

العنوان باللغة العربية

أثر الإدارة التكنولوجية على تطوير أداء العاملين في قطاع التعليم في المملكة العربية
السعودية

إعداد الطالبة/

هتون جميل فيرق

٢٢٢٠٠٢٠٦٠

إشراف/

الدكتور/ وليد عبد الجواد سليمان

الدكتور/ الفيصل العبد الحميد محمد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

شكر وتقدير

قال الله تعالى في كتابه الكريم: "من شَكَرَ شَاكِرُهُ".

في بداية حديثي يجب أن أشكر الله عز وجل الذي مكّني من الوصول إلى هذه المرحلة العلمية الرفيعة، ومهد لي الطريق لأكون بينكم اليوم لتقديم أطروحة الماجستير.

كما أعرب عن شكري وامتناني لـ:

والدي العزيز ووالدتي الكريمة وزوجي الحبيب الذين كانوا أول دعم لي في الوصول إلى ما وصلت إليه.

كما أود أن أعرب عن شكري وامتناني لجميع منسوبي جامعة ميدأوشن، وبالأخص الدكتور وليد عبدالجواد سليمان، والدكتور الفيصل عبدالحميد محمد.

حفظهم الله ورعاهم. كان لإشرافهم وإعطائهم الكثير من الوقت اليد الأولى في نشر هذه الرسالة العلمية بالشكل الذي ظهرت به، وكان لإرشادهم ونصائحهم دور أساسي في استكمال دراستي العلمية.

بالإضافة إلى شكري الكبير لجميع أفراد عينة الدراسة الذين أعطوني الكثير من وقتهم وبذلوا الكثير من الجهد لإخراج الرسالة بأكثر النتائج دقة وفعالية.

الباحثة

هتون جميل فيرق

إهداء

لأمي العزيزة، التي لا تزال تعطيني طاقة إيجابية لا مثيل لها،

ولا يزال نبض قلبها يسعدني منذ أن كنت صغيراً.

إلى والدي، دعمي ودعمي في هذه الحياة.

لزوجي العزيز، الذي أكن له أقصى درجات الاحترام والإعجاب،

وإلى إخواني الأعزاء.....

أقدم لك

هذا العمل البحثي البسيط

المخلص

يهدف البحث الحالي الي التعرف علي التعرف على واقع استخدام الإدارة التكنولوجية في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية ، التعرف على مستوى الأداء الوظيفي (أداء المهام، الأداء السياقي، الأداء التكيفي) للعاملين في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية ، التعرف على أثر الإدارة التكنولوجية على تطوير أداء الموظفين (أداء المهام، الأداء السياقي، الأداء التكيفي) في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي عن طريق عمل استبيان تكون عينة من ١٤٦ من الافراد تشير النتائج إلى أن ، تبذل الحكومة السعودية جهودًا كبيرة لتطوير البنية التحتية الرقمية اللازمة للتكامل التكنولوجي الفعال في التعليم ويتم إجراء برامج تدريبية وورش عمل لتعزيز المهارات الرقمية للمعلمين وتشجيع الأساليب المبتكرة في التدريس و" تُستخدم التكنولوجيا لإجراء التقييمات والاختبارات الرقمية وتنفيذ منصات التقييم عبر الإنترنت لتوفير طرق تقييم فعالة وآمنة يتكيف الأداء التكيفي ويستجيب بفعالية للظروف المتغيرة والتقنيات الجديدة والاحتياجات التعليمية المتطورة يتضمن الأداء التكيفي في قطاع التعليم القدرة على تعديل استراتيجيات وأساليب التدريس بناءً على احتياجات الطلاب الفردية والظروف المتغيرة والأداء التكيفي في قطاع التعليم يحل المشاكل ويتخذ قرارات مستنيرة في المواقف الصعبة

الكلمات المفتاحية: استراتيجيات، والأداء التكيفي، التكنولوجيا، والتقنيات الجديدة، أساليب التدريس.

قائمة المحتويات

ب.....	شكر وتقدير	١٠
ج.....	إهداء	١١
د.....	الملخص	١٢
ز.....	قائمة الجداول	١٣
٨.....	الفصل الأول : المقدمة	١٤
٩.....	١.١. المقدمة:	١٥
١٠.....	١.٢. مشكلة الدراسة.	١٦
١٠.....	1.3. أهداف الدراسة.	١٧
١٠.....	تهدف الدراسة الي:	١٨
١٠.....	١.٤. تساؤلات الدراسة	١٩
١١.....	١.٥. فرضيات الدراسة	٢٠
١١.....	1.6. نموذج الدراسة	٢١
١٣.....	الفصل الثاني	٢٢
١٤.....	٢.١. المحور الأول: الإدارة الإلكترونية:	٢٣
١٤.....	٢.١.١ مفهوم الإدارة التكنولوجية:	٢٤
١٥.....	٢.١.٢ أهداف الإدارة التكنولوجية:	٢٥
١٦.....	٢.١.٣ أهمية الإدارة التكنولوجية:	٢٦
١٧.....	٢.١.٤ فوائد الإدارة التكنولوجية:	٢٧
١٨.....	٢.١.٥ متطلبات الإدارة التكنولوجية:	٢٨
٢٠.....	٢.١.٦ خصائص الإدارة التكنولوجية:	٢٩
٢١.....	٢.١.٧ معوقات تطبيق الإدارة التكنولوجية:	٣٠
٢٥.....	٢.٢. المحور الثاني: أداء العاملين	٣٥

٢٥	٢.٢.١ مفهوم أداء العاملين:
٢٦	٢.٢.٢ أبعاد أداء العاملين:
٢٨	٢.٢.٣ مكونات أداء العاملين:
٢٩	٢.٢.٤ أهمية أداء العاملين:
٣٠	٢.٢.٥ معايير أداء العاملين:
٣١	٢.٢.٦ مستلزمات أداء العاملين
٣١	٢.٢.٧ مقاييس أداء العاملين:
٣٤	الفصل الثالث : المنهجية.....
٣٥	3.1. منهج الدراسة.....
٣٥	3.2. عينة الدراسة:.....
٣٦	٣.٣. صدق الأداة.....
٣٨	٣.٤. ثبات الأداة.....
٣٨	٣.٥. الإجراءات.....
٣٨	٣.٦. الأساليب الإحصائية.....
٤٠	الفصل الرابع.....
٤١	4.1. تحليل النتائج.....
٤١	4.1.1. المحور الأول : الإدارة التكنولوجية.....
٤٢	٤.١.٢. المحور الثاني: الأداء الوظيفي.....
٤٨	الفصل الخامس.....
٤٩	٥.١. المناقشة.....
٥٠	5.2. الخاتمة.....
٥١	المراجع.....
٥٥	الملاحق.....

قائمة الجداول

٣٦.....	Table ١ يوضح خصائص عينة الدراسة.....
٣٧.....	Table ٢ يوضح نتائج معامل الارتباط لصدق الأداة.....
٣٨.....	Table ٣ يوضح نتائج معامل ألفا كرو نباخ لثبات الأداة
٤١.....	Table ٤ يوضح نتائج المحور الأول
٤٣.....	Table ٥ يوضح نتائج البعد الاول.....
٤٤.....	Table ٦ يوضح نتائج البعد الثاني
٤٦.....	Table ٧ يوضح نتائج البعد الثالث

الفصل الأول: المقدمة

١.١. المقدمة:

في عالم اليوم سريع النمو، يواجه قطاع التعليم العديد من التحديات في ضمان الأداء الأمثل والنمو لموظفيه. واحدة من العوامل الرئيسية التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على تطوير الموظفين وأدائهم هي إدارة التكنولوجيا. يؤدي التكامل والاستخدام الفعال للتكنولوجيا إلى إحداث تغييرات تحويلية في قطاع التعليم، مما يعزز قدرات المعلمين والإداريين وموظفي الدعم. ومن خلال الاستفادة من استراتيجيات الإدارة التكنولوجية (Nura& Osman,2013).

تشمل إدارة التكنولوجيا جوانب مختلفة، بما في ذلك تنفيذ الأدوات الرقمية وأنظمة البرمجيات والأساليب المستندة إلى البيانات لتبسيط العمليات وتعزيز الاتصال داخل قطاع التعليم. هذه التطورات لديها القدرة على إحداث ثورة في الممارسات التعليمية والإدارية التقليدية، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر ديناميكية وإنتاجية للموظفين (Imran et al.,2014).

إحدى الطرق الأساسية التي يمكن من خلالها لإدارة التكنولوجيا أن تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين هي توفير الوصول إلى مجموعة واسعة من الموارد التعليمية والمنصات عبر الإنترنت. من خلال أنظمة إدارة التعلم، يمكن للمدرسين الوصول إلى المكتبات الرقمية ومحتوى الوسائط المتعددة والأدوات التفاعلية لتعزيز منهجيات التدريس الخاصة بهم. علاوة على ذلك، تتيح حلول إدارة التكنولوجيا إدارة البيانات وتحليلها بكفاءة، وهو ما يمكن أن يفيد قطاع التعليم بشكل كبير. باستخدام الرؤى المستندة إلى البيانات، يمكن للمسؤولين تحديد مجالات التحسين ومراقبة تقدم الطلاب وتنفيذ الاستراتيجيات القائمة على الأدلة لتلبية احتياجات التعلم الفردية والجماعية. كما يسهل هذا النهج المبني على البيانات برامج التطوير المهني المستهدفة للمعلمين، مما يمكنهم من تعزيز تقنيات التدريس الخاصة بهم ومواكبة أحدث الاتجاهات التعليمية (Wulan et al.,2021).

يعد التعاون والتواصل بين الموظفين أمراً حيوياً لنجاح أي مؤسسة تعليمية. تعمل أدوات إدارة التكنولوجيا مثل المنصات السحابية وبرامج الاجتماعات الافتراضية ومساحات العمل المشتركة على تسهيل التعاون السلس بين المعلمين والموظفين الإداريين. تتيح هذه الأدوات الاتصال في الوقت الفعلي ومشاركة الملفات وإدارة المشاريع، مما يعزز ثقافة العمل الجماعي وحل المشكلات بشكل جماعي. من خلال كسر حواجز الاتصال،

تعمل التكنولوجيا على تعزيز الشعور بالمجتمع وتعزيز تبادل المعرفة والأفكار، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء الموظفين (Abbas et al.,2014).

١.٢. مشكلة الدراسة.

على الرغم من التكامل المتزايد للتكنولوجيا عبر الصناعات، كان قطاع التعليم بطيئاً نسبياً في تبني التطورات التكنولوجية واستخدامها بشكل فعال لإدارة وتحسين أداء الموظفين. وهذا يثير مخاوف بشأن الفوائد المحتملة التي يمكن جنيها من تنفيذ ممارسات إدارة التكنولوجيا في قطاع التعليم. حيث أن العديد من المعلمين لا يزالون يواجهون صعوبة في دمج التكنولوجيا في ممارساتهم التعليمية. وكثيراً ما يُعزى هذا التحدي إلى عدم كفاية التدريب، ونقص الدعم الفني، ومقاومة التغيير. علاوة على ذلك، فإن غياب الإدارة الفعالة للتكنولوجيا يمكن أن يؤدي إلى قلة استخدام الموارد، وانخفاض الإنتاجية، وانخفاض الرضا الوظيفي بين الموظفين.

١.٣. أهداف الدراسة.

تهدف الدراسة الي:

١. التعرف على واقع استخدام الإدارة التكنولوجية في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية
٢. التعرف على مستوى الأداء الوظيفي (أداء المهام، الأداء السياقي، الأداء التكيفي) للعاملين في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية
٣. التعرف على أثر الإدارة التكنولوجية على تطوير أداء الموظفين (أداء المهام، الأداء السياقي، الأداء التكيفي) في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية

١.٤. تساؤلات الدراسة

١. ما واقع استخدام الإدارة التكنولوجية في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية؟
٢. ما هو مستوى الأداء الوظيفي (أداء المهام، الأداء السياقي، الأداء التكيفي) للعاملين في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية؟

٣. ما تأثير الإدارة التكنولوجية على تطوير أداء الموظفين (أداء المهام، الأداء السياقي، الأداء التكيفي) في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية؟

١.٥. فرضيات الدراسة

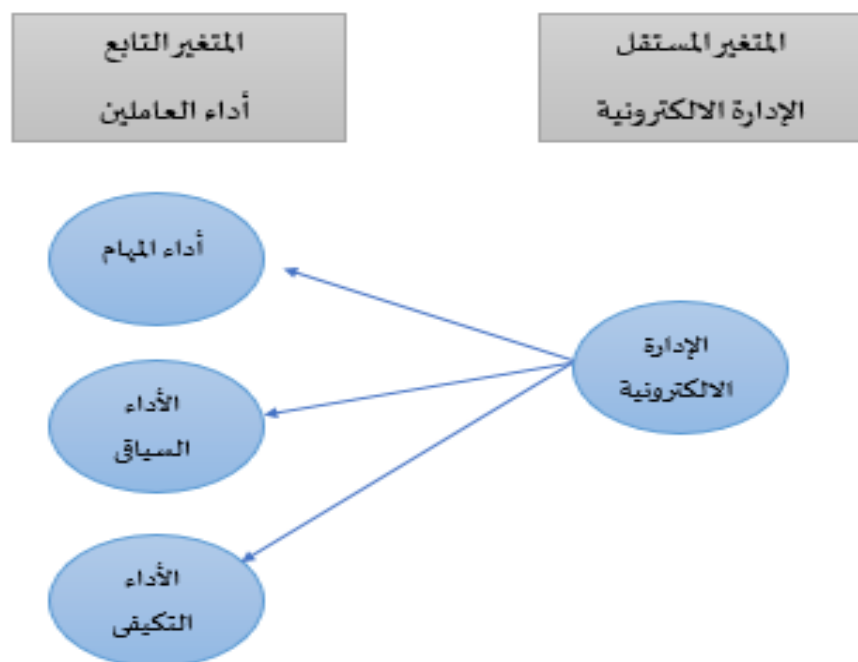
١. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التقنية على تطوير أداء العاملين في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية

٢. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التقنية على أداء المهام في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية

٣. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة التكنولوجية على الأداء السياقي في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية

٤. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التكنولوجيا على الأداء التكيفي في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية

١.٦. نموذج الدراسة



ويتضح لنا من الشكل السابق أن البحث الحالي يحاول دراسته

أثر الإدارة التكنولوجية على تطوير أداء العاملين في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية

✓ المتغير المستقل: يمثل المتغير المستقل للبحث

- الإدارة التكنولوجية

✓ المتغير التابع: المتغير التابع للبحث هو:

- أداء العاملين (أداء المهام، الأداء السياقي، الأداء التكيفي).

الفصل الثاني:
الإطار النظري والدراسات السابقة

تهميد:

عصر المعرفة والمعلومات هو مصطلح يشير إلى المرحلة التي بدأت في مطلع الألفية الثالثة وتميزت بتطور التكنولوجيا في مجال الإعلام والاتصال. وقد أحدثت هذه التكنولوجيا تغييرات جذرية في المنظمات العامة والخاصة، وأدت إلى تحويل ديناميكية العمل داخل المنظمات، توفر التكنولوجيا الحديثة تقنيات متقدمة تمكن المنظمات من تحسين أدائها وتحقيق أهدافها بطرق أكثر كفاءة وتجديدًا وإبداعًا. وقد ساهم توسع استخدام تقنيات الإعلام والاتصال في مجالات العمل الإداري في ظهور أشكال جديدة للإدارة ومفاهيم حديثة في عالم الإدارة، من بين هذه الأساليب الحديثة في الإدارة، تأتي الإدارة الإلكترونية (e-administration) كأحد التطبيقات الرئيسية. تعتمد الإدارة الإلكترونية على استخدام التكنولوجيا الرقمية لتنفيذ الأعمال وتقديم الخدمات بشكل إلكتروني. تساهم الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى الأداء في مختلف المجالات وتلبية احتياجات التطورات التكنولوجية التي أثرت بشكل قوي على العمل الإداري (بو بكر، قديد، ٢٠٢١، ص ١٢).

وقد انتقلت المنظمات العمومية الخدمية إلى استخدام الإدارة الإلكترونية كأسلوب رئيسي لأداء وتنظيم أعمالها. تساعد الإدارة الإلكترونية على تحسين الكفاءة والفاعلية في تقديم الخدمات العامة والمراقبة والتواصل مع المواطنين بشكل أفضل، باختصار فإن الإدارة الإلكترونية هي أحد الأساليب الحديثة في الإدارة التي تمكن المنظمات من الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة لتحسين أدائها وتلبية متطلبات العصر المعرفي والمعلوماتي (فضيل، ٢٠١٩، ص ١٢).

ومن ثم سيتناول هذا الفصل الإطار النظري الخاص بمتغيرات الدراسة، من خلال تقسيم الفصل إلى محورين أساسيين، بحيث يتناول المحور الأول الإدارة التكنولوجية، والمحور الثاني أداء العاملين وذلك كالتالي:

٢.١. المحور الأول: الإدارة الإلكترونية:

خلال الآتي نذكر بعض التعريفات التي تم تناولها لمفهوم الإدارة التكنولوجية: وذلك كالآتي:

٢.١.١ مفهوم الإدارة التكنولوجية:

وعرف ياسين (٢٠٠٥) الإدارة التكنولوجية "بأنها منظومة الأعمال والأنشطة التي يتم تنفيذها إلكترونياً وعبر الشبكات، وتعتبر الإدارة الإلكترونية هي منظومة إلكترونية متكاملة تعتمد على تقنيات الاتصالات والمعلومات

لتحويل العمل الإداري اليدوي التقليدي إلى أعمال تنفيذ بواسطة التقنيات الرقمية الحديثة" (بن حليم، ٢٠١٦، ص ١٣٢).

ويعرفها أبوبكر محمود الهوش "بأنها مدخل جديد يقوم على استخدام المعرفة والمعلومات ونظم البرامج المتطورة، والاتصالات للقيام بالوظائف الإدارية، وإنجاز الأعمال التنفيذية، واعتماد الإنترنت والشبكات الأخرى في تقديم الخدمات، والسلع بصورة إلكترونية بالإضافة إلى تبادل المعلومات بين العاملين في المنظمة وبينها وبين الأطراف الخارجية بما يساعد على اتخاذ القرارات ورفع كفاءة الأداء وفاعليته" (عبد الرسول، ٢٠١٥، ص ١٣٨).

ويعرفها نجم عبود نجم على "أنها العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في تخطيط وتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للشركة والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف الشركة" (تبون، ٢٠٢١، ص ١٢).

كما عرف محمد كامل (٢٠٠٤م) الإدارة التكنولوجية بأنها "القيام بمجموعة من الجهود التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات، لتقديم المنتجات لطلابها، من خلال الحاسب الآلي، والسعي لتخفيف حدة المشكلات الناجمة عن تعامل طالب المنتجات مع الأفراد، بما يسهم في تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء التنظيمي" (صميعر، ٢٠١٥، ص ١٢).

٢.١.٢. أهداف الإدارة التكنولوجية:

تحقيق الأهداف المذكورة للإدارة الإلكترونية يعزز الكفاءة والفاعلية الإدارية في المؤسسات والحكومات. هناك العديد من الفوائد المرتبطة بهذه الأهداف، ومنها (بن حليم، ٢٠١٦، ص ١٣٥):

١. تحسين الكفاءة: يعزز استخدام التكنولوجيا الحديثة والحلول الإلكترونية الكفاءة العامة للعمليات الإدارية ويقلل من الأخطاء البشرية المحتملة. يمكن تنفيذ المهام بشكل أسرع وأكثر دقة، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

٢. تحسين تجربة المستخدم: من خلال توفير الخدمات الإلكترونية والتعامل عبر الإنترنت، يتم تسهيل وتحسين تجربة المستخدم للحصول على الخدمات والمعلومات التي يحتاجها. يمكن للمواطنين والمستفيدين الوصول إلى الخدمات في أي وقت ومن أي مكان، مما يوفر الوقت والجهد

٣. تقليل التكاليف: يمكن للإدارة الإلكترونية أن تقلل من التكاليف الإدارية العامة، مثل تكاليف الورق والحاجة إلى مساحات تخزين كبيرة. كما يمكن تأمين التشغيل المستدام والفعال للمؤسسة من خلال استخدام تقنيات التحليل البياني والتنبؤ.

٤. تحسين التواصل والتنسيق: يمكن للإدارة الإلكترونية أن تعمل على تحسين التواصل والتنسيق بين الإدارات المختلفة داخل المؤسسة. يمكن مشاركة المعلومات وتبادلها بسهولة، مما يساعد على تحسين تنسيق العمل واتخاذ القرارات.

٥. تعزيز الابتكار والإبداع: يمكن للإدارة الإلكترونية أن تعزز الابتكار والإبداع بين الموظفين من خلال توفير وسائل تكنولوجية متقدمة وفرص للتدريب والتعلم المستمر. يعزز ذلك بناء المعرفة وتحفيز الفرق لتطوير حلول جديدة وتحسين العمليات.

٦. حماية الأمن والسرية: تولي الإدارة الإلكترونية اهتمامًا كبيرًا لحماية البيانات والمعلومات الحساسة. يتم اتخاذ إجراءات أمنية قوية لضمان سرية البيانات وحمايتها من التهديدات الخارجية.

يهدف الإدارة الإلكترونية إلى تحقيق الكفاءة والفعالية في العمليات الإدارية، وتحسين تجربة المستخدم، وتقليل التكاليف، وتعزيز التواصل والتنسيق، وتعزيز الابتكار والإبداع، وحماية الأمن والسرية. تحقيق هذه الأهداف يمكن أن يساهم في تطوير المؤسسة وتحقيق نجاحها في العصر الرقمي.

٢.١.٣. أهمية الإدارة التكنولوجية:

أصبحت الإدارة الإلكترونية ضرورة حتمية في المجتمعات الحديثة. فعلى الرغم من أن بعض المجتمعات قد تكون في بداية الطريق في تبني التقنية وتطبيق الإدارة الإلكترونية، إلا أن الحاجة إليها تظل ماسة وحقيقة لا يمكن تجاهلها، فالتقدم التكنولوجي الهائل والانفجار المعرفي الذي نشهده في العصر الحديث يدفع المؤسسات والمجتمعات إلى الاستفادة من التكنولوجيا وتطبيقات الإدارة الإلكترونية لتحسين أدائها وتسهيل العمليات الإدارية بشكل أكثر فاعلية وكفاءة (عبد العزيز، ٢٠١٨، ص ١٢).

أن تحويل الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية يعزز التكامل والتواصل وتبادل المعلومات بين الأفراد والإدارات المختلفة في المؤسسة. يتيح للمؤسسات الوصول إلى قدرات أعلى وأحدث في إدارة شؤونها وتحقيق أهدافها بفعالية أكبر، واحدة من الفوائد الرئيسية للإدارة الإلكترونية هي زيادة الكفاءة وتحسين جودة الخدمات المقدمة

للمواطنين والعلماء، تتيح للمؤسسات تنفيذ العمليات بشكل مباشر وسريع، وتقليل الأخطاء البشرية والتكاليف. كما توفر مرونة أكبر في العمل وإمكانية الوصول إلى المعلومات والبيانات بسهولة وفي أي وقت ومن أي مكان، بالإضافة إلى ذلك، الإدارة الإلكترونية تعزز التشاركية والتعاون وتمكين الموظفين والأعضاء في المؤسسة. تسهم في تعزيز ثقافة العمل الجماعي وتحفيز الإبداع والابتكار (بغريش، ٢٠١٧، ص ١٢).

٢.١.٤. فوائد الإدارة التكنولوجية:

يوجد عدة فوائد للإدارة التكنولوجية وهي كالآتي (عوين، زحراح، ٢٠١٧، ص ١٢):

- تقليل التكاليف والمصاريف المتعلقة بطباعة وتوزيع الوثائق الورقية، حيث يمكن تخزين وتداول المستندات الإدارية بشكل إلكتروني، مما يوفر تكاليف الورق والحبر والطابعات.
- زيادة سرعة إنجاز المهام والمعاملات الإدارية، حيث يمكن تنفيذ العمليات بشكل أسرع وأكثر فاعلية عن طريق استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية، مما يقلل من الوقت المستغرق في التنقل والتواصل الورقي.
- تعزيز التعاون والتنسيق بين الأفراد والأقسام المختلفة في المؤسسة، حيث يتيح النظام الإلكتروني القدرة على مشاركة المعلومات والمستندات بسهولة وفاعلية، مما يعزز التعاون ويسهم في تحقيق التكامل بين الأعضاء المختلفين.
- زيادة الأمان والحماية للمعلومات الحساسة، حيث يمكن تنفيذ إجراءات أمان قوية في أنظمة الإدارة الإلكترونية، مثل تشفير البيانات وتحديد صلاحيات الوصول، مما يحمي المعلومات من الوصول غير المصرح به ويقلل من مخاطر التلاعب أو فقدان.
- تحسين الشفافية والمساءلة، حيث يمكن تتبع وتوثيق كافة العمليات والمعاملات عبر أنظمة الإدارة الإلكترونية، مما يزيد من مستوى الشفافية والمساءلة في العمل الإداري ويسهل عمليات المراجعة والتدقيق.
- توفير الوقت والجهد في البحث عن المعلومات، حيث يمكن استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية للبحث والاستعلام عن المعلومات بسهولة وسرعة، مما يوفر الوقت والجهد الذي كان يتم استثماره في البحث اليدوي في الوثائق الورقية.
- تعزيز الاستدامة البيئية، حيث يساهم استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية في تقليل استهلاك الورق والحبر، وبالتالي يقلل من التأثير البيئي الناتج عن صناعة وتخزين الورق.

٢.١.٥. متطلبات الإدارة التكنولوجية:

يوجد العديد من المتطلبات للإدارة التكنولوجية وهي كالآتي:

١. المتطلبات الإدارية: تتمثل المتطلبات الإدارية في الآتي (إبراهيم، ٢٠١٦، ص ٣٠١):

- توفير الإرادة السياسية: يجب أن يكون هناك الدعم السياسي اللازم لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية، ويتمثل ذلك في وجود مسؤول أو لجنة محددة مسئولة عن تنفيذ المشروع وتوفير البيئة الملائمة للتطبيق.
- وضع الإستراتيجية والخطط الفرعية: يجب تشكيل جهة عليا تكون مسئولة عن وضع استراتيجية مشروع الإدارة الإلكترونية وتحديد الأهداف والخطط الفرعية لتحقيقها. يمكن الاستعانة بالجهات الاستشارية والبحثية للمساهمة في هذه العملية.
- التكامل والتوافق: يجب أن يتم التنسيق والتوافق بين المعلومات المرتبطة بأكثر من جهة حكومية أو أهلية، لتحقيق التكامل في تقديم الخدمات الإلكترونية وتبادل المعلومات بين الجهات المختلفة.
- الاستعانة بالقطاع الخاص: يمكن الاستعانة بالقطاع الخاص لتنفيذ بعض مراحل المشروع أو المشاركة في بعضها. يمكن أن يساهم القطاع الخاص في توفير الخبرات والتقنيات اللازمة لتنفيذ المشروع بنجاح.
- إعادة هندسة الإجراءات الحكومية: يجب إعادة صياغة وتعديل الإجراءات الحكومية لتتناسب مع مبادئ ومتطلبات الإدارة الإلكترونية. يتضمن ذلك تطبيق التقنية الرقمية في العمليات الإدارية لتحقيق الكفاءة والفاعلية.
- تحديد أساليب العمل والمهام: يجب تحديد أساليب العمل والمهام المرتبطة بالإدارة الإلكترونية بشكل شامل ودقيق. يجب وضع الآليات اللازمة لتنفيذ المشروع بمختلف مراحله وتوفير البنية التحتية المناسبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- تنظيم إداري: قد يتطلب مشروع الإدارة الإلكترونية إعادة تشكيل الهرم الإداري، وتحديد السلطات والمسؤوليات والواجبات. يمكن أيضًا إنشاء إدارات جديدة أو إلغاء أو دمج إدارات قائمة لتحسين التنظيم الإداري وتمكين تنفيذ الإدارة الإلكترونية بشكل فعال.

➤ دعم القيادة العليا: يجب أن تحظى هذه المتطلبات بدعم القيادة العليا في المنظمة. يكون دعم القيادة العليا أمراً حاسماً لنجاح تطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية، حيث يمكن للقيادة العليا توفير الدعم المالي والموارد اللازمة وتذليل الصعوبات التي تعترض تنفيذ المشروع.

➤ يجب أن تتوفر هذه المتطلبات الإدارية وأن تتم معالجتها وفقاً لاحتياجات المشروع لتحقيق نجاح الإدارة الإلكترونية وتحقيق الأهداف المرجوة.

لتحقيق الإدارة الإلكترونية وتطبيق التقنيات المعلوماتية في المؤسسة، هناك عدد من المتطلبات التقنية والبشرية التي يجب توفرها. وفيما يلي توضيح لبعض هذه المتطلبات:

٢. المتطلبات التقنية:

تتمثل المتطلبات التقنية للإدارة التكنولوجية في الآتي (محمد، العنصري، ٢٠١٦، ص ١٢):

- البنية التحتية للاتصالات: يجب توفر شبكة حديثة للاتصالات تكون قادرة على نقل المعلومات بشكل فعال وسريع بين الإدارات داخل المؤسسة ومع المؤسسات الأخرى.
- تجهيزات الحاسب الآلي: يجب توفير الحواسيب المناسبة والمتطورة التي تدعم تطبيقات الإدارة الإلكترونية.
- البرامج والتطبيقات: يجب توفير البرامج والتطبيقات اللازمة لتنفيذ الأعمال الإلكترونية وتطوير العمليات في المؤسسة.
- خدمة الإنترنت: يجب توفير خدمة الإنترنت بسرعة ممتازة لتسهيل الأعمال الإلكترونية داخل المؤسسة.
- خدمة الاتصال عن بعد: يجب توفير برامج الاتصال عن بعد التي تمكن الموظفين من الوصول إلى أجهزة الكمبيوتر والشبكات في مناطق أخرى وشبكات أخرى عبر الإنترنت.
- خدمة البريد الإلكتروني: يجب توفير خدمة البريد الإلكتروني لتمكين نقل العبارات والأخبار وتبادل الملفات والرسائل بين مختلف أفراد المؤسسة ومع الجهات الخارجية.
- موقع إلكتروني: يجب وجود موقع إلكتروني للمؤسسة يوفر خدمات متنوعة ويسهل الوصول إليها لجميع المستخدمين.
- ربط إلكتروني: يجب توفير ربط إلكتروني داخل المؤسسة ومع المؤسسات الأخرى لتبادل المعلومات والتعاون.

٣. المتطلبات البشرية:

تتمثل المتطلبات البشرية في الآتي (عرقوب، ٢٠١٧، ص ١٥):

- التوعية والتدريب: يجب عقد محاضرات وندوات لجميع أفراد المجتمع لتعريفهم بتقنية المعلومات وفوائدها وكيفية استخدامها في الإدارة الإلكترونية.
- تضمين التقنيات الإلكترونية في المناهج التعليمية: يجب أن تكون التقنيات الإلكترونية جزءًا من المناهج التربوية والتعليمية للطلاب والطالبات لتأهيلهم لاستخدامها في مستقبلهم المهني.
- الدعم للدراسات والبحوث: يجب إجراء ودعم الدراسات والبحوث المتعلقة بالاستفادة من التقنيات المعلوماتية في مجال الإدارة الإلكترونية وتطوير المؤسسات.
- البرامج التوعوية: يجب إطلاق برامج إعلامية لتثقيف جميع أفراد المجتمع حول الفوائد والتحديات المتعلقة بالتحول نحو المجتمع الرقمي والإدارة الإلكترونية.
- الثقافة التنظيمية: يجب أن تلعب الثقافة التنظيمية دورًا بارزًا في ضمان نجاح مشروع الإدارة الإلكترونية، ويجب تعزيز الثقافة الاجتماعية بما يتعلق بالتقنية والإدارة الإلكترونية في المؤسسة.
- تلك هي بعض المتطلبات التقنية والبشرية التي يجب تلبيتها لتحقيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسة. يجب أن تكون هذه المتطلبات متوفرة ومستدامة لضمان نجاح التحول الرقمي واستفادة كاملة من التقنيات المعلوماتية في العمليات الإدارية.

٢.١.٦. خصائص الإدارة التكنولوجية:

يوجد عدة خصائص للإدارة التكنولوجية وهي كالآتي (متولي وآخرون، ٢٠٢٠، ص ٢٠٩):

١. تجاوز الحدود الجغرافية: تتيح الإدارة الإلكترونية إجراء التعاملات والعمليات بسهولة من أي مكان جغرافي، مما يسمح للأفراد بالوصول إلى احتياجاتهم دون الحاجة للخروج من المنزل. يمكن للأفراد شراء المنتجات أو الخدمات وإتمام المعاملات بكفاءة عبر أجهزة الحاسوب.

٢. تعزيز القدرات التنظيمية والرقابية: يمكن للمسؤولين الإداريين استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية لإجراء عمليات رقابية مفاجئة وتقييم مستويات الأداء وتحقيق الأهداف في أي وقت. كما يمكنهم تقييم الأوضاع التنظيمية والتشغيلية بدقة أكبر واتخاذ القرارات المناسبة بناءً على المعلومات المتاحة.

٣. التفاعل الجماعي: يمكن لأي طرف في عملية المعاملة إرسال رسالة إلكترونية إلى عدد لا نهائي من المستقبلين في نفس الوقت، مما يوفر الكثير من الوقت والجهد في إرسال الرسائل بشكل فردي في كل مرة.

٤. الاستغناء عن الوثائق الورقية: يساهم استخدام الإدارة الإلكترونية في خلق مجتمع لا ورقي، حيث يتم استبدال المعاملات الورقية بالمعاملات الإلكترونية. وعلى الرغم من تكلفة تخزين المعلومات الإلكترونية ونقلها، إلا أنها توفر مساحة أقل وسهولة في الوصول إلى المعلومات بشكل فوري.

٥. إدارة بلا تنظيمات جامدة: تسمح الإدارة الإلكترونية بتنظيمات ذكية ومرنة تستطيع مواكبة التغيرات الطارئة بسهولة، بعكس الإدارة التقليدية التي تعاني من الجمود والروتين.

٦. كثافة وجود المعلومات: يساهم استخدام الإدارة الإلكترونية في توفير كمية كبيرة من المعلومات والبيانات من مصادرها الأصلية بشكل موحد. كما يمكن الوصول إلى هذه المعلومات في الوقت المناسب والمكان المناسب، مما يساعد في تقليص معوقات اتخاذ القرارات وتحسين كفاءة العمليات.

بشكل عام، يمكن القول إن الإدارة الإلكترونية تساهم في تخطي الحواجز الثقافية والجغرافية وتعزز التواصل والتعاون بين الأفراد والمؤسسات في مختلف أنحاء العالم. توفر الكفاءة والمرونة في التعاملات وتمكن الأفراد من الوصول إلى الخدمات والمعلومات بسهولة وفي الوقت المناسب.

٢.١.٧. معوقات تطبيق الإدارة التكنولوجية:

يوجد عدة معوقات لتطبيق الإدارة التكنولوجية وهي تتمثل في الآتي:

١. المعوقات الإدارية:

تعد هذه المشاكل والتحديات من العوامل المؤثرة على تنفيذ الإدارة الإلكترونية بنجاح وهي تتمثل في النقاط الآتية (خليفي، سليم، ٢٠١٧، ص ١٢):

- قد تؤدي ضعف اهتمام الإدارة العليا وغياب التنسيق بين الأجهزة والإدارات الأخرى إلى عدم تخصيص الموارد اللازمة وتقديم الدعم الكافي لتطبيق الإدارة الإلكترونية. وبالتالي، قد يحدث تعقيد في الإجراءات الإدارية وتأخر في تحقيق الفوائد المرجوة.
- عدم وجود التشريعات والقوانين المنظمة لبرامج الإدارة الإلكترونية يمكن أن يؤدي إلى عدم وجود إطار قانوني واضح لحماية البيانات والمعلومات وضمان الأمان والخصوصية. قد يعزز ذلك المخاوف والمخاطر المتعلقة بالاستخدام الإلكتروني.
- سيطرة المفاهيم التقليدية البيروقراطية وعدم اقتناع إدارة المنظمة بأهمية الإدارة الإلكترونية يمكن أن يكون له تأثير سلبي على قبول وتبني التغيير. قد يقاوم بعض الأفراد والإدارات التحول إلى الإدارة الإلكترونية ويفضلون الاستمرار في الأساليب التقليدية.
- عدم إشعار العاملين بأهمية دورهم في عملية التحول والنجاح يمكن أن يؤدي إلى عدم المشاركة الفعالة والتعاون في تنفيذ الإدارة الإلكترونية. قد يكون هناك مقاومة أو عدم تفهم من قبل العاملين بشأن الفوائد والأهداف المرتبطة بالتحول.
- اختلاف نظم الإدارة داخل الجهة الإدارية الواحدة يمكن أن يعرقل التنسيق والتعاون الفعال بين الأقسام والإدارات المختلفة في تطبيق الإدارة الإلكترونية، قد يكون من الصعب توحيد العمليات وتبادل المعلومات إذا كانت هناك تفاوتات كبيرة في أنظمة الإدارة المستخدمة داخل المؤسسة.

٢. المعوقات البشرية والتقنية:

- تواجه المنظمات العديد من المعوقات البشرية والمالية والتقنية عند تطبيق الإدارة التكنولوجية، وفيما يلي تفصيل لبعض هذه المعوقات ومصادرها (شيخ، منصور، ٢٠١٥، ص ١٢):
- ضعف الوعي الثقافي بتكنولوجيا المعلومات على المستوى الاجتماعي والتنظيمي: قد يكون الأفراد غير ملمين بأهمية التكنولوجيا وكيفية استخدامها في تحسين عمليات الإدارة. قد يكون هناك نقص في التوعية والتثقيف بشأن فوائد تكنولوجيا المعلومات وأثرها الإيجابي على المنظمات.

- قلة برامج التدريب في مجال التقنية الحديثة المتطورة: قد يكون هناك نقص في الفرص التدريبية التي تساعد العاملين على اكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع التقنيات الحديثة. قد يحد من توافر الموارد المالية لتنظيم برامج التدريب وتأهيل العاملين.
- تنامي شعور بعض المديرين وذوي السلطة بأن التغيير يشكل تهديدًا لهم: قد يكون لدى بعض المديرين مخاوف من التغيير وتبني التكنولوجيا الجديدة. قد يعتقدون أن التغيير سيؤثر على وضعهم وسلطتهم داخل المنظمة.
- ندرة تقديم حوافز مادية للمديرين ونقص تفاوت خبراتهم: قد يكون هناك قلة في تقديم الحوافز المادية للمديرين وذلك قد يقلل من دافعيّتهم للتطبيق الفعال للإدارة الإلكترونية. قد يكون هناك أيضًا نقص في التفاوت في خبرات المديرين في استخدام التقنيات الحديثة.
- ضعف المعرفة الكافية بتقنية الحاسوب والخوف والارتباك عند استخدامها: قد يعاني بعض المديرين من قلة المعرفة بتقنية الحاسوب والتردد في استخدامها بسبب الخوف من الأخطاء والارتباك التقني. قد يكون هناك حاجة لتعزيز التدريب والتثقيف للمساعدة في تحسين هذه المهارات.
- مقاومة العاملين لتطبيق الإدارة الإلكترونية وضعف الرغبة فيها: قد يواجه العاملون في المنظمات مقاومة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بسبب التغييرات في عملهم اليومي أو عدم رغبتهم في التعامل مع التقنيات الجديدة. قد يكون هناك مقاومة نفسية أو عدم استعداد للتكيف مع التغيير.

٣. معوقات مالية وتقنية:

تتمثل المعوقات المالية في قلة الموارد المالية المخصصة للمنظمات لتطبيق الإدارة التكنولوجية. قد يكون هناك نقص في التمويل اللازم لبناء البنية التحتية وتطوير الأجهزة والبرامج المطلوبة (قريشي، وآخرون، ٢٠١٧، ص ١٣):

- التكلفة العالية للبرمجيات والأجهزة الإلكترونية وتكلفة استخدام شبكة الإنترنت: قد يكون هناك تحدي في توفير التمويل اللازم لشراء البرمجيات والأجهزة اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية. قد يكون استخدام شبكة الإنترنت مكلفًا في بعض الأحيان.

- سرعة تقادم أجهزة وبرامج الحاسوب: يتطلب تطبيق الإدارة الإلكترونية التحديث المستمر للأجهزة والبرامج لمواكبة التقدم التكنولوجي السريع. قد يكون هناك تحدي في توفير التمويل اللازم لتحديث هذه الأجهزة والبرامج بشكل مستمر.
- سرعة تقادم مهارات العاملين التقنية: نظرًا للتطور السريع في مجال التكنولوجيا، قد يحدث تقادم في مهارات العاملين التقنية. قد يكون هناك حاجة لتوفير التدريب المستمر لتحديث مهارات العاملين ومواكبة التقنيات الجديدة.
- ضعف قطاع التقنيات المعلوماتية في الدول النامية: في بعض الدول النامية، قد تكون هناك تحديات فيما يتعلق بقطاع التقنيات المعلوماتية، مثل قلة القدرة التصنيعية ونقص الخبرات الفنية. قد يكون هناك حاجة للتعاون الدولي والاستثمار في تطوير هذا القطاع.
- عدم جاهزية بعض المنظمات من ناحية توفر البنية التحتية للشبكات: قد يواجه بعض المنظمات تحديات في توفير البنية التحتية اللازمة لدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية، مثل الشبكات والاتصالات السلكية واللاسلكية.
- عدم وجود مواصفات ومعايير موحدة للأجهزة المستخدمة: قد يكون هناك تحدي في توحيد المواصفات والمعايير للأجهزة المستخدمة في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

٤. المعايير التشريعية:

تعتبر المعايير التشريعية والأمنية جزءًا هامًا من التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة التكنولوجية. وفيما يلي بعض التفاصيل الإضافية عن هذه المعايير (العديم، ٢٠١٧، ص ١٢):

- عدم ملاءمة الأنظمة والقوانين: قد يكون هناك عدم انسجام بين الأنظمة والقوانين الحالية وتطبيقات الإدارة الإلكترونية، قد تكون القوانين قديمة أو لا تغطي بشكل كافٍ التحديات الناشئة عن استخدام التكنولوجيا الحديثة في الإدارة الإلكترونية.
- صعوبة إيجاد بيئة تشريعية وقانونية مناسبة: قد يكون من الصعب إيجاد بيئة تشريعية وقانونية تناسب تطبيقات العمل الإلكتروني. يتطلب ذلك جهدًا ووقتًا لتطوير وتحديث القوانين والأنظمة لتلائم التطورات التكنولوجية.

- قصور التشريعات والقوانين: قد يكون هناك قصور في التشريعات والقوانين المتعلقة بالإدارة الإلكترونية، مثل قواعد الإثبات والحجية والمصادقية، قد يكون من الصعب توظيف هذه القواعد بشكل فعال في سياق الإدارة الإلكترونية.

- ضعف القوانين المتعلقة بالاختراق والتخريب: قد يفتقر النظام التشريعي إلى تشريعات تجرم بشكل واضح اختراق وتخريب برامج الإدارة الإلكترونية، وتحدد عقوبات رادعة للمرتكبين. هذا يمكن أن يؤدي إلى انخفاض مستوى الأمان والثقة في الإدارة الإلكترونية.

٥. المعوقات الأمنية:

يوجد معوقات أمنية للإدارة التكنولوجية وتتمثل في الآتي (عبد الرسول، ٢٠١٥، ص ١٢):

- مخاوف المتعاملين: يمكن أن تواجه الإدارات الإلكترونية مخاوف كبيرة من الاختراقات والاعتداءات التي قد تؤدي إلى حذف البيانات الخاصة بالمتعاملين أو استغلالها في أعمال غير مشروعة، قد تؤثر هذه المخاوف على الثقة في الإدارة الإلكترونية وتقبلها.

- نقص برمجيات الرقابة: قد يكون هناك نقص في توفر برمجيات فعالة للرقابة والوقاية من الاختراقات المتعمدة، قد يكون من الصعب العثور على حلول تلبي احتياجات جميع الأطراف المعنية وتوافقها على مستوى الأمان والحماية المطلوبة.

- تحديات أمن المعلومات: يتطلب أمن المعلومات التصدي لتحديات وعناصر متنوعة. قد تتعلق بالأنظمة التقنية والبرامج والأجهزة المستخدمة وتأمينها بشكل صحيح، كما تنطوي على العناصر البشرية والهيئات الإدارية المسؤولة عن الإدارة الإلكترونية وضمان سلامة المعلومات.

- زيادة الترابط والاعتمادية: مع زيادة الترابط العالمي والاعتمادية بين المنظمات والدول والشعوب، تنشأ مخاطر أمنية جديدة، يمكن أن تتعرض الأنظمة الإلكترونية للهجمات من جهات خارجية تستهدف السرقة أو التلاعب بالبيانات المهمة، يصبح من الضروري تعزيز الأمان المعلوماتي للحفاظ على الثقة والاستقرار.

٢.٢. المحور الثاني: أداء العاملين

نذكر بعض التعريفات التي تم تناولها لمفهوم أداء العاملين: وذلك كالآتي

٢.٢.١ مفهوم أداء العاملين:

عرف الصباغ ودره (٢٠٠٨) أداء العاملين أنه "تحليل وتقييم أداء العاملين لعملهم وسلوكهم وتصرفاتهم ومدى صلاحيتهم وكفاءتهم في القيام بأعباء العمل الحالية، وتحملهم المسؤولية" (السبع، ٢٠١٧، ص ١٢).

كما يُعرف بيرناردن الأداء على أنه "النتائج الناتجة عن وظيفة أو نشاط وظيفي محدد خلال فترة زمنية محددة" (ياقتي، ٢٠١٩، ص ١٢).

عرف نصر الله (٢٠٠٠) أنه "تقدير كفاءة العاملين لعملهم ومسلوكهم فيه، وأنه نظام رسمي مصمم من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك الأفراد أثناء العمل، وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنظمة لهذا الأداء والسلوك ونتائجهما خلال فترات زمنية محددة" (السبع، ٢٠١٧، ص ١٢).

وقد عرف (2016, Inuwa) أداء العاملين بأنه "عبارة عن النتائج التي يحققها العامل من القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا لما هو مطلوب منه من قبل إدارة المنظمة" (أبو شافع، ٢٠٢٠، ص ١٢).

وأشار النسور (٢٠١٢) إلى مفهوم أداء العاملين "بأنه هو ما يقدمه العاملون من مخرجات عمل وما يضيفونه، ونوعية علاقاتهم بالآخرين وانضباطهم والتزامهم بالأنظمة والتعليمات ويوضح النسور أنه يتم قياس هذا المتغير من خلال ثلاث أبعاد هي جودة العمل وتشمل الدقة، والإتقان التمكن الفني، القدرة على تنفيذ وتنظيم العمل، والابتعاد عن الأخطاء، كمية العمل: وتتضمن حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز، والمعرفة والالتزام بمتطلبات الوظيفة وتشمل المعرفة: المهارة المهنية، المعرفة الفنية، الخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المتصلة بها، أما الإلمام فيشمل: الجدية في العمل، القدرة على تحمل المسؤولية، إنجاز الأعمال في الوقت المحدد، الالتزام بالدوام، ومدى الحاجة للإشراف" (الشهاب، ٢٠١٧، ص ١٣).

٢.٢.٢ أبعاد أداء العاملين:

يوجد عدة أبعاد لأداء العاملين وهي تتمثل في الآتي:

يتم قياس الدقة والسرعة كجزء من معايير تقييم أداء الموظفين في الإدارة الإلكترونية. هذه المعايير تساعد في تحديد مدى تنفيذ الموظف لمهامه بشكل صحيح وفعال وفقاً للمتطلبات المحددة.

١. الدقة: تقيس مدى دقة أداء الموظف في تنفيذ مهامه وفقًا للمعايير والتوقعات المحددة. يتعلق ذلك بتحقيق الهدف المطلوب بشكل صحيح ودقيق، وتجنب الأخطاء والتقصير في العمل. تتفاوت مستويات الدقة حسب المسمى الوظيفي والمهام التي يقوم بها الموظف (ياقني، ٢٠١٩، ص ١٦).

٢. السرعة: تقيس مدى قدرة الموظف على إنجاز مهامه في الزمن المحدد لها، يعتبر العمل بشكل سريع وفعال جزءًا مهمًا في تحقيق الإنتاجية وتلبية متطلبات العمل. تختلف سرعة الموظفين حسب طبيعة المهام والظروف المحيطة، تحقيق الدقة والسرعة في الإدارة الإلكترونية يلعب دورًا حاسمًا في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. إذا كان الموظف قادرًا على تحقيق الهدف بدقة وفي وقت قصير، فإن ذلك يساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة وتلبية احتياجات المؤسسة والعملاء، يتطلب تحقيق الدقة والسرعة القدرة على التخطيط والتنظيم والترتيب والاستخدام الفعال للتقنية والأدوات المتاحة في الإدارة الإلكترونية. كما يتطلب توفر بيئة عمل مناسبة ومنهجية فعالة للمتابعة والتقييم لضمان تحقيق المستويات المطلوبة من الدقة والسرعة (ياقني، ٢٠١٩، ص ١٥).

٣. جودة العمل المنجز: هي مؤشر هام لمستوى اهتمام العامل بعمله ومهاراته في تنفيذ المهام الموكلة إليه. إن تحقيق جودة عالية في العمل يعكس الالتزام والاهتمام بتنفيذ الأعمال بدقة واتقان، وهذا ينعكس إيجابيًا على سمعة العامل وفرصه المستقبلية في الحصول على وظائف مهمة وتقديم أعمال ذات جودة عالية، عند الحديث عن جودة العمل المنجز، يمكن أن تؤثر العديد من العوامل على مستوى الجودة، كما ذكرت. على سبيل المثال، العمر قد يكون له تأثير على جودة العمل، حيث أن الشباب غالبًا ما يكونون أكثر قدرة على التعلم والتكيف مع التغيرات والابتكار. ومن الجدير بالذكر أن الخبرة والمهارات التي تتراكم مع مرور الوقت قد تعزز جودة العمل لدى الأفراد المسنين، بالإضافة إلى ذلك، حجم المنظمة أيضًا قد يؤثر على جودة العمل المنجز. قد تكون الشركات الصغيرة أكثر مرونة وتركز على الجودة بشكل أكبر، حيث يمكن للعاملين في هذه الشركات أن يكونوا أكثر قربًا من العملاء وأكثر قدرة على التفاعل وتلبية احتياجاتهم بشكل فعال، لكن على الرغم من هذه العوامل المؤثرة، يجب أن نلاحظ أن جودة العمل المنجز ليست فقط مرتبطة بالعمر أو حجم المنظمة، بل تعتمد أيضًا على العديد من العوامل الأخرى مثل المهارات الفردية، الدورات التدريبية، الثقافة المؤسسية، والممارسات الإدارية (أبو شافع، ٢٠٢٠، ص ١٢).

٤. **كفاءة الأداء:** تعكس مدى تحقيق العاملين لأهداف المنظمة وتعد مؤشرًا هامًا لتقييم التقدم الوظيفي وتحديد المكافآت والعقوبات في المنظمة، عندما يحقق العاملون كفاءة عالية في أداء مهامهم وتحقيق أهداف المنظمة، يمكن أن يتلقوا مكافآت مثل زيادة في الراتب، الترقية، المكافآت المالية، أو توفير فرص تطويرية إضافية وفي المقابل، قد يتعرض العاملون لعقوبات إذا لم يحققوا مستوى كفاءة مقبول أو لم يلتزموا بمتطلبات المنظمة، قد تشمل العقوبات تخفيض الرواتب، تحويل إلى مهام أقل أهمية، الإنذارات، أو حتى فرض عقوبات تأديبية، ومن الجدير بالذكر أن كفاءة أداء العمل تعد أيضًا جزءًا أساسيًا من تمكين العاملين في المنظمة، عندما يظهرون كفاءة عالية في أداء مهامهم، يتم بناء الثقة في قدراتهم وتمكينهم من تولي مناصب أكثر أهمية وتحمل مسؤوليات إضافية في المنظمة بالإضافة إلى ذلك، فإن كفاءة الأداء تعزز سمعة العامل وتساهم في تعزيز فرصه المستقبلية في مجال العمل لذا، يمكن اعتبار كفاءة الأداء كعامل مهم في تقييم الأداء وتحقيق التقدم الوظيفي وتحديد المكافآت والعقوبات في المنظمة (هلال، ٢٠١٩، ص ١٢).

٥. **الفاعلية:** تعبر عن القدرة والقابلية للمنظمة على تحقيق أهدافها وأداء وظيفتها بفعالية. تتضمن الفاعلية القدرة على استثمار الموارد النادرة والقيمة المتاحة في البيئة الخارجية، وتنبؤ ومعالجة المشاكل الداخلية والخارجية، والتكيف مع التحديات واعتماد الحلول المناسبة، تطوير أداء العاملين يلعب أيضًا دورًا مهمًا في تعزيز الفاعلية للمنظمات. يتضمن ذلك تعزيز قدرات الفرد وخلق المعرفة وتوفير بيئة تفاعلية تشجع الحوار والابتكار. من خلال تحسين الإنتاجية والجودة وزيادة التفاعل والتعاون بين أفراد المنظمة، يمكن تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة وتعزيز أداء المنظمة بشكل عام، بالتالي يمكن أن يتم تحسين الفاعلية من خلال تطوير الموظفين وتعزيز قدراتهم وتوفير بيئة عمل تشجع على الابتكار والتعاون، كما يمكن تحسين الفاعلية عن طريق تحسين العمليات والإجراءات الداخلية وتعزيز التكيف مع المتغيرات الخارجية والتحديات المستقبلية (الحسبان، ٢٠١٩، ص ١٢).

٢.٢.٣ مكونات أداء العاملين:

تتمثل مكونات الأداء في ثلاثة نقاط رئيسية وهي كما يلي (قطناني، ٢٠١٩، ص ١٤):

١. كمية الجهد: يشير إلى مقدار الطاقة، سواء كانت جسمانية أو عقلية، التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية محددة. يتم قياس كمية الجهد من خلال معايير السرعة والكمية، وتعكس المقاييس الكمية البعد الكمي للأداء.

٢. نوعية الجهد: تعني مستوى الدقة والجودة في أداء العمل ومدى مطابقته للمواصفات والمعايير المحددة. قد لا يكون الأمر متعلقاً بالسرعة أو الكمية في بعض الأعمال، ولكن يكون التركيز على النوعية والجودة. تشمل معايير نوعية الجهد مطابقة الإنتاج للمواصفات، وعدم وجود أخطاء، ومستوى الإبداع والابتكار في العمل.

٣. نمط الأداء: يشير إلى الأسلوب أو الطريقة التي يتم بها تنفيذ الأنشطة العملية. يمكن قياس نمط الأداء بناءً على ترتيب الحركات أو الأنشطة المنفذة، سواء كان العمل جسمانياً أو عقلياً. يمكن أيضاً قياس نمط الأداء من خلال الطريقة التي يتم بها حل المشاكل أو اتخاذ القرارات. يتم تطبيق هذا المكون في إجراءات العمل الجسمانية والعقلية مثل الكتابة والتقارير.

هذه المكونات تعتبر جزءاً من نظام تقييم الأداء الذي يساعد على تحديد مستوى أداء العاملين وتحقيق الإنجاز الجيد في مجال العمل.

٢.٢.٤ أهمية أداء العاملين:

إن أداء العاملين يعتبر عاملاً حاسماً في نجاح واستمرارية أي منظمة. ومن الأهمية بمكان أن يقوم العاملون بأداء مهامهم بكفاءة وفعالية لعدة أسباب (الشهاب، ٢٠١٧، ص ١٣):

١. تحقيق أهداف المنظمة: يساهم أداء العاملين في تحقيق أهداف المنظمة المحددة. عندما يعمل الفرد على أفضل وجه لتحقيق مهامه بشكل فعال، فإنه يساهم في تحقيق الأهداف العامة للمنظمة، سواء كانت تلك الأهداف تتعلق بالبقاء والنمو أو التوسع في السوق.

٢. رفع مستوى الكفاءة التنظيمية: يعتبر الأداء الوظيفي مؤشراً لمدى كفاءة وفاعلية التنظيم. عندما يكون الأداء على مستوى عالٍ، يشير ذلك إلى أن العاملين يتمتعون بالمهارات والقدرات اللازمة لتنفيذ المهام الموكلة إليهم بنجاح، وبالتالي يرفعون مستوى الكفاءة التشغيلية والتنظيمية للمنظمة.

٣. استمرارية وتطوير المنظمة: يعتبر الأداء الوظيفي أيضًا عاملاً حاسماً في استمرارية المنظمة في السوق. عندما يتم تحسين أداء العاملين وضمان استمرار تطويره، تتمكن المنظمة من التكيف مع التغيرات البيئية المحيطة والابتكار وتلبية احتياجات العملاء، مما يساعد على بقاء المنظمة في سوق المنافسة.

٤. استثمار القدرات والمواهب: يعتبر الأداء الوظيفي وسيلة لاكتشاف القدرات والمواهب الكامنة لدى العاملين في المنظمة. عندما يحقق الفرد أداءً متميزاً، يمكن للمنظمة استثمار تلك القدرات والمواهب وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المشتركة وتطوير المنظمة بشكل أكبر، بالتالي، يمكن القول إن أداء العاملين يلعب دوراً حيوياً في تحقيق أهداف المنظمة واستمراريتها، ويساهم في تطوير المنظمة والاستفادة من القدرات والمواهب الموجودة فيها. لذا، يجب على الإدارة أن تولي اهتماماً كبيراً لتعزيز أداء العاملين وتوفير بيئة عمل تشجع على التفوق والابتكار (الخليلة، ٢٠١٩، ص ١٢).

٢.٢.٥ معايير أداء العاملين:

عناصر الأداء هي المكونات الفرعية التي يتم قياسها لتحديد مدى تحقيق المعايير الأداء. قد تختلف عناصر الأداء حسب النشاط أو المجال الذي يتم تقييمه، ولكن بشكل عام يمكن أن تشمل ما يلي (هلسة، ٢٠٢٠، ص ١٢):

١. الدقة: قدرة العمل على تنفيذ المهام بدقة واتباع التعليمات بشكل صحيح.
٢. السرعة: قدرة العمل على إنجاز المهام في وقت قصير أو بمعدل سريع.
٣. الكفاءة: القدرة على استخدام الموارد بشكل فعال وتحقيق النتائج المطلوبة بأقل قدر ممكن من الجهد.
٤. الإنتاجية: قدرة العمل على إنتاج كمية كبيرة من المنتجات أو تقديم الخدمات بشكل فعال.
٥. الجدوى الاقتصادية: قدرة العمل على تحقيق الأداء المرغوب مع الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة وبتكلفة مقبولة.
٦. الاستجابة: قدرة العمل على التعامل مع المشكلات أو الطلبات بسرعة وفعالية.
٧. الابتكار: القدرة على تطوير وتحسين العمليات والأساليب واقتراح حلول جديدة لتحقيق الأداء المثلى.

٨. رضا العملاء: قدرة العمل على تلبية احتياجات وتوقعات العملاء وتحقيق رضاهم.

هذه مجرد بعض العناصر الأساسية التي يمكن أن تُستخدم لتقييم الأداء في مختلف المجالات والأنشطة. قد تتغير هذه العناصر وتتكيف مع المتطلبات الخاصة بكل مجال أو نشاط.

٢.٢.٦ مستلزمات أداء العاملين

لتحديد مستوى الأداء للعاملين، ينبغي توافر بعض المستلزمات الأساسية، ومنها (قطناني، ٢٠١٩، ص ١٤):

١. تحليل وصف الوظائف: يتطلب وجود وصف واضح ومتكامل للوظائف الموجودة في المنظمة. يجب أن يتضمن وصف الوظيفة المسؤوليات والواجبات والظروف العملية والأنشطة المطلوبة لأداء الوظيفة بشكل كامل. هذا التحليل يعتبر الأساس لتحديد المتطلبات الرئيسية لأداء الوظيفة وتقييم الأداء.

٢. وجود معايير الأداء: يجب أن تكون هناك معايير واضحة ومحددة تركز على النتائج التي يحققها العامل. ينبغي أن تتعامل هذه المعايير مع الأسئلة المتعلقة بما تم إنجازه، وكمية الأعمال المنجزة، والمواعيد النهائية الملزم بها. يجب أن تكون هذه المعايير موثقة ومتاحة لجميع العاملين في المنظمة، وأن تكون واقعية وتناسب مع إمكانيات وقدرات العاملين.

٣. مراقبة مستمرة: يتطلب تقييم الأداء وجود نظام مراقبة مستمرة للأداء. يجب أن يتم توفير آليات لمراقبة الأداء وتقييمه بانتظام، وذلك لتقديم الملاحظات والتوجيهات للعاملين وتحسين أدائهم على مدار الوقت.

٤. توفير التدريب والتطوير: يساهم التدريب والتطوير المستمر في تعزيز أداء العاملين. يجب أن تتوفر فرص تدريبية لتعلم المهارات اللازمة وتطويرها، وذلك لتحسين أداء العاملين وتطوير قدراتهم ومهاراتهم في أداء الأعمال المطلوبة، باستخدام هذه المستلزمات الأساسية، يمكن تحقيق تقييم فعال لأداء العاملين وتحديد مستوى أدائهم وتحسينه بشكل مستمر.

٢.٢.٧ مقاييس أداء العاملين:

يمكن تصنيف مقاييس الأداء في المنظمات إلى الآتي كما ذكرت (الشهاب، ٢٠١٧، ص ١٤):

١. المقاييس المالية: تستند إلى التحليل المالي وتركز على الأداء المالي للمنظمة. تشمل مقاييس الربحية مثل الأرباح الصافية والعائد على الاستثمار، ومقاييس النمو مثل معدلات النمو في المبيعات والأرباح، ومقاييس السيولة مثل نسبة التسييل والسيولة النقدية، ومقاييس النشاط مثل معدلات دورة المخزون ودورة الدفائن.

٢. المقاييس غير المالية: تركز على جوانب غير مالية من الأداء المنظمات. تشمل رضا العملاء وتجربتهم، ومساهمة العلامة التجارية وشهرتها، وأداء الموظفين ومستوى رضاهم والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة، ومستوى الابتكار وقدرتها على التكيف مع التغييرات.

٣. المقاييس المركبة: تعتمد على استخدام مجموعة متعددة من المقاييس لقياس الأداء بشكل شامل. تهدف إلى توازن بين المقاييس المالية وغير المالية وتعزيز الأداء الشامل للمنظمة. أمثلة على المقاييس المركبة تشمل بطاقة الأداء المتوازن (Balanced Scorecard) ومعيار الأداء المتفوق (EFQM Excellence Model) ومقاييس الكفاءة والفاعلية، يعتمد اختيار نوع المقاييس على طبيعة المنظمة وأهدافها، وقد يتم استخدام أكثر من نوع للحصول على صورة شاملة للأداء وتحقيق التوازن بين الجوانب المالية وغير المالية.

٤. جودة المعاملة:

تلعب دورًا هامًا في تحقيق رضا العملاء وتلبية توقعاتهم. تشمل جودة المعاملة عدة جوانب مهمة، بما في ذلك (الحسبان، ٢٠١٩، ص ١٣):

- سهولة الاستخدام والتعلم: تتعلق بقدرة المستخدمين على استخدام المنتج أو الخدمة بسهولة وفهمها بشكل سريع. يجب أن تكون واجهة المنتج أو الخدمة سهلة الاستخدام وتتضمن تعليمات واضحة للمستخدمين.
- سهولة الوصول إلى الميزات: يجب أن يكون من السهولة الوصول إلى الميزات والوظائف المختلفة للمنتج أو الخدمة، بحيث يمكن للمستخدمين الاستفادة منها بسهولة وفعالية.
- السرعة في الإنجاز: يعتبر أداء سريع وفعال أمرًا مهمًا في جودة المعاملة. يجب أن يتم تنفيذ المهام وإنجازها في وقت قصير وبدقة لتلبية احتياجات المستخدمين.
- موثوقية المعلومة: يجب أن تكون المعلومات المقدمة دقيقة وموثوقة، يمكن أن تؤثر المعلومات غير الموثوقة على ثقة المستخدمين وتجربتهم العامة.

- القدرة على تلبية توقعات المستخدمين: يجب أن تكون المنتجات أو الخدمات قادرة على تلبية توقعات المستخدمين وتحقيق الغرض المطلوب منها بشكل فعال وفي الوقت المحدد، بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون المعاملات متسقة ومنظمة، وأن تتم بدقة وجودة عالية، وأن تتجنب الأخطاء والاستجابة لاحتياجات المستفيدين بشكل شامل وفعال. تحقيق جودة المعاملة يساهم في تحسين تجربة العملاء وزيادة رضاهم، ويساعد في تحقيق كفاءة وفعالية العمل في المنظمة.

العوامل المؤثرة في أداء العاملين وهي كالآتي:

تتمثل العوامل المؤثرة في أداء العاملين مثل (يوسف، ٢٠١٨، ص ١٢):

١. العوامل الفنية:

- التقدم الآلي والتكنولوجي: تطور التكنولوجيا يمكن أن يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والكفاءة من خلال استخدام أجهزة وأدوات حديثة.
- المواد الخام: جودة وتوافر المواد الخام تؤثر على قدرة الفرد على تنفيذ المهام وتحقيق الأداء المرجو.
- تصميم العمل: تأثير تنظيم العمل وتوزيع المهام وتنظيم العملية الإنتاجية على أداء الفرد.
- طرق وأساليب الإنتاج: استخدام أساليب وتقنيات مناسبة وفعالة في الإنتاج يؤثر على الأداء.

٢. العوامل الإنسانية:

- الأداء الفعلي للعمل: المعرفة والمهارة والقدرة الشخصية تؤثر على الأداء الفردي.
- الرغبة في العمل: تشمل الظروف المادية والاجتماعية للعمل وتلبية حاجات ورغبات الفرد. عندما يكون لديه رغبة ورضا في العمل، فإنه يميل إلى تحقيق أداء أفضل.

يجب أن يتم تواجد كل من العوامل الفنية والعوامل الإنسانية بشكل مناسب لتحقيق أداء مرتفع، على سبيل المثال، يمكن أن تكون لدى الفرد المهارات والمعرفة اللازمة للقيام بالعمل، ولكن إذا كانت الظروف المادية غير ملائمة أو ظروف العمل الاجتماعية غير مرضية، فإنه قد يؤثر سلباً على أدائه، بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يُعامل الفرد بشكل عادل ويتلقى التقدير والدعم من المنظمة، وذلك لتعزيز رغبته في العمل وتحقيق أداء ممتاز (قطناني، ٢٠١٩، ص ١٤).

الفصل الثالث: المنهجية

تمهيد:

خلال هذا الفصل سيتم عرض منهجية الدراسة التي تم إتباعها خلال البحث من خلال عرض المنهج المستخدم وكذلك وصف للعينة التي تم التطبيق عليها، بالإضافة إلى وصف شامل ودقيق للأداة التي تم استخدامها والأسلوب المتبع في إعدادها وعرض مدى صدقها وثباتها، إضافة إلى إيضاح الأساليب الإحصائية والمعالجات التي تم الاعتماد عليها بشكل أساسي في تحليل فروض الدراسة من أجل التوصل إلى نتائج علمية موثوقة.

٣.١. منهج الدراسة

تم إجراء هذه الدراسة من أجل الإجابة على التساؤلات التي تم وضعها، ولذلك اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج التحليلي وذلك من أجل التعرف على أثر الإدارة التكنولوجية على تطوير أداء العاملين في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية.

ذلك اعتمدت الباحث علي نوعين من البيانات:

- **البيانات الأولية:** وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية تم فيها تطبيق أداة لجمع البيانات وهي الاستبيان والذي تم تصميمه من قبل الباحث، ثم تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة، ثم تم إجراء تحليل لهذه البيانات من خلال استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) من أجل الوصول إلى النتائج العلمية.
- **البيانات الثانوية:** والتي تتعلق بالمعلومات العلمية الموثوقة والتي تم جمعها من الكتب العلمية والأبحاث والدراسات التي تتعلق بموضوع الدراسة، والمقالات البحثية المنشورة والتي لها صلة بمتغيرات الدراسة.

٣.٢. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من عينة والبالغ عددهم (١٤٦) من خلال الاتي

Table ١ يوضح خصائص عينة الدراسة

الخصائص	الخصائص الفرعية	N	%
النوع	ذكر	٨٨	٦٠.٣
	انثي	٥٨	٣٩.٧
العمر	أقل من ٢٥ عاما	١٥	١٠.٢٧
	من ٢٥ إلى ٤٠ عاما	٦٧	٤٥.٩
	من ٤٠ إلى ٦٠ عاما	٥٨	٣٩.٧
	أكثر من ٦٠ عاما	٦	٤.١٣
المستوي التعليمي	البكالوريوس	٧٠	٤٧.٩
	الماجستير	٤٠	٢٧.٤
	الدكتوراه	٣٦	٢٤.٧
سنين الخبرة	١ : ٥ سنوات	٥٢	٣٥.٦
	٦ : ١٠ سنوات	٤١	٢٨
	١١ : ١٥ عام	٣٥	٢٣.٩
	١٥ عام فأكثر	١٨	١٢.٥
الإجمالي		١٤٦	%١٠٠

٣.٣. صدق الأداة

تم استخدام الاتساق الداخلي من أجل قياس صدق الأداة، وذلك من خلال قياس مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه؛ حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمحور التابع لها، ويوضحها الجدول التالي

Table 2 يوضح نتائج معامل الارتباط لصدق الأداة.

المحور الثاني									المحور الأول		
البعد الثالث			البعد الثاني			البعد الأول					
مستوي الارتباط	معامل الارتباط	رقم الفقرة	مستوي الدلالة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	مستوي الارتباط	معامل الارتباط	رقم الفقرة	مستوي الدلالة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.000	0.702	1	0.000	0.682	1	0.000	0.621	1		0.455	١
0.000	0.763	2	0.000	0.540	2	0.000	0.376	2		0.561	٢
0.000	0.683	3	0.000	0.634	3	0.000	0.675	3		0.536	٣
0.000	0.391	4	0.000	0.544	4	0.000	0.474	4		0.695	4
0.000	0.632	٥	0.000	0.652	٥	0.000	0.716	5		0.678	5
										0.594	6

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن جميع الفقرات تتمتع بمعامل ارتباط تتراوح بين (٠.٣٧٦ : ٠.٧٦٣) وجميعها كانت دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) مما يشير إلى أن الاستبيان يتمتع بمعامل صدق

٣.٤. ثبات الأداة

من أجل حساب معامل الثبات للاستبيان، قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ للتعرف على درجة ثبات الأداة، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات

Table ٣ يوضح نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات الأداة

البعد	عدد العبارات	ثبات المحور
المحور الأول	٦	٠.٧٦
المحور الثاني	البعد الأول	٠.٧٥
	البعد الثاني	٠.٧٤
	البعد الثالث	٠.٧٤

يتضح من الجدول السابق تمتع الاستبيان بمستوي ثبات عالي حيث تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ محاور الاستبيان (٠.٧٤ : ٠.٧٦) و الاستبيان وهذا يدل أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات أي ثبات النتائج في كل مرة يطبق فيه المقياس وبالتالي يمكن الاعتماد على هذا الاستبيان في تعميم النتائج

٣.٥. الإجراءات

خلال هذه الدراسة تم اتباع مجموعة من الإجراءات من أجل الوصول الي النتائج، وتطبيق الأداة على عينة التطبيق حيث توجه الباحث

٣.٦. الأساليب الإحصائية

تم إدخال البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة باستخدام برنامج (SPSS- V.22) وقد تنوعت الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لمعالجة البيانات، ومنها:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتوصل إلى النتائج العلمية الموثوقة.
- معامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون للتأكد من ثبات الأداء

الفصل الرابع:
النتائج والتحليلات

٤.١. تحليل النتائج

٤.١.١. المحور الأول: الإدارة التكنولوجية

تم استخدام كلاً من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل التعرف الادارة التكنولوجية وقد أظهرت النتائج

Table ٤ : يوضح نتائج المحور الأول

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تبذل الحكومة السعودية جهودًا كبيرة لتطوير البنية التحتية الرقمية اللازمة للتكامل التكنولوجي الفعال في التعليم.	٣.٨٥	٠.٧٩٩	١
٢	توفر منصات التعلم الإلكتروني إمكانية الوصول إلى الكتب المدرسية، والدروس التفاعلية، ومقاطع الفيديو والتقييمات.	٣.٦٣	١.٠٦٩	٣
٣	يتم إجراء برامج تدريبية وورش عمل لتعزيز المهارات الرقمية للمعلمين وتشجيع الأساليب المبتكرة في التدريس.	٣.٨٥	٠.٨٨١	٢
٤	تركز المملكة العربية السعودية على تطوير المحتوى التعليمي الرقمي بما يتماشى مع المناهج الوطنية.	٣.٤٤	١.١٣١	٦
٥	تُستخدم التكنولوجيا لإجراء التقييمات والاختبارات الرقمية وتنفيذ منصات التقييم عبر الإنترنت لتوفير طرق تقييم فعالة وآمنة.	٣.٦٢	٠.٩٧٦	٤

٥	١.٠٦١	٣.٥٦	٦	تعمل الجامعات والمؤسسات على تعزيز التقنيات الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي والواقع المعزز للتطبيقات التعليمية.
---	-------	------	---	---

يتضح من الجدول السابق نتائج المحور من الاستبيان الذي يختص بقياس " الإدارة الالكترونية " حيث تبين لنا أن البند (١) الذي نص على " تبذل الحكومة السعودية جهودًا كبيرة لتطوير البنية التحتية الرقمية اللازمة للتكامل التكنولوجي الفعال في التعليم. " حصل علي اعلي متوسط حسابي بقيمة (٣.٨٥) وانحراف معياري (٠.٧٩٩)، ويليه البند (٣) والذي ينص على " يتم إجراء برامج تدريبية وورش عمل لتعزيز المهارات الرقمية للمعلمين وتشجيع الأساليب المبتكرة في التدريس. " بقيمة متوسط حسابي (٣.٨٥)، وانحراف معياري (٠.٨٨١)، ثم يليه البند (٢) والذي نص على " توفر منصات التعلم الإلكتروني إمكانية الوصول إلى الكتب المدرسية، والدروس التفاعلية، ومقاطع الفيديو، والتقييمات. " بقيمة متوسط حسابي (٣.٦٣)، وانحراف معياري (١.٠٦٩)، ثم يليه البند (٥) والذي ينص على " تُستخدم التكنولوجيا لإجراء التقييمات والاختبارات الرقمية وتنفيذ منصات التقييم عبر الإنترنت لتوفير طرق تقييم فعالة وأمنة. " بقيمة متوسط حسابي (٣.٦٢)، وانحراف معياري (٠.٦٧٩).

تشير النتائج إلى أن تبذل الحكومة السعودية جهودًا كبيرة لتطوير البنية التحتية الرقمية اللازمة للتكامل التكنولوجي الفعال في التعليم ويتم إجراء برامج تدريبية وورش عمل لتعزيز المهارات الرقمية للمعلمين وتشجيع الأساليب المبتكرة في التدريس و" تُستخدم التكنولوجيا لإجراء التقييمات والاختبارات الرقمية وتنفيذ منصات التقييم عبر الإنترنت لتوفير طرق تقييم فعالة وأمنة.

٤.١.٢. المحور الثاني: الأداء الوظيفي

➤ البعد الأول: أداء المهمة

ومن أجل التعرف على أداء المهمة في الأداء الوظيفي قد أظهرت النتائج

Table • يوضح نتائج البعد الاول

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يوفر أداء المهام في قطاع التعليم التنفيذ الفعال لمسؤوليات الوظيفة الأساسية.	٣.٦٣	١.٠٢٤	٤
٢	تقديم دروس تتوافق مع أهداف المنهج. الاستعداد للعمل بشكل تعاوني مع الزملاء، والمساهمة في مشاريع الفريق، ومشاركة المعرفة والموارد يحسن بيئة العمل الإيجابية.	٣.٦٥	٠.٩٧٦	٣
٣	يؤدي دمج التكنولوجيا في الفصل الدراسي إلى تعزيز قدرة المعلمين على تقديم دروس جذابة وتفاعلية، مما يؤدي إلى تحسين نتائج تعلم الطلاب.	٣.٦٠	١.٠٨٧	٥
٤	يساهم الموظفون في التحفيز والرضا الوظيفي، مثل التقدير والتعليقات والشعور بالهدف والإنجاز في عملهم.	٣.٨١	١.٠٢٤	١
٥	استكشاف طرق التدريس المبتكرة ودمج التكنولوجيا في التدريس والتكيف مع الأساليب التربوية الجديدة يحفز الابتكار والإبداع	٣.٦٥	١.١٧٦	٢

يتضح من الجدول السابق نتائج استبيان المحور الثاني من خلال الأداء الوظيفي من خلال بعد أداة المهام " حيث تبين لنا أن البند (٤) الذي ينص على " يساهم الموظفون في التحفيز والرضا الوظيفي، مثل التقدير والتعليقات والشعور بالهدف والإنجاز في عملهم. " حصل علي أعلى متوسط حسابي بقيمة (٣.٨١) وانحراف معياري (١.٠٢٤) ويليه البند (٥) الذي ينص على " استكشاف طرق التدريس المبتكرة ودمج التكنولوجيا في التدريس والتكيف مع الأساليب التربوية الجديدة يحفز الابتكار والإبداع " الذي حصل علي متوسط حسابي

بقيمة (٣.٦٥) وانحراف معياري (١.١٧٦)، ثم يليه البند (٢) الذي ينص علي " تقديم دروس تتوافق مع أهداف المنهج. الاستعداد للعمل بشكل تعاوني مع الزملاء، والمساهمة في مشاريع الفريق، ومشاركة المعرفة والموارد يحسن بيئة العمل الإيجابية. " والذي حصل على قيمة متوسط حسابي (٣.٦٥) وانحراف معياري (٠.٩٧٦)، ثم يليه البند (١) الذي ينص على " يوفر أداء المهام في قطاع التعليم التنفيذ الفعال لمسؤوليات الوظيفة الأساسية. " وحصل على قيمة متوسط حسابي (٣.٦٣) وانحراف معياري (١.٠٢٤)

تشير النتائج إلى أن يساهم الموظفون في التحفيز والرضا الوظيفي، مثل التقدير والتعليقات والشعور بالهدف والإنجاز في عملهم.، استكشاف طرق التدريس المبتكرة ودمج التكنولوجيا في التدريس والتكيف مع الأساليب التربوية الجديدة يحفز الابتكار والإبداع تقديم دروس تتوافق مع أهداف المنهج. الاستعداد للعمل بشكل تعاوني مع الزملاء، والمساهمة في مشاريع الفريق، ومشاركة المعرفة والموارد يحسن بيئة العمل الإيجابية.

➤ البعد الثاني: الأداء السياقي

ومن أجل التعرف أداء السياقي في الأداء الوظيفي قد أظهرت النتائج

Table ٦ يوضح نتائج البعد الثاني

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يعزز الأداء السياقي بيئة عمل إيجابية ومحترمة، ويعزز ثقافة الشمول، ويحافظ على العلاقات المهنية.	٣.٨٢	٠.٨٦٦	٢
٢	يؤدي دمج التكنولوجيا في الفصل الدراسي إلى تعزيز قدرة المعلمين على تقديم دروس جذابة وتفاعلية، مما يؤدي إلى تحسين نتائج تعلم الطلاب.	٣.٦٢	١.٠١٩	٤
٣	يمكن للمنصات والأدوات عبر الإنترنت تمكين المعلمين من المشاركة في اللجان المدرسية،	٣.٧٦	٠.٩٢٩	٣

			ومجتمعات التعلم المهنية، والأنشطة اللامنهجية بشكل أكثر كفاءة.	
٤		٣.٩٣	٠.٨٤٣	١
٥		٣.٦٠	٠.٩٤٥	٥

يتضح لنا من الجدول السابق نتائج استجابات الأداء السياقي على المحور الثاني من الاستبيان الذي يختص " الأداء الوظيفي " حيث تبين لنا أن البند (٤) الذي ينص على " يعد الوصول إلى البنية التحتية التكنولوجية الموثوقة، بما في ذلك الاتصال بالإنترنت والأجهزة والبرامج، أمرًا بالغ الأهمية للموظفين للاستفادة من التكنولوجيا لتحسين الأداء. " حصل علي أعلى متوسط حسابي بقيمة (٣.٩٣) وانحراف معياري (٠.٨٤٣)، يليه البند (١) الذي ينص على " يعزز الأداء السياقي بيئة عمل إيجابية ومحترمة، ويعزز ثقافة الشمول، ويحافظ على العلاقات المهنية. " حصل على قيمة متوسط حسابي (٣.٨٢) وانحراف معياري (٠.٨٦٦)، ثم يليه البند الذي ينص (٣) على " يمكن للمنصات والأدوات عبر الإنترنت تمكين المعلمين من المشاركة في اللجان المدرسية، ومجتمعات التعلم المهنية، والأنشطة اللامنهجية بشكل أكثر كفاءة. " حصل على متوسط حسابي (٣.٧٦) وانحراف معياري (٠.٩٢٩)، ثم يليه البند (٢) الذي ينص على " يؤدي دمج التكنولوجيا في الفصل الدراسي إلى تعزيز قدرة المعلمين على تقديم دروس جذابة وتفاعلية، مما يؤدي إلى تحسين نتائج تعلم الطلاب. " والذي حصل على متوسط حسابي (٣.٩٣) وانحراف معياري (٠.٨٤٣)

تشير النتائج الي أن، يعد الوصول إلى البنية التحتية التكنولوجية الموثوقة، بما في ذلك الاتصال بالإنترنت والأجهزة والبرامج، أمرًا بالغ الأهمية للموظفين للاستفادة من التكنولوجيا لتحسين الأداء، يمكن للمنصات والأدوات عبر الإنترنت تمكين المعلمين من المشاركة في اللجان المدرسية، ومجتمعات التعلم المهنية، والأنشطة اللامنهجية بشكل أكثر كفاءة

➤ البعد الثالث: الأداء التكيفي

Table ٧ يوضح نتائج البعد الثالث

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	توفر التكنولوجيا فرصًا للمعلمين للوصول إلى الدورات التدريبية والندوات عبر الإنترنت والموارد لتعزيز مهاراتهم والبقاء على اطلاع بأحدث الممارسات التعليمية.	٣.٣٦	١.١٠٣	٤
٢	يتكيف الأداء التكيفي ويستجيب بفعالية للظروف المتغيرة والتقنيات الجديدة والاحتياجات التعليمية المتطورة	٣.٧٤	٠.٩٤٩	١
٣	يتضمن الأداء التكيفي في قطاع التعليم القدرة على تعديل استراتيجيات وأساليب التدريس بناءً على احتياجات الطلاب الفردية والظروف المتغيرة.	٣.٦٧	٠.٨٩٨	٢
٤	الأداء التكيفي في قطاع التعليم يحل المشاكل ويتخذ قرارات مستنيرة في المواقف الصعبة	٣.٦٤	١.٠٨٢	٣
٥	يتم دعم الأداء التكيفي في التعليم من خلال الممارسة التأملية والتغذية الراجعة.	٣.٣٣	١.٠٢٦	٥

يتضح من الجدول السابق نتائج بعد الأداء التكيفي على المحور الثاني من الاستبيان " حث تبين لنا ان البند (٢) الذي ينص على " يتكيف الأداء التكيفي ويستجيب بفعالية للظروف المتغيرة والتقنيات الجديدة والاحتياجات التعليمية المتطورة " حصل علي اعلي قيمة متوسط حسابي بقيمة (٣.٧٤) وانحراف معياري (٠.٩٤٩)، يليه البند (3) الذي ينص على " يتضمن الأداء التكيفي في قطاع التعليم القدرة على تعديل استراتيجيات وأساليب التدريس بناءً على احتياجات الطلاب الفردية والظروف المتغيرة. " قيمة متوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.898)، ثم يليه البند (4) الذي ينص على " الأداء التكيفي في قطاع التعليم يحل المشاكل ويتخذ قرارات مستنيرة في المواقف الصعبة " قيمة متوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (١.١٠٣) تشير النتائج الي أن، يتكيف الأداء التكيفي ويستجيب بفعالية للظروف المتغيرة والتقنيات الجديدة والاحتياجات التعليمية المتطورة يتضمن الأداء التكيفي في قطاع التعليم القدرة على تعديل استراتيجيات وأساليب التدريس

بناءً على احتياجات الطلاب الفردية والظروف المتغيرة والأداء التكيفي في قطاع التعليم يحل المشاكل ويتخذ قرارات مستنيرة في المواقف الصعبة

الفصل الخامس:
المناقشة والخاتمة

تعتبر الإدارة التكنولوجية أحد العناصر الرئيسية في تطوير أداء العاملين في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية. تساهم الإدارة التكنولوجية في تمكين المعلمين والإداريين والطلاب من الاستفادة الكاملة من التكنولوجيا المتاحة، وتعزيز الابتكار والتعلم الشخصي، وتحسين جودة التعليم والتعلم، وتعزيز التواصل والتعاون بين أفراد المجتمع التعليمي. تؤثر الإدارة التكنولوجية بشكل إيجابي على تطوير أداء العاملين في قطاع التعليم عن طريق توفير البنية التحتية التكنولوجية الملائمة وتنظيم عمليات التدريب والتطوير المستمر. يمكن للتكنولوجيا أن توفر مجموعة متنوعة من الأدوات والموارد التعليمية التفاعلية، مثل البرامج التعليمية والوسائط المتعددة والمنصات الإلكترونية. تساعد هذه الأدوات على تخصيص التعليم وفقاً لاحتياجات الطلاب وتعزيز التفاعل والمشاركة الفعالة في العملية التعليمية. للإدارة التكنولوجية أن توفر فرصاً للمعلمين والإداريين للتعلم المستمر والتطوير المهني من خلال ورش العمل والدورات التدريبية عبر الإنترنت والمنصات التعليمية الافتراضية. يتيح ذلك لهم الاطلاع على أحدث الأبحاث والممارسات الفعالة في مجال التعليم وتبادل الخبرات مع زملائهم. تساهم التكنولوجيا في تعزيز التواصل والتعاون بين المعلمين والإداريين والطلاب والأهل والمجتمع المحلي. يمكن استخدام البريد الإلكتروني والمنصات الافتراضية ووسائل التواصل الاجتماعي لتبادل المعلومات والأفكار وتنظيم النشاطات والتعاون في مشاريع تعليمية وتطويرية. يوفر استخدام التكنولوجيا في إدارة التعليم أدوات تقنية تسهل عمليات الإدارة والتنظيم. يمكن استخدام البرامج والأنظمة المتكاملة لإدارة البيانات الطلابية والموارد البشرية والجدول الزمنية والتقارير. يتيح ذلك تحسين كفاءة العمل الإداري وتوفير الوقت والجهد. يمكن للتكنولوجيا أن توفر أدوات للتفاعل والإشراف الفعال بين المعلمين والإداريين والطلاب. يمكن استخدام البرامج والتطبيقات لمراقبة التقدم الأكاديمي وتقديم التغذية الراجعة وتقييم الأداء. يمكن أيضاً استخدام التكنولوجيا لمتابعة حضور الطلاب وتقييم سلوكهم وتوفير الدعم اللازم لهم. يمكن للتكنولوجيا أن توفر فرصاً للتعلم الشامل والمستمر بما في ذلك التعلم عن بُعد والتعلم المدمج. يمكن للمعلمين والطلاب الوصول إلى مصادر تعليمية متنوعة ومحتوى تعليمي متاح عبر الإنترنت، مما يساهم في توسيع آفاق المعرفة وتعزيز الاستقلالية في التعلم.

٥.٢. الخاتمة

وفي الختام فإن تأثير الإدارة التكنولوجية على تطوير أداء العاملين في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية كبير وبعيد المدى. ومن خلال دمج التكنولوجيا بشكل فعال، يمكن للمؤسسات التعليمية تعزيز خبرات التدريس والتعلم، وتمكين المعلمين والإداريين، وتبسيط العمليات الإدارية، وتعزيز التواصل والتعاون داخل المجتمع التعليمي. يسهل تنفيذ الأدوات والموارد التكنولوجية التعلم الشخصي والتطوير المهني المستمر والفرص التعليمية الشاملة. فهو يمكّن المعلمين من تصميم التعليمات لتلبية احتياجات الطلاب، ويزودهم بأحدث الأبحاث والممارسات الفعالة، ويعزز ثقافة الابتكار والتحسين المستمر. علاوة على ذلك، تعمل الإدارة التكنولوجية على تحسين التواصل والتعاون بين المعلمين والإداريين والطلاب وأولياء الأمور والمجتمع المحلي. ويوفر منصات لتبادل المعلومات ومشاركة الأفكار وتنظيم الأنشطة والمشاريع التعليمية والتنمية التعاونية. وهذا يعزز الشعور بالانتماء للمجتمع والمشاركة في قطاع التعليم. علاوة على ذلك، تعمل التكنولوجيا على تبسيط المهام الإدارية، مثل إدارة البيانات والجدولة وإعداد التقارير، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة وتوفير الوقت. كما أنه يعزز الإشراف والمراقبة، مما يسمح بالمتابعة الفعالة لتقدم الطلاب، وتقديم الملاحظات في الوقت المناسب، وتقييم الأداء. وهذا يدعم المساءلة ويسهل التدخلات والدعم المستهدفين. وبشكل عام، فإن التنفيذ الفعال للإدارة التكنولوجية في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية لديه القدرة على إحداث ثورة في التدريس والتعلم، وتحسين تخصيص الموارد، وتحسين النتائج التعليمية. ومن خلال الاستثمار في البنية التحتية والتدريب والدعم المستمر، يمكن للمؤسسات التعليمية تسخير قوة التكنولوجيا لخلق بيئة ديناميكية تتمحور حول المتعلم والتي تعد الطلاب لمواجهة تحديات العصر الرقمي. ومن الضروري للقادة التربويين وصناع السياسات وأصحاب المصلحة أن يدركوا أهمية الإدارة التكنولوجية وإعطاء الأولوية لدمجها في الممارسات التعليمية. ومن خلال القيام بذلك، يمكن للمملكة العربية السعودية بناء نظام تعليمي جاهز للمستقبل يزود قوتها العاملة بالمهارات والكفاءات اللازمة لتحقيق النجاح في مشهد عالمي سريع التطور.

المراجع

١. إبراهيم، مصطفى محمود محمد. (٢٠١٦). الإدارة الإلكترونية متطلبات تطبيقها ومعوقاتها، مجلة الخدمة الاجتماعية، (٥٥).
٢. أبو شافع، نيفين ربحي. (٢٠٢٠). أثر التعاقب الوظيفي على أداء العاملين في مصرف الراجحي في الأردن، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الاسراء الخاصة، الأردن.
٣. بغريش، ياسمين. (٢٠١٧). الإدارة الإلكترونية بين الدوافع والأهداف، مجلة الباحث الاجتماعي، (١٣).
٤. بن حليم، علي عبد الفتاح. (٢٠١٦). الإدارة الإلكترونية: المتطلبات والمعوقات، مجلة المعرفة، (٣).
٥. بو بكر، عبد القادر. قديد، فوزية. (٢٠٢١). أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة: مصلحة الحالة المدنية ببلدية بئر مراد رايس، مجلة البشائر الاقتصادية، ٧ (١).
٦. تبون، عبد الكريم. (٢٠٢١). الإدارة الإلكترونية: الأهمية والمتطلبات، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، ١٠ (٢).
٧. الحسبان، نداء ناصر محمود. (٢٠١٩). أثر جودة الارشفة الالكترونية على أداء العاملين من خلال التطوير التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.
٨. الخلايلة، هيام صالح ضيف الله. (٢٠١٩). أثر إعادة هندسة العمليات على أداء العاملين في وزارة المالية الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.
٩. خليفي، رزقي. سليم، بو كزاطة. (٢٠١٧). الإدارة الإلكترونية متطلبات ومعوقات التطبيق، أبحاث المؤتمر الدولي المحكم الإدارة الإلكترونية بين الواقع والحتمية، عمان.
١٠. السبع، هيثم سعد أحمد. (٢٠١٧). أثر أنواع المعرفة في أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية، رسالة ماجستير، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
١١. الشهاب، فهد فيصل. (٢٠١٧). أثر الهيكل التنظيمي في أداء العاملين: دراسة ميدانية على البنوك الإسلامية الكويتية، رسالة ماجستير، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
١٢. شيخ ديب، صلاح محمد. منصور، ديماء عدنان. (٢٠١٥). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة مسحية على شركات الاتصالات في اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٣٧ (٢).

١٣. صميعر، مزيد بنيه محمد. (٢٠١٥). الإدارة الإلكترونية بالمدارس الثانوية المفهوم - الأهمية - الأهداف - المعوقات، مجلة العلوم التربوية، (٢٥).
١٤. عبد الرسول، محمود علي محمد. (٢٠١٥). الإدارة الإلكترونية: مفاهيم ومبادئ، ملحق.
١٥. عبد الرسول، محمود علي. (٢٠١٥). الإدارة الإلكترونية: مفاهيم ومبادئ، المجلة العلمية لكلية الآداب، ملحق.
١٦. عبد العزيز، سلمى عشيبي. (٢٠١٨). الإدارة الإلكترونية: مدخل لتمييز أداء الإدارة العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، ١١ (١).
١٧. العديم، عقوب بن ارشيد. (٢٠١٧). الإدارة الإلكترونية مدخل إداري للحد من الفساد الإداري، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، ٣١ (٢).
١٨. عرقوب، نبيلة. (٢٠١٧). الإدارة الإلكترونية ومتطلبات تطبيقها، أبحاث المؤتمر الدولي المحكم الإدارة الإلكترونية بين الواقع والحتمية، عمان.
١٩. عوين، محمد الصالح. زحراح، خالد. (٢٠١٧). الإدارة الإلكترونية: مفهومها وأهدافها وخصائصها وأهم عناصرها ومقوماتها أبحاث المؤتمر الدولي المحكم: الإدارة الإلكترونية بين الواقع والحتمية، عمان.
٢٠. فضيل، وداد مصطفى محمد. (٢٠١٩). التدريب ودوره في رفع كفاءة أداء العاملين بالتطبيق على شركة السكر السودانية، رسالة دكتوراه، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، السودان.
٢١. قريشي، محمد الطاهر. وآخرون. (٢٠١٧). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية المفاهيم المتطلبات ودورها في تطوير الإدارة، مجلة العلوم الإنسانية، (٤٧).
٢٢. قطناني، نسرین عبد الواحد خميس. (٢٠١٩). أثر استراتيجيات تنمية الموارد البشرية على أداء العاملين في المؤسسات الحكومية: حالة دراسية تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
٢٣. قطناني، نسرین عبد الواحد خميس. (٢٠١٩). أثر استراتيجيات تنمية الموارد البشرية على أداء العاملين في المؤسسات الحكومية حالة دراسية تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.

٢٤. متولي، داليا مصطفى إبراهيم. وآخرون. (٢٠٢٠). أثر معوقات تطبيق برامج الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء العاملين بالشركات السياحية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، ١٩ (١).
٢٥. محمد، بلحاج الفحي. العنصري، عبد السلام. (٢٠١٦). الإدارة الإلكترونية ورهان التنمية الإدارية القضائية نموذجاً، مجلة المتوسط للدراسات القانونية والقضائية، (٢).
٢٦. هسلة، محمد. (٢٠٢٠). أثر إدارة الوقت على أداء العاملين في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية: دراسة تطبيقية على مديرية تربية بيت لحم، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، ١٠ (٣).
٢٧. هلال، عبير أحمد محمد. (٢٠١٩). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الابداع لدى العاملين دراسة حالة على شركة جياذ للسيارات للفترة ٢٠١٠ - ٢٠١٥م، رسالة ماجستير، كلية العلوم إفريقيا العالمية، جامعة إفريقيا العالمية، السودان.
٢٨. ياقتي، بتول محمد. (٢٠١٩). أثر الإدارة الإلكترونية للتعويضات والامتيازات على أداء العاملين في عمان، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن.
٢٩. يوسف، أمد علي عثمان. (٢٠١٨). الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.

➤ المراجع باللغة الأجنبية

1. Nura, A. A., & Osman, N. H. (2013). Gauging the effect of performance management and technology based human resource management on employee retention: The perspective of academics in higher educational institutions in Sokoto State Nigeria. *Asian Social Science*, 9(15), 295.
2. Imran, M., Maqbool, N., & Shafique, H. (2014). Impact of technological advancement on employee performance in banking sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 57-70.
3. Wulan, Sekar & Aishah, Aishah & Hansen, Brenda & Kuspriandani, Deviana. (2021). The Effect of Technological Innovation on Employee Performance in Pandemic Era: Case from Banking Industry in Indonesia. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 17. 122-136. 10.33830/jom.v17i2.1921.2021.
4. Abbas, J., Muzaffar, A., Mahmood, H.K., & Numl, D. (2014). Impact of Technology on Performance of Employees (A Case Study on Allied Bank Ltd, Pakistan).

الملاحق

استبيان

السيد / السيدة

تحية طيبة وبعد...

نحن نجري دراسة عن أثر الإدارة التكنولوجية على تطوير أداء العاملين في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية، ولذلك نرجو من سيادتكم التكرم بالموافقة على مساعدتنا في الإجابة على هذا الاستبيان، ونحيط سيادتكم بأن جميع البيانات والاستجابات ستكون في سرية تامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

البيانات الأساسية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
العمر:

- أقل من ٢٥ سنة ().
- من ٢٦ - ٣٠ سنة ().
- من ٣١ - ٣٥ سنة ().
- من ٣٦ سنة فأكثر ().

المؤهل العلمي:

- بكالوريوس ().
- ماجستير ().
- دكتوراه ().

سنوات الخبرة:

- أقل من ٥ سنوات ().
- من ٦ - ١٠ سنوات ().
- من ١١ - ١٥ سنة ().
- من ١٦ سنة فأكثر ().

برجاء الإجابة على البنود التالية:

برجاء الإجابة على البنود التالية:

رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المحور الأول: الإدارة التكنولوجية						
١	تبذل الحكومة السعودية جهودًا كبيرة لتطوير البنية التحتية الرقمية اللازمة للتكامل التكنولوجي الفعال في التعليم.					
٢	توفر منصات التعلم الإلكتروني إمكانية الوصول إلى الكتب المدرسية، والدروس التفاعلية، ومقاطع الفيديو والتقييمات.					
٣	يتم إجراء برامج تدريبية وورش عمل لتعزيز المهارات الرقمية للمعلمين وتشجيع الأساليب المبتكرة في التدريس.					
٤	تركز المملكة العربية السعودية على تطوير المحتوى التعليمي الرقمي بما يتماشى مع المناهج الوطنية.					
٥	تُستخدم التكنولوجيا لإجراء التقييمات والاختبارات الرقمية وتنفيذ منصات التقييم عبر الإنترنت لتوفير طرق تقييم فعالة وآمنة.					
٦	تعمل الجامعات والمؤسسات على تعزيز التقنيات الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي والواقع المعزز للتطبيقات التعليمية.					
المحور الثاني: الأداء الوظيفي (أداء المهمة، الأداء السياقي، الأداء التكيفي)						
البعد الأول: أداء المهمة						
١	يوفر أداء المهام في قطاع التعليم التنفيذ الفعال لمسؤوليات الوظيفة الأساسية. تقديم دروس تتوافق مع أهداف المنهج					

٢	الرغبة في العمل بشكل تعاوني مع الزملاء، والمساهمة في مشاريع الفريق، ومشاركة المعرفة والموارد تعمل على تحسين بيئة العمل الإيجابية				
٣	يؤدي دمج التكنولوجيا في الفصل الدراسي إلى تعزيز قدرة المعلمين على تقديم دروس جذابة وتفاعلية، مما يؤدي إلى تحسين نتائج تعلم الطلاب.				
٤	يساهم الموظفون في التحفيز والرضا الوظيفي، مثل التقدير والتعليقات والشعور بالهدف والإنجاز في عملهم.				
٥	استكشاف طرق التدريس المبتكرة ودمج التكنولوجيا في التدريس والتكيف مع الأساليب التربوية الجديدة يحفز الابتكار والإبداع				

البعد الثاني: الأداء السياقي

1	يعزز الأداء السياقي بيئة عمل إيجابية ومحترمة، ويعزز ثقافة الشمول، ويحافظ على العلاقات المهنية.				
2	يؤدي دمج التكنولوجيا في الفصل الدراسي إلى تعزيز قدرة المعلمين على تقديم دروس جذابة وتفاعلية، مما يؤدي إلى تحسين نتائج تعلم الطلاب.				
3	يمكن للمنصات والأدوات عبر الإنترنت تمكين المعلمين من المشاركة في اللجان المدرسية، ومجتمعات التعلم المهنية، والأنشطة اللامنهجية بشكل أكثر كفاءة.				
4	يعد الوصول إلى البنية التحتية التكنولوجية الموثوقة، بما في ذلك الاتصال بالإنترنت والأجهزة والبرامج، أمرًا بالغ الأهمية للموظفين للاستفادة من التكنولوجيا لتحسين الأداء.				

5	يزيد الأداء السياقي من الإنتاجية عن طريق تقليل الوقت والطاقة المستهلكة ويخلق مناخًا إيجابيًا.				
البعد الثالث: الأداء التكيفي					
1	توفر التكنولوجيا فرصًا للمعلمين للوصول إلى الدورات التدريبية والندوات عبر الإنترنت والموارد لتعزيز مهاراتهم والبقاء على اطلاع بأحدث الممارسات التعليمية.				
2	يتكيف الأداء التكيفي ويستجيب بفعالية للظروف المتغيرة والتقنيات الجديدة والاحتياجات التعليمية المتطورة				
3	يتضمن الأداء التكيفي في قطاع التعليم القدرة على تعديل استراتيجيات وأساليب التدريس بناءً على احتياجات الطلاب الفردية والظروف المتغيرة.				
4	الأداء التكيفي في قطاع التعليم يحل المشاكل ويتخذ قرارات مستنيرة في المواقف الصعبة.				
5	يتم دعم الأداء التكيفي في التعليم من خلال الممارسة التأملية والتغذية الراجعة.				

نشكركم على تعاونكم معنا..

Midocean University



College of Management

Master of Business Administration

Title in English

**The Impact of Technological Management on Developing the Performance of
Employees in the Education Sector in the Kingdom of Saudi Arabia**

Prepared by:

Hatoon Jameel Fairag

222002060

Supervised by:

Dr. Waleed Abduljawwad Sulaiman

Dr. Alfaisal Alabdulhameed Mohammed

Year:2024

Abstract

The current research aims to identify the reality of using technological management in the education sector in the Kingdom of Saudi Arabia, identify the level of job performance (task performance, contextual performance, adaptive performance) of workers in the education sector in the Kingdom of Saudi Arabia, identify the impact of technological management on Developing employee performance (task performance, contextual performance, adaptive performance) in the education sector in the Kingdom of Saudi Arabia. The study used the descriptive analytical approach by conducting a questionnaire consisting of a sample of 146 individuals. The results indicate that the Saudi government is making great efforts to develop the necessary digital infrastructure. For effective technology integration in education, training programs and workshops are conducted to enhance teachers' digital skills and encourage innovative approaches to teaching. Technology is used to conduct digital assessments and tests and implement online assessment platforms to provide effective and safe assessment methods. Adaptive Performance adapts and responds effectively to changing conditions, new technologies and evolving educational needs. Adaptive performance in the education sector includes the ability to modify teaching strategies and methods based on individual student needs and changing circumstances. Adaptive performance in the education sector solves problems and makes informed decisions in difficult situations.

Keywords: strategies, adaptive performance, technology, new techniques, teaching methods