

## **الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة**

### **إعداد**

سلوى عبد الحفيظ بحراوي

المدرس بقسم التنمية والتخطيط بجامعة الفيوم

أستاذ مساعد بجامعة أم القرى



## ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإدارة الإلكترونية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة خاصة بعد التحولات والتطورات العالمية في مجال الإدارة ، والتحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية مما يتطلب إعادة هيكلة المنظمات والمؤسسات التي تعمل بمجال التنمية على وجه الخصوص وكذلك التي تعمل بمجال التنمية على وجه العموم ، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية وثيقة بين متغيرات الثقافة التنظيمية وتطبيق الإدارة الإلكترونية التي تعد إحدى المتغيرات المهمة في تحقيق التنمية المستدامة ، وأوضحت الدراسة أيضًا أن هناك نقصًا في متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المجال التنموي مما يتطلب دعمًا أكبر من الإدارات العليا ، وقد أوصت الدراسة بضرورة تأهيل وتدريب العاملين بالمجال التنموي على تطبيق العمل الإلكتروني ، بالإضافة إلى تحسين وتطوير البنية التحتية لتهيئتها لتطبيق الإدارة الإلكترونية .

#### **E-governance and its relationship to organizational culture as a variable in achieving sustainable development**

The study aimed to identify the relationship between organizational culture and e-governance as a variable in achieving sustainable development, especially after global transitions and developments in the field of management and the transition from traditional to e-governance, which requires the restructuring of organizations and institutions. Which work in the field of development in particular and various other areas in general the study found that there is a correlation and dependence between the variables of organizational culture and the application of electronic management which is one of the important variables in achieving sustainable development and the study also indicated that There is a lack of requirements for the application of e-governance in the field of development, which requires greater support from the higher administrations and the study recommended the need to rehabilitate and train the development personnel in the application of electronic work as well as to improve and develop the infrastructure to prepare it for the implementation of the administration

## مقدمة الدراسة:

فرضت التطورات في مجال التقنيات الحديثة خلال الفترة الزمنية الوجيزة الماضية واقعا إداريا يختلف اختلافاً كبيراً عما كان متعارفاً عليه في مجال الإدارة ؛ مما حقق نقلةً نوعية في جودة الخدمات وكفاءتها من خلال إعادة هندسة وهيكله المنظمات وتطبيقها للإدارة الإلكترونية أو الرقمية ، والتي تعد من أحدث المدارس الحالية في فن الإدارة ، حيث تقوم على استخدام شبكات الاتصالات والأعمال لإنجاز المهام والوظائف لتحقيق التنمية المستدامة نحو : التخطيط ، القيادة ، التنظيم ، الرقابة ، اتخاذ القرار وكذلك الفحص الإلكتروني حيث إنها أصبحت قادرة على مواكبة التغيرات والاستجابة للتطورات ، لذا تعد الثقافة التنظيمية أحد المحكات والمعايير المهمة في عملية التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية أو الرقمية والتي تساهم بدورها في تحقيق التنمية المستدامة

أولاً : مشكلة الدراسة وأهميتها:

يشهد العالم في الآونة الأخيرة تطورات في شتي المجالات ، مع بروز لمفهوم التنمية المستدامة التي تضمن عدداً من التحولات الجوهرية في المؤسسات والمنظمات بكافة أشكالها في كثير من المجالات الاجتماعية والتكنولوجية والسياسية من خلال التوافق والتكامل عن طريق ثلاثة أنظمة متنوعة تعد أبعاداً أساسية لتحقيق التنمية المستدامة وهي نظام اقتصادي ونظام اجتماعي ونظام بيئي وتكنولوجي<sup>(١)</sup>.

ولكي يتحقق ذلك لابد أن تسعى كل مؤسسات الدولة إلى تحقيق رسالتها بالشكل الذي يحقق الهدف من وجودها وذلك باتباعها لإستراتيجيات وسياسيات وخطط مختلفة ومطورة ، مما يتطلب التطوير والتحديث المستمر والتحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية التي أصبحت أمراً مهماً لأي مؤسسة ، وتعد من متطلبات الرقي والتقدم للحاق بالدول المتقدمة وخاصة بعد أن أنتجت تقنية المعلومات وتطبيقها المتطورة واقعا إداريا جديداً يختلف تماما عما كان معروفاً منذ وقت قريب ، لذا تأثرت المؤسسات والمنظمات المعاصرة بذلك واتجهت إلى تغيير هيكلها ومعاملاتها ومعايير أدائها سعياً منها لإنجاز خدمات تتسم بالسرعة والشفافية والنزاهة<sup>(٢)</sup>.

وتعد الإدارة الإلكترونية هي الأحدث في الإدارة التي تقوم على الإنترنت في إنجاز الوظائف الإدارية لكي تتمكن المنظمات والمؤسسات من القدرة على المنافسة على المستويين الإقليمي والعالمي، بالإضافة إلى أن عملية اتخاذ القرار ترتبط ارتباطاً مباشراً بوظائف الإدارة كالتخطيط والتنظيم ، التوجيه والرقابة ومع التطورات الحديثة التي طرأت في الآونة الأخيرة والتي تستوجب عناصر السرعة والدقة والإتقان في الأداء واتخاذ القرار الأمثل لذا أصبحت الحاجة ملحة لتطبيق الإدارة الإلكترونية<sup>(٣)</sup>.

ولكي يتحقق ذلك لا بد أن تكون ثقافة المنظمة أو المؤسسة مدعمة لهذا التحول والتطور لما لها من تأثير قوي في نجاح أية إستراتيجية أو خطة جديدة ، لتحسين وتطوير الأداء لأن وجود ثقافة تنظيمية مناسبة يساعد المؤسسة على تقبل التغيرات والتطورات الحديثة خاصة ، ومما لا شك فيه أن الثقافة التنظيمية تنشأ من القيم والمعتقدات الشخصية للعاملين بالمؤسسة وأيضاً للإدارة العليا التي تمثل القيادة العليا بالمؤسسة والتي يقع على عاتقها مساعدة العاملين على تحديد متطلباتهم واحتياجاتهم من خلال التقدير والتشجيع والتحفيز المستمر لهم.

وتظهر أهمية الثقافة المنظمة وتأثيرها في إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في كونها ترسم قواعد السلوك وتعزز الشعور بالولاء والانتماء وتتابع الأداء وتحاسب الانحرافات من خلال طقوس وممارسات ترسخ مع الزمن لتشكل أساليب التفكير وطرق إنجاز العمل واتخاذ القرار (٤).

كما أن دور الثقافة التنظيمية لا يقتصر على تحسين النمط السلوكي عن طريق توقع الأحداث وفهم المواقف المختلفة للعاملين بها والتغلب على أية تحديات داخلية أو خارجية أو إيجاد مناخ تنظيمي ملائم للعمل وتشجيع العمل الفريقي بل ويمتد إلى التعرف على سبل تطوير وتحسين الأداء الإداري والوظيفي بالمؤسسة (٥) مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة وتحقيق التنمية المستدامة ، وقد أصبحت الإدارة بلا أوراق أو الإدارة الإلكترونية من مفاهيم الإدارة التي تسعى إليها المؤسسات العامة والخاصة بأي دولة للوصول إلى الشفافية في التعامل ورفع كفاءة تقديم الخدمات والتقليل من البيروقراطية (٦) ، والعمل على التقليل من الأخطاء البشرية وإنجاز العمل وتسهيل إجراءات الحصول على الخدمات ، بالإضافة إلى نظم الخبرة التي أصبحت تلعب دوراً مهماً في زيادة كفاءة وفاعلية الأداء الوظيفي والارتقاء به .

كما أن الإدارة الإلكترونية تعمل على تحسين مستوى أداء المؤسسات الحكومية وتبسيط إجراءاتها لتقدم الخدمات للمواطنين أو المستفيدين بشكل ملائم مع إتاحة البيانات والمعلومات أمامهم ، كما تتيح فرصة فتح قنوات اتصال جديدة بين الإدارات والموظفين مما يساعد في إزالة الكثير من الشكوك والمعوقات كما أنها تسهم في التقليل من العقبات الإدارية ، وكذلك تحقيق الاستفادة القصوى لعملاء المؤسسة وتحقيق الكفاية والفاعلية في تقديم الخدمات للمستفيدين وتوظيف تكنولوجيا المعلومات لدعم وبناء ثقافة تنظيمية إيجابية لدى العاملين ، وتوفير المعلومات بصورة فورية للمستفيد ، إلى جانب تقليل معوقات اتخاذ القرار ، والحد من الفساد الإداري ، وتحقيق مبدأ المساواة بين جمهور المؤسسة باتباعها أسلوب موحد ، كذلك تقليل تأثير العلاقات الشخصية والوساطة ، تركيز نقطة اتخاذ القرار في نقاط العمل مع منحها دعم أكبر ومراقبتها (٧) ، كما أن

الإدارة الإلكترونية تقدم تخطيطاً أفقياً وذلك على عكس التخطيط التقليدي الرأسي ، وتقدم خطأ مرنة وقابلة للتجديد والتطوير ، بالإضافة إلى أنه سيكون من السهل إحداث تغيير مستمر على الخطة إلكترونياً عند الحاجة إلى تلك الإدارة ، وكذلك التغلب على البعد الجغرافي وتقليل تكاليف الاتصال التقليدي وتسهيل الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة وتبادل المعلومات بكل سهولة ويسر (٨).

**أهمية الدراسة : يمكن تحديد أهمية الدراسة في الآتي :**

- ١- تظهر أهمية هذه الدراسة في قلة الدراسات التي تناولت تطبيق الإدارة الإلكترونية في المجال التنموي وأثارها على ذلك رغم وجود العديد من الدراسات التي اهتمت بتناول تطبيق الإدارة الإلكترونية في المجال التعليمي سواء بالمدارس أو الجامعات (أثبتت الدراسات السابقة والأدبيات النظرية) .
- ٢- إن المؤسسات التنموية بحاجة ملحة لتطبيق هذا النوع من الإدارات لتواكب التطورات والتغيرات العالمية المتلاحقة .
- ٣- إن الثقافة التنظيمية بمتغيراتها تمثل إما عائقاً أو ميسراً لتطبيق الإدارة الإلكترونية ، لذا جاء الربط بين متغير الإدارة الإلكترونية والثقافية التنظيمية حتى يمكن أن نرتقي إلى مصاف الدول المتقدمة ويمكن أن تحقق التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة .

ثانياً: الدراسات السابقة:

**تعددت الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة ومنها:**

- ١- دراسة (Lee and Tseng, 2001) لقد ثبت أن الثقافة التنظيمية تؤثر على الفعالية التنظيمية ، وقد حددت هذه الدراسة الأبعاد الثمانية للثقافة التنظيمية على النحو التالي : البعد الخاص بالموظفين ؛ الإنجاز ؛ الابتكار ، القدرة التحليلية ؛ العلاقات الاجتماعية ؛ مكافأة الموظفين ؛ بيئة عمل مستقرة ، التطلع للأفضل. واتسمت هذه الأبعاد بكفايتها للحكم على الثقافة التنظيمية ، وقد اعتمدت هذه الدراسة المذكورة ، على أعداد الشركات الإلكترونية الناشئة ، حيث تم جمع ١٤٤ استجابة ، وقد توصلت الدراسة إلى أن الأبعاد الثمانية للثقافة التنظيمية كان لها تأثير إيجابي على الثقافة التنظيمية ؛ حيث أثرت بشكل إيجابي على الفعالية التنظيمية ، لإيجاد علاقة أكثر موضوعية بين الثقافة التنظيمية والفعالية التنظيمية ، وأوضحت الدراسة التأثير الأمثل والأفضل بين المتغيرات في الثقافة التنظيمية والفعالية التنظيمية(٩).

٢- الدراسة التي قام بها (Ehtesham وآخرون ٢٠١١) في باكستان وهدفت إلى توسيع قاعدة المعرفة واختبار العلاقة بين مكونات الثقافة التنظيمية وممارسات إدارة الأداء. اعتمدت الدراسة نهج البحث الاستكشافي ، حيث تم جمع البيانات الأولية من خلال استبيانات من ١٤٠ موظفًا في COMSATS معهد تكنولوجيا المعلومات ، وقد تم استخدام التحليل الإحصائي (الانحدار والارتباط) ، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن المشاركة ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالاتساق والقدرة على التكيف ، وبالمثل ، فإن الأبعاد الأخرى للثقافة التنظيمية لها علاقة إيجابية مهمة مع ممارسات إدارة الأداء (١٠).

٣- دراسة (إيمان مصباح ، ٢٠١١) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية بوزارة التربية والتعليم بغزة واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبانة الحصر الشامل للعاملين بالوزارة وعددهم (٢٩٤ موظفًا) وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية وتفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية ولا يتم تكريم أو تجنيد الموظفين ولا يتم مشاركتهم في تطوير النظم وأوصت الدراسة بتشجيع الموظفين على إبداء رأيهم ودعم الإدارة لأسلوب التعلم من خلال التشجيع للممارسات الإلكترونية (١١).

٤- دراسة (رؤى كساب ، ٢٠١١ م) وهدفت إلى التعرف على العلاقة بين بعض المتغيرات التنظيمية وتطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية باستخدام المنهج الوصفي وطبقت على (١٧٧ موظفًا) وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباط موجبة بين الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات وبين أنماط القيادة الإدارية ، يوجد اختلاف بين الجامعات في تطبيق الإدارة الإلكترونية ، لا يوجد فرق يُعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي ، المؤهل العلمي ، العمر ، كما أوصت الدراسة بضرورة العمل على تطوير التشريعات والأنظمة الإدارية لتواكب التعاملات (١٢).

٥- دراسة (أمل فكري ، ٢٠١٤ م) هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب بجامعة حلوان ، بالاستناد إلى المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد إدراك لدى العاملين برعاية الشباب يوضح الارتباط بين الثقة كأحد متغيرات الثقافة التنظيمية وبين أدائهم الإداري الإلكتروني ، كما أن توافر الالتزام بعناصر الثقافة التنظيمية يؤثر في الأداء الإلكتروني وقد

أوصت الدراسة بضرورة إتاحة الفرصة للعاملين بالتعبير عن آرائهم ، ضرورة اعتبار أن موقع إدارة رعاية الشباب يمثل هوية الإدارة (١٣).

٦- دراسة ( المطيري ، ٢٠١٤م) وقد هدفت إلى تحديد "تأثير الثقافة التنظيمية على تبني الإدارة الإلكترونية" في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب (PAAET). استخدمت الدراسة طريقة التحليل الوصفي ، وجمع البيانات الأولية عن طريق استبيان (A350) وزعت على الموظفين المتعاملين مع الإدارة الإلكترونية في (PAAET) ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها :

توجد علاقة ارتباطية إحصائية كبيرة بين عناصر الثقافة التنظيمية واعتماد الإدارة الإلكترونية ، لا يمكن للموظف اتخاذ القرارات ضمن ثقافة المركزية في PAAET دون الرجوع للإدارة ، إن الإدارة تعمل على تحفيز الموظفين للتميز في هيكله ونشر الإدارة الإلكترونية في PAAET ، وأوصت الدراسة بضرورة مشاركة الموظفين في برنامج تطوير الإدارة الإلكترونية (١٤).

٧- دراسة (حسام الأشقر ، ٢٠١٥م) : وهدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية برامج تقييم الأداء الإلكتروني في قياس أداء الموظفين العاملين في وكالة الغوث الدولية واتبعت الدراسة المنهج الوصفي وتم التطبيق على ٢٤٣ مفردة ، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة فاعلية البرنامج (تقييم الاداء الالكتروني في قياس أداء الموظفين) بنسبة (٧٣,٧٣%) وهي درجة جيدة ، انخفاض تقدير مشرفي وكالة الغوث ، اعتبار الإنجاز معياراً مهماً ، وأن نظام تقييم الأداء الإلكتروني يفتقر إلى استخدام وسائل متنوعة لجمع المعلومات اللازمة ، وأوصت الدراسة بضرورة مراجعة وتحديث برنامج تقييم الأداء الإلكتروني وتفعيل وتطبيق وتحسين نظام المكافآت والحوافز المالية والمعنوية لتشجيع الموظفين على الأداء الجيد (١٥).

٨- دراسة ( أسماء زدوري ، ٢٠١٦ ) هدفت الدراسة إلى التعرف على تطبيق الإدارة الإلكترونية على الرضا الوظيفي بينك الفلاحة والتنمية والريفية وتوصلت إلى أن البنك يطبق الإدارة الإلكترونية بدرجة عالية مما أدى إلى تقديم خدمات ذات جودة عالية ، اهتمام البنك بالرضا الوظيفي بدرجة عالية ، توافر البنية التحتية لتطبيق الإدارة الإلكترونية من إمكانيات بشرية ومعنوية (١٦).

٩- دراسة ( Fabiano-2017 ) تهدف إلى تحليل مساهمة العلاقات بين المنظمات ، وخاصة بين الموردين والعملاء ، للتغيرات الثقافية التنظيمية ، من خلال المقابلات المتعمقة



والملاحظة وتحليل البيانات بناءً على نظرية متأصلة ، تم تحديد مساهمة الثقة والالتزام والتعاون وعمليات التعلم في الثقافة التنظيمية وقد لوحظ دور الموظفين لإضعاف هذه الأبعاد والعلاقات المعنية ، وقد تم إثبات الثقافة كنظام للرموز والمعاني التي تتقاسمها مجموعات أو أفراد من منظمات مختلفة ، الحدود. (Larentis, et al., 2018) (١٧).

١٠- دراسة (Al-Dmour وآخرون، ٢٠١٧م) اهتمت بدراسة تأثير الثقافات التنظيمية المختلفة على اعتماد التجارة الإلكترونية في البنوك التجارية الأردنية ، وتعد هذه الدراسة ذات قيمة للبنوك من خلال مساعدتهم على تقييم استعدادهم لتبني التجارة الإلكترونية من خلال مراجعة نوع القيادة والابتكار والتجارة الإلكترونية ، كما تقوم البنوك بتصميم ونشر مجموعة من منتجات التجارة الإلكترونية الجديدة ، ويصبح القيام بالأعمال التجارية عبر الإنترنت أمرًا ذا صلة ، كما لو أنه فشل في الاستجابة للفرص ، ومع التحول نحو التجارة الإلكترونية بمرور الوقت فقد أدى ذلك إلى اتخاذ قرارات بشأن الخدمات التي تقدمها ، وحجم فروع الشبكات وتوزيعها ، ومدى دعمها لشبكة الدفع بين البنوك ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية واعتماد التجارة الإلكترونية بشكل أكثر تحديدًا ، كشفت الدراسة أن نظام adhocracy يتم فيه تطبيق الإدارة في أنشطة التجارة الإلكترونية وهذا يعد أكثر فاعلية من الأنظمة الأخرى في البنوك التجارية الأردنية ، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المديرين بالتركيز بشكل أكبر على ثقافة المؤسسة من أجل تطبيق التبني الإلكتروني بنجاح وفعالية وكفاءة عن طريق سد الفجوة بين ثقافة المنظمة واعتماد التجارة الإلكترونية (١٨).

١١- دراسة (أحمد فايد ، ٢٠١٧م) : هدفت الدراسة إلى تقديم إطار نظري حول الإدارة الإلكترونية والوقوف على التحديات التي تواجه تطبيقها في الحاضر والمستقبل وأظهرت النتائج أن التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية تمر بمراحل محددة تخضع لها أغلب المؤسسات والإدارات الراغبة في التحول ، وأوصت بضرورة تقريب الإدارة من المواطن عن طريق تطوير الخدمات الإلكترونية (١٩).

١٢- دراسة (أوبر فل وآخرون ، ٢٠١٨) تهدف الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي في الشركات الألمانية متعددة الجنسيات العاملة في المكسيك ، استخدمت دراسة حالة ، وتم تطبيق استبيان على المديرين التنفيذيين في كل من الشركات الخمس وتم التطبيق على (٢٣٢ موظفًا) في واحدة منها. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة كبيرة بين متغيرات الثقافة التنظيمية ومتغيرات الأداء التنظيمي ، وتوضح الدراسة أهمية

تعزيز سياسات الموارد البشرية التي تهدف إلى زيادة رضا الموظفين ، مما قد يحسن أداء المؤسسة ويساعد على عدم مقاومة التغيير ، وأوصت الدراسة بضرورة تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين (٢٠).

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

قد اتضح من تناول الدراسات السابقة الآتي :

- ١- تنوع البيئات التي ركزت على الثقافة التنظيمية كأحد المتغيرات المهمة في عملية التغيير والتطوير الإداري .
- ٢- تناولت الدراسات السابقة قطاعات متنوعة ومجالات مختلفة إلا أن أغلب هذه الدراسات ركزت على الجامعات والتعليم ولم تترك الجانب التنموي أو المؤسسات التنموية وكيفية تأثير الإدارة الإلكترونية في تحقيق التنمية المستدامة بشكل خاص .
- ٣- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إعداد الجزء النظري ووضع الأهداف من خلال الاطلاع على التوصيات والنتائج لهذه الدراسات وصياغة أسئلة الدراسة وبناء أدوات الدراسة.

#### وجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- ١- أهم ما يميز الدراسة الحالية هو تسليط الضوء على الجانب التنموي ومدى الاستفادة من الإدارة الإلكترونية في تقديم خدمات ذات جودة عالية وكفاءة مرتفعة تسهم في تشغيل عجلة التنمية وتساعد في مواكبة التطورات الدولية والعالمية .
- ٢- ركزت على قياس اتجاهات العاملين نحو الإدارة ودورها في تسهيل استخدام الإدارة الإلكترونية وتفعيل تطبيقها .
- ٣- كما اهتمت الدراسة الحالية بتحديد المتطلبات اللازمة من بنية تحتية وموارد بشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المجال التنموي ومؤسسات ومنظمات التنمية .

ثالثاً: أهداف الدراسة :

#### حاولت الدراسة الحالية تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:

- ١- التعرف على اتجاهات العاملين بنظام مؤسسات التنمية نحو الإدارة الإلكترونية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة.

- ٢- تحديد متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمؤسسات التنمية .
- ٣- وصف لواقع الثقافة التنظيمية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة .
- ٤- التعرف على معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمؤسسات التنمية .
- ٥- التعرف على أثر عدم تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحقيق التنمية المستدامة.

رابعاً : تساؤلات الدراسة :

١- ما العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتطبيق الإدارة الإلكترونية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة ؟

التساؤلات الفرعية :

- ما العلاقة بين المتغيرات التنظيمية وتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات التنموية ؟
- ما العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات التنموية؟
- ما متطلبات تطبيق نظام العمل الإلكتروني بالمؤسسات التنموية من وجهة نظر العاملين بها ؟

فروض الدراسة :

**الفرض الأول :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير السن .

**الفرض الثاني :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي .

**الفرض الثالث :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

**الفرض الرابع :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي .

خامسًا : مفاهيم ومصطلحات الدراسة :

استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية ثلاثة مصطلحات أساسية كمتغيرات للدراسة ، وتطلب ذلك تعريفها إجرائيًا لتحديد حدود الدراسة :

١- مفهوم الإدارة الإلكترونية :

هي وظيفة إنجاز الأعمال باستخدام النظم والوسائل الإلكترونية وتقوم بإنجاز الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة واتخاذ القرارات من خلال استخدام نظم التكنولوجيا المعلومات داخل المنظمة والعمل على ربط المنظمة بفئة المؤثرين من أجل تطوير العلاقات بين المنظمة أو البيئة (٢١). وتعرف أيضًا على أنها أداء العمليات بين مجموعة من الشركاء من خلال استخدام تقنية المعلومات الحديثة والمتقدمة من أجل زيادة كفاءة وفعالية الأداء (٢٢). كذلك تعرف أنها العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الاتصالات في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد الإلكترونية وبدون حدود من أجل تحقيق أهداف ورسالة المؤسسة (٢٣).

وتعرف إجرائيًا بأنها :

- عملية ميكنة للعمليات الإدارية داخل المنظمة وخارجها.
- استخدام التقنيات الحديثة والتكنولوجية في تقديم الخدمات للمستفيدين.
- العمل على تبسيط الإجراءات وتوافر المعلومات الصحيحة والدقيقة .
- الإدارة عن بعد للعمليات الإدارية المستعجلة .
- الإدارة بلا تنظيمات غير مرنة من خلال المؤسسات الذكية .
- سرعة إنجاز الأعمال والمهام في وقت قياسي .
- العمل على تقديم خدمات ذات كفاءة وفعالية عالية .

## ٢- مفهوم الثقافة التنظيمية :

تعددت وتنوعت التعريفات التي تناولت مفهوم الثقافة التنظيمية في شتى التخصصات والمجالات .

تشير إلى منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس ، الممارسات التي تطورت واستقرت مع الزمن وأصبحت سمة خاصة للتنظيم بحيث تحقق فهمًا عامًا بين أعضاء التنظيم حول ماهية التنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء(٢٤).

هي عبارة عن معتقدات وقيم مشتركة تؤثر في تحديد سلوك الأعضاء داخل المنظمة ، وكلما زاد استخدامها كلما كانت أقوى الثقافة التنظيمية بالمؤسسة وكان تأثيرها كبيرًا على تحديد السيطرة على السلوك التنظيمي(٢٥).

كما عرفت أنها افتراضات وقيم أساسية توضع من أجل التكيف والتعامل مع المؤثرات الخارجية والداخلية ، حيث يتم تعليمها للعاملين من أجل إدراك الأشياء والتفكير بها بطريقة معينة تخدم الأهداف الرسمية (٢٦).

وتعرف إجرائيًا بأنها (الثقافية التنظيمية) :

- القيم والمعتقدات والتوقعات والمعايير التي تحكم العمل داخل المنظمة .
- تعمل هذه العناصر على تطوير وتحسين الأداء الوظيفي بالمنظمة .
- تتميز بأنها قاسم مشترك لجميع العاملين .
- تعطي فرصة للتفكير الموحد والمنظم لتحقيق هدف أساسي تسعى إليه المنظمة.
- تساعد الثقافة التنظيمية على التحكم في شعور واتجاهات وقيم وسلوكيات العاملين من أجل الوصول إلى تحقيق رسالة المنظمة .

## ٣- مفهوم التنمية المستدامة :

تعرف التنمية المستدامة بأنها الاستثمار في الموارد البشرية باعتبار أن الإنسان يشكل مركز العملية التنموية ، بضمان توزيع ثمار النمو الاقتصادي .

التحقق بعدالة وعلى نطاق واسع وإعطاء الفرص للجيل الحاضر والجيل المقبل للمشاركة فيها وتعي نظم الطبيعة من خلال الاستغلال العقلاني للموارد الطبيعية(٢٧).

وتعرف أيضا بأنها عملية تصمم فيها السياسات الاقتصادية والمالية والتجارية وسياسات الطاقة والزراعة والصناعة بحيث تؤدي إلى التنمية المستدامة اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً ، فالاستهلاك الحالي لا يمكن تمويله عن طريق المزيد من القروض الاقتصادية التي يجب أن يسدها الآخرون (٢٨).

وينظر لها أيضا أنها عملية مجتمعية داعية ودائمة وموجهة وفق إدارة وطنية مستقبلية من أجل إيجاد تحولات هيكلية وأحداث تغيرات سياسية واجتماعية واقتصادية تسمح بتحقيق نمو مطرد (٢٩).

#### ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها :

- التطوير المستمر اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً .
- يحتاج هذا التطوير إلى التحول نحو التغيير والتحسين في الأداء الوظيفي للقائمين على تحقيق هذه التنمية .
- لا بد أن يتم التطوير للأبعاد المختلفة في التنمية المستدامة .
- أ- الأبعاد الاقتصادية : وهي أساس صياغة السياسات في أي مجتمع .
- ب- الأبعاد الاجتماعية : الإنسان هو قائد العملية التنموية ، لذا لا بد من تنمية الموارد البشرية .
- ج- الأبعاد البيئية : حيث إهدار البيئة يؤثر سلباً على عملية التنمية .

#### سادساً : الموجهات النظرية للبحث :

#### نموذج التطور التنظيمي :

وضع أنصار النموذج نموذجين للمنظمة الفعالة والمنظمة غير الفعالة حيث ينظر للفعالية التنظيمية على أنها إمكانية حل مشاكل المنظمة وتجديد القدرات فيها وأن النموذج الأول قائم على الاستغلال بينما النظام الثاني ينادي بضرورة تطبيق مبدأ المشاركة على مستوى جهاز الرقابة من طرق العاملين بالمؤسسة كشكل من أشكال التنظيم ، وهذا ما استفادت منه الدراسة الحالية في توضيح أهمية المنظمة في إحداث أي تغيير أو تطوير من خلال القيم والمعتقدات والتوقعات داخل المنظمة وما يسودها من مناخ تنظيمي يميزها عن غيرها من المنظمات ويساعد في تحقيق رسالة المنظمة ورؤيتها المستقبلية (٣٠).

لما كان الأفراد أساسًا لوجود المنظمة كونها تتحدد في هيكل العلاقات والصلاحيات والأهداف والقواعد والاتصالات وغيرها من المتغيرات ، المعنقات والقيم السائدة بالمنظمة (٣١)، لذا كان لابد عند تطبيق أي تغيير خاصة أثناء التحول من الإدارة الورقية إلى الإدارة الإلكترونية وأن ندرس ثقافة المنظمة والتعرف على اتجاهاتهم حتى يسهل عملية التطبيق الصحيح .

سابعًا: الجانب النظري للدراسة :

الفرق بين الإدارة التقليدية والإدارة الإلكترونية(٣٢):

التصنيف	الإدارة التقليدية	الإدارة الإلكترونية
الحفظ	المعاملات الورقية تتعرض للتلف مع الوقت	نظام العمل الإلكتروني مأمّن عبر التخزين الإلكتروني .
الضياع	تتعرض المعاملات الورقية للضياع بمرور الزمن ويمثل ذلك خطورة على الإدارة أو صاحب المعاملة .	لا سبيل لضياع أو فقدان أي بيان أو معاملة إلكترونية إلا نادرًا جدًا .
الاسترجاع	تمثل عملية استرجاع المعاملات الورقية والملفات بالغة الصعوبة .	تتميز عملية استرجاع المعلومات بالسهولة واليسر ولا تستغرق وقتًا .
التكاليف	يكلف الأسلوب الورقي في الإدارة التقليدية الكثير من النفقات على الملفات وحفظها وأرشفتها وصيانتها .	يتطلب توافر شبكة ووسائط تخزين لم تعد مكلفة ولا تحتاج إلى صيانة أو تجديد .
المكان	تحفظ المعاملات الورقية وتخزن في ملفات تجاوز أعدادها أرقامًا تخطى حاجز الأصدقاء بالإضافة لاحتياجها إلى طاقم عمالة وموظفين .	إن الإدارة الإلكترونية تتسع شبكاتها لملايين بل مليارات الملفات ولا تحتاج الأجهزة إلى غرف كبيرة الحجم .
الحماية	قد تتدخل فيها عوامل بشرية قد لا يمكن حمايتها بشكل دقيق .	تؤمن الشبكات ببرامج حماية متعددة تضمن عدم تمكن أحد من الدخول عليها أو التلاعب بالملفات .
التوثيق والضبط	لا يتوافر لها مستوى عالٍ من الدقة في سرعة الأداء والإنجاز وهذا يتطلب ضرورة التعامل وجهاً لوجه .	يمكن تسهيل أي إجراء يتم على الشبكة الإلكترونية من خلال برامج التقنية وذلك بالساعة والدقيقة والثانية والتاريخ من خلال إيضاح اسم المستخدم ، وهذا يضمن أعلى مستوى من الدقة والتوثيق لمداخلتها ومخرجاتها .

التطور	لا تخضع للتطوير .	هي تطور طبيعي للفكر الإداري .
السرعة	مقيدة بساعات العمل الرسمية .	يمكن إنجاز العمل خارج الأوقات الرسمية .
الإجراءات	يعتمد على أسلوب المباشرة مع الموظفين أو المسؤولين .	المراجع ( مسؤولاً أو موظفًا ) (تبسط الإجراءات)

### الإدارة الإلكترونية وعلاقتها باتخاذ القرار:

تسعى عملية البحث عن المعلومات الأساسية لصنع القرار الإداري بعملية ترشيد صنع القرار ، حيث يعتمد صنع القرار على مدى الوثوق في مصدر المعلومة التي توفر معلومة تتسم بالوضوح لمتخذي القرار وبالتالي فإن غياب المعلومة له أثر كبير في فشل القرار وذلك لأن نظم المعلومات تلعب دورًا مهمًا في تزويد المؤسسات بأحدث التحليلات التي تمكنها من أداء دورها والتقليل من حالة عدم التأكد حيث إن هذه المعلومات تتميز بالدقة والقدرة على التحقق من صحتها بما يزيد من الثقة فيها أثناء اتخاذ القرار (٣٣). ولا تقوم الإدارة الإلكترونية على ممارسات الأفراد من موظفيها وجهدهم اليدوي بقدر ما تقوم على إدارة المعلومات التي تحتفظ بها في دوائرها حسب برامج معدة لذلك ، كما أنها تولي أهمية لإدارة هذه المعلومات وليس الاحتفاظ بها ولكنها تضمن لها وسائل الحفظ الآمنة (٣٤)، وبالتالي تعد عملية تدوير المعلومة وسرعة مصدرها لمتخذي القرار من أهم وظائف الإدارة الإلكترونية .

### متغيرات الثقافة التنظيمية وأثرها على تطبيق الإدارة الإلكترونية :

#### أ- القيم التنظيمية :

القيم هي المعتقدات التي يلتزم أصحابها بمضامينها وتحدد لهم السلوك المقبول والمرفوض والصواب والخطأ ، إن القيم التنظيمية هي التي تعكس قيم بيئة العمل وتوجه السلوك ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ، مثل المساواة بين العاملين ، الاهتمام بإدارة الوقت ، الإنتاج والإنتاجية ، عدم قبول الرشوة ، التعاون بين العاملين ، وهناك نوعين من القيم الوسيطة والنهائية ويقصد بالوسيلة هي السلوك المرغوب التي تحرص المنظمة على نشره بين العاملين ( الجدية في العمل - احترام السلطة ، الحيطة والحذر ... ) أما القيم النهائية فهي تمثل النتائج النهائية التي ترغب المنظمة في تحقيقها مثل التميز والإبداع والجودة (٣٥).



**ب- المعتقدات التنظيمية :**

ويقصد بها الأفكار عن طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في العمل وطريقة إنجاز العمل والمهام التنظيمية وهذه المعتقدات لها أهمية المشاركة في اتخاذ القرار والمساهمة في العمل الجماعي والعمل الفريقي لتحقيق الأهداف (٣٦).

**ج- التوقعات التنظيمية :**

وتعرف بأنها تعاقد سيكولوجي غير مكتوب أي مجموعة توقعات يحددها الفرد أو يتوقعها الشخص أو المنظمة التي يعمل فيها كلٌّ منهما من الآخر خلال فترة عمله بالمنظمة ، فالكل يسعى لهدف ما نحو الشخص قد يكون توقعه من المنظمة أن تتبنى إيداعاته أو بإعطائه وضعًا اجتماعيًا معينًا كما تتوقع المنظمة منه أن يعطي أفضل ما لديه أو أن يطيع القوانين واللوائح المتبعة في المنظمة وذلك يختلف باختلاف المنظمة نفسها أو الأفراد (٣٧).

**١- وظائف الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإدارة الإلكترونية (٣٨):**

- تزويد المنظمة والعاملين فيها بالإحساس بالهوية ، إذ تعمل على تنمية الشعور بالذاتية والتميز .
- الالتزام برؤية ورسالة وأهداف المنظمة وإيجاد روح الالتزام والولاء بين العاملين .
- تساهم في تحقيق الاستقرار داخل المنظمة كنظام اجتماعي متجانس ومتكامل .
- تعمل كأنها دليل مرشد للإدارة والعاملين إذ تحدد نماذج ومعايير السلوك والعلاقات التي يجب اتباعها والاسترشاد بها من قبل المواطنين .
- إطار فكري يعمل على توجه أعضاء المنظمة الواحدة وينظم أعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم .
- تعد الثقافة التنظيمية من الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المتطلبات خاصة إذا كانت تؤكد قيمًا مثل الإبداع والتميز والريادة .
- تعتبر ثقافة المنظمة عاملاً مهماً في استقطاب العاملين المميزين فالمنظمات الرائدة تجذب العاملين الطموحين .
- تعد الثقافة التنظيمية خبرة تنافسية إذ تؤكد على سلوكيات ابتكارية كالتفاني في العمل .
- يؤدي العاملون أدوارهم في إطار تنظيمي واحد بما تحويه الثقافة من قواعد وقيم سلوكية .

**٢- متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية (٣٩):**

لكي يتم التحول من النمط التقليدي في الإدارة إلى الإدارة الإلكترونية لابد من توافر العديد من المتطلبات ويمكن تناولها في الآتي:

**أ- المتطلبات الإدارية :**

- ١- وضع إستراتيجيات وخطط تأسيسية من خلال تشكيل لجنة أو هيئة للتخطيط ومتابعة وتنفيذ ووضع الخطط لكي يتم تطبيق الإدارة الإلكترونية .
- ٢- القيادة والدعم الإداري : من العوامل الرئيسية لتطبيق الإدارة الإلكترونية هي القيادة التي تعد مفتاحاً لأي نجاح أو فشل لأنها تلعب دوراً مهماً في إنجاح أي عمل وتزويد القائمين على تطبيق المشروع بالمعلومات وتحفيز الإدارة العليا على تطبيق نظام العمل الإلكتروني .
- ٣- الهيكل التنظيمي : حيث يستلزم تطبيق الإدارة الإلكترونية هياكل تنظيمية ملائمة للأعمال الإلكترونية من المصفوفات والشبكات والتنظيمات المرتبطة بنسيج الاتصالات .
- ٤- تعليم وتدريب العاملين : لكي يتم تطبيق الإدارة الإلكترونية لابد من إحداث تغييرات جذرية في عملية توعية الموارد البشرية الملائمة لها ، بما في ذلك إعداد الخطط والبرامج والأساليب التعليمية والتدريبية على كافة المستويات ويعتبر هذا من أهم متغيرات الثقافة التنظيمية التي تعد المدعم الرئيسي أو العائق في تطبيق الإدارة الإلكترونية .

**ب- توفير البنية التحتية لتطبيق الإدارة الإلكترونية :**

تعد البنية التحتية من المقومات الأساسية لتطبيق الإدارة الإلكترونية التي تتطلب وجود مستوى مناسب من البنية التحتية التي تضمن شبكة حديثة للاتصالات والبيانات لاستيعاب الكم الهائل من الاتصالات في آن واحد وأيضاً توفير التكنولوجيا الرقمية من حيث التجهيزات وحاسبات آلية ، ومعدات وبرامج وأنظمة وقواعد (٤٠).

التغيرات التي تفرضها الإدارة الإلكترونية على الموارد البشرية(٤١):

**أ- التغيرات التنظيمية :**

- ١- ازدياد الحاجة إلى العمالة غير المباشرة ضمن الهيكل التنظيمي ، فتزيد نسبتها نسبة إلى العمالة المباشرة ويزداد الحاجة إلى وظائف اختصاصي البحوث والتطور .
- ٢- الحاجة إلى إعادة تصميم الوظائف ، ومن ثم إعادة تحليلها ووصفها وظهور الحاجة إلى تغيير الأداء في الوظائف الجديدة .

**ب - تغيير في هياكل الموارد البشرية :**

إن التحول إلى تلقائية الأداء أو كاملة الأوتوماتيكية واستخدام الحاسب الذي سيقبل من أعداد العمالة اليدوية والكتابية أو غير الماهرة عمومًا ، وستزداد الحاجة إلى العمالة الفنية في مجال التشغيل والصيانة .

**ج- تغييرات تكنولوجية:**

عندما تتغير التكنولوجية تتغير الوظائف وتؤثر في الوظائف على كل المستويات فهي تخفض مستوى بعضها وترفع أهمية البعض الآخر، مما يستوجب على المديرين الإعداد والاستباق لهذه التغييرات .

وتعتمد عملية التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية على طرق تكنولوجية وتقنيات إدارية متخصصة ، تتطلب خبرات عديدة ، ويعد هذا التحول في الدول النامية صعبًا ومعقدًا ، حيث إنه يتم الانتقال من إدارة الأشياء إلى الرقميات<sup>(٤٢)</sup>.

**ثامنًا : الإجراءات المنهجية للدراسة :****١- نوع الدراسة :**

تنتمي هذه الدراسة إلى نوع الدراسات الوصفية التحليلية حيث هدفت إلى وصف وتحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية بالمؤسسات التنموية وتطبيق الإدارة الإلكترونية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة .

**٢- عينة الدراسة:**

يشمل مجتمع الدراسة العاملين بمديرية التضامن الاجتماعي التابع لوزارة التضامن الاجتماعي بجمهورية مصر العربية وقد بلغ عددهم (١٥٠) موظفًا وموظفةً وتم الحصول على عدد (٩٧) استجابةً .

خصائص عينة الدراسة وفقا لمتغيرات السن ، المؤهل ، سنوات الخبرة ، المسمى الوظيفي .

### جدول رقم (١)

توزيع عينة الدراسة وفقا للسن، المؤهل ، سنوات الخبرة ، المسمى الوظيفي .

المتغير	المجموعات	التكرار	النسبة
السن	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	٣٦	٣٧,١١
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	٤٣	٤٤,٣٣
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠	١٤	١٤,٤٣
	من ٥٠ إلى ٦٠	٤	٤,١٢
المجموع			٩٧
المؤهل	مؤهل متوسط	٢٤	٢٤,٧٤
	مؤهل فوق متوسط	٢٥	٢٥,٧٧
	مؤهل عالٍ	٤٨	٤٩,٤٨
المجموع			٩٧
سنوات الخبرة	أقل من ٧ سنوات	٢٣	٢٣,٧١
	من ٧ إلى أقل من ١٤	٤٤	٤٥,٣٦
	من ١٤ إلى أقل من ٢١	٢٦	٢٦,٨٠
	من ٢١ إلى أقل من ٢٨	٣	٣,٠٩
	من ٢٨ فأكثر	١	١,٠٣
المجموع			٩٧
المسمى الوظيفي	موظف	٦١	٦٢,٨٩
	مدير	٣٢	٣٢,٩٩
	مدير عام	٤	٤,١٢
	مدير إدارة	٠	٠,٠٠
المجموع			٩٧

٣- المنهج المستخدم:

استندت الدراسة الحالية إلى المنهج الكمي والكيفي باستخدام طريقة المسح الاجتماعي بالعينة ، حيث اقتصر البحث على إحدى المؤسسات الحكومية التي تعمل بمجال التنمية وتتبع وزارة التضامن الاجتماعي بمحافظة الفيوم .

## ٤- أدوات الدراسة :

**مقياس الدراسة :** أثر العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة وتكون المقياس من محاور رئيسية :

## - البيانات الأولية :

- متغيرات الثقافة التنظيمية للمؤسسة تأثيرها على تطبيق الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر العاملين بمجال التنمية .

- العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين بالمجال التنموي .

- متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية على نطاق أوسع من وجهة نظر العاملين بمجال التنمية .  
واشتمل كل محور على مجموعة من العبارات التي تقيس الهدف من البحث وتحاول الإجابة على تساؤلات الدراسة ، التحقق من فروض الدراسة .

## وقد مر المقياس بعدة مراحل منها :

١- مرحلة اطلاع الباحثة على الأدبيات النظرية والمقاييس والأدوات التي تشتمل على متطلبات الدراسة الحالية والتي ساعدت الباحثة في وضع عبارات المقياس .

٢- إجراء الصدق والثبات للمقياس وجاء كالتالي:

## أولاً : صدق المقياس :

يقصد بالصدق أن يقيس المقياس ما وضع لقياسه ، وقد أجرى اختبار الصدق للتأكد من صدق المقياس من حيث صدق المحتوى Content validity حيث تم تحديد أهداف الدراسة وتساؤلاتها وترجمة ذلك في شكل فروض ، وكذلك مراجعة بعض الدراسات السابقة ، ثم وضع الأسئلة التي تغطي أهداف وتساؤلات الدراسة .

أ- **الصدق المنطقي (صدق المحتوى) :** اعتمدت الباحثة في بناء هذا المقياس واختيار العبارات المكونة لأبعاده على الدراسات السابقة التي اتخذت من الإدارة الإلكترونية موضوعاً لها ، وكذلك اشتقت بعض عبارات المقياس من بعض المقاييس الخاصة بالدراسات السابقة ، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر ، واستكملت باقي عبارات المقياس من الدراسات التي تناولت أحد جوانب

أو أبعاد الإدارة الإلكترونية ، ويشير هذا الاعتماد على المصادر السابقة إلى تمتع المقاييس بقدر مقبول من الصدق المنطقي وأن المقاييس صالحة للتطبيق .

#### ب- الصدق التكويني أو البنائي :

١- تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد إستمارة التقييم والدرجة الكلية لها ، وذلك لمعرفة مدى ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لإستمارة التقييم ، ولهدف التحقق من مدى صدق الإستمارة ، ويتضح ذلك من خلال جدول التالي :

جدول (١) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مقياس فرعى والدرجة الكلية لاستمارة التقييم

المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية .	٠,٨٩٧	دالة عند ٠,٠١
اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة .	٠,٩١٢	دالة عند ٠,٠١
متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة .	٠,٧٩٨	دالة عند ٠,٠١

يتبين من الجدول السابق رقم (١) أن أبعاد مقياس التقييم تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١ ، وقد تراوحت معاملات الارتباط لأبعاد مقياس التقييم بين (٠,٧٩٨ ، ٠,٩١٢) وهذا دليل كافٍ على أن استمارة التقييم تتمتع بمعامل صدق عالٍ، وبما أن المقياس تم تقسيمها إلى ثلاثة أبعاد ، فقد تم إجراء معاملات الارتباط بين فقرات كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية لكل بعد على حدة ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي .

٣- تم حساب الصدق البنائي أو التكويني لمقياس التقييم وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل بند مع الدرجة الكلية للمقياس الفرعي لها بعد استبعاد قيمة هذا البند من الدرجة الكلية فجاءت قيم معاملات الارتباط الناتجة دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى اتساق المقاييس الفرعية وصدق محتواها في قياس ما وضعت لقياسه ، والجدول التالي رقم (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢) معاملات الارتباط بين درجات عبارات كل مقياس فرعي والدرجة الكلية للمقياس الفرعي لها (\*)

المجالات الفرعية للمقياس											
متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة			اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة				مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية				
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٥٥٢	٧	٠,٤٢١	١	٠,٦١١	٨	٠,٨٢٥	١	٠,٨٣٥	٩	٠,٦٩٨	١
٠,٥٢١	٨	٠,٥٧١	٢	٠,٦٢٥	٩	٠,٦٧٢	٢	٠,٨٥٢	١٠	٠,٧٥٦	٢
٠,٦٢٤	٩	٠,٣٥٢	٣	٠,٩١٤	١٠	٠,٧١٥	٣	٠,٨٦٠	١١	٠,٧٧٥	٣
٠,٥٣٢	١٠	٠,٧٠٢	٤	٠,٧٠٣	١١	٠,٤٦٥	٤	٠,٥٤٢	١٢	٠,٤٤٩	٤
٠,٦١٣	١١	٠,٦١٢	٥	٠,٦٥٢	١٢	٠,٥٢١	٥	٠,٦١٢	١٣	٠,٧٨٥	٥
٠,٧٠١	١٢	٠,٥٩٨	٦	٠,٥١٣	١٣	٠,٤٥٢	٦	٠,٤٩٨	١٤	٠,٤٨٦	٦
				٠,٤٩٨	١٤	٠,٦٣٢	٧	٠,٧٠٢	١٥	٠,٦٥٢	٧
								٠,٦١٢	١٦	٠,٤٨٩	٨

(\*) جميع معاملات الارتباط دالة عند ٠,٠١

ثانياً: ثبات أداة التقييم (المقياس) :

يقصد بثبات المقياس عادة أن يكون على درجة عالية من الدقة والإتقان والاتساق فيما تزودنا به من بيانات عن سلوك المفحوص ، والاختبار الثابت هو الذي يعطي نفس النتائج (تقريباً) إذا طبق على نفس الأشخاص في فرصتين مختلفتين ، وقد تم حساب معامل ثبات المقياس على عينة قوامها (٢٠) مفردة ، وذلك بعدة طرق مختلفة ، ومن الطرق التي تستخدم لحساب ثبات المقاييس .  
أ- طريقة إعادة التطبيق :

تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من ٢٠ مفردة من ثم أعيد تطبيقه مرة أخرى على المجموعة نفسها بعد فاصل زمني قدره ثلاثة أسابيع ، ثم قامت الباحثة بحساب معامل الثبات بين درجات المبحوثين في التطبيقين الأول والثاني ، وقد أشارت معاملات الارتباط إلى الاتفاق بين الإجابات على كل بعد من أبعاد مقياس التقييم بين التطبيق الأول والثاني بنسبة بلغت ٠,٩٢٤ ويتضح ذلك من الجدول التالي :

## جدول رقم (٣)

## معامل ثبات المقاييس وأبعادها المختلفة

م	البعد	عدد العبارات	معامل الثبات	مستوى الدلالة
١	مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية .	١٦	٠,٩٢٣	دالة عند ٠,٠١
٢	اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة	١٤	٠,٨٩٨	دالة عند ٠,٠١
٤	متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة .	١٢	٠,٨٧٩	دالة عند ٠,٠١
	الدرجة الكلية .	١٦	٠,٩٢٤	دالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق رقم (٣) مدى تقارب نسبة الثبات بين الأبعاد المختلفة ، كما يتضح أن معاملات ثبات الأبعاد المختلفة قد تراوحت ما بين (٠,٨٧٩ - ٠,٩٢٣) وهي معاملات ثبات دالة عند مستوى ٠,٠١ ، كما يبين أن معامل ثبات الدرجة الكلية للمقياس قد بلغ ٠,٩٢٤ وهي نسبة توحى بالثقة في صلاحية المقياس كأداة من أدوات الدراسة .

## ب- طريقة التجزئة النصفية (S.H):

كما قامت الباحثة بحساب معامل ثبات كل بعد من أبعاد المقياس ، وحساب معامل ارتباط الأبعاد المكونة للمقياس مع بعضها وكذلك حساب معامل ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لطريقة التجزئة النصفية لجتمان ومعامل سبيرمان وبراون .



جدول رقم (٤) معامل ثبات المقياس وأبعاده وفقاً (التجزئة النصفية لجتمان - سبيرمان وبراون)

م	البعاد	معامل ارتباط التجزئة النصفية لجتمان	معامل ارتباط سبيرمان - براون
١	مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية .	٠,٨٩٢	٠,٧٩٣
٢	اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة	٠,٩٠٤	٠,٩٢٤
٣	متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة .	٠,٨٦٢	٠,٨٨٥
*	معامل ارتباط الأبعاد مع بعضها .	٠,٩١٢	٠,٩١٦
*	ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية .	٠,٩٠٦	٠,٩٠٣

يتضح من الجدول السابق رقم (٤) أن أبعاد المقياس حققت معاملات ثبات على درجة معقولة ومقبولة علمياً ، حيث تراوحت معاملات ثبات الأبعاد وفقاً لمعامل التجزئة النصفية لجتمان ما بين ٠,٨٦٢ - ٠,٩٠٤ ، بينما تراوح معامل ثبات الأبعاد وفقاً لمعامل ارتباط سبيرمان وبراون ما بين ٠,٧٩٣ - ٠,٩٢٤ ، وفيما يتعلق بمعاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها فقد كانت ٠,٩١٢ وفقاً لمعامل ارتباط التجزئة النصفية لجتمان، بينما كانت وفقاً لمعامل سبيرمان - براون ٠,٩١٦ ، وهي معاملات ثبات عالية وتدل على ثبات الأبعاد ، وفيما يتعلق بمعاملات ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للاستبيان فقد كانت ٠,٩٠٦ وفقاً لمعاملات ارتباط التجزئة النصفية لجتمان، وبلغت ٠,٩٠٣ وفقاً لمعامل سبيرمان وبراون وهي معاملات ثبات عالية وتشير إلى ثبات الاستبيان وصلاحيته للاستخدام .

ج- حساب ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ :

تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات بنود المقياس ، وتشتترط أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط ، ولذلك قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لكل بعد على انفراد، ثم قامت بحساب معامل ثبات المقياس ككل ، وقد استخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي SPSS لحساب معاملات الثبات ، حيث تبين أن قيمة ألفا كرونباخ للاستبيان ككل ٠,٨٣٥ وهذا دليل كاف على ثبات مقياس التقييم وصلاحيته للتطبيق.

## جدول (٥)

معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس والدرجة الكلية للاستبيان

المجال	عدد فقرات كل بعد	قيمة ألفا
مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية	١٦	٠,٧٥١
اتجاهات الباحثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة .	١٤	٠,٧٦٣
متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة .	١٢	٠,٧٥٤
إجمالي المقياس	٤٢	٠,٨٣٥

تشير البيانات في الجدول السابق إلى قيم معامل الثبات لإجابات الباحثين، وترواحت قيمة معامل ألفا ما بين (٠,٧٥١ - ٠,٧٦٣) وهي توحى بثبات المقياس ، كما تشير قيمة معامل الثبات ألفا على إجمالي الاستبيان إلى ثبات الاستبيان وقدرته على قياس ما وضع لقياسه حيث بلغت قيمته ٠,٨٣٥

## ٥- مجالات الدراسة (حدود الدراسة) :

## أ- المجال البشري:

تم تطبيق الدراسة على عينة من موظفي مديرية التضامن الاجتماعي وموظفي الصندوق الاجتماعي بمحافظة الفيوم ، واقتصرت الدراسة على هذه العينة نظرًا للأسباب التالية :

- ١- أنها مؤسسة حكومية تتبع وزارة التضامن الاجتماعي .
- ٢- أنها تعمل في مجال تنمية المجتمع المحلي وترأس جميع المؤسسات والمنظمات العاملة في مجال التنمية بمحافظة الفيوم .
- ٣- أن جميع المنظمات والمؤسسات التنموية تعمل تحت مظلة مديرية التضامن الاجتماعي .
- ٤- أن مديرية التضامن الاجتماعي منوط بها تقديم المساعدات والخدمات التي تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة بمحافظة الفيوم .

## ب-المجال المكاني (الحدود المكانية) :

اقتصرت الدراسة على مديرية التضامن الاجتماعي التابعة لوزارة التضامن الاجتماعي ، وذلك لأن محافظة الفيوم تعد من المحافظات التي تبعد عن العاصمة القاهرة التي يتوافر بها الخدمات وإنهاء الإجراءات نحو (١٠٥,٨) كيلو متر تقريبًا .

تعتبر محافظة الفيوم من المحافظات التي تفتقر إلى وجود خدمات إلكترونية تسهل إنهاء الإجراءات وسرعة تقديم الخدمة .

### ج- المجال الزمني :

تم إعداد هذه الدراسة نظرياً وعملياً في الفترة من ٩ / ٢٠١٨ م إلى نهاية ١٢ / ٢٠١٨ م .

### المعالجة الإحصائية للبيانات :

لاستخراج نتائج البحث قامت الباحثة باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) حيث استخدم بعض الأساليب الإحصائية التي تتلاءم وطبيعة البيانات المطلوبة مثل :

١ - حساب اختبار " ت " t-test للمجموعة الواحدة للتأكد من دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين والمتوسط الاعتبائي.

وتم حساب المتوسط الاعتبائي لعبارات كل مجال وفقاً للمعادلة التالية :

$$\bar{x} = \frac{(1 + 2 + 3 + 4 + 5)}{(5)} = \frac{\text{مجموع درجات تصحيح الاستبيان}}{\text{عدد الأوزان}} = \text{المتوسط الاعتبائي}$$

٢- استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس .

٣-معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات المقياس .

٤- تم حساب الوزن المثوي لكل عبارة وكذلك الوزن المثوي للمجال ككل وفقاً للمعادلة التالية :

$$\frac{\text{المتوسط الحسابي}}{\text{أكبر استجابة وهي (5)}} = \text{الوزن المثوي}$$

٥- تم حساب درجة تقدير الاستجابات وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي على النحو التالي :

▪ إذا كان المتوسط الحسابي من ١ إلى أقل من ٢,٣٣ تكون الدرجة منخفضة .

▪ إذا كان المتوسط الحسابي من ٢,٣٤ إلى أقل من ٣,٦٦ تكون الدرجة متوسطة .

▪ إذا كان المتوسط الحسابي من ٣,٦٧ إلى ٥ تكون الدرجة مرتفعة .

٥- تحليل التباين ذي البعد الواحد One Way Analysis of Variance ANOVA لدراسة

الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية للمجموعات في أحد متغيرات الدراسة.

**نتائج الدراسة وتفسيرها :**

اعتمدت الباحثة المتوسط الفرضي ( ٣ ) ووزنه المئوي ( ٠,٦٠ ) ، وذلك وفقاً للمعادلة التي تم ذكرها سابقاً ، وبالتالي إذا كانت درجة المتوسط الحسابي والوزن المئوي للمجال ككل أقل من المتوسط الفرضي ووزنه المئوي فيكون المجال في حاجة إلى تعديل.

**أولاً : نتائج التحقق من صحة الفروض :**

يحتوي هذا الجزء على خلاصة ما توصلت إليه الدراسة الراهنة من نتائج تطبيق الاستبيان ، وسوف نتناول الباحثة في هذا الجزء نتائج التحقق من صحة فروض الدراسة والإجابة عن بعض تساؤلاتها البحثية ، ثم تقدم ملخصاً عن هذه النتائج ، والتي في ضوءها يمكن طرح عدد من المقترحات والتوصيات ، وفي ضوء أهداف الدراسة وفروضها سوف يتم عرض نتائج التحقق من صحة الفروض فيما يلي :

**الفرض الأول : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على أبعاد****مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية****المستدامة تعزى لمتغير السن .****جدول رقم (٢)**

تحليل التباين أحادي الاتجاه بين متوسطات درجات المبحوثين على أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لاختلاف السن .

أبعاد المقياس	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية .	بين المجموعات	٣٨,٢٩٩	٤	٩,٥٧٥	٠,٨٢١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٠٧٢,٦٩١	٩٢	١١,٦٦٠		
	المجموع	١١١٠,٩٩٠	٩٦			
اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة	بين المجموعات	٩٩,٥٣٩	٤	٢٤,٨٨٥	٢,٠٥٥	غير دالة
	داخل المجموعات	١١١٤,٢١٤	٩٢	١٢,١١١		
	المجموع	١٢١٣,٧٥٣	٩٦			
متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة	بين المجموعات	٣٣,٩٦٤	٤	٨,٤٩١	٠,٩٣١	غير دالة
	داخل المجموعات	٨٣٩,١٥٠	٩٢	٩,١٢١		
	المجموع	٨٧٣,١١٣	٩٦			

تشير بيانات الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير السن :

١- فيما يتعلق بمدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية ، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية تعزى لمتغير السن، حيث بلغت قيمة ف ٠,٨٢١ وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ ، وهو ما يثبت صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية كأحد أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير السن.

٢- فيما يتعلق باتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير السن، حيث بلغت قيمة ف ٢,٠٥٥ وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ ، وهو ما يثبت صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة كأحد أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير السن وذلك يتفق مع النتائج التي توصلت إليها دراسة ( رؤى كساب ، ٢٠١١ ) حيث توصلت إلى أنه لا يوجد فرق يعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي ، المؤهل العلمي، العمر .

٣- فيما يتعلق بمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة ، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير السن، حيث بلغت قيمة ف ٠,٩٣١ وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ ، وهو ما يثبت صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة كأحد أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير السن .

**الفرض الثاني : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي .**

### جدول رقم (٢)

تحليل التباين أحادي الاتجاه بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لاختلاف المؤهل الدراسي .

أبعاد المقياس	مصدر التباين	مجموعات المربعات الحرة	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية	بين المجموعات	٤,٢٣٧	٢	٢,١١٩	٠,١٨٠	غير دالة
	داخل المجموعات	١١٠٦,٧٥٣	٩٤	١١,٧٧٤		
	المجموع	١١١٠,٩٩٠	٩٦			
اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة	بين المجموعات	٦٨,١٠٠	٢	٣٤,٠٥٠	٢,٧٩٤	غير دالة
	داخل المجموعات	١١٤٥,٦٥٣	٩٤	١٢,١٨٨		
	المجموع	١٢١٣,٧٥٣	٩٦			
متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة	بين المجموعات	١٦,٨٤١	٢	٨,٤٢٠	٠,٩٢٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٨٥٦,٢٧٣	٩٤	٩,١٠٩		
	المجموع	٨٧٣,١١٣	٩٦			

تشير بيانات الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي :

١- فيما يتعلق بمدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية ، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي ، حيث بلغت قيمة ف ٠,١٨٠ وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ ، وهو ما يثبت صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية كأحد أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي

٢- فيما يتعلق باتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة ، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي ، حيث بلغت قيمة ف ٢,٧٩٤ وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ ، وهو ما يثبت صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة كأحد أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي.

٤- فيما يتعلق بمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي ، حيث بلغت قيمة ف ٠,٩٢٤ وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ ، وهو ما يثبت صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة كأحد أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي .

**الفرض الثالث : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير سنوات الخبرة .**

### جدول رقم (٢)

تحليل التباين أحادي الاتجاه بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة.

أبعاد المقياس	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية	بين المجموعات	١٩,٠٣٤	٤	٤,٧٥٩	٠,٤٠١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٠٩١,٩٥٥	٩٢	١١,٨٦٩		
	المجموع	١١١٠,٩٩٠	٩٦			
اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة	بين المجموعات	٣٣,٧٣٤	٤	٨,٤٣٤	٠,٦٥٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١١٨٠,٠١٩	٩٢	١٢,٨٢٦		
	المجموع	١٢١٣,٧٥٣	٩٦			
متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة	بين المجموعات	٧١,٧٧٩	٤	١٧,٩٤٥	٢,٠٦٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٨٠١,٣٣٤	٩٢	٨,٧١٠		
	المجموع	٨٧٣,١١٣	٩٦			

تشير بيانات الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير سنوات الخبرة:

١- فيما يتعلق بمدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية ، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، حيث بلغت قيمة ف ٠,٤٠١ وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ ، وهو ما يثبت صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية كأحد أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير سنوات الخبرة .



٢- فيما يتعلق باتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة ، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، حيث بلغت قيمة ف ٠,٦٥٨ وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ ، وهو ما يثبت صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة كأحد أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

٣- فيما يتعلق بمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة ، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، حيث بلغت قيمة ف ٢,٠٦٠ وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة = ٠,٠٥ ، وهو ما يثبت صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة كأحد أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

**الفرض الرابع : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي .**

### جدول رقم (٢)

تحليل التباين أحادي الاتجاه بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لاختلاف المسمى الوظيفي

أبعاد المقياس	مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية	بين المجموعات	١٨,٤٠٨	٢	٩,٢٠٤	٠,٧٩٢	غير دالة
	داخل المجموعات	١٠٩٢,٥٨٢	٩٤	١١,٦٢٣		
	المجموع	١١١٠,٩٩٠	٩٦			
اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة	بين المجموعات	٢,١٦٢	٢	١,٠٨١	٠,٠٨٤	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢١١,٥٩٠	٩٤	١٢,٨٨٩		
	المجموع	١٢١٣,٧٥٣	٩٦			
متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة	بين المجموعات	٢٥,١٤١	٢	١٢,٥٧٠	١,٣٩٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٨٤٧,٩٧٣	٩٤	٩,٠٢١		
	المجموع	٨٧٣,١١٣	٩٦			

تشير بيانات الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي:

١- فيما يتعلق بمدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة ف  $٠,٧٩٢$  وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $= ٠,٠٥$ ، وهو ما يثبت صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس مدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية كأحد أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

٢- فيما يتعلق باتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس اتجاهات المبحوثين

نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة ف ٠,٠٨٤، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة = ٠,٠٥، وهو ما يثبت صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الباحثين على مقياس اتجاهات الباحثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة كأحد أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

٣- فيما يتعلق بمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الباحثين على مقياس متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة ف ١,٣٩٣، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة = ٠,٠٥، وهو ما يثبت صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الباحثين على مقياس متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة كأحد أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

### ثانياً : فيما يتعلق بمدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية :

جدول (١) يوضح قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي والترتيب ودرجة تقديرات الباحثين لمدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بالمحاور

#### كلية

محاور المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الترتيب	درجة التوافر
مجال القيم التنظيمية	٢,٦١	٠,٨٣	٠,٥٢	٢	متوسط
مجال المعتقدات التنظيمية	٢,٣٥	٠,٩٠	٠,٤٧	٣	متوسط
مجال التوقعات التنظيمية	٣,٨٩	٠,٨٦	٠,٨٧	١	مرتفع
المجموع الكلي	٢,٩٥	٠,٨٦	٠,٦٢	----	متوسط

يتضح من الجدول السابق أن تقدير الباحثون لمدى توافر المتغيرات الثقافية التنظيمية وأثرها على تطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بالمحاور الكلية من وجهة نظر الباحثون أنفسهم كانت بدرجة (متوسطة) وتتحصر بين فئة التقدير (٢,٣٤ - ٣,٦٥)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجالات كلية ٢,٩٥ وبانحراف معياري ٠,٨٦، وبوزن مئوي مقداره ٠,٦٢، وتراوح الوسط الحسابي لاستجابات الباحثون على المجالات التي تمثل المتغيرات للثقافة التنظيمية وأثرها على

تطبيق الإدارة الإلكترونية بين (٢,٣٥ - ٣,٨٩) وذلك يؤكد أهمية تبني المؤسسة تأثير الثقافة على تطبيق الإدارة الإلكترونية وهذا ما أكدت عليه دراسة (إيمان مصباح ، ٢٠١١) بإشارتها إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية وتفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية .

وكان مجال التوقعات التنظيمية في الترتيب الأول بالنسبة للمتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية من حيث درجة التوافر ، حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ ٣,٨٩ وانحراف معياري ٠,٨٦ وبوزن نسبي قيمته ٠,٨٧ حيث كانت درجة تقدير مدى التوافر مرتفعة وهذا يدل على أن اتجاهات المبحوثين تحفز تطبيق الإدارة الإلكترونية وأن توقعاتهم التنظيمية تدعم هذه الاتجاهات وذلك يتفق مع دراسة (المطيري ، ٢٠١٤ م) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية إحصائية كبيرة بين عناصر الثقافة التنظيمية واعتماد الإدارة الإلكترونية "

وجاء مجال القيم التنظيمية في الترتيب الثاني بالنسبة للمتغيرات التنظيمية وأثرها على تطبيق الإدارة الإلكترونية من حيث درجة التوافر ، حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ ٢,٦١ وانحراف معياري ٠,٨٣ وبوزن نسبي قيمته ٠,٥٢ حيث كانت درجة تقدير مدى التوافر متوسطة .

١- وجاء مجال المعتقدات التنظيمية في الترتيب الثالث بالنسبة للمتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية من حيث درجة التوافر ، حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ ٢,٣٥ وانحراف معياري ٠,٩٠ وبوزن نسبي قيمته ٠,٤٧ حيث كانت درجة تقدير مدى التوافر متوسطة ، وقد اتفقت نتائج دراسة ( أمل فكري ، ٢٠١٤ م) مع هذه النتائج حيث أكدت على أن توافر الالتزام بعناصر الثقافة التنظيمية يؤثر في الأداء الإلكتروني .

#### ١- فيما يتعلق بمجال القيم التنظيمية:

يبين الجدول التالي قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتباري لدرجة تقديرات المبحوثين لمدى توافر المتغيرات التنظيمية وأثرها على تطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بمجال القيم التنظيمية .

## جدول (٢)

يوضح قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتراري لدرجة تقديرات  
المبحوثين لمدى توافر المتغيرات التنظيمية وأثرها على تطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بمجال  
القيم التنظيمية .

رقم العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التوافر
يوجد برنامج لتطبيق العمل الإلكتروني بالمؤسسة.	٣٣	٤٤	١٧	٣	٠	٤,١٠	٠,٨٠	١٣,٦٣	دال***	٠,٨٢	١	مرتفع
تهتم الإدارة بالمواقع الإلكترونية الخاصة بالخدمات التي تقدمها المؤسسة.	٢	٤	١٨	٤٢	٣١	٢,٠١	٠,٩٣	١٠,٤٨	دال***	٠,٤٠	٣	منخفض
توفر المؤسسة التدريب على الإدارة الإلكترونية.	٠	٠	٢٠	٤٩	٢٨	١,٩٢	٠,٧٠	١٥,١٨	دال***	٠,٣٨	٤	منخفض
يتوافر لدى المؤسسة آلية إلكترونية مخططة.	٠	٠	١٥	١٨	٦٤	١,٤٨	٠,٧٤	٢٠,١٥	دال***	٠,٣٠	٥	منخفض
تشجع الإدارة العاملين بالمؤسسة على المشاركة في اتخاذ القرار.	١٧	٣٦	٣١	١٠	٣	٣,٥٦	١,٠٠	٥,٤٨	دال***	٠,٧١	٢	متوسط
المجال ككل						٢,٦١	٠,٨٣	المتوسط الاعتراري = ٣		٠,٥٢	-	متوسط

يتضح من الجدول السابق أن مجال القيم التنظيمية حصل على درجة تقدير (متوسطة) ،  
بينما حصلت عبارات هذا المجال على درجة تقدير تراوحت بين مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة،  
وكانت أعلى هذه العبارات ترتيباً هي " يوجد برنامج لتطبيق العمل الإلكتروني بالمؤسسة " حيث  
حصلت على درجة تقدير مرتفعة بمتوسط حسابي ٤,١٠ وانحراف معياري ٠,٨٠ ، وهو ما يؤكد  
قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٨٢ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين  
المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتراري لصالح المتوسط الحسابي حيث بلغت قيمة "ت"  
١٣,٦٣ ، وجاء في الترتيب التالي بدرجة تقدير متوسطة عبارة " تشجع الإدارة العاملين بالمؤسسة  
على المشاركة في اتخاذ القرار " وذلك يتفق فيما توصلت إليه دراسة المطيري، (٢٠١٤) حيث  
أشارت إلى أنه لا يمكن للموظف اتخاذ القرارات ضمن ثقافة المركزية في PAAET دون الرجوع  
للإدارة ، أن الإدارة تهتم أو تعمل على تحفيز الموظفين للتميز في هيكلية ونشر الإدارة الإلكترونية  
بمتوسط حسابي ٣,٥٦ وانحراف معياري ١,٠٠ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٧١ ،  
ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة  
والمتوسط الاعتراري لصالح المتوسط الحسابي ، حيث بلغت قيمة "ت" ٥,٤٨ ، وجاء في الترتيب  
الثالث بدرجة تقدير منخفضة عبارة " تهتم الإدارة بالمواقع الإلكترونية الخاصة بالخدمات التي  
تقدمها المؤسسة " بمتوسط حسابي ٢,٠١ وانحراف معياري ٠,٩٣ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي

التي بلغت ١٠,٤٨ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري ، حيث بلغت قيمة "ت" ١٠,٤٨ ، وجاء في الترتيب الرابع بدرجة تقدير منخفضة أيضاً عبارة " توفر المؤسسة التدريب على الإدارة الإلكترونية " بمتوسط حسابي ١,٩٢ وانحراف معياري ٠,٧٠ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٣٨ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري ، حيث بلغت قيمة "ت" ١٥,١٨ ، وجاءت عبارة " يتوافر لدى المؤسسة آلية إلكترونية مخططة " في الترتيب الأخير بدرجة تقدير منخفضة بمتوسط حسابي بلغت قيمته ١,٤٨ وانحراف معياري ٠,٧٤ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٣٠ ، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري ، حيث بلغت قيمة "ت" ٢٠,١٥ .

كما يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن المجال الأول (القيم التنظيمية) للفقرات قد تراوح بين (١,٤٨ - ٤,١٠) كما تراوح الوزن النسبي للفقرات بين (٠,٣٠ - ٠,٨٢) ، بينما كان المتوسط الفرضي المرجح للمجال ككل (٢,٦١) ويوزن نسبي قدره (٠,٥٢) ويتضح من ذلك أن درجة مجال القيم التنظيمية أقل من المتوسط الحسابي الفرضي الذي كان (٣) ويوزن نسبي (٠,٦٠) وهو ما يبين أن هذا المجال (القيم التنظيمية) بحاجة إلى تعديل فقد تم تقدير توافر القيم التنظيمية من جانب المبحوثين بدرجة متوسطة .

## ٢- فيما يتعلق بمجال المعتقدات التنظيمية :

يبين الجدول التالي قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتباري لدرجة تقديرات المبحوثين لمدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بمجال المعتقدات التنظيمية .

## جدول (٣)

يوضح قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتراري لدرجة تقديرات  
المبحوثين لمدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بمجال المعتقدات  
التنظيمية .

رقم العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الوزن النسبي	الترتيب	تقدير المشكلة
تطلعي الإدارة على المشاكل التي تواجهها المؤسسة.	٨	٢١	٢٢	٢٣	٢٣	٢,٦٧	١,٢٨	-٢,٥٤	دال***	٠,٥٣	٢	متوسط
أفضل تحول نظام عمل من الورقي إلى الإلكتروني.	٤٠	٣٤	٩	١٠	٤	٣,٩٩	١,١٤	٨,٥٤	دال***	٠,٨٠	١	مرتفع
لا أرى أهمية لتطوير الموقع الإلكتروني للمؤسسة.	٠	٠	٧	٣٦	٥٤	١,٥٢	٠,٦٣	٢٣,١٧	دال***	٠,٣٠	٥	منخفض
اكتسبت خبراتي في العمل الإلكتروني من خلال دورات تدريبية بالمؤسسة.	٢	٣	١٦	٤١	٣٥	١,٩٣	٠,٩٢	١١,٥٣	دال***	٠,٣٩	٣	منخفض
يقوم بأداء الأعمال الإلكترونية عدد معين من العاملين بالمؤسسة.	٠	٠	٢	٥٧	٣٨	١,٦٣	٠,٥٣	٢٥,٦٤	دال***	٠,٣٣	٤	منخفض
المجال ككل						٢,٣٥	٠,٩٠	المتوسط الاعتراري = ٣		0.47	-	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن مجال المعتقدات التنظيمية حصل على درجة تقدير (متوسطة)، بينما حصلت عبارات هذا المجال على درجة تقدير تراوحت بين مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة، وكانت أعلى هذه العبارات ترتيباً هي "أفضل تحول نظام عمل من الورقي إلى الإلكتروني" حيث حصلت على درجة تقدير مرتفعة بمتوسط حسابي ٣,٩٩ وانحراف معياري ١,١٤ ، وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٨٠، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتراري لصالح المتوسط الحسابي حيث بلغت قيمة "ت" ٨,٥٤، وجاء في الترتيب التالي بدرجة تقدير متوسطة عبارة "تطلعي الإدارة على المشاكل التي تواجهها المؤسسة" بمتوسط حسابي ٢,٦٧ وانحراف معياري ١,٢٨ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٥٣ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتراري لصالح المتوسط الاعتراري، حيث بلغت قيمة "ت" ٢,٥٤، وجاء في الترتيب الثالث بدرجة تقدير منخفضة عبارة "اكتسبت خبراتي في العمل الإلكتروني من خلال دورات تدريبية بالمؤسسة" بمتوسط حسابي ١,٩٣ وانحراف معياري ٠,٩٢ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٣٩ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتراري لصالح المتوسط الاعتراري، حيث بلغت قيمة "ت" ١١,٥٣، وجاء في الترتيب الرابع بدرجة تقدير منخفضة

أيضاً عبارة " يقوم بأداء الأعمال الإلكترونية عدد معين من العاملين بالمؤسسة " بمتوسط حسابي ١,٦٣ وانحراف معياري ٠,٥٣ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٣٣ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري، حيث بلغت قيمة "ت" ٢٥,٦٤، وجاءت عبارة " لا أرى أهمية لتطوير الموقع الالكتروني للمؤسسة " في الترتيب الأخير بدرجة تقدير منخفضة بمتوسط حسابي بلغت قيمته ١,٥٢ وانحراف معياري ٠,٦٣ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٣٠ ، وذلك يؤكد على مدى وعي الباحثين بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري، حيث بلغت قيمة "ت" ٢٣,١٧ .

كما يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات الباحثين عن المجال الثاني (المعتقدات التنظيمية) للفقرات قد تراوح بين (١,٥٢ - ٣,٩٩) كما تراوح الوزن النسبي للفقرات بين (٠,٣٠ - ٠,٨٠)، بينما كان المتوسط الفرضي المرجح للمجال ككل (٢,٣٥) وبوزن نسبي قدره (٠,٤٧) ويتضح من ذلك أن درجة مجال المعتقدات التنظيمية أقل من المتوسط الحسابي الفرضي الذي كان (٣) وبوزن نسبي (٠,٦٠) وهو ما يبين أن هذا المجال (المعتقدات التنظيمية) بحاجة إلى تعديل فقد تم تقدير توافر المعتقدات التنظيمية من جانب الباحثين بدرجة متوسطة.

### ٣- فيما يتعلق بمجال التوقعات التنظيمية:

يبين الجدول التالي قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتباري لدرجة تقديرات الباحثين لمدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بمجال التوقعات التنظيمية .



## جدول (٤)

يوضح قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتباري لدرجة تقديرات  
المبحوثين لمدى توافر المتغيرات التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بمجال التوقعات  
التنظيمية .

رقم العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الوزن النسبي	الترتيب	تقدير المشكلة
أبادر بالحصول على دورات تؤهني للعمل التقني والإلكتروني.	23	35	5	12	22	٣,٢٦	١,٥٢	١,٦٧	غير دال	٠,٦٥	٥	متوسط
يوجد خطة واضحة لاستخدام القنوات الإلكترونية للربط مع نظيرتها على مستوى الجمهورية.	3	11	24	18	41	٢,١٤	١,١٨	٧,١٣	دال***	٠,٤٣	٦	منخفض
أرى أن النظام الإلكتروني مفيد في تحقيق عدالة التقييم لأدائي الوظيفي.	40	42	12	2	1	٤,٢٢	٠,٨٢	١٤,٦٢	دال***	٠,٨٤	٤	مرتفع
يساعد في العمل الإلكتروني لإنجاز بعض المهام خارج فترة العمل الرسمية	58	36	3	0	0	٤,٥٧	٠,٥٦	٢٧,٦٩	دال***	٠,٩١	٢	مرتفع
يسهل نظام العمل الإلكتروني من تقديم الخدمات للمستفيدين.	51	44	2	0	0	٤,٥١	٠,٥٤	٢٧,٣٣	دال***	٠,٩٠	٣	مرتفع
يساعد العمل الإلكتروني على توثيق أعمالي وربطها بالترقي الوظيفي.	63	32	2	0	0	٤,٦٣	٠,٥٣	٣٠,٤٥	دال***	٠,٩٣	١	مرتفع
المجال ككل						٣,٨٩	٠,٨٦	المتوسط الاعتياري = ٣		٠,٨٧	-	مرتفع

يتضح من الجدول السابق أن مجال التوقعات التنظيمية حصل على درجة تقدير (مرتفعة) ، بينما حصلت عبارات هذا المجال على درجة تقدير تراوحت بين مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة ، وكانت أعلى هذه العبارات ترتيباً هي " يساعد العمل الإلكتروني على توثيق أعمالي وربطها بالترقي الوظيفي " حيث حصلت على درجة تقدير مرتفعة بمتوسط حسابي ٤,٦٣ وانحراف معياري ٠,٨٦ ، وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٩٣ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الحسابي حيث بلغت قيمة "ت" ٣٠,٤٥ ، وهذا ما أكدت عليه دراسة ( حسام الأشقر ، ٢٠١٤ ) حيث أشارت إلى أهمية اعتبار الإنجاز معياراً مهماً ، وأن نظام تقييم الأداء الإلكتروني يفتقر إلى استخدام وسائل متنوعة لجمع المعلومات اللازمة ، وجاء في الترتيب التالي بدرجة تقدير مرتفعة عبارة " يساعد في العمل الإلكتروني لإنجاز بعض المهام خارج فترة العمل الرسمية " بمتوسط حسابي ٤,٥٧ وانحراف معياري ٠,٥٦ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٩١ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الحسابي ، حيث بلغت قيمة "ت" ٢٧,٦٩ ، وجاء في الترتيب الثالث بدرجة تقدير مرتفعة عبارة " يسهل نظام العمل الإلكتروني من تقديم الخدمات للمستفيدين " بمتوسط حسابي ٤,٥١

وانحراف معياري ٠,٥٤ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٩٠ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الحسابي، حيث بلغت قيمة "ت" ٢٧,٣٣، وجاء في الترتيب الرابع بدرجة تقدير مرتفعة أيضاً عبارة " أرى أن النظام الإلكتروني مفيد في تحقيق عدالة التقييم لأدائي الوظيفي " بمتوسط حسابي ٤,٢٢ وانحراف معياري ٠,٨٢ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٨٤ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الحسابي، حيث بلغت قيمة "ت" ١٤,٦٢، وجاءت عبارة " أبادر بالحصول على دورات تؤهلني للعمل التقني والإلكتروني " في الترتيب الخامس بدرجة تقدير متوسطة بمتوسط حسابي بلغت قيمته ٣,٢٦ وانحراف معياري ١,٥٢ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٦٥، بينما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري، حيث بلغت قيمة "ت" ١,٦٧ .

كما يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن المجال الثاني (التوقعات التنظيمية) للفقرات قد تراوح بين (٢,١٤ - ٤,٦٣) كما تراوح الوزن النسبي للفقرات بين (٠,٤٣ - ٠,٩٣)، بينما كان المتوسط الفرضي المرجح للمجال ككل (٣,٨٩) وبوزن نسبي قدره (٠,٨٧) ويتضح من ذلك أن درجة مجال التوقعات التنظيمية أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي الذي كان (٣) وبوزن نسبي (٠,٦٠) وهو ما يبين أن هذا المجال (التوقعات التنظيمية) بحاجة إلى تدعيم فقد تم تقدير توافر التوقعات التنظيمية من جانب المبحوثون بدرجة مرتفعة.

ثالثاً- فيما يتعلق باتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة:

### جدول (٥)

يوضح قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي والترتيب ودرجة اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة فيما يتعلق بالمحاور كلية

محاور المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الترتيب	درجة التوافر
البعد الاقتصادي	٤,٣١	٠,٦٩	٠,٨٦	١	مرتفع
البعد الاجتماعي	٣,٧٧	٠,٩٧	٠,٧٥	٢	مرتفع
البعد البيئي والتكنولوجي	٣,٠٦	٠,٩٦	٠,٦١	٣	متوسط
المجموع الكلي	٣,٧١	٠,٨٧	٠,٧٤	----	مرتفعة

يتضح من الجدول السابق أن اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة فيما يتعلق بالمحاور كلية من وجهة نظر المبحوثين أنفسهم كانت بدرجة (مرتفعة) وتتنوع بين فئة التقدير (٣,٦٧ - ٥,٠٠) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجالات كلية ٣,٧١ وانحراف معياري ٠,٨٧ ، وبوزن نسبي مقداره ٠,٧٤ ، وتراوح الوسط الحسابي لاستجابات المبحوثين على المجالات التي تمثل اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة بين (٣,٠٦ - ٤,٣١) .

وكان مجال البعد الاقتصادي في الترتيب الأول بالنسبة لاتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة ، حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ ٤,٣١ وانحراف معياري ٠,٦٩ وبوزن نسبي قيمته ٠,٨٦ ، حيث كانت درجة تقدير الاتجاه مرتفعة .

وجاء مجال البعد الاجتماعي في الترتيب الثاني بالنسبة لاتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة ، حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ ٣,٧٧ وانحراف معياري ٠,٩٧ وبوزن نسبي قيمته ٠,٧٥ ، حيث كانت درجة تقدير الاتجاه مرتفعة .

وجاء مجال البعد البيئي والتكنولوجي في الترتيب الثالث بالنسبة لاتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة ، حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ ٣,٠٦ وانحراف معياري ٠,٩٦ وبوزن نسبي قيمته ٠,٦١ ، حيث كانت درجة تقدير الاتجاه متوسطة .

#### ١ - فيما يتعلق بمجال البعد الاقتصادي :

يبين الجدول التالي قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتباري لدرجة اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة فيما يتعلق بمجال البعد الاقتصادي .

## جدول (٦)

يوضح قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتياري لدرجة اتجاهات  
المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة فيما يتعلق بمجال البعد

## الاقتصادي .

رقم العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الوزن النسبي	الترتيب	تقدير المشكلة
أرى أن استخدام الإدارة الإلكترونية يساعد في ضمان حق حصول الأفراد على الموارد الطبيعية.	٦١	٣٣	٣	٠	٠	٤,٦٠	٠,٥٥	٢٨,٤٨	دال***	٠,٩٢	١	مرتفع
تستخدم الإدارة الإلكترونية في عدم تبديد الموارد وازدواجية تقديم الخدمة.	٤١	٤٩	٧	٠	٠	٤,٣٥	٠,٦١	٢١,٧٠	دال***	٠,٨٧	٢	مرتفع
يعمل نظام العمل الإلكتروني على التوسع في التعامل الإقليمي.	٣٤	٤٦	٩	٦	٢	٤,٠٧	٠,٩٤	١١,٢٦	دال***	٠,٨١	٤	مرتفع
يضمن نظام العمل الإلكتروني وصول الخدمات لمستحقيها.	٣٢	٥٦	٨	١	٠	٤,٢٣	٠,٦٤	١٨,٩٥	دال***	٠,٨٥	٣	مرتفع
المجال ككل						٤,٣١	٠,٦٩	المتوسط الاعتياري = ٣		٠,٨٦	-	مرتفع

يتضح من الجدول السابق أن مجال البعد الاقتصادي حصل على درجة تقدير (مرتفعة) ،  
كما حصلت جميع عبارات هذا المجال على درجة تقدير مرتفعة، وكانت أعلى هذه العبارات ترتيباً  
هي " أرى أن استخدام الإدارة الإلكترونية يساعد في ضمان حق حصول الأفراد على الموارد  
الطبيعية " حيث حصلت على درجة تقدير مرتفعة بمتوسط حسابي ٤,٦٠ وانحراف معياري ٠,٥٥  
، وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٩٢ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند  
مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتياري لصالح المتوسط الحسابي  
حيث بلغت قيمة "ت" ٢٨,٤٨ ، وجاء في الترتيب التالي بدرجة تقدير مرتفعة عبارة " تستخدم الإدارة  
الإلكترونية في عدم تبديد الموارد وازدواجية تقديم الخدمة " بمتوسط حسابي ٤,٣٥ وانحراف معياري  
٠,٦١ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٨٧ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية  
عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتياري لصالح المتوسط  
الحسابي، حيث بلغت قيمة "ت" ٢١,٧٠ ، وجاء في الترتيب الثالث بدرجة تقدير مرتفعة عبارة "

يضمن نظام العمل الإلكتروني وصول الخدمات لمستحقيها " بمتوسط حسابي ٤,٢٣ وانحراف معياري ٠,٦٤ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٨٥ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الحسابي، حيث بلغت قيمة "ت" ١٨,٩٥، وجاء في الترتيب الرابع بدرجة تقدير مرتفعة أيضاً عبارة " يعمل نظام العمل الإلكتروني على التوسع في التعامل الإقليمي " بمتوسط حسابي ٤,٠٧ وانحراف معياري ٠,٩٤ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٨١ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الحسابي، حيث بلغت قيمة "ت" ١١,٢٦ .

كما يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن المجال الأول (البعد الاقتصادي) للفقرات قد تراوح بين (٤,٠٧ - ٤,٦٠) كما تراوح الوزن النسبي للفقرات بين (٠,٨١ - ٠,٩٢)، بينما كان المتوسط الفرضي المرجح للمجال ككل (٤,٣١) وبوزن نسبي قدره (٠,٨٥) ويتضح من ذلك أن درجة مجال البعد الاقتصادي أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي الذي كان (٣) وبوزن نسبي (٠,٦٠) وهو ما يبين أن هذا المجال (البعد الاقتصادي) بحاجة إلى تدعيم فقد تم تقدير البعد الاقتصادي من جانب المبحوثين بدرجة مرتفعة.

## ٢- فيما يتعلق بمجال البعد الاجتماعي :

يبين الجدول التالي قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتباري لدرجة اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة فيما يتعلق بمجال البعد الاجتماعي .

## جدول (٧)

يوضح قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتباري لدرجة اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة فيما يتعلق بمجال البعد الاجتماعي .

رقم العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الوزن النسبي	الترتيب	تقدير المشكلة
يساهم نظام العمل الإلكتروني على تحسين الخدمات التعليمية المقدمة للمواطنين.	٤٠	٢٦	١٤	٩	٨	٣,٨٤	١,٢٩	٦,٣٨	دال ***	٠,٧٧	٤	مرتفع
يسهل العمل الإلكتروني والربط بين المؤسسات حصول المواطنين المستفيدين على الخدمات الصحية.	٥٧	٢٩	٩	١	١	٤,٤٤	٠,٧٩	١٧,٩٩	دال ***	٠,٨٩	١	مرتفع
يمكن نظام العمل الإلكتروني من الوصول إلى المناطق النائية والأكثر احتياجاً.	٣٤	٥٩	٤	٠	٠	٤,٣١	٠,٥٥	٢٣,٥٧	دال ***	٠,٨٦	٢	مرتفع
أرى أن استخدام نظام العمل الإلكتروني يسهل الوصول إلى المرأة المعيلة في نطاق عمل المؤسسة.	٣٨	٤٩	١٠	٠	٠	٤,٢٩	٠,٦٤	١٩,٦٨	دال ***	٠,٨٦	٣	مرتفع
يتوافر بالمؤسسة قاعدة بيانات إلكترونية عن توزيع السكان على مستوى نطاق عمل المؤسسة.	٢٠	١٧	٣٨	١١	١١	٣,٢٥	١,٢٣	١,٩٨	غير دال	٠,٦٥	٥	متوسط
يستفيد المواطنون من المعلومات البنينة الهادفة الموجودة بموقع المؤسسة.	١١	١١	١٩	٣١	٢٥	٢,٥١	١,٣٠	٣,٧٥	دال ***	٠,٥٠	٦	متوسط
المجال ككل						٣,٧٧	٠,٩٧		المتوسط الاعتباري = ٣	٠,٧٥	-	مرتفع

يتضح من الجدول السابق أن مجال البعد الاجتماعي حصل على درجة تقدير (مرتفعة)، بينما حصلت عبارات هذا المجال على درجة تقدير تراوحت بين متوسطة ومرتفعة، وكانت أعلى هذه العبارات ترتيباً هي " يسهل العمل الإلكتروني والربط بين المؤسسات حصول المواطنين المستفيدين على الخدمات الصحية " حيث حصلت على درجة تقدير مرتفعة بمتوسط حسابي ٤,٤٤ وانحراف معياري ٠,٧٩ ، وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٨٩، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الحسابي حيث بلغت قيمة "ت" ١٧,٩٩، وجاء في الترتيب التالي بدرجة

تقدير مرتفعة عبارة " يمكن نظام العمل الإلكتروني من الوصول إلى المناطق النائية والأكثر احتياجًا " بمتوسط حسابي ٤,٣١ وانحراف معياري ٠,٥٥ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٨٦ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الحسابي، حيث بلغت قيمة "ت" ٢٣,٥٧، وجاء في الترتيب الثالث بدرجة تقدير مرتفعة عبارة " أرى أن استخدام نظام العمل الإلكتروني يسهل الوصول إلى المرأة المعيلة في نطاق عمل المؤسسة " بمتوسط حسابي ٤,٢٩ وانحراف معياري ٠,٦٤ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٨٦ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الحسابي، حيث بلغت قيمة "ت" ١٩,٦٨، وجاء في الترتيب الرابع بدرجة تقدير مرتفعة أيضاً عبارة " يساهم نظام العمل الإلكتروني على تحسين الخدمات التعليمية المقدمة للمواطنين " بمتوسط حسابي ٣,٨٤ وانحراف معياري ١,٢٩ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٧٧ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الحسابي، حيث بلغت قيمة "ت" ٦,٣٨، وجاء في الترتيب الخامس بدرجة تقدير متوسطة أيضاً عبارة " يتوافر بالمؤسسة قاعدة بيانات الكترونية عن توزيع السكان على مستوى نطاق عمل المؤسسة " بمتوسط حسابي ٣,٢٥ وانحراف معياري ١,٢٣ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٦٥ ، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري، حيث بلغت قيمة "ت" ١,٩٨ .

كما يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن المجال الأول (البعد الاجتماعي) للفقرات قد تراوح بين (٢,٥١ - ٤,٤٤) كما تراوح الوزن النسبي للفقرات بين (٠,٥٠ - ٠,٨٩)، بينما كان المتوسط الفرضي المرجح للمجال ككل (٣,٧٧) وبوزن نسبي قدره (٠,٧٥) ويتضح من ذلك أن درجة مجال البعد الاجتماعي أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي الذي كان (٣) وبوزن نسبي (٠,٦٠) وهو ما يبين أن هذا المجال (البعد الاجتماعي) بحاجة إلى تدعيم فقد تم تقدير البعد الاجتماعي من جانب المبحوثين بدرجة مرتفعة .

### ٣- فيما يتعلق بمجال البعد البيئي والتكنولوجي :

يبين الجدول التالي قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتباري لدرجة اتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة فيما يتعلق بمجال البعد البيئي والتكنولوجي .

## جدول (٨)

يوضح قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتياري لدرجة اتجاهات  
المبوحثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة فيما يتعلق بمجال البعد البيئي  
والتكنولوجي .

رقم العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الوزن النسبي	الترتيب	تقدير المشكلة
يشجع تطبيق الإدارة الإلكترونية على استعمال تكنولوجيا أكفاً.	٣٣	٥١	١١	٢	٠	٤,١٩	٠,٧١	١٦,٤٠	دال ***	٠,٨٤	١	مرتفع
يساعد نظام العمل الإلكتروني على استخدام تطبيق الأنظمة الخيرة الصديقة للبيئة للحد من التلوث الإلكتروني.	٣٧	٤٢	١٧	٠	١	٤,١٨	٠,٧٩	١٤,٦٤	دال ***	٠,٨٤	٢	مرتفع
يوفر موقع المؤسسة ندوات توعية عن الاحتباس الحراري.	١٠	٨	٨	٢٩	٤٢	٢,١٢	١,٣٣	٦,٤٨	دال ***	٠,٤٢	٣	منخفض
يعرض موقع المؤسسة المشروعات والتجارب البيئية الناجحة في مجال البيئي.	٣	٣	١١	٣٠	٥٠	١,٧٥	٠,٩٩	١٢,٤١	دال ***	٠,٣٥	٤	منخفض
المجال ككل						٣,٠٦	٠,٩٦		المتوسط الاعتياري = ٣	٠,٦١	-	متوسط

يتضح من الجدول السابق أن مجال البعد البيئي والتكنولوجي حصل على درجة تقدير (متوسطة)، بينما حصلت عبارات هذا المجال على درجة تقدير تراوحت بين منخفضة ومرتفعة، وكانت أعلى هذه العبارات ترتيباً هي " يشجع تطبيق الإدارة الإلكترونية على استعمال تكنولوجيا أكفاً " حيث حصلت على درجة تقدير مرتفعة بمتوسط حسابي ٤,١٩ وانحراف معياري ٠,٧١ ، وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٨٤ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتياري لصالح المتوسط الحسابي حيث بلغت قيمة "ت" ١٦,٤٠ ، وجاء في الترتيب التالي بدرجة تقدير مرتفعة عبارة " يساعد نظام العمل الإلكتروني على استخدام تطبيق الأنظمة الخيرة الصديقة للبيئة للحد من التلوث الإلكتروني " بمتوسط حسابي ٤,١٨ وانحراف معياري ٠,٧٩ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٨٤ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتياري لصالح المتوسط الحسابي، حيث بلغت قيمة "ت" ١٤,٦٤ ، وجاء في الترتيب الثالث بدرجة تقدير منخفضة عبارة " يوفر موقع المؤسسة ندوات توعية عن الاحتباس الحراري " بمتوسط حسابي ٢,١٢ وانحراف معياري ١,٣٣ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٤٢ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتياري لصالح المتوسط الاعتياري، حيث بلغت قيمة "ت" ٦,٤٨ ، وجاء في الترتيب



الرابع بدرجة تقدير منخفضة أيضاً عبارة " يعرض موقع المؤسسة المشروعات والتجارب البيئية الناجحة في مجال البيئي " بمتوسط حسابي ١,٧٥ وانحراف معياري ٠,٩٩ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٣٥ ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري، حيث بلغت قيمة "ت" ١٢,٤١ .

كما يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن المجال الثالث (البعد البيئي والتكنولوجي) للفقرات قد تراوح بين (١,٧٥ - ٤,١٩) كما تراوح الوزن النسبي للفقرات بين (٠,٣٥ - ٠,٨٤)، بينما كان المتوسط الفرضي المرجح للمجال ككل (٣,٠٦) وبوزن نسبي قدره (٠,٦١) ويتضح من ذلك أن درجة مجال البعد البيئي والتكنولوجي أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي الذي كان (٣) وبوزن نسبي (٠,٦٠) وهو ما يبين أن هذا المجال (البعد البيئي والتكنولوجي) بحاجة إلى تدعيم فقد تم تقدير البعد البيئي والتكنولوجي من جانب المبحوثين بدرجة متوسطة.

رابعاً : فيما يتعلق بمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة :

#### جدول (٩)

يوضح قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي والترتيب ودرجة تقديرات المبحوثين لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بالمحاور كلية

محاور المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الترتيب	درجة التوافر
المتطلبات الإدارية	١,٧٩	٠,٩٩	٠,٣٦	١	منخفض
المتطلبات المادية الملموسة	١,٢٦	٠,٤٨	٠,٢٥	٢	منخفض
المجموع الكلي	١,٥٣	٠,٧٤	٠,٣١	----	منخفض

يتضح من الجدول السابق أن متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة فيما يتعلق بالمحاور كلية من وجهة نظر المبحوثين أنفسهم كانت بدرجة (منخفضة) وتتحصر بين فئة التقدير (١,٠٠ - ٢,٣٣,٠٠) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجالات كلية ١,٥٣ وانحراف معياري ٠,٧٤ ، وبوزن مئوي مقداره ٠,٣١ ، وتراوح الوسط الحسابي لاستجابات المبحوثين على المجالات التي تمثل متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة بين (١,٢٦ - ١,٧٩).

وكان مجال المتطلبات الإدارية في الترتيب الأول بالنسبة لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة، حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ ١,٧٩ وانحراف معياري ٠,٩٩ وبوزن نسبي قيمته ٠,٣٦ حيث كانت درجة تقدير المتطلبات منخفضة.

وجاء مجال المتطلبات المادية الملموسة في الترتيب الثاني بالنسبة لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة، حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ ١,٢٦ وانحراف معياري ٠,٤٨ وبوزن نسبي قيمته ٠,٢٥ حيث كانت درجة تقدير المتطلبات منخفضة.

#### ١- فيما يتعلق بمجال المتطلبات الإدارية:

يبين الجدول التالي قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعترابي ودرجة تقديرات المبحوثين لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بمجال المتطلبات الإدارية .

#### جدول (١٠)

يوضح قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعترابي ودرجة تقديرات المبحوثين

لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بمجال المتطلبات الإدارية

رقم العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الوزن النسبي	الترتيب	تقدير المشكلة
يمتلك كل موظف بريد رسمي خاص بالوزارة.	١	٤	١١	٢٤	٥٧	١,٦٤	٠,٩١	١٤,٦٥	دال ***	٠,٣٣	٤	منخفض
تشجع الإدارة على الالتحاق بالدورات التدريبية الخاصة بتطوير الجانب التقني لدى الموظفين.	٠	٤	٢	٣١	٦٠	١,٤٨	٠,٧٤	٢٠,٢٤	دال ***	٠,٣٠	٦	منخفض
تعمل الإدارة على استقطاب أصحاب الخبرات والمهارات في العمل الإلكتروني.	١٠	٧	١٧	٢٢	٤١	٢,٢١	١,٣٤	٥,٨٤	دال ***	٠,٤٤	١	منخفض
تدعم الإدارة العليا إمكانية التحول نحو الإدارة الإلكترونية.	٧	١٠	٢١	١٧	٤٢	٢,٢١	١,٣٠	٦,٠٢	دال ***	٠,٤٤	١	منخفض
يتوافر بالمؤسسة حريصة تبادلية المعلومات إلكترونياً بين الإدارات المتعددة.	١	٩	٢٠	١٦	٥١	١,٩٠	١,٠٩	٩,٩٣	دال ***	٠,٣٨	٢	منخفض
تعمل الإدارة العليا على الربط بين المؤسسة والوزارة إلكترونياً.	٤	٢	٢٠	٢٣	٤٨	١,٨٨	١,٠٧	١٠,٣١	دال ***	٠,٣٨	٣	منخفض
توفر الإدارة حوافز للمعتمدين على نظام العمل الإلكتروني.	٠	٠	٤	٣٨	٥٥	١,٤٧	٠,٥٨	٢٥,٩٥	دال ***	٠,٢٩	٧	منخفض
يمكن عقد اجتماعات بين بين الإدارة العليا والأقسام المختلفة عن بعد.	١	٥	٣	٢٩	٥٩	١,٥٦	٠,٨٧	١٦,٤٢	دال ***	٠,٣١	٥	منخفض
المجال ككل						١,٧٩	٠,٩٩	المتوسط الاعترابي = ٣		٠,٣٦	-	منخفض

يتضح من الجدول السابق أن مجال المتطلبات الإدارية حصل على درجة تقدير

(منخفض)، كما حصلت جميع عبارات هذا المجال على درجة تقدير منخفضة، وكانت أعلى هذه

العبارات ترتيباً هي " تعمل الإدارة على استقطاب أصحاب الخبرات والمهارات في العمل الالكتروني " حيث حصلت على درجة تقدير منخفضة بمتوسط حسابي ٢,٢١ وانحراف معياري ١,٣٤، وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٥,٤٤، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري حيث بلغت قيمة "ت" ٥,٨٤، وجاء في الترتيب التالي بدرجة تقدير منخفضة عبارة " يتوافر بالمؤسسة حرية تبادل المعلومات إلكترونياً بين الإدارات المتعددة " بمتوسط حسابي ١,٩٠ وانحراف معياري ١,٠٩ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٥,٣٨، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري، حيث بلغت قيمة "ت" ٩,٩٣، وجاء في الترتيب الثالث بدرجة تقدير منخفضة عبارة " تعمل الإدارة العليا على الربط بين المؤسسة والوزارة إلكترونياً " بمتوسط حسابي ١,٨٨ وانحراف معياري ١,٠٧ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٥,٢٩، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري، حيث بلغت قيمة "ت" ١٠,٣١، وجاء في الترتيب الرابع بدرجة تقدير منخفضة أيضاً عبارة " يمتلك كل موظف بريد رسمي خاص بالوزارة " بمتوسط حسابي ١,٦٤ وانحراف معياري ٠,٩١ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٥,٣٣، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري، حيث بلغت قيمة "ت" ١٤,٦٥، وجاء في الترتيب الخامس بدرجة تقدير منخفضة أيضاً عبارة " يمكن عقد اجتماعات بين بين الإدارة العليا والأقسام المختلفة عن بعد " بمتوسط حسابي ١,٥٦ وانحراف معياري ٠,٨٧ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٥,٣١، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري، حيث بلغت قيمة "ت" ١٦,٤٢.

كما يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات الباحثين عن المجال الأول (المتطلبات الإدارية) للفقرات قد تراوح بين (١,٤٧ - ٢,٢١) كما تراوح الوزن النسبي للفقرات بين (٠,٢٩ - ٥,٤٤)، بينما كان المتوسط الفرضي المرجح للمجال ككل (١,٧٩) وبوزن نسبي قدره (٠,٣٦) ويتضح من ذلك أن درجة مجال المتطلبات الإدارية أصغر من المتوسط الحسابي الفرضي الذي كان (٣) وبوزن نسبي (٥,٦٠) وهو ما يبين أن هذا المجال (المتطلبات الإدارية) بحاجة إلى تعديل فقد تم تقدير المتطلبات الإدارية من جانب الباحثين بدرجة منخفضة .

٢- فيما يتعلق بمجال المتطلبات المادية الملموسة:

يبين الجدول التالي قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتباري ودرجة تقديرات المبحوثين لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بمجال المتطلبات المادية الملموسة.

### جدول (١١)

يوضح قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الاعتباري ودرجة تقديرات المبحوثين لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بمجال المتطلبات المادية الملموسة

رقم العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الوزن النسبي	الترتيب	تقدير المشكلة
يتوافر أجهزة حاسب إلى حديثة لكل موظف بالمؤسسة.	٠	٠	٠	١٨	٧٩	١,١٩	٠,٣٩	٤٥,٧٣	دال ***	٠,٢٤	٣	منخفض
يوجد بمقر المؤسسة قاعة اجتماعات معدة لعقد اجتماعات عن بعد بالوزارة.	٠	٠	٠	٩	٨٨	١,٠٩	٠,٢٩	٦٤,٤١	دال ***	٠,٢٢	٤	منخفض
يتوافر بالمؤسسة شبكة إنترنت قوية.	٠	٠	١٢	٢٦	٥٩	١,٥٢	٠,٧١	٢٠,٦٣	دال ***	٠,٣٠	١	منخفض
توفر المؤسسة قاعة تدريبية خاصة بتدريب الموظفين مجهزة بأجهزة حاسب إلى وبرامج لنظام العمل الإلكتروني.	٠	٠	٥	١٥	٧٧	١,٢٦	٠,٥٥	٣١,٤٦	دال ***	٠,٢٥	٢	منخفض
المجال ككل						١,٢٦	٠,٤٨	المتوسط الاعتباري = ٣		٠,٢٥	-	منخفض

يتضح من الجدول السابق أن مجال المتطلبات المادية الملموسة حصل على درجة تقدير (منخفض)، كما حصلت جميع عبارات هذا المجال على درجة تقدير منخفضة، وكانت أعلى هذه العبارات ترتيباً هي " يتوافر بالمؤسسة شبكة إنترنت قوية " حيث حصلت على درجة تقدير منخفضة بمتوسط حسابي ١,٥٢ وانحراف معياري ٠,٧١ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٣٠، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري حيث بلغت قيمة "ت" ٢٠,٦٣، وجاء في الترتيب التالي بدرجة تقدير منخفضة عبارة " توفر المؤسسة قاعة تدريبية خاصة بتدريب الموظفين مجهزة بأجهزة حاسب إلى وبرامج لنظام العمل الإلكتروني " بمتوسط حسابي ١,٢٦ وانحراف معياري ٠,٥٥ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٢٥، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري، حيث بلغت قيمة "ت" ٣١,٤٦، وجاء في الترتيب الثالث بدرجة تقدير منخفضة عبارة " يتوافر أجهزة حاسب إلى حديثة لكل موظف بالمؤسسة " بمتوسط حسابي ١,١٩ وانحراف معياري ٠,٣٩ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٢٤، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي

لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري، حيث بلغت قيمة "ت" ٤٥,٧٣، وجاء في الترتيب الرابع بدرجة تقدير منخفضة أيضاً عبارة " يوجد بمقر المؤسسة قاعة اجتماعات معدة لعقد اجتماعات عن بعد بالوزارة " بمتوسط حسابي ١,٠٩ وانحراف معياري ٠,٢٩ وهو ما يؤكد قيمة الوزن النسبي التي بلغت ٠,٢٢، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ بين المتوسط الحسابي لهذه العبارة والمتوسط الاعتباري لصالح المتوسط الاعتباري، حيث بلغت قيمة "ت" ٦٤,٤١. كما يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن المجال الثاني (المتطلبات المادية الملموسة) للفقرات قد تراوح بين (١,٠٩ - ١,٥٢) كما تراوح الوزن النسبي للفقرات بين (٠,٢٢ - ٠,٣٠)، بينما كان المتوسط الفرضي المرجح للمجال ككل (١,٢٦) ويوزن نسبي قدره (٠,٢٥) ويتضح من ذلك أن درجة مجال المتطلبات المادية الملموسة أصغر من المتوسط الحسابي الفرضي الذي كان (٣) ويوزن نسبي (٠,٦٠) وهو ما يبين أن هذا المجال (المتطلبات المادية الملموسة) بحاجة إلى تعديل فقد تم تقدير المتطلبات المادية الملموسة من جانب المبحوثين بدرجة منخفضة.

**نتائج الدراسة :**

توصلت الدراسة الى نوعين من النتائج وهي:

**نتائج التحقق من صحة الفروض وجاءت كالتالي :**

١- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير السن .

٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

٤- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على أبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي .

وهذا مؤشر واضح على اتفاق المبحوثين حول العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية

السائدة في المؤسسة وتطبيق الإدارة الإلكترونية كمتغير في تحقيق التنمية المستدامة .

فيما يتعلق بالإجابة على تساؤلات الدراسة حول مدى تأثير متغيرات الثقافة التنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية :

١- أوضحت الدراسة أن التوقعات التنظيمية والتي تؤثر على تطبيق الإدارة الإلكترونية حصلت على الترتيب الأول وهذا يقيس إيجابية اتجاهات العاملين بالمجال التنموي حو تطبيق الإدارة الإلكترونية .

- حيث يساعدهم العمل الالكتروني على توثيق الأعمال وأيضًا ربطها بالترقي الوظيفي .

- الرغبة في إنهاء الأعمال خارج فترات العمل الرسمية للدخول في بيئة العمل من خلال استخدام العمل الإلكتروني .

- تسهيل تقديم الخدمات للمستفيدين ببسر وجودة وسرعة وكفاءة عالية للمستفيدين .
  - تساعد في تحقيق عدالة التقييم والأداء الوظيفي.
  - ٢- في حين أن متغير القيم والمعتقدات التنظيمية حصلت على درجات متوسطة من وجهة نظر المبحوثين وهذا يشير إلى ضرورة إعادة هيكلة القيم والمعتقدات داخل المنظمات حتى يسمح ذلك بالتطوير والتغيير المقبول .
  - حيث شجعت الإدارة العاملين نحو المشاركة في عملية اتخاذ القرارات الإدارية ضمن العمل الإلكتروني .
  - تحفيز الإدارة على تطوير الموقع الإلكتروني للمؤسسة لتقديم الخدمات .
  - ٣- أكدت وجهة نظر العاملين على وجود برامج لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات التنموية ولكنها غير مفعلة .
  - ٤- أن التوقعات التنظيمية هي أكثر الأبعاد تأثيراً على تطبيق الإدارة الإلكترونية وأنه لا توجد فروق ذات .
  - ٥- أكدت الدراسة على أن اتجاهات العاملين تتجه نحو التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية .
  - ٦- أن مؤسسات التنمية يسودها ثقافة تنظيمية تشجع على التطوير والتحديد والتحول إلى العمل الإلكتروني .
- فيما يتعلق بمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة :**
- ١- يعتبر تدريب العاملين من أهم المتطلبات الخاصة بتطبيق الإدارة الإلكترونية وأكثرها تأثيراً بالثقافة التنظيمية بالمؤسسات التنموية .
  - ٢- تعد المتطلبات الإدارية من أكثر المتطلبات إلحاحاً لتطبيق الإدارة الإلكترونية حيث أوضحت النتائج الإحصائية أنها أكثر تأثيراً بالثقافة التنظيمية .
  - ٣- هناك قصور واضح في توفير البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية وفي التطوير للتنظيم الإداري وتدريب العاملين على تطبيقات الإدارة الإلكترونية.

فيما يتعلق باتجاهات المبحوثين نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة :

١- أوضحت الدراسة أن البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة هو أكثر الأبعاد تأثرًا بتطبيق الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر العاملين بمجال التنمية .

٢- وجاء البعد الاجتماعي ومدى فاعلية تطبيق الإدارة الإلكترونية في تقديم الخدمات ذات الجودة العالية وتيسير أمور المستفيد بعيدا عن الروتين والمحسوبية وتوفير الوقت في الترتيب التالي ليؤكد على أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة ثم يأتي البعد البيئي والأيكولوجي كأحد المحددات في تأثير الإدارة الإلكترونية على تحقيق التنمية المستدامة.



## توصيات الدراسة :

- ١- تأهيل العاملين بمؤسسات التنمية من خلال التدريب على كيفية استخدام البرامج التي تساعد في تطبيق نظام العمل الإلكتروني .
- ٢- التطوير المستمر للموقع الإلكتروني للمؤسسة وامتلاك كل موظف بريد إلكتروني رسمي يستطيع من خلاله إنجاز أعماله وأيضاً تقييم العمل القائم به .
- ٣- تطوير وتحسين وتجهيز البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في مجال التنموي من حسابات آلية ، شبكات إنترنت قوية .
- ٤- التشجيع المستمر للموظفين لتقديم المقترحات التطويرية لتحسين البرامج الخاصة بالعمل الإلكتروني والتحفيز الدائم ومنح المكافآت للمتميزين في تقديم المقترحات .
- ٥- ربط الحوافز المادية والمعنوية والترقي الوظيفي بإنجاز العمل في بيئة العمل الإلكتروني .
- ٦- عقد دورات تدريبية لمساعدة العاملين للتغلب على أية آثار سلبية ناتجة عن العمل الإلكتروني
- ٧- اعتبار موقع المؤسسة يمثل هويتها من حيث الرؤية والرسالة والخطط الإستراتيجية والخدمات التي تقدمها .
- ٨- أن تسهل الإدارة عملية التوقيع الإلكتروني وهذا مما يساعدهم في توثيق أعمالهم الإلكترونية .
- ٩- وضع خطط سنوية للبرامج التدريبية للمدير والمديرين الفرعيين بالمؤسسة لتأهيلهم لاستخدام التقنيات الحديثة والاتصالات الإدارية ، على أن تكون هذه البرامج متنوعة ومختلفة بحيث تشمل ( ورش ، وندوات ، ودورات وبعثات ) .
- ١٠- استقطاب كفاءات بشرية في مجال الإدارة الإلكترونية سواء من الخبراء الاستشاريين أو مديري فروع مع زيادة درجة اللامركزية لمديري المؤسسات .

## المراجع:

- ١- مأمون أحمد محمد : التنمية المستدامة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، بحث منشور ، مجلة الأمن والحياة ، مج ٣١ ، ع ٣٦ ، ٢٠١٢ ، ص٥٧،
- ٢- حسين بن محمد الحسن : الإدارة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق ، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية ، المملكة العربية السعودية ، الرياض، ٢٠٠٩، ص١،
- ٣- فيروز لطرشي : الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في عملية اتخاذ القرار ، جامعة الخليفة ، بحث منشور بمجلة دراسات وأبحاث ، ع ٢٠ ، ٢٠١٥م، ص ١٢٣،
- ٤- إبتسام عبد الرحمن حلواني : من أين مبدأ التعبير في ثقافة المنظمة ، ورقة عمل منشورة في المؤتمر الدولي للتنمية الادارية ، السعودية، الرياض ، ١٤٣٠هـ ، ص٢،
- ٥- عبد الرحمن توفيق: هكذا يفكر القادة الأكثر إبداعًا ، القاهرة ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، ٢٠٠٢ ، ص ص ٢٧٩ ، ٢٨٠.
- ٦- محمد محمود مكاوي : الإدارة الإلكترونية في قطاع الشركات ، بحث منشور في البوابة العربية للمكتبات والمعلومات ، ٢٠١٠ ، ص ٢٣،
- ٧- أحمد قايد نور الدين : التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الاقتصادية، بحث منشور بمؤتمر الإدارة الإلكترونية بين الواقع والحمية ، عمان ، ٢٠١٧ ، ص ص ٨٢ - ٨٤،
- ٨- إيمان جميل عبد الرحمن : واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في وظائف العمليات الادارية لدى مديري المدارس الأردنية في محافظة العاصمة عمان ، بحث منشور بمجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، مج ٢٦ ، ع٦٤ ، ٢٠١٨ ، ص٣.

(<sup>9</sup>) Lee, T. Z. and Tseng,Y.F. (2001). A Study of the Relationship between Organizational Culture and Organizational Effectiveness of the Electronic Industries in Taiwan. Organization Development Journal, 19 (3): 161- 178.

(10) Ehtesham, U.; Muhammad, T.M. and Muhammad, S.A. (2011). Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices: A University in of Case Pakistan. Journal of Competitiveness, 4: 78-86.

١١- إيمان فاروق مصباح : دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية ، دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم ، محافظة غزة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، ٢٠١١ م .

١٢- رؤى علي كساب : العلاقة بين بعض المتغيرات التنظيمية وتطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، ٢٠١١ ،

١٣- أمل فكري إبراهيم نعيم : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين برعاية الشباب ، بحث منشور بمجلة أسبوط ، كلية التربية الرياضية ، ع ٣٩ ، ج ٢ ، ٢٠١٤ .

(14) Almutairi, N. (2014). The Impact of Organizational Culture on the Adoption of E-Management “Evidence from Public Authority for Applied Education and Training (PAAET) in Kuwait”. International J. Business and Management; 9(9): 57-74.

١٥- حسام عبد الحميد الأشقر: فاعلية برنامج تقييم الأداء الإلكتروني الحديث في قياس أداء الموظفين في وكالة الغوث الدولية ، الجامعة الإسلامية بغزة ، قسم إدارة الأعمال ، رسالة ماجستير غير منشورة ، ٢٠١٥ ،

١٦- أسماء زدوري : تطبيق الإدارة الإلكترونية وانعكاسه على الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين ، دراسة ميدانية ببنك الفلاحة والتنمية الريفية ، الجزائر ، جامعة ٨ مايو ٤٥ قالة الجزائر ، ٢٠١٦ .

(17) Fabiano Larentis, F.; Antonello, C.S. and Slongo, L.A. (2017). Organizational culture and relationship marketing: an inter-organizational perspective. Rev. Bras. Gest. Neg. São Paulo 20(1): 37-56.

(18) Hani Al-Dmour, H.; Nweiran M. and Al-Dmour R. (2017). The Influence of Organizational Culture on E-Commerce Adoption. International Journal of Business and Management; 12(9): 204-220.

١٩- أحمد فايد نور الدين : التحول من الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الاقتصادية ، بحث منشور بالمؤتمر الدولي : الإدارة الإلكترونية بين الواقع والحتمية ، جامعة البليدة ، الجزائر ، ٢٠١٧.

(20) Oberföll, K., Camarena Adame, M.E. & Saavedra García, M.L. (2018). Relationship between organizational culture and performance among German multinational companies in Mexico. J.Business, Universidad del Pacífico (Lima, Peru) Vol.10 (2): 24-48.

٢١- ياسين سعد غالب : الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية ، الرياض ، معهد الإدارة العامة ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٢.

٢٢- أحمد محمد غنيم : الإدارة الإلكترونية آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل ، المنصورة ، المكتبة المصرية ، ٢٠٠٤ ، ص ٣.

٢٣- نجم عبود نجم : الإدارة الإلكترونية الإستراتيجية والوظائف والمشكلات ، الرياض ، دار الشروق ، ٢٠٠٤ ، ص ١٢١.

٢٤- أحمد السيد كردي : إدارة السلوك التنظيمي ، ٢٠١١ ، ص ٢٧.

(25) Mainiero, Tromtey, C (1989) Developing managerial skills in organization behavior New Jersey , prentice hall, inc

٢٦- محمد الفيوتي : السلوك التنظيمي ، دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ، ط ٣ ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٠ ، ص ١٥١.

٢٧- محمد بافالي : الحكم الراشد والتنمية المستدامة ، دورية فصلية محكمة ، مركز البصرة ، ع ١٤ ، دار الخليفة للنشر والتوزيع ، ٢٠١١ ، ص ٣٢.

٢٨- سمية بدوي : التنمية المستدامة مقارنة مفاهيمية ، الأردن ، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية ، ٢٠١٧ ، ص ٣.

٢٩- العايب عبد الرحمن : التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في ظل تحديات التنمية المستدامة ، دكتوراه غير منشورة ، الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية ، ٢٠١٠ ، ص ١١،

٣٠- نور الدين تاوربريت : قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، الجزائر ، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، ٢٠٠٥ ، ص ١٦٠،

٣١- سيد سعيد سليمان ، طارق شريف يونس : نظرية المنظمة (مداخل ومعطيات) ، جامعة الموصل ، كلية إدارة الأعمال ، مج ١١ ، ع ٢٧ ، ١٩٨٩ ، ص ٣٦٥،

٣٢- حسين بن محمد الحسن: الإدارة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق ، مرجع سبق ذكره ، ص ٦ - ٨،

٣٣- فيروز لطرشي: الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في عملية اتخاذ القرار ، بحث منشور بمجلة دراسات وأبحاث، جامعة الجلفة ، ع ٢٠ ، ٢٠١٥ م ، ص ص ١٣٢ ، ١٣٣،

٣٤- حسين محمد الحسن: الإدارة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٨،

٣٥- يونس مختار: الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة محمد خضير، بسكرة ، الجزائر ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ٢٠١٢ ، ص ٢٨،

٣٦- محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، عمان، الأردن ، دار وائل للنشر، ٢٠٠٥ ، ص ٣١٢،

٣٧- موسى توفيق ، إبراهيم محمد على : تحليل السلوك التنظيمي سيكولوجياً وإدارياً للعاملين والجمهور، عمان ، المركز العربي للخدمات الطلابية ، ١٩٩٥ ، ص ٤٠١،

٣٨- خالدية مصطفى عبدالرزاق ، سامي أحمد عيسي وآخرون : الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الإستراتيجي للمنظمة ، المجلة العربية للإدارة ، مج ٣٩ ، ع ١ ، ٢٠١٩ ، ص ١٥٩،

- ٣٩- مرسى عبد الناصر وآخرون : مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي، بحث منشور بمجلة الباحث ، ع٩، ٢٠١٢، ص٩٠.
- ٤٠- إيهاب خميس أحمد : متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية ، دراسة تطبيقية على العاملين بالمرور، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض، ٢٠٠٧، ص ٢٨٩، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية .
- ٤١- لميس علواني : الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، مجلة بحوث اقتصادية وعربية ، مج ١٥ ، ع ٤٢، ٢٠٠٨، ص ص ١٤٨ ، ١٤٩،
- ٤٢- سعد غالب ياسين : الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية ، الرياض، معهد الإدارة العامة ، ٢٠٠٥، ص ٥.