

## 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 مميزات 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 لابد 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.

## ٢/١ أهمية البحث.

١/٢/١ تطبيق نظام إداري حديث لم تتطرق إليه الإدارة العامة لرعاية الشباب قبل ذلك.

٢/٢/١ تفعيل الإدارة الإلكترونية داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب يوفر الوقت والجهد ويضع نظام حديث للعمل الإداري.

٣/٢/١ إستنباط المعوقات التي تحد من دور الثقافة التنظيمية في تفعيل الإدارة الإلكترونية لمعالجتها وتحقيق الهدف المنشود.



- ٤/٢/١ تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية بإتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتوفير ثقافة تنظيمية تشجع إستخدامها كوسيلة لتهيئة المناخ المناسب للإبداع وتطوير الأداء .
- ٥/٢/١ وضع نماذج عملية تساعد على الإستفادة من خصائص الثقافة التنظيمية فى تفعيل إستخدام الإدارة الإلكترونية داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق .
- ٦/٢/١ استفادة المسؤولين وصناع القرار والقيادات لتوجيه الإهتمام نحو تغيير الثقافة التنظيمية لدعم إستخدام التقنية الحديثة .
- ٣/١ هدف البحث .

- التعرف على كيفية تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية بالإدارة العامة لرعاية الشباب - جامعة الزقازيق وذلك من خلال التعرف على:
- ١/٣/١ واقع تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى 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 التى 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 تنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية؟
- ٥/٤/١ ما هى معوقات الثقافة التنظيمية التى 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)

**٦/١ الدراسات المرجعية المرتبطة.**

١/٦/١ دراسة G.Nigel & T.Koision (١٩٩٤م) بعنوان "إدارة القوى العاملة الصحية"، هدفت الدراسة إلى تأثير الثقافة التنظيمية على العاملين بالمؤسسة الصحية في ضوء إدارة الجودة الشاملة، وإستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت عينة الدراسة ٥٠ موظف من العاملين بالمؤسسات الصحية ٢٠٠ مريض، وقد إستخدم الباحث وسيلة جمع البيانات استمارة استطلاع رأى، ومن نتائج الدراسة تغيير الثقافة التنظيمية بالشكل الذى يتناسب مع نظام إدارة الجودة الشاملة لنجاح التطبيق العلمى لها، تطوير نظام القيم والمعتقدات وتأكيد القيم التى تدفع العاملين إلى تقديم خدمات افضل للمرضى.(١٤)

٢/٦/١ دراسة Morris - Linda (١٩٩٤م) بعنوان الثقافة التنظيمية وإدارة الجودة الشاملة" التدريب والتطوير "تدريب وتحسين إدارة الموارد البشرية في ضوء تطبيق إدارة الجودة الشاملة وإستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت العينة ٥٥ مدير، ١٠٠ ادارى، وإستخدم الباحث وسيلة جمع البيانات استمارة استطلاع رأى، وكانت أهم النتائج أنه يجب على المنظمة تغيير ثقافتها التنظيمية بما يتوافق مع متطلبات تطبيق نظام إدارة الجودة ، ويلعب التدريب والتحسين المستمر الدور الأساسى ليس فقط فى بداية تطبيق إدارة الجودة الشاملة ولكن أيضا فى دعمها للإستمرار، كما تلعب إدارة الموارد البشرية الدور الأساسى فى نجاح تطبيق إدارة الجودة الشاملة.(١٥)

٣/٦/١ دراسة Ghany Fred & Wiebe henry (١٩٩٦م) بعنوان نموذج الثقافة التنظيمية المثالية لإدارة الجودة الشاملة " بهدف إيجاد علاقة الثقافة التنظيمية بنظام تطبيق الجودة الشاملة، وإستخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت عينة الدراسة ٢٠ مدير، ٤٠ ادارى، وإستخدم الباحث استمارة استطلاع رأى كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن تعتبر الثقافة التنظيمية الملائمة العامل الأساسى فى نجاح تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة، يجب على المنظمة أن تقوم بتقييم دورى لخصائص ثقافتها التنظيمية ،كما يجب على المنظمة أن تضع هيكل من القيم المشتركة التى تدعم تطبيق فلسفة إدارة الجودة الشاملة.(١٦)

٤/٦/١ دراسة العمرى (٢٠٠٣م) بعنوان "المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، بهدف التعرف على المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية وفوائدها ، والمعوقات التى تواجه تطبيقها فى المؤسسة العامة للموانى ،إستخدم المنهج الوصفي وقام بعمل إستبيان كأداة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى إدراك العاملون لمفهوم الإدارة الإلكترونية، كما يمكن تقديم نسبة كبيرة من إجمالى المؤسسة العامة للموانى بشكل إلكترونى، وأهم المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية هو تطوير التنظيم الإدارى والمعاملات الحكومية وتوفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية، والتوعية والتثقيف وإصدار التشريعات وتحديثها، وأهم المعوقات التى تعرقل التحول نحو الإدارة الإلكترونية هى المعوقات التقنيه والمالية والبشرية والادارية.(٣)

٥/٦/١ دراسة يحيى أبو مغيض (٢٠٠٤م) بعنوان "الحكومة الإلكترونية فى المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية" هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى توافر المتطلبات البشرية والتقنية والإدارية اللازمة لتطبيقات مفهوم الحكومة الإلكترونية فى المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية، إستخدم الباحث المنهج الوصفى، وإستخدم الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى تفاوت متطلبات العنصر البشرى اللازمة لتطبيقات الحكومة الإلكترونية من حيث توافره لدى الوحدات الإدارية التقنيه فى المؤسسات العامة، حيث لم يصل الوعى بجوانب الحكومة الإلكترونية إلى المستوى المناسب مع توافر القدرات التقنية والفنية التى تشكل عنصرا تكمليا موحدا بالقدر الكافى الذى يمكن معه التحول للعمل الإلكتروني، وضعف التوافق بين لوضع الإدارى للمؤسسات العامة وما تفرضه الحكومة الإلكترونية من متطلبات على الهياكل التنظيمية، والعمليات والإجراءات واللوائح والأنظمة وحتمية التخطيط المستقبلى. (١٣)

٦/٦/١ دراسة السبيعى (٢٠٠٥م) بعنوان "إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية فى الإدارة العامة للمرور من وجهة نظر العاملين فيها" هدفت الدراسة إلى التعرف على الإمكانيات المادية والبشرية والمتطلبات الإدارية المتوافرة لتطبيق الإدارة الإلكترونية فى الإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض، والمعوقات التى تحول دون تطبيقها، وإستخدم الباحث المنهج الوصفى وإستخدم الإستبيان كأداة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى توافر الإمكانيات المادية بدرجة متوسطة، وتوفر الإمكانيات البشرية بدرجة قليلة، وتوافر المتطلبات الإدارية والفنية بدرجة متوسطة، هناك معوقات تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية من أهمها إختلاف الإجراءات الإدارية داخل أقسام الإدارة العامة للمرور، وغياب الحافز المادى، وعدم وجود بنيه تحتية متكاملة. (١٢)

٧/٦/١ دراسة حسن بسيونى (٢٠٠٧م) بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية على فاعلية نظام إدارة الأزمات فى البنوك التجارية السعودية بهدف التعرف على طبيعة وقوة العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة فى البنوك التجارية السعودية ومدى جاهزيتها وقدرتها على إدارة الأزمات بفاعلية وأثر هذه الثقافة على مدى هذه الجاهزية والقدرة، وإستخدم المنهج الوصفى وقام بعمل استقصاء لعينة مكونة من ٤٦ موظف وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة إيجابية بين خصائص الثقافة التنظيمية وبين نظام إدارة الأزمات بالبنوك، ووجود علاقة طردية إيجابية بين الثقافة التنظيمية السائدة بالبنوك من جهة ومدى وجود نظام لإدارة الأزمات من جهة أخرى.

٨/٦/١ دراسة عبد الرحمن سعد القرنى (٢٠٠٧م) بعنوان "تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى الأجهزة الأمنية" هدفت الدراسة إلى التعرف على تطبيقات الإدارة الإلكترونية الحالية فى الأجهزة الأمنية

من وجهة نظر ضباط الشرطة بمنطقة الرياض من خلال الوقوف على تطبيقات الإدارة الإلكترونية الحالية، والإيجابيات والمزايا المترتبة على تطبيقات الإدارة الإلكترونية، ومعوقات تطبيقات الإدارة الإلكترونية في المجالات الإدارية والتقنية، وسبل تطوير تطبيقات الإدارة الإلكترونية، وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيقات الإدارة الإلكترونية هي خدمة الإستفسار الهاتفي، وتوفير البنية الأساسية، وتطوير نظم التعليم والتدريب، كما أن تطبيقات الإدارة الإلكترونية الحالية غير المتوافرة إطلاقاً هي تقديم البلاغات والشكاوى إلكترونياً، والإيجابيات والمزايا التي سوف تترتب على تطبيقات الإدارة الإلكترونية هي تحسين مستوى الخدمات والتعاملات، وسرعة البحث عن البيانات والمعلومات، والدقة والوضوح والسرعة في إنجاز المعاملات، كما إن المعوقات التي تعوق تطبيقات الإدارة الإلكترونية هي نقص الحوافز المادية للتشجيع، وغياب الخبراء والمختصين مع نقص الإمكانيات الفنية اللازمة، ولتطوير الإدارة الإلكترونية يجب تدريب العاملين على استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية. (٥)

٩/٦/١ دراسة ألدحوان (٢٠٠٨م) بعنوان "دور إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية" هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة التطوير الإداري برئاسة الهيئة وينبع في تطبيق الإدارة الإلكترونية من خلال التعرف على وجهة نظر العاملين حول مدى قيام إدارة التطوير الإداري بدورها في تبصير العاملين بالجانب الثقافي الإلكتروني، ودورها في توفير المتطلبات التنظيمية اللازمة، ودوره في إكسابهم المهارات الفنية اللازمة، وتم استخدام المنهج الوصفي، وإستخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت النتائج إلى أنه لم تقم إدارة التطوير الإداري بدورها في زيادة تثقيف العاملين بالثقافة الإلكترونية اللازمة، وأنه لم يتوافر إدارة التطوير الإداري المتطلبات التنظيمية اللازمة، كما اكتسبت إدارة التطوير العاملين المهارات الفنية اللازمة بدرجة متوسطة. (٦)

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية والإلكترونية تم ملاحظة أن الدراسات السابقة لم تتطرق إلى العلاقة المباشرة بين الثقافة التنظيمية والإدارة الإلكترونية ونتائجها وإنحصرت كمتطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية والتطوير التنظيمي والرضا الوظيفي والسلوك القيادي والإنتماء التنظيمي وأثر ذلك على الأداء بينما النتائج المتوقعة من الدراسة الحالية تنحصر في دور الثقافة التنظيمية في تفعيل الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة لرعاية الشباب بإعتبارها جهاز حيوي في ممارسة النشاط الطلابي والإستفادة من تفعيل الإدارة الإلكترونية في سرعة ودقة إنجاز العمل في أقصر وقت وبأقل جهد وتكلفة، وقد إستفاد البحث الحالي من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها، وإستخدام المعالجات الإحصائية، وتدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري، وتم ملاحظة أن الدراسات السابقة لم تشمل أية دراسة ميدانية في أي إدارة من إدارات رعاية الشباب على مستوى الجامعات المصرية.



٠/٢ إجراءات البحث.

١/٢ منهج البحث.

تم استخدام المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي 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 استخدام 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 استخدام 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 في التوجيه للقيام بالبحث الحالى، وبناء إستمارة الإستبيان الخاصة بموضوع البحث في صورتها الأولية.

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

تصميم إستمارة إستبيان متبعا خطوات بناء الإستبيان كالتالى:

١/٣/٣/٢ الإطلاع على العديد من المراجع العلمية والبحوث السابقة التى تناولت الثقافة التنظيمية والإدارة الإلكترونية، وتناولت العمل داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب، ثم تحديد المحاور من خلال المسح المرجعى 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 التى تم التوصل إليها فى 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 التى حصلت على أهمية نسبية تتراوح ما بين (٨٠% - ١٠٠%) كما يتضح ذلك فى 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

## ٣/٣/٣/٢ 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 أخصائيين، والذين لديهم خبرة فى مجال النشاط الطلابى، وأن يكون على دراية وعلم بواجبات ومسئوليات الأخصائيين الرياضيين، وأن يكون ملم بأهداف النشاط الطلابى، وأهداف كل إدارة وأن يكون من ذوى الخبرة.



٤/٣/٣/٢ من خلال المسح المرجعي تم تحديد مجموعة من العبارات التي تعبر عن محاور الإستمارة، ووضع عبارات الإستبيان في 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 الذي تنتمي 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 تنتمي 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
٤٢	الإجمالى	

#### 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 تحتل 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 اصدق 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 لأراء سيادتهم فقد أقر السادة الخبراء مناسبة المحاور، والعبارات المنتمية لكل محور لتحقيق أهداف البحث، وتم اعتبار نسبة إتفاق السادة الخبراء على محاور وعبارات الاستبيان معياراً لصدقه، وتم اختبار صدق الإستبيان على العينة الإستطلاعية وبلغ عددها (٢٤) فرد.  
وفيما يلي حساب صدق الاتساق الداخلى كما يلي:

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 إرتباط عبارات كل محور بالمجموع الكلى للمحور المنتمى إليه (ن = ٢٤)

رقم العبارة	الإرتباط بالمحور الأولى	الإرتباط بالمحور الثانى	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 إحصائياً 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 إحصائياً عند مستوى

دلالة (٠,٠٥) مما يدل على صدق تمثيل كل عبارة للمحور الخاص به كما يلي:

- التطبيق الفعلى للإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية: يتضح أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة عند مستوى (٠,٠٥) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠,٤٦٧)،(٠,٦٥٠).
- الخصائص اللازمة للثقافة التنظيمية لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية: يتضح أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة عند مستوى (٠,٠٥) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠,٤٦١)،(٠,٦٩٧).
- المطالب اللازمة لتوفير ثقافة تنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية: يتضح أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة عند (٠,٠٥) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠,٤٠٤)،(٠,٥٩٣).
- معوقات الثقافة التنظيمية التى تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية: يتضح أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة عند (٠,٠٥) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط 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 الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان.

٢/٢/١/٥/٢ إيجاد مصفوفة الارتباطات البينية بين المحاور الأساسية.

تم إيجاد معاملات الارتباط بين محاور البحث الحالى موضوع الدراسة لمعرفة مدى الارتباط

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 الفعلي للإدارة الإلكترونية في 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*	٠,٤٤٧*		٠,٥٥٦*
٤	معوقات الثقافة التنظيمية التي تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	٠,٨٥٢*	٠,٦٦٦*	٠,٥٥٦*	

- \* المفردات ذات معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥).
- قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) ودرجات حرية (٢٢) = (٠,٤٠٤)

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

٢/٥/٢ ثبات الإستبيان.

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

جدول رقم (٨)  
معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية

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

يوضح جدول (٨) أن معاملات الارتباط بين نصفي الإستهيبان 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 الارتباط بين درجات كل محور والدرجة الكلية للإستهيبان 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؛ وفى ضوء ما أسفرت خطوات تقنين الإستهيبان، والتي تضمنت تحليل العبارات وحساب الصدق والثبات، تم التوصل إلى بناء وإعداد الصورة النهائية، وتم تطبيق إستمارة إستهيبان بعد التأكد من صدقها وثباتها، وتم إجراءات التطبيق فى 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 الإستهيبان 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 كرونباخ.
- إختبار كا ٢.
- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط البسيط.





١/٣ عرض ومناقشة النتائج.

١/٣ عرض النتائج.

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

جدول رقم (١٠)

التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبي وكا ٢ المحسوبة لإستجابات افراد عينة البحث

لعبارات محور الواقع الفعلي لتطبيقات الإدارة الإلكترونية في ضوء الثقافة التنظيمية ن=٢٠٦

م	التكرارات والنسبة المئوية											
	عالي جدا	%	عالي	%	متوسطة	%	ضعيف	%	ضعيف جدا	%	الترتيب	كا ٢
١	٢٠	٩,٧	٢٥	١٢,١	٢٨	١٣,٦	٥٠	٢٤,٣	٨٣	٤٠,٣	٨	٦٥,٨
٢	٧٠	٣٣,٩	٥٥	٢٦,٧	٥٠	٢٤,٣	٢٠	٩,٧	١١	٥,٣	١	٥٩,٧
٣	٣	١,٥	٢٥	١٢,١	٤٥	٢١,٨	٦٠	٢٩,١	٧٣	٣٥,٤	١٠	٧٥,٣
٤	١٦	٧,٨	٢٨	١٣,٦	٤٠	١٩,٤	٤٥	٢١,٨	٧٧	٣٧,٤	٧	٥١,١
٥	١٨	٨,٧	٣٨	١٨,٤	٤٨	٢٣,٣	٥٢	٢٥,٢	٥٠	٢٤,٣	٣	١٩,٢
٦	٣٥	١٧	٣٣	١٦,٠١	٣٠	١٤,٦	٥٠	٢٤,٣	٥٨	٢٨,٢	٢	١٤,٣
٧	١٥	٧,٣	٢٨	١٣,٦	٥٠	٢٤,٣	٥٢	٢٥,٢	٦١	٢٩,٦	٦	٣٥,١
٨	٢٥	١٢,١	٢٦	١٢,٦	٥٠	٢٤,٣	٥٠	٢٤,٣	٥٥	٢٦,٧	٤	٢٠,٤
٩	٣٠	١٤,٦	٣٠	١٤,٦	٣٠	١٤,٦	٥٥	٢٦,٧	٦١	٢٩,٦	٥	٢٣,٣
١٠	١٧	٨,٣	٢٠	٩,٧	٢٦	١٢,٦	٥١	٢٤,٨	٩٢	٤٤,٧	١١	٩٥,٧
١١	١٦	٧,٨	١٥	٧,٣	٤٣	٢٠,٩	٤٣	٢٠,٩	٨٩	٤٣,٢	٩	٨٧,٧
١٢	١١	٥,٣	١٢	٥,٨	٣٠	١٤,٦	٤٤	٢١,٤	١٠٩	٥٢,٩	١٢	١٥٧,٩

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 في ضوء الثقافة التنظيمية السائدة جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١.

جدول رقم (١١)

التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبي وكا ٢ المحسوبة لإستجابات افراد عينة البحث

لعبارات محور الخصائص اللازمة للثقافة التنظيمية لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية ن=٢٠٦

م	التكرارات والنسبة المئوية											
	عالي جدا	%	عالي	%	متوسطة	%	ضعيف	%	ضعيف جدا	%	الترتيب	كا ٢
١	٣٠	١٤,٦	٢٨	١٣,٦	٤٠	١٩,٤	٥٨	٢٨,٢	٥٠	٢٤,٣	٢	١٦,١
٢	٣٢	١٥,٥	٣٤	١٦,٥	٣٦	١٧,٥	٤٢	٢٠,٤	٦٢	٣٠,١	٤	١٤,٥
٣	٣٣	١٦,٠١	٣٥	١٦,٩	٣٥	١٦,٩	٣٧	١٨	٦٦	٣٢,٠٣	١	١٨,٨
٤	٢٥	١٢,١	٣٠	١٤,٦	٣٢	١٥,٥	٣٨	١٨,٤	٨١	٣٩,٣	٧	٥٠,٢
٥	٢٢	١٠,٧	٢٣	١١,٢	٣٠	١٤,٦	٣٣	١٦,٠١	٩٨	٤٧,٦	١٠	٩٩,٩
٦	٢٥	١٢,١	٢٩	١٤,١	٣٧	١٨	٤٠	١٩,٤	٧٤	٣٥,٩	٦	٣٦,٦
٧	٣٠	١٤,٦	١٩	٩,٢	٣٢	١٥,٥	٤١	١٩,٩	٨٤	٤٠,٨	٨	٦١,٥
٨	٢٥	١٢,١	٢٨	١٣,٦	٢٨	١٣,٦	٤١	١٩,٩	٨٤	٤٠,٨	٩	٥٩,٣
٩	٢٥	١٢,١	٣٠	١٤,٦	٤١	١٩,٩	٤٩	٢٣,٨	٦١	٢٩,٦	٣	٢٠,٤
١٠	٢٥	١٢,١	٣٢	١٥,٥	٣٣	١٦,٠١	٤٨	٢٣,٣	٦٨	٣٣	٥	٢٨,٦

قيمة كا ٢ عند (٤، ٠,٠١) = ١٣,٢٨

يتضح من جدول (١١) أن قيمة كا ٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات 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 لاستجابات افراد عينة البحث لعبارات محور المطالب اللازمة لتوفير ثقافة التنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية ن=٢٠٦

م	التكرارات والنسبة المئوية										كا ٢		
	عالي جدا	%	عالي	%	متوسطة	%	ضعيف	%	ضعيف جدا	%			
١	٢٥	١٢,١	٣٠	١٤,٦	٤١	١٩,٩	٤٩	٢٣,٨	٦١	٢٩,٦	٥٢٧	٤	٢٠,٤
٢	٣٠	١٤,٦	٣٢	١٥,٥	٣٧	١٨	١٨	١٦,٠١	٧٤	٣٥,٩	٥٢٩	٣	٢٣,٣
٣	٣١	١٥,٠١	٤٠	١٩,٤	٦٠	٢٩,١	٥٢	٢٥,٢	٢٣	١١,٢	٦٢٢	١	٢٢
٤	١٥	٧,٣	٢٥	١٢,١	٣٩	١٨,٩	٣٣	١٦,٠١	٩٤	٤٥,٦	٤٥٢	١٠	٨٧,١
٥	٢٥	١٢,١	٢٩	١٤,١	٣٧	١٨	١٨	١٦,٠١	٧٤	٣٥,٩	٥٠٦	٧	٢٦,٦
٦	٣٠	١٤,٦	٣٣	١٦,٠١	٣٧	١٨	٢٢	١٠,٧	٨٤	٤٠,٨	٥٢١	٥	٥٨,٥
٧	٢٠	٩,٧	٣٠	١٤,٦	٤٩	٢٣,٨	٤٦	٢٢,٣	٦١	٢٩,٦	٥٢٠	٦	٢٥,١
٨	٤٠	١٩,٤	٣٥	١٦,٩	٣٥	١٦,٩	٣٠	١٤,٦	٦٦	٣٢,٠٣	٥٧١	٢	١٩,٩
٩	٣٠	١٤,٦	٢٦	١٢,٦	٢٨	١٣,٦	٤٠	١٩,٤	٨٢	٣٩,٨	٥٠٠	٩	٥٣,٣
١٠	١٥	٧,٣	٣٨	١٨,٤	٤٢	٢٠,٤	٣٨	١٨,٤	٧٣	٣٥,٤	٥٠٢	٨	٤١,٧

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 افراد عينة البحث لعبارات محور معوقات الثقافة التنظيمية التي تحد من تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية. ن=٢٠٦

م	التكرارات والنسبة المئوية										كا ٢		
	عالي جدا	%	عالي	%	متوسطة	%	ضعيف	%	ضعيف جدا	%			
١	٥٠	٢٤,٣	٣٠	١٤,٦	٢٥	١٢,١	٣٧	١٨	١٨	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	١٥,٠٤	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 (٠,٠١، ٤) = 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 فى جميع عبارات محور واقع تطبيقات الإدارة الإلكترونية لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة ما بين (١٤,٣، ١٥٧,٩)، وهى أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية = (١٣,٢٨) عند مستوى معنوية (٠,٠١) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة، حيث جاءت 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 ضوئى وماكينات تصوير، كما جاءت استجابة توفير خدمة البوابة الإلكترونية التى توضح خدمات الإدارة على أقل الدرجات لعدم توافرها بالرغم من وجود العديد من الصفحات على الانترنت، هذه الصفحات هى 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 فى 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 التى تقدمها الإدارة للموظفين والطلاب والاستفسار عن ساعات العمل ومواعيد ممارسة الأنشطة وتقديم طلب الإستدعاء للموظفين والطلاب والإستفسار عن الممارسات الإدارية للموظفين "إلكترونيا"، وتتفق نتائج هذا المحور مع دراسة العمرى (٢٠٠٣م) ودراسة السبيعى (٢٠٠٥م) ودراسة القرنى (٢٠٠٧م) فى تطوير التنظيم الإدارى 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 فى ضوء الثقافة التنظيمية؟

كما يتضح من نتائج الجدول رقم (١١) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى 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)، 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 العبارة التركيز على نتائج استخدام الإدارة الإلكترونية على أعلى الدرجات لما لها من أهمية فى تسهيل التعاملات بالنسبة للمستفيد والعاملين داخل الإدارة، وجاءت إستجابة العبارة غرس القيم التى تشجع على إستخدام تطبيق الإدارة الإلكترونية فى 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 المرنة فى إستخدام التطبيقات الإلكترونية بدرجة ضعيفة وجاءت العبارات الدقة فى تنفيذ مهام العمل الإلكتروني، وتزويد العاملين بالمعلومات لتطوير استخدام تطبيق الإدارة الإلكترونية ونشر جو من التعاون بين الإدارة والعاملين والمستفيدين فى تطبيق الإدارة الإلكترونية وتدريب العاملين على إتقان إستخدام تطبيق الإدارة الإلكترونية وتوفير البيئة المساعدة على الإبداع فى إستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية وتهيئة المناخ الملائم لإستخدام تطبيق الإدارة الإلكترونية وتشجيع العاملين على إستخدامات تطبيق الإدارة الإلكترونية فى إنجاز التعاملات بدرجة ضعيفة جداً، 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 الكترونياً، 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 الكترونياً 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، ٩,٩)، 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 خوفاً 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 موظفي الإدارة من تشغيل وصيانة تطبيقات الإدارة الإلكترونية بدرجة ضعيفة جدا، وجاءت العبارات فرض السرية على تداول بعض المعلومات التي 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؟

٠/٤ 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 تحتيه 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

### أولاً: المراجع العربية.

١. أحمد محمد غنيم: الإدارة الإلكترونية، آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، القاهرة ، دار النهضة العربية، (٢٠٠٤م).
٢. حسن بسيونى: 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 القرنى: 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، ع٣٤، الرياض، معهد الإدارة العامة، (١٩٩٢م).
٨. كوزس بوسنر: القيادة تحد(ترجمة مكتبة جرير)، ط٣، الرياض، مكتبة جرير، (٢٠٠٤م).
٩. محمد بن قاسم القريوتى: السلوك التنظيمى "دراسة السلوك الإنسانى الفردى والجماعى فى المنظمات المختلفة"، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، (٢٠٠٠م).
١٠. محمد بن قاسم القريوتى: نظرية المنظمة والتنظيم، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، (٢٠٠٠م).
١١. ممدوح جلال الرخيمى: دور الثقافة التنظيمية فى تطبيق إدارة الجودة الشاملة على قطاع الصناعات الكيماوية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جده، جامعة الملك عبد العزيز، (٢٠٠٢م).
١٢. مناحى عبد الله السبيعي: إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية فى الإدارة العامة للمرور من وجهة نظر العاملين فيه، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، (٢٠٠٥م).



١٣. يحيى محمد على أبو مفايض: الحكومة الإلكترونية فى المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة الملك سعود، (٢٠٠٤م).

### ثانياً: المراجع الأجنبية.

14. G.Nigel & T.Koision , " Seanless service",Health Manpower Manegement, V . 20 N . 1, 1994
15. Morris – Linda, organizational culture & TQM",training and Development , V.48 N . 4 , 1994
16. Ghany Fred & Wiebe henry " The ideal culture profile for TQM", Engineering Management Journal, V 8 N.2, 1996

## عنوان البحث

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

د. محمد على عبد الحميد أحمد

## المستخلص

قام الباحث بإجراء دراسة بعنوان "تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق"، وذلك بهدف التعرف على التعرف على كيفية تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية بالإدارة العامة لرعاية الشباب - جامعة الزقازيق ، وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفى (الطريقة المسحية) بخطواته وإجراءاته، وقد تم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من مجتمع البحث ممن له علاقة بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق، وقد إستخدم الباحث وسائل جمع البيانات المقابلة الشخصية والملاحظة العلمية وإستبيان تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق، وقد كانت أهم النتائج هى ضرورة توافر تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى ضوء الثقافة التنظيمية داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق، كما توجد خصائص مهمة للثقافة التنظيمية اللازمة لتفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق، وتوجد مطالب مهمة جدا لتوفير ثقافة تنظيمية تدعم تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق، وتوجد معوقات مهمة تحد من دور الثقافة التنظيمية الإيجابية فى تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية داخل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الزقازيق.

### Research Title

Activating the applications of electronic management in organizational culture in the General Administration of Youth Welfare at Zagazig University

Dr. Mohammed Ali Abdul Hamid

### Abstract

The researcher conducted a study entitled "Activating the applications of electronic management in the organizational culture in the General Administration of Youth Welfare in Zagazig University" in order to identify how to activate the applications of electronic management in light of the organizational culture in the General Administration of Youth Welfare - Zagazig University. (The survey method) in its steps and procedures. The sample of the research was chosen in a deliberate manner from the research community, which is related to the general administration of youth care at Zagazig University. The researcher used the means of collecting personal interview data and scientific observation. The most important results were the availability of electronic management applications in the organizational culture within the general administration of youth care at Zagazig University with a very weak degree. There are also important characteristics of the organizational culture necessary to activate applications. The electronic administration within the general administration of youth care at Zagazig University is very weak, and there are very important demands to provide an organizational culture that supports the activation of electronic management applications in the General Administration of Youth Welfare at Al-Zaq University. And there are significant obstacles that limit the role of positive organizational culture in activating the applications of electronic administration within the General Directorate of Youth Welfare at Zagazig University with a strong degree.