

## واقع الإدارة الإلكترونية في مؤسسات الأيتام وعلاقتها بالدافعية للإنجاز للعاملين بها بمحافظة الغربية والشرقية

إعداد

د. هناء سعيد إبراهيم سلامة  
مدرس بقسم إدارة المنزل والمؤسسات  
كلية الأقتصاد المنزل - جامعة المنوفية



## مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية

معرف البحث الرقمي DOI: 10.21608/jedu.2021.105151.1515

المجلد الثامن العدد 40 . مايو 2022

التقييم الدولي

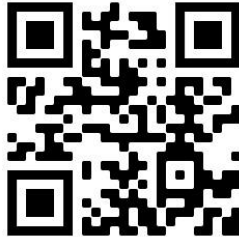
P-ISSN: 1687-3424

E- ISSN: 2735-3346

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jedu.journals.ekb.eg/>

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

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





## واقع الإدارة الإلكترونية في مؤسسات الأيتام وعلاقتها بالدافعية للإنجاز للعاملين بها بمحافظة الغربية والشرقية

د. هناء سعيد إبراهيم سلامة

### ملخص البحث

يهدف البحث إلى دراسة الإدارة الإلكترونية في مؤسسات الأيتام بأبعادها (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية)، وعلاقتها بالدافعية للإنجاز للعاملين بأبعادها (المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل) وتفسير العلاقة الارتباطية بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للدراسة وكل من الإدارة الإلكترونية والدافعية للإنجاز، تفسير الاختلافات في كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها وفقاً لمحل الإقامة، النوع، الحالة الاجتماعية، الحصول على دورات، تقييم التباين في كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها وفقاً للعمر، عدد سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، الدخل الشهري.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة البحث على (160) من الموظفين بمؤسسات رعاية الأيتام والعينة تم اختيارها بطريقة صدفية غرضية، وتم تطبيق البحث بمؤسسات رعاية الأيتام بمحافظة الغربية (طنطا) في قرية SOS للأيتام، دار الهدى ومحافظة الشرقية (العاشر من رمضان) في دار أيتام المدينة المنورة، جمعية الرشاد ذات مستويات تعليمية واجتماعية واقتصادية مختلفة، واشتملت أدوات البحث على استمارة البيانات العامة للموظفين العاملين بمؤسسات الأيتام، استبيان الإدارة الإلكترونية بأبعاده (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية)، استبيان الدافعية للإنجاز بأبعاده (المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل). وقد تم تفرغ البيانات وتصنيفها وتبويبها واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال البرنامج الإحصائي SPSS.

وأُسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001 بين الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها، وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01، 0.05 بين المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية

لِلدراسة (العمر، عدد سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، الدخل الشهري، عدد الدورات التدريبية) وكل من الإدارة الإلكترونية والدافعية للإنجاز بأبعادهم، عدم وجود فروق في الإدارة الإلكترونية بأبعادهما والدافعية للإنجاز بأبعادهما وفقاً لمحل الإقامة، عدم وجود فروق في الإدارة الإلكترونية بأبعادهما والدافعية للإنجاز وفقاً للنوع، وجود فروق دالة إحصائياً عند 0.001 في الإدارة الإلكترونية بأبعادهما والدافعية للإنجاز بأبعادهما وفقاً للحصول على دورات في مجال الإدارة الإلكترونية لصالح الحاصلين، وجود تباين دال إحصائياً عند 0.001 بين أفراد عينة الدراسة في كل من الإدارة الإلكترونية والدافعية للإنجاز وفقاً للمستوى التعليمي لصالح المستوى التعليمي الأعلى، وجود تباين دال إحصائياً عند 0.001، 0.01 بين أفراد عينة الدراسة في كل من الإدارة الإلكترونية والدافعية للإنجاز وفقاً لعدد سنوات الخدمة لصالح من كانت خبرتهم 10 سنوات فأكثر، وجود تباين دال إحصائياً عند 0.001، 0.01 بين أفراد عينة الدراسة في كل من الإدارة الإلكترونية والدافعية للإنجاز وفقاً للدخل الشهري لصالح أصحاب الدخل المرتفعة، وقد أوصت الدراسة بضرورة تفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل كامل وتحويل جميع الإجراءات والمعاملات الإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى الإلكترونية مع وضع الأنظمة والقوانين والتشريعات التي تحكم التعاملات الإلكترونية، متابعة الموظفين والقائمين على شئون الأيتام باستمرار وعمل ورش عمل شبه دورية لتزويدهم بأفضل السبل لتربية سليمة متكاملة للأيتام وإدخال دورات تهتم بالإدارة الإلكترونية والدافعية للإنجاز .

**الكلمات المفتاحية:** الإدارة الإلكترونية، الدافعية للإنجاز، مؤسسات الأيتام، العاملين .

## مقدمة ومشكلة البحث:

في التاريخ الأدبي والعلمي نماذج متعددة لمن تجاوزوا اليتيم وقسوة الطفولة المحرومة من الحنان، وصنعوا من هذه الظروف الصعبة جسراً للوصول إلى الإبداع العلمي أو الفني أو الأدبي، ووصلوا إلى النجاح في حياتهم وأعمالهم، وأول هذه النماذج الرسول الكريم - صلى الله عليه وسلم - حيث خصه الله تعالى بقوله في سورة الضحى: " أَلَمْ يَجِدْكَ يَتِيمًا فَآوَى (6) وَوَجَدَكَ ضَالًّا فَهَدَى (7) وَوَجَدَكَ عَائِلًا فَأَغْنَى (8) فَأَمَّا الْيَتِيمَ فَلَا تَقْهَرْ (9) وَأَمَّا السَّائِلَ فَلَا تَنْهَرْ (10) وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ (11)", وهي أولى الدعوات من القرآن الكريم للحرص على من فقد الأب المعيل الشرعى الحماية والرعاية (بلال عرابي، 2004).

وقد اهتم التشريع الإسلامى بشأن اليتيم اهتماماً بالغاً من حيث تربيته ورعايته ومعاملته وضمان سبل العيش الكريمة له، حتى ينشأ عضواً نافعاً فى المجتمع المسلم قال تعالى: "فَأَمَّا الْيَتِيمَ فَلَا تَقْهَرْ" (الضحى، 9). وقال تعالى أَرَأَيْتَ الَّذِي يُكَذِّبُ بِالدِّينِ (1) فَذَلِكَ الَّذِي يَدْعُ الْيَتِيمَ (الماعون، 2)، وهاتان الآيتان وغيرهما من الآيات الكريمة تؤكد على العناية باليتيم والشفقة عليه، والحكمة من أن الله سبحانه وتعالى قد وصى وأكد على ضرورة مخالطة اليتامى وإيوائهم هو أن ينشأ الطفل بين أناس يتعامل معهم بشكل طبيعى ويشعر بحياة طبيعية لا تختلف عن أقرانه الذين يراهم، فينشأ الطفل متوازن نفسياً ومتوافق مع نفسه ومع المجتمع الذى يعيش فيه كى لا يشعر بالنقص عن غيره من أفراد المجتمع فيتحطم ويصبح عضواً هادماً فى المجتمع.

وإن مرحلة الطفولة من أهم المراحل التى يمر بها الإنسان، والطفولة الآمنة تعتبر أساس نمو وتنمية الطفل فى المستقبل حيث يتشكل فيها سلوكه وتصرفاته واتجاهاته ومشاعره، وهناك ملايين من الأطفال الأيتام فى العالم حرموا فى هذه المرحلة الحرجة من رعاية الوالدين والأجداد

(Routray et al, 2015)

وتعد ظاهرة الأطفال الأيتام من الظواهر الاجتماعية التى ظهرت وانتشرت فى المجتمعات العربية بشكل ملحوظ على الرغم من الجهود والخطط الموضوعة للحد من هذه الظاهرة ولكنها فى تزايد مستمر فهذا قد يرجع إلى اسباب مجتمعية عديدة وقد ينتج

من هذه الظاهرة مشكلات اجتماعية ونفسية وأخلاقية وصحية للإطفال الأيتام فيعتبر هؤلاء الأطفال من الفئات الضعيفة في المجتمع والتي لا تقدر على القيام بدورها إلا بمساعدة الآخرين فإن الإحسان إلى اليتامى ضرورة ملحة لما يعانونه من ضعف، وحاجة إلى العطف والحنان والمساعدة الإنسانية والنفسية وكذلك المساعدة المادية. أن الطفل اليتيم يشعر بالحرمان في الحياة الطبيعية ويفقد كل المميزات التي يكتسبها الطفل الذي ينشأ في جو أسري طبيعي، فغياب الأم يؤثر سلبا على نمو الطفل إذ يخلق لديه اضطرابات نفسية تؤثر على مستقبله لاحقا لانه لم يجد الفرصة للتعبير عن حبه فيصبح كئيب حزين لا يعرف كيف يجلب الآخرين إليه) فاطمة الزهراء خموين: (2016)

ونجد أن الطفل اليتيم يحتاج إلى رعاية تفوق التي يحتاج إليها الطفل العادي فهو في أشد الحاجة إلى الأهتمام والدعم النفسي والاجتماعي والمادي لكي يستطيع أن يكمل حياته بشكل طبيعي وحتى يكون لديه القدرة علي محو آثار ومرارة اليتيم عندما يكبر. (اماني عاطف، 2012)

وبالتالي بعد اهتمام المجتمع الدولي بإصدار الإعلانات والمواثيق الدولية لحقوق الطفل التي تضمن لجميع أطفال العالم التمتع بها دون تمييز والحق في الحماية والعناية والرعاية السليمة لهم، ظهرت المؤسسات الخيرية والجمعيات الأهلية المتخصصة في رعاية وحماية الأطفال الأيتام وحسن تنشئتهم في كل دول العالم وهذا لكي تسد الثغرات التي نشأت نتيجة تخلي الأسرة عن وظائفها التقليدية وتعويض الطفل عما فقده في حياه. (ايناس جابر، 2011 )

فتقع مسئولية هؤلاء الأطفال الذين حرموا من الرعاية الأسرية إلى سبب من الأسباب علي المجتمع ومؤسساته من خلال رعاية اجتماعية متكاملة تشمل العديد من الخدمات التي تقدمها الدول لإبنائها كالرعاية الصحية والتعليمية والثقافية والأيوائيه والتعليمية لذا اي قصور في نمط الرعاية المقدمة للأطفال الأيتام قد يصاحبه العديد من المشكلات المتعلقة بالصحة والتعليم والأخلاق والسلوكيات الشخصية(مني عبد اللطيف، 2005 )

لذا حرصت الدولة علي تقديم افضل وسائل الرعاية اللازمة للأطفال الأيتام وإعادة تأهيلهم حتي يتوافقون نفسيا واجتماعيا مع مجتمعهم ويصبحون مواطنين صالحين من خلال المؤسسات التي تقوم بتقديم الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية والغذائية للأطفال الأيتام جاهده بتكوين جو يشبه الحياة الأسرية الطبيعية يسوده الألفه و المحبة حتي يستطيع أن يتكيف الطفل بداخلها وتعوضه ما فقده من اسره في حياته. ( انيس عبد الرحمن، 2002 )

وقد زاد عدد المؤسسات التي ترعي الأيتام وأخذت في الانتشار بصورة كبيرة خاصة في السنوات الأخيرة؛ ففي الولايات المتحدة الأمريكية يوجد نصف مليون طفل يعيشون في مؤسسات رعاية الأيتام. وفي مصر زاد عدد المؤسسات الإيوائية بشكل ملحوظ، وأيضاً عدد المودعين بها. وتسعي هذه المؤسسات باختلاف أهدافها والتي تستهدف في الوقت نفسه تعديل صورة المجتمع عن هؤلاء الأطفال حتى يكون المجتمع أكثر استجابة وتقبلاً لهم أملاً في مزيد من الخدمات والمساهمات (أمينة مهتدي، 2017).

ورغم كل مظاهر الاهتمام من جانب هذه المؤسسات ومنها (المجلس القومي للأومومة والطفولة، والمجلس القومي للمرأة)؛ إلا أن هذه الفئة ما زالت تعاني من ارتفاع نسبة من يعيشون في ظروف صعبة ويتعرضون للحرمان كما يتعرضون إلى العديد من الأوضاع المستغلة داخل المجتمع حتى أصبحوا يمثلون مشكلة أطلق عليها (أطفال في خطر) وهي تعني أن طائفة كبيرة من أبناء المجتمع المصري في طريقهم إلى عالم الجريمة والانحراف بما يترتب على ذلك من آثار في شتي الجوانب الاجتماعية والأمنية والاقتصادية (حنان سعيد، 2005).

ومما لا شك فيه أن البيئة المحيطة بالفرد تؤثر في تكوين شخصيته ومع الاقتناع والتسليم منذ البداية بأن رعاية الأسرة الطبيعية لا تعوضها رعاية أي مؤسسة اجتماعية أخرى إلا أننا في مثل هذه الأحوال وبمنطق الواقع لا يكون أماننا إلا السبيل الوحيد المتاح الذي يحول في الوقت نفسه دون تشتت مثل هؤلاء الأطفال ومنع انخراطهم الأكيد في الانحراف وهو إيداعهم إحدى المؤسسات التي تتولي رعايتهم عن طريق العاملين الذين يقدمون الرعاية الاجتماعية لأطفال هذه المؤسسات في شكل رعاية اجتماعية

تهدف للنهوض بالطفل بصورة متكاملة ورفع مستوى الخدمات والاهتمام بالبرامج المتنوعة والمتكاملة (نجلاء بحيري، 2006).

ومؤسسات الأيتام تعتمد في تحقيق أهدافها بصورة رئيسية على العنصر البشري الكفاء (العاملين) حيث يفترض من هذه العناصر أن تقوم بواجباتها المهنية بأسلوب يتسم بالفعالية. لتقديم الخدمات المنتظرة منها على أكمل وجه، ولكن على الرغم من الرغبة الصادقة التي قد تكون لدى أولئك العاملين ومؤسساتهم، في تدليل العقبات التي تقف في طريق تقديم الخدمات المطلوبة إلا أن هنالك معوقات في بيئة العمل تحول دون قيامهم بصورة كاملة بعملهم، وهذا ما يطلق عليه ضغوط العمل، وهي بشكل عام المتغيرات التي تحيط بالعاملين وتسبب لهم الشعور بالتوتر حيث أن إفتقاد العاملين بمؤسسات الأيتام القدرات والمهارات المهنية الفعالة يؤدي إلى الفشل في حماية الأطفال من التهديدات التي تعرض حياتهم للخطر وتكمن خطورة هذا الشعور في نتائجه السلبية التي تتمثل في تطبيق الإدارة التقليدية التي تؤدي لنتائج غير مرجوة سواء أكان بتحديد الهدف أو بعدم وجوده أو حالات مختلفة منها القيام بالواجبات بصورة آلية تقتصر إلى الاندماج الوجداني والتشاؤم، وفقدان القدرة على الابتكار، (سامي الختاتنة، 2013).

مما أدى إلى الحاجة للتطور السريع لتقنية المعلومات والاتصالات إلى بروز نموذج ونمط جديد من الإدارة في ظل التنافس والتحدي المتزايد أمام الإدارات البيروقراطية، كي تحسن من مستوى أعمالها، وجودة خدماتها، وهو ما اصطلح على تسميته بالإدارة الرقمية، أو إدارة الحكومة الإلكترونية، أو الإدارة الإلكترونية. بذلك فإن ظهور الإدارة الإلكترونية جاء بعد التطور النوعي السريع للتجارة الإلكترونية، والأعمال الإلكترونية وانتشار شبكة الإنترنت (سعد ياسين، 2005).

والإدارة الإلكترونية تعني مختلف التدفقات الإدارية للبيانات، إذ يصبح شكلها إلكترونيًا، ومتداولًا بين الأجهزة والمستويات الإدارية المختلفة، إذ يميز الإدارة الإلكترونية عن غيرها من الإدارات التقليدية سمات عديدة منها السرعة والفعالية في تقديم الخدمات بشكل يقضي على العراقيل والتعقيدات الإدارية، كما أنها إدارة بدون ورق حيث يستبدل التعامل الورقي بالبريد الإلكتروني، والأرشيف الإلكتروني والرسائل الصوتية ونظم المتابعة الآلية، إذ أن تقليل استخدام الورق يقضي على مشكلة عمليات



الحفظ والتوثيق وفتح المجال نحو استخدام أماكن حفظ الأرشيف إلى مجالات أخرى، و تسهيل الاتصالات داخل المؤسسة، وخارجها، ودقة ووضوح الوظائف الإدارية لدى المنظمات (رأفت رضوان، 2004).

كما يضيف تطبيق الإدارة الإلكترونية مرونة على التنظيم الإداري، ويوفر الخدمات بشكل مباشر، ويسمح بالتخلص من التبعية للصيقة بالمؤسسة العامة، والخاصة، وحتى طبيعة الخدمات، وبفضل المهام المنوطة بها تسمح الإدارة الإلكترونية برقمنة جميع الوثائق، وتحقق نوعية رفيعة في معالجة البيانات، وخفض عدد العناصر الهامة الضرورية لخدمات غير محدودة (Rahman, Hussain, 2011).

بذلك فالإدارة الإلكترونية تحقق مزيداً من الترابط في إنجاز المعاملات، والقيام بالوظائف الإدارية بشكل يخلق مزيداً من التشاركية، بين مختلف القطاعات الحكومية، والعمل على زيادة المصداقية في تقديم الخدمة المدنية، واكتمال عنصر الشفافية إذا ما تم تعزيز علاقة الدولة بالمواطن، من خلال الخدمات العامة الإلكترونية. إضافة إلى ذلك تمثل الإدارة الإلكترونية مدخلاً تكاملياً لاستثمار الجهد والوقت والحيز، والكيونة الاقتصادية وتعزيز الخدمة، وتحقيق الرضا للجميع، فضلاً عن أنها عمل مستمر، ويعتبر إدخال مفهوم الإدارة الإلكترونية كآلية لتقديم الخدمة العمومية أصبح يقدم تحسينات هامة على شكل تلك الخدمات بما ينتج عنه تطوير المهام والأنشطة المقدمة من طرف المؤسسات الخدمية الحكومية، وبذلك عمدت العديد من التجارب الحكومية إلى تطبيق الخدمات العامة الإلكترونية، بهدف تحقيق مفاهيم تمثل في مضامينها مرتكزات للحكم الراشد هي الشفافية، الرقابة، المحاسبة، روح المسؤولية، دولة الحق والقانون، سرعة الاستجابة للخدمات العامة... وغيرها بما يصل إلى غاية ترشيد الخدمة العمومية (محمد الطعمنة، طارق العلوش، 2004).

في حين ترى بعض الدراسات أن الاهتمام بالإدارة الإلكترونية، ظهر مع بداية اهتمام الحكومات وتوجهها نحو تحقيق شفافية التعامل، وتعميق استخدام التكنولوجيا الرقمية لخدمة أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وبالتالي فالإدارة الإلكترونية هي أحد مفاهيم الثورة الرقمية التي تقودنا إلى عصر المعرفة، كما أن الطبيعة التحويلية القوية لهذه التكنولوجيا، أصبح لها تأثير عميق على الطريقة التي يتعامل بها الناس،

ويعملون، ويتبادلون العلاقات الاجتماعية، ويتواصلون في شتى بقاع العالم (سعيد العمري، 2003).

ومن ثم فالإدارة الإلكترونية هي محصلة للتقدم في المجالات التقنية والمعلوماتية، وهو ما جعل الإدارات الحكومية ودوائر صنع القرار تعتمد وسائل تقنية متطورة، تساعدهم على إنجاز المهام المناطة بها، وتنفيذها على الوجه الأكمل، فعلى سعيد التجارب العالمية جاءت المبادرة الأمريكية في مجال الإدارة الإلكترونية الحكومية، وتبعها فيما بعد دول أخرى مثل المملكة المتحدة والنمسا، خلال العقد الأخير من القرن الماضي (بدر المالك، 2007).

ومما سبق يمكن القول إن نشأة الإدارة الإلكترونية كمفهوم حديث هي نتاج تطور نوعي أفرزته تقنيات الاتصال الحديثة، في ظل ثورة المعلومات، وازدياد الحاجة إلى توظيف التكنولوجيا الحديثة في إدارة علاقات المواطن والمؤسسات، وربط الإدارات العامة والوزارات عبر آليات التكنولوجيا، وبالتالي التحول الجذري في مفاهيم الإدارة التقليدية وتطويره (سعد ياسين، 2005).

فالإدارة الإلكترونية تعمل على تحويل الأيدي العاملة الزائدة عن الحاجة، إلى أيادي عاملة لها دور أساسي في تنفيذ مشاريع الإدارة، عن طريق إعادة التأهيل لمواكبة التطورات الجديدة التي طرأت على المؤسسات، والاستغناء على الموظفين غير الأكفاء، وغير القادرين على التكيف مع الوضع الجديد، وتقليل معوقات اتخاذ القرار، عن طريق توفير البيانات، وربطها بدوائر صنع القرار (بدر المالك، 2007).

وقد ذكرت العديد من الأبعاد للإدارة الإلكترونية ومنها الثقافة الإلكترونية حيث في هذا العصر عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حققت بمجتمعنا تغيرات هائلة بسبب التطور الذي حدث في عصرنا الحاضر، والذي له آثار جمة على ثقافة وأخلاقيات مجتمعنا سواء بالإيجاب أو بالسلب، فهل يستطيع أحد أن يغفل الإمكانيات الرائعة التي تقدمها لنا تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وخاصة بعد اتحاد الحواسب الآلية والاتصالات، واندماجهما في خدمة الإنترنت وغيرها من وسائل الاتصالات وأيضا لا نستطيع أن نتجاهل الآثار السلبية التي ترتبت على هذا الانفتاح المعلوماتي والإمكانيات التكنولوجية خاصة أن من يمتلكون ويحتكرون هذه الإمكانيات يختلفون معنا عقائديا

وفكريا وثقافيا. فما يعد عندهم مباحا وعاديا نجد له ضوابط أخرى في مجتمعنا العربي لأخذ ما ينفع وترك ما يضر (يارا إبراهيم: 2019)

وتمثل الثقافة الإلكترونية مرحلة انتقالية في تاريخ الاتصال الإنساني فقد غيرت الابتكارات في مجال تكنولوجيا الاتصالات، بالإضافة إلى العولمة الاقتصادية الزاحفة، وطبيعة وسائل الإعلام العالمية وترتب على ذلك نتائج عامة بالنسبة لكل من وسائل ونظم الاتصال، فالمعلومات وحدها ليست هي القوة، بل القوة تكمن في التمكن من الحصول على أجزائها ومعالجتها واسترجاعها، وذلك بإجادة استعمال أدوات تقنية المعلومات مثل الحاسوب والبرمجيات والإنترنت وأجهزة الاتصالات الحديثة، والتقنيات وحدها كذلك لا تكفي، بل الاهتمام بالعلم وبالعنصر البشري متمثلا في المستخدمين والمهندسين والتقنيين، ووعي المجتمع بأهمية التحول إلى مجتمع معلوماتي (محمد خضري، 2004)

وهذا ما أكدته دراسة نوكس (Knox, 2014) أن استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات يؤدي إلى تمكين الفرد من الوصول الحر إلى المعلومات على شبكة الإنترنت، كما يؤدي إلى زيادة فرص التواصل بين بعضهم البعض وبالتالي زيادة إنتاج المعرفة، ومساعدة الفرد على الجدة في كافة أنحاء العالم، والتفكير

أما البعد الثاني وهو التخطيط الإلكتروني الذي يختلف عن التخطيط التقليدي من حيث أنه يمثل عملية ديناميكية في اتجاه الأهداف الواسعة المرنة وقصيرة الأمد قابلة للتجديد والتطوير المستمر والمتواصل وذلك بسبب المعلومات الرقمية دائمة التدفق ونجد أن التخطيط الإلكتروني يتجاوز فكرة التقسيم للعمل التقليدية بين الإدارة وأعمال التنفيذ حيث أن جميع العاملين يمكنهم المساهمة في التخطيط الإلكتروني في كل زمان ومكان وذلك بسبب البيئة الرقمية التي تعطي القوة للتخطيط الإلكتروني للوصول إلى كل جديد من أفكار ومنتجات وخدمات وهذا ما يعطى ميزة الاستخدام للتخطيط الإلكتروني (جهرة حمزة: 2019)

في حين أن التنظيم الإلكتروني يعد البعد الثالث وهو وظيفة إدارية مكملة لوظيفة التخطيط حيث تحوله إلى واقع قابل للتنفيذ ونتيجة للتغيرات والتطورات الكبيرة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات أصبحت عملية التنظيم تتم بشكل أكثر كفاءة

وفعالية وقادر على مسايرة مختلف المستجدات حيث أصبح هذا التنظيم يعرف بالتنظيم الإلكتروني (موسي عبد الناصر، محمد قريشي، 2001)

ولا يعني التوجيه الإلكتروني باعتباره البعد الرابع من أبعاد الإدارة الإلكترونية بأي حال من الأحوال تنفيذا للأعمال، بل هو توجيه أفراد التنظيم نحو تنفيذ أعمالهم بدقة للوصول إلى الأهداف المنشودة، من خلال الاتصال بهم وإرشادهم إلى الطريق الصحيح، وترغيبهم بوسائل مختلفة لتحقيق ما تصبوا إليه القيادة وتتطلع إليه، وهذا ما أكدته دراسة (بن نوبه، وأبو خويط 2017) التي تؤكد على أن هناك تشجيع من العاملين والمبدعين الذين يقودون المؤسسات في مجال الإدارة الإلكترونية وكذلك يقدموا الدعم في نشر الوعي بأهميتها للمساعدة في إنجاز العمل والقيادة حبر الزاوية في نجاح الإدارة الإلكترونية، ولكن ليس من منطلقات الإدارة التقليدية التي تجعل من المدير فلكا تدور فيه الإدارة، بل من منطلق القيادة المتعددة المتطلعة على كل جديد، المنطلقة دائماً إلى آفاق تتجاوز فيها واقعها مع القيادات القابلة للتطور تماشياً مع مسيرة التقنية الإلكترونية (محمد الأعمى، عبد الله عويدان: 2019)

أما البعد الخامس والأخير من أبعاد الإدارة الإلكترونية وهو الرقابة الإلكترونية حيث أصبحت الرقابة بمثابة العين المفتوحة على مدار الساعة على كل دقائق العمل في دوائرها الإدارية مما يضمن للإدارات تطبيقات التقنية الوقوف على مواطن ضعفها وقوتها واحتياجاتها كما يمنحها القدرة على تقييم أفرادها بحياد وموضوعية وبأدوات قياس دقيقة تجعل نظر الإدارة غير قابلة للشك في مصداقيتها وبالتالي تعمل الرقابة الإلكترونية على تقليص الفجوة الزمنية بين التنفيذ وباقي مراحل الإدارة الإلكترونية وأيضا لا تسعى لاكتشاف الخطأ بغية معاقبة الأفراد بقدر ما تسعى لتدارك الخطأ كي لا يؤثر على سير العمل (حسين الحسن: 2009).

ويرى حمزة الأحسن (2015) أن نقص الدافعية يعتبر من أبرز الانعكاسات السلبية للضغوط المهنية على العاملين، وهذا ما بينته دراسات التأمين الحديثة الأمريكية وهو أن نصف العمال الأمريكيين يجدون عملهم ضاغط والربع منهم يعتبرون أن الوظيفة هي مصدر الضغط بالنسبة لهم ما ينعكس سلبا على أدائهم.

إضافة إلى الدراسات المحلية منها دراسة مخلوفي أسعد (2014) الذي توصل من خلالها إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز. التي تعتبر من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في سلوك العاملين، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم الأمر الذي يتيح لنا القول بأن قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، تتوقف إلى حد كبير على نجاح الإدارة الإلكترونية الفعالة في توفير القدر الكافي من دافعية الإنجاز. للوصول إلى هدف معين، وهي التي تحرك السلوك وتوجهه للغاية التي يقصدها. ولهذا فإن بث روح الإنجاز في المنظمات أمر ضروري لتحسين الأداء، حيث أن دافعية الإنجاز تجعل الفرد يميل إلى تذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل وقت، مستخدماً ما لديه من قوة ومثابرة واستغلال لإمكاناته وقدراته العقلية.

وتعتبر الدافعية للإنجاز استعداد ثابت نسبياً في الشخصية، يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق نجاح أو بلوغ هدف معين. يترتب عليه درجة معينة من الإشباع، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى معين للامتياز، وهي منظومة متعددة الأبعاد تعمل على إثارة الجهد المرتبط بالعمل والإنجاز. وتحدد طبيعته ووجهته، وشدته، ومدته بهدف الإنجاز المميز للأهداف.

ومن أهم أبعاد هذه المنظومة المثابرة في كل من بذل الجهد وتحمل الصعاب، وتقدير أهمية الوقت فالمثابرة تلعب دوراً فاعلاً في تحقيق الإنجاز، كما تتطلب تحديد الأهداف وتنفيذ الخطط والأعمال والقيام بالتضحيات والتغلب على العقبات ومواجهة الانتكاسات والانتقادات، واستغلال الطاقة والدافعية والنشاط، كما أنها أيضاً تتطلب التكيف والمرونة في مختلف المواقف التي تتطلب اختيار خطة عمل أو نشاط (عواطف زمزمى: 2012)

ويذكر العديد من العلماء أن المثابرة تدل على خبرات الفرد عند مواجهة المحن والشدائد حيث يستطيع التغلب عليها والوصول إلى حالة من التوازن النفسي التي كان عليها قبل المرور بالمحنة وقبل التعرض للأحداث الضاغطة وهذا ما انفقت عليه كذلك دراسة (بدران وآخرون: 2015) والتي أوضحت نتائجها أن استقرار المستوى الاقتصادي والاجتماعي والنفسي يؤثر بالإيجاب أو بالسلب على المثابرة لدى الفرد

وترتبط المثابرة بنشأة الفرد وثقافته وطبيعته شخصيته أو تركيبه البيولوجي وهذه الميكانيزمات النفسية والاجتماعية تزيد من الصلابة النفسية والاجتماعية لدى الفرد وتساعد على تحمل المحن. (أشرف عطية: 2011)

والطموح هو البعد الثاني لدافعية الإنجاز حيث يعد سمة من السمات الشخصية الإنسانية بمعنى إنها موجودة لدى الجميع تقريبا ولكن بدرجات متفاوتة فى الشدة والنوع وهي تعبر عن التطلع لتحقيق الأهداف المستقبلية القريبة أو البعيدة (سامي عبد السلام: 2010)

ويذكر عبد الحميد وآخرون (2014) أن الطموح بمثابة دافع داخلى يدفع الفرد للتميز والتفوق فى إنجاز عمل يتميز بالقيمة والتقدير وفق لمعايير عامة يتميز فيه أداء الفرد بالتوجه والاستبصار والقدرة على التوقع، ويستمد فى أدائه الجيد من خلفيته عن نفسه وعن إمكاناته النفسية والفسولوجية والمادية فى إطار الواقع الحالى وما يمكن أن يكونه فى المستقبل فى ضوء الاحتمالات والبدائل المتوقعة وهذا ما أكدته دراسة (الزواهرة: 2015) والتي أكدت على مدى الارتباط بين الطموح وقلق الفرد سواء كان قلق نفسي أو مادي أو اجتماعي.

وقد أوضحت دراسة سهير الشافعى (2012) أن الطموح يتحدد طبقا لسمات شخصية الفرد والعوامل المكونة لها سواء عوامل ذاتية داخلية أو بيئية خارجية وكذلك خبرات الإنجاز وال فشل السابقة.

ويضيف على (2012) أن مستوى الطموح يرتفع وينخفض نسبيا كلما وصل الأداء أو لم يصل الي مستوى طموح الفرد وذلك حسب خبرات النجاح أو الفشل التى يمر بها الفرد يؤدي إلى ارتفاع مستوى طموحه، كما أن الثواب والعقاب من العوامل البالغة الأهمية فى مستوى طموح الفرد وشعور الفرد كذلك بدافعية الإنجاز فى الأعمال التى يقوم بعملها مما يؤثر بالإيجاب على مستوى طموح الفرد وهذا ما أكدته دراسة (خالد شنون: 2016) والتي أكدت مدى ارتباط دافعية الإنجاز بمستوى الطموح أى أن الدافع للإنجاز يزيد من درجة التفاؤل وتحمل الإحباط وارتفاع مستوى الطموح.

ويعتبر الإقبال على العمل هو البعد الثالث من أبعاد الدافعية للإنجاز فنجاح الفرد فى الحياة لا يتم إلا من خلال الالتحاق بالعمل الذى يفى بالمتطلبات الشخصية

والعقلية والاجتماعية والمادية. فالعمل هو الذي يحدد مركز الفرد في الجماعة، فمنه يستلهم الفرد الراحة والأمن لأن القوة الحقيقية للدول لا تقاس بالأسلحة المدمرة إنما تقاس بما تملكه هذه الدول من طاقات بشرية متميزة وتعتبر الدوافع والحوافز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الأفراد ويمكن خلق من خلالها الرغبة لديهم للإقبال على العمل الأمر الذي يمكن من تحقيق أهداف المؤسسات (هدي حلامييه: 2014).

حيث أنها طابع حساس وحاسم بالنسبة للمؤسسات والذي يتطلب تأهيل كوادر وإكساب خبرات والتقدير والتعاون وإثبات الذات من جهة ومن جهة أخرى حاجة العاملين لبناء علاقات اجتماعية والشعور بأنه عضو فعال ومنتج في مجتمعه كذلك تقديرهم من النواحي المعنوية كالهيايا الرمزية ورسائل الشكر وشهادات التقدير (أيهم السليمان: 2016)

ومن هنا تكمن أهمية الدافعية للإنجاز كونها من الوجهة الإدارية هدفا فعلا في حد ذاتها، فاستثارة الدافعية للإنجاز، وتوليد اهتمامات معينة لدى العاملين تجعلهم يقبلون على ممارسة نشاطات معرفية وعاطفية وحركية خارج نطاق العمل وفي حياتهم المستقبلية، وتعتبر من الأهداف الهامة التي ينشدها أي نظام مؤسسى. كما تعتبر وسيلة يمكن استخدامها في سبيل إنجاز الأهداف على نحو فعال، وذلك من خلال اعتبارها أحد العوامل المحددة للقدرات، لارتباطها بالميول فهي توجه الانتباه إلى بعض النشاطات دون الأخرى، وهي على علاقة بالحاجات، فتجعل من بعض المثيرات معززات تؤثر في السلوك وتحثه على المثابرة والعمل بشكل نشط وفعال (أحمد الزعبي، 2005).

**مما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في أنه بالرغم من الجهود التي تبذلها الدولة والقائمين على مؤسسات الرعاية الاجتماعية إلا أن هناك بعض العقبات التي تحول دون تطوير المؤسسة مثل استخدام الإدارة التقليدية في العمل دون إدخال الوسائل التكنولوجية الحديثة والتي تسهل عملية القياس لأداء المؤسسات كما تساهم كثيرا في تطوير أساليب العمل بناء على نتائج الأداء للموظفين والتقنيات المستخدمة في تنفيذ الأعمال. وبالتالي فإن النهوض بمؤسسات رعاية الأيتام والكوادر العاملة بها**

وتعزيز جهودهم يعد من أهم الأساسيات القائمة على الإدارة الإلكترونية والتي تختلف كل الأختلاف عن الإدارة التقليدية الإدارة التقليدية تظهر هيمنة فئة من الأفراد في منظمة ما على أعمال الآخرين من خلال القيام بالعديد من الوظائف وذلك وصولاً لتحقيق الأهداف المرجوة أما الإدارة الإلكترونية فما هي إلا نمط جديد من أنماط الإدارة الحديثة، ترك آثاره الواسعة على المؤسسات ومجالات عملها، واستراتيجياتها، ووظائفها، والواقع أن هذه التأثيرات لا تعود فقط إلى البعد التكنولوجي المتمثل بالتكنولوجيات الرقمية، وإنما تعود أيضاً إلى البعد الإداري المتمثل بتطوير المفاهيم الإدارية التي تراكمت لعقود عديدة، وأصبحت تعمل على تحقيق المزيد من المرونة الإدارية في التفويض، والتمكين الإداري ومن خلال النظرة المتأنيبة والمتعمقة للمفاهيم السابقة، وصولاً لتحقيق الخدمة المتقنة للنتيم .

ومن هنا يمكن إجمال مشكلة البحث في السؤال التالي:

ما العلاقة بين الإدارة الإلكترونية في مؤسسات الأيتام والدافعية للإنجاز كما يدركها العاملين بها ؟

#### أهداف البحث:

يهدف البحث بصفة رئيسية إلى: دراسة العلاقة بين الإدارة الإلكترونية بأبعادها (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية) في مؤسسات الأيتام والدافعية للإنجاز للعاملين بأبعادها (المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل). وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- 1- تحديد مستويات الإدارة الإلكترونية بمؤسسات الأيتام بأبعادها
- 2- تحديد مستويات الدافعية للإنجاز بمؤسسات الأيتام بأبعادها.
- 3- تفسير العلاقة الارتباطية بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للدراسة (العمر، عدد سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، الدخل الشهري، عدد الدورات التدريبية) وكل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها.
- 4- تفسير الاختلافات في كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها بمؤسسات الأيتام بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها بمؤسسات الأيتام ع وفقاً لمحل الإقامة، النوع، الحالة الاجتماعية، الحصول على دورات.



5- تقييم التباين في كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها بمؤسسات الأيتام والدافعية للإنجاز بأبعادها بمؤسسات الأيتام وفقاً للعمر، عدد سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، الدخل الشهري، عدد سنوات الخدمة.

### أهمية البحث:

تتمثل أهمية الدراسة من خلال ما تقدمه من فائدة في المجالين التاليين:

أ- الاستفادة من نتائج الدراسة في مجال خدمة المجتمع من خلال ما يلي:

1- إلقاء الضوء على أهمية إدخال الإدارة الإلكترونية في المؤسسات المختلفة وخاصة مؤسسات رعاية الأيتام وذلك لأهميتها في تذليل العقبات التي قد تواجه بعض العاملين بهذه المؤسسات مما يساعدهم على إنجاز أعمالهم بصفة متواصلة ومتقنة.

2- تسليط الضوء على مدى قدرة المديرين على إدارة مؤسساتهم من خلال إدخال نظام إلكتروني جديد أكثر دقة في تسيير الأعمال.

3- افتقار الساحة العلمية لدراسات عربية في مجال الإدارة الإلكترونية وارتباطه بدافعية الإنجاز وتسلط الضوء على كيفية إنجاز الأعمال بسرعة فائقة ودقة عالية دون الضغط على العاملين في مؤسسات الأيتام.

4- الوقوف على واقع مؤسسات رعاية الأيتام وتطويرها والاهتمام بكيفية إدارتها والعمل بها على أكمل وجه.

5- لفت أنظار الجهات الحكومية والأهلية التي لم تهتم بإدخال الإدارة الإلكترونية في مؤسساتها إلى توفير كل ما يساهم في تطبيق الإدارة الإلكترونية لما لها من أهمية كبيرة في تسهيل وتيسير ودقة العمل على العاملين.

6- تساعد الدراسة في وضع مجموعة من التوصيات التي تسهم في رفع كفاءة العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام وتحسين قدرتهم على الإنجاز.

## ب- الاستفادة من نتائج الدراسة في مجال التخصص من خلال ما يلي:

- 1- إلقاء الضوء على أهمية تطوير الإدارة في العمل وخاصة مع عصر التكنولوجيا والمعلومات حيث تعتبر من الموضوعات الهامة في مجال إدارة المنزل والمؤسسات.
- 2- قد تسهم نتائج الدراسة في إعداد برامج وكتيبات إرشادية بها مجموعة من النصائح المستخلصة من الدراسة لتنمية الوعي بأهمية الإدارة الإلكترونية في المؤسسات وكيفية رفع الدافعية للإنجاز لدى العاملين بالمؤسسات المختلفة.
- 3- تعتبر دراسة الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من الموضوعات التي لم يسبق دراستها في مجال إدارة المنزل - على حد علم الباحثة - والتي يمكن الاستفادة من نتائجها في إلقاء الضوء على أثر إدخال الإدارة الإلكترونية في العمل على دافعية العاملين للإنجاز.
- 4- إضافة أدوات جديدة لتخصص إدارة المنزل عبارة عن تصميم وتقنين استبيان عن الإدارة الإلكترونية وأيضاً استبيان عن الدافعية للإنجاز.

### فروض البحث :

- 1- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين استبيان الإدارة الإلكترونية بمؤسسات الأيتام بأبعادها (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية) واستبيان الدافعية للإنجاز بمؤسسات الأيتام بأبعادها (المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل).
- 2- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للدراسة (العمر، عدد سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، الدخل الشهري، عدد الدورات التدريبية) وكل من الإدارة الإلكترونية والدافعية للإنجاز بأبعادهم بمؤسسات الأيتام.
- 3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها بمؤسسات الأيتام وفقاً لمحل الإقامة (ريف، حضر).
- 4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها بمؤسسات الأيتام وفقاً للنوع (رجال، سيدات).

- 5- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها بمؤسسات الايتام وفقاً للحصول على دورات في مجال الإدارة الإلكترونية (حاصل، غير حاصل).
- 6- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها بمؤسسات الايتام وفقاً للحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج).
- 7- وجود تباين دال إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها بمؤسسات الايتام وفقاً للعمر.
- 8- وجود تباين دال إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها بمؤسسات الايتام وفقاً للمستوى التعليمي.
- 9- وجود تباين دال إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في كل من استبيان الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها بمؤسسات الايتام وفقاً لعدد سنوات الخدمة.
- 10- وجود تباين دال إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها بمؤسسات الايتام وفقاً للدخل الشهري. تختلف نسبة مشاركة الإدارة الإلكترونية (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية) مع الدافعية للإنجاز طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط معها.

الأسلوب البحثي:

أولاً: مصطلحات البحث العلمية والإجرائية

1- الإدارة الإلكترونية:

يعرف علاء السالمي (2003) الإدارة الإلكترونية بأنها عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة المؤسسة الإدارية، بالاعتماد على جميع تقنيات المعلومات الضرورية، للوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات والقضاء على الروتين والإنجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل إدارة جاهزة لربطها بالحكومة الإلكترونية لاحقاً.

وهي تنفيذ كل الأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر سواء من الأفراد أو المنظمات من خلال استخدام شبكات الاتصالات الإلكترونية (أحمد غنيم، 2004).  
وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها العملية القائمة على استخدام الشبكات الإلكترونية في تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة على الموارد والقدرات الجوهرية بمؤسسات الأيتام بالدولة لتحقيق الميزة التنافسية مع تطوير ثقافة العاملين بها إلكترونياً من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

## 2- الثقافة الإلكترونية:

قدرة الفرد على التواصل مع الآخرين عبر الوسائل الإلكترونية الحديثة والدخول بسهولة إلى عالم التقنية وتكنولوجيا المعلومات (نادية أيوب، 2004).  
وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها الإطار المعرفي الذي يتوافر لدى الفرد حول استخدام الوسائل الإلكترونية الحديثة والتي تمكنه من التعامل مع الآخرين في مجال العمل.

## 3- التخطيط الإلكتروني:

التخطيط الإلكتروني عملية ديناميكية متجددة متطورة متحولة بحسب الأهداف الواسعة المرنة طويلة أو قصيرة الأمد القابلة للتطوير المستمر (عبود نجم، 2004، حسين الحسن، 2011).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه مرحلة فكرية يتم فيها وضع نظام إلكتروني لتطوير برامج الأعمال لإنجاز أهداف المؤسسة.

## 4- التنظيم الإلكتروني:

هو الإطار الفضفاض لتوزيع واسع للسلطات والمهام والعلاقات الشبكية الأفقية من أجل إنجاز الهدف المشترك لأطراف التنظيم، فمع الإنترنت يتم التحول من منظمة التركيز على الهياكل والخصائص التنظيمية الرسمية إلى منظمة التركيز على الهدف الواحد المتناسم (عبود نجم، 2004).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه القدرة على تحويل ما تم تحديده من أهداف وأنشطة بمؤسسات الأيتام وما تم اتخاذه من قرارات إلى أعمال مع إجراء التطور التكنولوجي في مستويات وأشكال الهياكل التنظيمية بما ينعكس إيجابياً على الأبطال الأيتام.

## 5- التوجيه الإلكتروني:

هو الاعتماد على وجود القيادات الإلكترونية القادرة على التعامل الفعال بطريقة إلكترونية والتي تسعى إلى تفعيل دور الأهداف والعمل على تحقيقها لإنجاز الأعمال المطلوبة من خلال اتخاذ قرارات سريعة وفورية (أحمد غنيم، 2004).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه القدرة على تحفيز العاملين على التعامل الفعال بطريقة إلكترونية مع نزلاء المؤسسة من الأيتام إنجاز الأعمال المطلوبة اعتماداً على شبكات الاتصالات الإلكترونية المتقدمة.

#### 6- الرقابة الإلكترونية:

هي المراقبة الآنية من خلال شبكة المؤسسة أو الشركة الداخلية والتي تعطى إمكانية تقليص الفجوة الزمنية بين عملية اكتشاف الانحراف أو الخطأ وعملية تصحيحه وتعتبر عملية مستمرة متجددة تكشف الانحراف أولاً بأول من خلال تدفق المعلومات والتشبيك بين المديرين، والعاملين فالجميع يعمل في الوقت نفسه، وهو ما يؤدي إلى زيادة تحقيق الثقة الإلكترونية، والولاء الإلكتروني، سواء بين العاملين والإدارة أو بين المستفيدين والإدارة (محمد بن عبد العزيز، 2006).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها طريقة لمتابعة سلامة تنفيذ القرارات بطريقة إلكترونية ومدى مطابقة التنفيذ لما جاء بالخطوة وحل المشكلات المرتبطة بالأيتام والعاملين معهم وتلافى الأخطاء أولاً بأول.

#### 7- الدافعية للإنجاز:

سعي الفرد لتركيزه على الجهود والانتباه والمثابرة في القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت وبأقل جهد وأفضل نتيجة وبرغبة مستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع والنضال والمناقشة من أجل بلوغ معايير الامتياز (محمد حمادات، 2004).

وهي سعي الفرد المستمر لبلوغ أعلى مستوى من الإنجاز في نشاطه مما يحقق له تفوق على زملائه وأقرانه (خضير الفريجات وآخرون، 2009)، كما عرفت أمانى عبد المقصود (2010) بأنها رغبة الفرد في أداء عمل ما بتفوق واقتدار، والقدرة على التغلب على العقبات والصعاب وبلوغ الأهداف بسرعة ودقة ومهارة.

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها رغبة العاملين بمؤسسات الايتام في القيام بالأعمال الموكلة إليه بشكل جيد ومثابرتة لتحقيق النجاح فيها والتغلب على العقبات التي يمكن أن تواجهه بكفاءة عالية.

#### 8- المثابرة:

هي القدرة على التمتع بمستويات عالية من الاهتمام والحماس لموضوع ما، وتفعيل قدراته ومهاراته لإتمام العمل على نحو متكامل (كمال عثمان، 2014).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها قدرة العاملين بمؤسسات الايتام في السعي لتحقيق النجاح في العمل والاستعداد لإنجاز كافة الأعمال الموكلة إليه.

#### 9- الطموح:

هو مدى مقدرة الفرد على وضع تخطيط لأهدافه في كل جوانب حياته المختلفة، والوصول إلى تحقيق هذه الأهداف متخطياً كل الصعوبات بما يتفق والتكوين النفسي له وإطارة المرجعي وتبعاً لإمكانياته وخبراته السابقة (محمد النوبي، 2010).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه هو المستوى الذي يضعه العاملين بمؤسسات الايتام لنفسه مع توظيف قدراته ومهاراته الحياتية لبلوغه.

#### 10- الإقبال على العمل:

هو كل سلوك يصدر من الفرد يدل على رغبته في أداء عمله اليومي بحماس (كلود يوسف، 2018).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه رغبة العاملين بمؤسسات الايتام في القيام بالأعمال الموكلة إليه دون ضغط.

**ثانياً: منهج البحث:** يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يقوم على الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة أو موضوع الدراسة أو المشكلة قيد البحث وصفاً كمياً Quantitative أو وصفاً نوعياً Qualitative وبالتالي فهو يهدف أولاً إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية وصولاً إلى العوامل المؤثرة على تلك الظاهرة (دلال القاضي ومحمود البياتي، 2008).

#### ثالثاً: أدوات البحث

اشتملت أدوات البحث على ما يلي: (إعداد الباحثة)

- 1- استمارة البيانات العامة للموظفين العاملين بمؤسسات الأيتام.
- 2- استبيان الإدارة الإلكترونية بمؤسسات الايتام بأبعاده(الثقافة الإلكترونية التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية)
- 3- استبيان الدافعية للإنجاز بمؤسسات الايتام بأبعاده (المثابرة، الطموح، الأقبال على العمل )

#### أولاً: استمارة البيانات العامة للموظفين العاملين بمؤسسات الأيتام:

كان الهدف من إعداد استمارة البيانات العامة هو التعرف على عينة البحث ووصفها والاستفادة من ذلك في التحقق من فروض الدراسة، وقد اشتملت الاستمارة على ما يلي:

**محل الإقامة:** وتم تقسيمها إلى (ريف، حضر) بترميز (1، 2) على الترتيب، النوع: تم تقسيمها إلى (رجال، سيدات) بترميز (1، 2) على الترتيب، العمر: تم تقسيمها إلى ثلاث فئات (أقل من 30 سنة، من 30 إلى أقل من 40 سنة، 40 سنة فأكثر) بترميز (1، 2، 3) على الترتيب، الحالة الاجتماعية: تم تقسيمها إلى (متزوج، غير متزوج) بترميز (1، 2) على الترتيب، المستوى التعليمي: تم تقسيمها إلى 4 فئات (حاصل على دبلوم أو شهادة ثانوية عامة، حاصل على معهد، شهادة جامعية، دراسات عليا ) بترميز (1، 2، 3، 4) على الترتيب، الوظيفة: تم تقسيمها إلى (مدير، إداري، مشرف، أخصائي اجتماعي، أخصائي نفسي) بترميز (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب، عدد سنوات الخدمة: تم تقسيمها إلى (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر) بترميز (1، 2، 3) على الترتيب، الدخل الشهري: تم تقسيمها إلى 4 فئات (أقل من 2000 جنيه، من 2000 جنيه إلى أقل من 4000، من 4000 إلى أقل من 6000، 6000 فأكثر) بترميز (1، 2، 3، 4) على الترتيب، الحصول على دورات في مجال الإدارة الإلكترونية: تم تقسيمها إلى (نعم، لا) بترميز (1، 2) على الترتيب، في حالة الإجابة بنعم عدد الدورات الحاصل عليها: تم تقسيمها إلى (من 1 إلى 2 دورة، من 3 إلى 5 دورات، 5 دورات فأكثر) بترميز (1، 2، 3) على الترتيب، ما هي الصعوبات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية: وتم

تقسيمها إلى 5 نقاط (افتقار القيادات الإدارية، قلة الإمكانيات المادية، ضعف مهارات اللغة الإنجليزية، انخفاض مستوى الوعي التكنولوجي، قلة الطاقات البشرية المؤهلة فنياً في مجالات التقنية الإلكترونية) وتم ترميزها (1، 2، 3، 4، 5)، ما هي إيجابيات تطبيق الإدارة الإلكترونية: تم تقسيمها إلى 4 نقاط (تقليل التعاملات الورقية كما في الإدارة التقليدية، السرعة في إنجاز الأعمال، توفير الوقت والجهد، أكثر دقة في العمل) وتم ترميزها (1، 2، 3، 4)، أسلوب الإدارة الإلكترونية أفضل من الإدارة التقليدية: وتم تقسيمها إلى 5 نقاط (أوافق بشدة، أوافق، لا أوافق بشدة، لا أوافق، لا أعرف).

### ثانياً: استبيان الإدارة الإلكترونية:

كان الهدف من هذا الاستبيان الكشف عن طريقة تطبيق بنود الإدارة بطريقة إلكترونية والتعرف على خلفية العاملين عن الأنظمة الإلكترونية وإمكانية تطبيقها. وتم بناء هذا الاستبيان طبقاً للتعريف الإجرائي والاطلاع على البحوث والدراسات السابقة التي ترتبط بالإدارة الإلكترونية للاستفادة منها في وضع بنود الاستبيان، وقد اشتمل الاستبيان على 44 عبارة منهم 28 عبارة موجبة الاتجاه و16 عبارة سالبة الاتجاه وكانت الاستجابة على هذا الاستبيان وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (أوافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق) بتقييم (3، 2، 1) للعبارة موجبة الاتجاه وبتقييم (1، 2، 3) للعبارة سالبة الاتجاه، وتم تحديد عبارات الاستبيان في 5 أبعاد (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية) وتم تقسيم مستوياتها بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان وهي:

### البعد الأول: الثقافة الإلكترونية

اشتمل البعد على 10 عبارات منهم 6 عبارات موجبة الاتجاه و4 عبارات سالبة الاتجاه تدور حول المعرفة المسبقة عن الأنظمة الإلكترونية وكانت الدرجة العظمى لهذا البعد  $30 = 3 \times 10$  والدرجة الصغرى  $10 = 1 \times 10$  مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 15 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (15 لأقل من 21 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (21 درجة فأكثر)، وكانت تدور



عباراته حوله لدي خلفية معرفية عن مفهوم الإدارة الإلكترونية ،لدي معرفة شاملة عن الخدمات التي تقدمها جميع أنظمة الإدارة الإلكترونية المطبقة فى مؤسسات الأيتام المختلفة،أبحث وأتابع باستمرار ما يتم تفعيله من أنظمة إلكترونية جديدة كما هو موضح فى جدول (1) .

### البعد الثانى: التخطيط الإلكتروني

اشتمل البعد على 10 عبارات منهم 5 عبارات موجبة الاتجاه و5 عبارات سالبة الاتجاه تدور حول كيفية التخطيط إلكترونياً وكانت الدرجة العظمى لهذا البعد  $30 = 3 \times 10$  والدرجة الصغرى  $10 = 1 \times 10$  مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 15 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (15 لأقل من 21 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (21 درجة فأكثر) وكانت تدور عباراته حول تخطط المؤسسة لإدخال أحدث الأنظمة الإلكترونية لتسهيل العمل على العاملين بها، تمتلك المؤسسة رؤية واضحة للتطوير التكنولوجى السريع، توفر المؤسسة دورات تدريبية وورش عمل لتعليم العاملين بها كيفية استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية ،يقتصر التخطيط لإدخال التكنولوجيا بالمؤسسة على مديرها فقط دون الرجوع للعاملين بها.كما هو موضح فى جدول (1).

### البعد الثالث: التنظيم الإلكتروني

اشتمل البعد على 7 عبارات منهم 5 عبارات موجبة الاتجاه و2 عبارة سالبة الاتجاه تدور حول كيفية التنظيم إلكترونياً وكانت الدرجة العظمى لهذا البعد  $21 = 3 \times 7$  والدرجة الصغرى  $7 = 1 \times 7$  مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 11 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (11 لأقل من 15 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (15 درجة فأكثر)، وكانت تدور عباراته حول تعتمد المؤسسة على تقسيم العمل بأنظمة الإدارة الإلكترونية على العاملين بها بمبدأ العدل ومراعاة الفروق الفردية ، توضح المؤسسة الإجراءات التي يجب اتباعها داخل كل قسم قبل تطبيق الأنظمة الإلكترونية مما يؤدي إلى سهولة وانسياب العمل ،

يصعب إرسال واستقبال القرارات الصادرة من الإدارة بعد تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية. كما هو موضح في جدول (1).

#### البعد الرابع: التوجيه الإلكتروني

اشتمل البعد على 7 عبارات منهم 6 عبارات موجبة الاتجاه و 1 عبارة سالبة الاتجاه تدور حول كيفية التوجيه إلكترونياً وكانت الدرجة العظمى لهذا البعد  $21 = 3 \times 7$  والدرجة الصغرى  $7 = 1 \times 7$  مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 11 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (11 لأقل من 15 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (15 درجة فأكثر)، وكانت تدور عباراته حول يتعاون مدير المؤسسة مع كافة العاملين بها لتحقيق أهدافها، يتم توجيهنا إلكترونياً بالمؤسسة لسرعة إنجاز العمل، التوجيه الإلكتروني هو وسيلة للتدريب على استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية. كما هو موضح في جدول (1).

#### البعد الخامس: الرقابة الإلكترونية

اشتمل البعد على 10 عبارات منهم 6 عبارات موجبة الاتجاه و 4 عبارات سالبة الاتجاه تدور حول كيفية الرقابة إلكترونياً وكانت الدرجة العظمى لهذا البعد  $30 = 3 \times 10$  والدرجة الصغرى  $10 = 1 \times 10$  مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 15 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (15 لأقل من 21 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (21 درجة فأكثر)، وكانت عباراته تدور حول تهتم المؤسسة بتطبيق وسائل الرقابة الإلكترونية، حققت الرقابة الإلكترونية نتائج إيجابية في اكتشاف الأخطاء والتجاوزات، يرفض بعض العاملين بالمؤسسة تطبيق الرقابة الإلكترونية، بيئة العمل مهيئة تماماً لتطبيق الرقابة الإلكترونية. كما هو موضح في جدول (1).

كما قسمت مستويات الإدارة الإلكترونية: المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 66 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (66 لأقل من 92 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة

العظمى (92 درجة فأكثر). حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الاستبيان  $3 \times 44 = 132$  درجة والدرجة الصغرى  $1 \times 44 = 44$  مقسمة إلى ثلاث مستويات كما هو موضح في جدول (1):

جدول (1) توزيع درجات استبيان الإدارة الإلكترونية بأبعادها

أعلى قيمة	أقل قيمة	الإدارة الإلكترونية
30	10	الثقافة الإلكترونية
30	10	التخطيط الإلكتروني
21	7	التنظيم الإلكتروني
21	7	التوجيه الإلكتروني
30	10	الرقابة الإلكترونية
132	44	إجمالي الإدارة الإلكترونية

### ثالثاً: استبيان الدافعية للإنجاز:

كان الهدف من هذا الاستبيان الكشف عن أهمية وجود الدافع للإنجاز لدى العاملين ومدى تحقيقه. وتم بناء هذا الاستبيان طبقاً للتعريف الإجرائي والاطلاع على البحوث والدراسات السابقة التي ترتبط بالدافعية للإنجاز للاستفادة منها في وضع بنود الاستبيان، وقد اشتمل الاستبيان على 36 عبارة منهم 25 عبارة موجبة الاتجاه 11 عبارة سالبة الاتجاه وكانت الاستجابة على هذا الاستبيان وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (أوافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق) بتقييم (3، 2، 1) للعبارة موجبة الاتجاه وبتقييم (1، 2، 3) للعبارة سالبة الاتجاه وتم تحديد عبارات الاستبيان في 3 أبعاد (المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل) وتم تقسيم مستوياتها بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان وهي:

### البعد الأول: المثابرة

اشتمل البعد على 12 عبارة منهم 9 عبارات موجبة الاتجاه و3 عبارات سالبة الاتجاه وكانت الدرجة العظمى لهذا البعد  $3 \times 12 = 36$  والدرجة الصغرى  $1 \times 12 = 12$  مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 18 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من

الدرجة العظمى (18 لأقل من 25 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (25 درجة فأكثر)، وكانت تدور عباراته حول أحرص على المثابرة المتواصلة لتنفيذ أى مهمة توكل إلى ، أعجز عن بذل المزيد من الجهد حتى أصل إلى ما أريد ، أشعر بالسعادة عندما أفكر في إيجاد حل لمشكلة كبيرة كما هو موضح فى جدول (2).

### البعد الثانى: الطموح

اشتمل البعد على 12 عبارة منهم 9 عبارات موجبة الاتجاه و3 عبارات سالبة الاتجاه وكانت الدرجة العظمى لهذا البعد  $36 = 3 \times 12$  والدرجة الصغرى  $12 = 1 \times 12$  مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 18 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (18 لأقل من 25 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (25 درجة فأكثر)، وكانت تدور عباراته حول أعتبر أن التفوق غاييتي في حد ذات ه لإنجاز أعمالي ، أطمح في الوصول إلي معرفة واكتشاف أشياء جديدة في اثناء تأديتي لعلمي ، أسعى دوما للبحث عن المعرفة الجديدة .  
لا ارغب في تحسين رتبتي في العمل . كما هو موضح فى جدول (2).

### البعد الثالث: الإقبال على العمل

اشتمل البعد على 12 عبارة منهم 7 عبارات موجبة الاتجاه و5 عبارات سالبة الاتجاه وكانت الدرجة العظمى لهذا البعد  $36 = 3 \times 12$  والدرجة الصغرى  $12 = 1 \times 12$  مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 18 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (18 لأقل من 25 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (25 درجة فأكثر)، وكانت عباراته تدور حول أجد صعوبة في النهوض باكرا للذهاب إلى العمل ، أحافظ على المراكز التي وصلت إليها في مستوى أدائي لعلمي ، أحرص على تحقيق نتائج أفضل فيما أقوم به من أعمال . كما هو موضح فى جدول (2) كما قسمت الدافعية للإنجاز: اتجاه منخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 54 درجة)، اتجاه متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (54

لأقل من 76 درجة)، اتجاه مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (76 درجة فأكثر). حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الاستبيان  $36 \times 3 = 108$  درجة والدرجة الصغرى  $36 = 1 \times 36$  مقسمة إلى ثلاث مستويات كما هو موضح في جدول (2):

جدول (2) توزيع درجات استبيان الدافعية للإنجاز بأبعادها

أعلى قيمة	أقل قيمة	الدافعية للإنجاز
36	12	المثابرة
36	12	الطموح
36	12	الإقبال على العمل
108	36	إجمالي الدافعية للإنجاز

رابعاً: حساب الصدق والثبات لأدوات البحث:

#### - حساب صدق وثبات استبيان الإدارة الإلكترونية:

تم إيجاد معامل الارتباط بين أبعاد الاستبيان وذلك بإيجاد قيم معامل ارتباط بيرسون بين تلك الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان وكانت كما يلي:

جدول (3) معاملات الارتباط بين عبارات استبيان الإدارة الإلكترونية والدرجة الكلية لكل بعد

الثقافة الإلكترونية		التخطيط الإلكتروني		التنظيم الإلكتروني		التوجيه الإلكتروني		الرقابة الإلكترونية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
***0.801	1	***0.712	1	***0.741	1	***0.794	1	***0.730	1
***0.933	2	***0.936	2	***0.954	2	***0.930	2	***0.861	2
***0.756	3	***0.773	3	***0.798	3	***0.781	3	***0.739	3
***0.815	4	***0.743	4	***0.830	4	***0.829	4	***0.722	4
***0.938	5	***0.946	5	***0.967	5	***0.951	5	***0.837	5
***0.927	6	***0.935	6	***0.962	6	***0.943	6	***0.704	6
***0.917	7	***0.935	7	***0.962	7	***0.910	7	***0.848	7
***0.917	8	***0.851	8					***0.744	8
***0.748	9	***0.685	9					***0.674	9
***0.782	10	***0.649	10					***0.833	10

\*\*\* دالة عند مستوى دلالة (0.001)

من جدول (3) نجد أن كل عبارات استبيان الإدارة الإلكترونية ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.001) مع مجموع أبعادها.

جدول (4) معاملات الارتباط بين استبيان الإدارة الإلكترونية والدرجة الكلية للبعد

أبعاد استبيان التعليم الإلكتروني	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الثقافة الإلكترونية	***0.922	0.001

0.001	***0.939	التخطيط الإلكتروني
0.001	***0.858	التنظيم الإلكتروني
0.001	***0.915	التوجيه الإلكتروني
0.001	***0.992	الرقابة الإلكترونية

من جدول (4) يتضح أن الدرجة الكلية لاستبيان الإدارة الإلكترونية (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية) ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001). ومن ثم تم حساب ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد الاستبيان وللاستبيان ككل.

جدول (5) معاملات الثبات لاستبيان الإدارة الإلكترونية

معامل ارتباط التجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	استبيان الإدارة الإلكترونية
معادلة جتمان	معادلة سبيرمان - براون			
0.960	0.960	0.956	10	الثقافة الإلكترونية
0.899	0.900	0.940	10	التخطيط الإلكتروني
0.944	0.953	0.953	7	التنظيم الإلكتروني
0.844	0.856	0.948	7	التوجيه الإلكتروني
0.740	0.742	0.922	10	الرقابة الإلكترونية
0.977	0.977	0.984	44	إجمالي الإدارة الإلكترونية

من جدول (5) كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الإدارة الإلكترونية (0.984) القيمة التي تدل على ثبات الاستبيان. بينما كانت قيمة معامل ارتباط التجزئة النصفية لمعادلة سبيرمان - براون (0.977)، وبلغت قيمة معادلة جتمان (0.977). وتدل تلك القيم على ثبات الاستبيان.

#### - حساب صدق وثبات استبيان الدافعية للإنجاز:

تم إيجاد معامل الارتباط بين أبعاد الاستبيان وذلك بإيجاد قيم معامل ارتباط بيرسون بين تلك الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان وكانت كما يلي:

جدول (6) معاملات الارتباط بين عبارات استبيان الدافعية للإنجاز والدرجة الكلية لكل بعد

الإقبال على العمل		الطموح		المثابرة	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
***0.721	1	***0.685	1	***0.790	1
***0.903	2	***0.906	2	***0.921	2
***0.807	3	***0.779	3	***0.734	3

***0.725	4	***0.722	4	***0.823	4
***0.874	5	***0.912	5	***0.923	5
***0.642	6	***0.893	6	***0.916	6
***0.815	7	***0.893	7	***0.922	7
***0.742	8	***0.871	8	***0.922	8
***0.599	9	***0.717	9	***0.734	9
***0.790	10	***0.672	10	***0.767	10
***0.903	11	***0.644	11	***0.529	11
***0.807	12	***0.648	12	***0.675	12

\*\*\* دالة عند مستوى دلالة (0.001)

من جدول (6) نجد أن كل عبارات استبيان الدافعية للإنجاز ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.001) مع مجموع أبعادها.

جدول (7) معاملات الارتباط بين استبيان الدافعية للإنجاز والدرجة الكلية للبعد

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	أبعاد استبيان الدافعية للإنجاز
0.001	***0.970	المثابرة
0.001	***0.968	الطموح
0.001	***0.991	الإقبال على العمل

من جدول (7) يتضح أن الدرجة الكلية لاستبيان الدافعية للإنجاز (المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل) ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001). ومن ثم تم حساب ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد الاستبيان وللاستبيان ككل.

جدول (8) معاملات الثبات لاستبيان الدافعية للإنجاز

معامل ارتباط التجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	استبيان الإدارة الإلكترونية
معادلة جتمان	معادلة سبيرمان - براون			
0.935	0.937	0.949	12	المثابرة
0.849	0.849	0.937	12	الطموح
0.894	0.895	0.940	12	الإقبال على العمل
0.989	0.989	0.980	36	إجمالي الدافعية للإنجاز

من جدول (8) كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الدافعية للإنجاز (0.980) القيمة التي تدل على ثبات الاستبيان. بينما كانت قيمة معامل ارتباط التجزئة النصفية لمعادلة سبيرمان - براون (0.989)، وبلغت قيمة معادلة جتمان (0.989). وتدلك القيم على ثبات الاستبيان.

## خامساً: حدود البحث

**حدود بشرية:** اشتملت عينة البحث على 160 عامل بمؤسسات رعاية الأيتام والعينة تم اختيارها بطريقة صدفية عرضية.

**حدود مكانية:** تم تطبيق البحث بمؤسسات رعاية الأيتام بمحافظة الغربية (طنطا) ومحافظة الشرقية (العاشر من رمضان) وكانت على النحو التالي:

جدول (9) التوزيع العددي لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمكان التطبيق

المحافظة	المؤسسة	العدد	الإجمالي
محافظة الغربية	قرية SOS للأيتام	30	64
	دار الهدى	34	
محافظة الشرقية	دار أيتام المدينة المنورة	50	96
	جمعية الرشاد الخيرية	46	
الإجمالي			160

يوضح جدول (9) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لأماكن تطبيق البحث.

**حدود زمنية:** تم تطبيق استمارات الاستبيان من بداية شهر 6 إلى بداية شهر 9 لعام 2020.

سادساً: المعاملات الإحصائية المستخدمة في البحث

تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج **Statistical Package For Social Science (SPSS Ver 23)** لاستخراج نتائج الدراسة، الكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة، التحقق من صحة فروض الدراسة حيث تم حساب ، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، حساب معامل ألفا كرونباخ، معامل ارتباط التجزئة النصفية بمعادلته (سبيرمان - براون، جتمان)، معامل ارتباط بيرسون وسبيرمان، اختبار **T-test**، اختبار **F-test**، تحليل التباين .

**النتائج ومناقشتها**

**أولاً: وصف العينة**

جدول (10) التوزيع النسبي (ن=16-) عينة الدراسة وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاملين

المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية	العدد	النسبة المئوية
ريف	70	43.8
حضر	90	56.3



49.4	79	رجال		النوع
50.6	81	سيدات		
68.1	109	متزوج		الحالة الاجتماعية
31.9	51	غير متزوج		
20.6	33	أقل من 30 سنة		العمر
40.0	64	من 30 إلى أقل من 40 سنة		
39.4	63	40 سنة فأكثر		
21.9	35	منخفض	حاصل على دبلوم أو شهادة ثانوية عامة	المستوى التعليمي
23.1	37	متوسط	حاصل على معهد	
38.1	61	مرتفع	شهادة جامعية	
16.9	27		دراسات عليا	
2.5	4	مدير		الوظيفة
40.6	65	إداري		
28.1	45	مشرف		
15.6	25	أخصائي اجتماعي		
13.1	21	أخصائي نفسي		
19.4	31	أقل من 5 سنوات		عدد سنوات الخدمة
32.5	52	من 5 إلى أقل من 10 سنوات		
48.1	77	10 سنوات فأكثر		
24.4	39	منخفض	أقل من 2000 جنيه	الدخل الشهري للأسرة
29.4	47	متوسط	من 2000 جنيه إلى أقل من 4000	
26.3	42		من 4000 إلى أقل من 6000	
20.0	32	مرتفع	6000 جنيه فأكثر	
82.5	132	نعم		هل حصلت على دورات في مجال الإدارة الإلكترونية
17.5	28	لا		
26.9	43	من 1 إلى 2 دورة		في حالة الإجابة بنعم كم عدد الدورات الحاصل عليها
33.1	53	من 3 إلى 5 دورات		
22.5	36	5 دورات فأكثر		
16.9	27	افتقار القدرات الإدارية		ما هي الصعوبات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية
17.5	28	قلة الإمكانيات المادية		
28.8	46	ضعف مهارات اللغة الإنجليزية		
14.4	23	انخفاض مستوى الوعي التكنولوجي		
22.5	36	قلة الطاقات البشرية المؤهلة فنياً في مجالات التقنية الإلكترونية		
11.3	18	تقليل التعاملات الورقية كما في الإدارة التقليدية		ما هي إيجابيات تطبيق الإدارة الإلكترونية
28.8	46	السرعة في إنجاز الأعمال		
33.8	54	توفير الوقت والجهد		
26.3	42	أكثر دقة في العمل		
51.3	82	أوافق بشدة.		أسلوب الإدارة الإلكترونية أفضل من الإدارة التقليدية
21.3	34	أوافق.		
13.1	21	لا أوافق بشدة.		
11.3	18	لا أوافق.		
3.1	5	لا أعرف.		

\* إجمالي عينة البحث = 160

يوضح جدول (10) ارتفاع نسبة أفراد عينة الدراسة من الحضر حيث بلغت نسبتهم 56.3%، في حين انخفضت نسبة أفراد عينة الدراسة من الريف وبلغت نسبتهم 43.8%، تقاربت نسبة الرجال والسيدات حيث بلغت نسبة الرجال 49.4% وبلغت نسبة السيدات 50.6%، كما ارتفعت نسبة المتزوجين وكانت نسبتهم تقارب ثلاثة أرباع عينة الدراسة حيث بلغت 68.1% وبلغت نسبة غير المتزوجين 31.9%، بلغت نسبة من تراوحت أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة 40.0%، يليهم من كانت أعمارهم 40 سنة فأكثر وبلغت نسبتهم 39.4%، في حين انخفضت نسبة من قلت أعمارهم عن 30 سنة وبلغت نسبتهم 20.6%، أن أكثر من نصف عينة الدراسة من الحاصلين على مستوى تعليمي مرتفع وبلغت نسبتهم 55.0%، يليهم الحاصلين على مستوى تعليمي متوسط وبلغت نسبتهم 23.1%، وبلغت نسبة الحاصلين على مستوى تعليمي منخفض 21.9%، بلغت نسبة العاملين بوظيفة مدير 2.5% حيث تم تطبيق البحث بأربع مؤسسات بكل مؤسسة يتوافر مدير، كما بلغت نسبة الإداريين 40.6%، والمشرفين 28.1%، والأخصائيين الاجتماعيين 15.6%، والأخصائيين النفسيين 13.1%، ارتفعت نسبة من كانت سنوات خدمتهم بالعمل 10 سنوات فأكثر حيث بلغت نسبتهم 48.1%، يليهم من تراوحت سنوات خدمتهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات وبلغت نسبتهم 32.5%، وبلغت نسبة من قلت سنوات خدمتهم عن 5 سنوات 19.4%، ارتفعت نسبة أصحاب الدخل المتوسطة وكانت نسبتهم أكثر من نصف عينة الدراسة حيث بلغت 55.7%، وبلغت نسبة أصحاب الدخل المنخفضة والمرتفعة على التوالي 24.4%، 20.0%، أن حوالي ثلاثة أرباع عينة الدراسة قد حصلوا على دورات في مجال الإدارة الإلكترونية وبلغت نسبتهم 82.5% (33.1% حصلوا على من 3 إلى 5 دورات، 26.9% حصلوا على من 1 إلى 2 دورة، 22.5% حصلوا على 5 دورات فأكثر)، وقد انخفضت نسبة من لم يحصل على دورات وبلغت نسبتهم 17.5%، أما عن الصعوبات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية فبسؤال المستجيبين كانت أعلى نسبة لضعف مهارات اللغة الإنجليزية حيث بلغت 28.8%، 22.5% يرون قلة الطاقات البشرية المؤهلة فنياً في مجالات التقنية الإلكترونية، وتقاربت نسب من يرى أن الصعوبات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية قلة الإمكانيات المادية، افتقار القيادات الإدارية،

انخفاض مستوى الوعي التكنولوجي وبلغت نسبتهم على التوالي 17.5%، 16.9%، 14.4%، كما يرى 33.8% أن من إيجابيات تطبيق الإدارة الإلكترونية توفير الوقت والجهد، 28.8% يرون السرعة في إنجاز الأعمال، 26.3% يرون أن إيجابيات تطبيق الإدارة الإلكترونية أكثر دقة في العمل، كما يرى 11.3% أن من إيجابيات تطبيق الإدارة الإلكترونية تقليل التعاملات الورقية كما في الإدارة التقليدية، كما اتضح أن أكثر من نصف عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن أسلوب الإدارة الإلكترونية أفضل من الإدارة التقليدية وبلغت نسبتهم 51.3%، 21.3% يوافقون، 13.1% لا يوافقون بشدة، 11.3% لا يوافقون، 3.1% لا يعرفون وهذا ما أكدته دراسة محمد العريشي (2008) أن تطبيق تقنية الإدارة الإلكترونية تمكن المؤسسات من السيطرة على مخزون الورق والتخلي عن أساليب الإدارة التقليدية وبالتالي تقليل التكاليف وتقديم الخدمات من قبل العاملين للاطفال بأقل وقت وجهد .

### ثانياً: مستويات الإدارة الإلكترونية والدافعية للإنجاز بأبعادهم

جدول (11) التوزيع النسبي (ن=160) للعاملين عينه الدراسة وفقاً لمستويات الإدارة الإلكترونية والدافعية

#### للإنجاز للعاملين

الترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	النسبة المئوية	العدد	الدرجة	المستويات	الأبعاد
الأول	20.8	67	12.5	20	أقل من 15	منخفض	التقنية الإلكترونية
			31.9	51	15 لأقل من 21	متوسط	
			55.6	89	21 درجة فأكثر	مرتفع	
			100.0	160	الإجمالي		
الثالث	19.8	64	10.0	16	أقل من 15	منخفض	التخطيط الإلكتروني
			30.6	49	15 لأقل من 21	متوسط	
			59.4	95	21 درجة فأكثر	مرتفع	
			100.0	160	الإجمالي		
الخامس	19.3	62	10.0	16	أقل من 11	منخفض	العملية

			33.1	53	11 لأقل من 15	متوسط
			56.9	91	15 درجة فأكثر	مرتفع
			100.0	160	الإجمالي	
الثاني	20.5	66	12.5	20	أقل من 11	منخفض
			17.5	28	11 لأقل من 15	متوسط
			70.0	112	15 درجة فأكثر	مرتفع
			100.0	160	الإجمالي	
الرابع	19.6	63	11.9	19	أقل من 15	منخفض
			30.0	48	15 لأقل من 21	متوسط
			58.1	93	21 درجة فأكثر	مرتفع
			100.0	160	الإجمالي	
100.0	322		15.0	24	أقل من 66	منخفض
			25.0	40	66 لأقل من 92	متوسط
			60.0	96	92 درجة فأكثر	مرتفع
			100.0	160	الإجمالي	
الأول	33.8	66	12.5	20	أقل من 18	منخفض
			32.5	52	18 لأقل من 25	متوسط
			55.0	88	25 درجة فأكثر	مرتفع
			100.0	160	الإجمالي	
الثاني	33.4	65	11.2	18	أقل من 18	منخفض
			39.4	63	18 لأقل من 25	متوسط
			49.4	79	25 درجة فأكثر	مرتفع
			100.0	160	الإجمالي	
الثالث	32.8	64	14.4	23	أقل من 18	منخفض
			26.2	42	18 لأقل من 25	متوسط
			59.4	95	25 درجة فأكثر	مرتفع
			100.0	160	الإجمالي	
108	195		13.8	22	أقل من 54	منخفض
			25.0	40	54 لأقل من 76	متوسط
			61.2	98	76 درجة فأكثر	مرتفع
			100.0	160	الإجمالي	

يوضح جدول (11) أن ما يقرب عينة الدراسة في استبيان الإدارة الإلكترونية يقع في المستوى المرتفع وبلغت نسبتهم ما يقرب من ثلثي العينة 55,5 يليهم أصحاب المستويات

المتوسطة وبلغت نسبتهم 25.0٪، بينما قلت نسبة أصحاب المستويات المنخفضة وبلغت 15.0٪، كما احتل بعد الثقافة الإلكترونية المرتبة الأولى بوزن نسبي 67 بنسبة 20.8٪، احتل بعد التوجيه الإلكتروني المرتبة الثانية بوزن نسبي 66 بنسبة 20.5٪، احتل بعد التخطيط الإلكتروني المرتبة الثالثة بوزن نسبي 64 بنسبة 19.8٪، احتل بعد الرقابة الإلكترونية المرتبة الرابعة بوزن نسبي 63 بنسبة 19.6٪، احتل بعد التنظيم الإلكتروني المرتبة الخامسة بوزن نسبي 62 بنسبة 19.3٪.

كما تبين من جدول (11) أن في استبيان الدافعية للإنجاز حوالي ما يقرب من ثلثي العينة عينة الدراسة كانت الدوافع لديهم مرتفعة نسبتهم تبلغ ثلثي العينة 61% لديهم أصحاب الدوافع متوسطة وبلغت نسبتهم 25.0٪، بينما قلت نسبة أصحاب الدوافع منخفضة وبلغت 13.8٪، وقد احتل بعد المثابرة المرتبة الأولى بوزن نسبي 66 بنسبة 33.8٪، كما احتل بعد الطموح المرتبة الثانية بوزن نسبي 65 بنسبة 33.4٪، في حين احتل بعد الإقبال على العمل المرتبة الثالثة بوزن نسبي 64 بنسبة 32.8٪.

ثالثاً: النتائج في ضوء فروض الدراسة

الفرض الأول: وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين استبيان الإدارة الإلكترونية بأبعادها (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية) واستبيان الدافعية للإنجاز بأبعادها (المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل):

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين استبيان الإدارة الإلكترونية بأبعادها (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية) واستبيان الدافعية للإنجاز بأبعادها (المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل) وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين أبعاد الإدارة الإلكترونية والدرجة الكلية وأبعاد الدافعية للإنجاز والدرجة الكلية كما هو موضح بجدول (12):

جدول (12) معاملات ارتباط بيرسون بين الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها

المتغيرات	المثابرة	الطموح	الإقبال على العمل	إجمالي الدافعية للإنجاز
ثقافة الإلكترونية	***0.99	***0.82	***0.91	***0.93
لتخطيط الإلكتروني	***0.82	***0.98	***0.90	***0.92
لتنظيم الإلكتروني	***0.70	***0.93	***0.82	***0.83

***0.92	***0.92	***0.80	***0.98	لتوجيه الإلكتروني
***0.99	***0.99	***0.97	***0.94	لرقابة الإلكترونية
***0.99	***0.98	***0.97	***0.96	إجمالي الإدارة الإلكترونية

\*\*\* دال عند مستوى دلالة (0.001)

يتضح من جدول (12) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001 بين الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالي الإدارة الإلكترونية وكل من المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالي الدافعية للإنجاز، أى أنه كلما زاد استخدام الإدارة الإلكترونية فى العمل زادت الدافعية للإنجاز لدى العاملين، وترجع الباحثة ذلك إلى أنه من الضرورى إدخال الإدارة الإلكترونية فى العمل لما لها من أهمية فى منظمات الأعمال لما تحققه من فوائد وكفاءة فى الأداء وهذا ما أكدته دراسة **Al-Adwan, Almashaqba (2012)** حيث أثبتت الدراسة أهمية إدخال التكنولوجيا الحديثة فى جميع مجالات العمل وأثر ذلك على أداء العاملين وإقبالهم على العمل كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تكنولوجيا المعلومات وأداء العاملين، كما اتفقت هذه النتائج مع دراسة **Saleem et. al., (2011)** حيث أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى العمل ودافعية الأفراد والفعالية والكفاءة فى الإنتاج.

وبالتالى تتحقق صحة الفرض الأول.

الفرض الثانى: وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للدراسة (العمر، عدد سنوات الخدمة، المستوى التعليمى، الدخل الشهرى، عدد الدورات التدريبية) وكل من استبيان الإدارة الإلكترونية واستبيان الدافعية للإنجاز بأبعادهم:

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين بعض المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية للدراسة (العمر، المستوى التعليمى، عدد سنوات الخدمة، مستوى الدخل الشهرى، عدد الدورات التدريبية) واستبيان الإدارة الإلكترونية بأبعادها (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية) واستبيان الدافعية للإنجاز بأبعادها (المثابرة، الطموح،

الإقبال على العمل) وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للدراسة وأبعاد الإدارة الإلكترونية وأبعاد الدافعية للإنجاز كما هو موضح بجدول (13):

جدول (13) معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها

المتغيرات الإلكترونية	الثقافة الإلكترونية	التخطيط الإلكتروني	التنظيم الإلكتروني	التوجيه الإلكتروني	الرقابة الإلكترونية	إجمالي الإدارة الإلكترونية	المثابرة	الطموح	الإقبال على العمل	إجمالي الدافعية للإنجاز
العمر	**0.22	***0.32	**0.23	*0.18	**0.23	***0.26	**0.23	***0.30	**0.22	***0.26
مستوى التعليم	***0.28	*0.16	0.06	**0.23	*0.19	**0.21	***0.26	*0.19	*0.20	**0.22
سنوات الخدمة	***0.31	**0.23	0.11	***0.28	**0.21	***0.25	***0.30	**0.24	**0.20	***0.25
مستوى الدخل	***0.25	***0.26	*0.19	**0.22	**0.24	***0.25	***0.25	***0.28	**0.23	***0.26
عدد الدورات	***0.63	***0.45	***0.31	***0.61	***0.53	***0.56	***0.61	***0.49	***0.55	***0.56

\*دال عند مستوى دلالة (0.05) \*\*دال عند مستوى دلالة (0.01) \*\*\* دال عند مستوى دلالة (0.001)

يتبين من جدول (13) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01، 0.05 بين العمر وكل من الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالي الإدارة الإلكترونية، كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01، 0.05 بين مستوى التعليم وكل من الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالي الإدارة الإلكترونية، في حين لم توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى التعليم والتنظيم الإلكتروني، وجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01 بين سنوات خدمة العاملين وكل من الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالي الإدارة الإلكترونية، بينما لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين سنوات خدمة العاملين والتنظيم الإلكتروني، ووجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01، 0.05 بين مستوى الدخل وكل من الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالي الإدارة الإلكترونية، كما وجدت علاقة ارتباطية

موجبة دالة إحصائياً عند 0.001 بين عدد الدورات الحاصل عليها العاملين بالمؤسسة وكل من الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالى الإدارة الإلكترونية، أى كلما زاد العمر، المستوى التعليمى، عدد سنوات الخدمة، مستوى الدخل الشهرى، عدد الدورات التدريبية كلما زادت الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالى الإدارة الإلكترونية، وهذا يتفق مع دراسة محمد الضافى (2006) حيث أكدت على أهمية الدورات التدريبية وعلاقتها بتطوير الأداء الإلكتروني فى المؤسسة حيث كان من أهم المعوقات التى أدت إلى انتشار الأمية الحاسوبية هو عدم توافر الدورات التدريبية، فى حين اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة عبد الله الدحوان (2008) حيث أثبتت الدراسة عدم وجود علاقة بين الإدارة الإلكترونية وكل من العمر، المؤهل العلمى، المرتبة الوظيفية، الخبرة العملية.

كما تبين من جدول (13) أيضاً وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01 بين العمر وكل من المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالى الدافعية للإنجاز، كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01، 0.05 بين مستوى التعليم وكل من المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالى الدافعية للإنجاز، وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01 بين سنوات خدمة العاملين وكل من المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالى الدافعية للإنجاز، وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01 بين مستوى الدخل وكل من المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالى الدافعية للإنجاز، كذلك وجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001 بين عدد الدورات الحاصل عليها العاملين بالمؤسسة وكل من المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالى الدافعية للإنجاز، أى كلما زاد العمر، المستوى التعليمى، عدد سنوات الخدمة، مستوى الدخل الشهرى، عدد الدورات التدريبية كلما زادت المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالى الدافعية للإنجاز، اتفقت هذه النتائج مع دراسة شامى زيان (2006) حيث أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المستوى التعليمى ودافعية الإنجاز. وبالتالي تتحقق صحة الفرض الثانى.



الفرض الثالث: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها وفقاً لمحل الإقامة (ريف، حضر).  
وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة من الريف والحضر في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها ويوضح ذلك جدول (14):  
جدول (14) دلالة الفروق بين الريف والحضر في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها

البيان	الريف ن = 70		الحضر ن = 90		الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الثقافة الإلكترونية	25.05	5.37	24.83	6.99	0.22	0.23	0.81 غير دالة
التخطيط الإلكتروني	23.04	5.16	24.46	6.05	-1.42	-1.60	0.11 غير دالة
التنظيم الإلكتروني	15.74	3.58	17.00	4.52	-1.26	-1.96	0.05 دالة عند 0.05
التوجيه الإلكتروني	17.65	3.65	17.32	4.98	0.33	0.490	0.62 غير دالة
الرقابة الإلكترونية	24.02	4.11	24.16	6.28	-0.14	-0.16	0.86 غير دالة
إجمالي الإدارة الإلكترونية	105.52	19.61	107.78	27.33	-2.26	-0.60	0.54 غير دالة
المثابرة	29.72	5.76	29.81	7.89	-0.09	-0.07	0.93 غير دالة
الطموح	28.10	5.49	29.34	7.31	-1.24	-1.22	0.22 غير دالة
الإقبال على العمل	28.84	5.06	28.86	7.74	-0.02	-0.02	0.98 غير دالة
إجمالي الدافعية للإنجاز	86.67	15.66	88.02	22.60	-1.35	-0.44	0.65 غير دالة

يتضح من جدول (14) وجود فروق دالة إحصائية بين موظفي الريف والحضر في التنظيم الإلكتروني حيث بلغت قيمة (ت) -1.96 وهي قيمة دالة إحصائية عند 0.05 لصالح موظفي الحضر، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية بين موظفي الريف والحضر في كل من الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالي الإدارة الإلكترونية، بينما لم توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين الريف والحضر في كل من المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالي

الدافعية للإنجاز حيث بلغت قيم (ت) على التوالي 0.23، -1.60، 0.490، -0.16، 0.60، -0.07، -1.22، -0.02، -0.44 وهي قيم غير دالة إحصائياً. وقد اختلفت هذه النتائج مع دراسة كلود يوسف (2018) حيث أثبتت الدراسة وجود فروق بين عينة الدراسة تبعاً لمتغير بيئة السكن وكانت النتيجة لصالح من يسكنون المدينة وذلك في قياس درجة الالتزام بمبادئ روح الفريق لدى المعلمين والدافعية للإنجاز في المدارس الحكومية الأساسية وبالتالي لا تتحقق صحة الفرض الثالث.

الفرض الرابع: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها وفقاً للنوع (رجال، سيدات). وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة من الرجال والسيدات في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها ويوضح ذلك جدول (15):

جدول (15) دلالة الفروق بين الرجال والسيدات في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز

## بأبعادها

البيان	رجال ن = 79		سيدات ن = 81		الفرق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الثقافة الإلكترونية	24.83	5.98	25.02	6.66	0.19-	0.18-	0.85 غير دالة
لتخطيط الإلكتروني	23.08	5.78	24.58	5.57	1.5-	1.66-	0.09 غير دالة
لتنظيم الإلكتروني	15.83	4.04	17.04	4.24	1.21-	1.85-	0.06 غير دالة
لتوجيه الإلكتروني	17.50	4.11	17.43	4.76	0.07	0.10	0.91 غير دالة
لرقابة الإلكترونية	23.94	4.98	24.25	5.85	0.31-	0.36-	0.71 غير دالة
إجمالي الإدارة الإلكترونية	105.21	23.08	108.34	25.31	3.13-	0.81-	0.41 غير دالة
المثابرة	29.51	6.64	30.02	7.40	0.51-	0.45-	0.65 غير دالة
الطموح	28.12	6.39	29.45	6.74	1.33-	1.28-	0.20 غير دالة
الإقبال على العمل	28.78	6.08	28.92	7.27	0.14-	0.13-	0.89 غير دالة
إجمالي الدافعية للإنجاز	86.43	18.61	88.40	21.00	1.97-	0.63-	0.52

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	سيدات ن = 81		رجال ن = 79		البيان البعء
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة							

يتضح من جدول (15) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين العاملين الرجال والسيدات في كل من الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالي الإدارة الإلكترونية، اختلفت هذه النتائج مع دراسة (2008) Al-Aaama حيث أثبتت الدراسة وجود فروق في استخدام الأنظمة الإلكترونية وفقاً للنوع ، كذلك لم توجد فروق دالة إحصائية بين الموظفين الرجال والسيدات في كل من المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالي الدافعية للإنجاز حيث بلغت قيم (ت) على التوالي -0.18، -1.66، -1.85، -0.10، -0.36، -0.81، -0.45، -1.28، -0.13، -0.63 وهي قيم غير دالة إحصائية. وبالتالي لا تتحقق صحة الفرض الرابع.

الفرض الخامس: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها وفقاً للحصول على دورات في مجال الإدارة الإلكترونية (حاصل، غير حاصل).

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة من الحاصلين وغير الحاصلين على دورات في مجال الإدارة الإلكترونية في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها ويوضح ذلك جدول (16):

جدول (16) دلالة الفروق بين الحاصلين وغير الحاصلين على دورات في مجال الإدارة الإلكترونية في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير حاصلين ن = 28		حاصلين ن = 132		البيان البعء
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000 دالة عند 0.001	10.48	12.82	6.27	14.35	3.36	27.17	الثقافة الإلكترونية
0.000 دالة عند 0.001	6.82	9.08	6.79	16.35	3.93	25.43	لتخطيط الإلكتروني

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير حاصلين 28 = ن		حاصلين 132 = ن		البيان البعء
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000 دالة عند 0.001	4.49	4.96	5.65	12.35	3.20	17.31	التنظيم الإلكتروني
0.000 دالة عند 0.001	9.64	8.62	4.58	10.35	2.55	18.97	التوجيه الإلكتروني
0.000 دالة عند 0.001	8.30	9.65	5.93	16.14	3.48	25.79	الرقابة الإلكترونية
0.000 دالة عند 0.001	8.65	45.12	26.79	69.57	14.30	114.69	إجمالي الإدارة الإلكترونية
0.000 دالة عند 0.001	9.52	13.93	7.54	18.28	3.72	32.21	المثابرة
0.000 دالة عند 0.001	7.17	10.88	7.76	19.82	4.40	30.70	الطموح
0.000 دالة عند 0.001	8.31	11.77	7.21	19.14	4.37	30.91	الإقبال على العمل
0.000 دالة عند 0.001	8.56	36.58	21.93	57.25	11.91	93.83	إجمالي الدافعية للإنجاز

يتضح من جدول (16) وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين الحاصلين وغير الحاصلين على دورات في مجال الإدارة الإلكترونية في كل من الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالي الإدارة الإلكترونية حيث بلغت قيم (ت) على التوالي 4.49، 6.82، 10.48، 8.65، 8.30، 9.64 وهي قيم دالة إحصائياً عند 0.001 لصالح الحاصلين على دورات في مجال الإدارة الإلكترونية، كذلك وجدت فروق دالة إحصائياً بين العاملين الحاصلين وغير الحاصلين على دورات في مجال الإدارة الإلكترونية في كل من المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالي الدافعية للإنجاز حيث بلغت قيم (ت) على التوالي 9.52، 7.17، 8.31، 8.56 وهي قيم دالة إحصائياً عند 0.001 لصالح الحاصلين على دورات في مجال الإدارة الإلكترونية. وقد اتفقت هذه النتائج

مع دراسة عائشة الحسينى وشذا الخيال (2013) حيث أثبتت الدراسة قدرة الموظفين على إنجاز الأعمال بسهولة وسرعة فائقة نظراً لتدربهن على أنظمة الإدارة الإلكترونية وخبرتهن في العمل بهذه الأنظمة كما تشير النتائج إلى أن هناك تركيز على استخدام بعض أنظمة الإدارة الإلكترونية دون الأخرى، وبالتالي تتحقق صحة الفرض الخامس. الفرض السادس: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات كل من الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها وفقاً للحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج).

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة من العاملين المتزوجين وغير المتزوجين في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها ويوضح ذلك جدول (17):

جدول (17) دلالة الفروق بين المتزوجين وغير المتزوجين في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير المتزوجين ن = 51		المتزوجين ن = 109		البيان البعده
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.015 دالة عند 0.05	2.49	2.98	7.71	22.90	5.32	25.88	الثقافة الإلكترونية
0.079 غير دالة	1.77	1.82	6.32	22.60	5.33	24.42	لتخطيط الإلكتروني
0.122 غير دالة	1.56	1.18	4.68	15.64	3.88	16.82	لتنظيم الإلكتروني
0.008 دالة عند 0.01	2.74	2.3	5.42	15.90	3.70	18.20	لتوجيه الإلكتروني
0.024 دالة عند 0.05	2.29	2.29	6.28	22.54	4.84	24.83	لرقابة الإلكترونية
0.020 دالة عند 0.05	2.37	10.56	28.14	99.60	21.46	110.16	إجمالي الإدارة الإلكترونية
0.013 دالة عند 0.05	2.55	3.35	8.41	27.49	6.01	30.84	المثابرة
0.059 غير دالة	1.91	2.27	7.37	27.25	6.09	29.52	الطموح
0.031 دالة عند 0.05	2.19	2.7	7.75	27.01	5.97	29.71	الإقبال على العمل
0.025 دالة عند 0.05	2.28	8.32	23.04	81.76	17.62	90.08	إجمالي الدافعية للإنجاز

يتضح من جدول (17) وجود فروق دالة إحصائية بين الموظفين المتزوجين وغير المتزوجين في كل من الثقافة الإلكترونية، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالي الإدارة الإلكترونية حيث بلغت قيم (ت) على التوالي 2.49، 2.74، 2.29، 2.37 وهي قيم دالة إحصائية عند 0.05 لصالح العاملين المتزوجين، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين المتزوجين وغير المتزوجين في كل من التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني حيث بلغت قيم (ت) على التوالي 1.77، 1.56 وهي قيم غير دالة إحصائية، كما وجدت فروق دالة إحصائية بين العاملين المتزوجين وغير المتزوجين في كل من المثابرة، الإقبال على العمل، إجمالي الدافعية للإنجاز حيث بلغت قيم (ت) على التوالي 2.55، 2.19، 2.28 وهي قيم دالة إحصائية عند 0.05 لصالح العاملين المتزوجين، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية بين العاملين المتزوجين وغير المتزوجين في الطموح حيث بلغت قيم (ت) 1.91 وهي قيمة غير دالة إحصائية وبالتالي تتحقق صحة الفرض السادس.

**الفرض السابع:** وجود تباين دال إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في كل من استبيان الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها وفقاً للعمر: وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان الإدارة الإلكترونية واستبيان الدافعية للإنجاز بأبعادهم تبعاً لعمر العامل، وتم تطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات، والجدول التالية توضح ذلك:

جدول (19) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها تبعاً للعمر

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعد
0.000 دالة عند 0.001	8.755	318.401 36.366	2 157 159	636.801 5709.443 6346.244	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الثقافة الإلكترونية
0.000 دالة عند 0.001	9.508	279.870 29.435	2 157 159	559.741 4621.353 5181.094	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	لتخطيط الإلكتروني
0.001 دالة عند 0.001	6.789	110.393 16.260	2 157 159	220.785 2552.815 2773.600	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	لتنظيم الإلكتروني
0.001 دالة عند 0.001	6.908	126.819 18.358	2 157 159	253.639 2882.205 3135.844	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	لتوجيه الإلكتروني
0.008 دالة عند 0.01	5.018	140.922 28.085	2 157 159	281.845 4409.349 4691.194	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	لرقابة الإلكترونية
0.002 دالة عند 0.01	6.268	3447.302 550.019	2 157 159	6894.603 86352.997 93247.600	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الإدارة الإلكترونية
0.001 دالة عند 0.001	7.595	345.806 45.530	2 157 159	691.613 7148.287 7839.900	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	للمثابرة
0.000 دالة عند 0.001	7.990	319.059 39.933	2 157 159	638.117 6269.483 6907.600	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	لظموح
0.011 دالة عند 0.05	4.668	199.730 42.791	2 157 159	399.460 6718.234 7117.694	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	لإقبال على العمل
0.002 دالة عند 0.01	6.379	2348.093 368.083	2 157 159	4696.187 57789.057 62485.244	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الدافعية للإنجاز

ينضح من جدول (18) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في كل من الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالي الإدارة الإلكترونية تبعاً لعمر العامل

حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 8.755، 9.508، 6.789، 6.908، 5.018، 6.268 وهي قيم دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01 وقد اختلفت هذه النتائج مع دراسة عبد الله الدحوان (2008) حيث أثبتت الدراسة عدم وجود اختلافات بين الموظفين عينة الدراسة في الإدارة الإلكترونية باختلاف متغير العمر، كما وجد تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات العاملين عينة الدراسة في كل من المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالي الدافعية للإنجاز تبعاً لعمر العامل حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 7.595، 7.990، 4.668، 6.379 وهي قيم دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01، 0.05 .

وبتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها تبعاً لعمر العامل تبين ما يوضحه جدول (19):

جدول (19) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها تبعاً لعمر العامل

الأبعاد	عمر العامل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقل من 30	30 إلى >40	40 سنة فأكثر
الثقافة الإلكترونية	أقل من 30	33	21.06	8.12			
	30 إلى >40	64	25.60	5.03	***4.54-		
	40 سنة فأكثر	63	26.26	5.66	***5.20-	0.66	
التخطيط الإلكتروني	أقل من 30	33	21.36	6.66			
	30 إلى >40	64	22.95	5.14	1.58-		
	40 سنة فأكثر	63	26.04	4.96	***4.68-	**3.09-	
التنظيم الإلكتروني	أقل من 30	33	15.43	3.64			
	30 إلى >40	64	15.63	5.10	0.19		
	40 سنة فأكثر	63	17.90	3.77	*2.26-	***2.46-	
التوجيه الإلكتروني	أقل من 30	33	15.06	5.80			
	30 إلى >40	64	17.77	3.86	**2.71-		
	40 سنة فأكثر	63	18.40	3.73	***3.34-	0.62	
الرقابة الإلكترونية	أقل من 30	33	21.69	6.85			
	30 إلى >40	64	24.17	4.65	*2.47-		
	40 سنة فأكثر	63	25.30	4.98	**3.60-	1.12-	



			30.01	94.81	33	أقل من 30	إجمالي الإدارة الإلكترونية
		*12.41-	21.68	107.23	64	30 إلى >40	
	5.40-	***17.81-	21.21	112.63	63	40 سنة فأكثر	
			9.06	25.69	33	أقل من 30	المثابرة
		***5.09-	5.83	30.79	64	30 إلى >40	
	0.08	***5.17-	6.18	30.87	63	40 سنة فأكثر	
			7.99	25.72	33	أقل من 30	الطموح
		2.49-	5.79	28.21	64	30 إلى >40	
	*2.78-	***5.27-	5.83	31.00	63	40 سنة فأكثر	
			8.42	25.87	33	أقل من 30	الإقبال على العمل
		*3.26-	5.80	29.14	64	30 إلى >40	
	0.98-	**4.24-	6.11	30.12	63	40 سنة فأكثر	
			24.87	77.30	33	أقل من 30	إجمالي الدافعية للإنجاز
		**10.93-	17.41	88.23	64	30 إلى >40	
	3.68-	***14.61-	17.45	91.92	63	40 سنة فأكثر	

\*دال عند مستوى دلالة (0.05) \*\*دال عند مستوى دلالة (0.01) \*\*\*دال عند مستوى دلالة (0.001)

يتضح من جدول (19) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الإدارة الإلكترونية بأبعادها (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية)، الدافعية للإنجاز بأبعادها (المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل) تبعاً لعمر العامل وجد أنها لصالح 40 سنة فأكثر. وبالتالي تتحقق صحة الفرض السابع.

الفرض الثامن: وجود تباين دال إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في كل من استبيان الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها وفقاً للمستوى التعليمي: وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان الإدارة الإلكترونية واستبيان الدافعية للإنجاز بأبعادهم تبعاً للمستوى التعليمي للعامل، وتم تطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (20) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها تبعاً للمستوى التعليمي

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعيد
0.000 دالة عند 0.001	10.906	387.064 35.491	2 157 159	774.128 5572.116 6346.244	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الثقافة الإلكترونية
0.009 دالة عند 0.01	4.793	149.076 31.102	2 157 159	298.152 4882.942 5181.094	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التخطيط الإلكتروني
0.112 غير دالة	2.222	38.171 17.180	2 157 159	76.342 2697.258 2773.600	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	تنظيم الإلكتروني
0.000 دالة عند 0.001	8.930	160.153 17.933	2 157 159	320.306 2815.538 3135.844	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التوجيه الإلكتروني
0.003 دالة عند 0.01	5.985	166.174 27.763	2 157 159	332.347 4358.846 4691.194	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرقابة الإلكترونية
0.001 دالة عند 0.001	7.269	3951.191 543.600	2 157 159	7902.382 85345.218 93247.600	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الإدارة الإلكترونية
0.000 دالة عند 0.001	10.473	461.435 44.058	2 157 159	922.870 6917.030 7839.900	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	المثابرة
0.003 دالة عند 0.01	6.159	251.280 40.796	2 157 159	502.560 6405.040 6907.600	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الطموح
0.002 دالة عند 0.01	6.235	261.887 41.999	2 157 159	523.773 6593.921 7117.694	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإقبال على العمل
0.001 دالة عند 0.001	7.909	2859.726 361.566	2 157 159	5719.453 56765.791 62485.244	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الدافعية للإنجاز

يتضح من جدول (20) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في كل من الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالي الإدارة الإلكترونية تبعاً لمستوى تعليم العامل حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 10.906، 4.793، 8.930، 5.985، 7.269 وهي قيم دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01، في حين تبين عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في بعد التنظيم الإلكتروني تبعاً لمستوى

تعليم العامل حيث بلغت قيمة (ف) 2.222 وهي قيمة غير دالة إحصائياً، كما وجد تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في كل من المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالي الدافعية للإنجاز تبعاً لمستوى تعليم الموظف حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 10.473، 6.159، 6.235، 7.909 وهي قيم دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01. وقد اختلفت هذه النتائج مع دراسة عبد الله الدحوان (2008) حيث أثبتت الدراسة عدم وجود اختلافات بين عينة الدراسة تبعاً للمؤهل الدراسي كما أكدت الدراسة على ضرورة تثقيف العاملين بالثقافة الإلكترونية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية مما يساعدهم على الإقبال على العمل وسرعة إنجاز الأعمال.

وبتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها تبعاً لمستوى تعليم العامل تبين ما يوضحه جدول (21):

جدول (21) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها تبعاً للمستوى التعليمي

الأبعاد	المستوى التعليمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	منخفض	متوسط	مرتفع
الثقافة الإلكترونية	منخفض	35	20.80	7.73			
	متوسط	37	25.90	5.30	***5.10-		
	مرتفع	88	26.51	5.50	***5.71-	0.60	
التخطيط الإلكتروني	منخفض	35	21.37	6.66			
	متوسط	37	24.25	5.06	*2.87-		
	مرتفع	88	25.21	5.62	**3.84-	0.96	
التوجيه الإلكتروني	منخفض	35	14.85	5.55			
	متوسط	37	17.97	3.76	***3.12-		
	مرتفع	88	18.72	3.84	***3.87-	0.75	
الرقابة الإلكترونية	منخفض	35	21.45	6.64			
	متوسط	37	24.60	4.46	**3.14-		
	مرتفع	88	25.43	5.59	**3.97-	0.83	
إجمالي الإدارة الإلكترونية	منخفض	35	93.91	29.20			
	متوسط	37	109.15	20.21	***15.24-		
	مرتفع	88	113.37	24.03	***19.46-	4.21	

الأبعاد	المستوى التعليمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	منخفض	متوسط	مرتفع
المثابرة	منخفض	35	25.28	8.62			
	متوسط	37	30.77	5.74	***5.48-		
	مرتفع	88	31.64	6.48	***6.36-	0.87	
الطموح	منخفض	35	25.54	7.87			
	متوسط	37	29.40	5.53	**3.86-		
	مرتفع	88	30.43	6.73	***4.88-	1.02	
الإقبال على العمل	منخفض	35	25.51	8.14			
	متوسط	37	29.51	5.50	**3.99-		
	مرتفع	88	30.45	6.87	***4.94-	0.94	
جمالي الدافعية للإنجاز	منخفض	35	76.34	24.07			
	متوسط	37	89.69	16.19	***13.35-		
	مرتفع	88	92.54	19.89	***16.19-	2.84	

\*دال عند مستوى دلالة (0.05) \*\*دال عند مستوى دلالة (0.01) \*\*\*دال عند مستوى دلالة (0.001)

يتضح من جدول (21) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الإدارة الإلكترونية بأبعادها (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية)، الدافعية للإنجاز بأبعادها (المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل) تبعاً لمستوى تعليم العامل وجد أنها لصالح المستوى التعليمي المرتفع وبالتالي تتحقق صحة الفرض الثامن.

الفرض التاسع: وجود تباين دال إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في كل من استبيان الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها وفقاً لعدد سنوات الخدمة: وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان الإدارة الإلكترونية واستبيان الدافعية للإنجاز بأبعادهم تبعاً لعدد سنوات الخدمة، وتم تطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات، والجدول التالي توضح ذلك:

## جدول (22) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الإدارة الإلكترونية بأبعادها

والدافعية للإنجاز بأبعادها تبعاً لعدد سنوات الخدمة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان
0.000 دالة عند 0.001	10.271	367.138 35.745	2 157 159	734.277 5611.967 6346.244	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الثقافة الإلكترونية
0.008 دالة عند 0.01	5.030	155.985 31.014	2 157 159	311.970 4869.124 5181.094	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التخطيط الإلكتروني
0.350 غير دالة	1.056	18.400 17.432	2 157 159	36.799 2736.801 2773.600	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التنظيم الإلكتروني
0.000 دالة عند 0.001	8.025	145.428 18.121	2 157 159	290.856 2844.988 3135.844	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التوجيه الإلكتروني
0.007 دالة عند 0.01	5.083	142.632 28.063	2 157 159	285.264 4405.929 4691.194	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرقابة الإلكترونية
0.002 دالة عند 0.01	6.503	3566.812 548.497	2 157 159	7133.625 86113.975 93247.600	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الإدارة الإلكترونية
0.000 دالة عند 0.001	9.118	407.930 44.739	2 157 159	815.861 7024.039 7839.900	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	المثابرة
0.004 دالة عند 0.01	5.658	232.206 41.039	2 157 159	464.411 6443.189 6907.600	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الطموح
0.007 دالة عند 0.01	5.144	218.859 42.548	2 157 159	437.718 6679.975 7117.694	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإقبال على العمل
0.001 دالة عند 0.001	6.834	2501.988 366.123	2 157 159	5003.976 57481.268 62485.244	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الدافعية للإنجاز

يتضح من جدول (22) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات للعاملين عينة الدراسة في كل من الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالي الإدارة الإلكترونية تبعاً لعدد سنوات الخدمة حيث بلغت

قيمة (ف) على التوالي 10.271، 5.030، 8.025، 5.083، 6.503 وهي قيم دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01، في حين تبين عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في بعد التنظيم الإلكتروني تبعاً لعدد سنوات الخدمة حيث بلغت قيمة (ف) 1.056 وهي قيمة غير دالة إحصائياً، كما وجد تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات العاملين عينة الدراسة في كل من المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالي الدافعية للإنجاز تبعاً لعدد سنوات الخدمة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 9.118، 5.658، 5.144، 6.834 وهي قيم دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01. اتفقت هذه النتائج مع دراسة Palmer (2005) حيث أثبتت الدراسة وجود تباين بين عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات الخبرة في تطبيق الإدارة الإلكترونية، كما اتفقت هذه النتائج مع دراسة عائشة الحسيني وشذا الخيال (2013) حيث أثبتت الدراسة قدرة العاملات على إنجاز الأعمال وزيادة الدافعية لديهم نتيجة سنوات الخبرة في التعامل مع الأنظمة الإلكترونية.

وبتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين عينة الدراسة في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها تبعاً لعدد سنوات الخدمة تبين ما يوضحه جدول (23):

جدول (23) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين عينة الدراسة في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها تبعاً لعدد سنوات الخدمة

الأبعاد	عدد سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقل من 5	من 5 إلى > 10	10 سنوات فأكثر
الثقافة الإلكترونية	أقل من 5	31	20.67	8.20			
	من 5 إلى > 10	52	25.28	6.09	4.61-***		
	10 سنوات فأكثر	77	26.40	4.72	5.72-***	1.11-	
التخطيط الإلكتروني	أقل من 5	31	21.12	6.69			
	من 5 إلى > 10	52	23.92	6.09	2.79*		
	10 سنوات فأكثر	77	24.88	4.63	3.75-***	0.96-	
التوجيه الإلكتروني	أقل من 5	31	14.77	5.86			
	من 5 إلى > 10	52	17.75	4.12	2.97-**		
	10 سنوات فأكثر	77	18.36	3.53	3.58-***	0.61-	
الرقابة الإلكترونية	أقل من 5	31	21.38	6.90			
	من 5 إلى > 10	52	24.65	5.12	3.26-**		
	10 سنوات فأكثر	77	24.83	4.63	3.44-***	0.17-	

			30.20	93.48	31	أقل من 5	إجمالي الإدارة الإلكترونية
		**14.61-	24.20	108.09	52	من 5 إلى > 10	
	3.18-	***17.80-	19.48	111.28	77	10 سنوات فأكثر	
			9.14	25.29	31	أقل من 5	المثابرة
		**4.86-	6.79	30.15	52	من 5 إلى > 10	
	1.17-	***6.03-	5.33	31.32	77	10 سنوات فأكثر	
			8.03	25.41	31	أقل من 5	الطموح
		*3.65-	6.65	29.07	52	من 5 إلى > 10	
	0.89-	***4.55-	5.44	29.97	77	10 سنوات فأكثر	
			8.48	25.48	31	أقل من 5	الإقبال على العمل
		**4.11-	6.24	29.59	52	من 5 إلى > 10	
	0.11-	**4.23-	5.77	29.71	77	10 سنوات فأكثر	
			25.03	76.19	31	أقل من 5	جمالي الدافعية للإنجاز
		**12.63-	19.24	88.82	52	من 5 إلى > 10	
	2.18-	***14.81-	16.13	91.01	77	10 سنوات فأكثر	

\*دال عند مستوى دلالة (0.05) \*\*دال عند مستوى دلالة (0.01) \*\*\*دال عند مستوى دلالة (0.001)

يتضح من جدول (23) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الإدارة الإلكترونية بأبعادها (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية)، الدافعية للإنجاز بأبعادها (المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل) تبعاً لعدد سنوات الخدمة وجد أنها لصالح من كانت خبرتهم 10 سنوات فأكثر. وبالتالي تتحقق صحة الفرض التاسع.

الفرض العاشر: وجود تباين دال إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في كل من استبيان الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها وفقاً للدخل الشهري: وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان الإدارة الإلكترونية واستبيان الدافعية للإنجاز بأبعادهم تبعاً لدخل الأسرة الشهري، وتم تطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (24) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الإدارة الإلكترونية بأبعدها والدافعية للإنجاز بأبعدها تبعاً للدخل الشهري

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعد
0.001 دالة عند 0.001	7.364	272.148 36.955	2 157 159	544.296 5801.948 6346.244	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الثقافة الإلكترونية
0.001 دالة عند 0.001	6.928	210.084 30.324	2 157 159	420.167 4760.926 5181.094	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التخطيط الإلكتروني
0.048 دالة عند 0.05	3.092	52.555 16.997	2 157 159	105.109 2668.491 2773.600	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التنظيم الإلكتروني
0.004 دالة عند 0.01	5.635	105.017 18.636	2 157 159	210.034 2925.810 3135.844	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التوجيه الإلكتروني
0.005 دالة عند 0.01	5.570	155.402 27.901	2 157 159	310.803 4380.391 4691.194	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرقابة الإلكترونية
0.002 دالة عند 0.01	6.618	3625.041 547.755	2 157 159	7250.083 85997.517 93247.600	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الإدارة الإلكترونية
0.001 دالة عند 0.001	7.228	330.515 45.725	2 157 159	661.031 7178.869 7839.900	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	المتابعة
0.001 دالة عند 0.001	7.682	307.878 40.075	2 157 159	615.757 6291.843 6907.600	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الطموح
0.006 دالة عند 0.01	5.356	227.299 42.440	2 157 159	454.597 6663.097 7117.694	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإقبال على العمل
0.001 دالة عند 0.001	7.038	2570.781 365.246	2 157 159	5141.563 57343.681 62485.244	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الدافعية للإنجاز



يتضح من جدول (24) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات العاملين عينة الدراسة في كل من الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، إجمالي الإدارة الإلكترونية تبعاً لدخل الأسرة الشهري حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 7.364، 6.928، 3.092، 5.635، 5.570، 6.618 وهي قيم دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01، 0.05 كما وجد تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في كل من المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل، إجمالي الدافعية للإنجاز تبعاً لدخل الأسرة الشهري حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 7.228، 7.682، 5.356، 7.038 وهي قيم دالة إحصائياً عند 0.001، 0.01. اتفقت هذه النتائج مع دراسة (Medisetti 2000) حيث أثبتت الدراسة وجود اختلافات بين عينة الدراسة على متغير الدخل الشهري في تعلم أنظمة الإدارة الإلكترونية، كما أكدت دراسة سومية هادف (2018) على أن الإنجاز والإقبال على العمل يزداد بزيادة الدخل كما وجد تباين بين عينة الدراسة لصالح الدخل الأعلى.

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها تبعاً لدخل الأسرة الشهري تبين ما يوضحه جدول (25):

جدول (25) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الإدارة الإلكترونية بأبعادها والدافعية للإنجاز بأبعادها تبعاً للدخل الشهري

الأبعاد	الدخل الشهري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	منخفض	متوسط	مرتفع
الثقافة الإلكترونية	منخفض	39	21.69	7.58			
	متوسط	89	25.87	5.56	4.18***		
	مرتفع	32	26.25	5.35	4.55**	0.37-	
التخطيط الإلكتروني	منخفض	39	21.10	5.96			
	متوسط	89	24.41	5.37	3.31**		
	مرتفع	32	25.59	5.27	4.49***	1.17-	
التنظيم الإلكتروني	منخفض	39	15.25	4.62			
	متوسط	89	16.52	3.97	1.27-		
	مرتفع	32	17.68	3.86	2.43*	1.15-	
التوجيه الإلكتروني	منخفض	39	15.46	5.39			
	متوسط	89	18.03	3.95	2.57**		

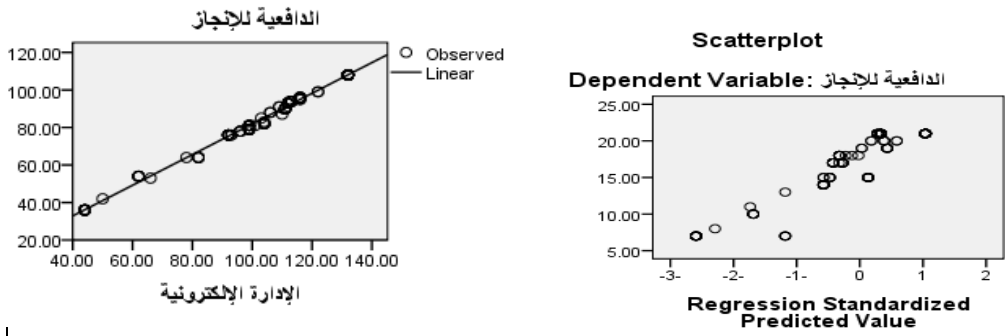
الأبعاد	الدخل الشهري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	منخفض	متوسط	مرتفع
	مرتفع	32	18.34	3.77	**2.88-	0.31-	
الرقابة الإلكترونية	منخفض	39	21.74	6.18			
	متوسط	89	24.60	4.94	**2.86-		
	مرتفع	32	25.59	5.00	**3.85-	0.98-	
إجمالي الإدارة الإلكترونية	منخفض	39	95.25	27.10			
	متوسط	89	109.46	21.91	**14.20-		
	مرتفع	32	113.46	22.59	***18.21-	4.00-	
المثابرة	منخفض	39	26.23	8.37			
	متوسط	89	30.71	6.20	***4.48-		
	مرتفع	32	31.46	6.03	***5.23-	0.74-	
الطموح	منخفض	39	25.48	7.15			
	متوسط	89	29.48	6.11	***3.99-		
	مرتفع	32	30.93	5.84	***5.45-	1.45-	
الإقبال على العمل	منخفض	39	25.97	7.63			
	متوسط	89	29.50	6.09	**3.53-		
	مرتفع	32	30.56	6.16	**4.58-	1.05-	
جمالي الدافعية للإنجاز	منخفض	39	77.69	22.48			
	متوسط	89	89.70	17.92	***12.01-		
	مرتفع	32	92.96	17.83	***15.27-	3.26-	

\*دال عند مستوى دلالة (0.05) \*\*دال عند مستوى دلالة (0.01) \*\*\* دال عند مستوى دلالة (0.001)

يتضح من جدول (25) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الإدارة الإلكترونية بأبعادها (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية)، الدافعية للإنجاز بأبعادها (المثابرة، الطموح، الإقبال على العمل) تبعاً لدخل الأسرة الشهري وجد أنها لصالح أصحاب الدخول المرتفعة . وبالتالي تتحقق صحة الفرض العاشر.

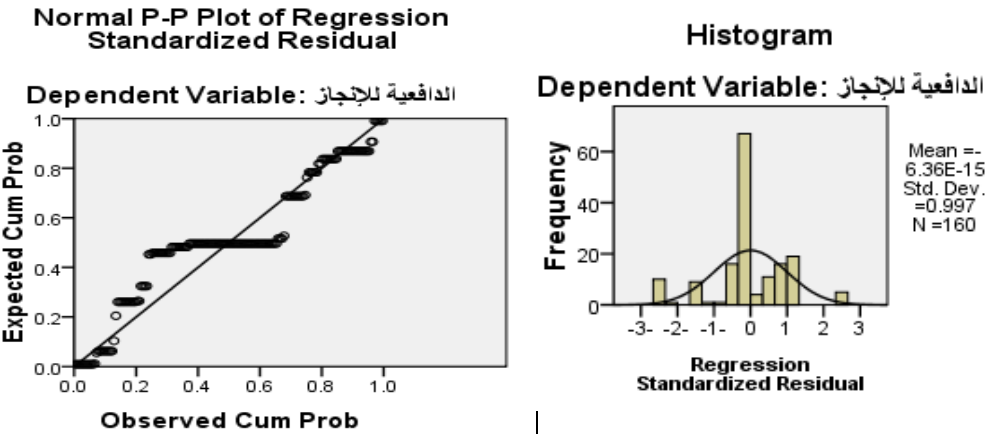
الفرض الحادي عشر: تختلف نسبة مشاركة الإدارة الإلكترونية (الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية) مع الدافعية للإنجاز طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط معها:

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام أسلوب الانحدار الخطى بطريقة Stepwise بإدخال متغيرات الإدارة الإلكترونية في معادلة الانحدار الخطى المتعدد للتعرف على أكثر العوامل تأثيراً في الدافعية للإنجاز، ويوضح ذلك جدول (26)، كما أن الأشكال (1)، (2)، (3)، (4) توضح تحقق شروط إجراء اختبار تحليل الانحدار المتعدد:



شكل (2) يوضح أن النقاط (البواقي) تتجمع حول الخط وهذا يؤكد أن البيانات تتوزع حسب التوزيع الطبيعي مما يحقق شرط الخطية في بيانات الدراسة

شكل (1) يمثل الشكل انتشار البواقي مع القيم المتوقعة ومنه يتضح عشوائية انتشار البواقي وعدم أخذها نمط محدد وهذا يتسق مع شرط الخطية



شكل (4) يوضح أن بيانات تتجمع حول الخط المستقيم وبالتالي فإن البواقي تتوزع حسب التوزيع الطبيعي

شكل (3) يوضح المدرج التكراري أن البيانات تتوزع طبيعياً مما يؤكد اعتدالية توزيع عينة الدراسة

جدول (26) الانحدار الخطى المتعدد للعلاقة لبيان أثر الإدارة الإلكترونية على الدافعية للإنجاز لدى العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام

البيانات	معامل الارتباط البسيط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل التحديد المصحح Adjusted R <sup>2</sup>	معامل الانحدار B	قيمة ت	قيمة P	الدلالة	قيمة ف
ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ								

قيمة ف	الدالة	قيمة P	قيمة ت	معامل الانحدار B	معامل التحديد المصحح Adjusted R <sup>2</sup>	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط البسيط R	البيان ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	
***1061.505	0.001	0.000	6.252	14.445	0.870	0.870	0.933	الثابت الثقافة الإلكترونية	
	0.001	0.000	32.581	2.928					الثقافة الإلكترونية
***6546.788	0.01	0.016	2.442	1.880	0.988	0.988	0.994	الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني	
	0.001	0.000	41.817	1.716					الثقافة الإلكترونية
	0.001	0.000	39.494	1.794					التخطيط الإلكتروني
***6307.508	0.05	0.010	2.495	0.972	0.992	0.992	0.996	الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني	
	0.001	0.000	42.090	1.989					الثقافة الإلكترونية
	0.001	0.001	3.405	0.530					التخطيط الإلكتروني
	0.001	0.000	8.370	1.473					التنظيم الإلكتروني
***6613.507	0.005	0.010	2.617	0.891	0.994	0.994	0.997	الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني	
	0.05	0.026	2.374	0.299					الثقافة الإلكترونية
	0.001	0.000	8.069	1.358					التخطيط الإلكتروني
	0.01	0.002	3.103	0.580					التنظيم الإلكتروني
	0.001	0.000	7.910	2.128					التوجيه الإلكتروني
***22840.398	0.01	0.004	3.016	0.272	0.999	0.999	0.999	الثقافة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية	
	0.001	0.000	5.226	0.551					الثقافة الإلكترونية
	0.001	0.000	14.668	1.196					التخطيط الإلكتروني
	0.001	0.000	5.404	0.558					التنظيم الإلكتروني
	0.01	0.002	3.125	0.466					التوجيه الإلكتروني
	0.001	0.000	22.630	1.906					الرقابة الإلكترونية

متغيرات الإدارة الإلكترونية

\*\*\* مستوى دلالة 0.001، عند درجات الحرية 1، 158

يوضح جدول (26) أن قيم معاملات الارتباط الثلاثة لمتغير الثقافة الإلكترونية هي معامل الارتباط البسيط R بلغ (0.933) ومعامل التحديد R<sup>2</sup> (0.870) وأخيرا معامل التحديد المصحح R<sup>2</sup> والذي بلغ (0.870) مما يعني أنه استطاع أن يفسر 87% من

التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية، والباقي 13% يعزى إلى عوامل أخرى، ولمتغير الثقافة الإلكترونية مع التخطيط الإلكتروني بلغ معامل الارتباط البسيط  $R(0.994)$  ومعامل التحديد  $R^2(0.988)$  وأخيرا معامل التحديد المصحح  $R^2$  والذي بلغ  $(0.988)$  مما يعني أنه استطاع أن يفسر 98% من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية، والباقي 2% يعزى إلى عوامل أخرى، ولمتغير الثقافة الإلكترونية مع التخطيط الإلكتروني والتنظيم الإلكتروني بلغ معامل الارتباط البسيط  $R$  بلغ  $(0.996)$  ومعامل التحديد  $R^2(0.992)$  وأخيرا معامل التحديد المصحح  $R^2$  والذي بلغ  $(0.992)$  مما يعني أنه استطاع أن يفسر 99% من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية، والباقي 1% يعزى إلى عوامل أخرى، ولمتغير الثقافة الإلكترونية مع التخطيط الإلكتروني والتنظيم الإلكتروني والتوجيه الإلكتروني بلغ معامل الارتباط البسيط  $R$  بلغ  $(0.997)$  ومعامل التحديد  $R^2(0.994)$  وأخيرا معامل التحديد المصحح  $R^2$  والذي بلغ  $(0.994)$  مما يعني أنه استطاع أن يفسر 99% من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية، والباقي 1% يعزى إلى عوامل أخرى، ولمتغير الثقافة الإلكترونية مع التخطيط الإلكتروني والتنظيم الإلكتروني والتوجيه الإلكتروني والرقابة الإلكترونية بلغ معامل الارتباط البسيط  $R$  بلغ  $(0.999)$  ومعامل التحديد  $R^2(0.999)$  وأخيرا معامل التحديد المصحح  $R^2$  والذي بلغ  $(0.999)$  مما يعني أنه استطاع أن يفسر 99% من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية، والباقي 1% يعزى إلى عوامل أخرى. وتفسر الباحثة ذلك بأنه بتطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسة يساعد على رفع الدافعية للإنجاز لدى الموظفين العاملين بها بنسبة كبيرة وهذا ما أكدته دراسة جمانة شلبي، (2011) التي هدفت إلى الإدارة الإلكترونية واستعمال أدواتها في العمل اليومي والعمل على تعزيز الهيكل التنظيمي الإداري بما يتناسب مع عملية التغيير إلى الإدارة الإلكترونية هذا كله يزيد من دافعية الأنجاز والمثابرة وجعل العاملين مقبلين على العمل.

ويمكن معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق حساب قيمة  $(F)$  حيث بلغت قيمة  $(F) 1061.505$  لمتغير الثقافة الإلكترونية، ولمتغير الثقافة الإلكترونية مع التخطيط الإلكتروني بلغت قيمة  $(F) 6546.788$ ، ولمتغير الثقافة الإلكترونية مع التخطيط الإلكتروني والتنظيم الإلكتروني بلغت قيمة  $(F) 6307.508$ ، ولمتغير الثقافة

الإلكترونية مع التخطيط الإلكتروني والتنظيم الإلكتروني والتوجيه الإلكتروني بلغت قيمة (F) 6613.507، ولمتغير الثقافة الإلكترونية مع التخطيط الإلكتروني والتنظيم الإلكتروني والتوجيه الإلكتروني والرقابة الإلكترونية بلغت قيمة (F) 22840.398 عند مستويات دلالة 0.001 مما يؤكد القوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطى المتعدد من الناحية الإحصائية.

كما يبين الجدول قيم معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة ويستنتج منه أن بعد الرقابة الإلكترونية قد احتل المرتبة الأولى في التأثير على الدافعية للإنجاز عند مستوى دلالة 0.001، يليه بعد التخطيط الإلكتروني عند مستوى دلالة 0.001، التنظيم الإلكتروني عند مستوى دلالة 0.001، الثقافة الإلكترونية عند مستوى دلالة 0.001، التوجيه الإلكتروني عند مستوى دلالة 0.01 وذلك وفقاً لاختبار (T) وبذلك تكون المتغيرات المستقلة المؤثرة على الدافعية للإنجاز تبعاً لتسلسلها وأهميتها الرقابة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، الثقافة الإلكترونية، التوجيه الإلكتروني.

**التوصيات:**

### أولاً: توصيات خاصة بالجهات الحكومية:

- 1- ضرورة تفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل كامل وتحويل جميع الإجراءات والمعاملات الإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى إلكترونية مع وضع الأنظمة والقوانين والتشريعات التي تحكم التعاملات الإلكترونية.
- 2- عقد ورش عمل تدريبية وندوات تعريفية وتخصيص برامج معينة لتعزيز وعي الموظفين بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية والاستفادة منها في تيسير الأعمال.
- 3- ضرورة قيام المديرين باستخدام كافة الوسائل لتحفيز الموظفين وإثارة الدوافع الكامنة لديهم لزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة قدرتهم على العطاء في العمل وذلك بالاهتمام برفع الرواتب بحيث تتناسب مع الغلاء المعيشي.

### ثانياً: توصيات خاصة بمؤسسات رعاية الأيتام:

- 1- متابعة الموظفين والقائمين على شؤون الأيتام باستمرار وعمل ورش عمل شبه دورية لتزويدهم بأفضل السبل لتربية سليمة متكاملة للأيتام وإدخال دورات تهتم بالإدارة الإلكترونية والدافعية للإنجاز.

- 2- على مؤسسات رعاية الأيتام والقائمين عليها توظيف الموظفين ذوي الكفاءة العملية والخبرة، ولا يقتصر أمر التوظيف على الشهادة العلمية فقط.
- 3- عمل توعية عامة في المجتمع لدور مؤسسات تربية الأيتام وخلق جو من التنافس للتبرع لهذه المؤسسات حتى تؤدي دورها بأكمل وجه، وإن إهمال هؤلاء الأيتام وهذه المؤسسات سيكون له خطره على الأيتام أنفسهم وعلى المجتمع الذين هم جزء منه.
- 4- ضرورة قيام الإدارة في المؤسسة بوضع الطرق والوسائل مما يحقق سير العمل بشكل جيد وتذليل العقبات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية مع ضرورة مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات اللازمة لإنجاز العمل ومساعدة الموظفين بعضهم بعض في إنجاز الأعمال المتأخرة في حال تطلب الأمر ذلك.

## المراجع

### المراجع العربية

-القرآن الكريم.

- 1- إبراهيم يارا إبراهيم محمد (2019): الثقافة الإلكترونية للطفل كأحد مستحدثات العصر الرقمي، مجلة كلية تربية وثقافة الطفل، المؤتمر العلمي الثالث لكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا عدد 13، ج 2
- 2- الأحسن، حمزة (2015): الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- 3- أحمد، أماني عاطف سعد (2012): حقوق الطفل في التشريعات الوطنية والدولية "د ا رسة سياسية مقارنة في
- 4- احمد، ايناس جابر (2011): حقوق الطفل في القانون الدولي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد34، المجلد 20، كلية الحقوق جامعة المنوفية، مصر
- 5- الأعمى، محمد إبراهيم، عويدان، عبد الله مفتاح (2019): قياس مدى توفر متطلبات تطبيق وظائف الإدارة الإلكترونية في الجامعة الأسمرية الإسلامية أنموذجا، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، العدد الثالث عشر، يونيو
- 6- أيوب، نادية (2004): الإدارة الإلكترونية، مؤتمر الملتقى الإداري الثاني، الرياض، الجمعية السعودية للإدارة.
- 7- بحيرى، نجلاء محمد فهمي (2006): القدرات الابتكارية لدى الأطفال المودعين ببعض المؤسسات الإيوائية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- 8- بدران، فهمي السيد، عبد الحميد، سهام، على، أحمد (2015): السلوك العدواني وعلاقته بالمتابعة الأكاديمية لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية، مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية
- 9- بن نويه، أحمد رمضان، أبو خويط، ناجم محمد، (2017): مدى توفر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية الليبية، دراسة ميدانية على مكتب الخدمات التعليمية بالخمسة، المؤتمر الاقتصادي الأول



- للاستثمار والتنمية في منطقة الخمس، خلال الفترة من 25 - 27 ديسمبر 2017، الخمس.
- 10- جاد الحق، عبد اللطيف عبد الحمدي (2005): قصور الرعاية الاجتماعية وعلاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية والانحرافات السلوكية لدى أبناء المؤسسات الرسمية والأهلية، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الزقازيق.
- 11- الحسن، حسين محمد (2009): الإدارة الإلكترونية والمفاهيم، الخصائص، والمتطلبات الرياض، الوراق للنشر والتوزيع.
- 12- الحسيني، عائشة بنت أحمد، الخيال، شذا بنت عبد المحسن (2013): أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على موظفات العمادات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة)، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، العدد العاشر، جامعة الأزهر.
- 13- حلايمية، هدى (2014): دافعية العمال وعلاقتها بحوادث العمل، دراسة ميدانية بمنجم الوزنة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية
- 14- حمادات، محمد حسن (2004): السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية، دار وفاء، ط1، الإسكندرية، مصر.
- 15- حمزة، جبهة (2019): دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة على الولاية المنتدبة أولاد جلال رسالة دكتوراة في علوم التسيير
- 16- الختاتنة، سامي محسن (2013): علم النفس الصناعي، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
- 17- خضري، محمد (2004): متطلبات التحول نحو الاقتصاد المعرفي، بحث مقدم لمؤتمر العلمي السنوي الرابع لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الزيتونة الأردنية المنعقد في الفترة من 26 إلى 28 نيسان، "إدارة المعرفة في العالم العربي"، الأردن. ص 1: 25
- 18- خموين، فاطمة الزهراء (2016): الحرمان العاطفي عند الطفل اليتيم، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد 27، الجزائر

- 19- الدحوان ،عبد الله بن سعيد (2008): دور إدارة التطوير الإدارى فى تطبيق الإدارة الإلكترونية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- 20- رضوان ،رأفت (2004): الإدارة الإلكترونية، الإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة، مؤتمر الملتقى الإداري الثاني للجمعية السعودية للإدارة، القاهرة، مركز المعلومات واتخاذ القرار .
- 21- الزعبي ،أحمد محمد (2005): الإرشاد النفسي، "نظرياته - اتجاهاته - مجالاته-"، دار الحكمة اليمانية للطباعة والنشر، صنعاء.
- 22- زمزمى ،عواطف أحمد (2012): المثابرة كأحد مكونات السلوك الذكى وعلاقتها بالتفاؤل والتشاؤم فى ضوء متغىرى العمر والتخصص الأكاديمى (العلمى - الأدبى) لدى الطلبة الجامعية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية
- 23- الزواهره ،محمد خلف (2015): العلاقة بين الصلابة النفسية وقلق المستقبل ومستوى الطموح لدي طلبة جامعة حائل بالسعودية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 3 (10)
- 24- زيان ،شامى (2006): أنماط اتصال المديرين وعلاقتها بدافعية إنجاز أساتذة التعليم المتوسط دراسة ميدانية بولاية تيبازة، مجلة دراسات نفسية وتربوية، العدد4، الجزائر.
- 25- سعيد ،حنان عبد الرحمن (2005): دور خدمة الفرد فى التعامل مع مشكلات الأمهات البديلات بمؤسسات رعاية الأيتام، المؤتمر العلمى الثامن عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة.
- 26- السليمان ،أيهم (2016): أثر المناخ التنظيمى فى الالتزام التنظيمى ونية ترك العمل (دراسة ميدانية على المنظمات غير الربحية فى سوريا) رسالة أعدت لنيل درجة الماجستير فى علوم الإدارة.
- 27- سمات الشخصية، رسالة دكتوراة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر
- 28- الشافعى، سهير (2012): الضغوط وعلاقتها بمستوى الطموح لدى عينه من طلاب المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية 317-380

- 29- شلبي، جمانة عبد الوهاب ، ( ٢٠١١ ) :واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية وأثرها على التطوير التنظيمي، ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين
- 30- شنون ،خالد (2016): الدافعية للإنجاز وعلاقتها بمستوى الطموح ودرجة التفاؤل وتحمل الإحباط لدى الطالب الجامعي - دراسة ميدانية بالمركز الجامعي تيبازة، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المركز الجامعي مرسلى عبد الله بتيبازة، الجزائر (9)
- 31- الضافي ،محمد بن عبد العزيز (2006): مدى إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في المديرية العامة للجوازات لمدينة الرياض، الرياض، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- 32- ضوء قانون الطفل المصرى والاتفاقيات الدولية لحقوق الطفل " ، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة
- 33- الطعمانة ،محمد محمود ، العلوش، طارق شريف (٢٠٠٤): الحكومة الإلكترونية وتطبيقاتها في الوطن العربي، القاهرة: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
- 34- عبد الحميد ،إبراهيم شوقي (2003): الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديمغرافية، المجلة العربية للإدارة، مج 23، ع 1.
- 35- عبد الحميد، اعتماد ، الدسوقي ،معبد خلف ، ذكريا ،إبراهيم حسن ، عبد الهادي ،سمير أحمد (2014): استخدام الشباب الجامعي المصري للإنترنت وعلاقته بمستوى الطموح لديهم، مركز دراسات الطفولة
- 36- عبد السلام ،سامي (2010): فاعلية الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى عينة من المراهقين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها
- 37- عبد المقصود ،أماني (2010): مقياس الدافع للإنجاز للأطفال والمراهقين (دليل المقياس)، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- 38- عبد الناصر ،موسي ، قريشي ،محمد (2001): مساهمة الإدارة الإلكترونية فى تطوير العمل الإدارى بمؤسسات التعليم العالى دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة، مجلة الباحث، العدد 09، الجزائر .

- 39- عثمان ،كمال مصطفى (2014): مقياس دافعية الإنجاز، مجلة القراءة والمعرفة، العدد 151، مصر.
- 40- عرابي ،بلال (2004): الأسس النفسية والاجتماعية للتكيف الاجتماعي عند الأيتام، مجلة الطفولة والتنمية، ع15، مج 4.
- 41- العريشي، محمد بن سعيد محمد (٢٠٠٨): (إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة، ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى
- 42- عطية ،أشرف محمد محمد (2011): الصمود الأكاديمي وعلاقته بتقدير الذات لدى عينة من طلاب التعليم المفتوح، مجلة دراسات نفسية
- 43- عقيلان ،أنيس عبد الرحمن( 2002 ) : اساليب الرعاية في مؤسسات رعاية الأيتام وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة
- 44- على ،أشرف محمد أحمد (2012): الذكاء وعلاقته بمستوي الطموح لدي طلاب المرحلة الجامعية، مجلة آداب النيلين، كلية الآداب جامعة النيلين
- 45- على ،محمد النوي محمد (2010): مقياس مستوى الطموح لذوي الإعاقة السمعية والعادين: مترجم بلغة الإشارة للصم، عمان (الأردن): دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 46- العمري ،سعيد (2003): المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، دراسة مسحية على المؤسسة العامة للموانئ، الرياض، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 47- غنيم ،أحمد محمد (٢٠٠٤) الإدارة الإلكترونية: آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المنصورة: المكتبة العصرية.
- 48- الفريجات ،خضير بلال حمود ، اللوزي، موسى سلامة ، الشهابي، أنعام (2009): السلوك التنظيمي: مفاهيم معاصرة، إثراء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن.
- 49- القاضي ،دلال ، البياتي ،محمود (٢٠٠٨): منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

50- المالك ،بدر محمد (٢٠٠٧): الأبعاد الإدارية والأمنية لتطبيقات الإدارة الإلكترونية (دراسة مسحية)، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

51- مأوى من خلال خط نجدة الطفل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان

52- مخلوفي أسعد (2014): ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم الثانوي، رسالة ماجستير، أم البواقي، الجزائر.

53- منصور، انجي سليمان ( ٢٠١١ ) ، تقويم الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي في العمل مع أطفال بلا

54- مهتدي ،أمينة إبراهيم (2017): الأبعاد البيئية المؤسسية ودورها في دعم برامج الرعاية الاجتماعية دراسة ميدانية لبعض مؤسسات رعاية الأطفال الأيتام، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، القاهرة.

55- نجم ،عبود نجم (٢٠٠٤): الإدارة الإلكترونية: الإستراتيجية والوظائف والمشكلات، الرياض: دار المريخ للنشر.

56- هادف ،سومية (2018): الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أم البواقي، الجزائر.

57- ياسين ،سعد غالب (٢٠٠٥): الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، الرياض: معهد الإدارة العامة.

58- يوسف ،كلود فؤاد (2018): درجة التزام المعلمين بمبادئ روح الفريق وعلاقته بدافعية الإنجاز في المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

المراجع الأجنبية

59- Al-Aaama, A., (2008), The Electronic College: A Study of the Effectiveness of Electronic Management Systems Within Colleges, **Oriental Journal of Computer Science & Technology**.

- 60- Al-Adwan, M. and Almashaqba, Z. (2012): Evaluation the Role of Information Technology in Business Value Performance (BVP), **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, Vol. 4 Issue 6, p404-420. 17p.
- 61- Knox, J. (2014). Digital culture clash: “massive” education in the E-learning and Digital Cultures MOOC. *Distance Education*, 35(2), 164-177
- 62- Medisetti, M., (2000): **Electronic administration in India – A transparency**. University of Utah Research Handbook, Electronic Research Administration.
- 63- Palmer, K., (2005): Electronic management, **National Journal Group Inc.**, Dec. 2005.
- 64- Rahman, M. and Hussain, M. (2011), The Impact of Information Technology on Performance Evaluation in Developing Countries: An Empirical Study, **Journal of Knowledge Globalization**, Vol. 4 Issue 1, p1-23. 23p.
- 65- Saleem, I., Mustafa, S., Anwar, F., Qureshi, M. and Rauf, A. (2011): Measuring the Impact of adopting ICTs: Evidence from Developing Economy, **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, Vol. 3 Issue 3, p837-844. 8p.

## **The reality of electronic management in orphan institutions and its relationship to the achievement motivation for its employees in the western and eastern governorates**

### **Abstract**

**The Research aimed to** study the electronic management in orphan institutions and its relationship to the achievement motivation for employees. Explanation the correlation between some of the socio-economic variables and each of the electronic management and the achievement motivation. Explanation the differences in each of the electronic management and the achievement motivation according to age, number of service years, educational level, monthly income.

**The research used** descriptive analytical method. The sample of this research including 160 employees in orphan institutions were selected in accidentally purposed way. **This research applied on** Orphan care institutions in Gharbia Governorate (Tanta) in Orphan SOS Village, Dar Al Huda and Sharkia Governorate (Tenth of Ramadan) in Dar Madinah El Monawara, Rashad Charitable Society. **The tools of this study** included general data form for employees working in orphan institutions, an electronic management questionnaire with its dimensions (electronic culture, electronic planning, electronic organization, electronic guidance, electronic monitoring), an achievement motivation questionnaire with its dimensions (perseverance, Ambition, Uptake of work). Data has been released, classified, tabulated and using statistical methods through SPSS.

**The results revealed that** there were positive correlation statistically significant at 0.001 between the electronic management and the achievement motivation with their dimensions, positive correlation statistically significant at 0.001, 0.01, 0.05 between The socio-economic variables of the study (age, number of service years, educational level, monthly income, number of courses) and each of the electronic management and the achievement motivation with their dimensions, there were no differences in the electronic management and achievement motivation according to residence area, there were no differences in the electronic management and achievement motivation

according to type, there were differences statistically significant at 0.001 in the electronic management and achievement motivation with their dimensions of taking courses in electronic management according to who taking courses, there were differences statistically significant at 0.001 in the electronic management and achievement motivation with their dimensions of educational level according to high educational levels, there were differences statistically significant at 0.001, 0.01 in the electronic management and achievement motivation with their dimensions of number of service years according to those who have 10 years of experience or more, there were differences statistically significant at 0.001, 0.01 in the electronic management and achievement motivation with their dimensions of monthly income according to people with high incomes, **The study recommended** that the necessity to activate electronic management and convert all administrative procedures and transactions that take place in the traditional way into electronic, and make this with the development of regulations, laws and legislations that govern electronic transactions, do continuous follow-up of employees, and workshops to provide them with the best means for a sound integrated education for orphans and make courses concerned with electronic management and achievement motivation.

**Key words:** Electronic Management, Achievement Motivation, Orphan Institutions, Employees.