

تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية في ضوء الثقافة التنظيمية بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق

د. محمد على عبد الحميد أحمد*

١/١ مقدمة ومشكلة البحث.

إن تصرفات الأفراد وسلوكياتهم وفقا للقيم والمعتقدات لديهم يسمى بالثقافة، وينطبق ذلك على المنظمات أيضا، فالمنظمات تكون الشخصية الخاصة بها من خلال ما تتبناه من قيم وسلوكيات وأساليب عمل وإدارة تشكل ثقافتها، وتنتقل هذه الثقافة إلى العاملين بها وتؤثر فيهم، ولذلك تختلف عن بعضها البعض باختلاف الثقافة التنظيمية التي تلتزم بها.

والمنظمات التي لديها ثقافة متكيفة تركز على إرضاء وإشباع الإحتياجات المتغيرة للعملاء والعاملين، ويمكن أن تتجاوز بأدائها المنظمات التي لا توجد لديها مثل هذه الثقافة، فالمنظمات التي لديها ثقافة قوية وصحيحة يمكن إستغلال الإدارة الإلكترونية في زيادة المنتجات والخدمات التي تقدمها للمستفيدين عن الشركات إلا في وجود ثقافة تنظيمية جيدة تدعمها (١١:٥٥).

وتسهم الثقافة التنظيمية السائدة في أى منظمة إما في تشجيع إستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية، أو رفض إستخدامها، فالثقافة التنظيمية التي تشجع على الإبداع والإبتكار في ظل جو مفعم بالمشاركة، يمنح العاملين الفرصة للمشاركة بفاعلية في تحقيق أهداف المنظمة بحماس وإصرار، فالمشاركة هي الوسيلة الفاعلة التي تجلب روح التعاون بين الأفراد، والتعاون هو الكفاءة الأساسية لتحقيق الأداء العالي والمحافظة عليه والإقبال على إستخدام التطبيقات الحديثة التي من أهمها الإدارة الإلكترونية (٧: ٢٨٢).

وظهور الإدارة الإلكترونية من ثمار التطور التقني، فعند التحول للتعاملات الإلكترونية ألقى على الإدارة عبء الإعداد لتغيير أساليب العمل من خلال تطوير التنظيمات الإدارية وتغيير الثقافة التنظيمية للمنظمة، خاصة وأن الإدارة الإلكترونية من أبرز المعايير الحديثة للعمل الإداري، إذ تعد مدخلا لتطوير وتحديث المنظمات ومواجهة مشكلات الإدارة التقليدية، وتضمن تحقيق العدالة والدقة والشفافية عند تنفيذ الأعمال والمعاملات المختلفة (١: ٤٤-٤٥).

تتجه العديد من المنظمات نحو التحول للتعاملات الإلكترونية، ودعم مشروع الإدارة الإلكترونية، ولهذا التحول متطلبات ومراحل مختلفة، إلا أن تغيير أساليب العمل غير كاف لتحسين الأداء في ظل وجود ثقافة تنظيمية لا تشجع على العمل والإنجاز، وعدم إستخدام التقنيات الحديثة، وعدم الإهتمام بتطوير التنظيمات الإدارية لكي تتلائم مع تغيرات البيئة الخارجية

لتهيئة الظروف المواتية للنجاح بما ينعكس بشكل مباشر على الأداء عبر تحقيق التوازن والتناسق المرغوب بين المتغيرات وسلوك الأفراد والعلاقات بين جماعات العمل وبين أساليب ونظم الأداء. (٩: ٦٧)

وتتصدر مشكلة البحث في التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق؛ حيث يمكن إستغلال الثقافة التنظيمية كوسيلة دعم لتطبيق الإدارة الإلكترونية في أوجه الأنشطة كافة بهدف توفير الوقت والجهد وخفض التكلفة، بما ينعكس إيجابيا على تطوير الأداء.

والهدف من تطبيق الإدارة الإلكترونية هو تطوير الأداء الإداري مع إنجاز مهام العمل بسرعة ودقة، والوصول إلى إتمام مشروع الإدارة الإلكترونية يتطلب تشجيع الثقافة التنظيمية السائدة على إستخدام التقنيات الحديثة في إنجاز مهام العمل، ولذلك اكتسب مصطلح الثقافة التنظيمية فاعلية كبيرة كعامل مؤثر في توجهات المنظمات وتطور أو تخلف مستوى أدائها، وبذلك نستطيع الإستفادة من مميزاتا في تطوير الأداء الإداري وتقديم خدمات إلكترونية فاعلة تسهم في الرقى بمستويات الأداء.

ولما كان الهدف من وراء تطبيق الإدارة الإلكترونية هو تطوير الأداء والحد من السلبيات مع إتاحة فرصة كبيرة من الحرية للعاملين في المستويات الدنيا لإتخاذ القرار والإستفادة من قدراتهم وإبداعاتهم في الإرتقاء إلى مستويات تنظيمية جديدة تهيئ سبل التعاون بين الجماعات والأفراد بشكل أفضل. (٨: ٢)

وبناء على ما سبق لا بد من توفير ثقافة تنظيمية مرنة تساعد في إستخدام المعلومات والإتصالات اللازمة لتوظيف وتشغيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية للإستفادة منها في تدبير وتحسين وتطوير خدماتها وعملياتها لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، كما تساعد على العمل في نظام مفتوح، وإتخاذ القرارات في ضوء المؤثرات التي تتفاعل فيما بينها ومع البيئة المحيطة لتحقيق أهداف الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق بإستخدام التقنيات الجديدة والوسائل وأساليب العمل الحديثة لحسن إستغلال الوقت، وإنطلاقا من تعدد وتنوع أعمال ومهام الإدارة العامة لرعاية الشباب والحاجة الملحة لسرعة إنجاز العمل وتوفير الجهد والوقت وخفض التكلفة بجانب تقديم خدمات متميزة بعيدة عن الممارسات السلبية.

٣/١ هدف البحث.

التعرف على كيفية تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية في ضوء الثقافة التنظيمية بالإدارة العامة لرعاية الشباب - جامعة الزقازيق وذلك من خلال التعرف على:
١/٣/١ واقع تطبيقات الإدارة الإلكترونية في ضوء الثقافة التنظيمية السائدة.

٢/٣/١ خصائص الثقافة التنظيمية اللازمة لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.

٣/٣/١ المطالب اللازمة لتوفير ثقافة تنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية .

٤/٣/١ معوقات الثقافة التنظيمية التي تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.

٤/١ تساؤلات البحث.

١/٤/١ ما هو دور الثقافة التنظيمية فى تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية؟

٢/٤/١ ما هو واقع تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية؟

٣/٤/١ ما هى خصائص الثقافة التنظيمية اللازمة لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية؟

٤/٤/١ ما هى المطالب اللازمة لتوفير ثقافة التنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية؟

٥/٤/١ ما هى معوقات الثقافة التنظيمية التي تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية؟

٥/١ المصطلحات المستخدمة.

١/٥/١ الثقافة التنظيمية.

هى الممارسات التى تتطور وتستقر مع مرور الزمن، وتصبح سمه للتنظيم بحيث تخلق

فهما عاما بين أعضاء التنظيم، والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه.(١٠: ٣٧٣)

٢/٥/١ الإدارة الإلكترونية.

قدرة المنظمة على تقديم الخدمات وتبادل المعلومات عن طريق وسائل إلكترونية بسهولة

وبأقل تكلفة وجهد مع ضمان خصوصية وأمن المعلومات فى أى وقت ومكان.(٣: ٧)

٣/٥/١ الإدارة العامة لرعاية الشباب.

جهاز يقدم خدمات مهنية للشباب تتمشى مع رغباتهم وإمكانياتهم وتتوافق مع المجتمع الذى

يعيشون فيه.(٤: ٤٣١)

٠/٢ إجراءات البحث.

١/٢ منهج البحث.

تم استخدام المنهج الوصفى باستخدام الأسلوب المسحى لمناسبته لطبيعة البحث.

٢/٢ مجتمع وعينة البحث .

مجتمع البحث يضم جميع العاملين فى الإدارة العامة لرعاية الشباب وكليات جامعة

الزقازيق، وتم إختيارهم بالطريقة العمدية، والبالغ عددهم(٢٤١) فرد، ويشير الجدول(١) إلى توزيع

مجتمع البحث بحسب الجنس، والمرتبة العلمية على النحو الآتى:

جدول (١)

توزيع مجتمع البحث بحسب الدرجة الوظيفية والجنس

المجموع	الجنس		الدرجة الوظيفية
	إناث	ذكور	
٣	٠	٣	نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب
٢٣	٤	١٩	مستشارى اللجان
٢٥	٤	٢١	المدير العام ومديرى الإدارات
٣١	٨	٢٣	كبير أخصائيين
٣٨	١٢	٢٦	درجة أولى
٤٧	١٩	٢٨	درجة ثانية
٧٤	٣٤	٤٠	درجة ثالثة
٢٤١	٨١	١٦٠	المجموع

يتضح من جدول (١) أن مجتمع البحث بلغ عددهم (٢٤١) فرد، وتم تطبيق إستمارة الإستبيان عليهم لما يملكونه من خبرة وهذا بالطبع يعتبر إفادة للبحث الحالى، وعدد العينة الإستطلاعية (٢٤) فرد وإستبعادهم من العينة الأساسية، وبذلك بلغ العدد الإجمالى لمجتمع البحث (٢١٧) فرد.

٣/٢ وسائل جمع البيانات.

تم إستخدام وسائل لجمع البيانات فى إجراء البحث ما يلى:

١/٣/٢ المقابلة الشخصية.

تم إجراء مقابلات شخصية مع كل من:

- الأكاديميون (الأساتذة المتخصصون) فى التعامل مع إدارات رعاية الشباب.
- التنفيذيون (المديرين العموم الحاليين والسابقين - مشرفى الإدارة).

تم إستخدام المقابلة المسحية، وتم الإستفادة من المقابلة الشخصية فى الحصول على بعض البيانات الهامة، وتحديد المحاور والعبارات الخاصة بإستمارة الإستبيان.

٢/٣/٢ الملاحظة العلمية.

من خلال العمل تم التعرف على بيئة العمل داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق، وكان لها عظيم الأثر فى التوجيه للقيام بالبحث الحالى، وبناء إستمارة الإستبيان الخاصة بموضوع البحث فى صورتها الأولية.

٣/٣/٢ إستمارة إستبيان التطبيق الفعلى للإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية.

تصميم إستمارة إستبيان متبعا خطوات بناء الإستبيان كالتالى:

٢/٣/٣/١ الإطلاع على العديد من المراجع العلمية والبحوث السابقة التي تناولت الثقافة التنظيمية والإدارة الإلكترونية، وتناولت العمل داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب، ثم تحديد المحاور من خلال المسح المرجعي لهذه البحوث، وإقتباس ما أمكن من محاور من هذه البحوث السابقة لعرضها على الخبراء مع تعريف كل محور من هذه المحاور.

٢/٣/٣/٢ وضع المحاور التي تم التوصل إليها في إستمارة إستبيان، وعرضها على مجموعة من السادة الخبراء الأكاديميين والتنفيذيين، وذلك لإبداء الرأى حول:

* صياغة ووضوح المحاور. * الأهمية النسبية لكل محور. * كفاية عدد المحاور. ثم تحديد النسبة المئوية لهذه المحاور واختيار المحاور التي حصلت على أهمية نسبية تتراوح ما بين (٨٠% - ١٠٠%) كما يتضح ذلك في الجدول (٢).

جدول (٢)

النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول محاور الإستبيان ن=١٠

م	المحاور	أراء الخبراء	النسبة المئوية
١	التطبيق الفعلى للإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية.	١٠	١٠٠%
٢	الخصائص اللازمة للثقافة التنظيمية لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	١٠	١٠٠%
٣	المطالب اللازمة لتوفير ثقافة تنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	١٠	١٠٠%
٤	معوقات الثقافة التنظيمية التى تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية	١٠	١٠٠%

٢/٣/٣/٣ السادة الخبراء الأكاديميين والتنفيذيين.

عرض إستمارة إستطلاع رأى الخبراء فى صورتها الأولية على مجموعة من الخبراء الأكاديميين على أن لاتقل درجة الخبير عن أستاذ مساعد، وأن يكون قد عمل فى مجال الأنشطة الطلابية، وعرضها على مجموعة من الخبراء التنفيذيين على أن لاتقل درجة الخبير عن كبير أخصائين، والذين لديهم خبرة فى مجال النشاط الطلابى، وأن يكون على دراية وعلم بواجبات ومسئوليات الأخصائين الرياضيين، وأن يكون ملم بأهداف النشاط الطلابى، وأهداف كل إدارة وأن يكون من ذوى الخبرة.

٢/٣/٣/٤ من خلال المسح المرجعي تم تحديد مجموعة من العبارات التي تعبر عن محاور الإستمارة، ووضع عبارات الإستبيان فى صورتها الأولية، وعرض عبارات كل محور على السادة الخبراء؛ للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور، ومدى ملائمة صياغة العبارات المقترحة ومناسبتها للمحور الذى تنتمى اليه، ثم تحديد الأهمية النسبية لإتفاق

الخبراء، وبناءً على نتيجة آراء الخبراء المبدئي تم الموافقة على وجود العبارات تحت كل محور، مع إجراء كافة التعديلات وفقاً لآراء السادة الخبراء مرتضياً نسبة (٨٠%) من آراء الخبراء كما في جدول (٣).

جدول (٣)

النسبة المئوية لإتفاق الخبراء حول تحديد عبارات محاور إستبيان ن = ١٠

م	النسبة المئوية %	م	النسبة المئوية %	م	النسبة المئوية %	م	النسبة المئوية %	م	النسبة المئوية %
المحور الأول: التطبيق الفعلي للإدارة الإلكترونية في ضوء الثقافة التنظيمية.									
١	%٩٠	٢	%١٠٠	٣	%١٠٠	٤	%١٠٠	٥	%١٠٠
٦	%١٠٠	٧	%١٠٠	٨	%١٠٠	٩	%١٠٠	١٠	%١٠٠
١١	%١٠٠	١٢	%١٠٠						
المحور الثاني: الخصائص اللازمة للثقافة التنظيمية لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.									
١٣	%٩٠	١٤	%٩٠	١٥	%١٠٠	١٦	%٩٠	١٧	%١٠٠
١٨	%١٠٠	١٩	%٩٠	٢٠	%١٠٠	٢١	%١٠٠	٢٢	%١٠٠
المحور الثالث: المطالب اللازمة لتوفير ثقافة التنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.									
٢٣	%١٠٠	٢٤	%٩٠	٢٥	%١٠٠	٢٦	%١٠٠	٢٧	%٩٠
٢٨	%٨٠	٢٩	%٩٠	٣٠	%٩٠	٣١	%١٠٠	٣٢	%٩٠
المحور الرابع: معوقات الثقافة التنظيمية التي تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.									
٣٣	%١٠٠	٣٤	%٩٠	٣٥	%٩٠	٣٦	%٨٠	٣٧	%١٠٠
٣٨	%١٠٠	٣٩	%٨٠	٤٠	%١٠٠	٤١	%١٠٠	٤٢	%١٠٠

يتضح من جدول (٣) نسبة آراء الخبراء في كل عبارة من عبارات الإستبيان الخاصة بموضوع البحث حيث يتضح نسبة آراء الخبراء الموافقين على وجود العبارات، وتم ارتضاء العبارات التي حصلت على نسبة مئوية لا تقل عن (٨٠%) من مجموع الآراء وفقاً لنسبة آراء الخبراء، وبذلك أصبح عدد عبارات كل محور من المحاور كما في الجدول (٤):

جدول (٤)
محاوَر إستبيان البحث وعدد العبارات التي تنتمى إليه

م	المحاوَر	اجمالي العبارات
١	التطبيق الفعلى للإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية.	١٢
٢	الخصائص اللازمة للثقافة التنظيمية لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	١٠
٣	المطالب اللازمة لتوفير ثقافة تنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	١٠
٤	معوقات الثقافة التنظيمية التي تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية	١٠
	الإجمالى	٤٢

٤/٢ الدراسة الإستطلاعية.

- تم وضع الصورة النهائية للإستبيان لتطبيقها على العينة الإستطلاعية بهدف ما يلى:
- تحديد درجة إستجابة المبحوثين للبحث بصفة عامة، والإستبيان بصفة خاصة.
 - تحديد الزمن الذى يستغرقه المبحوثين فى الإجابة على الإستبيان.
 - تحديد صعوبات الصياغة مع إجراء المعاملات العلمية للتأكد من صلاحيتها من الناحية العلمية.
 - تدريب المساعدين على كيفية تطبيق الإستبيان وتفرغ النتائج.
 - تحديد ما تستغرقه الدراسة الميدانية من وقت.
- وقد أوضحت آراء السادة الخبراء بضرورة أن يتم تصحيح إستبيان كالتالى:

* عالى جدا "خمس درجات"

* عالى "أربعة درجات"

* متوسط "ثلاثة درجات"

* ضعيف "درجتان"

* ضعيف جدا "درجة"

تطبيق الإستبيان على عينة إستطلاعية عددها (٢٤) فرد من مجتمع البحث مع إستبعادهم من العينة الأساسية، وتم إختيارهم بالطريقة العمدية من مجتمع البحث، وتم تطبيق الدراسة الإستطلاعية يوم الأحد الموافق (٢٠١٧/٤/٣٠م) إلى يوم الإثنين الموافق (٢٠١٧/٥/٨م) عن طريق الزيارة الميدانية، وتم إعادة تطبيق الإستبيان يوم الأربعاء الموافق (٢٠١٧/٥/٢٤م)، وتم الإجابة على الإستبيان وفقاً لميزان تقدير خماسى، ومن خلال تطبيق الإستبيان على العينة الإستطلاعية

إستخلص مدى تفهم العينة لعبارات الإستبيان من خلال إجاباتهم؛ حيث وجد أنه لا توجد عبارات تحتمل أكثر من تفسير واحد أو غامضة فى معناها ومفهومها ومن ثم تم إجراء المعاملات العلمية للعينة الإستطلاعية.

٥/٢ حساب المعاملات العلمية للإستبيان.

١/٥/٢ صدق الإستبيان.

١/١/٥/٢ صدق المحكمين (الصدق المنطقي).

عرض محاور الإستبيان وعباراتها على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبير؛ للتحقق من صدق الإستبيان والتأكد من أن الإستبيان يقيس ما وضع من أجله، وتم عرض الإستبيان على السادة الخبراء من يوم الأربعاء الموافق (٥/٤/٢٠١٧م) وحتى يوم الخميس الموافق (١٣/٤/٢٠١٧م)، وتم الإستجابة لآراء سيادتهم فقد أقر السادة الخبراء مناسبة المحاور، والعبارات المنتمية لكل محور لتحقيق أهداف البحث، وتم اعتبار نسبة إتفاق السادة الخبراء على محاور وعبارات الإستبيان معياراً لصدقه، وتم اختبار صدق الإستبيان على العينة الإستطلاعية وبلغ عددها (٢٤) فرد.

وفيما يلى حساب صدق الاتساق الداخلى كما يلى:

١/٢/١/٥/٢ إيجاد الإرتباطات البينية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور.

تم حساب معامل إرتباط العبارات بالمحور الخاص بها، وقرر قبول العبارات التى تحقق دلالة عند مستوى (٠,٠٥) كمحك إحصائى، والجدول رقم (٥) يبين معاملات الإرتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه.

جدول رقم (٥)

معامل ارتباط عبارات كل محور بالمجموع الكلي للمحور المنتمي إليه (ن = ٢٤)

رقم العبارة	الإرتباط بالمحور الأولي	الإرتباط بالمحور الثاني	الإرتباط بالمحور الثالث	الإرتباط بالمحور الرابع
١	*٠,٦١٠	*٠,٦٨١	*٠,٥٩٣	*٠,٥٧٧
٢	*٠,٥٣٨	*٠,٦٥٣	*٠,٥٦٣	*٠,٦٦٦
٣	*٠,٦٤٥	*٠,٦٥٦	*٠,٥٥١	*٠,٦٦٦
٤	*٠,٥٣٩	*٠,٦٩٧	*٠,٥٢٢	*٠,٦٦٠
٥	*٠,٥٠١	*٠,٦٦٤	*٠,٤٨٤	*٠,٦٥٣
٦	*٠,٦١١	*٠,٥٢٩	*٠,٤٣٥	*٠,٦٣٨
٧	*٠,٤٦٧	*٠,٤٦١	*٠,٤٠٤	*٠,٦٠٧
٨	*٠,٦٠٤	*٠,٦٦٨	*٠,٥٥٩	*٠,٤٢٩
٩	*٠,٦٥٠	*٠,٦٤٨	*٠,٥٨٤	*٠,٤٩٤
١٠	*٠,٥٩٥	*٠,٦٣٠	*٠,٤٢٩	*٠,٤٢٨
١١	*٠,٦٤٠			
١٢	*٠,٦٢١			

- * المفردات ذات معاملات إرتباط دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠٥).
- قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) ودرجات حرية (٢٢) = (٠,٤٠٤)
- يتضح من الجدول (٥) أن جميع العبارات ذات معاملات إرتباط دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على صدق تمثيل كل عبارة للمحور الخاص به كما يلي:
- التطبيق الفعلي للإدارة الإلكترونية في ضوء الثقافة التنظيمية: يتضح أن قيم معاملات الإرتباط للعبارات دالة عند مستوى (٠,٠٥) حيث تراوحت قيم معامل الإرتباط بين (٠,٤٦٧)،(٠,٦٥٠).
- الخصائص اللازمة للثقافة التنظيمية لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية: يتضح أن قيم معاملات الإرتباط للعبارات دالة عند مستوى (٠,٠٥) حيث تراوحت قيم معامل الإرتباط بين (٠,٤٦١)،(٠,٦٩٧).
- المطالب اللازمة لتوفير ثقافة تنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية: يتضح أن قيم معاملات الإرتباط للعبارات دالة عند (٠,٠٥) حيث تراوحت قيم معامل الإرتباط بين (٠,٤٠٤)،(٠,٥٩٣).
- معوقات الثقافة التنظيمية التي تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية: يتضح أن قيم معاملات الإرتباط للعبارات دالة عند (٠,٠٥) حيث تراوحت قيم معامل الإرتباط بين (٠,٤٢٨)،(٠,٦٦٦).

٢/٢/١/٥/٢ إيجاد معاملات الارتباط ما بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان
جدول رقم (٦)

معاملات الارتباط ما بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان

م	المحور	معامل الارتباط
١	التطبيق الفعلى للإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية.	*٠,٦١٩
٢	الخصائص اللازمة للثقافة التنظيمية لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	*٠,٧٣٤
٣	المطالب اللازمة لتوفير ثقافة تنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	*٠,٦١٣
٤	معوقات الثقافة التنظيمية التى تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	*٠,٥٨٧

• * المفردات ذات معاملات إرتباط دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠٥).

• قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) ودرجات حرية (٢٢) = (٠,٤٠٤)

يتضح من جدول (٦) أن معاملات إرتباط المحاور فيما بينها تتراوح ما بين (٠,٥٨٧): (٠,٧٣٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على صدق الإرتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان.

٣/٢/١/٥/٢ إيجاد مصفوفة الإرتباطات البينية بين المحاور الأساسية.

تم إيجاد معاملات الإرتباط بين محاور البحث الحالى موضوع الدراسة لمعرفة مدى الإرتباط بينها ويوضح ذلك الجدول رقم (٧).

جدول رقم (٧)
مصفوفة الارتباط بين محاور البحث الحالي قيد الدراسة (ن = ٢٤)

م	المحور	الأول	الثاني	الثالث	الرابع
١	التطبيق الفعلى للإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية.		*	*	*
			٠,٦٤٢	٠,٧٥٠	٠,٨٥٢
٢	الخصائص اللازمة للثقافة التنظيمية لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	*		*	*
		٠,٦٤٢		٠,٤٧٧	٠,٦٦٦
٣	المطالب اللازمة لتوفير ثقافة تنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	*	*	*	*
		٠,٧٥٠	٠,٤٤٤		٠,٥٥٦
٤	معوقات الثقافة التنظيمية التى تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	*	*	*	*
		٠,٨٥٢	٠,٦٦٦	٠,٥٥٦	

• * المفردات ذات معاملات إرتباط دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠٥).

• قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) ودرجات حرية (٢٢) = (٠,٤٠٤)

يتضح من جدول رقم (٧) أن معاملات إرتباط المحاور فيما بينها تتراوح ما بين (٠,٤٤٧ : ٠,٨٥٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على صدق الإرتباط بين محاور البحث. من خلال الجدول (٥) يتضح أن جميع معاملات الإرتباط ما بين العبارات الخاصة بكل محور والدرجة الكلية للمحور ذات دلالة إحصائية، فى حين يشير جدول (٦، ٧) إلى الإرتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان وإرتباط جميع المحاور بمعاملات إرتباط عالية مع الدرجة الكلية للإستبيان، ومن هنا نستطيع أن نحكم على الإستبيان بأنه متسق داخليا، وبالتالي صادق فى قياس ما صمم من أجله.

٢/٥/٢ ثبات الإستبيان.

إيجاد معامل ثبات محاور الإستبيان وعددهم (٤) محاور وعباراتهم وعددها (٤٢) بإستخدام طريقتين هما طريقة التجزئة النصفية لإستجابات عينة الدراسة الإستطلاعية على المقياس بإستخدام معادلة سبيرمان وبراون لإيجاد معامل الإرتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية، وكذلك إيجاد الثبات بإستخدام معامل ألفا كرونباخ.

جدول رقم (٨)
معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية

م	المحور	عدد العبارات	سبيران وبراون
١	التطبيق الفعلى للإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية.	١٢	*٠,٧٥٨
٢	الخصائص اللازمة للثقافة التنظيمية لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	١٠	*٠,٩١٢
٣	المطالب اللازمة لتوفير ثقافة التنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية	١٠	*٠,٨٥٦
٤	معوقات الثقافة التنظيمية التى تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	١٠	*٠,٦٧٢
	الدرجة الكلية لثبات الإستهيان	٤٢	*٠,٨٤٤

يوضح جدول (٨) أن معاملات الإرتباط بين نصفى الإستهيان لعبارات المحاور قد تراوحت ما بين (٠,٦٧٢ : ٠,٩١٢)، مما يدل على أن المقياس ذو معامل ثبات عالى.

جدول رقم (٩)
معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ

م	المحور	عدد العبارات	معامل كرونباخ
١	التطبيق الفعلى للإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية.	١٢	*٠,٨٢٤
٢	الخصائص اللازمة للثقافة التنظيمية لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	١٠	*٠,٨٢٧
٣	المطالب اللازمة لتوفير ثقافة التنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	١٠	*٠,٦٣١
٤	معوقات الثقافة التنظيمية التى تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	١٠	*٠,٧٨١

يوضح جدول(٩) أن معاملات الإرتباط بين درجات كل محور والدرجة الكلية للإستهيان قد تراوحت ما بين(٠,٦٣١ : ٠,٨٢٧) مما يدل على أن المقياس ذو معامل ثبات عالى.

٦/٢ الدراسة الأساسية.

بعد إتمام المعاملات العلمية؛ وفي ضوء ما أسفرت خطوات تقنين الإستبيان، والتي تضمنت تحليل العبارات وحساب الصدق والثبات، تم التوصل إلى بناء وإعداد الصورة النهائية، وتم تطبيق إستمارة إستبيان بعد التأكد من صدقها وثباتها، وتم إجراءات التطبيق في المدة من الأحد ٢٠١٧/٦/٤م إلى الخميس ٢٠١٧/٦/١٥م على العينة الأساسية بعد إستبعاد العينة الإستطلاعية، وبلغ اجمالى العينة الاساسية للبحث (٢٤٢) فردا، ولكن عند تجميع الإستمارات لم يستجيب للبحث إلا عدد (٢٠٧) فردا؛ وتم تفرغ بيانات الإستبيان فى كشوف أعدت لذلك على برنامج الإكسيل التابع لبرنامج الأوفيس- بعد مراجعتها جيدا، وبذلك أصبحت البيانات معدة لمعالجتها إحصائياً.

٧/٢ المعالجات الإحصائية.

تم إستخدام المعاملات الإحصائية معتمدا على البرنامج الإحصائى Spss لإيجاد ما يلى:

- المتوسط الحسابى.
- الإنحراف المعيارى.
- معامل ألفا كرنباخ.
- إختبار كا ٢.
- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط البسيط.

٠/٣ عرض ومناقشة النتائج.

١/٣ عرض النتائج.

للإجابة عن التساؤلات تم إستخدام التكرارات، والنسب المئوية لكل عبارة من العبارات الواردة ضمن كلّ محور، وفيما يلى عرض لنتائج البحث حسب تقديرات العينة لأهمية متطلبات كلّ مجال.

جدول رقم (١٠)

التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبي وكا ٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث
لعبارات محور الواقع الفعلي لتطبيقات الإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية
ن=٢٠٦

كا	الترتيب	الوزن النسبي	التكرارات والنسبة المئوية										م
			%	ضعيف جدا	%	ضعيف	%	متوسطة	%	عالى	%	عالى جدا	
٦٥,٨	٨	٤٦٧	٤٠,٣	٨٣	٢٤,٣	٥٠	١٣,٦	٢٨	١٢,١	٢٥	٩,٧	٢٠	١
٥٩,٧	١	٧٧١	٥,٣	١١	٩,٧	٢٠	٢٤,٣	٥٠	٢٦,٧	٥٥	٣٣,٩	٧٠	٢
٧٥,٣	١٠	٤٤٣	٣٥,٤	٧٣	٢٩,١	٦٠	٢١,٨	٤٥	١٢,١	٢٥	١,٥	٣	٣
٥١,١	٧	٤٧٩	٣٧,٤	٧٧	٢١,٨	٤٥	١٩,٤	٤٠	١٣,٦	٢٨	٧,٨	١٦	٤
١٩,٢	٣	٥٤٠	٢,٤	٥٠	٢٥,٢	٥٢	٢٣,٣	٤٨	١٨,٤	٣٨	٨,٧	١٨	٥
١٤,٣	٢	٥٥٥	٢٨,٢	٥٨	٢٤,٣	٥٠	١٤,٦	٣٠	١٦,٠	٣٣	١٧	٣٥	٦
٣٥,١	٦	٥٠٢	٢٩,٦	٦١	٢٥,٢	٥٢	٢٤,٣	٥٠	١٣,٦	٢٨	٧,٣	١٥	٧
٢٠,٤	٤	٥٣٤	٢٦,٧	٥٥	٢٤,٣	٥٠	٢٤,٣	٥٠	١٢,٦	٢٦	١٢,١	٢٥	٨
٢٣,٣	٥	٥٣١	٢٩,٦	٦١	٢٦,٧	٥٥	١٤,٦	٣٠	١٤,٦	٣٠	١٤,٦	٣٠	٩
٩٥,٧	١١	٤٣٧	٤٤,٧	٩٢	٢٤,٨	٥١	١٢,٦	٢٦	٩,٧	٢٠	٨,٣	١٧	١٠
٨٧,٧	٩	٤٤٤	٤٣,٢	٨٩	٢٠,٩	٤٣	٢٠,٩	٤٣	٧,٣	١٥	٧,٨	١٦	١١
١٥٧,٩	١٢	٣٩٠	٥٢,٩	١٠٩	٢١,٤	٤٤	١٤,٦	٣٠	٥,٨	١٢	٥,٣	١١	١٢

قيمة كا ٢ عند (٤, ٠,٠١) = ١٣,٢٨

يتضح من جدول (١٠) أن قيمة كا ٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور واقع تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية السائدة جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١.

جدول رقم (١١)

التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبي وكا ٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث
لعبارة محور الخصائص اللازمة للثقافة التنظيمية لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية
ن=٢٠٦

م	التكرارات والنسبة المئوية											
	الترتيب	الوزن النسبي	%	ضعيف جدا	%	ضعيف	%	متوسطة	%	عالى	%	عالى جدا
١	٢	٥٤٨	٢٤,٣	٥٠	٢٨,٢	٥٨	١٩,٤	٤٠	١٣,٦	٢٨	١٤,٦	٣٠
٢	٤	٥١٨	٢٥,٠	٦٢	٢٠,٤	٤٢	١٧,٥	٣٦	١٦,٥	٣٤	١٥,٥	٣٢
٣	١	٥٥٠	٢٦,٢	٦٦	١٨	٣٧	١٦,٩	٣٥	١٦,٩	٣٥	١٦,٠	٣٣
٤	٧	٤٩٨	٢٤,١	٨١	١٨,٤	٣٨	١٥,٥	٣٢	١٤,٦	٣٠	١٢,١	٢٥
٥	١٠	٤٥٦	٢٢,٦	٩٨	١٦,٠	٣٣	١٤,٦	٣٠	١١,٢	٢٣	١٠,٧	٢٢
٦	٦	٥٠٦	٢٤,٥	٧٤	١٩,٤	٤٠	١٨	٣٧	١٤,١	٢٩	١٢,١	٢٥
٧	٨	٤٨٨	٢٣,٦	٨٤	١٩,٩	٤١	١٥,٥	٣٢	٩,٢	١٩	١٤,٦	٣٠
٨	٩	٤٨٧	٢٣,٦	٨٤	١٩,٩	٤١	١٣,٦	٢٨	١٣,٦	٢٨	١٢,١	٢٥
٩	٣	٥٢٧	٢٥,٥	٦١	٢٣,٨	٤٩	١٩,٩	٤١	١٤,٦	٣٠	١٢,١	٢٥
١٠	٥	٥١٦	٢٥,٠	٦٨	٢٣,٣	٤٨	١٦,٠	٣٣	١٥,٥	٣٢	١٢,١	٢٥

قيمة كا ٢ عند (٠,٠١, ٤) = ١٣,٢٨

يتضح من جدول (١١) أن قيمة كا ٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارة محور خصائص الثقافة التنظيمية اللازمة لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١).

جدول (١٢)

التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبي وكا ٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارة محور المطالب اللازمة لتوفير ثقافة التنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية ن=٢٠٦

م	التكرارات والنسبة المئوية											
	الترتيب	الوزن النسبي	%	ضعيف جدا	%	ضعيف	%	متوسطة	%	عالى	%	عالى جدا
١	٤	٥٢٧	٢٥,٥	٦١	٢٣,٨	٤٩	١٩,٩	٤١	١٤,٦	٣٠	١٢,١	٢٥
٢	٣	٥٢٩	٢٥,٦	٧٤	١٦,٠	٣٣	١٨	٣٧	١٥,٥	٣٢	١٤,٦	٣٠
٣	١	٦٢٢	٣٠,٢	٢٣	٢٥,٢	٥٢	٢٩,١	٦٠	١٩,٤	٤٠	١٥,٠	٣١
٤	١٠	٤٥٢	٢١,٥	٩٤	١٦,٠	٣٣	١٨,٩	٣٩	١٢,١	٢٥	٧,٣	١٥
٥	٧	٥٠٦	٢٤,٥	٧٤	١٩,٤	٤٠	١٨	٣٧	١٤,١	٢٩	١٢,١	٢٥
٦	٥	٥٢١	٢٤,٨	٨٤	١٠,٧	٢٢	١٨	٣٧	١٦,٠	٣٣	١٤,٦	٣٠
٧	٦	٥٢٠	٢٤,٧	٦١	٢٢,٣	٤٦	٢٣,٨	٤٩	١٤,٦	٣٠	٩,٧	٢٠
٨	٢	٥٧١	٢٧,٢	٦٦	١٤,٦	٣٠	١٦,٩	٣٥	١٦,٩	٣٥	١٩,٤	٤٠
٩	٩	٥٠٠	٢٤,٢	٨٢	١٩,٤	٤٠	١٣,٦	٢٨	١٢,٦	٢٦	١٤,٦	٣٠
١٠	٨	٥٠٢	٢٤,٤	٧٣	١٨,٤	٣٨	٢٠,٤	٤٢	١٨,٤	٣٨	٧,٣	١٥

قيمة كا ٢ عند (٠,٠١, ٤) = ١٣,٢٨

يتضح من جدول (١٢) أن قيمة كا ٢ المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات محور المطالب اللازمة لتوفير ثقافة التنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١).

جدول رقم (١٣)

التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبي وكا ٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور معوقات الثقافة التنظيمية التي تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.
ن=٢٠٦

م	التكرارات والنسبة المئوية												
	عالي جداً	%	عالي	%	متوسطة	%	ضعيف	%	ضعيف جداً	%	الوزن النسبي	الترتيب	كا ٢
١	٥٠	٢٤,٣	٣٠	١٤,٦	٢٥	١٢,١	٣٧	١٨	٦٤	٣١,١	٥٨٣	٦	٢٤,٣
٢	٦٠	٢٩,١	٣٦	١٧,٥	٣٠	١٤,٦	٣٧	١٨	٤٣	٢٠,٩	٦٥١	٤	١٢,٨
٣	٢٠	٩,٧	٣١	١٥,٠	٣٢	١٥,٥	٦٠	٢٩,١	٦٣	٣٠,٦	٥٠٣	١٠	٣٥,٦
٤	٣١	١٥,٠٤	٤٠	١٩,٤	٦٠	٢٩,١	٥٢	٢٥,٢	٢٣	١١,٢	٦٢٢	٥	٢٢
٥	٣٢	١٥,٥	٣٤	١٦,٥	٣٦	١٧,٥	٤٢	٢٠,٤	٦٢	٣٠,١	٥١٦	٩	١٤,٥
٦	٥٤	٢٦,٢	٥٢	٢٥,٢	٥٥	٢٦,٧	١٥	٧,٣	٣٠	١٤,٦	٧٠٣	٢	٣١,١
٧	٤٠	١٩,٤	٣٥	١٦,٩	٣٥	١٦,٩	٣٠	١٤,٦	٦٦	٣٢,٠٣	٥٧١	٧	١٩,٩
٨	٥٥	٢٦,٧	٥٢	٢٥,٢	٣٥	١٦,٩	٤٠	١٩,٤	٢٤	١١,٧	٦٩٢	٣	١٥,٦
٩	٢٠	٩,٧	٣٠	١٤,٦	٥٢	٢٥,٢	٥٧	٢٧,٧	٤٧	٢٢,٨	٥٣٧	٨	٢٣,٧
١٠	٧٠	٣٤	٥٠	٢٤,٣	٥٥	٢٦,٧	٣٢	١٥,٥	٢١	١٠,٢	٨٠٠	١	٣٨,٦

قيمة كا ٢ عند (٤, ٠,٠١) = ١٣,٢٨

يتضح من جدول (١٣) أن قيمة كا ٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور معوقات الثقافة التنظيمية التي تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١).

٢/٣ مناقشة النتائج.

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٠) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور واقع تطبيقات الإدارة الإلكترونية لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة ما بين (١٤,٣، ١٥٧,٩)، وهي أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية = (١٣,٢٨) عند مستوى معنوية (٠,٠١) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة، حيث جاءت استجابة العبارة توافر أجهزة إلكترونية داخل الإدارة لتسهيل تقديم الخدمات على أعلى الدرجات، ويرجع ذلك إلى التفكير الصحيح والتخطيط الجيد للقيادات حيث قامت الإدارة بمراسلة كليات الجامعات وطلب أجهزة كمبيوتر زائدة عن حاجاتهم، كما تم إيصال خط إنترنت لجميع الأجهزة، وتم استلام طابعات وماسح ضوئي وماكينات تصوير، كما جاءت استجابة توفير خدمة البوابة الإلكترونية التي توضح خدمات الإدارة على أقل الدرجات لعدم توافرها بالرغم من وجود العديد من الصفحات على

الانترنت، هذه الصفحات هي اجتهادات شخصية للعاملين بالإدارة سرعان ما تزول حيث يجب أن تكون هناك إدارة مسئولة عن هذه البوابة الإلكترونية لنشر ما تقوم به الإدارة من أعمال مع تلبية خدمات المستفيدين، كما أسفر المحور على العديد من النتائج كلها جاءت بدرجة ضعيفة جدا حيث تستخدم الإدارة البريد الإلكتروني في الرد على استفسارات الطلاب وتبادل الأوامر والتعليمات الإدارية داخل الإدارة ومع كليات الجامعة وترشيح الموظفين والطلاب للدورات والإعلان عن المناقصات والممارسات الخاصة بالإدارة والإعلان عن الوظائف والتعاقدات وتوفير نماذج طلبات الخدمات والإجراءات التي تقدمها الإدارة للموظفين والطلاب والاستفسار عن ساعات العمل ومواعيد ممارسة الأنشطة وتقديم طلب الاستدعاء للموظفين والطلاب والاستفسار عن الممارسات الإدارية للموظفين "إلكترونيا"، وتتفق نتائج هذا المحور مع دراسة العمرى (٢٠٠٣م) ودراسة السبيعي (٢٠٠٥م) ودراسة القرني (٢٠٠٧م) في تطوير التنظيم الإداري والمعاملات الحكومية الإلكترونية مع توافر الإمكانيات المادية والبشرية وتطويرها وأن تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية يحتاج إلى توافر العديد من المهام الإدارية، وبذلك تم الإجابة على التساؤل الأول ماهو واقع تطبيقات الإدارة الإلكترونية في ضوء الثقافة التنظيمية؟

كما يتضح من نتائج الجدول رقم (١١) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور **خصائص الثقافة التنظيمية اللازمة لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية** لصالح الإستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة ما بين (١٤,٥ ، ٩٩,٩)، وهي أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية = (١٣,٢٨) عند مستوى معنوية (٠,٠١) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة، حيث جاءت استجابة العبارة التركيز على نتائج استخدام الإدارة الإلكترونية على أعلى الدرجات لما لها من أهمية في تسهيل التعاملات بالنسبة للمستفيد والعاملين داخل الإدارة، وجاءت إستجابة العبارة غرس القيم التي تشجع على إستخدام تطبيق الإدارة الإلكترونية في المهام الرئيسية على أقل الدرجات حيث يجب أن تغرس القيم لتشجيع العاملين على استخدام الإدارة الإلكترونية لما لها من فوائد يمكن أن تعود على كل من يتعامل مع الإدارة العامة لرعاية الشباب، كما أسفر المحور على العديد من النتائج حيث جاءت العبارات المرونة في إستخدام التطبيقات الإلكترونية بدرجة ضعيفة وجاءت العبارات الدقيقة في تنفيذ مهام العمل الإلكتروني، وتزويد العاملين بالمعلومات لتطوير استخدام تطبيق الإدارة الإلكترونية ونشر جو من التعاون بين الإدارة والعاملين والمستفيدين في تطبيق الإدارة الإلكترونية وتدريب العاملين على إتقان إستخدام تطبيق الإدارة الإلكترونية وتوفير البيئة المساعدة على الإبداع في إستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية وتهيئة المناخ الملائم لإستخدام تطبيق الإدارة الإلكترونية وتشجيع العاملين على إستخدامات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إنجاز التعاملات بدرجة ضعيفة جدا، وتتفق نتائج هذا المحور مع الدراسات

السابقة فى أنه يجب تدريب وتشجيع العاملين على استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية وتزويدهم بالمعلومات مع تهيئة المناخ المناسب وتوفير البيئة المساعدة على الإبداع مع ملاحظة الدقة فى تنفيذ العمل والمرونة فى استخدام التطبيقات، وبذلك تم الإجابة على التساؤل الثانى ماهى خصائص الثقافة التنظيمية اللازمة لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية؟

كما يتضح من نتائج الجدول رقم (١٢) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى جميع عبارات محور المطالب اللازمة لتوفير ثقافة التنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية لصالح الإستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة ما بين (١٩,٩ ، ٨٧,١)، وهى أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية = (١٣,٢٨) عند مستوى معنوية (٠,٠١) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة، حيث جاءت استجابة عبارة إتاحة الفرصة لتبادل المعلومات المطلوبة بين أقسام إدارات رعاية الشباب وكلياتها إلكترونياً على أعلى الدرجات لأنه يوفر الوقت والمال، لذلك فالإدارة بحاجة إلى الإتصال بالكليات إلكترونياً، كما جاءت إستجابة عبارة تشجيع التفكير الإبداعي فى مواجهة مشكلات العمل الإلكتروني على أقل الدرجات، فعدم وجود أفكار جديدة وعدم وجود قيادة تشجع هذه الأفكار فلن نحل أى مشكلات تواجهنا، والإدارة بحاجة إلى فكر جديد لتطبيق العمل الإلكتروني دون أى مشاكل ممكنة الحدوث، كما أسفر المحور على العديد من النتائج حيث جاءت العبارات دعم القيادات لإستخدام تطبيق الإدارة الإلكترونية، وتغيير إجراءات العمل بما يناسب طبيعة التطبيقات الإلكترونية، وتشجيع التفكير الإبداعي فى مواجهة مشكلات العمل الإلكتروني، وتوزيع موظفى الإدارة تبعاً لمستوى الإجابة لها، والإهتمام بالتدريب لموظفى الإدارة القائمين بالعمل الإلكتروني، وتوفير كل الإمكانيات الضرورية اللازمة لإستخدام تطبيق الإدارة الإلكترونية، ومكافأة المتميزين فى إستخدام تطبيق الإدارة الإلكترونية فى تطوير أداء موظفى الإدارة ومواكبة التغيرات التقنية الحديثة مع توفير الدعم المالى والفنى لدعم مشاريع الإدارة الإلكترونية بدرجة ضعيف جداً وجاءت العبارات إتاحة الفرصة لتبادل المعلومات المطلوبة بين أقسام إدارات رعاية الشباب وكلياتها إلكترونياً بدرجة ضعيف، وبذلك تم الإجابة على التساؤل الثالث ماهى المطالب اللازمة لتوفير ثقافة التنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية؟

كما يتضح من نتائج الجدول رقم (١٣) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى جميع عبارات محور معوقات الثقافة التنظيمية التى تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية لصالح الإستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة ما بين (١٤,٥ ، ٩٩,٩)، وهى أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية = (١٣,٢٨) عند مستوى معنوية (٠,٠١) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة، حيث جاءت إستجابة نقص الأفكار الجديدة للقيادات لإستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية على أعلى الدرجات لما لها من أهمية من الناحية التخطيطية فيجب أن نبدأ فى التفكير بكل ما

هو جديد للحصول على أفضل النتائج، كما جاءت إستجابة عبارة نقص الكوادر البشرية المؤهلة لإستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية على أقل الدرجات لعدم توافر كوادر بشرية يمكن أن تساعد فى إستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية، كما أسفر المحور على العديد من النتائج حيث جاءت العبارات مقاومة بعض الموظفين لإستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى العمل خوفا على مصالحهم، والأعطال الفنية لتطبيقات الإدارة الإلكترونية، ونقص الكوادر البشرية المؤهلة لإستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية، ونقص الإمكانيات الفنية لاستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية، وقلة البرامج التدريبية اللازمة لتمكين موظفى الإدارة من تشغيل وصيانة تطبيقات الإدارة الإلكترونية بدرجة ضعيفة جدا، وجاءت العبارات فرض السرية على تداول بعض المعلومات التى تخص العمل ، وإنخفاض وعى بعض الموظفين بأهمية إستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى إنجاز العمل، ونقص الإمكانيات المادية اللازمة لتزويد الإدارة بتطبيقات الإدارة الإلكترونية المتطورة، ونقص الأفكار الجديدة للقيادات لإستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية بدرجة متوسطة، وجاءت العبارة الدعم القليل من الإدارة العليا لإستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية على درجة عالية جدا، وبذلك تم الإجابة على التساؤل الرابع ماهى معوقات الثقافة التنظيمية التى تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية؟

١/٤ الاستنتاجات والتوصيات.

١/٤ الاستنتاجات.

سعى هذا البحث إلى التعرف على كيفية تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق من وجهة نظر العاملين فيها، وقد توصل البحث إلى عدة نتائج أهمها:

- ١- تتوافر تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق بدرجة ضعيفة جدا.
- ٢- توجد خصائص مهمة للثقافة التنظيمية اللازمة لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق.
- ٣- توجد مطالب مهمة جدا لتوفير ثقافة تنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق.
- ٤- توجد معوقات مهمة تحد من دور الثقافة التنظيمية الإيجابية فى تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق.

من خلال النتائج التي توصل إليها البحث، وبناء على هذه النتائج قدم البحث التوصيات الآتية:

- ١- حث الإدارة العليا على تشجيع العاملين على استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية.
- ٢- إنشاء إدارة إلكترونية بهيكل تنظيمي موضح الإختصاصات ويكون من أهم وظائفه دعم ثقافة العمل الإلكتروني والتركيز على فرق العمل وتشجيعهم على استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية بكفاءة وفاعلية من خلال عقد دورات تدريبية وتوفير كل ما يلزم من إمكانيات مادية وفنية.
- ٣- إنشاء بنيه تحثه تلائم استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق وفقا لما تقدمها من خدمات ووفقا لطبيعة العمل فيها وحاجاتها للاتصال والتنسيق مع كليات الجامعة والإدارات ذات العلاقة.

قائمة المراجع

أولا: المراجع العربية.

١. أحمد محمد غنيم: الإدارة الإلكترونية، آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، القاهرة ، دار النهضة العربية، (٢٠٠٤م).
٢. حسن بسيوني: أثر الثقافة التنظيمية على فاعلية نظام إدارة الأزمات فى البنوك التجارية، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، (٢٠٠٧م)
٣. سعيد بن معلا العمرى: المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض ، جامعة نايف للعلوم الأمنية والإدارية، (٢٠٠٣م).
٤. شكرية خليل ملوخيّة: الإدارة فى المجال الرياضى، ط٣، الفنية للطباعة والنشر، القاهرة، (١٩٨٨م).
٥. عبد الرحمن سعد القرني: تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى الأجهزة الأمنية، دراسة مسحية على شرطة منطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، (٢٠٠٧م).
٦. عبدالله بن سعيد آل دحوان: دور إدارة التطوير الإدارى فى تطبيق الإدارة الإلكترونية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة الملك سعود، (٢٠٠٨م).
٧. فؤاد القاضى: نطاق وأفاق التطوير التنظيمى، مجلة الإدارة العامة، م ٢٤، ع٣، الرياض، معهد الإدارة العامة، (١٩٩٢م).
٨. كوزس بوسنر: القيادة تحد(ترجمة مكتبة جرير)، ط٣، الرياض، مكتبة جرير، (٢٠٠٤م).

٩. محمد بن قاسم القريوتي: السلوك التنظيمي "دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة"، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، (٢٠٠٠م).
١٠. محمد بن قاسم القريوتي: نظرية المنظمة والتنظيم، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، (٢٠٠٠م).
١١. ممدوح جلال الرخيمي: دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة على قطاع الصناعات الكيماوية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جده، جامعة الملك عبد العزيز، (٢٠٠٢م).
١٢. مناحي عبد الله السبيعي: إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للمرور من وجهة نظر العاملين فيه، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، (٢٠٠٥م).
١٣. يحيى محمد على أبو مغايش: الحكومة الإلكترونية في المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة الملك سعود، (٢٠٠٤م).
- ثانيا: المراجع الأجنبية.
١٤. G.Nigel & T.Koision , " Seanless service",Health Manpower Manegement, V . ٢٠ N . ١, ١٩٩٤
١٥. Morris – Linda, organizational culture & TQM",training and Development , V.٤٨ N . ٤ , ١٩٩٤
١٦. Ghany Fred & Wiebe henry " The ideal culture profile for TQM", Engineering Management Journal, V ٨ N.٢, ١٩٩٦