

دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي

أ. نسرین فرج الجهمي
كلية الاقتصاد جامعة بنغازي

د. أحمد عطية محمد
كلية الاقتصاد - جامعة الزاوية
AhmedAtea722@gmail.com

المخلص	
لم يعد استخدام التكنولوجيا في التعليم مجرد نوع من الرفاهية أو تكملة لعناصر الدرس داخل القاعات الدراسية باعتبارها معينات تدريسية فقط بل انتقلت أهميتها إلى تصميم المواقف التدريسية التي تشمل رسم الخطط لتوظيف هذه الوسائل بصورة صحيحة حيث أصبح استخدام وسائل التكنولوجيا ضرورة من ضرورات العصر الحديث وأصبح من الضروري دمجها داخل العملية التعليمية، لهذا جاءت هذه الدراسة التي تهدف إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي، وتحقيقاً لذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، مجتمع الدراسة اشتمل على كافة العاملين بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي . توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها : * اوضحت نتائج الدراسة من خلال التحليل الاحصائي لمحاوّر الدراسة ان اهم فقرة من فقرات متغير تكنولوجيا المعلومات كانت تعتمد الكلية في عملها على تكنولوجيا المعلومات حيث جاءت في الترتيب الاول بمتوسط حسابي بمتوسط حسابي 2.9600 بانحراف معياري 1.15987. بينما تحصلت الفقرة التي تنص على وجود شبكة واحدة في جميع فروع الجامعة مما يزيد من سرعة الإبلاغ عن أي خطأ على المرتبة الأخيرة بمتوسط 2.3600. اتضح من نتائج التحليل الاحصائي ان مستوى اهمية محور تكنولوجيا المعلومات متوسط من وجهة نظر افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي عام 2.6180 وانحراف معياري 0.87893. خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها : زيادة الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات لما لها من أثر كبير في تحسين مستويات الأداء الوظيفي . العمل على استقطاب الكفاءات البشرية في تكنولوجيا المعلومات من أجل تطوير وتحسين العمل بالكلية . التركيز على إقامة الدورات التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات لكافة العاملين بما يسهم في تحقيق نتائج إيجابية .	استلمت الورقة بتاريخ 2024/07/22 وقبلت بتاريخ 2024/08/10 ونشرت بتاريخ 2024/09/09 الكلمات المفتاحية : تكنولوجيا المعلومات، الأداء الوظيفي، كلية الاقتصاد بنغازي

مقدمة

أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) عمليات مألوفة في جميع جوانب الحياة على مدى السنوات العشرين الماضية، وأدى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى تغيير الممارسات وإجراءات لجميع أشكال المساعي تقريبا في مجال الأعمال والحوكمة ضمن التعليم. حيث قامت مؤسسات حكومية متعددة بتوظيف جزء من اتفاقيتها واستثماراتها في شراء تكنولوجيا حديثة أو توسع طاقتها وأنشطتها الحاسوبية لتغطي كافة معظم أنشطتها الإنتاجية أو الخدمية .
الدراسات السابقة :

دراسة (دعاء وراضي، 2022)، بعنوان تأثير تكنولوجيا المعلومات في تقويم الأداء الأكاديمي، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (المكونات المادية، قواعد البيانات، البرمجيات، شبكات الاتصال، المكون البشري)، في تقويم الأداء الأكاديمي واعتمدت الاستبيان كأداة لجمع البيانات وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي لتكنولوجيا المعلومات في تقويم الأداء الأكاديمي .

دراسة (نسيبة وإيمان، 2018)، بعنوان تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على جودة العملية التعليمية من وجهة نظر إداري عينة من الجامعات الجزائرية . فهدفت دراستهم إلى معرفة تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال (ICT) على جودة العملية التعليمية إدارياً في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال قوي قيم يخص جودة العملية التعليمية إدارياً في عناصرها الخمسة (الاستاذ، والطالب، المقرر الدراسي، والعملية التدريسية، وإدارة العملية التعليمية) .

دراسة (عثمان وتوفيق، 2023)، بعنوان تكنولوجيا المعلومات وأثرها في تعزيز رضا الزبون حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات في تعزيز رضا الزبون واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام الاستبيان كأداة لتجميع البيانات وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها : وجود أثر وعلاقة ارتباط قوية لبراعة تكنولوجيا المعلومات في تعزيز رضا الزبون.

التعليق على الدراسات السابقة :

1. اتفقت الدراسة الدراسات السابقة على أهمية تكنولوجيا المعلومات والدور الإيجابي الذي تؤديه بالمؤسسات.
2. تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه المنهج المناسب لمثل هذه الدراسة.
3. تمت الاستفادة من الاستبيانات التي تناولتها الدراسات السابقة في إجراء الدراسة مع إجراء بعض التعديلات بما يتفق مع الدراسة الحالية .

مشكلة الدراسة :

ركزت هذه الدراسة على آراء الإداريين بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي ، حيث إن منظمات الأعمال بمختلف أشكالها سواء كانت خاصة أم عامة تبحث عن تحسين مستويات الأداء فيها وخاصة الأداء الوظيفي، فمن خلال المقابلات التي أجريت مع عدد من الموظفين العاملين بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي تبين وجود انخفاض في مستويات الرضا لدى أغلب العاملين مما انعكس على مستويات الأداء، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي : هل يوجد لتكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي محل الدراسة ؟

أهداف الدراسة :

1. التعرف على الدور الذي تؤديه تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي في الكلية محل الدراسة
2. الكشف عن مستوى توفر أبعاد تكنولوجيا المعلومات في الكلية محل الدراسة .

فرضيات الدراسة :

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي في الكلية محل الدراسة .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي في الكلية محل الدراسة .

أهمية الدراسة :

1. الحاجة الماسة إلى تحسين مستويات الأداء الوظيفي لأغلب المنظمات وخاصة في ظل المنافسة والتغيرات في البيئة المحيطة .
2. تكنولوجيا المعلومات من الموضوعات الحديثة والهامة والتي شغلت المهتمين والمنظمات .

حدود الدراسة :

1. الحدود الموضوعية : اقتصر الباحث في دراسته على دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي.
2. الحدود المكانية والزمنية : اقتصرت هذه الدراسة على كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي . خلال الفترة 2022 – 2023 م.

مصطلحات الدراسة :

1. الأداء الوظيفي:

هو محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات، والتقنيات التي تواجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة (الربيع،2004) .

مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي محل الدراسة. البالغ عددهم (200) موظف . تم أخذ عينة عشوائية قوامها (50) مفردة .

منهجية الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مع طريقة جمع البيانات المعتمدة في هذه الدراسة وهي الاستبيان .

الإطار النظري :

مفهوم تكنولوجيا :

إن جوهر تكنولوجيا المعلومات يتركز في استخدام الحاسبات الإلكترونية والاتصالات عن بعد (السلكية واللاسلكية)، وهي أكثر تقنية في حصاد الوسائل العاملة في المنظمات التي تجمع بشكل منظم وتعالج وتخزن وتعرض وتبادل المعلومات دعماً للأنشطة الفكرية (الصيرفي،2009)، حيث تعد تكنولوجيا المعلومات بمثابة القلب النابض في مختلف منظمات الأعمال، إذ تساهم في تسهيل انسيابية القرارات المناسبة وتوجه وتنفيذ مختلف عملياتها فهي مصدر حيوي لديمومتها وبقائها وتميزها التنافسي. كما تعرف تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أنها " استعمال التكنولوجيا الحديثة للقيام بجمع ومعالجة وتخزين واسترجاع وإيصال المعلومات، سواء في شكل معطيات رقمية، نص، صوت أو صورة (اللاهمة، 2008).

خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصالات :

يمكن تحديد أهم خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما يلي: (اللامي،2010)

- 1- تقليص المسافات : فالنكنولوجيا تجعل الأماكن إلكترونياً متجاورة.
- 2- تقليص المكان : حيث تتيح وسائل التخزين استيعاب حجماً هائلاً من المعلومات المخزونة التي يمكن الوصول إليها ببسر وسهولة.
- 3- تقليص الوقت : حيث أنه مع كل تطور تكنولوجي سيتناقص الوقت المطلوب للاستجابة للطلبات

4-تزايد النظم الشبكية : حيث يمكن ربط النظم الداخلية مع بعضها البعض فضلاً عن إمكانية قيام الربط بين أنواع من النظم الداخلية المختلفة في نظام شبكي.

5 - تطوير البيئة الإلكترونية فكرياً :حيث إن التفاعل لوقت طويل مع نظم المعلومات يسهم في تشكيل السلوك الفكري للأفراد.

مفهوم الأداء الوظيفي :

لقد اختلفت مفاهيم الأداء الوظيفي باختلاف وجهات نظر الباحثين ومتطلبات كل وظيفة، فهناك من ينظر للأداء الوظيفي على أنه "استخدام الفرد لمهاراته وقدراته ومعلوماته وخبراته للقيام بأنشطة وظيفية معينة لإنجاز نتائج تتفق مع الأهداف التنظيمية"، (زكي عبد المعطي: 178، 2012) وهناك من يرى أن الأداء الوظيفي مرتبط بالسرعة والاستغلال الكفء للوقت، مدى الإنجاز، التعاون، التخطيط، حجم الأداء، نوعيته و الدقة في الإنجاز.... الخ. ومنه يمكن إعطاء تعاريف كثيرة للأداء الوظيفي سنكتفي بذكر بعض منها كما يلي:

يعرف الأداء الوظيفي على أنه " أداء أفراد المؤسسة الذين يمكن اعتبارهم مورد استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيرير مهاراتهم (خيرة عيشوش:63، 2011) .

وهو "يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو ما يعكس الكيفية التي أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة." (راوية محمد : 215، 2000) كما يعرف أيضا بأنه " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن بها أداء الفرد ، أن وهي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، ونمط الأداء ." (عاشور أحمد:2005،25)

عناصر الأداء الوظيفي :

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر أو المكونات الأساسية والتي بدونها لا يمكن الحديث عن وجود أداء فعال، وقد أجمع كل من (درة والصباغ، 2008) و (الفايدي، 2008) و (السكران، 2004) على أن عناصر الأداء الوظيفي هي :

1. كفايات الموظف : ويقصد بها معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمه .
2. متطلبات الوظيفة : ويقصد بها المهام والمسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف .
3. بيئة التنظيم : وتتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية .
4. نوعية العمل : وتتمثل في مدى ما يدرسه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء .
5. كمية العمل المنجز : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الانجاز .

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي :

يصعب تحديد كافة العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي لتعددتها والتي يمكن أن نذكر منها

(درة والصباغ، 2008) .

1. عوامل إدارية تنظيمية : وتتلخص في النقاط التالية :

- غياب المناخ المناسب الداعم للعمل والإنتاجية في المؤسسة .
- حدوث صراعات بين الموظفين ورؤساءهم .
- عدم تحديد المهام الوظيفية بدقة .
- الإشراف السيء .
- نقص الموارد المادية والظروف المناسبة للعمل .

2. عوامل بيئية خارجية :

- الصراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع .
- الأحوال الاقتصادية وظروف سوق العمل .
- سياسات النقابات .
- الاضطراب السياسي .
- التشريعات الحكومية .

3 . عوامل تتعلق بالموظف :

- نقص في رغبته ودافعيته .
- ضعف في شخصيته أو قصور في قدراته العقلية .
- تغيب مستمر عن العمل .

العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي :

أصبحت تكنولوجيا المعلومات عاملاً محفزاً لكافة المؤسسات التي تبحث عن المنافسة والتميز وعن الكفاءة والفعالية في الأداء ولذلك نرى أن العلاقة ما بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي على النحو الآتي :

1. زيادة تحقيق المنظمة لأهدافها طويلة الأجل .
 2. رفع الروح المعنوية لدى العاملين مما أدى لزيادة ولائهم وانتمائهم للمنظمة .
 3. تقليل الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق المدراء مما يسهم في رفع كفاءة الإدارة العليا .
 4. زيادة الفرص المتاحة أمام المنظمة في الأسواق الداخلية والخارجية (عطية العربي، 2012) .
 5. زيادة القدرة على استخدام الموارد المختلفة .
- توزيع بيانات الدراسة حسب البيانات الشخصية :

جدول رقم (1) يوضح توزيع بيانات الدراسة حسب متغير النوع

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة %
النوع	ذكر	37	74.0
	أنثى	13	26.0
	المجموع	50	100.0

يتضح من الجدول (1) ان معظم عينة الدراسة كانت من الذكور حيث بلغت نسبة الذكور 74.0%.

جدول رقم (2) يوضح توزيع بيانات الدراسة حسب متغير العمر

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة %
	من 30 إلى 40 سنة	29	58.0
	من 41 إلى 50 سنة	19	38.0
	أكثر من 50 سنة	2	4.0
	المجموع	50	100.0

يوضح الجدول رقم 2 ان الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة تحصلت على اكبر تكرار بنسبة 58.0 % بينما تحصلت الفئة العمرية أكثر من 50 سنة على اكبر نسبة 4.0 % .

توزيع بيانات الدراسة حسب متغير المؤهل التعليمي

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة %
المؤهل التعليمي	ثانوية عامة	3	6.0
	مؤهل جامعي	42	84.0
	ماجستير	5	10.0
	دكتوراه	0	0
	المجموع	50	100.0

من جدول 3 يتضح ان المستوى التعليمي (مؤهل جامعي) حاز على اعلى نسبة 84.0 % بينما تحصل المستوى التعليمي ثانوية عامة على اقل نسبة 6.0 % بينما انعدم المؤهل التعليمي دكتوراه.

جدول رقم (4) يوضح توزيع بيانات الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة (مدة الخدمة في الوظيفة)

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة %
عدد سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	5	10.0
	من 5 الى اقل من 10 سنوات	16	32.0
	من 10 الى اقل من 15 سنة	19	38.0
	من 15 سنة فاكثر	10	20.0
	المجموع	50	100.0

من خلال الجدول 4 يتضح ان عدد سنوات الخبرة الأكثر نسبة كانت من 10 الى اقل من 15 سنة (38.0 %) بينما كانت النسبة الاقل من نصيب الفئة اقل من 5 سنوات (10.0 %).

ثبات أداة الدراسة وصدقها:

1. الصدق:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تكونت من أساتذة الجامعات المتخصصين في تخصص إدارة أعمال والبالغ عددهم (5)، من الأساتذة المحكمين حيث قاموا بإبداء آرائهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك مدي وضوح صياغتها اللغوية، ويُشير مفهوم الصدق إلى مدى مناسبة الاستمارة للغرض الذي صممت من أجله، وللتأكد من صدق الاستمارة تم استخدام طريقة الصدق الذاتي أو الإحصائي، ويُقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، فقد بلغ معامل الصدق (0.96). كما يوضح الجدول (5)، مما يدل على الثقة في صدق مقياس الدراسة وتم تصميمها فعلاً لما يجب قياسه.

2. ثبات مقياس الدراسة

يقصد بثبات الاستبانة هو الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وقد تحقق الباحث من ثبات الاستبانة من خلال معامل الثبات (ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha) حيث تم حساب معامل الثبات لأسئلة الاستبانة وكانت قيمة المقياس للاستبيان ككل (20 فقرة) 0.92 ، حيث أعطت درجة ثبات كافية تدعو إلى الثقة في كل مجالات الدراسة وذلك كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول رقم (5) ثبات وصدق مقياس الدراسة

معامل الصدق	معامل الثبات الفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور الدراسة
0.96	0.92	10	تكنولوجيا المعلومات
0.94	0.88	10	الأداء الوظيفي
0.96	0.92	20	الاستبانة ككل

جدول (6) يوضح مستويات ليكرت الخماسي حسب قيمة الوسط الحسابي المرجح من اجل تفسير النتائج اعتمادا على هذا الجدول.

جدول (7) ميزان درجات مقياس ليكرت الخماسي

الوسط الحسابي المرجح	مستوى اتجاه الاجابة
1.79	منخفض جداً
2.59-1.80	منخفض
3.39 -2.60	متوسط
4.19-3.40	مرتفع
5-4.20	مرتفع جدا

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة

اولا عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمحور تكنولوجيا المعلومات .

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاهمية لمحور تكنولوجيا المعلومات

ت	محور تكنولوجيا المعلومات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاهمية
1	تستخدم الكلية في عملها أجهزة حاسوبية حديثة .	2.6600	1.17125	5	متوسط
2	تعتمد الكلية في عملها على تكنولوجيا المعلومات .	2.9600	1.15987	1	متوسط
3	وجود شبكة واحدة في جميع فروع الجامعة مما يزيد من سرعة الإبلاغ عن أي خطأ .	2.3600	1.12050	9	منخفض
4	تقوم الكلية بتحديث وتطوير الأجهزة الخاصة بتكنولوجيا المعلومات باستمرار .	2.4000	1.03016	7	منخفض
5	تمتاز استخدامات التكنولوجيا المستخدمة بالإنتاجية العالية .	2.6800	1.13281	4	متوسط

ت	محور تكنولوجيا المعلومات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاهمية
6	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة تتصف بدرجة أمان عالية من خلال برامج خاصة بالكلية.	2.7000	1.21638	3	متوسط
7	يعمل لدى الكلية متخصصون في مجال تكنولوجيا المعلومات .	2.3800	1.04764	8	متوسط
8	تعمل الكلية على استقطاب أصحاب الاختصاص في مجال تكنولوجيا المعلومات .	2.6600	1.13587	5	متوسط
9	تعمل الكلية على تدريب الموظفين على استخدام التكنولوجيا المستحدثة .	2.5600	1.24802	6	منخفض
10	جميع فروع الجامعة مجهزة بأجهزة حاسوب مبروطة بقاعدة بيانات واحدة لتوفير اللازم عند تقديم خدمة للطلاب .	2.8200	1.13731	2	متوسط
المتوسط العام والانحراف المعياري العام		2.6180	0.87893	متوسط	

يوضح الجدول (8) المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن الفقرات المتعلقة ببعد تكنولوجيا المعلومات حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (2.3600-2.9600) حيث جاءت في المرتبة الاولى الفقرة التي تنص على تعتمد الكلية في عملها على تكنولوجيا المعلومات بمتوسط حسابي 2.9600 بانحراف معياري 1.15987 بينما تحصلت الفقرة التي تنص على وجود شبكة واحدة في جميع فروع الجامعة مما يزيد من سرعة الإبلاغ عن أي خطأ على المرتبة الاخيرة بمتوسط 2.3600 بانحراف معياري 1.12050 وبصفة عامة كان مستوى اهمية محور تكنولوجيا المعلومات متوسط من وجهة نظر افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي عام 2.6180 وانحراف معياري 0.87893.

ثانياً- محور الأداء الوظيفي

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية , مستوى الاهمية محور الأداء الوظيفي

ت	محور الأداء الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاهمية
1	لدى العاملين المعرفة والإلمام بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم .	3.1800	0.98333	8	متوسط
2	يقوم العاملون بتأدية الأعمال بكفاءة وفعالية .	3.3600	0.98478	5	متوسط
3	يخطط العاملون تخطيطاً جيداً للأعمال قبل تنفيذها .	3.2200	0.95383	7	متوسط
4	يلتزم العاملون بتعليمات وتوجيهات مدراءهم .	3.4400	1.01338	3	مرتفع
5	يملك جميع العاملين القدرة على التواصل والتعاون مع زملائهم .	3.2800	1.19591	6	منخفض
6	يبذل العاملون جهوداً استثنائية عندما تتطلب ضغوطات العمل ذلك .	3.7200	1.01096	1	مرتفع
7	يستطيع العاملون التكيف والتأقلم مع أي تغيرات قد تطرأ في الكلية .	3.6600	0.89466	2	مرتفع
8	تسهم الأنظمة والقوانين واللوائح المعتمدة بالكلية في تطوير أداء العاملين .	3.0200	0.95810	10	منخفض
9	يوجد تنسيق مستمر بين المستويات الإدارية لتحقيق الجودة المطلوبة في أداء العاملين .	3.4000	0.94761	4	مرتفع
10	تسعى الكلية إلى تطوير أداء العاملين وذلك من خلال القيام بالدورات والبرامج التدريبية.	3.0400	1.08722	9	منخفض

ت	محور الأداء الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاهمية
	المتوسط العام والانحراف المعياري العام	3.1800	0.98333		متوسط

يوضح الجدول (9) المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن الفقرات المتعلقة ببعدها **الأداء الوظيفي** حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (3.0200-3.7200) حيث جاءت في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على يبذل العاملون جهوداً استثنائية عندما تتطلب ضغوطات العمل ذلك بمتوسط حسابي 3.7200 بانحراف معياري 1.01096 بينما تحصلت الفقرة التي تنص على تسهم الأنظمة والقوانين واللوائح المعتمدة بالكلية في تطوير أداء العاملين على المرتبة الأخيرة بمتوسط 3.0200 بانحراف معياري 0.95810. بصفة عامة كان مستوى أهمية بعد **الأداء الوظيفي** متوسط من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي عام 3.1800 وانحراف معياري 0.98333 .

فرضيات الدراسة :

في هذا الجزء يتم اختبار فرضية الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون

فرضية الدراسة :

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي في الكلية محل الدراسة. - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي في الكلية محل الدراسة .

جدول (10) معامل ارتباط بيرسون بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي في الكلية محل الدراسة .

تكنولوجيا المعلومات		الأداء الوظيفي
0.44	معامل الارتباط	
0.000	الدلالة الاحصائية	
وجود علاقة طردية موجبة		القرار

يتضح من جدول (10) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي بلغ 0.44 بدلالة احصائية 0.000 عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى رفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين متغير تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي وهي علاقة متوسطة وموجبة الاتجاه وهذا يعنى انه كلما زاد الاهتمام بمتغير تكنولوجيا المعلومات كلما زاد مستوى الأداء الوظيفي.

4 نتائج الدراسة:

* اوضحت نتائج الدراسة من خلال التحليل الاحصائي لمحاو الدراسة ان اهم فقرة من فقرات متغير تكنولوجيا المعلومات كانت تعتمد الكلية في عملها على تكنولوجيا المعلومات حيث جاءت في الترتيب الاول بمتوسط حسابي بمتوسط حسابي 2.9600 بانحراف معياري 1.15987 بينما تحصلت الفقرة التي تنص على وجود شبكة واحدة في جميع فروع الجامعة مما يزيد من سرعة الإبلاغ عن أي خطأ على المرتبة الأخيرة بمتوسط 2.3600 .

* اتضح من نتائج التحليل الاحصائي ان مستوى أهمية محور تكنولوجيا المعلومات متوسط من وجهة نظر افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي عام 2.6180 وانحراف معياري 0.87893.

* كان مستوى أهمية بعد **الأداء الوظيفي** متوسط من وجهة نظر افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي عام 3.1800 وانحراف معياري 0.98333 .

* اوضحت نتائج الدراسة من خلال التحليل الاحصائي وجود دور وعلاقة متوسطة وموجبة الاتجاه بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي وهذا يعنى انه كلما زاد الاهتمام بمتغير تكنولوجيا المعلومات كلما زاد مستوى الأداء الوظيفي .

التوصيات :

1. العمل على استقطاب الكفاءات البشرية في تكنولوجيا المعلومات من أجل تطوير وتحسين العمل بالكلية .
2. إعطاء أهمية وألوية لتكنولوجيا المعلومات وربطها بالخطة الاستراتيجية للكلية لتلبية الحاجات الداخلية والخارجية .
3. زيادة الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات لما لها من أثر كبير في تحسين مستويات الأداء الوظيفي .
4. التركيز على إقامة الدورات التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات لكافة العاملين بما يسهم في تحقيق نتائج إيجابية .

المراجع

1. أحمد توفیق، نجاة عثمان، (2023)، براعة تكنولوجيا المعلومات وأثرها في تعزيز رضا الزبون، مجلة اقتصاديات الأعمال، المجلد (6)، العدد (1) .
2. نسيبة، ضيف الله، وإيمان، بن زيان. (2018) ، تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على جودة العملية التعليمية من وجهة نظر إداري عينة من الجامعات الجزائرية. مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية , المركز الجامعي الونشريسي , تيسمسيلت , الجزائر، (4) .
3. زكي عبد المعطي أبو زيادة،(2012) إدارة الوقت و الجودة الشاملة و أثرهما في الأداء الوظيفي ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، عمان ، ، المجلد 8 العدد 1 .
4. خيرة عيشوش،(2011)، التعلم التنظيمي كمدخل لتحسين أداء المؤسسة ، مذكرة ماجستير مالية دولية، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير ،جامعة تلمسان، الجزائر .
5. راوية محمد ، حسن ،(2000)، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية الإسكندرية ، مصر .
6. عاشور، أحمد سقر (2005). السلوك الإنساني في المنظمات، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
7. درة، عبد الباري والصباح، زهير، (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين – منحي منظمي، ط1 ، دار وائل للنشر ، عمان . الأردن .
8. الفايدي، سالم . (2008) . فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية – دراسة مقارنة بين بعض الأجهزة بمدينة الرياض، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية .
9. السكران، ناصر، (2004) . المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي – دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية .
10. العربي عطية، (2012)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين، الجزائر، مجلة الباحث، العدد (10) .
11. الصيرفي، محمد (2009)، إدارة تكنولوجيا المعلومات، (الإسكندرية ، دار الفكر الجامعي) .
12. الدلاهمة، سليمان مصطفى (2008)، نظم المعلومات المحاسبية وتكنولوجيا المعلومات، (عمان: دار الوراق) .