

عنوان

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

اسم الطالب

هتون جميل فيرق

إشراف

د. وليد سليمان

سنة - 2024

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 وبالأستفادة 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 (وولان وآخرون، ٢٠٢١).

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. ومن خلال كسر حواجز الاتصال، تعمل التكنولوجيا على تعزيز الشعور بالمجتمع وتعزيز تبادل المعرفة والأفكار، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء الموظفين (عباس وآخرون، ٢٠١٤).

١.٢. عرض المشكلة

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. أغراض الدراسة

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 في تطوير أداء الموظفين (أداء المهام، الأداء السياقي، الأداء التكيفي) في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية.

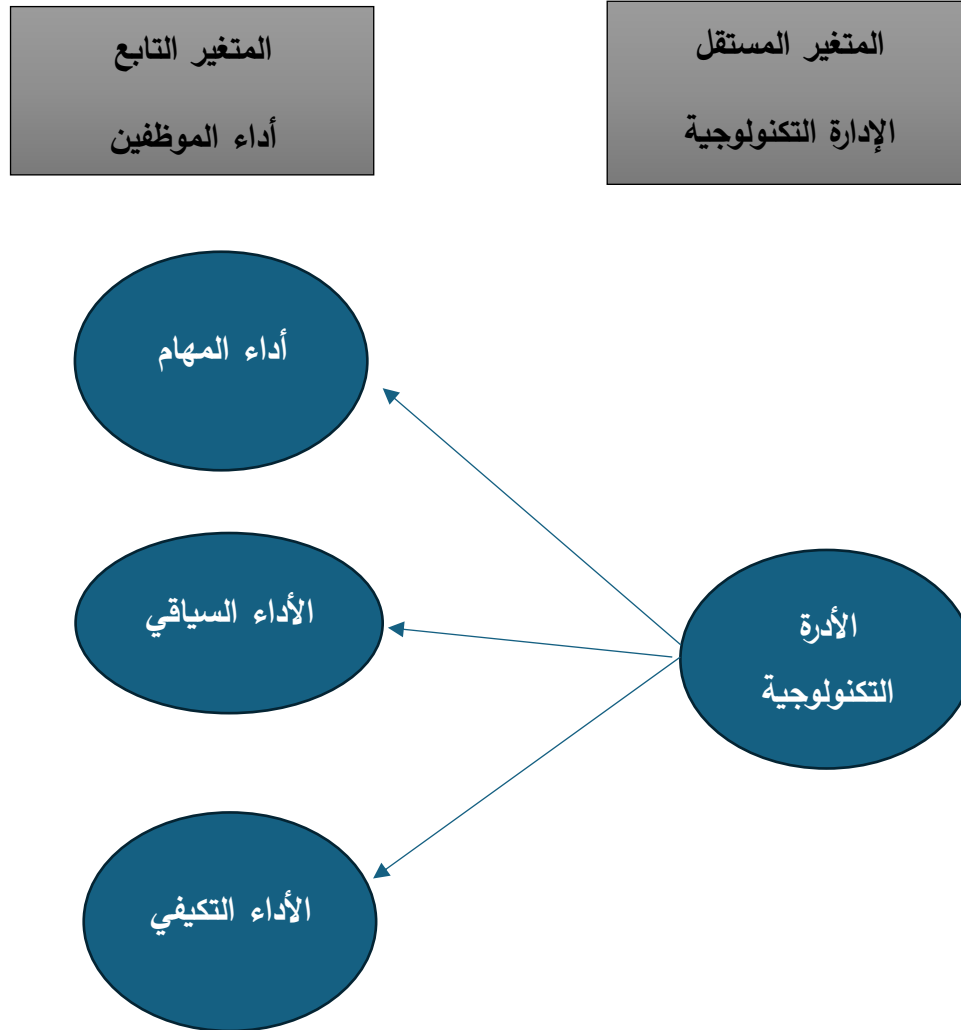
١.٤. أسئلة الدراسة

١. ما واقع استخدام الإدارة التكنولوجية في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية؟
٢. ما هو مستوى الأداء الوظيفي (أداء المهمة، 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 البحث

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 البحث



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 الموظفين (أداء المهام، الأداء السياقي، الأداء التكيفي)

References

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).