاملاته من خلال معامل الارتباط الضمني الذي يوضح مدى وقوة تأثير المتغيرات على بعضها البعض (الوزن الانحداري لمعامل المسار) والذي يمثل مسار التأثير أو التنبؤ بين المتغيرات، وقد تم اختبار صحة فرض الدراسة وفقاً لما يلي:

الفرض الرئيس للبحث: " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الإدارة الإلكترونية ممثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية (تبادل المعلومات الإلكتروني والتشاور الإلكتروني الحكومي واتخاذ القرارات الإلكترونية) ورأس المال النفسي للعاملين بالوحدات الحسابية المميكنة محل الدراسة".

تم اختبار هذا الفرض من خلال (أسلوب تحليل المسار) الذي يوضح معاملات الارتباط الضمني بين المتغير المستقل والتابع لبيان مدى وجود أثر لتطبيق الإدارة الإلكترونية (EM) على رأس المال النفسي للعاملين (psy-cap).

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار تحليل المسار لأثر الإدارة الإلكترونية كمتغير كامن على رأس المال النفسي كمتغير كامن في الوحدات الحكومية.

### جدول رقم (3)

نتائج اختبار تحليل المسار الخاص بالفرض الأول.

المتغير الخارج	المتغير الداخل	معامل الارتباط	معامل المسار المعيارى	قيمة T	مستوى المعنوية
الإدارة الإلكترونية	رأس المال النفسي.	0.669	0.573	3.243	0.001

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج (AMOS, V.26).

ويتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط الخطي الضمني قد بلغ (0.669) وأن معامل المسار المعيارى بلغ (0.573) كما بلغت قيمة (T) (3.243) أي أن الإدارة الإلكترونية تؤثر على رأس المال النفسي بنسبة (57.2%) عند مستوى معنوية (0.001)

ويوضح الجدول التالي معنوية أثر الإدارة الإلكترونية ككل على كل بُعد من الأبعاد المشاهدة لرأس المال النفسي .

#### جدول رقم (4)

نتائج اختبار تحليل المسار لأثر الإدارة الإلكترونية على أبعاد رأس المال النفسي.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل المسار ← المعيارى	مستوى المعنوية
الإدارة الإلكترونية	الفعالية الذاتية	0.775	0.632	0.001
	التفاؤل	0.664	0.528	0.064
	الامل	0.635	0.502	0.001
	المرونة	0.599	0.490	0.001

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج (AMOS, V.26).

ويتضح من الجدول السابق وجود أثر إيجابي ومعنوي للإدارة الإلكترونية كمتغير خارج كامن على كل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي. كمتغيرات مشاهدة وذلك على النحو التالي:

- وجود أثر إيجابي ومعنوي لمتغير الإدارة الإلكترونية على بُعد الفعالية الذاتية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.775)، بينما بلغت قوة التأثير (0.632)، عند مستوى معنوية (0.001).
  - وجود أثر إيجابي ومعنوي لمتغير الإدارة الإلكترونية على بُعد التفاؤل، حيث بلغ معامل الارتباط (0.664)، بينما بلغت قوة التأثير (0.528)، عند مستوى أكبر من (0.05).
  - وجود أثر إيجابي ومعنوي لمتغير الإدارة الإلكترونية على بُعد الامل، حيث بلغ معامل الارتباط (0.635)، بينما بلغت قوة التأثير (0.502)، عند مستوى معنوية (0.001).
  - وجود أثر إيجابي ومعنوي لمتغير الإدارة الإلكترونية على بُعد المرونة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.599)، بينما بلغت قوة التأثير (0.490)، عند مستوى معنوية (0.001).
- ومما سبق يتضح تحقق الفرض الأول حيث تبين وجود أثر إيجابي ومعنوي لمتغير الإدارة الإلكترونية على متغير رأس المال النفسي،

رابعاً : النتائج والتوصيات

1- نتائج اختبارات القروض:



من خلال النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي واختبارات الفروض توصل الباحث إلى تحقق الفرض الرئيس للدراسة: " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الإدارة الإلكترونية ممثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية (تبادل المعلومات الإلكتروني والتشاور الإلكتروني الحكومي واتخاذ القرارات الإلكترونية ) ورأس المال النفسي. للعاملين بالوحدات الحسابية المميكنة محل الدراسة.

## 2- النتائج العامة:

1. وجود أثر إجمالي معنوي للإدارة الإلكترونية (متمثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية) على رأس المال النفسي. للعاملين في الوحدات محل البحث بقوة تأثير (0.698) عند مستوى معنوية (0.001).
2. وجود أثر معنوي مباشر لمتغير الإدارة الإلكترونية على رأس المال النفسي بقوة تأثير (0.563) عند مستوى معنوية (0.001).
3. أكثر أبعاد الإدارة الإلكترونية ارتباطاً بالفعالية الذاتية هو بُعد (تبادل المعلومات الإلكتروني) وذلك بمعامل ارتباط ضمني (0.775) عند مستوى معنوية (0.001)
4. أكثر أبعاد الإدارة الإلكترونية ارتباطاً ببعد التفاؤل هو بُعد (التشاور الإلكتروني الحكومي) وذلك بمعامل ارتباط ضمني (0.664) عند مستوى معنوية (0.001)
5. أكثر أبعاد الإدارة الإلكترونية ارتباطاً بالبُعد الخاص بالامل (تبادل المعلومات الإلكتروني) وذلك بمعامل ارتباط ضمني (0.635) عند مستوى معنوية (0.001).
6. أكثر أبعاد الإدارة الإلكترونية ارتباطاً بالبُعد الخاص بالمرونة هو (تبادل المعلومات الإلكتروني) وذلك بمعامل ارتباط ضمني (0.599) عند مستوى معنوية (0.001).

## المراجع:

### أولاً: المراجع باللغة العربية:

الدقن ،أحمد السيد (2017) دور الحوكمة الإلكترونية في دعم مشاركة العملاء في تحسين جودة الخدمات الحكومية باستخدام إطار أهداف مراقبة أنظمة المعلومات والتكنولوجيا، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، العدد18، المجلد الاول، ص ص 136 - 165، جامعة القاهرة،.

البردان، انجي محمد (2017) دور راس المال النفسي كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الاصلية والارتباط بالعمل " دراسة تطبيقية على المستشفيات التعليمية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة قناة السويس،.

العمري، أيمن أحمد إبراهيم (2016) مجلة كلية التجارة (ices)، جامعة قناة السويس، المجلد السابع، ملحق العدد الثالث.

أبو زيد تامر حسن على (2017) أثر الإدارة الإلكترونية على كفاءة سلسلة التوريد الانتاجية بالتطبيق على الشركة القابضة للأدوية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة بنها، ، ص 59.

ادريس، ثابت عبد الرحمن بحوث التسويق،(2016) أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، القاهرة، دار النهضة العربية للتوزيع والنشر،

الشريف، "راشد بن مسلط عبد الله (2013) . اتجاهات الموظفين التقليديين نحو الإدارة الإلكترونية في المنظمات السعودية " دراسة ميدانية، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الازهر، العدد التاسع، يناير ، ص62.

الدمناوى، زينب المتولي "(2020) أبعاد النجاح التنظيمي وتأثيرها على عدم الامان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناء دمياط وبورسعيد "، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد (21)، العدد الثالث، يوليو ، ص 375.

البطل، سهام محمد فاروق (2018) أثر الامان الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين التزامات العاملين والتزامات المنظمة كبعدي للعقد النفسي"، دراسة مقارنة بين العاملين بالمدارس الخاصة والعاملين بالمدارس الحكومية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة بنها،.



الدلاش، صفاء عبد الحميد عبد العزيز (2017) أثر المناخ التنظيمي الداعم راس المال النفسي، دراسة تطبيقية على قطاع الدواء في مصر، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة قناة السويس،.

إسماعيل، عمار فتحي موسى (2016) "دور راس المال النفسي في بناء البراعة التنظيمية للعاملين بجامعة المنوفية ومدينة السادات، دراسة تطبيقية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الاسكندرية، العدد الثاني، المجلد رقم 53، الجزء الاول،.

عمرو، لمياء مصطفى أحمد (2014) الإدارة الإلكترونية مدخل لتجويد العمل الإداري بجامعة المنصورة، دراسة تقييمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ص 51.

البنوي، مها محمد (2016) . دور راس المال النفسي كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والارتباط الوظيفي " دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارات العامة بجامعة الزقازيق. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد (15)، يناير .

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

Fan,J,&Yang,W (2015)Study on E- Government services quality the integration of online and offline services " journal of industrial engineering and management , 8 (3) , 693 -718.

Luthans ,F ,Norman , S.M., Avolio, B.J.,& Avey,J.B(2017) .the mediating role of Psychological capital in the Supportive organizational climate employee performanc Relationship. journal of organizational behavior , 29 (2) , 219-238.

Mohammad Naser Musa HAMDAN (2017) The Compatibility of (GFMIS) with the Internal Control System" International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, Vol. 7, No.1, January, pp. 26–40 Al al-Bayt University – Jordan

Nafei , W. b (2017).The Role of psychological Capital On job Embeddedness and organizational Cynicism: A study on menoufia university Hospitals. journal of management and Sustainability ,5 (1), 50-74.

**Satish Krishnana, Thompson S.H. Teob, John Lymm (2017) Determinants of electronic participation and electronic government maturity: Insights from cross-country data" . International Journal of Information Management 37 , 297–312 National University of Singapore.**

**Tahira M. Probst ,†, Nicholas J. Gailey a, Lixin Jiang b, Sergio López Bohle (2017). ( Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performanc Safety Sciencee.. 100 74–82 Washington State University Vancouver, United States**

**Wang ,L , (2017) The Relationship between Employee psychological Capital and Change-supportive – Mediating Effect of Cognitive of Change ,open journal of social sciences , 3 (4) , pp, 125-133.2017**

**Yogesh K. Dwivedi a,\* , Nripendra P. Rana a, Marijn Janssen b, (2017) An empirical validation of a unified model of electronic government adoption " Government Information Quarterly 34 211–230 - "(UMEGA Swansea University Bay Campus, Fabian Way, Swansea SA1 8EN, Wales, UK.**