



المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية
Iraqi Journal For
Economic Sciences



PISSN : 1812-8742

EISSE ONLIN : 2791-092X

Arcif : 0.375

The role of digital gap treatment requirements in enhancing job performance: An analytical study in the Ministry of Education

دور متطلبات معالجة الفجوة الرقمية في تعزيز الأداء الوظيفي : دراسة تحليلية في وزارة التربية

أ.د. سمية عباس مجيد

Sumaya Abbas Majeed Al-Rubaie
dr_sumayabas567@uomustansiriyah.edu.iq
كلية الإدارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية

تبارك ليث فؤاد القيسي

Tabarak Laith Fouad Al-Qaisi
tabark.fuad@uomustansiriyah.edu.iq
كلية الإدارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية

Abstract

This research aims to diagnose and reduce the gap between the physical and software digital needs in modern technologies within the Office of the Iraqi Minister of Education and its affiliated departments. It examines the available capabilities in providing these technologies and the functional cadres qualified to operate them. The study adopts a descriptive-analytical approach to analyze the relationship between the independent variable (the digital gap with its sub-dimensions: access to technology and effective use) and the dependent variable (job performance with its sub-dimensions: task performance, creativity, and contextual performance). Data were collected from 133 respondents using a questionnaire based on the five-point Likert scale, and analyzed using statistical programs like SPSS, AMOS, and Excel. Key findings reveal that digital skills and confidence in technology significantly impact job performance more than other dimensions of the digital gap. The study recommends ensuring the equitable provision of technological devices and equipment to bridge the digital divide and enhance job performance.

Keywords:(digital divide, job performance)

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى تشخيص وتقليل الفجوة بين الاحتياجات الرقمية المادية والبرمجية في مجال التقنيات الحديثة ضمن مكتب وزير التربية العراقي وبعض الأقسام التابعة له. ودراسة القدرات المتاحة لتوفير هذه التقنيات ومدى توفر الكوادر الوظيفية المؤهلة للتعامل معها. واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين المتغير المستقل (الفجوة الرقمية بأبعادها الفرعية: الوصول إلى التكنولوجيا والاستخدام الفعال) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي بأبعاده الفرعية: أداء المهام، الابداع، والأداء السياقي). تم جمع البيانات من 133

مستجيب باستخدام استبانة على مقياس ليكرت الخماسي، وتحليلها باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS ، و Excel أبرزت النتائج أنّ المهارات الرقمية والثقة في التكنولوجيا تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي أكثر من بقية أبعاد الفجوة الرقمية. وأوصى البحث بضمن التوزيع العادل والكافي للأجهزة والمعدات التكنولوجية لسد الفجوة الرقمية وتعزيز الأداء الوظيفي.

الكلمات الرئيسية: الفجوة الرقمية ، الأداء الوظيفي .

المقدمة:

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة أصبح التحول الرقمي سمة العصر. فلم يعد مجرد ميزة تنافسية بل أصبح ضرورة لا غنى عنها في المؤسسات ولما كان على كافة المؤسسات بنوعيتها الخدمية والإنتاجية تبني هذا التحول بكل ما يتضمنه من صعوبات وتحديات بغية تطوير الأعمال والسعي نحو تسهيل حياة الافراد من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والبيئية كان حجر الأساس في ذلك هو انشاء جيل واعٍ قادر على التعامل مع التقنيات الحديثة ذا مرونة عالية على التكيف مع ما يطرأ من تغييرات مستمرة في هذه البيئة الديناميكية وهو ما كان احد المسؤوليات الرئيسة الواقعة على عاتق وزارة التربية العراقية نظراً للدور المحوري الذي تلعبه متمثلة بمكتب وزيرها والدوائر التابعة له للتقليص والحد من الفجوة الرقمية بين الإمكانيات المادية والمعرفية المتوفرة وبين مستوى الأداء المطلوب الوصول اليه في ظل هذه التحديات التي يواجهها هذا التحول الرقمي لتنتقل من خلال ذلك الباحثان بالسعي نحو اجراء هذا البحث كونهما احدي موظفات مكتب الوزير أعلاه لمعرفة أبعاد البحث العملية والنظرية من خلال المعاشة الميدانية، وتضمن البحث متغيران رئيسيان تفرع المتغير المستقل المتمثل بالفجوة الرقمية إلى خمسة أبعاد فرعية هي (الوصول إلى التكنولوجيا والاستخدام الفعال للتكنولوجيا) ليتفرع المتغير التابع المتمثل بالأداء الوظيفي إلى ثلاثة أبعاد فرعية هي (الأداء السياقي والابداع وأداء المهمة) وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها أنّ المهارات الرقمية والثقة في التكنولوجيا تلعب دوراً أساسياً وفعالاً في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين والذي يفوق في تأثيره الأبعاد الأخرى للفجوة الرقمية. لتقدم الباحثان بعدها مجموعة من التوصيات التي تم استنباطها بناءً على نتائج البحث والجهات المسؤولة عن التطبي وتوصلت الباحثتان إلى أهم توصية من حيث التأثير المباشر على تقليل الفجوة الرقمية وتعزيز الأداء الوظيفي هي "العمل على توفير الأجهزة والمعدات التقنية بشكل كافٍ وعادل بين العاملين بحيث يتم توفير جهاز حاسوب مرتبط بشبكة الإنترنت وطابعة، بالإضافة إلى توفير أجهزة اتصال داخلية كحد أدنى، الأمر الذي يحد من الفجوة الرقمية ويعزز الأداء الوظيفي للعاملين".

1. منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث: يعتبر التحول الرقمي واحداً من العوامل التي تساهم في تطوير المؤسسات وتعزيز أداءها الوظيفي، إلا أنّ الفجوة الرقمية لاتزال تشكل عائقاً أمام تحقيق الفوائد من التطورات التكنولوجية وبالتالي يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي وأنّ الفجوة تتمثل في الوزارة المبحوثة في تباين امكانية الوصول إلى التكنولوجيا واستخدامها بفاعلية واكتساب المهارات والثقة بها مما يعيق الأداء الوظيفي المطلوب ويمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤلات التالية:

1. ما هو واقع الفجوة الرقمية بأبعادها الفرعية في وزارة التربية العراقية/ مكتب الوزير والدوائر التابعة لها؟

2. ما هي متطلبات الحد من الفجوة الرقمية في وزارة التربية العراقية/ مكتب الوزير والدوائر التابعة لها؟

3. ما هو واقع الأداء الوظيفي بأبعاده الفرعية لدى العاملين في وزارة التربية العراقية / مكتب الوزير والدوائر التابعة لها؟

4. ما طبيعة العلاقة التي تربط متغيري البحث؟ وما مستوى تأثير أحدهما على الآخر؟

ثانياً : هدف البحث : يهدف البحث الى:

1. تشخيص واقع الفجوة الرقمية بأبعاده الفرعية في وزارة التربية العراقية والدوائر التابعة لها.
2. التعرف على متطلبات الحد من الفجوة الرقمية في وزارة التربية العراقية والدوائر التابعة لها.
3. تشخيص واقع الأداء الوظيفي بأبعاده الفرعية لدى العاملين في وزارة التربية العراقية والدوائر التابعة لها.

4. تحليل طبيعة العلاقة بين الفجوة الرقمية والأداء الوظيفي وقياس مستوى تأثير الفجوة الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية.

ثالثاً : أهمية البحث : تمثلت أهمية البحث بالتالي:

1. أهمية مجتمع البحث والمتمثل بوزارة التربية العراقية وبعض الدوائر التابعة لها والتي تحتل مكانة مرموقة في المجتمع العراقي.
2. اعداد وتطوير الموظفين العاملين في الوزارة المبحوثة وتوعيتهم بأهمية المتغيرات المبحوثة وضرورة العمل بها.

3. يعد البحث مساهمة علمية متواضعة تساعد متخذي القرار في وزارة التربية العراقية والدوائر التابعة لها للإفادة من الجوانب التي تم التطرق إليها والتعرف على المتطلبات اللازمة للحد من الفجوة الرقمية مما يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين فيها .

رابعاً : مجتمع وعينة البحث: استهدف البحث في تحليل متطلبات معالجة الفجوة الرقمية وتأثيرها في تعزيز الأداء بعض الأقسام التابعة لمكتب الوزير. وتألّف المجتمع الكلي للبحث من 563 موظفٍ ينتمون إلى مختلف الأقسام داخل المكتب وقد تم اختيار بعض من هذه الأقسام لتكون عينة البحث حيث تم اختيار كل من قسم المتابعة وقسم شؤون مجلس نواب والمحافظات وقسم تأهيل المناصب وقسم الانترنت والاتصالات الحكومية والكلية التربوية المفتوحة وثانوية كلية بغداد للمتميزين وكان عدد العينة المختارة (150 موظف) من مختلف الأقسام المختارة نظراً لدورها الحيوي والمباشر في مختلف العمليات الإدارية والخدمية في الوزارة.

خامساً : منهج البحث: اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لأنه يمتاز بالشمولية و يقدم وصف وتفسير دقيق ، حيث يعمل على تحديد العلاقات والظروف التي تحدث فيها الوقائع ، مما يؤدي إلى الحصول على النتائج والمؤشرات الرئيسة التي يمكن من خلالها التعبير عن العلاقة والتفاعل والتأثير بين المتغيرات الرئيسة والفرعية للبحث , ويحدث ذلك من خلال القيام بتحليل المؤشرات والنتائج -الميدانية المنبثقة من مجموعة فرضيات نظرية.

سادساً : الاطار الزماني والمكاني:

1. الحدود المعرفية: تمثلت الحدود المعرفية للدراسة الحالية بمتغيرين رئيسيين وما تضمنته من متغيرات فرعية , كان الاول متغير مستقل وتمثل بالفجوة الرقمية , بينما الثاني كان كمتغير تابع وتمثل بالأداء الوظيفي.

2- الحدود المكانية: اختبر البحث بمخططة الفرضي في مكتب الوزير/وزارة التربية العراقية.

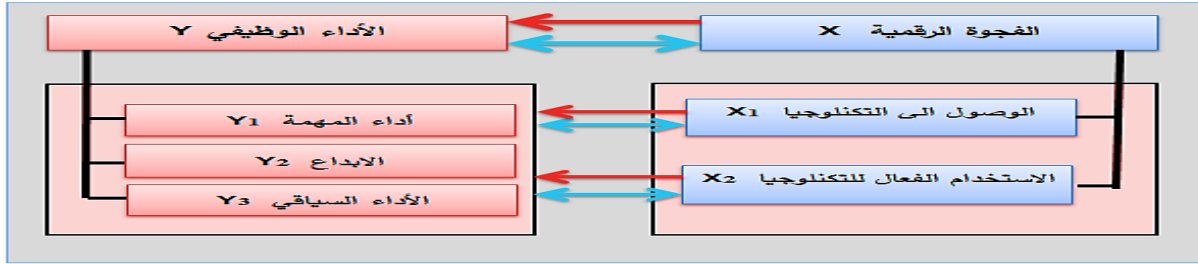
3- الحدود البشرية: تمثلت عينة البحث ب(133) فردا.

4- الحدود الزمانية: تمثلت الحدود الزمانية الكلية التي استغرقتها الباحثة لاعداد البحث والتي امتدت من 2024/8/4 الى 2025/2/10 وخلال هذه الفترة تم اعداد البحث بتطبيقه النظري والعملية وجمع البيانات وتوزيع الاستبانة واسترجاعها.

سابعا : هيكلية البحث / فرضية البحث:

- 1- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين متطلبات الحد من الفجوة الرقمية بأبعادها مع الأداء الوظيفي بأبعاده وانبثقت منها الفرضيات الفرعية التالية:
(1 - 1) توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الوصول الى التكنولوجيا و الأداء الوظيفي.
(1 - 2) توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الاستخدام الفعال للتكنولوجيا و الأداء الوظيفي.
 - 2- الفرضية الثانية: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لمتطلبات الحد من الفجوة الرقمية بأبعادها في الأداء الوظيفي بأبعاده وانبثقت منها الفرضيات الفرعية التالية:
(1 - 2) يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للوصول الى التكنولوجيا في الأداء الوظيفي.
(2 - 2) يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للإستخدام الفعال للتكنولوجيا في الأداء الوظيفي.
- ### 3- المخطط الفرضي للبحث:

شكل (1) المخطط الفرضي للبحث



علاقة الارتباط
علاقة التأثير

المحور الاول : الجانِب النظري

أولاً : الفجوة الرقمية :

1- مفهوم الفجوة الرقمية: يُستخدم مفهوم الفجوة الرقمية، بالمعنى الأكثر عمومية، لوصف الفرق بين أولئك الذين يستخدمون الكمبيوتر والإنترنت وأولئك الذين لا يستخدمونه، وعلى نطاق واسع ويُعرّف بأنه مفهوم يعبر عن عدم المساواة في استخدام هذه الأدوات، وخاصة أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإنترنت، وهذا التعريف ذا المستويين للفجوة، يعرف بعدم المساواة في جانب الوصول بسبب التكلفة والبنية الأساسية على أنه المستوى 1، وعدم المساواة في خبرة المستخدم (محو الأمية الرقمية) على أنه المستوى 2. والمستوى الثالث المضاف هو عدم المساواة في النتائج (على سبيل المثال التعلم والإنتاجية) نتيجة لاستغلال تكنولوجيا المعلومات الناتجة عن الفجوة الرقمية من المستوى الثاني وعوامل سياقية أخرى، ويتم ذكر هذه الأنواع الثلاثة من الاقسام على أنها فجوة الوصول الرقمي، وفجوة القدرة الرقمية، وفجوة النتائج الرقمية (Aydin,2021:6) وذكر (Srinuan,2011:9) أنّ مفهوم الفجوة الرقمية يشير إلى الفرق بين امتلاك تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في شكلها الحديث واكتساب المهارات اللازمة للتعامل معها بين الدول المتقدمة والمنتجة التي تنتج هذه التقنيات وبرامجها ومحتوياتها. وأنّ الدول النامية التي لا تساهم في إنتاج هذه التقنيات وصياغة محتوياتها، وعدم المساواة في الوصول إلى المعلومات والمساهمة في المعرفة وزيادة حجم الشبكات والاستفادة من التطور الهائل الذي توفره تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كلها عناصر تشكل الأجزاء البارزة للفجوة الرقمية(أسعد وجنبلاط،2022:5). ويوضح جدول(1) بعض التعاريف الواردة في الادب الاداري حول الفجوة الرقمية.

الجدول (1) تعاريف الفجوة الرقمية

المفهوم	الباحث	ت
الفجوة بين الأفراد والأسر والشركات والمناطق الجغرافية على مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة فيما يتعلق بكل من فرصهم في الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامهم للإنترنت لمجموعة واسعة من الأنشطة	perez et al,2021:2	1
الفجوة الفاصلة بين من يمتلكون المعرفة والقدرة على الاستفادة من الثورة المعلوماتية الرقمية، وبين من لا يقدر على فعل ذلك	كامل،2022:35	2
الفجوة بين الأفراد والأسر والشركات والمناطق الجغرافية على مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة فيما يتعلق بفرصهم في الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامهم للإنترنت لمجموعة واسعة من الأنشطة	Acilar,2023:234	3
تلك المسافة التي تفصل بين من يملك المعرفة وأدوات تطبيقها وتوظيفها في مجالات الحياة المختلفة وبين من لا يملكها.	امين واخرون،2023:60	4

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على اراء الباحثين الواردة اسمائهم في الجدول

2- اسباب الفجوة الرقمية: ادرج(حسن واخرون،2020:36-37) مجموعة من الأسباب التي تقود إلى زيادة الفجوة الرقمية في الوزارة، وكالاتي :

1-المحدودية في تأثير المنظمة في البيئة التنافسية، نظرا لعدم وجود معلومات ومحدودية الأنشطة التجارية للمنظمة و ضعف المنظمة في الوصول للمعرفة المنتجة من قبل المنظمة، الا بعد مرور فتره زمنية طويلة.

2-الضعف في تخصيص الموارد المالية التي تركز على البحث العلمي وتنمية الابداع لدى الموارد البشرية بالإضافة إلى عدم كفاءة نظام الحوافز والقدرات التي تنتج المعرفة المطلوبة.

3-الافتقار إلى المهارات الأساسية المتعلقة بطبيعة العمل النظرية والعملية وسوء الفهم والادراك وعدم توافر برامج خاصة بتبادل الخبرات، والمشاركة في البحوث بين المنظمة والمؤسسات البحثية المختلفة. أمّا (مرزوق،2020:148-149) و (Morris&Bowen,2022:370) فذكر الاسباب الاتية:

1-الأسباب التكنولوجية: هذه الأسباب مرافقة لأي ميدان يطوله التطور التكنولوجي الذي يتميز بسرعه التي تعجز الدول النامية على اللحاق به.

2-الأسباب الاقتصادية: إنّ أول الاسباب التي تسهم في خلق وزيادة الفجوة الرقمية هي الاقتصاديات الريعية لأن النموذج الريعي المتبع منذ سبعينيات القرن الماضي أدى إلى تكريس ثقافة الاتكال على المصادر الخارجية لجلب التكنولوجيا والخبرات، فضلا عن أسباب اقتصادية أخرى مثل ارتفاع تكلفة انشاء البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

3-الأسباب السياسية: تتمثل الأسباب السياسية بصعوبة وضع سياسات لتنمية قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتي تحتاج إلى درجة كبيرة من الابداع والوعي من طرف القيادات السياسية .

4-الأسباب الاجتماعية والثقافية: ويمكن اجمالها في تدني مستوى التعليم وارتفاع نسبة الأمية وانخفاض مستوى الدخل. أمّا (Van Dijk,2017:3) فذكر الأسباب الاتية بالتسلسل :

1-تؤدي الاختلافات الفئوية في المجتمع إلى توزيع غير متساوٍ للموارد.

2-يؤدي التوزيع غير المتساوي للموارد إلى عدم المساواة في الوصول إلى التقنيات الرقمية.

3-يعتمد عدم المساواة في الوصول إلى التقنيات الرقمية أيضًا على خصائص هذه التقنيات.

3. **متطلبات معالجة الضجوة الرقمية:** تعد الفجوة الرقمية تحدياً كبيراً للمؤسسات يعيق تحقيق الاستفادة بصورة كاملة من التقنيات الحديثة الموجودة في المؤسسات وإن معالجة هذه الفجوة يتطلب تحسين الوصول إلى التكنولوجيا وتطوير المهارات الرقمية لدى الموظفين بالإضافة إلى تعزيز الثقة في استخدام التقنيات الحديثة ويتوجب توفير بيئة عمل متكافئة تضمن

للجميع فرصاً متساوية في استخدام التقنيات الحديثة، إنّ معالجة الفجوة الرقمية تهدف إلى تعزيز الأداء الوظيفي للموظفين وزيادة الكفاءة والإنتاجية داخل الوزارة وأهم المتطلبات هي :
أ- إمكانية الوصول إلى التكنولوجيا: يمكن أن يؤدي نقص الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى إلحاق الضرر وتقليل فرص النمو المحتملة للعديد من الشركات والأفراد، لأنها تفشل في الاستجابة للمنافسة الدولية من الشركات التي تتبنى أحدث أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل أسرع، ومن ثم فإنّ فشل العرض والطلب الرقمي واضح في الحد من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ويشمل فشل العرض الافتقار إلى النطاق العريض السريع عالي الجودة والموثوق به، ويتعلق فشل الطلب بضعف استخدام التكنولوجيا الجديدة بسبب نقص المعرفة أو المهارات اللازمة لتبني التقنيات الجديدة، وبالنظر إلى نظرية وجهة النظر القائمة على الموارد، تكون الشركات قادرة على الاستفادة من الميزة التنافسية من خلال الموارد المحددة المتاحة لها، وتصنف الموارد إلى موارد رأسمالية مالية وبشرية وتنظيمية، إنّ الشركات الناجحة لديها إدارة أفضل للتكنولوجيا. المعرفة هي مورد بارز لرأس المال البشري، مع موارد المعرفة المرتبطة بالعقلية الريادية لرجال الأعمال ويمكن أن تكون مصدرًا مفيدًا للميزة التنافسية (Morris&Bowen,2022:370). وذكر (Pontones-Rosa,2021:12) أنّه يشعر جزء كبير من السكان الأصغر سنًا بعدم الرضا عن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويكونون منفتحون على الهجرة في المستقبل، لذلك تعتبر السياسات العامة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات مهمة لتقدم المناطق الريفية من خلال تسهيل وصول الأفراد، ولكنها ليست كافية للاحتفاظ بالسكان وتوطينهم، ومن ثم فإنّ زيادة الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها والرضا عنها وحدها لا تكفي لمنع هجرة السكان. ويرى الباحثان بأنّ الوصول إلى التكنولوجيا هو المدى الذي يتمكن منه الأفراد العاملين من الوصول إلى التكنولوجيا المتاحة في مكان العمل والقدرة على استخدامها والاستفادة منها بطرق متنوعة.

ب- الاستخدام الفعال للتكنولوجيا : إنّ المزايا التي توفرها التكنولوجيا تنتقل بشكل غير متناسب بين الأفراد في المجتمع الحديث، وأصبح النجاح الاقتصادي والأكاديمي يعتمد بشكل متزايد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ وبالتالي فإنّ أي عدم مساواة في الاهتمامات أو المهارات التي تختلف بشكل منهجي على أي أساس يمثل مشكلة للمجتمع. يمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تساعد في معالجة التحديات الطويلة الأمد المتمثلة في عدم المساواة بين الجنسين في البلدان النامية، بما في ذلك الوصول إلى فرص العمل والدخل والتعليم والخدمات الصحية. ولأنّ المعلومات والخدمات تُقدم بشكل متزايد عبر الإنترنت في المجالات السياسية والاجتماعية والثقافية والصحية والاقتصادية، فقد أصبح الإنترنت موردًا حيويًا في المجتمع؛ وبالتالي، من المتوقع أن يستخدم الجميع هذه الخدمات عبر الإنترنت (Acilar,2023:234). وأشار (سليمان واخرون،2023:577) أن المواءمة الرقمية في حياة الأفراد تنشئ أثر مهم في الاستخدام المبدع للمعارف الحديثة وكيفية الاستفادة منها بالحياة الواقعية بصورة فاعلة سواء كان مجال الاستفادة اجتماعياً أم نفسياً وعلمياً واقتصادياً وصحياً للشريحة المتعلمة وبشكل يساهم ويعزز من عملية التطور الرقمي ، اذ ان عدم مواكبة التطورات قد تؤدي إلى تراجع الأداء وهناك تأكيد من غالبية الباحثين على الأداء المعرفي للأفراد في خلق ظروف تعلم ايجابية لاستخدام التكنولوجيا، اذ أن استخدام التكنولوجيا الحديثة بشكل فعال يحفزهم على الابتكار والابداع ويجعلهم منجزاً في عملية التعلم والابتكار المجتمعي، وتحتاج مؤسسات اليوم إلى التفعيل الملازم لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة. ويرى الباحثان بأن الاستخدام الفعال للتكنولوجيا هو توظيف الأدوات والبرامج التكنولوجية المتاحة بشكل يحقق أقصى استفادة منها،

سواء أكان ذلك في التعليم أو العمل أو الحياة اليومية، ويشمل ذلك اختيار الأدوات المناسبة، وتطبيق المهارات الرقمية بذكاء، وتحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وسرعة.

المحور الثاني : الأداء الوظيفي

1- مفهوم الاداء الوظيفي: يتأثر الاداء الوظيفي بشكل كبير بالمهارات والمعرفة، وخاصة المهارات الرقمية والتقنية. وقد جعلت التطورات التكنولوجية السريعة هذه المهارات بالغة الأهمية. يؤدي الاستخدام الفعال للتكنولوجيا إلى تحسين الكفاءة وتقليل الأخطاء وتعزيز جودة المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المنظمات. لذلك، يلعب التدريب والتطوير المهني دورًا حيويًا في تحسين الأداء الوظيفي. (Dijk,2020:277) إلى جانب المهارات، فإن للتحفيز أهمية بالغة في تحسين الأداء الوظيفي، إذ أنّ الموظفين الذين يشعرون بالرضا والتقدير في بيئة عملهم هم أكثر ميلًا إلى بذل الجهد وتحقيق النتائج المرجوة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال الحوافز المالية وفرص الترقية والاعتراف بالإنجازات. كما تساهم بيئة العمل الداعمة القائمة على الثقة والاحترام المتبادل في تحسين الروح المعنوية بين الموظفين. Armstrong et al. (2020:209), أما فيما يخص الثقافة التنظيمية فهي الإطار الذي يؤثر على التفاعلات والمهام بين الأفراد. حيث تشجع الثقافة الإيجابية الابتكار والتعاون والنمو المهني، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي. وعلى العكس من ذلك، فإن الثقافة السلبية، التي تتميز بالصراع الداخلي أو الأدوار غير الواضحة، يمكن أن تؤدي إلى انخفاض الأداء وزيادة التوتر بين الموظفين. لذلك، تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حاسمًا في تشكيل السلوك التنظيمي (Nawawi et al., 2019, p. 117) ويوضح الجدول (2) بعض التعريفات الواردة في الأدب الإداري حول الأداء الوظيفي.

الجدول (2) تعريف الاداء الوظيفي

ت	الباحث	المفهوم
1	(مصطفى , 2017: 17)	تدفع المنظمة الرواتب والأجور مقابل تصرفات وسلوكيات ومساهمات الأفراد في تحقيق أهدافها.
2	(وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2024:65)	تقييم شامل لأداء الموظف في أداء واجباته وتحقيق الأهداف والالتزام بالمعايير المهنية والتفاعل الإيجابي مع الزملاء والعملاء.
3	(Qoyod,2024,p:35)	كفاءة ومساهمة الموظف في تحقيق أهداف المنظمة، مع التركيز على قدرته على أداء المهام والمسؤوليات المطلوبة لوظيفته، وبالتالي إظهار فعاليته.
4	(عبد الله , 2020 : 694)	اداء الفرد للأنشطة والمهام في العمل، وكذلك الطريقة التي يؤدي بها العمال مهامهم أثناء عملية الإنتاج، باستخدام وسائل الإنتاج وإجراءات التحويل الكمي والنوعي.

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على اراء الباحثين الواردة اسمائهم في الجدول

2- أهمية الأداء الوظيفي: يعتبر الأداء الوظيفي عنصراً أساسياً في تحقيق المنظمات لأهدافها، إذ أنّه يعكس قدرة المرؤوسين على تنفيذ مهامهم بكفاءة وفعالية. كما يساهم أيضاً الأداء العالي في تعزيز الإنتاجية، تحسين جودة الخدمات، وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة ويمكن توضيح أهمية الأداء الوظيفي من خلال الآتي :

1- تحسين الإنتاجية : يعمل الأداء الوظيفي على تعزيز إنتاجية المنظمة بشكل كبير من خلال تعزيز التزام الموظفين بتنفيذ المهام بكفاءة، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف بشكل أسرع وتحسين جودة المنتج والخدمة. وهذا يعزز رضا العملاء وولائهم، وبالتالي تعزيز الأداء العام للمنظمة. (الزعيبي، 2024 : 45).

2- تعزيز الرضا الوظيفي : يعمل الأداء الوظيفي على تعزيز رضا الموظفين بشكل كبير، حيث يؤدي إلى زيادة الالتزام وتقليل التغيب وانخفاض معدلات دوران العمل. ويتحقق ذلك من خلال شعور الموظفين بأنهم يحققون أهدافهم ويؤدون أداءً جيداً في وظائفهم. (وسيلة، 2024 : 60).

3- تحقيق الأهداف المؤسسية : الأداء الوظيفي الجيد يساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وإن أهداف المؤسسة يمكن تحقيقها بشكل أسرع وأكثر فعالية عندما يكون الموظفون

ملتزمين بأداء مهامهم بدقة وكفاءة، فالأداء الوظيفي الجيد يُعزز من قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات وزيادة الابتكار (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2024: 78).

4- تحسين سمعة المؤسسة : يعمل الأداء الجيد في العمل على تعزيز سمعة المنظمة في السوق من خلال تقديم منتجات وخدمات عالية الجودة، مما يعزز قدرتها على جذب العملاء والاحتفاظ بهم، وزيادة حصتها في السوق بشكل تنافسي، وبالتالي تعزيز قدرتها على جذب العملاء والاحتفاظ بهم. (الجاف وعلي، 2019: 112). ويرى الباحثان بأن الأداء الوظيفي يعد أمراً بالغ الأهمية لنجاح المنظمة في بيئة الأعمال اليوم. فهو يعزز الإنتاجية ويحقق الأهداف بكفاءة ويزيد من رضا العملاء وولائهم. كما يقلل من معدلات الغياب والانقطاع عن العمل، مما يعزز استقرار القوى العاملة. علاوة على ذلك، يؤثر الأداء الجيد بشكل إيجابي على سمعة المنظمة في السوق، حيث يجذب عملاء جدد ويحتفظ بالعملاء الحاليين، وبالتالي يعزز قدرتها التنافسية.

3- مؤشرات الأداء الوظيفي: يعتمد البحث الحالي على ثلاثة أبعاد للأداء الوظيفي ، بالاستناد على مقياس (خضر-، حيدر عبد زيد +، 2021) و(العتبي ، هديل جواد محيسن ، 2022) و(الماضي،يصغ رحيم رشيد، 2023) ، التي تصنف على وفق الآتي :

1- أداء المهمة : تقدر المنظمات جهود الموظفين في إنجاز المهام، ويلعب الموظفون دوراً حاسماً في المنظمة. لإنجاز المهام، يحتاج الموظفون إلى المعرفة والمهارات الإجرائية. تلعب المبادرات، مثل الحوافز أو المكافآت، دوراً مهماً في التأثير على أداء الموظفين. تزداد حاجة الموظفين إلى هذه الحوافز عندما يشعرون بدعم مديريهم، مما يؤدي إلى تحسين أداء المهام والنجاح التنظيمي بشكل عام (Stewart&Brown,2011:298) تقوم المنظمة بتوزيع المهام بين الموظفين لتحقيق أهدافها، حيث يتم تحفيز الموظفين على إنجاز المهام الموكلة إليهم بشكل فردي أو جماعي، بما يتوافق مع أهداف المنظمة العامة. (الشريف، 2013 تساهم فعالية الموظفين في إنجاز المهام في تعزيز المستوى الفني للمنظمة. يمكن للموظفين زيادة قيمة الوظيفة بشكل مباشر من خلال تصميم وتنفيذ العمليات الفنية مثل الخدمات أو إدارة المرؤوسين أو إنشاء نماذج جديدة. يمكنهم أيضاً تعزيز قيمة الوظيفة بشكل غير مباشر من خلال توفير المعرفة والدعم اللازمين (Hernaus & Mikulic,2013:7) . وبين كل من (حمد و محمود، 2022: 139) بأن "التزام الموظف بأداء واجباته وفقاً مع ما هو منصوص عليه يتطلب أولاً من المنظمة توفير المناخ الملائم والسبل التي تساعد الموظف على أداء المهام بشكل فعال". ويرى الباحثان بأن أداء المهمة هو العملية التي يقوم بها الموظفون بأداء مهام محددة لتحويل الموارد إلى مخرجات. ويشمل ذلك تطبيق المعرفة والمهارات، والاستجابة لمبادرات الإدارة، والتفاعل مع الآخرين لتحقيق أهداف المنظمة. وتعكس هذه العملية، التي تتميز بالتواصل اللفظي والمكتوب، قدرة الموظفين على إدارة المهام بفعالية وكفاءة، وهي مؤشر رئيسي. لمساهمتهم في تحسين الأداء العام للمنظمة.

2- الإبداع: إن الإبداع الإداري والفني يعد مؤشراً حاسماً لقياس كفاءة أي منظمة، فهو يتضمن طرح أفكار وأساليب جديدة تؤدي إلى زيادة الإنتاج وخفض التكاليف. كما أن الإبداع ضروري لتحسين الكفاءة والبقاء في ظل المنافسة الشرسية. وتتضمن عمليات الإبداع تطوير عمليات لإنتاج منتجات جديدة، وتمكين المنظمات من اختراق أسواق وقطاعات جديدة من العملاء. ويؤدي الإبداع الناجح إلى ولاء العملاء وزيادة القيمة. وبدون الإبداع، تصبح قيمة المنظمة محدودة، مما يجعلها أقل قدرة على المنافسة في سوق السلع والخدمات (Atkinson& etal , 2008 : 408) ويرى (خضير وعبدالرحمن، 2022) "استحداث شيء جديد وفكرة او افتراض علمي جديد أو نظرية أو اختراع جديد أو اسلوب جديد للإدارة" ويتضمن الإبداع تطوير

وتحسين الاختراعات، مثل المنتجات أو العمليات أو التقنيات، والتي يمكن تطبيقها على طول سلسلة خلق القيمة للعملاء، بهدف الحصول على ميزة تنافسية للمنظمة من خلال توفير قيمة للعملاء لا يستطيع المنافسون تقديمها (30: 2007, Sesndori). تعالج هذه المجموعة من الأفكار المبتكرة القضايا والعمليات والهياكل الإدارية اليومية التي تؤثر على العمل الإداري والعمليات التشغيلية (3 : Mola & Birkinshaw, 2009). يعمل الإبداع على دفع الابتكار والتحسين في جميع جوانب المنظمة من خلال تطوير منتجات أو خدمات جديدة أو طرق جديدة للقيام بالأشياء (Ezenwakwelu, 2014: 111 & Felix). يعد الإبداع عاملاً حاسماً في نجاح المنظمة وضمان رضا العملاء وتحقيق رغباتهم (Reguia, 2014: 140). فهو ولادة شيء جديد غير مألوف أو منظور جديد للأشياء بطريقة جديدة (الزيدي وآخرون، 2015: 407). ويرى الباحثان بأن الإبداع يمثل القوة الدافعة وراء تطوير المنتجات أو الخدمات أو أساليب العمل الجديدة و الابتكار وتعزيز جميع جوانب المنظمة.

3- الأداء السياقي: يعتبر مفهوم جديد يميزه عن أداء المهام، حيث أنه ليس وصفاً رسمياً أو دوراً يؤديه الموظفون. يتكون الأداء السياقي من سلوكيات مفيدة تجلب فوائد عديدة للمنظمة دون توقع مكافآت مالية. هذه السلوكيات جزء لا يتجزأ من أداء المهام وتعمل على تحقيق أهداف المنظمة، ودعم البيئة الاجتماعية والنفسية للمنظمة (56: 2012, duyar & Normore). ويوضح الأداء السياقي السلوكيات أو الأبعاد التي تسعى المنظمات إلى غرسها في مواردها البشرية، بما في ذلك الالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية. هذه السلوكيات تفيده وتخدم المنظمة، مثل السلوكيات التطوعية، والسلوك التنظيمي الاجتماعي الإيجابي، والعفوية التنظيمية. يختلف الأداء السياقي عن أداء المهام في أنه متشابه للأفراد وفي الوظائف المختلفة من خلال السلوكيات التطوعية ومساعدة الزملاء. وهو مرتبط بالخصائص الشخصية، على عكس الأداء المحدد للمهمة، والذي يرتبط أكثر بالاختلافات الفردية في القدرة والكفاءة. الأداء السياقي له أبعاد تختلف من باحث إلى آخر، بما في ذلك الالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية. يتم تعريفه على أنه الأنشطة التي تساهم في فعالية المؤسسة من خلال تشكيل سياقها النفسي والاجتماعي، وتعمل كمحفزات لعمليات وأنشطة رسالتها (16: 2014, Ogwen). ويشير هذا المفهوم إلى مجموعة من الجهود الفردية التي لا ترتبط بشكل مباشر بالوظائف التنظيمية. ويتناول عناصر مثل خلفية الأنشطة والعمليات المتعلقة بمهام العمال، فضلاً عن الأنشطة والعمليات المعنية. (بن سالم و الدولي، 2018: 43). إذ أن الأداء السياقي، أو أنماط الأداء السياقية، هو نمط أداء خارج الدور يقيس جوانب الأداء غير المرتبطة بشكل مباشر بمهام محددة. تشير الأبحاث إلى أن الموظفين يساهمون بشكل غير مباشر في فعالية المنظمة. ويمكن تصنيف الأداء السياقي إلى مجموعتين: واحدة تعزز مهام محددة (العمل الجاد، التطوع، الانتماء إلى المنظمة، دعم الأهداف)، وأخرى تسهل التفاعل بين الأفراد والتعاون ومساعدة الآخرين. هذه الأبعاد ضرورية لتعظيم وزيادة فعالية المنظمة. (بن سالم و الدولي، 2018: 48).

ويرى الباحثان بأن الأداء السياقي يشير إلى السلوكيات الطوعية التي يقوم بها الموظفون خارج نطاق واجباتهم الرسمية والتي تعمل على تعزيز البيئة النفسية والاجتماعية للمنظمة. ويشمل أبعاداً مثل الالتزام والمواطنة ومساعدة الزملاء، ويرتبط بالخصائص الشخصية. وهو يحسن التفاعلات الشخصية والتعاون دون توقع مكافآت مالية مباشرة..

المحور الثاني : الجانب التطبيقي: أولاً اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات: اعتمد البحث هذا على اختبار التوزيع الطبيعي كونه أحد الأدوات الإحصائية المعتمدة لوصف بيانات المتغيرات

العشوائية، والتي تميل إلى التركز حول قيمة متوسطة، فضلاً عن استعمال الأساليب المعلمية ذات العلاقة بالتحليل الإحصائي مثل (الإحصاء الوصفي، والإحصاء الاستدلالي، والنمذجة الهيكلية). ويقوم هذا الاختيار بالتحقق من توزيع البيانات لتحديد ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبناءً على ذلك يمكن تحديد نوع الاختيار الإحصائي المناسب، سواء كان ذلك اختباراً معلمياً أو غير معلمياً. ويعرف التوزيع الطبيعي بأنه توزيعٌ متماثلٌ افتراضيٌ يستخدم لإجراء المقارنات بين الدرجات أو البيانات الخاصة بمتغيرات معينة أو لاتخاذ قرارات إحصائية أخرى. وقد استند هذا التحليل إلى اختبار معاملي الالتواء (Skewness) والتفطح (Kurtosis)، إذ تحدد قيم معاملي الالتواء والتفطح بالقيمة $(1.96 \pm)$ وهي القيمة الجدولية لتوزيع (Z) الطبيعي القياسي التي تعد الحد الفاصل بين قبول الفرضية أو رفضها، ومدى كون البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً أم لا، كما بلغ حجم العينة (133) موظفاً في وزارة التربية / مكتب الوزير وبعض الأقسام التابعة له، والجدول (3) يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات وأبعاد البحث .

الجدول(3) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات وأبعاد البحث

متغيرات وأبعاد البحث	حجم العينة	القيم المفقودة	الالتواء	التفطح	القرار / التفسير
الوصول الى التكنولوجيا	133	0	-0.123	-0.931	قيم التفطح والالتواء قد تراوحت بين (± 1.96) وهي ضمن المعيار المسموح به، بالإضافة إلى أن البيانات لا تتضمن أي قيم مفقودة.
الاستخدام الفعال للتكنولوجيا	133	0	-0.152	-0.885	
المهارات الرقمية	133	0	-0.450	-0.328	
الفائدة الاجتماعية والاقتصادية	133	0	-0.912	0.785	
الثقة في التكنولوجيا	133	0	-0.293	-0.454	
الفجوة الرقمية	133	0	-0.131	-1.074	
أداء المهمة	133	0	-0.887	-0.573	
الأبداع	133	0	-0.487	-0.426	
الأداء السياقي	133	0	-0.766	-0.518	
الأداء الوظيفي	133	0	-0.679	-0.137	

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

يتضح من نتائج جدول (3) أنّ قيم معاملات الالتواء والتفطح لبيانات متغيرات البحث (الفجوة الرقمية، والأداء الوظيفي) محصورة ضمن (1.96) وهذا يدل على اعتدالية توزيع البيانات، إذا كانت قيم معاملات الالتواء والتفطح للمتغير المستقل الفجوة الرقمية $(-0.131, -1.074)$ ، في حين كانت قيم معاملات الالتواء والتفطح للمتغير التابع الأداء الوظيفي $(-0.679, 0.137)$ ، وهذا يعني أن هذه البيانات تقيس متغيرات البحث (الفجوة الرقمية، والأداء الوظيفي) كون إن جميع القيم موزعة توزيعاً طبيعياً، وكما يتضح عدم وجود قيم مفقودة عند جميع متغيرات البحث، بالإضافة إلى ذلك هناك تباين عالٍ في استجابات عينة البحث حول فقرات متغيرات البحث، ونظراً لهذه النتائج سيتم الاعتماد على الاختيارات الإحصائية المعلمية.

ثانياً: اختبار الثبات باستعمال معامل ألفا كرونباخ

يستخدم معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي لفقرات المقياس ككل من أجل التأكد من أن الاستبانة تقيس العوامل المراد قياسها. ويجب أن تكون قيمة معامل ألفا كرونباخ مساوية أو أعلى من (0.70) لتعتبر ذات اتساق داخلي مقبول، أما إذا كانت القيمة أقل من ذلك يُعتبر الاتساق الداخلي للأداة ضعيفاً ولا يحقق المستوى المقبول من الثبات. ويُمكن توضيح اختبار ثبات أداة القياس من خلال الجدول (4) الذي يوضح قيم ألفا كرونباخ.

الجدول(4) نتائج اختبار ألفا كرونباخ للمقياس

متغيرات وأبعاد البحث	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	المعيار	تفسير النتائج
الوصول الى التكنولوجيا	7	0.852	$0.70 \leq$	أظهرت نتائج اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ قيمة عالية لجميع المقاييس المستخدمة
الاستخدام الفعال للتكنولوجيا	7	0.867		
المهارات الرقمية	6	0.855		

دور متطلبات معالجة الفجوة الرقمية في تعزيز الاداء الوظيفي : دراسة تحليلية في وزارة التربية

الفائدة الاجتماعية والاقتصادية	5	0.799
الثقة في التكنولوجيا	5	0.857
الفجوة الرقمية	30	0.941
اداء المهمة	6	0.845
الابداع	6	0.923
الاداء السياقي	7	0.851
الاداء الوظيفي	19	0.917

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

يظهر من نتائج الجدول (4) أن قيم معامل ألفا كرونباخ للمتغيرات الرئيسة وأبعادها الفرعية تتراوح بين (0.799-0.941)، وهي أكبر من (0.70)، وتعد هذه القيم مقبولة ومعتمدة، حيث تظهر مستوى ثبات عالٍ في الدراسات الوصفية بناءً على ارتفاعها مقارنةً بالقيم القياسية لمعامل ألفا كرونباخ، ويُشير ذلك إلى وجود تناسق داخلي مناسب للمتغيرات والأبعاد المدروسة مما يتيح إمكانية تكرار المقياس والحصول على نتائج متماثلة، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات الإحصائية الأخرى بالاستناد على هذه النتائج.

ثالثاً: اختبار كفاية حجم العينة

تم استخدام هذا النوع من الاختبار فيما إذا كان حجم العينة بالقدر الكافي للتحليل أم لا، فضلاً عن استكشاف علاقات الارتباط بين المتغيرات، إذ تعد شروط كفاية العينة من أهم الشروط الواجب توافرها من أجل استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي، إذ تم استخدام اختبار (Kaiser-Meyer-Olkin) أو ما يسمى اختصاراً بـ (KMO)، والذي يعد أحد الأدوات المهمة التي تساعد على التحقق من ملائمة البيانات للتحليل الإحصائي، وتكون قيمة هذا الاختبار محصورة بين (0-1)، فعندما تساوي (صفرًا) فإن ذلك يشير إلى أن مجموع الارتباطات الجزئية أكبر من مجموع الارتباطات الكلية، وهذا يدل على أن نموذج الانحدار منتشر، وبالتالي يكون استخدام هذا المقياس غير ملائم، أما إذا كانت قيمة هذا المقياس تقترب من (الواحد) هذا يدل على أن نموذج الارتباطات متوافق والتحليل العاملي سوف يكون ذو مصداقية عالية، ويوضح (KMO) بأن القيمة تكون مقبولة عندما تكون أكبر من (0.50). أما فيما يخص علاقات الارتباط بين المتغيرات فقد تم استخدام اختبار (Bartlett's t) الذي يشير إلى أن مصفوفة الارتباطات مصفوفة واحدة، وهذا يعني أن قيم جميع معاملات الارتباط تساوي صفرًا، أما إذا كانت مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة واحدة ففي هذه الحالة يكون الاختبار معنويًا، وبالتالي سيتحقق المعيار الأول من شروط هذا الاختبار، وكما هو واضح في الجدول (5).

الجدول (5) اختبار (KMO و Bartlett's) لمتغيرات البحث

متغيرات البحث	عدد الفقرات	KMO	المعيار	Bartlett's	Sig المعنوية	القرار والتفسير
الفجوة الرقمية	30	0.876	أكبر من 0.50	2618.349	0.000	معنوية وحجم العينة ملائم
الاداء الوظيفي	19	0.869		1730.291	0.000	

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

يتبين من نتائج الجدول (5) إن قيم اختبار (KMO) لمتغيرات البحث (الفجوة الرقمية، والأداء الوظيفي) بلغت (0.876, 0.869) على التوالي، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، والتي تُعتبر وفقًا لتصنيف (Kaiser) قيم جيدة. وكما تبين النتائج أيضاً بأن قيم اختبار (Bartlett's) لمتغيرات البحث (الفجوة الرقمية، والأداء الوظيفي) بلغت (2618.349, 1730.291) على التوالي عند مستوى الدلالة (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، والتي تشير إلى أن نتائج مصفوفة الارتباط هي ليست مصفوفة واحدة، ويمكن أن نستنتج بصورة عامة من النتائج السابقة إلى أن حجم العينة كان كافيًا وملائمًا، وهو مؤشر جيد لأجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة.

رابعاً: وصف وقياس أبعاد المتغير المستقل الضجوة الرقمية:

وصف وتشخيص وقياس بعد الوصول الى التكنولوجيا: يتضح من خلال النتائج التي ظهرت في الجدول (6) أن هذا البعد جرت عملية قياسه عبر سبعة فقرات (ATO1-ATO7) ضمن أداة البحث، إذ يتضح أن المعدل العام للمتوسط الحسابي جيد لهذا البعد بقيمة بلغ مقدارها (3.721)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.787)، وهي قيمة تعكس التشتت المتوسط في إجابات عينة البحث. ومن حيث ترتيب فقرات بعد الوصول الى التكنولوجيا بحسب أهميتها فقد حققت الفقرة (ATO3) التي تنص (تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة على إقامة الدورات التدريبية للعاملين لتمكينهم من استخدام الأجهزة الإلكترونية) أعلى قيمة للمتوسط الحسابي والتي بلغت (3.940) لتحرز المرتبة الأولى ضمن مراتب أهمية كل فقرة لتكون قيمة انحرافها المعياري (1.035)، وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع في إجابات عينة البحث، وكما يكون مستوى الإجابة لهذه الفقرة (جيد)، وبالتالي فإن هذه النتائج أدت إلى انخفاض في قيمة معامل الاختلاف إلى (26.280)، مما يؤشر ذلك وجود اتفاق عالٍ بين أفراد عينة البحث إزاء هذه الفقرة، وهذا يدل على حرص الوزارة المبحوثة على إقامة الورش والدورات التدريبية للوصول الى التكنولوجيا المطلوبة وتمكين العاملين من استخدام الأجهزة الإلكترونية وتفادي الأخطاء والأضرار المحتمل وقوعها.

الجدول (6) مؤشرات التحليل الوصفي لبعده الوصول الى التكنولوجيا

ت	الإحصاءات الوصفية	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الفقرات	مستوى الإجابة
ATO1	توفر وزارة التربية والدوائر التابعة لها الأجهزة الإلكترونية لكافة العاملين فيها.		3.684	1.227	033.30	4	جيد
ATO2	توفر وزارة التربية والدوائر التابعة خدمات الانترنت للعاملين فيها.		3.677	1.312	035.67	5	جيد
ATO3	تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة على إقامة الدورات التدريبية للعاملين لتمكينهم من استخدام الأجهزة الإلكترونية.		3.940	1.035	026.28	1	جيد
ATO4	تعتمد وزارة التربية والدوائر التابعة على ذوي الخبرة في استخدام الأجهزة الإلكترونية.		3.865	0.886	022.92	2	جيد
ATO5	تعتمد وزارة التربية والدوائر التابعة التقنيات الحديثة في انجاز الاعمال المطلوبة منها.		3.541	1.034	029.19	7	جيد
ATO6	تستخدم وزارة التربية والدوائر التابعة الوسائل الحديثة في اجتماعاتها مثل DATASHOW وعروض POWERPOINT وغيرها من التطبيقات المتوفرة.		3.632	1.048	028.86	6	جيد
ATO7	تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة على استخدام نسخ حديثة وأصلية للتطبيقات الخاصة بأنشطتها.		3.707	0.975	026.31	3	جيد
	المتوسط العام لبعده الوصول الى التكنولوجيا		3.721	0.787	021.16		

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

2- وصف وتشخيص وقياس بعد الاستخدام الفعال للتكنولوجيا: يتضح من خلال النتائج التي ظهرت في الجدول (7) بالبعد الثاني من متغير الفجوة الرقمية وهو (الاستخدام الفعال للتكنولوجيا) والتي جرت عملية قياسه عبر سبعة فقرات (EUOT1-EUOT7) ضمن أداة البحث، إذ يتضح أن المعدل العام للمتوسط الحسابي جيد لهذا البعد بقيمة بلغ مقدارها (3.600)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.826)، وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع في إجابات عينة البحث، وهذا يدل على أن هنالك اهتمام من قبل الوزارة المبحوثة ببعده الاستخدام الفعال للتكنولوجيا عبر تنمية المعرفة الكافية للعاملين من أجل استخدام الأجهزة الإلكترونية بشكل جيد لتقليل التكاليف والوقت اللازم في إنجاز المهام الوظيفية. ومن حيث ترتيب فقرات بعد الاستخدام الفعال للتكنولوجيا بحسب أهميتها فقد حققت الفقرة (EUOT5) التي تنص (استخدام التكنولوجيا في إنجاز المهام الوظيفية قلة من الوقت اللازم لها) أعلى قيمة للمتوسط الحسابي والتي بلغت (3.820) لتحرز المرتبة الأولى ضمن مراتب أهمية كل فقرة لتكون قيمة انحرافها المعياري (1.036)، وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع في إجابات عينة البحث، وكما يكون مستوى الإجابة لهذه الفقرة (جيد)، وبالتالي فإن هذه النتائج أدت إلى انخفاض في قيمة معامل

دور متطلبات معالجة الضجوة الرقمية في تعزيز الاداء الوظيفي : دراسة تحليلية في وزارة التربية

الاختلاف إلى (27.120)، ما يدل على وجود اتفاق عالٍ بين أفراد عينة البحث إزاء هذه الفقرة، وهذا يؤكد حرص الوزارة المبحوثة على ضرورة توظيف الأدوار المناسبة والبرامج الفعالة للإسراع في إنجاز الأعمال المطلوبة وتقليل التكاليف والوقت اللازم لها.

الجدول (7) مؤشرات التحليل الوصفي لبعيد الاستخدام الفعال للتكنولوجيا

ت	الإحصاءات الوصفية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الفقرات	مستوى الإيجابية
EUOT1	يمتلك العاملون المعرفة الكافية لاستخدام الأجهزة الإلكترونية بشكل جيد.	3.737	1.072	28.700	3	جيد
EUOT2	توفر وزارة التربية والدوائر التابعة لها خدمة الدعم الفني للعاملين فيها.	3.602	1.094	30.370	4	جيد
EUOT3	تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة لها على توفير الأجهزة الإلكترونية بشكل عادل لكل العاملين فيها.	3.278	1.164	35.490	7	متوسط
EUOT4	تعتمد وزارة التربية والدوائر التابعة لها على شبكة الانترنت بشكل تام لإنجاز الاعمال والوصول الي المعلومات.	3.353	1.250	37.290	6	متوسط
EUOT5	استخدام التكنولوجيا في إنجاز المهام الوظيفية قلل من الوقت اللازم لها.	3.820	1.036	27.120	1	جيد
EUOT6	يسهم استخدام وزارة التربية والدوائر التابعة لها للتكنولوجيا في تقليل الأخطاء مما يؤدي الي تحسين الأداء الوظيفي.	3.820	1.058	27.690	2	جيد
EUOT7	توفر وزارة التربية والدوائر التابعة لها فواع بيانات سهلة الاستخدام وبدون تعقيد في خلال الاستخدام الفعال للتكنولوجيا.	3.594	1.066	29.670	5	جيد
	المتوسط العام لبعيد الاستخدام الفعال للتكنولوجيا	3.600	0.826	22.950		

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

خامسا: وصف وتشخيص وقياس أبعاد المتغير التابع الأداء الوظيفي:

1- وصف وتشخيص وقياس بعد أداء المهمة: يتضح من خلال النتائج التي ظهرت في الجدول (8) الخاصة بالبعد الأول من متغير الأداء الوظيفي وهو (أداء المهمة) والتي جرت عملية قياسه عبر خمسة فقرات (TP1-TP5) ضمن أداة البحث، إذ يتضح أنّ المعدل العام للمتوسط الحسابي جيد لهذا البعد بقيمة بلغ مقدارها (3.943)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.818)، وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع في إجابات عينة البحث. ومن حيث ترتيب فقرات بعد أداء المهمة بحسب أهميتها فقد حققت الفقرة (TP5) التي تنص (يسهم استخدام الانترنت ووسائل التكنولوجيا الحديثة في سرعة الحصول على المعلومات لتحسين الاداء الوظيفي) أعلى قيمة للمتوسط الحسابي والتي بلغت (4.090) لتحزرت المرتبة الأولى ضمن مراتب أهمية كل فقرة لتكون قيمة انحرافها المعياري (0.949)، وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع في إجابات عينة البحث، وكما يكون مستوى الإجابة لهذه الفقرة (جيد)، وبالتالي فإن هذه النتائج أدت إلى انخفاض في قيمة معامل الاختلاف إلى (23.210)، مما يؤشر ذلك وجود اتفاق عالٍ بين أفراد عينة البحث إزاء هذه الفقرة، وهذا يعود إلى قدرة العاملين على توظيف استخدام الإنترنت ووسائل التكنولوجيا الحديثة لتحقيق أهداف الوزارة وزيادة قيمتها ومكانتها أمام المجتمع.

الجدول (8) مؤشرات التحليل الوصفي لبعيد أداء المهمة

ت	الإحصاءات الوصفية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الفقرات	مستوى الإيجابية
TP1	يحرص زملاء العمل على إنجاز الاعمال بشكل كامل.	3.993	1.019	025.52	3	جيد
TP2	يقوم زملاء العمل بإنجاز المهام ضمن الوقت المحدد.	3.850	0.989	025.68	4	جيد
TP3	يلتزم زملاء العمل بإداء اعمالهم حسب الانظمة والتعليمات التي تحددها وزارة التربية والدوائر التابعة لها.	4.000	0.992	024.81	2	جيد
TP4	يحرص زملاء العمل على منح الوقت الكافي من أجل إتمام المهام المطلوبة بشكل تام دون نقوصات.	3.782	1.018	026.91	5	جيد
TP5	يسهم استخدام الانترنت ووسائل التكنولوجيا الحديثة في سرعة الحصول على المعلومات لتحسين الاداء الوظيفي.	4.090	0.949	023.21	1	جيد
	المتوسط العام لبعيد أداء المهمة	3.943	0.818	20.740		

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

2. وصف وتشخيص وقياس بعد الأبداع: يتضح من خلال النتائج التي ظهرت في الجدول (9) الخاصة بالبُعد الثاني من متغير الأداء الوظيفي وهو (الأبداع) والتي جرت عملية قياسه عبر ستة فقرات (C1-C6) ضمن أداة البحث، إذ يتضح أن المعدل العام للمتوسط الحسابي جيد لهذا البُعد بقيمة بلغ مقدارها (3.678)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.879)، وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع في إجابات عينة البحث. ومن حيث ترتيب فقرات بعد الأبداع بحسب أهميتها فقد حققت الفقرة (C1) التي تنص (تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة لها على التحسين المستمر لأداء الافراد العاملين فيها بهدف زيادة فاعليتهم لتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين) أعلى قيمة للمتوسط الحسابي والتي بلغت (3.797) لتحزز المرتبة الأولى ضمن مراتب أهمية كل فقرة لتكون قيمة انحرافها المعياري (1.013)، وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع في إجابات عينة البحث، وكما يكون مستوى الإجابة لهذه الفقرة (جيد)، وبالتالي فإن هذه النتائج أدت إلى انخفاض في قيمة معامل الاختلاف إلى (26.690)، مما يؤشر ذلك وجود أتفاق عالٍ بين أفراد عينة البحث إزاء هذه الفقرة، وهذا يعود إلى حرص الوزارة الدائم على ملاحقة التغيرات السريعة وثورة المعلومات لمواجهة التحديات المحتملة من خلال توفير الموارد المناسبة للحلول الفعالة والإبداعية في العمل.

الجدول (9) مؤشرات التحليل الوصفي لبعد الأبداع

ت	الفقرات	الإحصاءات الوصفية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الفقرات	مستوى الإجابة
C1	تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة لها على التحسين المستمر لأداء الافراد العاملين فيها بهدف زيادة فاعليتهم لتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين.	3.797	1.013	026.69	1	جيد	
C2	تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة لها على استخدام التكنولوجيا الحديثة لزيادة مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين في الوزارة.	3.662	1.029	028.10	4	جيد	
C3	تسعى وزارة التربية والدوائر التابعة لها على تنمية ورفع مستوى كفاءة وأبداع الافراد العاملين في الوزارة لضمان تحقيق تقديم خدمات ذات مستوى عالي.	3.654	0.977	026.75	5	جيد	
C4	تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة لها على مواكبة التطور الذي يطرأ في العالم في مجال الخدمات المتميزة في الوزارات العالمية المماثلة لتطبيقها في الوزارة التي تعمل بها.	3.617	1.085	030.01	6	جيد	
C5	تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة لها على تقديم أفكار جديدة تؤدي الى رفع جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.	3.669	1.035	028.21	2	جيد	
C6	تؤكد وزارة التربية والدوائر التابعة لها على الاطلاع على الوسائل الحديثة والمبتكرة المعمول بها في العالم لتسهيل تقديم الخدمات للمستفيدين.	3.669	1.057	028.80	3	جيد	
		3.678	0.879	023.89			المتوسط العام لبعد الأبداع

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

3. وصف وتشخيص وقياس بعد الأداء السياقي: يتضح من خلال النتائج التي ظهرت في الجدول (10) الخاصة بالبُعد الثالث من متغير الأداء الوظيفي وهو (الأداء السياقي) والتي جرت عملية قياسه عبر سبعة فقرات (CP1-CP7) ضمن أداة البحث، إذ يتضح أن المعدل العام للمتوسط الحسابي جيد لهذا البُعد بقيمة بلغ مقدارها (3.768)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.716)، وهي قيمة تعكس التشتت المتوسط في إجابات عينة البحث. ومن حيث ترتيب فقرات بعد الأداء السياقي بحسب أهميتها فقد حققت الفقرة (CP1) التي تنص (يتجنب زملاء العمل ارتكاب الاخطاء التي تسبب مشاكل في أدائهم للعمل) أعلى قيمة للمتوسط الحسابي والتي بلغت (4.053) لتحزز المرتبة الأولى ضمن مراتب أهمية كل فقرة لتكون قيمة انحرافها المعياري (0.899)، وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع في إجابات عينة البحث، وكما يكون مستوى الإجابة لهذه الفقرة (جيد)، وبالتالي فإن هذه النتائج أدت إلى انخفاض في قيمة معامل

دور متطلبات معالجة الفجوة الرقمية في تعزيز الاداء الوظيفي : دراسة تحليلية في وزارة التربية

الاختلاف إلى (22.180)، مما يؤشر ذلك وجود اتفاق عالٍ بين أفراد عينة البحث إزاء هذه الفقرة، وهذا يشير إلى حرص العاملين على عدم ارتكاب الأخطاء تجنباً للمشكلات المحتملة حدوثها في العمل، وهذا نابع من القدرة الكافية التي يمتلكها العاملين في الوزارة وسلوكياتهم الطوعية ذاتياً تكون خارج نطاق الواجب الرسمي.

الجدول (10) مؤشرات التحليل الوصفي لبعيد الأداء السياقي

ت	الإحصاءات الوصفية	الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الفقرات	مستوى الإجابة
CP1	يتجنب زملاء العمل ارتكاب الأخطاء التي تسبب مشاكل في أداؤهم للعمل.	4.053	0.899	22.180	1	جيد
CP2	توجد شفافية ووضوح في العمل داخل وزارة التربية والدوائر التابعة لها.	3.602	1.051	29.190	6	جيد
CP3	يسهم زملاء العمل في تقليل وقت إنجاز العمل.	3.805	0.965	25.360	5	جيد
CP4	الوقت المخصص لإتمام العمل غير كافي لإنجازه.	3.271	1.213	37.090	7	متوسط
CP5	يتجنب زملاء العمل الأخطاء قدر المستطاع في أعمالهم كي ينجزها في وقتها.	3.962	0.874	22.060	2	جيد
CP6	يحاول زملاء العمل أداء أعمالهم بأقل تكلفة ممكنة.	3.835	0.931	24.270	4	جيد
CP7	يتم توضيح جميع التعليمات والإجراءات اللازمة لإنجاز المهام بكفاءة.	3.850	0.925	24.030	3	جيد
	المتوسط العام لبعيد الأداء السياقي	3.768	0.716	19.010		

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

سادساً: اختبار فرضيات علاقات الارتباط

1- الفرضية الرئيسية الأولى: يتضح من الجدول (11) نتائج قيم معامل الارتباط بين الفجوة الرقمية والأداء الوظيفي، إذ سجلت ما قيمته (0.604^{**}) عند مستوى معين قيمته (0.05)، أي بدرجة دقة (95%)، وكما بلغت قيمة (Z) المحسوبة (7.975) وهي أكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96) وهذه النتائج تدل على أن قيمة معامل الارتباط المذكورة أعلاه تدعم وبقوة الاستدلال بأن متغير الفجوة الرقمية يمكن أن يساهم في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية إذا ما تم استخدامه بشكل سليم، وهذا يشير على وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بمستوى متوسط بين الفجوة الرقمية والأداء الوظيفي. وهذا يثبت صحة الفرضية الرئيسية الأولى والتي تفيد بأنه (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الفجوة الرقمية والأداء الوظيفي). وتأسيساً على ذلك يمكن اختبار وتحليل فرضيات الارتباط الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى، وكالاتي:

أ- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: سيتم اختبار فرضيات الارتباط عن طريق معامل ارتباط بيرسون (Person) لتحديد علاقة الارتباط بين بعد الوصول إلى التكنولوجيا والأداء الوظيفي والتي يمكن التعبير عنها بالفرضية التالية:

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: "توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد الوصول إلى التكنولوجيا والأداء الوظيفي".

يتضح من الجدول (11) نتائج قيم معامل الارتباط بين البعد الفرعي الأول من أبعاد الفجوة الرقمية وهو الوصول إلى التكنولوجيا والأداء الوظيفي، إذ سجلت ما قيمته (0.441^{**}) عند مستوى معين قيمته (0.05)، أي بدرجة دقة (95%)، وكما بلغت قيمة (Z) المحسوبة (5.398) وهي أكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96)، وهذه النتائج تدل على أن قيمة معامل الارتباط المذكورة أعلاه تدعم وبقوة الاستدلال بأن بعد الوصول إلى التكنولوجيا يمكن أن يساهم في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية إذا ما تم استخدامه بشكل سليم، وهذا يشير على وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بمستوى متوسط بين بعد الوصول إلى التكنولوجيا والأداء الوظيفي. وهذا يثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى والتي تفيد بأنه

توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد الوصول الى التكنولوجيا والأداء الوظيفي).

ب- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: سيتم اختبار فرضيات الارتباط عن طريق معامل ارتباط بيرسون (Person) لتحديد علاقة الارتباط بين بعد الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والأداء الوظيفي والتي يمكن التعبير عنها بالفرضية التالية:

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: "توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والأداء الوظيفي".

يتضح من الجدول (11) نتائج قيم معامل الارتباط بين البعد الفرعي الثاني من أبعاد الفجوة الرقمية وهو الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والأداء الوظيفي, إذ سجلت ما قيمته (0.463^{**}) عند مستويات معينة (0.05)، أي بدرجة دقة (95%)، وكما بلغت قيمة (Z) المحسوبة (5.714) وهي أكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96)، وهذه النتائج تدل على أن قيمة معامل الارتباط المذكورة أعلاه تدعم وبقوة الاستدلال بأن بعد الاستخدام الفعال للتكنولوجيا يمكن أن يساهم في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية إذا ما تم استخدامه بشكل سليم، وهذا يشير على وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بمستوى متوسط بين بعد الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والأداء الوظيفي. وهذا يثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى والتي تفيد بأنه (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد الاستخدام الفعال للتكنولوجيا والأداء الوظيفي).

الجدول (11) قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الفجوة الرقمية والأداء الوظيفي

المتغير التابع	أبعاد المتغير المستقل	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة	قيم (Z) المحسوبة	القرار والتفسير
الأداء الوظيفي	الوصول الى التكنولوجيا	قيمة الارتباط	0.441**	وجود علاقة طردية موجبة وبمستوى تراوح بين المقبول إلى المتوسط بين أبعاد الفجوة الرقمية والأداء الوظيفي.
	الاستخدام الفعال للتكنولوجيا	مستوى الدلالة	0.000	
الفجوة الرقمية	الفجوة الرقمية	قيمة الارتباط	0.463**	وجود علاقة طردية موجبة وبمستوى تراوح بين المقبول إلى المتوسط بين أبعاد الفجوة الرقمية والأداء الوظيفي.
		مستوى الدلالة	0.000	
		قيمة الارتباط	0.604**	
		مستوى الدلالة	0.000	

عدد الفرضيات الصفرية المقبولة = 0 / عدد الفرضيات البديلة المقبولة = 6
مستوى المعنوية = (0.05) / قيمة (Z) الجدولية = (1.96) / حجم العينة = (133)

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

سابعاً: اختبار فرضيات التأثير

1- الفرضية الرئيسية الثانية: سيتم اختبار هذه الفرضية عن طريق نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis) لتحديد تأثير الفجوة الرقمية في الأداء الوظيفي والتي يمكن التعبير عنها بالفرضية التالية:

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفجوة الرقمية في الأداء الوظيفي".

الأداء الوظيفي ($0+ = 1.588$) الفجوة الرقمية (0.605)

يتضح من نتائج الجدول (12) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (75.266)، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية (3.94) بمستوى معين قدره (0.05)، وبحدود ثقة (95%)، وهذا يدل على إن النموذج صالح للتحليل، وكما يتضح أن قيمة معامل التحديد (R^2)، والذي يُعد مقياساً وصفيّاً يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم، ويمثل نسبة الانخفاض في الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار، والذي يعني أن ما مقداره (0.360) من التباين الحاصل في (الأداء الوظيفي) هو تباين مُفسّر بفعل (الفجوة الرقمية) الذي دخل النموذج، ويدل ذلك على وجود تأثير المتغير المستقل (الفجوة الرقمية) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وأن القيمة المتبقية (0.740) هي تباين مُفسّر من

دور متطلبات معالجة الفجوة الرقمية في تعزيز الاداء الوظيفي : دراسة تحليلية في وزارة التربية

عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار. وتشير النتائج أيضاً أن الثابت (α) الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (الأداء الوظيفي) ما مقداره (1.588)، حتى إذا كانت (الفجوة الرقمية) تساوي صفرًا، أما قيمة المعلمة (β) فهي تدل على أن تغيراً مقداره واحد في (الفجوة الرقمية) سيؤدي إلى تغيير في (الأداء الوظيفي) مقداره (0.605). وكما تشير الإحصائية التي ظهر مقدارها (0.000) في مخرجات النظام الإحصائي، وهو تأكيد على وجود تأثير عالٍ ومعنوي لـ (الفجوة الرقمية) في (الأداء الوظيفي). وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الرئيسة الثانية من البحث الحالية والتي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفجوة الرقمية في الأداء الوظيفي).

الجدول (12) نتائج تحليل تأثير أبعاد الفجوة الرقمية في الأداء الوظيفي

المتغير التابع	أبعاد المتغير المستقل الفجوة الرقمية	(t)	(R2)	(R2)	(F)	Sig	القرار والتفسير
الأداء الوظيفي	الوصول الى التكنولوجيا	2.431	0.189	0.195	31.692	0.000	ثبات صحة الفرضيات أي وجود تأثير معنوي موجب لأبعاد الفجوة الرقمية في الأداء الوظيفي
	الاستخدام الفعال للتكنولوجيا	0.367	0.214	0.208	35.736	0.000	
الفجوة الرقمية	الوصول الى التكنولوجيا	0.368	0.365	0.360	75.266	0.000	
	الفجوة الرقمية	0.605	0.365	0.360	75.266	0.000	

عدد الفرضيات الصفرية المقبولة = 0 // عدد الفرضيات البديلة المقبولة = 6

قيمة (F) الجدولية = (3.94) // قيمة (t) الجدولية = (1.984) // حجم العينة = (133)

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

وتأسيساً على ذلك يمكن اختبار وتحليل الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية، وكالتالي:

أ- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: سيتم اختبار هذه الفرضية عن طريق نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis) لتحديد تأثير بعد الوصول الى التكنولوجيا في الأداء الوظيفي والتي يمكن التعبير عنها بالفرضية التالية:

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده الوصول الى التكنولوجيا في الأداء الوظيفي".
الأداء الوظيفي (2.431 +) = 0.367 الوصول الى التكنولوجيا

يتضح من نتائج الجدول (12) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (31.692)، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية (3.94) بمستوى معنوية (0.05)، وبحدود ثقة (95%)، وهذا يدل على إن النموذج صالح للتحليل، وكما يتضح أن قيمة معامل التحديد (R2) كانت مقدارها (0.189) من التباين الحاصل في (الأداء الوظيفي) هو تباين مفسر بفعل بعد (الوصول الى التكنولوجيا) الذي دخل النموذج، ويدل ذلك على وجود تأثير لبعده (الوصول الى التكنولوجيا) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وأن القيمة المتبقية (0.811) هي تباين مفسر من عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار. وتشير النتائج أيضاً أن الثابت (α) الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (الأداء الوظيفي) ما مقداره (2.431)، حتى إذا كان بعد (الوصول الى التكنولوجيا) يساوي صفرًا، أما قيمة المعلمة (β) فهي تدل على أن تغيراً مقداره واحد في بعد (الوصول الى التكنولوجيا) سيؤدي إلى تغيير في (الأداء الوظيفي) مقداره (0.367). وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية والتي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده الوصول الى التكنولوجيا في الأداء الوظيفي).

ب- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: سيتم اختبار هذه الفرضية عن طريق نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis) لتحديد تأثير بعد الاستخدام الفعال للتكنولوجيا في الأداء الوظيفي والتي يمكن التعبير عنها بالفرضية التالية:

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده الاستخدام الفعال للتكنولوجيا في الأداء الوظيفي".

يتضح من نتائج الجدول (12) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (35.736)، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية (3.94) بمستوى معنوية (0.05)، وبحدود ثقة (95%)، وهذا يدل على إن النموذج صالح للتحليل وكما يتضح أن قيمة معامل التحديد (R²) كانت مقدارها (0.208) من التباين الحاصل في (الأداء الوظيفي) هو تباين مُفسّر-بفعل بعد (الاستخدام الفعال للتكنولوجيا) الذي دخل النموذج، ويدل ذلك على وجود تأثير لبعده (الاستخدام الفعال للتكنولوجيا) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وأن القيمة المتبقية (0.792) هي تباين مُفسّر. من عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار. وتشير النتائج أيضاً أن الثابت (α) الذي يعني أن هناك وجوداً ل(الأداء الوظيفي) ما مقداره (2.476)، حتى إذا كان بعد (الاستخدام الفعال للتكنولوجيا) يساوي صفرًا، أما قيمة المعلمة (β) فهي تدل على أن تغيراً مقداره واحد في بعد (الاستخدام الفعال للتكنولوجيا) سيؤدي إلى تغيير في (الأداء الوظيفي) مقداره (0.367). وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية والتي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده (الاستخدام الفعال للتكنولوجيا) في الأداء الوظيفي).

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات:

- 1- وجود حرص عالي لدى وزارة التربية والدوائر التابعة لها على تمكين العاملين لديها على استخدام الأجهزة الالكترونية من خلال اقامة الدورات التدريبية بينما افتقرت في ذات الوقت الى اعتماد التقنيات الحديثة لإنجاز اعمالها.
- 2- يلعب الاستخدام الفاعل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات دورا بارزا في تقليل الوقت اللازم لإنجاز الاعمال والمهام المطلوبة بينما يعاني العاملين من عدم توفير الأجهزة الالكترونية (أجهزة الحاسوب والطابعات وغيرها من الأجهزة التي يتطلبها انجاز الاعمال) فيما بينهم بشكل عادل.
- 3- امتلاك العاملون القدرة والمعرفة اللازمة للوصل والعمل على قواعد البيانات المتصلة بشبكة الانترنت بينما يفتقرون في ذات الوقت الى المهارات اللازمة لإنشاء العروض التقديمية في الاجتماعات الخاصة بهم كعروض البور بوينت وغيرها من أنواع العروض التقديمية.
- 4- يلعب الوصول الى التكنولوجيا دورا بارزا في الحد من الفجوة الرقمي والذي يؤدي بدوره الى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وذلك من خلال وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين الوصول الى التكنولوجيا والأداء الوظيفي .
- 5- تبين ان الاستخدام الفعال للتكنولوجيا يرتبط إيجابيا وبمستوى متوسط بالأداء الوظيفي من خلال تقليل الوقت والجهد والتكاليف اللازمة لإنجاز الاعمال وبالتالي تقليل الأخطاء .

ثانياً: التوصيات

- 1- تدريب العاملين على استخدام التقنيات الحديثة كأدوات الذكاء الاصطناعي واستخدام أجهزة العرض وغيرها من التقنيات التي تتجاوز الأنشطة التقليدية الخاصة بطباعة وارسال البيانات.
- 2- الحرص على التعرف على التقنيات الحديثة التي يتم اعتمادها لإنجاز الاعمال سواء في الدوائر الخدمية المشابهة داخل العراق او خارجه والعمل على توفيرها وتدريب العاملين وتمكينهم على استخدامها بشكل فاعل.
- 3- العمل على توفير الأجهزة والمعدات التقنية بشكل كافي وعادل بين العاملين بحيث يتم توفير جهاز حاسوب مرتبط بشبكة الانترنت وطابعة بالإضافة الى توفير أجهزة اتصال داخلية كحد ادنى الامر الذي يحد من الفجوة الرقمية ويعزز الأداء الوظيفي للعاملين.

4- تشجيع العاملين على تطوير مهاراتهم الرقمية بالإضافة الى دفعهم على تطوير مهارات زملائهم من خلال الأنشطة المشتركة للعاملين الماهرين رقميا مع زملائهم الذين يفتقدونها سعيا لنقل هذه المهارات والاستفادة منها لأقصى قدر ممكن.

المصادر: Reference

1. أسعد، بصل، مادلين محمد جنبلاط (2022). أثر التحول الرقمي للخدمات الجامعية في تعزيز رضا الطلبة، مجلة جامعة البعث، المجلد 44، العدد 3.
2. أمين، كمبوش محمد، فؤاد، وراذ، وليد بن فاتح (2023). المهارات الرقمية والتحول الرقمي، رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، الجزائر.
3. كامل، رحاب مصطفى (2022). دور الثقافة الرقمية في تحقيق الاستدامة الاجتماعية وسد الفجوة الرقمية المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر، المجلد (1)، العدد (1).
4. حسن، رنا فلاح، الغريباوي، علاء محسن خفيف، وفيصل، شروق جاسم (2020). دور تحديد الاحتياجات التدريبية في تقليل الفجوة المعرفية، مجلة المنصور، العدد (33)
5. مرزوق، سعيده (2020). الفجوة الرقمية بين بعض الدول المغاربية والدول المتقدمة، المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، المجلد (4)، العدد (13).
6. سليمان، أمل سرحان، الطائي، إيمان، السماك، منال عبد الجبار، الجليلي، علاء حسيب عبد الهادي (2023). الفجوة الرقمية للتعليم في العراق ومتطلبات التحول الرقمي، مجلة الجامعة العراقية، المجلد (61)، العدد (2)
7. حمداوي، عمر (2024). دور الرضا الوظيفي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصدي-مرباح.
8. خضير وعبدالرحمن (2022). تأثير الرقمنة المتجددة في تعزيز الأداء الوظيفي، كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية.
9. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2024). توفر الموارد وأثرها على الأداء الوظيفي.
10. حمد، سري حمد رجب، وأ.د. سماح مؤيد محمود (2022). الإدارة بالتجوال وتأثيرها في التزام العاملين بأداء المهام، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
11. Aydin, M. (2021). Does the digital divide matter? Factors and conditions that promote ICT literacy. *Telematics and Informatics*, 58, 101536.
12. Srinuan, C., & Bohlin, E. (2011). Understanding the digital divide: A literature survey and ways forward.
13. Acilar, A., & Sæbø, Ø. (2023). Towards understanding the gender digital divide: A systematic literature review. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 72(3), 233-249.
14. Pérez-Amaral, T., Valarezo, A., López, R., & Garín-Muñoz, T. (2021). Digital divides across consumers of internet services in Spain using panel data 2007–2019. *Telecommunications Policy*, 45(2), 102093.
15. Morris, J., Morris, W., & Bowen, R. (2022). Implications of the digital divide on rural SME resilience. *Journal of Rural Studies*, 89, 369-377.
16. Van Dijk, J. A. G. M. (2017). Digital divide: Impact of access. *The International Encyclopedia of Media Effects*, 1, 1-11.
17. Pontones-Rosa, C., Pérez-Morote, R., & Santos-Peñalver, J. F. (2021). ICT-based public policies and depopulation in hollowed-out Spain. *Technological Forecasting and Social Change*, 169, 120811.
18. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management*. Kogan Page Publishers.
19. Van Deursen, A. J., & Van Dijk, J. A. (2020). The first-level digital divide shifts from inequalities in physical access to inequalities in material access. *New Media & Society*, 22(7), 1346-1365.
20. Anam, M. M. (2019). Hadonah ibu non-Muslim menurut al-Nawawi dan Abu Zahroh: Perspektif sosiologi pengetahuan. *Ahkam*, 7(1), 117-142.
21. ClockIt. (2024). *Employee Performance Reviews: A Comprehensive Guide*.
22. Dr.Job Blog. (2024). *Job Performance Evaluation Methods (With Ready-Made Template)*.