

علاقة استخدام تقنية المعلومات بالأداء الوظيفي لموظفات جامعة عدن

شريفة محمد عباس علي

DOI: [https://doi.org/10.47372/jef.\(2025\)19.2.154](https://doi.org/10.47372/jef.(2025)19.2.154)

المخلص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة استخدام تقنية المعلومات بالأداء الوظيفي لموظفات جامعة عدن/محافظة عدن). للتحقق من هدف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، على عينة من موظفات ديوان جامعة عدن في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2023-2004 م وبلغ عددهن (76) موظفة وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات من العينة وبعد تطبيق تجربة الدراسة وتحليل النتائج إحصائياً باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS)، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- 1) ان هناك تقدير مرتفع بوزن منوي (86.67) بمتوسط حسابي (2.60) لمستوى استخدام تقنية المعلومات في العمل من وجهة نظر موظفات جامعة عدن.
 - 2) ان هناك تقدير مرتفع بمتوسط حسابي (2.42) لمستوى الأداء الوظيفي من قبل الموظفات في جامعة عدن.
 - 3) وبينت النتائج بأن هناك علاقة إيجابية وقوية بين استخدام موظفات جامعة عدن لتقنية المعلومات وأدائهن الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون $R(0.654^a)$.
 - 4) كما لم تظهر النتائج أي فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد العينة على إجاباتهم حول استخدام الموظفات لتقنية المعلومات وأدائهن الوظيفي في جامعة عدن تعزى لمتغير (المؤهل العلمي- سنوات الخبرة).
- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، منها:**
- ان تسعى الجامعة باستمرار لاستخدام برمجيات حديثة في العمل لرفع الأداء الوظيفي وتوفير شبكات الاتصال لربط الكليات بالجامعة.
 - ان تعمل إدارة الجامعة باستمرار على تحديث وتطوير نظام الأداء للإسهام في تحفيز الموظفات.

الكلمات المفتاحية: تقنية المعلومات - الأداء الوظيفي - جامعة عدن.

المقدمة: فتحت الثورة المعلوماتية التي انطلقت شرارتها منذ العقد الأخير من القرن الماضي أفقا واسعا حول تنمية الإدارات وتحديث أنظمتها وأساليبها وآلية العمل فيها مما يعكس على المواطنين، بل على كل مؤسسات الدولة في صورة إنجاز خدمات بشكل أكثر تطورا وفاعلية. وتتعاظم معاني الانجاز عندما تتضاعل الإمكانيات المتاحة وتتسارع التطورات والمتغيرات من حولنا عندها يزيد الاعتقاد بقدرة الموارد البشرية ودورها في إحداث التغيير المنشود لأن نجاح أي منظمة مرتبط بنجاح أفرادها وكفاءتهم. (عقبة، 2018، ص1).

وشهد العالم الحديث تغيرات وتحولات جذرية امتدت من الأفراد ثم المنظمات حتى شملت الحكومات مؤخرا وذلك نتيجة للثورة التقنية والمعلومات المتسارعة والتقدم التكنولوجي الهائل خاصة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات، والتحول إلى مجتمع واقتصاد المعرفة إذ أصبحت الدول تتنافس في تحفيز مؤسساتها الحكومية والخاصة لمواكبة التطور. (الخيال، 2013، ص25).

ومن الأساليب أو العوامل التكنولوجية الحديثة تقنية المعلومات أو تكنولوجيا المعلومات (Information Technology) إذ أصبح العالم الذي نعيش فيه هو عالم المعلومات ومن يمتلك المعلومة هو الذي يمتلك القوة. فقد ظهرت شبكات الإنترنت وتكنولوجيا الاتصالات وأصبحت المعلومات متوفرة في كل وقت وفي أي مكان نظرا لتقدم تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، وترى الباحثة أن إدخال التكنولوجيا الحديثة داخل المنظمات وسيما (تكنولوجيا المعلومات) سيكون له أثر كبير على فاعلية الأداء الوظيفي لأنه سيتحول من الطرق التقليدية القديمة إلى طرق حديثة تكنولوجية، ومن هنا نود أن نعرف أبعاد العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وفاعلية الأداء الوظيفي. (الرشيدي، 2006).

تكمن في أن هذه التكنولوجيا غيرت العالم بشكل إيجابي في آخر عقد من الزمن، وأكثر ما أثر عليها تقنية المعلومات التي تتعلق بتطوير أنظمة البيانات ومعالجتها وتوزيعها، فضلا عن تطوير وتصميم أجهزة وأنظمة الكمبيوتر، لأن هذا المجال ينمو بشكل سريعة جدا، وهذا ما لوحظ خلال السنوات الماضية، ومن المتوقع أن يظل نموه مستمرا في المستقبل. وهناك أهمية كبيرة لتقنية المعلومات في العصر الحالي؛ إذ تبرز أهمية تقنية المعلومات في الأعمال والإدارة والتعليم والصحة.

أن من أهم مميزات تكنولوجيا المعلومات: تكلفتها الاقتصادية المنخفضة وقدرتها على القيام بأعمال كثيرة ومتعددة المجالات في وقت قليل وبجهد أقل وذلك من خلال قواعد ونظم المعلومات المختلفة واستخدامها برامجها المتنوعة. (تيناي، 2019، ص11).

واليوم، قد تمكن الإنسان من جمع الكم الهائل من البيانات والمعلومات المفيدة واستخدامها بعد إجراء عمليات التحليل والمعالجة والتنويب والخزن على شكل قواعد البيانات والمعلومات واسترجاعها واستخلاص النتائج والحلول منها بسرعة فائقة، فظهرت نظم المعلومات في المنظمة والتي تضمنت كيفية التعامل مع هذا الكم الهائل من المعلومات باستخدام مختلف أنواع وأشكال تكنولوجيا المعلومات، وقد عززت تكنولوجيا المعلومات من القيمة التنافسية للمنظمات من خلال تطبيقاتها المختلفة التي أدت إلى تغيير الوظائف وعلاقات العمل داخل المنظمة وخارجها إذ تسهم بشكل مباشر وغير مباشر في زيادة عمليات الابتكار والإبداع ورفع الأداء الوظيفي. (جبوري، 2009، ص137).

ولقد اهتم الفكر الإداري التنظيمي بموضوع الأداء الوظيفي نظرا لارتباطه بكفاءة وفعالية المؤسسات ومنها المؤسسات التعليمية والجامعات في تحقيق أهدافها والوصول إلى ما تصبوا إليه من رؤى وأهداف وقيم جوهرية ومن هنا زادت الاهتمامات والأوليات الفكرية بإدارة الموارد البشرية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين لأن نجاح أي منظمة مرتبط بمستوى أفرادها وكفاءتهم. فالجهد والنشاط الذي يقوم به الفرد في المؤسسة يعبر على المستوى الذي يحققه الفرد سواء من ناحية العمل المطلوب أو الوقت المحدد للقيام به.

ويطلب الأمر الاهتمام بالأداء الوظيفي للعاملات لذا سعت الدراسة الحالية إلى إلقاء الضوء على مدى علاقة استخدام تقنية المعلومات على مستوى أداء موظفات ديوان جامعة عدن، وما ينتج عن ذلك من آثار إيجابية على الموظفة وعلى الإدارة بهدف تعزيزها وترسيخها، فضلاً عن التحديات والعقبات التي تواجه تقنية المعلومات لتحقيق أهدافها بفعالية. لذا تأمل الباحثة أن تساهم هذه الدراسة في توضيح مفهوم تقنية المعلومات ومدى أهميتها من خلال قياس أثرها على الأداء الوظيفي للموارد البشرية، وأن تفتح المجال للمزيد من الدراسات الميدانية في هذا الموضوع في مختلف المؤسسات التعليمية. مما لا شك فيه أن الأداء الوظيفي يعد من أبرز الموضوعات التي تناوله أدبيات علم إدارة الأعمال على الإطلاق، ومن المؤكد أن الأداء الوظيفي هو الحالة التي يكون عليها العاملين والتي يمكن من خلالها تقييمهم خلال فترة زمنية معينة. وترتكز المؤسسات بصفة عامة على وجود طاقم إداري له حرية كبيرة في التعامل مع المتغيرات المحيطة بها وتخذي العقبات باحترافية شديدة وصولاً إلى التطور السريع في المنظمات التعليمية مما أدى إلى تحقيق أهداف المؤسسة. كما وفي مجالات التعليم العالي بصفة عامة يضع العاملون أمام تحديات الإبداع والقدرة على تحقيق متطلبات المهام الوظيفية والتخطيط والإشراف والمراقبة وأن يبذلوا أقصى جهودهم في سبيل تحقيق أهداف تلك المؤسسات (البطاشي، 2021، ص83).

ولقد خلصت نتائج العديد من الدراسات والبحوث كدراسات: قراضة (2018م) التي أوضحت أن التركيز على استخدام تكنولوجيا المعلومات سيؤدي إلى التحسين في جودة الخدمات، و(الزغبى، 2006) توصل إلى أن استخدام الموظفين لتكنولوجيا المعلومات كان له أثر في تحسين مستوى الأداء الوظيفي ودراسنا (العربي، 2012، وبيداع، 2017) توصلنا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي للعاملين.

كما أوصت بعض الدراسات كدراسة قراش (2021) بضرورة العمل على تدريب العاملين بمؤسسات التعليم العالي على كافة البرامج والأجهزة لما لذلك من أثر إيجابي لتحسين وتطوير أدائهم، ودراسة بلحاج، وبن كليب (2019) أوصت بضرورة مواكبة التطورات والتحديات في تكنولوجيا المعلومات من أنظمة وبرمجيات وتحديث الأنظمة المستخدمة في العمل. ودراسة زكريا وسفيان (2018) التي أوصت بضرورة استخدام تكنولوجيا المعلومات لما لها من أثر على الأداء والارتقاء بالعمل نحو الأفضل.

مشكلة الدراسة: من ضمن المتطلبات الحديثة لمواكبة التطورات في بيئة العمل تبرز عملية استخدام تقنية المعلومات في جامعة عدن كمتطلب رئيسي، حيث أن هناك نقائص يرجع بعضها إلى استجابة هياكل التنمية لمتطلبات التسيير والاستخدام، مما أدى إلى ضعف في الأداء الوظيفي على مستوى جامعة عدن، وعدم توازن المستويات والمهارات في الأنظمة المؤسسية، ونظراً لقصور الإدارة التقليدية للاستجابة إلى رغبات المواطنين في الحصول على خدمات والسريعة في الإنجاز، ونظراً لضعف العائد الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة وضعف إنتاجية العاملات وجب على الجامعة إعادة النظر في نظم وأساليب وإدارة الخدمات، ومن هنا ازداد الاهتمام بتقنية المعلومات من أجل إحداث تغييرات هامة تتمثل في رفع مستوى الأداء الوظيفي، تلك التطورات الكبيرة وجب على جامعة عدن تبنيها والتكيف معها وتوجيه الموظفين لتطبيقها. من هذا المنطلق تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما علاقة استخدام تقنية المعلومات بالأداء الوظيفي لموظفات جامعة عدن؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى استخدام تقنية المعلومات في العمل من وجهة نظر موظفات جامعة عدن؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي لموظفات جامعة عدن؟
3. ما العلاقة الارتباطية بين استخدام الموظفين لتقنية المعلومات بأدائهم الوظيفي؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات استخدام الموظفين لتقنية المعلومات بأدائهم الوظيفي تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى الآتي:

- تحديد مستوى استخدام تقنية المعلومات في العمل من وجهة نظر موظفات جامعة عدن.
- تحديد مستوى الأداء الوظيفي لموظفات جامعة عدن.
- تحديد علاقة استخدام تقنية المعلومات بالأداء الوظيفي لموظفات جامعة عدن.
- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات استخدام الموظفين لتقنية المعلومات بأدائهم الوظيفي تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في الآتي

- يعتبر موضوع تقنية المعلومات وأثره على الأداء الوظيفي موضوع حيوي وهام، فهو يُعد من المجالات الحديثة نسبياً والمكملة لما سبقها من الدراسات في موضوع الدراسة الحالية. وعلى الرغم من توافر العديد من الدراسات حول موضوع تقنية المعلومات إلا أن هناك شحة في الدراسات التي تطرقت للعلاقة بين (تقنية المعلومات والأداء الوظيفي) وخصوصاً على المستوى المحلي.
- يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تفعيل تقنية المعلومات وتوظيفها في أجهزة الجامعة وذلك لتحقيق مستوى أداء عالٍ من الخدمة المقدمة.
- يعكس تطبيق هذه الدراسة أهمية اقتصادية لجامعة عدن حيث تساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية في الاستثمار الأمثل لمواردها وإمكاناتها، من خلال دراسة أثر تطبيق تقنية المعلومات على الأداء الوظيفي لموظفاتها، والاستفادة من نتائجها في عمليات التطوير التنظيمي والتحسين المستمر للعملية الإدارية وبالتالي رفع مستوى أداء وإنتاجية الجامعة ككل، وذلك بدوره يعكس اقتصادياً عليها من خلال رفع العوائد وخفض التكاليف، ومن ثم الاستفادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة في تطوير تقنية المعلومات، بما يساعد في تحسين أداء مستخدميها

حدود الدراسة: اقتصر تعميم نتائج هذه الدراسة على الحدود الآتية:

- 1- **الحدود الموضوعية:** تحددت الدراسة بمفهوم تقنية المعلومات والأداء الوظيفي.

- 2- **الحدود البشرية:** اقتصر الحدود البشرية على عينة موظفات ديوان جامعة عدن.
 3- **الحدود المكانية:** ديوان جامعة عدن/ محافظة عدن.
 4- **الحدود الزمانية:** تم التطبيق الميداني للدراسة خلال العام الدراسي 2023/2024 م.
مصطلحات الدراسة:

مفهوم المعلومات: هي البيانات التي خضعت للمعالجة والتحليل والتفسير بهدف استخراج المقربات والمؤشرات والعلاقات التي تربط الحقائق والأفكار والظواهر ببعضها البعض. (عشي، 2020 ص3). وتعرف المعلومات أيضا على أنها: "مجموعة من البيانات المنظمة والمنسقة بطريقة توليفه مناسبة، بحيث تعطي معنى خاص وتركيبية متجانسة من الأفكار والمفاهيم، تمكن الإنسان من الاستفادة في الوصول إلى المعرفة واكتشافها". وتعد البيانات من المواد الخام التي تعتمد عليها المعلومات، والتي تأخذ شكل أرقام أو رموز أو عبارة أو حمل لا معنى لها إلا إذا تمت معالجتها، وارتبطت مع بعضها بشكل منطقي مفهوم لتتحول إلى معلومات. ويكون ذلك من خلال البرمجيات والأساليب الفنية المستخدمة في الحواسيب، والمعلومات تفقدنا إلى المعرفة والتي تكون مبتكرة وتضيف شيئا لتوسيع معارفنا. (حسين، 2010 ص: 322).

تقنية المعلومات: هي عبارة عن كل التقنيات المتطورة التي تستخدم في تحويل البيانات بمختلف أشكالها إلى معلومات بمختلف أنواعها والتي تستخدم من قبل المستفيدين منها في كافة مجالات الحياة. (السالمي، 2000، ص21).
إجراءياً تُعرف: بأنها الأجهزة والبرامج وكل ماله علاقة بتقنية معلوماتية كأجهزة الحاسب وشبكات المحلية والعالمية وتستخدمها موظفات الجامعة في أدائهن الوظيفي، وتُقاس بالدرجة التي تحصل عليها الموظفات عينة الدراسة من خلال استجابتهن لمحاوَر وفقرات الاستبانة والتي تم إعدادها لهذا الغرض.

الأداء الوظيفي: عرفه الخليفة (2008) بأنه: "جهد منسق تتضمن القيام بمهام تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وقدرات وخبرات العاملين بمساعدة العوامل الدافعة وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة وفي أقصر وقت وأقل تكلفة".
 كما يعرف الأداء الوظيفي بأنه: "المجهود الذي يبذله كل فرد في المؤسسة، وفي نفس الوقت، أو الوقت المحدد للقيام به". (غربي وآخرون، 2007، ص130).

إجراءياً يعرف الأداء الوظيفي بأنه: ما يجب على الموظفة في الجامعة القيام به من أنشطة ومهام ومسؤوليات في موقعها الوظيفي في ضوء التقنيات والموارد المتاحة والبيئة الساندة في العمل وذلك لتحقيق الأهداف التي وضعت من قبل الجامعة ويقاس بالدرجة التي تحصل عليها الموظفات عينة الدراسة من خلال استجابتهن لمحاوَر وفقرات الاستبانة والتي تم إعدادها لهذا الغرض.

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

المبحث الأول: تقنية المعلومات: ان التطورات التقنية التي شهدتها العالم خلال العقود الأربعة من القرن الماضي أحدثت تغييرات هامة في مختلف الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، إذ أصبح ما يميز بيئة العمل في المنظمات المعاصرة مظاهر التقلب والتغيير السريع، وتجاوز الحدود بين الدول والمجتمعات. ومن أهم هذه التطورات ما يسمى اليوم بـ (تقنية المعلومات)، والتي أحدثت تغييرات هامة في بنية المؤسسات من خلال استخدام أدواتها وعلى وجه الخصوص الحاسوب وشبكة المعلومات العالمية، ووسائل الاتصال المختلفة. مما ولد دافعا لعدد كبير من المصالح الحكومية والقطاع الخاص أيضاً على استخدام تقنية المعلومات لتحقيق التميز في تقديم الخدمات بجودة عالية.

إن تقنيات المعلومات يمكن أن تعبر عن استخدام التقنيات المادية (أجهزة الحاسوب الثابتة والمحمولة والأجهزة اللوحية والهواتف الذكية والأجهزة الطرفية المرتبطة بها) والتقنيات غير المادية (البرمجيات وتطبيقات الهواتف الذكية والمشغلات) من خلال الشبكة العنكبوتية وتوظيف آليات الحوسبة السحابية لتحقيق فاعلية أكبر وكفاءة في معالجة البيانات (Thabit et al., 2016:32).

وبشكل آخر، تتعلق تقنية المعلومات بشكل أكبر بالأجهزة (أجهزة الكمبيوتر، ولكن أيضاً الأجزاء الخارجية الأخرى مثل الشاشات، والفأرة، ولوحات المفاتيح، والطابعات، وما إلى ذلك، فضلاً عن المكونات الداخلية التي تتكون منها هذه الأجهزة)، والبرامج (التطبيقات التي تعمل على أجهزة الكمبيوتر مثل معالجات النصوص، ومتصفحات الإنترنت، وما إلى ذلك)، والاتصالات (الشبكات الخارجية والداخلية مما يسمح بمشاركة المعلومات مع الآخرين). في كثير من الأحيان يعمل الأشخاص الذين يعملون في مجال تقنية المعلومات خلف الكواليس لدعم أولئك الذين يستخدمون تلك الأجهزة، أو أولئك الذين يقومون بإنشاء البرامج وصفحات الويب وبناء الشبكات. (Murshidi.2022).

ويمكن القول إن تقنية المعلومات تقوم بالوظائف الآتية: (السالمي، 2000: 438، 437):

1. جمع تفاصيل قيود أو سجلات النشاطات.
2. تحويل وتحليل وحساب جميع البيانات أو المعلومات.
3. تنظيم المعلومات بشكل مفيد حسب طبيعتها.
4. إجراء عدة أنواع من المعالجات في وقت واحد سواء كانت أو صوت أو صورة.
5. تخزين البيانات والمعلومات واسترجاعها لإنجاز عمليات لاحقة.
6. إرسال البيانات والمعلومات من موقع لآخر باستخدام البريد الإلكتروني أو الرسائل الصوتية أو غيرها.

عوائق تقنية المعلومات: وفيما يلي بعض العوائق الموجودة أمام تكنولوجيا المعلومات: (Bradley Mitchell (2020

-**التحميل الزائد للبيانات،** والذي يتطلب العديد من مختصي تقنية المعلومات لمعالجة الكميات الهائلة من البيانات.
 -**الحاجة لزيادة مهارات العمل الجماعي والتواصل،** وخاصة لتقديم الخدمة لمستخدمين الأعمال ممن يفتقرون لمهارة استخدام أجهزة الحاسوب وتطبيقات تقنية المعلومات وتدريبهم للتمكن من إنجاز العمل بكفاءة أعلى.
 -**الحماية ومشاكل الأمان،** التي تُشكل مصدر قلق للشركات ورجال الأعمال، والتي قد يؤدي أي حادث فيها للإضرار بسمة الشركات وغيره من الأضرار المادية المترتبة على ذلك.

- فوائد تقنية المعلومات: (الغماس، 2006، ص44) تؤثر تقنية المعلومات ونظمها على قدرة أداء المنظمات لوظائفها الأساسية، ولعل أهم الفوائد والمزايا التي يمكن أن تجنيها هذه المنظمات إذا ما استخدمت هذه الأدوات بالشكل الأمثل:
- السرعة والدقة في انجاز الأعمال المطلوبة.
 - تقليل التكاليف والحد من استخدام الملفات الورقية التي تأخذ حيز كبيرة في المؤسسة.
 - تحسين الكفاءة وزيادة الفعالية وذلك من خلال القيام بالأعمال المطلوبة بالطريقة الصحيحة مع زيادة القدرة على التنسيق بين الدوائر والأقسام الإدارية المختلفة.
 - تحديد قنوات الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة في المنظمة.
 - تهيئة الظروف المناسبة لاتخاذ القرارات الفعالة، وذلك عن طريق تجهيز المعلومات بشكل مختصر وفي الوقت المناسب.
 - المساعدة على التنبؤ بمستقبل المنظمة والاحتمالات المتوقعة بغية اتخاذ الاحتياطات اللازمة في حالة وجود خلل في تحقيق الأهداف.
 - مواكبة التطورات العالمية فيما يتعلق بأساليب خدمة الزبائن وتنويعها.
 - حفظ البيانات والمعلومات التاريخية والضرورية التي تعتبر أساس عمل المنظمات.
- وهناك العديد من الفوائد التي يحققها استخدام تكنولوجيا المعلومات للمنظمات والتي سنوجز أهمها: (Daft, (1992, P240)
- **تحقيق الميزة التنافسية:** إن استخدام الحاسوب من قبل المنظمات يعزز من الميزة التنافسية لديها، لا تقوم هذه المنظمات بتصميم تطبيقات مبدعة تمكنها من العمل بكفاءة والتكيف مع استراتيجيات قيادة الكلفة الأدنى أو مع استراتيجيات التميز.
 - **زيادة العوائد:** يوفر استخدام تكنولوجيا المعلومات عوائد إضافية للمنظمات من خلال اعتمادها على أنظمة الحاسوب في توفير المعلومات عن المنتجات المنافسة وبذلك تستطيع تطوير منتجاتها وزيادة حصتها السوقية ومن ثم الزيادة في العوائد.
 - **تخفيض الكلفة:** أصبح استخدام تكنولوجيا المعلومات ضرورة تنافسية للمنظمات إذ تحاول من خلاله تحقيق قيادة الكلفة الأدنى وذلك عن طريق الإبداع والتطوير بأسلوب تقديم خدماتها أو منتجاتها. (العمرى، 2004: ص130)
 - **تحسين نوعية المخرجات:** يعد تحسين نوعية المخرجات أحد الأسباب الجوهرية لاستخدام الحاسوب، فمثلاً يهيئ التصميم بواسطة الحاسوب الفرصة التي توفرها تكنولوجيا المعلومات بتحسين المخرجات.
- الخلاصة:** نلخص مما تقدم أن تكنولوجيا المعلومات استطاعت أن تحقق في القرن العشرين أقوى نجاحاتها من خلال جذب انتباه كل العالم لها عامة والمؤسسات خاصة، إذ استطاعت أن تقرب المسافات بين الأفراد والمؤسسات دون أن يكون لها أو لاختلاف اللغات أو الأديان أهمية تذكر، كما لها التأثير الكبير على المؤسسات التي لا يمكن أن تعمل إلا في ظلها.
- المبحث الثاني: الأداء الوظيفي** حظي مفهوم الأداء الوظيفي بالاهتمام والدراسة لدى كثير من المعنيين في الأمر، وذلك لكون المؤسسات تواجه تطوراً هائلاً في مجال التكنولوجيا والاتصالات، وتواجه أيضاً كثير من التحديات ومن ضمنها المنافسة الشديدة، فكان لزاماً على إدارات تلك المؤسسات أن توجه موظفيها إلى أداء ومستوى معين حتى تنجح وتستمر وتتطور في ظل التغييرات الكثيرة في عالم العمل والأعمال، وهنا تتطرق الباحثة إلى توضيح مفهوم الأداء الوظيفي وعناصره ومحدداته، ومفهوم تقييم الأداء وأهدافه ومعايير التقييم أيضاً. مفهوم الأداء الوظيفي: قبل الشروع في تعريف الأداء الوظيفي فإنه يمكن القول أن الأداء الوظيفي هو النتيجة التي تنتظرها المؤسسات والأفراد على السواء كمحصلة لما تم انجازه من مجهود بدني وعقلي. وأشار عيسى (2014) إلى أن الأداء الوظيفي هو محصلة مما يبذله الفرد خلال عمله في مؤسسة ما، ويحصل نظير هذا الجهد على أجر وتعويضات في حالة بذل مزيدا الجهد أثناء أو بعد فترة العمل الرسمي.. وأشار المسلمي (2017) إلى أن مفهوم الأداء الوظيفي هو حصيلة جهود العاملين خلال فترة زمنية معينة. وأكد Jongsoo (جونكسو 2017) أن الأداء الوظيفي هو مجموع النتائج المحققة والجهد الذي يبذله العديد من العاملين لتحقيق أهداف المنظمة. وبالرغم من أهمية الأداء الوظيفي إلا أن الكثير من الباحثين قد استعرضوا مفهوم الأداء الوظيفي من جوانب أخرى. إذ أشار Mathews (ماتوس، 2015) إلى أن الأداء الوظيفي هو محصلة النشاط الاقتصادي الذي يقوم به الفرد خلال فترة محددة، كما أن الضامن (2015) يرى أن الأداء الوظيفي هو قيام العاملين التواصل مع بعضهم البعض من أجل تحقيق غايات ورغبات الإدارة العليا وتحقيق أهداف المنظمة.
- كما أشار (عاشور، 2005، ص25) إلى أن مفهوم الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكن قياس أداء الفرد بثلاثة أبعاد جزئية، وهي كمية الجهد المبذول، ونوعه، ونمط الأداء.
- كما يعرف الأداء الوظيفي بأنه: "مدى مطابقة العمليات الإنتاجية التي يتم إنجازها في فترة زمنية محددة للخطط الموضوع مسبقاً والتعرف على أوجه القصور ونقاط الضعف والانحراف عن الخطط الموضوع ووضع الحلول العملية والعملية التي تكفل تجاوز القصور وتجنب الانحراف والإنتاج مستقبلاً". (العربي، 2012، ص323)
- ويعرف (RASHID، 2013) الأداء الوظيفي: "وهي الطريقة التي تتجز فيها مهام الوظيفة بناءً على الوصف الوظيفي". ويضيف: "بأن الأداء هو الفن في إنجاز المهام الموكلة إليه". ويشير (Campbell، 1993) إلى أن الأداء الوظيفي هو: "يشير إلى السلوكيات التي يقوم بها الموظف في وظيفته والمرتبطة بأهداف المنظمة". وتعرف الباحثة الاداء الوظيفي بأنه: "النتائج والإنجازات التي يحققها العاملون في المؤسسات الحكومية حسب المهام والواجبات المكلفين بها والمتعلقة بأهداف المؤسسة وذلك في فترة محددة".
- أهداف وأهمية الأداء الوظيفي: أهداف الأداء الوظيفي هي أهداف وغايات محددة تُسند إلى الموظف من أجل تحسين أدائه الوظيفي. قد تكون هذه الأهداف مرتبطة بأوجه مختلفة من عمل الموظف، مثل زيادة الإنتاجية أو تحسين جودة العمل أو زيادة رضا العملاء .
- يمكن أن يساعد تحديد أهداف الأداء الوظيفي على تحفيز الموظفين وتزويدهم بفهم واضح لما هو متوقع منهم في دورهم الوظيفي، ويمكن تحديد أهداف الأداء الوظيفي على المستوى الفردي أو الجماعي أو التنظيمي من خلال: (getvom، 2024)
- **تحديد المجالات الرئيسية:** أي تحديد جوانب الأداء الوظيفي التي تحتاج إلى أكبر قدر من الاهتمام والتركيز.

- **إشراك الموظفين في عملية تحديد الأهداف:** من الهام إشراك الموظفين في عملية تحديد الأهداف، لأنه من المحتمل أن يكون لديهم دافع أكبر لتحقيق الأهداف التي ساعدوا على تحقيقها.
- **وضع أهداف ذكية:** استخدم معايير الأهداف الذكية (SMART Goals) بوضع أهداف محددة وقابلة للقياس والتحقيق وذات صلة ومؤثرة زمنياً لضمان أن تكون واضحة وسهلة الإنجاز.
- **تقديم الدعم والموارد اللازمة:** تزويد الموظفين بالموارد ودعمهم مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم.
- **أهمية الأداء الوظيفي:** يكتسب الأداء أهمية بالغة لكل من المؤسسة وللأفراد العاملين، ويمتد أيضاً للأطراف الخارجية ذات العلاقة والمتعاملة مع المؤسسة، وتبرز أهمية الأداء في الآتي: (ماضي، 2014، ص22).
- **يساهم الأداء في تحديد قدرة المؤسسة على استثمار القدرات الكامنة وتوظيف الطموحات والمهارات والمعارف لدى العاملين، لأن الأداء هو مقياس لقدرة ودافعية الفرد أثناء عمله**
- **يؤدي الأداء الفعال إلى خلق ميزة تنافسية للمؤسسة من خلال الابتكار والإبداع في الأداء.**
- **يؤدي الأداء الفعال إلى تخفيض التكاليف (تكاليف العمل) وترشيد النفقات.**
- **يساهم الأداء في تحديد مدى نجاح إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، ومدى سلامة برامجها التي تعدها وتستخدمها بالمؤسسة.**
- **يساعد الأداء المتميز على رفع مستوى الجودة في مداخلات ومخرجات العملية الإنتاجية في منظمات الأعمال.**
- **يساعد الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى قوة العمل في منظمات الأعمال.**
- **محددات الأداء الوظيفي تكمن في الآتي: (نوفل، 2015، ص22).**
- 1. **الدافعية:** إن الجهد المبذول من طرف الفرد لأداء العمل يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد للأداء، فهذا الجهد في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل، فمقدار ما يكثف الفرد جهده بمقدار ما يعكس دافعية الأداء للعمل.
- 2. **قدرات الفرد وخبراته السابقة:** التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.
- 3. **إدراك الفرد لدوره الوظيفي:** يعني تصورات وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس دوره في المنظمة ويمكن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية :
فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة تفاعل بين كل من دافعية الفرد، وقدرات الفرد وخبراته السابقة والتعليم والتدريب، الخبرة وإدراك الفرد لدوره الوظيفي، فهذه العوامل تتفاعل بينها لتحديد الأداء. وتشير (سامية، 2013، ص48) إلى محددات الأداء الوظيفي أنه يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي ومعرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينهما ويميز بعض الباحثين بين ثلاث محددات للأداء الوظيفي، وهي:
1. **الجهد:** إذ يشير الجهد المبذول إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.
2. **القدرات:** هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، التي لا تتغير أو تتقلب خلال فترة زمنية قصيرة.
3. **إدراك الدور أو المهمة:** يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور.
ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء لا بد من وجود حد أدنى من الإلتقان في كل مكون من مكونات الأداء. ويمكن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية: محددات الأداء الوظيفي = الجهد × إدراك الدور × القدرات؛ فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة تفاعل بين كل من الجهد، والقدرات وأدراك الدور أو المهمة، فكل عامل لا يؤثر على الأداء بصفة مستقلة بل بتفاعله مع العاملين الآخرين.
عناصر الأداء الوظيفي: (عكاشة، 2008)
- 1. **المعرفة** بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- 2. **نوعية العمل:** وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- 3. **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازَه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- 4. **المثابرة والوثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.
- تعتمد معايير تقييم الأداء الوظيفي على احتياجات وأهداف المنظمة والدور المعني؛ لذا يجب أن تُحدّد المعايير التي ستستخدم في عملية التقييم، بحيث يكون لدى كل من الموظف والمقيم فهم واضح لما هو متوقع. لذا يساعد تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة على معرفة إن كانوا يؤدون المهام المطلوبة منهم بما يتوافق والمعايير التي حددتها المؤسسة لهم أم لا .
- المبحث الثالث: علاقة تكنولوجيا المعلومات بالأداء الوظيفي:** أصبحت تكنولوجيا المعلومات عاملاً محفزاً للمنظمات الباحثة عن المنافسة والتميز في إنتاجها وعن الكفاءة والفعالية في أدائها، لذا تسارعت المنظمات لتهيئة الأرضية الكفيلة لتطبيقها ثم استخدامها لما لهذه الأداة من خلق فرص غير مسبوقة في مجالات عدة مثل رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسين القرارات الإدارية وتبسيط وتسهيل الإجراءات والاستغلال الأمثل للقوى العاملة فضلاً عن إسهامها الكبير في الأنظمة المالية، وذلك من خلال تطبيق عدد من الإجراءات والتغييرات (الهيكلة، العمليات، إدارة المنظمة) وتدريب المستخدمين على كيفية الاستخدام وذلك لضمان عملها بشكل صحيح وبما يحقق معايير الأداء الكفؤ التي تسعى المنظمة لتحقيقه. (العربي، 2012، ص 325).
- لذا نرى أن العلاقة القائمة ما بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي على النحو الآتي:
- 1. تسببت إلى حد كبير في تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال تخطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب عليه، من إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة متناهية وتكلفة قليلة.

2. تسببت في تقليل الأعباء الوظيفية الروتينية الملقاة على عاتق المدراء، مما يتيح لهم استغلال هذا الوقت في التخطيط الاستراتيجي ورسم السياسات العامة للمنظمة، مما أسهم في رفع كفاءة وفعالية الإدارة العليا؛
3. تسببت في التأثير على الجانب المعنوي لدى العاملين باتجاه زيادة ولائهم وانتمائهم للمنظمة من خلال ما توفره من فرص للاطلاع على المعلومات بشكل سهل مما يسهم في تعزيز مشاركتهم في عملية صنع القرار؛
4. إن اهتمام المنظمات بالتوجه نحو الميزة التنافسية يدفعها نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات، الأمر الذي يبرز زيادة الاهتمام بالبحث والتطوير والتدريب، الذي يسهم في بناء وتنمية القدرات الفردية؛
- 5- إن الثقافة التنظيمية والتوجيهات الإدارية في المستويات العليا في أي منظمة مهما كانت مخرجات العمليات الإدارية لها دور هام في التوجه صوب استخدام تكنولوجيا المعلومات مما ينعكس على شكل البيئة التنظيمية للعمل وتبني وتقبل وتطور العملية الإدارية برمتها؛
- 6- تسببت في زيادة فعالية المنظمة في تحقيق أهدافها طويلة الأجل المتعلقة بالبقاء والنمو والاستمرار وذلك من خلال تحسين عمليات التعلم ونقل المعرفة، واستخدام شبكات الأعمال المحلية والعالمية، وتحسين فعالية عملية اتخاذ القرارات وزيادة جودة وتحسين محتواها وزيادة فعالية عملية الاتصالات الإدارية داخل المنظمة وخارجها وتحسين عملية التنسيق والتحالف بين مختلف المستويات والوحدات الإدارية لإنجاز أهداف المنظمة؛
- 7- تسببت في زيادة كفاءة المنظمة في استغلال مواردها المختلفة لتوليد المخرجات المطلوبة بأقل تكلفة ممكنة وذلك من خلال أتمتة عملياتها، وأنشطتها اعتماداً على تطبيقات الحاسوب مما يسهم في تحسين نوعية المنتجات وتقليل التباين والتفاوت في مستوى أداء هذه السلع والخدمات؛
- 8- تسببت في زيادة عدد الفرص المتاحة أمام المنظمة في الأسواق الداخلية والخارجية وتفعيل عملية توليد وتطبيق الأفكار الجديدة اللازمة لتطوير السلع والخدمات.

وتتمثل العلاقة بين تقنية المعلومات والأداء الوظيفي في: (بوقفلول، 2005، ص295)

التوفير السهل للوثائق المختلفة والمتنوعة مما يسمح لذاكرة المؤسسة، والتقليل من استنساخ الوثائق والأرشيف وانخفاض تكاليف الإرسال. التنسيق والربط بين أعضاء المؤسسة، ونقل وتبادل الخبرات والمعرفة بينهم، وكذا عقد اجتماعات إلكترونية عن طريق التحاور الإلكتروني، وهذا يساعد على تحسين وتنمية الكفاءات البشرية.

خلق نظام معلوماتي بتكلفة أقل.

إعطاء الشركاء الخارجيين ثقة أكبر، وتقليص قنوات الاتصال بما يزيد من سرعة التفاعل والتجاوب للاحتياجات. استناداً إلى ما سبق يمكن استنتاج العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي تتجلى في أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساعد على ربط الوظائف الإدارية المختلفة مع بعضها البعض والقضاء على الازدواجية والتقليل من الأخطاء والجهد المبذول الأمر الذي يساهم في زيادة إنتاجية العاملين ومستوى الأداء الوظيفي، وبالتالي زيادة مستوى المؤسسة ككل.

الدراسات السابقة ومناقشتها:

دراسة بلحاج، وبن كليب (2019م): اليمين هدفت الدراسة إلى معرفة دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي لدى الموظفين العاملين في الشركة العربية اليمينية للإسمنت المحدودة بمدينة المكلا، إضافة إلى معرفة واقع نظم المعلومات الإدارية بالشركة، والصعوبات التي تحول دون تطبيق نظم المعلومات الإدارية بشكل فعال. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الشركة العربية اليمينية للإسمنت المحدودة، البالغ عددهم (453) موظفًا وموظفة، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وتم توزيع (150) استبانة على الموظفين في مختلف المستويات الإدارية التي لها علاقة بنظم المعلومات الإدارية في الشركة، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (120) استبانة، بنسبة استجابة (80%). أظهرت نتائج الدراسة أنّ هناك دورًا كبيرًا لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي بالشركة، وأنّ مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة كان كبيرًا فيما يتعلق بوجود واقع إيجابي لنظم المعلومات الإدارية بالشركة، كما أظهرت النتائج أنّه لا توجد صعوبات تؤثر في تطبيق نظم المعلومات في الشركة بشكل فعّال.

دراسة عقبة وعلي (2018م): الجزائر هدفت الدراسة الى التعرف على دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي شركة اتصالات الجزائر، وفي هذا السياق تناولت الدراسة في شقها النظري تكنولوجيا الاتصال الحديثة وخصائصها وانواعها وكذا وظائفها في حياة الفرد، بالإضافة الى ذلك تطرقنا لأهمية الأداء الوظيفي وخصائصه والعوامل المؤثرة على أداء العاملين وكذا إجراءات تحسين مستوى الأداء، وفي شقها الميداني تناولت الدراسة معرفة آراء الموظفين حول دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين أدائهم داخل المؤسسة. واستخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث عينة قوامها (50) مفردة من موظفي اتصالات الجزائر، كما اعتمدت على الاستبيان كأداة في جمع البيانات. وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: ساهمت تكنولوجيا الاتصال الحديثة الى تغيير طبيعة العمل داخل مؤسسة الاتصالات الجزائرية حيث طورته من الطريقة الكلاسيكية الى طريقة جديدة وعصرية تتماشى مع خصائصها، كما وفرت عليهم الكثير من الوقت الجهد والنفقات الكبيرة، كما كان لها دور هام وكبير في إعادة هيكلة وتنظيم عمل المؤسسة حيث ساعدتها على تغيير نمطها وأدائها العام.

دراسة سفيان وزكريا (2018م): الجزائر: هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء بمؤسسة الاتصالات (دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالعين الصفراء (ولاية النعامة)، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي (دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالعين الصفراء (ولاية النعامة)، واعتمد البحث طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة البحث البالغ عددها (20) عامل وقد تم توزيع الاستبانة عليهم عبر زيارات ميدانية لأفراد عينة البحث. وقد خلصت الدراسة إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات أثر على الأداء بالرفع من مستواه والارتقاء به نحو الأفضل.

دراسة أبو شقة (2017م): غزة هدفت الدراسة إلى بيان أثر استخدام تقنية المعلومات في الأداء المؤسسي للجامعات، وذلك من خلال إظهار أثر مكونات تقنية المعلومات في تحسين الأداء المؤسسي للكليات الجامعية الحكومية الفلسطينية بمحافظة غزة. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وكذا المقابلة الشخصية لبعض القيادات الفاعلة بمجال تقنية المعلومات، وبلغ مجتمع الدراسة

(362) موظفا وموظفة وتم اختيار عينة عشوائية طبقية عددها (254) موظفا بنسبة استرداد (92%)، وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الوزن النسبي لجميع محاور تقنية المعلومات (المكونات المادية، المكونات البرمجية، قواعد البيانات، تقنيات الشبكات والاتصالات، المعرفة التقنية) بلغ (68.27%)، وأن درجة الاستجابة لهذه المحاور قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة. وأن الوزن النسبي لجميع محاور الأداء المؤسسي (الفعالية، الكفاءة، الإنتاجية) بلغ (69.01%) وأن متوسط درجة الاستجابة لهذه المحاور قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة. ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تقنية المعلومات والأداء المؤسسي في الكليات الجامعية الحكومية بمحافظة غزة من خلال قياس (الفعالية، الكفاءة، الإنتاجية) من وجهة نظر العاملين. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول مجالات قواعد البيانات وتقنيات الاتصالات والشبكات والمعرفة التقنية والفعالية تعزى إلى سنوات الخدمة لصالح الذين سنوات خدمتهم أقل من 5 سنوات.

دراسة بداع، راضية (2017): الجزائر هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -مؤسسة رغوة الجنوب- تقرت. ورقلة- ولتحقيق أهداف الدراسة فقد استخدمت الباحثة الملاحظة والاستبيان لجمع البيانات والمعلومات. واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة القصدية البسيطة بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة 46 عامل من المؤسسة. تم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومعاملات الارتباط، وتحليل الانحدار الخطي وخلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها إن مؤسسة رغوة الجنوب تطبق تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأبعادها المختلفة بنسب متفاوتة وأنه لا يوجد مستوى جيد للأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، كما أنه توجد علاقة ارتباطية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والأداء الوظيفي، وكذا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تأثير الخصائص الشخصية لأفراد العينة على اجاباتهم حول مستوى الأداء الوظيفي.

دراسة العتيبي (2010م): استراليا هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الأكاديمية الدولية الأسترالية في ملبورن بالإضافة إلى معرفة أنظمة الموارد البشرية المستخدمة في المؤسسات التعليمية. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبالنسبة لمجتمع الدراسة فقد كان عبارة عن جميع المستويات الإدارية والأكاديمية المختلفة من موظفي الأكاديمية الدولية الأسترالية في ملبورن الذين بلغ عددهم (72) موظفا، كما تم استخدام استبيان تم توزيعه على عينة الدراسة. وكانت أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة كما يلي:

- وجود أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، بالإضافة إلى توفر البنية التحتية الضرورية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، كما ظهر إحصائياً عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، فئة الوظيفة، المسمى الوظيفي، الحالة الاجتماعية، الجنس).

دراسة جبوري (2009م): العراق هدفت الدراسة إلى تحليل تكنولوجيا المعلومات ودورها في الاداء المنظمي، إذ اختيرت الشركة العامة للصناعات الكهربائية لتشخيص واقع استخدام التقنيات والحاسوب ومدى أثرهما في رفع الأداء الوظيفي. استخدمت الباحثة منهج البحث الوصفي واعتمدت على أدوات جمع البيانات والمعلومات على المقابلات الشخصية والاستبانة، وتم اختيار عينة عشوائية من العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية بختبراتها ومدراءها ومبرمجيتها وعاملها. واستخدمت عددا من الأدوات الإحصائية للوصول إلى النتائج المطلوبة بمساعدة البرمجيات الجاهزة لنظام ((SPSS لمعرفة علاقة وتأثير تكنولوجيا المعلومات في الأداء المنظمي. وظهرت نتائج البحث وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير التفسيري الفرعي الأجهزة والمعدات مع الأداء المنظمي إذ اشارت النتائج إلى قوة العلاقة بينهما مما يؤكد على ان الشركة تسعى وتحاول استثمار ما لديها من الأجهزة والمعدات من أجل تحسين أداء موظفي الشركة.

مناقشة الدراسات السابقة:

- استعرضت الباحثة مجموعة من الدراسات ذات العلاقة بالبحث الحالي وتوصلت إلى الاتفاق مع أهداف دراسات كل من: أبو شقة (2017م) التي هدفت إلى بيان أثر استخدام تقنية المعلومات على الأداء المؤسسي للجامعات وكذا دراسة والعتيبي (2010م) التي هدفت التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، ودراسة بداع (2017)، ودراسا سفيان، وذكريا (2018) و(عقبه وعلي، 2018) التي هدفتنا إلى الكشف عن تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء بالمؤسسات غير التعليمية، و(جبوري، 2009) التي هدفت إلى تحليل تكنولوجيا المعلومات ودورها في الاداء المنظمين.

- وتختلف مع أهداف الدراسات السابقة فقد حددت بعض الدراسات أهدافها بمتغير مستقل وهو نظم المعلومات الإدارية كدراسة (بلحاج، وبن كليب، 2019). واتفقت مع غالبية الدراسات السابقة في المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي.

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: بأنها الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت العلاقة الارتباطية لاستخدام موظفات جامعة عدن لتقنية المعلومات وربطها بالأداء الوظيفي، كما تُعد من الدراسات الشحيحة جداً على المستوى المحلي ولم تتعرض له أي من الدراسات السابقة التي تناولها العرض السابق مما يؤكد الحاجة الماسة لإجرائها على المستوى المحلي.

وبوجه عام أفادت الدراسات السابقة الدراسة الحالية في التالي:

- الإطار النظري الخاص: بتقنية المعلومات، والأداء الوظيفي.

- المنهجية وإجراءاتها.

- بناء أداة الاستبيان: حيث ساعدت الدراسات السابقة على إعداد الاستبانة من حيث تحديد أهم النقاط التي يجب أن نتناولها.

- اعطاء مؤشر لزيادة دور تقنية المعلومات سواء في المؤسسات الخاصة أو العامة.

منهج الدراسة وإجراءاتها تناول هذا الفصل الإجراءات التي قامت بها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة والتي تتضمن وصفاً لمنهج البحث من حيث الإجراءات الميدانية التي أتبعته من أجل التوصل إلى تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وبناء أداة الدراسة وتطبيقها وذلك بعد تحديد درجة الصدق والثبات، كما تم تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي استعراض لذلك:

أولاً- منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، على اعتبار أن للبحوث الوصفية أهمية متميزة في ميادين الدراسات التربوية والاجتماعية، فهي "توصل إلى حقائق دقيقة عن الظروف الراهنة، وتستنبط العلاقات الهامة القائمة بين الظواهر المختلفة، وتفسر معنى البيانات، وتمتد الباحثين بمعلومات مفيدة وقيمة، وتعين على فهم الحاضر وأسبابه ورسم خطط المستقبل واتجاهاته" (عبيدات وآخرون، 2007م: 176). لهذا فقد رأت الباحثة أن المنهج الوصفي هو الأنسب لدراسته وتحقيق أهدافه بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية.

ثانياً- مجتمع الدراسة والعينة:

1- **مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في ديوان جامعة عدن البالغ عددهم (168): (51) موظف، و (117) موظفة للعام الجامعي 2022/2023.

2- **عينة الدراسة:** تم تحديد عينة الدراسة من الموظفين وتم استبعاد عينة الموظفين الذكور وقد بلغ عدد الاستبيانات الموزعة لمجتمع الموظفين (117)، وتم شرح الغرض من الدراسة، وكيفية الإجابة على فقراتها مع التأكيد على الصدق والدقة في اختيار البديل الأمثل من البدائل الثلاثة (موافق-موافق إلى حد ما -غير موافق). وتم استرجاع (85) استبانة من إجمالي الاستبيانات الموزعة أي بنسبة (73%) من مجتمع الدراسة من الموظفين، وبذلك تكون عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي (74) استبانة، والاستبيانات المستبعدة (11) استبانة لعدم اكتمال بياناتها.

ثالثاً: أداة الدراسة: لقد تم تطوير أداة جمع البيانات والمعلومات للدراسة الحالية استناداً إلى الإطار النظري والدراسات السابقة، وبما يضمن تحقيق أهداف الدراسة وأسئلتها والتأكد من صحتها، وقد تكونت أداة الدراسة "الاستبانة" من قسمين كالآتي:

القسم الأول: يوضح عنوان الدراسة والهدف منها والمطلوب من العينة القيام به والورقة الثانية وتحتوي على بيانات أولية عن أفراد عينة الدراسة شملت متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمسعى الوظيفي).

القسم الثاني: ويتكون من محورين و(23) فقرة على النحو الآتي:

المحور الأول: (مستوى استخدامك لتقنية المعلومات في عملك): وشمل (11) فقرة لتقنية المعلومات.

المحور الثاني: (مستوى الأداء الوظيفي للموظفات في العمل): وشمل (12) فقرة،

رابعاً: صدق الأداة وثباتها: وقامت الباحثة باختبار صدق أداة الدراسة وثباتها على النحو الآتي:

أ. **الصدق الظاهري:** تم التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة في صورته المبدئية بعرضه على عدد من المحكمين المتخصصين، وقد طلبت الباحثة من المحكمين إبداء الرأي نحو مدى وضوح صياغة كل فقرة من فقرات أداة الدراسة ومدى ملاءمة الفقرة لقياس ما وُضعت لأجله، ومدى مناسبة الفقرة للمحور الذي تنتمي إليه، وإسداء التصحح بإدخال أية تعديلات على صياغة الفقرات لتزداد وضوحاً، أو إضافة أية فقرات جديدة لتزداد الاستبانة شمولاً، أو حذف أي عبارة مكررة وغير ضرورية، وأجريت التعديلات التي اتفق عليها (86%) من المحكمين، وجاءت هذه التعديلات في صياغة بعض الفقرات لتزداد وضوحاً، حتى أصبحت استبانة بصورتها النهائية.

ب. **الصدق البنائي لأداة الدراسة (الصدق الإحصائي)**

تم استخدام اختبار معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والمحور الرئيسي الذي تنتمي له على مستوى جميع فقرات الاستبانة، وذلك لمعرفة مدى صدق بناء الأداة من الناحية الإحصائية والجدول رقم (1) الذي يوضح نتائج اختبار المصادقية النهائية للاستبانة عن طريق معامل الارتباط بين كل فقرة والمحور الذي تنتمي إليه، وجميعها كانت دالة عند مستوى دلالة (0.01).

جدول رقم (1) يوضح درجات الاتساق الداخلي للأداة

م	تقنية المعلومات	مستوى الدلالة	الشبكات المستخدمة	مستوى الدلالة	الإداء	مستوى الدلالة	التحديات	مستوى الدلالة
1	.712**	.000	.878**	.000	.583**	.000	.478**	.000
2	.577**	.000	.937**	.000	.604**	.000	.573**	.000
3	.654**	.000	.894**	.000	.623**	.000	.641**	.000
4	.800**	.000	.923**	.000	.677**	.000	.664**	.000
5	.666**	.000			.713**	.000	.660**	.000
6	.762**	.000			.727**	.000	.600**	.000
7	.737**	.000			.688**	.000	.659**	.000
8	.776**	.000			.697**	.000	.778**	.000
9	.729**	.000			.689**	.000	.660**	.000
10	.500**	.000			.642**	.000	.600**	.000
11	.523**	.000			.667**	.000	.523**	.000
12					.474**	.000		

معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)

وأن هناك ارتباط إحصائي عند مستوى معنوية (0.01) بين كل فقرات المحور التي اندرجت تحته، حيث أن أقل معامل ارتباط دال إحصائياً بلغ (**0.478) في الفقرة رقم (1) في محور التحديات، ويتبين أن أعلى معامل ارتباط دال إحصائياً بلغ (**0.92) في الفقرة رقم (4) في محور تقنية المعلومات، ومعنى ذلك أن جميع الفقرات التي احتوتها أداة الدراسة تنتمي إلى محاورها التي اندرجت تحتها وصالحة للهدف التي وضعت لأجله.

ج- التجربة الاستطلاعية للاستبانة: بعد الانتهاء من إعداد الصورة الأولية للاستبانة وإجراء التعديلات عليها في ضوء آراء المحكمين، والتأكد من صلاحية الاستبانة للتطبيق تم إجراء التجربة الاستطلاعية للاستبانة، حيث تم تطبيقها على عينة استطلاعية (مماثلة في الخصائص للعينة التي سوف تجري عليها التجربة واختبرت عشوائياً من خارج عينة الدراسة) مكونة من (16) مفردة وذلك يوم الاثنين الموافق 18/9/2023 م، والذي أشرفت الباحثة بنفسها على توزيع الاستبانات للعينة الاستطلاعية، وكان الهدف من العينة الاستطلاعية هو تحليل فقرات الاستبانة من خلال التعرف على نواحي القصور في فقراتها ومعالجتها أو استبعاد الفقرات التي لا تصلح وذلك بعد حساب الآتي: معاملات الصعوبة والسهولة، ومعامل التمييز. وقد تم ذلك بعد تحليل أوراق العينة الاستطلاعية، وتعد الفقرات مقبولة إذا تراوحت قيم معامل صعوبتها ما بين (0.20 - 0.80)، حيث أن الفقرة التي معامل صعوبتها دون (0.20) تكون شديدة السهولة، والفقرة التي يزيد معامل صعوبتها عن (0.80) تكون شديدة الصعوبة. كما تعد الفقرات الاختبارية جيدة وصالحة إذا حصلت على قوة تمييزية قدرها (20%) فأكثر، وتعد ضعيفة غير قادرة على التمييز إذا كانت دون ذلك. وبناءً عليه فقد جاءت فقرات الاستبانة ذات القوة التمييزية والصعوبة والسهولة ضمن المدى المقبول تظهر في الجدول أدناه.

جدول (2) يبين معاملات الصعوبة والسهولة والتمييز لفقرات الاستبانة

رقم الفقرة	معامل الصعوبة للفقرات 0.80 - 0.20	معامل التمييز للفقرات 0.22 وما فوق	رقم الفقرة	معامل الصعوبة للفقرات 0.80 - 0.20	معامل التمييز للفقرات 0.22 وما فوق
1	0.50	0.56	9	0.78	0.22
2	0.83	0.22	10	0.89	0.22
3	0.72	0.56	11	0.78	0.22
4	0.39	0.56	12	0.83	0.56
5	0.83	0.33	13	0.72	0.33
6	0.83	0.56	14	0.61	0.33
7	0.72	0.33	15	0.67	0.22
8	0.67	0.22	16	0.67	0.22

ينضح من الجدول (2) أن جميع فقرات الاستبانة صالحة ومناسبة من حيث السهولة والصعوبة وقادرة على التمييز بين عينة الدراسة من موظفات جامعة عدن.

خامساً: ثبات أداة الدراسة: يقيس الثبات نسبة تباين الإجابات ومدى الثبات والترابط الداخلي لأسئلة الاستبانة، بحيث تكون مع بعضها البعض مجموعة واحدة، مما يساعد على مقدرتها في إعطاء نتائج متوافقة لردود المستجيبين تجاه الاستبانة وعادةً تتراوح قيمة معامل كرونباخ ألفا ما بين (صفر - 1) وكلما اقتربت من الواحد عكس قوة التماسك الداخلي للمقياس، وقد تمَّ إيجاد الثبات لمحاور الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (3) يبين نتائج اختبار كرو نباخ ((Cronbach Alpha))

المحاور	اختبار كرو نباخ	عدد الفقرات
1 تقنيّة المعلومات	0.69	11
4 التحديات	0.78	11
اجمالي الأداة	0.934	22

يلاحظ من الجدول (3) أن معامل الفا كانت مرتفعة؛ إذ بلغت قيمته لأداة الدراسة ككل (0.93)، في حين تراوح المعامل بين (0.69 و0.78) وهي معاملات ثبات مقبولة؛ وبذلك يتضح أنّ أداة الدراسة تتمتع بثبات عالي يجعل الأداة مناسبة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة.

سادساً: إجراءات تطبيق أداة الدراسة: قامت الباحثة بعد الانتهاء من التأكد من أدوات الدراسة، وسلامتهم ومراجعتهم، وإجراء التعديلات اللازمة عليها وبعد وضعها بصورتها النهائية، عملت الباحثة على تطبيق الاستبانة وفقاً للإجراءات الآتية:

-حصلت الباحثة على خطاب موجه من مركز المرأة للبحوث والتدريب إلى إدارة شؤون الموظفين لتسهيل المهمة، حيث حظيت الباحثة كل التجاوب والمساعدة من حيث توفير المعلومات اللازمة حول عينة الدراسة.

-قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة من الموظفات بعد الجلوس معهم وتوضيح ما يلزم توضيحه بخصوص فقرات الاستبانة وذلك خلال الفترة من 24 سبتمبر إلى - 18 أكتوبر 2023م، وبعد متابعة أفراد العينة تم استبعاد (11) استبانة كانت غير صالحة للإجراء الإحصائي أي بنسبة (73%) من إجمالي الاستبانات التي تم توزيعها لمجتمع الدراسة.

سابعاً: الأساليب الإحصائية: لغرض تحليل البيانات التي تم تجميعها ميدانياً استعانَت الباحثة في تحليل بياناته بحزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package For Social Science للحصول على نتائج أكثر دقة. ولغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة تم استعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية أهمها:

- معامل ألفا كرو نباخ لاختبار ثبات أداة الدراسة. ومعامل الارتباط بيرسون لاختبار ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.
- مقاييس الاحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures) وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة، اعتماداً على النسب المئوية والتكرارات وكذلك الإجابة على أسئلة الدراسة من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان المئوية.
- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار إحصائية الفروق في محاور الدراسة باختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها: وبعد تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة، تمت المعالجات الإحصائية المناسبة لأسئلة الدراسة، حيث استخدم برنامج (spss) الإحصائي لإيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة واستخدام اختبار (ت) (t-test) لتحليل هذه البيانات للكشف عما إذا كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات استخدام موظفات جامعة عدن لتقنية المعلومات في أدائهن الوظيفي وتفسير النتائج وفقاً لمتغيرات الدراسة، وفيما يلي بيان ذلك:

عرض النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة ومناقشتها:

1- عرض نتائج السؤال الأول، والذي ينص:

ما مستوى استخدام تقنية المعلومات في العمل من وجهة نظر موظفات جامعة عدن؟

للإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات العينة، كما تم استخدام الوزن المئوي، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والوزن المئوي لمستوى استخدام تقنية المعلومات من وجهة نظر العينة

م	الفقرة	الرتبة	متوسط حسابي	انحراف معياري	وزن مئوي	الاتجاه
1	تساعد المعلومات التي تقدمها البرمجيات في تحديد نقاط القوة والضعف حول البدائل المتاحة لإنجاز العمل.	2	2.77	0.48	92.33	مرتفعة
3	تساعد البرمجيات التي استخدمها بالمرونة اذ يسهل اجراء التعديلات عليها.	1	2.77	0.42	92.33	مرتفعة
4	تتيح لي البرمجيات الوصول إلى الوثائق وتحديد مهامها ومسؤولياتها.	4	2.72	0.54	90.67	مرتفعة
11	تساعد في تحسين جودة عملي.	3	2.72	0.48	90.67	مرتفعة
2	تساعد تقنية المعلومات للحصول على المعرفة بالقضايا التي تخص العمل.	5	2.68	0.53	89.33	مرتفعة
9	تساعدني لمواكبة الاحداث والتغيرات في البرمجة وأمن المعلومات وتحليل البيانات والتسويق الالكتروني.	6	2.62	0.54	87.33	مرتفعة
8	تتوفر الدقة في استرجاع البيانات والمعلومات	7	2.61	0.54	87.00	مرتفعة
10	تقلل أجهزة تقنية المعلومات من الوقت المطلوب للعمل.	8	2.59	0.62	86.33	مرتفعة
7	أستطيع تحديث قواعد البيانات بشكل منتظم ومستمر.	9	2.53	0.62	84.33	مرتفعة
6	تساعد قواعد البيانات التقليل من تكرار البيانات والمعلومات.	10	2.49	0.69	83.00	مرتفعة
5	تسعى الجامعة لاستخدام برمجيات حديثة باستمرار.	11	2.12	0.83	70.67	متوسط
	المتوسط العام		2.60	0.39	86.67	مرتفعة

يتبين من نتائج الجدول (4) أن متوسطات اجابات أفراد الدراسة تجاه فقرات مستوى استخدام تقنية المعلومات في العمل جاء بدرجة مرتفعة وبوزن مئوي (86.67) وباتجاه (موافق) عدا الفقرة (5) باتجاه محايد الي حد ما، وبدرجة متوسطة، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (2.12-2.77). وبأوزان نسبية (%92.33-70.86)

ويتضح أن اعلى ثلاث فقرات حصلت هي: الفقرة رقم (3) والتي تنص على " تساعد البرمجيات التي استخدمها بالمرونة اذ يسهل اجراء التعديلات عليها." على المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ (2.77) وبانحراف معياري (0.42) ووزن نسبي بلغ (%92.33) وباتجاه موافق، والفقرة رقم (1) والتي تنص على " تساعد المعلومات التي تقدمها البرمجيات في تحديد نقاط القوة والضعف حول البدائل المتاحة لإنجاز العمل." على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (2.77) وبانحراف معياري (0.48) ووزن نسبي بلغ (%92.33) وباتجاه موافق، والفقرة رقم (4) والتي تنص على " تتيح لي البرمجيات الوصول إلى الوثائق وتحديد مهامها ومسؤولياتها." على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (2.72) وبانحراف معياري (0.54) ووزن نسبي بلغ (%90.67) وباتجاه موافق. وبدرجة مرتفعة.

ويتضح أن أدنى ثلاث فقرات هي: الفقرة (5) والتي تنص على " تسعى الجامعة لاستخدام برمجيات حديثة باستمرار.." على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.12) وبانحراف معياري (0.83) ووزن نسبي بلغ (%70.67) وباتجاه محايد الي حد ما وبدرجة متوسطة. وترى الباحثة ضرورة الاهتمام بتحديث البرمجيات، وجاءت الفقرة (6) والتي تنص على " تساعد قواعد البيانات التقليل من تكرار البيانات والمعلومات." على المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.49) وبانحراف معياري (0.69) ووزن نسبي بلغ (%83) وباتجاه موافق. وبدرجة مرتفعة، وقبلها الفقرة (7) والتي تنص على " أستطيع تحديث قواعد البيانات بشكل منتظم ومستمر." على قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.49) وبانحراف معياري (0.69) ووزن نسبي بلغ (%84.33) وباتجاه موافق، وبدرجة مرتفعة.

عرض نتائج السؤال الثاني، والذي ينص:

ما مستوى الأداء الوظيفي لموظفات جامعة عدن؟ للإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات العينة على الاستبانة، كما تم استخدام الوزن المنوي، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (5) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والوزن المنوي حسب الأداء الوظيفي

م	الفقرة	الرتبة	متوسط حسابي	انحراف معياري	وزن منوي	درجة الموافقة
1	تقوم الموظفات بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة	1	2.74	0.47	91.33	مرتفعة
10	يتمتع الموظفات بمهارة التواصل الجيدة مع الآخرين.	2	2.61	0.59	87.00	مرتفعة
2	تنجز الموظفات المهام الوظيفية وفقا لمعايير الجودة المطلوبة ووفقا لقواعد وإجراءات العمل المتبعة.	3	2.59	0.55	86.33	مرتفعة
7	يتمتع الموظفات بالقدرة على حل مشاكل العمل والتصرف في المواقف الحرجة.	4	2.58	0.57	86.00	مرتفعة
9	يتوفر لدى الموظفات الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية.	5	2.58	0.60	86.00	مرتفعة
8	تطور الموظفات مهارتهن وادائهن بشكل مستمر.	6	2.55	0.62	85.00	مرتفعة
4	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال نقاط القوة والضعف لدى الموظفات.	7	2.53	0.53	84.33	مرتفعة
3	يتوفر لدى الموظفات الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي من اجل سرعة انجاز الأعمال المطلوبة منهن.	8	2.39	0.62	79.67	مرتفعة
6	يتم تقييم الأداء بناء على أسس علمية ومعايير واضحة.	9	2.27	0.73	75.67	متوسط
5	تعمل إدارة الجامعة باستمرار من اجل تحديث وتطوير نظام الأداء للإسهام في تحفيز الموظفات.	10	2.24	0.68	74.67	متوسط
11	تقوم إدارة الجامعة بتقييم أداء العاملات بصفة دائمة ومستمرة	11	2.08	0.77	69.33	متوسط
12	تعمل إدارة الجامعة على منح مكافآت للعاملات	12	1.82	0.85	60.67	متوسط
	المتوسط العام		2.24	0.41	80.67	مرتفعة

يتبين من نتائج الجدول رقم (5) أن متوسطات إجابات عينة الدراسة تجاه فقرات الأداء الوظيفي من قبل الموظفات في جامعة عدن جاءت بين درجة مرتفعة، ودرجة متوسطة، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (1.82-2.74). واوزان نسبية بين (60.67-91.33). ويتضح أن أعلى ثلاث فقرات من حيث المتوسط: الفقرة رقم (1) والتي تنص على "تقوم الموظفات بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة". على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.74) وبانحراف معياري (0.47)، والفقرة رقم (10) والتي تنص على "يتمتع الموظفات بمهارة التواصل الجيدة مع الآخرين..". على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (2.61) وبانحراف معياري (0.59)، والفقرة رقم (10) والتي تنص على "تنجز الموظفات المهام الوظيفية وفقا لمعايير الجودة المطلوبة ووفقا لقواعد وإجراءات العمل المتبعة...". على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (2.59) وبانحراف معياري (0.55) وجميعها باتجاه موافق. وبدرجة مرتفعة.

ويتضح أن أدنى ثلاث فقرات من حيث متوسط في الفقرة (12) والتي تنص على "تعمل إدارة الجامعة على منح مكافآت للعاملات". على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (1.82) وبانحراف معياري (0.85) وباتجاه محايد الي حد ما وبدرجة متوسطة، والفقرة (11) والتي تنص على "تقوم إدارة الجامعة بتقييم أداء العاملات بصفة دائمة ومستمرة". على المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.08) وبانحراف معياري (0.77) وباتجاه محايد الي حد ما وبدرجة متوسطة، وقبلها الفقرة (5) والتي تنص على "تعمل إدارة الجامعة باستمرار من اجل تحديث وتطوير نظام الأداء للإسهام في تحفيز الموظفات". بمتوسط حسابي بلغ (2.24) وبانحراف معياري (0.68) وباتجاه محايد الي حد ما وبدرجة متوسطة. أما المتوسط العام لمستوى الأداء الوظيفي لعينة الموظفات في جامعة عدن فقد بلغت قيمة (2.42) وباتجاه موافق وبدرجة مرتفعة، وبانحراف معياري (0.41) لم يتجاوز الواحد الصحيح؛ مما يدل على تجانس إجابات العينة تجاه الأداء الوظيفي. وبناءً على التحليل الوصفي السابق يتضح أن فقرات مستوى الأداء الوظيفي قد لاقت قبولا وموافقة مرتفعة من قبل الموظفات حيث تركزت نقاط القوة من خلال قيام الموظفات بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة، وتتمتع الموظفات بمهارة التواصل الجيدة مع الآخرين. وتنجز الموظفات المهام الوظيفية وفقا لمعايير الجودة المطلوبة ووفقا لقواعد وإجراءات العمل المتبعة بالقدرة على حل مشاكل العمل والتصرف في المواقف الحرجة. ويتوفر لدى الموظفات الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية.

في حين أن نقاط الضعف تمثلت في: ضعف تقييم الأداء بناء على أسس علمية ومعايير واضحة. وضعف إدارة الجامعة في تحديث وتطوير نظام الأداء للإسهام في تحفيز الموظفات. وضعف إدارة الجامعة بتقييم أداء العاملات بصفة دائمة ومستمرة، وضعف إدارة الجامعة على منح مكافآت للعاملات.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج كل من عقبة وعلي (2018م)، والعتيبي (2010م) إذ توصلنا إذ إلى وجود دور وتأثير لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي، ودراسة أبو شقة (2017م) التي توصلت إلى أن الوزن النسبي لجميع محاور الأداء المؤسسي بلغ (69.01%) وأن متوسط درجة الاستجابة لهذه المحاور قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة.

3- عرض نتائج السؤال الثالث، والذي ينص:

ما العلاقة الارتباطية بين استخدام الموظفين لتقنية المعلومات وأدائهن الوظيفي؟

جدول (6) نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة العلاقة الارتباطية بين استخدام الموظفين لتقنية المعلومات وأدائهن الوظيفي

المتغير التابع الأداء الوظيفي								
المتغير المستقل	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة	قيمة f المحسوبة	مستوى الدلالة sig
تقنية المعلومات	ثابت الانحدار α	0.627	.654 ^a 0	0.428	2.545	0.013	53.884	.000b
	معامل الانحدار β	0.688						
$y = 0.627 \pm 0.688x$								

ينضح من البيانات الواردة في الجدول (6) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية استخدام تقنية المعلومات على الأداء الوظيفي لموظفات جامعة عدن ، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون $R(0.654^a)$ ؛ وهي دال معنوية وأصغر من (0.05) والذي يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية مرتفعة بين استخدام تقنية المعلومات والأداء الوظيفي لموظفات جامعة عدن ؛ وبلغ معامل التباين R Square (0.428) مما يشير إلى أن (42.8%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على الأداء الوظيفي لموظفات جامعة عدن ناتج عن تطبيق تقنية المعلومات ،في حين (57.2%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على أداء الوظيفي لموظفات جامعة عدن تعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، كما بلغت قيمة درجة بينا (0.688) أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق تقنية المعلومات يؤدي إلى تحقيق الأداء الوظيفي لموظفات جامعة عدن بقيمة (0.688) وحده ، وهذا ما أوضحه اختبار قيمة F المحسوبة والتي بلغت (53.884) عند مستوى دلالة (0.001) وهي أصغر من (0.05). وهذا يعني قبول الفرضية التي تنص على "توجد علاقة ارتباطية بين استخدام تقنية المعلومات والأداء الوظيفي".

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من: بداع، راضية (2017)، وأبو شقة (2017م) جبوري (2009م) وجبوري (2009م) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين تقنية المعلومات والأداء المؤسسي.

4- عرض نتائج السؤال الرابع، والذي ينص:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات استخدام الموظفين لتقنية المعلومات بأدائهن الوظيفي تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

للإجابة على السؤال الرابع تم تحليل التباين الأحادي لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. وكانت النتائج كما هي مولا رتوضحة في الجدول.

جدول (7) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات إجابات عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي

المحاور	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار
تقنية المعلومات	ثانوية	2.6364	.	0.41	0.801	لا توجد فروق جوهرية
	دبلوم	2.7273	0.25713			
	بكالوريوس	2.5663	0.42681			
	ماجستير	2.6853	0.31188			
	دكتوراه	2.5844	0.3706			
	Total	2.6007	0.38895			
الشبكات في العمل	ثانوية	3.0000	.	0.708	0.589	لا توجد فروق جوهرية
	دبلوم	2.6000	0.57554			
	بكالوريوس	2.2292	0.67814			
	ماجستير	2.3654	0.84543			
	دكتوراه	2.4286	0.60749			
	Total	2.3074	0.69378			
الأداء الوظيفي	ثانوية	2.7500	.	1.398	0.244	لا توجد فروق جوهرية
	دبلوم	2.6833	0.35551			
	بكالوريوس	2.3646	0.42947			

			0.33427	2.5513	ماجستير
			0.33284	2.2857	دكتوراه
			0.40653	2.4167	Total

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وذلك باختلاف المؤهل العلمي، أي أن المؤهل العلمي لا يؤثر في آراء أفراد العينة تجاه محاور الدراسة المتمثلة بـ (لتقنية المعلومات، الشبكات في العمل، الأداء الوظيفي) حيث بلغت قيمة اختبار f ، (0.41) (0.708) (1.398) على التوالي وكان مستوى الدلالة الإحصائية لها (0.801) (0.859) (0.244) على التوالي وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ويشير ذلك إلى أن عينة الدراسة لهم نفس الآراء والاجابات تجاه محاور الدراسة. وهذا يدل على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد العينة على إجاباتهم حول استخدام الموظفين (لتقنية المعلومات، الشبكات في العمل، الأداء الوظيفي) في جامعة عدن تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العتيبي (2010م)، ودراسة بداع، راضية (2017) التي توصلت الى عدم ظهور فروقات ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي).

جدول (8) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات إجابات عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

المحاور	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار
لتقنية المعلومات	أقل من 5	2.9394	0.10497	1.133	0.342	لا توجد فروق جوهرية
	من 5 إلى أقل من 15 سنوات	2.581	0.40353			
	من 15 سنوات إلى أقل من أقل من 25 سنة	2.5425	0.38389			
	25 سنة فأكثر	2.6591	0.39626			
	Total	2.5965	0.38895			
الشبكات في العمل	أقل من 5	2.75	0.43301	2.168	0.1	لا توجد فروق جوهرية
	من 5 إلى أقل من 15 سنوات	2.0543	0.7759			
	من 15 سنوات إلى أقل من أقل من 25 سنة	2.3226	0.58521			
	25 سنة فأكثر	2.5469	0.72006			
	Total	2.3048	0.69378			
الأداء الوظيفي	أقل من 5	2.75	0.43301	1.816	0.152	لا توجد فروق جوهرية
	من 5 إلى أقل من 15 سنوات	2.3841	0.39707			
	من 15 سنوات إلى أقل من أقل من 25 سنة	2.3468	0.38436			
	25 سنة فأكثر	2.5677	0.42841			
	Total	2.4235	0.40653			

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وذلك باختلاف سنوات الخبرة، أي أن سنوات الخبرة لا يؤثر في آراء أفراد العينة تجاه محاور الدراسة المتمثلة بـ (لتقنية المعلومات، الشبكات في العمل، الأداء الوظيفي، التحديات) حيث بلغ قيمة اختبار f (1.133) (2.168) (1.816) على التوالي وكان مستوى الدلالة الإحصائية لها (0.342) (0.1) (0.152) على التوالي وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ويشير ذلك إلى أن عينة الدراسة لهم نفس الآراء والاجابات تجاه محاور الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة. وهذا يدل على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد العينة على إجاباتهم حول استخدام الموظفين (لتقنية المعلومات، الشبكات في العمل، الأداء الوظيفي) في جامعة عدن تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العتيبي (2010م)، ودراسة بداع، راضية (2017) التي توصلت الى عدم ظهور فروقات ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تعزى إلى متغير (سنوات الخدمة، وتختلف مع نتائج دراسة التي توصلت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول مجالات وتقنيات الاتصالات والشبكات والمعرفة التقنية والفعالية تعزى إلى سنوات الخدمة لصالح الذين سنوات خدمتهم أقل من 5 سنوات.

استنتاجات الدراسة: في ضوء النتائج توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات تمثلت فيما يأتي:

- أظهرت نتائج الدراسة ان هناك تقدير مرتفع بوزن مؤوي (86.67) بمتوسط حسابي (2.60) لمستوى استخدام تقنية المعلومات في العمل من وجهة نظر موظفات جامعة عدن، وهذا يدل على ان استخدام تقنية المعلومات تؤدي إلى تحسن جوهرى يسهم في رفع وتحسين أداء الموظفين وبالتالي يعود على التحسن والتطور الملحوظ في رفع أداء المؤسسة.

- ان هناك تقدير مرتفع بمتوسط حسابي (2.42) لمستوى الأداء الوظيفي من قبل الموظفين في جامعة عدن.

- كما بينت النتائج بأن هناك علاقة إيجابية وقوية بين استخدام موظفات جامعة عدن لتقنية المعلومات وأدائهن الوظيفي إن وجود مستوى استخدام عالي لتكنولوجيا المعلومات بالمؤسسة تؤدي الى وجود علاقة ارتباط وتأيير قوي بين تكنولوجيا المعلومات وتمكين العاملين بالمؤسسة حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون $R(0.654^a)$.

- إن تكنولوجيا المعلومات عاملاً محفزاً للمؤسسات التعليمية يمكن الاستفادة منها في تحسين العديد من مجالات الحياة مثل رفع مستوى الأداء الوظيفي، لذلك تسارعت المؤسسات التعليمية وغير التعليمية لتبني التقنية الكفيلة لتطبيقها في العمل.

- كما لم تظهر النتائج أي فروق ذات دلالة إحصائية لأفراد العينة على إجاباتهم حول استخدام الموظفين لتقنية المعلومات وأدائهن الوظيفي في جامعة عدن تعزى لمتغير (المؤهل العلمي- سنوات الخبرة).

توصيات الدراسة: في ضوء النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة ومناقشتها تضع الدراسة التوصيات الآتية:

- أن تسعى الجامعة باستمرار لاستخدام برمجيات حديثة في العمل لرفع الأداء الوظيفي.

- العمل على توفير شبكات الاتصال في الجامعة لربط الكليات بالجامعة.

- أن تعمل الجامعة على معالجة التحديات التي تواجه تطبيق تقنية المعلومات في ديوان جامعة عدن فيما يتعلق بتحسين أداء الموظفين.

مقترحات الدراسة: في ضوء نتائج الدراسة وتوصياتها تم عرض مجموعة من المقترحات:

- إجراء دراسات أخرى تهدف الى الكشف عن علاقة استخدام تقنية المعلومات في مكاتب كليات جامعة عدن بمستوى رفع زيارة الطلبة للمكتبة.

- إجراء دراسات للتعرف الى علاقة استخدام تقنية المعلومات مع متغيرات مختلفة لموظفات وموظفي جامعة عدن.

المراجع:

1. البطاشي، خالد محمد (2021)، الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية العمانية، المجلد7، العدد4، مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، عمان.
2. بوققول، الهادي، (2005)، "الأداء التنظيمي في ظل الإدارة الإلكترونية كوسيلة لتأهيل المؤسسات الجزائرية"، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات 8-9، مارس 2005، جامعة ورقلة، ص29
3. تيناوي، عمار محمد زهير، (2019)، "دور استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة الخدمات"، المقدمة في شركات الاتصالات Syriatel & (MTN) بحث مقدم لنيل درجة ماجستير إدارة الأعمال التخصصي MBA، ص11.
4. حسين، يسرى محمد، (2010)، "تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها في تحسين مستوى أداء الخدمة الفندقية"، (دراسة تطبيقية في فندق سرير)، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الخامس والثمانون، ص:322.
5. جبوري، ندى إسماعيل (2009)، "إثر تكنولوجيا المعلومات في الأداء المنظمي"، دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، رسالة ماجستير، جامعة بغداد.
6. الخيال، شذا بنت عبد المحسن (2013)، "أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي"، (دراسة ميدانية على موظفات العمادات جامعة الملك عبد العزيز، جدة)، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة - جامعة الأزهر العدد العاشر
7. الخليفة، زياد سعيد (2008)، "الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء" دراسة مسحية على ضباط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
8. الضامن، رولا، (2015)، "أثر تطبيق التمكين الوظيفي على تحسين أداء الموظفين"، دراسة تطبيقية على مشرفي قسم التربية والتعليم، مجلة الجامعة، بحث، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
9. الرشيد، فؤاد فايد (2006)، "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الأداء الوظيفي"، ماجستير التجارة إدارة الأعمال والتجارة، جامعة عين شمس، مصر
10. السالمي، علاء عبد الرازق، (2000)، "تكنولوجيا المعلومات"، الطبعة الثانية، دار المناهج، عمان، الأردن.
11. سامية، زويش، (2013)، "محددات الرضا الوظيفي وأثرها على أداء الموظفين"، رسالة ماجستير، جامعة اكلبي محند أو لحاج- البويرة، الجزائر.
12. عاشور، أحمد سقر، (2005)، "السلوك الإنساني في المنظمات الإسكندرية"، دار المعرفة الجامعية، مصر.
13. العربي، عطية، (2012)، "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية"، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرياح، كلية علوم اقتصادية والتجارة وعلوم التسيير العدد 10، ورقلة، الجزائر
14. عشي، بدر، " جودة تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها في كفاءة التدقيق الداخلي"، مذكرة ماجستير في ميدان العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية فرع علوم التسيير تخصص تدقيق ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر.
15. عقبه، بده وعلي، مزوي (2018): "دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين"، دراسة ميدانية، مؤسسة اتصالات، الجزائر.
16. عكاشة، أسعد أحمد محمد، (2008)، "أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء التنظيمي" رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
17. العمري، غسان، (2004)، "الاستخدام المشترك لتكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة لتحقيق قيمة لأعمال البنوك التجارية الأردنية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
18. عيسى، حمد علي، (2014)، "تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين". دراسة ميدانية على إدارة المناخ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين.
19. غربي، علي وآخرون (2007)، "تنمية الموارد البشرية"، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
20. الغماس، عبد العزيز عبد الرحمن، (2006)، "إثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الخدمة في الوزارات الأردنية"، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، الجامعة الأردنية، ص.44. وحنان احمد الفضاة، مرجع سابق ص55. العربي عطية. جامعة قاصدي مرياح ورقلة - الجزائر مرجع سابق ص322

21. ماضي، خليل اسماعيل ابراهيم (2014)، "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين"، أطروحة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، تخصص ادارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية، مصر.
22. المسلمي، فاطمة، ستر، جمعة، وعبد الرحمن، أسماء، وبين سماح، روسيني، (2017) "الرضا الوظيفي وعلاقته بفعالية أداء الوظيفي"، بمديرية العامة للتربية، محافظة الباطنية، سلطنة عمان، مجلة الأعمال العالمية وقيادة الأعمال، الطبعة الثالثة، العدد5.
23. نوفل، كمال راتب، (2015)، "أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في كليات الجامعة الحكومية" في قطاع غزة، قدمت هذه الرسالة استكمال المتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين

مواقع الإنترنت:

1. الفرق بين تخصص نظم المعلومات وتقنية المعلومات. (2022). Murshidi.com/blogs/it. dt
2. 2024. الأداء الوظيفي//مفهومه ودوره في تنمية المؤسسات والمنظمات، الموارد البشري (https://getvom.com).

ثانيًا- المراجع الأجنبية:

1. Bradley, Mitchell,(2020)."Introduction to Information Technology (IT)", lifewire, Retrieved6-1-2022.Edited.
2. Daft, Richard (1992) "Organization theory and Design, West Publishing Company."
3. J. P. Campbell, R. A. McCloy, S. H. Oppler and C. E. Sagger,(1993), "A Theory of Performance," In: N. Schmit and W. C. Borman, Eds., Personal Selection in Organizations, Jos- sey-Bass, San Francisco
4. Jongsoo Park, MPA (2017)" **How Does Employee Empowerment Contribute to Higher Individual and Workgroup Performance?**" An Empirical Assessment of a Trickle-down Model in Law Enforcement Agencies in Ohio, The Ohio State University
5. Mathews Christopher, Khan, I, k, (2015), "**International Journal of Science and Research**", Impact of work environment on performance of employees in manufacturing sectors in India, Vol.5, No.4
6. Rashid Saeed. (2013) . " Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan ", COMSATS Institute of Information Technology, Sahiwal, Pakistan.
7. Thabit, Hassan, Hadj Aissa, Sid Ahmed, and Harjan, Sinan Abdullah (2016) The Use of Fuzzy Logic to Measure the Risks of ICT in E-Audit, Revue des Recherches Economiques, No.15, pp. 30-46

The Relationship Between the Use of Information Technology and the Job Performance of Employees at Aden University

Sharifa Mohammed Abbas Ali

Abstract: The study aimed to reveal the relationship between the use of information technology and the job performance of employees at Aden University, Aden Governorate. To verify the study's objective, the researcher employed a descriptive analytical approach on a sample of employees from the Aden University administration during the first semester of the academic year 2023-2004, comprising 76 employees. A questionnaire was designed to collect information from the sample, and after conducting the study and analyzing the results statistically using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), the study reached the following conclusions:

- 1) There is a high estimation with a percentage weight of (86.67) and an arithmetic mean of (2.60) for the level of information technology usage at work from the perspective of Aden University employees .
- 2) There is a high estimation with an arithmetic mean of (2.42) for the level of job performance by the employees at Aden University .
- 3) The results indicated that there is a strong positive relationship between the use of information technology by Aden University employees and their job performance, with a Pearson correlation coefficient of R .(0.654)
- 4) The results did not show any statistically significant differences among the sample individuals regarding their responses about the employees' use of information technology and their job performance at Aden University attributed to the variable (academic qualification – years of experience) .

In light of the results obtained, the study proposed a set of recommendations, including :

- The university should continuously strive to use modern software in the workplace to enhance job performance and provide communication networks to connect the colleges with the university .
- The university administration should continuously work on updating and developing the performance system to contribute to motivating the employees.

Keywords: Information Technology - The Job Performance - University of Aden.