

أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد

الاستلام: ٢٨ / يونيو / ٢٠٢٤م
التحكيم: ٢١ / أكتوبر / ٢٠٢٤م
القبول: ١٤ / نوفمبر / ٢٠٢٤م

د. نوال أسعد لافي أحمد (*،1)

© 2024 University of Science and Technology, Aden, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2024 جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ وزارة التربية والتعليم - الأردن

* عنوان المراسلة: Nawalahmad12354@yahoo.com

أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الكشف عن أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية الثانوية من وجهة نظرهن. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الكمي لجمع البيانات، من خلال استبانتين؛ الأولى للكشف عن الاداء الوظيفي مكونة من (35) فقرة موزعة في أربعة مجالات، والثانية للكشف عن أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي مكونة من (30) فقرة موزعة في خمسة مجالات. تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المدارس الحكومية الثانوية التابعة لمديريات تربية إربد، وذلك للفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2023-2024، والبالغ عددهن (2734) معلمة، وقد تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المعلمات، حيث بلغ عددهن (617) معلمة، وتمثل عينة الدراسة ما نسبته (22.6%) من مجتمع الدراسة الكلي. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمات جاء مرتفعاً، وأن أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى المعلمات جاء بمستوى مرتفع، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق في وجهات نظر المعلمات حول أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لصالح "الدراسات العليا"، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة، واستناداً إلى هذه النتائج، أوصت الباحثة بعقد دورات تدريبية للمعلمات بهدف تنمية المهارات التقنية التي تساعدن في استخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل فعال.

الكلمات المفتاحية: التكنولوجيا الرقمية، الأداء الوظيفي، المدارس الحكومية الثانوية.

The impact of the use of digital technology on the job performance among public secondary school teachers in Irbid Governorate

Dr. Nawal Asa'ad Lafi Ahmed (* 1)

Abstract

This study aimed to reveal the impact of the use of digital technology on the job performance of public secondary school teacher from their point of view. The researcher used the descriptive quantitative approach to collection data, through two questionnaires; the first to reveal job performance consisting of (35) paragraphs distributed in four areas, and the second to reveal the impact of using digital technology on job performance. The study population consisted of all female teachers in public secondary schools affiliated with the Irbid Education Directorates, for the second semester of the academic year 2023-2024, with a total of (2734) female teachers. The sample was selected using the stratified random method from the female teachers, with their number reaching (617) female teachers, and the study sample represents (22.6%) of the total study population. The results of the study showed that the level of job performance among female teachers was high. The impact of the use of digital technology on job performance among female teachers was at a high level. There were differences in the teachers' views on the impact of the use of digital technology on job performance due to the academic qualification variable, in favor of "postgraduate studies," and there were no differences due to the practical experience variable. Based on these results, the researcher recommended holding training courses for female teachers, aimed of developing technical skills that will help them use digital technology effectively.

Keywords: *Digital technology, Job Performance, Public secondary schools.*

¹ The Ministry of Education-Jordan.

* Corresponding Email Address: Nawalahmad12354@yahoo.com

المقدمة:

يتزايد في الوقت الحاضر الاهتمام بموضوع الأداء، ومدى فاعليته وكفاءة المؤسسات التعليمية في تأديته وظائفها وتحقيق أهدافها التي وجدت من أجلها، سواء كانت هذه المؤسسات تربوية أو تجارية، ومن هنا جاء التركيز على إدارة هذه المؤسسات بشكل يضمن الوصول إلى أهدافها من خلال رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، لضمان الاستمرارية والنمو والتطور.

ويرى البلوي (2008) أن العالم يعيش في الوقت الراهن حالة من التنافس بين المؤسسات لضمان استمراريته، لذا كان لابد من التركيز على العنصر البشري لتحقيق أهدافها من خلال فاعلية استخدام الموارد المطلوبة، واستغلال الفرص المتاحة، بالإضافة إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين من أجل تقديم الخدمات بسرعة وجودة مرتفعة تلائم الأهداف التي تسعى لتحقيقها. وأشار سعيدة (2014) إلى أن الأداء الوظيفي يمثل قيام العاملين بالمؤسسة بسلوك إداري ما في ضوء مبادئ الإدارة لتحقيق وظائف الإدارة المتمثلة بصنع القرارات، والتخطيط، والتنظيم، والإشراف، والتوجيه، والرقابة، والقيادة.

وهناك العديد من المحفزات التي تسهم في رفع الأداء الوظيفي لدى العاملين؛ من أهم هذه العوامل التي ظهرت مؤخراً تكنولوجيا المعلومات، والتي أصبحت تقلل من الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق العاملين، كما أنها ترفع الروح المعنوية لديهم مما يزيد من ولائهم وانتمائهم للمؤسسة، أضف إلى ذلك تسهم في زيادة القدرة على استخدام الموارد المختلفة، وزيادة الفرص المتاحة أمام المؤسسة لتنافس المؤسسات الأخرى، وتعزيز النجاح الاستراتيجي (Emran & Elhony, 2023).

وترى الباحثة أن من أهم وسائل وأدوات تكنولوجيا المعلومات ما ظهر مؤخراً وحظي باهتمام الكثير من الباحثين، التكنولوجيا الرقمية، حيث دخل هذا النوع من التكنولوجيا في كافة المجالات الحياتية، ومنها المجال التعليمي. وتحظى التكنولوجيا الرقمية بأهمية كبيرة نظراً لمساهمتها في تحقيق الكفاءة التنظيمية والحفاظ على قوة المؤسسة واستمراريته في ظل المنافسة، وذلك من خلال استغلال الموارد المتاحة بفاعلية عالية، والحفاظ على القوى البشرية، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم بناءً على متطلبات العصر الراهن، وإحداث إصلاحات جوهرية فعالة في المؤسسات في ظل التحولات التقنية التي جعلت رأس المال المعلوماتي للمؤسسة يفوق رأسمالها المالي، لذا فقد أصبحت التكنولوجيا الرقمية ضرورة حتمية على كافة المؤسسات تبنيها، نظراً لأهميتها وتأثيراتها الإيجابية التي تمس مختلف الجوانب، وخاصةً من ناحية تحسين مستوى الأداء الوظيفي (Timotheou, et al., 2023).

وتسهم التكنولوجيا الرقمية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي، وذلك عن طريق نقل المعلومات بشكل أسرع بين كافة الأطراف، وتحسين الاتصالات بينهم، وزيادة مستوى الثقة في صحة البيانات التبادلية، وقلّة الأخطاء المترتبة على الإدخال اليدوي للمعلومات والبيانات، واختصار الإجراءات الإدارية التي تطول بالأساليب التقليدية، وتوفير المعلومات رقمياً، وهذا يقلل من الأعمال الورقية، بالإضافة إلى زيادة الإنتاجية، وخفض التكلفة في الأداء، وتوفير الوقت (Maulidina, Hidayah & Maharani, 2021)، بالإضافة إلى ذلك تساعد التكنولوجيا الرقمية في تبادل المعلومات بين العاملين في أي وقت وزمان، وتنفيذ سبل العمل الحديث بشكل مبتكر في المؤسسات، ومنح العاملين الفرص لتعزيز أدائهم الوظيفي، وتنفيذ مهامهم بكفاءة، وتوحيد المفاهيم المشتركة بين كافة أطراف العمل، والعمل على تصميم الأنشطة بشكل رقمي، وإيجاد الفرص الرقمية التي تدعم الممارسات في الفصول الدراسية

التقليدية لتحويل الأساليب التقليدية إلى أساليب تعتمد على التكنولوجيا الرقمية، وهذا ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي للمعلمين (السواط والحربي، 2022).

وقد جاءت هذه الدراسة للبحث في أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد، وذلك لأهمية التكنولوجيا الرقمية في العملية التعليمية، وانعكاسها على الأداء الوظيفي لدى المعلمات، وهذا في ظل ما تسعى إليه الدول في مواكبة التطورات التي طالبت كافة المجالات، ومن أهمها المجال التعليمي.

مشكلة الدراسة:

يعدّ مفهوم الأداء الوظيفي من المفاهيم المهمة التي حظيت بالاهتمام والدراسة والبحث، وذلك لما له من أهمية على مستوى المؤسسة والعاملين، وكثرة وتنوع المؤثرات المتداخلة التي تؤثر فيه، فالأداء الوظيفي يمثل الوسيلة التي تحفز العاملين للعمل بنشاط وجدية وأمانة من خلال معايير مختلفة تضعها الإدارة في المؤسسة، بتوافر محفزات تهدف للوصول إلى المستويات المثلى لتحقيقها (التوني، 2024).

وترى الباحثة كونها تعمل في المجال التعليمي أن الأداء الوظيفي لدى المعلمات انعكاساً لرضاهن عن وظيفتهن، ورغبتهن في التقدم والتطور في مجال عملهن، وليس فقط من أجل رابتهن الشهري، فالتوازن بين الأداء الوظيفي ومواكبة التطور مهم جداً لبيئة العمل أولاً، وللمعلمات ثانياً، وقد لاحظت الباحثة كونها تعمل مديرة مدرسة حكومية ثانوية أن الأداء الوظيفي يبقى بالمستوى نفسه إن لم يقدم المدير الحوافز المادية أو المعنوية لدى المعلمات، لذا من المهم إدخال أساليب تدريسية حديثة تستند على التكنولوجيا الرقمية التي ظهرت مؤخراً في جميع المجالات، بهدف تحفيز المعلمات على توظيفها في العملية التعليمية، ورفع مستوى الأداء الوظيفي لديهن، وخاصةً بأن استخدام التكنولوجيا الرقمية في العملية التعليمية لم يعد نوعاً من الرفاهية في المدارس الثانوية، بل أصبح من الضروريات الأساسية التي يعتمد عليها قطاع التعليم بشكل خاص، والقطاعات العملية والمهنية بشكل عام، فأصبحت التكنولوجيا الرقمية من الأساليب الأساسية في المدارس، كونها تواكب الكم الهائل من المعلومات الحديثة، وتواكب متطلبات العصر الحديث، وهذا أوجب على العديد من الدول تبني استخدام التكنولوجيا الرقمية في مدارسها لتأثيرها الإيجابي على الأداء الوظيفي للمعلمين.

وقد أظهرت نتائج العديد من الدراسات بأن الأداء الوظيفي يتأثر بالعديد من العوامل؛ من أهمها استخدام التكنولوجيا الرقمية؛ كدراسة طلبه (2024)، التي أكدت على وجود تأثير إيجابي للتكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي، وأن التكنولوجيا الرقمية تسهم في زيادة الكفاءة لدى العاملين في الجامعة، وتعزز التواصل والتعاون بينهم، كما أشارت بعض الدراسات إلى أهمية التكنولوجيا الرقمية في عملية التعلم، كدراسة الشمراني (2019)، التي أشارت إلى وجود أثر إيجابي لتوظيف التعليم الرقمي على العملية التعليمية ومخرجاتها، ودراسة الجبر وأخرون (2020)، التي أكدت على أهمية التكنولوجيا الرقمية في مجال التعليم، ودراسة السواط والحربي (2022)، التي أظهرت أن التحول الرقمي يشجع على التعامل مع البرمجيات وأساليب الدعم الفني في العملية التعليمية.

أسئلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد؟

2. ما أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية بأبعادها مجتمعة (مجال المعلمات والطالبات، مجال المنهاج الدراسي، مجال الاختبارات والتقييم، مجال الأساليب التدريسية، مجال المهارات التقنية) في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد من وجهة نظرهن؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد من وجهة نظرهن تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا) وعدد سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)؟

أهداف الدراسة:

تمثلت أهداف الدراسة بما يأتي:

- التعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد.
- التعرف على أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية بأبعادها مجتمعة (المعلمات والطالبات، المنهاج الدراسي، الاختبارات والتقييم، الأساليب التدريسية، المهارات التقنية) في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد من وجهة نظرهن.
- الكشف عن الفروق في أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد من وجهة نظرهن تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا) وعدد سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

أهمية الدراسة:

- الأهمية العلمية:

تبرز أهمية الدراسة من خلال الأهمية النظرية والأهمية العملية، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الأهمية النظرية: تبرز أهمية الدراسة فيما ستوفره من أدب نظري ومعلومات متعلقة بالتكنولوجيا الرقمية وأثرها في الأداء الوظيفي لدى المعلمات، والتي سيستفيد منها الباحثون الآخرون، كما ستوفر هذه الدراسة مقياس يقيس أثر التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي، وهذا سيساعد الباحثين والدارسين في أخذ هذه الدراسة كمرجع للأدب النظري والمقياس التي ستساعدهم في إجراء دراسات أخرى تتعلق بالتكنولوجيا الرقمية في التعليم، كما أن نتائج هذه الدراسة قد يستفيد منها القائمين في وزارة التربية والتعليم لمساعدة المعلمات في الخضوع لدورات تدريبية من شأنها تعزيز مهارتهن وقدراتهن في استخدام التكنولوجيا الرقمية، والتي تنعكس إيجاباً على ادائهن الوظيفي.

ثانياً: الأهمية العملية: تكمن أهمية الدراسة في ما يترتب عن نتائجها من فوائد عملية في الميدان التعليمي والتربوي، قد يستفيد من نتائجها المسؤولين من خلال التعرف على وجهات نظر المعلمات فيما يتعلق بأثر التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لديهن، الأمر الذي يترتب عنه إعداد برامج ودورات وورش لتعزيز المهارات الرقمية للمعلمات، ووضع أنشطة منهجية ولا منهجية لتوفير بيئة مدرسية تسهر في رفع مستوى هذه المهارات.

فرضيات الدراسة:

سعت الدراسة إلى التحقق من الفرضيات الآتية:

- أن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد من وجهة نظرهن جاء مرتفعاً.
- أن أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية (مجال المعلمات والطالبات، مجال المنهاج الدراسي، مجال الاختبارات والتقييم، مجال الأساليب التدريسية، مجال المهارات التقنية) في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد من وجهة نظرهن جاء مرتفعاً.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد من وجهة نظرهن تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا) وعدد سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

حدود الدراسة ومحدداتها:

تقتصر هذه الدراسة وتحدد نتائجها بما يلي:

- الحدود الموضوعية: أثر التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية الثانوية.
- الحدود البشرية: عينت من معلمات المدارس الحكومية الثانوية.
- الحدود المكانية: في المدارس الحكومية الثانوية التابعة لمديريات تربية إربد في المملكة الأردنية الهاشمية.
- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2023-2024.

مصطلحات الدراسة

تضمنت الدراسة المصطلحات الآتية:

- الأداء الوظيفي: قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يجب عليه تنفيذها أثناء تواجده على رأس عمله في المؤسسة، والتي تهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال (الشريف، 2019). ويعرف إجرائياً بأنه: قيام المعلمة بتنفيذ أعمالها ومسؤولياتها المكلفة بها من قبل المدرسة لتحقيق الأهداف التي تسعى لتحقيقها. ويقاس إجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على الاستبانة التي تم إعدادها من قبل الباحثة.
- التكنولوجيا الرقمية: هي مجموع المنجزات العلمية المتمثلة في تطبيقات عملية تؤدي إلى التغيير من الأساليب التقليدية إلى الرقمية، وتتضمن أجهزة الحاسبات وشبكة الإنترنت، والهاتف المحمول، والهواتف الأرضية، والفضائيات، والأجهزة الرقمية والتقنيات المختلفة (ناصر، 2017). وتعرف إجرائياً بأنها: الأجهزة والأدوات المستندة على التكنولوجيا الرقمية، التي تستخدمها معلمات المدارس الحكومية الثانوية في مدينة إربد. وسيتم قياس أثرها في الأداء الوظيفي من خلال الاستبانة التي تم إعدادها من قبل الباحثة.
- المدارس الحكومية الثانوية: هي المدارس الحكومية الثانوية التابعة لمديريات تربية إربد في المملكة الأردنية الهاشمية، والتي تقدم تعليم إلزامي ومجاني للطلبة.

الإطار النظري

أولاً: الأداء الوظيفي

يعدّ الأداء الوظيفي أحد السلوكيات الوظيفية الهادفة التي يقوم بها الفرد لإنجاز العمل المكلف به، ويتمثل هذا السلوك في إنجاز الفرد المهام المطلوبة منها، وانضباطه في العمل، وعلاقاته مع رؤسائه وزملائه، والتعامل مع الجمهور بشكل فعال، وولائه الوظيفي، ويتوقف طبيعته هذا السلوك على عدة عوامل خارجية، تتضمن مؤثرات البيئة الخارجية؛ كمناخ العمل، ومستوى ضغوط العمل، وعوامل داخلية؛ كالقدرات والمهارات التي يمتلكها الفرد، واستعداداته واتجاهاته نحو العمل، ورضاه الوظيفي (همام، 2018). فالفرد يسعى جاهداً إلى تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها من خلال إنجازها للمهام بالشكل المطلوب (Wu, et al., 2019).

تطرق العديد من الباحثين لمفهوم الأداء الوظيفي، فالخذاري (2019) عرفته بأنه: قيام الموظف بأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها. كما عرفه الفروخ (2010) بأنه: تلك العملية التي تعنى بقياس كفاية العاملين، وصلاحياتهم وانجازاتهم وسلوكهم في عملهم، للتعرف على مدى مقدرتهم على تحمل مسؤولياتهم واستعدادهم لتقلد مناصب أعلى مستقبلاً في العمل.

وللأداء الوظيفي العديد من الأبعاد، يمكن إدراجها على النحو الآتي (شحاته، 2020، نجية، 2023، Pizam, 2021):

- أولاً: الفاعلية والكفاءة؛ حيث يقاس نجاح المؤسسة ليس فقط من خلال تحقيق الأهداف، بل بالفاعلية والكفاءة، التي تتركز على الفاعلية المالية، والكفاءة الإنتاجية.
 - ثانياً: الرضا عن العمل؛ عندما يتم منح الموظف العديد من الحوافز والعوائد عند قيامه بعمله على أكمل وجه، فإن ذلك سيؤدي إلى شعوره بالرضا عن عمله، وسينعكس ذلك إيجاباً على عمله، وتحقيق أهداف المؤسسة.
 - ثالثاً: الدافعية؛ تعدّ الدافعية عاملاً مهماً لمساعدة الموظف في التفاعل مع قدراته التي تنعكس إيجاباً على سلوكياته في أداء عمله.
 - رابعاً: التحفيز؛ يمثل التحفيز إحدى العوامل والمؤثرات الخارجية التي تدفع الموظف لأداء أعماله على أكمل وجه، وذلك من خلال إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية.
- ويرى رامايكراما وآخرون (Ramawickrama, et al., 2017) أن الأداء الوظيفي من أكثر الظواهر التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين والعلماء، كونه من العوامل المهمة المؤثرة في تحقيق الإنتاجية والزيادة في الربح في المؤسسة، حيث أن الأداء الوظيفي الفردي ينعكس على أداء المؤسسة ككل؛ فالقوى العاملة الماهرة والمؤهلة تسهم في تحقيق النجاح والتقدم للمؤسسة.
- وهناك العديد من العوامل التي قد تؤثر على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؛ من أهمها: أولاً، التوازن بين العمل والحياة؛ أي أن يستطيع الفرد الموازنة بين متطلبات العمل واحتياجاته الأسرية، ثانياً، بيئة العمل، وتمثل بالبيئة وجميع ما يتعلق بها، والتي قد تؤثر على أداء العاملين عند أداء مهام معينة، وتعتمد جودة نتائج العمل بشكل كبير على جودة بيئة العمل (Gunawan, et al., 2020).

ثانياً: التكنولوجيا الرقمية

يشهد العصر الحالي ثورة هائلة في عالم تكنولوجيا المعلومات، المتمثل بعصر التطور والانفجار المعرفي، ويمثل ظهور التكنولوجيا الرقمية تحولاً مهماً في نشر المعرفة والمعلومات والوصول إليها بكل سهولة، وبطريقة مختلفة تماماً عن الطرق التقليدية، ولقد أحدثت التكنولوجيا الرقمية تغييرات جذرية في كافة القطاعات الحيوية، ومن أهم هذه القطاعات قطاع التعليم، الذي أصبح يعتمد بشكل كبير على استراتيجيات وأساليب التكنولوجيا الرقمية التي أسهمت إلى حد كبير في تسهيل العملية التعليمية والوصول إلى مستوى من التقدم والتطور في التعليم.

وتعد التكنولوجيا الرقمية من أهم الأساليب الحديثة المستخدمة في الوقت الراهن بهدف تعزيز جودة الخدمات المقدمة للأفراد، وتحويلها من صورتها التقليدية إلى صورة إلكترونية اختصاراً للوقت والجهد والمال، وتحقيق التنمية المستدامة، بالإضافة إلى ذلك تتمثل التكنولوجيا الرقمية في تطبيق الوظائف والمهام المطلوبة من الموظفين في المؤسسة، وذلك باستخدام تكنولوجيا الاتصالات الإلكترونية المتمثلة بالبرمجيات والأدوات الإلكترونية، ووسائل الاتصالات المختلفة (السواط والحربي، 2022).

ولأهمية التكنولوجيا الرقمية في العملية التعليمية، اهتمت غالبية الدول بإدخال هذه التكنولوجيا إلى مختلف القطاعات، ومن أهمها قطاع التعليم، بل قامت بعض حكومات الدول ببناء حكومة إلكترونية وظيفتها هي تقديم الخدمات المتكاملة للأفراد من خلال إيجاد بوابة إلكترونية واحدة متخصصة، وتطبيق التكنولوجيا الرقمية في كافة مجالات الحياة (Liu, Trevisan, Yang & Mascarenhas, 2022).

ولقد سعت المملكة الأردنية الهاشمية إلى الاهتمام باستخدام التكنولوجيا الرقمية في مجال التعليم، إذ اهتمت بدايةً بثقيف الفرد رقمياً، وتمثل ذلك بسعي جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين لتقديم وثيقة فكرية مهمة لعلاقة الأفراد والمجتمعات بالتكنولوجيا وأدواتها، وكان من أهم أهدافه تعزيز الثقافة الرقمية لدى الفرد، وتعميق المسؤولية الكاملة عن الأفعال المصورة والمكتوبة والمنطوقة (مامكغ، 2021).

ولقد تناول العديد من الباحثين مفهوم التكنولوجيا الرقمية؛ حيث عرفها أبو هرجه (2016) بأنها: سلسلة طويلة من الأرقام التي يتم اقتناؤها، وحل شفراتها وقراءتها من خلال الحاسوب المرسل إليه. كما عرفها ناصيف (2017) بأنها: تقنيات وتطبيقات عملية تستخدم للتحويل من النظام التقليدي إلى الرقمي؛ كأجهزة الحاسوب، وشبكة الإنترنت، والتلفاز التفاعلي، والهواتف المحمولة، والأجهزة المنزلية الرقمية.

وتتمثل التكنولوجيا الرقمية في ترجمة المعلومات والمعرفة إلى نماذج يمكن فهمها من خلال الاستعانة ببرامج الحاسوب المختلفة، ويمكن تناولها عبر شبكة الإنترنت (Goldfarb & Tucker, 2019)، ولا يشتمل مفهوم التكنولوجيا الرقمية فقط على الآلات والأجهزة والعمليات الرقمية فقط، بل يتضمن أيضاً الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والبنية التحتية (Huseynli & Huseynli, 2022).

وتتضمن التكنولوجيا الرقمية العديد من العناصر الأساسية؛ من أهمها: أجهزة الحاسب الآلي، وتطبيقاته المختلفة، والبرمجيات المتعددة، وشبكات الاتصال بمكوناتها وقواعد البيانات، أضف إلى ذلك نظم التحكم الأوتوماتيكي، والروبوتات المختلفة، والإنترنت (Wijayati, Rahman, Rahman, Arifah & Kautsar, 2022). وتسهم التكنولوجيا الرقمية إلى حد كبير في جعل العملية التعليمية أكثر كفاءة، وتسهيل إدارة الأنشطة التعليمية المختلفة بشكل أكثر فاعلية، وتوفير بيئة تعليمية تفاعلية مواتية لبناء المعرفة وتقاسمها من خلال توفير مجموعة متنوعة من البرمجيات والوسائل والاستراتيجيات التكنولوجية التي تعزز وتطور العملية التعليمية

(الدليمي، 2019). كما تساعد التكنولوجيا الرقمية في استخدام الأدوات والأجهزة الإلكترونية في العملية التعليمية بهدف التحول من ممارسة طرق وأساليب التدريس التقليدية إلى طرق تعتمد على دمج التكنولوجيا الحديثة في الصفوف الدراسية، وتغيير الطريقة التي يتم تقييم الطلبة بها (Oliveira & de SOUZA, 2022)، كما تساعد التكنولوجيا الرقمية في وصول المعلمين إلى المعلومات والمواد التعليمية المختلفة من أي مكان في العالم، وبأسرع وقت، وأقل جهد، وهذا يمنحهم مزيداً من المرونة عند التخطيط للدروس وتطبيقها (Bilyalova, 2020). كما يمكن تتبع تقدم كل طالب وتحديد المجالات التي يحتاج فيها إلى مساعدة إضافية من خلال التكنولوجيا الرقمية، وهذا يسمح للمعلمين بإعطاء كل طالب الاهتمام الفردي المناسب له، والتأكد من مدى تحقيق أهدافه الأكاديمية (Vachkova, Petryaeva, Milyaeva, Ageeva & Mikhaïlova, 2021). بالإضافة إلى ذلك تساعد التكنولوجيا الرقمية في تطوير أساليب التدريس المبتكرة، وزيادة الترابط الفعال بين المعلمين والطلبة، وزيادة مشاركة الطلبة وتفاعلهم مع بعضهم البعض، ومع المعلمين، وتسهم أيضاً في تحسين إمكانية وصول الطلبة إلى الموارد التعليمية المختلفة التي تساعد في تعلمهم، ودمج التكنولوجيا في بيئات التعلم بمستويات مختلفة تناسب كافة الطلبة بمستوياتهم (Bahar, Ahmad, Nurfarhanah & Ardi, 2022).

وللاستفادة من التكنولوجيا الرقمية بشكل فعال، على المعلمين امتلاك المهارات الرقمية من خلال التدريب على كيفية استخدام التقنيات الجديدة بطرق فعالة، والقدرة على دمج أدوات التكنولوجيا في أساليب التدريس الخاصة بهم لمساعدة الطلبة على التعلم بطرق جديدة ومبتكرة (Balyer & Oz, 2018). ويتم ذلك من خلال برامج تدريبية خاصة وورش عمل وجلسات تشتمل على تفسيرات شاملة لفوائد الأدوات والاستراتيجيات الرقمية، وعروض توضيحية لكيفية استخدامها (Bilyalova, et al., 2020).

الدراسات السابقة:

بعد البحث والاطلاع على الدراسات والأبحاث السابقة، تبين وجود العديد من الدراسات التي تحدثت عن التكنولوجيا الرقمية، وهي على النحو الآتي:

- دراسة مكسيموفيك وديمك (Maksimovic & Dimic, 2016) التي أجريت في فرنسا، هدفت للكشف عن مستوى استخدام التكنولوجيا الرقمية وكفاءة المعلمين على تطبيقها في الفصول الدراسية في المدارس الابتدائية. استخدم الباحثان استبانة للكشف عن مستوى استخدام التكنولوجيا الرقمية، ووزعت على عينة مكونة من (100) معلماً في المدارس الابتدائية. أظهرت النتائج أن مستوى استخدام التكنولوجيا الرقمية في الفصل الدراسي من قبل المعلمين جاء بدرجة منخفضة، وعدم وجود فروق في استخدام المعلمين للتكنولوجيا الرقمية في التدريس تبعاً لمتغيرات الجنس وسنوات الخدمة والتعليم.
- دراسة عبده والإبراهيم (2018) التي أجريت في الأردن، هدفت للكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية وعلاقته بمهارات الذكاء الانفعالي. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام استبانة الأداء الوظيفي، واستبانة مهارات الذكاء الانفعالي. تكونت عينة الدراسة من (344) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. أظهرت نتائج الدراسة أن كل من مستوى الأداء الوظيفي والذكاء الانفعالي جاء بدرجة متوسطة، ووجود علاقة موجبة بين الأداء الوظيفي والذكاء الانفعالي.

- دراسة الشمراني (2019) التي أجريت في السعودية، فهدفت الكشف عن أثر التعليم الرقمي على عملية التعلم ومخرجاتها، والتعرف إلى مستوى تطبيق أنماط التعلم الرقمي في عملية التعلم في المدارس. استخدم الباحث استبانة تم توزيعها على عينة تكونت من (150) معلماً ومعلمة. أظهرت النتائج وجود أثر للتعليم الرقمي على العملية التعليمية، ومدى توظيف أنماط التعلم الرقمي في العملية التعليمية، ووجود فروق في إجابات أفراد العينة على جميع جوانب أثر التعلم الرقمي على جودة عملية التعلم.
- دراسة الجبر والثويني والعيار (2020) التي أجريت في الكويت، فهدفت التعرف إلى التكنولوجيا الرقمية، وأهميتها في قطاع التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. استخدم الباحثون الاستبانة بهدف جمع البيانات، ووُزعت على عينة تكونت من (60) عضواً وعضوة في كلية التربية الأساسية. أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراة أكثر تأكيداً لأهمية التكنولوجيا الرقمية في مجال التعليم من أقرانهم الحاصلين على درجة الماجستير، وعدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس في تأكيدهم لأهمية التكنولوجيا الرقمية تبعاً لمتغير الجنس.
- دراسة الجابر (Aljaber, 2020) التي أجريت في السعودية، فهدفت الكشف عن حقيقة استخدام تطبيقات الهواتف الذكية للتعلم في المستويات العليا للتعليم، والتحديات التي يواجهها الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في استخدام الهواتف الذكية داخل بيئة التعليم الإلكتروني. استخدم الباحث الاستبانة، وأجرى المقابلات مع أفراد عينة الدراسة المكونة من (324) طالباً، و(13) عضواً في الجامعة السعودية الإلكترونية (SEU). أظهرت النتائج أن استخدام تطبيقات الهواتف الذكية في بيئة التعلم الإلكتروني جاء بمستوى مرتفع، وأن (70%) من التعلم يتم تقديمه من خلال المنصات الرقمية، و(30%) من التعلم يحدث وجهاً لوجه.
- دراسة الحبشي والجھاني (Alhubaishy & Aljuhani, 2021) التي أجريت في السعودية، فهدفت التعرف إلى تحديات المدرسين والطلبة فيما يتعلق بالتحول الرقمي وأثره في العملية التعليمية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم جمع تقييمات المدرسين والطلبة وتحديد أولويات تحدياتهم. تكونت عينة الدراسة من (25) مدرساً من المبتعثين في السعودية. أظهرت النتائج أن من أهم العوامل التي تعيق الطلبة لاستخدام التحول الرقمي قلّة الموارد التي يحتاجها التحول الرقمي، والخوف وعدم الرغبة بالتغيير، ومن أهم العوامل التي تعيق المدرسين نحو استخدام التحول الرقمي الخوف من التغيير، وعدم الخبرة والخوف من الخصوصية.
- دراسة السواط والحري (2022)، التي أجريت في السعودية، فهدفت الكشف عن أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي في جامعة الملك عبدالعزيز، والتعرف إلى متطلبات التحول الرقمي لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي وأثر المعوقات التي تؤثر سلباً على كفاءة التحول الرقمي على الأداء الأكاديمي. استخدم الباحثان المنهج الوصفي الكمي عن طريق استبانة وُزعت على عينة مكونة من (599) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبدالعزيز. أظهرت النتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للتحول الرقمي في الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس في الجامعة، ومن أهم متطلبات التحول الرقمي لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي توفير فرق عمل مختصة من الإداريين للتعلم الرقمي وما يتعلق به، وأشارت النتائج إلى أن التحول الرقمي يشجع على التعامل مع البرمجيات وأساليب الدعم الفني.
- دراسة آل نملان والشنيقي والسحيم (2022) التي أجريت في السعودية، فهدفت التعرف إلى واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم من وجهة نظر المشرفات التربويات. استخدم الباحثون المنهج الوصفي الكمي، وذلك

باستخدام استبانة تتكون من (25) فقرة موزعة في خمسة مجالات، وزعت على عينة الدراسة المكونة من (218) مشرفة تربوية في مدينة الرياض. أظهرت النتائج أن واقع استخدام التحول الرقمي في مكاتب التعليم جاء في مستوى متوسط، ووجود فروق بين المشرفات حول مستوى التحول الرقمي، وتوافر القوى البشرية واستخدام التحول الرقمي في مكاتب التعليم، لصالح المشرفات ذوات المؤهل العلمي (دكتوراة)، ولصالح من لديهن دورات تدريبية فأكثر في التعلم الرقمي، وعدم وجود فروق على مجالات واقع التحول الرقمي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

- دراسة ملكاوي (2022) التي أجريت في الأردن، فهذفت الكشف عن واقع التعلم الرقمي وممارساته في المدارس الخاصة وذلك من وجهة نظر المديرين والمديرات. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الكمي، وذلك باستخدام استبانة تتكون من (26) فقرة موزعة في مجالين. تكونت عينة الدراسة من (140) مديراً ومديرة في المدارس الخاصة لإقليم الشمال. أظهرت نتائج الدراسة أن واقع ممارسات التعلم الرقمي من وجهة نظر المديرين والمديرات جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغيري الجنس، ونوع المدرسة الخاصة التي تتبع النظام الوطني أو الدولي.

- دراسة دان ودينغ وويبو (Duan, Deng & Wibowo, 2023)، التي أجريت في استراليا، فهذفت الكشف عن تأثير التكنولوجيا الرقمية على الأداء في المنظمات من منظور توفير التكنولوجيا. لتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على نموذج المعادلات الهيكلية. أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام التكنولوجيا الرقمية يحسن بشكل كبير التنسيق وتبادل المعرفة بين الأفراد، مما يؤدي إلى توازن أفضل بين العمل والحياة وتحسين الأداء الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى أن استخدام التكنولوجيا الرقمية يمكن أن يعزز من التواصل وصنع القرارات، التي تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي.

- دراسة طلبه (2024) التي أجريت في مصر، فهذفت الكشف عن تأثير التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الحكومية. استخدم الباحث مقياس التكنولوجيا الرقمية المكون من خمسة أبعاد، وقائمة استقصاء وزعت على عينة الدراسة المكونة من (480) عاملاً من العاملين في جامعة الفيوم. أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي للتكنولوجيا الرقمية وأبعادها على الأداء الوظيفي، وأن التكنولوجيا الرقمية تسهم في زيادة الكفاءة لدى العاملين في الجامعة، وتعزز التواصل والتعاون بينهم.

بمطالعة الدراسات السابقة، يتضح اختلاف ما سعت إلى تحقيقه من أهداف، حيث هدف بعضها إلى الكشف عن مستوى استخدام التكنولوجيا الرقمية وكفاءة المعلمين على تطبيقها في الفصول الدراسية؛ كدراسة مكسيموفيك وديمك (Maksimovic & Dimic, 2016)، وتناولت دراسات أخرى أثر التحول الرقمي على العملية التعليمية؛ كدراسة الشمراني (2019)، والسواط والحربي (2022)، وتناولت بعض الدراسات التحديات التي قد تواجه التحول الرقمي؛ كدراسة الحبشي والجھاني (Alhubaishy & Aljuhani, 2021)، كما هدفت بعض الدراسات التعرف إلى واقع التحول الرقمي؛ كدراسة آل نملان والشنيضي والسحيم (2022)، وملكاوي (2022).

وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومقارنتها بهذه الدراسة، يتضح أن هذه الدراسة تناولت أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية، وبإلحاح - على حد علم الباحثة - قلّة لدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، الأمر الذي عزز من إجراء الدراسة الحالية، ومن المتوقع

أن تحتل هذه الدراسة موقعاً مهماً بين الدراسات السابقة، كما من المتوقع أن تكون انطلاقةً لدراسات ضمن مجالات أخرى لم تحظ بالاهتمام الكافي.

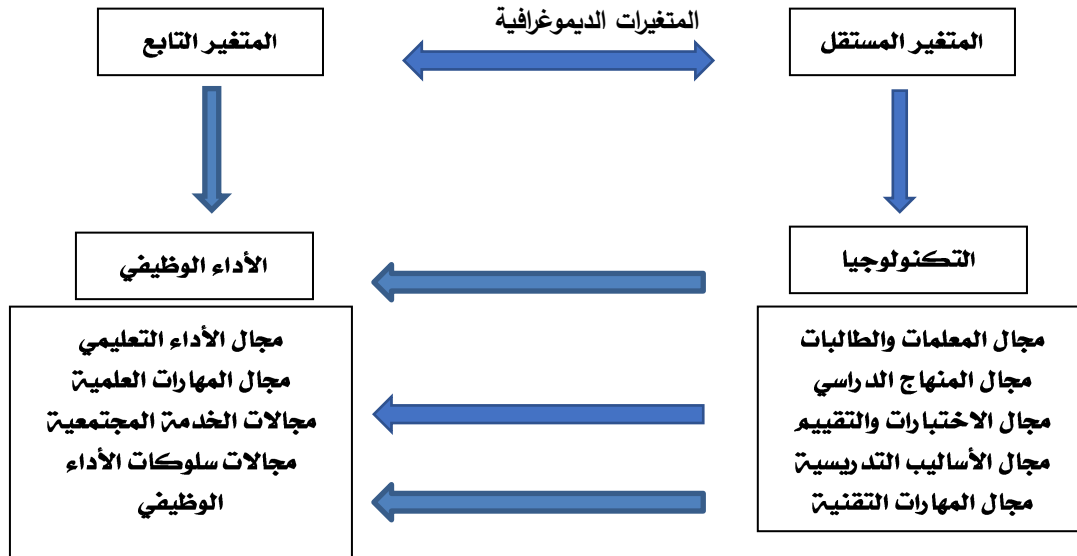
وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في إعداد الاستبانة المستخدمة في الدراسة، بالإضافة إلى الكشف عن ما تتميز به هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة، وتحديد مشكلات الدراسة، ومدى أهميتها، وذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ونتائجها.

ولما تشهده المملكة الأردنية الهاشمية من تحولات جذرية في مختلف القطاعات لتواكب التطورات التي طالت مختلف المجالات، حاول العديد من الباحثين والدارسين البحث في أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس، لأهميتها هذه التكنولوجيا في رفع مستوى العملية التعليمية، لذلك جاءت الرغبة لدى الباحثة في إجراء هذه الدراسة للكشف عن أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية الثانوية من وجهة نظرهن.

منهجية الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي الكمي، وذلك كونه مناسباً لأهداف الدراسة، حيث وُضعت أداة الدراسة المتمثلة بالاستبانة على أفراد عينة الدراسة، واستخراج نتائج الدراسة بعد تحليل البيانات بشكل كمي.

أموذج الدراسة:



شكل (1): نموذج الدراسة (إعداد الباحثة)

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المدارس الحكومية الثانوية التابعة لمديريات تربية إربد، وذلك للفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2023-2024، والبالغ عددهم (2734) معلمة، وذلك وفقاً للسجلات الرسمية التي تم الحصول عليها من مديريات تربية إربد.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية من المعلمات، حيث بلغ عددهم (617) معلمة، وتمثل عينة الدراسة ما نسبته (22.6%) من مجتمع الدراسة الكلي.

أدوات الدراسة

أولاً: مقياس الأداء الوظيفي

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول، تم الاطلاع على الدراسات السابقة والمقاييس ذات العلاقة بموضوع الأداء الوظيفي، كدراسة عبده والإبراهيم (2018)، وفي ضوء ذلك تم إعداد استبانة مكونة من (35) فقرة، موزعة في أربع مجالات؛ وهي: (مجال الأداء التعليمي، مجال المهارات العلمية، مجال الخدمة المجتمعية، مجال سلوكيات الأداء الوظيفي).

صدق أداة الدراسة

أولاً: صدق المحكمين (الصدق الظاهري)

للتحقق من صدق محتوى الاستبانة، عرضت بصورتها الأولية على عدد من المحكمين البالغ عددهم (8) محكمين مختصين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجالات تقنيات التعليم، والقياس والتقويم، والإدارة التربوية في الجامعات الأردنية، وطلب إليهم إبداء الرأي والملاحظات حول مدى سلامة الصياغة اللغوية لل فقرات، ومدى وضوحها من حيث المعنى، ومدى انتمائها للمجال الذي أدرجت فيه، وأية ملاحظات أخرى. واعتمدت الباحثة ما نسبته (80%) من آراء المحكمين فيما يتعلق بحذف، أو إضافة أية فقرة. واستناداً إلى ذلك، فقد تم إعادة صياغة فقرتين لغوياً، واستبدال بعض المفردات بمفردات أخرى، وبناءً على ذلك تكونت الاستبانة بشكلها النهائي من (35) فقرة، ووزعت في أربعة مجالات.

ثانياً: صدق البناء

لاستخراج دلالات صدق البناء للاستبانة، طبقت على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تتكون من (30) معلمة من خارج عينة الدراسة، واستخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال، وبالاستبانة ككل، والجدول (1) يبين هذه القيم.

جدول (1): قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال والاستبانة ككل

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع	معامل الارتباط مع	رقم	معامل الارتباط مع	معامل الارتباط مع
	مع	مع	الفقرة	مع	مع

المجال			المجال		
0.47	0.61	19	0.42	0.54	1
0.39	0.53	20	0.71	0.78	2
0.64	0.81	21	0.53	0.64	3
0.62	0.77	22	0.64	0.72	4
0.67	0.75	23	0.58	0.65	5
0.51	0.56	24	0.51	0.64	6
0.41	0.45	25	0.41	0.48	7
0.38	0.42	26	0.46	0.57	8
0.62	0.69	27	0.61	0.68	9
0.71	0.78	28	0.59	0.73	10
0.66	0.82	29	0.49	0.52	11
0.54	0.65	30	0.68	0.81	12
0.44	0.49	31	0.62	0.74	13
0.70	0.78	32	0.52	0.59	14
0.59	0.64	33	0.39	0.54	15
0.68	0.76	34	0.76	0.85	16
0.43	0.49	35	0.54	0.62	17
			0.61	0.76	18

المصدر: التحليل الإحصائي للبيانات.

يلاحظ من بيانات جدول (1) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات بالمجالات تراوحت بين (0.42-0.85)، كما أن قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والاستبانة ككل تراوحت بين (0.38-0.76)، وقد اعتمدت الباحثة معياراً لقبول الفقرة بأن لا يقل معامل ارتباطها بالمجال، وبلاستبانة ككل عن (0.25).

ثبات أداة الدراسة

لغايات التحقق من ثبات الاستبانة، استخدمت الباحثة طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest)، وذلك من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تتكون من (30) معلماً من خارج عينة الدراسة، وتم إعادة تطبيقها بعد فاصل زمني مدته أسبوعان على العينة نفسها، وتم حساب قيمة معامل الثبات، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلتا كرونباخ ألفا، للاستبانة ككل، والجدول (2) يوضح هذه القيم.

جدول (2) قيم معاملات الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة معامل ارتباط

بيرسون لمجالات الاستبانة والاستبانة ككل

المجال	كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي)	معامل ارتباط بيرسون (ثبات إعادة)
الأداء التعليمي	0.94	0.91
المهارات العلمية	0.88	0.80
الخدمة المجتمعية	0.92	0.87
سلوكيات الأداء الوظيفي	0.93	0.89
الاستبانة ككل	0.91	0.86

المصدر: التحليل الإحصائي للبيانات.

يلاحظ من البيانات الموجودة في جدول (2) أن قيمة ألفا (الاتساق الداخلي) لمجالات الاستبانة تراوحت بين (0.88-0.94)، وبلغت قيمة ألفا للاستبانة ككل (0.91). في حين تراوحت قيمة ثبات الاستقرار بطريقة إعادة الاختبار، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون لمجالات الاستبانة بين (0.80-0.91)، وبلغت قيمة ثبات الاستقرار للاستبانة ككل (0.86).

تصحيح أداة الدراسة

تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (35) فقرة، حيث يقوم المستجيب بوضع إشارة (×) أمام كل فقرة، لتوضيح مدى تطابق ما يرد في الفقرة مع قناعاته الشخصية على تدرج مكون من خمس درجات، وفقاً لتدريج ليكرت (Likert) الخماسي، وهي بدرجة كبيرة جداً وتعطى (5) درجات، وبدرجة كبيرة وتعطى (4) درجات، وبدرجة متوسطة وتعطى (3) درجات، وبدرجة قليلة وتعطى (2) درجتان، وبدرجة قليلة جداً وتعطى (1) درجة، وبناءً على ذلك تراوحت الدرجات على كل فقرة بين درجة واحدة، وخمس درجات، ولتحديد مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية، فقد تم تصنيف المتوسطات الحسابية وفق ما يأتي: (أقل من 1 – 2.33 مستوى منخفض)، (من 2.34 – 3.67 مستوى متوسط)، (من 3.68 – 5 فأكثر مستوى مرتفع).

ثانياً: مقياس أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي

تم إعداد استبانة للكشف عن أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي، وذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والمقاييس ذات العلاقة بموضوع الدراسة، كدراسة الشمراني (2019)، والسواط والحربي (2022)، وطلبه (2024)، وفي ضوء ذلك تم إعداد استبانة مكونة من (30) فقرة، موزعة في خمسة مجالات؛ وهي: (مجال المعلمات والطالبات، مجال المنهاج الدراسي، مجال الاختبارات والتقييم، مجال الأساليب التدريسية، مجال المهارات التقنية).

صدق أداة الدراسة

أولاً: صدق المحكمين (الصدق الظاهري)

للتحقق من صدق محتوى الاستبانة، عرضت بصورتها الأولية على عدد من المحكمين البالغ عددهم (8) محكمين مختصين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجالات تقنيات التعليم، والقياس والتقويم، والإدارة التربوية في الجامعات الأردنية، وطلب إليهم إبداء الرأي والملاحظات حول مدى سلامة الصياغة اللغوية لل فقرات، ومدى وضوحها من حيث المعنى، ومدى انتمائها للمجال الذي أدرجت فيه، وأي ملاحظات أخرى. واعتمدت الباحثة ما نسبته (80%) من آراء المحكمين فيما يتعلق بحذف، أو إضافة أية فقرة. واستناداً إلى ذلك، فقد تم إعادة صياغة ثلاث فقرات لغوياً، واستبدال بعض المفردات بمفردات أخرى، وبناءً على ذلك تكونت الاستبانة بشكلها النهائي من (30) فقرة، ووزعت في خمسة مجالات.

ثانياً: صدق البناء

لاستخراج دلالات صدق البناء للاستبانة، طبقت على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تتكون من (30) معلمة من خارج عينة الدراسة، واستخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال، وبلاستبانة ككل، والجدول (3) يبين هذه القيم.

جدول (3) قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال والاستبانة ككل

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الاستبانة ككل	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الاستبانة ككل
1	0.51	0.47	16	0.87	0.76
2	0.73	0.63	17	0.71	0.62
3	0.75	0.72	18	0.67	0.58
4	0.68	0.61	19	0.68	0.60
5	0.67	0.55	20	0.63	0.57
6	0.52	0.46	21	0.65	0.59
7	0.47	0.43	22	0.67	0.56
8	0.48	0.44	23	0.89	0.80
9	0.66	0.59	24	0.72	0.68
10	0.53	0.49	25	0.77	0.71
11	0.83	0.72	26	0.69	0.55
12	0.72	0.61	27	0.65	0.58
13	0.84	0.76	28	0.78	0.65
14	0.57	0.49	29	0.64	0.52
15	0.83	0.73	30	0.81	0.74

المصدر: التحليل الإحصائي للبيانات.

يلاحظ من بيانات جدول (3) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات بالمجالات تراوحت بين (0.47-0.89)، كما أن قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والاستبانة ككل تراوحت بين (0.43-0.80)، وقد اعتمدت الباحثة معياراً لقبول الفقرة بأن لا يقل معامل ارتباطها بالمجال، وبلاستبانة ككل عن (0.25).

ثبات أداة الدراسة

لغايات التحقق من ثبات الاستبانة، استخدمت الباحثة طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest)، وذلك من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تتكون من (30) معلمة من خارج عينة الدراسة، وتم إعادة تطبيقها بعد فاصل زمني مدته أسبوعان على العينة نفسها، وتم حساب قيمة معامل الثبات، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلت كرونباخ ألفا، للاستبانة ككل، والجدول (4) يوضح هذه القيم.

جدول (4) قيم معاملات الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة معامل ارتباط

المجال	كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي)	معامل ارتباط بيرسون (ثبات إعادة)
المعلومات والطالبات	0.97	0.93
المنهاج الدراسي	0.92	0.89
الاختبارات والتقييم	0.91	0.88

0.90	0.93	الأساليب التدريسية
0.85	0.88	المهارات التقنية
0.91	0.96	الاستبانة ككل

المصدر: التحليل الإحصائي للبيانات.

يلاحظ من البيانات الموجودة في جدول (4) أن قيمة ألفا (الاتساق الداخلي) لمجالات الاستبانة تراوحت بين (0.88-0.97)، وبلغت قيمة ألفا للاستبانة ككل (0.96). في حين تراوحت قيمة ثبات الاستقرار بطريقة إعادة الاختبار، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون لمجالات الاستبانة بين (0.85-0.93)، وبلغت قيمة ثبات الاستقرار للاستبانة ككل (0.91).

تصحيح أداة الدراسة

تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (30) فقرة، حيث يقوم المستجيب بوضع إشارة (x) أمام كل فقرة، لتوضيح مدى تطابق ما يرد في الفقرة مع قناعاته الشخصية على تدرج مكون من خمس درجات، وفقاً لتدرج ليكرت (Likert) الخماسي، وهي موافق بشدة وتعطى (5) درجات، وموافق وتعطى (4) درجات، ومحايد وتعطى (3) درجات، ولا أوافق وتعطى (2) درجتان، ولا أوافق بشدة وتعطى (1) درجة، وبناءً على ذلك تراوحت الدرجة على كل فقرة بين درجة واحدة، وخمس درجات، وبما أن الاستبانة تتكون من (30) فقرة، فإن أقل درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب هي (30) درجة، وأعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب هي (150) درجة، ولتحديد أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية، فقد تم تصنيف المتوسطات الحسابية وفق ما يأتي: (أقل من 1 - 2.33 مستوى الأثر منخفض)، (من 2.34 - 3.67 مستوى الأثر متوسط)، (من 3.68 - 5 فأكثر مستوى الأثر مرتفع).

المعالجات الإحصائية

- حساب كل من المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.
- تحليل التباين الثنائي (Two Way ANOVA).

نتائج الدراسة ومناقشتها

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "ما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربيد؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات عن مجالات استبانة الأداء الوظيفي والاستبانة ككل، والجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمات المدارس

الثانوية الحكومية عن مجالات الاستبانة والاستبانة ككل مرتبة تنازلياً

الترتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	الأداء التعليمي	4.05	0.91	مرتفع

مرتفع	1.03	3.98	الخدمات المجتمعية	3	2
مرتفع	0.87	3.81	المهارات العلمية	2	3
مرتفع	0.95	3.77	سلوكيات الأداء الوظيفي	4	4
مرتفع	0.82	3.90	الأداء الوظيفي ككل		

المصدر: التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من البيانات الواردة في جدول (5) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات معلمات المدارس الثانوية الحكومية عن مجالات الأداء الوظيفي، تراوحت بين (3.77- 4.05)، وبلغ المتوسط الحسابي لاستبانة الأداء الوظيفي ككل (3.90)، بمستوى مرتفع. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى توفير مناخ تنظيمي في المدرسة من قبل المديرات والمشرفات، وهذا يمكن المعلمات من القيام بالمهام الموكلة إليها على أكمل وجه، بالإضافة إلى ذلك يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الدعم المعنوي الذي تقدمه الإدارة للمعلمات، وخاصة في حال قيامها بمهامها بالشكل المنشود. وقد أكد بيزام (Pizam, 2021) على أن الحوافز والعوائد والمقدمة للموظف، تؤدي إلى شعوره بالرضا عن عمله، وسينعكس ذلك إيجاباً على عمله، وتحقيق أهداف المؤسسة.

وترى الباحثة أن علاقة المعلمات مع زميلاتها والإدارة قد تخلق مجالاً للتشارك والتعاون فيما بينهن، لإنجاز المهام بكل حماس، وهذا قد يزيد من شعور المعلمة بتحمل المسؤولية المنوطة بها، وتسخير كامل إمكانياتها وطاقاتها لإنجاز المهام على أكمل وجه، وقد أكد وي وآخرون (Wu, et al., 2019) على أن علاقات العامل مع رؤسائه وزملائه تلعب دوراً كبيراً في الأداء الوظيفي للعامل.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى ما تقدمه وزارة التربية والتعليم من دورات تدريبية ترفع من مستوى المهارات والقدرات لدى المعلمات، وتجعلن قادرات على مواكبة التطورات في المجال التعليمي واختيار أساليب تدريسية مشوقة لهن وللطالبات، مما يزيد من رغبتهن في أداء أعمالهن بكل رحابة صدر وعن رغبة ومحبة لعملهن، وهذا ينعكس إيجاباً على أدائهن الوظيفي.

وترى الباحثة أن بيئة المدرسة وما توفره للمعلمات من مستلزمات وأدوات لعملية التدريس كفضيلة برفع مستوى أدائهن الوظيفي، وقد أشار جوناوان وآخرون (Gunawan, et al., 2020) أن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي، وتتمثل بالبيئة وجميع ما يتعلق بها، والتي قد تؤثر على أداء العاملين عند أداء مهام معينة، وتعتمد جودة نتائج العمل بشكل كبير على جودة بيئة العمل.

واختلقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة عبده والإبراهيم (2018)، التي اشارت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة جاء متوسطاً.

ثانياً؛ النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "ما أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية (مجال المعلمات والطالبات، مجال المنهاج الدراسي، مجال الاختبارات والتقييم، مجال الأساليب التدريسية، مجال المهارات التقنية) في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربيد من وجهة نظرهن؟" للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات عن مجالات الاستبانة والاستبانة ككل، والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمات المدارس الثانوية الحكومية عن مجالات الاستبانة والاستبانة ككل مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأثر
1	1	المعلمات والطالبات	4.02	0.92	مرتفع
2	4	الأساليب التدريسية	3.93	0.87	مرتفع
3	5	المهارات التقنية	3.85	0.78	مرتفع
4	3	الاختبارات والتقييم	3.81	1.01	مرتفع
5	2	المنهاج الدراسي	3.69	0.95	مرتفع
		أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي ككل	3.85	0.81	مرتفع

المصدر: التحليل الإحصائي للبيانات.

تبين البيانات الموجودة في جدول (6) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات معلمات المدارس الثانوية الحكومية عن مجالات أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي، تراوحت بين (3.69- 4.02)، وبلغ المتوسط الحسابي لاستبانة أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي ككل (3.85)، بمستوى مرتفع. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى انتشار التكنولوجيا الرقمية بأدواتها المختلفة بشكل كبير في مختلف المجالات في المملكة الأردنية الهاشمية، وخاصة في مجال التعليم، حيث سعت وزارة التربية والتعليم إلى توفير التقنيات الرقمية التي تساعد المعلمات في توظيف هذه التكنولوجيا بشكل فعال في العملية التعليمية، وهذا ينعكس إيجاباً على أدائهن الوظيفي.

وترى الباحثة أن رغبة المعلمات في استخدام التكنولوجيا الرقمية في العملية التعليمية له دور كبير في ظهور هذه النتيجة، إذ أن مواكبة التطورات التي حدثت في مجال تكنولوجيا المعلومات جعلت لدى المعلمات الرغبة في الإلمام بالتكنولوجيا الرقمية وكيفية استخدامها في تدريس الطالبات، وذلك بهدف مواكبة التطورات التي طالت قطاع التعليم، وتحسين الأداء الوظيفي، وتنمية المهارات التقنية لدى الطالبات، واتقان استخدام الأدوات التقنية. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء اهتمام وزار التربية والتعليم الأردنية باستخدام التكنولوجيا الرقمية في العملية التعليمية لما لها من أهمية كبيرة تعود على كافة الأطراف، حيث سعى جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين لتقديم وثيقة فكرية مهمة لعلاقة الأفراد والمجتمعات بالتكنولوجيا، وكان من أهم أهدافه تعزيز الثقافة الرقمية لدى الفرد، وتعميق المسؤولية الكاملة عن الأفعال المصورة والمكتوبة والمنطوقة، وهذا ما أشار إليه مامكغ (2021).

وترى الباحثة أن وزارة التربية والتعليم قامت بتزويد المدارس بأجهزة الحاسوب والأجهزة التقنية الأخرى، ووضع توجهات معينة تتعلق باستخدام هذه الأجهزة في الغرف الصفية، وهذا يشجع المعلمات على استخدام التكنولوجيا الرقمية في القيام بمهامهن وأنشطتهن، مما ينعكس إيجاباً على أدائهن الوظيفي.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن وزارة التربية والتعليم سعت إلى تنمية استخدام التكنولوجيا الرقمية من خلال عقد دورات تدريبية للمعلمات تتعلق بكيفية توظيف التكنولوجيا الرقمية، وتقديم الدعم المادي والمعنوي لهن، لتعزيز مهاراتهن الرقمية، وقد أكد بالير وأوز (Balyer & Oz, 2018) أن من أهم الطرق التي تساعد المعلمات على استخدام التكنولوجيا الرقمية بكفاءة في العملية التعليمية هي إخضاع المعلمات للدورات التدريبية المتعلقة

باستخدام التكنولوجيا الرقمية بطريقة فعال، ودمجها ضمن الأساليب التدريسية لمساعدة الطالبات على التعلم بطرق جديدة ومبتكرة، وهذا بدوره ينعكس إيجاباً على أدائهن الوظيفي.

ويمكن تفسير أن مجال المعلمات والطالبات جاء في المرتبة الأولى إلى أن بيئة المدرسة تتمتع بجو من الألفة بين المعلمات والطالبات، وخاصةً بأنها بيئة تربوية تعليمية، تهدف في المقام الأول إلى التربية ومن ثم التعليم، فعلاقة المعلمة بالطالبة هي علاقة تربوية بالدرجة الأولى، تسعى من خلال هذه العلاقة إلى توطيد العلاقة فيما بينهما، والعمل على خلق جو مشوق للتدريس، لكي تستفيد الطالبة وتتعلم كل ما هو جديد، وهذا ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي لدى المعلمة.

وترى الباحثة أن طبيعة البيئة المدرسية وضمتها لنوع اجتماعي واحد، هو الإناث يجعلها بيئة مريحة في التعامل، والتدريس، وتتيح مجالاً أوسع للمشاركة والتفاعل في العملية التعليمية، وتكون مدى استفادة الطالبات أكبر، مما يحفز المعلمات على العمل بجد وتقدير كل ما هو جديد مواكب للتطورات التي غزت المجال التعليمي، مما ينعكس على أدائهن الوظيفي.

وجاء في المرتبة الثانية مجال الأساليب التدريسية، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى التطور الهائل الذي طال المجال التعليمي، وأصبحت الأساليب التدريسية كثيرة ومتنوعة تلبى حاجات الطالبات في التعلم بأساليب جديدة ومشوقة، وهذا يخلق جو مشوق ومشجع للتعلم في الغرفة الصفية، مما يحفز المعلمة على استخدام أساليب تدريسية حديثة ومتنوعة لتشجع الطالبات على التعلم، وهذا بالتالي ينعكس على أدائهن الوظيفي.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الشمراني (2019)، التي أكدت على وجود أثر للتعلم الرقمي في العملية التعليمية، وأن توظيف أنماط التعلم الرقمي في العملية التعليمية له أثر على جودة العملية التعليمية. كما اتفقت مع نتيجة دراسة الجابر (Aljaber, 2020)، التي أظهرت أن استخدام تطبيقات الهواتف الذكية في بيئة التعلم الإلكتروني جاء بمستوى مرتفع، وأن (70%) من التعلم يتم تقديمه من خلال المنصات الرقمية، و(30%) من التعلم يحدث وجهاً لوجه.

واتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة السواط والحري (2022)، التي أشارت إلى وجود أثر للتحويل الرقمي في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، ومن أهم متطلبات التحويل الرقمي لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي توفير فرق عمل مكون من الإداريين للتعلم الرقمي والإعلان عنه، واتفقت مع نتيجة دراسة طلبه (2024)، التي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي للتكنولوجيا الرقمية وأبعادها على الأداء الوظيفي، وأن التكنولوجيا الرقمية تسهم في زيادة الكفاءة لدى العاملين في الجامعة، وتعزز التواصل والتعاون بينهم.

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة مكسيموفيك وديمك (Maksimovic & Dimic, 2016)، التي أشارت إلى أن مستوى استخدام التكنولوجيا الرقمية في الفصل الدراسي من قبل المعلمين جاء بدرجة منخفضة. كما اختلفت مع نتيجة دراسة آل نملان وآخرون (2022)، التي أظهرت أن واقع استخدام التحويل الرقمي في مكاتب التعليم في الرياض جاء في مستوى متوسط. أيضاً اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة ملكاوي (2022)، التي أوضحت أن واقع ممارسات التعلم الرقمي من وجهة نظر المديرين والمديرات جاء بدرجة متوسطة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد من

وجهة نظرهن تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا) وعدد سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)؟
للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات على الاستبانة ككل، تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة، كما هو موضح في الجدول (7).

جدول (7) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات على الاستبانة ككل تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المؤهل العلمي	بكالوريوس	3.12	0.92
	دراسات عليا	3.36	0.81
	أقل من 5 سنوات	3.58	0.78
عدد سنوات الخدمة	من 5-10 سنوات	3.41	0.69
	10 سنوات فأكثر	3.29	0.82

المصدر: التحليل الإحصائي للبيانات.

تبيين البيانات الموجودة في جدول (7) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمات على الاستبانة ككل، تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة، ولمعرفة الدلالات الإحصائية لهذه الفروق، طبقت الباحثة تحليل التباين الأحادي (Two Way ANOVA) على الأداة ككل، تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة، كما هو موضح في الجدول (8).

جدول (8)

نتائج تحليل التباين الثلاثي (2 Way ANOVA) على الاستبانة ككل تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الإحصائية
المؤهل العلمي	0.06	1	0.08	8.03	0.00*
عدد سنوات الخدمة	0.09	2	0.14	0.08	0.31
الخطأ	34.22	614	0.64		
المجموع	463.26	617			

المصدر: التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (8) وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى المعلمات تبعاً لاختلاف متغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (F) (8.03)، ودلالة إحصائية بلغت (0.00). وبالرجوع إلى الجدول (4) يتبين أن الفروق جاءت لصالح المؤهل العلمي "الدراسات العليا". ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن الجامعات خصصت مقررات تتعلق بالتكنولوجيا الرقمية في مرحلة الدراسات العليا، وبالتالي فإن المعلمة التي أنهت الدراسات العليا تكون قد درست هذه المقررات خلال

دراستها في المرحلة الدراسية الماجستير أو الدكتوراة، وهذا يساعدها في استخدام أدوات التكنولوجيا الرقمية بسهولة في العملية التعليمية، وهذا يؤثر إيجاباً على أدائها الوظيفي.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء البرامج التدريبية التي قد يخضع إليها طلبة الدراسات العليا في الجامعة، والتي تؤهلهم لمعرفة كيفية استخدام التكنولوجيا الرقمية بالطريقة الصحيحة، وكيفية الاستفادة من هذه التكنولوجيا بشتى الوسائل في العملية التعليمية، وقد أشار بيلياوفا وآخرون (Bilyalova, et al., 2020) إلى أن البرامج التدريبية تسهم إلى حد كبير بتعريف الطلبة فوائد الأجهزة الرقمية، وكيفية استخدامها في العملية التعليمية.

وترى الباحثة أن سنوات الدراسة ضمن مرحلة الدراسات العليا تتضمن العديد من المقررات الدراسية التي قد تعتمد على استخدام أدوات التكنولوجيا الرقمية، وهذا يتيح للطلاب استخدامها في نطاق أوسع، واكتساب خبرة في استخدامها لأغراض عدة، من أهمها إيصال المعلومات بكل سهولة، أضف إلى ذلك أن طلبة الدراسات العليا يطلب منهم أنشطة وواجبات قد تجعلهم مضطرين إلى استخدام أدوات التكنولوجيا الرقمية، ومع تكرار استخدامها والتعرف إلى كيفية استخدامها، تصبح لديهم المعرفة الكافية باستخدامها ومدى أهميتها.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة آل نملان وآخرون (2022)، التي أشارت إلى وجود فروق بين أفراد العينة حول مستوى ثقافة التحول الرقمي، وتوافر القوى البشرية واستخدام التحول الرقمي في مكاتب التعليم، لصالح ذوات المؤهل العلمي (دكتوراة).

كما يتضح من البيانات الواردة في الجدول (4) عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى المعلمات، تبعاً لاختلاف متغير عدد سنوات الخدمة، حيث بلغت قيمة (F) (0.08)، ودلالة إحصائية بلغت (0.31). ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن وزارة التربية والتعليم تقوم بمنح أدوات التكنولوجيا الرقمية لكافة المدارس الثانوية الحكومية بشكل متساو، وهذا يجعل كافة المعلمات بالمستوى نفسه في مدى الاستفادة من هذه الأدوات، واستخدامها في العملية التعليمية، فليس هناك تفريق بين معلمة وأخرى في استخدام أدوات التكنولوجيا الرقمية الموجودة في المدرسة.

وترى الباحثة أن وزارة التربية والتعليم تطرح الدورات التدريبية المتعلقة بالتكنولوجيا الرقمية لكافة المعلمات اللواتي يحتجن هذه التكنولوجيا في الصفوف الدراسية، فكافة المعلمات يخضعن لهذه الدورات ويستفدن منها بالقدر نفسه، بالإضافة إلى ذلك تزود وزارة التربية والتعليم الأدوات نفسها للمدارس كافة، وبالتالي وبخض النظر عن عدد سنوات الخدمة، فإن مدى الاستفادة واستخدام المعلومات لهذه الأدوات يكون بالمستوى ذاته.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة مكسيموفيك وديمك (Maksimovic & Dimic, 2016)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق في استخدام المعلمين للتكنولوجيا الرقمية في التدريس تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. كما اتفقت مع نتيجة دراسة آل نملان وآخرون (2022)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق بين أفراد العينة حول مستوى ثقافة التحول الرقمي، وتوافر القوى البشرية واستخدام التحول الرقمي في مكاتب التعليم تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

الاستنتاجات:

توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات الآتية:

- أن أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي لدى المعلمات جاء بمستوى مرتفع، وهذا يشير إلى أن التكنولوجيا الرقمية تسهم بشكل إيجابي في رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمات.
- وجود فروق في وجهات نظر المعلمات حول أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لصالح "الدراسات العليا"، وهذا يدل على أن المعلمات ذوات الدراسات العليا لديهن تصورات إيجابية بشكل أكبر مقارنةً بغيرهن من المعلمات حول استخدام التكنولوجيا الرقمية في العملية التعليمية وأثر ذلك في الأداء الوظيفي.
- عدم وجود فروق تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة، وهذا يشير إلى أن عدد سنوات الخدمة لدى المعلمات لا يؤثر في تصوراتهن حول أثر التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي.

التوصيات:

- اعتماد أسس ومعايير جديدة تواكب التكنولوجيا الرقمية في وضع المناهج الدراسية من قبل المختصين في وزارة التربية والتعليم، وذلك في ضوء ما جاءت به الدراسة من أن أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية في الأداء الوظيفي جاء مرتفعاً.
- عقد دورات تدريبية للمعلمات الجدد لتنمية مهارتهن وقدراتهن الرقمية، وتعريضهن بكيفية استخدامها في الصفوف الدراسية.
- تطوير البنية التحتية المتعلقة بالتكنولوجيا الرقمية في المدارس، وذلك من خلال توفير شبكة إنترنت قوية، وتوفير الأجهزة والأدوات التقنية.
- عقد الندوات والورش لتعريف المعلمات بأهمية التكنولوجيا الرقمية وأثرها في أدائهن الأكاديمي.
- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث التي تتناول التكنولوجيا الرقمية وأثرها في متغيرات أخرى ذات صلة بالعملية التعليمية، وضمن متغيرات ديموغرافية مختلفة.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع بالعربية

أ. الكتب:

الفروخ، فايز. (2010). *التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي*. عمان: دار جليس الزمان.

ب. المجلات العلمية:

أبو هرجه، محمد (2016). *تكنولوجيا المعلومات الرقمية كمتغير في تنمية قدرة الإخصائيين الاجتماعيين على الممارسة الرقمية وتصور لبرنامج مقترح لتدريب الإخصائيين الاجتماعيين على استخدام تكنولوجيا المعلومات الرقمية في تنمية قدرتهم على الممارسة المهنية الرقمية*. الجمعية المصرية للإخصائيين الاجتماعيين، *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 55، 68-141.

آل نملان، ميعاد والشنيقي، أمال والسحيم، هيفاء (2022). *التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات* *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 6(27)، 491-520.

الجبر، حامد والثويني، صلاح والعيار، غيداء (2020). *أهمية التكنولوجيا الرقمية في مجال التعليم من وجهة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية في دولة الكويت* *مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة*، 111، 173-197.

الدليمي، عبدالرزاق (2019). *استخدام تكنولوجيا الاتصال الرقمية في التعليم من وجهة نظر التدريسيين في الجامعات الأردنية*. *المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، المجلة العربية للإعلام وثقافة الطفل*، 6، 149-168.

السواط، طلق والحربي، ياسر (2022). *أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي (حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز)*. *المجلة العربية للنشر العلمي*، 43، 647-686.

سعيدة، تلخوخ. (2014). *علاقة التمكين الإداري بتحسين الأداء الوظيفي*. *مجلة أبعاد اقتصادية*، 4(1).

همام، أشرف. (2018). *أثر ملاممة الأفراد لمنظمتهم على الأداء الوظيفي: تحليل الدور الوسيط للمناخ النفسي*. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 9(2)، 448-489.

عبده، صفاء والإبراهيم، عدنان. (2018). *الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية وعلاقته بمهارات الذكاء الانفعالي*. *دراسات، العلوم التربوية*، 45(4)، 23-41.

الخداري، شريهان. (2019). *دور التكنولوجيا في تحسين الأداء الوظيفي "دراسة حالة: مؤسسات اتصالات الجزائر فرع بسكرة"*.

التوني، شريهان. (2024). أثر تكنولوجيا المعلومات على التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين بجامعة بورسعيد. *مجلة التجارة والتمويل*، 1، 199-236.

الشريف، ناجي (2019). برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة نجران في ضوء الإدارة الإلكترونية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*، 10(3)، 1-40.

الشمراي، عليه (2019). أثر توظيف التعلم الرقمي على جودة العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 3(8)، 145-170.

طلبه، فتحي (2024). تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الحكومية (دراسة تطبيقية على جامعة الفيوم). *مجلة اسكندرية للبحوث الإدارية ونظم المعلومات*، 32-54.

ملكوي، سعاد (2022). الواقع الفعلي لممارسات التعلم الرقمي من وجهة نظر المديرين والمديرات العاملين في المدارس الخاصة لإقليم الشمال في الأردن. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*، 3(10)، 157-173.

ناصر، سعيد (2017). تأثير التكنولوجيا الرقمية على كفاءة أداء الأسرة تحليل سوسيولوجي لتأثيرات استخدام الإنترنت. *القيادة العامة لشرطة الشارقة، الفكر الشرطي*، 23(90)، 275-298.

ج. الرسائل العلمية:

مامكغ، لارا (2021). *درجة امتلاك معلمي المدارس الحكومية لمهارات التعلم الرقمي واتجاهاتهم نحو استخدامه في ظل جائحة كورونا*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

البلوي، محمد. (2008). *التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

ثانياً: المراجع بالإنجليزية

Alhubaishy, A. & Aljuhani, A (2021). The challenges of instructors' and students' attitudes in digital transformation: A case study of Saudi Universities", *Education and Information Technologies*, 26, 4647–4662.

Aljaber, A (2020). *The reality of using smartphone applications for learning in higher education of Saudi Arabia*, PhD Thesis, University of Glasgow.

Bahar, Y., Ahmad, R., Nurfarhanah, N., & Ardi, Z (2022). Digital Transformation And Teacher's Shifting Role The Impact On The Learning Attitude Of Students (Case Study In High

- School. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(6), 855-866.
- Balyer, A. & Oz, O (2018). Academicians' Views on Digital Transformation in Education. *International Online Journal of Education and Teaching*, 5(4), 809-830
- Bilyalova, A., Salimova, D. & Zelenina, T (2020). Digital transformation in education". In *Integrated Science in Digital Age: ICIS 2019* (pp. 265-276). Springer International Publishing.
- Duan, S., Deng, H. & Wibowo, S (2023). Exploring the impact of digital work on work– life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology & People*, 36(5), 2009-2029.
- Emran, H. & Elhony, F. (2023), The implications of digital transformation and its impact on human resource management strategies. *Journal of Research and community service*, 2(4).
- Goldfarb, A. & Tucker, C (2019). Digital Economics. *Journal of Economic Literature*, 57(1), 3-43.
- Gunawan, F., Suyoto, Y. & Tannady, H. (2020). Factors affecting job performance of hospital nurses in capital city of Indonesia: Mediating role of organizational citizenship behavior. *Test Engineering and Management*, 83, 22513-22524.
- Huseynli, B. & Huseynli, N (2022). Digitalisation and Transformation in Labour Market. *TURAN-CSR International Scientific, Peer-Reviewed & Refereed Journal*, 14(ISCEMR SPECIAL ISSUE).
- Liu, Q., Trevisan, A. H., Yang, M. & Mascarenhas, J (2022). A framework of digital technologies for the circular economy: Digital functions and mechanisms. *Business Strategy and the Environment*, 31(5), 2171-2192.
- Maksimović, J. & Dimić, N (2016). Digital Technology and Teachers' Competence For Its Application In The Classroom. *Istraživanja U Pedagogiji*, 6(2), 59- 71.
- Maulidina, A., Hidayah, Z. & Maharani, A (2021). Examining the Link Between Information Technology Utilization, Work-Family Conflict, Commitment and Employee Performance. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 17(2), 192-202.
- Oliveira, K. & de SOUZA, R (2022). Digital transformation towards education 4.0. *Informatics in Education*, 21(2), 283-309.
- Ramawickrama, J., Opatha, H. & PushpaKumari, M. (2017). A synthesis towards the construct of job performance. *International Business Research*, 10(10), 66-81.
- Timotheou, S., Miliou, O., Dimitriadis, Y., Sobrino, S., Giannoutsou, N., Cachia, R., ... & Ioannou, A (2023). Impacts of digital technologies on education and factors influencing schools'

digital capacity and transformation: A literature review. *Education and Information Technologies*, 28(6), 6695-6726.

Vachkova, S., Petryaeva, E., Milyaeva, D., Ageeva, N. & Mikhailova, S (2021). Analytical review of education policies on digital transformation of school education worldwide. *Education and City: Quality Education for Modern Cities*, 248-270.

Wijayati, D., Rahman, Z., Rahman, M., Arifah, I. & Kautsar, A (2022). A study of artificial intelligence on employee performance and work engagement: the moderating role of change leadership. *International Journal of Manpower*, 43(2), 486- 512.

Wu, G., Hu, Z. & Zheng, J. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 4(2), 82-96.