

تأثير الإدارة الرقمية على تحسين الأداء الإداري دراسة تطبيقية في مقر دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية

م. م. حميد حسين عطية

ديوان الوقف السني دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية

The Impact of Digital Management on Improving Administrative Performance: An Applied Study at the Headquarters of the Religious Education and Islamic Studies Department

Hamid Hussein Attia

Email: hameed.huseen1961@gmail.com

المستخلص

سعت هذه الدراسة إلى فهم تأثير التحول الرقمي على تحسين الأداء الإداري في مقر دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية، تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات، حيث استخدمت استبانة شملت (27) فقرة لقياس مختلف أبعاد الإدارة الرقمية وتقييم مدى تأثيرها على الكفاءة الإدارية بشكل دقيق، تكون مجتمع البحث من (301) موظف، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (158) فرداً، ممثلين لمختلف الوظائف والمستويات الإدارية، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، لحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق الإدارة الرقمية كان متوسطاً بمتوسط حسابي (3.398)، مع الحاجة لتحسين الموارد البشرية والأجهزة والمعدات، بينما حقق بعد البيانات أعلى أداء بمتوسط (3.570)، وكانت الموارد البشرية الأقل بمتوسط (3.260) كما تبين وجود علاقة ارتباط قوية بين الإدارة الرقمية والأداء الإداري (**0.845)، مع تأثير واضح للبرامجيات بنسبة (62%)، أوصت الدراسة بتطوير برامج تدريبية واستراتيجيات لحماية البيانات، وتحسين الأجهزة والمعدات. الكلمات المفتاحية: الإدارة الرقمية، الأداء الإداري

Abstract

This study aimed to investigate the impact of digital transformation on improving administrative performance at the headquarters of the Department of Religious Education and Islamic Studies. The study employed a descriptive-analytical approach to collect data using a questionnaire consisting of 27 items, which measured various dimensions of digital management and assessed its influence on administrative efficiency. The research population included 301 employees, with a randomly selected sample of 158 individuals representing various job roles and administrative levels. The data were analyzed using SPSS to calculate means and standard deviations. The results indicated that the level of digital management application was moderate, with a mean score of (3.398), highlighting the need for improvements in human resources and equipment. The data dimension recorded the highest performance with a mean score of (3.570), while human resources had the lowest at (3.260). A strong correlation was found between digital management and administrative performance (0.845), with a significant influence of software, accounting for (62%). The study recommended the development of specialized training programs, strategies for data protection, and the improvement of equipment and devices. **Keywords: Digital Management, Administrative Performance**

المقدمة

نظراً للتطورات المتسارعة في مجالات الحياة المادية، والتقنية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية والعلمية، وظهر مفاهيم جديدة لم تكن موجودة في السابق، تبرز الإدارة الرقمية كأحد أبرز الاتجاهات في العصر الحديث، وفي سياق التغييرات الجذرية في مجال الأعمال تساهم الإدارة الرقمية في خلق فرص جديدة من خلال تقديم دقة عالية وسرعة كبيرة في توفير المعلومات، مما يعزز مهارات وخبرات العاملين، ويحولهم من

عصر البيانات إلى عصر المعرفة والقدرة على الابتكار، وأن التطورات التي أحدثتها الإدارة الرقمية في بيئة الأعمال غيرت من أسس تطوير وتحسين مكانة المنظمات، وجعلت اهتمامها ينصب على تطبيق التقنيات الرقمية لتحسين الأداء ومواكبة التطورات التكنولوجية، حيث يعزز هذا التحول قدرة المؤسسات باختلاف توجهاتها سواء كانت خدمية أو ربحية على تحقيق أهدافها بفعالية أكبر، ويعزز تبني الإدارة الرقمية من قدرات الأفراد، ينمي مهاراتهم، ويصقل خبراتهم، مما يجعل عملهم أكثر إنتاجية وفعالية، كما أن موضوع الأداء الإداري يشغل حيزاً كبيراً من اهتمام الباحثين، نظراً لتأثيره الكبير في رفع مستويات أداء المنظمة، ويعتبر تقييم الأداء الإداري من العمليات الإدارية الحيوية التي تؤثر على كافة جوانب المنظمة، ومن هذا المنطلق يأتي البحث الحالي ليتناول تأثير الإدارة الرقمية على تحسين الأداء الإداري، مستعرضاً دورها في تعزيز الأداء في مقر الدائرة، مع التركيز على كيفية استفادتها من الإدارة الرقمية في تحقيق أهدافها.

المبحث الأول – الإطار العام للبحث أولاً: مشكلة الدراسة

تواجه مؤسسات التعليم الديني تحديات ملحوظة في تحسين الأداء الإداري ضمن بيئة العمل الحالية، وهذه التحديات تتجلى في تعقيدات العمليات الإدارية التقليدية، وقلة الاستفادة من الأدوات الرقمية الحديثة، مما يؤثر بشكل مباشر على كفاءة الأداء وإنتاجية العاملين، وقد لوحظ أن الاعتماد على الأساليب الإدارية القديمة والموارد المحدودة أدى إلى بطء في تنفيذ المهام، وتعرش في التكيف مع التحولات السريعة في مجالات التعليم والدراسات الدينية، وبناءً على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال السؤال الرئيسي (ما تأثير الإدارة الرقمية على تحسين الأداء الإداري في مقر دائرة التعليم الديني) ليتفرع منها مجموعة من الاسئلة الفرعية الآتية:

١. ما مستوى تبني التقنيات الرقمية في مقر الدائرة؟
٢. هل تلعب ابعاد الإدارة الرقمية دور في تحسين الأداء الإداري؟
٣. هل هناك علاقة ارتباط معنوية إحصائية بين الإدارة الرقمية والأداء الإداري؟
٤. هل يوجد تأثير إحصائي ذو دلالة معنوية للإدارة الرقمية على الأداء الريادي؟

ثانياً: أهداف البحث

١. التعرف على مدى تبني الإدارة الرقمية ودورها في تحسين الأداء الإداري في المجتمع المبحوث.
٢. تسليط الضوء على طبيعة العلاقة والتأثير بين الإدارة الرقمية وتحسين الأداء الإداري.
٣. وضع عدد من الاستنتاجات والتوصيات بناءً على النتائج العملية التي تم التوصل إليها، والتي يمكن أن تفيد الباحثين اللاحقين في هذا المجال.

ثالثاً: أهمية البحث

١. الأهمية العلمية: يساهم البحث في تعزيز الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالإدارة الرقمية من خلال تقديم إطار نظري وتطبيقي شامل لتطبيقات التكنولوجيا في الإدارة، مما يساعد في معالجة الفجوات البحثية ويحدد اتجاهات الدراسات المستقبلية، بالإضافة إلى تعزيز الفهم حول تأثير الإدارة الرقمية، على الأداء الإداري عبر دراسة مفصلة في سياق دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية، ويقدم رؤية متكاملة لتكامل أبعاد الإدارة الرقمية في تحسين الأداء.
٢. الأهمية التطبيقية: يقدم البحث توصيات عملية تهدف إلى تحسين الأداء الإداري في المجتمع المبحوث من خلال تبني استراتيجيات الإدارة الرقمية، مثل تعزيز استخدام الأدوات التكنولوجية وتطوير نظم إدارة البيانات، كما يوفر البحث رؤى محددة لصانعي القرار تساعد في اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة، مما يعزز فعالية الإدارة، بالإضافة إلى ذلك يساهم البحث في تطوير السياسات والإجراءات المتعلقة بالإدارة الرقمية، مما يعزز من كفاءة وفعالية العمليات الإدارية في الدائرة.

رابعاً: فرضيات البحث

تم صياغة فرضيات البحث استناداً إلى الإشكالية المطروحة للبحث وأهدافه والخطة الفرضية المرسومة، إذ تسعى هذه الفرضيات إلى تقديم إجابات للسؤال المطروحة في سياق المشكلة البحثية، وذلك من خلال إجراء اختبارات إحصائية لتقييم صحتها، ويمكن تلخيص فرضيات البحث على النحو التالي:

أولاً: الفرضية الأولى: لا توجد هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائية بين الإدارة الرقمية وتحسين الأداء الإداري:

أ- الفرضية الفرعية: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد الإدارة الرقمية والأداء الإداري.

ثانياً: الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإدارة الرقمية على الأداء الإداري، وتتنبأ عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:
ب- الفرضية الفرعية: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد الإدارة الرقمية على تحسين الأداء الإداري

المبحث الثاني - الإدارة الرقمية

أولاً: مفهوم الإدارة الرقمية

يُعدُّ مفهوم الإدارة الرقمية دليلاً شاملاً لمفاهيم الأسس التي تشكل تطور الأعمال في العصر الرقمي، ويركز على كيفية الاستفادة من التكنولوجيا والبيانات لتعزيز كفاءة سير العمليات واتخاذ القرارات الاستراتيجية، يشمل هذا الدليل موضوعات مثل البيانات الضخمة، وتحليل البيانات، والتواصل الرقمي، وقد تباينت آراء المهتمين في تحديد مفهوم الإدارة الرقمية بناءً على اختلاف وجهات النظر، فبعضهم يعتبرها: نمط إداري يعتمد على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الوظائف الإدارية بشكل إلكتروني، من خلال اعتماد مبادئ الإدارة الرقمية لتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية (زياده، ٢٠٢١: ٩٠)، وعرفت بأنها: الإدارة التي تتضمن جميع استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل أجهزة الكمبيوتر، والشبكات، وأجهزة الفاكس، وأدوات إدخال البيانات، وذلك لدعم العمليات الإدارية والأنشطة اليومية، (Rivera,2011)، استناداً إلى ما سبق يمكن تعريف الإدارة الرقمية في سياق هذه الدراسة بأنها قدرة الموظفين الإداريين في مقرر دائرة التعليم الديني على تحويل الإجراءات الإدارية التقليدية إلى عمليات إلكترونية باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويهدف هذا التحول إلى تحسين الأداء الإداري، وزيادة الكفاءة، وتعزيز الفعالية لتحقيق الاستراتيجيات والأهداف المطلوبة.

ثانياً: أهمية الإدارة التقنية

في العصر الحالي تُعتبر المعلومات جوهر المجتمع المعاصر بفضل قدرتها على التجميع والتخزين والمشاركة، فضلاً عن تكيّفها مع التقدم التكنولوجي مثل الحواسيب والبرمجيات ووسائل الاتصال، وفي سياق أهمية الإدارة الرقمية، تشير دراسة (عبد الرؤوف، ٢٠٠٧: ٢٧) إلى عدة جوانب رئيسية، منها تحسين فعالية الأداء، وتسهيل عملية اتخاذ القرارات، وتسريع إنجاز المعاملات الإدارية للموظفين والمراجعين، بالإضافة إلى تسهيل حفظ وتخزين وحماية المعلومات من الكوارث، والوصول إليها عبر الشبكة الداخلية بجهد ووقت أقل، وعقد الاجتماعات بين الإدارات البعيدة، ومن ناحية أخرى يرى كل من (الفاضل، ٢٠١٢: ١٣) و (Obaid,2019) أن أهمية الإدارة الرقمية تكمن في دعم الإدارة من خلال تبسيط الإجراءات الإدارية، وتمكينها من التخطيط بكفاءة وملاءمة لمتطلبات العصر.

ثالثاً: معوقات تطبيق الإدارة الرقمية

١. تناولت الدراسات والبحوث المعوقات المرتبطة بالإدارة الرقمية من زوايا متعددة، والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية: (احمد، ٢٠٢٤: ١٤).
١. **معوقات إدارية:** تتجلى في استمرار استخدام بعض الأساليب الإدارية التقليدية، مثل الأسلوب البيروقراطي، والتي لا تتماشى مع متطلبات الإدارة الرقمية، إضافة إلى ذلك فإن اعتماد بعض الإدارات على الهياكل الهرمية التقليدية يمكن أن يحد من تطبيق التقنيات الرقمية بفاعلية.
٢. **معوقات بشرية:** تتعلق هذه المعوقات بالأفراد داخل المؤسسة أو بالمستفيدين منها، وتشمل ضعف الوعي بالتكنولوجيا الرقمية، وقلة البرامج التدريبية المتاحة في هذا المجال، وندرة الحوافز المادية، فضلاً عن ضعف الثقة في نظم حماية وسرية المعلومات.
٣. **معوقات مادية:** يتضمن عدم كفاية الموارد المالية الضرورية لتطوير البنية التحتية المطلوبة للإدارة الرقمية، وقلة المخصصات المالية لبرامج التدريب والتأهيل، بالإضافة إلى تكاليف استخدام شبكة الإنترنت.

وفي إطار التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الرقمية، يرى الباحث أن العديد من المؤسسات تعاني من معوقات متعددة تتجاوز الجوانب الإدارية والبشرية والمادية، وعلى الصعيد التقني تواجه المؤسسات نقصاً في البنية التحتية المتطورة وصعوبات في تكامل الأنظمة القديمة مع الجديدة، إضافة إلى تأخر التحديثات التقنية، ومن الناحية القانونية تبرز مشكلات في وضوح الأطر القانونية المتعلقة بحماية البيانات والامتثال للوائح، أما من الناحية الثقافية والتنظيمية فتوجد مقاومة للتغيير وثقافة تنظيمية لا تدعم الابتكار، وأخيراً تتجلى المعوقات الاستراتيجية في غياب رؤية محددة للتطبيق الرقمي ونقص القيادة الفعالة في إدارة التغيير، حيث تعكس هذه الصعوبات رؤية الباحث حول العقبات الشاملة التي قد تعرقل التحول الفعال نحو الإدارة الرقمية.

رابعاً: أبعاد الإدارة الرقمية

على الرغم من تعدد آراء الباحثين في مجال الإدارة التقنية الحديثة في وضع مقياس محدد لقياس مستوى الإدارة الرقمية، إلا أن الباحث يتفق مع عدد من الدراسات السابقة في تحديد تلك الأبعاد منها دراسة (Jabbouri et al, 2016) و (Yadav , 2006 : 6) كونها تساهم في قياس مستوى تأثيرها على الأداء الإداري الموضوعة لتشمل بذلك الأبعاد التالية:

١. **الأجهزة والمعدات** تتكون الأجهزة والمعدات من ستة مكونات أساسية، وهي كالتالي، أولاً: وحدة المعالجة المركزية (**Central Processing Unit**) (CPU) التي تقوم بمعالجة البيانات وإدارة جميع أجزاء الكمبيوتر، ثانياً: الذاكرة الأولية التي تخزن البيانات والتعليمات والبرامج أثناء عملية المعالجة، ثالثاً: الذاكرة الثانوية التي تحفظ البيانات والبرامج عندما لا تكون قيد المعالجة، رابعاً: أجهزة الإدخال التي تحول البيانات والتعليمات إلى شكل يمكن معالجته بواسطة الكمبيوتر، خامساً: أجهزة الإخراج التي تعرض البيانات بشكل يمكن للأفراد فهمه، وأخيراً أدوات الاتصال التي تدير تدفق المعلومات بين النظام والأجهزة الأخرى. (Laudon & Laudon, 2004:14)

٢. **البرامجيات** تُعد البرامجيات أحد الأبعاد الأساسية في الإدارة التكنولوجية، حيث تساهم بشكل أساسي في تنظيم وتحسين الأداء التقني داخل المؤسسات، وتُعد الإدارة التكنولوجية بجميع الجوانب المتعلقة بتطبيقات التكنولوجيا وإدارتها من أجل الوصول إلى الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، ويعرفها (krajewsk & Ritzman , 2005 : 513) بأنها العناصر التي تجعل جهاز الحاسوب قادراً على تنفيذ المهام المطلوبة منه، وتتفاعل البرامجيات مع مستخدمي الحاسوب، حيث تقوم بتسجيل المعلومات، ومعالجتها، وتقديم النتائج للمستخدمين، ولا يمكن بدون البرامجيات الاستفادة من أجهزة الحاسوب التي ستظل مجرد أدوات غير فعّالة، بالإضافة إلى ذلك توفر البرامجيات أنظمة متعددة مثل أنظمة المعلومات الإدارية وأنظمة دعم القرارات.

٣. **الموارد البشرية** يعتبر العنصر البشري جوهر العملية الإدارية، حيث يُعد تأهيله وتدريبه الركيزة الأساسية لنجاح العمل الإداري العصري في أي مؤسسة، لذا فإنه يلعب دوراً حيوياً في تطوير الإدارة الرقمية، وعليه، يجب ضمان توافر الأفراد المؤهلين مع التركيز المستمر على تدريبهم وتطوير مهاراتهم لمواكبة كافة التطورات التكنولوجية في شتى مجالاتها (ياسين، ٢٠١٧ : ٢٥)، وينقسم العنصر البشري إلى نوعين رئيسيين الأول: يشمل المتخصصين في تشغيل الأجهزة والتقنيات، مثل المحللين ومصممي الأنظمة، بينما يتضمن الثاني: المديرين المسؤولين عن إدارة الأنظمة والمستخدمين الذين يتعاملون مع أنظمة المعلومات (O'Brien & Maraka , 2011 : 32).

٤. **البيانات** تشكل البيانات مجموعة من المعلومات المخزنة على وسائط التخزين مثل الحاسوب، القرص الصلب، أو الأقراص المرنة، حيث تمثل هذه البيانات حقائق قائمة تعبر عن مختلف الأشياء مثل الأشخاص، الصور، الأصوات، الأماكن، والأرقام، وهي تعد موارد خام أساسية في نظم المعلومات (العلي والعمرى، ٢٠٠٨ : ١٣٠)، كما تُعرّف البيانات بأنها "مجموعة منظمة من المعلومات المخزنة إلكترونياً والتي يمكن التحكم بها والوصول إليها عبر الحاسوب، بحيث تكون مرتبة وفق علاقات محددة مسبقاً بين أنواع معينة من البيانات المرتبطة بالأعمال أو نشاطات المنظمة" (الكساسبة، ٢٠١١ : ٦٦).

٥. **أمان المعلومات وحمايتها** يُعد أمان المعلومات وحمايتها عنصراً حيوياً لضمان سلامة البيانات والأنظمة المعلوماتية، إذ يتضمن أمان المعلومات مجموعة من السياسات والتقنيات المصممة لحماية البيانات من الوصول غير المصرح به، والتلاعب، والتدمير، وتشمل التدابير الأساسية التشفير، واستخدام كلمات المرور القوية، وحماية البيانات المخزنة والمُرسلَة عبر الشبكات، كما تشمل الحماية التحكم في الوصول لتحديد من يمكنه الوصول إلى المعلومات، والوقاية من البرامجيات الضارة مثل الفيروسات، إضافة إلى ذلك يتضمن أمان المعلومات النسخ الاحتياطي للبيانات لضمان استعادتها عند الضرورة، والمراقبة والتدقيق للكشف عن الأنشطة غير الطبيعية والثغرات الأمنية (Merkow & Breithaupt, 2014:25).

المبحث الثالث – الأداء الإداري

أولاً: مفهوم الأداء الإداري

يعتمد نجاح وتطوير إدارة المؤسسات التعليمية إلى حد كبير على الاستناد إلى مبادئ الفكر الإداري المعاصر، وهذه الحقيقة تبرز كنتيجة طبيعية لتطورات الفكر الإداري عبر الزمن، فالإدارة التعليمية التي تسعى دائماً إلى التطوير وتحسين الأداء تركز على استخدام جميع الموارد المتاحة بشكل أمثل، سواء كانت فكرية، بشرية، أو مادية، وذلك لتحقيق أهدافها التربوية وتلبية تطلعات المجتمع بما يساهم في التنمية الشاملة والمستدامة، وقد عرف (الدليمي، ٢٠١٤ : ٦١) الأداء الإداري أنه النتيجة النهائية لأنشطة المنظمة، ويعكس قدرتها على استغلال مواردها البشرية، والمادية، والمعرفية، والتكنولوجية بطريقة فعّالة وكفؤة لتحقيق أهدافها، كما يتضمن تلبية توقعات واحتياجات الأطراف المعنية، في حين يرى (Durst et al, 2019 : 3) الأداء الإداري يمثل الوسيلة لقياس الأداء الفعلي للمنظمات وتقديم تغذية راجعة للإدارة حول كفاءة وفعالية أنشطة المنظمة، مما

يتيح للإدارة اتخاذ قرارات أكثر وضوحًا، و بناءً على ذلك يعرف الباحث الأداء الإداري بأنه النتيجة النهائية لأنشطة دائرة التعليم الديني، والتي تعكس قدرتها على استغلال مواردها المتاحة بكفاءة وفعالية، ويهدف هذا الأداء إلى تحقيق أهداف الدائرة التعليمية والإدارية وتلبية توقعات واحتياجات المعنيين بأقل ما يمكن من الجهد والوقت والمال.

ثانياً: أهمية الأداء الإداري

يُعتبر الأداء الإداري عنصراً حاسماً في تحقيق أهداف وتطلعات المؤسسات، حيث يعكس قدرة الأفراد والإدارة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية، كما يعزز الأداء الإداري القدرة على تقييم الحالة الراهنة للمؤسسة ومقارنتها بالأهداف المرجوة، مما يساهم في تحسين العمليات وتصحيح الانحرافات لمواجهة المتزايدة، يقدم أداة أساسية لقياس قدرة المؤسسة على المنافسة والتكيف مع التغيرات، كما يساهم في تقييم الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد، ويعزز الابتكار والتنمية المستدامة، وفي السياق نفسه يعزز الأداء الإداري أيضاً من التوجه نحو رضا العملاء والالتزام بالقيم الأخلاقية، ويشمل تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتحليل البيانات لدعم اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى ذلك من مرونة المؤسسة في الاستجابة للتغيرات البيئية ويقوي العلاقات مع الشركاء الخارجيين، مما يساهم في تحسين الأداء وإدارة التغيير بفعالية (علي، ٢٠٢٠: ٤٨-٥٠).

ثالثاً: أهداف الأداء الإداري

تسعى المؤسسات للحفاظ على مستويات عالية من الأداء الإداري من خلال تحسين برامجها باستخدام مقاييس وأدوات متنوعة، مما يعزز الأداء الحالي ويطور الأداء المستقبلي (كاظم، ٢٠١٨ : ٥٤)، ومن وجهة نظر أخرى يهدف الأداء الإداري إلى تقييم مدى تحقيق المؤسسة لوظائفها مقارنة بخطتها، وتحديد مواقع الخلل والضعف، وكذلك يعزز من تحديد المسؤوليات داخل المؤسسة، مما يحفز على رفع مستوى الأداء ويشجع على المنافسة بين الأقسام، يُساهم الأداء الإداري أيضاً في تكوين قاعدة معلوماتية شاملة لرسم السياسات والخطط، وتقديم معلومات لتطوير الاحتياجات الإدارية والمالية، فضلاً عن زيادة رضا الموظفين، ويعزز الابتكار والتطوير المستدام، ويقوي الثقافة التنظيمية، يسعى أيضاً إلى التفاعل الفعال مع التغيرات البيئية المتسارعة وتقليل تكاليف الموارد، وتعزيز استدامة المؤسسة بزيادة الخدمات وحمايتها (خالد ويونس، ٢٠١٤ : ٤١٩).

رابعاً: تحديات الأداء الإداري

تتعدد الصعوبات التي تعترض الأداء الإداري بدءاً من الفساد الإداري وبمختلف أشكاله مثل الرغبة في تحقيق فوائد غير قانونية، التهرب من المسؤوليات، ضعف الرقابة، وغموض بعض التشريعات. من جهة أخرى، يشير الفساد السلوكي إلى بعض الانحرافات في سلوك الموظفين، مثل سوء استخدام السلطة لأغراض شخصية، أما الفساد المالي، فيعبر عن حصول الموظف على مقابل مادي غير مشروع مقابل أداء أعمال تتعارض مع القوانين والأنظمة الإدارية، بالإضافة إلى ذلك يشمل الفساد التنظيمي الأخطاء التي يرتكبها الموظفون ورؤساء الأقسام والمديرون، مثل عدم الالتزام بالمواعيد الرسمية وغياب التعاون المشترك (دياب ومرسي، ٢٠٢٢: ٢٠٣)، ومن خلال تجربة الباحث في إدارة المؤسسات التعليمية لوحظ أن الأداء الإداري يواجه تحديات عدة، منها نقص الموارد المالية والبشرية، الذي يعيق تحقيق الأهداف بكفاءة، وتمثل التغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية والتكنولوجية أيضاً تحدياً كبيراً، حيث تؤثر على قدرة المؤسسات على التكيف، كما يمكن أن تعيق مقاومة التغيير من جانب الموظفين تنفيذ السياسات الجديدة، بالإضافة إلى ذلك غموض المسؤوليات وعدم وضوح الأدوار يمكن أن يسبب عدم كفاءة في العمل، وإيضاً المعوقات المتعلقة في التوظيف والاحتفاظ المواهب، ونقص إدارة المعرفة، وفقدان الثقة بين الإدارة والموظفين، جميعها تؤثر سلباً على الأداء الإداري وتحتاج إلى حلول فعالة.

خامساً: أبعاد الأداء الإداري

تتباين آراء الباحثين حول تحديد أبعاد الأداء الإداري، ويعود هذا الاختلاف إلى تنوع الأهداف البحثية وطرق معالجة القضايا البحثية، ولذا فقد اعتمد الباحث في هذا البحث الأبعاد التالية: الكفاءة، الفعالية، الإنتاجية، الجودة، حيث تتماشى هذه الأبعاد مع ما تم تحديده في دراسة (الحسيني والزيني، ٢٠٢٠: ١٠٢-١٢٣) مما يعزز مصداقية هذه الأبعاد في سياق البحث الحالي.

١. الكفاءة: تعني القدرة على تحقيق الأهداف والنتائج المستهدفة مع الحد الأدنى من استخدام الموارد، بما في ذلك الوقت والجهد والتكاليف، تتعلق الكفاءة بمدى فعالية استغلال الموارد المتاحة لتحقيق أهداف المؤسسة التنظيمية، وتتضمن عدة جوانب، منها السرعة في إنجاز المهام وتحقيق الأهداف المحددة وتقليل التكرار والازدواجية في العمل، كما تُعتبر الكفاءة مؤشراً على مدى قدرة المؤسسة على إدارة مواردها بفعالية لتحسين الأداء العام وتحقيق الأهداف بكفاءة أعلى (الحسيني، ٢٠١٦: ٨٧).

٢. **الفعالية:** تعكس الفعالية مدى قدرة الإدارة على تحقيق الأهداف التنظيمية بنجاح، وهي تشير إلى درجة نجاح الأنشطة في تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً، وتتعلق الفعالية بمدى ملاءمة الاستراتيجيات والسياسات المتبعة لتحقيق النتائج المستهدفة، حيث تتضمن القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية مدعومة ببيانات دقيقة ومحدثة، وتقييم الأداء بشكل منتظم لمتابعة تقدم الأهداف وتحسين الأداء، كما تتعلق بتعزيز التنسيق بين الفرق وضمان تحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية (الزيني، ٢٠١٤: ١٠٢).

٣. **الإنتاجية:** تُعنى بمدى كفاءة العمل في الوصول إلى النتائج المستهدفة ضمن إطار زمني محدد، إذ تتعلق الإنتاجية بزيادة الكمية وجودة العمل المنجز من قبل الأفراد أو الفرق من خلال تحسين تنظيم المهام وتحديد الأولويات، كما تُعزز الإنتاجية من خلال تقليل الوقت المطلوب لإتمام المهام، وزيادة قدرة العمل على تحقيق نتائج ملموسة بشكل أسرع، وتعكس الإنتاجية القدرة على تحقيق مخرجات ذات جودة عالية بكفاءة أعلى (المصري، ٢٠١٥: ٦٧).

٤. **الجودة:** تشير الجودة في الأداء الإداري إلى مدى تحسين الأداء والنتائج من خلال تطبيق معايير دقيقة وإجراءات تقييم شاملة، وتعزز الجودة من خلال استخدام أدوات تحليلية وتقارير دقيقة لتحسين العمليات والنتائج، وتشمل تقييم مستمر للأداء والتحديث الفوري للعمليات لضمان تقديم خدمات ومنتجات عالية الجودة، كما تُعتبر مؤشراً على مدى قدرة الإدارة على الحفاظ على معايير عالية وتحقيق رضا العملاء (العبادي، ٢٠١٨: ٩٠).

المبحث الرابع – الدراسات السابقة

التطرق إلى الدراسات السابقة خطوة أساسية في البحث العلمي، حيث يساعد الباحثين على بناء قاعدة معرفية قوية وفهم ما تم إنجازه مسبقاً. يساهم ذلك في تحديد الفجوات البحثية وتجنب تكرار الأبحاث، مما يوفر الوقت والجهد، كما يوفر إرشادات حول المنهجيات المعتمدة ويعزز مصداقية العمل، في النهاية تسهم الدراسات السابقة في إثراء النقاش الأكاديمي وتوجيه الاتجاهات المستقبلية، مما يجعلها ضرورية في أي دراسة.

أولاً: الدراسات التي تتعلق بإدارة الرقمية

١. **دراسة (زيادة، ٢٠٢١):** هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من توفر مكونات الإدارة الرقمية في الجامعات الحكومية السعودية وتأثيرها على تطوير المهارات القيادية لدى قادة الجامعات، كما يقر بذلك القادة الأكاديميون في كلياتهم (العمداء، الوكلاء، ورؤساء الأقسام العلمية)، وتم إجراء الدراسة في جامعة الملك خالد كحالة دراسية، وتم جمع البيانات من خلال استبيان حيث بلغت نسبة الاستجابات (٨٠٪)، تم اختبار موثوقية وصلاحية الأداة باستخدام معامل ألفا Cronbach، أظهرت نتائج البحث توفر عناصر تطبيق الإدارة الرقمية بدرجة متوسطة، كما كانت درجة ممارسة المهارات القيادية الإبداعية معتدلة، ووجدت الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين توفر مكونات الإدارة الرقمية وتطوير المهارات القيادية الإبداعية، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لتعزيز تطبيقات الإدارة الرقمية وتحسين المهارات القيادية لدى القادة الأكاديميين في الجامعة.

٢. **دراسة (أحمد، ٢٠٢٤):** هدفت الدراسة إلى قياس وعي عينة من العاملين في البنوك المصرية بمستوى تطبيق الإدارة الرقمية، من خلال أربعة أبعاد رئيسية هي: التخطيط الرقمي، التنظيم الرقمي، التنفيذ الرقمي، والرقابة الرقمية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لجمع البيانات من خلال استبيان مُعد لـ (٣٨٤) فرداً من مجتمع البحث، وأظهرت النتائج وجود علاقة قوية وإيجابية ذات دلالة إحصائية بين هذه الأبعاد للإدارة الرقمية وميزتها التنافسية المستدامة، مما يعني أن التركيز على التخطيط والتنظيم والتنفيذ والرقابة يُحسن استجابة العملاء وزيادة الجودة، وأوصت الدراسة بزيادة الاستثمارات في هذه الأبعاد، وتدريب العاملين على التقنيات الحديثة، وتعزيز آليات الرقابة الرقمية لضمان تحسين الخدمات المصرفية وزيادة قدرة البنوك على المنافسة.

٣. **دراسة (Otamiri, S., & Gonwee, 2022):** تسلط هذه الدراسة الضوء على العلاقة بين مهارات الاتصال الرقمي وأداء الوظيفة للمديرين الإداريين في المؤسسات التعليمية العامة في ولاية ريفرز، وتم تحديد حجم العينة بـ (٢٦٩) مشاركاً، تم اختيارهم من مجتمع يتكون من (٨٢١) مديرًا إداريًا في (٨) مؤسسات، استندت الدراسة إلى تصميم البحث الوصفي المستعرض، وتم جمع البيانات عبر استبيان يتألف من (٤) نقاط، حيث استُرجع (٢٢٩) استبياناً من العدد الموزع، شملت أبعاد مهارات الاتصال الرقمي: توزيع المعلومات، وإنجاز المهام في المواعيد المحددة، وإدارة السجلات، وقد استخدمت الدراسة أساليب إحصائية متعددة، باستخدام برنامج SPSS، وأظهرت النتائج علاقة إيجابية دالة بين مهارات الاتصال الرقمي وأداء المديرين الإداريين، مما يبرز أهمية تعزيز هذه المهارات لرفع الكفاءة الإدارية في مؤسسات التعليم العامة، كما أوصت الدراسة من خلال تقديم دورات تدريبية منتظمة على استخدام الحواسيب وتحديث البنى التحتية التي تتعلق بالتكنولوجيا.

٤. دراسة (Kabakus, & Ayaz, 2023): تتناول هذه الدراسة تأثير المهارات الرقمية للموظفين الإداريين في التعليم العالي على نيتهم في استخدام التقنيات الرقمية، ومن خلال إنشاء نموذج مفاهيمي يعتمد على الهيكلين الجهد المتوقع وأداء الأداء، استخدم الباحثون نظرية القبول واستخدام التكنولوجيا، وأضيف بعد المهارات الرقمية، وجمعت البيانات من (١٥٨) موظفًا إداريًا في مؤسستين للتعليم العالي في تركيا، حيث تم تحليلها باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، أظهرت النتائج أن هناك علاقة واضحة بين المهارات الرقمية ونيتهم في استخدام التكنولوجيا الرقمية، حيث تؤثر هذه المهارات بشكل مباشر على الجهد المتوقع ولكن ليس على أداء الأداء. كما وجد أن المهارات الرقمية تؤثر على نية الاستخدام من خلال الجهد المتوقع وأداء الأداء، وتوصي الدراسة بتحديد الموظفين الذين يمتلكون مهارات رقمية منخفضة وتوفير التدريب اللازم أثناء الخدمة، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الرائدة في هذا المجال، حيث تبرز أهمية تعزيز المهارات الرقمية كجزء أساسي من التطوير المهني للموظفين الإداريين في التعليم العالي، مما يساهم في تعزيز قبولهم واستخدامهم للتكنولوجيا.

ثانياً: الدراسات التي تتعلق بمتغير الأداء الإداري

١. دراسة (المهداوي والحيالي، ٢٠٢٣): تتناول هذه الدراسة مفهوم الحكومة الإلكترونية الذي ظهر نتيجة التطور الإلكتروني في الدول، يهدف البحث إلى استكشاف كيفية تمكين المواطنين من الوصول إلى الخدمات العامة عبر الإنترنت، مما يعزز الكفاءة الإدارية ويخفض التكاليف والوقت، وشمل مجتمع البحث الإدارات الحكومية، مع التركيز على تقديم خدمات المواطنين بشكل آلي، تم استخدام مراجعة الأدبيات كأداة بحث لتقييم تأثير الحكومة الإلكترونية، وتتعلق أبعاد البحث بالكفاءة الإدارية، والوصول إلى المعلومات، وضمانات الأمان، وأشارت نتائج الدراسة أن الحكومة الإلكترونية تساهم في انخفاض نسبة البيروقراطية وتحسن من جودة الخدمات، وتوصي الدراسة بأهمية الانتقال إلى الحكومة الإلكترونية مما يعزز من الأداء الإداري وتيسير المعاملات الحكومية، ويساهم في تحسين الخدمات المقدمة للمواطنين.

٢. دراسة (عيسى وآخرون، ٢٠٢٣): تتناول هذه الدراسة واقع الأداء الإداري للقيادات في الإدارات التعليمية بمحافظة كفر الشيخ، حيث تسعى إلى فهم التحديات التي تواجه هذه القيادات وتحديد نقاط القوة والضعف بهدف تطوير الأداء، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقامت بتصميم استبانة مكونة من (٦٠) فقرة موزعة على ثمانية أبعاد رئيسية للأداء الإداري، وتشمل هذه الأبعاد القيادة الإدارية، التخطيط والتنظيم، التنمية المهنية، اتخاذ القرار، العلاقات الإنسانية، تقنيات المعلومات والاتصالات، التفويض، والتمكين الإداري، وتم تطبيق الاستبانة على عينة تمثيلية تتكون من (٤١) مدرسة من أصل (٣٩٠)، حيث شملت مديري المراحل التعليمية ورؤساء الأقسام والمعلمين، أظهرت النتائج أن استجابات أفراد العينة كانت متوسطة في جميع الأبعاد، مع تباين طفيف في الوزن النسبي لكل بعد، الذي تراوح بين (١.٦٥ و ٠.١٧٨). كما بلغت نسبة التحقق العامة (٥٧.٠٧%)، وتشير الدراسة إلى أهمية تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف في الأداء الإداري لتحسين الكفاءة الإدارية في القطاع التعليمي، مما يساهم في رفع مستوى التعليم وجودته.

٣. دراسة (Sudi et al, 2024): تبحث هذه الدراسة تأثير الثقافة التنظيمية ومهارات الاتصال على الأداء الإداري في مؤسسات التعليم العالي في شرق جاوة باستخدام نهج كمي، وقد تكونت عينة البحث من (٢٥٠) موظفًا إداريًا، تعتمد الدراسة على نموذج المعادلات الهيكلية باستخدام الطرق الأقل تريبياً (SEM-PLS) لتحليل العلاقات بين هذه المتغيرات الأساسية، بينما يكشف النموذج الهيكلي حول التأثيرات الإيجابية والمعنوية لكل من الثقافة التنظيمية ومهارات الاتصال على الأبعاد المختلفة للأداء الإداري ومن هذه الأبعاد الكفاءة التي تعكس كفاءة العمليات الإدارية والامتثال الذي يدل على الالتزام بالسياسات والإجراءات والجودة المرتبطة بمستوى الخدمات المقدمة، تُبرز النتائج أهمية تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية وتحسين مهارات الاتصال لتحقيق كفاءة إدارية مثلى، تُقدم الدراسة رؤى قيمة في مجال إدارة التعليم العالي وتقدم توصيات عملية للمؤسسات التي تسعى لتحسين ممارساتها الإداري.

٤. دراسة (Lashchuk, 2021): يهدف البحث إلى استكشاف الأساليب الحديثة والآليات الأساسية لتقييم أداء الإدارة العامة. تُعتبر عملية تقييم الأداء معقدة، وهي الأكثر شيوعًا بين الباحثين المعاصرين، ويُعد ضمان الكفاءة هدفًا معقدًا للإدارة العامة، ويتطلب تنوع النظام استخدام منهجيات منطقية وتطوير معايير تقييم متميزة، حيث تؤثر مكونات نظام التقييم في ظل العولمة على الأداء والفعالية، مما يستدعي تحسينًا مستمرًا، ويضمن استخدام أدوات وتقنيات خاصة مرونة القرارات الحكومية وتكاملها الداخلي، مما يؤدي إلى تغييرات سريعة في الدولة، وإن تعزيز الكفاءة وتحسين الجودة في تقييم الإدارة العامة يؤثر بشكل مباشر على التنمية والاقتصادية وكذلك الاجتماعية ويعزز رفاهية وتنمية المجتمع، كما تساعد نتائج التقييم على تحديد المشكلات الزاهنة في الوقت المناسب وإيجاد حلول لها، مما يُعزز أداء الإدارة العامة في جميع مراحلها، تكمن الأهمية العملية في تطبيق نتائج الدراسة في أنشطة الهيئات الحكومية، مما يساهم في تحديث فعالية تقييم قرارات الإدارة العامة والنظام الإداري بشكل عام.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

أظهرت نتائج البحث توافقاً عاماً مع النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة حول تأثير الإدارة الرقمية في تحسين الأداء الإداري، مثل دراسات (زيادة، ٢٠٢١) و (أحمد، ٢٠٢٤)، وأظهرت أن الإدارة الرقمية تُعزز الكفاءة والفعالية الإدارية، كما أكدت أبحاث مثل (Otamiri & Gonwee, 2022) و (Kabakus & Ayaz, 2023) على أهمية المهارات الرقمية والبرامجيات، وهو ما يتماشى مع نتائج البحث الحالي التي أظهرت تأثيراً قوياً للبرامجيات بنسبة (٦٢٪)، ومع ذلك يتميز هذا البحث بعدة جوانب فريدة تميزه عن الدراسات السابقة، منها: تم دمج متغيرات الإدارة الرقمية والأداء الإداري في دراسة واحدة بطريقة لم تُتناول في الأدبيات السابقة التي تناولت جوانب منفصلة مثل المهارات القيادية أو التنافسية، وكذلك يعد تطبيق هذه المتغيرات في دائرة التعليم الديني إضافة جديدة، حيث لم تُدرس في هذا السياق من قبل، وأخيراً يعزز البحث من خلال تقديم إطار تطبيقي لمجتمع جديد وقياس التأثير العملي للتكنولوجيا الرقمية بشكل ملموس، مما يعزز فهم العلاقة بين الإدارة الرقمية وكفاءة الأداء الإداري، وهذه الإسهامات تجعل البحث إضافة قيمة للأدبيات الحالية، وتفتح المجال لمزيد من الأبحاث في هذا المجال.

المبحث الخامس – الإطار التطبيقي

أولاً: منهجية البحث

اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف وتحليل تأثير الإدارة الرقمية على تحسين الأداء الإداري في مقر دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية، إذ يعتمد هذا المنهج على جمع البيانات الكمية والنوعية من خلال أداة الاستبانة.

ثانياً: مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من (٣٠١) موظف يعملون في مقر دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية، وقد تم اختيار عينة مكونة من (١٥٨) فرداً من موظفي الدائرة المبحوثة باستخدام العينة العشوائية القصدية، وتم اختيار هذه العينة لضمان تمثيل متباين الوظائف والمستويات الإدارية، مما يساهم في الحصول على نتائج تعكس آراء وتوجهات الموظفين بشكل دقيق.

ثالثاً: أداة البحث

تُعد الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات المتعلقة بالجانب العملي من البحث، حيث تتماشى مع طبيعة البحث ومنهجيته، وتم تصميم الاستبانة لتتضمن (٢٧) فقرة، حيث تحتوي على (١٥) فقرة موزعة على الأبعاد الخمسة للإدارة الرقمية، و(١٢) فقرة موزعة على الأبعاد الأربعة للأداء الإداري، وتم تغريغ البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج **SPSS**، مع التركيز على المتوسطات والانحرافات المعيارية لفهم تأثير الإدارة الرقمية على الأداء الإداري بشكل أفضل.

رابعاً: حدود البحث

- **الحدود المكانية:** يقتصر البحث على مقر دائرة التعليم الديني، ويشمل جميع أقسام وإدارات الدائرة ضمن هذا المقر.
- **الحدود الزمنية:** يتناول البحث فترة زمنية محددة تمتد من (٢٠٢٣/١٢/٢٥) إلى (٢٠٢٤/٣/١) لتقييم تأثير الإدارة الرقمية على تحسين الأداء الإداري خلال هذه الفترة.
- **الحدود البشرية:** يشمل البحث الموظفين العاملين في مقر الدائرة، مع التركيز على الأفراد الذين يتأثرون مباشرة بتطبيقات الإدارة الرقمية في المؤسسة.

خامساً: ثبات مقياس البحث

١. **باستعمال معامل ألفا كرونباخ** يشير مفهوم الثبات إلى قدرة المقياس على تقديم نتائج متقاربة عند إعادة تطبيقها على مجموعة مماثلة من الأفراد أو الظروف بعد فترة زمنية محددة. يُستخدم معامل ألفا كرونباخ لتقييم هذا الثبات، حيث يجب أن تكون قيمته (٠.٧٠) أو أعلى لتُعتبر مقبولة، كما يظهر من الجدول (١) أن جميع قيم معامل ألفا كرونباخ المستخرجة تتجاوز هذا المعيار، مما يدل على جودة الثبات، وبالتالي يمكن القول إن المقاييس المستخدمة في الدراسة تُظهر مستوى جيداً من الثبات، مما يجعلها موثوقة لجمع البيانات وتحليلها.

جدول (١) نتائج معامل ألفا كرونباخ

المقياس	معامل ألفا كرونباخ	المقياس	معامل ألفا كرونباخ
الأجهزة والمعدات	0.901	الكفاءة	0.876
البرامجيات	0.893	الفعالية	0.818
الموارد البشرية	0.906	الإنتاجية	0.87
البيانات	0.903	الجودة	0.825
أمان المعلومات وحمايتها	0.887	الأداء الإداري	0.882
الإدارة الرقمية	0.917		

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28

٢. التناسق الداخلي للمقياس (التجزئة النصفية) توجه الباحث إلى استخدام اختبار التجزئة النصفية لضمان ثبات المقياس المستخدم، وباستخدام هذه الطريقة، وجد أن معامل Spearman-Brown للاستبانة بلغ (٠.٩١٨)، بينما بلغ معامل التجزئة النصفية باستخدام معامل Guttman (0.916)، إذ يُظهر أن المقياس يتمتع بثبات جيد، ويمكن الاعتماد عليه في أوقات مختلفة وفي ظروف متغيرة، إذ يمكن استخدامه في البحث بموثوقية عالية، كما موضحة في الجدول. استند الباحث إلى اختبار التجزئة النصفية لضمان ثبات المقياس المستخدم، ومن خلال هذه الطريقة، وجد أن معامل Spearman-Brown للاستبانة بلغ (٠.٩١٨)، بينما بلغ معامل التجزئة النصفية باستخدام معامل (Guttman) (0.916) هذه النتائج تُظهر أن المقياس يتمتع بثبات جيد، ويمكن الاعتماد عليه في أوقات مختلفة وفي ظروف متغيرة، مما يتيح استخدامه في البحث بموثوقية عالية، كما هو موضح في الجدول (٢).

جدول (٢) "اختبار (التجزئة النصفية)"

0.932	Value	Part 1	Cronbach's Alpha
15	N of Items		
0.932	Value	Part 2	Cronbach's Alpha
15	N of Items		
30	Total N of Items		
0.849	Correlation Between Forms		
0.918	Equal Length	Spearman-Brown Coefficient	
0.918	Unequal Length		
0.916	Guttman Split-Half Coefficient		

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28

سادساً: وصف وتحليل متغيرات البحث

١. وصف وتحليل الإدارة الرقمية تشير النتائج في الجدول (٣) إلى أن أعلى وسط حسابي ضمن أبعاد الإدارة الرقمية تحقق عند بعد البيانات، حيث بلغ (٣.٥٧٠) بمستوى جيد، مما يعكس دوره البارز في تعزيز الأداء الرقمي، في المقابل كان أقل وسط حسابي عند بعد الموارد البشرية، حيث بلغ (٣.٢٦٠) بمستوى متوسط، مما يشير إلى الحاجة إلى تحسين هذا البعد، أما بعد الأجهزة والمعدات، فقد جاء بمستوى متوسط سجل بوسط حسابي بلغ (٣.٢٧٦)، بينما بلغ الانحراف المعياري (٠.٨٠٨) ومعامل الاختلاف (٢٤.٦٦٪) بينما حقق بعد البرامجيات وسط حسابي (٣.٥٠٤) بمستوى جيد، مع انحراف معياري (٠.٧٦٣) ومعامل اختلاف (٢١.٧٩٪)، وبالنسبة ل بعد أمان المعلومات وحمايتها، فقد جاء بمستوى متوسط ووسطاً حسابياً بلغ (٣.٣٨٠) مع انحراف معياري (٠.٨١٢) ومعامل اختلاف (٢٤.٠٢٪) إجمالاً، حققت الإدارة الرقمية ككل وسط حسابي بلغت قيمته (٣.٣٩٨) بمستوى متوسط، مع انحراف معياري (٠.٧٠٠) ومعامل اختلاف (٢٠.٦١٪)، مما يشير إلى أداء مقبول مع الحاجة إلى تحسين بعض الأبعاد، خاصة في الموارد البشرية والمعدات.

ت	مضمون الفقرة	الوسط	الانحراف	معامل الاختلاف	الاتجاه
١	توفر المؤسسة الأجهزة التكنولوجية الحديثة اللازمة لأداء مهامها بكفاءة.	3.665	0.728	19.87	اتفق
٢	تسهل الأجهزة الرقمية المتاحة في تبسيط الإجراءات الإدارية.	2.937	1.198	40.80	محايد
٣	تقلل الأجهزة التكنولوجية من الأخطاء الإدارية وتزيد من دقة العمليات.	3.228	1.064	32.97	محايد
	اجمالي بعد الأجهزة والمعدات	3.276	0.808	24.66	محايد
٤	البرامجيات المستخدمة في المؤسسة تسهل عملية معالجة البيانات واتخاذ القرارات.	3.272	0.982	30.00	محايد
٥	تعزز البرامجيات المتاحة من فعالية أداء العمل اليومي.	3.601	0.895	24.86	اتفق
٦	تساهم البرامجيات في تحسين سرعة تنفيذ المهام الإدارية.	3.639	0.911	25.05	اتفق
	اجمالي بعد البرامجيات	3.504	0.763	21.79	اتفق
٧	التدريب المستمر على الأنظمة الرقمية يحسن من كفاءتي في أداء المهام.	3.044	0.986	32.39	محايد
٨	يزيد الاعتماد على الأنظمة الرقمية من الإنتاجية اليومية في العمل.	3.386	0.880	25.97	محايد
٩	تسهل الأدوات الرقمية التواصل والتعاون بين فرق العمل.	3.348	1.009	30.14	محايد
	اجمالي بعد الموارد البشرية	3.260	0.834	25.59	محايد
١٠	سهولة الوصول إلى البيانات المخزنة رقمياً تساهم في اتخاذ قرارات أسرع وأكثر دقة.	3.532	1.045	29.58	اتفق
١١	يساعد تحديث البيانات بانتظام على تحسين موثوقية العمل الإداري.	3.310	0.983	29.71	محايد
١٢	تحليل البيانات الرقمية يعزز من تحسين الأداء الإداري وتقديم رؤى فعالة.	3.867	0.845	21.86	اتفق
	اجمالي بعد البيانات	3.570	0.823	23.05	اتفق
١٣	تضمن تقنيات الأمان الرقمية حماية المعلومات الحساسة من الوصول غير المصرح به.	3.456	1.013	29.32	اتفق
١٤	تحمي الأنظمة الرقمية المستخدمة البيانات من الهجمات السيبرانية والتهديدات الخارجية.	3.190	0.991	31.08	محايد
١٥	تسهل أنظمة الأمان الرقمية في الحفاظ على سرية المعلومات واستمرارية العمل الإداري.	3.494	1.063	30.43	اتفق
	أمان المعلومات وحمايتها	3.380	0.812	24.02	محايد
	الاجمالي للمتغير	3.398	0.700	20.61	محايد

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28

٢. وصف وتحليل متغير الأداء الإداري تشير النتائج الموضحة في الجدول (٤) إلى وجود تباين في الأداء عبر الأبعاد المختلفة، فقد حققت الفعالية أعلى وسط حسابي (٣.٧٤٥)، مما يدل على أن المشاركين يعتبرون الفعالية عنصراً قوياً في الأداء الإداري، مما يدل على أن الانحراف المعياري كان منخفض (٠.٦٩٠) ومعامل الاختلاف (١٨.٤٢)، مما يعكس توافقاً جيداً في الآراء حول هذا البعد، في المقابل كان بعد الجودة هو الأقل حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (٣.٣٧١) بمستوى متوسط. يعكس ذلك حاجة لتحسين الجودة، حيث يظهر الانحراف المعياري (٠.٨٣٠) ومعامل الاختلاف (٢٤.٦٣) تبايناً أكبر في الآراء، مما يشير إلى عدم رضا بعض المشاركين عن هذا الجانب، أما فيما يخص الكفاءة والإنتاجية، فقد سجلت الكفاءة وسطاً حسابياً جيداً (٣.٧٠٩) وانحرافاً معيارياً منخفضاً (٠.٦٢٠)، مما يدل على تماسك الآراء حول كفاءة الأداء، في حين أن الإنتاجية سجلت (٣.٤٨٥) بمستوى جيد، لكن مع انحراف معياري (٠.٧١٧) أعلى قليلاً، مما يشير إلى وجود بعض الاختلافات في تقييم هذا البعد، وبشكل عام بلغ المتوسط الإجمالي (3.578)، مما يشير إلى اتفاق عام على أن الإدارة الرقمية تساهم في تحسين الكفاءة والفعالية في الأداء

الإداري، ومع ذلك تبرز بعض المجالات التي تتطلب تحسينات، خصوصاً فيما يخص برفع مستوى الجودة والإنتاجية لتحقيق أداء أفضل بشكل شامل.

جدول رقم (٤) نتائج وصف وتشخيص الأداء الإداري

ت	مضمون الفقرة	الوسط	الانحراف	معامل الاختلاف	الاتجاه
١	تعزز الأدوات الرقمية من سرعة إنجاز المهام اليومية وتحسين تنفيذ الإجراءات الإدارية.	3.753	0.788	20.98	اتفق
٢	تسهم الأنظمة الرقمية في تنظيم وتنسيق المعلومات بشكل فعال بين الأقسام، مما يقلل التكرار والازدواجية.	3.582	0.854	23.83	اتفق
٣	تساعد الحلول الرقمية في تقليل الأخطاء البشرية من خلال الأتمتة وتحسين دقة الأداء الإداري.	3.791	0.799	21.06	اتفق
	اجمالي بعد الكفاءة	3.709	0.620	16.72	اتفق
٤	توفر التكنولوجيا الرقمية بيانات دقيقة تدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية بفعالية أكبر.	3.532	0.872	24.69	اتفق
٥	تتيح الأنظمة الرقمية متابعة الأداء بشكل لحظي، مما يسهل تقييم تحقيق الأهداف وتحسين الأداء.	3.880	0.801	20.64	اتفق
٦	تسهم الأدوات الرقمية في تحسين التنسيق بين الفرق، مما يعزز تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل فعال.	3.823	0.802	20.99	اتفق
	اجمالي بعد الفعالية	3.745	0.690	18.42	اتفق
٧	تزيد الأنظمة الرقمية من إنتاجية الموظفين عبر تنظيم المهام وتحديد الأولويات بشكل أكثر فعالية.	3.703	0.718	19.40	اتفق
٨	تساهم الأدوات الرقمية في تقليل الوقت المطلوب لإنجاز المهام،	3.323	0.919	27.65	محايد
٩	توفر الحلول الرقمية إمكانيات لتحسين جودة العمل وإنجاز المزيد من المهام بكفاءة أعلى.	3.430	0.940	27.40	اتفق
	اجمالي بعد الإنتاجية	3.485	0.717	20.58	اتفق
١٠	تحسن الأنظمة الرقمية من جودة النتائج من خلال أدوات تحليلية دقيقة وتقارير شاملة.	3.690	1.015	27.51	اتفق
١١	تعزز التكنولوجيا الرقمية من معايير الجودة من خلال التقييم المستمر والتحديث الفوري للعمليات.	3.222	0.994	30.87	محايد
١٢	تتيح الأدوات الرقمية تحسين العمليات الإدارية بما يعزز دقة وجودة الخدمات المقدمة.	3.203	0.949	29.65	محايد
	اجمالي بعد الجودة	3.371	0.830	24.63	محايد
	الاجمالي للمتغير	3.578	0.618	17.27	اتفق

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28

سابعاً: اختبار فرضيات البحث

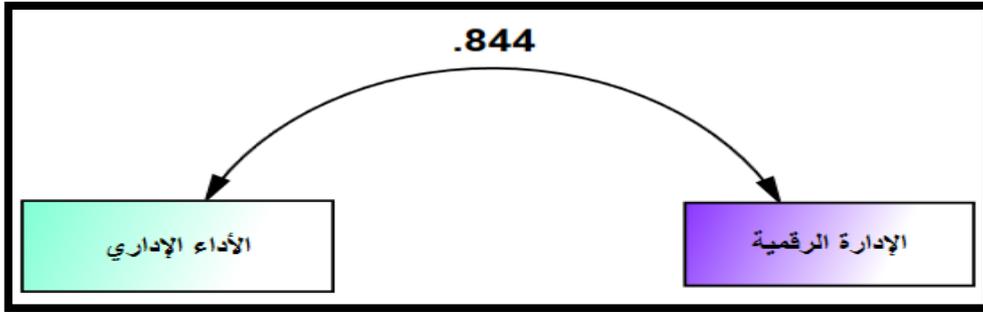
١- اختبار فرضيات الارتباط

أ. الفرضية الرئيسية الاولى: (لا توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين الإدارة الرقمية والأداء الإداري) من خلال الجدول (٥) والشكل (١) يتبين أن قيمة معامل الارتباط بين الإدارة الرقمية والأداء الإداري بلغت (٠.٨٤٥**) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠)، الذي يُعتبر أقل من مستوى الدلالة (٠.٠٥)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية ذات مستوى قوي بين الإدارة الرقمية والأداء الإداري، كما بلغت قيمة (Z) المستخرجة (١٥.٣٧٥)، وهي أعلى من القيمة الجدولية لـ (Z) البالغة (١.٩٦)، مما يؤكد على معنوية هذه العلاقة. هذه النتيجة تدعم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الإدارة الرقمية والأداء الإداري.

جدول (٥) قيم الارتباط بين الإدارة الرقمية و الأداء الإداري

القرار	Sig	الدلالة	قوة واتجاه العلاقة حسب النتائج	Z	R	المتغير المستقل	المتغير المعتمد
قبول الفرضية البديلة	0.000	معنوي	طردية موجبة قوية	15.375	0.844**	الإدارة الرقمية	الأداء الإداري

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28 شكل (١) قيم الارتباط بين الإدارة الرقمية و الأداء الإداري



المصدر: مخرجات برنامج Amos v.26

ب. اختبار فرضيات الارتباط الفرعية لأبعاد الإدارة الرقمية والأداء الإداري: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية احصائية بين ابعاد الإدارة الرقمية الأداء الإداري). لاختبار الفرضيات الفرعية لأبعاد الإدارة الرقمية والأداء الإداري يظهر من الجدول (٦) ما يلي: حققت قيم معامل الارتباط (R) القيم التالية (٠.٦٤٩**, ٠.٧٧٠**, ٠.٧٠٥**, ٠.٧٩٣**, ٠.٧٤١**) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠)، الذي يُعتبر أقل من (٠.٠٥)، مما يشير إلى وجود ارتباط معنوي بين أبعاد الإدارة الرقمية والأداء الإداري، تراوحت قوة العلاقة من متوسطة إلى قوية، حيث سجلت قيم اختبار (Z) المستخرجة (٩.٦٣١, ١٢.٧٠٣, ١٠.٩٢١, ١٣.٤٣٩, ١١.٨٦١) وجميعها تفوق القيمة الجدولية (١.٩٦)، مما يدل على وجود ارتباط قوي بين الأبعاد المختلفة، هذه النتائج توضح أن الإدارة الرقمية تؤثر بشكل مباشر على الأداء الإداري، مع تباين في مستويات العلاقة بين الأبعاد، ومن بين هذه النتائج أثبت بعد البيانات أنه الأكثر تأثيراً، حيث سجل أعلى قيمة ارتباط (٠.٧٩٣**), بينما سجل بعد الأجهزة والمعدات أدنى قيمة ارتباط (٠.٦٤٩**), ومع ذلك، يبقى هذا الأخير ذو دلالة معنوية وعليه يمكن اتخاذ القرار المناسب كما هو مبين في الجدول (٧).

جدول (٦) قيم الارتباط بين ابعاد الإدارة الرقمية و الأداء الإداري

المتغير المعتمد	ابعاد المتغير المستقل	الأجهزة والمعدات	البرامجيات	الموارد البشرية	البيانات	أمان المعلومات و حمايتها
الأداء الإداري	R	0.649**	0.770**	0.705**	0.793**	0.741**
	Z	9.631	12.703	10.921	13.439	11.861

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28

جدول (٧) اختبار الفرضيات الارتباط الفرعية بين ابعاد الإدارة الرقمية و الأداء الإداري

رمز الفرضية	اسم الفرضية	القرار / التفسير
H11	يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد الأجهزة والمعدات والأداء الإداري	قبول الفرضيات البديلة / أي وجود ارتباط ذو دلالة معنوية بين ابعاد الإدارة الرقمية و الأداء الإداري
H12	يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد البرامجيات والأداء الإداري	
H13	يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد الموارد البشرية والأداء الإداري	
H14	يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد البيانات والأداء الإداري	
H15	يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد أمان المعلومات و حمايتها والأداء الإداري	

المصدر: اعداد الباحث

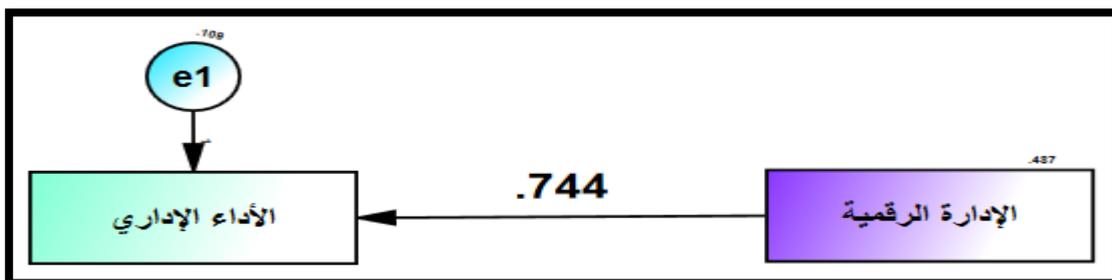
٢- اختبار فرضيات التأثير

أ. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإدارة الرقمية في الأداء الإداري) يتبين من الجدول (٨) والشكل (٢) أن قيمة (F) المستخرجة للإدارة الرقمية في الأداء الإداري بلغت (٣٨٤.٩١٠)، وهي أكبر من القيمة الجدولية لـ (F) البالغة (٣.٩٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥). تدعم هذه النتيجة قبول الفرضية البديلة، مما يشير إلى وجود تأثير معنوي للإدارة الرقمية على الأداء الإداري. كما تشير النتائج إلى أن الإدارة الرقمية تفسر حوالي (٧١٪) من المتغيرات التي تؤثر على الأداء الإداري. كما سجلت قيمة (t) المستخرجة لمتغير الإدارة الرقمية (١٩.٦١٩)، وهي أكبر من القيمة الجدولية لـ (t) البالغة (١.٩٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥). وهذا يشير إلى معنوية معامل (β) لمتغير الإدارة الرقمية، حيث توضح النتائج أن زيادة وحدة واحدة في الإدارة الرقمية تؤدي إلى زيادة الأداء الإداري بنسبة (٧.٤٪).

جدول (٨) تحليل التأثير بين الإدارة الرقمية في الأداء الإداري

المتغير التابع	Sig	(t)	(F)	(R ²) Adj	(R ²)	المتغير المستقل	
الأداء الإداري	٠,٠٠٠	19.619	384.910	0.710	0.712	1.050	(α)
						0.744	(β)

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28 شكل (٢) تحليل الأثر بين الإدارة الرقمية في الأداء الإداري



المصدر: مخرجات برنامج Amos v.26

ب. اختبار فرضيات التأثير الفرعية لأبعاد الإدارة الرقمية في الأداء الإداري (لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية احصائية لأبعاد الإدارة الرقمية في الأداء الإداري).

- يبين الجدول (٩) نتائج تحليل التأثير بين ابعاد الإدارة الرقمية في الأداء الإداري, اذ حققت قيمة (F) المستخرجة ما قيمته (١١٣.٦١٩, ٢٢٦.٨٧٦, ١٥٤.٢٦٣, ٢٦٤.١٩٧, ١٨٩.٨٣١) على التوالي أذ تشير الى وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين (ابعاد الإدارة الرقمية في الأداء الإداري) وفي ضوء هذه النتيجة نقبل الفرضيات البديلة وكما هو موضح في الجدول (١٠).

جدول (٩) تحليل التأثير لأبعاد الإدارة الرقمية في الأداء الإداري

Sig	(t)	(F)	Adj (R ²)	(R ²)	ابعاد متغير الإدارة الرقمية		المتغير المعتمد
					(α)	(β)	
٠,٠٠٠	10.659	113.619	0.418	0.421	1.951	(α)	الإداري
					0.496	(β)	
٠,٠٠٠	15.062	226.876	0.590	0.593	1.395	(α)	
					0.623	(β)	
٠,٠٠٠	12.420	154.263	0.494	0.497	1.876	(α)	
					0.522	(β)	
.024	16.254	264.197	0.626	0.629	1.453	(α)	
					0.595	(β)	
٠,٠٠٠	13.778	189.831	0.546	0.549	1.672	(α)	
					0.564	(β)	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28 جدول (١٠) اختبار الفرضيات التأثير الفرعية بين ابعاد الإدارة الرقمية و الأداء الإداري

رمز الفرضية	اسم الفرضية	القرار / التفسير
H21	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية ما بين بعد الأجهزة والمعدات في الأداء الإداري	قبول الفرضيات البديلة / أي وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد الإدارة الرقمية في الأداء الإداري
H22	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية ما بين بعد البرمجيات في الأداء الإداري	
H23	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية ما بين بعد الموارد البشرية في الأداء الإداري	
H24	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية ما بين بعد البيانات في الأداء الإداري	
H25	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية ما بين بعد أمن المعلومات وحمايتها في الأداء الإداري	

المصدر : اعداد الباحث

- قيمة معامل التحديد المصحح (Adj²R) سجلت القيم (٠.٤١٨, ٠.٥٩٠, ٠.٤٩٤, ٠.٦٢٦, ٠.٥٤٦), مما يدل على وجود تباين في تفسير ابعاد الإدارة الرقمية لأداء الإدارة. يُظهر التحليل أن أعلى نسبة تفسيرية كانت بعد (البيانات)، حيث فسرت (٦٢٪) من التغيرات في الأداء الإداري. في المقابل، كانت أدنى نسبة تفسيرية عند بعد (الأجهزة والمعدات)، حيث فسرت (٤١٪) فقط من المتغيرات المرتبطة بالأداء الإداري.
- قيمة (t) المستخرجة لمعامل الميل الحدي بين ابعاد الإدارة الرقمية في الأداء الإداري بلغت (١٠.٦٥٩, ١٥.٠٦٢, ١٢.٤٢٠, ١٦.٢٥٤, ١٣.٧٧٨) على التوالي، وهي أعلى من القيمة الجدولية لـ (t) التي تبلغ (١.٩٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥). وهذا يدل على دلالة معنوية لمعامل الميل الحدي للأبعاد المتمثلة بـ(الأجهزة والمعدات، البرمجيات، الموارد البشرية، البيانات، أمن المعلومات وحمايتها).
- تشير قيم معامل الانحدار (β) للأبعاد المختلفة (٠.٤٩٦, ٠.٦٢٣, ٠.٥٢٢, ٠.٥٩٥, ٠.٥٦٤) إلى أن هناك تبايناً في قوة التأثير لأبعاد الإدارة الرقمية على متغير الأداء الإداري, إذ توضح هذه القيم مدى تأثير كل بُعد من أبعاد الإدارة الرقمية في الأداء الإدارية, اذ أظهرت النتائج ان أعلى قوة تأثير كانت لبعد البرمجيات، حيث بلغت قيمة (β) له (٠.٦٢٣)، مما يشير إلى أن زيادة هذا البعد بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى

زيادة الأداء الإداري بنسبة (٦٢٪). أما أقل قوة تأثير فكانت لبعد الأجهزة والمعدات، حيث بلغت قيمة (β) له (٠.٤٩٦)، مما يشير ذلك أن أي زيادة في هذا البعد بمقدار وحدة واحدة ستسفر عن زيادة في الأداء الإداري بنسبة (٤٩٪).

المبحث الخامس الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق الإدارة الرقمية في مقر دائرة التعليم والدراسات الإسلامية جاء بمستوى متوسط بوسط حسابي قدره (٣.٣٩٨)، مما يشير إلى أداء مقبول، إلا أن هناك حاجة ملحة لتحسين بعض الأبعاد، وخاصة في الموارد البشرية والأجهزة والمعدات، من أجل ضمان تحقيق فعالية أعلى في الأداء الإداري.

٢. تشير النتائج إلى أن بعد البيانات حقق أعلى وسط حسابي (٣.٥٧٠) بمستوى جيد، مما يعكس فعالية استخدام البيانات في تحسين الأداء الإداري، وفي المقابل كانت الموارد البشرية الأقل أداءً (٣.٢٦٠)، مما يتطلب تحسينها، في حين سجلت الأجهزة والمعدات (٣.٢٧٦) والبرامجيات (٣.٥٠٤) مستويات متوسطة وجيدة على التوالي، كما أظهرت أمان المعلومات متوسطاً (٣.٣٨٠)، مما يستدعي تعزيز هذا الجانب لحماية البيانات، وبشكل عام هناك حاجة لتحسين بعض الأبعاد لتحقيق أداء إداري أفضل.

٣. ظهرت النتائج أن مستوى الأداء الإداري في دائرة التعليم والدراسات الإسلامية جاء بمستوى جيد بوسط حسابي قدره (٣.٥٧٨)، مما يدل على قاعدة قوية من الفعالية والكفاءة، ومع ذلك يُظهر التحليل وجود تباين في الأداء عبر الأبعاد المختلفة، حيث كانت الفعالية هي البعد الأكثر قوة، بينما كان بعد الجودة هو الأقل أداءً، لذا، هناك حاجة ملحة لتحسين بعض الأبعاد، خاصة الجودة والإنتاجية، لتحقيق أداء شامل أفضل.

٤. تشير النتائج إلى أن الفعالية حققت أعلى وسط حسابي (٣.٧٤٥)، مما يعكس قوتها في الأداء الإداري، بينما كانت الجودة الأقل أداءً (٣.٣٧١)، مما يستدعي تحسينها. كما أظهرت الكفاءة مستوى جيداً (٣.٧٠٩) مع توافق جيد في الآراء، بينما كانت الإنتاجية (٣.٤٨٥) بمستوى جيد مع بعض الاختلافات في التقييم. بشكل عام، هناك توافق في الآراء حول الفعالية والكفاءة، ولكن الحاجة ملحة لتحسين الجودة والإنتاجية.

٥. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية قوية بين الإدارة الرقمية والأداء الإداري، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٨٤٥) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠)، مما يعني أنه كلما زادت فعالية تطبيق تقنيات الإدارة الرقمية، زادت كفاءة الأداء الإداري، مما يعكس أهمية الاستثمار في التكنولوجيا الرقمية لتطوير العمليات والأداء المؤسسي في دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية.

٦. تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباط معنوية قوية بين أبعاد الإدارة الرقمية والأداء الإداري، حيث كانت أعلى قيمة ارتباط مسجلة لبعد البيانات (٠.٧٩٣)، بينما سجل بعد الأجهزة والمعدات أدنى قيمة ارتباط (٠.٦٤٩)، ورغم كونه الأقل، إلا أنه لا يزال يعكس علاقة ذات دلالة معنوية، وهذا يبرز أهمية جميع الأبعاد في تعزيز الأداء الإداري، مما يستدعي تحسين كفاءة الأجهزة والمعدات لضمان تحقيق أداء إداري أفضل.

٧. تشير النتائج إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية للإدارة الرقمية على الأداء الإداري، حيث بلغت قيمة (F) المستخرجة (٣٨٤.٩١٠)، متجاوزة القيمة الجدولية (٣.٩٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥). كما استطاعت الإدارة الرقمية تفسير (٧١٪) من المتغيرات المؤثرة على الأداء الإداري، بالإضافة إلى ذلك، بلغت قيمة (t) المستخرجة (١٩.٦١٩)، مما يؤكد على دلالة المعنوية، وبالتالي فإن زيادة الإدارة الرقمية بمقدار وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة الأداء الإداري بنسبة (٧٤٪).

٨. تشير النتائج إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين جميع أبعاد الإدارة الرقمية والأداء الإداري، حيث كانت أعلى نسبة تفسيرية للأداء من بعد البيانات (٦٢٪)، في حين كانت أقل نسبة من بعد الأجهزة والمعدات (٤١٪)، كما أكدت قيم (t) المستخرجة على ثبوت معنوية معامل الميل الحدي لجميع الأبعاد، مع تباين في قوة التأثير، حيث كان لبعد البرامجيات أعلى تأثير (٦٢٪)، بينما كان لبعد الأجهزة والمعدات أقل تأثير (٤٩٪)، وهذه النتائج تؤكد أهمية تحسين جميع أبعاد الإدارة الرقمية لتعزيز الأداء الإداري.

ثانياً: التوصيات

١. يُنصح بإعداد برامج تدريبية متخصصة في الإدارة الرقمية وتطبيق التكنولوجيا الحديثة لتعزيز مهارات العاملين، مما يساعد في رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية.

٢. ينبغي الاستثمار في نظم إدارة البيانات لضمان جمع وتحليل بيانات دقيقة وموثوقة. يوصى بتحديد معايير وضوابط لجودة البيانات لضمان استدامتها.

٣. يجب تحديث الأجهزة والمعدات المستخدمة في الإدارة الرقمية لضمان توافرها مع أحدث التقنيات. يُنصح بتوفير بيئة تكنولوجية مرنة تدعم الابتكار.

٤. يُوصى بوضع استراتيجيات فعالة لحماية البيانات، مع ضرورة توفير تدريب مستمر للموظفين على أمن المعلومات، واعتماد تقنيات تشفير قوية.

٥. يوصى بتطوير مؤشرات أداء واضحة لمراقبة وتحليل جودة الأداء الإداري وتحديد مجالات التحسين اللازمة.

٦. ينبغي اختيار وتطبيق برامج إدارة تدعم العمليات الإدارية بشكل فعال، مع التركيز على توفير واجهات سهلة الاستخدام.

٧. يُنصح بتعزيز ثقافة التعاون بين الأقسام المختلفة لتبادل المعرفة والخبرات بشأن أفضل الممارسات في الإدارة الرقمية.

٨. يُوصى باستخدام أدوات تحليل الأداء لتقييم فعالية الإدارة الرقمية وتحديد نقاط القوة والضعف، وإجراء دراسات دورية لفهم تأثير الإدارة الرقمية على الأداء الإداري.

المراجع العربية

١. أحمد، محمد حسين صلاح (٢٠٢٤): أثر تطبيق الإدارة الرقمية على تعزيز الميزة التنافسية المستدامة بالبنوك في مصر - دراسة ميدانية، مجلة العلو الإدارية، المجلد: ٢، العدد: ١، ص (٤٩-١).

٢. الحسيني، عبد الله محمد (٢٠١٦): أسس الإدارة الحديثة وأبعادها، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة.

٣. الحسيني، عبدالله محمد والزيني، يوسف أحمد (٢٠٢٠): مقاييس الأداء الإداري للمنظمات - دراسة تحليلية للأبعاد الرئيسية، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.

٤. خالد، اياد، ويونس، زينب (٢٠١٤): تحقيق الاداء المنظمي على وفق إدارة الموارد البشرية - دراسة استطلاعية على عينة من المصارف الاهلية "، بحث منشور، مجلة دنانير، المجلد: ١، العدد: ٦، ص (٤٤٣-٤٠٠).

٥. الدليمي، حيدر طه عبد الله (٢٠١٤) دور القيادة التحويلية في الاداء التنظيمي - بحث استطلاعي لآراء عينة من المديرين في وزارة المالية "، رسالة غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد.

٦. دياب، اسماعيل محمد ومرسي، وفاء حسن (٢٠٢٢): الأداء الإداري لقيادات الإدارة التعليمية بمحافظة كفر الشيخ - دراسة ميدانية، مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعو دمنهور، المجلد: ١٤، العدد: ٤، ص (٢٢١-١٨٦).

٧. زياده، رانية محمد محمود (٢٠٢١): دور الإدارة الرقمية في تنمية مهارات القيادات الابداعية - دراسة حالة جامعة الملك خالد، مجلة تطوير الأداء الجامعي، المجلد: ٤١، العدد: ٢، ص (١١٦-٨٩).

٨. الزيني، سليمان أحمد (٢٠١٤): إدارة الفعالية في المؤسسات، ط٢، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

٩. العبادي، محمد علي (٢٠١٨): إدارة الجودة الشاملة: النظرية والتطبيق، ط٢، دار الجيل، عمان.

١٠. عبد الرؤوف، طارق عامر (٢٠٠٧): الإدارة الإلكترونية، ط١، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة

١١. العلي، عبد الستار، والعمرى، غسان عيسى (٢٠٠٨): " الاستخدام المشترك لتكنولوجيا المعلومات المعاصرة وإدارة المعرفة لتحقيق قيمة عالية لأعمال البنوك التجارية الاردنية "، مجلة العلوم الاقتصادية وإدارية، المجلد ١٤، العدد ٥٠.

١٢. علي، محمد حاتم (٢٠٢٠): الاداء التنظيمي للمركز الوطني للاستشارات الهندسية في ظل تبني الادارة الالكترونية - دراسة حالة، بحث لنيل درجة الدبلوم العالي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

١٣. عيسى، محمد عزت يوسف علي ودياب، اسماعيل ومرسي، وفاء حسن (٢٠٢٢). الأداء الإداري لقيادات الإدارة التعليمية بمحافظة كفرالشيخ. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، المجلد: ١٢، العدد: ٤، ص (١٩٦-١٨٥).

١٤. الفاضل، مها وليد علي (٢٠١٢): الإدارة الإلكترونية في المكتبات ومراكز مصادر المعلومات، مجلة رسالة المكتبة، المجلد: ٤٧، العدد: ٢، ص (٦٠-١١).

١٥. كاظم، نزار عبد الله (٢٠١٨): تأثير الرقابة الادارية في الاداء التنظيمي - دراسة تحليلية في مديرية شرطة الطاقة "، بحث دبلوم غير منشور، المعهد العالي للتطوير الامني والاداري.

١٦. الكساسبة، وصفي عبد الكريم، (٢٠١١)، "تحسين فاعلية الاداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات"، الطبعة الاولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
١٧. المصري، جمال أحمد (٢٠١٥): الإنتاجية وتحسين الأداء في المؤسسات، ط١، دار الكتب العلمية، بيروت.
١٨. المهداوي، زياد محمد حسن والحيالي، عبد الأمير عباس عبد (٢٠٢٣): تطبيق الحوكمة الإلكترونية واثره في الأداء الإداري، مجلة ديالى للبحوث الإنسانية، العدد: ٩٥، ص (٢٨٦-٣٠٨).
١٩. ياسين، سعد غالب (٢٠١٧): الإدارة الإلكترونية، دار اليازوري للنشر والتوزيع الأردن.

المراجع الأجنبية

1. Durst, S., Hinteregger, C., & Zieba, M. (2019). The linkage between knowledge risk management and organizational performance. *Journal of Business Research*, 105, 1-10
2. Jabbouri, N. I., Siron, R., Zahari, I., & Khalid, M. (2016). Impact of information technology infrastructure on innovation performance: An empirical study on private universities in Iraq. *Procedia Economics and Finance*, 39, 861-869.
3. Kabakus, A. K., Bahcekapili, E., & Ayaz, A. (2023). The effect of digital literacy on technology acceptance: An evaluation on administrative staff in higher education. *Journal of Information Science*,
4. Krajewsk, Lee . Lee . J. & Ritzman , Larry . R (2005) .operation Management ,7th ed, New jersey , Prentice Hell.
5. Lashchuk, I. M. (2021). Modern Approaches to Evaluating the Public Administration Performance. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Economics"*, 8(1), 96-104.
6. Laudon, k , c. & Lauadon , done p. (2004)," management information system monging the digital frim 8th Ed, prentice Hall , Inc.
7. Merkow, M. S., & Breithaupt, J. (2014). *Information security: Principles and practices*. Pearson Education.
8. Obaid, T. (2019). Digital Transformation in Higher Education: UniSZA Case Study. In AIP Conference Proceedings (Vol. 3, No. 3403, p. 020398).
9. O'Brien, J.A., & Marakas, G.M., (2011). *Management Information Technology* ,10th ed : McGraw-Hall, Irwin, USA.
10. Otamiri, S., & Gonweee, G. B. (2022). Digital communication skill and administrative manager job performance in public tertiary institutions in Rivers State. *Journal of Innovations in Accounting and Information Management*,9(2),pp100-111
11. Rivera, M (2011): Decentralization and School-Based Management:The Impact on entral Office Role and Responsibilities. ED. Dissertation University of Southern California
12. Sudi, M., Arisanti, I., Hanim, S. A., Sya'rani, R., & Rahwana, K. A. (2024). The Effect of Organizational Culture and Communication Skills on Administrative Performance in Higher Education Institutions in East Java. *West Science Interdisciplinary Studies*, 2(02), 440-447.
13. Yadav , D.S.,(2006). *Foundations Of Information Technology* . 3 rded. New Delhi: For One World.