

مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية بالمحافظة الوسطى وعلاقتها بأدائهم في بيئة الأعمال الإلكترونية

د. شذا سليم أبو سليم

أستاذ مساعد في إدارة الأعمال / كلية فلسطين التقنية

(تاريخ الاستلام 2022/06/23، تاريخ القبول 2022/08/09)

The level of political and social values among workers in the Palestinian Ministry of Interior in the Central Governorate and their relationship to their performance in the electronic business environment

Dr. Shaza Salim Abu Salim

Assistant Professor of Business Administration / Palestine Technical College

(Received 23/06/2022, Accepted 09/08/2022)



د. شذا سليم أبو سليم - أستاذ مساعد في إدارة الأعمال / كلية فلسطين التقنية

E-mail address: shatha.saleem@gmail.com -

الملخص:

هدفت الدراسة للتعرف على مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية بالمحافظة الوسطى وعلاقتها بأدائهم في بيئة الأعمال الإلكترونية، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون عينة الدراسة من جميع العاملين في وزارة الداخلية - الشق المدني - المحافظة الوسطى والبالغ عددهم (34) عاملاً وعاملة، وتكونت أداة الدراسة من استبانة مكونة من (28) فقرة موزعة على ثلاث مجالات، وقد بينت النتائج أن العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية الشق المدني - المحافظة الوسطى لديهم مستوى مرتفع من القيم السياسية والاجتماعية، حيث معامل الارتباط يساوي (0.624)، وقد احتل مجال القيم الاجتماعية، الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.419)، وبوزن نسبي (88.38%)، وبينت النتائج أن مستوى أداء العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية (المحافظة الوسطى) مرتفع وكان المتوسط الكلي (4.083) وبوزن نسبي (81.67%)، وأيضاً وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية وأدائهم في بيئة الأعمال الإلكترونية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية للقيم السياسية والاجتماعية على أداء العاملين تُعزى لمتغيرات الفئة العمرية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والمسمى الوظيفي، وأوصت الدراسة بتعزيز المحاضرات واللقاءات وفتح الحوار؛ لترسيخ القيم السياسية والاجتماعية البناءة التي تخدم بيئة الأعمال الإلكترونية، والعمل على تطوير وتحسين المشاركة المجتمعية من خلال حضور المناسبات والاختلاط بالجمهور الخارجي.

الكلمات المفتاحية: (القيم السياسية والاجتماعية، أداء العاملين، بيئة الأعمال الإلكترونية).

Abstract:

The study aimed to identify the level of political and social values among workers in the Palestinian Ministry of Interior in the central governorate and their relationship to their performance in the electronic business environment; The researcher followed the descriptive analytical approach, and the study sample consisted of all employees in the Ministry of Interior, the civil part - the middle governorate, which numbered (34) male and female workers. The study tool consisted of a questionnaire consisting of (28) items distributed over three areas. The electronic business environment in the Palestinian Ministry of Interior, the civil sector - the middle governorate, they have a high level of political and social values, where the correlation coefficient is equal to (0.624), and the field of social values ranked first with an arithmetic average (4.419), and a relative weight (88.38%), and it showed The results showed that the level of performance of workers in the Palestinian Ministry of Interior, the average governorate, was high, and the total average was (4.083) and a relative weight of (81.67%), and there was also a strong positive positive relationship with statistical significance between the political and social values of the workers in the Palestinian Ministry of Interior and their performance in the electronic business environment at the level of Significance ($\alpha = 0.05$), and the results showed that there were no statistically significant differences ($0.05 \geq \alpha$) in the total degree of political and social values on the performance of workers due to the variables of the age group, educational qualification, Years of service, job title, and the study recommended strengthening lectures and meetings and opening dialogue to consolidate constructive political and social values that serve the e-business environment, and work to develop and improve community participation by attending events and mixing with the external audience.

Keywords: political and social values, employee performance, e-business environment.

مقدمة:

الظروف السياسية والاجتماعية؛ نتيجة لما يتعرض له قطاع غزة من انقسامات وحروب و ظروف صحية، كل هذا قاد المؤسسات؛ للجوء إلى تقديم خدماتها إلكترونياً، والعاملون في تلك المؤسسات هم أناس لهم معتقداتهم وعاداتهم الخاصة التي قد تؤثر بشكل أو بآخر على أدائهم الوظيفي.

حيث أصبحت الحكومة الإلكترونية هي البيئة الأساسية التي تتحقق فيها خدمات المواطنين، إذ يكون ذلك عن طريق استخدام التقنيات الحديثة والاتصالات في الأجهزة الحكومية من أجل تبادل المعلومات مع الأفراد بشكل أكثر كفاءة فضلاً عن تحسين استجابة المؤسسات الحكومية لاحتياجات الأفراد (كوزان، 2020: 215). وتأتي هذه الدراسة للوقوف على أثر القيم السياسية والاجتماعية على أداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية المتمثلة في وزارة الداخلية الفلسطينية الشق المدني - دير البلح.

مشكلة الدراسة:

إن تطبيق الحكومة الإلكترونية وبالأخص في البلدان النامية، أصبح ضرورة لخلق مؤسسات فعالة في كافة مفاصل القطاع العام، مما يعزز الاتصال بين المواطن والحكومة بما يؤدي إلى تعزيز الشفافية في الأداء بما يضمن الشمولية والجودة في تقديم الخدمة الحكومية (جميل وجلو، 2019: 41). لكن عندما تنهار القيم، وتحل الفوضى محل القانون، تتحول الدولة من مؤسسات هدفها خدمة الناس إلى مؤسسات للتعفن والفساد والتمرس العرقي والديني مما يؤدي إلى أزمة ثقافية نابعة من حقيقة أن المجتمع رمز أخلاقي مشترك.

والتكوين الرمزي لم يعد من الممكن أن يسجل سلوك المرء ضمن أسلوب مشترك وإطار مطمئن، فهذا يؤدي إلى الغموض والارتباك الأخلاقي (النعيمي، 2017: 35)، تعتقد الباحثة نتيجة عملها في بيئة أعمال إلكترونية أن هناك خصوصية وسرية تحكمها قيم سياسية واجتماعية للقائمين

القيم هي المعتقدات والسلوكيات والمواقف الأساسية التي وافق عليها المجتمع، وقبولها على أنها خير من قبل المجتمع لفترة طويلة -بالمعنى الأكثر عمومية- فهي تعتبر من الفضائل التي يحتفظ بها الفرد في حياته أو الأفراد في حياتهم.

بشكل عام، يُنظر إلى القيم على أنها حقائق داخلية للفرد تتعكس من خلال العادات والسلوكيات والمعتقدات والتوقعات والعلاقات، كما وتضع القيم الأساس لنمط تفكير الفرد وطريقة تصرفه وتشكل القيم دوراً حيوياً في كيفية اتخاذ المرء للقرارات والاختيارات وبناء التصورات والمواقف، بالإضافة إلى ذلك، أظهرت العديد من الدراسات بما يتعلق بالقيم الشخصية أنها غالباً ما توجه عملية صنع القرار في جميع جوانب الحياة مثل المهنة والدين والدوائر الاجتماعية والهوية الذاتية (Gamage, & Others, 2021: 1).

فالقيم من العناصر الأساسية في تكوين الثقافة الشخصية، حيث لها بالغ الأثر في حياة الأفراد الخاصة والعملية، بوصفها إحدى المكونات الأساسية للشخصية، لذا فهي بمثابة الموجه لسلوك الأفراد داخل المنظمات وخارجها وتقوم بدور المراقب لأفعال الأفراد وتصرفاتهم (الحجي، 2019: 10). وينظر لأداء الأفراد الحقيقي على أنه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة دون تجاهل لأحدها حيث يرتبط سلوك الأفراد بالأداء من خلال القيم التي يمكن أن تكون موروثات الأفراد أنفسهم ومن منظماتهم (العزاوي، 2021: 189).

لذلك تلجأ المؤسسات الحكومية إلى تفعيل القيم لدي موظفيها؛ لأن القيم هي مفتاح الإدارة في هذه المؤسسات لقناعتها بأن المؤسسة تكون أطول بقاء وأكثر استقراراً عندما يكون أداء العاملين متميزاً خاصة بعد ظهور الحكومات الإلكترونية بشكل كبير في الآونة الأخيرة، وأيضاً مع تغير

3. الوقوف على الفروق في استجابات عينة الدراسة المتعلقة بالقيم السياسية والاجتماعية في بيئة الأعمال الإلكترونية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية في ضوء بعض المتغيرات (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

فروض الدراسة:

تختبر الدراسة الفروض التالية:

1. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية بمحافظة الوسطى وأدائهم في بيئة الأعمال الإلكترونية.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بمحافظة الوسطى تُعزى للمتغيرات (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)؟
أهمية الدراسة:

يمكن بيان أهمية الدراسة العلمية والعملية وفق التالي:

1. تستمد الدراسة أهميتها من الدور الذي تلعبه القيم بشكل عام والقيم السياسية والاجتماعية بشكل خاص في مجتمعاتنا في الدول العربية.

2. حداثة موضوعها وهو القيم السياسية والاجتماعية وأثرها على أداء العاملين.

3. ركزت العديد من الدراسات الحديثة العربية والأجنبية على القيم السياسية والاجتماعية من وجهات نظر مختلفة وضمن بيانات متنوعة.

4. تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية القطاع الذي طبقت عليه الدراسة وهو القطاع الحكومي الخدمي.

عليها، وتلك القيم تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على أدائهم في العمل، ومن هذا المنطلق يمكن التعبير عن مشكلة هذه الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالي:

ما مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية بمحافظة الوسطى وعلاقتها بأدائهم في بيئة الأعمال الإلكترونية؟

أسئلة الدراسة: تُجيب الدراسة عن الأسئلة التالية:

1. ما مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بمحافظة الوسطى؟

2. ما مستوى أداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بمحافظة الوسطى؟

3. هل توجد علاقة ارتباطية بين القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية بمحافظة الوسطى وأدائهم في بيئة الأعمال الإلكترونية؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بمحافظة الوسطى تُعزى للمتغيرات (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. بيان مفهوم القيم السياسية والاجتماعية وأبعادها.
2. تحديد دور القيم السياسية والاجتماعية على أداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية.

الإطار النظري للدراسة

توجهت الوزارات والمؤسسات الحكومية لإنجاز أعمالهم عن بُعد، وذلك نتيجة للتطورات التكنولوجية خلال السنوات السابقة وعزز ذلك التوجه هو وجود الأزمة التي تعرض لها العالم خلال العامين السابقين، وهي جائحة كورونا التي ساهمت بشكل أو بآخر في تقديم الخدمات إلكترونياً حتى يستمر العمل في الاتجاه الصحيح، وتغيرت المفاهيم القائمة على أداء العاملين حيث أصبح العامل يقوم بعمله من خلال شبكات الإنترنت من أي مكان يتواجد به، وأصبح قادراً على الوصول للمعلومات بصفة رسمية وتشنت المسؤولية بين العاملين مما يؤدي إلى تفشي ظاهرة الفساد. ونتيجة لوجود الاختلاف بين الأشخاص العاملين بناءً على اختلاف بيئاتهم تبقى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية ذات أهمية كبيرة يجب التطرق لها بمزيد من التفصيل والإيضاح.

أولاً- مفهوم القيم السياسية والاجتماعية:

تعرف القيم على أنها المبادئ أو المعايير أو الصفات التي يحظى بها الفرد أو مجموعة من الأشخاص في الاعتبار، هذه القيم توجه الطريقة التي نعيش بها حياتنا والقرارات التي نتخذها. حيث تتشكل "القيمة" بشكل عام من خلال اعتقاد معين مرتبط بقيمة فكرة أو نوع من السلوك. يمكن أن تؤثر القيم على العديد من الأحكام التي نتخذها بالإضافة إلى التأثير على الدعم الذي نقدمه للمواطن (Ez-Edine, 2018: 4). وكثيرة هي القيم التي تحكم المجتمعات المتحضرة، بدءاً من قيمة احترام حق الآخرين في استخدام المال العام على نحو متساوٍ، إلى قيمة احترام مشاعر الآخرين وعدم إيذائهم بالنظر أو الكلام أو التصرفات، إلى قيمة احترام الجمال والنظام العام، إلى قيمة احترام الوقت، إلى قيمة احترام العمل وبذل كل الوقت في خدمة المواطن،

5. تأمل الباحثة أن تكون الدراسة ومخرجاتها مصدر مهم للعاملين ورؤسائهم والوزارات المعنية لتحسين أداء العاملين بها.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في التالي:

الحد الموضوعي: تناولت الدراسة القيم السياسية والاجتماعية وأداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية.

الحد الزمني: طبق الجزء الميداني من هذه الدراسة في (يونيو 2022م).

الحد البشري: طبقت الدراسة على العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية (الشق المدني) بالمحافظة الوسطى.

الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على وزارة الداخلية الفلسطينية الشق المدني - المحافظة الوسطى.

مصطلحات الدراسة:

القيم السياسية والاجتماعية: هي القيم التي يعتنقها الإنسان وتؤثر على سلوكياته مع الآخرين سواء أكانت سياسية لها علاقة بمعتقداته حول مفاهيم سياسية للعدل والشورى والحرية والمساواة أو قيم اجتماعية عادات الشخص وتقاليدته حول كيفية تعامله مع الآخرين.

بيئة الأعمال الإلكترونية: هي بيئة تستخدم التكنولوجيا؛ لتقديم كافة الخدمات والأعمال للمواطنين من خلالها وذلك تسهياً على العاملين والمواطنين لإنجاز الأعمال بسهولة ويسر.

أداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية: الأعمال التي يتم إنجازها من قبل العاملين وكيفية أداء الأعمال في بيئة إلكترونية بكفاءة وفعالية.

المحافظة الوسطى: تقسيم جغرافي يوضح مناطق في قطاع غزة تشمل النصيرات والمغازي والبريج والزوايدة ودير البلح.

أهمية القيم السياسية:

يعاني المجتمع العربي من ضعف في التطبيق العملي لمنظومة القيم السياسية في مجتمعاتها على الرغم من أهميتها للفرد والمجتمع يذكر منها (الفراجي، 2015):

- القيم السياسية تسهم في مشاركة الآخرين بالمسؤولية، الذي يؤدي إلى تحقيق المصالح العامة، ودرء المفساد.
- القيم السياسية تحث على العدل الذي يعتبر مشعر للناس بالاطمئنان والاستقرار، وحافز كبير لهم في الإقبال على العمل والإنتاج، فيترتب على ذلك: نماء العمران واتساعه، وكثرة الخيرات وزيادة الأموال والأرزاق.
- القيم السياسية تربي الحاكم أيا كانت مرتبته بأن يبذل غاية الجهد في خدمة المحكومين والقيام بحقوقهم.
- تنظم الحقوق والواجبات في المجتمع.
- تمثل المعايير التي تحدد السلوك المرغوب فيه من السلوك المرفوض.

تعتقد الباحثة أن القيم السياسية هي علاقات سياسية تنشأ بين المؤسسات والمنظمات والآراء والأفكار الناتجة عن قيم اجتماعية سياسية تم اكتسابها من البيئة التربوية والمحيطة للفرد والتي تخدم تنمية الشخصية البشرية على نطاق اجتماعي.

القيم الاجتماعية: معتقدات نلتزم بها في تحديد سلوكياتنا وعلاقتنا بالوجود وغايتة ككل، فهي مصدر للمقاييس والمعايير والوسائل والغايات والأهداف وضروب التصرف المختلفة (الورفلي، 2021: 6). إن الفرد عندما يصبح عضواً في المنظمة سيكون محكوماً بمجموعة القيم والمفاهيم التي نمت معه منذ الصغر وتكون هذه القيم الإطار العام لسلوكه داخل التنظيم كسلوك الولاء والانضباط (لورغي،

إذا كان المعني موظفًا عامًا، والزيون إذا كان موظفًا خاصًا، إلى قيمة نبذ من يسيء إلى هذه القيم من المجتمع والتعامل معه شخصًا غير مرغوب فيه (سعد، 2021). أشار عالم النفس سبرانجر 1928 في كتابه أنماط الرجال إلى أنماط القيم الستة (النظرية، والاقتصادية، والاجتماعية، والدينية، والسياسية، والجمالية) وأكد أن الأفراد لا ينتمون على وجه الحصر إلى نمط واحد خاص من هذه الأنماط الستة وإنما يكونون خليطاً منها مع غلبة أو سيادة نمط أو أكثر على شخصياتهم (كاظم والسلطاني، 2021: 262).

القيم السياسية: تشير إلى اهتمام الفرد وميله للحصول على القوة، فهو يسعى إلى السيطرة والتحكم في الغير، ويتميز الأفراد هنا بالسمات القيادية فهم يمتلكون القدرة على توجيه الآخرين وتحمل المسؤولية والمشاركة في صنع القرار (عبود، 2016: 101).

إن القيم السياسية ليست ميول داخلية، ولكنها نتيجة للتأثير الاجتماعي، أي أن القيم السياسية معززة اجتماعياً، والمفاهيم التي يطلق عليها الباحثون مصطلح "القيم السياسية" قد تكون انعكاسات للسياقات الاجتماعية للأفراد بدلاً من القيم التي تحكم السلوك السياسي (Connors, 2020). ويجب على المؤسسات العمل على إيجاد معايير للقيم السياسية (العدل والشورى والمساواة والحرية) لتقيس مدى تطبيقها في المجتمعات، حتى تحقق الرفعة والتقدم لها لأن هذه القيم "العدل والشورى والمساواة والحرية" إن وجدت في أي مجتمع من المجتمعات فهو مؤشر على تطورها وتقدمها (حمدان، 2017). وتتجلى هذه الأهمية في تناولها المدركات الجماعية لكل مجتمع كمبادئ مرجعية في توجيه السلوك الإنساني، إلى جانب دور هذه المدركات في تشكيل نسق المدركات السياسية، كإطار منظم لمفردات القيم السياسية العليا الجماعية والفردية (الذنسوي، 2018).

التميز بالأداء لم يعد محصوراً على القطاع الصناعي والإنتاجي في المنظمات، بل تعداه ليشمل قطاع الخدمات مع تزايد حجم وأهمية المنظمات الخدمية وتنامي شدة المنافسة فيها (سويطي، 2020: 22). ويتأثر سلوك الأفراد العاملين في المنظمات عادةً بالقيم التي يحملونها لأنها الأساس الذي تقام عليه ثقافة المجتمعات، وكذلك لأنها الأساس الصلب الذي تقام عليه ثقافة المجتمعات، فهي ليست مفاهيم مجردة وإنما تعكس ترابط عاطفي شديد التعميق، فالأفراد يتحاورون، يتجادلون، يتنافسون في سبيل قيمة معينة حيث تتجسد هذه القيم في البناء والعادات الاجتماعية السائدة. حيث تعمل كضابط وموجه لسلوكهم كما تعمل كدليل أو مرشد للأفراد في تصرفاتهم وتؤثر في الأحكام التي يطلقونها على المواقف والأحداث والأشياء. فالمنظمات التي لديها منظومة قيم إيجابية وواضحة تكون هي قادرة على مواجهة التحديات والتغيرات في عصرنا المليء بالتحديات إذ أصبحت ثقافة التجديد فيه هي الثقافة السائدة (عبود، 2016: 90). ويتطلب العمل علي تحسين أداء العاملين في مختلف المنظمات بناء ثقافة تنظيمية مرنة تسمح بإجراء تغيرات إيجابية في أساليب مواجهة المشكلات والعقبات ومقاومة التغيير وإدخال قيم تساعد على تفعيل الأفكار الجديدة التي من شأنها أن تحسن من أداء العاملين، فثقافة المنظمة هي الرابط المتين الذي يشد تماسك العاملين بعضهم ببعض من أجل تحقيق أهداف المنظمة، حيث كلما كانت القيم الأساسية للعمل مشتركة ومقبولة من الجميع كلما كان ذلك دليلاً على قوة ثقافة المنظمة (درووب، والصادق، 2020: 95). ولأن القيم الاجتماعية السائدة في المؤسسة تعمل على توجيه سلوك الموظف وأحياناً قد يجد الموظف تناقض للقيم في ميدان عمله باعتباره هو جزء من هذا المجتمع فيحمل معه قيمه وقد يحاول تجسيدها حتى في

(2019: 41). وركز الفرياية وشتيوي (2020: 7) على أنها مجموعة من الأهداف والغايات ينبغي على الشركات تفعيلها وتحقيقها بين العاملين ويتم ادراكها من قبلهم مبنية على المصالح المتبادلة بين الطرفين. وتتضمن القيم الاجتماعية محبة الناس وادراكهم كغايات لا وسائل، وتعبير عنها اهتمام الفرد وميله إلى غيره من الناس فهو يحبهم ويميل إلى مساعدتهم، يتميز أصحاب هذه القيم بالحنان وخدمة الغير (مراد، وتوفيق، 2018: 3).

أهمية القيم الاجتماعية: للقيم الاجتماعية أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمجتمع يذكر منها (بن قسيمة، وبرغوتي، 2020: 294، وعثمانة، 2017: 28)

- القيم الاجتماعية هي الأساس للقواعد والقوانين التي يتوافق عليها الناس، نتيجة التزامهم بتعاليم دينهم وقناعاتهم التامة بضرورة التمسك بتلك القيم وتطبيقها في حياتهم؛ لتستقيم الحياة ويتحقق لديهم الرضا، والشعور بالسعادة والوحدة والإنماء .
- تلعب القيم الاجتماعية دوراً فاعلاً في تحقيق التكيف والتوافق النفسي والاجتماعي للأفراد، كما تؤدي دوراً هاماً في عمليات الإرشاد والعلاج النفسي الذي يهدف إلى تعديل السلوك والقيم الدينية.
- تحفظ المجتمع من السلوكيات الاجتماعية والأخلاقية الفاسدة.
- تعمل على ضبط وترشيد الثقافة والفكر وتوظيفها في خدمة وغايات وأهداف المجتمع.

إن القيم الاجتماعية تعكس كيفية ارتباطنا بالمجتمع، وتشمل القيم الاجتماعية العدالة والحرية والاحترام والمسؤولية. وهذه القيم تنتقل عبر الأفراد إلى مؤسساتهم وتؤثر على سلوكياتهم الوظيفية.

ثانياً- أداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية:

صحية أم سياسية، وعليه يستوجب على المدراء والمسؤولين الاهتمام بالأيدي العاملة لأن العمل منظومة متكاملة لا يمكن تقسيمها إلى أجزاء فالجودة مطلب كل المؤسسات الحكومية وقد أثبتت دراسة كلاً من (Kawiana & Others,2020) و (Dziuba & Others, 2018) أن رضا العاملين له تأثير كبير على الأداء الوظيفي داخل المؤسسات. لذلك ترى الباحثة أن قيم الأفراد المتوافقة مع قيم المؤسسة يقودها إلى تحقيق أهدافها في جو من الرضا والارتياح الذي ينعكس بشكل إيجابي على جودة الأداء وتحقيق الأهداف المنشودة.

الدراسات السابقة: تناولت العديد من الدراسات السابقة أبعاد الدراسة من عدة اتجاهات مختلفة حيث هدفت دراسة كاظم والسلطاني (2021) التعرف إلى القيم الشخصية لدى موظفي الدولة (النظرية، والاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، والجمالية، والدينية) وصممت استبانة لجمع البيانات تكونت من (21) فقرة وزعت على عينة مقدارها (400) موظف وموظفة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة طبقت على وزارات الدولة (الصحة، الكهرباء، والإعمار والإسكان، والأشغال العامة، والعدل) وبينت نتائج الدراسة أن عينة البحث لديهم قيم شخصية ضعيفة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور بالنسبة للقيم الاقتصادية والنظرية، والقيم الاجتماعية والدينية لصالح الإناث. أما دراسة الفراهي وشيتوي (2021) هدفت إلى التعرف على بعض القيم الاجتماعية (التعاون والمسؤولية الفردية والولاء) وأثرها على الصراع التنظيمي لدى العاملين في شركة البوتاس العربية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم لجمع بياناتها استبانة شملت على جميع البيانات المطلوبة، وتم اختيار (190) مفردة كعينة لتمثل في ميزاتها وخصائصها مجتمع الدراسة

ميدان عمله، لهذا يجب أن يكون هناك انسجام في هذه القيم وقد تتدخل الجهات المعنية بإدارة المورد البشري؛ لمراعاة ذلك حتى يتسنى للمؤسسة تحقيق أهدافها المنشودة وتحقيق أيضاً للموظف استقراراً وظيفياً، فقد تسهم هذه القيم في ضمان استقرار الموظف وتشجعه على الاستمرارية وعدم التفكير في مغادرة هذه المؤسسة إذ أصبحت جزء منه ومن ثمة تتولد لديه القدرة على العطاء (حليمة، وبوكميش، 2017: 470).

وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة تعتبر أحد أهم المؤسسات الحكومية التي لا تستطيع أن تتأذى بنفسها عن التطورات التكنولوجية التي يشهدها عالم المعلوماتية، ويظهر هذا الاهتمام من خلال إنجازات الإدارة العامة للحاسوب ونظم المعلومات، حيث قامت بأتمتة معظم الخدمات والأنشطة التي تقوم بها الوزارة وفي كافة مديريات قطاع غزة (العرايشي، 2015: 2). فقد حظيت الوزارة منذ نشأتها سنة 1994م باهتمام ورعاية القيادة السياسية باعتبارها واحدة من أهم الوزارات السيادية لدورها في توفير الأمن والأمان للمواطن الفلسطيني، وتقوم بتغييرات هامة وتوسع إلى تطوير قدرات جديدة في سبيل تنفيذ دورها، وتوفير خدمة أمنية أكثر شمولاً للجمهور الفلسطيني بانضمام جميع الأجهزة الأمنية تحت مسؤوليتها، بالإضافة إلى القيام بدورها الأساسي المتمثل بحماية ركائز الدولة الأساسية، وصون حقوق وحرية المواطن، وضمان عيش الجمهور الفلسطيني بأمان وثقة، والتطلع نحو مستقبل واعد (موقع وزارة الداخلية والأمن الوطني، 2022).

من وجهة نظر الباحثة إن فلسطين بشكل عام وقطاع غزة بشكل خاص تواكب التطورات التكنولوجية في العمل وذلك لتحسين العمل واستمرارية تقديم الخدمات إلكترونياً، وذلك بسبب الأزمات التي يمر بها القطاع سواء أكانت أزمات

تحديد أنواع القيم الشخصية التي ترتبط بشكل إيجابي أو سلبي بالنتائج السلوكية والمواقف في فئات الوظائف المختلفة. تم استخدام عينة من (270) مشاركاً عبر عدة فئات وظيفية بما في ذلك المالية والمحاسبة والتسويق والمبيعات والموارد البشرية والعمليات وتكنولوجيا المعلومات (IT)، بينت النتائج ارتباط أنواع مختلفة من القيم الشخصية بنتائج مختلفة للعاملين. وهدفت دراسة Purc & Lagun (2019) التعرف إلى العلاقات بين القيم الشخصية للموظفين وسلوكهم المبتكر، تم الحصول على البيانات من عينة مكونة من (263) موظفًا في مختلف الفروع العاملة في القطاع الخاص، واستخدمت أداة الدراسة الاستبانة، وبينت نتائج الدراسة أن قيم الانفتاح على التغيير والتعزيز الذاتي ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالاستقلالية الوظيفية، بينما ترتبط قيم الحفظ والسمو الذاتي ارتباطاً سلبياً بالاستقلالية الوظيفية، مما يؤكد أهمية القيم الشخصية. ودراسة (بشير، 2019) هدفت التعرف إلى منظومة القيم السائدة لدى كبار السن، ولدى الشباب في المجتمع الفلسطيني، تكونت عينة الدراسة من (58) فرداً وجميع أفراد العينة من محافظات غزة، بينت نتائج الدراسة أن منظومة القيم السائدة لدى كبار السن، ولدى الشباب في المجتمع الفلسطيني كانت بوزن نسبي (80.15%) وأنه لا يوجد فروق في منظومة القيم باختلاف الجنس أو باختلاف الفئة العمرية. أما دراسة عثمان وآخرون (2018) هدفت التعرف إلى أهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة بنغازي وركزت الدراسة على عوامل التدريب والحالة الاجتماعية والنفسية بالإضافة إلى العامل المادي، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من (112) موظف وموظفة وبينت نتائج الدراسة أن إجمالي أفراد العينة يرون عدم كفاية مما حصلوا

الكل باستخدام العينة العشوائية الطبقية خلال العام 2019، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها أنه وبالرغم من ارتفاع مستوى القيم الاجتماعية السائد لدى العاملين في الشركة إلا أن الصراع التنظيمي موجود داخل الشركة وبدرجة متوسطة، وأن القيم الاجتماعية (الولاء والتعاون والمسؤولية الفردية) تمارس تأثيراً معنوياً في الصراع التنظيمي في شركة البوتاس العربية، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية لقيم الولاء على الصراع التنظيمي لدى العاملين في الشركة. وهدفت دراسة صقر (2020) التعرف إلى دور الإعلام الجديد - متمثلاً في عالمي "الإنترنت والفضائيات" - في التأكيد على بعض القيم الاجتماعية السياسية، أو ترسيخها في الوطن العربي، وتحديدًا بعد أحداث الحراك الاجتماعي السياسي العربي، أو ما سُمي بـ"الربيع العربي"، ولتحقيق ذلك الهدف الأساس استعرضت الورقة أهم أدبيات التراث البحثي السابقة المرتبطة بموضوعات الإعلام والقيم؛ لاستنتاج أهم القيم الاجتماعية السياسية التي تناولتها، ومن ثم خضوعها للتحليل النظري. وقد تبين أن أهم القيم الاجتماعية السياسية التي تم استنتاجها: "قيمة حرية الرأي والتعبير"، "قيمة التعددية"، "قيمة الحوار". أما دراسة حماد (2020) هدفت التعرف على دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ووزعت على عينة بلغت (318) مفردة من العاملين بالشركة المصرية لتجارة الأدوية، وكانت نتائج الدراسة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وتطوير أداء العاملين مع وجود قصور في أبعاد التحول الرقمي متمثلة في عدم استقطاب المهارات والكفاءات لعملية التحول الرقمي. وهدفت دراسة Ismail & Others (2019) التعرف على تأثير القيم الشخصية على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي عبر الوظائف المختلفة في لبنان. علاوة على ذلك، هدفت إلى

الحالية، حيث تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: بأنها طبقت على وزارة الداخلية الفلسطينية الشق المدني - دير البلح، والفترة الزمنية، وطبيعة العينة التي تم تناولها في هذه الدراسة. وتم الاستفادة من الدراسات السابقة في الإطار النظري ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.

الدراسة الميدانية

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يفيد في فهم أفضل وأدق لجوانب وأبعاد الظاهرة موضوع البحث، حيث يصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كميّاً وكيفياً وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع (المحمودي، 2019: 46).

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في وزارة الداخلية الشق المدني في المحافظة الوسطى، والبالغ عددهم (40) موظفاً وموظفة في الوزارة محل الدراسة وفق إحصائية شؤون الموظفين للعام (2022م). واستخدمت الباحثة أسلوب المسح الشامل لصغر حجم مجتمع الدراسة، وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار؛ تم التوزيع على عينة الدراسة بطريقة العينة القصدية، وبعد إتمام عملية جمع البيانات وصلت حصيلة الجمع إلى (34) استبانة بنسبة استرداد (85%).

أولاً: الوصف الإحصائي لعينة البحث وفق الخصائص

والسمات الشخصية

وجداول (1) يبين وصفاً لعينة الدراسة حسب الخصائص والسمات الشخصية لها

عليه من دورات تدريبية واتفق أغلبية أفراد العينة على أن ضغوط العمل لها تأثير كبير على الأداء الوظيفي. أما دراسة أبو حامد (2016) هدفت التعرف على مستوى القيم السياسية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية المتمثلة في قيم الانتماء والحرية والمساواة والعدالة الاجتماعية ولتحقيق ذلك صمم الباحث استبانة مكونه من (30) فقرة، تكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعة النجاح الوطنية المقيدون في العام الدراسي 2013/2014م البالغ عددهم (19891) وأجريت الدراسة على عينة طبقية عشوائية بلغت (1000) مفردة وبينت نتائج الدراسة أن أعلى مستوى للقيم السياسية كان عند قيمة الحرية، تلاها قيمة الانتماء، واتت قيمة المساواة والعدالة الاجتماعية في المرتبة الأخيرة، وكشفت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفق متغيري مصدر دخل الوالدين، والتنظيم السياسي الذي ينتمي إليه الطالب.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب العينة العشوائية البسيطة والاستبانة كأداة لجمع البيانات مثل دراسة كاظم والسلطاني (2021)، ودراسة عثمان وآخرون (2018)، واتفقت مع دراسة كلا من Ismail & Others (2019)، ودراسة Purc & Lagun (2019) ودراسة صقر (2020) ودراسة كاظم والسلطاني (2021) ودراسة أبو حامد (2016) في تبني موضوع القيم الشخصية السياسية والاجتماعية واتفقت مع دراسة بشير (2019) في منظومة القيم، أيضاً اتفقت مع دراسة حماد (2020) في متغير أداء العاملين. اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بربط متغيرات الدراسة بعوامل أخرى وطبقت على مجتمعات مختلفة عن الدراسة

جدول 1: وصف عينة الدراسة حسب الخصائص والسمات الشخصية

| المتغير | الفئة | العدد | النسبة % |
|----------------|--------------------------|-------|----------|
| الفئة العمرية | من 30 لأقل من 40 عام | 19 | 55.9 |
| | من 41 لأقل من 50 عام | 9 | 26.5 |
| | من 50 عام فأكثر | 6 | 17.6 |
| المجموع | | 34 | 100% |
| المؤهل العلمي | دبلوم | 17 | 50.0 |
| | بكالوريوس فأعلى | 17 | 50.0 |
| المجموع | | 34 | 100% |
| سنوات الخدمة | من عام إلى أقل من 11 سنة | 11 | 32.4 |
| | من 11 لأقل من 16 سنة | 15 | 44.1 |
| | من 16 سنة فأكثر | 8 | 23.5 |
| المجموع | | 34 | 100% |
| المسمى الوظيفي | موظف إداري | 20 | 58.8 |
| | رئيس قسم | 5 | 14.7 |
| | مدير دائرة فما فوق | 9 | 26.5 |
| المجموع | | 34 | 100% |

الفلسطينية بالمحافظة الوسطى وعلاقتها بأدائهم في بيئة الأعمال الإلكترونية، تمّ بناء وتصميم استبانة الدراسة بالاستفادة من الأدبيات السابقة المشابهة وذات الصلة بموضوع الدراسة مثل دراسة (كاظم والسلطاني، 2021) ودراسة (بشير، 2019)، واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال في الحقل الأكاديمي والمهني من أجل تحديد أبعاد الاستبانة وفقراتها، وتحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة، بالإضافة إلى تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المكون من خمس درجات (1-5)، وقد كان الغرض من ذلك هو إتاحة المجال أمام عينة الدراسة لاختيار الإجابة

المصدر: إعداد الباحثة بناءً على الدراسة الميدانية

2022م.

يتضح من الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر من الفئة العمرية تنحصر من 30 عام إلى أقل من 40 عام، وأن المؤهل العلمي متساو بين الدبلوم وبكالوريوس فأعلى بين الموظفين، أما سنوات الخدمة كان النصيب الأكبر لفئة من 11 عام إلى أقل من 16 عام والأغلبية من الموظفين في وزارة الداخلية هم موظفين إداريين.

أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في التعرف إلي مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدي العاملين في وزارة الداخلية

المحكمين من إضافة أو حذف أو تعديل لبعض الفقرات.

2. صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من وجود صدق

الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وقد تبين أن معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ ، وتراوح ما بين $(-0.531-0.850)$ ، وبذلك تعد فقرات كل بعد من أبعاد الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

صدق البناء:

تم حساب معاملات الارتباط بين كل بُعد وتبين أن معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبانة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ ، وتراوح ما بين $(0.862-0.884)$ وبذلك تعد جميع أبعاد الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه والجدول التالي رقم (2) يوضح ذلك.

جدول 2: معامل الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

| الرقم | المجال | معامل سبيرمان للارتباط | القيمة الاحتمالية (Sig.) |
|-------|---------------------------------|------------------------|--------------------------|
| 1 | المجال الأول: القيم السياسية | .864** | .000 |
| 2 | المجال الثاني: القيم الاجتماعية | .884** | .000 |
| 3 | المجال الثالث: أداء العاملين | .862** | .000 |

فقرات الاستبانة حيث بلغت (0.905) ، أما مجالات الاستبانة فقد كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحور القيم السياسية (0.807) والقيم الاجتماعية (0.876) ، بينما لمحور أداء العاملين فبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ

الدقيقة، فتم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية مكونة من (28) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي القيم السياسية والقيم الاجتماعية وأداء العاملين.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

ونعني بصدق أداة البحث، أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال الأساليب التالية:

1. صدق المحكمين "الصدق الظاهري": تم عرض

الاستبانة على عدد (6) من المحكمين المتخصصين في المجالات الأكاديمية والإدارية والإحصائية، وذلك للاسترشاد بأرائهم في مدى مناسبة فقرات الاستبانة للهدف منها، والتأكد من صحة الصياغة اللغوية ووضوحها، ومدى مناسبة كل عبارة وفقرة للمجال الذي تنتمي إليه، ومدى كفاية العبارات لتغطية كل مجال من مجالات متغيرات الدراسة الأساسية، وتمت الاستجابة لآراء

طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient:

استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، وأشارت النتائج أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لجميع

(0.760) مما يشير إلى أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الثبات والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول 3: نتائج قياس ثبات الاستبانة

| الرقم | المجال | عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ |
|-------|---------------------------------|-------------|--------------------|
| | المجال الأول: القيم السياسية | 8 | .807 |
| | المجال الثاني: القيم الاجتماعية | 8 | .876 |
| | المجال الثالث: أداء العاملين | 12 | .760 |
| | الاستبانة ككل | 28 | .905 |

الصورة النهائية للاستبانة:

تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (28) فقرة، موزعة على ثلاث مجالات هي: المجال الأول: القيم السياسية (8) فقرات، المجال الثاني: القيم الاجتماعية (8) فقرات، المجال الثالث: أداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية (12) فقرة.

المحك المعتمد في الدراسة:

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين

جدول 4: يوضح المحك المعتمد في الدراسة

| التقدير | الدرجة | المتوسط الحسابي (طول الخلية) | | الوزن النسبي المقابل له | |
|-------------|--------|------------------------------|------|-------------------------|---------|
| | | من | إلى | من | إلى |
| منخفضة جداً | 1 | 1.00 | 1.79 | 20.00% | 35.99% |
| منخفضة | 2 | 1.80 | 2.59 | 36.00% | 51.99% |
| متوسطة | 3 | 2.60 | 3.39 | 52.00% | 67.99% |
| مرتفعة | 4 | 3.40 | 4.19 | 68.00% | 83.99% |
| مرتفعة جداً | 5 | 4.20 | 5.00 | 84.00% | 100.00% |

(Likert, 1932).

المتوسطة، اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-test)، اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق بين مستويات المتغيرات التابعة، في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على "ما مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدي العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية (الشق المدني) بالمحافظة الوسطى؟" للإجابة عن السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الوزن النسبي، ودرجة الموافقة لمستوى القيم السياسية والاجتماعية لدي العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية الشق المدني بالمحافظة الوسطى، وقد تم تناول النتائج المتعلقة بمجال القيم السياسية تلاها النتائج المتعلقة بمجال القيم الاجتماعية، وذلك على النحو التالي:

النتائج المتعلقة بمجال القيم السياسية:

جدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي، ودرجة الموافقة لمستوى القيم السياسية لدي العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية

اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

تم استخدام اختبار كولموجوروف-سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات؛ لأن معظم الاختبارات المعملية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، حيث تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) [sig. > 0.05]، وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي، حيث سيتم استخدام الاختبارات المعملية (الطبيعية) للإجابة على فرضيات الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

وللإجابة على أسئلة البحث قام الباحثة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتفريخ وتحليل البيانات من واقع الاستبانة، حيث تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وهي: (النسب المئوية والتكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، معامل ارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ، واختبار كولموجوروف - سمرنوف، اختبار "ت" لعينة واحدة (One Sample T-test) لاختبار متوسطات الإجابات لأبعاد ومحاور الاستبانة حول القيمة (3) التي تعبر عن الدرجة

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | درجة الموافقة |
|----------------------|---|-----------------|-------------------|---------------|---------|-------------------|
| 1. | أحب حضور المحاضرات واللقاءات السياسية | 4.176 | 1.058 | 83.53% | 7 | كبيرة |
| 2. | أحرص على تحمل مسؤولية العمل الذي أقوم به | 4.676 | 0.638 | 93.53% | 1 | كبيرة جداً |
| 3. | أمتلك القدرة على قيادة الآخرين وتوجيههم | 4.588 | 0.701 | 91.765% | 2 | كبيرة جداً |
| 4. | أعمل دائماً على المشاركة في اتخاذ القرارات | 4.265 | 0.828 | 85.29% | 6 | كبيرة جداً |
| 5. | تتوفر لديّ القدرة على الانفتاح وإدارة الحوار مع الآخرين | 4.294 | 0.836 | 85.88% | 5 | كبيرة جداً |
| 6. | أحث الجميع على المشاركة في المناسبات الوطنية | 4.088 | 1.083 | 81.76% | 8 | كبيرة |
| 7. | أهتم كثيراً بالتطورات السياسية في البلاد | 4.324 | 1.121 | 86.47% | 4 | كبيرة جداً |
| 8. | يمكن أن أضحي بنفسني من أجل وطن أفضل | 4.382 | 0.779 | 87.65% | 3 | كبيرة جداً |
| المتوسط الكلي | | 4.349 | 0.543 | 86.98% | | كبيرة جداً |

ترتيبه في المرتبة الأولى في هذه المجال. تفسر الباحثة هذه النتيجة أن العاملين في وزارة الداخلية وخاصة الشق المدني يعتقدون أن ما يقومون به من أعمال ومهام يجب عليهم تحمل مسؤوليته لما له من خصوصية في التعامل مع المواطنين، حيث إن معظم المعاملات لها سريتها ومعلوماتها الخاصة بها. بينما احتلت المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6)، والتي تنص على: "أحث الجميع على المشاركة في المناسبات الوطنية"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (4.088)، والوزن النسبي (81.76%)، وهي بدرجة موافقة

يشير الجدول رقم (5) إلى أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة بمستوي (القيم السياسية) تساوي (4.349)، والوزن النسبي يساوي (86.98%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على القيم السياسية، وقد احتلت المرتبة الأولى الفقرة رقم (2)، والتي تنص على: "أحرص على تحمل مسؤولية العمل الذي أقوم به"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (4.676)، والوزن النسبي (93.53%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذا الفقرة، وبذلك جاء

كبيرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأخيرة في هذا المجال. تدخل في رغبات الآخرين، والابتعاد قدر الإمكان عن من وجهة نظر الباحثة تثبت ترتيب هذه الفقرة أن هناك عدم الموضوعات الخارجة عن العمل.

النتائج المتعلقة بمجال القيم الاجتماعية:

جدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي، ودرجة الموافقة لمستوى القيم السياسية لدي العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | درجة الموافقة |
|----------------------|--|-----------------|-------------------|---------------|---------|-------------------|
| 1. | أصغي لأحاديث الآخرين عندما يوجه إلي | 4.559 | 0.561 | 91.18% | 3 | كبيرة جداً |
| 2. | أقبل آراء الآخرين بإيجابية وأناقشهم بموضوعية | 4.588 | 0.657 | 91.76% | 2 | كبيرة جداً |
| 3. | أهتم بالتفاعل مع الجمهور وبناء صداقات جديدة | 4.294 | 0.799 | 85.882% | 6 | كبيرة جداً |
| 4. | أحب المناسبات التي تمكنني من مخالطة الجمهور | 4.118 | 0.880 | 82.35% | 8 | كبيرة |
| 5. | أفضل التواصل مع الجمهور مباشرة أكثر من وسائل الاتصال الحديثة | 4.206 | 0.946 | 84.12% | 7 | كبيرة جداً |
| 6. | أسعى لمشاركة الجمهور في أعمال الخير | 4.382 | 0.652 | 87.65% | 5 | كبيرة جداً |
| 7. | أتعامل مع الجمهور بمصداقية وعدم محاباة | 4.647 | 0.597 | 92.94% | 1 | كبيرة جداً |
| 8. | أشارك زملائي في مناسباتهم. | 4.559 | 0.660 | 91.18% | 4 | كبيرة جداً |
| المتوسط الكلي | | 4.419 | 0.548 | 88.38% | | كبيرة جداً |

المواطنين خارج نطاق العمل قد تكون لعدة أسباب: منها التواجد الدائم في ساعات العمل الرسمية، وأيضاً حتى لا تتكون صداقات قد تؤثر على أمن وسرية المعلومات في الوزارة.

تحليل فقرات (أداء العاملين)

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على "ما مستوى أداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بالمحافظة الوسطى؟" للإجابة عن السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي، ودرجة الموافقة ومستوى أداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية الشق المدني بالمحافظة الوسطى وكانت النتائج كما في جدول (7).

جدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي، ودرجة الموافقة لمستوى أداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بالمحافظة الوسطى.

يشير الجدول رقم (6) إلى أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة بمستوى (القيم الاجتماعية) تساوي (4.419)، والوزن النسبي يساوي (88.38%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذا المجال، وقد احتلت المرتبة الأولى الفقرة رقم (7)، والتي تنص على: "أتعامل مع الجمهور بمصداقية وعدم محاباة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (4.647)، والوزن النسبي (92.94%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذا الفقرة، وبذلك جاء ترتيبه في المرتبة الأولى في هذا المجال.

تفسر الباحثة أن العاملين في الوزارة على وعي بإيجابيات التعامل غير المتحيز والعادل مع جمهور المواطنين والمراجعين للوزارة خاصة بأن تلك المعاملات تتم بشكل يومي وبأعداد كبيرة. بينما احتلت المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (4)، والتي تنص على: "أحب المناسبات التي تمكنني من مخالطة الجمهور"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (4.118)، والوزن النسبي (82.35%)، وهي بدرجة موافقة كبيرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأخيرة في هذا المجال. يتضح للباحثة أن العاملين في وزارة الداخلية وخاصة الشق المدني لا يفضلون التواجد الدائم مع جمهور

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | درجة الموافقة |
|---------------|---|-----------------|-------------------|--------------|---------|---------------|
| 1. | تقيس الوزارة إلكترونياً حجم الإنجاز للعاملين بما يتلاءم مع المطلوب. | 3.618 | 0.954 | 72.35% | 10 | كبيرة |
| 2. | توفر الوزارة دورات تدريبية متخصصة للعاملين إلكترونياً. | 3.235 | 1.327 | 64.71% | 11 | متوسطة |
| 3. | توفر الوزارة حوافز لعاملها بموضوعية. | 2.941 | 1.254 | 58.824% | 12 | متوسطة |
| 4. | استخدام وسائل اتصال حديثة زاد من سرعة انجاز الأعمال وجودته. | 4.265 | 0.828 | 85.29% | 6 | كبيرة جداً |
| 5. | أدت التكنولوجيا المستخدمة إلى تقليل نسبة الخطأ في الأعمال اليومية. | 4.088 | 0.866 | 81.76% | 8 | كبيرة |
| 6. | أحب أن أمارس عملي ضمن فريق. | 4.265 | 0.931 | 85.29% | 7 | كبيرة جداً |
| 7. | أقوم بتطوير قدراتي لتناسب مع الأعمال المنوطة بي | 4.500 | 0.749 | 90.00% | 3 | كبيرة جداً |
| 8. | يمكنني التعامل مع التقنيات الإلكترونية اللازمة لأداء عملي. | 4.382 | 0.697 | 87.65% | 4 | كبيرة جداً |
| 9. | أحرص باستمرار على استغلال وقت العمل بما يخدم مصلحة العمل. | 4.382 | 0.954 | 87.65% | 5 | كبيرة جداً |
| 10. | أستطيع حل المشكلات التي تواجهني داخل العمل بسهولة. | 4.706 | 0.524 | 94.12% | 1 | كبيرة جداً |
| 11. | أمتلك القدرة على تنفيذ مهام الوظيفة وتحقيق أهدافها. | 4.588 | 0.701 | 91.76% | 2 | كبيرة جداً |
| 12. | أعمل على تقديم مقترحات خاصة بتطوير العمل يتم أخذها بعين الاعتبار من قبل المسؤولين في الوزارة. | 4.029 | 1.141 | 80.59% | 9 | كبيرة |
| المتوسط الكلي | | 4.083 | 0.502 | 81.67% | كبيرة | |

والوزن النسبي يساوي (81.67%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذا المجال،

يشير الجدول رقم (7) إلى أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة بمستوي (أداء العاملين) تساوي (4.083)،

بسبب الضائقة المالية التي تمر بها المحافظات الجنوبية بفلسطين.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على "هل توجد علاقة ارتباطية بين القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية بالمحافظة الوسطى وأدائهم في بيئة الأعمال الإلكترونية؟" وقد تمت الإجابة عن السؤال من خلال الفرض التالي "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) بين القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية بالمحافظة الوسطى وأدائهم في بيئة الأعمال الإلكترونية" ولفحص الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين القيم السياسية والاجتماعية، وأداء العاملين بيئة الأعمال الإلكترونية، وكانت النتائج كما في جدول (8).

جدول 8: معاملات الارتباط بين القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية وأدائهم في بيئة الأعمال الإلكترونية

| المتغيرات | أداء العاملين | القيمة الاحتمالية Sig. | الدلالة |
|---------------------------------|---------------|------------------------|-------------|
| القيم السياسية | .515** | .002 | دال احصائيا |
| القيم الاجتماعية | .571** | .000 | دال احصائيا |
| القيم السياسية والاجتماعية معاً | 0.624** | 0.000 | دال احصائيا |

الاهتمام بالقيم السياسية في وزارة الداخلية الفلسطينية بالمحافظة الوسطى فإن ذلك يعمل على زيادة مستوى أداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية. اختلفت مع دراسة أبو حامد (2016) حيث كشفت وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفق متغيري مصدر الدخل، والتنظيم السياسي.

وقد احتلت المرتبة الأولى الفقرة رقم (10)، والتي تنص على: "أستطيع حل المشكلات التي تواجهني داخل العمل بسهولة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (4.706)، والوزن النسبي (94.12%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذا الفقرة، وبذلك جاء ترتيبه في المرتبة الأولى في هذه المجال.

الباحثة ترى أن العاملين في الوزارة يخضعون للعديد من الدورات التدريبية داخل الوزارة والتي تساعدهم على مواجهة المشكلات اليومية وأيضاً الخبرة المتراكمة والمشكلات المتكررة لمعظم المعاملات حيث مكنت العاملين من حل ما يواجههم من مشكلات للمواطنين أثناء عملهم. بينما احتلت المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3)، والتي تنص على: "توفر الوزارة حوافز لعاملها بموضوعية"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (2.941)، والوزن النسبي (58.824%)، وهي بدرجة موافقة متوسطة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأخيرة في هذا المجال. تعتقد الباحثة أن الحوافز وخاصة المالية منها هي أمر مشترك لجميع الوزارات بالدولة وذلك

الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha=0.01$.

يتضح من جدول (8) ما يلي:

- وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين القيم السياسية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية وأدائهم في بيئة الأعمال الإلكترونية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، بمعنى أنه كلما زاد

على ارتباط أنواع مختلفة من القيم الشخصية بنتائج مختلفة للعاملين.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بمحافظة الوسطى تعزى للمتغيرات (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)؟" وقد تمت الإجابة عن السؤال من خلال الفرض التالي "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بمحافظة الوسطى تعزى للمتغيرات (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)؟" وقد تم تناول النتائج المتعلقة بكل متغير على النحو التالي:

النتائج المتعلقة بمتغير الفئة العمرية:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للوقوف على دلالة الفروق في مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بمحافظة الوسطى تبعاً لمتغير الفئة العمرية، وجدول (9) يبين نتائج التحليل.

جدول 9: نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بمحافظة الوسطى تبعاً لمتغير الفئة العمرية

- وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين القيم الاجتماعية وأداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية الشق بالمحافظة الوسطى عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ ، بمعنى أنه كلما زاد الاهتمام بالقيم الاجتماعية في وزارة الداخلية الفلسطينية الشق المدني فإن ذلك يعمل على زيادة مستوى أداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الفراية وشتيوي (2021) على ارتفاع القيم الاجتماعية لدى العاملين في شركة البوتاس العربية.

- وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين القيم السياسية والاجتماعية على أداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية بمحافظة الوسطى عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ ، بمعنى أنه كلما زاد الاهتمام بالقيم السياسية والاجتماعية في وزارة الداخلية الفلسطينية فإن ذلك يعمل على زيادة مستوى أداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية، يعزى ذلك إلى أن القيم عبارة عن معتقدات شخصية تؤثر على سلوك العاملين وبالتالي كلما تعززت القيم السياسية والاجتماعية السليمة والصحيحة سيقود إلى أداء فعال وبجودة عالية. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة صقر (2020) على أهمية القيم الاجتماعية السياسية، واختلفت مع دراسة كاظم والسلطاني (2021) التي كانت نتائجها قيم شخصية ضعيفة لدى موظفي الدولة. ودراسة Ismail & Others (2019) التي أكدت

| مقياس | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" المحسوبة | قيمة "Sig." | مستوي الدلالة |
|------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|-------------|---------------|
| القيم السياسية | بين المجموعات | .737 | 3 | .246 | .686 | .567 | غير دالة |
| | داخل المجموعات | 10.736 | 30 | .358 | | | |
| | المجموع | 11.473 | 33 | | | | |
| القيم الاجتماعية | بين المجموعات | .352 | 3 | .117 | .368 | .776 | غير دالة |
| | داخل المجموعات | 9.551 | 30 | .318 | | | |
| | المجموع | 9.903 | 33 | | | | |
| أداء العاملين | بين المجموعات | .777 | 3 | .259 | 1.032 | .393 | غير دالة |
| | داخل المجموعات | 7.529 | 30 | .251 | | | |
| | المجموع | 8.306 | 33 | | | | |

(بشير، 2019) التي أثبتت أنه لا يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية تعزي لمتغير الفئة العمرية في منظومة القيم.

النتائج المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي:

تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات حول مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بالمحافظة الوسطى تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وجدول (10) يبين نتائج التحليل.

جدول 10: نتائج تحليل اختبار "ت" حول القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بالمحافظة الوسطى تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

| المتغير | المؤهل العلمي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "T" | قيمة "Sig." | مستوي الدلالة |
|---------|---------------|-------|-----------------|-------------------|----------|-------------|---------------|
| القيم | دبلوم | 17 | 4.397 | 0.508 | 0.395 | 0.696 | غير |

وقد تبين من الجدول السابق أنه باستخدام اختبار " التباين الأحادي" لمقارنة ثلاث متوسطات أو أكثر من البيانات، تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات الباحثين كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha > 0.05$) حول القيم السياسية والاجتماعية وأداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية الشق المدني- المحافظة الوسطى، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية واضحة في متوسطات آراء الباحثين تعزي لمتغير الفئة العمرية، يدل ذلك على أن القيم السياسية والاجتماعية تكتسب من البيئة الأسرية وتنتقل إلى بيئة العمل ويعزز ما يخدم المؤسسة من خلال التدريب والتحسين على الجوانب الإيجابية من تلك القيم. حيث إن جميع الفئات العمرية تعيش نفس الظروف البيئية وتتوارث القيم من الأجداد وتنتقل للشباب وصغار السن، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة

| | | | | | | |
|---------------------|--------------------|----|-------|-------|-------|------|
| السياسية | بكالوريوس فأعلي | 17 | 4.316 | 0.675 | | دالة |
| القيم الاجتماعية | دبلوم | 17 | 4.500 | 0.513 | 0.398 | غير |
| | بكالوريوس فأعلي | 17 | 4.338 | 0.584 | 0.857 | دالة |
| أداء العاملين | دبلوم | 17 | 4.078 | 0.531 | 0.956 | غير |
| | بكالوريوس فأعلي | 17 | 4.088 | 0.487 | 0.056 | دالة |

أن تخفف من سلبياتها أو تعدل منها، فالمعتقدات الراسخة الإيجابية نستمدّها من الدين الإسلامي الذي يجمع المجتمع بأكمله على منهج واحد.

النتائج المتعلقة بمتغير سنوات الخدمة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للوقوف على دلالة الفروق في مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدي العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بمحافظة الوسطى تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، وجدول (11) يبين نتائج التحليل.

وقد تبين من الجدول السابق أنه باستخدام اختبار " T (Independent Samples T-Test) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات المبحوثين كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حول القيم السياسية والاجتماعية وأداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية الشق المدني - المحافظة الوسطى، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية واضحة في متوسطات آراء المبحوثين تعزي لمتغير المؤهل العلمي. الباحثة ترى أن القيم السياسية والاجتماعية هي قيم لا تدرس وإنما تستطيع المؤسسة العلمية أن تعزز الإيجابيات وتحاول

جدول 11: نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في بيئة الأعمال

| مقياس | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" المحسوبة | قيمة "Sig." | مستوي الدلالة |
|------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|-------------|---------------|
| القيم السياسية | بين المجموعات | 1.021 | 3 | .340 | .977 | .417 | غير دالة |
| | داخل المجموعات | 10.452 | 30 | .348 | | | |
| | المجموع | 11.473 | 33 | | | | |
| القيم الاجتماعية | بين المجموعات | 1.033 | 3 | .344 | 1.165 | .339 | غير دالة |
| | داخل المجموعات | 8.869 | 30 | .296 | | | |
| | المجموع | 9.903 | 33 | | | | |
| أداء العاملين | بين المجموعات | .287 | 3 | .096 | .357 | .784 | غير دالة |
| | داخل المجموعات | 8.019 | 30 | .267 | | | |
| | المجموع | 8.306 | 33 | | | | |

دراسة كاظم والسلطاني (2021) والتي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير مدة الخدمة.

النتائج المتعلقة بمتغير المسمى الوظيفي:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للوقوف على دلالة الفروق في مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بالمحافظة الوسطى تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وجدول (12) يبين نتائج التحليل.

جدول 12: نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى القيم السياسية والاجتماعية لدى العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بالمحافظة الوسطى تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

الإلكترونية في وزارة الداخلية الفلسطينية بالمحافظة الوسطى تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

وقد تبين من الجدول السابق أنه باستخدام اختبار " التباين الأحادي" لمقارنة ثلاث متوسطات أو أكثر من البيانات، تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات المبحوثين كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha > 0.05$) حول القيم السياسية والاجتماعية وأداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية الشق المدني - المنطقة الوسطى، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية واضحة في متوسطات آراء المبحوثين تعزي لمتغير سنوات الخدمة، تفسر الباحثة هذه النتيجة بناء على تقارب سنوات الخدمة للعاملين في الوزارة حيث كانت النسبة الأكبر للعاملين ذوي خدمة من 11 سنة إلى أقل من 16 سنة، والنسبة التي تليها من سنة إلى أقل من 11 سنة. وهذا يدل على أن العاملين يحملون نفس القيم السياسية والاجتماعية بصرف النظر عن سنوات خدمتهم. واتفقت هذه النتيجة مع

| مقياس | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" المحسوبة | قيمة "Sig." | مستوي الدلالة |
|------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|-------------|---------------|
| القيم السياسية | بين المجموعات | .517 | 4 | .129 | .342 | .847 | غير دالة |
| | داخل المجموعات | 10.956 | 29 | .378 | | | |
| | المجموع | 11.473 | 33 | | | | |
| القيم الاجتماعية | بين المجموعات | .150 | 4 | .038 | .112 | .977 | غير دالة |
| | داخل المجموعات | 9.752 | 29 | .336 | | | |
| | المجموع | 9.903 | 33 | | | | |
| أداء العاملين | بين المجموعات | .448 | 4 | .112 | .414 | .797 | غير دالة |
| | داخل المجموعات | 7.857 | 29 | .271 | | | |
| | المجموع | 8.306 | 33 | | | | |

3. ضرورة التمكين الإداري وتفويض الصلاحيات والمشاركة في اتخاذ القرارات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية.

4. زيادة فعالية الحوافز للعاملين المعنوية والمادية تقديراً للجهود الفردية وتحفيزاً للعمل البناء.

5. إعطاء دورات تدريبية للعاملين سواء وجاهياً أو إلكترونياً وصقل المهارات والمعرفة لديهم.

6. العمل على تطوير التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة الخدمية لتقليل نسبة الخطأ قدر المستطاع.

7. ضرورة تفعيل تقييم الأعمال إلكترونياً.

عناوين مقترحات بحثية:

• دور القيم الشخصية في تعزيز الاستباقية التنافسية بمؤسسات الأعمال الإلكترونية.

• الأنماط القيادية وعلاقتها بالقيم السياسية والاجتماعية للعاملين في المؤسسات الخدمية.

المراجع العربي

وقد تبين من الجدول السابق أنه باستخدام اختبار " التباين الأحادي" لمقارنة ثلاث متوسطات أو أكثر من البيانات، تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات المبحوثين كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha > 0.05$) حول القيم السياسية والاجتماعية وأداء العاملين في بيئة الأعمال الإلكترونية لدى العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية الشق المدني- المحافظة الوسطى، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية واضحة في متوسطات آراء المبحوثين تعزي لمتغير المسمى الوظيفي. هي نتيجة منطقية لأن 58.8% من مجتمع الدراسة هم موظفين إداريين، يقضون معظم الوقت مع بعضهم البعض ويتشاركون القيم والمعتقدات وقد يؤثر على بعضهم البعض.

توصيات الدراسة

1. تعزيز المحاضرات واللقاءات وفتح الحوار لترسيخ القيم السياسية والاجتماعية البناءة التي تخدم بيئة الأعمال الإلكترونية.

2. تطوير وتحسين المشاركة المجتمعية من خلال حضور المناسبات والاختلاط بالجمهور الخارجي.

دروهب، عبد الهادي محمد الهادي، والصادق، أحمد
الصادق معتوق. (2020): أثر الثقافة التنظيمية على أداء
العاملين: دراسة ميدانية على كلية الهندسة التقنية جنزور،
مجلة القرطاس للعلوم الانسانية والتطبيقية 9 (يوليو):376-
95.

الذنسوي، جمال، (2018): الديمقراطية في فكر محمد عابد
الجابري في ضوء نظرية القيم السياسية، مقالة أدبية نشرت
في السبت 22 ديسمبر 03:57 م / بتوقيت القدس +2
GMT بفلسطين اليوم. <https://2u.pw/5ON96>.

سعد، أسامة، (2021): من يحرس القيم في المجتمع
الفلسطيني؟، مقالة نشرت في فلسطين أون لاين 04 نوفمبر
تم الاطلاع بتاريخ 28-5-2022.

<https://n9.cl/cv90b>

سويطي، شبلي إسماعيل، (2020): الاستثمار في رأس
المال البشري ودوره في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في
وزارة الصحة الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات
التربوية والنفسية، المجلد 28، العدد 3، 21-45.

عبود، زينب عبد الرزاق، (2016): تأثير القيم الشخصية
في بلورة التماثل التنظيمي، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد
للدراستات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 2016،
العدد 18، 89-121، جامعة بابل، العراق.

عثامنة، نزيه، (2017): تأثير شبكات التواصل الاجتماعي
على القيم الاجتماعية للطلبة الجامعيين، رسالة ماجستير،
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة، الجزائر.

العرايشي، حسن عفيف حسن، (2015): واقع نظام الرقابة
الإلكترونية وسبل تطويره في وزارة الداخلية الفلسطينية الشق
المدني- قطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة،
فلسطين.

أبو حامد، ياسر نمر محمد (2016): القيم السياسية لدى
طلبة الجامعات الفلسطينية بالتطبيق على طلبة جامعة
النجاح الوطنية. مجلة جامعة الأقصى: سلسلة العلوم
الإنسانية، (20) 1. 30-1.

بشير، فايز خضر، (2019): منظومة القيم في المجتمع
الفلسطيني- دراسة مقارنة بين كبار السن والشباب، مجلة
جامعة الاستقلال للأبحاث، مجلد 4، العدد 2، 120-150.
بن قسيمة، أحمد، والبرغوثي، توفيق، (2020): القيم
الاجتماعية في الإسلام- قراءة نظرية، مجلة المعيار، المجلد
24، العدد 3، 288-304.

جميل، سنان زهير محمد، وجلو، اوراس جلو محمد،
(2019): مدي توافر متطلبات الحكومة الإلكترونية في
البيئة العراقية وفقاً لمؤشرات ((EGDI) & EPI) دراسة
تحليلية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد
15، العدد 48 جزء 2، العراق.

الحجي، إبراهيم بن محمد، 2019: الإدارة بالقيم، أكاديمية
القيم، <https://2u.pw/brSFx>.

حليمة، سلاوي، وبوكميش، لعلي، (2017): مدخل مفاهيمي
حول القيم الاجتماعية السائدة في المؤسسة والاستقرار
الوظيفي للموظف، المجلد 12، عدد 14، مجلة الحوار
الفكري، 469-502

حماد، محمد محمد محمود، (2020): دور التحول الرقمي
في تطوير أداء العاملين، دراسة تطبيقية على الشركة
المصرية لتجارة الأدوية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث
المالية والإدارية، المجلد السابع، العدد الثاني، 427-448.

حمدان، محمد نور، (2017): القيم السياسية الأربعة، مقالة
أدبية نشرت في 16 من شهر فبراير، الجزيرة

<https://2u.pw/3P3UG>

النعيمي، فجر جودة، (2017): ثقافة الموت، صورة المجتمع العراقي في مرحلة ما بعد الخراب، دار الجواهري للطباعة والنشر، بغداد، ط 1.

الورفلي، وفاء عبد الرحيم سالم. (2022): لتغيير الاجتماعي ودوره في تغير القيم الاجتماعية الليبية. مجلة القرطاس للعلوم الانسانية والتطبيقية، المجلد 16 العدد 16. المراجع الأجنبية:

Connors, E. (2020): The Social Dimension of Political Values. Polit Behave 42, 961-982 <https://doi.org/10.1007/s11109-019-09530-3>

Dziuba, S T, Ingaldi, M, Zhuravskaya, M, (2020): Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety, social sciences, Vol 2, Issue 1, 18-25. DOI: <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>

Ez-Edine, Karim S, (2018): THE EFFECT OF EMPLOYEES' PERSONAL VALUES ON ACHIEVING ORGANIZATIONAL STRATEGIC GOALS, Thesis for MBA, Brooklyn Business School, <http://doi:10.13140/RG.2.2.17925.09445>

Gamage, K , & Others, (2021): The Role of Personal Values in Learning Approaches and Student Achievements, Vol 11, 1-23. <https://doi.org/10.3390/bs11070102>

Ismail, H.N., Karkoulian, S. and Kertechian, S.K. (2019): "Which personal values matter

العزاوي، زينب جالي ماضي، (2021): تأثير السلوك الإنساني والأخلاقي في أداء العاملين، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 50، 184-198.

الفراجي، عدنان علي، والفراجي، عمر عدنان علي: (2015)، منظومة القيم السياسية النبوية وأثرها في تحقيق السلم الاجتماعي، مجلة الدراسات التربوية والعلمية، العدد الخامس، الجامعة العراقية كلية التربية، 562-583.

الفراية، جميل سالم، وشنتوي، موسى مفضي، (2021): القيم الاجتماعية وأثرها على الصراع التنظيمي- دراسة ميدانية على موظفي شركة البوتاس العربية، مجلة الجامعة الإسلامية غزة، المجلد 29، العدد 1، 417-442.

كاظم، صبا نزار، والسلطاني، سوسن عبد علي، (2021): القيم الشخصية لدي موظفي الدولة، مجلة الآداب، ملحق 2، العدد 138.

كوزان، زينة صاحب، 2020: الحكومة الإلكترونية وانعكاساتها على حق الفرد في الحصول على المعلومات، مجلة المعهد، العدد 3، كلية الإمام الكاظم للعلوم الإسلامية، النجف الأشرف، 215-244.

لورغي، صافية، (2019): أثر القيم الاجتماعية على السلوك التنظيمي للعاملين داخل المؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية ببيدية الطاهير -جيجل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيي، الجزائر.

محبوب، مراد، ومحبوب، توفيق، (2018): أهمية تبني القيم الأخلاقية في تبيين قرارات المؤسسة وتحسين أدائها المالي والبشري، مجلة أرصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد الأول، الجزائر، 90-102.

المحمودي، محمد سرحان علي، (2019): مناهج البحث العلمي، ط3، صنعاء: دار الكتب: الجمهورية اليمنية.

most? Job performance and job satisfaction across job categories", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 27 No. 1, 109–124. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2017-1275>

Kawiana, G & Others, (2018): The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance, International Research Journal of Management, IT & Social Sciences, Vol. 5 .No. 3, 35–45

Likert, R. (1932): A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 140 (52).

Purc, & Lagun, M, (2019): Personal Values and Innovative Behavior of Employees, ORIGINAL RESEARCH article, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00865>