

**تأثير الرقمنة المتجددة في تعزيز الاداء الوظيفي - دراسة
استطلاعية في كلية الادارة والاقتصاد**

ياسر خضير عباس

أ.م.د. فؤاد يوسف عبد الرحمن

الجامعة المستنصرية - كلية الادارة والاقتصاد

dr_ffuaad@uomustansiriyah.edu.iq

يهدف البحث الى اعتماد فكرة مفادها ان للرقمنة المتجددة دوراً بارزاً وفاعلاً في تعزيز الاداء الوظيفي لتقديم خدمة ادارية وتعليمية أفضل في كلية الادارة والاقتصاد . حيث تعاني اغلب المؤسسات التعليمية من الهدر الواضح في الوقت والجهد والكلفة في اعتمادها الاداء شبه المؤتمت و البقاء التقليدي في اعمال معينة ووضوح ذلك في المؤسسة المبحوثة على وجه الخصوص نتيجة للضعف في امتلاك البنى التحتية للرقمنة المتطورة والمتجددة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيق برمجياتها التي تواكب حركة التطور العالمية في المؤسسات التعليمية والحاجة الفعلية الى التغيير وخصوصاً ما فرضته الازمات الصحية والاقتصادية الاخيرة . واعتمد الباحث الاساليب الوصفية والاحصائية في معالجة البيانات المستخرجة من استخدام استمارة الاستبانة ومقياس ليكرت الخماسي . ولمعرفة معنوية الارتباط والتأثير تم استخدام الاختبارات الملائمة . ركز الباحث على مجتمع تمثل بموظفي كلية الادارة والاقتصاد بالجامعة المستنصرية والقيادات الادارية لها حيث تم اختيار عينة قصدية من (العميد والمعاونين ورؤساء الاقسام والشعب) للإجابة على فقرات الاستبانة واختبار نتائجها . وتوصل الباحث الى مجموعة من الاستنتاجات من اهمها (وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للرقمنة المتجددة في تعزيز الاداء الوظيفي) .

Abstract

The research aims to adopt the idea that renewable digitization has a prominent and effective role in enhancing job performance to provide better administrative and educational services in the college of administration and economics. Where most educational institutions suffer from a clear waste of time, effort, and cost in their adoption of semi-automated performance and traditional survival in certain works and the clarity of this in the research institution in particular, as a result of the weakness in owning the advanced and renewable digitization infrastructure of information and communication technology and the application of its software that keeps pace with the global development movement in educational institutions and the actual need for change, especially what was imposed by the recent health and economic crises. The researcher relied on descriptive and statistical methods in processing the data extracted from the use of the questionnaire and the five-point Likert scale. Appropriate tests were used to determine the significance of the association and the effect. The researcher focused on a community represented by the intentional sample of (dean, assistants, heads of departments, and divisions) was chosen to answer the paragraphs of the questionnaire and test its results. The researcher reached a set of conclusions, the employees of the collage of administration and economics, Al-Mustansiriya university, and its administrative leaders, where an most important of which is (there is a significant and statistically significant effect of renewable digitization in enhancing job performance).

المقدمة ..

يتجه العالم اليوم في ظل زحمة المتغيرات العالمية الجديدة والبيئة المضطربة الى تغيير في سياسات الأداء الوظيفي نحو اعتماد اساليب علمية وادارية جديدة تهدف الى تغيير الصورة الذهنية في الاستخدام والتطبيق لأساليب العمل وانسيابية الخدمة المقدمة للجهة المستهدفة التي تعاني من الحصول على الخدمة وتقليل وقت وصولها فضلاً عن اختزال كلفة وجهد العمل وحيث ظهرت مشكلة البحث عبر اقتناء الرقمنة المتجددة وبرمجياتها للنهوض بواقع المؤسسات التعليمية نحو قمة التعاملات الالكترونية والتي تعاني من ضعف في البنية التحتية والتحول نحو العالم الرقمي في الأساليب الادارية والعلمية . حيث اعتمد الباحث الأساليب الوصفية والاحصائية في معالجة بيانات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي وبناء فرضيات اعتمد خلالها فرضيات (H1) والتي على اساسها وجدت فرضيات الارتباط والتأثير . وتأسيساً على ما تقدم جاءت هيكلية البحث بثلاثة مباحث حيث شمل المبحث الأول منهجية البحث ثم المبحث الثاني بالجانب النظري ليشمل متغير الرقمنة المتجددة والمبحث الثالث شمل تعزيز الاداء الوظيفي ثم تناول المبحث الرابع الجانب العملي واخيراً توصل البحث الى بعض الاستنتاجات والتوصيات .

المبحث الأول منهجية البحث ودراسات سابقة

اولاً:- مشكلة البحث ..

تعاني بعض المؤسسات التعليمية على وجه العموم والكلية المبحوثة على وجه الخصوص من الالهال الواضح في متابعة احداث التطورات العالمية في مجال الرقمنة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتطورة للوصول الى تعزيز الاداء الوظيفي لتقديم خدمة تعليمية وادارية افضل للجهة المستفيدة وكذلك امتلاك البنية التحتية التي تساعد على التغيير والنهوض بالمؤسسة التعليمية نحو التعاملات الالكترونية . وعلى ضوء ذلك طرحت مشكلة البحث التساؤلات التالية :-

١- هل هناك وعي مجتمعي وتنظيمي بأهمية اعتماد الرقمنة المتجددة في تعزيز الاداء الوظيفي للكلية المبحوثة ؟

٢- ما هو الدور الذي تلعبه تطبيقات الرقمنة المتجددة في تعزيز الاداء الوظيفي في الكلية المبحوثة؟

٣- ما مستوى وطبيعة متغيرات البحث (الرقمنة المتجددة - الاداء الوظيفي)؟

٤- هل هناك علاقة ارتباط معنوية بين الرقمنة المتجددة والاداء الوظيفي ؟

٥- هل هناك تأثير واضح ومعنوي للرقمنة المتجددة في الاداء الوظيفي ؟

ثانياً :- أهمية البحث ..

تكمن أهمية البحث عبر الطرح المستجد والمتنامي لحركة التطور العالمية للمؤسسات التعليمية في مجال تعزيز الاداء الوظيفي وتقديم خدمة أفضل للجهات المستفيدة ادارياً وتعليمياً والنهوض بأساليب العمل ومعايير جودة الاداء الوظيفي بإعادة تصميم استراتيجياتها باتجاه امتلاك البنية التحتية الملائمة للتطور المنشود وبيان أهمية استخدام الاجهزة والمعدات الالكترونية للتحويل نحو عالم بلا ورق وتوفير اجهزة اتصالات وارشفة رقمية وافراد ذوي تخصص في هذا المجال للوصول الى مخرجات تتناغم مع الاهداف المرسومة .

ثالثاً :- أهداف البحث ..

لغرض الوصول الى تعزيز الاداء الوظيفي وتقديم خدمة أفضل والابتعاد عن الالهال والهدر في الوقت والجهد والكلفة وبناء صرح علمي متقدم ومنظومة تقنية رقمية قادرة على التغيير لابد من تحديد الأهداف التي يسعى البحث الى تحقيقها وكما يلي :-

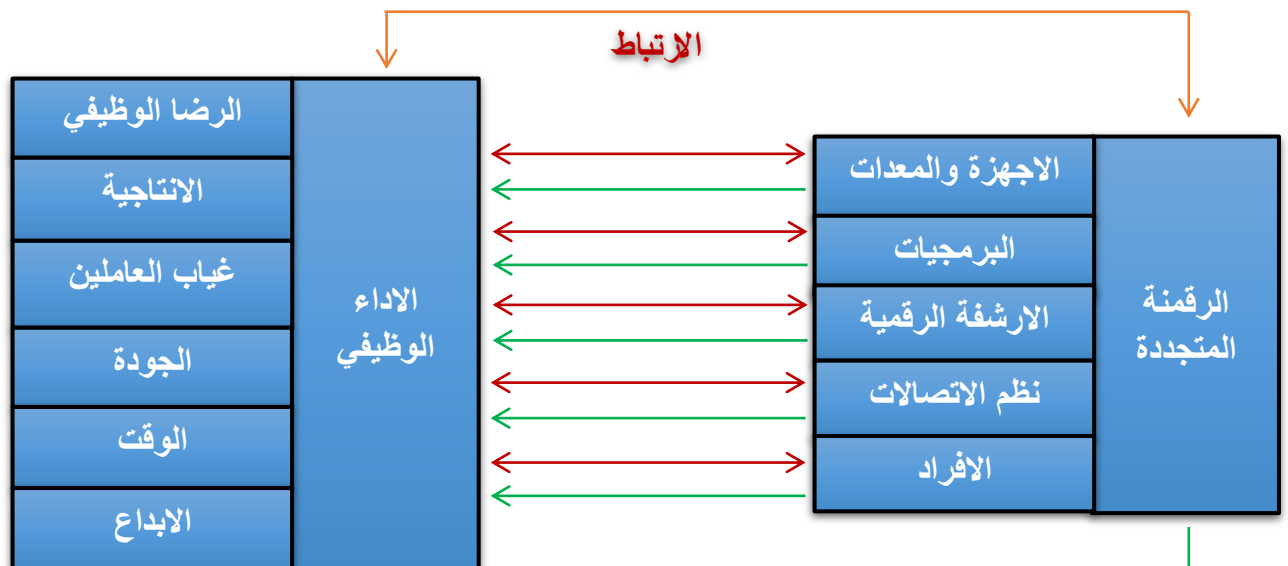
١- تعزيز الادراك والوعي المجتمعي والتنظيمي بأهمية اعتماد الرقمنة المتجددة للنهوض بالمؤسسة التعليمية والاداء الوظيفي لها .

٢- بيان وتوضيح الدور المهم الذي تلعبه الرقمنة المتجددة في تعزيز الاداء الوظيفي وتطويره .

٣- قياس واختبار علاقة الارتباط بين الرقمنة المتجددة والاداء الوظيفي .

٤- قياس واختبار تأثير الرقمنة المتجددة في الاداء الوظيفي .

رابعاً:- المخطط الفرضي للبحث..



التأثير

شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر : اعداد الباحث

خامساً:- فرضيات البحث..

"توجد علاقة الارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الرقمنة المتجددة والاداء الوظيفي".	الفرضية الرئيسية الأولى
"توجد علاقة الارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأجهزة والمعدات والاداء الوظيفي".	الفرضية الفرعية الأولى
"توجد علاقة الارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين البرمجيات والاداء الوظيفي".	الفرضية الفرعية الثانية
"توجد علاقة الارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأرشفة الرقمية والاداء الوظيفي".	الفرضية الفرعية الثالثة
"توجد علاقة الارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين نظام الاتصالات والاداء الوظيفي".	الفرضية الفرعية الرابعة
"توجد علاقة الارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأفراد والاداء الوظيفي".	الفرضية الفرعية الخامسة

"يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للرقمنة المتجددة في الاداء الوظيفي".

الفرضية الرئيسية الثانية

"يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للأجهزة والمعدات في الاداء الوظيفي".

الفرضية الفرعية الأولى

"يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للبرمجيات في الاداء الوظيفي".

الفرضية الفرعية الثانية

"يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للأرشفة الرقمية في الاداء الوظيفي".

الفرضية الفرعية الثالثة

"يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لنظم الاتصالات في الاداء الوظيفي".

الفرضية الفرعية الرابعة

"يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للأفراد في الاداء الوظيفي".

الفرضية الفرعية الخامسة

سادساً:- مجتمع وعينة البحث..

تمثل مجتمع البحث بموظفي كلية الادارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية . فيما كانت عينة البحث

متمثلة بعينة قصدية من (العميد- معاون العميد- رؤساء الاقسام - مسؤولي الشعب) .

سابعاً:- اساليب جمع وتحليل البيانات ..

- ١- اساليب جمع البيانات :- اعتمد الباحث في جمع بياناته للجانب النظري على الكتب والرسائل والاطاريح والانترنت . فيما اعتمد على استمارة الاستبانة ومقياس ليكرت الخماسي للجانب العملي .
- ٢- اساليب تحليل البيانات :- اعتمد الباحث على التحليل الوصفي والاحصائي لمعالجة بياناته (الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - الاهمية النسبية - معامل ارتباط الرتب لسبيرمان - معامل التحديد - اختبار (F) .

• المطلب الثاني :-دراسات سابقة

جدول(1)

١- دراسة	(عبد الامير ، ٢٠٢١)
عنوان الدراسة	تأثير تطبيقات ذكاء الاعمال المصرفية في فاعلية الاداء المصرفي - دراسة استطلاعية في عينة من المصارف العراقية
مشكلة الدراسة	الاهمال الواضح في الوعي المجتمعي للنسيج الالكتروني المعتمد والحاجة الى تطور الجهاز المصرفي واستخدام تطبيقات ذكاء الاعمال في قياس فاعلية الاداء المصرفي .
هدف الدراسة	تهدف الدراسة الى قياس واختبار تأثير تطبيقات ذكاء الاعمال المصرفية في قياس فاعلية الاداء وبناء قاعدة معرفية وعلمية ومصرفية وتقنية تحقق الاداء الفاعل لكل مكوناتها وقراراتها .
مجتمع وعينة الدراسة	تمثل المجتمع بالمصارف العراقية فيما جاءت العينة القصدية لمدراء المصارف ومعاونيهم ورؤساء الاقسام
اهم الاستنتاجات	وجود تأثير معنوي لتطبيقات ذكاء الاعمال المصرفية في فاعلية الاداء المصرفي

جدول(2)

٢- دراسة	(دراسة ثجيل , ٢٠١٤)
عنوان الدراسة	انضباط الموظفين وانعكاسه في الاداء الوظيفي على وفق العقوبات الانضباطية / بحث تطبيقي.
مشكلة الدراسة	على الادارة ان تراعي دائما الغرض الاساسي الذي من اجله شرعت تلك السلطات والاجراءات وما يرافقه من عقوبات بحق الموظف ،
هدف الدراسة	ركزت الدراسة على بيان اثر العقوبات الانضباطية والتعريف بمفهوم الموظف العام وواجباته وكذلك التعريف بالضمانات التي وضعت للموظف تجاه تعسف الادارة .
مجتمع وعينة الدراسة	مديرية البلديات العامة ومديرية بلديات بغداد.
اهم الاستنتاجات	ان العقوبة الانضباطية تؤدي الى تحقيق تحفيز ايجابي في اداء الموظف العام اذا ما فرضت بدقه وبعدالة والتحفيز السلبي يؤدي الى نتائج سلبية وان

اللجنة التحقيقية مع الموظف في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع
العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل كان دورها ضعيفا من خلال تقديمها
لتوصية غير ملزمة للإدارة.

المبحث الثالث الرقمنة المتجددة

تتوجه المنظمات المعاصرة ذات الإداء العالي في دنيا الاعمال ضمن دائرة العالم الرقمي وبيئة العمل المضطربة في أساليبها وتعاملاتها وامتلاكها لراس المال الفكري الذي تركز عليها لتحقيق الميزة التنافسية وأدارته بالشكل الذي يضمن تدوير المعرفة المتراكمة وتداولها بين متخذي القرارات و اعتماد مبدأ مشاركة العاملين و توزيعهم وفقاً للمهارات والقدرات والتخصصات والوصف الوظيفي باعتماد الرقمنة في التوزيع والتطبيق لأساليب العمل . وقد ساعدت تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإدارية في إعادة رقمنة المكاتب بصورة تتناسب مع حركة التغيير العالمية والمتطلبات الجديدة ودخول عالم جديد من البرمجة الحاسوبية لتعزيز الاداء الوظيفي ضمن اسس علمية متطورة .

أولاً: مفاهيم الرقمنة المتجددة ..

تناول الباحثون التحولات الجذرية في مفاهيم الادارة الحديثة من وجهات نظر مختلفة باختلاف التوجه الرقمي المتجدد والتخصصات التي ينطلقون منها والمدارس الفكرية المعتمدة في تعزيز معارفهم العلمية لتحديد مفهوم الرقمنة المتجددة . حيث تناولها (الساعدي، ٢٠٢١: ٧٦) باعتبارها ((الوصول المتجدد عبر الإنترنت إلى بيانات ومعاملات الموارد البشرية في مكان العمل وإعادة تصميم وتنفيذ خدمات الموظفين والعلاقات بين الموارد البشرية والمنظمات ومورديها وعملائها باستخدام الأعمال الإلكترونية وتتطلب الحاجة إلى اتصال دقيق في الوقت المطلوب والوصول إلى معلومات الموظف في الوقت المناسب)). وتطرق لها (زواوي، ٢٠١٧: ١١٦) ((تعتمد الرقمنة المتجددة على منهجية إدارية جديدة تقوم على استخدام الوعي لتكنولوجيا المعلومات في ممارسة وظائف الموارد البشرية، وتعتمد على أنظمة الحاسوب وشبكات الاتصال في تنفيذ استراتيجيات وسياسات الموارد البشرية)). في حين اشار اليها (مهيب، ٢٠١٢: ٩٣) ((الاستخدام الأمثل والمتجدد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إنشاء إدارة جديدة وحديثة للمؤسسات تعمل على تنمية الموارد البشرية والتعامل مع الأفراد العاملين فيها وتقويم عملهم، لغرض الحصول على مخرجات جيدة ومواكبة عصر المتغيرات السريعة وتكنولوجياته المتطورة واستثمار التقنيات الحديثة في الإداء المؤسسي في ظل إدارة إلكترونية وتنمية للموارد البشرية تقوم على استخدام السليم لتكنولوجيا المعلومات)). ويلاحظ من طرح المفاهيم التغيرات المتجددة في اساليب العمل والهيكل التنظيمي المطلوبة في ظل البيئة المضطربة والازمات المتلاحقة بحيث اصبحت الحاجة قائمة على التحولات نحو جيل جديد من الاداء يتلاءم مع النظام العالمي الجديد واعتماد الاساليب الالكترونية والرقمنة المتجددة في الاداء للوصول الى منظمات ذات الاداء العالي .

ثانياً: أهمية الرقمنة المتجددة ..

- تعد الرقمنة المتجددة التطبيقات المتطورة التي تحتاجها ادارة الأنشطة والوظائف الأساسية فضلاً عن بناء الاستراتيجيات والسياسات الخاصة للنهوض بالمنظمات ولغرض معرفة مكامن القوة لهذا المتغير لابد من تعزيز أهميته إذ تكمن من خلال: (رضوان، ٢٠١٦: ٣٦)
١. توثيق المعلومات والحفاظ عليها من التلف أو العبث بها باعتماد الارشفة الرقمية والحوسبة السحابية.
 ٢. انتقال العمل الإداري المتعلق بالأساليب الورقية واليدوية مع المعاملات والسجلات الى الاساليب الرقمية في الاداء والعمل.
 ٣. تكون عملية انجاز جمع وتحليل عمليات الخزن بشكل اسرع واقل جهد ودقة واقل تكلفة لاتخاذ القرارات الناجحة.
 ٤. تحقيق علاقة ناجحة للتعامل بين إدارة المؤسسة والموارد البشرية عبر توفير المعلومات اللازمة عن نشاطات الأفراد في المؤسسة وتقييم جودة ادائهم.
 ٥. اعتماد المعايير الحديثة بمساندة الرقمنة المتجددة لتستطيع المؤسسة من خلالها تقييم عمل الأفراد ومكافاتهم بالشكل المادي والمعنوي ورفع روح العمل لديهم.
 ٦. تعمل الرقمنة إدارة الموارد عن تحديد وكشف التغيرات في المواد البشرية داخل وخارج المؤسسة والعمل على مواجهتها بشكل كفوء وفاعل.
 ٧. يعمل استخدام الحاسوب على تحسين مكانة المؤسسة من خلال كادر اداري وأفراد يواكبون التطور الحاصل في العالم وإنشاء افكار جديدة قائمة على التكنولوجيا.

٨. تبسيط الإجراءات داخل المؤسسات والأجهزة وانعكاسه على مستوى الخدمة المقدمة و اختصار وقت تنفيذ المعاملات الإدارية المختلفة.

ثالثاً: أهداف الرقمنة المتجددة ..

تهدف المنظمات ذات الاداء العالي الى اعتماد مناهج علمي متطورة في العمل الاداري وتعزيز هيكلها تنظيمياً ورقمياً واكثر ملائمة ليؤدي إلى تحسين التوجه الاستراتيجي لها بمساعدة استخدام أنظمة تقييم و تقويم الإداء الالكتروني في توجيه المعرفة المتخصصة للعاملين و اساليب العمل الجديدة وانسيابها وانتقال المعلومات التي تعد الركيزة الاساسية لعملية صناعة واتخاذ القرارات.

ويمكن تحديد أهداف الرقمنة المتجددة عبر ما تناوله (منور, ٢٠١٦: ٦) والتي يمكن اجمالها بما يأتي:-

١. ربط البيانات والمعلومات في المؤسسة الواحدة مع بعضها لتعمل ضمن نظام متكامل ينسق العمل في المستويات الادارية .
٢. يساهم في ربط الاهداف الفرعية بالهدف العام للمؤسسة بالمنظمة والمساهمة في تحقيقها.
٣. يساهم في عملية اتخاذ القرارات لمختلف مستويات العمل، ويتم ذلك من توافر التقارير حول مجرى العمل وفي الوقت الازم.
٤. العمل على ضمان توفر المعلومات التي تعيد في تنظيم العمل وعمل مراقبة له في التوقيت والمكان المناسب له.
٥. العمل على بناء الخطط الاستراتيجية تعمل على تطوير عمل المنظمات المبني على المعلومات والاستخدام الأمثل لتكنولوجيا الحديثة.
٦. تطوير الخدمات المقدمة بطرق مختلفة من خلال التقارير اللازمة للعمليات الإدارية للمؤسسة وتحديث المعلومات وحل المشكلات المتوقع حدوثها أو تجنبها.

رابعاً: أبعاد الرقمنة المتجددة ..

اتفق اغلب الباحثون على خمسة أبعاد أو مكونات تمثل البنية التحتية الأساسية للرقمنة المتجددة وهي (الأجهزة والمعدات والبرمجيات والارشفة الرقمية، الاتصالات، الأفراد). والتي يمكن توضيحها وكما يلي :-

١- الأجهزة والمعدات ..

تشير الى الأجهزة والمعدات التي تستخدم في ادخال البيانات و تخزينها ونقلها وتداولها واسترجاعها واستقبالها وبثها على شكل معلومات عند طلب المستفيد. إذ أشار (Laudon & Laudon,2004:14) إلى ان الكيان المادي عبارة عن الأجهزة المادية التي تستخدم في أنشطة الادخال، المعالجة، الاخراج في نظم المعلومات، والتي تحتوي على وحدة المعالجة المركزية، أجهزة ادخال واخراج متنوعة، أجهزة خزن وكذلك اوساط مادية لغرض ربط الاجزاء معاً. ويعد الحاسوب المحور الاساسي لهذه الأجهزة والمعدات التي تُعد تأثيراته واضحة في المنظمات المعاصرة كأحد أركان التطوير والتعبير والتفكير ونقل المنظمة إلى عالم الالكترونيات في التعاملات اليومية ولاستراتيجية ويعد اداة رئيسية في محور البحث في تصميم الأعمال وبرمجتها واعادة هندسة الموارد البشرية الكترونياً مما يقلل من كثافة العمل الاداري وتقليل الروتين، يرى (صالح،2011:172) بان هذه البعد يعبر عن الحاسبات وملحقاتها سواء الأجهزة والمعدات المكونة من وحدة المعالجة المركزية واللوحه الأساسية والشاشة فضلاً عن المعدات والمستلزمات المستخدمة لإدخال البيانات ومعالجتها و تخزين المعلومات وتحديثها، واسترجاعها ونقلها وتداولها من اجل حسن استثمارها بين المستفيدين كافة، لإعادة تخزينها بعد الافادة منها وتحديثها وتكون جاهزة للاسترجاع متى ما أستحدثت الحاجة اليها، فيما يرى (برهان،١٩٩٩: ٥) بان الاستثمار لأفضل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يبدأ من خلال المكونات المادية وتوافرها على وفق الخصائص اللازمة والحاسبات وحسن توظيفها من اجل انجاز مهام ونشاطات المنظمة وبالتالي تحقيق أهدافها وتطويرها، ويضيف (Kotler, 2006: 15) إلى ما سبق باتجاه الأجهزة والمعدات تمثل الجزء الاساس لهذه التكنولوجيا التي لا يمكن الاستغناء عنها كونها أجهزة ادخال واخراج و خزن ووحدة معالجة مركزية ووسائل وادوات اتصال وأجهزة ربط.

٢- البرمجيات ..

مجموعة من تعليمات وإجراءات وبرامج وأنظمة تشغيل ولغات برمجية، والبرامج سلسلة من التعليمات المفهومة بالنسبة للحاسب، وتتضمن نوعين من البرامج هما برامج النظام اللازمة لتشغيل الكيان الصلب، وبرامج التطبيقات التي يتعامل معها المستخدم النهائي. وأكد (قنديلجي والسامرائي، ٢٠٠٢: ٦٠) أنها مجموعة مفصلة من التعليمات والأوامر المعدة من الإنسان (المبرمج) التي تعمل البيانات باستمرار لتواكب المتغيرات المستجدة، ليتمكن المدراء من اتخاذ قراراتهم الاستراتيجية على وفق أسس صحيحة، ولتمكين باقي المستخدمين النهائيين من القيام بأعمالهم بكفاءة وفاعلية، لذا يجب على الإدارة الاستثمار في قواعد البيانات وتطور نظم إدارتها وتحقيق التكامل بينها وبين قدرات تقانة

المعلومات الأخرى، كي توصف بالدقة والكفاءة وسهولة الاستخدام، مثل قواعد البيانات الخاصة بالأجهزة والأفراد. (العلاق والتكريتي، ٢٠٠٢: ٧١) إذ قسمت البرمجيات إلى مجموعتين يمكن اجمالها ما يأتي: (عبد الرحمن، ٢٠١٩: ١٩٠-١٩١) أ- نظم إدارة المستندات والوثائق:

- (١) معالجة النصوص الكتابية: وتعد من اهم التطبيقات الأعمال شيوعاً فقد ساعد الحاسوب العاملين في هذا المجال من التخلص من كثير من مشكلات الطباعة التقليدية ومن ابرز معالجة النصوص هو برنامج (Microsoft word).
- (٢) الناشر المكتبي: مجموعة من البرامج تستخدم للحصول على نوعية عالية من الوثائق والمطبوعات والكتب والمجلات الخاصة بالمنظمة وذلك بدمج مخرجات معالجة النصوص مع معطيات وتطبيقات التصميم الفني والهندسي بواسطة امكانيات خاصة بالتحديد والتنظيم والصف والتنفيذ. إذ يقوم بتنظيمها وإضافة رسومات إلى النص والتعامل مع هذه الرسومات ونقلها من مكان إلى اخر ثم طباعة النص على الطباعة عالية الدقة.
- (٣) معالج الصور: برامج مخصصة لمعالجة الرسومات والاشكال والصور الإلكترونية من خلال برامج التصميم الإلكتروني من المساحات الضوئية والكاميرات الرقمية إذ تسمح للمستفيد بإدخال الصور كما في الأصل إلى الحاسوب وتخزينها ومعالجتها وإخراجها طبقاً للأصل أو معدلة.
- (٤) النسخ: أجهزة لأعاده إنتاج عدد كبير من النسخ لوثيقة واحدة ويتم بواسطة أجهزة تصوير أو طباعة حاسوب أو أجهزة تصوير ذكية.
- (٥) الأرشفة: برامج خاصة لخن الوثائق المهمة من خلال تنظيمها وفق أساليب علمية دقيقة تسهل عملية الخزن والحفاظ عليها واسترجاعها عند الحاجة.

ب- نظم الاتصال والمراسلة:

- (١) البريد الإلكتروني: برمجيات تسمح للمستخدمين عن طريق الحاسوب من ارسال واستقبال الرسائل والملفات إلى أي مكتن بالعالم.
- (٢) البريد الصوتي: بريد يسمح للمستخدم ارسال واستقبال الرسائل الصوتية ويتطلب حاسوب له القدرة على تخزين الرسائل الصوتية ويحتوي وسائط تخزين ثانوية ومعدات خاصة بتحويل الرسائل الصوتية من والى هيئة رقمية.
- (٣) الفاكس: جهاز يقوم بأرسال المستندات الورقية على شكل صورة إلى أي جهاز فاكس اخر عبر خطوط الهاتف وفق فترة زمنية بسيطة لتسيير الأعمال المكتبية اليومية.

٣- الأرشفة الرقمية :

تمر عملية الأرشفة الإلكترونية بمراحل متعددة تبدأ بتحديد الوثائق والمستندات المراد أرشفتها بعد استبعاد الملفات المتكررة وغير المفيدة. ومن ثم مرحلة التصوير الضوئي باستخدام الماسح الضوئي وترافق هذه المرحلة مع وجود رقابة تتأكد من جودة عملية المسح والتخزين وتلي هذه المرحلة عملية الفهرسة ضمن مخطط وأسلوب محدد. تساعد عملية الأرشفة الإلكترونية في توفير المساحات المكتبية وسهولة تناول الوثائق وامكانية الاسترجاع السهلة، ما يسهم في توفير الجهد والوقت والأخطار (الصرن، ٢٠٠٢: ٢٤٨) هي مجموعة من البيانات أو المعلومات المترابطة والمخزنة في أجهزة خزن البيانات. ويمكن أن تكون قاعدة البيانات مخزن سجلات الشركة، معايير الوقت لمختلف عمليات الشركة، بيانات الكلفة، أو معلومات تخص طلب الزبون (حسين، ٢٠١٠: ٣٣٠)، ويمكن إضافة وتعديل وتحديث قاعدة البيانات باستمرار لتواكب المتغيرات المستجدة، لمساعدة المديرين في اتخاذ قراراتهم الاستراتيجية على وفق أسس صحيحة، وليتمكن باقي المستخدمين النهائيين من القيام بأعمالهم بكفاءة وفاعلية، يعد بناء قاعدة معلوماتية مترابطة محلية وإقليمية ودولية إحدى مستلزمات تطبيق تقانة المعلومات، واستخدام قواعد البيانات يؤدي إلى توفير الوقت والدقة في المعلومات، وتساعد الارشفة الرقمية في الأمور الأتية (العبادي، ٢٠٠٦: ٣٩-٤٠):

أ- تقليص تكرار البيانات وذلك لوجود علاقات منطقية ترضها أنظمة قواعد البيانات مما يؤدي إلى زيادة سرعة المعالجة والحصول على المعلومات.

ب- توفير الأمن وحماية البيانات من دخول غير المخولين وقد تنتج الحماية من البسيطة التي تستخدم كلمة السر إلى الأكثر تعقيد.

ج- تمثيل البيانات تبعاً لواقع المنظمة، إذ تكون المعلومات الموجودة في قواعد البيانات مطابقة لوضع المنظمة.

د- القدرة على استعمالها لغات متعددة في كتابة التطبيقات وسهولة تطوير تلك التطبيقات.

الوسيلة المستخدمة لإرسال البيانات والمعلومات وتلقيها، إذ تتألف من مجموعة من المحطات تتواجد في مواقع مختلفة ومرتبطة مع بعضها بوسائط تتيح للمستفيدين إجراء عملية الإرسال والتلقي، ويعتقد البعض أنها الأكثر أهمية فهي أدوات أو وسائل الاتصالات عن بعد مثل الهواتف، والفاكس والألياف الضوئية (Fiber optics) ومكوناتها الأخرى التي تكون الشبكات الإلكترونية التي مكنت مستخدمي أجهزة الحاسوب من الاتصال بأي موقع بصورة مباشرة، والاتصال بأي مستخدم آخر للحاسوب في أي موقع آخر. وتعد شبكة الأنترنت (Intranet) شبكة إنترنت داخلية للشركة كما استخدمتها شركة جنرال إلكترونيك لأغراض الأمانة للربط بين مختلف النظم الإلكترونية للشركة. كما يمكن ربط عدة شركات بشبكة الكمبيوتر مثل الارتباط مع المجهزين والتي تعمل على أساس شبكة الإنترنت المفتوحة. (العبادي والعارضي، ٢٠١٢: ١٤) وتعد شبكات الاتصال مجموعة هائلة من وثائق النص المترابطة مع بعضها على الإنترنت، ويعود سبب تسميتها بشبكة الويب العالمية أو الشبكة العنكبوتية إلى تداخل الروابط العديدة بين الوثائق التي تشكل مواقع هذه الشبكة المنتشرة عبر العالم بطريقة تشبه تداخل خيوط العنكبوت، وتسمح شبكة الويب العالمية لبرنامج مستعرض الويب بنقل جميع أنواع المعلومات من برامج، وأخبار، وأصوات، وصور، وفيديو، فضلا عن النصوص باستخدام الماوس أو لوحة المفاتيح ولشبكات الاتصال المزايا الآتية:

أ- كفاءة وسرعة الاتصال وسهولة نقل وتبادل المعلومات.

ب- التشغيل الاقتصادي للأجهزة من خلال المشاركة في استخدامها.

ج- المشاركة في البرمجيات والمعلومات وقواعد المعلومات. (السلطاني وآخرون، ٢٠١٢: ٢٦٨)

ومن أهم التقنيات التي تمثل العمود الفقري للشبكات هي. (الطيبي، ٢٠١٢: ٥٧-٦٩)

أ- شبكة الإنترنت: أي شبكات عالمية، هي شبكة الشبكات، وهي عبارة عن ملايين من أجهزة الكمبيوتر المتصلة مع بعضها البعض عبر الأقمار الصناعية أو خطوط الهاتف أو الكابلات إذ تضم الإنترنت العديد من الأقسام والخدمات منها التي تقوم بالاستفادة منها مئات الملايين من الأشخاص حول العالم كله، هي كذلك شبكة محلية يتم فيها تبادل المعلومات محليا داخل الشركة ويتم نقل البيانات فيها بشكل سريع وفعال وهي وسط لتبادل كل أشكال البيانات الرقمية، بضمنها النصوص، الرسوم، الصوت، الصور، البرامج والفاكسات.

ب- شبكة الإنترنت: وهي شبكة إنترنت داخلية محاطة بجدار عازل "Fire Wall" لأغراض أمنية، والتي تربط النظم الإلكترونية المختلفة للمنظمة.

ج- شبكة الأكسترنات: وهي شبكة إنترنت خاصة يسمح لمجموعات خارجية مختارة بدخولها، إذ تسمح لأفراد ومنظمات من خارج الشركة بدخول محدد لشبكة الإنترنت الخاصة بها مثل بعض المشترين للحصول على معلومات تخص الكلفة ومزايا منتجاتها عندما يكون للشركة أكثر من فرع في أكثر من مكان وفي كل فرع شبكة إنترنت فعند ربط هاتين الشبكتين بواسطة الإنترنت فعندئذ تسمى هذه الشبكة بالأكسترنات.

٥ - الأفراد ..

تتمثل الموارد البشرية بمجموعة من المهارات والمعارف لإنجاز مهام المنظمة، ويعد الموارد البشري أهم مكونات تقانة المعلومات، إذ يمكن وصفه أنه تراكم ضمنى لمعرفة في أذهان العاملين في المنظمة. (ابو غنيم، ٢٠٠٧: ١١١) وتعد تهيئة مهارات بشرية من ذوي الخبرة والكفاءة إحدى متطلبات تطبيق تقانة المعلومات (الدليمي، ٢٠٠٦: ٤٣) ويتم ذلك عن طريق التدريب في المؤسسات العلمية المتخصصة ويعد المورد البشري أهم مكونات تقانة المعلومات لأنه المسؤول عن السيطرة وإدارة المكونات الأخرى فيها وتشغيلها (البغدادى، ٢٠٠٦: ٨٣) ويقاس تفوق المنظمة بما تمتلكه من معلومات ومهارات وخبرات (تباينت التسميات التي أطلقت على مجملها وبعضهم يعدها موجودات تنافسية وأطلق عليها آخرون موجودات ذكائية وسماها آخرون موجودات معنوية وأيضا رأس المال الفكري) وقدرة المحافظة على مستوى متفوق منها داخل المنظمة بما يدعم ويعزز إداها التنافسي عن طريق التطوير المبدع والاستراتيجية لمخرجاتها وبالنتيجة يمنحان القدرة على الاستجابة بشكل دائم لبيئة العمل المتغيرة بسرعة. (عباس، ٢٠٠٣: ٧٩) تشمل كافة الأفراد المتعاملين مع نظم أتمته المكتب إذ تتضمن الرؤساء والمرؤوسين كمستفيدين نهائيين من النظام أو الموارد البشرية المسؤولة عن التخطيط والتركييب والصيانة والتنفيذ كما تشمل الأفراد المسؤولين عن تدريب اليد العاملة وتأهيلها إذ يجب أن تكون اليد العاملة مؤهلة للتعامل مع الحاسوب وتكنولوجيا الاتصال. (المير، ٢٠٠٧: ٣٧) وقادرة على التعامل مع المراجعين وتلبية احتياجاتهم. وتعد تهيئة مهارات بشرية من ذوي الخبرة والكفاءة إحدى متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات، ويتم ذلك عن طريق التدريب في المؤسسات العلمية المتخصصة ويعد المورد البشري من أهم مكونات تقانة المعلومات لأنه المسؤول عن السيطرة وإدارة

وتشغيل المكونات الأخرى فيها (البغدادى، ٢٠٠٦: ٨٣٤) ويقاس تفوق المنظمة بما تمتلكه من معلومات وخبرات ومهارات (تباينت التسميات التي أطلقت على مجملها فبعضهم يعدها موجودات تنافسية وأطلق عليها آخرون موجودات ذكائه وسماها آخرون موجودات معنوية وأيضاً رأس المال الفكري) وقدرة المحافظة على مستوى متفوق منها داخل المنظمة بما يدعم ويعزز أدائها التنافسي من خلال التطوير المبدع والاستراتيجي لمخرجاتها، وبالنتيجة يمنحها القدرة على الاستجابة بشكل دائم لبيئة العمل المتغيرة بسرعة (عباس، ٢٠٠٣: ٧٩).

وتصف الموارد البشرية إلى صنفين: (عجام، ٢٠٠٧: ٥٨)

الصنف الأول: ويشكل الغالبية والذين يطلق عليهم بالمستخدمين النهائيين End Users والذين يتعاملون مع برامج التطبيقات كمستخدمين منها ومن تطبيقاتها من دون الخوض في التفاصيل الدقيقة العمليات برمجتها.

أما الصنف الثاني: فهم المتخصصون في مجال الحاسوب والذين يصممون الحواسيب ويضعون البرامج المختلفة، سواء التطبيقية منها أم برامج النظام. يعد العنصر البشري المحور الأساس لأي عملية وعلى أي مستوى من المستويات فبدون هذا الركن لا يمكن للحياة ان تدب في جسد المنظمة، اذا كنا ننظر إلى المنظمة ككائن حي، فالمورد البشري هو من اوجد تكنولوجيا المعلومات وهو من وضع برامج تشغيلها وتنفيذها وايصالها وتداولها وهو من تقرر حسن استثمارها وكلما كان لدى المنظمة قدرات بشرية خالصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كانت اكثر فاعلية وكفاءة على تحقيق تكنولوجيا المعلومات أهدافها بدقة وفي هذا السياق يشير (الساعدي، ٢٠٠٨: ١٧) إلى الموارد البشرية بالأداة الأساسية في حسن استثمار قدرات تكنولوجيا المعلومات، ومن دون ان تصبح كافة الأبعاد الأخرى عبارة عن مكونات مادية غير منتجة وصماء ولا يمكن ان تنطقها غير عقول وانامل وقدرات الموارد البشرية ذات التخصص، باتجاه الأهداف المرسومة وبدقة. (السالمي، ٢٠١٠: ٨١)

المبحث الثالث الأداء الوظيفي

لقد أصبحت الإدارة الحديثة مؤمنة بأنه إذا كان نجاح المنظمة مرهوناً بتحقيق أهدافها فان الموارد البشرية أهم وسيلة لتحقيق هذه الأهداف ، وحتى تزدهر وتتطور المنظمة فان عليها أن تعيد ترتيب أولوياتها وان تتبنى مدخلاً بناءً وفعالاً لإدارة الموارد البشرية يقوم على تكوين فريق متكامل من العاملين لديهم الخبرة والمهارة ولديهم أيضاً الرغبة الاختيارية في العمل بكفاءة ، ويتوافر لديهم الحافز لرفع كفاءتهم الإنتاجية ويشعرون بالرغبة في البقاء في المنظمة والولاء لها ، ويتأكد ذلك بأهمية سعي المنظمة للإبقاء والمحافظة على قوة عاملة مستقرة ، وتقوية جهود أعضائها بطريقة ايجابية وبناءة (هاشم، ١٩٩٦: ٣٠) ، ومن هنا زادت الاهتمامات والأولويات الفكرية بإدارة الموارد البشرية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين لان نجاح أي منظمة مرتبط بمستوى أداء أفرادها وكفاءتهم .

أولاً : مفهوم الأداء الوظيفي لقي الأداء الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة وقد اجمع الكثير إن الاهتمام بأداء الفرد وتوفير بيئة مناسبة له غاية كل منظمة للوصول مع العوامل الأخرى نحو تحقيق الأهداف ، ذلك إن أداء الفرد أصبح عامل الحسم لدى المنظمات ذات الاداء العالي بسبب التقارب في إمكانية الحصول على كل الموارد الأخرى وان ما يميز منظمة على أخرى هو كفاءة وفاعلية القوى البشرية التي تملكها ، فالإنسان هو الذي يخطط ويصمم وينظم ويتخذ القرارات وينفذ ويتابع ويراقب سير العمل من اجل تحقيق أهداف معينة تسعى لها المنظمة . وقد عرف الاداء الوظيفي بأنه "درجة تحقيق واتمام المهام المكونة للوظيفة وهو بذلك يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد العامل متطلبات وظيفته وغالباً ما يحدث لبس او تداخل بين الأداء والجهود ، فالجهد يشير الى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج ". (حسن، 2003: 209)، او "يقصد به المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة الى تحقيقها بواسطة الافراد العاملين لديها ، فهو مفهوم يربط بين اوجه النشاط وبين الاهداف المخطط لها والمراد تحقيقها بواسطة المهام والواجبات التي يكلف بها العاملين لدى تلك المنظمات ". (الياسري، 2013: 51) ، كما اوضح (Li, 2011: 248) انه في مجال ادارة الاعمال فقد يقدم الافراد خدمات وافكار تتميز بالحدائة والإبداع والأصالة في مجال تخصصهم الأمر الذي يساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف عالية المستوى يضاف الى الميزات التنافسية للمنظمة، أو هو النشاط الذي يمكن الفرد من اتمام المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف كل ذلك على القيود العادية للاستعمال المعقول للموارد المتاحة .

ثانياً : أهمية الأداء الوظيفي ترتبط فعالية اي منظمة بمستوى وكفاءة اداء العاملين لديها وامكانية انجازهم للمهام المكلفين به لتحقيق الاهداف المخطط لها، واذا ما كان الاداء متميزا سينعكس ذلك على استقرار وازدهار المنظمة وتحرص الادارة على الاهتمام بالأداء الوظيفي بشكل يفوق على اهتمام العاملين به وان الاداء في اي مستوى تنظيمي داخل المنظمة او في اي جزء منها لا يعد انعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين

فحسب بل هو انعكاس لقدرات ودوافع القادة والرؤساء أيضاً، وتبرز أهمية الأداء الوظيفي في حياة المنظمة لكونه يرتبط بدورة حياتها ليس في مرحلة نمو واحدة بل في كافة مراحل النمو التي ترافق حياتها وان قدرة المنظمة على تخطي مرحلة من مراحل النمو والدخول في مراحل اخرى اكثر تقدماً يعتمد على كفاءة الأداء الوظيفي لها، والأداء الوظيفي يعد اهم محور من محاور العمل في اي مجال وظيفي فإذا كان الأداء متميزاً فإنه من الطبيعي ان يأخذ بصاحبه الى تولى مراكز مرموقة في المنظمة التي يعمل فيها لاسيما اذا كانت بيئة العمل تسود فيها المنافسة والتغيير المتسارع ويمكنها الأداء من الاستمرار في المنافسة وهو ينبع من اداء الافراد في المنظمة ككل، وتعنى المنظمات كافة المتقدمة والنامية فالجميع يسعى الى تطوير مستوى الاداء وتحسينه بالشكل الذي اصبح مؤشراً للتقدم الاقتصادي والاجتماعي لما له من اثر على مستويات ذلك النمو وأصبح يتناسب معدل الأداء طردياً مع نمو الدخل القومي ورفع المستوى المعاشي (راشد، 2016: 65-66). ويمكن إيجاز أهمية الأداء الوظيفي بالاتي (أمال وآخرون، 2014: 38):

- ١- يعد الاداء الوظيفي مقياساً لقدرة الفرد على اداء عمله في الوقت الحاضر واعمال اخرى يكلف بها في المستقبل ويساعد في اتخاذ القرارات الخاصة بالنقل والترقية .
 - ٢- يرتبط الاداء الوظيفي بنظام الحوافز وهذا ما يزيد اهتمام الفرد العامل به .
 - ٣- يرتبط بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين لان العامل ذو الاداء المتدني يكون دائماً مهدد بالاستغناء عن خدماته. في حين بين (مطر، 2014: 106) أهمية الأداء بما يأتي:
 - ١- أن رفع مستوى الأداء يساهم بشكل كبير في تحسين ظروف العمل وخلق اجواء مساعدة.
 - ٢- تحسين الأداء الوظيفي له دورا بارزا ومهما في زيادة الإنتاجية وبالتالي تعزيز موقف المنظمة وزيادة الأرباح التي ستساهم في خدمة الأفراد من خلال توفير سلع وخدمات بأسعار مخفضة عن تكلفتها الأصلية.
- ثالثاً:- ابعاد الأداء الوظيفي..

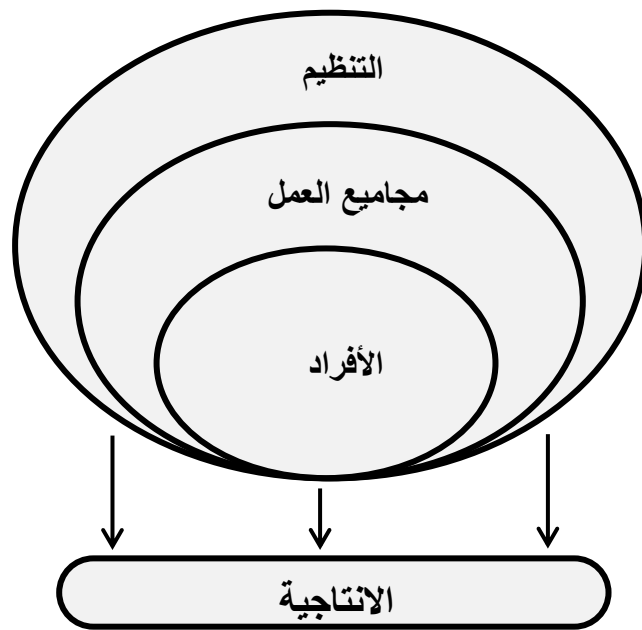
للأداء الوظيفي مؤشرات تدل على مستواه وسنبين اهم تلك المؤشرات والابعاد من وجهة نظر عدد من الباحثين والمختصين وكما يلي:-

- ١- الرضا الوظيفي.. في بداية القرن العشرين بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي وما زال هناك اختلاف حول تحديد مفهوم واضح للرضا الوظيفي على الرغم من تعدد الدراسات حوله ويعود سبب ذلك الى ارتباط هذا المصطلح بمشاعر الفرد التي تعتبر من كوامن النفس البشرية وغالبا ما يصعب تفسيرها لأنها تتغير بتغير المواقف التي يمر بها الافراد ولان هذه النفس تميل للعمل فهو اما ان يكون راضيا عن عمله أو غير راض عنه (Jones, 1996). وقد استحوذ الرضا الوظيفي في المنظمات الرسمية على اهتمام الباحثين والكتاب، فحركة العلاقات الإنسانية نادت بأهمية الروح المعنوية وتحسين ظروف العمل لغرض زيادة الإنتاج. وقد عُرف الرضا الوظيفي بأنه "شعور الفرد العامل الايجابي تجاه العمل الذي يؤديه والذي يكون مرتبطاً بمدى اشباع هذا العمل لحاجاته واهتماماته" (الدرجي، 2015: 47)، اما (Luthans, 1989: 543) فعرفه بأنه "حالة الشعور لدى العامل بالسعادة نحو الوظيفة"، وعرف بأنه "ذلك التعبير عن مشاعر العاملين تجاه جوانب العمل المختلفة" (Hellriegel & Slocum, 1979: 392)، او هو "التفضيل او عدم التفضيل التي يرى بها العاملون عمله" (Wether et al, 1982: 268) ان رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الافراد من قبل منظماتهم التي يعملون فيها يستلزم تحديد عوامل الرضا وتقصي أسبابه وبلورة وصياغة المعالجات اللازمة لها لان الفرد السعيد في عمله لا يقتصر إحساسه بالرضا عن وجوده داخل المنظمة فحسب بل سوف ينقل تصورات وانطباعات عنها خارج المنظمة وهذا بدوره سيمنح المنظمة الفخر والسمعة الحسنة والمكانة الأفضل لها في المجتمع (العززي، 1985: 53). وتجدر الإشارة الى ان هناك مجموعة من العوامل التي تدفع بالعاملين الى الاستياء وتشعرهم بعدم الرضا كالجهد الوظيفي وارتفاع معدلات الإجهاد الوظيفي الى جانب تحمل اعباء وظيفية تفوق طاقة كل عامل، والسؤال الذي يمكن توجيهه الى المديرين او المرؤوسين حول الاسباب الحقيقية للشعور بعدم الرضا سنجد ان هناك سبب جوهري يتمثل في الاسلوب المتبع من قبل القادة في المنظمات وتبرز في مقدمتها الفردية في اتخاذ القرار وعدم القدرة على اشباع حاجات ورغبات كل عاملها، فالمساهمة في اشراك العاملين في اتخاذ القرارات والعمل كفريق مع ضرورة الاهتمام بإشباع حاجات جميع العاملين سيكون عامل مهم وكبير في تحقيق الرضا الوظيفي لهم. (الفضل: ٢٠٠٦، ٤٨)

- ٢- الانتاجية.. يعد مفهوم الإنتاجية من المفاهيم واسعة التداول والانتشار على مختلف المستويات الا انه ما يزال مثيراً للجدل والنقاش نتيجة لتداخله مع مفاهيم أخرى كالإنتاج والكفاءة والفاعلية ، فالإنتاج هو النشاط الموجه نحو خلق سلع وخدمات في حين ان الإنتاجية تعني الكفاءة

في استعمال الموارد الداخلة (المدخلات) في انتاج السلع والخدمات (المخرجات). فيما يرى كتاب آخرون ان مفهوم الإنتاجية يشير الى العلاقة بين الانتاج وعناصره او قيمة السلع والخدمات المنتجة على قيمة عناصر الإنتاج: الإنتاجية = المخرجات / المدخلات ان التحسين في الإنتاجية يحصل اذا تحقق احد المؤشرات الاتية(الحمامي،2006:68-69):

- زيادة المخرجات مع بقاء المدخلات على حالها.
 - خفض المخرجات بنسبة اقل من نسبة تخفيض المدخلات.
 - زيادة المخرجات بنسبة اكبر من نسبة زيادة المدخلات.
 - الحصول على المخرجات نفسها ولكن بمدخلات اقل.
- ويلزم ان يكون التحسين في الإنتاجية من خلال الكم والنوع والكلفة.
- فالإنتاجية تعني الأداء الأفضل بأحسن الطرائق الممكنة فهي بهذا تعتبر مقياس لإنجاز عمل ما سواء كان من قبل الفرد أو مجموعة العمل أو المنظمة على حد سواء، وهذا يعني ان هناك ثلاثة مستويات للإنتاجية في المشاريع وكما في الشكل (٢) الآتي



الشكل (2) المستويات الثلاثة للإنتاجية في المنظمات

المصدر: (النعيمي، جلال محمد، "دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات"، الطبعة الأولى، أثراء للنشر والتوزيع عمان، 2009:ص42) وعرف (Batchelor,2005:73) الإنتاجية بأنها "معدل تحويل المدخلات إلى مخرجات أو هي نسبة المخرجات الى المدخلات"، وعرفت أيضا بأنها "مؤشر اقتصادي يستخدم لقياس فعالية ادارة النشاط الانتاجي ويعبر عنها بنسبة مئوية تشير هذه النسبة الى العلاقة بين الانتاج (المخرجات) وهي الناتج عن النشاط الانتاجي وعناصر الانتاج المستخدمة (المدخلات)، ويستخدم في قياس وحدات رأس المال أو وحدات العمل أو ساعات العمل.... الخ . والإنتاجية مؤشر مفعم بالحويوية للأداء الاقتصادي ويستخدم في العادة لوصف مستوى اداء الإنتاج فيما يتعلق باستعمالها لموارد المدخلات في توليد المخرجات التي يتم استعمالها، وكانت الإنتاجية محط اهتمام الأدب الاقتصادي والإداري بما لها من اثر كبير ومهم في المجالات الاقتصادية والاجتماعية وتعد الإنتاجية مقياس لحسن استغلال الموارد لإنتاج السلع والخدمات فهي في الواقع آلية لتحسين جودة ونوعية الحياة المادية وليست غاية في حد ذاتها وتعد الإنتاجية عامل مهم للتقدم في دول العالم كافة(عباس،2015:29)،اذ تؤدي الزيادة في الإنتاجية إلى الاتي (النعيمي، 2009:44-45):

- زيادة الإنتاج ومن ثم زيادة الأرباح.
- انخفاض أسعار السلع المنتجة.
- إمكانية رفع أجور العاملين ومنح المكافآت نتيجة لتعظيم الأرباح.

(د) تحسين مستويات المعيشة للإفراد العاملين.

(هـ) تحقيق الرخاء الاقتصادي.

٣- غياب العاملين.. إن ظاهرة الغياب عن العمل تعاني منها الكثير من المنظمات في كل دول العالم وتؤكد الدراسات ان هذه الظاهرة في ازدياد مستمر في السنوات الأخيرة مما حدا بالمنظمات الى إصدار التعليمات للحد منها، ويعرف الغياب بأنه عدم حضور العامل للعمل في الوقت المحدد له والمشاركة في الإنتاج طبقاً لما متبع في برنامج أو جدول العمل، أو هو حالة عدم حضور الفرد إلى العمل لمدة يوم كامل في الوقت الذي يبين برنامج العمل وجوب حضوره في الزمان والمكان المحددين، إما اذا كان التأخير اقل من يوم فيعد تأخير عن العمل وليس غياباً وللغياب نمطين هما (السالم وصالح، 1991: 244):

(أ) **الغياب غير الإرادي:** ويحصل نتيجة أسباب خارجة عن إرادة العامل او الموظف ومثلها الغياب نتيجة المرض المفاجئ او الظروف الجوية السيئة.

(ب) **الغياب الإرادي:** وهو الغياب المتعمد من قبل الفرد ويكون عادة بتخطيط مسبق من قبله او بتحريض من الآخرين كما في الإضراب عن العمل ويعد هذا النمط من المؤشرات الخطيرة التي تتذر بوجود أسباب تستحق الدراسة للحد من هذه الظاهرة. ويرى الباحث ان للغياب اسباب متعددة منها ما يتعلق بظروف لها علاقة بالعمل كغياب أخلاقيات العمل او عندما تكون الوظيفة مثيرة للتوتر او ان الوظيفة تتسم بالجمود وذات طبيعة متكررة وغير مثيرة وسوء علاقات العمل او اتباع سياسات صارمة في العمل أو المضايقات في العمل وعوامل التغيير وما يصاحبه من تغيرات في الظروف غير المتوقعة في العمل وسوء الأمن الوظيفي أو انخفاض معدل الرضا الوظيفي الذي يعد سبب مهم في ازدياد معدل الغياب كنتني الاجور وحوافز العمل الأخرى وضعف اهتمام الدائرة بالعاملين ومتطلباتهم او الاجهاد والتعب والمرض بسبب العمل وضعف الإجراءات الانضباطية المطبقة في داخل المنظمة والتي تشكل عامل مهم في التسبب والغياب الوظيفي او خلو علاقات الرؤساء بمؤسسيهم عن الطابع الرسمي وعدم اتباع سياسات عادلة في عمليات التقييم. ويترك الغياب اثار سلبية على المنظمة وإنتاجيتها وسمعتها ويزيد من التكاليف والى اضطرابات في سير نظام العمل المتبع فضلا عن الإضرار التي تصيب العامل نفسه كحرمانه من الترقية والحوافز، وتشير الدراسات إلى ان هناك نسبة من العاملين يكونون ميالين الى الغياب باستمرار ويتذرعون بأسباب وحجج متعددة في حين يوجد عاملين يلتزمون بالعمل (أنيس وسعيد، 2016: 13-18).

٤- **الجودة (النوعية) ..**

أصبحت الجودة عاملا مهما من عوامل الاختيار للمستهلك للسلعة أو الخدمة لأنه أصبح يعرف بشكل متعمق الشركات ذات العلامات التجارية المرموقة من خلال الجودة العالمية لمنتجاتهم وخدماتهم والجودة هي جوهر استعمال العقل من تقصيل عوامل الإنتاج وتعظيم الاستفادة منها كما انها العنصر الذي يأتي بعد استعمال العقل وما يأتي قبل وخلال تصنيع سلعة او تقديم خدمة تفي باحتياجات ومتطلبات المستهلك (سماني وآخرون، 2016: 208). وجاءت اولى الاهتمام بالجودة في الشريعة الإسلامية والفكر الإسلامي وهي تعني اتقان الشيء بالشكل الذي يرضي الله تعالى فالإسلام يلزمننا بإتقان العمل المؤدى للغير وقد وضع لذلك الاتقان الجزاء الطيب وجاء في القرآن الكريم قوله تعالى ((إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا (الكهف 30) "، والحديث الشريف "ان الله يحب اذا عمل احدكم عملا ان يتقنه". وعُرفت الجودة بانها " ارتياح المستفيد للسلعة او الخدمة اي بمعنى خلو السلعة أو الخدمة من العيوب وبالشكل الذي يحقق رغبة المستفيد بالحصول على خدمة متميزة خالية من العيوب والنقائص (محمداوي، 2008: 1). وقد بين علماء الجودة الاسس والمرتكزات المطلوبة لتحقيق الجودة سنتاول قسم منها على وفق ما يأتي (العزاوي وخميس، 2011) : اذ عرف عالم الجودة ادوارد ديمينغ (Edward Deming) الجودة بانها "تخفيض مستمر للخسائر وتحسين مستمر للعمل في جميع الانشطة" وبين ديمينغ عدة جوانب تخص الإدارة وكيفية تحسين مستواها لان الإدارة في نضرة مسؤولة عن فهم محتويات العمل ونظامه وتماسك وثبات إجراءات العمل وكذلك الدعم المستمر لتطويره وتحسينه وركز فكرته في دليل إدارة الجودة على مبادئ منها:

(أ) استعمال أدوات وطرق حديثة لتدريب القائمين على العمل.

(ب) استعمال الأساليب المتطورة للإشراف على العاملين.

(ج) تجنب اتباع سياسة التخويف.

(د) إزالة العقبات التي تقف في وجه اعتزاز العامل بنوعيه عمله.

ه) العمل على تطوير برنامج قوي لتدريب العاملين على مهارات جديدة.

ز) إزالة العوائق التنظيمية بين كافة الاقسام.

وقد برز مصطلح إدارة الجودة الشاملة "Total Quality Management" (TQM) وهو مرحلة متطورة من عملية ضبط الجودة وإدارتها ويشير الى تضافر كافة الجهود في المنظمة لتحسين الجودة وتحقيق رضا الزبون بل اكثر من ذلك اذ ان الوصول الى ما يسمى "الزبون السعيد" وتستلزم ادارة الجودة الشاملة مشاركة جميع العاملين في المنظمة في هذه المهمة وعدم اعتبار الجودة من اختصاص فئة معينة أو قسم محدد، وللجودة الشاملة مؤشرات هي (ابوشيخة، 2010: 592):

أ) التحسين المستمر للعملية الإنتاجية وللبيع والخدمات.

ب) الاستعمال الأفضل للعاملين في المنظمة.

ج) تبني عملية التخطيط الاستراتيجي.

د) العمل المتواصل على إرضاء الزبون والمرونة في تلبية طلبات السوق.

وتسعى المنظمات الى استعمال قياس الاداء كوسيلة في سبيل تحقيق اهدافها لأنها ترغب في الوصول الى التفوق النوعي ومن ثم ستكون حريصة على تضمين مثل هذه المعايير في قياس اداء العاملين كافة لأنهم يميلون فعلا بالقيام بما متوقع منهم (Schuler, 1995:335).

٥- الوقت.. الوقت من العناصر المهمة في الحياة اليومية ومورد نادر ونفيس ولا يمكن تعويضه اذا ما انقضى وقد نال الوقت القدر الكبير من الاهتمام في الاديان السماوية والأحاديث النبوية الشريفة من خلال التأكيد على أهميته وقد اقسام الله تعالى بالوقت في اكثر من سورة في القرآن الكريم وجاء بصيغ متعددة (كالأجل، والدهر، والعصر، والأمد، وغيرها) وارتبطت معظم العبادات بالوقت وحددت لها مواقيت معينة كالصلاة والصوم والحج وجعل التقييد بالوقت كشرط اساسي لصحتها وقبولها. وفي العمل الإداري تبرز الأهمية البالغة للوقت فالعمل محدد بوقت معين يبدأ في وقت وينتهي بوقت ولا يجوز انجاز العمل الا ضمن ذلك الوقت فالوقت نصف الإدارة، ولا يمكن انجاز العمل إلا إذا كان الوقت جزءا مهما منه لان كل حركة تؤدي هي ضمن وقت محدد لها وكل عمل ينجز كان الوقت الى جانبه فالإدارة حركة وزمن او عمل ووقت والوقت مورد يجب ان يستثمر لتحقيق النتائج المحددة والمطلوبة فالعبرة في استثماره وليس في انقضاءه او استفادته فالوقت اذا أنفقناه ضاع أما إذا استثمر بالشكل المطلوب فسيحقق نتائج المخطط لها (شوقي، 2006: 38)، وان استغلال الوقت لا يمكن ان يترك للمصادفة اذ يجب ان يكون هناك حسن استغلال تام لهذا المورد الثمين من اجل تحقيق اكبر منفعة ممكنة من استغلاله واستثماره وهو مورد حساس للفرد وللمنظمات وللشعوب كافة ويحتاج الى إدارة حكيمة لاستثماره بالشكل المطلوب (الجلبي، 2011: 92)، ويعرف (زيدان، 2011: 33) الوقت بأنه "القدرة على انجاز الاعمال بشكل منظم ومنسق وفعال في سبيل تحقيق الاهداف بأقل التكاليف من خلال الاستثمار الامثل لكل الإمكانيات المتاحة للإدارة"، ويمكن قياس الوقت بحجم الانجازات التي يحققها كل منا خلال هذا الوقت وسواء كان ذلك على صعيد الحياة الشخصية ام على صعيد العمل ويعد الوقت مشكلة العصر الذي نعيشه في حياتنا العائلية والوظيفية.

٦- الإبداع.. الإبداع من المفاهيم الرئيسية المتداولة في عالم اليوم وان الفرد المبدع هو كغيره من الافراد وان اختلف عنهم فان فارق الاختلاف بين المبدع وغير المبدع هو فيما يظهر لديه من افكار جديدة بناءة ولعل ذلك مما يجعل من وضع مفهوم محدد وواضح للإبداع امرا عسيراً، والإبداع بشكل مبسط هو "استحداث شيء جديد وفكرة او افتراض علمي جديد أو نظرية أو اختراع جديد أو اسلوب جديد للإدارة"، ويأتي ذلك حينما يجول العقل في مجالات البحوث والتساؤلات التي لم يتم التطرق عليها من قبل وكل ذلك وما يتبلور عنه خروج واضح عن المعرفة التقليدية والتفكير، ولهذا فقد يواجه المبدع في بداية مشواره صعوبات كبيرة في قبول الفكرة وقد يكون تحدياً للتقليد المألوف وممارسة ذوي المنفعة من بقاء الوضع كما عليه (Schuler, 1995:265) والإبداع هو "نتاج الأفكار المفيدة وامكانية القدرة على تبني هذه الأفكار ووضعها موضع التطبيق" (Scott & Bruce, 1994:560). وعرف التفكير الإبداعي بأنه "عملية ذهنية معقدة ترفض المحددات والعادات والطرائق التقليدية في التفكير وتستهدف خلق وابتكار طرق وأساليب جديدة قائمة على أساس ربط المتغيرات والأفكار بشكل فريد وفذ وأصيل" (موسى، 1990: 110)، أما الشخص المبدع فهو "ذلك الشخص القادر على إدراك العلاقات بين الأشياء بشكل مختلف ومميز عن الآخرين ويتمكن من اعادة صياغة المعلومات والخبرات في أطار أو أسلوب جديد" (ابراهيم، 1979: 19). وبرزت أهمية الإبداع والابتكار وأخذت تتزايد في جميع المنظمات نتيجة للمتغيرات التي يشهدها العلم في المجال التقني والعلمي التي شملت جميع جوانب الحياة فالإبداع تحتاجه مختلف المنظمات الصناعية والخدمية والزراعية والتجارية والعلمية فهو يوفر فرص النمو والبقاء والتطوير لها وبدونه ستضمحل

وتنتهي لان افق المستهلكين في تغير مستمر وسريع وتزايد المنافسة بين المنظمات من الحصول على كل جديد وتبرز أهمية الإبداع في الآتي (الخفاجي، 2013:64):

- (أ) مواجهة المنافسة المتزايدة من الحصول على عوامل النجاح من اجل زيادة المبيعات.
- (ب) إيجاد حلول للمشكلات من خلال اكتشاف بدائل جديدة لمعالجة ومواجهة تلك المشكلات .
- (ج) الإبداع يمكن المنظمة من تخفيض كلف جميع الأعمال التي تؤديها.
- (د) تطوير اساليب وطرق انتاج وتوزيع السلع والخدمات وتحقيق مستويات افضل من الناحيتين الكمية والنوعية في جميع الانشطة التي تقوم بتأديتها. ويواجه الابداع معوقات وكثيرا ما لقت اهتماما بها من قبل الباحثين والكتاب وحاول الكثير منهم تحديدها في سبيل وضع الحلول لها وتجاوزها ، ولمعوقات الابداع مصادر منها ما يعود لأسباب تنظيمية تتمثل بالقواعد والتشريعات ومنها ما يعود لأسباب بشرية نتيجة لوجود عيوب في المهارات والتفكير... الخ ،ويمكن بيان بعض من هذه المعوقات على وفق الآتي(الساعدي، 2011: 74):

- (أ) قلة التخصيصات المالية اللازمة.
 - (ب) قلة الوقت الذي يخصص للمشاريع الابداعية.
 - (ت) الصعوبة في تكييف النظم الانتاجية الحالية.
 - (ث) القواعد والتشريعات القانونية النافذة.
 - (ج) الظروف الاقتصادية العامة التي يمر بها القطاع الذي يعمل فيه الافراد والمنظمة.
 - (ح) ضعف وعدم وجود تحفيز للعاملين بشكل واف ورفع مهاراتهم الفنية والإبداعية.
- ويرى الباحث ان هناك معوقات اخرى تقف امام الابداع والمبدع وهي :
- (أ) الخوف من الفشل ومن تعليقات المحيطين السلبية.
 - (ب) الخوف من الخسائر التي قد تلحق باستثمار الاموال في قطاعات قد تكون فيها عنصر المخاطرة كبيرة.
 - (ت) مقاومة التغيير: لان الابداع سيطيح بأنظمة وطرق عمل قديمة او يزيح أفرادا او مجموعات لا تتطابق امكانياتهم ومؤهلاتهم مع ما يتطلبه الفكر الابداعي الجديد.
 - (ث) اسباب اجتماعية: نتيجة لإمكانية تعارض الابداع مع الثقافات او العادات المتداولة اجتماعيا.
 - (ج) ضعف برامج التدريب والتطوير وحدانتها.
 - (ح) عدم الاهتمام بمشاركة العاملين.
 - (خ) التشاؤم والرضا بالواقع وقلة الوعي الإبداعي.
- اخيرا يرى الباحث ان علاقة هذه الابعاد مع الاداء الوظيفي تتمثل في ان العلاقة بين الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي هو علاقة طردية فكلما زاد رضا الموظف عن عمله وفق العوامل التي تساهم في زيادة ذلك الرضا زاد ادائه الوظيفي وكذلك الحال بالنسبة للإنتاجية والتي تمثل الزيادة في الانتاجية هي زيادة في الاداء الوظيفي والزيادة في الانتاجية هي تحسين في الانتاجية من خلال الكم والنوع والكلفة ونفس العلاقة بين الابداع والجودة والوقت وبين الاداء الوظيفي والعكس صحيح، اما غياب العاملين فهو في علاقة عكسية مع الاداء الوظيفي فكلما زادت حالات الغياب لدى الموظفين قل الاداء الوظيفي الامر الذي لا ترغب المنظمات في حصوله وتسعى الى الحد منه ومعالجة اسبابه وردم منابعه.

المبحث الرابع الجانب العملي

التحليل الوصفي لمستوى إجابات العينة على فقرات متغيرات الدراسة

تركز الدراسة بهذه المرحلة من التحليل الإحصائي على تفسير لمخرجات التحليل الوصفي لمستوى إجابات العينة لرقمنة المتجددة ولمستوى إجابات العينة الاداء الوظيفي، إذ يستعين الباحث بمصفوفة قوة الاجابات والتي تبين مستوى استجابة أفراد العينة على فقرات الاستبانة وكما مدرج بالتفصيل في جدول (3).

جدول (3) مصفوفة قوة الاجابات على فقرات الاستبانة

الفئة	قيمة المتوسط الحسابي الموزون محصورة ضمن الفترة	قوة الاجابات على فقرات الاستبانة	مستوى الاستجابة من قبل أفراد العينة
الأولى	من 1 إلى أقل من 1.8	عدم الاتفاق بشدة	منخفض جداً
الثانية	من 1.8 إلى أقل من 2.6	عدم الاتفاق	منخفض
الثالثة	من 2.6 إلى أقل من 3.4	محايد	معتدل
الرابعة	من 3.4 إلى أقل من 4.2	الاتفاق	مرتفع
الخامسة	من 4.2 إلى 5	الاتفاق بشدة	مرتفع جداً
طول الفئة في المصفوفة = $(5 - 1) = 4$ \ (أعلى قيمة يأخذها المقياس = 5) = 0.80 وذلك عند اعتماد مقياس Likert الخماسي في الدراسة.			

Karnilev Sergey Sergeyevg/ Multiple Regression/ 2102/ Publishing
House Statistical Science Library Moscow Russian Federation/ First
Edition, 56.

إذ يستخلص منه ما يأتي:

- قوة الاستجابة تعني عدم الاتفاق بشدة وبمستوى استجابة منخفض جداً في حال كانت قيمة المتوسط الحسابي الموزون للفقرة أو المتغير ضمن الفترة (من 1 إلى أقل من 1.8).
- قوة الاستجابة تعني عدم الاتفاق وبمستوى استجابة منخفض إذ كانت قيمة المتوسط الحسابي الموزون للفقرة أو المتغير ضمن الفئة (من 1.8 إلى أقل من 2.6).
- قوة الاستجابة تعني محايد وبمستوى استجابة معتدل في حال كانت قيمة المتوسط الحسابي الموزون للفقرة أو المتغير ضمن الفئة (من 2.6 إلى أقل من 3.4).
- قوة الاستجابة تعني الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع عندما قيمة المتوسط الموزون للفقرة أو المتغير ضمن الفئة (من 3.4 إلى أقل من 4.2).
- قوة الإجابة تعني الاتفاق بشدة وبمستوى استجابة مرتفع جداً في حال كانت قيمة المتوسط الحسابي الموزون للفقرة أو المتغير ضمن الفئة (من 4.2 إلى 5).

أولاً: مستوى وطبيعة المتغير المستقل (الرقمنة المتجددة) ..

١. التحليل الوصفي للبعد المستقل الأجهزة والمعدات ..

يلخص جدول (4) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبعد المستقل الأجهزة والمعدات بلغت (3.44) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الأجهزة والمعدات اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.83)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الأجهزة والمعدات ، وشكلت الأهمية النسبية للبعد الأجهزة والمعدات (68.8%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الأجهزة والمعدات بما يساهم في تعزيز الرقمنة المتجددة، كما أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البعد المستقل الأجهزة والمعدات قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (2) بين جميع فقرات الأجهزة والمعدات بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.39) وبانحراف معياري (0.96)، وأهمية نسبية شكلت (67.8%). بينما جاءت الفقرة (3) ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البعد المستقل الاجهزة والمعدات ، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.42) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.82)، وأهمية نسبية شكلت (68.4%).

٢. التحليل الوصفي للبعد المستقل البرمجيات..

يلخص جدول (4) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبعد المستقل البرمجيات (3.45) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات البرمجيات اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.94)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات البرمجيات ، وشكلت الأهمية النسبية للبعد البرمجيات (69.1%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات البرمجيات بما يساهم في تعزيز الرقمنة المتجددة، كما أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البعد المستقل البرمجيات قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (5) بين جميع فقرات البرمجيات بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.88) وبانحراف معياري (0.78)، وأهمية نسبية شكلت (77.6%). بينما جاءت الفقرة (6) ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البعد المستقل البرمجيات ، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.10) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (1.12)، وأهمية نسبية شكلت (62%).

٣. التحليل الوصفي للبعد المستقل الأرشفة الرقمية ..

يلخص جدول (4) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبعد المستقل الأرشفة الرقمية (3.54) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الأرشفة الرقمية اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.80)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الأرشفة الرقمية ، وشكلت الأهمية النسبية للبعد البرمجيات (70.8%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الأرشفة الرقمية بما يساهم في تعزيز الرقمنة المتجددة، كما أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البعد المستقل الأرشفة الرقمية قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (9) بين جميع فقرات الأرشفة الرقمية بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.67) وبانحراف معياري (0.71)، وأهمية نسبية شكلت (73.4%). بينما جاءت الفقرة (7) ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البعد المستقل الأرشفة الرقمية ، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.44) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.81)، وأهمية نسبية شكلت (68.8%).

٤. التحليل الوصفي للبعد المستقل نظام الاتصالات ..

يلخص جدول (4) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبعد المستقل الاتصالات (3.35) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 2.6 إلى أقل من 3.4). في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الاتصالات اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة معتدل، وبانحراف معياري سجل (0.82)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الاتصالات ، وشكلت الأهمية النسبية للبعد الاتصالات (67.1%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الاتصالات بما يساهم في تعزيز الرقمنة المتجددة، كما أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البعد المستقل الاتصالات قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (12) بين جميع فقرات الاتصالات بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.51) وبانحراف معياري (0.91)، وأهمية نسبية شكلت (70.2%). بينما جاءت الفقرة (10) ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البعد المستقل الاتصالات ، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.19) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.86)، وأهمية نسبية شكلت (63.8%).

٥. التحليل الوصفي للبعد المستقل الأفراد..

يلخص جدول (4) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبعد المستقل الافراد (3.60) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الافراد اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.88)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الافراد ، وشكلت الأهمية النسبية للبعد الافراد (72.1%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الافراد بما يساهم في تعزيز الرقمنة المتجددة، كما أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البعد المستقل الافراد قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (14) بين جميع فقرات الافراد بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.91) وبانحراف معياري (0.85)، وأهمية نسبية شكلت (78.2%). بينما جاءت الفقرة (15) ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البعد المستقل الافراد ، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.31) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.92)، وأهمية نسبية شكلت (66.2%).

٦. يلاحظ من الجدول (4) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون الإجمالي للبعد الرئيسي المستقل (الرقمنة المتجددة) قد بلغ (3.88) وجاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة العينة ليرسخ ذلك ان مستوى اهمية الاجابات اتجهت نحو الاتفاق بمستوى استجابة مرتفع لتدل على مدى مساهمة وتعزيز الرقمنة المتجددة كأحد الاركان الاساسية للنهوض بالأداء الوظيفي . وبانحراف معياري بلغ (0.85) ليشير الى تشتت متوسط نسبية في إجابات المبحوثين . وشكلت الاهمية النسبية بمقدار (73.6%) لتؤكد اتفاق اكثر من ثلثي العينة على اهمية هذا المتغير .

جدول (4)

مستوى استجابات عينة الدراسة على فقرات وأبعاد المتغير المستقل (الرقمنة المتجددة)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
١.	تتمتع الكلية بوعي منظمي ومجمعي بأهمية اعتماد الرقمنة المتجددة كنفلة نوعية في العمل .	3.51	0.71	70.2%
٢.	تعتمد الكلية على تحديث الاجهزة والمعدات بما يلائم التطور العالمي الحديث في اساليب العمل ومتابعة تطوراتها .	3.39	0.96	67.8%
٣.	تمتلك الكلية اجهزة ومعدات متطورة بإنجاز المعاملات الادارية والعلمية .	3.42	0.82	68.4%
	الأجهزة والمعدات	3.44	0.83	68.8%
٤.	تستخدم الكلية أنظمة حديثة Amos لمعالجة الجوانب الكمية والادارية والمالية.	3.39	0.93	67.8%
٥.	تعتمد الكلية نظام تشغيل متطور Windows 11 .	3.88	0.78	77.6%
٦.	تعتمد الكلية انظمة وتطبيقات لأرشفة البيانات في الصادرة والواردة .	3.10	1.12	62%
	البرمجيات	3.45	0.94	69.1%
٧.	تمتلك الكلية قواعد بيانات ترتبط بقاعدة مركزية لحفظ وتحديث المعلومات واسترجاعها.	3.44	0.81	68.8%
٨.	تمتلك تطبيقات لنظام الحوسبة السحابية لتطبيق عملية النسخ للبيانات.	3.52	0.89	70.2%
٩.	تعتمد الكلية على أرشفة رقمية متجددة وبنك المعلومات تحفظ الوثائق والبيانات الخاصة بها.	3.67	0.71	73.4%
	الأرشفة الرقمية	3.54	0.80	70.8%
١٠.	تستخدم الكلية شبكة الاتصالات الاكسترانت لربطها مع العالم الخارجي .	3.19	0.86	63.8%

67.2%	0.71	3.36	تعتمد الكلية نظام اتصالات متطورة لإدامة التواصل الافقي والعمودي لتحقيق الانسيابية المطلوبة.	١١
70.2%	0.91	3.51	تستخدم الكلية شبكة الاتصال الانترنت لربط اقسامها حسب الهيكل التنظيمي للكلية .	١٢
67.1%	0.82	3.35	نظام الاتصالات	
71.8%	0.89	3.59	تعتمد الكلية إلى تطوير امكانيات ومهارات الموارد البشرية من خلال تعزيز التدريب على تقانة المعلومات والاتصالات.	١٣
78.2%	0.85	3.91	تمتلك الكلية شعبة للحاسبة الإلكترونية المتخصصة في تقانة المعلومات والاتصالات ذات أجهزة متطورة ومحدثة.	١٤
66.2%	0.92	3.31	تراعي الكلية توزيع المهام تبعاً للتخصص الدقيق في مجال تقانة المعلومات والاتصالات.	١٥
72.1%	0.88	3.60	الأفراد	
73.6%	0.85	3.88	Total	

اعداد الباحث

ثانياً: مستوى وطبيعة المتغير التابع (الاداء الوظيفي)

١ . التحليل الوصفي للبعد التابع الرضا الوظيفي..

يلخص جدول (5) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبعد التابع الرضا الوظيفي (3.61) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الرضا الوظيفي اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.93)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الرضا الوظيفي ، وشكلت الأهمية النسبية للبعد الرضا الوظيفي (72.2%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الرضا الوظيفي بما يساهم في تعزيز الرقمنة المتجددة، كما أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البعد التابع الرضا الوظيفي قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (16) بين جميع فقرات الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.71) وبانحراف معياري (0.79)، وأهمية نسبية شكلت (74.2%). بينما جاءت الفقرة (17) ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البعد التابع الرضا الوظيفي ، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.51) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.82)، وأهمية نسبية شكلت (70.2%).

٢ . التحليل الوصفي للبعد التابع الانتاجية..

يلخص جدول (5) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبعد التابع للإنتاجية (3.35) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الإنتاجية اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.83)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الإنتاجية ، وشكلت الأهمية النسبية للبعد الإنتاجية (67.1%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الإنتاجية بما يساهم في تعزيز الرقمنة المتجددة، كما أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البعد التابع للإنتاجية قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (21) بين جميع فقرات الإنتاجية بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.45) وبانحراف معياري (0.94)، وأهمية نسبية شكلت (69%). بينما جاءت الفقرة

(20) ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد التابع للإنتاجية ، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.26) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.86)، وأهمية نسبية شكلت (65.2%).

٣. التحليل الوصفي للبُعد التابع غياب العاملين..

يلخص جدول (5) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد التابع غياب العاملين (3.51) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات غياب العاملين اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.80)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الإنتاجية ، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد غياب العاملين (70.2%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات غياب العاملين بما يساهم في تعزيز الرقمنة المتجددة، كما أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد التابع غياب العاملين قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (23) بين جميع فقرات غياب العاملين بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.69) وبانحراف معياري (0.73)، وأهمية نسبية شكلت (73.8%). بينما جاءت الفقرة (22) ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد التابع غياب العاملين ، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.26) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.88)، وأهمية نسبية شكلت (65.2%).

٤. التحليل الوصفي للبُعد التابع الجودة (النوعية) ..

يلخص جدول (5) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد التابع الجودة (النوعية) (3.59) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الجودة (النوعية) اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.81)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الجودة (النوعية) ، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد الجودة (النوعية) (71.8%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الجودة (النوعية) بما يساهم في تعزيز الرقمنة المتجددة، كما أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد التابع الجودة (النوعية) قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (25) بين جميع فقرات الجودة (النوعية) بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.71) وبانحراف معياري (0.72)، وأهمية نسبية شكلت (74.2%). بينما جاءت الفقرة (27) ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد التابع الجودة (النوعية) ، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.40) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.89)، وأهمية نسبية شكلت (68%).

٥. التحليل الوصفي للبُعد التابع الوقت ..

يلخص جدول (5) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد التابع الوقت (3.81) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الوقت اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.83)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الوقت ، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد الوقت (67.2%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الوقت بما يساهم في تعزيز الرقمنة المتجددة، كما أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد التابع الوقت قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (29) بين جميع فقرات الوقت بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.91) وبانحراف معياري (0.75)، وأهمية نسبية شكلت (78.2%). بينما جاءت الفقرة (28) ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد التابع الوقت ، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.71) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.88)، وأهمية نسبية شكلت (74.2%).

٦. التحليل الوصفي للبُعد التابع الابداع ..

يلخص جدول (5) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد التابع الابداع (3.34) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الابداع اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.86)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الابداع ، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد الابداع (66.8%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الابداع بما يساهم في تعزيز الرقمنة المتجددة، كما أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد التابع الابداع قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (31) بين جميع فقرات الابداع بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.38) وبانحراف معياري (0.81)، وأهمية نسبية شكلت (67.6%). بينما جاءت الفقرة (33)

ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد التابع الابداع ، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.31) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.91)، وأهمية نسبية شكلت (66.2%).

٧. يلاحظ من الجدول (5) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون الإجمالي للبعد الرئيسة التابع (الاداء الوظيفي) قد بلغ (3.53) وجاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة العينة ليرسخ ذلك ان مستوى اهمية الاجابات اتجهت نحو الاتفاق بمستوى استجابة مرتفع لتدل على مدى مساهمة وتعزيز الاداء الوظيفي كأحد الارقان الاساسية للنهوض بالأداء الوظيفي . وبانحراف معياري بلغ (0.84) ليشير الى تشتت متوسط نسبية في إجابات المبحوثين . وشكلت الاهمية النسبية بمقدار (69.2%) لتؤكد اتفاق اكثر من ثلثي العينة على اهمية هذا المتغير .

جدول (5) مستوى استجابات عينة الدراسة على فقرات وأبعاد المتغير التابع (الاداء الوظيفي)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
١٦.	تشعر بالارتياح للطريقة التي تعامل بها رئيسك .	3.71	0.79	74.2%
١٧.	ينتابك شعور بالملل او الكسل اثناء تأدية عملك .	3.51	0.82	70.2%
١٨.	تشعر بحبك للعمل والإخلاص له كثافة تنظيمية في الكلية لتحقيق الانتماء والولاء الوظيفي .	3.62	1.19	72.4%
الرضا الوظيفي				
١٩.	يستخدم الموظفون الموارد اثناء عملهم بشكل كفوء .	3.35	0.71	67%
٢٠.	تشعر برضا الكلية على خدماتك المقدمة .	3.26	0.86	65.2%
٢١.	تشعر بأن لديك القدرة على زيادة انتاجية الخدمة المقدمة .	3.45	0.94	69%
الانتاجية				
٢٢.	تنظر الى عدد حالات غياب الموظفين بأنها ضمن الحد المقبول .	3.26	0.88	65.2%
٢٣.	تشعر بأن لدى الموظفين الالتزام بالدوام الرسمي وعدم التغيب .	3.69	0.73	73.8%
٢٤.	توجد لديك مشاكل صحية تمنعك من الدوام .	3.59	0.80	71.8%
غياب العاملين				
٢٥.	تلزم الموظفون بتطبيق معايير الجودة العالمية .	3.71	0.72	74.2%
٢٦.	الكلية راضية عن جودة الخدمات المقدمة .	3.66	0.81	73.2%
٢٧.	تشعر بأن لديك القدرة على تحسين اعمالك وتقديم خدمة افضل .	3.40	0.89	68%

الجودة (النوعية)		3.59	0.81	71.8%
٢٨ .	لديك القدرة على استخدام الجيد للوقت دون تأخير في عمك الوظيفي .	3.71	0.88	74.2%
٢٩ .	تحاول انجاز اعمالك قبل الوقت الذ يحدده رئيسك او الادارة العليا .	3.91	0.75	78.2%
٣٠ .	تشعر بأن الكلية تستخدم الوقت لإكمال اعمالك .	3.81	0.86	76.2%
الوقت		3.81	0.83	67.2%
٣١ .	تشجع الكلية الموظفون على الابداع والابتكار وتطوير مهارته في العمل .	3.38	0.81	67.6%
٣٢ .	تحاول ان تفاجئ رئيسك او الادارة العليا بأعمال او افكار مبدعة في عمك .	3.33	0.88	66.6%
٣٣ .	تشعر بان لديك القدرة على الابداع وخلق افكار جديدة .	3.31	0.91	66.2%
الابداع		3.34	0.86	66.8%
Total		3.53	0.84	69.2%

اعداد الباحث

اختبار فرضيات الارتباط والتأثير

يستعمل اختبار (Z – TEST) لاختبار فرضيات الارتباط بين الرقمنة المتجددة بأبعادها المستقلة الخمسة (الأجهزة والمعدات ، البرمجيات ، الأرشفة الرقمية ، نظام الاتصالات ، الأفراد) وبين الاداء الوظيفي، إذ ستقبل فرضية الارتباط إذ كانت القيمة الاحتمالية (p value) المناظر لقيمة Z المحسوبة أقل أو تساوي مستوى المعنوي المستخدم في الدراسة والبالغ (0.05) كما ان قيمة Z المحسوبة ستكون أكبر من نظيراتها الجدولية البالغة (1.96) بما يؤكد صحة فرضية الارتباط بنسبة ثقة 95%، وبالعكس ذلك ستكون نتيجة الاختبار سترفض الفرضية، كما يستفيد الباحث من معامل الارتباط بين المتغيرات لتفسير قوة واتجاه الارتباط بين الرقمنة المتجددة وبين الاداء الوظيفي.

جدول (6) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

اختبار Z		معامل الارتباط بين متغيرين	المتغير التابع	المتغير المستقل
نتيجة الاختبار	قيمة Z المحسوبة			
قبول الفرضية الفرعية الأولى	4.05**	0.58	الاداء الوظيفي	الأجهزة والمعدات
قبول الفرضية الفرعية الثانية	4.45**	0.64	الاداء الوظيفي	البرمجيات
قبول الفرضية الفرعية الثالثة	3.97**	0.57	الاداء الوظيفي	الأرشفة الرقمية
قبول الفرضية الفرعية الرابعة	3.17**	0.45	الاداء الوظيفي	نظام الاتصالات
قبول الفرضية الفرعية الخامسة	4.06**	0.58	الاداء الوظيفي	الأفراد
قبول الفرضية الرئيسية الأولى	5.23**	0.75	الاداء الوظيفي	الرقمنة المتجددة

وجود ارتباط طردي قوي بين كل من (الأجهزة والمعدات ، البرمجيات ، الأرشفة الرقمية ، الأفراد، الرقمنة المتجددة) وبين الاداء الوظيفي مع وجود ارتباط متوسط بين نظام الاتصالات وبين الاداء الوظيفي

** العلاقة معنوية بين المتغيرين عند مستوى معنوية 0.01

* العلاقة معنوية بين المتغيرين عند مستوى معنوية 0.05

المصدر: اعداد الباحث على وفق نتائج اختبار الفرضيات بواسطة برنامج SPSS V25.

يستخلص من جدول (6) قبول الفرضية الرئيسية الأولى الي مفادها "توجد علاقة الارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الرقمنة المتجددة والاداء الوظيفي". اضافة الى الفرضيات الفرعية وبنسبة ثقة (95%)، إذ بلغت قيمة Z المحتسبة (5.23) وهي معنوية، بينما بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (**0.75) ليرسخ ذلك وجود ارتباط طردي قوي بين الرقمنة المتجددة والاداء الوظيفي .

جدول (7) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

اختبار F		معامل التحديد R2 %	المتغير التابع	المستقل
نتيجة الاختبار	القيمة الاحتمالية			
قبول الفرضية الرئيسية الثانية بنسبة ثقة 95 %	0.00	**13.67	%55.9	الأجهزة والمعدات
				البرمجيات
				الأرشفة الرقمية
				نظام الاتصالات
				الأفراد
وجود تأثير ملحوظ للرقمنة المتجددة بأبعادها المستقلة (الأجهزة والمعدات ، البرمجيات ، الأرشفة الرقمية ونظام الاتصالات والأفراد) مجتمعين في الاداء الوظيفي				التفسير
قيمة F الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 2.37				

المصدر: اعداد الباحث على وفق نتائج برنامج SPSS V25.

يوثق كل من جدول (7) وعلى وفق نتائج برنامج التحليل الإحصائي Amos قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للرقمنة المتجددة في الاداء الوظيفي " بما يؤكد قبولها وقبول الفرضيات الفرعية بنسبة ثقة (95%)، وذلك من خلال تطبيق أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد لبيان تأثير أبعاد رقمنة المتجددة (الأجهزة والمعدات والبرمجيات والأرشفة الرقمية ونظام الاتصالات والأفراد) سوية في الاداء الوظيفي، إذ بلغت قيمة F المحتسبة (13.67) وهي معنوية، بسبب كونها أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (2.37) عند مستوى معنوية (0.05)، ولاسيما ان القيمة الاحتمالية المناظرة لقيمة F المحتسبة كانت (0.00) وهي أصغر من مستوى معنوية (0.05)، وبلغت قيمة معامل التحديد R2% (55.9%) مؤشرة بذلك نسبة تفسير (تأثير) أبعاد الرقمنة المتجددة الخمسة مجتمعين للمتغير المُعبر عن الاداء الوظيفي، بما يوثق وجود تأثير واضح للرقمنة المتجددة في الاداء الوظيفي في كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية

المبحث الخامس الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. ثبت من تحليل النتائج وجود ضعف واضح بالوعي المنظمي بأهمية اعتماد الرقمنة المتجددة في العمل وتتركز على عمل المكاتب والمعاملات والمعلومات على شبه الاتمه في تقديم الخدمة .

٢. ثبت من التحليل وجود توجه ضعيف في اقتناء الأجهزة والمعدات المتطورة ومتابعة تحديثها وفق خطط استراتيجية تساهم في انجاز المعاملات الإدارية .

٣. ثبت من خلال التحليل الاعتماد الضعيف على بعض البرمجيات التي لاتصل إلى مستوى الطموح سواء بالجانب الإداري أو المالي .

٤. ثبت وجود ضعف واضح وإهمال في اعتماد الأرشفة الرقمية .

٥. وجود ضعف في ربط الكلية المبحوثة بشبكة اتصالات متطورة افقياً وعمودياً تعمل على ربط المستويات الإدارية والهيكل التنظيمي.

ثانياً: التوصيات

١. ضرورة تركيز الكلية المبحوثة على اقامة الدورات والورش والندوات في العمل وربط الهيكل التنظيمي وانسيابته الكترونياً.
٢. اقتناء احدث الأجيال الإلكترونية للأجهزة والمعدات والعمل على توفير بنية تحتية توازي حركة التطور المحلية .
٣. ضرورة الاستفادة من الطاقات البشرية والكوادر المتخصصة وتفعيل عمل شعبة الحاسبة الإلكترونية لتركيزها على اعتماد احدث البرمجيات المتطورة في العمل.
٤. ضرورة توجيه شعبة الحاسبة الإلكترونية بتوفير برمجيات متخصصة بالأرشفة الرقمية والعمل على اطلاع الموظفين وتمكينهم من الاستخدام احدث التقنيات البرمجية .
٥. ضرورة بناء بنية تحتية لشبكة اتصالات تعمل على ربط الاقسام الإدارية والعلمية مع بعضها البعض.

قائمة المصادر ..

• المصادر العربية..

١. ابراهيم, عبد الستار, (1979), "إفاق جديدة في دراسة الابداع", وكالة المطبوعات , الكويت.
٢. أبو غنيم, أزهار نعمة عبد الزهرة, (٢٠٠٧), "المعرفة التسويقية وتكنولوجيا المعلومات وأثرهما في الإداء التسويقي - دراسة حالة في المنظمة العامة للسمنت الجنوبية", أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال, الجامعة المستنصرية, بغداد, العراق.
٣. ابوشبخة, نادر احمد, (2010), "إدارة الموارد البشرية -أطار نظري وحالات عملية", الطبعة الاولى, دار صفاء للنشر والتوزيع, عمان.
٤. أنعمي, محمد عبد العال وصويص, راتب جليل وصويص, غالب جليل (٢٠٠٩), "إدارة الجودة المعاصرة", اليازوري للنشر, الاردن, عمان .
٥. امال, حجاج, حوراء, بوزيان, حنان, بوزيان وابتسام, مقدم, (2014), "الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي - دراسة حالة", رسالة بكالوريوس في الاتصال والعلاقات العامة, جامعة قاصدي مرباح, الجزائر.
٦. انيس, سكو امين, سعيد, خداوي محمد, (2016), "دراسة اسباب التغيب في الوظيف العمومي - دراسة حالة", رسالة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية, جامعة الدكتور مولاي الطاهر -سعيدة, الجزائر.
٧. برهان, محمد نور, (1999), "تقنية المعلومات وتحديات الإدارة العامة العربية في عقد التسعينات", المجلة العربية للإدارة مجلد (١٣) عدد (٤, ٣).
٨. البغدادي, عادل هادي حسنين, (٢٠٠٦), "العلاقة بين التعليم التنظيمي وإدارة المعلومات وأثرها في تحقيق قيمة لأعمال المنظمة - دراسة ميدانية في المصارف الاهلية العراقية", رسالة دكتوراه مقدمة إلى الجامعة المستنصرية, كلية الإدارة والاقتصاد, بغداد, العراق.
٩. ثجيل, نبيل غازي, (2014), "انضباط الموظفين وانعكاسه في الاداء الوظيفي على وفق العقوبات الانضباطية . بحث تطبيقي", رسالة دبلوم عالي معادل للماجستير في ادارة البلديات, كلية الادارة والاقتصاد, جامعة بغداد.
١٠. الجليبي, حسن صباح عبد الحسن, (2011), "نتائج التفاوض في ضوء تأثير ضغط الوقت واستراتيجيات التفاوض - دراسة استطلاعية لآراء عينة في وزارة النفط", رسالة ماجستير علوم في إدارة الاعمال, كلية الادارة والاقتصاد, جامعة بغداد.
١١. حسن, راوية, (2003), "ادارة الموارد البشرية -رؤيا مستقبلية", الدار الجامعة, الاسكندرية.
١٢. حسين, يسرى محمد, (٢٠١٠), "تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها في تحسين مستوى إداء الخدمة الفندقية", دراسة تطبيقية في فندق السدير, مجلة الإدارة والاقتصاد, العدد (٣٥), الجامعة المستنصرية, بغداد, العراق.

١٣. الحمامي، سناء محمد رشاد داوود، (2006)، "اساليب ادارة الصراع واثرها في اداء العاملين - دراسة ميدانية في وزارة العلوم والتكنولوجيا"، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
١٤. الخفاجي، ياسر عادل محمود، (2013)، "العلاقة والتأثير بين الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي - بحث استطلاعي في شركة صناعات الاصباغ الحديثة"، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
١٥. الدراجي، سلام سعد سريح، (2015)، "العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي وانعكاسها في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية - بحث تطبيقي"، دبلوم عالي معادل للماجستير في ادارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
١٦. الدليمي، احسان علاوي حسين، (٢٠٠٦)، "تحليل علاقة تقانة المعلومات بفاعلية إدارة الموارد البشرية واثرها في بناء الكفايات الجوهرية - دراسة ميدانية في عينة مختارة من كليات جامعة بغداد"، رسالة دكتوراه مقدمة إلى جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد.
١٧. راشد، علي رحمة، (2016)، "استراتيجيات ادارة الصراع التنظيمي وانعكاساتها في الاداء الوظيفي - بحث تطبيقي في مستشفى الرشاد"، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
١٨. رضوان، مساعد، (٢٠١٦)، "واقع استخدام ونظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية البشرية"، دراسة حاله مؤسسه الزجاج الجديد بالشلف، مجله الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، جامعه الشلف، العدد (٩).
١٩. زواوي، خالصة (٢٠١٧)، "تأثير الإدارة الإلكترونية في موارد بشرية على تطوير رأس المال الفكري - دراسة حاله بعض المؤسسات الجزائرية"، مجله وحده البحث والتنمية وإدارة الموارد البشرية.
٢٠. زيدان، سلمان، (2011)، "استراتيجية إدارة الوقت والتغيير"، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
٢١. الساعدي، سهام صبيح عبد الرحيم، (2011)، "تقانة المعلومات واثرها في ابداع العملية الانتاجية - دراسة استطلاعية في مصنع محرك مبردة الهواء التابع للشركة العامة للصناعات الكهربائية"، بحث دبلوم عالي في تقنيات العمليات، الكلية التقنية الادارية، بغداد.
٢٢. الساعدي، مؤيد، (2008)، "المرتكزات الفكرية المعاصرة الاستراتيجية"، إدارة الموارد البشرية في اطار المدخل العرفي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية، مجلد (١٠) عدد (١).
٢٣. الساعدي، مؤيد، (٢٠٢١)، "التوجه الرقمي لإدارة الموارد البشرية"، مؤسسه دار الصادق الثقافية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، العراق، بابل.
٢٤. السالمي، علاء الدين، (٢٠١٠)، "نظم إدارة المعلومات"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
٢٥. السلطاني، سعدية نايف كاظم ومحمد، اقبال غني وعمران، نضال عبد الهادي، (٢٠١٢)، "العلاقة بين مكونات تقانة المعلومات ومؤشرات الاداء التنظيمي"، دراسة تحليلية وصفية لعينة من العاملين في بعض المصارف التجارية في بغداد"، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية المجلد (٤) العدد (٨).
٢٦. سماني، شيماء كمال عبد العال، عبدا لله، غادة، عبد الوهاب، مروة، (2016)، "اثر الرضا الوظيفي لتحقيق جودة الخدمات وتنافسية الشركات السياحية المصرية"، مجلة كلية السياحة والفنادق - جامعة الفيوم، المجلد العاشر، العدد 1/2، (202-224).
٢٧. شوقي، عبدالله، (2006)، "أدارة الوقت ومدارس الفكر الإداري"، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان.
٢٨. صالح، ماجد محمد، (٢٠١١)، "مكونات تقانات المعلومات والاتصالات وانعكاسها في جودة التعليم باعتماد متطلبات إدارة الجودة الشاملة"، وقائع المؤتمر السنوي لكلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
٢٩. الصرن، رعد حسن، ٢٠٠٢، "ادارة المكاتب الحديثة"، دار الرضا للنشر، الطبعة الاولى، سوريا، دمشق.
٣٠. الطيبي، خضر مصباح، (٢٠١٢)، "إدارة تكنولوجيا المعلومات"، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٣١. العبادي، باسمه عبود مجيد، (٢٠٠٦)، "أثر نظام المعلومات في دعم صناعة القرارات - دراسة حاله في المركز الوطني للاستشارات والتطوير الإداري". رسالة ماجستير منشورة، هيئة التعليم التقني، الكلية التقنية الإدارية، بغداد: العراق.
٣٢. العبادي، هاشم فوزي والعارضي، جليل كاظم، (٢٠١٢)، "نظم إدارة المعلومات - منظور استراتيجي"، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

٣٣. عباس، علي عبد العزيز، (2015)، " دور الانتاجية في الاداء المالي المصرفي - دراسة تطبيقية في عينة من المصارف الخاصة"، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٣٤. عباس، سحر قدوري، (٢٠٠٣)، " تقويم الإدارة البيئية وتقنية المعلومات": دراسة تحليلية في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد، العراق.
٣٥. عبد الرحمن، فؤاد يوسف، (٢٠١٩)، "الفكر المعاصر لتكنولوجيا المعلومات الإدارية"، الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد، الطبعة الأولى، بغداد.
٣٦. عجام، ابراهيم محمد حسن، (٢٠٠٧)، "تقانة المعلومات وإدارة المعرفة واثرها في الخيار الاستراتيجي - دراسة تحليلية مقارنة لإداء عينة مديري المصارف العراقية"، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد، العراق
٣٧. العزاوي، محمد عبد الوهاب و خميس، عبد السلام محمد، (2011)، "نظم التصنيع اليابانية ونظام الإنتاج في الوقت المحدد (Just in Time: JiT)", الطبعة الاولى، اثراء للنشر والتوزيع، عمان.
٣٨. العلاق، بشير عباس والتكريتي، سعد غالب، (٢٠٠٢)، "الأعمال الإلكترونية"، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
٣٩. العنزلي، سعد، (1985)، "الرضا الوظيفي والاداء في شركة التأمين الوطنية"، رسالة ماجستير علوم في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٤٠. الفضل، سما سعد خيرا لله حسين، (2006)، "اثر المناخ الاخلاقي في نوعية حياة العمل والرضا الوظيفي في عينة من المستشفيات العراقية"، رسالة ماجستير علوم في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٤١. قديليجي، عامر ابراهيم والسامرائي، ايمان فاضل، (٢٠٠٢)، "تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها"، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
٤٢. عبد الامير، دنيا عامر، (٢٠٢١)، "تأثير تطبيقات نكاء الأعمال المصرفية في فاعلية الاداء المصرفي - دراسة استطلاعية في عينة من المصارف العراقية"، رسالة ماجستير مقدمة إلى الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد، العراق.
٤٣. محمداوي، حسن، (2008)، "معايير الجودة في مؤسسات التعليم ومقارنتها بمؤسسات التعليم عن بعد"، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.
٤٤. مطشر، اثير محمد، (2014)، "الرؤية الاستراتيجية وتأثيرها في الأداء التمريضي- بحث ميداني في مستشفى ابن النفيس"، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٤٥. منور، محمد يوسف، (٢٠١٦)، "اثر نظم المعلومات الإدارية على تطبيقات الحكومة الإلكترونية من وجه نظر العاملين لدى الجامعات الحكومية الأردنية"، الأردن.
٤٦. مهيل، وسام (٢٠١٢)، "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفه إدارة الموارد البشرية - دراسة حاله مديريه الموارد البشرية لوزارة المالية"، مذكره مكمله لنيل شهاده الماجستير، تخصيص تسير عمومي، قسم تسير وكلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعه الجزائر.
٤٧. موسى، غانم فنجان، (١٩٩٠)، "الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية"، مطبعة الراية، بغداد.
٤٨. المير، إيهاب خميس، (٢٠٠٧)، "متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية -دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين"، لنيل شهاده الماجستير، قسم العلوم الإدارية كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
٤٩. هاشم، زكي محمود (١٩٩٦)، "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الثانية، السلاسل للنشر، الكويت.
٥٠. الياسري، علي عزيز حسن، (2013)، "تأثير البرامج التدريبية في اداء العاملين - دراسة تطبيقية في دائرة صحة مدينة الطب"، رسالة دبلوم عالي في إدارة المستشفيات، كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد.
- المصادر الاجنبية ..

2. Hellriegel, D & Slocum, Jr. et., (1979), "**Organizational Behavior**", 2nd .Ed, West publishing co, New Jersey.
3. Jones, R., (1996), "**Research Methods in the Social and Behavioral Sciences**", second edition, Sunderland, Massachusetts: sinauer Associates.
4. Kotler, Philip, 2006, "Marketing management", 12th ed pearson education.
5. Laudon, K. C. and Laudon, J. P., 2004. "Essentials of Management Information Systems: Managing The Digital Firm", 5/d., Prentice-Hall Inc., New Jersey.
6. Li, Lin, (2011), "Research Evaluation of Construction Studies Abroad on Job Performance International conference on future computer science and Education", **Department of physical Education in, China** pp.240-266.
7. Luthans, F., (1989), "**Organizational Behavior**", 5th ed. M C Grow-Hill, New York.
8. Schuler, Randall. S., (1995), "**Managing Human Resources**", 5th ed , West Publishing Co, USA.
9. Scott , S .G & Bruce, R .D ., (1994), "Determinants of Innovative Behavior: Apath model of Individual Innovation in the work place", **Academy of Management Journal** , Vol . 36, No.3, June.
10. Wirthner, Tr., William B. & Davis , Keth, (1982), "**Personnel Management and Human Resources**", MC.Graw-Hill Book com, Japan.