

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان

م.د / أمل فكري ابراهيم نعيم

مقدمة ومشكلة البحث

تعتبر الثقافة التنظيمية من الخصائص المميزة للمنظمة وليس للأفراد، وهي وسيلة لضبط العاملين الجدد وتعليمهم كيفية حل مشكلاتهم حيث أنها "نموذج للقيم المشتركة التي توضح كيفية السيطرة على الاتجاهات والسلوك، والتأسيس لما هو مهم لأفراد المنظمة"، وتشير إلى ذلك الهيكل الذي يكتسب أصوله من القيم والمعتقدات والافتراضات التي يحملها الأفراد داخل المنظمة، فالقيم المشتركة تعتبر أساساً لقيام المنظمة بوظائفها، لكونها هي التي تحافظ على المنظمة كوحدة مترابطة، وتعطيها هويتها التي تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى (٢٦-٣٤: ٢٦). ويعتقد Riad بأنه ليس من السهل تعديل الثقافة وان فعاليتها القوية تبدو عندما يكون هناك نوعان مستقلان من الثقافة في تماس مغلق مع بعضهما، ويحصل ذلك في حالة اندماج منظمتان مع بعضهما (٢٥-٢٦: ٤٣)، وهذا يعكس الإجماع العام للباحثين على أن مفهوم الثقافة التنظيمية يتصف بالغنى والفعالية والتعقيد (٢٢-٤٠٨).

وتأتي أهمية الثقافة في كونها أسلوب لتفاعل العاملين لتحسين الأداء التنظيمي ومن ثم التأثير في اتخاذ جميع القرارات، وهي تتضمن قيم أساسية تسيطر على معتقدات العاملين في المواقف الصعبة التي تحتاج منهم إلى التحدي. وتملي هذه القيم سياسة حل المشكلات في الحالات الاعتيادية، وكذلك الاقتراب من ذلك في الحالات غير الاعتيادية (٢١-٢٨١: ٢٩٢). كما تمثل الثقافة التنظيمية القدرة على تكامل الأنشطة اليومية للعاملين لبلوغ الأهداف المحددة لهم، وتساعد المنظمة على التكيف بشكل جيد مع البيئة الخارجية والاستجابة للتغيرات السريعة التي تتعرض لها (٢٧-١٢٧).

إن دراسة مفهوم الثقافة التنظيمية في المؤسسات التعليمية يُعد إحدى المجالات الحيوية لتطوير أنشطتها، ويعتبر هذا المفهوم أحد أبرز المناهج الحديثة في إدارة التغيير والتطوير، وبصفة عامة فإنها توفر الإطار الذي يبين أسلوب العمل في المنظمات وتميزه عن غيره من المنظمات الأخرى، فأداء الأخصائيين في المنظمات يتأثر بصورة أو بأخرى بعدة عوامل من داخل وخارج المنظمة، وقد أكدت دراسات كل من خميس (٢٠١٢) (١٢)، عزيز وآخرون (٢٠١٢) (١٥)، أبو حشيش (٢٠٠٩) (١)، الخليفة (٢٠٠٨) (٣)، عكاشة (٢٠٠٨) (١٦)، الدويلة (٢٠٠٧) (٤)، سالم (٢٠٠٦) (٥) على ضرورة التركيز على نشر الثقافة التنظيمية المبدعة والديمقراطية المرنة والمحفزة للعاملين، وتوفير مناخ تنظيمي يتسم بالتطور داعم للإبداع والابتكار عبر تعزيز ثقافة تنظيمية تعتمد على أكبر قدر من اللامركزية إذ أنها تؤثر بمحاورها المختلفة على أداء وسلوك الموارد البشرية في المؤسسة طبقاً لطبيعتها وقوتها.

وتعتبر الإدارة الإلكترونية منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة في منظمات عصر العولمة والتغيير المستمر (٧-٣٢٣)، وقد سعت جامعة حلوان إلى التحول إلى الإدارة الإلكترونية باعتبارها ليست درياً من دروب الرفاهية وإنما حتمية تفرضها التغيرات العالمية، ففكرة التكامل والمشاركة وتوظيف المعلومات أصبحت احد محددات النجاح لأي مؤسسة تعليمية، وقد فرض التقدم العلمي والتقني ضرورة رفع جودة المخرجات التربوية والتعليمية بمراحل التعليم المختلفة، وضمان سلامة العمليات، عند التحول والتطور نحو الإدارة الإلكترونية، ويمثل عامل الوقت احد أهم مجالات التنافسية بين المؤسسات التعليمية فلم يعد من المقبول الآن تأخر تنفيذ العمليات بدعوى التحسين والتجويد وذلك لارتباط فرص النجاح المتاحة أمام هذه المؤسسات بعنصر التوقيت (١١-٥).

وقد أكدت دراسات عبد الستار (٢٠١٤) (١٤)، و عبد العظيم (٢٠١٢) (١٢) (الرشيد (٢٠٠٧) (٦)، و المصري (٢٠٠٧) (١٠)، و العتيبي (٢٠٠٥) (٨)، علي ضرورة إزالة المعوقات التي تحد من تفعيل تطبيق نظم الإدارة الإلكترونية، واستقطاب الكوادر المؤهلة والمتخصصة في هذا المجال، وتهيئة بيئة عمل صالحة وسن اللوائح والنظم، وإتباع سياسات تحفيزية وتشجيعية، وتخصيص ميزانية كافية، وتوفير خدمة الاتصال عبر شبكة الإنترنت من أجل دعم تطبيق الإدارة الإلكترونية، كما أكدت هذه الدراسات على أن الجامعات أصبحت بحاجة ماسة لاعتماد المراسلات الإلكترونية الرسمية باستخدام التوقيع الإلكتروني، وتحديث المعدات الأمنية وتطوير برمجيات أمن المعلومات المستخدمة حالياً في مراكز تكنولوجيا المعلومات، وتخصيص موازنة سنوية خاصة ووضع سياسات وتدريب متخصصين في مجال أمن المعلومات واستخدام التوقيع الإلكتروني.

***** ١ *****

* مدرس دكتور بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية بنات جامعة حلوان.

وتحدد طبيعة العمل الإداري القدر المطلوب من التحول الإلكتروني طبقاً للمستجدات والتطور السريع في تقنيات المعلومات والاتصالات وتعد الثقافة التنظيمية من العناصر الأساسية التي يتأثر بها التنظيم الإداري بما ينعكس على مستوى الأداء، فإن بيئة التنظيم تقوم بدور كبير في تسهيل استخدام تقنية العمل فالبينة تتضمن كل العوامل المادية والبشرية الموجودة داخل المنظمة حيث تتكون هذه البيئة من القواعد والإجراءات ونوعية التقنية والتنظيم والقوانين، لذلك فإن بيئة العمل تساعد إما على تسهيل وتشجيع استخدام درجة عالية من تقنيات الإدارة الإلكترونية، وإما على إعاقتهما، كما أنها قد تؤثر على الأساليب والأنماط المستخدمة فيها من قبل الأفراد العاملين بالمكان، والملاحظ أن عمل الأخصائيين برعاية الشباب بجامعة حلوان يتميز بتقديم خدمات للطلاب تساعد على ممارسة أنشطة ترويحية سواء كانت رياضية أو اجتماعية أو فنية أو ثقافية، وهو عمل ذو طبيعة خاصة يختلف عما يقدمه بقية العاملين في الإدارات والأقسام الأخرى بالجامعة، إذ أن رعاية الشباب " هي إدارة داخل الجامعة معنية بتقديم جهود وخدمات لمساعدة الشباب على ممارسة النشاط الترويحي في وقت الفراغ كإجراء إنشائي وبنائي ووقائي وعلاجي لهم، وتحقيقاً لذلك يتحدد دور الأخصائيين العاملين برعاية الشباب في القيام بالأعمال التخصصية في مجال الترويج بأنشطته المختلفة الرياضية واجتماعية وفنية وثقافية ولمواكبة التحول الإلكتروني بالمؤسسات التعليمية عموماً وجامعة حلوان خاصة، كان لا بد من توافر قدرة الأداء الإداري الإلكتروني لدى الأخصائيين " وهي تتمثل في استخدامهم لأدوات ووسائل وأساليب إلكترونية قائمة على الامكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال المتاحة في محيط العمل للقيام بمهامهم وواجباتهم وفق متطلبات ومسئوليات وظائفهم المحددة لهم "

ومن خلال عمل الباحثة في إطار مشاريع الجودة كمدير وحدة IT بكلية التربية الرياضية بنات وعضو بمشروع الـ MIS و DES بجامعة حلوان وهم مجالات داخل منظومة الإدارة الإلكترونية بجامعة حلوان واحتكاكها بالإداريين العاملين بإدارات جامعة حلوان المختلفة بصفة عامة وبالأخصائيين العاملين بإدارات رعاية الشباب بصفة خاصة، وإطلاعها على طبيعة عملهم فقد لاحظت القصور الواضح في أداء الأخصائيين العاملين برعاية الشباب عند تطبيق منظومة الإدارة الإلكترونية وعزوف البعض عنها وقد يكون ذلك نتيجة غياب الثقافة التنظيمية وهي مجموعة القيم والقواعد السلوكية السائدة بينهم و المرتبطة بالعمل الإداري للأخصائيين العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة حلوان والمعبرة عن طبيعتهم وخصائصهم كذلك المناخ النفسي وإطار التواصل بينهم، وقد يكون لقصور في تأهيلهم تدريبياً والقائم على احتياجات العمل، الأمر الذي دفعها إلى دراسة الثقافة التنظيمية لهم بما يساعد على فهم هذا المصطلح، والتعرف على محاورها التي تساهم في تحسين أدائهم الإداري الإلكتروني وبناءاً على ذلك تتحدد مشكلة البحث في محاولة التعرف على الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان

أهداف البحث :

يهدف البحث إلى تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان من خلال التعرف على علاقة كل من :

- 1- الثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان.
- 2- ثقافة العمل الجماعي بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان.
- 3- الرؤية المشتركة للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان و أدائهم الإداري الإلكتروني.
- 4- المعايير الثقافية المشتركة بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان.
- 5- التغيير في الأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان بالعوامل الديموغرافية لهم.

فروض البحث:-

تتمثل فيما يأتي :-

- 1- توجد علاقة دالة إحصائياً بين الثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين

- ٢- توجد علاقة دالة إحصائياً بين ثقافة العمل الجماعي للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان وأدائهم الإداري الإلكتروني.
- ٣- توجد علاقة دالة إحصائياً بين الرؤية المشتركة للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان و أدائهم الإداري الإلكتروني.
- ٤- توجد علاقة دالة إحصائياً بين المعايير الثقافية المشتركة للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان وأدائهم الإداري الإلكتروني.
- ٥- توجد علاقة دالة إحصائياً في الأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان تعزى إلى العوامل الديموغرافية لهم.

أهمية البحث:

- يمكن تحديد أهمية البحث فيما يلي :-
- ١- توضيح دور الثقافة التنظيمية كعنصر هام من عناصر نجاح التطور الإداري في المؤسسات التعليمية .
 - ٢- تعد الثقافة التنظيمية من العوامل الحيوية المعاصرة التي تساعد في فهم أنشطة المنظمات واستيعاب الظواهر المحيطة بها.
 - ٣- الامام بالثقافة السائدة لدى الأخصائيين في كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة حلوان قد يسهم في إنجاح تطبيق نظم الإدارة الإلكترونية بها.
 - ٤- إن لدراسة وتحليل الثقافة التنظيمية السائدة في رعاية الشباب بجامعة حلوان دوراً في رفع مستوى أداء الأخصائيين العاملين بها لمواكبة التطور الحادث في تطبيقات الإدارة الإلكترونية وتوظيفها بما يزيد من كفاءة الخدمات الطلاب .

متغيرات البحث:-

- ١ – المتغير المستقل : الثقافة التنظيمية وتضم المحاور الآتية (الثقة ، العمل الجماعي، الرؤية المشتركة، المعايير الثقافية المشتركة) ، بالإضافة إلى الخصائص الديموغرافية للأخصائيين .
- ٢ – المتغير التابع : الأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان.

مفاهيم ومصطلحات البحث :-

استخدمت الباحثة في هذا البحث عدداً من المصطلحات العلمية، وهذا يتطلب تحديد معانيها الإجرائية لمعرفة حدود الظاهرة المراد بحثها:

- (١) **الثقافة التنظيمية:** هي القيم والقواعد السلوكية والمناخ النفسي داخل المنظمة. **البداينة والعضائية (١٩٩٦) (٢)** كما يعرفها القريوتي علي أنها " الافتراضات والقيم الأساسية التي تطورها جماعة معينة من أجل التكيف والتعامل مع المؤثرات الخارجية والداخلية والتي يتم الاتفاق عليها من أجل إدراك الأشياء والتفكير بها بطريقة معينة تخدم الأهداف الرسمية (٩- ١٧٢).
- وتعرفها الباحثة في هذا البحث علي أنها (مجموعة القيم والاتجاهات واللغة المتميزة التي تنشئ الهوية المشتركة وحس الجماعة والتي تميز محيط العمل الإداري في كلية التربية الرياضية للبنات جامعة حلوان).
- (٢) **الأداء الإداري الإلكتروني** وتعرفه الباحثة إجرائياً * علي أنه " قدرة الأخصائيين برعاية الشباب علي استخدام أدوات ووسائل وأساليب إلكترونية قائمة علي الامكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال المتاحة في محيط العمل للقيام بمهامهم وواجباتهم وفق متطلبات ومسئوليات وظائفهم المحددة لهم "

الدراسات المرجعية

أولا: الدراسات العربية:-

دراسات تناولت الثقافة التنظيمية

١- دراسة كل من عزيز وثابت وعبد الإله، (٢٠١٢) (١٥)، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها مع أساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الإداري والفني لبعض المنظمات الرياضية محافظة نينوى " هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأساليب معالجة الصراع التنظيمي بين أعضاء المنظمات الرياضية ، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي مطبقين الاستبيان كأداة جمع بيانات علي عينة قوامها ٢٤٢ عضو بالمنظمات الرياضية ما بين الاتحادات والأندية تم اختيارها بأسلوب الحصر الشامل، وتوصل الباحثون إلي نتائج أهمها ظهور مستوي عالٍ للثقافة التنظيمية لأعضاء الأندية والاتحادات الرياضية في محافظة نينوى يعكس أهمية عناصرها، وجود علاقة دالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية من ناحية وأساليب معالجة الصراع التنظيمي (التجنب، التهذئة، المساومة، المواجهة) لأعضاء الأندية والاتحادات الرياضية من ناحية أخرى العمل على تنمية نواحي القوة في خصائص الثقافة التنظيمية الداعمة للإنجاز الرياضي سواء فيما يتعلق بالتعاون والابتكار والتماسك والفاعلية.

٢- دراسة أبو حشيش (٢٠١١) (١) "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بإدارة المعرفة في جامعة الأقصى بغزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها" هدفت الدراسة التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة الأقصى وعلاقتها بإدارة المعرفة وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وأظهرت نتائج الدراسة: ضعف الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة، ضعف مستوى إدارة المعرفة في الجامعة. إن ضعف مستوى إدارة المعرفة في جامعة الأقصى له علاقة بضعف الثقافة التنظيمية. وخلصت الدراسة إلى جملة توصيات من أهمها: التركيز على تعزيز الثقافة التنظيمية المبدعة والديمقراطية والمحفزة للعاملين ،إيجاد حوافز ومكافآت مادية ومعنوية ورفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للعاملين، تعميم قيم وقصص أخلاقية ومهنية واجتماعية لتعزيز الثقافة التنظيمية بين العاملين.

٣- دراسة زياد سعيد خليفة (٢٠٠٨) (٣) بعنوان "الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء دراسة مسحية على كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية" هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في رفع مستوى الأداء للقيادة والأركان بكلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية، وقد استخدم المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات علي عينة قوامها (٢٤٥) من ضباط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية، وكانت اهم النتائج: توجد علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية ومستوى أداء كل من الطالب وعضو هيئة التدريس، وأن المعوقات التي تحد من تأثير الثقافة التنظيمية اللازمة في تحسين الأداء هي قلة الحوافز المادية اللازمة لتشجيع العاملين على الاداء المتميز ونقص الامكانيات الفنية، وكان من أهم التوصيات توفير مناخ تنظيمي يتسم بالمرونة داعم للإبداع والابتكار عبر نشر ثقافة تنظيمية مرنة تعتمد على اكبر قدر من اللامركزية وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتطوير المناهج العملية والنظرية.

٤- دراسة عكاشة (٢٠٠٨) (١٦) بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات Paltel في فلسطين" ، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بشركة الاتصالات Paltel بفلسطين، وقد استخدم المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات علي عينة قوامها (٣١٢) من العاملين بالشركة وكان من أهم النتائج، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية (السياسات والإجراءات، الأنظمة والقوانين، المعايير والمقاييس، الأنماط السلوكية، القيم التنظيمية، التوقعات التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية) وبين مستوى الأداء الوظيفي، وأن هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على أداء الأخصائيين بالشركة.

٥- دراسة الدولية (٢٠٠٧) (٤) بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية على أداء الأخصائيين في الشركات الصناعية الكويتية " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على أداء الأخصائيين في الشركات الصناعية الكويتية، استخدم الباحث المنهج الوصفي وطبق الاستبيان كأداة لجمع البيانات علي عينة قوامها ٢١١ موظف موزعين علي ٢٣ شركة

صناعية، وكان من أهم النتائج أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لثقافة المنظمة السائدة على أداء الأخصائيين في الشركات الصناعية الكويتية، وخلصت الدراسة إلى أهم التوصيات ومنها نشر الثقافة التنظيمية عن طريق استخدام وسائل إعلامية بين الأخصائيين بالشركات الصناعية الكويتية لما لها من أثر إيجابي على أدائهم الوظيفي.

٦- دراسة سالم (٢٠٠٦) (٥) بعنوان " تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة على الشركة الجزائرية للألمنيوم بالمسيلة "، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر للثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي مطبقاً استبيان علي عينة عشوائية قوامها ٩٢ عاملاً من المؤسسة بمعدل ثلث العمال الأصلي ٢٧٦ عامل، وقد تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية واستخدمت أساليب الإحصاء الوصفي) التكرار والنسبة المئوية للتكرار (في اختبار نتائج الفرضيات، وقد توصل إلي نتائج أهمها أن الثقافة التنظيمية تؤثر بمحاورها المختلفة على أداء الموارد البشرية في المؤسسة.

دراسات تناولت أداء العاملين بالإدارة الإلكترونية.

٧- دراسة هالة (٢٠١٣) (١٤) " تصور مقترح لتفعيل دور الإدارة الإلكترونية بالمجلس القومي للرياضة " هدف البحث إلي وضع تصور مقترح لتفعيل دور الإدارة الإلكترونية بالمجلس القومي للرياضة ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي مطبقاً الاستبيان كأداة لجمع البيانات علي عينة أختيرت بالطريقة العمدية قوامها (١٣٠) فرد، وكان من أهم النتائج قلة الوعي التقني لدي الإداريين وضعف الاعداد الأكاديمي والمهني المرتبط باستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية وغياب المعلومات والمفاهيم المرتبطة بإيجابيات استخدام الإدارة الإلكترونية لدي القيادات وكانت أهم التوصيات زيادة الوعي والمعرفة لدي العاملين بالإدارات المعنية .

٨- دراسة عبد العظيم (٢٠١١) (١٣) مقومات تطبيق الإدارة الإلكترونية بإدارات رعاية الشباب في جامعة سوهاج) هدفت الدراسة إلي تحديد مقومات تطبيق الإدارة الإلكترونية بإدارات رعاية شباب جامعة سوهاج وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي مطبقاً الاستبيان كأداة جمع بيانات علي عينة أختيرت بالطريقة العشوائية من العاملين بالإدارة العامة والإدارات الفرعية بالكليات والمدينة الجامعية وعددهم (١٠٠) أخصائي، وكان من أهم النتائج عدم قدرة الأخصائيين برعاية الشباب علي التعامل مع أجهزة وبرامج الحاسب الآلي نظراً لضعف القدرة اللغوية وغياب الثقافة التكنولوجية وقلة البرامج التدريبية المؤهلة للتعامل مع متطلبات العمل الإلكتروني، وضعف الامكانيات المتاحة لشراء أدوات وأجهزة لازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

٩- دراسة الرشيد (٢٠٠٧) (٦) " تنمية الموارد البشرية ودورها في تفعيل الإدارة الإلكترونية دراسة تطبيقية على العاملين في الأمن العام بمدينة الرياض " هدفت الدراسة إلي التعرف على دور تنمية الموارد البشري ومعايير نجاحها وأثرها على الإدارة الإلكترونية، ومعوقات نجاحها، وجهودها في نجاح تفعيل الإدارة الإلكترونية، وكان من أهم النتائج: تخصيص ميزانية كافية لتطبيق وتفعيل الإدارة الإلكترونية وتوفير أدوات تدريبية متخصصة في استخدام الحاسوب والإنترنت للعاملين ونشر ثقافة الإنترنت والحاسوب بين العاملين، نشر الوعي بأهمية الإدارة الإلكترونية من خلال الحملات الإعلامية، وخلصت الدراسة إلى توصيات من أهمها: إزالة المعوقات التي تحد من تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية، استقطاب الكوادر المؤهلة والمتخصصة في مجال الإدارة الإلكترونية، تهيئة بيئة عمل صالحة وسن اللوائح والنظم التي تدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية، وإتباع سياسات تحفيزية وتشجيعية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، تخصيص ميزانية كافية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، وتوفير خدمة الاتصال عبر شبكة الإنترنت.

١٠- دراسة المصري (٢٠٠٧) (١٠) بعنوان متطلبات استخدام التوقيع الإلكتروني في إدارة مراكز تكنولوجيا المعلومات في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة" هدفت الدراسة التعرف على متطلبات استخدام التوقيع الإلكتروني في إدارة مراكز تكنولوجيا المعلومات في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، وتوضيح أهمية الحفاظ على أمن المعلومات واستخدام التقنية المتطورة في حماية خصوصية المراسلات الإلكترونية وأظهرت نتائج الدراسة أن موظفي مراكز تكنولوجيا المعلومات لديهم قصور لمفهوم التوقيع الإلكتروني، وخلصت الدراسة إلى جملة توصيات من أهمها: إن الجامعات الفلسطينية بحاجة لاعتماد المراسلات الإلكترونية الرسمية باستخدام التوقيع الإلكتروني، تحديث المعدات الأمنية وتطوير برمجيات أمن المعلومات المستخدمة حالياً في مراكز تكنولوجيا المعلومات، تخصيص موازنة سنوية خاصة بأمن المعلومات وتدريب

موظفي مراكز تكنولوجيا المعلومات في مجال أمن المعلومات، وضع وتطوير سياسات خاصة بأمن المعلومات باستخدام التوقيع الإلكتروني.

١١- دراسة العتيبي (٢٠٠٥) (٨) وعنوانها " معوقات التعليم الإلكتروني في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر القادة التربويين " بهدف الكشف عن معوقات التعليم الإلكتروني في المملكة العربية السعودية، و وضع الحلول المناسبة لها من قبل المعنيين ومتخذي القرار في وزارة التربية والتعليم لتجاوزها، وقد بلغ عينة الدراسة (٤٢٠) من القيادات التربوية رجال وإناث وكان من نتائج الدراسة ان الإناث أقل جرأة في استخدام الحاسب الآلي حيث إن كثيراً منهم لا يقمن بالذهاب للدورات التدريبية الخاصة بالتعليم الإلكتروني، وذلك بسبب الانشغال بتربية الأبناء، كما أشارت النتائج إلى أنه كلما تقدم الفرد بالمؤهل العلمي يكون مطلعاً أكثر من غيره على أساليب التكنولوجيا الحديثة من خلال المواد التي يطالعها والأبحاث التي يكتبها، وأنه في حال تجهيز المؤسسات التعليمية بالالكترونيات المناسبة فإن تطبيق النظام الالكتروني يعد من انواع التعليم الذي يساهم بشكل كبير في تسريع التأهيل البشري لتطبيق الحكومة الالكترونية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:-

12- (Maumbe&Owei&Alexander,2010)(24),"Questioning the pace and pathway of e-Government development in Africa: A case study of South Africa's Cape Gateway project"

هدفت الدراسة إلى نقد الحكومة الإلكترونية في جنوب أفريقيا من خلال دراسة البوابة الإلكترونية لها وتقييم الخدمات المقدمة من خلالها. وقد أشارت الدراسة إلى عجز البنية التحتية في تلك الحكومة وعدم قدرتها على احتواء التعددية الثقافية وعدم مراعاتها للبينان الاجتماعي والاقتصادي أحياناً، كما رصدت الدراسة مجموعة من التحديات التي تتعلق بالحكومة الإلكترونية في جنوب أفريقيا، وقد اعتمدت الدراسة على تحليل المحتوى للبوابة الإلكترونية بجنوب أفريقيا وأوصت الدراسة بمزيد من الدعم لبرامج الحكومة الإلكترونية كما أوصت بالدور الإعلاني متعدد الثقافات ومتعدد اللغات لدعم التعددية الثقافية في جنوب أفريقيا.

13- (Alharbi,2006)(19),"Perceptions of faculty and students toward the obstacles of implementing e-government in educational institutions in Saudi Arabia"

وهدفت الدراسة للكشف عن العقبات التي تحول دون تطبيق الحكومة الإلكترونية داخل الجامعات بالمملكة العربية السعودية، وقد صنفت العقبات في ست فئات تمثلت في : عقبات تعليمية، وإدارية ، وسياسية، واجتماعية، وتكنولوجية، والتمويل، وأشارت نتائج الدراسة أن أولى العقبات التي تحول دون تطبيق الحكومة الإلكترونية هي العقبات الإدارية، يليها العقبات التعليمية، ثم التمويلية، ثم السياسية، ثم التكنولوجية، وأخيراً العقبات الاجتماعية، وأوصت الدراسة بأن دعم الثقافة التنظيمية يعد ضرورة لتطبيق الحكومة الإلكترونية داخل الجامعة، كما إن السلوك التنظيمي الإيجابي يعد ضرورة للتغلب على معوقات تطبيق الحكومة الإلكترونية، وقد أظهرت الدراسة أهمية تشجيع استثمار مجالات الحكومة الإلكترونية في التعليم الجامعي. كما أوضحت الدراسة أهمية تدريب الأخصائيين الأخصائيين داخل الجامعة على مجالات الحكومة الإلكترونية وتطبيقاتها وتوظيف ذلك في مجال عملهم.

14- (Amburgey,2005) (20),An analysis of the relationship between job satisfaction organizational culture, and received leadership characteristics.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية والخصائص القيادية من خلال توضيح العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية والخصائص القيادية تعزى لاختلاف الجنس والمستوى التعليمي ومدة الخدمة الوظيفية لاستنباط مساهمة هذه العوامل والتأثيرات على التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: تسهم الثقافة التنظيمية بدرجات متباينة في ارتفاع معدلات الرضا الوظيفي.

15- (Gil- Garc.a & Pardo , 2005)(23), " E-government success factors: Mapping practical tools to theoretical foundations"

هدفت الدراسة للتعرف على عوامل نجاح الحكومة الإلكترونية وأشارت هذه الدراسة إلى أن هناك مجموعة من التحديات لتطبيق الحكومة الإلكترونية منها : تحديات البيانات والمعلومات، تحديات تكنولوجيا المعلومات، تحديات إدارية وتنظيمية، وتحديات بيئية، ثم انتهت الدراسة إلى مجموعة من الاستراتيجيات للتغلب على هذه التحديات: إستراتيجية قياس القيمة ، وتكوين واستخدام حالة الأعمال لمشروعات تكنولوجيا ، وإستراتيجية الأعمال التمهيديّة، وإستراتيجية الاختبار الذكي لتكنولوجيا المعلومات، وانتهت الدراسة بمقارنة بين الاستراتيجيات الأربعة لكل تحدي من التحديات.

التعقيب على الدراسات المرجعية :

تم استعراض (١٥) دراسة منها (١١) دراسة عربية، و(٤) دراسات أجنبية رُتبت تنازلياً بترتيب السنوات من الأحدث للأقدم ثم أبجدياً داخل ترتيب السنوات، وقد تناولت الثقافة التنظيمية وأداء العاملين بالإدارة الإلكترونية بشكل منفصل وكلاً على حدة، وتفاوتت فيما بينها في تناول هذان المحوران من زوايا مختلفة وفي قطاعات مجتمعية متباينة، فمنها من تناول الثقافة التنظيمية كأحد متغيرات الدراسة بهدف الكشف عن محاورها وعناصرها وتأثيرها على متغيرات إدارية أخرى أو تأثرها بهذه المتغيرات، ومنها من تناول أداء العاملين في الإدارة الإلكترونية بمعوقات تطبيقها وإيجابيات هذا التطبيق ومن العرض السابق يتضح اهتمام الباحثين بالمتغيرين معاً وقد تبين من خلال استعراض الدراسات المرجعية ما يلي:

- ١- أن جزء من هذه الدراسات قد استهدف التعريف بالثقافة التنظيمية عبر الجوانب المهمة المتعلقة بهذا المحور سعياً إلى إدراك العناصر المكونة لها.
- ٢- والجزء الآخر من هذه الدراسات استهدف الفهم العميق لأداء العاملين بالإدارة الإلكترونية وعناصرها والعوامل المؤثرة فيها، و المتطلبات اللازمة لها والمعوقات التي تحد من وجودها ، ومن ثم تفسير ما يحيط بهذا المفهوم من غموض وترجمة عناصره ومفرداته بما يتلاءم مع العمل في الميدان الإداري.
- ٣- إن هذه الدراسات أجريت في بيئات مختلفة، بعضها عربي الأخر في بيئات أجنبية، كما أن بعضاً منها اجري في قطاعات عامة، والبعض الآخر أجري في قطاعات خاصة، وأخرى في قطاعات أمنية.
- ٤- أرشدت الدراسات المرجعية الباحثة في إعداد الإطار النظري للدراسة، ومنهجية البحث وطريقة اختيار العينة وإعداد أداة جمع البيانات المستخدمة ، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات.
- ٥- اختلفت هذه الدراسات فيما بينها من حيث المحاور والعناصر المكونة لمتغيراتها التي تم التركيز عليها من جانب كل دراسة، مما ترك المجال واسعاً أمام الباحثين لسد هذه الثغرات البحثية وإسهامهم في إثراء الجانب المعرفي والتطبيقي لكلا من متغيري البحث.

أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة،

- ١- أنها تعتبر أولى الدراسات في البيئة المحلية على حد علم الباحثة التي تتناول علاقة الثقافة التنظيمية بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية الشباب بإحدى الجامعات المصرية.
- ٢- تقوم بتسليط الضوء على بيئة العمل الإلكتروني في مجال خدمات الأنشطة الطلابية، لزيادة الاهتمام بها وتهيئة المناخ المناسب لتقديمها باستخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة .
- ٣- الخروج بالتوصيات اللازمة لتفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسات التعليم العالي بصفة عامة والإدارات المنوطة بالخدمات والأنشطة الطلابية بصفة خاصة والتي قد تساعد في بناء وترشيد الطاقات الشبابية من خلال الممارسة الفعالة للأنشطة المقدمة .

مجالات البحث

- المجال العلمي :** اقتصر هذا البحث على تحديد علاقة الثقافة التنظيمية بأداء الأخصائيين في نظم الإدارة الإلكترونية بمستويات الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية .
- المجال البشري :** الأخصائيين العاملين في الجهاز الإداري كلية التربية الرياضية بنات - جامعة حلوان.
- المجال الجغرافي :** كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة حلوان.
- المجال الزمني :** وتشمل الفترة من (١ / ٢٠١٤) إلي (٥ / ٢٠١٤) .

خطوات واجراءات البحث

منهج البحث

استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي بأنماطه التحليلي والمقارن لوصف الأداء وتحليل الواقع.

مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من الأخصائيين العاملين برعاية شباب الجامعات المصرية الحكومية، و بمختلف المستويات الإدارية العليا والوسطى والتنفيذية سواء كان الأخصائيون رسميون أو متعاقدون وقد أختيرت عينة البحث بأسلوب الحصر الشامل من الأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان وقد بينت الكشوفات أن عددهم هو (١٩٣) أخصائي يعملون بالإدارة المركزية لرعاية الشباب بالجامعة وإدارتها الفرعية بالكلية المختلفة والمدينة الجامعية داخل حرم الجامعي وخارجه مقسمة إلي (١٧٨) أخصائي كعينة أساسية (١٥) أخصائي كعينة استطلاعية من إجمالي مجتمع البحث ومن خارج عينته الأساسية جدول (١).

جدول (١)

توزيع أفراد عينة البحث حسب الدرجة الوظيفية

العدد	الوظيفة
٨٥	أخصائي درجة ثالثة
٥٨	أخصائي درجة ثانية
٣٥	أخصائي درجة أولى
١٧٨	الإجمالي

أدوات جمع البيانات

قامت الباحثة بتحديد المحاور الرئيسية والعبارات الفرعية للإستبيان الذي قامت بتصميمه لتحقيق هدف البحث وذلك من خلال اتباع الخطوات العلمية التالية في تصميمها لأداة جمع البيانات :

- **المقابلة الشخصية** : للحصول على البيانات التي تفيد هذا البحث ، وقد تمثلت تلك المقابلات مع بعض الأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان ، كذلك بعض من أعضاء هيئه التدريس بقسمي الإدارة الرياضية والترويح بكلتي التربية الرياضية للبنين و البنات بجامعة حلوان.

- **تحليل المحتوى والوثائق**: تم دراسة وتحليل المراجع المتخصصة والدراسات المرجعية المتعلقة بالثقافة التنظيمية والأداء الإداري الالكتروني ونظم الإدارة الالكترونية والتي وجدت الباحثة انهم مرتبطين بموضوع البحث حيث تم تحديد الإستبيان ووضع عدد مناسب من العبارات ولقد راعت الباحثة عند إختيار تلك العبارات ما يلي،،،،،،،،،،

- أن يكون للعبارة معنى محدد ، استقلالية كل عبارة عن غيرها من عبارات الاستبيان، ثم صياغة العبارات بطريقة تقريرية والابتعاد عن العبارات البديهية المعقدة وبذلك بلغ عدد العبارات في صورتها الأولية " ٣٩" مرفق (٢) والنهائية " ٤٠" مرفق (٣) عبارة و كما هو موضح في جدول (٢).

جدول (٢)

محاور الاستبيان وعدد عبارات كل محور في صورتها الأولية والنهائية

م	المحاور	عدد العبارات في صورتها المبدئية	عدد العبارات في صورتها النهائية
١	الثقة	٩	١٠
٢	ثقافة العمل الجماعي	١٠	١٠
٣	الرؤية المشتركة	١٠	١٠
٤	المعايير الثقافية المشتركة	١٠	١٠
	المجموع	٣٩	٤٠

الدراسة الاستطلاعية

قامت الباحثة بدراسة استطلاعية على مجموعة من أفراد المجتمع الأصلي للبحث ودون أفراد عينة البحث في الفترة من (٢٠١٤/١/٥ الي ٢٠١٤/١/٢٠) وبلغ عددهم (١٥) من الأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان، وقد توصلت الباحثة من خلال الدراسة إلى وضوح عبارات الاستبيان وامكانية قراءتها وفهمها ، ومناسبة الوقت اللازم لاستيفاء الاستبيان بحيث لا يتضرر أي فرد من عينة البحث من طول الفترة التي يقضيها في ملء بيانات الاستبيان والإجابة على عباراته .

المعاملات العلمية

(١) الصدق

للتحقق من الشروط العلمية للإستبيان قامت الباحثة بإستخدام طريقتين لحساب الصدق هما :

(أ) صدق المحكمين (المحتوى)

تم عرض الإستبيان على الخبراء في مجال الإدارة الرياضية مرفق (١) وفقاً للشروط التالية : مؤهل عالي (دكتوراه) ، خبرة بمجال الإدارة الرياضية لا تقل عن عشر سنوات ، وناقشت الباحثة الخبراء في مقابلة منفصلة حول العديد من النقاط بشكل كلي وتصيلي في ذات الوقت ، حيث تم الاتفاق بإجماع الخبراء على جميع العبارات. مرفق (٢) ، و(٣) - وقد إستخدمت الباحثة ميزان التقدير الخماسي (موافق جداً "٥ درجات" - موافق "٤ درجات" - لا أدري "٣ درجات" - غير موافق "درجتان" - غير موافق إطلاقاً "درجة واحدة")، حيث أن جميع العبارات إيجابية .

(ب) صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاستبيان عن طريق استخدام صدق الاتساق الداخلي كمؤشر على صدق الاستبيان عن طريق ايجاد الارتباط الثنائي بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك بتطبيق الاستبيان على (١٥) فرداً و جدول (٣) يوضح هذه النتائج:

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجات العبارات والدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبيان (ن=١٥)

المحور الرابع		المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الاول	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠.٥٧١	١	٠.٦٦٧	١	٠.٦٢٩	١	٠.٦٠٩	١
٠.٥٢٦	٢	٠.٥٧٥	٢	٠.٥٩٧	٢	٠.٥٨٤	٢
٠.٥٨٩	٣	٠.٧٤١	٣	٠.٦٢٠	٣	٠.٥٧٢	٣
٠.٥١٦	٤	٠.٦٣٨	٤	٠.٧٤١	٤	٠.٦١٥	٤

٠.٧٣٧	٥	٠.٦٨٠	٥	٠.٦٤٣	٥	٠.٦٨٣	٥
٠.٥٦٤	٦	٠.٥٥٣	٦	٠.٦٨٠	٦	٠.٥٦٦	٦
٠.٥٧٦	٧	٠.٥٩١	٧	٠.٦١٠	٧	٠.٥٣٣	٧
٠.٥٤٧	٨	٠.٥٣٢	٨	٠.٦٣٨	٨	٠.٦٥٣	٨
٠.٦٣٣	٩	٠.٦٧٨	٩	٠.٦٠٦	٩	٠.٥٨٧	٩
٠.٧٠٢	١٠	٠.٥٢٦	١٠	٠.٥٥٢	١٠	٠.٥٨٨	١٠

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٥١٤

يتضح من جدول (٣) ان قيم معاملات الارتباط بين عبارات محاور الاستبيان جميعها دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلي صدق استمارة الاستبيان .

(٢) الثبات

قامت الباحثة باستخدام التجزئة النصفية عن طريق "معامل ألفا Alpha " للثبات وفقاً للمعادلة الإحصائية لكلاً من "كودر Kuder وريتشاردسون Richardson " ويوضح جدول (٤) معامل الثبات بطريقة ألفا.

جدول (٤)

معامل ألفا لـ كرونباخ لقياس ثبات محاور البحث

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	الثقة	١٠	٠.٨٠٤٩
٢	ثقافة العمل الجماعي	١٠	٠.٧٦٤٧
٣	الرؤية المشتركة	١٠	٠.٩٢٧٤
٤	المعايير الثقافية المشتركة	١٠	٠.٧٦١٢

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٥١٤

يتضح من جدول (٤) ان قيم معاملات الثبات جميعها موجبة ، وقد بلغ حدها الأعلى للمحور الثالث (٠.٩٢٧٤)، وحدها الأدنى للمحور الرابع (٠.٧٦١٢)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة مما يطمئن الباحثة على توافر درجة ثبات عالية للاستبيان بالإضافة إلى صدقها.

التطبيق الميداني للبحث

قامت "الباحثة" بتطبيق إستمارة الإستبيان في صورتها النهائية مرفق (٣) على العينة قيد البحث من الأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان وعدددهم (١٩٣) خلال وقت العمل الرسمي وعمدت إلى التحدث إليهم مباشرة لتعريفهم بالهدف من البحث والإجابة على أية استفسارات لهم ، وقد تم ذلك في الفترة من (٢٠١٤ /٢/٥م) حتى (٢٠١٤ /٣ /١٥م) وأعطيت الفرصة للمفحوصين للإجابة على استمارة الاستبيان ثم قامت الباحثة بالمرور عليهم في وقت لاحق لتجميع هذه الاستمارات، وبلغ عدد الاستمارات المكتملة الإجابات والتي تم الحصول عليها (١٧٨) استمارة بدرجة استجابة قدرها ١٠٠%. وقد تم تفرغ البيانات في كشوف الحاسب الآلي لمعالجتها إحصائياً.

خطة البحث الإحصائية

اعتمدت الباحثة في خطة البحث الإحصائية لنتائج البحث على حساب مايلي :

- المتوسطات الحسابية
- الانحرافات المعيارية
- التكرارات
- النسب المئوية.
- معامل الارتباط بطريقة بيرسون.
- معامل ألفا (كورنباخ).

وقد أرتضت الباحثة مستوى (٠.٠٥) لقبول وتفسير نتائج البحث .

عرض وتفسير ومناقشة النتائج

لتحليل بيانات البحث تحليلاً علمياً وتفسير نتائجه والاستفادة منها في تحقيق أهدافه التي بُني عليه واختبار فروضه، فإنه سيتم استخدام الأسلوب الإحصائي الوصفي (النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري) لتفسير المؤشرات الإحصائية الخاصة بأراء عينة البحث حول فروضها، واختبار فروض البحث سيتم استخدام تحليل التباين الأحادي Way Anova One ومن ثم استخلاص نتائجها.

جدول (٥)

توزيع أفراد عينة البحث حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية %
أقل من ٢٥ سنة	١٦	٩.٠
من ٢٥ - إلى أقل من ٣٠ سنة	٦٨	٣٨.٢
من ٣٠ - إلى أقل من ٣٥ سنة	٦٢	٣٤.٨
من ٣٥ - إلى أقل من ٤٠ سنة	١٦	٩.٠
من ٤٠ سنة فأكثر	١٦	٩.٠
المجموع	١٧٨	١٠٠%

من الجدول السابق (٥) يتضح أن النسبة الأكبر كانت للفئة العمرية من ٢٥ - أقل من ٣٠ سنة بنسبة ٣٨.٢% يليها الفئة العمرية من ٣٠ - إلى أقل من ٣٥ سنة بنسبة ٣٤.٨% يليها وبنسبة متساوية الفئات العمرية الثلاث الأخرى أقل من ٢٥ سنة ، من ٣٥ - إلى أقل من ٤٠ سنة، ٤٠ سنة فأكثر بنسبة متساوية قدرها ٩.٠%.

جدول (٦)

توزيع أفراد عينة البحث حسب المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	العدد	النسبة المئوية %
بكالوريوس	١٥٢	٨٥,٣٩%
دراسات عليا	٢٦	١٤,٦١%
المجموع	١٧٨	١٠٠%

من الجدول السابق (٦) يتضح أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث كانت للحاصلين على مؤهل بكالوريوس بنسبة ٨٥,٣٩% والنسبة الأقل للحاصلين على مؤهل متوسط بنسبة ١٤,٦١% .

جدول (٧)
توزيع أفراد عينة البحث حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من ٥ سنوات	٩٨	٥٥.١
٥- إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٨	٢١.٣
١٠- إلى أقل من ١٥ سنة	٢١	١١.٨
من ١٥ سنة فأكثر	٢١	١١.٨
المجموع	١٧٨	%١٠٠

من الجدول السابق (٧) يتضح أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث للذين تتراوح سنوات خبرتهم ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة بنسبة ٥٥.١% يليها فئة الذين تتراوح خبرتهم من ٥- إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة ٢١.٣% يليها وبنسبة متساوية كل من فئة الذين تتراوح سنوات خبرتهم من أقل من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة، و ١٥ سنة فأكثر بنسبة ١١.٨%.

جدول (٨)
توزيع أفراد عينة البحث حسب المستوى الإداري

المستوى الإداري	العدد	النسبة المئوية %
الإدارة العليا	٢٥	١٤.٠
الإدارة الوسطى	٨٠	٤٤.٩
الإدارة التنفيذية	٧٣	٤١.١
المجموع	١٧٨	%١٠٠

من الجدول السابق (٨) يتضح أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث كانت لمن يشغلون منصب إداري في مستوى الإدارة الوسطى بنسبة ٤٤.٩% يليها فئة الذين يشغلون مناصب إدارية في مستوى الإدارة التنفيذية بنسبة ٤١.١% وكانت النسبة الأقل للذين يشغلون مناصب إدارية في مستوى الإدارة عليا بنسبة ١٤.٠%.

١- توجد علاقة دالة إحصائياً بين الثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين
برعاية شباب جامعة حلوان.

جدول (٩)

التكرارات والنسب المئوية لإستجابات أفراد عينة البحث علي عبارات المحور الأول الثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية

م	العبارات	خيارات الإجابة										
		موافق جداً		موافق		لا أدري		غير موافق		غير موافق إطلاقاً		
		عدد	% ن	عدد	% ن	عدد	% ن	عدد	% ن	عدد	% ن	
١٠٠	٤٠	٢٢.٥	٧٩	٤٤.٤	٢١	١١.٧	٣٥	١٩.٧	٣	١.٧	١٧٨	١٠٠
١٠٠	٤٤	٢٤.٧	٨٦	٤٨.٣	٢٠	١١.٣	١٣	٧.٣	١٥	٨.٤	١٧٨	١٠٠
١٠٠	٢٦	١٤.٦	٨٥	٤٧.٨	١٥	٨.٤	٣٠	١٦.٨	٢٢	١٢.٤	١٧٨	١٠٠
١٠٠	٤٥	٢٥.٣	٧٥	٤٢.١	١٨	١٠.١	٤٠	٢٢.٥	٠٠	٠.٠	١٧٨	١٠٠
١٠٠	٤٥	٢٥.٣	٧٣	٤١.٠	٣٨	٢١.٣	٢٢	١٢.٤	٠٠	٠.٠	١٧٨	١٠٠
١٠٠	٤٠	٢٢.٥	٧٥	٤٢.١	٢٩	١٦.٣	٣٣	١٨.٥	١	٠.٦	١٧٨	١٠٠
١٠٠	١٨	١٠.١	٦٤	٣٦.٠	٢٤	١٣.٥	٦٥	٣٦.٥	٧	٣.٩	١٧٨	١٠٠
١٠٠	٧٥	٤٢.٢	٥٧	٣٢.٠	١٣	٧.٣	٣١	١٧.٤	٢	١.١	١٧٨	١٠٠
١٠٠	١٦	٩.٠	٦٣	٢٩.٧	٣٠	١٦.٩	٦٢	٢٩.٢	٢٧	١٥.٢	١٧٨	١٠٠
١٠٠	٤٤	٢٤.٧	١٠٥	٥٩.٠	١٦	٩.٠	١٣	٧.٣	٠٠	٠.٠	١٧٨	١٠٠

الجدول السابق (٩) يوضح التكرارات والنسب المئوية لإستجابات أفراد عينة البحث على العبارات الخاصة بالثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين ، ومن ثم يمكن إعادة ترتيب هذه العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات المتعلقة بالمحور الأول- الثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية - مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول	١٠ يستخدم الأخصائيون قدراتهم التكنولوجية في إنجاز أعمالهم الإدارية .	٤.٠١	٠.٧٩٥٤
الثاني	٨ يغلب على العلاقات بين الأخصائيين روح الأخوة والزمالة عند تبادل المعلومات الإلكترونية.	٣.٩٦	١.١٣
الثالث	٥ يتبادل الأخصائيون الأفكار والآراء لتطوير العمل الإلكتروني.	٣.٧٩	٠.٩٦٠٥
الرابع	٢ تسود الثقة بين الأخصائيين في تبادل الأدوار عند إنجاز أعمالهم إلكترونياً.	٣.٧٣	١.١٦
الخامس	٤ يتبادل الأخصائيين باستمرار المعلومات الهامة التي تتعلق بالعمل الإلكتروني.	٣.٧٠	١.٠٨
السادس	٦ يدرك الأخصائيون أنهم مسئولون عن تحسين أدائهم الإلكتروني دون الحاجة إلى تدخل رقابي.	٣.٦٧	١.٠٣
السابع	١ تسود الثقة المتبادلة العلاقات بين الرؤساء والأخصائيين في إنجازهم لأعمالهم الإلكترونية.	٣.٦٦	١.٠٨
الثامن	٣ لدي الأخصائي استعداد للمشاركة الجماعية في العمل الإلكتروني مع زملائه دون خوف من فقدان وظيفته.	٣.٣٥	١.٢٦
التاسع	٧ يتسم أداء الأخصائيون الإلكتروني بدافعية كبيرة للإنجاز دون تدخل من الإدارة.	٣.١١	١.١٣
العاشر	٩ يشعر الأخصائي أنه يأخذ كل حقوقه دون مطالبة إذا كلف بعمل إلكتروني.	٢.٨٨	١.٢٤
المتوسط العام للمحور		٣.٥٨	

من الجدول السابق (١٠) والذي يوضح المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة البحث نحو العبارات المتعلقة بالثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين ، يتبين أن عدد (٧) عبارات قد جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة موافق، و (٣) عبارات بمتوسطات حسابية تقع في درجة موافق ، و(لا أدري).

وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث لعلاقة الثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين كالتالي :

في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (١٠) يستخدم الأخصائيون قدراتهم التكنولوجية في إنجاز أعمالهم الإدارية ، بمتوسط حسابي ٤.٠١ وانحراف معياري ٠.٧٩٥٤ .

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٨) يغلب على العلاقات بين الأخصائيين روح الأخوة والزمالة عند تبادل المعلومات الإلكترونية بمتوسط حسابي ٣.٩٦ وانحراف معياري ١.١٣ .

في الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (٥) يتبادل الأخصائيون الأفكار والآراء لتطوير العمل الإلكتروني، بمتوسط حسابي ٣.٧٩ وانحراف معياري ٠.٩٦٠٥ .

في الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (٢) تسود الثقة بين الأخصائيين في تبادل الأدوار عند إنجاز أعمالهم إلكترونياً، بمتوسط حسابي ٣.٧٣ وانحراف معياري ١.١٦ .

في الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم (٤) يتبادل الأخصائيين باستمرار المعلومات الهامة التي تتعلق بالعمل الإلكتروني، بمتوسط حسابي ٣.٧٠ وانحراف معياري ١.٠٨ .

وتشير هذه المتوسطات إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين ويدعم ذلك المتوسط العام لإجابات عينة البحث على هذا المحور والذي بلغ ٣.٥٨. ويتفق هذا مع نتائج دراسات كل من عزيز وثابت وعبد الإله (٢٠١٢) (١٥)، أبو حشيش (٢٠١١) (١)، زياد سعيد خليفة (٢٠٠٨) (٤)، عكاشة (٢٠٠٨) (٥)، الدولية (٢٠٠٧) (٦)، دراسة سالم (٢٠٠٦) (٧)، من حيث أن توافر الثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية لدي الأخصائيين يؤدي إلي تحفيزهم لاستخدام أدوات وأجهزة الكترونية لتنفيذ واجباتهم ومسئولياتهم الإدارية دون خوف من عدم توافر عوامل الأمن والسلامة لهم أو خشية الاستغناء عن بعضهم بعد استخدام الأدوات والأجهزة الإلكترونية كبديل لهم ، كما أن الثقة المتبادلة بينهم وبين بعضهم البعض وبينهم وبين رؤسائهم تؤدي إلي مشاركتهم المعلومات إلكترونياً مما يؤدي إلي سرعة إنجاز الأعمال وبالتالي تحسن مستوي أدائهم الإداري الإلكتروني.

٢- توجد علاقة دالة إحصائياً بين ثقافة العمل الجماعي للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان وأدائهم الإداري الإلكتروني.

جدول (١١)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث نحو محددات المحور الثاني ثقافة العمل الجماعي للأخصائيين

م	العبارات	خيارات الإجابة											
		موافق جداً		موافق		لا أدري		غير موافق		غير موافق إطلاقاً			
		عدد	% ن	عدد	% ن	عدد	% ن	عدد	% ن	عدد	% ن		
١	تتبادل إدارات رعاية الشباب خدماتها لمساعدة بعضها البعض في إنجاز أعمالها الإدارية إلكترونياً.	١٩	١٠.٧	٩٧	٥٤.٥	١٠	٥.٦	٣٦	٢٠.٢	١٦	٩.٠	١٧٨	١٠٠%
٢	يكلف الأخصائيون برعاية الشباب بإنجاز أعمال إدارية إلكترونية بالتعاون مع أقسام أخرى.	١٠	٥.٦	٣٨	٢١.٣	٥٨	٣٢.٦	٦٣	٣٥.٤	٩	٥.١	١٧٨	١٠٠%
٣	يشارك الأخصائيون الأقسام الإدارية المختلفة في فرق عمل جماعية.	٣١	١٧.٤	٩٥	٥٣.٤	٣٥	١٩.٦	١٧	٩.٦	٠٠	٠.٠	١٧٨	١٠٠%

م	العبارات	خيارات الإجابة											
		موافق جداً		موافق		لا أدري		غير موافق		غير موافق إطلاقاً			
		عدد	% ن	عدد	% ن	عدد	% ن	عدد	% ن	عدد	% ن		
٤.	يشارك الأخصائيون الأقسام الإدارية المختلفة في لجان مشتركة	٣٠	١٦.٨	٩٢	٥١.٧	٤٧	٢٦.٤	٩	٥.١	٠٠	٠.٠	١٧٨	١٠٠%
٥.	يُخضع الأخصائي أهدافه لأهداف الجماعة .	٣٧	٢٠.٨	٦٣	٣٥.٤	٦٠	٣٣.٧	١٣	٧.٣	٥	٢.٨	١٧٨	١٠٠%
٦.	يخضع الأخصائي مصالحه لمصلحة الجماعة .	٢٧	١٥.٢	٥٩	٣٣.١	٤٩	٢٧.٦	٢٣	١٢.٩	٢٠	١١.٢	١٧٨	١٠٠%
٧.	تسود روح التعاون في العمل الإداري الإلكتروني بين الأخصائيين.	٢٧	١٥.٢	١١٩	٦٦.٩	١٢	٦.٧	١٨	١٠.١	٢	١.١	١٧٨	١٠٠%
٨.	يضع الأخصائيون الأهداف بصورة جماعية.	١٤	٧.٩	١٠٩	٦١.٢	٣٢	١٨.٠	٢٣	١٢.٩	٠٠	٠.٠	١٧٨	١٠٠%
٩.	يمارس الأخصائيون أدوارهم معاً بشكل جماعي .	٤٦	٢٥.٨	٨٣	٤٦.٦	٢٤	١٣.٦	٢٣	١٢.٩	٢	١.١	١٧٨	١٠٠%
١٠.	التنافس بين الأخصائيين في العمل تسوده روح المنافسة الشريفة البعيدة عن الصراعات.	٥٣	٢٩.٨	٦٨	٣.٢	٢١	١١.٨	٣١	١٧.٤	٥	٢.٨	١٧٨	١٠٠%

الجدول السابق (١١) يوضح التكرارات والنسب المئوية لإستجابات أفراد عينة البحث على العبارات الخاصة بعلاقة ثقافة العمل الجماعي كأحد محاور الثقافة التنظيمية بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين ، ومن ثم يمكن إعادة ترتيب هذه العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات المتعلقة بالمحور الثاني ثقافة العمل الجماعي للأخصائيين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول	٧ تسود روح التعاون في العمل الإداري الإلكتروني بين الأخصائيين.	٣.٨٤	٠.٨٤٠٠
الثاني	٩ يمارس الأخصائيون أدوارهم معاً بشكل جماعي .	٣.٨٣	٠.٩٩٤٢
الثالث	٤ يشارك الأخصائيون الأقسام الإدارية المختلفة في لجان مشتركة	٣.٨٠	٠.٧٧٤٣
الرابع	٦ يخضع الأخصائي مصالحه لمصلحة الجماعة.	٣.٨	١.٢٠
الخامس	٣ يشارك الأخصائيون الأقسام الإدارية المختلفة في فرق عمل جماعية.	٣.٧٨	٠.٨٤٣٣
السادس	١٠ التنافس بين الأخصائيين في العمل تسوده روح المنافسة الشريفة البعيدة عن الصراعات.	٣.٧٣	١.١٤
السابع	٥ يُخضع الأخصائي أهدافه لأهداف الجماعة .	٣.٦٤	٠.٩٨٢٩

الترتيب	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الثامن	٨ يضع الأخصائيون الأهداف بصورة جماعية.	٣.٦٤	٠.٨٠٦٠
التاسع	١ تتبادل إدارات رعاية الشباب خدماتها لمساعدة بعضها البعض في إنجاز أعمالها الإدارية إلكترونياً.	٣.٣٧	١.١٨
العاشر	٢ التنافس بين الأخصائيين في العمل تسوده روح المنافسة الشريفة البعيدة عن الصراعات.	٢.٨٧	٠.٩٩١٦
المتوسط العام		٣.٦٣	

من الجدول السابق (١٢) والذي يوضح المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة البحث نحو علاقة ثقافة العمل الجماعي كأحد محاور الثقافة التنظيمية بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين ، يتبين أن عدد (٨ عبارات) قد جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة موافقة (موافق) في حين جاءت عبارتان بمتوسطات حسابية تقع في درجة موافقة (لا أدري) .

وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث كالتالي :

في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (٧) تسود روح التعاون في العمل الإداري الإلكتروني بين الأخصائيين، بمتوسط حسابي ٣.٨٤ وانحراف معياري ٠.٨٤٠٠ .

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٩) يمارس الأخصائيون أدوارهم معاً بشكل جماعي ، بمتوسط حسابي ٣.٨٣ وانحراف معياري ٠.٩٩٤٢ .

وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (٤) يشارك الأخصائيون الأقسام الإدارية المختلفة في لجان مشتركة، بمتوسط حسابي ٣.٨٠ وانحراف معياري ٠.٧٧٤٣ .

وفي الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (٦) يخضع الأخصائي مصالحه لمصلحة الجماعة بمتوسط حسابي ٣.٨ وانحراف معياري ١.٢٠ .

وفي الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم (٣) يشارك الأخصائيون الأقسام الإدارية المختلفة في فرق عمل جماعية، بمتوسط حسابي ٣.٧٨ وانحراف معياري ٠.٨٤٣٣ .

وتشير هذه المتوسطات إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين ثقافة العمل الجماعي كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين ويدعم ذلك المتوسط الحسابي العام لهذا المحور والذي بلغ ٣.٦٣ ، ويتفق ذلك مع نتائج دراسات كل من أبو حشيش (٢٠١١) (١) سالم (٢٠٠٦) (٧) هالة (٢٠١٣) (١٤) من حيث أن إنجاز الأعمال وتقديم الخدمات الكترونياً يأتي نتيجة توافر الوعي والمعرفة بأهمية العمل الجماعي والتعاون في تبادل وتشارك المعلومات والخبرات التكنولوجية عبر وسائل اتصال مختلفة لدي الأخصائيين العاملين برعاية الشباب بعضهم البعض وبينهم وبين الإدارات والأقسام المختلفة الأخرى بالجامعة الأمر الذي يكون له أثر إيجابي في رفع مستوى إداثهم الإداري الإلكتروني ويساعد في تطوير نظم الإدارة الإلكترونية المختلفة.

٣- توجد علاقة دالة إحصائياً بين الرؤية المشتركة للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان و أدائهم الإداري الإلكتروني.

جدول (١٣)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث نحو محددات المحور الثالث الرؤية المشتركة للأفراد

م	العبارات	خيارات الإجابة										
		موافق جداً		موافق		لا أدري		غير موافق		غير موافق إطلاقاً		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١٠٠%	١٧٨	١٧	٣	٩.٠	١٦	١٨.٠	٣٢	٥٠.٦	٩٠	٢٠.٧	٣٧	لدى الأخصائيين رؤية واضحة مشتركة لطبيعة العمل الإداري الالكتروني الذي يؤدونه.
١٠٠%	١٧٨	١.١	٢	١.١	١٩	٢٢.٥	٤٠	٥٣.٩	٩٦	١١.٨	٢١	لدى الأخصائيين أهداف مشتركة.
١٠٠%	١٧٨	٠.٠	٠.٠	١٣.٥	٢٤	٣٢.٥	٥٨	٤٨.٩	٨٧	٥.١	٩	لدى الأخصائيين منظومة عادات مشتركة حول العمل الإداري الالكتروني.
١٠٠%	١٧٨	٠.٠	٠.٠	١٧.٤	٣١	١٦.٩	٣٠	٥٧.٣	١٠٢	٨.٤	١٥	لدى الأخصائيين إبداعات مشتركة حول العمل الإداري الالكتروني.
١٠٠%	١٧٨	٠.٠	٠.٠	٩.٠	١٦	٧.٣	١٣	٦١.٨	١١٠	٢١.٩	٣٩	يسود فهم متبادل بين الأخصائيين.
١٠٠%	١٧٨	٠.٠	٠.٠	١٤.٠	٢٥	٤.٥	٨	٧١.٩	١٢٨	٩.٦	١٧	يتخاطب الأخصائيون في أمور العمل الإداري الالكتروني بلغة مشتركة.
١٠٠%	١٧٨	٠.٦	١	٢٢.٥	٤٠	١٣.٥	٢٤	٥٢.٢	٩٣	١١.٢	٢٠	يتخاطب الأخصائيون في أمور العمل الإداري الالكتروني بمفاهيم ومعلومات مشتركة.
١٠٠%	١٧٨	٠.٠	٠.٠	١٤.٠	٢٥	٢٣.٠	٤١	٥١.٢	٩١	١١.٨	٢١	يتبادل الأخصائيون سرد قصص النجاح والإبداع في العمل الإداري الالكتروني.
١٠٠%	١٧٨	٥.٦	١٠	١٢.٩	٢٣	١٥.٢	٢٧	٤٢.١	٧٥	٢٤.٢	٤٣	يُسمح للأخصائيين بإبداء آرائهم نحو القرارات المتعلقة بوظيفتهم.
١٠٠%	١٧٨	١٠.٢	١٨	١٩.١	٢٤	١٤.٦	٢٦	٤٠.٤	٧٢	١٥.٧	٢٨	يتم عمل اجتماعات دورية يُدلى فيها الأخصائيون بآرائهم نحو العمل الإداري

م	العبارات	خيارات الإجابة									
		موافق جداً		موافق		لا أدري		غير موافق		غير موافق إطلاقاً	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
	الالكتروني.										

يوضح الجدول السابق (١٣) التكرارات والنسب المئوية لإستجابات أفراد عينة البحث على العبارات الخاصة بعلاقة الرؤية المشتركة كأحد محاور الثقافة التنظيمية بالأداء الإداري الالكتروني للأخصائيين ، ومن ثم يمكن إعادة ترتيب هذه العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات المتعلقة بالمشور الثالث الرؤية المشتركة للأفراد مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول	٥ يسود فهم متبادل بين الأخصائيين.	٣.٩٦	٠.٨٠٨٨
الثاني	١ لدى الأخصائيين رؤية واضحة مشتركة لطبيعة العمل الإداري الالكتروني الذي يؤديه.	٣.٧٩	٠.٩٢٨٩
الثالث	٦ يتخاطب الأخصائيون في أمور العمل الإداري الالكتروني بلغة مشتركة.	٣.٧٦	٠.٨٠٨٠
الرابع	٩ يُسمح للأخصائيين بإبداء آرائهم نحو القرارات المتعلقة بوظيفتهم.	٣.٦٦	١.١٤
الخامس	٢ لدى الأخصائيين أهداف مشتركة.	٣.٦٤	٠.٨٦٥٩
السادس	٨ يتبادل الأخصائيون سرد قصص النجاح والإبداع في العمل الإداري الالكتروني.	٣.٦٠	٠.٨٧١٦
السابع	٤ لدى الأخصائيين إدراكات مشتركة حول العمل الإداري الالكتروني.	٣.٥٦	٠.٨٧٥٦
الثامن	٧ يتخاطب الأخصائيون في أمور العمل الإداري الالكتروني بمفاهيم مشتركة.	٣.٥١	٠.٩٨١٤
التاسع	٣ لدى الأخصائيين منظومة عادات مشتركة حول العمل الإداري الالكتروني.	٣.٤٥	٠.٧٨٨٨

الترتيب	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العاشر ١٠	يتم عمل اجتماعات دورية يُدلي فيها الأخصائيون بأرائهم نحو العمل الإداري الإلكتروني.	٣.٣٢	١.٢٣
المتوسط العام		٣.٦٢	

من الجدول السابق (١٤) والذي يوضح المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة البحث علي العبارات الخاصة بعلاقة الرؤية المشتركة كأحد محاور الثقافة التنظيمية بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين ، يتبين أن عدد (٩ عبارات) قد جاء بمتوسطات حسابية مرتفعة تقع جميعها في درجة (موافق) فيما جاءت عبارة واحدة فقط بمتوسط حسابي يقع في درجة (لا أدري).

وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث كالتالي :
في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (٥) يسود فهم متبادل بين الأخصائيين بمتوسط حسابي ٣.٩٦ وانحراف معياري ٠.٨٠٨٨ .

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (١) لدى الأخصائيين رؤية واضحة مشتركة لطبيعة العمل الإداري الإلكتروني الذي يؤدونه، بمتوسط حسابي ٣.٧٩ وانحراف معياري ٠.٩٢٨٩ .

وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (٦) يتخاطب الأخصائيون في أمور العمل الإداري الإلكتروني بلغة مشتركة، بمتوسط حسابي ٣.٧٦ وانحراف معياري ٠.٨٠٨٠ .

وفي الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (٩) يُسمح للموظفين بإبداء آرائهم نحو القرارات المتعلقة بوظيفتهم بمتوسط حسابي ٣.٦٦ وانحراف معياري ١.١٤ .

وفي الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم (٢) لدى الأخصائيين أهداف مشتركة بمتوسط حسابي ٣.٦٤ وانحراف معياري ٠.٨٦٥٩ .

وتشير المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة البحث والتي جاءت غالبيتها في درجة الموافقة مما يشير إلى وجود علاقة طردية بين الرؤية المشتركة كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين ويدعم ذلك المتوسط العام لعبارات هذا المحور والتي بلغت ٣.٦٢ ، ويتفق ذلك مع نتائج دراسات كل من عزيز وثابت وعبد الإله، (٢٠١٢) (١٥)، أبو حشيش (٢٠١١) (١)، زياد سعيد خليفة (٢٠٠٨) (٤)، عكاشة (٢٠٠٨) (٥)، (Gil- Garcia & Pardo) (19) (2005)، من أن وجود لغة حوار مشتركة والتأهيل العلمي الموحد والجماعي بين الأخصائيين وبعضهم البعض والمشاركة في صنع قرارات ترتبط بأمور العمل الإداري وإجراء اجتماعات دورية يؤدي إلي التقارب وتوحيد الرؤية المشتركة للأخصائيين في محيط العمل مما يتيح جودة انجاز الأعمال التخصصية لهم ويطور أدائهم الإداري الإلكتروني .

٤- توجد علاقة دالة إحصائية بين المعايير الثقافية المشتركة للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان وأدائهم الإداري الإلكتروني.

جدول (١٥)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث نحو محددات المحور الرابع المعايير الثقافية المشتركة

المجموع	خيارات الإجابة					العبارات	م
	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق إطلاقاً		

عدد	%ن	عدد	%ن	عدد	%ن	عدد	%ن	عدد	%ن	عدد	%ن	
٣٧	٢٠.٨	٨١	٤٥.٥	٢٣	١٢.٩	٣٤	١٩.١	٣	١.٧	١٧٨	١٠٠%	١. الإحصائي منفتح على الأفكار والمعارف الجديدة المرتبطة بالأداء الإلكتروني.
٣٧	٢٠.٨	٩٠	٥٠.٦	٢٣	١٢.٩	١٥	٨.٤	١٣	٧.٣	١٧٨	١٠٠%	٢. يتقبل الإحصائي انتقادات الآخرين لأدائه الإداري الإلكتروني.
٢٠	١١.٢	٩١	٥١.١	١٥	٨.٤	٣٢	١٨.٠	٢٠	١١.٣	١٧٨	١٠٠%	٣. يتم التسامح مع أخطاء الأداء الإداري الإلكتروني الغير مقصودة .
٣٨	٢١.٣	٧٩	٤٤.٤	١٨	١٠.١	٤٣	٢٤.٢	٠٠	٠.٠	١٧٨	١٠٠%	٤. يتم الاعتراف بأخطاء الأداء الإداري الإلكتروني واكتشافها وتصويبها .
٤١	٢٣.٠	٧٣	٤١.٠	٤٠	٢٢.٥	٢٣	١٢.٩	١	٠.٦	١٧٨	١٠٠%	٥. تعتبر الأخطاء في الأداء الإداري الإلكتروني مصدراً للتعلم.
٣٢	١٨.٠	٨٣	٤٦.٦	٢٩	١٦.٣	٣٢	١٨.٠	٢	١.١	١٧٨	١٠٠%	٦. يتم تقييم الأفكار الجديدة على أساس نوعيتها مهما كان مصدرها .
١٩	١٠.٧	٦٣	٣٥.٤	٢٤	١٣.٤	٦٤	٣٦.٠	٨	٤.٥	١٧٨	١٠٠%	٧. يتم تشجيع الابتكار والتجديد في أساليب أداء العمل الإداري الإلكتروني.
٧١	٣٩.٩	٥٩	٣٣.١	١٥	٨.٤	٣١	١٧.٥	٢	١.١	١٧٨	١٠٠%	٨. تسمح لي وظيفتي استعمال تقديري الشخصي في طريقة تنفيذ العمل الإداري إلكترونياً.
١٧	٩.٦	٥٢	٢٩.٢	٣١	١٧.٤	٥٧	٣٢.٠	٢١	١١.٨	١٧٨	١٠٠%	٩. تتطلب مهام وظيفتي المزيد من التطور في المعلومات الإلكترونية .
٥٣	٢٩.٨	٩٦	٥٣.٩	١٦	٩.٠	١٣	٧.٣	٠٠	٠.٠	١٧٨	١٠٠%	١٠. تتاح لي الفرصة من المدير المباشر للتعرف على مستوى إنجازي مهام عملي إلكترونياً .

يوضح الجدول السابق (١٥) التكرارات والنسب المئوية لإستجابات أفراد عينة البحث على العبارات الخاصة بعلاقة المعايير الثقافية المشتركة بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين ، ومن ثم يمكن إعادة ترتيب هذه العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١٦)

المتوسطات الحسابية والاحتراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات المتعلقة بالمحور الرابع مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	العبارات	المتوسط الحسابي	الاحتراف المعياري
الأول	١٠ تتاح لي الفرصة من المدير المباشر للتعرف على مستوى إنجازي مهام عملي إلكترونياً.	٤.٠٦	٠.٨٢٤٥
الثاني	٨ تسمح لي وظيفتي استعمال تقديري الشخصي في طريقة تنفيذ العمل الإداري إلكترونياً.	٣.٩٣	١.١٣
الثالث	٥ تعتبر الأخطاء في الأداء الإداري الإلكتروني مصدراً للتعلم.	٣.٧٣	٠.٩٧٧٣

الترتيب	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرابع ٢	يتقبل الإحصائي انتقادات الآخرين لأدائه الإداري الإلكتروني.	٣.٦٩	١.١١
الخامس ١	الإحصائي منفتح على الأفكار والمعارف الجديدة المرتبطة بالأداء الإلكتروني.	٣.٦٤	١.٠٦
السادس ٤	يتم الاعتراف بأخطاء الأداء الإداري الإلكتروني واكتشافها وتصويبها .	٣.٦٢	١.٠٧
السابع ٦	يتم تقييم الأفكار الجديدة على أساس نوعيتها مهما كان مصدرها.	٣.٦٢	١.٠١
الثامن ٣	يتم التسامح مع أخطاء الأداء الإداري الإلكتروني الغير مقصودة .	٣.٣٣	١.٢٢
التاسع ٧	يتم تشجيع الابتكار والتجديد في أساليب أداء العمل الإداري الإلكتروني.	٣.١١	١.١٤
العاشر ٩	تتطلب مهام وظيفتي المزيد من التطور في المعلومات الإلكترونية .	٢.٩٢	١.٢١
المتوسط العام		٣.٥٦	

يوضح الجدول السابق (١٦) المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة البحث نحو العبارات الخاصة بعلاقة المعايير الثقافية المشتركة بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين ، وقد جاءت عدد (٧) عبارات بمتوسطات حسابية تقع في درجة (موافق) بينما كان هناك ثلاث عبارات تقع في درجة (لا أدري) .

وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث كالتالي :

في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (١٠) تتاح لي الفرصة من المدير المباشر للتعرف على مستوى إنجازي مهام عملي إلكترونياً ، بمتوسط حسابي ٤.٠٦ وانحراف معياري ٠.٨٢٤٥ .

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٨) تسمح لي وظيفتي استعمال تقديري الشخصي في طريقة تنفيذ العمل الإداري إلكترونياً ، بمتوسط حسابي ٣.٩٣ وانحراف معياري ١.١٣ .

وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (٥) تعتبر الأخطاء في الأداء الإداري الإلكتروني مصدراً للتعلم، بمتوسط حسابي ٣.٧٣ وانحراف معياري ٠.٩٧٧٣ .

وفي الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (٢) يتقبل الإحصائي انتقادات الآخرين لأدائه الإداري الإلكتروني، بمتوسط حسابي ٣.٦٩ وانحراف معياري ١.١١ .

وفي الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم (١) الإحصائي منفتح على الأفكار والمعارف الجديدة المرتبطة بالأداء الإلكتروني، بمتوسط حسابي ٣.٦٤ وانحراف معياري ١.٠٦ .

وتشير المتوسطات الحسابية المرتفعة والتي جاءت على غالبية العبارات لهذا المحور إلى وجود علاقة طردية بين المعايير الثقافية المشتركة كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين ، ويتضح ذلك من المتوسط العام لهذا المحور والذي بلغ ٣.٥٦ ، وهذا يتفق مع دراسات كل من **عبد العظيم (٢٠١١) (١٣)** ، **الرشيد (٢٠٠٧) (٦)** ، **العنبي (٢٠٠٥) (٨)** ، **(Maumbe&Owei&Alexander,2010) (20)** ، **(Alharbi,2006) (15)** ، من أن انفتاح الأخصائيين على ثقافات وأفكار ومعلومات متعددة واتقانهم للغة الإنجليزية ومحاولة الاستفادة من أخطاء الأداء الإلكتروني لديهم والتغذية الراجعة لنتائج اختباراتهم لاجتياز الدورات التدريبية في تكنولوجيا المعلومات والبرمجة الإلكترونية يؤدي إلي إتاحة الفرصة لتطوير أدائهم الإداري الإلكتروني

جدول رقم (١٧)

نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للفرق بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث نحو فروض البحث وفقاً للفئة العمرية

فروض البحث	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	الفروق
الفرض الأول	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	١٠.٣٢٩ ٦٧.١٥٣ ٧٧.٤٨٢	٤ ١٧٣ ١٧٧	٢.٥٨٢ ٠.٣٨٨	٦.٦٥	٠.٠٠	توجد
الفرض الثاني	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٤.٦٠٧ ٥٠.٧٨٩ ٥٥.٣٩٦	٤ ١٧٣ ١٧٧	١.١٥٢ ٠.٢٩٤	٣.٩٢	٠.٠٠	توجد
الفرض الثالث	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٥.٤٨٥ ٦٧.١٥٥ ٧٢.٦٤٠	٤ ١٧٣ ١٧٧	١.٣٧١ ٠.٣٨٨	٣.٥٣	٠.٠٨	لا توجد
الفرض الرابع	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٧.٠٢٠ ٦١.٦٠٠ ٦٨.٦٢٠	٤ ١٧٣ ١٧٧	١.٧٥٥ ٠.٣٥٦	٤.٩٢	٠.٠٠	توجد

$$\alpha = 0.05$$

من الجدول السابق (١٧) والخاص بإجابات أفراد عينة البحث وفقاً للفئة العمرية وُجد أن الدلالة الإحصائية للفرضية الأولى والثانية والرابع وهي جميعاً قيماً أقل من ٠.٠٥ مما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث تبعاً لفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة من ناحية وبقية الفئات العمرية الأخرى لصالح الفئات العمرية الأخرى وهذه النتيجة تبين أثر متغير الفئة العمرية على العلاقة بين الثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين.

كذلك تبين وجود فروق نحو محور ثقافة العمل الجماعي بين نفس الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة لصالح الفئات العمرية الأخرى وهذه النتيجة تبين أثر متغير الفئة العمرية على العلاقة بين ثقافة العمل الجماعي كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين.

كذلك تبين وجود فروق نحو محور المعايير الثقافية المشتركة بين نفس الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة لصالح الفئات العمرية الأخرى وهذه النتيجة تبين أثر متغير الفئة العمرية على العلاقة بين المعايير الثقافية المشتركة كأحد محاور الثقافة التنظيمية و الأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين.

جدول رقم (١٨)

نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للفرق بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث نحو فروض البحث وفقاً للمؤهل الدراسي

فروض البحث	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	الفروق
الفرض الأول	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٨.٧١٣ ٦٨.٧٦٩ ٧٧.٤٨٢	٣ ١٧٤ ١٧٧	٢.٩٠٤ ٠.٣٩٥	٧.٣٤	٠.٠٠٠	توجد
الفرض الثاني	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٠.٩٩٦ ٥٤.٤٠٠ ٥٥.٣٩٦	٣ ١٧٤ ١٧٧	٠.٣٣٢ ٠.٣١٣	١.٠٦	٠.٣٦	لا توجد

الفرض الثالث	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٤.٥٧١ ٦٨.٠٦٩ ٧٢.٦٤٠	٣ ١٧٤ ١٧٧	١.٥٢٤ ٠.٣٩١	٣.٨٩	٠.٠١	توجد
الفرض الرابع	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٦.٣٧٠ ٦٢.٢٥٠ ٦٨.٦٢٠	٣ ١٧٤ ١٧٧	٢.١٢٣ ٠.٣٥٨	٥.٩٣	٠.٠٠	توجد

$$\alpha = 0.05$$

من الجدول السابق (١٨) والخاص بإجابات أفراد عينة البحث وفقاً للمؤهل الدراسي وُجد أن الدلالة الإحصائية للفروض الأول والثالث والرابع وهي جميعاً قيماً أقل من ٠.٠٥ مما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث تبعاً للمؤهل الدراسي. فيما كانت الدلالة الإحصائية للفرضية الثانية والرابعة أكبر من ٠.٠٥ مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث تبعاً للمؤهل الدراسي على الفرض الثاني فقط. وكانت الفروق فيما يتعلق بمحور الثقة بين المؤهل الدراسي أقل من ثانوي من ناحية وبقية المؤهلات الأخرى لصالح المؤهلات الدراسية الأخرى وهذه النتيجة تبين أثر متغير المؤهل الدراسي على العلاقة بين الثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين.

وفيما يتعلق بمحور الرؤية المشتركة تبين أنه كانت هناك فروق مصدرها فئة المؤهلات أقل من ثانوي من ناحية وبقية المؤهلات الأخرى لصالح المؤهلات الدراسية الأخرى وهذه النتيجة تبين أثر متغير المؤهل الدراسي على العلاقة بين الرؤية المشتركة كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين.

كذلك محور المعايير الثقافية المشتركة كانت هناك فروق مصدرها أصحاب المؤهل أقل من ثانوي من ناحية وبقية المؤهلات الأخرى لصالح المؤهلات الدراسية الأخرى وهذه النتيجة تبين أثر متغير المؤهل الدراسي على العلاقة بين المعايير الثقافية المشتركة كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين.

جدول رقم (١٩)

نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث نحو فروض البحث وفقاً لسنوات الخبرة

فروض البحث	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	الفروق
الفرض الأول	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٦.٣٦٢ ٧١.١٢٠ ٧٧.٤٨٢	٣ ١٧٤ ١٧٧	٢.١٢١ ٠.٤٠٩	٥.١٨	٠.١١	لا توجد
الفرض الثاني	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	١.٨٤٣ ٥٣.٥٥٣ ٥٥.٣٩٦	٣ ١٧٤ ١٧٧	٠.٦١٤ ٠.٣٠٨	١.٩٩	٠.١١	لا توجد
الفرض الثالث	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٣.٠٧٣ ٦٩.٥٦٧ ٧٢.٦٤٠	٣ ١٧٤ ١٧٧	١.٠٢٤ ٠.٤٠٠	٢.٥٦	٠.٠٤	توجد
الفرض الرابع	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٥.٧٨٩ ٦٢.٨٣١ ٦٨.٦٢٠	٣ ١٧٤ ١٧٧	١.٩٣٠ ٠.٣٦١	٥.٣٤	٠.٢٠	لا توجد

$$\alpha = 0.05$$

يتضح من الجدول السابق (١٩) والخاص بإجابات أفراد عينة البحث وفقاً لسنوات الخبرة أن الدلالة الإحصائية للفرض الثالث كانت ٠.٠٤ وهي أقل من القيمة الجدولية مما يعني وجود فروق دالة إحصائية في حين كانت باقي الفروض أكبر من ٠.٠٥ مما

يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث تبعاً لسنوات الخبرة على أربعة محاور فقط ، أما محور الرؤية المشتركة فكان مصدر الفروق هو فئة أصحاب سنوات الخبرة من ٥-١٠ سنوات لصالح فئة أصحاب الخبرة أقل من ٥ سنوات وهذه النتيجة تبين أثر متغير سنوات الخبرة على العلاقة بين الرؤية المشتركة كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين

جدول رقم (٢٠)

نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث نحو فروض البحث وفقاً للمستوى الإداري

فروض البحث	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	الفروق
الفرض الأول	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٢.٩٣٥ ٧٤.٥٤٧ ٧٧.٤٨٢	٢ ١٧٥ ١٧٧	١.٤٦٧ ٠.٤٢٦	٣.٤٤	٠.٠٣	توجد
الفرض الثاني	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٠.١٢٧ ٥٥.٢٦٩ ٥٥.٣٩٦	٢ ١٧٥ ١٧٧	٦.٣٧٤ ٠.٣١٦	٠.٢٠	٠.٨١	لا توجد
الفرض الثالث	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٦.٢٥٩ ٦٦.٣٨١ ٧٢.٦٤٠	٢ ١٧٥ ١٧٧	٣.١٣٠ ٠.٣٧٩	٨.٢٥	٠.٠٠	توجد
الفرض الرابع	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي	٢.٩٨٨ ٦٥.٦٣٢ ٦٨.٦٢٠	٢ ١٧٥ ١٧٧	٠.٩٩٦ ٠.٣٧٧	٢.٦٤	٠.٠٥	توجد

$$\alpha = 0.05$$

من خلال الجدول السابق (٢٠) الخاص بإجابات أفراد عينة البحث وفقاً للمستوى الإداري وُجد أن الدلالة الإحصائية للفروض الأول والثالث والرابع وهي جميعاً قيماً أقل من ٠.٠٥ مما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث تبعاً للمستوى الإداري. فيما كانت الدلالة الإحصائية للفرض الثاني أكبر من ٠.٠٥ مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث تبعاً للمستوى الإداري على الفرض الثانية. وفيما يتعلق بمحور الثقة فكان مصدر الفروق الإدارية الوسطى من ناحية وبقية الفروق لصالح المستويات الإدارية الأخرى وهذه النتيجة تبين أثر متغير المستوى الإداري على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين.

أما محور الرؤية المشتركة فكان مصدر الفروق المستوى الإداري إدارة وسطى من ناحية وبقية الفروق لصالح المستويات الإدارية الأخرى وهذه النتيجة تبين أثر متغير المستوى الإداري على العلاقة بين الرؤية المشتركة كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين.

أما محور المعايير الثقافية المشتركة فكان مصدر الفروق المستوى الإداري إدارة تنفيذية من ناحية وبقية الفروق لصالح المستويات الإدارية الأخرى وهذه النتيجة تبين أثر متغير المستوى الإداري على العلاقة بين المعايير الثقافية المشتركة كأحد محاور الثقافة التنظيمية والأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين.

نتائج البحث

١. يدرك الأخصائيون العاملون برعاية شباب جامعة حلوان العلاقة بين الثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية وبين أدائهم الإداري الإلكتروني وان أهم محددات الثقة لديهم أنهم :-

 - يستغلون قدراتهم في إنجاز الأعمال الإدارية الإلكترونية.

- يغلب على العلاقات بينهم روح الأخوة والزمالة .
 - يتناقضون الأفكار والآراء لتطوير العمل الإداري الإلكتروني .
 - يوجد تبادل مهام وأدوار مشترك فيما بينهم.
 - يتبادل الأخصائيون باستمرار المعلومات الهامة التي تتعلق بالعمل الإداري الإلكتروني.
- ٢- يرى الأخصائيون أن ثقافة العمل الجماعي مُحَقَّقة في نطاق العمل بمنظومة الإدارة الإلكترونية وتؤثر على أدائهم الإداري الإلكتروني وكانت أهم هذه المؤشرات من وجهة نظرهم:
- أن روح التعاون تسود بينهم أثناء العمل داخل الإدارة وخارجها حيث يشارك الأخصائيون بالأقسام المختلفة في لجان وفرق عمل مشتركة.
 - يُخضع الأخصائيون مصالحهم الشخصية لمصلحة الجماعة.
- ٣ - أن أهم ملامح الرؤية المشتركة لدى الأخصائيين وتأثيرها على أدائهم الإداري الإلكتروني بأنهم:
- لديهم أهداف مشتركة.
 - يسود فهم متبادل بينهم.
 - لديهم رؤية واضحة مشتركة لطبيعة العمل الذي يؤديه.
 - يتخاطبون في أمور العمل بلغة مشتركة.
 - يسمح لهم بإبداء آرائهم نحو القرارات المتعلقة بوظيفتهم.
- ٤ - تؤثر المعايير الثقافية المشتركة على أداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين من وجهة نظرهم كالتالي:
- تتاح الفرصة للأخصائيين للتعرف على مستوى إنجازهم لمهام عملهم.
 - يسمح للأخصائيين بالاستفادة من التغذية الراجعة لتقييماتهم السنوية في تنفيذ العمل.
 - تعتبر الأخطاء مصدراً للتعلم.
 - يقبل الإداري انتقادات الآخرين له.
 - الإداري منفتح على الأفكار والمعارف الجديدة.
- كما تم التوصل لما يلي :-

- توجد فروق دالة إحصائياً في متغير العمر نحو كل من محاور الثقة ، وثقافة العمل الجماعي، والمعايير الثقافية المشتركة، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً نحو محور الرؤية المشتركة حول علاقتهم جميعاً بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان.
- توجد فروق دالة إحصائياً في متغير المؤهل الدراسي نحو كل من المحاور الثقة، والرؤية المشتركة، والمعايير الثقافية المشتركة. بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً نحو محور ثقافة العمل الجماعي، حول علاقتهم جميعاً بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً في متغير سنوات الخبرة نحو محاور الثقافة التنظيمية الأربعة التي تم تحديدها في البحث وعلاقتها بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان.
- توجد فروق دالة إحصائياً في متغير المستوى الإداري نحو محاور الثقة، والرؤية المشتركة، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً نحو محوري ثقافة العمل الجماعي، والمعايير الثقافية المشتركة، وكذا علاقتها بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان.

التوصيات

في ضوء الإطار النظري للبحث والنتائج التي توصلت إليها الباحثة تقدم التوصيات التالية :

١. إتاحة الفرصة للتعبير عن آراء الأخصائيين في عملية التحول الإلكتروني.
٢. العمل على إشعار الأخصائيين بالأمان وذلك بحمايتهم مما قد يترتب على التغيير والتحديث في ظل تطبيق الإدارة الإلكترونية من الاستغناء عنهم أو تغيير تخصصاتهم.
٣. اعتبار أن موقع إدارة رعاية شباب جامعة حلوان الإلكتروني يمثل هوية الإدارة ورسالتها وإستراتيجيتها وأنشطتها وخدماتها، وأنه أكبر من مجرد واجهة إلكترونية لها.
٤. فرز فريق عمل متكامل المهارات لإدارة الموقع الإلكتروني لإدارة رعاية الشباب بجامعة حلوان في ظل إشراف الإدارة العليا.
٥. ضرورة أن تهتم الإدارة العليا برعاية الشباب بتقييم القدرات التكنولوجية للأخصائيين والتعرف على الاحتياجات التدريبية لهم لمساعدتهم في إنجاز الأعمال الإدارية إلكترونياً.
٦. توفير فرص تدريب مناسبة ومتنوعة في التخصصات المختلفة للأخصائيين لصقلهم في مهام متباينة داخل نطاق الوظيفة الواحدة باستخدام الوسائل التكنولوجية المتنوعة.
٧. دعم إدارة رعاية الشباب بجامعة حلوان لأسلوب التعلم من خلال الملاحظة وتقليد الآخرين " النمذجة"، لتشجيع الممارسات الإلكترونية الأفضل بين الأخصائيين ونشرها فيما بينهم كنموذج يحتذى به.
٨. تسهيل حصول الأخصائيين في المستويات الإدارية المختلفة على توقيع الكتروني يساعدهم في توثيق أعمالهم الإلكترونية ويبرز شخصيتهم الإلكترونية، بما يتلائم مع مصلحة العمل.
٩. اهتمام إدارة جامعة حلوان بإشباع حاجات التقدير لدى الأخصائيين الذين ساهموا في الانتقال إلى أسلوب إنجاز الأعمال إلكترونياً، وتكريم المميزين منهم.
١٠. فتح آفاق جديدة أمام أساليب إنجاز العمل وربط الحوافز المادية والمعنوية على أساس ما يتعلمه الأخصائي من مهارات تقنية وتكنولوجية ، وانجازاته الوظيفية وتحقيقه للأهداف المنوط به تحقيقها ضمن بيئة عمله الإلكترونية.
١١. توفير مناخ ديمقراطي مرن للأخصائيين لكي يؤديوا عملهم بكفاءة ليتيح لهم إظهار قدراتهم التكنولوجية بفاعلية.
١٢. إتاحة الفرصة للأخصائيين لتسود العلاقات الإنسانية بينهم والتأكيد على دورها في تحسين مستوى أدائهم وتواصلهم إلكترونياً في محيط العمل.
١٣. التركيز على محور ثقافة العمل الجماعي من خلال زيادة عدد الاجتماعات على مستوى الإدارة المركزية والإدارات الفرعية بالكليات المختلفة بالجامعة والمشاركة الجماعية في التخطيط لتحويل العمل الورقي إلي الكتروني للوصول إلي الأرشفة الإلكترونية في المهام المختلفة للأخصائيين.
١٤. تنفيذ برنامج حوافز للأخصائيين الذين يساهمون في خلق أو تطوير أو تقديم أفكار جديدة تضيف قيمة لتحسين العمل الإلكتروني.
١٥. تعريف الأخصائيين بالخطة الاستراتيجية للتحول الإلكتروني في الجامعة ونشرها على كافة المستويات الإدارية لمواكبة الكليات الأخرى في هذا التحول.
١٦. الاهتمام بعمل دراسات مكثفة للتعرف على الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة حلوان ومعرفة تأثيرها على بعض المتغيرات التنظيمية وذلك لأثرها الكبير في تطوير أساليب تنفيذ العمل الإداري بالكليات المختلفة.

قائمة المراجع

أولاً المراجع العربية:-

١. أبو حشيش، بسام محمد (٢٠١١)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بإدارة المعرفة في جامعة الأقصى بغزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، دراسة ميدانية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، مجلد ٢٥، العدد الأول، ص ١٢١ غزة، فلسطين.
٢. البداينة، ذياب، وعلي محمد العضايلة (١٩٩٦م)، قيم المديرين كمؤشر لثقافة المنظمات: دراسة مقارنة بين الأردن والسعودية، مجلة جامعة الملك سعود: العلوم الإدارية، مج (٨)، ع (١)، الرياض: جامعة الملك سعود.
٣. الخليفة، زياد سعيد، (٢٠٠٨) "الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء دراسة مسحية على كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٤. الدولية، فهد يوسف (٢٠٠٧)، أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية الكويتية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، مسقط، عمان
٥. إلياس سالم، (٢٠٠٦)، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة على الشركة الجزائرية للألمنيوم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التجارية و علوم التسيير. جامعة محمد بوضياف المسيلة، ص ٣٠، الجزائر.
٦. الرشيد، عليان عبدالله (٢٠٠٧) تنمية الموارد البشرية ودورها في تفعيل الإدارة الإلكترونية دراسة تطبيقية على العاملين في الأمن العام بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٧. السلمي، علي (٢٠٠١م)، خواطر في الإدارة المعاصرة، دار غرب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
٨. العتيبي، نايف بن عبد الرحمن (٢٠٠٥)، معوقات تطبيق التعليم الإلكتروني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
٩. القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٩): السلوك التنظيمي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط٥، عمان
١٠. المصري، صلاح عبد الحكيم (٢٠٠٧)، متطلبات استخدام التوقيع الإلكتروني في إدارة مراكز تكنولوجيا المعلومات في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإلكترونية، غزة، فلسطين.
١١. رضوان، رأفت (٢٠٠٤م)، الإدارة الإلكترونية، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، القاهرة.
١٢. محمد، خميس ناصر، (٢٠١٢)، تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية ISO 14001 دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الزجاج والسيارات، بحث منشور، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والبيئية، العدد الثامن، المجلد الرابع، الأنبار، العراق.
١٣. محمود، ياسر عبد العظيم (٢٠١١)، "مقومات تطبيق الإدارة الإلكترونية بإدارات رعاية الشباب في جامعة سوهاج"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، أسيوط.
١٤. عبد الستار، هاله محمود، (٢٠١٤)، " تصور مقترح لتفعيل دور الإدارة الإلكترونية بالمجلس القومي للرياضة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، القاهرة
١٥. عزيز، محمود خالد، ثابت، عبد الإله، (٢٠١٢)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها مع أساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الإداري والفني لبعض المنظمات الرياضية محافظة نينوى، بحث منشور، مجلة علوم التربية الرياضية، العدد الثالث (ج٢)، المجلد الخامس، العراق.
١٦. عكاشة، أسعد أحمد (٢٠٠٨)، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات PAL TEL في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، نسخة إلكترونية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
١٧. نجم، نجم عبود (٢٠٠٩م)، الإدارة والمعرفة الإلكترونية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.
١٨. ياسين، سعد غالب (٢٠٠٥م)، الإدارة الإلكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية، الرياض، معهد الإدارة العامة.

19. Alharbi, (2006) "**Perceptions of faculty and students toward the obstacles of implementing e-government in educational institutions in Saudi Arabia**"
20. Amburgey,(2005).**An analysis of the relationship between job satisfaction organizational culture, and received leadership characteristics**, University of Central Florida ,Orlando ,Florida.
21. C. Graham, and F. Nafukho, "**Employees' Perception Toward the Dimension of Culture in Enhancing Organizational Learning**", The Learning Organization, Vol. 14, No. 3, 2007, pp. 281-292.
22. E.Ogbonna, and L.Harris, "**Dereloping internet operations and subcultural dynamics An exploratory study**", Journal of Organizational change Management, Vol.20, No.3, 2007.
23. (Gil- Garc.a & Pardo , 2005) "**E-government success factors: Mapping practical tools to theoretical foundations**",University of Albany, Albany.
24. Maumbe&Owei&Alexander,2010) "**Questioning the pace and pathway of e-Government development in Africa: A case study of South Africa's Cape Gateway project**" Massey University,Newzealand.
25. S. Riad, "**Of Mergers and Cultures: "What Happened to Shared Values and Joint Assumptions?"**", Journal of Organizational Change Management, Vol. 20, No. 1, 2007, pp. 26-43.
26. Y. Chuang, R. Church, and J. Zikic, 2004, "**Organizational Culture, Group Diversity and Intra-group Conflict**", Team Performance Management, Vol. 10, No. 1/2, pp. 26-34.
27. R. Daft, **Organizational Theory and Design**, 7th ed., (Ohaio, South Western College Publishing, 2001), p. 127

قائمة المرفقات

مرفق (١) أسماء السادة الخبراء .

مرفق (٢) إستمارة الإستبيان في صورتها الأولية.

مرفق (٣) إستمارة الإستبيان في صورتها النهائية.

مرفق (١)

أسماء السادة الخبراء

م	الاسم	التوصيف الوظيفي
---	-------	-----------------

أستاذ متفرغ بقسم الإدارة الرياضية كلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان.	أ.د/ حسنى عز الدين	١.
أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنصورة	أ.م.د/ سعد شلبي	٢.
أستاذ متفرغ بقسم الإدارة الرياضية كلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان.	أ.د/ كمال الدين عبد الرحمن درويش	٣.
أستاذ بقسم الإدارة الرياضية كلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان.	أ.د/ ماجد مسعد فرغلي	٤.
أستاذ بقسم الإدارة الرياضية كلية التربية الرياضية جامعة حلوان.	أ.د/ وليد مرسى الصغير	٥.

" مرتبة ترتيباً هجائياً "

مرفق (٢)

استمارة استطلاع رأى الخبراء

السيد الاستاذ الفاضل الدكتور /

تحية طيبة وبعد ،،

تقوم الباحثة أمل فكري نعيم بدراسة موضوعها:-

(الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان)
ولما كان لرأيكم دور هام في معاونة الباحث في إجراء دراسته والتوصل إلى نتائج يعتمد عليها،
لذا نأمل المساهمة بخبراتكم الرائدة بإبداء الرأي على مجموعة العبارات التي تتدرج تحت كل
محور ، بوضع علامة (√) أمام كل عبارة وفق ما ترونه مناسباً ، علماً بأن ميزان التقدير
خماسي (موافق جداً – موافق – لا أدري- غير موافق – غير موافق إطلاقاً) "

ولسيادتكم جزيل الشكر والتقدير

الباحثة

أولاً: الثقة كأحد محاور الثقافة التنظيمية

م	العبارات	موافق جدا	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
١	تسود الثقة المتبادلة العلاقات بين الرؤساء والأخصائيين في إنجازهم لأعمالهم الإلكترونية.					
٢	تسود الثقة بين الأخصائيين في تبادل الأدوار عند إنجاز أعمالهم إلكترونياً.					

					٣	لدي الأخصائي استعداد للمشاركة الجماعية في العمل الإلكتروني مع زملائه دون خوف من فقدان وظيفته.
					٤	يتبادل الأخصائيين باستمرار المعلومات الهامة التي تتعلق بالعمل الإلكتروني.
					٥	يتبادل الأخصائيون الأفكار والآراء لتطوير العمل الإلكتروني.
					٦	يدرك الأخصائيون أنهم مسئولون عن تحسين أدائهم الإلكتروني دون الحاجة إلى تدخل رقابي.
					٧	يتسم أداء الأخصائيون الإلكتروني بدافعية كبيرة للإنجاز دون تدخل من الإدارة.
					٨	يغلب على العلاقات بين الأخصائيين روح الأخوة والزمالة عند تبادل المعلومات الإلكترونية.
					٩	يشعر الأخصائي أنه يأخذ كل حقوقه دون مطالبة إذا كُلف بعمل إلكتروني.

ثانياً : ثقافة العمل الجماعي كأحد محاور الثقافة التنظيمية

م	العبارات	موافق جداً	موافق	لا أدرى	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
١	تتبادل إدارات رعاية الشباب خدماتها لمساعدة بعضها البعض في إنجاز أعمالها الإدارية إلكترونياً.					
٢	يكلف الأخصائيون برعاية الشباب بإنجاز أعمال إدارية إلكترونياً بالتعاون مع أقسام أخرى.					
٣	يشارك الأخصائيون الأقسام الإدارية المختلفة في فرق عمل جماعية.					
٤	يشارك الأخصائيون الأقسام الإدارية المختلفة في لجان مشتركة					
٥	يُخضع الأخصائي أهدافه لأهداف الجماعة .					
٦	يخضع الأخصائي مصالحه لمصلحة الجماعة .					
٧	تسود روح التعاون في العمل الإداري الإلكتروني بين الأخصائيين.					
٨	يضع الأخصائيون الأهداف بصورة جماعية.					
٩	يمارس الأخصائيون أدوارهم معاً بشكل جماعي .					
١٠	التنافس بين الأخصائيين في العمل تسوده روح المنافسة الشريفة البعيدة عن الصراعات.					

ثالثاً : الرؤية المشتركة كأحد محاور الثقافة التنظيمية

م	العبارات	موافق جداً	موافق	لا أدرى	غير موافق	غير موافق

إطلاقاً					
					١. لدى الأخصائيين رؤية واضحة مشتركة لطبيعة العمل الإداري الإلكتروني الذي يودونه.
					٢. لدى الأخصائيين أهداف مشتركة.
					٣. لدى الأخصائيين منظومة عادات مشتركة حول العمل الإداري الإلكتروني.
					٤. لدى الأخصائيين إدراكات مشتركة حول العمل الإداري الإلكتروني.
					٥. يسود فهم متبادل بين الأخصائيين.
					٦. يتخاطب الأخصائيون في أمور العمل الإداري الإلكتروني بلغة مشتركة.
					٧. يتخاطب الأخصائيون في أمور العمل الإداري الإلكتروني بمفاهيم مشتركة.
					٨. يتبادل الأخصائيون سرد قصص النجاح والإبداع في العمل الإداري الإلكتروني.
					٩. يُسمح للأخصائيين بإبداء آرائهم نحو القرارات المتعلقة بوظيفتهم.
					١٠. يتم عمل اجتماعات دورية يُدلي فيها الأخصائيون بآرائهم نحو العمل الإداري الإلكتروني.

رابعاً : المعايير الثقافية المشتركة كأحد محاور الثقافة التنظيمية

م	العبارات	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
١.	الإخصائي منفتح على الأفكار والمعارف الجديدة المرتبطة بالأداء الإلكتروني.					
٢.	يتقبل الإخصائي انتقادات الآخرين لأدائه الإداري الإلكتروني.					
٣.	يتم التسامح مع أخطاء الأداء الإداري الإلكتروني الغير مقصودة .					
٤.	يتم الاعتراف بأخطاء الأداء الإداري الإلكتروني واكتشافها وتصويبها .					
٥.	تعتبر الأخطاء في الأداء الإداري الإلكتروني مصدراً للتعلم.					
٦.	يتم تقييم الأفكار الجديدة على أساس نوعيتها مهما كان مصدرها .					
٧.	يتم تشجيع الابتكار والتجديد في أساليب أداء العمل الإداري الإلكتروني.					

					٨. تسمح لي وظيفتي استعمال تقديري الشخصي في طريقة تنفيذ العمل الإداري إلكترونياً.
					٩. تتطلب مهام وظيفتي المزيد من التطور في المعلومات الإلكترونية .
					١٠. تتاح لي الفرصة من المدير المباشر للتعرف على مستوى إنجازي مهام عملي إلكترونياً.

استمارة الاستبيان

تقوم الباحثة أمل فكري نعيم بدراسة موضوعها:-

(الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية شباب جامعة حلوان)

ولما كان لرأي سيادتكم دور هام في معاونة الباحثة في إجراء دراستها والتوصل إلى نتائج تعتمد عليها. لذا الرجاء الإجابة على العبارات التي تتناولها محاور هذا الإستبيان.

إرشادات الإجابة

- الرجاء قراءة عبارات هذا الإستبيان أولاً قبل بدء الإجابة عليه .
 - المطلوب من سيادتكم تحديد موافقتكم فى احدى الخانات التالية (موافق جداً - موافق - لا أدري - غير موافق - غير موافق إطلاقاً)
 - الرجاء عدم ترك أى عبارة من دون الإجابة عليها .
- (أولاً) أسئلة عامة:-

البيانات الشخصية:

- الإسم :
- نوع الجنس :
- الوظيفة:
- المؤهل:
- سنوات الخبرة.....
- المستوي الإداري.....

ولسيادتكم جزيل الشكر،،،
الباحثة

أرجو التكرم بوضع علامة (√) في الخانة المناسبة:

ثانياً : البيانات العلمية:

فيما يلي قائمة لبعض العبارات المتعلقة بدور الثقافة التنظيمية على الأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين العاملين برعاية الشباب -جامعة حلوان . الرجاء توضيح وجهة نظرك الشخصية نحو كل عبارة والتي تمثل أحد أو بعض هذه المحددات؛ وذلك من خلال وضع علامة (√) أمام العبارة المتوافقة مع رأيك:

أولاً : تؤثر الثقة كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية على الأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين.

م	العبارات	موافق جدا	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
١٠	تسود الثقة المتبادلة العلاقات بين الرؤساء والأخصائيين في إنجازهم لأعمالهم الإلكترونية.					
١١	تسود الثقة بين الأخصائيين في تبادل الأدوار عند إنجاز أعمالهم إلكترونياً.					
١٢	لدي الأخصائي استعداد للمشاركة الجماعية في العمل الإلكتروني مع زملائه دون خوف من فقدان وظيفته.					
١٣	يتبادل الأخصائيين باستمرار المعلومات الهامة التي تتعلق بالعمل الإلكتروني.					
١٤	يتبادل الأخصائيون الأفكار والآراء لتطوير العمل الإلكتروني.					
١٥	يدرك الأخصائيون أنهم مسئولون عن تحسين أدائهم الإلكتروني دون الحاجة إلى تدخل رقابي.					
١٦	يتسم أداء الأخصائيين الإلكتروني بدافعية كبيرة للإنجاز دون تدخل من الإدارة.					
١٧	يغلب على العلاقات بين الأخصائيين روح الأخوة والزمالة عند تبادل المعلومات الإلكترونية.					
١٨	يشعر الأخصائي أنه يأخذ كل حقوقه دون مطالبة إذا كلف بعمل إلكتروني.					
١٩	يستخدم الأخصائيون قدراتهم التكنولوجية في إنجاز أعمالهم الإدارية .					

ثانياً : دور ثقافة العمل الجماعي على الأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين

م	العبارات	موافق جدا	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
١١	تتبادل إدارات رعاية الشباب خدماتها لمساعدة بعضها البعض في إنجاز أعمالها الإدارية الإلكترونية.					
١٢	يكلف الأخصائيون برعاية الشباب بإنجاز أعمال إدارية إلكترونيًا بالتعاون مع أقسام أخرى.					

					١٣	يشارك الأخصائيون الأقسام الإدارية المختلفة في فرق عمل جماعية.
					١٤	يشارك الأخصائيون الأقسام الإدارية المختلفة في لجان مشتركة
					١٥	يُخضع الأخصائي أهدافه لأهداف الجماعة .
					١٦	يخضع الأخصائي مصالحه لمصلحة الجماعة .
					١٧	تسود روح التعاون في العمل الإداري الالكتروني بين الأخصائيين.
					١٨	يضع الأخصائيون الأهداف بصورة جماعية.
					١٩	يمارس الأخصائيون أدوارهم معاً بشكل جماعي .
					٢٠	التنافس بين الأخصائيين في العمل تسوده روح المنافسة الشريفة البعيدة عن الصراعات.

ثالثاً : تأثير الرؤية المشتركة على الأداء الإداري الالكتروني للأخصائيين

م	العبارات	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
١١	لدى الأخصائيين رؤية واضحة مشتركة لطبيعة العمل الإداري الالكتروني الذي يؤديه.					
١٢	لدى الأخصائيين أهداف مشتركة.					
١٣	لدى الأخصائيين منظومة عادات مشتركة حول العمل الإداري الالكتروني.					
١٤	لدى الأخصائيين إدراكات مشتركة حول العمل الإداري الالكتروني.					
١٥	يسود فهم متبادل بين الأخصائيين.					
١٦	يتخاطب الأخصائيون في أمور العمل الإداري الالكتروني بلغة مشتركة.					
١٧	يتخاطب الأخصائيون في أمور العمل الإداري الالكتروني بمفاهيم مشتركة.					
١٨	يتبادل الأخصائيون سرد قصص النجاح والإبداع في العمل الإداري الالكتروني.					
١٩	يُسمح للأخصائيين بإبداء آرائهم نحو القرارات المتعلقة بوظيفتهم.					
٢٠	يتم عمل اجتماعات دورية يُدلي فيها الأخصائيون بآرائهم نحو العمل الإداري الالكتروني.					

رابعاً : تأثير المعايير الثقافية المشتركة على الأداء الإداري الإلكتروني للأخصائيين

م	العبارات	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
١١	الإحصائي منفتح على الأفكار والمعارف الجديدة المرتبطة بالأداء الإلكتروني.					
١٢	يقبل الإحصائي انتقادات الآخرين لأدائه الإداري الإلكتروني.					
١٣	يتم التسامح مع أخطاء الأداء الإداري الإلكتروني الغير مقصودة .					
١٤	يتم الاعتراف بأخطاء الأداء الإداري الإلكتروني واكتشافها وتصويبها .					
١٥	تعتبر الأخطاء في الأداء الإداري الإلكتروني مصدراً للتعلم.					
١٦	يتم تقييم الأفكار الجديدة على أساس نوعيتها مهما كان مصدرها .					
١٧	يتم تشجيع الابتكار والتجديد في أساليب أداء العمل الإداري الإلكتروني.					
١٨	تسمح لي وظيفتي استعمال تقديري الشخصي في طريقة تنفيذ العمل الإداري إلكترونياً .					
١٩	تتطلب مهام وظيفتي المزيد من التطور في المعلومات الإلكترونية .					
٢٠	تتاح لي الفرصة من المدير المباشر للتعرف على مستوى إنجازي مهام عملي إلكترونياً .					