



المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية
Iraqi Journal For
Economic Sciences



ISSN : 1812-8742

ISSE ONLIN : 2791-092X

Arcif : 0.375

The impact of addressing the digital divide in enhancing job performance: analytical research in the office of the Iraqi Minister of Education and some of its departments

تأثير معالجة الضجوة الرقمية في تعزيز الاداء الوظيفي: بحث تحليلي في مكتب وزير التربية العراقية وبعض الأقسام التابعة له

أ.د سمية عباس مجيد- المشرف

Prof.Dr. Sumaya Abbas Majeed Al-Rubaie
dr_sumayabas567@uomustansiriyah.edu.iq
كلية الادارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية

تبارك ليث فؤاد القيسي- الباحثة

Tabarak Laith Fouad Al-Qaisi
tabark.fuad@uomustansiriyah.edu.iq
وزارة التربية / مكتب الوزير

Abstract

The researchers aim through this research to diagnose the reality of the digital gap represented by the difference between the digital material and software needs in the field of modern technologies in the office of the Iraqi Minister of Education and some of its affiliated departments and the available capabilities, whether at the level of providing these technologies and devices or the availability of functional cadres capable of working and dealing with them to limit and reduce them to the maximum possible extent, which will in turn be reflected in the high level of job performance required that the ministry aspires to achieve among its employees. To achieve this, the descriptive analytical approach was the approach that was adopted to identify the correlation and influence between the main and sub-research variables represented by the independent variable of the digital gap with its sub-dimensions (digital skills and confidence in technology) and the dependent variable represented by job performance and its sub-dimensions (task performance, creativity and contextual performance). To obtain the data, the researchers distributed a questionnaire formulated according to the five-point Likert scale to the research sample, which numbered 133 individuals. A set of statistical programs was also used, such as (Spss Version 28.0, AMOS V.26), Microsoft Excel V. 2010) and data analysis through a set of approved statistical methods such as (Cronbach's alpha, split-half, factor analysis, confirmatory factor analysis, skewness and flattening test, arithmetic mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, simple regression coefficient, and multiple liner regression). The research reached a number of results, the most prominent of which was the existence of a correlation between trust in technology and job performance. The more employees trust technology, the more it positively affects their job performance, as it leads to adoption and increased desire to support the digital transformation process and bridge the digital gap that may sometimes occur as a result of individuals' lack of confidence in its use, such as using electronic payment tools or completing transactions and official mail digitally instead of

traditional methods. The researchers then presented a set of recommendations that were derived based on these results.

Keywords: digital divide, job performance

المستخلص

تهدف الباحثتان من خلال هذا البحث الى تشخيص واقع الفجوة الرقمية المتمثلة بالفرق بين الاحتياجات الرقمية المادية والبرمجية في مجال التقنيات الحديثة لدى مكتب وزير التربية العراقي وبعض الدوائر التابعة له وبين الإمكانيات المتوفرة سواء على مستوى توفير تلك التقنيات والأجهزة او مدى توافر الكوادر الوظيفية القادرة على العمل و التعامل معها بغية الحد منها وتقليصها لأقصى قدر ممكن والذي سينعكس بدوره على ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي المطلوب الذي تطمح الوزارة لتحقيقه لدى العاملين فيها، ولتحقيق ذلك كان المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج الذي تم اعتماده في التعرف على علاقة الارتباط وكذلك التأثير بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية والمتمثلة بالمتغير المستقل الفجوة الرقمية بأبعادها الفرعية (المهارات الرقمية والثقة في التكنولوجيا) والمتغير المعتمد المتمثل بالأداء الوظيفي وابعاده الفرعية (أداء المهمة والابداع والأداء السياقي) وللحصول على البيانات قامت الباحثتان بتوزيع استبانة تم صياغتها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي وزعت على عينة البحث والبالغ عددها (133 فرداً) ، كما وتم استخدام مجموعة من البرامج الإحصائية مثل (AMOS V.26 , Spss Version 28.0 , Microsoft Excel V. 2010) وتحليل البيانات من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المعتمدة مثل (الفا كرونباخ والتجزئة النصفية والتحليل العاملي والتحليل العاملي التوكيدي واختبار الالتواء والتفطح والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط بيرسون ومعامل الانحدار البسيط والانحدار الخطي المتعدد) ليتوصل البحث الى عدد من النتائج ابرزها كان وجود علاقة ارتباط بين الثقة في التكنولوجيا والأداء الوظيفي حيث كلما زادت ثقة العاملين بالتكنولوجيا كلما أثر ذلك إيجاباً على الأداء الوظيفي للعاملين لكونها تؤدي الى اعتماد وزيادة الرغبة في دعم عملية التحول الرقمي وردم الفجوة الرقمية التي قد تحدث في بعض الأحيان نتيجة لعدم ثقة الافراد في استخدامها كاستخدام أدوات الدفع الإلكتروني او انجاز المعاملات والبريد الرسمي بشكل رقمي بدل الطرق التقليدية، لتقدم الباحثتان بعدها مجموعة من التوصيات التي تم استنباطها بناءً على هذه النتائج.

الكلمات الرئيسية: الفجوة الرقمية ، الاداء الوظيفي .

المقدمة

أصبح التحول الرقمي سمة العصر. فما كان يعتبر بالأمس دليلاً للرفاهية وارتفاع المستوى الاقتصادي أصبح اليوم ضرورة من ضروريات الحياة ولما كان على كافة المؤسسات بنوعها الخدمية والإنتاجية تبني هذا التحول بكل ما يتضمنه من تحديات وصعوبات بالغة لتطوير الأعمال والسعي الى تسهيل حياة الافراد من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والبيئية كان حجر الأساس في ذلك هو انشاء جيل واعى قادر على التعامل مع التقنيات الحديثة ذو مرونة عالية على التكيف مع ما يطرأ من تغيرات مستمرة في هذه البيئة الديناميكية وهو ما كان احدى المسؤوليات الرئيسية التي تقع على عاتق وزارة التربية العراقية متمثلة بمكتب وزيرها والدوائر التابعة له لتقليص والحد من الفجوة الرقمية بين الإمكانيات المادية والمعرفية المتوفرة وبين مستوى الأداء المطلوب الوصول اليه في ظل هذه التحديات لتنتقل في خلال ذلك الباحثتان بالسعي الى اجراء هذا البحث، واشتمل هذا البحث على متغيران رئيسيان تفرع المتغير المستقل المتمثل بالفجوة الرقمية الى بعدين فرعيين هما (الوصول للمهارات الرقمية والثقة في التكنولوجيا) ليتفرع المتغير التابع المتمثل بالأداء الوظيفي الى ثلاث ابعاد فرعية هي (الأداء السياقي والابداع وأداء المهمة).

1. منهجية البحث

أولاً، مشكلة البحث: ان ارتفاع الأمم وازدهارها وتبوءها المكانة والمراتب الرفيعة بين اقرانها من باقي الأمم يرتكز على المستوى العلمي لأفرادها والذي دفع البلدان الى إيلاء اهتمام بالغ بتطوير النظام التربوي والتعليمي بشكل خاص حيث يتطلب كل عصر. وحقبة زمنية أدوات مناسبة تساعد الافراد على أداء مهامهم بشكل فاعل ولما كان للعصر الحالي من ثورة في مجال التقنيات الحديثة وأدوات الذكاء الاصطناعي المتعدد والمتنوعة دعا وزارة التربية العراقية والدوائر التابعة والتي حملت على عاتقها مسؤولية بناء جيل واعى ذو مستوى علمي وثقافي مرتفع الى تبني التقنيات الحديثة في كافة اعمالها الإدارية و التعليمية لتنبثق في خلال ذلك ومن خلال معايشة الباحثة كونها أحد موظفي الوزارة المبحوثة مشكلة البحث والمتمثلة بـ(ملاحظة انخفاض مستويات الأداء الوظيفي المرغوب به بسبب وجود فجوة مشخصة فيما بين الاحتياجات الرقمية

المادية منها والبرمجية لاستخدام التقنيات الحديثة وبين الإمكانيات المتاحة والمتوفرة من تلك التقنيات والأجهزة ومن الكوادر الوظيفية المتمكنة من العمل عليها).

ثانياً، اهداف البحث

1. تشخيص واقع الفجوة الرقمية بأبعاده الفرعية في وزارة التربية العراقية والدوائر التابعة لها.
2. تشخيص واقع الأداء الوظيفي بأبعاده الفرعية لدى العاملين في وزارة التربية العراقية والدوائر التابعة لها.
3. التعرف على متطلبات الحد من الفجوة الرقمية في وزارة التربية العراقية والدوائر التابعة لها.
4. التحقق من العلاقة بين الفجوة الرقمية مع الأداء الوظيفي في وزارة التربية العراقية والدوائر التابعة لها.
5. اختبار تأثير الفجوة الرقمية في الأداء الوظيفي في وزارة التربية العراقية والدوائر التابعة لها.

ثالثاً، أهمية البحث

1. إعداد وتطوير الموظفين العاملين في الوزارة المبحوثة وتوعيتهم بأهمية المتغيرات المبحوثة وضرورة العمل بها.
2. يعد البحث مساهمة علمية متواضعة تساعد متخذي القرار في وزارة التربية العراقية والدوائر التابعة لها للإفادة من الجوانب التي تم التطرق لها من حيث التعرف على المتطلبات اللازمة للحد من الفجوة الرقمية وبما يسهم في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين فيها .
3. تتجسد أهمية البحث الحالي في بناء إطار معرفي لمتغيراته الحالية والمتمثلة بـ الفجوة الرقمية، والأداء الوظيفي فضلاً عن عرض تراكم معرفي يعد نقطة بداية وبعثاً للباحثين الآخرين في اغناء هذا الموضوع في بحوث مستقبلية.
4. محاولة قياس وتشخيص واقع المتغيرات الرئيسية والفرعية للبحث في وزارة التربية العراقية وبعض الدوائر التابعة لها والتي تمثل مجتمع البحث.

رابعاً، مجتمع وعينة البحث

يستهدف هذا البحث تحليل متطلبات معالجة الفجوة الرقمية وتأثيرها في تعزيز الأداء الوظيفي في بعض الأقسام التابعة لمكتب وزير التربية العراقي ، حيث يتألف المجتمع الكلي لهذه البحث من (563) موظفًا ينتمون إلى مختلف الأقسام داخل المكتب وقد تم اختيار بعض من هذه الأقسام لتكون عينة البحث حيث تم اختيار كل من (قسم المتابعة وقسم شؤون مجلس نواب والمحافظات وقسم تأهيل المناصب وقسم الانترنت والاتصالات الحكومية والكلية التربوية المفتوحة وثانوية كلية بغداد للمتميزين) ليكون حجم العينة (133 موظفًا) من مختلف الاقسام المختارة.

خامساً، منهج البحث

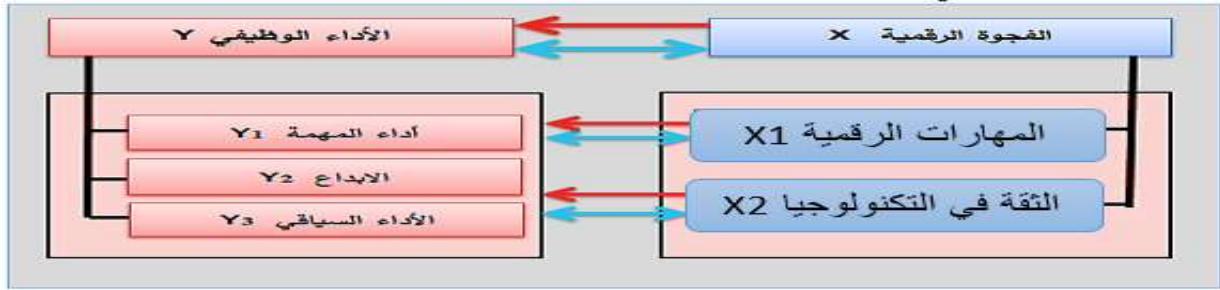
اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لما يمتاز به من الشمولية وما يقدمه من وصف وتفسير دقيق، حيث يعمل على تحديد العلاقات والظروف التي تحدث فيها الوقائع ، مما يؤدي الى الحصول على النتائج والمؤشرات الرئيسية التي يمكن من خلالها التعبير عن العلاقة والتفاعل والتأثير بين المتغيرات الرئيسية والفرعية للبحث ، ويحدث ذلك من خلال القيام بتحليل المؤشرات والنتائج الميدانية المنبثقة من مجموعة فرضيات نظرية.

سادساً، حدود البحث

- 1-الحدود المعرفية: تمثلت الحدود المعرفية للدراسة الحالية بمتغيرين رئيسيين وما تضمنته من متغيرات فرعية ، كان الاول متغير مستقل وتمثل بالفجوة الرقمية والذي تضمن متغيرين فرعيين هما (المهارات الرقمية والثقة في التكنولوجيا) بينما الثاني جاء كمتغير تابع وتمثل بالأداء الوظيفي والذي احتوى على ثلاث متغيرات فرعية هي (أداء المهمة والابداع والأداء السياقي).
- 2-الحدود المكانية: اختبر البحث بمخططة الفرضي في مكتب وزير التربية العراقي وبعض الأقسام التابعة له.
- 3- الحدود البشرية: تمثلت عينة البحث بـ(133) فرداً.

سابعاً، المخطط الفرضي للبحث

شكل (1) المخطط الفرضي للبحث



علاقة الارتباط

علاقة التأثير

ثامناً، فرضية البحث

- 1- **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين متطلبات الحد من الفجوة الرقمية بأبعادها مع الأداء الوظيفي بأبعاده وانبثقت منها الفرضيات الفرعية التالية :
 - 1 - 1 : توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين المهارات الرقمية و الأداء الوظيفي.
 - 1 - 2 : توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الثقة في التكنولوجيا و الأداء الوظيفي.
- 2- **الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لمتطلبات الحد من الفجوة الرقمية بأبعادها في الأداء الوظيفي بأبعاده وانبثقت منها الفرضيات الفرعية التالية:
 - 1 - 2 : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للمهارات الرقمية في الأداء الوظيفي.
 - 2 - 2 : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للثقة في التكنولوجيا في الأداء الوظيفي.

تاسعاً، التعاريف الاجرائية لمتغيرات البحث

- 1- **المتغير المستقل الفجوة الرقمية:** الفجوات بين الأفراد والمجتمعات في الوصول إلى التكنولوجيا الرقمية. وتشمل هذه الفجوات الفوارق الاقتصادية والجغرافية والاجتماعية، فضلاً عن الفجوات في المهارات والمعرفة الرقمية.
- 2- **المتغير المعتمد (التابع) الأداء الوظيفي:** هو تقييم مدى تحقيق الموظف للأهداف، والتزامه بالمعايير المهنية، وتفاعله الإيجابي مع الزملاء والزبائن بالإضافة إلى العمل على تعزيز الأداء الفردي والجماعي لغرض الاسهام في نجاح الوزارة من خلال تقييم التزامه بهذه المعايير والاهداف.

المحور الاول، الجانِب النظري

أولاً، الفجوة الرقمية

1- **مفهوم الفجوة الرقمية:** يُستخدم مفهوم الفجوة الرقمية، بالمعنى الأكثر عمومية، لوصف الفرق بين أولئك الذين يستخدمون الكمبيوتر والإنترنت وأولئك الذين لا يستخدمونه، وعلى نطاق واسع، ويُعرّف بأنه مفهوم يعبر عن عدم المساواة في استخدام هذه الأدوات، وخاصة أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإنترنت، وهذا التعريف ذي المستويين للفجوة، تعرف عدم المساواة في جانب الوصول بسبب التكلفة والبنية الأساسية على أنه المستوى الأول وعدم المساواة في خبرة المستخدم (محو الأمية الرقمية) على أنه المستوى الثاني والمستوى الثالث المضاف هو عدم المساواة في النتائج (على سبيل المثال التعلم والإنتاجية) نتيجة لاستغلال تكنولوجيا المعلومات الناتجة عن الفجوة الرقمية من المستوى الثاني وعوامل سياقية أخرى، ويتم ذكر هذه الأنواع الثلاثة من الانقسام على أنها فجوة الوصول الرقمي، وفجوة القدرة الرقمية، وفجوة النتائج الرقمية (Aydin,2021:6)، وذكر (Srinuan,2011:9) أن مفهوم الفجوة الرقمية يشير إلى الفرق بين امتلاك تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في شكلها الحديث واكتساب المهارات اللازمة للتعامل معها بين الدول المتقدمة والمنتجة التي تنتج هذه التقنيات وبرامجها ومحتوياتها وبين الدول النامية التي لا تساهم في إنتاج هذه التقنيات وصياغة محتوياتها، فعدم المساواة في الوصول إلى المعلومات والمساهمة في المعرفة وزيادة حجم الشبكات والاستفادة من التطور الهائل الذي توفره تكنولوجيا

المعلومات والاتصالات كلها عناصر تشكل الأجزاء البارزة للفجوة الرقمية (أسعد وجنبلات، 2022:5). ويوضح جدول (1) بعض التعاريف الواردة في الأدب الإداري حول الفجوة الرقمية.

جدول (1) مفاهيم الفجوة الرقمية

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

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

2- اسباب الفجوة الرقمية: ادراج (حسن واخرون، 2020:36-37) مجموعة من الأسباب التي تقود إلى زيادة الفجوة الرقمية وكما يأتي :

أ- محدودية تأثير المنظمة في البيئة التنافسية، نظرا لعدم وجود المعلومات ومحدودية الأنشطة التجارية للمنظمة و ضعف المنظمة في الوصول للمعرفة المنتجة الا بعد مرور فتره زمنية طويلة.

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

ت- الافتقار إلى المهارات الأساسية المتعلقة بطبيعة العمل النظرية والعملية وسوء الفهم والادراك وعدم توافر برامج خاصة بتبادل الخبرات، والمشاركة في البحوث بين المنظمة والمؤسسات البحثية المختلفة.

اما (مرزوق ،2020:148-149) و (Morris&Bowen,2022:370) فذكر الاسباب الاتية:

أ- الأسباب التكنولوجية: هذه الأسباب مرافقة لأي ميدان يطوله التطور التكنولوجي الذي يتميز بسرعيته التي تعجز الدول النامية أمام اللحاق به.

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

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

ث- الأسباب الاجتماعية والثقافية: ويمكن اجمالها في تدني مستوى التعليم وارتفاع نسبة الأمية وانخفاض مستوى الدخل.

أما (Van Dijk,2017:3) فذكر الاسباب الاتية بالتسلسل :

أ- تؤدي الاختلافات الفئوية في المجتمع إلى توزيع غير متساو للموارد.

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

ت- يعتمد عدم المساواة في الوصول إلى التقنيات الرقمية أيضا على خصائص هذه التقنيات.

3- ابعاد (متطلبات) معالجة الفجوة الرقمية:

أ- المهارات الرقمية: تتألف المهارات الرقمية من كفاءات الأفراد التي تسمح لهم بالاستفادة من استخدام التكنولوجيا الجديدة، ولأن هذه الكفاءات ليست موجودة بنفس الطريقة بين جميع الافراد، فإن ذلك يؤدي الى الاختلافات بين الأفراد والأسر والشركات في الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها.

(Hidalgo,2020:25). و ذكر (Özsoy,2020:151) انه تم تصنيف المهارات الرقمية في ثلاث فئات

مختلفة: أدائية ورسمية واستراتيجية. وتتضمن هذه المهارات المتعلقة بالوسائط والمهارات المتعلقة

بالمحتوى: تتكون مهارات الإنترنت المتعلقة بالوسائط من المهارات التشغيلية، والتي تتضمن إتقاناً أساسياً

لمتصفح الإنترنت، والمهارات الرسمية، والتي تتضمن القدرة على التنقل والتوجيه داخل بنية الوسائط

المتعددة للإنترنت، تشير المهارات الاستراتيجية إلى قدرة الفرد على استخدام الإنترنت كوسيلة للوصول إلى

أهداف شخصية ومهنية معينة، تعد مهارات الإنترنت التشغيلية المهارات الرئيسة لاستعمال تكنولوجيا

المعلومات والاتصالات، كما وتتضمن هذه المهارات الانتقال إلى مواقع الويب، واستخدام القائمة الموجودة

في هذا الموقع، وتنزيل ملف، وحفظه في مجلد فتحوه في جهاز الكمبيوتر، واستخدام أزرار الرجوع للأمام والخلف، وإضافة الصفحة الرئيسية كمفضلة، ترتبط المهارات الرسمية بالتنقل والتوجيه على الإنترنت والقدرة على استخدام بنية الوسائط المتعددة للإنترنت، تلعب العوامل الديموغرافية مثل الطبقة والجنس والعمر ومستوى التعليم ودخل الأسرة دورًا مهمًا في عدم المساواة الرقمية في المهارات. وعرف (Gruszczynska et al,2013:203) المهارات الرقمية بأنها مجموعة من المهارات للوصول إلى الإنترنت والبحث عن المعلومات الرقمية وإدارتها وتحريها، والاتحاق بوسائل الاتصال الشبكي، ومن ناحية أخرى يشارك بالمعلومات عبر الإنترنت وشبكة الاتصالات. كما ذكر (Ilomäki et al,2011:1) بأن المهارات الرقمية هي أحدث مفهوم يصف المهارات المتعلقة بالتكنولوجيا، وفي السنوات الأخيرة، تم استخدام العديد من المصطلحات لوصف مهارات وكفاءات استخدام التكنولوجيا الرقمية، مثل مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، المهارات التكنولوجية، مهارات تكنولوجيا المعلومات، مهارات القرن الحادي والعشرين، ثقافة المعلومات، الثقافة الرقمية، والمهارات الرقمية. وترى الباحثتان بأن المهارات الرقمية هي مجموعة من القدرات والمعارف التي تمكن الأفراد من استخدام التكنولوجيا بشكل فعال، وبما يساهم في تعزيز الفرص التعليمية والوظيفية وتسهيل التفاعل الاجتماعي امامهم.

ب- الثقة في التكنولوجيا: تعرف الثقة في التكنولوجيا على أنها رغبة المستخدم في المخاطرة بناءً على التوصيات التي تقدمها هذه التكنولوجيا، وهذا يعني أن المستخدم يعتقد أن التكنولوجيا لديها القدرة على تنفيذ مهمة معينة بدقة مع وضع إمكانية النتائج السلبية في الاعتبار (Choudhury&Shamszare,2023:3). وذكر (الولدة واخرون،2024:12) أن العديد من الافراد لا يزالون مترددين في تبني قبول أي تكنولوجيا جديدة بسبب مخاوفهم بشأن الثقة والمصداقية والخصوصية، والثقة في نظر المستخدم للتكنولوجيا هي خصوصية معلوماته الشخصية ومعاملاته وألا تتعرض للاختراق وأن هذا النظام أو التطبيق يمكن الاعتماد عليه بشكل كبير في حماية معلوماته الخاصة من الجهات غير المصرح لها. ويمكن أن يؤدي تثبيت تدابير وسياسات الأمان إلى تقليل خطر تسريب معلومات العمل الحساسة إلى الجمهور، ولكن يجب استكمالها وتحسينها باستخدام قياس الثقة، ويتفق أغلب خبراء الأمن على أن أفضل استراتيجية للحد من خطر تسريب المستندات في التطبيقات التكنولوجية هي منع تثبيت التطبيقات في المقام الأول، ومع ذلك لا يمكن أن تكون مثل هذه الاستراتيجية مفيدة لكل من الموظفين والشركات، خاصة في ضوء حقيقة أن التطبيقات التكنولوجية تزيد من إنتاجية الموظفين وتفيد الشركات، لذلك لم يتبق سوى خيارين لحماية بيانات المنظمة الحساسة (تعليم الموظفين كيفية اختيار التطبيقات المشروعة وتزويدهم بأدوات لتقييم موثوقية التطبيقات قبل تثبيتها واستخدامها) يعد قياس الثقة في تطبيقات الهاتف المحمول أمرًا بالغ الأهمية باعتباره الطبقة الأساسية والإضافية للحماية الأمنية والخصوصية. تعمل الثقة أيضًا على تحسين الأمان من خلال تأمين الموارد والمعلومات بشكل أفضل (Joshua,2023:4). وترى الباحثتان بأن الثقة في التكنولوجيا هي الإيمان بموثوقية وأمان الأنظمة التكنولوجية وقدرتها على تلبية احتياجات الافراد، وتتضمن هذه الثقة جوانب مثل الأمن السيرياني، حماية الخصوصية، وشفافية العمليات، وبما يساهم في تعزيز الاعتماد على التكنولوجيا في الحياة اليومية في العمل.

ثانياً: الأداء الوظيفي

1- مفهوم الاداء الوظيفي: يتأثر الاداء الوظيفي بشكل كبير بالمهارات والمعرفة، وخاصة المهارات الرقمية والتقنية. وقد جعلت التطورات التكنولوجية السريعة هذه المهارات بالغة الأهمية. ويؤدي الاستخدام الفعال للتكنولوجيا إلى تحسين الكفاءة وتقليل الأخطاء وتعزيز جودة المنتج ت أو الخدمات التي تقدمها المنظمات لذلك يلعب التدريب والتطوير المهني دورًا حيويًا في تحسين الاداء الوظيفي (Dijk,2020:277). إلى جانب المهارات، فإن التحفيز أهمية بالغة في تحسين الاداء الوظيفي، حيث إن الموظفين الذين يشعرون بالرضا والتقدير في بيئة عملهم هم أكثر ميلًا إلى بذل الجهد وتحقيق النتائج المرجوة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الحوافز المالية وفرص الترقية والاعتراف بالإنجازات، كما تساهم بيئة العمل الداعمة القائمة على الثقة والاحترام المتبادل في تحسين الروح المعنوية بين الموظفين. (Armstrong et al ,2020:209) أما فيما يخص الثقافة التنظيمية فهي الإطار الذي يؤثر على التفاعلات والمهام بين الأفراد. حيث تشجع الثقافة الإيجابية الابتكار والتعاون والنمو المهني مما يؤدي إلى تحسين

الأداء الوظيفي وعلى العكس من ذلك فإن الثقافة السلبية التي تتميز بالصرع الداخلي أو الأدوار غير الواضحة يمكن أن تؤدي إلى انخفاض الأداء وزيادة التوتر بين الموظفين لذلك تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حاسمًا في تشكيل السلوك التنظيمي. (Nawawi et al., 2019:117). ويوضح الجدول (2) بعض التعريفات الواردة في الأدب الإداري حول الاداء الوظيفي.

جدول (2) تعاريف الاداء الوظيفي

ت	الباحث	التعريف
1	(حمداوي، 2024)	تنفيذ الموظف للمهام والمسؤوليات بكفاءة، مما يدل على التزامه وجودة العمل، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة.
2	(وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2024)	تقديم شامل لأداء الموظف في أداء واجباته وتحقيق الأهداف والالتزام بالمعايير المهنية والتفاعل الإيجابي مع الزملاء والزملاء.
3	ClockIt. (2024)	تقديم أداء الفرد في وظيفته، وهو مجال دراسة في علم النفس الصناعي وإدارة الموارد البشرية.
4	Dr.Job Blog. (2024)	المسؤوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يجب على الفرد القيام بها وفقًا لمهارات وقدرات العامل الكفء والمدرّب.

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

2- **أهمية الأداء الوظيفي** ، الأداء الوظيفي يعتبر عنصرًا أساسيًا في تحقيق المنظمات لأهدافها، حيث أنه يعكس قدرة المرؤوسين على تنفيذ مهامهم بكفاءة وفعالية كما يسهم أيضاً الأداء العالي في تعزيز الإنتاجية و تحسين جودة الخدمات وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة ويمكن توضيح أهمية الأداء الوظيفي من خلال الآتي :

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

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

ت- تحقيق الأهداف المؤسسية : الأداء الوظيفي الجيد يساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وإن أهداف المؤسسة يمكن تحقيقها بشكل أسرع وأكثر فعالية عندما يكون الموظفون ملتزمين بأداء مهامهم بدقة وكفاءة، فالأداء الوظيفي الجيد يعزز من قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات وزيادة الابتكار (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2024 : 78).

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

3- **مؤشرات الأداء الوظيفي**: يعتمد البحث الحالي على ثلاثة مؤشرات (أبعاد) للأداء الوظيفي ، بالاستناد على مقياس (خضر، 2021) و(العتبي ، 2022) و(الماضي، 2023) ، التي تصنف على وفق الآتي :

أ- **أداء المهمة** : تقدر المنظمات جهود الموظفين في إنجاز المهام، ويلعب الموظفون دورًا حاسمًا في المنظمة لإنجاز المهام يحتاج الموظفون إلى المعرفة والمهارات الإجرائية تلعب المبادرات مثل الحوافز أو المكافآت دورًا مهمًا في التأثير على أداء الموظفين تزداد حاجة الموظفين إلى هذه الحوافز عندما يشعرون بدعم مديريهم مما يؤدي إلى تحسين أداء المهام والنجاح التنظيمي بشكل عام

(Stewart&Brown,2011:298) وتقوم المنظمة بتوزيع المهام بين الموظفين لتحقيق أهدافها حيث يتم تحفيز الموظفين على إنجاز المهام الموكلة إليهم بشكل فردي أو جماعي بما يتوافق مع أهداف المنظمة العامة (الشريف، 2013). كما تساهم فعالية الموظفين في إنجاز المهام في تعزيز المستوى الفني للمنظمة ويمكن للموظفين زيادة قيمة الوظيفة بشكل مباشر من خلال تصميم وتنفيذ العمليات الفنية مثل الخدمات أو إدارة المرؤوسين أو إنشاء نماذج جديدة ويمكنهم أيضًا تعزيز قيمة الوظيفة بشكل غير مباشر من خلال توفير المعرفة والدعم اللازمين (Hernaus & Mikulic,2013:7) . وبين كل من (حمد و محمود، 2022: 139) بان "التزام الموظف بأداء واجباته وفقا على ما هو منصوص عليه يتطلب اولاً من

المنظمة توفير المناخ الملائم والسبل التي تساعد الموظف على الاداء للمهام بشكل فعال". وترى الباحثتان بأن أداء المهمة هو العملية التي يقوم بها الموظفون بأداء مهام محددة لتحويل الموارد إلى مخرجات ويشمل ذلك تطبيق المعرفة والمهارات والاستجابة لمبادرات الإدارة والتفاعل مع الآخرين لتحقيق أهداف المنظمة وتعكس هذه العملية التي تتميز بالتواصل اللفظي والمكتوب قدرة الموظفين على إدارة المهام بفعالية وكفاءة وهي مؤشر رئيسي لمساهمتهم في تحسين الأداء العام للمنظمة.

ب- الإبداع: إن الإبداع الإداري والفني يعد مؤشراً حاسماً لقياس كفاءة أي منظمة فهو يتضمن طرح أفكار وأساليب جديدة تؤدي إلى زيادة الإنتاج وخفض التكاليف كما أن الإبداع ضروري لتحسين الكفاءة والبقاء في ظل المنافسة الشرسة وتتضمن عمليات الإبداع تطوير عمليات لإنتاج منتجات جديدة وتمكين المنظمات من اختراق أسواق وقطاعات جديدة من الزبائن ويؤدي الإبداع الناجح إلى ولاء الزبائن وزيادة القيمة وبدون الإبداع تصبح قيمة المنظمة محدودة مما يجعلها أقل قدرة على المنافسة في سوق السلع والخدمات

(408 : 2008 , Atkinson & etal). ويرى (خضير وعبدالرحمن، 2022) "استحداث شيء جديد وفكرة او افتراض علمي جديد أو نظرية أو اختراع جديد أو أسلوب جديد للإدارة" ويتضمن الإبداع تطوير وتحسين الاختراعات مثل المنتجات أو العمليات أو التقنيات والتي يمكن تطبيقها على طول سلسلة خلق القيمة للمستفيدين بهدف الحصول على ميزة تنافسية للمنظمة من خلال توفير قيمة للمستفيدين لا يستطيع المنافسون تقديمها (30: 2007 , Sesndori). تعالج هذه المجموعة من الأفكار المبتكرة القضايا والعمليات والهياكل الإدارية اليومية التي تؤثر على العمل الإداري والعمليات التشغيلية (Mola & Birkinshaw, 2009 : 3) يعمل الإبداع على دفع الابتكار والتحسين في جميع جوانب المنظمة من خلال تطوير منتجات أو خدمات جديدة أو طرق جديدة للقيام بالأشياء . (Ezenwakwelu, 2014:111 & Felix) ويعد الإبداع عاملاً حاسماً في نجاح المنظمة وضمان رضا الزبائن وتحقيق رغباتهم . (Reguia, 2014:140) فهو ولادة شيء جديد غير مألوف أو منظور جديد للأشياء بطريقة جديدة (الزبيدي وآخرون، 2015: 407). وترى الباحثتان بأن الأبداع يمثل القوة الدافعة وراء تطوير المنتجات أو الخدمات أو أساليب العمل الجديدة كالابتكار وتعزيز جميع جوانب المنظمة.

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

للمنظمة ويشمل أبعادًا مثل الالتزام والمواطنة ومساعدة الزملاء ويرتبط بالخصائص الشخصية وهو يحسن التفاعلات الشخصية والتعاون دون توقع مكافآت مالية مباشرة.

المحور الثاني: الجانب العملي

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

جدول (3) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات وأبعاد البحث

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

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

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

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

جدول (4) نتائج اختبار ألفا كرونباخ للمقياس

متغيرات وأبعاد البحث	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	المعيار	تفسير النتائج
المهارات الرقمية	6	0.855	$0.70 \leq$	أظهرت نتائج اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ قيمة عالية لجميع المقاييس المستخدمة في البحث، مما يشير إلى ثباتها الجيد وتمتع بمستوى ثبات عالٍ.
الثقة في التكنولوجيا	5	0.857		
الفجوة الرقمية	30	0.941		
أداء المهمة	6	0.845		
الأبداع	6	0.923		
الاداء السياقي	7	0.851		
الاداء الوظيفي	19	0.917		

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

يُظهر من نتائج الجدول (4) أن قيم معامل ألفا كرونباخ للمتغيرات الرئيسة وأبعادها الفرعية تتراوح بين (0.845 - 0.941)، وهي أكبر من (0.70)، وتُعد هذه القيم مقبولة ومعتمدة، حيث تظهر مستوى ثبات عالٍ في الدراسات الوصفية بناءً على ارتفاعها مقارنةً بالقيم القياسية لمعامل ألفا كرونباخ، ويُشير ذلك إلى وجود تناسق داخلي مناسب للمتغيرات والأبعاد المبحوثة مما يتيح إمكانية تكرار المقياس والحصول على نتائج متماثلة، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات الإحصائية الأخرى بالاستناد على هذه النتائج.

ثالثاً، اختبار كفاية حجم العينة: تم استخدام هذا النوع من الاختبار فيما إذا كان حجم العينة بالقدر الكافي للتحليل أم لا، فضلاً عن استكشاف علاقات الارتباط بين المتغيرات، إذ تعد شروط كفاية العينة من أهم الشروط الواجب توافرها من أجل استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي، إذ تم استخدام اختبار (Kaiser-Meyer-Olkin) أو ما يسمى اختصاراً بـ (KMO)، والذي يعد أحد الأدوات المهمة التي تساعد على التحقق من ملائمة البيانات للتحليل الإحصائي، وتكون قيمة هذا الاختبار محصورة بين (0-1)، فعندما تساوي (صفرًا) فإن ذلك يشير إلى أن مجموع الارتباطات الجزئية أكبر من مجموع الارتباطات الكلية، وهذا يدل على أن نموذج الانحدار منتشر، وبالتالي يكون استخدام هذا المقياس غير ملائم، أما إذا كانت قيمة هذا المقياس تقترب من (الواحد) هذا يدل على أن نموذج الارتباطات متوافق والتحليل العاملي سوف يكون ذو مصداقية عالية، ويوضح (KMO) بأن القيمة تكون مقبولة عندما تكون أكبر من (0.50). أما فيما يخص علاقات الارتباط بين المتغيرات فقد تم استخدام اختبار (Bartlett's) الذي يشير إلى أن مصفوفة الارتباطات مصفوفة واحدة، وهذا يعني أن قيم جميع معاملات الارتباط تساوي صفرًا، أما إذا كانت مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة واحدة ففي هذه الحالة يكون الاختبار معنوياً، وبالتالي سيتحقق المعيار الأول من شروط هذا الاختبار، وكما هو واضح في الجدول (5).

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

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

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

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

رابعاً، وصف وقياس أبعاد المتغير المستقل الفجوة الرقمية

1- وصف وتشخيص وقياس بعد المهارات الرقمية: يتضح من خلال النتائج التي ظهرت في الجدول (6) الخاص بالبعد الأول من متغير الفجوة الرقمية وهو (المهارات الرقمية) والتي جرت عملية قياسه عبر ستة فقرات (A1-A6) ضمن أداة البحث، إذ يتضح أن المعدل العام للمتوسط الحسابي جيد لهذا البعد بقيمة بلغ مقدارها (3.674)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.784)، وهي قيمة تعكس التشتت المتوسط في إجابات عينة البحث. ومن حيث ترتيب فقرات بعد المهارات الرقمية بحسب أهميتها فقد حققت الفقرة (A2) التي تنص (يملك العاملون القدرة على العمل الإلكتروني للوصول إلى قاعدة البيانات والمعلومات على شبكة الانترنت) أعلى قيمة للمتوسط الحسابي والتي بلغت (3.827) لتحزرت المرتبة الأولى ضمن مراتب أهمية كل فقرة لتكون قيمة انحرافها المعياري (1.026)، وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع في إجابات عينة البحث، وكما يكون مستوى الإجابة لهذه الفقرة (جيد)، وبالتالي فإن هذه النتائج أدت إلى انخفاض في قيمة معامل الاختلاف إلى (26.820)، مما يؤشر ذلك وجود رضا عالٍ بين أفراد عينة البحث إزاء هذه الفقرة، وهنا يؤشر وجود أفراد ذو كفاءة وجاهزين للعمل الرقمي باستخدام التكنولوجيا الجديدة وخاصة وسائل التواصل الاجتماعي السهلة الاستخدام. ومن ناحية ثانية فقد حققت الفقرة (A4) التي تنص (يملك العاملون المهارات اللازمة لأثناء العروض التقديمية في الاجتماعات الخاصة بأعمالهم) أقل قيمة للمتوسط

الحسابي والتي بلغت (3.526) لتحزرت المرتبة السادسة والأخيرة ضمن مراتب أهمية كل فقرة وتكون قيمة انحرافها المعياري (1.084) وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع إلى حد القبول في إجابة عينة البحث، وكما كان مستوى الإجابة لهذه الفقرة (جيد)، وبالتالي فإن هذه النتائج أدت إلى ارتفاع نسبي في قيمة معامل الاختلاف ليبلغ (30.750)، مما يؤشر ذلك وجود حالة من الاتفاق بين أفراد عينة البحث إزاء هذه الفقرة، وهذا يدل على ان الوزارة المبحوثة تعمل على تنمية وتطوير قدرات ومهارات العاملين الرقمية لإنشاء العروض التقديمية في الاجتماعات الخاصة بأعمالهم. ومن جهة أخرى بالمقارنة مع باقي الفقرات فقد تطابق الأسلوب التحليلي لها وفقاً لهذا السياق، إذ تباينت النتائج الوصفية لها بين المستويين أعلاه.

جدول (6) مؤشرات التحليل الوصفي لبعيد المهارات الرقمية

ت	الإحصاءات الوصفي	الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الفقرات	مستوى الإجابة
A1	تركز وزارة التربية والدوائر التابعة لها على الافراد الذين يمتلكون مهارات عالية في استخدام التكنولوجيا.	3.729	1.074	28.800	3	جيد
A2	يمتلك العاملون القدرة على العمل الالكتروني للوصول الى قاعدة البيانات والمعلومات على شبكة الانترنت.	3.827	1.026	26.820	1	جيد
A3	يمتلك العاملون المهارات اللازمة للتواصل فيما بينهم باستخدام الادوات الرقمية.	3.632	1.011	27.840	4	جيد
A4	يمتلك العاملون المهارات اللازمة لإنشاء العروض التقديمية في الاجتماعات الخاصة بأعمالهم.	3.526	1.084	30.750	6	جيد
A5	يمتلك العاملون المهارات اللازمة لمعالجة النصوص وجداول البيانات كمكلفات (WORD & EXCEL).	3.782	0.964	25.490	2	جيد
A6	يمتلك العاملون القدرة والرغبة على تطوير مهاراتهم الرقمية بصورة ذاتية.	3.549	1.011	28.490	5	جيد
المتوسط العام لبعيد المهارات الرقمية						
		3.674	0.784	21.330		

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

2- وصف وتشخيص وقياس بعد الثقة في التكنولوجيا: يتضح من خلال النتائج التي ظهرت في الجدول (7) الخاص بالبعد الثاني من متغير الفجوة الرقمية وهو (الثقة في التكنولوجيا) والتي جرت عملية قياسه عبر خمسة فقرات (B1-B5) ضمن أداة البحث، إذ يتضح أن المعدل العام للمتوسط الحسابي جيد لهذا البعد بقيمة بلغ مقدارها (3.481)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.884)، وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع في إجابات عينة البحث. ومن حيث ترتيب فقرات بعد الثقة في التكنولوجيا بحسب أهميتها فقد حققت الفقرة (B2) التي تنص (يمتلك العاملون في وزارة التربية والدوائر التابعة لها تصورات إيجابية حول التكنولوجيا المستعملة في انجاز الاعمال) أعلى قيمة للمتوسط الحسابي والتي بلغت (3.639) لتحزرت المرتبة الأولى ضمن مراتب أهمية كل فقرة لتكون قيمة انحرافها المعياري (1.061)، وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع في إجابات عينة البحث، وكما يكون مستوى الإجابة لهذه الفقرة (جيد)، وبالتالي فإن هذه النتائج أدت إلى انخفاض في قيمة معامل الاختلاف إلى (29.160)، مما يؤشر ذلك وجود اتفاق عالٍ بين أفراد عينة البحث إزاء هذه الفقرة، وهذا يرجع إلى تصورات عمل الوزارة المبحوثة في المحافظة على خصوصية البيانات والمعلومات الشخصية والتعاملات التنظيمية من التعرض للاختراق السيرياني. ومن ناحية ثانية فقد حققت الفقرة (B3) التي تنص (تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة لها على توفير الاجهزة الالكترونية من مناشئ عالمية ورسنية) أقل قيمة للمتوسط الحسابي والتي بلغت (3.226) لتحزرت المرتبة الخامسة والأخيرة ضمن مراتب أهمية كل فقرة وتكون قيمة انحرافها المعياري (1.165) وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع في إجابات عينة البحث، وكما كان مستوى الإجابة لهذه الفقرة (متوسط)، وبالتالي فإن هذه النتائج أدت إلى ارتفاع نسبي في قيمة معامل الاختلاف ليبلغ (36.130)، مما يؤشر ذلك وجود حالة من عدم الرضا بين أفراد عينة البحث إزاء هذه الفقرة مما يستوجب إعادة النظر من قبل الجهات المعنية فيها أكثر عن طريق توفير الامن السيرياني للمواقع والتطبيقات وتوفير المواد والأجهزة الإلكترونية من مناشئ عالمية ورسنية لتسهيل إجراءات العمل وتقليل الوقت والتكاليف الخاصة بإنجاز الأعمال. ومن جهة أخرى بالمقارنة مع باقي الفقرات فقد تطابق الأسلوب التحليلي لها وفقاً ضمن هذا السياق، إذ تباينت النتائج الوصفية لها بين المستويين أعلاه.

جدول (7) مؤشرات التحليل الوصفي لبعء الثقة في التكنولوجيا

ت	الإحصاءات الوصفية الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الفقرات	مستوى الإيجابية
B1	تعمل وزارة التربية والدوائر التابعة لها على توفير الامن السيبراني للمواقع والتطبيقات الخاصة بانجاز اعمالها.	3.511	1.222	34.810	3	جيد
B2	يملك العاملون في وزارة التربية والدوائر التابعة لها تصورات إيجابية حول التكنولوجيا المستخدمة في انجاز الاعمال.	3.639	1.061	29.160	1	جيد
B3	تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة لها على توفير الاجهزة الالكترونية من مناشئ عالمية ورسنية.	3.226	1.165	36.130	5	متوسط
B4	تعقد وزارة التربية والدوائر التابعة لها ورش عمل تعريفية عن كيفية عمل الاجهزة والتطبيقات المستخدمة في محاولة لزيادة الثقة فيها.	3.429	1.075	31.360	4	جيد
B5	يوفر استخدام التقنيات الحديثة في وزارة التربية والدوائر التابعة لها الخصوصية للحفاظ على البيانات الشخصية للعاملين.	3.602	1.000	27.750	2	جيد
	المتوسط العام لبعء الثقة في التكنولوجيا	3.481	0.884	25.380		

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

خامسا: وصف وتشخيص وقياس أبعاد المتغير التابع الأداء الوظيفي

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

جدول (8): مؤشرات التحليل الوصفي لبعء أداء المهمة

ت	الإحصاءات الوصفية الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الفقرات	مستوى الإيجابية
TP1	يحرص زملاء العمل على إنجاز الاعمال بشكل كامل.	3.993	1.019	25.520	3	جيد
TP2	يقوم زملاء العمل بانجاز المهام ضمن الوقت المحدد.	3.850	0.989	25.680	4	جيد
TP3	يلتزم زملاء العمل بأداء اعمالهم حسب الأنظمة والتعليمات التي تحددها وزارة التربية والدوائر التابعة لها.	4.000	0.992	24.810	2	جيد
TP4	يحرص زملاء العمل على منح الوقت الكافي من أجل إتمام المهام المطلوبة بشكل تام دون نقوصات.	3.782	1.018	26.910	5	جيد
TP5	يسهم استخدام الإنترنت ووسائل التكنولوجيا الحديثة في سرعة الحصول على المعلومات لتحسين الاداء الوظيفي.	4.090	0.949	23.210	1	جيد
	المتوسط العام لبعء أداء المهمة	3.943	0.818	20.740		

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

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

البحث إزاء هذه الفقرة، وهذا يعود إلى حرص الوزارة الدائم على ملاحقة التغيرات السريعة وثورة المعلومات لمواجهة التحديات المحتملة من خلال توفير الموارد المناسبة للحلول الفعالة والإبداعية في العمل.

جدول (9) مؤشرات التحليل الوصفي لبعيد الأبداع

ت	الإحصاءات الوصفية الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الفقرات	مستوى الإيجابية
C1	تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة لها على التحسين المستمر لأداء الأفراد العاملين فيها بهدف زيادة فاعليتهم لتقديم أفضل الخدمات للمستخدمين.	3.797	1.013	26.690	1	جيد
C2	تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة لها على استخدام التكنولوجيا الحديثة لزيادة مستوى الخدمات المقدمة للمستخدمين في الوزارة.	3.662	1.029	28.100	4	جيد
C3	تسعى وزارة التربية والدوائر التابعة لها على تنمية ورفع مستوى كفاءة وإبداع الأفراد العاملين في الوزارة لضمان تحقيق تقديم خدمات ذات مستوى عالي.	3.654	0.977	26.750	5	جيد
C4	تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة لها على مواكبة التطور الذي يطرأ في العالم في مجال الخدمات المتميزة في الوزارات العالمية المماثلة لتطبيقها في الوزارة التي تعمل بها.	3.617	1.085	30.010	6	جيد
C5	تحرص وزارة التربية والدوائر التابعة لها على تقديم أفكار جديدة تؤدي الى رفع جودة الخدمات المقدمة للمستخدمين.	3.669	1.035	28.210	2	جيد
C6	تؤكد وزارة التربية والدوائر التابعة لها على الاطلاع على الوسائل الحديثة والمبتكرة المعمول بها في العالم لتسهيل تقديم الخدمات للمستخدمين.	3.669	1.057	28.800	3	جيد
	المتوسط العام لبعيد الأبداع	3.678	0.879	23.890		

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

3- وصف وتشخيص وقياس بعد الأداء السياقي: يتضح من خلال النتائج التي ظهرت في الجدول (10) الخاصة بالبعد الثالث من متغير الأداء الوظيفي وهو (الأداء السياقي) والتي جرت عملية قياسه عبر سبعة فقرات (CP1-CP7) ضمن أداة البحث، إذ يتضح أن المعدل العام للمتوسط الحسابي جيد لهذا البعد بقيمة بلغ مقدارها (3.768)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.716)، وهي قيمة تعكس التشتت المتوسط في إجابات عينة البحث. ومن حيث ترتيب فقرات بعد الأداء السياقي بحسب أهميتها فقد حققت الفقرة (CP1) التي تنص (يتجنب زملاء العمل ارتكاب الأخطاء التي تسبب مشاكل في أدائهم للعمل) أعلى قيمة للمتوسط الحسابي والتي بلغت (4.053) لتحزرت المرتبة الأولى ضمن مراتب أهمية كل فقرة لتكون قيمة انحرافها المعياري (0.899)، وهي قيمة تعكس التشتت المرتفع في إجابات عينة البحث، وكما يكون مستوى الإجابة لهذه الفقرة (جيد)، وبالتالي فإن هذه النتائج أدت إلى انخفاض في قيمة معامل الاختلاف إلى (22.180)، مما يؤشر ذلك وجود اتفاق عالٍ بين أفراد عينة البحث إزاء هذه الفقرة، وهذا يشير إلى حرص العاملين على عدم ارتكاب الأخطاء تجنباً للمشكلات المحتملة حدوثها في العمل، وهذا نابع من القدرة الكافية التي يمتلكها العاملون في الوزارة وسلوكياتهم الطوعية ذاتياً تكون خارج نطاق الواجب الرسمي.

جدول (10) مؤشرات التحليل الوصفي لبعيد الأداء السياقي

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

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

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

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

"توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد المهارات الرقمية والاداء الوظيفي".

يتضح من الجدول (11) نتائج قيم معامل الارتباط بين البعد الفرعي الاول من أبعاد الفجوة الرقمية وهو المهارات الرقمية والاداء الوظيفي، إذ سجلت ما قيمته (0.561^{**}) عند مستوى معنوية (0.05)، أي بدرجة دقة (95%)، وكما بلغت قيمة (Z) المحسوبة (7.232) وهي أكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96)، وهذه النتائج تدل على أن قيمة معامل الارتباط المذكورة أعلاه تدعم وبقوة الاستدلال بأن بعد المهارات الرقمية يمكن أن يساهم في تحسين الاداء الوظيفي في وزارة التربية إذا ما تم استخدامه بشكل سليم، وهذا يشير على وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بمستوى متوسط بين بعد الوصول الى التكنولوجيا والاداء الوظيفي. وهذا يثبت صحة الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى والتي تفيد بأنه (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد المهارات الرقمية والاداء الوظيفي).

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: سيتم اختبار فرضيات الارتباط عن طريق معامل ارتباط بيرسون (Person) لتحديد علاقة الارتباط بين بعد الثقة في التكنولوجيا والاداء الوظيفي والتي يمكن التعبير عنها بالفرضية التالية:

"توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد الثقة في التكنولوجيا والاداء الوظيفي".

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

جدول (11) قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الفجوة الرقمية والاداء الوظيفي

القرار والتفسير	قيم (Z) المحسوبة	قيمة الارتباط مستوى الدلالة	أبعاد المتغير المستقل الفجوة الرقمية	المتغير التابع
وجود علاقة طردية موجبة وبمستوى تراوح بين المقبول إلى المتوسط بين أبعاد الفجوة الرقمية والاداء الوظيفي.	7.232	0.561^{**}	المهارات الرقمية	الاداء الوظيفي
		0.000	الثقة في التكنولوجيا	
	7.657	0.586^{**}	الفجوة الرقمية	
		0.000		
	7.975	0.604^{**}		
		0.000		

عدد الفرضيات الصفرية المقبولة = 0 / عدد الفرضيات البديلة المقبولة = 3

مستوى المعنوية = (0.05) / قيمة (Z) الجدولية = (1.96) / حجم العينة = (133)

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

سابعاً: اختبار فرضيات التأثير

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

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

(الفجوة الرقمية) = $1.588 + 0.605$ الاداء الوظيفي

يتضح من نتائج الجدول (12) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (75.266)، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية (3.94) بمستوى معنوية (0.05)، وبحدود ثقة (95%)، وهذا يدل على إن النموذج صالح للتحليل، وكما يتضح أن قيمة معامل التحديد (R^2)، والذي يُعد مقياساً وصفيّاً يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم، ويمثل نسبة الانخفاض في الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار، والذي يعني أن ما مقداره (0.360) من التباين الحاصل في (الاداء الوظيفي) هو تباين مُفسر. بفعل (الفجوة الرقمية) الذي دخل النموذج، ويدل ذلك على وجود تأثير المتغير المستقل (الفجوة الرقمية) في المتغير التابع (الاداء الوظيفي)، وأن القيمة المتبقية (0.740) هي تباين مُفسر. من عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار. وتشير النتائج أيضاً أن الثابت (α) الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (الاداء الوظيفي) ما مقداره (1.588)، حتى إذا كانت (الفجوة الرقمية) تساوي صفراً، أما قيمة المعلمة (β) فهي تدل على أن تغييراً

مقداره واحد في (الفجوة الرقمية) سيؤدي إلى تغيير في (الأداء الوظيفي) مقداره (0.605). وكما تشير الإحصائية التي ظهر مقدارها (0.000) في مخرجات النظام الإحصائي، وهو تأكيد على وجود تأثير عالٍ ومعنوي ل(الفجوة الرقمية) في (الأداء الوظيفي). وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الرئيسة الثانية من البحث الحالي والتي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفجوة الرقمية في الأداء الوظيفي).

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

القرار والتفسير	Sig	(F)	(R ²) Adj	(R ²)	(t)	أبعاد المتغير المستقل الفجوة الرقمية			المتغير التابع
						(α)	(β)		
ثبات صحة الفرضيات أي وجود تأثير معنوي موجب لأبعاد الفجوة الرقمية في الأداء الوظيفي	0.000	60.274	0.310	0.315	9.147	2.074	(α)	المهارات الرقمية	الأداء الوظيفي
					7.764	0.469	(β)		
					12.135	2.285	(α)	الثقة في التكنولوجيا	
	0.000	68.556	0.339	0.344	8.280	0.434	(β)		
					6.141	1.588	(α)	الفجوة الرقمية	
					8.676	0.605	(β)		
	0.000	75.266	0.360	0.365					

عدد الفرضيات الصفرية المقبولة = 0 // عدد الفرضيات البديلة المقبولة = 3

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

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

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

1- اختبار الفرضية الفرعية الاولى: سيتم اختبار هذه الفرضية عن طريق انموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis) لتحديد تأثير بعد المهارات الرقمية في الأداء الوظيفي والتي يمكن التعبير عنها بالفرضية التالية:

"يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده المهارات الرقمية في الأداء الوظيفي".

(المهارات الرقمية) = 2.074 + 0.368 = الأداء الوظيفي

يتضح من نتائج الجدول (12) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (60.274)، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية (3.94) بمستوى معنوية (0.05)، وبحدود ثقة (95%)، وهذا يدل على إن النموذج صالح للتحليل، وكما يتضح أن قيمة معامل التحديد (R²) كانت مقدارها (0.310) من التباين الحاصل في (الأداء الوظيفي) هو تباين مفسر-بفعل بعد (المهارات الرقمية) الذي دخل النموذج، ويدل ذلك على وجود تأثير لبعده (المهارات الرقمية) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وأن القيمة المتبقية (0.690) هي تباين مفسر-من عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار. وتشير النتائج أيضاً أن الثابت (α) الذي يعني أن هناك وجوداً ل(الأداء الوظيفي) ما مقداره (2.476)، حتى إذا كان بعد (المهارات الرقمية) يساوي صفراً، أما قيمة المعلمة (β) فهي تدل على أن تغيراً مقداره واحد في بعد (المهارات الرقمية) سيؤدي إلى تغيير في (الأداء الوظيفي) مقداره (0.368). وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية والتي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده المهارات الرقمية في الأداء الوظيفي).

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: سيتم اختبار هذه الفرضية عن طريق انموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis) لتحديد تأثير بعد الثقة في التكنولوجيا في الأداء الوظيفي والتي يمكن التعبير عنها بالفرضية التالية:

"يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده الثقة في التكنولوجيا في الأداء الوظيفي".

(الثقة في التكنولوجيا) = 2.285 + 0.434 = الأداء الوظيفي

يتضح من نتائج الجدول (12) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (68.556)، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية (3.94) بمستوى معنوية (0.05)، وبحدود ثقة (95%)، وهذا يدل على إن النموذج صالح للتحليل، وكما يتضح أن قيمة معامل التحديد (R²) كانت مقدارها (0.339) من التباين الحاصل في (الأداء الوظيفي) هو تباين مفسر-بفعل بعد (الثقة في التكنولوجيا) الذي دخل النموذج، ويدل ذلك على وجود تأثير لبعده (الثقة في التكنولوجيا) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وأن القيمة المتبقية (0.661) هي تباين مفسر-من عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار. وتشير النتائج أيضاً أن الثابت (α) الذي يعني أن هناك وجوداً ل(الأداء الوظيفي) ما مقداره (2.285)، حتى إذا كان بعد (الثقة في التكنولوجيا) يساوي صفراً، أما قيمة المعلمة (β) فهي تدل على أن تغيراً مقداره واحد في بعد (الثقة في التكنولوجيا) سيؤدي إلى تغيير في (الأداء الوظيفي) مقداره (0.434). وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية والتي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده الثقة في التكنولوجيا في الأداء الوظيفي).

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- أوضح البحث ان للمهارات الرقمية ارتباط وبمستوى متوسط بالأداء الوظيفي والذي يؤكد تركيز وزارة التربية والدوائر التابعة لها على دعم الافراد المتميزين في استخدام الأدوات التكنولوجية إضافة الى توفير الموارد اللازمة لتطوير مهاراتهم الرقمية.
- 2- بين البحث وجود ارتباط طردي موجب وبمستوى متوسط بين الثقة في التكنولوجيا والأداء الوظيفي مما يدل على ان وزارة التربية والدوائر التابعة تحرص على توفير الامن السيبراني للمواقع والتطبيقات الخاص بإنجاز اعمالها.
- 3- للفجوة الرقمية تأثير عالٍ ومعنوي في الأداء الوظيفي والذي ينعكس من خلال التغيرات التي تطرأ على الأداء الوظيفي كلما أسهمت وزارة التربية والدوائر التابعة لها في الحد من الفجوة الرقمية وبذلك يتم قبول الفرضية الرئيسية الثانية.
- 4- تلعب المهارات الرقمية للعاملين دورا مهما في التأثير على أدائهم الوظيفي حيث كلما ارتفع مستوى امتلاك العاملين لهذه المهارات كاستخدام التقنيات الحديثة او البرامج والتطبيقات كلما انعكس ذلك على ارتفاع مستوى أدائهم الوظيفي بشكل كبير.
- 5- كلما زادت ثقة العاملين بالتكنولوجيا كلما أثر ذلك إيجابا على الأداء الوظيفي للعاملين حيث تؤدي الى الثقة الى اعتماد وزيادة الرغبة في دعم عملية التحول الرقمي وردم الفجوة الرقمية التي قد تحدث في بعض الأحيان نتيجة لعدم ثقة الافراد في استخدامها كاستخدام أدوات الدفع الالكتروني او انجاز المعاملات والبريد الرسمي بشكل رقمي بدل الطرق التقليدية.

ثانياً: التوصيات

- 1- تدريب العاملين على استخدام التقنيات الحديثة كأدوات الذكاء الاصطناعي واستخدام أجهزة العرض وغيرها من التقنيات التي تتجاوز الأنشطة التقليدية الخاصة بطباعة وارسال البيانات.
- 2- اعتماد معايير جديدة لتقييم الأداء الوظيفي للعاملين تتضمن مجموعة من الفقرات المرتبطة بالتعامل مع التقنيات الحديثة وضرورة تنمية ثقافة عمل مبنية على قبول كل ما هو جديد كاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي وباقي التقنيات الحديثة المستخدمة في تبسيط الخدمات المقدمة للمستفيدين.
- 3- تشجيع العاملين على تطوير مهاراتهم الرقمية بالإضافة الى دفعهم على تطوير مهارات زملائهم من خلال الأنشطة المشتركة للعاملين الماهرين رقميا مع زملائهم الذين يفتقدونها سعياً لنقل هذه المهارات والاستفادة منها لأقصى قدر ممكن.
- 4- تعريف العاملين بأهمية التحول الرقمي في الوقت الحاضر وتعريف العاملين بمخاطر الاعتماد على الوسائل التقليدية مثل سرعة تلف المعاملات الورقية وتقادمها مع الزمن لأسباب عديدة طبيعية وغير طبيعية وما للتقنيات الحديثة من دور في حمايتها وحفظها وسهولة الرجوع اليها بأقل جهد وتكلفة ووقت.
- 5- ان زيادة مهارات العاملين الرقمية تنعكس على ارتفاع ثقتهم بالتحول الرقمي وبأهمية التقنيات الحديثة في الوقت المعاصر لذلك يجب ان تعمل الوزارة على تشجيعهم لصقل هذه المهارات.

المصادر Reference

- 1- أسعد، باسل أنور، وجنبلاط، مادلين محمد. (2022). أثر التحول الرقمي للخدمات الجامعية في تعزيز رضا الطلبة (دراسة تحليلية على طلبة الدراسات العليا في جامعة تشرين)، مجلة جامعة البعث، المجلد 44، العدد 3.
- 2- حسن، رنا فلاح، والغريباوي، علاء محسن خفيف، والدراجي، شروق جاسم فيصل. (2020). دور تحديد الاحتياجات التدريبية في تقليل الفجوة المعرفية للمنظمة: دراسة تحليلية لآراء عينة من المدراء في وزارة النقل العراقية، مجلة المنصور، العدد (33).
- 3- حمد، سري حمد رجب، محمود، سماح مؤيد، (2022)، تأثير الإدارة بالتجوال في التزام العاملين بأوقات الدوام الرسمي دراسة تطبيقية في الشركة العامة للمنتوجات الغذائية مصانع البان أبي غريب، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد (47)، العدد (133).
- 4- حمداوي، عمر، وبخوش، أحمد. (2024). دور الرضا الوظيفي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصدي مرباح، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية.
- 5- عباس، ياسر خضير، وعبد الرحمن، فؤاد يوسف. تأثير الرقمنة المتجددة في تعزيز الأداء الوظيفي - دراسة استطلاعية في كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد، 2022.

- 6- كامل، رحاب مصطفى. (2022). دور الثقافة الرقمية في تحقيق الاستدامة الاجتماعية وسد الفجوة الرقمية: دراسة تحليلية للمفاهيم في ظل تداعيات كوفيد-19، المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر، المجلد (1)، العدد (1).
- 7- كمبوش، محمد أمين، وبن فاتح، وليد، ووراد، فؤاد. (2023). المهارات الرقمية والتحول الرقمي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، الجزائر.
- 8- مرزوق، سعيدة. (2020). الفجوة الرقمية بين بعض الدول المغاربية والدول المتقدمة، المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، المجلد (4)، العدد (13).
- 9- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، (2024) توفر الموارد وأثرها على الأداء الوظيفي.
- 10- ولدة، عبد العزيز مصطفى، وصنكي، محمد سالم. (2024). العوامل المؤثرة على قبول استخدام التطبيقات الإلكترونية في ضوء النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا: UTAUT دراسة ميدانية على تطبيق مكاني، المجلة العربية للإدارة.
- 11- Anam, M. M. (2019). Hadonah ibu non-Muslim menurut al-Nawawi dan Abu Zahroh: Perspektif sosiologi pengetahuan. *Ahkam*, 7(1), 117-142.
- 12- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management*. Kogan Page Publishers.
- 13- Aydin, M. (2021). Does the digital divide matter? Factors and conditions that promote ICT literacy. *Telematics and Informatics*, 58, 101536.
- 14- Choudhury, A., & Shamszare, H. (2023). Investigating the impact of user trust on the adoption and use of ChatGPT: Survey analysis. *Journal of Medical Internet Research*, 25, e47184.
- 15- ClockIt. (2024). *Employee Performance Reviews: A Comprehensive Guide*.
- 16- Dr.Job Blog. (2024). *Job Performance Evaluation Methods (With Ready-Made Template)*.
- 17- Gruszczynska, A., Merchant, G., & Pountney, R. (2013). Digital Futures in Teacher Education: Exploring Open Approaches towards Digital Literacy. *Electronic Journal of e-Learning*, 11(3), 193-206.
- 18- Hidalgo, A., Gabaly, S., Morales-Alonso, G., & Urueña, A. (2020). The digital divide in light of sustainable development: An approach through advanced machine learning techniques. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119754.
- 19- Ilomäki, L., Kantosalo, A., & Lakkala, M. (2011). What is digital competence? In *Linked Portal*. Brussels: European Schoolnet.
- 20- Joshua, S. R., Abbas, W., Lee, J. H., & Kim, S. K. (2023). Trust components: An analysis in the development of type 2 diabetic mellitus mobile application. *Applied Sciences*, 13(3), 1251.
- 21- Özsoy, D., Akbulut, E., Atilgan, S. S., & Muschert, G. W. (2020). Determinants of digital skills in Northeast Anatolia, Turkey. *Journal of Multicultural Discourses*, 15(2), 148-164.
- 22- Pérez-Amaral, T., Valarezo, A., López, R., & Garín-Muñoz, T. (2021). Digital divides across consumers of internet services in Spain using panel data 2007–2019. *Telecommunications Policy*, 45(2), 102093.
- 23- Srinuan, C., & Bohlin, E. (2011). Understanding the digital divide: A literature survey and ways forward.
- 24- Van Deursen, A. J., & Van Dijk, J. A. (2020). The first-level digital divide shifts from inequalities in physical access to inequalities in material access. *New Media & Society*, 22(7), 1346-1365.
- 25- Van Dijk, J. A. G. M. (2017). Digital divide: Impact of access. *The International Encyclopedia of Media Effects*, 1, 1-11.