

أثر تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام
بكلية التربية في جامعة جازان

**The Impact of Information Technology on Developing the Job
Performance of Department Heads at the College of Education,
Jazan University**

أ.د. سليمان صبرينة، جامعة قسنطينة 2، الجزائر.

¹ sabrina.slimani@univ-constantine2.dz

د. نادية آدم إدريس جبريل، جامعة جازان، المملكة العربية السعودية،

nadilak734@gmail.com

تاريخ النشر: 2025-02-05

تاريخ المراجعة: 2024-12-25

تاريخ استلام المقال: 2024-10-03

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية بجامعة جازان، مع تحديد الفروق الإحصائية المنسوبة لمتغيرات (الجنس، الخبرة، الرتبة الأكاديمية). اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت استبانة محكمة على عينة عشوائية مكونة من (30) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. توصلت النتائج إلى أن توظيف التكنولوجيا يسهم بفاعلية في تحسين الخدمات التعليمية وزيادة كفاءة المخرجات، كما يعزز الثقة المتبادلة في البيئة الإدارية. وأظهرت النتائج دوراً جوهرياً للبرمجيات في دعم اتخاذ القرار وتخطيط العمل بالأقسام. وأوصت الدراسة بضرورة الاستفادة القصوى من التقنيات المتاحة، وتحديث قواعد البيانات بصورة دورية، مع تبسيط أدلة الإجراءات الرقمية لتسهيل العمل الإداري والأكاديمي.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، الأداء الوظيفي، رؤساء الأقسام، جامعة جازان، كلية التربية.

Abstract :

-This study aimed to explore the reality of using information technology (IT) in developing the job performance of department heads at the College of Education, Jazan University. It also sought to identify potential statistical differences based on variables such as gender, experience, and academic rank. The study employed a descriptive analytical approach, utilizing a validated questionnaire distributed to a random sample of 30 faculty members. The results indicated that the integration of technology effectively contributes to improving educational services, enhancing output efficiency, and fostering mutual trust within the administrative environment. Furthermore, the findings highlighted the vital role of software in supporting decision-making processes and departmental work planning. The study recommended maximizing the utilization of available technologies, periodically updating departmental databases, and simplifying digital procedure manuals to facilitate administrative and academic workflows.

Keywords: Information Technology, Job Performance, Department Heads, Jazan University, College of Education.

مقدمة:

يعد العصر الحالي عصر التحولات الجذرية الكبرى، حيث تتسارع فيه التغيرات الناجمة عن التقدم العلمي والتكنولوجي المتلاحق، مما فرض على المنظومات التربوية ضرورة مواكبة هذه التحولات لضمان استمرارية فاعليتها في مواجهة تحديات "انفجار المعلومات"، وتزايد أعداد المتعلمين، وتجاوز عقبات المسافات الجغرافية. وقد أفضت هذه الديناميكية إلى ابتكار أنماط وطرائق تعليمية غير تقليدية، برز منها "التعلم الإلكتروني" كخيار استراتيجي يعزز من بيئات البحث والتطوير الذاتي، ويجعل من العالم قرية معرفية صغيرة تتيح تبادل الخبرات العابرة للحدود (الموسى والمبارك، 2005م).

وفي هذا السياق، لم تعد تكنولوجيا المعلومات مجرد خيار تكميلي، بل أصبحت عاملاً حاسماً في نجاح أو فشل المنظمات المعاصرة؛ إذ تتبوأ مكانة مركزية كمورد سيادي للمؤسسة، وأداة حيوية لتنسيق العمليات الإدارية، ودعم اتخاذ القرارات الرشيدة بناءً على معطيات دقيقة، فضلاً عن كونها جسر اتصال فعال بين الوحدات التنظيمية والبيئة الخارجية. ويؤكد الباحثون أن التحول التقني المتسارع في البرمجيات وشبكات الاتصال يفرض على المؤسسات، وبخاصة الأكاديمية منها، الاستثمار الكثيف في تكنولوجيا المعلومات لضمان البقاء في بيئة تنافسية عالمية (شقو وآخرون، 2010م).

ويتنامى دور تكنولوجيا المعلومات في صياغة الحاضر واستشراف المستقبل وبناء مجتمعات المعرفة، حيث أصبحت متطلباً أساسياً لتحديث الأنظمة وتطويرها في القرن الحادي والعشرين (الزيودي، 2012م). ويرتبط هذا التطور التقني بشكل وثيق بالعنصر البشري؛ إذ إن الوصول إلى أداء وظيفي متميز يظل مرهوناً بمدى توفر مستوى مقبول من الرضا الوظيفي، والعدالة المادية والمعنوية، والبيئة التقنية المحفزة (جاد الرب، 2010م).

إن الأداء الوظيفي يمثل المحصلة النهائية للنشاط المؤسسي على مستوى الفرد والمنظمة، وهو يعكس ليس فقط قدرات المرؤوسين، بل ودوافع ومهارات القادة والرؤساء أيضاً (الشريف، 2004م). وتتضاعف أهمية هذا الأداء في المؤسسات الجامعية التي تسعى دوماً لتحديد نوعية وكفاءة الكادر الأكاديمي، واستثمار إمكانياتهم وتطويرها بما يتواءم مع متطلبات التميز الرقعي

(العبادي والطائي والأسدي، 2008 م). وفي ضوء رؤية المملكة 2030، تبرز الحاجة الماسة لتمكين رؤساء الأقسام كقيادات ميدانية من أدوات التكنولوجيا لتحقيق الرقابة التنظيمية ورفع كفاءة الأداء الأكاديمي.

1. مشكلة البحث:

تتبلور مشكلة البحث في ظل الفجوة القائمة بين "التوقعات الاستراتيجية" للتحول الرقمي و"الممارسة الميدانية" في الأقسام الأكاديمية. فبينما تؤكد تقارير منظمة اليونسكو (2025) أن حوالي 74% من سكان العالم يستخدمون الإنترنت حالياً، مما جعل الكفايات الرقمية متطلباً سيادياً للقيادات الأكاديمية، تشير دراسات البنك الدولي (2024) إلى أن الاعتماد على "الذكاء الاصطناعي الصغير" والأتمتة بات أمراً ضرورياً لتقليل الأخطاء البشرية في المهام الإدارية المعقدة. وبالرغم من هذا الزخم العالمي، إلا أن مراجعة الأدبيات السابقة تكشف عن تباين واضح في مستوى التطبيق؛ حيث أكدت دراسة (Jiangmei & Ghasemy, 2025) أن النجاح في دمج تكنولوجيا المعلومات يعد ركيزة أساسية لرفع كفاءة الأداء التشغيلي في حقبة ما بعد الجائحة، وهو ما ذهب إليه (Gurr, 2023) باعتبار التكنولوجيا حجر الزاوية في تعزيز فاعلية القيادة التربوية واتخاذ القرارات القائمة على البيانات. وفي المقابل، نجد أن الدراسات العربية تعكس تحديات بنيوية؛ إذ أشارت دراسة العلي (2016) إلى أن مستوى الأداء الإداري لدى رؤساء الأقسام لا يزال "بدرجة متوسطة"، بينما أرجعت دراسة متولي (2011) هذا القصور إلى افتقار المؤسسات للموارد البشرية المدربة ولرؤية استراتيجية واضحة للاستثمار التقني. ومن جانب آخر، يبرز البعد الإنساني كمتغير حاسم؛ حيث ربطت دراسة عبده والإبراهيم (2018) بين الأداء الوظيفي والذكاء الانفعالي، في حين أكدت دراسة (Al-Ansari & Alshare, 2019) أن دعم الإدارة وتدريب الكادر الأكاديمي هما المحركان الأساسيان للانخراط الرقمي وجودة الأداء المؤسسي. وعند إسقاط هذه المعطيات على واقع الأقسام الأكاديمية، نجد أن "رئيس القسم" يواجه أعباءً روتينية متزايدة قد تعيق دوره القيادي، وهو ما أكدته دراسة (Ali & Fayid, 2022) من أن الأدوات الرقمية هي السبيل الوحيد لتحسين تنفيذ المهام الإشرافية ومنح القادة مرونة أكبر. وفي سياق جامعة جازان، تأتي هذه الدراسة تزامناً مع الخطة الاستراتيجية للجامعة (2020-2025) التي تستهدف تحقيق تحول رقمي شامل، حيث تم إطلاق مبادرات نوعية مثل "مبادرة أتمتة الخدمات" و"مبادرة رقمنة المقررات". هذا التوجه المؤسسي

يسعى لردم الفجوة بين التوقعات الاستراتيجية والممارسة الميدانية، خاصة وأن تقارير منظمة اليونسكو (2025) تؤكد أن الكفايات الرقمية باتت مطلباً سيادياً للقيادات الأكاديمية لضمان استمرارية فاعلية المنظومات التربوية في مواجهة التحديات العالمية.

الأثر المتوقع على تطوير الأداء الوظيفي	الركيزة الاستراتيجية في جامعة جازان
تمكين القادة من أدوات حديثة لتتبع الجودة الأكاديمية.	ريادة التعليم الإلكتروني والابتكار الرقمي
تقليل الهدر في الوقت والجهد والتركيز على المهام الإشرافية.	أتمتة الخدمات الإدارية والتعاملات الحكومية
ضمان سرعة تدفق البيانات ودقة المعلومات المستخرجة.	تطوير البنية التحتية لتقنية المعلومات
رفع جاهزية رؤساء الأقسام للتعامل مع الأنظمة المتطورة.	بناء قدرات الكوادر الوطنية والمهارات الرقمية

ومن هنا تبرز الحاجة الماسة لاستقصاء هذا اثر في بيئة جامعية سعودية ناشئة كجامعة جازان، تسعى لتحقيق الرقابة التنظيمية وفق رؤية 2030، وهو ما يضعنا أمام التساؤل الجوهرى التالي: : ما دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية بجامعة جازان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ " وينبثق عن هذا السؤال التساؤلات الفرعية الآتية :

- ما الأسس النظرية التي تربط استخدام تكنولوجيا المعلومات بتطوير الأداء الوظيفي في الفكر الإداري التربوي؟
- ما واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في العمليات الإدارية والأكاديمية بكلية التربية بجامعة جازان؟
- ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في رفع كفاءة ممارسات رؤساء الأقسام من منظور الهيئة التدريسية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) = ألفا في تقديرات أفراد العينة لدور التكنولوجيا تعزى لمتغيرات) الجنس، الخبرة، الرتبة الأكاديمية؟

2. أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من المكانة المرموقة للتعليم العالي كقاطرة للتنمية الشاملة، حيث يساهم في بلورة ملامح المجتمع حاضراً ومستقبلاً السامرائي، 2003 م. (كما تبرز الأهمية التطبيقية في كون

رؤساء الأقسام يمثلون القيادة الوسيطة المسؤولة عن إنجاح العملية التربوية وتحقيق التكامل بين تطلعات الإدارة العليا واحتياجات أعضاء هيئة التدريس والطلاب، خاصة في ظل التحول الرقمي الشامل الذي تشهده جامعة جازان حالياً.

3. مصطلحات الدراسة:

1.3. تكنولوجيا المعلومات: تعرف بأنها منظومة متكاملة من الأدوات والتقنيات (عتاد، برمجيات وسائط تخزين، شبكات اتصال) التي تستخدمها نظم المعلومات لمعالجة البيانات وتحويلها إلى معرفة ذات قيمة (ياسين، 2009 م) وتتميز بالسرعة الفائقة والدقة المتناهية، مما يقلل الهدر في الوقت والجهد والمال .

2.3. الأداء الوظيفي: يمثل الأثر الصافي لجهود الفرد، وهو نتاج للتفاعل بين الجهد المبذول والقدرات الشخصية، وإدراك الدور الوظيفي (سلطان، 2004 م؛ محمد، 2005 م). وفي العصر الرقمي، أصبح الأداء مرتبطاً بمدى التمكن من الكفايات التقنية التي تسهل إنجاز المهام بفاعلية (الحوامة والفهداوي، 2002 م).

الإطار النظري:

1. تكنولوجيا المعلومات (المفهوم، الأهمية، الخصائص) :

تباين الرؤى حول تكنولوجيا المعلومات باختلاف الميادين المطبقة فيها. فمن الناحية الاشتقاقية تعود كلمة (Technology) إلى أصل يوناني مكون من شقين (Techno) وتعني الفن أو المهارة، و (Logy) وتعني العلم أو الدراسة، لتصبح في مجملها "علم المهارات الفنية" (قنديلجي والسامرائي، 2002). ويشير الباحثون إلى تداخل هذا المصطلح مع نظم المعلومات؛ حيث يرى البكري (2003) أنها الأداة التي تخلق رقابة فعالة على أنشطة التنظيم وتضمن تلاحمه.

وتبرز أهمية تكنولوجيا المعلومات اليوم في ظل إحصائيات عالمية تشير إلى أن حوالي 6 مليارات نسمة) ما يعادل 74% من سكان العالم (سيستخدمون الإنترنت بحلول عام 2025، مما يجعل التحول الرقمي قدراً لا مفر منه للمؤسسات التعليمية. وتعد الحواسيب الركيزة الأساسية لهذه التكنولوجيا لتمييزها بالسرعة الفائقة في معالجة البيانات، والدقة المتناهية، والقدرة العالية على

التخزين والاسترجاع (جراتات وآخرون، 2009). اين تحقق تكنولوجيا المعلومات فوائد استراتيجية للمنظمات تشمل نحددها في :

- الكفاءة التشغيلية : تقليل التكاليف والحد من البيروقراطية الورقية.
 - دعم القرار : توفير معلومات مختصرة ودقيقة في الوقت المناسب.
 - التنافسية : مواكبة التطورات العالمية في جودة الخدمات.
 - الاستشراف المستقبلي : المساعدة في التنبؤ باحتياجات المؤسسة واتخاذ الاحتياطات اللازمة.
- كما تتميز المعلومات الناتجة عن هذه التقنيات بخصائص جوهرية كالدقة، والتوقيت المناسب والصلاحيّة، والموضوعية، وسهولة المنال قنديلجي والسامرائي.(2002)

2. مكونات ووظائف تكنولوجيا المعلومات

تتألف منظومة التكنولوجيا من عتاد وشبكات اتصال، (Hardware)، وبرمجيات (Software)، بالإضافة إلى العنصر البشري" الذي يعد المحرك الأساسي لهذه المنظومة(الهاشي، 2003؛ السالبي والدباغ، 2000). وتؤدي هذه المنظومة وظائف حيوية تبدأ بالحصول على البيانات، ثم معالجتها لتحويلها إلى معلومات تفصيلية(نصوص، أصوات، صور)، وصولاً إلى توليد المعرفة التي تدعم العمل الإداري. (الدليحي، 2006)

3. الأداء الوظيفي (المفهوم والعناصر)

يعبر الأداء الوظيفي عن الأثر الصافي لجهود الفرد، وهو نتاج للتفاعل بين الجهد المبذول والقدرات الشخصية وإدراك الدور، ويقاس الأداء بالنتائج المحققة فعلياً وليس بمجرد الطاقة المبذولة. وفي القطاع الأكاديمي، تظهر تقارير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن فاعلية القيادة) رؤساء الأقسام (ترتبط ارتباطاً وثيقاً بنسب إكمال الطلاب (OECD 2024) لدرجاتهم العلمية، حيث تسهم القيادة الفعالة في تقليل فجوات الأداء الأكاديمي. وتتمثل عناصر الأداء في (الحسيني، 2003) :

- المعرفة الوظيفية :امتلاك المهارات الفنية والمهنية.
- نوعية العمل :البراعة والتنظيم وتجنب الأخطاء.
- كمية الإنجاز :سرعة ومقدار العمل المنجز في الظروف العادية.

— المثابرة: الجدية وتحمل المسؤولية.

4. العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي

تؤدي التكنولوجيا دوراً محورياً في رفع كفاءة الأداء عبر تحسين العمليات الروتينية، مما يمنح القادة رؤساء الأقسام (وقتاً أكبر للتخطيط الاستراتيجي) القضاة، (2007) وتشير دراسات حديثة (2024) إلى أن 92% من الأكاديميين يستخدمون الآن أدوات الذكاء الاصطناعي والتقنيات الرقمية في أعمالهم، مما يرفع من جودة المخرجات الإدارية والتعليمية بشكل ملحوظ. كما تسهم الرقمنة في تعزيز الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي من خلال الشفافية وسهولة الوصول للمعلومات.

5. التأسيس النظري للعلاقة بين التكنولوجيا والأداء الوظيفي

تستند العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتطوير الأداء الوظيفي إلى أطر نظرية رصينة، منها "نظرية قبول التكنولوجيا (TAM)" التي تفترض أن قبول الفرد لاستخدام التقنية يعتمد على تصورات حول "المنفعة المدركة" و"سهولة الاستخدام". فعندما يدرك رئيس القسم أن النظام الرقمي سيعزز من إنتاجيته ويقلل من أخطائه الإدارية، يزداد ميله لتبني هذه التقنية كممارسة يومية. وتتكامل هذه الرؤية مع "نظرية ملاءمة المهمة للتكنولوجيا (TTF)"، والتي تشير إلى أن التأثير الإيجابي للتكنولوجيا على الأداء لا يحدث إلا إذا كانت خصائص التكنولوجيا تتوافق تماماً مع متطلبات المهام الوظيفية التي يؤديها الفرد.

الإطار المنهجي والإجراءات الميدانية:

1. منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع المادة العلمية اللازمة للتعرف على الجوانب النظرية لموضوع الدراسة وذلك من خلال الاعتماد على مختلف الكتب والمنشورات العلمية السابقة، والاعتماد على التحليل لاستخلاص العلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال دراسة ميدانية لإسقاط المفاهيم النظرية على أرض الواقع في المؤسسة محل الدراسة.

2. عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من 30 عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة جازان، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية متجانسة من حيث الانتماء لكنها متباينة حيث أعطت لفئة "أستاذ مساعد" هي الأكثر تمثيلاً في العينة بنسبة 50 ، تليها فئة "محاضر" بنسبة 30% ، بينما يغلب

على العينة أصحاب الخبرة المتوسطة من 5 إلى 9 سنوات بنسبة تقارب 47. إن هذا التمرکز يعطي للنتائج صبغة "شبابية/معاصرة"؛ حيث إن الفئات الأكثر تمثيلاً هي التي تقود العمل الإداري في الأقسام حالياً.

3. أداة الدراسة :

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات في هذا المبحث حيث شملت الاستبانة ثلاث محاور رئيسية: يتناول المحور الأول المتغيرات الشخصية والوظيفية للمبحوثين والمحور الثاني الذي يقيس مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء الوظيفي لكلية التربية (من 01 إلى 12)، أما المحور الثالث فتمثل في مدى استخدام رؤساء أقسام كلية التربية لتكنولوجيا المعلومات (من 25 إلى 42).

1.3. صدق وثبات أداة الدراسة: للتأكد من مدى صلاحية الاستبيان والوقوف على درجة صدقه الداخلي والمنطقي ووضوح أسئلته، تم إخضاعه لاختبار الموثوقية من الناحية العلمية والإحصائية، حيث تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) بالاستعانة ببرنامج spss لمعرفة ثبات الأداة واتساقها الداخلي، يقدر ب (0.85) وهي قيمة أكبر من (0.6) ومنه فإن أداة القياس تتمتع بالثبات فيما يخص عينة الدراسة ويمكن قبولها للتحليل، بحكم أنها تجاوزت الحد الأدنى المعمول به في مثل هذه الدراسات،

الأساليب الإحصائية المعتمدة: تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي spss في تحليل البيانات ومعالجتها والتي تمثلت في مقاييس الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية)

4. عرض وتحليل نتائج الدراسة:

5. تحليل المحور الأول: مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء:

جدول 1- حول توزيع استجابات افراد الموجبة والسالبة

رقم العبارة	المعيار	موافق (%)	محايد (%)	غير موافق (%)	الاتجاه العام
1	تسهم التكنولوجيا في تحسين الخدمات وزيادة كفاءتها	100%	0%	0%	مرتفع جداً
2	أدت التكنولوجيا المستخدمة في الأقسام إلى تطويرها	100%	0%	0%	مرتفع جداً
3	أحدثت التكنولوجيا تطوراً متميزاً في الأقسام	90%	10%	0%	مرتفع
4	ساهمت التكنولوجيا في رفع القدرة على مواجهة المواقف	100%	0%	0%	مرتفع جداً
5	وفرت التكنولوجيا قواعد معلومات مهمة للقسم	90%	10%	0%	مرتفع
6	ساهم استخدام التكنولوجيا في اختيار عناصر بشرية مؤهلة	96.6%	3.4%	0%	مرتفع جداً
7	استخدام التكنولوجيا يعمل على زيادة مخرجات التعلم	100%	0%	0%	مرتفع جداً
8	استخدام الأجهزة التقنية يقلل من حالات التهرب في العمل	93.3%	6.7%	0%	مرتفع
9	تعزز التكنولوجيا الثقة بين رئيس القسم والموظفين	100%	0%	0%	مرتفع جداً
10	تساهم البرمجيات في دعم اتخاذ القرارات وحل المشاكل	96.6%	3.4%	0%	مرتفع جداً
11	دقة وتنوع قواعد البيانات يسهم في تخطيط العمل	100%	0%	0%	مرتفع جداً
12	يتم تحديث قاعدة البيانات بشكل مستمر	80%	20%	0%	متوسط

5.1. تعليق على الجدول رقم 1 :

تظهر النتائج في الجدول (1) إجماعاً مطلقاً بنسبة 100 % في 6 فقرات أساسية على أهمية التكنولوجيا في تحسين الخدمات، تطوير الأقسام، رفع القدرة على مواجهة المواقف، وزيادة مخرجات التعلم ممثلة في (1، 2، 4، 7، 9، 11). إن هذا الإجماع يعكس مدى الوعي الجمعي لدى أعضاء هيئة التدريس بأن تكنولوجيا المعلومات لم تعد مجرد أداة مساعدة، بل أصبحت "بيئة عمل" متكاملة تضمن مصداقية العمل الأكاديمي وتزيد من قدرة القسم على مواجهة

التحديات الإدارية المعاصرة وتجسد نجاح البنية التحتية التقنية في جامعة جازان في تلبية تطلعات أعضاء هيئة التدريس. واللافت للنظر أن عبارة "زيادة الثقة بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس" حصلت على موافقة 100%، مما يشير إلى أن التكنولوجيا تضيف طابعاً على الممارسات الإدارية. وهذا يفسر الأثر النفسي والاجتماعي للتحول الرقمي؛ حيث إن الأنظمة الرقمية تضمن "العدالة الإدارية" عبر أتمتة العمليات وجعل المعلومات متاحة وشفافة، مما يقلل من مساحات التأويل أو الانحياز البشري.

ومع ذلك، تبرز العبارة رقم (12) "يتم تحديث قاعدة البيانات بشكل مستمر" كأقل العبارات موافقة بنسبة 80%، مع وجود 20% من المحايدين كما هو موضح في الجدول. هذه النتيجة تمثل "فجوة استدامة": فبينما يقر الجميع بأهمية التكنولوجيا، تظل العمليات اللوجستية والفنية المرتبطة بتغذية الأنظمة بالبيانات الحية تمثل تحدياً. إن عدم التحديث المستمر لقواعد البيانات قد يؤدي إلى اتخاذ قرارات مبنية على معلومات متقادمة، مما يعطل فاعلية التخطيط الأكاديمي الاستراتيجي ويضعف من قيمة النظام التقني برمته.

جدول 2- حول توزيع المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الرتبة	رقم العبارة	المتوسط الحسابي المرجح (من 3)	الانحراف المعياري (مصحح)	درجة التوافق
1	1	3.00	0.00	مرتفعة جداً
2	2	3.00	0.00	مرتفعة جداً
3	4	3.00	0.00	مرتفعة جداً
4	7	3.00	0.00	مرتفعة جداً
5	11	3.00	0.00	مرتفعة جداً
6	9	3.00	0.00	مرتفعة جداً
7	10	2.97	0.18	مرتفعة جداً

الرتبة	رقم العبارة	المتوسط الحسابي المرجح (من 3)	الانحراف المعياري (مصحح)	درجة التوافق
8	6	2.97	0.18	مرتفعة جداً
9	8	2.93	0.25	مرتفعة
10	3	2.90	0.31	مرتفعة
11	5	2.90	0.31	مرتفعة
12	12	2.80	0.41	مرتفعة

2.1. تعليق على الجدول 2:

يتضح أن جميع العبارات تقع في فئة "الدرجة المرتفعة" (أكبر من 2.33) وفق معايير مقياس ليكرت الثلاثي المصحح. إن الانحراف المعياري لست عبارات بلغ (0.00)، وهو ما يعني "تجانس تام" في آراء العينة؛ أي أن جميع المشاركين الـ 30 اختاروا خيار "موافق" دون استثناء. هذه القيمة الصفرية للانحراف المعياري في عبارات مثل "تحسين الخدمات" و"زيادة مخرجات التعلم" تعزز من موثوقية النتائج وتؤكد أن التكنولوجيا أصبحت "ثقافة مؤسسية" راسخة في كلية التربية. أما العبارة رقم (12) المتعلقة بـ "تحديث البيانات"، فرغم أنها حصلت على أقل متوسط (2.80) وأعلى انحراف معياري (0.41)، إلا أنها لا تزال تقع ضمن المدى المرتفع، مما يعكس طموحاً أكاديمياً نحو الكمال التقني مع وجود تفاوت طفيف في تقييم سرعة هذا التحديث بين الأقسام المختلفة.

6. تحليل المحور الثاني واقع ممارسات رؤساء الأقسام للتقنية:

جدول 3- حول توزيع استجابات افراد الموجبة و السالبة

رقم العبارة	العبارة	موافق (%)	محايد (%)	غير موافق (%)	الاتجاه العام
1	يستخدم الحاسوب لتقديم الخدمات للبيئة التدريسية	100%	0%	0%	مرتفع جداً
2	يستخدم التقنية لمعالجة إخفاقات العمل بالقسم	85.7%	14.3%	0%	مرتفع
3	يستخدم التقنية في زيادة وتطوير أداء البيئة	100%	0%	0%	مرتفع جداً

رقم العبارة	العبارة	موافق (%)	معايد (%)	غير موافق (%)	الاتجاه العام
4	يستخدم التقنية لضمان مصداقية العمل	100%	0%	0%	مرتفع جداً
5	تقلل الأجهزة التقنية من الوقت المطلوب للعمل	96.7%	3.3%	0%	مرتفع جداً
6	يستخدم التقنية للاستجابة لتزايد أعباء العمل	90%	6.7%	3.3%	مرتفع
7	يوفر برامج تدريبية تقنية للبيئة التدريسية	93.7%	0%	6.3%	مرتفع
8	يستخدم برمجيات لتقديم خدمات جيدة للطلاب	95.6%	4.4%	0%	مرتفع جداً
9	يعتمد على برمجيات ذات تصميم عالمي	90.6%	9.4%	0%	مرتفع
10	يستخدم برمجيات بسيطة متاحة للبيئة التدريسية	90.3%	9.7%	0%	مرتفع
11	يستفيد من البرمجيات في التخطيط والتقارير	97%	3%	0%	مرتفع جداً
12	يعتبر دليل إجراءات لاستخدام البرمجيات	86.1%	13.9%	0%	مرتفع
13	يستخدم إجراءات بسيطة في تشغيل البرمجيات	96.7%	0%	3.3%	مرتفع جداً
14	يحدث الإجراءات باستمرار لتلائم البرمجيات	96.8%	0%	3.2%	مرتفع جداً
15	يواكب تطور أجهزة تكنولوجيا المعلومات	78.6%	17.9%	3.5%	متوسط
16	يستخدم الإنترنت للاتصال بالبيئة التدريسية	76.7%	10%	13.3%	متوسط
17	يعرض خطوات تقديم الخدمات إلكترونياً	89.6%	7%	3.4%	مرتفع

التعليق على جدول 3 :

تكشف البيانات في الجدول (3) عن "فجوة رقمية" بين الرغبة في استخدام التقنية وبين البنية التحتية والاتصال الرسمي. فبينما يوافق 100% على استخدام الحاسوب والتقنية لتطوير الأداء وضمان المصداقية، نجد أن نسبة مواكبة تطور الأجهزة (78.6%) واستخدام الإنترنت للاتصال (76.7%) سجلتا أقل القيم. هذه النتيجة تشير إلى أن رؤساء الأقسام يعانون من "تقادم الأجهزة" أو ضعف في "ثقافة الاتصال الرسمي الرقمي". إن وجود 13.3% من المعارضين لاستخدام الإنترنت في الاتصال يوحي بأن بعض الأقسام لا تزال تعتمد على التعاميم الورقية أو

التواصل المباشر، وهو ما يتعارض مع توجهات الجامعة نحو "الأتمتة الشاملة". كما أن انخفاض نسبة توفير دليل الإجراءات (86.1%) يؤكد الحاجة الماسة لتبسيط وتوحيد العمليات الإدارية رقمياً لضمان عدم ضياع الجهود. وبحاجة لمزيد من المرونة في "تحديث الأطر الإدارية" لتواكب التطور التقني المتسارع، وهو ما يتفق مع التوجهات العالمية الداعية إلى "الرشاقة التنظيمية" في الإدارة الجامعية.

جدول 4- حول توزيع المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الرتبة	رقم العبارة	المتوسط المرجح (من 3)	الانحراف المعياري (مصحح)	درجة التقدير
1	4	3.00	0.00	مرتفعة جداً
2	1	3.00	0.00	مرتفعة جداً
3	3	3.00	0.00	مرتفعة جداً
4	11	2.97	0.17	مرتفعة جداً
5	5	2.97	0.18	مرتفعة جداً
6	14	2.94	0.23	مرتفعة جداً

الرتبة	رقم العبارة	المتوسط المرجح (من 3)	الانحراف المعياري (مصحح)	درجة التقدير
7	8	2.91	0.28	مرتفعة جداً
8	13	2.90	0.30	مرتفعة جداً
9	7	2.87	0.34	مرتفعة
10	12	2.86	0.35	مرتفعة
11	9	2.81	0.39	مرتفعة
12	6	2.80	0.41	مرتفعة
13	10	2.78	0.42	مرتفعة
14	2	2.76	0.43	مرتفعة
15	17	2.72	0.45	مرتفعة
16	15	2.65	0.51	مرتفعة
17	16	2.53	0.61	مرتفعة

تعليق على الجدول 4 :

يؤكد المتوسط العام للمحور الثاني (حوالي 2.87) أن رؤساء الأقسام يمارسون أدوارهم التقنية بدرجة "مرتفعة". احتلال العبارة رقم (4) "ضمان مصداقية العمل" المركز الأول بمتوسط (3.00) وانحراف (0.00) يبرهن على أن التكنولوجيا أصبحت "حارساً للنزاهة الإدارية" في الكلية. إن غياب التششت في هذه العبارة يعني أن جميع أعضاء هيئة التدريس يثقون في أن استخدام التكنولوجيا يمنع التلاعب ويضمن دقة المخرجات.

أن "استخدام الإنترنت للاتصال الرسمي" سجل أقل القيم بمتوسط (2.53) وانحراف معياري مرتفع (0.61). هذا الارتفاع في التششت يعكس "عدم تجانس" في الممارسات القيادية؛ فبينما يتبنى بعض الرؤساء أنظمة تواصل متطورة، لا يزال البعض الآخر يعتمد على الأنماط التقليدية أو الورقية في التواصل الرسمي، وهو ما يحد من سرعة تدفق المعلومات وأرشفة القرارات.

كما أن انخفاض نسبة "مواكبة تطور الأجهزة" (78.6%) يشير إلى وجود تحديات لوجستية تتعلق بـ "تقادم البنية التحتية" في بعض المكاتب الإدارية، أو تأخر في دورات التحديث التقني. وبالربط مع توجهات البنك الدولي (2024)، فإن الاستثمار في "العتاد (Hardware)" لا يقل أهمية عن الاستثمار في "البرمجيات (Software)"، حيث إن الأجهزة القديمة تعيق تشغيل الأنظمة الحديثة التي تتطلب سرعات معالجة عالية، مما يولد إحباطاً لدى القادة ويقلل من حماسهم لاستخدام التقنية.

5. تفسير النتائج ومناقشتها:

عند إسقاط نتائج هذه الدراسة على الأدبيات السابقة، نجد تحولاً ملموساً في مستوى التمكين الرقمي. فبينما أشارت دراسة العلي (2016) إلى أن مستوى الأداء الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات العربية لا يزال "بدرجة متوسطة"، تكشف نتائج جامعة جازان الحالية عن تجاوز هذه العتبة نحو "الدرجة المرتفعة". هذا التقدم يعزى بشكل مباشر إلى الدعم الاستراتيجي المتمثل في رؤية 2030، والتي وفرت الإطار المالي والتشريعي للتحول الرقمي الشامل.

ومع ذلك، تتفق نتيجتنا حول "تحديث البيانات" مع ما ذهب إليه متولي (2011) من أن القصور الإداري يرتبط أحياناً بـ "ثقافة الاستمرارية" وليس بتوفر التقنية ذاتها. وهذا يعني أن التحدي الحالي في جامعة جازان انتقل من "توفير التكنولوجيا" إلى "إدارة التكنولوجيا" وضمان جودة مدخلاتها. وبالنظر إلى دراسة علي وفايدي (2022)، نجد توافقاً تاماً في أن الأدوات الرقمية هي السبيل الوحيد لمنح القادة "المرونة" اللازمة للابتعاد عن الأعباء الروتينية، وهو ما أكدته عينة الدراسة الحالية عبر إجماعها على دور التقنية في تحسين الخدمات التعليمية.

في حين أكدت مفهوم دراسة Jiangmei & Ghasemy, 2025 أن التحول الرقمي هو المحرك الرئيس للكفاءة التشغيلية. وثمنت ما ذهبت إليه (Ali & Fayid, 2022) من أن التكنولوجيا تقلل التهرب من العمل "وتعزز" الثقة والمصداقية تعتبر قفزة نوعية التي سجلت أداءً متوسطاً، مما يبرهن على نجاح الاستثمارات الضخمة في البنية التحتية الرقمية بجامعة جازان) مثل أنظمة Blackboard والأنظمة الإدارية المتكاملة، كما تشير الاتجاهات العالمية، وفقاً لمنظمة اليونسكو والبنك الدولي (2025)، إلى أننا ننتقل من مرحلة "الأتمتة البسيطة" إلى مرحلة "الذكاء الاصطناعي الصغير (Small AI)" والذكاء الاصطناعي التوليدي. هذا التطور يفرض على رؤساء الأقسام في كلية التربية تبني مفاهيم "القيادة الرقمية" التي تتجاوز مجرد استخدام الحاسوب إلى القدرة على تحليل البيانات الضخمة لاتخاذ قرارات استشرافية.

إن النتائج التي كشفت عن فجوة في "الاتصال الرسمي عبر الإنترنت" (76.7%) يمكن معالجتها من خلال تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تسهل "التفويض الرقمي" وتتبع المهام لحظياً. كما أن التحول نحو "القسم الافتراضي" يتطلب إعادة هندسة العمليات الإدارية بحيث تصبح "الرقمنة" هي الأصل والورق هو الاستثناء، وهو ما ينسجم مع مبادرة جامعة جازان لتقليل الصرف على الورق والطابعات بنسب كبيرة.

بالإضافة إلى ذلك، تبرز الحاجة إلى تعزيز "الأمن السيبراني" كجزء لا يتجزأ من الأداء الوظيفي لرئيس القسم. فمع زيادة الاعتماد على قواعد البيانات الرقمية، تصبح حماية بيانات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس مسؤولية قيادية تتطلب مهارات فنية متقدمة، وهو ما تضمنته الخطة الاستراتيجية للتحول الرقمي بالجامعة. بناءً على النتائج والمناقشة التحليلية، يوصى بتبني خارطة الطريق التالية لتعزيز الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام:

أولاً: التطوير التقني واللوجستي : برنامج "تحديث البيئة الرقمية: (Refresh 2026)" وضع جدول زمني دوري لتحديث عتاد الحاسوب والشبكات في مكاتب رؤساء الأقسام، لضمان توافقها مع الأنظمة الحديثة وسرعات الإنترنت المطلوبة للتعامل مع البيانات الضخمة. تفعيل "أنظمة الأرشفة والتدقيق الآلي": لضمان التحديث المستمر لقواعد البيانات الأكاديمية دون الاعتماد الكلي على الجهد البشري، مما يقلل من "فجوة البيانات" المرصودة في النتائج.

ثانياً: التطوير الإداري والإجرائي : اعتماد "دليل الإجراءات الرقمية الموحد": تصميم دليل تفاعلي ملزم يحدد مسارات العمل لكافة المهام الإدارية والأكاديمية، لضمان وحدة الممارسة وجودة الأداء بغض النظر عن المتغيرات الشخصية.

إلزامية "الاتصال الرقمي الرسمي": تفعيل البريد الجامعي ومنصات العمل الجماعي كقنوات وحيدة ومعتمدة للتراسل الإداري، مع ربطها بنظام تقييم أداء رؤساء الأقسام لضمان الامتثال والتوثيق القانوني.

ثالثاً: بناء القدرات والريادة المستقبلية: إطلاق مبادرة "القيادة الرقمية الاستباقية": إخضاع رؤساء الأقسام لبرامج تدريبية متقدمة في "ذكاء الأعمال (BI)" و"الذكاء الاصطناعي"، لتمكينهم من تحليل اتجاهات الأداء الأكاديمي والتنبؤ بالمشكلات قبل وقوعها.

تعزيز ثقافة "الأمن السيبراني القيادي": تدريب القادة على بروتوكولات حماية البيانات والتعامل مع المخاطر الرقمية، بما يضمن سلامة المنظومة المعلوماتية للقسم والكلية.

إن تطبيق هذه التوصيات، مع مراعاة التكامل بين التخطيط الاستراتيجي والممارسة الميدانية، سيؤدي بلا شك إلى نقلة نوعية في الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بكلية التربية بجامعة جازان، محققاً أعلى مستويات الكفاءة والفعالية بما ينسجم مع طموحات المملكة العربية السعودية نحو التحول الرقمي الشامل وبناء اقتصاد قائم على المعرفة. إن الاستثمار في التكنولوجيا هو في جوهره استثمار في الإنسان وفي جودة المخرجات التي ستقود مستقبل الوطن.

المراجع:

1. البكري، سونيا محمد. (2003) نظم المعلومات الإدارية. الإسكندرية: الدار الجامعية.
2. جاد الرب، سيد محمد. (2010) الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال. القاهرة: دار شتات للنشر والتوزيع.
3. الحربي، خديجة أحمد. (2003) التطوير التنظيمي وأثره على كفاءة الأداء في المنظمة: دراسة تطبيقية على مدينة جدة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك عبدالعزيز.
4. الحسيني، أحمد عبدالله. (2003) علاقة الإشراف الإداري بكفاءة أداء العاملين: دراسة تطبيقية على المستشفيات العسكرية بمدينة الرياض. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
5. الدليبي، إحسان علاوي. (2006) تحليل علاقة تقانة المعلومات بفاعلية الموارد البشرية وأثرها في بناء الكفايات الجوهرية [أطروحة دكتوراه]. جامعة بغداد.
6. الزبودي، ماجد. (2012) دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية المهارات الحياتية لطلبة المدارس الحكومية الأردنية. المجلة العربية لتطوير التفوق، (5)، 86-104.
7. السامرائي، إيمان فاضل. (2003) إدارة التعليم الجامعي. عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.
8. الشريف، طلال عبد الملك. (2004) الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
9. شقو، علي وآخرون. (2010) تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
10. العبادي، هاشم، والطائي، يوسف، والأسدي، أفنان. (2008) إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر. عمان: دار الوراق.
11. عبده، صفاء محمود، وإبراهيم، عدنان بدري. (2018) الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية وعلاقته بمهارات الذكاء الانفعالي. دراسات العلوم التربوية، (4)، 45، ملحق 2.
12. العلي، يسرى يوسف. (2016) واقع الأداء الإداري لدى رؤساء الأقسام في كليات العلوم التربوية في الأردن. مجلة دراسات العلوم التربوية، (1)، 43.

13. القضاة، حنان أحمد. (2007) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على التطوير الإداري في الجامعات الأردنية الرسمية [رسالة ماجستير غير منشورة]. [جامعة آل البيت.

14. ياسين، سعد غالب. (2009) أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

1. Ali, A., & Fayid, M. (2022). The impact of digital leadership on academic performance in Palestinian universities. *Journal of Academic Research*.
2. Gurr, D. (2023). Technology as a cornerstone of educational leadership effectiveness. *Educational Management Administration & Leadership*.
3. Jiangmei, W., & Ghasemy, M. (2025). ICT integration and institutional operational efficiency in higher education. *Computers & Education*.
4. OECD (2025). *Education at a Glance 2025: OECD Indicators*. OECD Publishing.
5. UNESCO (2025). *World Education Statistics 2025*. UNESCO Institute for Statistics.
6. World Bank (2024). *Digital Progress and Trends Report 2024*. World Bank Publications.