



ISSN: 1994-4217 (Print) 2518-5586(online)

Journal of College of Education

Available online at: <https://eduj.uowasit.edu.iq>Lect. Adnan Ali
HussainWasit Governorate
Education Directorate

Email:

adnanalistar810@gmail.com

Keywords:

Technological Literacy,
Job Performance,
primary school
principals

Article info

Article history:

Received 13.Febr.2025

Accepted 15.Mar.2025

Published 10.May.2025



Technological Literacy and Its Relationship to Job Performance of primary school principals

A B S T R A C T

The purpose of this research aims to identify the technological literacy and its relationship to job performance of primary school headmasters. The descriptive correlational approach was adopted by the researcher according to technological literacy scale of Tharthar (2018), which consisted of (80) items. Also, the researcher adopted the job performance scale of Montaser (2020), and the scale consisted of (19) items. The research sample consisted of (175) primary school headmasters. The most prominent results of the research were the presence of statistically significant differences, which shows that school headmasters have a high degree of technological literacy that exceeds the average, and they also have a high degree of job performance. The correlation is positive between the research variables, and there are differences in the relationship according to gender in favor of females. The research came out with a number of recommendations and suggestions.

© 2022 EDUJ, College of Education for Human Science, Wasit University

DOI: <https://doi.org/10.31185/eduj.Vol59.Iss1.4267>

الاستنارة التكنولوجية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية

م. عدنان علي حسين

مديرية تربية محافظة واسط

المستخلص :

يهدف هذا البحث إلى التعرف على الاستنارة التكنولوجية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية، وأعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، باعتماد مقياس الاستنارة التكنولوجية لثارتار (٢٠١٨) وتكون المقياس من (٨٠) فقرة، كما تم اعتماد مقياس الأداء الوظيفي لمنصّر (٢٠٢٠)، وتكون المقياس من (١٩) فقرة، أما عينة البحث تكونت من (١٧٥) من مديري المدارس الابتدائية، وكانت ابرز نتائج البحث وجود فروق دالة إحصائياً، وهذا يبين أن مديري المدارس يمتلكون استنارة تكنولوجية، بدرجة عالية تفوق المتوسط، كما يمتلكون درجة عالية من الأداء الوظيفي، أما العلاقة الارتباطية موجبة بين متغيرات البحث، وهناك فروق في العلاقة تبعاً للجنس لصالح الإناث، هذا وخرج البحث بعدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الاستنارة التكنولوجية، الأداء الوظيفي، مديري المدارس الابتدائية

الفصل الأول: المقدمة

ومن خلال التقدم التكنولوجي الذي انعكست اثاره الايجابية علي مختلف قطاعات الحياة، وفي ظل هذا الوضع تزداد أهمية الدور الاستراتيجي للتقدم العلمي والتقني وضرورتها الحيوية والذي يعتبر مورد ثمين من موارد تنظيم كافة المتغيرات والانظمة التربوية والاجتماعية والثقافية ، وفي كيفية التعامل مع التقنيات الحديثة وتوظيفها بالشكل الامثل لتحقيق اهداف العملية التعليمية، وفق التطور التكنولوجي الحاصل في المجتمع للوصول إلى معرفة مدى نجاحها في تقديم معلومات وفق نظام وتصنيفات محترفة وأساليب حديثة مقدمة للمستفيدين منها ، لذلك أسهمت التكنولوجيا في حل الكثير من المشكلات الفنية والإدارية وتوجيهها نحو أهداف المدرسة فيما يخص إدخال المعلومات وتحليلها ووضع الخطط المناسبة لها لسرعة إنجازها، وتحديد احتياجات الموظفين والطلبة للاستفادة منها في المستقبل (سعادة والسرطاوي، ٢٠٠٧: ١٤)

ويرى (الخوaja، ٢٠٠٤) أن الإدارة الناجحة هي التي ترسم الطريق وتحدد المعالم للوصول إلى هدف مشترك بكفاءة وفاعلية وفي وقت محدد، وترسم الوسائل الكفيلة لمراجعة الأعمال ومتابعة النتائج بشكل هادف وبناء، كما أن الإدارة المدرسية الناجحة تهدف إلى تحسين جودة التعليم والارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي، وذلك عن طريق ما تقدمه من ارشادات ونصائح واعية إلى العاملين في المدرسة وتوجههم لتوجيه التربوي السليم.

أن تحقيق الأهداف المنشودة تسعى إليها كل إدارة مدرسة ناجحة بأقل جهد، وأسرع وقت، بفضل استعمال التكنولوجيا في العمل الإداري المدرسي، والتي تعتبر ضرورة مهمة من ضروريات العصر، ومطلب أساسي لا غنى عنه لأداء المهام والأعمال الوظيفية، التي تدفع حركة العمل نحو التميز ورفع مستويات الإبداع لدى الإدارة (الخوaja، ٢٠٠٤: ٧٨)

مشكلة البحث: (The Problem Of Research)

يحتاج عصرنا الراهن إلى مدير يمتلك كفاءة تكنولوجية عالية يسعى لتطوير مهارات طلابه واكتشاف الحقائق العلمية، ويعتمد على أسلوب حل المشكلات لفهم الظواهر الطبيعية من حوله، كما يجب أن يساعدهم في اكتساب المهارات العلمية والتكنولوجية مما يسهم في تشكيل جيل واعٍ، وقادر على مواجهة التحديات الناتجة عن التسارع التكنولوجي . (جبر، ٢٠١٠: ١٦)

أن القدرة على استعمال التكنولوجيا بشكلها الامثل تساعد إدارة المدرسة للتوسع في أدائها الوظيفي والاداري والإنجاز بشكل أسرع وأدق، كما أنها تمنح مدير المدرسة القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة، التي تسهم في إنجاز الأعمال الإدارية والتغلب على الصعوبات (سعادة، ٢٠٠٣: ٢٥١)

أن دراسة شخصية المدراء في ظل التطورات تظهر أدوات قياس وتشخيص متنوعة منها اختبارات الإبداع، مما تسهم في بروز مصطلح الأداء الوظيفي.

يعتبر الأداء الوظيفي الإداري جوهر العملية الإدارية، حيث يتضمن مجموعة من المهام التي يتولى مدير المدرسة مسؤوليتها لتحقيق الأهداف المرجوة، كما يعكس هذا الأداء سلوكًا واضحًا يمكن ملاحظته، مما يدل على مستوى الإنجاز والعطاء الذي يقدمه المدير في مدرسته.

أن المشكلة الحقيقية التي طرحتها هذه الدراسة بسبب الحاجة الماسة لمواكبة التطور في مختلف المجالات عامة، وفي مجال تكنولوجيا نظم المعلومات الإدارة المدرسية، فقد لوحظ أن بعضاً من إدارات المدارس الابتدائية مازالوا يعانون من قصور في الأداء ويعيشون العديد من المفارقات الفنية المتعلقة بالأساليب المتبعة في العمل الإداري في المدارس العراقية ولا تزال تركز وبشكل أكبر على الأساليب التقليدية في التعامل مع الأفراد بوجود اختلافات في مقياس الاعتماد على التكنولوجيا في العمل الوظيفي الإداري. (شواي، ٢٠١٦: ٣٣٩١)

لذا يرى الباحث ضرورة الافادة الكاملة من دراسة الاستنارة التكنولوجية والأداء الوظيفي، التي تسهم بشكل كبير لمحاولة تخطي المعوقات والضغوط التي يتعرض لها مديري المدارس بوجه الخصوص، والضعف في استخدام القيادة التكنولوجية، وبناء على ذلك فإن مشكلة البحث الحالي تتضح بالإجابة عن السؤال الآتي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين الاستنارة التكنولوجية والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية ؟

أهمية البحث: (The Significance Of Research)

يهتم البحث الحالي بـ:

- تغيد مديري المدارس في ضوء المفاهيم الإدارية التكنولوجية الحديثة.
 - دعم مديري المدارس من خلال السعي الدائم لتدريبهم، وتنميتهم تكنولوجياً، ليصبحوا أكثر قدرة على أداء مهماتهم الإدارية والقيادية بشكل دائم وشامل، ورفع مستوى جودة الحياة في مدارسهم لتحسين مستوى التلاميذ كماً ونوعاً (طوخان، ١٩٩٣: ٢)
 - أن مفتاح تحقيق النجاح والتفوق الإداري لمديري المدارس من خلال دراسة فاعلية الأداء الوظيفي كمتغير سيكولوجي التي تتطلب مستوى متقدماً من التحفيز والتفاعل العقلي في انجاز المهام الإدارية والتعليمية.
 - يعتبر الأداء الوظيفي المتوازن عنصراً أساسياً في تطوير وتكامل شخصية الفرد، حيث يسهم في ظهور ونمو طاقاته الجسدية والانفعالية والعقلية، كما توجد علاقة وثيقة بين الأداء الوظيفي والتفكير والذكاء، إذ تُعتبر هذه العناصر محركات ودوافع تشجع الأفراد على المشاركة بفعالية في مواجهة المواقف التي يواجهونها في حياتهم اليومية. (العازمي، ٢٠١٥: ٥٥)
- إذ يعد العالم اليوم عالم التكنولوجيا لما تمتاز به من السهولة والحرية والسرعة ولإتقان التي تسهم في تعزيز مستوى التطور في الجوانب السيكلوجية، والاجتماعية لشخصية مدير المدرسة (حناوي، ٢٠١٣: ٤).
- وبناءً على ما تقدم يرى الباحث وجود حاجة لإعطاء متغيرات البحث قدراً كبيراً من الأهمية، والتي تتمثل بالاتجاه نحو التكنولوجية الحديثة والاستفادة من التقنيات الرقمية في تطوير الأداء الوظيفي، وتطوير الأساليب الإدارية التي تساعد مديري المدارس في اتخاذ القرارات، وإجراء الخطط التربوية برؤية واضحة، وتكمن أهمية البحث النظرية والتطبيقية بالنقاط الآتية:

أولاً: الأهمية النظرية

تسعى هذه الدراسة من جانبها النظري على الواقع المأمول للمستحدثات التكنولوجية في المدارس بمثابة الخطوة التي يمكن أن يستفاد منها مدرء المدارس في تحسين ووضع خطط الأداء الوظيفي والإداري لديهم الذي يعدون أكثر اختصاص في عملهم الإداري وارتباط أصحاب القرار داخل المدرسة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

الاستفادة من نتائج هذا البحث في إعداد البرامج والدورات التدريبية والتطويرية لدعم مديري المدارس في وزارة التربية لفهم التكنولوجية ودورها الأساسي بارتقاء إدارة المدرسة بعملها الوظيفي والإداري وجميع منسوبيها.

أهداف البحث: (Research Goals)

- يهدف البحث الحالي التعرف الى:
- ١- قياس الاستنارة التكنولوجية لدى مديري المدارس الابتدائية.
 - ٢- قياس الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية.
 - ٣- نوع العلاقة بين الاستنارة التكنولوجية والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائي.
 - ٤- الفروق في العلاقة بين الاستنارة التكنولوجية والأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)

حدود البحث: (The Limites Of Research)

يتحدد البحث الحالي بمديري المدارس الابتدائية الحكومية التابعة لمديرية التربية في واسط مركز الكوت للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤).

تحديد المصطلحات: (Define Terms)

- **أولاً: الاستنارة التكنولوجية (Technological Literacy):**
عرفه (ثرثار، ٢٠١٨) بأنه "مستوى كافٍ من المعرفة في المجال التكنولوجي يساعد على فهم طبيعة العلم وعملياته، بالإضافة إلى إدراك العلاقة المتبادلة بين التكنولوجيا، والتقنية، والمجتمع، كما يسهم في فهم البيئة والتحديات التي تنشأ عنها، ويعزز من تطوير الاتجاهات المناسبة تجاهها" (ثرثار، ٢٠١٨، ٢٩٠).
التعريف النظري: أعتمد الباحث تعريف (ثرثار، ٢٠١٨) تعريفاً نظرياً للاستنارة التكنولوجية لكون قد تبنى نظريته.
التعريف الاجرائي: يعرف الباحث الاستنارة التكنولوجية إجرائياً: بأنه الدرجة التي يحصل عليها المستجيب خلال استجاباته عن فقرات الاستنارة التكنولوجية والمُعتمد في البحث الحالي.

• ثانياً- الأداء الوظيفي (Job Performance)

- **عرفه سالم (٢٠٠٨)** هو " الناتج العقلي الناتج عن جهود الفرد يتأثر بمدى استغلاله لطاقاته وإمكاناته بالإضافة إلى مدى رغبته في أداء العمل" (سالم، ٢٠٠٨، ٨١).
أما المنتصر (٢٠٢٠) فقد عرفه "النشاط الذي يقوم به الافراد من خلال أداء الواجبات والمهام والمسؤوليات، والتي يجب عليهم القيام بها كل في موقعه الوظيفي" (المنتصر، ٢٠٢٠، ١٥).

- **التعريف النظري:** أعتمد الباحث تعريف (المنتصر، ٢٠٢٠) تعريفاً نظرياً للأداء الوظيفي لكون قد تبنى نظريته.
التعريف الاجرائي: يعرف الباحث الأداء الوظيفي إجرائياً: بأنه الدرجة التي يحصل عليها المستجيب خلال استجاباته عن فقرات الأداء الوظيفي والمُعتمد في البحث الحالي.
- **مدير المدرسة:** وهو الشخص الذي يتولى المسؤولية المباشرة عن إدارة الجوانب الإدارية والفنية للمدرسة، بالإضافة إلى قيامه بالمهام المستندة إلى الأنظمة واللوائح والقرارات التي تنظم العمل في المدارس (مزغيش، ٢٠١٨، ٥٧).

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

• أولاً- الاستنارة التكنولوجية (Technological Literacy):

يعتمد الفرد في حياته بشكل كبير على معرفته بالتكنولوجيا وقدرته على حل المشكلات المعقدة التي قد تواجهه. وتلعب الاستنارة التكنولوجية دوراً رئيسياً في سد هذه الفجوة ومعالجة التحديات التي أفرزها العصر الحديث والتغيرات السريعة. (العمار، ٢٠٠٨: ١٨٤)

عرف (سافج وستيري) (Savage & Sterry, 1990) الاستنارة التكنولوجية بأنها "دراسة التكنولوجيا وتأثيراتها على الأفراد والمجتمع والمدينة"، بينما عرفها هاردنك " (Harding, J. 2002)" بأنها برنامج تربوي يساعد الأفراد في تطوير فهمهم وكفاياتهم في تصميم وإنتاج واستدام المنتجات والأنظمة التكنولوجية والأنظمة المختلفة، وفي تقويم مدى ملائمة الأداءات والأعمال التكنولوجية." (Harding, J. 2002: 241).

أما (صبري، ٢٠٠٥) يرى الاستنارة التكنولوجية بأنها "محو أمية الفرد التكنولوجية، يشير إلى تزويده بالمعرفة والمهارات الأساسية اللازمة للتعامل بشكل صحيح مع التطبيقات التكنولوجية الحديثة يتضمن ذلك التفاعل الإيجابي مع هذه التطبيقات والاستفادة منها، كما يتطلب الأمر أيضاً تحديد الحدود الأخلاقية، والاجتماعية المتعلقة باستخدام هذه التكنولوجيا." (صبري، ٢٠٠٥: ١٢).

• أهداف الاستنارة التكنولوجية:

الهدف الأساسي لبرنامج الاستنارة التكنولوجية، سواء كان نظامياً أو غير نظامي، هو إعداد أفراد يمتلكون وعياً تكنولوجياً يتماشى مع التطورات العلمية الحديثة وتغييراتها ولتحقيق هذا الهدف الرئيسي يجب العمل على تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية وهي:

١- الحاجات الشخصية "Personal Needs"

تحت هذا المحور تتضمن الأهداف مايلي:

- تعزيز فهم الأفراد لمجالات العلم والتكنولوجيا والقدرة على التمييز بينهما.
- زيادة وعي الأفراد بتأثيرات العلم والتكنولوجيا على الفرد والمجتمع.
- تزويد الأفراد بالمبادئ والأسس التكنولوجية الحديثة، وربطها بالتطبيقات العملية.
- تمكين الأفراد من اتخاذ قرارات مناسبة بشأن المشكلات التي يواجهونها.

٢- الإعداد الأكاديمي "Academic Preparation"

يشمل هذا المحور مجموعة من الأهداف منها:

- تعزيز قدرة الأفراد على متابعة كل ما هو جديد في مجالات العلوم والتكنولوجيا.
- رفع مستوى الأفراد الأكاديمي في مجالات العلوم والتكنولوجيا.
- تنمية الاهتمام الأكاديمي لدى الأفراد للمشاركة في الأنشطة العلمية والندوات والمؤتمرات ذات الصلة بالعلم والتكنولوجيا.

٣- القضايا الاجتماعية "Social Issues"

تتضمن الأهداف الرئيسية في هذا المحور ما يلي:

- تعزيز واحترام الحقوق الفكرية، والامتناع عن انتهاك حقوق الآخرين في مجال الابتكارات والاختراعات العلمية.
- زيادة وعي الأفراد بالمشكلات التي نتجت عن استخدام التكنولوجيا في المجتمع.
- تعزيز فهم الأفراد للحدود الأخلاقية والاجتماعية المتعلقة بتطبيقات العلوم والتكنولوجيا.
- تطوير قدرة الأفراد على مواجهة التحديات والتصدي لها، واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها.

٤ - اختيار المهنة "Career Opportunities"

- تشمل الأهداف الأساسية في هذا المحور ما يلي:
- تعزيز تقدير الأفراد لأهمية العمل في مجالات العلوم والتكنولوجيا.
 - تعريف الأفراد بالإيجابيات والسلبيات المرتبطة بالعمل في هذه المجالات.
 - توفير بيئة ملائمة للأفراد للتعرف على فرص العمل المتاحة في مجال العلوم والتكنولوجيا.
 - إطلاع الأفراد على متطلبات، ومواصفات العمل في هذا المجال، بالإضافة إلى طبيعة الأدوار والمهام التي ينبغي عليهم القيام بها. (زقوت، ٢٠١٣: ١٧)
 - يصعب تحديده بنحوٍ مطلق. (صبري، ٢٠٠٥: ٣٩-٤٠)

أما المستويات التي اشار إليها (فتح الله، ٢٠٠٦) في مفهوم التنور التكنولوجي هي :

١. المعرفة: تشير إلى القدرة على تحقيق الإنجازات في مجال دراسة التكنولوجيا.
٢. الفهم: تعني القدرة على استيعاب المعلومات المتاحة في المجال التكنولوجي.
٣. التحليل: تعبر عن القدرة على تفسير كيفية عمل الأدوات التكنولوجية.
٤. العمل: تدل على القدرة على استعمال التطبيقات التكنولوجية وأدواتها (فتح الله، ٢٠٠٦: ١٠٨)

• ابعاد الاستنارة التكنولوجية:

أولاً: **البعد المعرفي Cognitive Dimension**: يحتوي هذا البعد على معلومات فهو ضروري لطبيعة التكنولوجيا وخصائصها ومبادئها والمجتمع وعلاقتها بالمجتمع والقضايا الناتجة عن تفاعلها مع العلم والمجتمع وترتبط أيضاً بالمعلومات الأساسية حول تطبيقات التقنية وطرق المعالجة وحدود استخدامها هذا إلى جوانب تصحيح الأفكار والمفاهيم البديلة (الخاطئة) لدى الأشخاص حول استعمال التطبيقات التكنولوجية.

ثانياً: **البعد الاجتماعي Social Dimension**: وتعني الخبرات التي يحصل عليها الفرد المرتبطة بالتنور التكنولوجي التي تتعلق بالتغيرات الاجتماعية الإيجابية والسلبية، وعن العلم والتكنولوجيا ومدى انعكاسها عن العادات والتقاليد الاجتماعية لأي مجتمع.

ثالثاً: **البعد الاخلاقي Dimension Ethical**: يركز هذا البعد على رفع مستوى وعي الفرد بالقضايا الاخلاقية عند التعامل مع التطبيقات التكنولوجية، وتنمية قدرته على فهم اسباب تلك القضايا ونتائجها وتحليلها.

رابعاً: **البعد المهاري Psychomotor Dimension**: وهي المهارات العقلية والعملية والاجتماعية التي من الواجب اكتسابها للفرد لجعله متنوراً تكنولوجياً.

خامساً: **البعد الوجداني Affective Dimension**: هذا البعد له ارتباط بالجانب العاطفي الانفعالي كالحس التكنولوجي، والقيم التكنولوجية، والوعي التكنولوجي، والميول التكنولوجي، ويكون ذلك على كافة مستويات الجانب الوجداني ممثلة في الاستقبال والاستجابة وتمثل القيم والتمييز والتنظيم.

سادساً: **بعد اتخاذ القرار Decision Making Dimension**: يُعتبر هذا البعد من الأبعاد الأساسية التي تؤثر في الأبعاد الأخرى وتتأثر بها، يركز على تأهيل الأفراد العاديين وتمييزهم، وتدريبهم، مما يمنحهم القدرة على اتخاذ القرارات وإصدار الأحكام الصحيحة عند مواجهتهم لأي قضية، أو مشكلة، أو موقف، يتعلق بالعلم والتكنولوجيا ويكون ذلك من خلال عملية اختيار منطقي لمجموعة من الحلول والاحكام أو الآراء البديلة والمفاضلة بينها ويتم ذلك عن طريق، التخطيط، وتمرير البيانات، والتنظيم الذاتي، واتخاذ القرار. (صبري، ٢٠٠٥: ١٠٧)

• ثانياً- الأداء الوظيفي (Job Performance)

الأداء الوظيفي " هو مفهوم إداري بالغ الأهمية، وقد نال اهتماماً واسعاً في الأبحاث المتعلقة بالدراسات الإدارية وخصوصاً في مجال الموارد البشرية، إذ يحتل هذا المفهوم مكانة بارزة على مستوى الأفراد والمنظمات على حد سواء، حيث يعكس بشكل أساسي نتائج أعمال المنظمة، ويتأثر الأداء الوظيفي بتفاعل المنظمة مع بيئتها الداخلية والخارجية، مما يجعله عاملاً حاسماً في تحديد مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها. " (الزير، ٢٠١٩: ٣٥).

• مفهوم الأداء الوظيفي :

يتم تقييم الأداء الوظيفي من منظورين مختلفين. فبعض الأشخاص يعتبرون أن الأداء الوظيفي هو نتاج سلوك الفرد، بينما يرى آخرون أنه يعكس النتائج النهائية لعمل المنظمة، وقد عرف (Siljanen, 2010) الأداء الوظيفي على "إنها المستوى الذي يتبنى من خلاله الموظفون سلوكيات تساهم في تحقيق وإنجاز أهداف الإدارة"، وعرفه الشمري (٢٠٠٧) بأنه يعني: " قيام الموظفين بتنفيذ الواجبات والمهام الموكلة إليهم، وفهمهم للمسؤوليات المحددة من قبل جهاتهم، من أجل تحقيق الأهداف المرتبطة بالوظائف التي يشغلونها" (الشمري، ٢٠٠٧: ١١)، كما عرف الأداء الوظيفي على أن "الجهد الذي يبذله الأفراد يتأثر بتفاعل مجموعة من العوامل، مثل دافع الفرد، ومستوى قدراته، وإدراكه". (رميثة، ٢٠٢١: ١٩)

• محددات الأداء الوظيفي :

محددات الأداء الوظيفي تتكون من ثلاثة محددات هي المزج بين جهد الفرد المبذول لإنجاز العمل، والمهارات التي يتمتع بها الفرد ومدى إدراكه لما يقوم به الفرد في المؤسسة التي يعمل بها ومنها:

- أ- الجهد المبذول: هو مدى انسجام الفرد لأداء عمله، الذي يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد لأداء عمله".
- ب- القدرات والخصائص الفردية: " التي تمثل الخبرات السابقة التي يتمتع بها الفرد في ضوء درجة فعالية الجهد المبذول".
- ج- إدراك الفرد لوظيفته: يعني الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دورة في المنظمة من خلال تصورات وانطباعاته عن الأنشطة التي يتكون منها عمله (جبريل، ٢٠١٦: ٣١)

• قياس وتقييم الأداء الوظيفي :

تُعتبر عملية قياس وتقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات من الأمور الأساسية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية. فهذه العملية تتيح للمنظمة تقييم فعالية السياسات والبرامج المعتمدة في مجال الموارد البشرية، مثل سياسات الاستقطاب والتعيين والاختيار والتدريب والتطوير والمتابعة، وغيرها من السياسات، كما أن قياس الأداء وتقييمه يلعبان دوراً حيوياً في جذب الكفاءات البشرية التي تُعتبر ذات قيمة كبيرة للمنظمة..

أما على صعيد الأفراد، تنتج عملية القياس والتقييم للعاملين فرصة التعرف على نقاط القوة والضعف في أدائهم من خلال هذه العملية، يمكنهم تعزيز نقاط القوة والتغلب على نقاط الضعف، مما يساعدهم على تحسين وضعهم الوظيفي بناءً على نتائج القياس والتقييم " (الهيبي، ٢٠١٠: ٧٥).

ويرى العزاوي وجواد، (٢٠١٠) "إلى أن تقييم الأداء يُعتبر أداة تستخدم لفهم المتطلبات اللازمة من الأفراد أثناء تنفيذ المهام الموكلة إليهم، وذلك للتحقق من قدرتهم على أداء الأعمال بشكل فعال" (العزاوي وجواد، ٢٠١٠: ٢١١)

نظرية هير زبيرج للحاجات:

تركز هذه النظرية التي وضعها هير زبيرج (Harzbergs, 1957) على مجموعتين من العوامل في الأداء الوظيفي وهي:

- ١- العوامل التي تتعلق بالفرد نفسه (العامل): تعتبر هذه العوامل دوافع تدفع الفرد لأداء مهامه الوظيفية، حيث يشعر بالإنجاز والدافعية، ويتحمل المسؤولية، ويتوفر لديه فرص الترقية إلى مراتب وظيفية أعلى، كما تشمل هذه العوامل إمكانية المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالجانب الوظيفي، بالإضافة إلى عناصر تثير حماس الفرد وتساهم في

أدائه للخدمة بما يتناسب مع قدراته وطموحاته، كما انها تثير اهتماماته وتحدياته، مما يؤدي إلى تحقيق أداء جيد، كما أن نوعية العمل وإيمان الفرد بما يقوم به يلعبان دورًا حاسمًا في نجاحه أو إخفاقه في تلك المهمة، فالإبداع في العمل يعتمد على الاقتناع به وتنمية الشخصية من جوانب متعددة.

٢- العوامل التي تتعلق بظروف العمل: تتعلق العوامل التي تؤثر على عدم رضا الفرد عن أعماله بالظروف المحيطة بالعمل، مثل الرئاسة والإدارة والإشراف، بالإضافة إلى أسلوب القيادة وطبيعة العلاقات بين العامل وزملائه ومدراءه، كما تلعب طبيعة العمل ونوعيته دورًا مهمًا في تحفيز الفرد على الإبداع والإنجاز، وتشمل هذه العوامل أيضًا المكافآت النقدية، والتكريمات، والمعنويات، وتقدير الآخرين، فضلاً عن المنافسة وأساليب الإدارة والمراقبة، التي يمكن أن تشجع الفرد على العمل أو تسبب له الإحباط. (شفيق، ٢٠١٠: ٢٤)

مدير المدرسة:

أما العلاق (٢٠٠٨) يرى " أن مدير المدرسة هو الفرد الذي يقوم بوظائف مثل التوجيه، والتخطيط، وتنظيم الآخرين، والإشراف عليهم، كما أنه يقوم برقابة الأفراد والأنشطة التي يتحمل مسؤولية إدارته بحكم منصبه الوظيفي لتحقيق أفضل النتائج للأهداف المخططة" (العلاق، ٢٠٠٨: ٦٧)، وعليه فإن مسؤوليات مدراء المدارس أثبتت فهمهم الشامل لبرامج التعليم القائم على الاستشارة التكنولوجية وتنفيذ اساليب فعالة لمساعدة أدائهم الوظيفي لتحقيق الأهداف المشتركة.

الدراسات السابقة:

من الدراسات التي تناولت الاستشارة التكنولوجية منها دراسة محمد علي (٢٠٢٣) التي تكونت عينتها من (٣٥٠) مديراً ومديرة ، حيث توصلت نتائجها إلى أن واقع استخدام مدراء المدارس للتكنولوجيا بدرجة متوسطة، كما أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس، وأيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الخبرة، وايضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي ولصالح الذكور، بينما كشفت دراسة الرشيدى (٢٠٢١) التي كانت عينتها تتكون من (١٨٨) مديراً، أظهرت نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، كما وتبين وجود فروق في درجة الممارسة تعود لمتغير التخصص الأكاديمي، وكانت لصالح التخصصات الإنسانية، بالإضافة إلى وجود فروق تعود لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأقل، أما دراسة الجرايدة (٢٠١٩) التي طبقت على عينة تبلغ (٨٢) مدير مدرسة، وأظهرت النتائج أن درجة امتلاك مديري المدارس للكفايات التقنية كانت متوسطة، كما لم تظهر الدراسة أي فروق تعود لمتغيرات النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، بينما دراسة (Domeny,2017) التي توصلت نتائجها لوجود أثر استخدام القيادة التكنولوجية في دعم واسناد أداء مديري ومعلمي المدارس في خلق مناخ ملائم بالمدرسة، اما دراسة الزغبى (٢٠١٥) التي كانت عينتها من مديري المدارس، حيث استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومن أبرز نتائج الدراسة، تبين أن هناك مستوى متوسط من تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة إربد، وذلك من وجهة نظر مديري المدارس، وفيما يتعلق بالتوصيات، كان من أهمها ضرورة إنشاء شبكة حاسوبية داخلية تربط جميع الأقسام والمرافق الإدارية في المدرسة، بالإضافة إلى أهمية توفير دورات تدريبية متخصصة للمديرين تهدف إلى تطوير مهاراتهم في استخدام التقنيات الإلكترونية لمتابعة الورش والدورات التدريبية. ، بينما دراسة بسكورلا (Pasquerilla,2008) التي توصلت نتائجها إلى أن أغلبية مدراء المدارس لديهم دراية تكنولوجية، أظهرت إلى وجهة نظر مديري المدارس بأن التكنولوجيا مفيدة لهم في استكمال المهام اليومية، وإدخال معلومات الطلبة، وتحليل بيانات الاختبارات، بالإضافة إلى أنه أصبح التواصل مع الموظفين وأولياء الأمور أكثر كفاءة، وتبين أيضاً من نتائج الدراسة أن الموارد المالية ، ومقاومة الموظفين للتغيير، وسوء البنية التحتية من المعوقات الأساسية عند دمج التكنولوجيا في المدارس من وجهة نظر المدراء .

بينما الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي، دراسة شوأي (٢٠١٦) تناولت مفهوم الإدارة الإلكترونية وأبرزت أهميتها وتأثيرها الإيجابي على وظائف الإدارة، من أبرز نتائج الدراسة أن الإدارة الإلكترونية تمثل نمطاً جديداً من الإدارة الذي أحدث تغييرات جذرية في بيئة الإدارة داخل مختلف المنظمات الاجتماعية، حيث توفر خدمات أفضل للمستفيدين وأداءً محسناً للموظفين. كما أظهرت الدراسة أن الإدارة الإلكترونية أحدثت تحولاً كبيراً في وظائف الإدارة التقليدية، بما في ذلك التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة، ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة هي تشجيع المنظمات الحكومية والأهلية على تبني تطبيقات الإدارة الإلكترونية، بينما دراسة المسموري (٢٠١٢) التي كانت عينتها تتمثل بمجموعة من مدرّاء المدارس كمجتمع للدراسة، وكانت أبرز نتائجها هو تنوع مستوى الأداء لمديري المدارس للمهام الوظيفية متدرج بين الأداء العالي والمتوسط والضعيف ومن أبرز توصيات الدراسة التأكيد على أهمية أن تولي الجهات التربوية، والتعليمية اهتماماً أكبر بإدارة المدارس، من خلال توفير الاحتياجات اللازمة ومتابعة متطلبات الكوادر التعليمية، وذلك لتحفيزهم على أداء مهامهم بشكل فعال ومؤثر، مما يساهم في تحسين الأداء المدرسي لجميع العاملين في المؤسسات التعليمية، أما دراسة الصامل (٢٠١١) التي بينت نتائجها أكثر المهارات القيادية المطلوبة هي مهارة التخطيط واتخاذ القرارات التي تساهم في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى مدرّاء المدارس، كما بينت دراسة رضا (٢٠٠٣) التي أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد العينة يتمتعون بأداء وظيفي مرتفع وجيد، كما تبين أن معظمهم يحرصون على تقديم اقتراحات وأفكار جديدة في مجالات عملهم، وأكدت الدراسة أيضاً أن مديري المدارس يمتلكون القدرة على إنجاز المهام في مواعيدها المحددة، والالتزام بأوقات العمل الرسمي، بالإضافة إلى قدرتهم على تحمل المسؤولية، بينت دراسة (Bolin, 2007) هدفت إلى استكشاف العوامل التي تؤثر في شعور المعلمين بالرضا الوظيفي وتحديد تأثيرها على أدوارهم المهنية، ومن بين هذه العوامل كان هناك تفاعل بين المعلم والإدارة التعليمية، استخدم الباحث الاستبانة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات وتحليل النتائج، وتم اختيار عينة عشوائية من المعلمين، أظهرت النتائج أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، والتي تنعكس على الأداء المعلم، تشمل القيادة المدرسية، حيث يلعب تفاعل القيادة الإدارية مع المعلمين يلعب دوراً حيوياً في تحسين أدائهم.

الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته

أولاً- منهجية البحث:

بما أن البحث الحالي يهدف إلى تقصي العلاقة بين الاستنارة التكنولوجية والأداء الوظيفي، فقد أعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي في البحث، وذلك لأنه يتلاءم وطبيعة البحث وأهدافه.

ثانياً- مجتمع البحث وعينة البحث

مجتمع الدراسة الحالية يتحدد بمديري المدارس الابتدائية الحكومية التابعة لمديرية التربية في واسط للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤)، مركز مدينة الكوت البالغ عددهم (٢٤٥) مديراً ومديرة، أما عينة التطبيق النهائي إذ بلغت العينة (١٧٥) مديراً ومديرة من المدارس الابتدائية.

ثالثاً: - أدوات البحث:

نظراً لأن البحث الحالي يسعى إلى استكشاف العلاقة بين الاستنارة التكنولوجية والأداء الوظيفي، فقد كان من الضروري استخدام أداتين تتسمان بالخصائص السيكومترية اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وهما كالتالي:

أولاً: مقياس الاستنارة التكنولوجية:

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث، أعتمد الباحث على مقياس (ثرثار، ٢٠١٨) الذي عرفه بأنه " قدر مناسب من المعرفة في المجال التكنولوجي للتطور في فهم طبيعة العلم وعملياته وإدراك العلاقة المتبادلة بين التكنولوجية والتقنية والمجتمع وفهم البيئة ومشكلاتها الناتجة منها واكتساب الاتجاهات نحوها" (ثرثار، ٢٠١٨: ٢٩٠: ٢٩٠) والذي تكون من (٨٠) فقرة، ذات خمسة بدائل للإجابة إذ أعطيت هذه البدائل الدرجات الآتية على التوالي (١،٢،٣،٤،٥) ولغرض التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس قام الباحث بالخطوات اللازمة لتابعها للحصول على تلك الخصائص.

الصدق الظاهري (Face Validity)

يشير كل من (ezd، ١٩٧٢) و (allerayem، ١٩٧٩) الى ان افضل وسيلة للتحقق من استخراج الصدق الظاهري هي عرض فقرات المقياس على مجموعة من عشرة محكمين (احمد ، ١٩٨١: ٧٨).

وتم تقديم فقرات المقياس لمجموعة من محكمين المختصين في التربية وعلم النفس واستند الباحث إلى آرائهم لتحقيق هذا النوع من الصدق، وقد طلب من كل محكم أن يحدد مدى صلاحية كل فقرة، سواء كانت صالحة، أو غير صالحة، أو بحاجة إلى تعديل مع ذكر التعديل المقترح.

تعتبر نسبة الاتفاق بين المحكمين مؤشراً على صلاحية الفقرة فإذا كانت النسبة ٨٠% أو أكثر، تعتمد الفقرة، وإذا كانت أقل من ذلك، تُرفض بناءً على ملاحظات لجنة المحكمين المذكور سابقاً.

"وبناءً على آراء المحكمين، تم الاحتفاظ بجميع الفقرات لأنها حصلت على نسبة اتفاق تتراوح (٨٠%_١٠٠%)".

ثبات المقياس:

يعد الثبات من الخصائص الضرورية التي ينبغي التحقق منها في الاختبارات التربوية والنفسية لان حساب الثبات يعطي مؤشراً على دقة الاختبار وتجانسه في قياس الخاصية المراد قياسها، (احمد، ١٩٨١: ٦٨). لذلك فإن معامل الارتباط قد بلغ (٠،٨٨)، بعد تطبيق معادلة بيرسون وهذه الدرجة تمثل ثبات جيد، أما معامل الثبات لمقياس "الاستنارة التكنولوجية" فقد بلغ (٠،٩٦) باستعمال معادلة الفا كرونباخ وهذا يدل على أن معامل الثبات يتمتع بمستوى جيد من الاستقرار، مما يضمن للمقياس توافر شرط الثبات والاستقرار بالإضافة إلى الصدق وبالتالي يمكن اعتبار المقياس صالحاً للتطبيق.

ثانياً: مقياس الأداء الوظيفي

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث، أعتمد الباحث على مقياس (المنتصر، ٢٠٢٠) الذي عرفه بأنه " النشاط الذي يقوم به الافراد من خلال أداء الواجبات والمهام والمسؤوليات، والتي يجب عليهم القيام بها كل في موقعه الوظيفي " (المنتصر، ٢٠٢٠: ١٥) والذي تكون من (١٩) فقرة، ذات خمسة بدائل للإجابة إذ أعطيت هذه البدائل الدرجات الآتية على التوالي (١،٢،٣،٤،٥) ولغرض التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس قام الباحث بالخطوات اللازمة لتابعها للحصول على تلك الخصائص:

الوسائل الاحصائية:

أستعمل الباحث الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعي لمعالجة البيانات (SPSS) .

الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل تفسير وعرض نتائج البحث في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة وعلى وفق أهداف البحث، وهي كالآتي:

الهدف الأول: (التعرف على مستوى الاستنارة التكنولوجية لدى مديري المدارس الابتدائية).

من أجل الوصول إلى هذا الهدف، طبق مقياس الاستنارة التكنولوجية على عينة أساسية تتكون من (١٧٥) مديراً ومديرة وبعد معالجة البيانات إحصائياً، تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمقياس (١٣٤،٠١٥) مع انحراف معياري قدره (١٢،٤٠٦) درجة، ولتقييم دلالة الفرق بين المتوسط الحقيقي والمتوسط الفرضي للمقياس، الذي بلغ (٩٣)، تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، كما مبين في الجدول (١).

جدول (١)

القيمة التائية لدلالة الفروق على مقياس الاستنارة التكنولوجية

مستوى الدلالة ٠،٠٥	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دال	١،٩٦	٤٢،٧٧٤	٩٣	١٢،٤٠٦	١٣٤،٠١٥	١٧٥	الاستنارة التكنولوجية

يتبين من الجدول (١) ان القيمة التائية المحسوبة تبلغ (٤٢،٧٧٤)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية التي تساوي (١،٩٦) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ودرجة حرية (١٧٤)، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وهذا يبين أن مديري المدارس الابتدائية لديهم مؤشراً جيداً ربما يؤدي مستقبلاً لارتفاع نسبة امتلاكهم استنارة تكنولوجية بدرجة عالية تفوق المتوسط وتفسير هذه النتيجة في ضوء حاجة مديري المدارس إلى أن يصبحوا أكثر دراية بتطبيقات التكنولوجيا في مدارسهم، بالإضافة إلى ضرورة أن يكون التطوير المهني في المهارات التقنية أكثر توفراً ومرونة لمديري المدارس ليصبحوا رواداً في مجال التكنولوجيا ويتمتعون برؤية أكبر في البيئة التعليمية الرقمية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الزغبى (٢٠١٥) التي بينت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس، ودراسة الجرايدة (٢٠١٩) ، التي تشير النتائج إلى أن مستوى امتلاك مديري المدارس للمهارات التقنية كان متوسطاً، كما لم تظهر الدراسة وجود فروق تعزى إلى متغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمستوى العلمي.

الهدف الثاني: (التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية).

لتحقيق هذا الهدف، تم تطبيق مقياس الأداء الوظيفي على عينة أساسية تتكون من (١٧٥) مديراً ومديرة، وبعد معالجة البيانات إحصائياً تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمقياس (١٣٢،٣١٤) مع انحراف معياري قدره (١١،١٣٥) درجة، ولتقييم دلالة الفروق بين المتوسط الحقيقي مع المتوسط الفرضي للمقياس، الذي يبلغ (٩٣)، تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، كما مبين في الجدول (٢).

جدول (٢)

القيمة التائية لدلالة الفروق على مقياس الأداء الوظيفي

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
الأداء الوظيفي	١٧٥	١٣٢،٢١٤	١١،١٣٥	٩٣	٤٦،٧٠٢	١،٩٦	دال

يتبين من الجدول (٢) ان القيمة التائية المحسوبة هي (٤٦،٧٠٢) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية التي تساوي (١،٩٦) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ودرجة حرية (١٧٤)، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وهذا يبين أن مديري المدارس الابتدائية لديهم درجة عالية من الأداء الوظيفي وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة رضا (٢٠٠٣) التي أظهرت النتائج أن مدرء المدارس يتمتعون بأداء وظيفي مرتفع وجيد، كما تبين أن معظم أفراد العينة يحرصون على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة في مجالات عملهم، بالإضافة إلى ذلك أكدت النتائج قدرتهم على إنجاز المهام في مواعيدها المحددة والالتزام بأوقات العمل الرسمي، فضلاً عن تحملهم للمسؤوليات الملقاة على عاتقهم، و دراسة الصامل (٢٠١١) التي بينت نتائجها أ اكثر المهارات القيادية المطلوبة هي مهارة التخطيط واتخاذ القرارات التي تسهم في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى مدرء المدارس.

الهدف الثالث: التعرف على نوع العلاقة بين الاستنارة التكنولوجية والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائي. لتحقيق هذا الهدف قام الباحث وباستخدام معامل ارتباط بيرسون Person والجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

يوضح قيمة الارتباط والقيمة التائية المحسوبة والجدولية ودرجة الحرية لمقياسي البحث

القيمة الارتباط	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة
	المحسوبة	الجدولية		
٠،٥٧٩	٩،٣٦٧	١،٩٦	١٧٣	دالة عند مستوى

ويوضح الجدول رقم (٣) على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاستنارة التكنولوجية والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية، إذ أن أغلبية مدرء المدارس يتبنون ممارسات القيادة الرقمية في مدارسهم من خلال ممارساتهم الإدارية والتعليمية، ويستثمرون التقنيات الرقمية في التعاملات الرقمية والتدريبية، واستخدام المنصات الرقمية المفيدة في رفع مستوى العلمي للتلاميذ ، وتحليل بيانات الاختبارات، بالإضافة إلى أنه أصبح التواصل مع الموظفين وأولياء الأمور أكثر كفاءة، كما انها تحفيزهم للقيام بمهامهم بشكل فاعل ومؤثر في سبيل تحسين الأداء الوظيفي والمدرسي لجميع العاملين في المدرسة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Domeny,2017) التي توصلت لوجود أثر استخدام القيادة التكنولوجية في دعم واسناد أداء الوظيفي لمديري ومعلمي المدارس في خلق مناخ ملائم بالمدرسة.

الهدف الرابع: الفروق في العلاقة بين الاستنارة التكنولوجية والأداء الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)

وقد تبين ان معامل الارتباط للذكور كان (٠,٥٣٢) ودرجة قياس معامل الارتباط هي (٠,٥٩٦)، بينما بلغت معامل الارتباط للإناث (٠,٦٣٥) ودرجة قياس معامل الارتباط هي (٠,٧٤٩)، في حين كانت القيمة التائية المحسوبة (٨,٩٢٢) أعلى من الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٧٣)، وهذا يدل على وجود فروق دالة احصائياً تعزى للجنس، ولصالح الاناث في متغيرات الدراسة، كما مبين في الجدول (٤).

جدول رقم (٤)

الفروق في العلاقة بين الاستنارة التكنولوجية والأداء الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	القيمة التائية		قياس معامل الارتباط	معامل الارتباط	عدد افراد العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
٠,٠٥	١,٩٦	٨,٩٢٢	٠,٥٩٦	٠,٥٣٢	٩٩	ذكور
			٠,٧٤٩	٠,٦٣٥	٧٦	إناث

وتشير هذه النتيجة الى ان مديرات المدارس الابتدائية يمتلكن استنارة تكنولوجية وأداء وظيفي بدرجة أعلى بقليل من مدرء المدارس، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الراشدي (٢٠٢١).

الاستنتاجات (Conclusions):

- وفي ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث تبين ما يأتي: -
- وجود فروق دالة إحصائياً، وهذا يبين أن مديري المدارس الابتدائية لديهم درجة عالية تفوق المتوسط ومؤشراً جيداً ربما يؤدي مستقبلاً لارتفاع نسبة امتلاكهم استنارة تكنولوجية.
 - وجود فروق دالة إحصائياً، وهذا يبين أن مديري المدارس الابتدائية لديهم درجة عالية من الأداء الوظيفي.
 - وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاستنارة التكنولوجية والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية.
 - وجود فروق في العلاقة بين الاستنارة التكنولوجية والأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

التوصيات (Recommendations):

- ١- يوصي الباحث بضرورة تعزيز برامج التدريب والتأهيل لمديري المدارس والكوادر الإدارية، بهدف تمكينهم من استخدام وتطبيق التكنولوجيا الحديثة في تنفيذ المهام الإدارية والتعليمية.
- ٢- تزايد الاهتمام بالتطورات التكنولوجية على الصعيد العالمي، مثل الذكاء اصطناعي والتعليم الآلي مع متابعة المستجدات في المجالات الإدارية والتعليمية، واستغلالها في تحسين العملية التربوية.
- ٣- ادخال اختبارات الحاسوب والبرمجيات لتكون شرطاً أساسياً لشغل منصب مدير المدرسة.
- ٤- يجب على الجهات التربوية والتعليمية المعنية بإدارة المدارس الابتدائية أن تولي اهتماماً أكبر لتلبية احتياجاتها ومتابعة متطلباتها، وذلك لتحفيز المعلمين على أداء مهامهم بشكل فعال ومؤثر.

المقترحات (Suggestion):

- ١- اجراء دراسة مماثلة لمتغيرات الدراسة الحالية على مستوى المدارس المتوسطة والاعدادية.
- ٢- اجراء دراسة توضح العلاقة بين الاستتارة التكنولوجية بالتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة.
- ٣- اجراء دراسة توضح العلاقة بين الأداء الوظيفي بالذكاء الانفعالي على مستوى الإداريين في التعليم العالي.

المصادر:

- أحمد، محمد عبد السلام (١٩٨١): القياس النفسي والتربوي، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
- البو سعدي، حورية سلطان (٢٠٠١): التفويض المتوقع لسلطات مديري المدارس الثانوية في سلطنة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس ، سلطنة عمان.
- الجرايدة، محمد (٢٠١٩): نموذج مقترح لتقييم الكفاءة التربوية للمدرسة في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، مجلة المنارة، ٢٠(٢)، ٧٥-١٠٠.
- الخواجا، عبد الفتاح محمد (٢٠٠٤): تطوير الإدارة المدرسية أسسها النظرية وتطبيقاتها الميدانية والعملية، دار الوفاء للطباعة، الإسكندرية، مصر.
- الرشيد، عبيد (٢٠٢١): درجة ممارسة المدراء في المدارس المتوسطة بدولة الكويت لإدارة الرقمية، مجلة كلية التربية، اسويط.
- الزغبى، ميسون. (٢٠١٥): مستوى تطبيق الادارة الالكترونية في مدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة أربد من وجهة نظر مديري المدارس، مجلة المنارة للبحوث، ٢١(٢). ص ٥٣-٩٩
- الزير، عماد. (٢٠١٩): رأس المال النفسي ودوره في تحسن الاداء الوظيفي لدى العاملين في جامعة فلسطين الاهلية، بحث غير منشور-جامعة فلسطين الاهلية.
- الشمري، محمد. (٢٠٠٧): تقويم الأداء الوظيفي للعاملات في الأجهزة الأمنية- دراسة تطبيقية على إدارة الجوازات في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- الصامل، ناصر بن علي (٢٠١١): تنمية المهارات القيادية للعاملين وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مجلس الشورى السعودي، رسالة ماجستير غير منشورة، برنامج الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض.
- العازمي، مشعل حمود رجعان (٢٠١٥): الاستشارات الفائقة وبعض أبعاد الشخصية لدى كل من الطلاب الموهوبين وأقرانهم العاديين بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت، المؤتمر الدولي ٢ للموهوبين والمتفوقين، كلية التربية، جامعة الامارات العربية المتحدة.
- العزاوي، نجم، وجواد، عباس. (٢٠١٠): الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- العمار، عبد الله سليمان. (٢٠٠٨): الادارة التقليدية والتحول الالكتروني، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- المسموري، أحمد عبد القادر. (٢٠١٢): واقع الاداء الوظيفي لمديري مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين، مجلة الاستاذ، العدد (٢٠١)، ص ٦٨٨-٦٦٥.
- المنتصر زايد راجح (٢٠٢٠): الامن النفس وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة اليمنية، رسالة ماجستير، اكااديمية الشرطة، اليمن.
- الهيتي، خالد. (٢٠١٠). إدارة الموارد البشرية، ط٣، دار وائل للنشر، عمان.
- بريك، زليخة (٢٠٢٠): دور الحكومة الالكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم/ مجلة رسالة الخليج العربي، ٣٧(١٤٠)، ٧٩-١٠١.
- ثرثار، سميرة عدنان (٢٠١٨): مستوى التنور التكنولوجي لدى طلبة كلية التربية للعلوم الصرفة، مجلة جامعة الانبار للعلوم الإنسانية، العدد ٣.
- جبر عبد الرحمن (٢٠١٠): الابداع الإداري واثرة على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية غزة.
- جبريل، إيمان (٢٠١٦): الامن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الازهر بغزة، جامعة الازهر.
- حناوي، مجدي (٢٠١٣): تكنولوجيا التعليم، الطبعة الأولى، عمان، منشورات جامعة القدس المفتوحة، الأردن.
- رضا، حاتم (٢٠٠٣): الابداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض.

- رميثة، محمد(٢٠٢١): أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة ٢٠ أوت ١٩٥٥ سكيذة، رسالة ماجستير ، جامعة العربي، جامعة أم البواقي.
- زقوت، شيماء محمود(٢٠١٣): مستوى التتور التكنولوجي وعلاقته بالأداء الصفي لدى معلمي العلوم في المرحلة الأساسية العليا في محافظة غزة، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
- سالم، الفايدي(٢٠٠٨): فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية، دراسة مقارنة بين بعض الأجهزة بمدينة الرياض، رسالة دكتوراه، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض.
- سعادة، جودت احمد، والسرطاوي، عادل فايز (٢٠٠٧): استخدام الحاسوب والانترنت في ميادين التربية والتعليم، عمان، الأردن، دار الشروق.
- سعادة، جودت احمد(٢٠٠٣): استخدام الحاسوب والانترنت في ميادين التربية والتعليم، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، رام الله، فلسطين.
- شاويش، مصطفى. (٢٠٠٥): إدارة الموارد البشرية، ط٣، دار الشروق للنشر، عمان.
- شفيق، شاطر(٢٠١٠): اثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوقره بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية التجارية.
- شوي، أحلام. (٢٠١٦): الإدارة الالكترونية وتأثيرها في تطوير الاداء الوظيفي وتحسينه، مجلة جامعة بابل-العلوم الانسانية، المجلد ٢٤، العدد ٤، ص(٣٣٨٨-٣٤١١).
- صبري، ماهر اسماعيل(٢٠٠٥): التتور العلمي التقني مدخل للتربية في القرن الجديد، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- طوخان، عبد المنعم(١٩٩٣): أثر برنامج تدريب المديرين أثناء الخدمة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- عبد المجيد، ابراهيم شوقي(٢٠٠٣): الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية، المجلة العربية للإدارة المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة.
- فتح الله، مندور عبد السلام(٢٠٠٦): تعليم التكنولوجيا في مراحل التعليم العام، ط١، الرياض، دار الصويجي للنشر والتوزيع.
- محمد، افراح ياسين (٢٠١٥):بناء برنامج تعليمي-تعلمي وفقاً لمفاهيم الطاقة المتجددة والنانو تكنولوجي واثره في التتور التكنولوجي والوعي العلمي الأخلاقي عند طلبة قسم الكيمياء، رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة بغداد، كلية التربية للعلوم الصرفة- ابن الهيثم.
- محمد علي، وردة بني خالد(٢٠٢٣): واقع استخدام مدرء المدارس للمستحدثات التكنولوجية من وجهة نظرهم في محافظة المفرق، المجلة العلمية ، كلية التربية، م(٣٩) ع (١)، الجزء الثاني، الاردن.
- مزغيش، ابتسام. (٢٠١٨): مدى ممارسة مدير المدرسة للعلاقات الانسانية من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهدي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية. الجزائر .
- Domeny, J. V. (2017). The relationship bet ween digital leadership and digital implementation in elementary schools [Doctroal dissertation, Southwest Baptist University].
- Harding, J. (2002). Gender and design and technology education. In G. Owen- Jackson (Ed.), [Teaching design and technology in secondary schools: A reader](pp. 237- 248). London: Routledge Falmer
- Pasquerilla, J. W. (2008). The high school principal's perspective and role in regard to the integration of technology into the high school and how has the principal's role been impacted (Doctoral dissertation, University of Pittsburgh, Pennsylvania).
- Savage, E., & L. Sterry. (1990). [A conceptual framework for technology education]. Reston: International Technology Education Association.
- Siljanen, M. (2010). An Employee Perspective to Performance Measurement and Management: A Public Sector Case Study, Lappeenranta University of Technology, Russia.