

وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية

نموذج رقم (٨)

إجازة أطروحة علمية في صيغتها النهائية بعد إجراء التعديلات

الاسم (رباعي) : أحمد محمد شاهر الشريف القحطاني كلية : التربية قسم : الإدارة التربوية والتخطيط
الأطروحة مقدمة لنيل درجة : الماجستير في تخصص : الإدارة التربوية والتخطيط .
عنوان الأطروحة : « وعي واستخدام المديرين للتكنولوجيا الإدارية في قطاعي التعليم الجامعي والعام بمحافظة جدة »

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد
فبناءً على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الأطروحة المذكورة أعلاه - والتي تمت مناقشتها بتاريخ ١٣/٢/١٤١٧هـ - بقبولها بعد إجراء التعديلات المطلوبة ،
وحيث قد تم عمل اللازم : فإن اللجنة توصي بإجازتها في صيغتها النهائية المرفقة متطلباً تكميلاً للدرجة العلمية المذكورة أعلاه

والله الموفق

أعضاء اللجنة

المناقش الخارجي

المناقش الداخلي

المشرف

الاسم : د . زهير أحمد علي الكاظمي

الاسم : د . سلطان سعيد مقصود بخاري

الاسم : د . جويبر ماطر نجم الثبتي

التوقيع

التوقيع

التوقيع

رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط

الاسم : د . حمزة عبدالله عقيل

التوقيع

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية - مكة المكرمة
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

وعي واستخدام المديرين للتكنولوجيا الإدارية في قطاعي التعليم الجامعي والعام بمحافظة جدة



٣٠١٠٢٠٠٠٠٠٢٦٩٥

اعداد الطالب
أحمد محمد شاهر الشريف القحطاني

اشراف الدكتور
جويير ماطر نجم الثبتي

دراسة مقدمة الى قسم الإدارة التربوية والتخطيط متطلباً تكميلياً لنيل
درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط
كلية التربية - جامعة أم القرى بمكة المكرمة

الفصل الدراسي الثاني

١٤١٦هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

(أ) ملخص الرسالة

العنوان : وعي و استخدام المديريين للتكنولوجيا الإدارية في قطاعي التعليم الجامعي والعام بمحافظة جدة .
الباحث : أحمد محمد شاهر الشريف القحطاني .

أوضحت الإدارة المعاصرة تشهد تطورات سريعة تواكب فيها مستحدثات العصر التكنولوجية وتستند على نتائج النظرية العلمية في الإدارة فتأثر بذلك الفكر والسلوك الإداري الذي بدأ يعالج قضاياها بشكل أكثر عقلانية وأكثر تنظيماً مُعتمداً في ذلك على المعلومات والمعارف والأساليب العلمية الحديثة ، فأصبح لزاماً على الإدارة الإلمام بذلك والوعي به ومن ثم إستخدامه في الممارسات الإدارية المختلفة ، وكون أن الإدارة التعليمية هي المخططة والمنفذة للأهداف التربوية فعليها تقع مسئولية التوجه لهذا النوع من الإدارة التكنولوجية وهي تسعى لتحقيق أهدافها وإنجاز أعمالها بأفضل صورة ، ومن هذا المنطلق كانت هذه الدراسة التي بحثت في أبعاد التكنولوجيا الإدارية الثلاث (عقلية - اجتماعية - آلية) ومدى وعي المديرين التعليميين لها ودرجة استخدامها في ممارساتهم الإدارية المختلفة ، وعلى ضوء ذلك صُممت الأداة المساعدة في جمع المعلومات وهي عبارة عن إستبانة تم تحكيما والتحقق من صدقها وثباتها ، ثم جرى توزيعها على عيني الدراسة وكان صافي العائد من العينتين (٩٥) مدير مدرسة في التعليم العام و (٨٧) مديراً في التعليم الجامعي في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة ، وبعد ذلك عُولجت المعلومات إحصائياً باستخدام التوزيعات التكرارية والمتوسطات ، واختبار (ت) لمعرفة الفروق بين درجة وعي المديرين واستخدامهم لأبعاد التكنولوجيا الإدارية ، واستخدام منهج الإنحدار التدريجي المتعدد لدراسة أثر خلفية المدير على وعيه واستخدامه لأنواع التكنولوجيا الإدارية.

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية :

- ١- أن مستوى وعي عينة الدراسة بالتكنولوجيا الإدارية كما تدل على ذلك المتوسطات أفضل من درجة استخدام أفراد العينة للتكنولوجيا الإدارية .
 - ٢- انخفاض مستوى الاستخدام للتكنولوجيا الآلية . حيث كان أعلى متوسط ٨١ .
 - ٣- ظهر من نتائج الدراسة أن منسوبي التعليم الجامعي ومنسوبي التعليم العام يتفقون في درجة وعيهم بالتكنولوجيا العقلية ويختلفون في درجة الاستخدام . حيث ظهر أن منسوبي التعليم الجامعي يستخدمون التكنولوجيا العقلية بشكل أكبر من منسوبي التعليم العام .
 - ٤- أن درجة الوعي بالتكنولوجيا الاجتماعية والاستخدام لها لدى منسوبي التعليم الجامعي ومنسوبي التعليم العام متقاربة كما تشير إلى ذلك المتوسطات .
 - ٥- كما ظهر من خلال النتائج أن وعي واستخدام منسوبي التعليم الجامعي للتكنولوجيا الآلية أكبر من وعي واستخدام منسوبي التعليم العام لهذه التكنولوجيا .
 - ٦- أظهرت نتائج التحليل للإنحدار التدريجي المتعدد أن طبيعة العمل الإداري الحالي أكثر تأثيراً من بقية المتغيرات على درجة الوعي ودرجة الاستخدام للتكنولوجيا العقلية والاجتماعية ، بينما كانت المرحلة التعليمية والمؤهل الدراسي من أبرز المؤثرات على درجة الوعي والاستخدام للتكنولوجيا الآلية.
- وعلى ضوء ذلك أمكن إستخلاص التوصيات التالية :**

- ١- أن تهتم الإدارات التعليمية بتدريب المديرين على استخدام الكمبيوتر في المجال الإداري الاستخدام الأمثل .
- ٢- أن يطبق المديرون ما تعلموه في دراساتهم والدورات التدريبية في أعمالهم حتى لا يكون هناك فجوة بين ما تعلموه وما يستخدمونه .
- ٣- أن تقوم وزارة المعارف بإدخال الكمبيوتر وبرامجه الخاصة بالإدارة المدرسية في مدارسها بشكل موحد وتوفير المتخصصين لذلك .
- ٤- أن تتسق وزارة المعارف مع الجامعات لعمل دورات تدريبية لمنسوبيها في مجال الكمبيوتر واستخداماته .

يعتمد / عميد كلية التربية

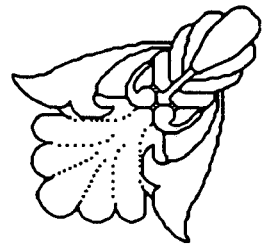
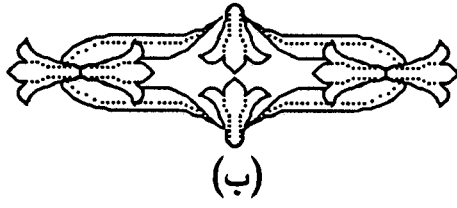
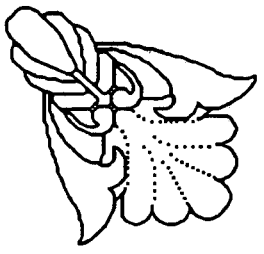
د . عبد العزيز عبد الله خياط

توقيع المشرف

د . جويبر ماطر التبيتي

توقيع الطالب

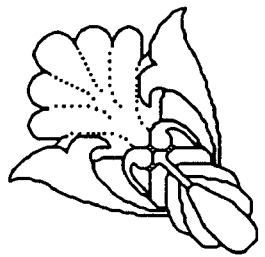
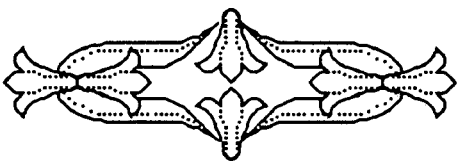
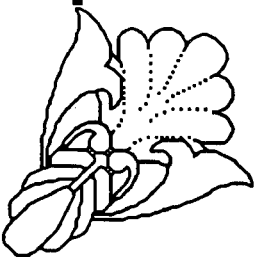
أحمد محمد شاهر الشريف القحطاني

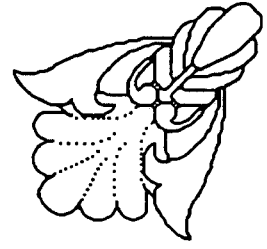
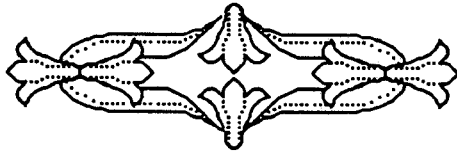
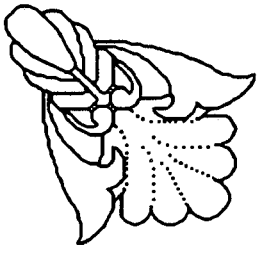


الإهداء

إلى والدتي التي كانت دائماً ما تدعو لي بالتوفيق والنجاح ..
إلى روح والدي الطاهرة .. رحمه الله وأسكنه فسيح جناته ..
إلى زوجتي الوفية التي وقفت بجانبتي ويسرت وعانت وصبرت ..
إلى إخوتي وأقاربي الذين كانوا دائمي السؤال عن هذه الدراسة ..
إلى أبنائي (رؤى وسمية ومحمد ومهند) رمز الطفولة والبراءة ..
إلى كل من قدم لي عوناً في إنجاز هذه الرسالة ..
أهدي هذا العمل المتواضع ، سائلاً المولى للجميع خير الجزاء
والتوفيق والصحة الدائمة ..

الباحث





(ج)

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على رسول الله الأمين .. القائل
من لا يشكر الناس لا يشكر الله ، وبعد : -

أتقدم بجزيل الشكر والإمتنان والتقدير لكل من ساهم معي في إخراج هذه
الدراسة ، وأخص بالشكر والفضل :

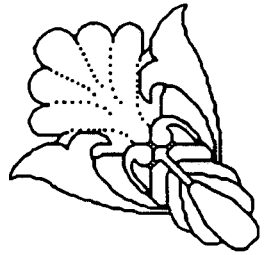
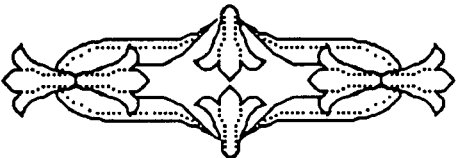
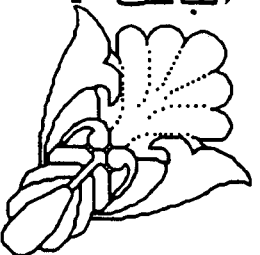
* سعادة الدكتور/جويبر ماطر الثبتي، لتكرمه بالإشراف على هذه الدراسة، فقد كان
خير مرشد وعوناً لي في إعداد هذه الدراسة . فجزاه الله عني خير الجزاء والمثوبة .
وكلُّ من : سعادة الدكتور/عبدالقادر صالح بكر وسعادة الدكتور/ سلطان سعيد
مقصود بخاري ، لتوجيهاتهما القيّمة والكريمة على خطة الدراسة .

* وسعادة الدكتور/زهير أحمد علي الكاظمي وسعادة الدكتور/ سلطان سعيد
مقصود بخاري، لملاحظتهما القيمة والنافعة في مناقشة الرسالة في صورتها النهائية.
* وسعادة الدكتور/ خليل أحمد عمايره - أستاذ اللغة العربية بكلية الآداب بجامعة
الملك عبدالعزيز لقيامه بتنقيح الرسالة لغوياً .

كما لايفوتني أن أشكر كلاً من :

* أصحاب السعادة عمداء الكليات والعمادات ووكلائهم ورؤساء الأقسام العلمية
والبحثية وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز ومديري المدارس بمحافظة
جدة والذين تفضلوا بالإجابة على إستبانة الدراسة ، فهذه الدراسة منهم وإليهم .
وفي الختام أرجو من الله التوفيق والسداد للجميع .

الباحث



المحتويات

الموضوع	الصفحة
الفصل الأول	
خطة الدراسة	
المقدمة	٢
مشكلة الدراسة	٥
اسئلة الدراسة	٥
أهداف الدراسة	٦
أهمية الدراسة	٦
حدود الدراسة	٧
مصطلحات الدراسة	٨
الفصل الثاني	
الإطار النظري والدراسات السابقة	
أولاً : الإطار النظري	١١
- التكنولوجيا العقلية	١٩
- التكنولوجيا الاجتماعية	٢٧
- التكنولوجيا الآلية	٣٤
ثانياً : الدراسات السابقة	٤١

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

٦١	 منهج الدراسة
٦١	 مجتمع الدراسة
٦٢	 عينة الدراسة
٦٣	 وصف عينة الدراسة
٦٨	 بناء أداة الدراسة
٦٩	 مقياس أداة الدراسة
٧٠	 تحكيم الاستبانة
٧٠	 ثبات الاستبانة
٧١	 جمع المعلومات

الفصل الرابع

نتائج الدراسة (مناقشتها وتفسيرها)

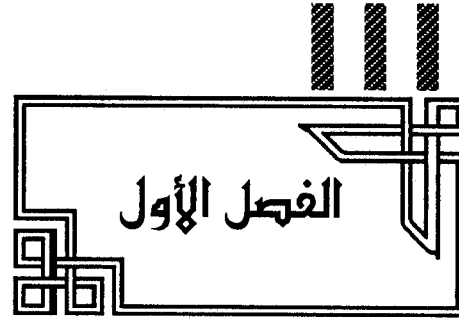
عرض النتائج وتحليلها :

٧٣	أولاً : متوسطات الوعي والاستخدام للتكنولوجيا العقلية للمديرين في قطاعي التعليم الجامعي والعام .
٨٠	ثانياً : متوسطات الوعي والاستخدام للتكنولوجيا الاجتماعية للمديرين في قطاعي التعليم الجامعي والعام .
٨٧	ثالثاً : متوسطات الوعي والاستخدام للتكنولوجيا الآلية للمديرين في قطاعي التعليم الجامعي والعام .

الموضوع	الصفحة
رابعاً : الفروق بين درجة الوعي للمديرين ودرجة الاستخدام وفقاً لأبعاد الدراسة .	٩٤
خامساً : الفروق بين قطاعي التعليم الجامعي والعام وفقاً لمجالات وأبعاد الدراسة .	٩٦
سادساً : أثر خلفية المديرين على درجات الوعي والاستخدام وفقاً لأبعاد الدراسة .	٩٩
* مناقشة النتائج وتفسيرها .	١٠٥
خاتمة الدراسة	
التوصيات والمقترحات .	١١٠
قائمة المراجع .	١١٢
قائمة الملاحق	
ملحق رقم (١) الإستبانة .	١١٨
ملحق رقم (٢) أسماء محكمي الإستبانة .	١٢٣
ملحق رقم (٣) صورة خطاب وزارة المعارف بالموافقة على تطبيق الإستبيان على مدارس تعليم جدة .	١٢٤
ملحق رقم (٤) صورة خطاب عميد كلية التربية بجامعة أم القرى الموجه لجامعة الملك عبدالعزيز بجدة .	١٢٥

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
١	توزيع المديرين حسب العمل الحالي	٦٣
٢	توزيع المديرين حسب خلفيتهم الإدارية	٦٤
٣	توزيع المديرين حسب درجتهم العلمية والمؤهل الدراسي	٦٥
٤	توزيع المديرين حسب المرحلة الدراسية التي يعملون بها	٦٦
٥	توزيع المديرين حسب سنوات الخدمة في العمل الإداري	٦٧
٦أ	مدى الوعي بعناصر التكنولوجيا العقلية حسب التكرارات والنسب والمتوسطات	٧٥
٦ب	درجة الاستخدام لعناصر التكنولوجيا العقلية حسب التكرارات والنسب والمتوسطات	٧٦
٧أ	مدى الوعي بعناصر التكنولوجيا الاجتماعية حسب التكرارات والنسب والمتوسطات	٨١
٧ب	درجة الاستخدام لعناصر التكنولوجيا الاجتماعية حسب التكرارات والنسب والمتوسطات	٨٢
٨أ	مدى الوعي بعناصر التكنولوجيا الآلية حسب التكرارات والنسب والمتوسطات	٨٨
٨ب	درجة الاستخدام لعناصر التكنولوجيا الآلية حسب التكرارات والنسب والمتوسطات	٨٩
٩	المتوسطات والفروق بين درجة الوعي للمديرين ودرجة الاستخدام وفقاً لأبعاد الدراسة	٩٤
١٠	المتوسطات والفروق بين قطاعي التعليم العام والجامعي وفقاً لمجالات وأبعاد الدراسة	٩٦
١١	أثر خلفية المديرين على درجة الوعي بالتكنولوجيا العقلية	٩٩
١٢	أثر خلفية المديرين على درجة الاستخدام للتكنولوجيا العقلية	١٠٠
١٣	أثر خلفية المديرين على درجة الوعي بالتكنولوجيا الاجتماعية	١٠١
١٤	أثر خلفية المديرين على درجة الاستخدام للتكنولوجيا الاجتماعية	١٠٢
١٥	أثر خلفية المديرين على درجة الوعي بالتكنولوجيا الآلية	١٠٣
١٦	أثر خلفية المديرين على درجة الاستخدام للتكنولوجيا الآلية	١٠٤



* خطة الدراسة

- * المقدمة .
- * مشكلة الدراسة .
- * أسئلة الدراسة .
- * أهداف الدراسة .
- * أهمية الدراسة .
- * حدود الدراسة .
- * مصطلحات الدراسة .

مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .. وبعد

إن تطوير الإدارة التعليمية أصبح أمراً ملحاً للخروج بالعملية التعليمية من مشاكلها التي تعاني منها في الوقت الحاضر والتي تعوق تحقيق أهدافها. فالإدارة التعليمية مطالبة بأن تكون إدارة عصرية تحمل المسؤولية على عاتقها لتتمكن من إحداث التغيير والتطوير والتجديد الفعلي تنظيمياً وبشرياً وأدوات وتقنيات لكي تتمكن من تجديد أنظمة التعليم . لذلك أصبح لزاماً عليها الإلمام بنتائج وإضافات علم الإدارة في مجال التكنولوجيا الإدارية .

وتمثل التكنولوجيا الإدارية الوجه العملي أو الإمتداد الجديد لعلم الإدارة الذي أخذ ينمو نتيجة إعتناء الطريقة العلمية في النظر إلى العملية الإدارية وتوجيهها. وإذا كانت الإدارة التعليمية قد ورثت عن الماضي أساليب وطرائق قائمة على مفاهيم تقليدية ، تؤثر في فاعلية هذه الإدارة في حل المشكلات وفي القدرة على دفع عجلة التغيير في المجتمعات ، فإن الغنام يرى (١٩٨٤ م) أنه قد ظهرت في الدول المتقدمة أساليب وطرق ووسائل حديثة بديلة للأساليب والطرق التقليدية تساهم في تطوير أساليب الإدارة وتكنولوجيايتها لتكون أداة للتطوير، ومن هذه الأساليب:

- الميزانية المبرمجة بديلة عن الميزانية التقليدية .

- التخطيط بديلاً عن الارتجال في التحرك نحو المستقبل .

- أسلوب تقويم ومراجعة البرامج بديلاً عن التنفيذ الكيفي .

- بنك المعلومات والدمغة بديلاً عن وسائل الخزن التقليدية . ص ٩١

كما يرى الغنام (١٩٨٤م) أن التكنولوجيا الإدارية هي « مجموعة المعارف والأساليب العلمية المنظمة التي تستخدم لحل مشكلة ما بصرف النظر عما إذا كان هذا الإستخدام يتطلب وجود آلة أم لا » . ص ٩١

ولقد ذكر صلاح مصطفى (١٩٨٦م) أنه يمكن النظر إلى التكنولوجيا الإدارية من خلال بُعدين رئيسيين ، وهما : البُعد العقلي والبُعد الميكانيكي (الآلي) الذي يُصاحب البُعد العقلي ويسر مهمته . ص ٨١

وأشارت ودوارد WOODWARD (١٩٨٥م) في تصورها عن مفهوم التكنولوجيا الإدارية أنه يعني قيام المدير ببعض العمليات والإجراءات الذهنية والآلية والتنظيمية .

ولقد حدد الغنام (١٩٨٤م) أبعاد التكنولوجيا الإدارية بثلاثة أبعاد رئيسية وهي (التكنولوجيا الآلية - التكنولوجيا العقلية - التكنولوجيا الاجتماعية) . ص ٩٣

وبذلك يمكن الاعتماد على تقسيم الغنام (١٩٨٤م) لأنه يشمل أبعاد التكنولوجيا الإدارية بشكل أكبر من تقسيم صلاح مصطفى (١٩٨٦م) .

ومن هذا المنطلق فإن التكنولوجيا الإدارية بأبعادها الثلاثة (عقلية واجتماعية وآلية) تعتبر مهمة في مجال الإدارة وضرورية بالنسبة لكل إداري . وتختلف المؤسسات التعليمية في درجة إهتمامها بالتكنولوجيا الإدارية ، فالبعض يتعامل مع التكنولوجيا الإدارية كأطروحات تنظيمية ومواد تدريسية أما البعض فقد تجاوز ذلك إلى درجة دمج التكنولوجيا الإدارية في مجال عمله الإداري في حين قد يظل بعضهم على جهل تام بالتكنولوجيا الإدارية تنظيرياً وتطبيقياً .

مشكلة الدراسة :-

لقد أصبحت الإدارة الحديثة تقاس بدرجة إعتماها على التكنولوجيا الإدارية .
فالتكنولوجيا الإدارية بأبعادها الثلاثة (العقلي والاجتماعي والآلي) تعتبر من
معايير تقدم الإدارة .

ومع قناعة القائمين على أمر الإدارة في مجال التعليم بضرورة الأخذ بمفهوم
التكنولوجيا الإدارية في الممارسات المختلفة ، فإن الأمر يستلزم وعياً لدى القائمين
على الإدارة في قطاعات التعليم المختلفة بالأبعاد المختلفة لهذا المفهوم ومحاولتهم
اكتساب المهارات والكفايات المختلفة من أجل استخدام هذه الأساليب وإجراء كافة
المعالجات المنظمة سواء على أساس بعدها العقلي أو استخدام البعد الآلي أو
الاجتماعي .

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال التالي :

- ما مدى وعي المديرين السعوديين في قطاعي التعليم الجامعي و العام
بالتكنولوجيا الإدارية ؟ وما مدى استخدامهم لها في ممارساتهم الإدارية المختلفة ؟

أسئلة الدراسة :-

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية :

١- ما مدى وعي واستخدام المديرين بقطاعي التعليم الجامعي والعام بأبعاد
التكنولوجيا الإدارية (العقلية ، الاجتماعية ، والآلية) في ممارساتهم الإدارية
المختلفة ؟

٢- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين درجة وعي المديرين في قطاعي التعليم الجامعي والعام بأبعاد التكنولوجيا الإدارية ودرجة استخدامهم هذه الأبعاد في ممارساتهم الادارية المختلفة ؟

٣- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين درجة وعي ودرجة استخدام المديرين للتكنولوجيا الإدارية في قطاع التعليم الجامعي عنه في قطاع التعليم العام ؟

٤- هل لخلفية المديرين (الخبرة ، المؤهل ، المرحلة الدراسية) أثر على درجة الوعي ودرجة الاستخدام للتكنولوجيا الإدارية ؟

اهداف الدراسة :-

تهدف هذه الدراسة إلى :-

- ١- الوقوف على مدى الوعي لدى مديري قطاع التعليم للبنين فيما يتعلق بمعرفتهم بأبعاد ومفهوم التكنولوجيا الإدارية .
- ٢- الوقوف على درجة استخدامهم مكونات هذا المفهوم بأبعاده المختلفة أثناء ممارساتهم الإدارية .
- ٣- طرح عدد من التصورات لمواجهة أوجه القصور وعلاجها سواء في مرحلة إعداد المديرين أو تدريبهم أثناء الخدمة ، وفق كفايات التكنولوجيا الإدارية ، من أجل رفع كفاياتهم الإدارية وتطوير وتحقيق أهداف المؤسسات التي يعملون فيها .

أهمية الدراسة :-

تكمن أهمية هذه الدراسة في دراستها لدرجة الوعي ولدرجة الاستخدام للتكنولوجيا الإدارية في قطاعي التعليم الجامعي والعام في أنها تبحث عن

الأبعاد المختلفة للتكنولوجيا الإدارية ، وعن الكفايات المتعددة اللازمة لاستخدامها في تحقيق نوع من التجديد والتحديث في مجال عمل المديرين بقطاع التعليم ورفع كفاياتهم الإدارية .

وقد تفيد هذه الدراسة إلى إمكانية أن يقوم المديرون أنفسهم في ضوء هذه الكفايات القائمة على أبعاد التكنولوجيا الإدارية ومعرفة نقاط القوة والضعف في ممارستهم للجوانب الإدارية المختلفة.

كما قد تساعد هذه الدراسة أصحاب الصلاحية والقائمين على أمر الإدارات المختلفة ، بوضع تصورات عن برامج إعداد وتدريب المديرين وتوجيه مساهمهم إلى الوجهة الصحيحة .

حدود الدراسة :-

تلتزم الدراسة الحالية بالحدود التالية :-

١ - الموضوعي :

الأبعاد الخاصة بالتكنولوجيا الإدارية وفق ما حددها الغنام (١٩٨٤م) وهي :-
(بُعد التكنولوجيا العقلية - بُعد التكنولوجيا الاجتماعية - بُعد التكنولوجيا الآلية) .

٢- الزماني :

طبقت هذه الدراسة في الفصل الأول للعام الدراسي ١٤١٦هـ .

٣- المكاني :

طبقت هذه الدراسة على مديري المدارس في قطاع التعليم العام بمراحل الثلاث بمحافظة جدة وعلى مديري الإدارات بالكليات والعمادات التابعة لجامعة الملك عبدالعزيز بمحافظة جدة - رؤساء الأقسام - أعضاء هيئة التدريس .

مصطلحات الدراسة :

١- التكنولوجيا الإدارية :

- أورد الغنام (١٩٨٤م) تعريفاً للتكنولوجيا الإدارية فذكر « أن التكنولوجيا هي علم تطبيق المعرفة في الأغراض والممارسات العملية ، بالإضافة إلى معنى التكنولوجيا الأصلي في إعتبارها المعالجة المنظمة للأمور فإنه يمكن إستخلاص مفهوم عام لها على أنها مجموعة المعارف والأساليب العلمية المنظمة التي تستخدم لحل مشكلة ما بصرف النظر عما إذا كان هذا الاستخدام يتطلب وجود آلة أم لا » .

- كما عرفها صلاح مصطفى (١٩٨٦م) بأنها « مجموعة المعارف العلمية المنظمة التي تطبق في الممارسات الإدارية والتي تعالج قضاياها المختلفة ، دون أن يعني بالضرورة استخدام الآلات في التطبيق » .

- كما عرفت ودوارد WOODWARD (١٩٨٥م) مفهوم التكنولوجيا الإدارية بأنه قيام المدير ببعض العمليات والإجراءات الذهنية والآلية والتنظيمية .

٢- التعريف الإجرائي للتكنولوجيا الإدارية :

١- التكنولوجيا العقلية :

تتعامل هذه الدراسة مع التكنولوجيا العقلية على أنها كل الأساليب العلمية العقلانية المستخدمة في اتخاذ القرارات الإدارية مثل تحليل النظم وبحوث العمليات ونحو ذلك .

ب- التكنولوجيا الاجتماعية :

إن المقصود بالتكنولوجيا الاجتماعية في هذه الدراسة هي أساليب التنظيم الاجتماعي وآلياته مثل توزيع العمل وتحديد الهيكل التنظيمي للمؤسسة ونحو ذلك .

ج- التكنولوجيا الآلية :

إن المقصود بالتكنولوجيا الآلية هي كل الآلات المستخدمة في عملية الإدارة مثل الكمبيوتر وآلات الاتصال وأدوات الطباعة وتقنياتها وغير ذلك .

٣- المديرون :

هم مديري المدارس الحكومية بمراحلها الثلاث بمحافظة جدة وكذلك عمداء الكليات والعمادات ووكلائها ورؤساء الأقسام العلمية والبحثية وأعضاء هيئة التدريس الذين مارسوا العمل الإداري من قبل وذلك بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة .



الفصل الثاني

- * الإطار النظري والدراسات السابقة
- أولاً : الإطار النظري .
- * التكنولوجيا العقلية .
- * التكنولوجيا الاجتماعية .
- * التكنولوجيا الآلية .
- ثانياً : الدراسات السابقة .

اولاً : - الإطار النظري

لقد شهدت الإدارة ونظريات الإدارة في القرن العشرين تطورات سريعة ، فقد بدأ تاريخ علم الإدارة بظهور النظرية العلمية والنظرية البيروقراطية في الإدارة . وقد كان لهاتين النظريتين أثارهما على الفكر الإداري والسلوك الإداري ، فنتيجة لظهور هاتين النظريتين بدأ الاهتمام بالعقلانية في القرارات يزداد يوماً بعد يوم . وقد زاد من العقلانية تفاعل الإنسان في سلوكه وفي تفكيره مع الآلة التي كانت تمثل عاملاً مؤثراً في سلوك الأفراد داخل المنظمات ، وأصبحت اليوم تعتبر جزءاً من سلوك الإنسان وخاصة بعد أن أصبح الكمبيوتر يحتل مكانة مهمة في العمليات الإدارية ، فالآلة كالكمبيوتر والعقلنة في القرارات الإدارية زادت من ظاهرة التكنولوجيا الإدارية التي تشمل التكنولوجيا الآلية والعقلية والاجتماعية .

والتكنولوجيا الاجتماعية أو ما يعرف بالجانب الاجتماعي للتنظيم الإداري ظهرت لتقدم التكنولوجيا العقلية والتكنولوجيا الآلية . فالتكنولوجيا العقلية والآلية تضافرتا على توجيه أصحاب القرارات الى تقسيم العمل وتحديد الاختصاصات والمهام والإجراءات والخطوات حتى بلغ الحال ببعض المؤسسات انها أصبحت تتعامل مع الموظف كآلة مبرمجة . فظاهرة التكنولوجيا الإدارية تعتبر عرضاً من أعراض التقدم التكنولوجي والعلمي ومطلباً من مطالب الإدارة العلمية وإدارة النظم ، ومع أن مصطلحي التكنولوجيا العقلية والاجتماعية يعدان مصطلحين مجازيين إلا أنهما يعبران عن أثر التصور الآلي على عقل الإنسان وأثر عقل الإنسان على الآلة ، فعقل الإنسان والآلة يؤثر كل منهما على الآخر .

وبالنظر إلى الاستخدام الدارج لمفهوم التكنولوجيا ، فإنه يعني استخدام الآلات المعقدة أو الكبيرة ، ومن ثم إذا نادى أي مجتمع من المجتمعات بضرورة الأخذ بالتكنولوجيا فإن أول ما يتبادر إلى ذهن الغالبية من الناس أن ذلك يعني استخدام الآلة في الميادين المختلفة ، وينسحب ذلك على ميدان التعليم ، فصيحة التكنولوجيا في التعليم يفهمها بعض الناس استخدام الآلة وسيطرتها (تلفزيون - أجهزة ضوئية - حاسبات - ...) على العملية التعليمية ، أو على الأقل احتلال مكان بارز فيها .

وهذا التصور لا يعني التكنولوجيا ذاتها ، بقدر ما يعني نتيجة من نتائجها في الحياة المعاصرة ، فقد ذكر الغنام (١٩٨٤م) أن « التكنولوجيا هي علم تطبيق المعرفة في الأغراض والممارسات العملية ، بالإضافة إلى معنى التكنولوجيا الأصلي في اعتبارها المعالجة المنظمة للأمور فإنه يمكن استخلاص مفهوم عام لها على أنها مجموعة المعارف والأساليب العلمية المنظمة التي تستخدم لحل مشكلة ما بصرف النظر عما إذا كان هذا الاستخدام يتطلب وجود آلة أم لا » . ص ٩١

واستناداً إلى هذا المفهوم فقد ذكر صلاح مصطفى (١٩٨٦م) ، بأنه يمكن النظر إلى التكنولوجيا من خلال بعدين رئيسيين :

الأول : البُعد العقلي INTELLECTUAL DIEMENSION وهو يتمثل في المعارف العلمية ، والأساليب والمعالجة المنظمة التي تقوم على أساس عقلاني لمواجهة مشكلة ما وحلها .

الثاني : البعد الميكانيكي أو الفيزيقي PHYSICAL OR MACHINE DIEMENSION والذي يتمثل في الآلات التي تصاحب استخدامات البعد العقلي وتيسر له مهمته .

وعلى ذلك يمكن القول بأن الأصل في التكنولوجيا هو البعد العقلي إذ يعتبر هو الأساس ، ثم يتبعه البعد الثاني (الآلي) أو يكون مصاحباً له . ص ٨١

وقد دفع التحليل السابق لمفهوم التكنولوجيا صلاح مصطفى (١٩٨٦م) لتعريف التكنولوجيا الإدارية بأنها :
« مجموعة المعارف العلمية المنظمة التي تطبق في الممارسات الإدارية والتي تعالج قضاياها المختلفة ، دون أن يعني بالضرورة استخدام الآلات في التطبيق » . ص ٨٢

- ولقد اورد الغنام (١٩٨٤م) ، عدداً من الأسباب دعت إلى الأخذ بالتكنولوجيا بهذا المفهوم في الإدارة التعليمية ، ويمكن إيجازها فيما يلي :-
- ١- تغير طبيعة الحياة والمشكلات التي تواجهها الإدارة ، أدى إلى زيادة درجة التعقد والتشابك في جوانب الحياة ، كما أن النظرة المستقبلية طويلة المدى ، والأخذ بالعلم على نطاق واسع ، وتضخم المعارف وانفجارها ، كل ذلك فرض على الإدارة أن تغير من أساليبها ونظرياتها لتكون أقدر على المواجهة .
 - ٢- التطور الكبير في التكنولوجيا الآلية والتي يمكن أن تفيد الإنسان والجماعة في التوصل إلى قرارات أفضل ، وذلك بفضل ما يزوده إياها من معطيات وما

يخزنه فيها من معلومات ، والمعالجة الواسعة العميقة والتي بدونها تستهلك وقتاً أكبر .

٣- الاتجاه إلى عقلنة الإدارة ، وظهور مزيد من المفاهيم الجديدة، مثل التخطيط واتخاذ القرارات المتعلقة بالمسائل المستقبلية والتقويم والمتابعة ، وضرورة قياس فاعلية النظام التي تقوم عليه الإدارة والحاجة إلى جمع المعلومات ، كل هذا ألقى على الإدارة مطلب تغيير تكنولوجيتها .

٤- وأخيراً مواكبة نماذج إدارية في مجالات أخرى كالمجال العسكري والاقتصادي وخاصة بعدما حققت التكنولوجيا بمفهومها السابق نجاحاً واضحاً وصار لزاماً على النظام التعليمي أن يأخذ بهذه الأساليب والتقنيات بعدما أضحت نظاماً ضخماً في حجمه ومحتواه وأهدافه ومدخلاته ونتاجيته . ص ص ١١١ - ١١٣

وعلى الرغم من أن الإدارة التربوية أضحت علماً له مقوماته ، وأصوله ومبادئه ، إلا أنه من الخطأ التسليم بعنصري المهارة والخبرة بالنسبة لرجل الإدارة ، بل أصبح من الضروري أن تتوفر لديه مجموعة من الكفايات الإدارية يستطيع من خلالها أن يحقق أهداف المؤسسة التي يديرها .

وقد ذكر عبد الله عبد الدايم (١٩٨١م) ، « أنه لا ينبغي أن تبقى الإدارة التربوية إدارة حرفية - بعد أن أصبح التعليم صناعة من أكبر الصناعات - بل عليها أن تصطنع أساليب جديدة وتقنيات جديدة ، وأن تلجأ الى كل فنون التنظيم العقلاني والبحث الاجرائي OPERATIONAL RESEARCH ، من أجل زيادة

مردود العملية التعليمية ونتائجها ومن أجل الاستخدام الأمثل للبناء ولقاءات التدريس والمعلمين وأوقات الطلاب ، ومن أجل تنظيم طرق الاختيار والاصطفاء وطرق الامتحانات « . ص ١٢٧

إن التكنولوجيا في أدق تعبيراتها تفهم على انها « المعالجة المنظمة » للممارسات المختلفة التي يقوم بها الفرد في مجال معين ، فالتكنولوجيا الزراعية مثلاً ما هي إلا مجموعة من المعالجات المنظمة لأمر زراعية كثيرة كمعدلات المياه اللازمة ، ودرجات الخصوبة ، ومواعيد الزراعات المختلفة ، إضافة إلى المعالجات التي تتم حديثاً في البذور وتحويل صفاتها الجينية الوراثية من أجل تحقيق إنتاج أفضل . كل هذه المعالجات يطلق عليها طبقاً لهذا المفهوم تكنولوجيا زراعية ، ولا تعني بالضرورة استخدام الآلات الحديثة في الحصاد والحرث . ولكنها تعني معالجات فنية قائمة على بحوث علمية من أجل هدف أساسي ، تماماً كما يحدث في البيوت الزجاجية ، التي تعكس تكنولوجيا زراعية متطورة .

واستناداً إلى ما سبق فإنه يمكن النظر إلى التكنولوجيا التربوية ليس من مفهومها الضيق وهو استخدام التكنولوجيا في التربية ، أي ادخال أجهزة ووسائل آلية في النظام التربوي التقليدي ولكنها تعني الإفادة من التقنيات الجديدة (المعالجات الجديدة) سواء أكانت آلية أم بنيوية لكي تغير البنية العضوية للتربية بكاملها ، وبمعنى آخر القيام بفحص نقدي شامل للنظم التربوية القائمة واقتراح تشكيلات وصيغ جديدة ، قائمة على أسس التفكير العقلاني المنظم لكي

تجد مصادر التكنولوجيا مكانها فيها . ان هدف التكنولوجيا التربوية هو أن تربط ربطاً وثيقاً بين الأهداف التربوية وبين مختلف العوامل التكنولوجية والبشرية المتاحة في إطار نظام متسق ومن خلال الاستخدام الأمثل لها جميعاً .

ولقد ذكر سكوت Scott (١٩٨١م) أن التكنولوجيا كمصطلح حديث ، أصبحت تدل على ما تنجزه المنظمات من أعمال ، وهذا المصطلح يستخدم على اوسع نطاق من قبل المنظمين في الإدارة حيث يشمل إلى جانب التكنولوجيا الآلية المهارات والمعرفة لدى العاملين وخصائص الأدوات التي تستخدم لتنفيذ العمل .

وطبقاً لما أورده سكوت Scott (١٩٨١م) فإنه يمكن تحديد العوامل المؤثرة في مفهوم التكنولوجيا إلى ثلاثة محددات رئيسية :-

- ١- طبيعة المادة المستخدمة في إنجاز العمل .
- ٢- خصائص العمليات المستخدمة لإنجاز العمل .
- ٣- طبيعة المعرفة المستخدمة في العمليات أو الإجراءات .

وعلى ذلك فإن التكنولوجيا استناداً إلى تلك المحددات تهتم بالعمليات والإجراءات وطبيعة المعرفة المستخدمة فيها حيث يتوقف نجاح التكنولوجيا على هذا الجانب باعتباره يشمل أعلى مراحل المعالجة المنظمة القائمة على القدرات العقلية والفكرية .

وقد أكد سكوت Scott (١٩٨١م) على أن الجانب العقلي والفكري في التكنولوجيا يدفعنا دائماً إلى التصور المثالي في مفهومها المتطور ، بينما التركيز على الجانب المادي أو الآلي فيها يؤكد المعنى الموضوعي والقريب إلى عامة الناس .

وتجدر الإشارة إلى أن النظرة المتفحصة للتكنولوجيا توضح أنها على المستوى الإجرائي لا يمكن النظر إليها إلا من خلال المدخلين (العقلي - الآلي) . فالذي ابتكر الآلة هو عقل الانسان والذي يديرها وينظم مدخلاتها ويجري صيانتها هو عقل الإنسان وفكره ، كما أنه هو الذي يبتكر وينظم ويطور تشغيل هذه الآلة مهما كانت . إن استخدام الآلة في التربية أو الإدارة أو في أي مجال يسبقه بطبيعة الحال تصميم برنامج لهذا الاستخدام ، ومن البديهي أن عملية التصميم والتنظيم والابتكار تعتمد كلية على القدرات العقلية والبحث الإجرائي . وهذا ما حدا الغنام (١٩٨٤م) أن يذكر « أن التكنولوجيا العقلية تسبق التكنولوجيا الآلية ، وأن الثانية ما هي إلا منتج الأولى » ص ٩٠ .

وقد اتفق علماء الاجتماع في تلك النظرة إلى التكنولوجيا حيث أشار متز Metz (١٩٨٦م) « أن علماء الاجتماع يستخدمون - تكنولوجيا - ويقصدون بها إجراءات العمل في المؤسسة ، حيث تدل على كل ما يقوم به أفراد المنظمة أو يصنعونه للحصول على المخرجات المطلوبة » ص ٥٠ .

وتطور التكنولوجيا الإدارية كما يرى بريفمان BRAVEMAN (١٩٧٤م) بأبعادها الثلاثة يعتبر من معطيات ظهور الآلة وسيطرة المهندسين على تصميم إجراءات العمل وتقسيم العمل إلى وحدات لتتلاءم مع متطلبات عصر الآلة .

فالآلة كانت ذات أثر على العقل الإداري الذي صار يتزعمه المهندسون والذين قاموا بتصميم الإدارة وفق معطيات الآلة والعقل المتأثر بالآلة . ص ٢٣٦

وتشمل التكنولوجيا الإدارية كما ذكر الغنام (١٩٨٤م) :

(أ) التكنولوجيا الآلية :-

وتتمثل في استخدام الآلات الحديثة والمتطورة في عمليات إدارية عديدة كاستخدام الحاسبات الإلكترونية .

(ب) التكنولوجيا العقلية :-

التي تقوم على أصول التفكير والتحليل الموضوعي المنظم والتي تعبر عن نفسها في طرائق وأساليب وتقنيات جديدة تعين الإدارة على اتخاذ القرار الرشيد وإصدار الأحكام المعقنة والرؤية البصيرة للمستقبل ، وتشمل التكنولوجيا العقلية :

استخدام أساليب تحليل النظم ونظام المعلومات الإدارية وأسلوب « بيرت » ، والبرمجة الخطية وغيرها ...

(ج) التكنولوجيا الاجتماعية :-

إن للتكنولوجيا بعداً آخر ، فالإدارة خدمة عمل اجتماعية هدفها تحقيق أهداف المجتمع وتعزيز الصلة بين التعليم والبيئة والمجتمعات الأخرى ، بمعنى أن هناك تعبيراً آخر للتكنولوجيا الإدارية هو جانب العلاقات مع الآخرين ، وتنعكس التكنولوجيا الاجتماعية في ديمقراطية الإدارة وظهور المشاركة الحقيقية وتوسيع فرص الحوار وتنمية العلاقات الأفقية والقيادة الجماعية . ص ٩٣

التكنولوجيا العقلية :-

ربما يكون مصطلح تكنولوجيا عقلية من المصطلحات القليلة الاستخدام في الإدارة مع العلم بأن كل ما يندرج تحت هذا المصطلح من أساليب وإجراءات يكاد يكون معروفاً لدى كثير من الكتاب والباحثين في مجال التربية .

ولقد عرفها الغنام (١٩٨٤م) ، على أنها كل ما يقوم « على أصول التفكير والتحليل الموضوعي المنظم والتي تعبر عن نفسها في طرائق وأساليب وتقنيات جديدة تعين الإداري على اتخاذ القرار الرشيد وإصدار الأحكام المعقنة والرؤية البصيرة للمستقبل والتنفيذ الدقيق الكفاء للمشروعات من أجل عائد مادي واجتماعي يعود أيضاً على الفرد والمجتمع » . ص ٩٣

ولقد ذكر ثامسون Thompson (١٩٦٧م) « أن التكنولوجيا العقلية تتطلب معرفة تامة بالعلاقة بين السبب والنتيجة بالإضافة إلى السيطرة على المتغيرات ، وبشكل آخر فقد نظم ثامسون Thompson (١٩٦٧م) ، هذه العلاقة في ثلاثة عناصر أساسية هي :-

المدخلات - الأنشطة التكنولوجية - المخرجات . ص ٤٧٧

حيث ربط بين السبب والمدخلات والنتيجة والمخرجات . أما المتغيرات المختلفة فذات علاقة وثيقة بالأنشطة التكنولوجية والتي تعني المعالجات المختلفة لتحويل المدخلات إلى مخرجات .

ولقد أوضح ثامسون Thompson (١٩٦٧م) أن التكنولوجيا العقلية تبعاً لذلك يمكن تقييمها بمعياريين هما الوسيلة والاقتصاد ، فمن حيث الوسيلة تتناول

التكنولوجيا العقلية علاقة السلوك بالمرجات وهل تصرفات الإنسان وسلوكه يقودان إلى المخرجات المطلوبة ، أما من الناحية الاقتصادية فالتكنولوجيا العقلية تستحدث لنفسها نظاماً وطرائق تستطيع بها تحقيق أكثر عائد بأقل كلفة حيث تهتم بالعوائد المادية والاجتماعية على المستوى الفردي والمجتمع أو ما يعرف بطرق حساب الكلفة / المنفعة COST/ BENIFITS أو الكلفة / الفعالية COST/ EFFECTIVNESS . ص٤٧٤

وفكرة العقلانية تحدث عنها سكوت SCOTT (١٩٨١م) الذي يرى « أن النظم تعتبر عقلية إذا كانت مصممة كأداة لتحقيق أهداف محددة . وأن كلمة العقلانية تستخدم لتدل على العقلانية الوظيفية التي تؤكد على ضرورة تأييده لمجموعة من الأفعال بطريقة معينة . فتحديد الأهداف المسبقة يعتبر من أبرز صور العقلانية ، ولا تعود العقلانية إلى إنتقاء الأهداف فقط بل تشمل تحديد وسائل لتحقيق وتنفيذ تلك الأهداف » .

ومن منطلق تصور سكوت ترى السبهان (١٤١٥هـ) أن العقلانية في النظام الإداري وفي القرارات الإدارية خاصة تختلف من نظام إداري إلى آخر فالنظم التعليمية تعتبر من النظم الإدارية التي يقل فيها استخدام وتطبيق العقلانية الإدارية ، ويعود ذلك إلى أن المدرسة ليست كالمصنع واضحة الأهداف ، فالقرارات العقلانية كما تدل على تلك التسمية نابعة من دور العقل في التحديد المسبق للأهداف.

وقد يستند الإداري الذي يلجأ إلى استخدام التكنولوجيا العقلية إلى عدد من الأنظمة والطرق التي تعينه على تحقيق أهدافه بطريقة أفضل وفعالية كبيرة ، وقد أشار وايز WISE (١٩٧٩م) ص٩٧ ، بقوله :

لقد وضعت الفترة من عام ١٩١٠م إلى ١٩٢٩م من خلال (كالهان) في كتابه التربية وأيديولوجية الكفاية EDUCATION AND THE CULT. OF EFFICIENCIES على أنها تتميز بسيطرة بعض العبارات مثل الكفاية ، حساب التكلفة والإدارة العلمية ، ومن تلك اللحظة شهدت التربية تطبيق مبادئ الإدارة الصناعية حتى أصبحت الإدارة التربوية تشتمل على :

- التخطيط والبرمجة ونظام الميزانية PPBS
- نماذج التخطيط PLANNING MODELS
- الإدارة بالأهداف MANAGMENT OF OBJECTIVE
- هندسة النظم SYSTEM ENGINEERING
- بحوث العمليات OPERATIONAL RESEARCH
- نظام إدارة المعلومات MIS
- تحليل فعالية التكاليف COST- EFFECTIVENESS
- علم الإدارة MANAGEMENT SCIECNE
- تحليل النظم SYSTEM ANALYSIS
- التحليل الاقتصادي ECONOMICAL ANALYSIS
- أسلوب تقويم ومراجعة البرامج PERT

بمعنى أن الإدارة أصبحت تستقى فلسفتها من علم الإدارة الذي إبتكره المهندسون الذين صمموا الآلات وصمموا النظم الإدارية التي تناسبها .

والإدارة التربوية إذا أرادت أن تعتمد على المفهوم الجديد للتكنولوجيا فذلك لحرصها على أن تتم كافة المعالجات بطريقة منظمة لكافة المدخلات في العملية التربوية وذلك من أجل الحصول على مخرجات وتحقيق أهداف محددة .

ولقد ركزت الإدارة التربوية على عدد من الأهداف تسعى أن تكون ممثلة لمخرجات ممارستها ومعالجاتها المتعددة للمدخلات ولعل أوضح هذه الأهداف كما بينها وايز WISE (١٩٧٩ م) :

- التعلم على أساس الجدارة .
- التحقق من التعلم .
- التدريس على أساس الجدارة .
- التعليم بالإتقان .
- تقويم البرامج .
- المؤشرات التربوية .
- تقويم النظم .
- الأهداف السلوكية .
- معايير الإختبار المرجعي .

فأصبح التربويون يصفون التعلم كما ذكر وايز WISE (١٩٧٩ م) بواسطة وصف العمليات التي يتم من خلالها تحويل المخرجات التعليمية إلى مدخلات اجتماعية ، وسميت هذه العمليات بالتعليم الوظيفي حيث أصبح التربويون ينظرون إلى المهارات اللازمة لأداء الوظيفة الإجتماعية مثل :

(أ) التربية الأساسية . (ب) التربية المهنية . (ج) التربية الأخلاقية .

وأصبح المؤشر المسيطر على الأيديولوجية التربوية دراسة فاعلية التدريس

وفاعلية المدارس . وظهر في التربية استخدام أسلوب التخطيط والبرمجة ونظام الميزانية لتحديد إجراءات تحويل المدخلات إلى مخرجات . واستخدم أسلوب تحليل الفاعلية لدراسة مدى تحقق الأهداف التعليمية في إطار الإجراءات المستخدمة .

ولقد أشار مرشد (١٩٨٩م) إلى أن العقلانية تصنف إلى أنواع عديدة وهي :

- العقلانية الإدارية . - العقلانية التنظيمية . - العقلانية الفنية .
- العقلانية الاقتصادية . - العقلانية القانونية . - العقلانية السياسية .
- العقلانية الاجتماعية .

وقد ذكر أن العقلانية الإدارية تعني إيجاد قواعد محكمة وأساليب مبنية على أساس المعرفة بقصد ضبط سلوك الأفراد العاملين وتوجيههم نحو تحقيق الحد الأقصى من الكفاية ، وتعتبر الإجراءات التالية في التعليم والتي أشار إليها هانسن HANSON (١٩٧٩م) من نمط العقلانية الإدارية والمتمثلة في الآتي :

- أ- تحديد معايير لتقدم التلاميذ في التعليم في كل حقل معرفي .
- ب- تحديد معايير كفاءة المعلمين في إطار معايير التعلم .
- ج- تحديد إجراءات وأساليب للتأكد من تحقيق المعايير المطلوبة في بيئة العمل .

وفي دراسة أخرى تناول فيها وايز WISE (١٩٧٩م) العقلانية في التربية والتعليم وربط بين العقلانية وبين بعض النظريات الإدارية كالنظرية العلمية (تايلور) والنظرية البيروقراطية (ماكس فيبر) ، أشار إلى أن الإدارة التربوية تأثرت بالنظرية العلمية ، فظهر نتيجة لذلك مصطلحات مثل :

- ١- التخطيط والبرمجة ونظام الميزانية .
- ٢- الإدارة بالأهداف .
- ٣- بحوث العمليات .
- ٤- تحليل النظم .
- ٥- منهج مراجعة وتقويم البرامج (بيرت) .
- ٦- إدارة المعلومات .
- ٧- علم الإدارة .
- ٨- نماذج التخطيط .
- ٩- تحديد الفائدة والتكلفة .
- ١٠- تحليل فاعلية التكاليف .
- ١١- التحليل الإقتصادي .
- ١٢- هندسة النظم .
- ١٣- الميزانية الصفرية .

ويتناول مصطلح التخطيط والبرمجة ونظام الميزانية قضية تحليل كفاءة النظم التعليمية والبرامج من حيث التكلفة ومعلومات كفاية العبء ، ومخرجات البرامج ومعايير المخرجات . وقد كان التأكيد على جوانب الأداء وجانب المخرجات خاصة .

أما أسلوب الإدارة بالأهداف فقد أُسْتُخْدِمَ في التعليم كما يرى ذلك وايز WISE (١٩٧٩م) لتحديد نسبة الطلاب الذين يقع مستوى تحصيلهم تحت أو فوق المعيار المحدد من قبل الإدارات التعليمية ، وربط ذلك بمستوى قدرة الطلاب ، كما تقاس بواسطة اختبارات ومقاييس علمية ، وأُسْتُخْدِمَ تحليل النظم لتحديد الاحتياجات لدى الطلاب والأهداف والغايات التي ينبغي تخطيط التعليم على أساسها لتأتي البرامج التعليمية متمشية مع حاجات الطلاب .

وقد ذكر وايز WISE (١٩٧٩م) أن نظام إدارة المعلومات أستخدم بغرض الإستفادة من التكنولوجيا الآلية مثل الكمبيوتر وذلك بهدف تحديد :

(١) أهداف قابلة للقياس لكل مستوى من مستويات التعليم .

(٢) معلومات ذات علاقة ومناهج صالحة لقياس مدى تحقق الأهداف .

(٣) تحديد ملفات وإجراءات تحليل وجمع معلومات وتبويب معلومات تهم في عملية التدريس .

(٤) تحديد نظام تحليل إقتصادي يحلل كفاية وفاعلية التكاليف .

(٥) تحديد نظام معلومات لكتابة تقارير لمن يهمهم الأمر .

أما أسلوب علم الإدارة ، فقد وظف بهدف تحليل العلاقة بين التكلفة وفاعلية البرامج التعليمية بغرض إعطاء توصيات حول توسيع دائرة البرامج أو تعديلها أو إلغائها في ضوء فاعلية ومستوى التحصيل الدراسي .

ومما سبق نستنبط أن الأساليب السابقة وإن كانت تميل في خطواتها وإجراءاتها للإدارة الصناعية التي تسعى لإخراج منتج عالي الجودة ولكنها حين توظف في الإدارة التعليمية فإنها تؤكد على تحسين الأداء وتحسين مخرجات النظام التعليمي كما تسعى لرفع المستوى التحصيلي للطلاب وفق معايير وأهداف محددة وذلك من خلال إدارة برامج أعدت بناءً على معلومات دقيقة عن مدخلات وأنشطة ومخرجات النظام التعليمي ليتمكن من خلال هذه البرامج تحقيق أهداف محددة . وهذا يدل على الصبغة العقلية (العلمية) التي أصبحت تدار بها المؤسسات التعليمية .

كما يشير وايز WISE (١٩٧٩م) إلى أن نماذج التخطيط أُستُخدمت :-

- (١) لتقييم برامج التعليم وتحديد جوانب القوة والضعف فيها .
- (٢) الكشف عن الجوانب المعرفية والمهارات والاتجاهات التي تمثل الأهداف الاستراتيجية لنظام التعليم .
- (٣) تطوير خطط تعليمية تساعد إدارات التعليم على تحقيق الأهداف المنصوص عليها .

ويمكن الإستنباط مما سبق أن التخطيط للتعليم أصبح ضرورة قصوى لدفع عجلة التعليم لتحقيق أهدافها بشكل علمي مدروس يُفترض من الإدارات التعليمية الأخذ به واستخدامه الاستخدام الأمثل .

- ويرى وايز WISE (١٩٧٩م) أن نظام التقييم في الإدارة التربوية أُستُخدم بهدف:
- (١) وضع أهداف للتحصيل الدراسي في الجوانب الأساسية من التعليم بغرض تحديد الطلبة الذين لم يستطيعوا أن يحصلوا على التربية الأساسية .
 - (٢) تزويد إدارات التعليم بالمعلومات الضرورية لتوزيع الخدمات التعليمية والموارد المالية بطريقة تساعد على إتاحة فرص متساوية للمتعلمين .
 - (٣) تزويد إدارات التعليم بنظام حوافز لتطوير البرامج التعليمية .
 - (٤) تطوير نظام تعليمي يسمح بالتجديد الذاتي .
 - (٥) تزويد العامة بمعلومات دورية مهمة في تطوير التعليم .

ويمكن القول مما سبق أنه لابد من أن يعي المديرين بنظام التقييم في الإدارة التربوية لتحسين أداء المؤسسات التعليمية لإخراج منتج تعليمي جيد يحقق الهدف من إخراجها للمجتمع كنتيجة من نتائج التعليم .

وبالطبع لن يتم ذلك للإدارة التربوية إلا باستخدام التكنولوجيا العقلية التي تعتمد على أصول التفكير العلمي والبحث المنظم . ويمكن التأكيد استناداً إلى ما سبق أن التكنولوجيا العقلية تقوم بمجموعة من المعالجات تختلف من موقف إلى آخر ومن معالجة إلى أخرى غير أنه يمكن حصر كافة المعالجات المنظمة كما بينها الغنام (١٩٨٤م) فيما يلي :-

- أصول التفكير العلمي .
- اعتماد مبدأ التتابع والتكامل .
- التحليل الموضوعي
- اعتماد مبدأ الوضوح والمصادقية .
- التفكير الناقد
- اعتماد مبدأ التصنيف والتسلسل .
- اعتماد مبدأ التخطيط
- اعتماد مبدأ الابتكار والمبادأة .
- اعتماد مبدأ التنظيم والتنسيق . ص ص ٨٩ - ٩٣

التكنولوجيا الاجتماعية :-

إن مصطلح التقنية الاجتماعية ظهر تحت مظلة نظريات التقنية الاجتماعية أو على وجه التحديد نظريات التقنية الاجتماعية في الإدارة SOCIAL TECHNICAL THEORY ، وقد ظهر مصطلح نظام التقنية الاجتماعية على يد « إيريك تريست » دقريني DEGREEE (١٩٨٢م) ، وهذا المصطلح يعالج العلاقة

بين النظام الاجتماعي والنظام التكنولوجي ، وفي ظل هذا التصور يرى «إيريك» أن النظام الاجتماعي والنظام التكنولوجي يجب ألا ينفصلان عن بعضهما وأي نظام لا يمكن أن يكون تكنولوجياً صرفاً ولا اجتماعياً صرفاً . ويعتقد دقريني DEGRENE (١٩٨٢م) ، أن مفهوم التكنولوجيا الاجتماعية يتناول ثلاثة محاور هي :

(أ) نظام العمل . (ب) التنظيم . (ج) المجتمع . ص ٥٥

وتعتبر الأفكار الرئيسية في نظريات التقنية الاجتماعية كما أشار إلى ذلك دقريني DEGRENE (١٩٨٢م) :

١- إستقلالية مجموعة العمل : وتتناول جانب التنظيم الذي يعالج قضية تشتت العمل والمسؤوليات والمهارات . وتحت هذا المفهوم يحاول المديرون إيجاد نوع من الوحدة عن طريق العمل ، ويتم ذلك بواسطة الاشتراك في العمليات والصيانة والسيطرة والإشراف ، ويكون فيه تأكيد المهارات المعرفية أكثر من غيرها كسبب من أسباب التنظيم .

٢- تصميم المصفوفة التنظيمية : والتي تعالج العلاقات الأفقية والرأسية في عملية اتخاذ القرار وعملية توحيد القرار والعمل وحل المشكلات .

٣- التحديد الحرج : والذي يتناول تحديد عمل كل شخص .

٤- وحدة التقنية الاجتماعية : وهي أدنى وحدة لعملية اتخاذ القرار .

٥- وحدة العمليات : وتعتبر وحدة مستقلة في الإشراف والعمل عن بقية

وتعتبر نظرية التقنية الاجتماعية رد فعل لنظريتي البيروقراطية والنظرية العلمية ، وتركز نظرية التقنية الاجتماعية على قضايا ذكر منها دقيرني
DEGREENE (١٩٨٢م) .

(١) نوعية برامج العمل مدى الحياة . QUALITY OF WORK PROGRAMS

(٢) ديمقراطية العمل .ص٥٧ DEMOCRATIES OF WORK

وتتناول القضية الأولى جوانب العدالة والحقوق والطموحات الإنسانية للأفراد في المنظمات ، أما الديمقراطية في العمل فتشمل الإستقلالية في اتخاذ القرار والاستقلالية في السيطرة ومستوى المساواة في العمل والمشاركة والتعاون في اتخاذ القرارات .

في حين يعتبر (روبرت مارتن) ، هانسن HANSON (١٩٧٩م) ممن أوضح الأبعاد العقلانية في المدرسة البيروقراطية ، حين يرى أن الخاصية الأولى للبيروقراطية هو تأكيدها على مبدأ الكفاية التقنية ، فنموذج البيروقراطية نموذجاً مثالياً للتنظيم ، لأنه يقوم أساساً على فكرة التخصص ، وتقسيم العمل ، وتوزيع السلطة بين المؤهلين ، وتقسيم التنظيم إلى عدة مستويات إدارية ، والإعتماد على المستندات ، وعلى الكتابات الرسمية ، واتباع الأنظمة والقواعد ، والتعليمات التي تتصف بالتحول والعمومية ، والثبات النسبي بفرض تحقيق المصلحة العامة . فالعقلانية في الإدارة تؤكد على الوسائل بالإضافة إلى التأكيد في التنظيم الهرمي .

وتعالج التقنية الاجتماعية جوانب التنظيم الاجتماعي داخل المؤسسات . وقد

تحدث بعض الكتاب عن هذا الجانب وبرغم اختلافهم إلا أنهم يؤكدون على كيفية تصميم النظام الاجتماعي لأداء العمل واتخاذ القرارات .

ومما سبق نستنبط أن التكنولوجيا الاجتماعية ضرورة لأداء أفضل للعمل وضمنان لاتخاذ قرارات رشيدة تساهم في تحسين أداء الأفراد وتعود بالنفع على المؤسسة في إطار برامج معينة تحقق الديمقراطية في العمل .

وذكر الغنام (١٩٨٤م) ، انه « إذا كانت الإدارة بتكنولوجيتها الآلية والعقلية ليست سوى أساليب علمية منظمة تستخدم لترشيد القرارات وعقلنتها . فإن هناك بُعداً ثالثاً للتكنولوجيا وهو جانب العلاقة مع الآخرين (والهيئات المعاونة ، مجموعة بشرية تخدم التربية ، فئات اجتماعية في البيئة) أو ما يمكن تسميته بالتكنولوجيا الاجتماعية والتي تتمثل في :-

- ديموقراطية الإدارة .
- القيادة التشاركية وقيادة الفريق .
- توسيع فرص الحوار والمشاركة .
- تنمية العلاقات الإنسانية . ص ٩٤

وقد أشار بيرو (PERROW) (LITTERER) (١٩٨٠م) ، في تعريفه للتكنولوجيا

إلى بعض جوانب التكنولوجيا الاجتماعية وقال :

« هناك عدد من جوانب التكنولوجيا التي - بدون شك - تعتبر مهمة في

بعض الظروف مثل بيئة العمل (الفوضى والنظافة ... إلى آخره) واحتمالية

استغلال العلاقات مع العملاء والمرضى ونحو ذلك « . ص ٤٤٢

فمفهوم التكنولوجيا عند (بيرو) يشمل بعض الأبعاد الاجتماعية مثل العلاقة

بين المؤسسة وعملائها . وقد تناول بعض الكُتاب مثل سكوت SCOTT (١٩٨١م)

مفهوم التكنولوجيا ، حيث صنف التكنولوجيا إلى تكنولوجيا تتعلق بالمدخلات

وأخرى بالعمليات وثالثة بالمخرجات ، وقد ربط سكوت SCOTT (١٩٨١م) بين

التكنولوجيا والتنظيم فأشار إلى أنه :-

١- كلما زادت التكنولوجيا تعقيداً كلما زاد التنظيم تعقيداً ، أي أن التنظيم

يتجاوب مع التكنولوجيا .

٢- كلما زادت حالة عدم التأكد من التكنولوجيا كلما زادت درجة الرسمية في

العلاقات .

٣- كلما زادت نسبة الارتباط بين أجزاء التكنولوجيا كلما زادت الحاجة إلى عملية

التنسيق .

فمما أشار اليه سكوت SCOTT (١٩٨١م) يتضح أن الجانب التكنولوجي

الاجتماعي يتناول جانب التنظيم والعلاقات داخل العمل .

فعملية التنظيم كما ذكرها سكوت SCOTT (١٩٨١م) ، تعالج كيف يمكن أن

يتخذ القرار وكيف يمكن أن يؤدي العمل ، لهذا فعملية التنظيم تشمل قواعد العمل

ولوائحه ، جدولة العمل ، تقييم العمل ، هرم السلطة ، وتفويض السلطة . ص ٢١٣

ولقد أشار مرشد (١٩٨٩م) أن العقلانية التنظيمية « تتم من خلال التنظيم

وسمات المنظمات المراد إنشائها وليس من سمات الأفراد الذين يعملون على تحقيق الأهداف . ولقد أشار هانسن HANSON (١٩٧٩م) أن إتباع الإجراءات التالية في التعليم تعكس لنا العقلانية التنظيمية وهي :

- أ- تصميم النظام على أساس الأهداف والوظائف المراد تحقيقها .
- ب- تصميم النظام على أساس تحقيق أكبر قدر ممكن من التنسيق .
- ج- تصميم النظام على أساس حل المشكلات القائمة وتفادي الوقوع في مشكلات مستقبلية .
- د- تصميم النظام يكفل المساواة في المكانة الإدارية والسلطة .

وتتناول التكنولوجيا الاجتماعية كما ذكر « سكوت » جوانب التنظيم الإداري المختلفة ، فقد ذكر سكوت SCOTT (١٩٨١م) ، أن هناك عدة صور لعملية اتخاذ القرار منها :

- ١- الاتصال المباشر : والذي يتم من خلاله التبادل المباشر للمعلومات بين العاملين نتيجة لارتباط أجزاء عملهم ببعضها ببعض .
- ٢- العلاقات العامة : حيث تستبدل عملية الاتصال المباشر بين أفراد المنظمة بإيجاد وحدة مهمتها ربط أجزاء المنظمة ببعضها ببعض وتعرف هذه الوحدة باسم وحدة العلاقات العامة .
- ٣- فريق العمل : وهو عبارة عن مجموعة من العاملين يسند إليهم عمل أو مشكلة مؤقتة لإنجازها أو حلها .
- ٤- فريق المشروع : وهو عبارة عن فريق يختار من الأقسام المختلفة لإنجاز عمل مؤقت أو حل مشكلة مؤقتة .

٥- المصفوفة التنظيمية : وهي عبارة عن تنظيم مطور يمثل العلاقات الرسمية

الرأسية والأفقية بين العاملين في المنظمة . ص ٢١٨

ومما سبق يتضح لنا أن التكنولوجيا الاجتماعية تهتم بتصميم النظام تصميمًا دقيقاً يساهم في إتخاذ القرار بصورة دقيقة وفاعلة لإنجاز الأعمال المختلفة وحل المشكلات المؤقتة .

وقد ذكرت وودوارد WOODWARD (١٩٨٥م) « أن عملية التنظيم تؤثر على خصائص المنظمة من حيث طول خط الأمر ونطاق السيطرة ونسبة العاملين بعضهم إلى بعض ونسبة المديرين إلى بقية الموظفين ، ونسبة حاملي الشهادة الجامعية إلى غير حامليها » . ص ٤٦٢

وأشارت « وودوارد » الى أن الخصائص التكنولوجية تؤثر ايضاً على الوظائف والادوار التي ينبغي ان تتكيف مع المتغيرات التكنولوجية ، وكذلك صيغ القرار حيث وجد ان الإدارة بواسطة المجلس أكثر شيوعاً في المصانع منها في غيرها من المنظمات .

وقد ذكر سكوت SCOTT (١٩٨١م) ، أن المنظمة المهنية مثل المكتبات والمدارس والمستشفيات والخدمات الاجتماعية تختلف في تنظيمها عن المصانع ، فالمصانع تعتبر منظمات غير متجانسة أما المدارس فتعتبر منظمات متجانسة ، فالمنظمة المهنية المتجانسة يؤدي فيها العمل تحت مبدئين هما :

- ١- مبدأ الاستقلالية ، حيث تفوض صلاحية أداء العمل إلى المدرس أو الطبيب .
 - ٢- مبدأ الديمقراطية ، حيث تكون الحدود واضحة بين مسؤولية المديرين وبقية العاملين كالمدرسين حيث يؤدي كل منهم مسؤوليته بنوع من الاستقلالية .
- أما في المصانع فنسبة الاستقلال محدودة وتحتكر الإدارة معظم السلطة والصلاحيات ويغلب على المصانع صفة الروتينية في أداء العمل . ص ٢٢٢

ونستطيع في ضوء ما سبق أن نقول أن النظم التعليمية في حاجة إلى الوعي بالتكنولوجيا الاجتماعية حتى يتسنى لها أن تستخدم هذه التكنولوجيا بشكل فاعل في تصميم نظمها وإتخاذ القرارات المناسبة لتحقيق أهدافها .

التكنولوجيا الآلية :-

لقد مر العالم بمرحلتين في تطور التكنولوجيا وتمثل المرحلة الأولى المرحلة الصناعية ، بينما تمثل المرحلة الثانية مرحلة التكنولوجيا المتقدمة (هاي تك) HIGH TECH وقد تحدث توفلر TOFFLER (١٩٨٠م) في كتابه المشهور (صدمة المستقبل والموجة الثالثة) عن هاتين المرحلتين من التكنولوجيا فذكر « توفلر » « أن الموجة الثانية من التكنولوجيا دفعت بالعالم إلى مستوى الميكانيكا الإلكترونية ، فالعصر الصناعي أنتج آلات قادرة على أن تحس وتسمع وترى بدقة متناهية ربما تزيد عن قدرة الإنسان ، ولكن مرحلة العصر الصناعي بمثابة الرحم الذي أعطى ميلاداً لتكنولوجيا أكثر تعقيداً واستطاع أن ينتقل بواسطته إلى نظام التكنولوجيا حيث جُمعت الأجزاء والآلات المستقلة في نظام واحد يُمثل نظام

وقد تحدث نيازبيت NIASBITT (١٩٨٤م) ، عن بعض مظاهر التكنولوجيا الراقية فتحدث عن التلفزيون كظاهرة اندمج معها الإنسان أكثر من اندماجه مع الإذاعة والتليفون وتحدث عن منسق الكلمات الذي حل محل الكتابة اليدوية ، ثم تحدث عن الكمبيوتر وأثره في إدارة الأعمال وخاصة في مجال التخطيط والإدارة . ص٣٥

ثم تحدث نيازبيت NIASBITT (١٩٨٤م) ، عن بعض الآثار الجانبية للتكنولوجيا مثل :

- ١- الحاجة إلى مهارات لصيانة واستخدام التكنولوجيا الراقية .
- ٢- الحاجة إلى مهارات للتكيف مع الكمبيوتر داخل العمل وداخل البيت .
- ٣- الحاجة إلى أعمال تملأ وقت الفراغ الذي تسبب فيه الكمبيوتر بعد أن حل محل الإنسان في التفكير وحلّت الآلة محل يد الإنسان في إنجاز العمل .
- ٤- الحاجة إلى قيم تشعر الإنسان بالمسؤولية بعد أن تحمّلت الآلة كل المسؤولية في أداء العمل . ص٤٧

فما أشار له (توفلر) و (نيازبيت) يعكس إلى أي درجة أصبحت التكنولوجيا الراقية مهمة في الإدارة حيث حلّت محل الإنسان في أداء العمل فكرياً ويدوياً ، بمعنى أن الآلة أصبحت تشغل ما كان يشغله الأفراد ، وعلى المديرين معرفة إدارة الآلة المتقدمة كما تعلّموا في السابق إدارة الأفراد .

وذكر فيجن بوم FEIGEN BAUM (١٩٨٤م) « أن الكمبيوتر أصبح يحتوي على برامج تجعله يلعب دور الخبراء في معالجة وتحليل المعلومات ، وما يسمى بنظام الخبير في الكمبيوتر نموذج لدور الكمبيوتر وأهميته في الإدارة ، فنظام الخبير يعتبر من أرقى برامج الكمبيوتر التي تساعد الخبراء بل وتفوق الخبراء في بعض الأحيان ووظيفته أن يقوم بالتغير والتعلم الذي يقود إلى اختيار القرار ، وقد بلغ التقدم في هذا المجال أن بعض برامج الكمبيوتر أصبحت قادرة على القبول أو الرفض لأي قرار مع ذكر السبب » . ص ٦٦

فنظام الخبير (فيجن بوم) ، ناجح في مجال التفكير وهذا يعني أنه سيؤدي أكثر عمل الإنسان ، بل إنه سيؤثر على الإنسان الذي سيضطر أن يفكر بطريقة الكمبيوتر . ص ٦٧

وقد ذكر فيجن بوم FEIGEN BAUM (١٩٨٤م) ، أن الكمبيوتر وخاصة نظام الخبير سيصبح قادراً على أن يؤدي الوظائف التالية :

١- توزيع الخبرات .

٢- جمع أفكار أكثر من خبير وتحليلها .

٣- إدارة المشكلات المعقدة .

٤- إدارة المعرفة . ص ٧٣

فنظام الخبير هو عبارة عن برامج كمبيوتر تعمل على مستوى عقل الإنسان وأفضل من عقل الإنسان في بعض الحالات ويمكن أن يستخدم في زيادة الإنتاج لدى بعض المؤسسات .

فلكمبيوتر عدة استخدامات ، فهو كما سبق وذكر يستخدم في التخطيط
ويستخدم بمثابة الخبير ويمكن بواسطته حل بعض المشكلات التي لم يستطع
الإنسان حلها مثل التخطيط والتنفيذ ، فقد واجهت الإدارة التقليدية مشكلة
صعوبة تنفيذ ما يخطط له مما اضطر البعض إلى التفكير في استخدام
الكمبيوتر في عملية التنفيذ ، فقد قام ألتير ALTER (١٩٧٨ م) ، بإجراء دراسة عن
تطوير نظام قرارات مساعد يستخدم فيه الكمبيوتر ، وقد توصل إلى أنه يمكن
الاستعانة بنظام المعلومات المساعد لحل المشكلات التي كانت تواجه عملية التنفيذ
وذلك بواسطة نظام معلومات مساعد يخطط للتنفيذ ويسوغ الاستراتيجيات
المطلوبة لعملية التنفيذ . ص ٣٣

وقد تحدث ديفز DAVIS (١٩٧٩ م) ، عن تأثير موزع المعلومات على التنظيم
الإداري فذكر أن موزع المعلومات يمنح فرصاً كثيرة لأي منظمة فهو يزيد من عملية
الإنتاج بالنسبة للمدير كما أنه يزيد من قدرات الفرد وقدرته على السيطرة على
المعلومات التي يتعامل معها . ص ٤٧

وقد تحدث البطمة (١٩٨٢ م) ، عن الكمبيوتر والعملية الإدارية فذكر أن
الحاسبات الآلية يمكن أن تستخدم في :

١- التخطيط : وذلك لأنها تقود إلى التعرف السريع على طبيعة المشكلة وتحديد

البدائل وتقديم المعلومات وتحليل البيانات . ص ٤٤

٢- اتخاذ القرارات : وذلك عن طريق تجميع الحقائق وتحديد المشكلة وإعداد النماذج

الرياضية للمشكلة وتحليل المشكلة وإعطاء النتائج . ص ٦٠

٣- في الرقابة وذلك عن طريق إجراءات المراقبة ، ومقومات المراقبة الداخلية

واستخدام الحاسب الآلي كأداة في المراقبة . ص ٧٠

٤- في السلوك الإداري حيث يعد ذلك أحد سمات التغيير الجوهرية في تنظيم

الوحدات الاقتصادية والإدارية والذي عادة ما يصاحبه تغيير في سلوك

العاملين من عدم الاستقرار والأمان الوظيفي والخوف على المكانة وهيبة المركز

الرئاسي والقلق والتوتر . ونتيجة لذلك فإن إدخال الحاسب الآلي يتطلب :

١- تغيير معظم أساليب العمل التقليدية .

٢- الاهتمام بردود الفعل التي تحدث عند إدخال الحاسب الآلي .

٣- معالجة أوجه القصور التقليدية التي كانت تستخدم يدوياً ببرامج آلية تعالج

هذه الثغرات .

٤- مراعاة التوازن الاجتماعي والتنظيمي بين العاملين وخاصة العاملين في إدارة

الحاسب الآلي . ص ص ٨٥ - ٨٩

ولقد أشار عمر (١٤٠٤هـ) إلى أن « استخدام الحاسبات الإلكترونية له أثر على

التنظيم حيث أنه يؤدي في معظم الأحيان إلى خلق وحدات تنظيمية جديدة وإلغاء

أو تغيير مهام بعض الوحدات القائمة » . ص ١٧

ويؤدي استخدام التكنولوجيا الآلية إلى فعالية القرارات الإدارية وهذا ما أشار

إليه عساف (١٩٨٣م) حيث يرى « أن التكنولوجيا تساعد المديرين في إتخاذ

القرارات السريعة والدقيقة ، حيث أنها تمكن من تجميع أكبر قدر من المعلومات

بسرعة كبيرة ، كما أنها تمكن من تحليل مختلف هذه المعلومات وفصل وعزل غير المطلوب منها بسرعة فائقة أيضاً ، الأمر الذي يمكن صانع القرار الإداري من الحصول على المعلومات اللازمة والضرورية فقط ، وفي صورة أكثر تحديداً أو تبويبها ، وما عليه إلا أن يتخذ القرار فيه » . ص ٤

وقد ذكر عساف (١٩٨٣م) « أن سيطرة الآلية في العملية الإدارية تسهل مهمة المديرين وتجعل أعمالهم أكثر بساطة وسلاماً ، كما أنها تزيد من درجة الإستقرار العام في العلاقة بين الموظفين والإدارة وذلك لما يلي :

أ- أنها تحرر الإدارة من مختلف المشاكل والمقتضيات التي تتعرض لها أو تطالب بها ، عندما يكون التعامل مع الأفراد العاديين سواء ما يتعلق بمشاكل التدريب وأخطاء العمل أو غيرها .

ب- أنها تفرض نوعية خاصة من العاملين ذوي الدراية والكفاءة ، الأمر الذي يجعل الإدارة تتمسك بالكفاءات التي لديها ، وتعمل على تطويرها وتدريبها ، وخاصة عندما لا تتمكن الإدارة من تغييرها ، حيث تقلص فرصة عملية الإختيار ، وندرة البدائل ، وبصورة تدعم مسألة الإستقرار الوظيفي » . ص ٦

وخلاصة أن التكنولوجيا الإدارية قد أثرت في التعليم في عدة نواحي من أهمها:

١- أنها جعلت الإدارة التعليمية أقدر على المواكبة والإستفادة من التضخم المعرفي والعلمي الذي يفرض عليها أن تغير من أساليبها ونظرياتها .

٢- أصبحت الإدارة التعليمية باستخدامها للتكنولوجيا الآلية قادرة على التوصل

إلى قرارات أفضل بالإعتماد على المعالجة السريعة والواسعة والعميقة للمعلومات والتي كانت تأخذ وقتاً وجهداً كبيرين .

٣- أن هذه التكنولوجيا الإدارية دفعت الإدارة التعليمية إلى التغيير في مفاهيمها والاتجاه إلى عقلنة إدارتها واستخدام المفاهيم الجديدة مثل التخطيط واتخاذ القرارات المتعلقة بالمسائل المستقبلية والتقويم والمتابعة وضرورة قياس فاعية النظام التي تقوم عليه الإدارة والحاجة إلى جمع المعلومات .

٤- استطاعت الإدارة التعليمية أن تربط بين الأهداف التربوية وبين مختلف العوامل التكنولوجية والبشرية المتاحة في إطار نظام متسق ومن خلال الإستخدام الأمثل لها جميعاً .

٥- ساهمت التكنولوجيا الاجتماعية في تطوير الإدارة التعليمية من خلال إهتمامها بتصميم النظام بالشكل الدقيق الذي يحقق لها أهدافها ووظائفها بشكل منسق ويحل لها مشكلاتها القائمة وتفاذي المشكلات المستقبلية في ظل نظام يكفل المساواة والعدالة للعاملين في النظام .

ثانياً : الدراسات السابقة :

تناقش الدراسات السابقة التكنولوجيا الآلية خاصة والتكنولوجيا الإدارية بأبعادها الثلاثة ومدى استخدامها وأهميتها وأثرها في التنظيم والتطوير واتخاذ القرارات وغير ذلك ، وفيما يلي استعراض لهذه الدراسات :

فقد قامت نوف السبهان بإجراء دراسة (١٤١٥هـ) بعنوان درجة العقلانية في القرارات التعليمية كما تراها الهيئة الإدارية بالمدارس الثانوية للبنات بجدة ، والتي كانت تهدف الى تحديد تصور الهيئة الادارية في المدارس الثانوية للبنات عن درجة العقلانية والتي يمكن من خلالها تحديد درجة الطبيعية في القرارات التعليمية . وقد تحدت تساؤلات الدراسة في السؤالين التاليين :

١- إلى أي درجة تتصف القرارات الصادرة من الرئاسة العامة لتعليم البنات بالعقلانية من وجهة نظر الهيئة الإدارية في المدارس الثانوية للبنات في مدينة جدة ؟

٢- ما هي العوامل المؤثرة على درجة العقلانية في القرارات التعليمية ؟

وكانت أهم النتائج التي توصلت اليها الباحثة كالتالي :

١- أن العقلانية تؤثر فيها عوامل تعود إلى المديرية وأخرى تعود إلى أثر المتخصصين في الإدارة التعليمية .

٢- أن حرية الإداريات محدودة بعدة عوامل منها أثر الهيئات الحكومية وأراء المتخصصين .

كما أظهرت الدراسة أن للإدارة العلمية أثر واضح على إدارة التعليم في المملكة

العربية السعودية ، حيث اتضح أن :

- ١- القرارات التعليمية توصي بأن لكل نتيجة سبباً .
- ٢- القرارات التعليمية مدعمة بدراسات علمية تجريبية .
- ٣- القرارات التعليمية تحتوي على مصطلحات مستعارة من مبادئ الإدارة العلمية مثل الكفاءة والفاعلية .
- ومن الدراسة السابقة يتضح أن العقلانية أو التكنولوجيا العقلية قد أثرت في الإدارة التعليمية في المملكة العربية السعودية .

وقد قام حنّا وشابرو HANNA & SHAPIRO (١٩٩٠م) بإجراء دراسة عن العقلانية في استخدام المعلومات والقرارات في التعليم العالي ، وقد توصل الباحثان من دراستهما إلى ما يلي :

١- أن زيادة الطلب على العقلانية يزيد عندما يواجه المدراء حالات غامضة ويصعب التنبؤ بنتائجها .

٢- أن العقلانية تستخدم كثيراً تحت الظروف الطبيعية .

٣- أن استخدام العقلانية يزيد في وقت الضرورة .

٤- أن الأهداف المراد تحقيقها تؤثر على درجة العقلانية .

٥- أن الأقسام القوية تعتمد أكثر من غيرها على العقلانية .

٦- تحت الضغوط يعمل النظام على زيادة درجة العقلانية .

٧- كلما زاد التجانس والإستمرارية في أهداف التعليم العالي كلما زادت العقلانية في القرارات .

٨- القرارات التي تقودها معايير للتقييم أكثر عقلانية من غيرها من القرارات .

٩- أن استخدام منهج الإنحدار لتحديد أثر بعض العوامل على العقلانية أوضح أن

نسبة كبيرة من التباين تفسرها بعض العوامل المستقلة مثل قوة القسم ودرجة المركزية في القرارات والاهتمام بالإنتاجية والتأييد الخارجي للقسم .

ولقد قام أقنيو وزميله AGNEW (١٩٨٦م) بدراسة عن العقلانية وقد توصل الباحثان من دراستهما إلى النتائج التالية :

- ١- أن العقلانية تعتبر الإمكانية المساعدة لتحديد المشكلة بشكل أفضل وموضوعي .
- ٢- أن العقلانية عبارة عن محاولات لمنع القيود الثقافية والتاريخية من السقوط .

وفي دراسة أجراها بيترسون PETERSON (١٩٨٤م) إتضح أن للعقلنة أثر على سلوك المديرين في المدارس الحكومية الأمريكية ، فمن دراسته عن نظام السيطرة على التعليم توصل بيترسون (١٩٨٤م) إلى النتائج التالية :

- ١- إن تحديد تصرفات المدير عن طريق التوجيه الشخصي والمباشر تبرز في المدارس الصغيرة .

٢- إن (٧٥٪) من المديرين يستخدمون نظم التمويل المعقدة عن طريق :

أ- التحديد الدقيق لنفقات كل مجال تعليمي .

ب- وضع قيود مشددة على طريق تحويل أي تمويل أو نفقة .

٣- إن سلوك المدير محدد وموجه بواسطة :

أ- اللوائح . ب- الإجراءات . ج- التوجيهات .

د- عدد التقارير وزمنها ومجالاتها . هـ- معايير التقويم .

٤- إن معظم المديرين مفروض عليهم استخدام نظام الإدارة العلمية .

٥- إن (٥٠٪) من المديرين يجرون إمتحانات مقننة للتلاميذ في إطار :

أ- مقاييس دقيقة للتحصيل . ب- معايير إختبارات .

٦- إن المديرين قد تم تطبيعهم من خلال رؤسائهم أو من خلال الثقافة المحيطة بهم .

وفي دراسة قام بها مورين ألين فليرتي FLAHERTY (١٩٩٣م) بعنوان تقرير شامل عن نظام إدارة المعلومات وكانت هذه الدراسة تركز حول جهود الاصلاحات التربوية في نيويورك والمعروفة الآن بـ (R.A.P) وبوجه خاص فإن الدراسة تختبر نظام إدارة المعلومات والمعروف الآن بـ (C.A.R) والذي له علاقة بالإصلاحات التربوية .

ولعل الهدف الأول من هذه الدراسة :

- ١- ملاءمة المعلومات الخاصة بـ (C.A.R) لإصدار القرارات في الولاية وتحديد مستوى السياسة المحلية عند تزاوجها مع الأطر النظرية لبناء معايير الكفاءة .
- ٢- إدراك مدى ملاءمة (C.A.R) وصناعة القرار على مستوى الأحياء في المدارس القائمة .

- ٣- إدراك فائدة المعلومات بواسطة الأحياء والإدارات التعليمية القائمة في (C.A.R) لوضع قرارات للموقف .

٤- فائدة (C.A.R) لتحقيق الأهداف الخاصة بـ (R.A.P) .

الأسئلة الثلاثة الخاصة بالبحث تحددت فيما يلي :-

- ١- ما مدى ملائمة (C.A.R) كنظام في إدارة المعلومات لوصف مشاركة الطلاب وأدائهم وإنجاز وتحقيق البرامج الخاصة من أجل أو بغرض صناعة القرار ؟
- ٢- ما هي إدراكات الإدارات القائمة في تنظيم وملائمة والاستفادة من (C.A.R) في صناعة القرار لتنظيم البرامج والمناهج ومشاركة الطلاب وأدائهم وإنجازاتهم (اختلاف هذه الإدراكات باختلاف الموقع) ؟ .

٣- إلى أي درجة عند استخدام معلومات خاصة (C.A.R) بواسطة الإدارات المحلية

لعنونة الأهداف الخاصة بـ (R.A.P) .

هذه الدراسة محدودة بالإجراءات التي اقيمت في المدرسة الثانوية ومناهجها

الخاصة بالعلوم والرياضيات لتحديد الإدراكات الملزمة لاستخدام هذه المعلومات .

تمت مراجعة (C.A.R) عام ١٩٨٨/١٩٨٩ ، ١٩٨٩/١٩٩٠ ، ١٩٩٠/١٩٩١ م كوثائق.

ادراك الملزمة والفائدة كانت محدودة الاستجابة للطلاب في المدارس العالية

٥٨- مدرسة مدينة صغيرة ومتوسطة في نيويورك .

وفي دراسة قامت بها ماري ليندا ، هل HALL (١٩٩٣م) عن حالة للدور المتوقع

والقائم للمديرين ، الوالدين ، والمدرسين في مدارس قائمة على اتخاذ القرار في

المدارس الابتدائية .

وقد ذكرت الباحثة ان المدارس القائمة على صناعة القرار SBDM هي إتجاه قائم

في نظم الإدارة التربوية ، وبمراجعة الادبيات فإن هناك ضرورة ملحة لبحاث

جديدة للوقوف على دور هذه المدارس في عملية المشاركة .

ولعل مفهوم انخراط واشراك كافة الاجزاء في العملية التربوية في صناعة

القرار يلعب دوراً هاماً في جهود الاصلاح القائمة او الجارية في المستوى القومي .

- الهدف والغرض من هذه الدراسة : اختبار الدور المتوقع والقائم الذي يُعد

مفتاح العمل في المدارس الابتدائية للتعرف على المدارس التي تطبق نظام SBDM.

- مفتاح الدراسة يشمل المديرين ، المدرسين ، مشاركة الاءاء في مجلس

المدرسة، الملاحظات بالمشاركة ، المقابلات الرسمية وغير الرسمية ، وتحليل

الوثائق باستخدام الطرق الأنثوجغرافية .

- تم وضع أرقام كودية لتحديد الوضع القائم للمشاركين ، وباستخدام بروفيل

للمشاركين لمعرفة مدى اسهامهم ومشاركتهم في SBDM . تم بناء مصفوفة لتحديد الدور المتوقع والحالى للمشاركين .

- الدور المتوقع تم تحديده من اختبارات للوثائق .

وبتحليل النتائج أمكن التوصل إلى :

١- الآباء أكثر دفاعاً عن نظام SBDM .

٢- هناك نمو قد لوحظ في دور الوالدين أكثر من المشاركين في SBDM .

٣- التدريب والدعم يزيد من فرص الوالدين كي يصبحوا قادة في SBDM .

٤- القيادة الترسلية أو الحرة ليست مفضلة لنجاح SBDM .

٥- أن المديرين ليست أدوارهم واضحة .

٦- أن المديرين يلعبون دور السلطة عندما تتصاعد المشكلات .

٧- بعض المدرسين لهم دور ملائم في الإشراف على أنشطة المنهج الخارجية للطلاب .

٨- الدور المتوقع للمدرسين يتوقف على اعضاء ومستوى الفريق .

٩- البناء المؤهل للنجاح يرتبط بقيادات المعلمين النشطة .

١٠- فقد الاتصال الملائم بين المدارس المحلية ومجالسها والمعلمين والمديرين

والوالدين يسبب كثيراً من مشكلات SBDM .

وقد قام هوقيز HUGHES (١٩٩٤م) بدراسة حول نوعية الإدارة في التعليم

العالي واستخدام تكنولوجيا المعلومات وكان الغرض من هذه الدراسة هو تحليل

تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في المحصلة النهائية للعمليات الإدارية لأربع معاهد

في التعليم العالي ، وقد تركزت الدراسة حول أربعة اسئلة بحثية قد اخذت في

الاعتبار :

- ١- ما هي المفاهيم ، والعمليات ، والاستراتيجيات لنموذج التخطيط المستخدم لتطوير المحصلة النوعية للعمليات الإدارية ؟
 - ٢- ما هي المفاهيم ، والعمليات المتبعة لتطبيق هذا النموذج في العمليات الإدارية السائدة حالياً ؟
 - ٣- دور المسؤولين والكيفية التي يديرون بها التعليم من وجهة نظرهم ، وماهي الفلسفة الإدارية الخاصة بهم ؟
 - ٤- ما هي المؤشرات المستجدة من المعلومات والتي تزود الأطر العملية لتطبيق هذا النوع من التكنولوجيا في الإدارة ؟
- وقد أجريت دراسة منهجية على عينتين من المعاهد اثنتين من استراليا واثنين من المعاهد العليا ٤ سنوات بالولايات المتحدة الامريكية . وجمعت البيانات من ٦٥ فرداً يمثلون رؤساء الأقسام والمديرين المساعدين والأعضاء والإداريين ذوي الصفة الخاصة.
- وبعد جمع التيار السائد في الأدبيات لوحظ أن نموذج (سكيورات SKEWHART) التخطيطي هو السائد حيث يشمل تنوع المفاهيم والمتغيرات . وقد أظهرت النتائج أن هناك مستوى عالياً من الإحباط عندما تم تأخير استخدام تكنولوجيا المعلومات حيث وضع تأثيرها الفعال على عمليتي المدخلات والمخرجات .
- وقد أظهرت أيضاً أن من العوامل المساهمة في نجاح الكيفية والنوعية الإدارية الممارسات التي يقوم بها مساعدا المديرين حيث يمكن عن طريقهم إعادة تنظيم وبناء العمليات الإدارية بالمعاهد .
- وقد أوصت الدراسة بضرورة وضع إرشادات وتخطيط نموذج يتم الاستعانة به في الممارسات التربوية . لتحقيق فعالية أكبر للعمليات الإدارية .

وتعتبر التكنولوجيا الإدارية معيار مدى تقدم أو تأخر الإدارة ، وإلى هذا أشار تشوي CHOI (١٩٩٤م) ، في دراسته بعنوان (التأخر الإداري يعد حالة مستمرة لعدم كفاءة الولاية) ، وتعني هذه الدراسة بالوقوف على كيف أن العوامل المختلفة والسلوكيات تؤثر في حجم التأخر الإداري وفي محتوى الإدارة وتنظيماتها بالولاية . كما أن الدراسة تركز بحالة خاصة على التكنولوجيا المتطورة للمعلومات وأثرها على مساعدة الولاية في معالجة التأخر الإداري .

ومن الدراسة السابقة :-

- ١- يمكن فهم التأخر الإداري على أنه حجم الوقت الذي يستغرق لاكمال الجوانب والمحاور الإدارية وقيام الإدارة بمهامها وأدوارها المختلفة وأن المهام الإدارية أمكن تحديدها بالنسبة لحكومة الولايات المتحدة بما يلي : شراء المعدات ، التعاقد مع الخدمات ، الاعاشة ، العمالة ، تغيير البرامج والسياسات .
 - ٢- يمكن استخدام اختبار ميداني لجمع المعلومات عن التأخر الإداري وذلك من خلال مديري الإدارات ورؤساء القطاعات لعدد ٤٥ مقاطعة في الولايات الأمريكية .
- وتشير النتائج إلى أن :

- المعلومات الإدارية ومصادرها لها علاقة بالتأخر الإداري .
- تعتمد درجة تأثير المعلومات على التأخر الإداري على طبيعة المهمات التي تقوم بها الإدارة .
- من الأمور التي يتأثر بها التأخر الإداري في علاقته بالمعلومات حجم المنظمة ، الشكل الحكومي ، العوامل البيئية ، تناسق الخدمات .
- التأخر الإداري كظاهرة تتأثر بعدد من المتغيرات هي السياسات ، العوامل والقوانين ، الموضوعية ، كفاءة التشغيل ، التناقض والصراعات ، المحاسبين ، حماية الحقوق الحكومية .

- القيم الأخلاقية في البيئة لها تأثير على الإدارة العامة ولا يمكن تغييرها ما لم يحدث تغيير ثوري حاد في تكنولوجيا البيئة بما فيها تكنولوجيا المعلومات والتي يمكن بواسطتها التغلب على المشكلات القديمة .

وفي دراسة قام بها اوربيدز Euripidis (١٩٩٤م) حول تكنولوجيا المعلومات والتنظيم الإداري في الإدارة العامة في اليونان ذكر أن هناك قناعة لدى العديد بأن سعة واستيعاب الإدارة العامة في اليونان تحتاج الى تحديث وإلى مستوى من التوقعات العامة تتعلق بالكفاءة والكفاية والفعالية لتحقيق وتحسين المشروعات القومية . وأشارت إلى أن :

١- تكنولوجيا المعلومات تزودنا بعوامل دالة لتسهيل وتيسير وزيادة سعة هذه الإدارة وتطوير استيعابها .

٢- هناك اختبار للدعم ، والتشغيل والنظام الاستراتيجي للتنظيم العام يشير إلى أن إنتاجية الإدارة في الإدارة العامة تتحدد بالعلاقة العامة مع التنظيم . ولعل بحث تكنولوجيا المعلومات والإدارة العامة اليونانية يؤدي الى اسهامات حرجة في تحقيق أهداف التطوير والتحديث .

وأكد على أن الجهود يجب ان تركز على استخدام تكنولوجيا المعلومات من أجل تحسين الوظائف الاستراتيجية والتي تستخدم في الوقت الحاضر بقله .

وفي دراسة قام بها دينزايل DENZIL (١٩٨١م) ، وقد ذكر فيها أن الجهود عديمة الفائدة التي احتوتها نظرة بيرو (١٩٦٧م) عن التكنولوجيا الاجتماعية في وصفة للمدرسة الأولية . هذه النظرة وضعت على تكنولوجيا التنظيم وحددت العلاقة بين المجتمع ، والبناء ، والأبعاد الشخصية للتنظيم .

وقد ذكر الباحث أن بيرو قد نظم التكنولوجيا على أنها تحتوي على بعدين :-

١- التحليل والقدرة عليه . وعدد من الحالات الشاذة تم حسابها مع طبيعة العمليات البحثية التي لها علاقة بها .

٢- التنوع والمتغيرات لصفوف المواد التي لها علاقة وتؤثر في طريقة التقنين .

وأشار إلى أن نمط ونموذج العلاقة بالتكنولوجيا شمل متغيرين أساسيين :-

(١) التنسيق . (ب) التأثير .

ثم طبق الباحث النموذج على عينة من المعلمين المنتظمين طوال الوقت ، وكان عددهم ٢٧٢ من ٢٣ مدرسة حيث أرسل الاستبيان مع نموذج من التحليل والمتغيرات .

وجد الباحث أنه عندما تنظم المدارس في مجموعات عن طريق التكنولوجيا هناك أربع مستويات سوف تظهر مؤشرات الحوارات وصعوبتها والتي تساعد على الانخراط في العمل ، وهي الدافعية ، معنى وقيمة العمل ، الاشباع والرضا والذي يحدد بمهمة المتغيرات وليس بتعقيدات المعرفة .

وفي دراسة قام بها ونسيك WONSICK (١٩٩١م) بعنوان (تكنولوجيا

المعلومات ، القوة الاجتماعية وعلاقتها بالبناء التنظيمي) .

وقد ذكر أنه في عام (١٩٨٢م) نظر هنت HUNT للتكنولوجيا على أنها موجه معرفي للتغلب على المشكلات التي تحدث داخل المنظمات وهذه المشكلات التقنية يمكن حصرها في (١) التأثيرات البيئية (٢) الإنتاج والعمليات . (٣) الإجراءات والخطوات . (٤) الأدوات والخامات . وبالتالي عرف الباحث التكنولوجيا على أنها: كيف تفعل الأشياء (العمليات) مع الأشياء (المواد) لإنتاج الأشياء (المخرجات) .

وقد ذكر أن هذه النظرة النفسية للتكنولوجيا وضعها « هكسون » وآخرون عام ١٩٦٩م واعتبروها المتغير الثالث للتكنولوجيا وأسموها تكنولوجيا المعرفة (المعلومات) . وتبحث هذه الدراسة في الكيفية التي تؤثر بها هذه التكنولوجيا وكيف تساهم في شرح وتفسير البناء التنظيمي .

وقد طور الباحث مقياساً لمعرفة تكنولوجيا المعلومات وتم حساب الصدق والثبات ، حيث طبق على ١١ نوع من الشركات والمنظمات . وقد كان الغرض الرئيسي لهذه الدراسة أن تكنولوجيا المعلومات التي يمكن للفرد الحصول عليها تتأثر بالقوة الاجتماعية ولذا فهي تسمح له بالبناء التنظيمي الذي له علاقة بالتالي على أداءات هذا الفرد .

وقد جمع الباحث البيانات عن طريق مسح بالبريد ، وقد توصل إلى أن :-

١- المشرفين أظهروا أداءاً قوياً في تنظيم ومركزية القرارات أكثر من مساعديهم.

٢- متغيرات المهمة وصعوبتها و لها بعدان من التعقيد وجد أن لها دلالة بالمتغيرات الخاصة بالبناء التنظيمي .

٣- كلاً من معلومات المديرين وعلاقتها بدور المساعدين وكذلك معلومات المساعدين وعلاقتها بأدوار المديرين ، كلاهما له علاقة ويساعد على التنظيم ومركزية القرارات والتخصصية .

وفي دراسة قام بها لويس LOUISE (١٩٩٢م) بعنوان (النظرة إلى التصميم التنظيمي كعملية جماعية باستخدام تكنولوجيا التنسيق) .

هذه الدراسة توضح إمكانية عمليات التغيير وخاصة في التصميم التنظيمي وذلك للتكيف مع التغيرات الداخلية والضغط الخارجية . ولقد عرّف « كريستوفر جونز » التصميم على أنه المبادأة إلى التغيير ولرغبة الفرد لعمل الأشياء وهذه الدراسة على وجه الخصوص تتعلق بالتصميم التنظيمي ، حيث إن الأدبيات تشارك في العديد من عمليات التغيير كما أن هناك جوانب مختلفة تساهم فيها بفعالية مثل المساهمين ، اتحاد الأفراد (النقابات) ، الاستشاريين ، العمال ، الزبائن .

ويلاحظ أن عملية التغيير ليست إنتاجاً منفرداً ولكنها نظام متكامل في الوسط المحيط ، إذ إن عملية التصميم التنظيمي تنتج تغييراً في المنظمة ، كما أنها تؤثر في الأفراد أنفسهم داخل المنظمة والذين يتعاملون معها من الخارج ، وهذا يدعم إلى حد كبير مدى احتياج هذا التصميم إلى دعم التكنولوجيا لتحقيق ذلك . ويمكن وصف نوع التكنولوجيا التي تحتاجها عملية التصميم في جزأين :

- التفاعل والاستخدامات المتعددة للإصدارات التي تصف هذه العملية .

- العمليات المساعدة التي تستخدم في التصميم التنظيمي .

ولعل الإسهام الحقيقي في هذه الدراسة يتحدد في وضع وتحديد دور الشبكة الفعالة. ROLE OF INTERACTION NET (RIN) والذي يحدد العمليات داخل المنظمة . ويعتبر ذلك المفتاح لكل عناصر النجاح فيها . وقد لاحظ الباحث أن العمليات داخل المنظمة يمكن دعمها بقوة عن طريق الحاسب الآلي واستخدام تكنولوجيا التنسيق كنظام دائري يمكن عن طريقه استمرار طبيعة هذه العمليات التنظيمية .

وفي دراسة قام بها ديك DICK (١٩٨٨م) بعنوان (اختيار التكنولوجيا وتنظيم العمل) : التفاوض والتسوية في التحكم الإداري واستقلالية العاملين .
هذه الدراسة توضح الحدود بين التحكم الإداري واستقلالية العاملين عن طريق التكنولوجيا . ولقد أجريت عن طريق مؤسسة بريدية لعدد من الشركات التي تستخدم الإلكترونيات الدقيقة والآلات .
الدراسة الميدانية أجريت على ٣٠٤ شخصاً ممن اختاروا التكنولوجيا ، ولقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :-

١- تحديد الأطر النظرية التي تؤثر في الصراع الاجتماعي أو تسهم في التكامل وذلك لطبيعة هذه التكنولوجيا . (في الصراع هناك قوة زائدة للمالكين ، وللمديرين والعاملين تجعل اختيار التكنولوجيا من بين الاستراتيجيات المتعددة).

٢- من أجل تعليم أفضل ، ومن أجل العاملين الصغار ، وأفراد قوة العمل وسوقه فإن العمل يعزز ويقوى باستخدام التكنولوجيا . وأن غير المهرة أو أنصاف المهرة من العاملين في سوق العمل الثانوي يكونون محدودي التعليم ولذا فإنهم عندما يكبرون يشعرون بالخوف من اجتياح التكنولوجيا (الحاسب الآلي) لهم .
٣- التعرف على العمال في أقسامهم وكذلك تقويمهم يتم عن طريق التكنولوجيا .
٤- أفراد سوق العمل الثانوي يعتمدون على تكنولوجيا الإلكترونيات الدقيقة عندما تعتمد أقسامهم على الآلات وتكنولوجيا الحاسب الآلي .
٥- ثقافة العمل في الأقسام تسمح للعمال المساعدين لتقبل الانصهار مع التكنولوجيا الجديدة وتسوية وتوزيع القوة في مواقع العمل .

٦- مرونة تكنولوجيا الإلكترونيات تسمح للشركات بزيادة التحكم في مواقع

العمل .

٧- تسهيلات التكنولوجيا الجديدة تسمح باستقلالية عمليات الإنتاج .

وفي دراسة قام بها جونز JONES وزميله (١٩٩٣م) عن استخدام الكمبيوتر كقاعدة لإجراء المقابلات الشخصية عند التوظيف أشار إلى أنه على مدى السنوات ١٠-٢٠ عاماً الماضية هناك اعتبارات متزايدة في استخدام الحاسب الآلي في مختلف الجوانب المسحية والتصميم والتنفيذ . وأشار إلى أنه باستخدام إجراءات على عينة تم المسح الإداري وحللت المعلومات الخاصة ، وقد وجد أن الحاسب الآلي ليس فقط يستخدم في الإسراع بالعمليات الإدارية ولكنه قادر على جدولة وتحليل البيانات والتي يمكن إجراؤها في إجراءات وخطوات تقليدية . وذكر أنه على سبيل المثال : فإن قاعدة التليفونات المستخدمة في المنازل يمكن تعزيزها بعدة طرق أهمها بالأجهزة الدقيقة للحاسب الآلي لإجراء معظم المهام الإدارية والتي تشمل ارسال الخطابات وجدولة المقابلات ، واختبار الموقف في المقابلات المختلفة . وأورد أن الحاسب الآلي يساعد على مقابلة الهاتف بصورة سريعة ، وبصورة خاصة زيادة القدرة على ربط قواعد المعلومات وتجميعها وإجراء كافة الوظائف الإدارية من أجل الحصول على مميزات أكثر من منطقية وأكثر ملاءمة من استخدام نظام الورقة والقلم وهو النظام التقليدي الشائع .

وفي دراسة قام بها وايت مور WHITMORE وزميلته (١٩٩٣م) حول نظام

الكمبيوتر كنظام تكنولوجي مساعد لإدارة المدرسة وكان هدفها تزويد الإدارة التربوية بقاعدة معلومات للقسم التربوي في الولاية لتنظيم الإدراك نحو تسهيل استخدام تكنولوجيا الحاسب الآلي في الإدارة بواسطة المديرين والرؤساء.

وقد قام الباحث بتصنيف جوانب متعددة يمكن استخدام تكنولوجيا الحاسب الآلي فيها وقد حددت بإثني عشر جانباً .

وقد تم إرسال مسح عن طريق استطلاع رأي لثلاث ولايات بصفة مبدئية ، ثم أرسل الاستطلاع بعد ذلك لسبعة وأربعين مقاطعة في كولومبيا ، وقد تم إعادة أربعة وثلاثين من هذه الاستطلاعات (٦٦٦٪) وحسبت التكرارات والنسب المئوية والرتب وتصنيفاتها وذلك لتحديد التفاصيل في الجوانب المختلفة المحددة سلفاً قبل ذلك بإثني عشر جانباً يمكن استخدام الحاسب الآلي فيها .

وبعد تحليل البيانات ظهر ما يلي :-

١- أن ٥٨٨٪ من الولايات ألحت في الطلب على استخدام تكنولوجيا الحاسب الآلي في الإدارات المحلية .

٢- أن ٥٠٪ أشارت الى تحديد الاحتياجات مسبقاً لمعرفة هل هي في حاجة الى استخدام هذه التكنولوجيا أم لا .

٣- أن ٦٧٦٪ من الولايات أفادت بأن لديها خطة لاستخدام تكنولوجيا الحاسب الآلي .

وفي دراسة قامت بها فاطمة البلوشي AL Balooshi (١٩٩٣م) حول التدريب

التكنولوجي للمدرسين ، وقد وضع لها منهجاً من أجل تدريب المعلمين في البحرين. وذكرت الباحثة أنه على الرغم من الجهود المبذولة منذ عام ١٩٨٣م من أجل إدخال وتكامل نظام الحاسب الآلي في النظام التعليمي بالبحرين ، الا أنه لم يحقق كافة أهدافه .

وذكرت أن الأمر يتطلب مزيداً من الخبرة لتطوير أوضاع المعلمين مما ينعكس على الحالة العامة للنظام التعليمي . وأن هناك تجارب كثيرة يمكن الاستعانة بها ولعل أقربها ما تم في إنجلترا من أحداث تكامل لاستخدام الحاسب الآلي في جميع المدارس .

وأشارت إلى أن هناك عقبات رئيسية في البحرين تستهدف هذه البرامج المقترحة لتدريب المعلمين لا بد من التغلب عليها تتمثل في :

١- الفهم الخاطيء والشائع لدى فئة المعلمين فيما يتعلق بالكمبيوتر التعليمي ومجالات استخدامه في النظام التعليمي .

٢- قلة تدريب وضعف المهارات الخاصة بالكمبيوتر لدى المعلمين .

- هذه الدراسة وضعت في الأصل لاقتراح تصور لتدريب من أجل رفع مهارات استخدام الحاسب الآلي في النظام التعليمي عن طريق المعلمين .

وفي دراسة قامت بها سوزان م . كوكس COX (١٩٩٤م) عن تطوير المدرسين في مجال الكمبيوتر التعليمي : دراسة للعلاقة بين مدرسي المرحلة الأولى واستخدام الكمبيوتر .

فذكرت العلاقة بين تطوير المدرسين الجاري حالياً وممارساتها المختلفة واستخدام الكمبيوتر في المدارس الأولية ، تم التعرف عليه من خلال سؤال البحث

التالى :-

- ما هي العلاقة بين استخدام الكمبيوتر في المدارس الأولية والمشاركات في نماذج مختلفة لتطوير المدرسين في مجال استخدام الكمبيوتر ؟ .
- وقد جمعت الباحثة العينة عشوائياً من ٦٠ مدرسة ابتدائية تابعة لخمس مقاطعات في انديانا . وجمعت البيانات عن طريق استبانة أرسلت بالبريد لعدد ١٨٠ مدرساً يعملون بالصفوف من الأول الى الخامس ، وتحليل النتائج لوحظ أن العامل المستقل هو المدرسون الذين يستخدمون الكمبيوتر ، أما العامل المتغير فهو مدى مشاركة المعلمين في الأنشطة المختلفة للنماذج الخمسة المستخدمة في تطوير المدرسين بمجال الكمبيوتر .
- وان هناك بعض العوامل أضيفت أيضاً بغرض التحليل هي : عدد سنوات الخبرة ، مستوى الصف ، عدد الاجهزة المتاحة ، الدعم الذي يلقاه الكمبيوتر ، وأسس القيادة التي لها علاقة بالكمبيوتر .
- النتائج الخاصة بهذه الدراسة أوضحت أن هناك ٤ نماذج من المستخدمة ذات دلالة وعلاقة بالمدرسين في المرحلة الابتدائية وهي : نموذج الإرشاد الفردي ، نموذج التدريب ، نموذج التطوير / التحسين ، نموذج الملاحظة والقياس . فيما عدا نموذج واحد وهو نموذج الاستعلام ليس ذا دلالة .
- يضاف الى ذلك : أن النماذج المختلفة لها علاقات بالتخطيط ، الادارة ، الاتصال ، التعليم .
- أيضاً العوامل غير المستقلة وجدت أنها ذات علاقة باستخدام المدرسين للكمبيوتر وهذه العوامل منها : مرحلة المدرسين ، أساسيات القيادة في استخدام الكمبيوتر ، الكمبيوتر المنزلي ، عدد أجهزة الكمبيوتر في الفصل .

استخلاصات عامة من الدراسات السابقة :

- ١- اشارت الدراسات الخاصة بالعقلانية في الإدارة إلى أنها نتاج للإدارة العلمية ، كما أن العقلانية تؤدي إلى قرارات فاعلة ، وأن العقلانية تعتبر الإمكانية المساعدة لتحديد المشكلة بشكل أفضل وموضوعي ، وأن العقلانية تتأثر بطبيعة الأهداف وطبيعة المديرين .
- ٢- اكدت هذه الدراسات ضرورة تبني مفهوم التكنولوجيا في كافة العمليات الإدارية حيث لوحظ أن استخدام التكنولوجيا الآلية (الحاسب الآلي) يسهل ويساعد على إتمام كثير من العمليات الوظيفية التي تساعد على اتخاذ القرارات .
- ٣- تكنولوجيا المعلومات لها اسهام كبير في تسهيل وتحقيق أكبر قدر من الفعالية الإدارية ، كما أنها تساعد على إحكام الرقابة على البناء التنظيمي كله ، إضافة إلى أنها تساعد على اتخاذ القرارات بصورة سريعة تتوفر فيها الدقة القائمة على معلومات صحيحة .
- ٤- أوضحت الدراسات أن استقلالية العمال يمكن تحقيقها عن طريق التكنولوجيا وتصميم انتشارها وأنه يمكن التفاوض بسهولة بين المديرين والعاملين حول مدى استخدامهم هذه التكنولوجيا بما يحقق استقلالياتهم ويزيد من عمليات الإنتاج إضافة إلى زيادة التحكم في مواقع العمل .
- ٥- يمكن عن طريق التكنولوجيا إجراء مجموعات تنظيمية لها اتصال مباشر ببعضها بحيث يسهل من اتخاذ مواقف إيجابية تجاه المشكلات الجماعية بالإضافة إلى زيادة الدافعية والتنافس من أجل مزيد من الإنتاج ، كما يسهل عملية شبكات الاتصال وتحقيق أكبر قدر من الفعالية في مجال ديموقراطية الإدارة والتشارك .

٦- تكنولوجيا الحاسب الآلي هي الغالبة على ميدان الإدارة وتلقى قبولاً واسعاً بين العاملين لما تمتاز به من السهولة والدقة والسرعة في إجراء العمليات . وقد أفادت الدراسات إلى ترحيب العديد من الشركات والمؤسسات باستخدام هذه التكنولوجيا في كافة عملياتها الإدارية .

٧- بعض الدراسات أشارت إلى ضرورة الاستفادة من تكنولوجيا الحاسب الآلي في مجال تدريب المعلمين واستخدامه على أوسع نطاق في النظام التعليمي .

٨- أشارت بعض الدراسات أن حالات التأخر الإداري التي تعاني منها معظم الإدارات يمكن مواجهتها عن طريق استخدام التكنولوجيا بمفهومها الموسع في العمليات والوظائف الإدارية ، حيث أكدت أن ظاهرة التأخر الإداري ترجع إلى قصور في المعلومات ، وحجم المنظمة ، ومدى التناسق في الخدمات وكفاءة التشغيل ، والتناقض والصراعات . وقد أفادت بأن كل هذه العوامل يمكن معالجتها عن طريق التكنولوجيا التي تساعد على توافر المعلومات وتحقيق قدرأ عالياً من التنسيق داخل المنظمات بالإضافة إلى رفع كفاءة التشغيل وإيجاد مجال للتفاوض وتسوية النزاعات القائمة .

٩- تختلف الدراسات السابقة عن الدراسة القائمة في ان تلك الدراسات عانيت ببعض عناصر وأبعاد التكنولوجيا الإدارية بينما الدراسة القائمة شملت أبعاد التكنولوجيا الإدارية الثلاثة (عقلية ، اجتماعية ، آلية) كما أن الدراسات السابقة لم يطبق منها أي دراسة على التعليم في المملكة العربية السعودية (عدا دراسة السبهان ١٤١٥هـ) ، وكانت في بيانات ونظم تعليمية تختلف عن النظام التعليمي السعودي . كما أن العناصر البيئية والبشرية التي طبقت عليها تلك الدراسات لها خصائصها وميزاتها التي تختلف عن خصائص وميزات المجتمع السعودي الذي سوف تكون هذه الدراسة بصددده .

الفصل الثالث

* إجراءات الدراسة

- * منهج الدراسة .
- * مجتمع الدراسة .
- * عينة الدراسة .
- * وصف عينة الدراسة .
- * بناء أداة الدراسة .
- * مقياس أداة الدراسة .
- * تحكيم الاستبانة .
- * ثبات الاستبانة .
- * جمع المعلومات .

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة:

- إعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي في جمع البيانات وتحليلها والذي يعتمد على وصف الحالة وفق استبانة مغلقة الفقرات . وقد استخدمت الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات :
- ١- التوزيعات التكرارية والمتوسطات .
 - ٢- إختبار « ت » لمعرفة الفروق بين درجة وعي المديرين وإستخدامهم لأبعاد التكنولوجيا الإدارية .
 - ٣- إستخدام منهج الإنحدار التدريجي المتعدد لدراسة أثر خلفية المدير على وعيه وإستخدامه لأنواع التكنولوجيا الإدارية .
- وقد تم تحليل بيانات الدراسة بإستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية « SPSS » وذلك على أجهزة الحاسب الآلي بجامعة أم القرى بمكة المكرمة .

مجتمع وعينة الدراسة :

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من الإداريين في القطاع التعليمي بمدينة جدة والذي يشمل الإداريين في التعليم الجامعي والتعليم العام ، ويمثل التعليم الجامعي الإداريين في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة وهم عمداء الكليات الأكاديمية ووكلائها

وعمداء العمدادات المستقلة المختلفة ورؤساء الأقسام العلمية المختلفة في الكليات ورؤساء الأقسام البحثية ومديري الإدارات وأعضاء هيئة التدريس ممن مارسوا العمل الإداري سابقاً أو يمارسونه حالياً . ويمثل التعليم العام جميع مديري المدارس الحكومية للبنين بمحافظة جدة بمراحلها الثلاث (الإبتدائية والمتوسطة والثانوية) ، وقد تعامل الباحث معها على أن منسوبي التعليم الجامعي يمثلون مجتمعاً وأن منسوبي التعليم العام يمثلون مجتمعاً آخر ، وقد تم اختيار عينة ممثلة لكل مجتمع.

عينة الدراسة :

من أجل الوقوف على مدى انتشار استخدام التكنولوجيا الإدارية في الإدارات التعليمية ونظراً لقوة العلاقة بين التعليم العام والتعليم الجامعي الذي يمثل الموجه للتعليم العام تم إختيار عينتين من المديرين من التعليم العام والتعليم الجامعي . فأجريت الدراسة على عينة من المديرين في جامعة الملك عبدالعزيز في مختلف الكليات والعمدات المختلفة في محافظة جدة بلغت (١٥٠) مديراً تمثل تقريباً ٨٠٪ من مجتمع الدراسة في التعليم الجامعي حيث كان عددهم (١٨٨) مديراً . وعينة من مديري المدارس الحكومية في التعليم العام بمراحلها الثلاث بمحافظة جدة بلغت (١٥٠) مدير مدرسة تمثل تقريباً ٤٧٪ من مجتمع الدراسة في التعليم العام حيث كان عددهم (٣١٧) مديراً . وقد بلغ عدد أفراد العينتين الذين أستوفيت استباناتهم المعادة من التعليم الجامعي (٨٧) مديراً ومن التعليم العام (٩٥) مديراً حيث كان صافي العينتين (١٨٢) مديراً .

وصف عينة الدراسة

تضمنت الإستبانة في مقدمتها بعض البيانات العامة للمديرين وتشمل :

- ١- العمل الحالي .
- ٢- الأعمال الإدارية التي سبق شغلها .
- ٣- أعلى مؤهل دراسي تحصل عليه .
- ٤- المرحلة الدراسية التي يعمل بها .
- ٥- عدد سنوات الخدمة في العمل الإداري .

وكانت نتائج هذه البيانات كالتالي :

أ -توزيع العينة حسب العمل الحالي :

أجريت الدراسة على عينتين مختلفتين في خصائصها وخلفيتها فقد شملت

العينتين كما يظهر من جدول رقم (١) على :

- ١) ٢٠ عميداً ووكيل كلية في التعليم الجامعي بنسبة (١١٪) .
- ٢) ١٣ مدير إدارة في التعليم الجامعي بنسبة (٧١٪) .
- ٣) ٣٧ رئيس قسم في التعليم الجامعي بنسبة (٢٠.٣٪) .
- ٤) ١٧ عضو هيئة تدريس في التعليم الجامعي بنسبة (٩٣٪) .
- ٥) ٩٥ مدير مدرسة في التعليم العام بنسبة (٥٢.٢٪) .

جدول رقم (١)

يبين توزيع المديرين حسب العمل الحالي

الرقم	نوع التعليم	الوظيفة	التكرار	النسبة
١	تعليم	عميد ووكيل عميد	٢٠	٪١١
٢	جامعي	مدير إدارة	١٣	٪٧١
٣		رئيس قسم	٣٧	٪٢٠.٣
٤		عضو هيئة تدريس	١٧	٪٩٣
٥	تعليم عام	مدير مدرسة	٩٥	٪٥٢.٢
المجموع			١٨٢	٪١٠٠

ب- توزيع العينة حسب الأعمال الإدارية التي سبق شغلها :

يوضح الجدول رقم (٢) توزيع العينتين حسب خلفيتهم الإدارية حيث بلغ عدد من شغلوا وظيفة عميد ووكيل عميد في الأعوام الماضية (٩) أفراد بنسبة (٤٩٪) ، ومن شغلوا وظيفة مدير إدارة (١٥) فرداً بنسبة (٨٢٪) ، ومن شغلوا وظيفة رئيس قسم (٤٧) فرداً بنسبة (٢٥٨٪) ، ومن شغلوا وظيفة عضو هيئة تدريس سبق له العمل الإداري (١٧) فرداً بنسبة (٩٣٪) ، ومن شغلوا وظيفة مدير مدرسة (٩٤) فرداً بنسبة (٥١٦٪) .

جدول رقم (٢)

يبين توزيع المديرين حسب خلفيتهم الإدارية

الرقم	نوع التعليم	الوظيفة	التكرار	النسبة
١	تعليم	عميد ووكيل عميد	٩	٤٩٪
٢	جامعي	مدير إدارة	١٥	٨٢٪
٣		رئيس قسم	٤٧	٢٥٨٪
٤		عضو هيئة تدريس سبق له العمل الإداري	١٧	٩٣٪
٥	تعليم عام	مدير مدرسة	٩٤	٥١٦٪
المجموع			١٨٢	١٠٠٪

ج- توزيع العينة حسب الدرجة العلمية :

يوضح الجدول رقم (٣) توزيع ونسبة أفراد العينتين حسب درجاتهم العلمية ومؤهلاتهم الدراسية ، حيث بلغ عدد الحاصلين على درجة الدكتوراة (٧٦) فرداً بنسبة (٤١٫٨٪) والحاصلين على درجة الماجستير (١٨) فرداً بنسبة (٩٫٩٪) ، والحاصلين على درجة الدبلوم في الإدارة المدرسية (٢٦) فرداً بنسبة (١٤٫٣٪) ، والحاصلين على درجة البكالوريوس مع إعداد تربوي (٢٤) فرداً بنسبة (١٣٫٢٪) ، والحاصلين على درجة البكالوريوس غير التربوي (١٤) فرداً بنسبة (٧٫٧٪) ، والحاصلين على دبلوم الكلية المتوسطة (١٥) فرداً بنسبة (٨٫٢٪) ، والحاصلين على دبلوم إعداد المعلمين الثانوي (٧) أفراد بنسبة (٣٫٨٪) ، والحاصلين على كفاءة معهد المعلمين (٢) من أفراد العينة بنسبة (١٫١٪) .

جدول رقم (٣)

يبين توزيع المديرين حسب درجتهم العلمية والمؤهل الدراسي

الرقم	الدرجة العلمية أو المؤهل الدراسي	التكرار	النسبة
١	دكتوراه	٧٦	٤١٫٨٪
٢	ماجستير	١٨	٩٫٩٪
٣	دبلوم خاص في الإدارة المدرسية	٢٦	١٤٫٣٪
٤	جامعي مع إعداد تربوي	٢٤	١٣٫٢٪
٥	جامعي غير تربوي	١٤	٧٫٧٪
٦	دبلوم الكلية المتوسطة	١٥	٨٫٢٪
٧	دبلوم إعداد المعلمين الثانوي	٧	٣٫٨٪
٨	كفاءة معهد المعلمين	٢	١٫١٪
المجموع		١٨٢	١٠٠٪

د - توزيع العينة حسب المرحلة الدراسية التي يعملون بها :

يبين الجدول رقم (٤) توزيع العينتين حسب المرحلة الدراسية ، حيث يتضح أن (٨٧) منهم يعملون في التعليم الجامعي بنسبة (٨٧ر٤٧٪) ، و(٩٥) منهم يعملون مديري مدارس في التعليم العام بنسبة (٥٢ر٢٪) .

جدول رقم (٤)

يبين توزيع المديرين حسب المرحلة الدراسية التي يعملون بها

الرقم	الوظيفة	التكرار	النسبة
١	الجامعية	٨٧	٨٧ر٤٧٪
٢	التعليم العام	٩٥	٥٢ر٢٪
المجموع		١٨٢	١٠٠٪

هـ - توزيع العينة حسب سنوات الخدمة في العمل الإداري :

يوضح الجدول رقم (٥) توزيع العينتين حسب سنوات الخدمة في العمل الإداري سواء كان في الجامعة أو في إدارة المدرسة في التعليم العام ، حيث إن (٢٦) فرداً بما نسبته (١٤ر٣٪) قد أمضوا ٥ سنوات فأقل في العمل الإداري في الجامعة ، وأمضى (٢٢) فرداً بما نسبته (١٢ر١٪) من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات في العمل الإداري في الجامعة ، وأمضى (٣٩) فرداً بما نسبته (٢١ر٤٪) ١١ سنة فأكثر في العمل الإداري في الجامعة ، وأما عن التعليم العام فظهر أن (٩) أفراد بما نسبته (٤ر٩٪) قد أمضوا

٥ سنوات فأقل في إدارة المدرسة ، وأمضى (٢٧) فرداً بما نسبته (١٤ر٨٪) من
٦ سنوات إلى ١٠ سنوات في إدارة المدرسة ، وأمضى (٥٩) فرداً بما نسبته (٣٢ر٤٪)
١١ سنة فأكثر في إدارة المدرسة ، ويتضح من ذلك أن من مارسوا العمل الإداري
كمديرين سواء في التعليم الجامعي أو العام (لإحدى عشرة سنة فأكثر) هم النسبة
التي تشكل الغالبية .

جدول رقم (٥)

يبين توزيع العينتين حسب سنوات الخدمة في العمل الإداري

نوع التعليم	عدد سنوات الخدمة	التكرار	النسبة
تعليم جامعي	خمس سنوات فأقل ست سنوات إلى عشر سنوات إحدى عشرة سنة فأكثر	٢٦ ٢٢ ٣٩	١٤ر٣٪ ١٢ر١٪ ٢١ر٤٪
تعليم عام	خمس سنوات فأقل ست سنوات إلى عشر سنوات إحدى عشرة سنة فأكثر	٩ ٢٧ ٥٩	٤ر٩٪ ١٤ر٨٪ ٣٢ر٤٪
الإجمالي		١٨٢	١٠٠٪

بناء أداة الدراسة :

من خلال العديد من الكتب والدراسات والأبحاث جرى تصميم إستبانة حُد فيها جوانب الدراسة وتشمل :

١- جانب التكنولوجيا العقلية وجانب التكنولوجيا الاجتماعية . وجانب التكنولوجيا الآلية . وفقاً لما حدده الغنام (١٩٨٤م) .

٢- استفاد الباحث في بناء هذه الإستبانة من دراسة وايز Wise (١٩٧٩م) فيما يتعلق بعناصر التكنولوجيا العقلية .

٣- استفاد الباحث في بناء هذه الإستبانة من دراسات كل من دقريني Degrene (١٩٨٢م) ودراسة الغنام (١٩٨٤م) ، ودراسة سكوت Scott (١٩٨١م) فيما يتعلق بعناصر التكنولوجيا الاجتماعية .

٤- استفاد الباحث في بناء هذه الإستبانة من دراسات نيازبيت (١٩٨٤م) ودراسة فيجن بوم (١٩٨٤م) ودراسة ألتز (١٩٧٨م) ودراسة ديفز (١٩٧٩م) ودراسة البطمة (١٩٨٢م) فيما يتعلق بعناصر التكنولوجيا الآلية .

٥- بعض الأبحاث والدراسات الأخرى التي وردت في التراث العلمي الخاص بهذه الدراسة .

٦- الإضافات الأخرى من المشرف وبعض أعضاء هيئة التدريس .

ويندرج تحت كل جانب من جوانب التكنولوجيا الإدارية عدد من العناصر الخاصة به .

وفيما يلي توضيح لهذه الجوانب كما جاءت في الإستبانة وهي :

١- جانب التكنولوجيا العقلية ويحمل الأرقام من (١ - ١٧) .

٢- جانب التكنولوجيا الاجتماعية ويحمل الأرقام من (١٨ - ٣٣) .

٣- جانب التكنولوجيا الآلية ويحمل الأرقام من (٣٤ - ٤٨) .

وقد أصبح إجمالي العناصر التي احتوت عليها الأداة ٤٨ عنصراً . وجرى تحديد مقياس مناسب للإجابة على بُعدي الدراسة وهي درجة الوعي ودرجة الإستخدام يتكون من ٤ درجات للوعي و٤ درجات للاستخدام كما هو موضح في الجدول التالي:

درجة الوعي				م	المجال وعناصره	درجة الإستخدام			
كبيرة	متوسطة	ضعيفة	لا توجد معلومات لدي			كبيرة	متوسطة	قليلة	لا تستخدم إطلاقاً
					ما مدى معرفتك بالجوانب التالية؟ وما مدى إستخدامك لها؟				
				أولاً	<u>التكنولوجيا العقلية :</u>				
				١	إتباع الأسلوب العلمي في إتخاذ القرارات .				
				٢	إتباع أسلوب التخطيط والبرمجة ونظام الميزانية .				
				٣	الإلتجاء إلى إجراء البحوث ومعالجة المعلومات .				

وقد طُلب من أفراد العينتين تحديد درجة وعيهم بفقرات الاستبانة ودرجة استخدامهم لها .

مقياس أداة الدراسة :

تتكون الأداة من مقياس رباعي الخانات وهي بالنسبة للوعي (كبيرة ، متوسطة ، قليلة ، لا توجد معلومات لدي) وبالنسبة للاستخدام (كبيرة ، متوسطة ، قليلة ، لا تستخدم إطلاقاً) حيث تُعطى خانة (كبيرة) ثلاث درجات وخانة (متوسطة) درجتين وخانة (قليلة) درجة واحدة وخانة (لا توجد معلومات لدي أو لا تستخدم إطلاقاً) صفر .

وقد حُدد الوزن النسبي للمقياس على النحو التالي :

١- إذا كانت الدرجة (٣) فإن النسبة تكون ١٠٠٪ ، ويكون المتوسط مرتفعاً إذا كان بين (٢ر٥) ٨٣ر٣٪ و (٣) ١٠٠٪ .

٢- إذا كانت الدرجة أقل من (٢ر٥) ٨٣ر٣٪ إلى (١ر٥) ٥٠٪ ، فإن المتوسط يكون بدرجة متوسطة .

٣- ويكون المتوسط منخفضاً إذا كان أقل من (١ر٥) ٥٠٪ .

نحكيم الاستبانة :

جرى توزيع الإستبانة على عشرة محكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (كلية التربية قسم الإدارة التربوية والتخطيط) ، وقد طُلب من المحكمين قراءة عناصر الإستبيان وتحديد ملاءمتها لأهداف الدراسة وجوانبها المذكورة . وقد بلغ عدد الإستبانات المستوفية شروط التحكيم (١٠) إستبانات محكمة ، تم على أساسها إجراء بعض التعديلات التي إقترحها الحكمون ، وتدور حول بعض الصياغة في العبارات .

ثبات الإستبانة :

من إستخدام التجزئة النصفية ظهر أن درجة الثبات عالية حيث بلغت قيمة (ألفا α) ٩٧ر٥٪ .

جمع المعلومات :

قام الباحث شخصياً بتوزيع الإستبانة على عينتي الدراسة وكان ذلك في الفصل الأول من العام الدراسي ١٤١٦هـ ، وقد كانت عدد الإستبانات الموزعة (٣٠٠) إستبانة موزعة بالتساوي (١٥٠) إستبانة للتعليم الجامعي و (١٥٠) إستبانة للتعليم العام ، وكان عدد الإستبانات المعادة (٢٠٥) إستبانة تم إستبعاد (٢٣) إستبانة غير وافية ، أما الإستبانات المستوفاة فكانت (١٨٢) إستبانة . حيث بلغت الاستبانات المستوفاه للمديرين في التعليم الجامعي (٨٧) استبانة وبلغت الاستبانات المستوفاه للمديرين في التعليم العام (٩٥) استبانة .



الفصل الرابع

* نتائج الدراسة

- * عرض النتائج وتحليلها.
- * مناقشة النتائج وتفسيرها .
- * التوصيات والمقترحات .

نتائج الدراسة :

سوف يتم استعراض نتائج الدراسة وتحليلها وذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة الأربعة على التوالي من أجل تحديد مدى الوعي ودرجة الاستخدام لأبعاد التكنولوجيا الإدارية .

ولذلك اعتمد الباحث على المتوسطات والتكرارات التوزيعية لمعرفة مدى الوعي ودرجة الاستخدام كما يدل على ذلك المتوسط ، ومعرفة اتجاه إجابات العينتين كما توضح ذلك التكرارات الموزعة على المقياس المستخدم في الدراسة ، وذلك من خلال تحليل الإجابات على عناصر كل بُعد من أبعاد التكنولوجيا الإدارية كل على حده .

الإجابة على أسئلة الدراسة :

وفي ما يلي سوف تتم الإجابة عن أسئلة الدراسة ، وسوف تكون البداية بالإجابة على السؤال الأول ونصه :

« ما مدى وعي واستخدام المديرين بقطاعي التعليم الجامعي والعام بأبعاد التكنولوجيا الإدارية (العقلية ، الاجتماعية ، الآلية) في ممارساتهم الإدارية المختلفة في محافظة جدة . »

التكنولوجيا العقلية :

من إستخدام التحليل الوصفي (جدول ١٦ ، ٦ ب) يتضح أن درجة وعي المديرين بإتباع الأسلوب العلمي في إتخاذ القرارات بلغ متوسطة ٢٦٢ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٤٠ ، ويظهر من النتائج أن ٦٧٦٪ من أفراد العينة

وعندهم (١٢٣) مديراً يرون أن درجة الوعي بإتباع الأسلوب العلمي في إتخاذ القرارات كبيرة ، في حين يرى ٥١٦٪ من أفراد العينة وعندهم (٩٤) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة .

وأما بالنسبة لدرجة وعي المديرين بإتباع أسلوب التخطيط والبرمجة فلقد بلغ المتوسط ٢٤٥ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢١٧ ، ويظهر من النتائج أن ٥٣٣٪ من أفراد العينة وعندهم (٩٧) مديراً يرون أن درجة الوعي بإتباع أسلوب التخطيط والبرمجة كبيرة ، في حين يرى ٤١٢٪ من أفراد العينة وعندهم (٧٥) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة . (جدول ١٦ ، ب)

أما وعي المديرين بإجراء البحوث ومعالجة المعلومات فبلغ متوسطه ٢٢٣ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ١٧٤ ، ويظهر من النتائج أن ٤٤٥٪ من أفراد العينة وعندهم (٨١) مديراً يرون أن درجة الوعي بإجراء البحوث ومعالجة المعلومات كبيرة ، في حين يرى ٣٣٠٪ من أفراد العينة وعندهم (٦٠) مديراً أن درجة الإستخدام قليلة . (جدول ١٦ ، ب)

وكان متوسط وعي المديرين بالتحليل وتقدير البدائل والإحتمالات ٢٤٨ في حين بلغ متوسط درجة الإستخدام ٢٢٧ ، ويظهر من النتائج أن ٥٨٨٪ من أفراد العينة وعندهم (١٠٧) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بالتحليل وتقدير البدائل والإحتمالات ، في حين يرى ٥١١٪ من أفراد العينة وعندهم (٩٣) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٦ ، ب)

جدول رقم (١٦)

يوضح مدى الوعي بعناصر التكنولوجيا العقلية حسب التكرارات والنسب والمتوسطات

م	المجال وعناصره	درجة الوعي								المتوسط	الفاقد
		كبيرة		متوسطة		قليلة		لا توجد معلومات لدي			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
أولاً	التكنولوجيا العقلية :										
١	إتباع الأسلوب العلمي في إتخاذ القرارات .	١٢٣	٧٩,٦	٥٠	٢٧,٥	٦	٣,٣	٢	١,١	٢,٦٢	١
٢	إتباع أسلوب التخطيط والبرمجة ونظام الميزانية .	٩٧	٥٣,٣	٧٢	٣٩,٦	٩	٤,٩	٣	١,٦	٢,٤٥	١
٣	الإتجاه إلى إجراء البحوث ومعالجة المعلومات .	٨١	٤٤,٥	٦٠	٣٣,٠	٢٣	١٨,١	٣	١,٦	٢,٢٣	٥
٤	التحليل العميق وتقدير البدائل والاحتمالات كأسلوب للتفكير .	١٠٧	٥٨,٨	٦٢	٣٤,١	٨	٤,٤	٥	٢,٧	٢,٤٨	-
٥	أسلوب الإدارة بالأهداف .	١٠٤	٥٧,١	٧١	٣٩,٠	٥	٢,٧	١	٠,٥	٢,٥٣	١
٦	وضع سلسلة من الأهداف الوسيطة وتصميم نظم بديله لتحقيق الأهداف.	٧٣	٤٠,١	٨٦	٤٧,٣	١٨	٩,٩	١	٠,٥	٢,٢٩	٤
٧	تنمية الوعي التخطيطي لدى كافة المرؤوسين .	٩١	٥٠,٠	٦٩	٣٧,٩	١٨	٩,٩	٣	١,٦	٢,٣٧	١
٨	أسلوب تحليل العمليات التي تتم داخل إدارتك .	٨٩	٤٨,٩	٧١	٣٩,٠	١٧	٩,٣	٣	١,٦	٢,٣٦	٢
٩	تقييم الأهداف في ضوء كلفتها .	٩٤	٥١,٦	٦١	٣٣,٥	١٩	١٠,٤	٣	١,٦	٢,٣٩	٥
١٠	الإهتمام بأصول التحليل الموضوعي القائم على أسلوب النظم .	٦٠	٣٣,٠	٧٧	٤٢,٣	٢٧	١٤,٨	١٥	٨,٢	٢,٠١	٣
١١	أسلوب تقويم ومراجعة البرامج المختلفة .	٩٤	٥١,٦	٦٢	٣٤,١	٢٤	١٣,٢	٢	١,١	٢,٣٦	-
١٢	الإعتماد على تكنولوجيا المعلومات ومصادر الموثوقة في الإدارة .	٨١	٤٤,٥	٦٩	٣٧,٩	٢٢	١٢,١	١٠	٥,٥	٢,٢١	-
١٣	أسلوب تطوير نظام تعليمي يسمح بالتجدد الذاتي .	٨٤	٤٩,٢	٦٤	٣٥,٢	٢٨	١٥,٤	٥	٢,٧	٢,٢٥	١
١٤	مبدأ التنظيم والتنسيق داخل إدارتك .	١٤٣	٧٨,٦	٣٣	١٨,١	٦	٣,٣	-	-	٢,٧٥	-
١٥	مبدأ الابتكار .	١١٧	٦٤,٣	٤٩	٢٦,٩	١٣	٧,١	٣	١,٦	٢,٥٣	-
١٦	أسلوب تقويم برامج التعليم لتحديد جوانب القوة والضعف .	١٠٣	٥٦,٦	٥٥	٣٠,٢	١٩	١٠,٤	٥	٢,٧	٢,٤٠	-
١٧	أسلوب وضع أهداف للتحصيل الدراسي في الجوانب التعليمية الأساسية	١١٨	٦٤,٨	٤٧	٢٥,٨	١٢	٦,٦	٥	٢,٧	٢,٥٢	-

جدول رقم (٦ب)

يوضح درجة الإستخدام لعناصر التكنولوجيا العقلية حسب التكرارات والنسب والمتوسطات

م	المجال وعناصره	درجة الاستخدام								المتوسط	الفاقد
		كبيرة		متوسطة		قليلة		لاستخدم إطلاقاً			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
أولاً	التكنولوجيا العقلية :										
١	إتباع الأسلوب العلمي في إتخاذ القرارات .	٩٤	٥١,٩	٧٠	٣٨,٥	١٦	٨,٨	٢	١,١	٢٤٠	-
٢	إتباع أسلوب التخطيط والبرمجة ونظام الميزانية .	٧١	٣٩,٠	٧٥	٤١,٢	٢٨	١٥,٤	٦	٣,٣	٢١٧	٢
٣	الإتجاه إلى إجراء البحوث ومعالجة المعلومات .	٤٨	٢٦,٤	٥٥	٣٠,٢	٦٠	٣٣,٠	١٧	٩,٣	١٧٤	٢
٤	التحليل العميق وتقدير البدائل والاحتمالات كأسلوب للتفكير .	٩٣	٥١,١	٥٤	٢٩,٧	٢٤	١٣,٢	١٠	٥,٥	٢٢٧	١
٥	أسلوب الإدارة بالأهداف .	٨٦	٤٧,٣	٧٤	٤٠,٧	١٨	٩,٩	٤	٢,٢	٢٣٣	-
٦	وضع سلسلة من الأهداف الوسيطة وتصميم نظم بديله لتحقيق الأهداف.	٥٨	٣١,٩	٨٦	٤٧,٣	٢٩	١٥,٩	٨	٤,٤	٢٠٧	١
٧	تنمية الوعي التخطيطي لدى كافة المرؤسين .	٦٥	٣٥,٧	٨٣	٤٥,٩	٢٦	١٤,٣	٧	٣,٨	٢١٣	١
٨	أسلوب تحليل العمليات التي تتم داخل إدارتك .	٦٥	٣٥,٧	٧٩	٤٣,٤	٢٨	١٥,٤	١٠	٥,٥	٢٠٩	-
٩	تقييم الأهداف في ضوء كلفتها .	٧١	٣٩,٠	٧١	٣٩,٠	٢٤	١٣,٢	١١	٦,٠	٢١٤	٥
١٠	الإهتمام بأصول التحليل الموضوعي القائم على أسلوب النظم .	٤٥	٢٤,٧	٧٣	٤٠,١	٣٧	٢٠,٣	٢٣	١٢,٦	١٢٨	٤
١١	أسلوب تقويم ومراجعة البرامج المختلفة .	٧٤	٤٠,٧	٦٦	٣٦,٣	٣١	١٧,٠	١١	٦,٠	٢١١	-
١٢	الإعتماد على تكنولوجيا المعلومات ومصادرها الموثوقة في الإدارة .	٥١	٢٨,٠	٧٥	٤١,٢	٤٠	٢٢,٠	١٦	٨,٨	١٨٨	-
١٣	أسلوب تطوير نظام تعليمي يسمح بالتجدد الذاتي .	٥٨	٣١,٩	٦٦	٣٦,٣	٣٨	٢٠,٩	١٩	١٠,٤	١٩٠	١
١٤	مبدأ التنظيم والتنسيق داخل إدارتك .	١١٦	٦٣,٧	٥٣	٢٩,١	٩	٤,٩	٤	٢,٢	٢٥٤	-
١٥	مبدأ الإبتكار .	٧٩	٤٣,٤	٧٨	٤٢,٩	١٧	٩,٣	٧	٣,٨	٢٢٦	١
١٦	أسلوب تقويم برامج التعليم لتحديد جوانب القوة والضعف .	٦٦	٣٦,٣	٧٧	٤٢,٣	٢٢	١٢,١	١٧	٩,٣	٢٠٥	-
١٧	أسلوب وضع أهداف للتحصيل الدراسي في الجوانب التعليمية الأساسية.	٨١	٤٤,٥	٧٥	٤١,٢	١٧	٩,٣	٩	٤,٩	٢٢٥	-

وأظهرت النتائج أن درجة وعي المديرين بأسلوب الإدارة بالأهداف بلغ متوسطه ٢٥٣ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٣٣ ، ويظهر من النتائج أن ٥٧١٪ من أفراد العينة وعددهم (١٠٤) مديراً يرون أن درجة الوعي بأسلوب الإدارة بالأهداف كبيرة ، في حين يرى ٤٧٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٦) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة. (جدول ١٦ ، ب ٦)

كما اتضح أن درجة وعي المديرين بالأهداف الوسيطة وتصميم نظم بديلة بلغ متوسطه ٢٢٩ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٠٧ ، ويظهر من النتائج أن ٤٧٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٦) مديراً يرون أن درجة الوعي متوسطة بالأهداف الوسيطة وتصميم نظم بديله ، في حين يرى ٤٧٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٦) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة . (جدول ١٦ ، ب ٦)

وتبين النتائج أن درجة وعي المديرين بتنمية الوعي التخطيطي لدى الرؤوسين بلغ متوسطه ٢٣٧ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢١٣ ، ويظهر من النتائج أن ٥٠٠٪ من أفراد العينة وعددهم (٩١) مديراً يرون أن درجة الوعي بتنمية الوعي التخطيطي لدى الرؤوسين كبيرة ، في حين يرى ٤٥٦٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٣) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة . (جدول ١٦ ، ب ٦)

وبالنسبة لدرجة وعي المديرين بأسلوب تحليل العمليات فبلغ المتوسط ٢٣٦ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٠٩ ، ويظهر من النتائج أن ٤٨٩٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٩) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بأسلوب تحليل العمليات ،

في حين يرى ٤٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٧٩) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة. (جدول ١٦ ، ب٦)

أما وعي المديرين بتقييم الأهداف في ضوء كلفتها فبلغ متوسطه ٢٣٩ في حين بلغ متوسط درجة الإستخدام ٢١٤ ، ويظهر من النتائج أن ٥١٦٪ من أفراد العينة وعددهم (٩٤) مديراً يرون أن درجة الوعي بتقييم الأهداف في ضوء كلفتها كبيرة ، في حين يرى ٣٩٠٪ من أفراد العينة وعددهم (٧١) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة ، كذلك يرى ٣٩٠٪ من أفراد العينة أن درجة الإستخدام متوسطة. (جدول ١٦ ، ب٦)

وكان متوسط وعي المديرين بأصول التحليل الموضوعي القائم على أسلوب النظم ٢٠١ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ١٧٨ ، ويظهر من النتائج أن ٤٢٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٧٧) مديراً يرون أن درجة الوعي بمتوسطة بأصول التحليل الموضوعي القائم على أسلوب النظم ، في حين يرى ٤٠٪ من أفراد العينة وعددهم (٧٣) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة. (جدول ١٦ ، ب٦)

وأظهرت النتائج أن درجة وعي المديرين بأسلوب تقويم ومراجعة البرامج بلغ متوسطه ٢٣٦ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢١١ ، ويظهر من النتائج أن ٥١٦٪ من أفراد العينة وعددهم (٩٤) مديراً يرون أن درجة الوعي بأسلوب تقويم ومراجعة البرامج كبيرة ، في حين يرى ٤٠٪ من أفراد العينة وعددهم (٧٤) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة. (جدول ١٦ ، ب٦)

كما اتضح أن درجة وعي المديرين بتكنولوجيا المعلومات بلغ متوسطه ٢٢١ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ١٨٨ ، ويظهر من النتائج أن ٤٤٥٪ من أفراد العينة وعددهم (٨١) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بتكنولوجيا المعلومات ، في حين يرى ٤١٢٪ من أفراد العينة وعددهم (٧٥) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة . (جدول ١٦ ، ب)

وتبين النتائج أن درجة وعي المديرين بأسلوب تطوير نظام تعليمي يتجدد ذاتياً بلغ متوسطه ٢٢٥ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ١٩٠ ، ويظهر من النتائج أن ٤٦٢٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٤) مديراً يرون أن درجة الوعي بأسلوب تطوير نظام تعليمي يتجدد ذاتياً كبيرة ، في حين يرى ٣٦٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٦٦) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة . (جدول ١٦ ، ب)

وبالنسبة لدرجة وعي المديرين بمبدأ التنظيم والتنسيق فبلغ المتوسط ٢٧٥ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٥٤ ، ويظهر من النتائج أن ٧٨٦٪ من أفراد العينة وعددهم (١٤٣) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بمبدأ التنظيم والتنسيق ، في حين يرى ٦٣٧٪ من أفراد العينة وعددهم (١١٦) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٦ ، ب)

أما وعي المديرين بمبدأ الإبتكار فبلغ متوسطه ٢٥٣ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٢٦ ، ويظهر من النتائج أن ٦٤٣٪ من أفراد العينة وعددهم (١١٧) مديراً يرون أن درجة الوعي بمبدأ الإبتكار كبيرة ، في حين يرى ٤٣٤٪ من أفراد العينة وعددهم (٧٩) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٦ ، ب)

وكان متوسط وعي المديرين بأسلوب تقويم برامج التعليم ٢٤٠ في حين بلغ متوسط درجة الإستخدام ٢٠٥ ، ويظهر من النتائج أن ٥٦٦٪ من أفراد العينة وعددهم (١٠٣) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بأسلوب تقويم برامج التعليم ، في حين يرى ٤٢٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٧٧) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة . (جدول ١٦ ، ب)

وأظهرت النتائج أن درجة وعي المديرين بأسلوب وضع أهداف للتحصيل الدراسي بلغ متوسطه ٢٥٢ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٢٥ ، ويظهر من النتائج أن ٦٤٨٪ من أفراد العينة وعددهم (١١٨) مديراً يرون أن درجة الوعي بأسلوب وضع أهداف للتحصيل الدراسي كبيرة ، في حين يرى ٤٤٥٪ من أفراد العينة وعددهم (٨١) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٦ ، ب)

التكنولوجيا الاجتماعية :

من إستخدام التحليل الوصفي (للجدولين ١٧ ، ب) يتضح أن درجة وعي المديرين بأسلوب التنظيم الوظيفي كأسلوب حديث في الإدارة بلغ متوسطه ٢٤٠ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٢١ ، ويظهر من النتائج أن ٥٣٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٩٧) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بأسلوب التنظيم الوظيفي كأسلوب حديث في الإدارة ، في حين يرى ٤٢٩٪ من أفراد العينة وعددهم (٧٨) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة .

جدول رقم (١٧)

يوضح مدى الوعي بعناصر التكنولوجيا الإجتماعية حسب التكرارات والنسب والمتوسطات

م	المجال وعناصره	درجة الوعي								المتوسط	الفاقد
		كبيرة		متوسطة		قليلة		لا توجد معلومات لدي			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
ثانياً	التكنولوجيا الاجتماعية :										
١٨	أسلوب التنظيم الوظيفي كأسلوب حديث في الإدارة .	٩٧	٥٣,٣	٦٥	٣٥,٧	١٢	٦,٦	٦	٣,٣	٢٤٠	٢
١٩	مبدأ إشاعة روح العمل الجاد والجو المتآلف .	١٦٠	٨٧,٩	١٧	٩,٣	٣	١,٦	٢	١,١	٢٨٤	-
٢٠	الأخذ بمبدأ العمل الجماعي .	١٦٢	٨٩,٠	١٥	٨,٢	٤	٢,٢	١	٠,٥	٢٨٥	-
٢١	مبدأ تهيئة الفرص للنمو المهني لدى كافة الفئات المرؤوسة .	١٢٠	٦٥,٩	٤٣	٢٣,٦	١٢	٦,٦	٧	٣,٨	٢٥١	-
٢٢	العمل على دعم مبدأ الحوار والمشاركة مع الفئات المختلفة.	١٤٧	٨٠,٨	٣٢	١٧,٦	٢	١,١	١	٠,٥	٢٧٨	-
٢٣	مبدأ دعم شبكة الإتصال الداخلي عن طريق المشاركة والتعاون والتفاهم .	١٣٣	٧٣,١	٣٨	٢٠,٩	٥	٢,٧	٦	٣,٣	٢٦٣	-
٢٤	مبدأ إتاحة الفرصة للمرؤوسين للإشتراك في عملية إتخاذ القرار .	١٤٤	٧٩,١	٣٣	١٨,١	٣	١,٦	٢	١,١	٢٧٥	-
٢٥	تحديد صلاحية كل فرد في عملية إتخاذ القرار .	١٢٤	٦٨,١	٤٩	٢٦,٩	٧	٣,٨	٢	١,١	٢٦٢	-
٢٦	أسلوب التعاون مع الجهات الأخرى في أوجه نشاط منظم وهادف.	١٢٥	٦٨,٧	٤٩	٢٦,٩	٧	٣,٨	١	٠,٥	٢٦٣	-
٢٧	مبدأ إستقلالية مجموعات العمل .	٨٤	٤٦,٢	٧١	٣٩,٠	٢٠	١١,٦	٢	١,١	٢٣٣	٥
٢٨	تصميم المصفوفة التنظيمية للعلاقات الأفقية والرأسية بين العاملين .	٥٥	٣٠,٢	٦٦	٣٦,٣	٢٩	١٥,٩	٣٢	١٧,٦	١٧٩	-
٢٩	مبدأ تحديد عمل كل شخص بدقة .	١٣٩	٧٦,٤	٣٥	١٩,٢	٦	٣,٣	-	-	٢٧٣	٢
٣٠	تعيين وحدة للعمليات كوحدة مستقلة في الإشراف والعمل.	٨٥	٤٦,٧	٦٤	٣٥,٢	١٦	٨,٨	١٣	٧,١	٢٢٤	٤
٣١	أسلوب تنمية العلاقات الإنسانية داخل إدارتك .	١٥٤	٨٤,٦	٢٢	١٢,١	٦	٣,٣	-	-	٢٨١	-
٣٢	إعتماد وحدة مستقلة للعلاقات العامة .	٨٨	٤٨,٤	٥٢	٢٨,٦	٢٧	١٣,٨	١٤	٧,٧	٢١٨	١
٣٣	أسلوب إستخدام فرق عمل يراعى فيها التخصصات المختلفة .	١١١	٦١,٠	٥٤	٢٩,٧	٦	٣,٣	١١	٦,٠	٢٤٥	-

جدول رقم (٧ب)

يوضح درجة الإستخدام لعناصر التكنولوجيا الاجتماعية حسب التكرارات والنسب والمتوسطات

م	المجال وعناصره	درجة الاستخدام								المتوسط	الفاقد
		كبيرة		متوسطة		قليلة		لا تستخدم إطلاقاً			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
ثانياً	التكنولوجيا الاجتماعية :										
١٨	أسلوب التنظيم الوظيفي كأسلوب حديث في الإدارة .	٧٨	٤٢,٩	٧١	٣٩,٠	٢٢	١٢,١	٩	٤,٩	٢,٢١	٢
١٩	مبدأ إشاعة روح العمل الجاد والجد المتألف .	١٥٠	٨٢,٤	٢٣	١٢,١	٥	٢,٧	٤	٢,٢	٢,٧٥	-
٢٠	الأخذ بمبدأ العمل الجماعي .	١٤٦	٨٠,٢	٢٩	١٥,٩	٤	٢,٢	٣	١,٦	٢,٧٤	-
٢١	مبدأ تهيئة الفرص للنمو المهني لدى كافة الفئات المرؤوسة .	٨٥	٤٦,٧	٦٩	٣٧,٩	٢٢	١٢,١	٦	٣,٣	٢,٢٨	-
٢٢	العمل على دعم مبدأ الحوار والمشاركة مع الفئات المختلفة.	١٢٩	٧٠,٩	٤٢	٢٣,١	٨	٤,٤	٣	١,٦	٢,٦٣	-
٢٣	مبدأ دعم شبكة الإتصال الداخلي عن طريق المشاركة والتعاون والتفاهم .	١١٣	٦٢,١	٥٤	٢٩,٧	٩	٤,٩	٦	٣,٣	٢,٥٠	-
٢٤	مبدأ إتاحة الفرصة للمرؤوسين للإشتراك في عملية إتخاذ القرار .	١٢٢	٦٧,٠	٤٩	٢٦,٩	٨	٤,٤	٣	١,٦	٢,٥٩	-
٢٥	تحديد صلاحية كل فرد في عملية إتخاذ القرار .	١٠٢	٥٦,٠	٦٤	٣٥,٢	٩	٤,٩	٦	٣,٣	٢,٤٤	١
٢٦	أسلوب التعاون مع الجهات الأخرى في أوجه نشاط منظم وهادف.	٩٧	٥٣,٣	٦٥	٣٥,٧	١٦	٨,٨	٤	٢,٢	٢,٤٠	-
٢٧	مبدأ إستقلالية مجموعات العمل .	٦٤	٣٥,٢	٨٣	٤٥,٦	٢٣	١٢,٦	٧	٣,٨	٢,١٥	٥
٢٨	تصميم المصفوفة التنظيمية للعلاقات الأفقية والرأسية بين العاملين .	٣٣	١٨,١	٦٩	٣٧,٩	٤٣	٢٣,٦	٣٤	١٨,٧	١,٥٦	٣
٢٩	مبدأ تحديد عمل كل شخص بدقه .	١١٨	٦٤,٨	٥٠	٢٧,٥	١١	٦,٠	٣	١,٦	٢,٥٥	-
٣٠	تعيين وحدة للعمليات كوحدة مستقلة في الإشراف والعمل.	٦٤	٣٥,٢	٦٦	٣٦,٣	٣٠	١٦,٥	١٩	١٠,٤	١,٩٧	٣
٣١	أسلوب تنمية العلاقات الإنسانية داخل إدارتك .	١٣٠	٧١,٤	٣٩	٢١,٤	١٠	٥,٥	٣	١,٦	٢,٦٢	-
٣٢	إعتماد وحدة مستقلة للعلاقات العامة .	٥١	٢٨,٠	٤٧	٢٥,٨	٥٠	٢٧,٥	٣٣	١٨,١	١,٦٤	١
٣٣	أسلوب إستخدام فرق عمل يراعى فيها التخصصات المختلفة .	٨٦	٤٧,٣	٦١	٣٣,٥	٢٧	١٤,٨	٨	٤,٤	٢,٢٣	-

وبالنسبة لدرجة وعي المديرين بمبدأ إشاعة روح العمل الجاد فبلغ المتوسط ٢٨٤ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٧٥ ، ويظهر من النتائج أن ٨٧٫٩٪ من أفراد العينة وعددهم (١٦٠) مديراً يرون أن درجة الوعي بمبدأ إشاعة روح العمل الجاد كبيرة ، في حين يرى ٨٢٫٤٪ من أفراد العينة وعددهم (١٥٠) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٧ ، ب)

أما وعي المديرين بمبدأ العمل الجماعي فبلغ متوسطة ٢٨٥ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٧٤ ، ويظهر من النتائج أن ٨٩٫٠٪ من أفراد العينة وعددهم (١٦٢) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بمبدأ العمل الجماعي ، في حين يرى ٨٠٫٢٪ من أفراد العينة وعددهم (١٤٦) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٧ ، ب)

وكان متوسط وعي المديرين بمبدأ تهيئة الفرص للنمو المهني للمرؤوسين ٢٥١ ، في حين بلغ متوسط درجة الإستخدام ٢٢٨ ، ويظهر من النتائج أن ٦٥٫٩٪ من أفراد العينة وعددهم (١٢٠) مديراً يرون أن درجة الوعي بمبدأ تهيئة الفرص للنمو المهني للمرؤوسين كبيرة ، في حين يرى ٤٦٫٧١٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٥) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٧ ، ب)

وأظهرت النتائج أن وعي المديرين بمبدأ الحوار والمشاركة بلغ متوسطه ٢٧٨ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٦٣ ، ويظهر من النتائج أن ٨٠٫٨٪ من أفراد العينة وعددهم (١٤٧) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بمبدأ الحوار والمشاركة ،

في حين يرى ٧٠.٩٪ من أفراد العينة وعددهم (١٢٩) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٧ ، ب٧)

كما اتضح أن درجة وعي المديرين بشبكة الإتصال الداخلي بلغ متوسطه ٢٦٣ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٥٠ ، ويظهر من النتائج أن ٧٣٪ من أفراد العينة وعددهم (١٣٣) مديراً يرون أن درجة الوعي بشبكة الإتصال الداخلي كبيرة ، في حين يرى ٦٢.١٪ من أفراد العينة وعددهم (١١٣) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٧ ، ب٧)

وتبين النتائج أن درجة وعي المديرين بمبدأ إشراك المرؤوسين في عملية إتخاذ القرار بلغ متوسطه ٢٧٥ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٥٩ ، ويظهر من النتائج أن ٧٩.١٪ من أفراد العينة وعددهم (١٤٤) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بمبدأ إشراك المرؤوسين في عملية إتخاذ القرار ، في حين يرى ٦٧.٠٪ من أفراد العينة وعددهم (١٢٢) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٧ ، ب٧)

وبالنسبة لدرجة وعي المديرين بمبدأ تحديد صلاحية كل فرد في عملية إتخاذ القرار فبلغ المتوسط ٢٦٢ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٤٤ ، ويظهر من النتائج أن ٦٨.١٪ من أفراد العينة وعددهم (١٢٤) مديراً يرون أن درجة الوعي بمبدأ تحديد صلاحية كل فرد في عملية إتخاذ القرار كبيرة ، في حين يرى ٥٦.٠٪ من أفراد العينة وعددهم (١٠٢) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٧ ، ب٧)

أما وعي المديرين بأسلوب التعاون مع الجهات الأخرى فبلغ متوسطه ٢٦٣ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٤٠ ، ويظهر من النتائج أن ٦٨٧٪ من أفراد العينة وعددهم (١٢٥) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بأسلوب التعاون مع الجهات الأخرى ، في حين يرى ٥٣٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٩٧) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٧ ، ب)

وكان متوسط وعي المديرين بمبدأ استقلالية مجموعات العمل ٢٣٣ ، في حين بلغ متوسط درجة الإستخدام ٢١٥ ، ويظهر من النتائج أن ٤٦٢٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٤) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بمبدأ إستقلالية مجموعات العمل ، في حين يرى ٤٥٦٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٣) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة . (جدول ١٧ ، ب)

وأظهرت النتائج أن درجة وعي المديرين بتصميم المصفوفة التنظيمية بلغ متوسطه ١٧٩ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ١٥٦ ، ويظهر من النتائج أن ٣٦٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٦٦) مديراً يرون أن درجة الوعي بتصميم المصفوفة التنظيمية متوسطه ، في حين يرى ٣٧٩٪ من أفراد العينة وعددهم (٦٩) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة . (جدول ١٧ ، ب)

كما إتضح أن درجة وعي المديرين بمبدأ تحديد عمل كل شخص بدقة بلغ متوسطه ٢٧٣ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٥٥ ، ويظهر من النتائج أن ٧٦٤٪ من أفراد العينة وعددهم (١٣٩) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بمبدأ تحديد عمل

كل شخص بدقة ، في حين يرى ٦٤ر٨٪ من أفراد العينة وعددهم (١١٨) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٧ ، ب ٧)

وتبين النتائج أن درجة وعي المديرين بوحدة عمليات الإشراف والعمل بلغ متوسطه ٢٢٤ر٢ وأن متوسط درجة الإستخدام ١٩٧ر١ ، ويظهر من النتائج أن ٤٦ر٧٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٥) مديراً يرون أن درجة الوعي بوحدة عمليات الإشراف والعمل كبيرة ، في حين يرى ٣٦ر٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٦٦) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة . (جدول ١٧ ، ب ٧)

وبالنسبة لدرجة وعي المديرين بأسلوب تنمية العلاقات الإنسانية فبلغ المتوسط ٢٨١ر٢ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٢٦٢ر٢ ، ويظهر من النتائج ٨٤ر٦٪ من أفراد العينة وعددهم (١٥٤) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بأسلوب تنمية العلاقات الإنسانية ، في حين يرى ٧١ر٤٪ من أفراد العينة وعددهم (١٣٠) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٧ ، ب ٧)

أما وعي المديرين بإعتماد وحدة مستقلة للعلاقات العامة فبلغ متوسطه ٢١٨ر٢ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ١٦٤ر١ ، ويظهر من النتائج أن ٤٨ر٤٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٨) مديراً يرون أن درجة الوعي بإعتماد وحدة مستقلة للعلاقات العامة كبيرة ، في حين يرى ٢٨ر٦٪ من أفراد العينة وعددهم (٥١) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة ، وكذلك ٢٥ر٨٪ من أفراد العينة أن درجة الإستخدام متوسطة ، وكذلك ٢٧ر٥٪ من أفراد العينة أن درجة الإستخدام قليلة . (جدول ١٧ ، ب ٧)

وكان متوسط وعي المديرين بأسلوب إستخدام فرق عمل متخصصة ٢٤٥ ، في حين بلغ متوسط درجة الإستخدام ٢٢٣ ، ويظهر من النتائج أن ٦١.٠٠٪ من أفراد العينة وعددهم (١١١) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بأسلوب إستخدام فرق عمل متخصصة ، في حين يرى ٤٧.٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٦) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٧ ، ب)

التكنولوجيا الآلية :

من إستخدام التحليل الوصفي (للجدولين ١٨ ، ٨ ب) يتضح أن درجة وعي المديرين بنظام المعلومات كإتجاه علمي بلغ متوسطه ٢٢٩ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ١٨١ ، ويظهر من النتائج أن ٥٣.٨٪ من أفراد العينة وعددهم (٩٨) مديراً يرون أن درجة الوعي بنظام المعلومات كإتجاه علمي كبيره ، في حين يرى ٤١.٨٪ من أفراد العينة وعددهم (٧٦) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة .

وبالنسبة لدرجة وعي المديرين ببرامج حفظ المعلومات وتصنيفها فبلغ المتوسط ٢٢٤ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ١٨١ ، ويظهر من النتائج أن ٥٠.٥٪ من أفراد العينة وعددهم (٩٢) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة ببرامج حفظ المعلومات وتصنيفها ، في حين يرى ٣٩.٠٪ من أفراد العينة وعددهم (٧١) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة . (جدول ١٨ ، ب)

أما وعي المديرين ببرامج تحليل المعلومات فبلغ متوسطه ١٩٥ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ١٤٢ ، ويظهر من النتائج أن ٣٩.٠٪ من أفراد العينة وعددهم (٧١) مديراً يرون أن درجة الوعي ببرامج تحليل المعلومات كبيرة ، في حين يرى ٣٦.٨٪ من أفراد العينة وعددهم (٦٧) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة . (جدول ١٨ ، ب)

جدول رقم (١٨)

يوضح مدى الوعي بعناصر التكنولوجيا الآلية حسب التكرارات والنسب والمتوسطات

م	المجال وعناصره	درجة الوعي								المتوسط	الفاقد
		كبيرة		متوسطة		قليلة		لا توجد معلومات لدي			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
ثالثاً	التكنولوجيا الآلية :										
٣٤	نظام المعلومات كإتجاه علمي .	٩٨	٥٣.٨	٤٩	٢٦.٩	٢٣	١٢.٦	١١	٦.٠	٢٠.٢٩	١
٣٥	برامج حفظ المعلومات وتصنيفها .	٩٢	٥٠.٥	٥٨	٣١.٩	١٦	٨.٨	١٦	٨.٨	٢٠.٢٤	-
٣٦	برامج تحليل المعلومات .	٧١	٣٩.٠	٥٧	٣١.٣	٢٣	١٢.٦	٢٨	١٥.٤	١٩.٩٥	٣
٣٧	البرامج الأساسية للكمبيوتر .	٧٥	٤١.٢	٥٥	٣٠.٢	٢٥	١٣.٧	٢٥	١٣.٧	٢٠.٠	٢
٣٨	لغات الكمبيوتر كالبيسك والفورتران وغيرها .	٥٢	٢٨.٩	٥٠	٢٧.٥	٢٨	١٤.٠	٣٦	١٩.٨	١٩.٦٧	٦
٣٩	إمكانيات إستخدام الكمبيوتر في شبكة الإتصالات وتدوين كافة المعاملات .	٧٥	٤١.٢	٦٠	٣٣.٠	٢١	١١.٥	٢٥	١٣.٧	٢٠.٢	١
٤٠	إستخدام الكمبيوتر في التدريس .	٥٦	٣٠.٨	٥٠	٢٧.٥	٢٨	١٤.٠	٣٧	٢٠.٣	١٩.٦٩	١
٤١	إتخاذ القرارات بواسطة الكمبيوتر .	٤١	٢٢.٥	٥٠	٢٧.٥	٣٧	٢٠.٣	٥١	٢٨.٠	١٩.٤٥	٣
٤٢	البرامج التعليمية المتوفرة للكمبيوتر .	٥٣	٢٩.١	٤٦	٢٥.٣	٤٩	٢٦.٩	٢٤	١٢.٧	١٩.٦٤	-
٤٣	إستخدام الكمبيوتر في إجراء دراسة عن عملك .	٥٧	٣١.٣	٤٨	٢٦.٤	٣٧	٢٠.٣	٤٠	٢٢.٠	١٩.٦٧	-
٤٤	إستخدام الكمبيوتر في أداء الوظائف الإدارية مثل التخطيط والتنفيذ والرقابة .	٤٨	٢٦.٤	٥٢	٢٨.٩	٣٦	١٩.٨	٤٥	٢٤.٧	١٩.٥٦	١
٤٥	إستخدام الكمبيوتر في العمليات الإدارية مثل تسجيل الطلاب والبيانات الخاصة بهم.	١٠٢	٥٦.٠	٣٦	١٩.٨	١٩	١٠.٤	٢٤	١٣.٢	٢٠.١٩	١
٤٦	إستخدام الكمبيوتر في أعمال الإختبارات ومعالجة المعلومات والإحصاءات .	٩٧	٥٣.٣	٤٢	٢٣.١	١٩	١٠.٤	٢٤	١٣.٢	٢٠.١٦	-
٤٧	إستخدام الكمبيوتر في وسائل الحفظ والإسترجاع للقرارات والبيانات عند الحاجة .	٨٧	٤٧.٨	٤٤	٢٤.٢	٢١	١١.٥	٢٩	١٥.٩	٢٠.٤	١
٤٨	إستخدام الكمبيوتر لمعالجة الذاتية والإعتماد على الذاكرة من أجل إختصار الوقت .	٧٤	٤٠.٢	٤٨	٢٦.٤	٢٧	١٤.٨	٣٢	١٧.٦	١٩.٠	١

جدول رقم (٨ب)

يوضح درجة الإستخدام لعناصر التكنولوجيا الآلية حسب التكرارات والنسب والمتوسطات

م	المجال وعناصره	درجة الاستخدام								المتوسط	الفاقد
		كبيرة		متوسطة		قليلة		لا تستخدم إطلاقاً			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
ثالثاً	التكنولوجيا الآلية :										
٣٤	نظام المعلومات كاتجاه علمي .	٤٧	٢٥.٨	٧٦	٤١.٨	٣٣	١٨.١	٢٤	١٣.٢	١.٨١	٢
٣٥	برامج حفظ المعلومات وتصنيفها .	٥٤	٢٩.٧	٧١	٣٩.٠	٢٦	١٤.٣	٣١	١٧.٠	١.٨١	-
٣٦	برامج تحليل المعلومات .	٢٧	١٤.٨	٦٧	٣٦.٨	٤٥	٢٤.٧	٤٣	٢٣.٦	١.٤٢	-
٣٧	البرامج الأساسية للكمبيوتر .	٤٠	٢٢.٠	٦٨	٣٧.٤	٢١	١١.٥	٥٣	٢٩.١	١.٥٢	-
٣٨	لغات الكمبيوتر كالبيسك والفورتران وغيرها.	٢٥	١٣.٧	٤٣	٢٣.٦	٤٢	٢٣.١	٦٨	٣٧.٤	١.١٤	٤
٣٩	إمكانيات إستخدام الكمبيوتر في شبكة الإتصالات وتدوين كافة المعاملات .	٣٦	١٩.٨	٥٢	٢٨.٦	٤٢	٢٣.١	٥١	٢٨.٠	١.٤٠	١
٤٠	إستخدام الكمبيوتر في التدريس .	١٩	١٠.٤	٤٠	٢٢.٠	٣٦	١٩.٨	٨٥	٤٦.٧	٠.٩٦	٢
٤١	إتخاذ القرارات بواسطة الكمبيوتر .	١٤	٧.٧	٢٥	١٣.٧	٤٦	٢٤.٣	٩٤	٥١.٦	٠.٧٧	٣
٤٢	البرامج التعليمية المتوفرة للكمبيوتر .	٢٠	١١.٠	٣٩	٢١.٤	٥٥	٣٠.٢	٦٧	٣٦.٨	١.٠٦	١
٤٣	إستخدام الكمبيوتر في إجراء دراسة عن عملك .	٢٨	١٥.٤	٤٢	٢٣.١	٣٣	١٨.١	٧٩	٤٣.٤	١.١٠	-
٤٤	إستخدام الكمبيوتر في أداء الوظائف الإدارية مثل التخطيط والتنفيذ والرقابة.	٢٠	١١.٠	٣٤	١٨.٧	٤٦	٢٤.٣	٨١	٤٤.٥	٠.٩٦	١
٤٥	إستخدام الكمبيوتر في العمليات الإدارية مثل تسجيل الطلاب والبيانات الخاصة بهم .	٧١	٣٩.٠	٣٥	١٩.٢	١٧	٩.٣	٥٦	٣٠.٨	١.٦٧	٣
٤٦	إستخدام الكمبيوتر في أعمال الإختبارات ومعالجة المعلومات والإحصاءات .	٦١	٣٣.٥	٣٩	٢١.٤	٢٤	١٣.٢	٥٧	٣١.٣	١.٥٧	١
٤٧	إستخدام الكمبيوتر في وسائل الحفظ والإسترجاع للقرارات والبيانات عند الحاجة .	٥١	٢٨.٠	٤٧	٢٤.٨	٢٧	١٤.٨	٥٥	٣٣.٢	١.٥٢	٢
٤٨	إستخدام الكمبيوتر لمعالجة الذاتية والإعتماد على الذاكرة من أجل إختصار الوقت .	٣٧	٢٠.٣	٤٦	٢٤.٣	٣٥	١٩.٢	٦١	٣٣.٥	١.٣٣	٣

وكان متوسط وعي المديرين بالبرامج الأساسية للكمبيوتر ٢٠٠ ، في حين بلغ متوسط درجة الإستخدام ١٥٢ ، ويظهر من النتائج أن ٤١٢٪ من أفراد العينة وعددهم (٧٥) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بالبرامج الأساسية للكمبيوتر ، في حين يرى ٣٧٤٪ من أفراد العينة وعددهم (٦٨) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة . (جدول ١٨ ، ب)

وأظهرت النتائج أن درجة وعي المديرين بلغات الكمبيوتر بلغ متوسطه ١٦٧ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ١١٤ ، ويظهر من النتائج أن ٢٨٦٪ من أفراد العينة وعددهم (٥٢) مديراً يرون أن درجة الوعي بلغات الكمبيوتر كبيرة بينما يرى ٢٧٥٪ من أفراد العينة أن درجة الوعي متوسطة . في حين يرى ٣٧٤٪ من أفراد العينة وعددهم (٦٨) مديراً أنها لا تستخدم إطلاقاً . (جدول ١٨ ، ب)

كما إتضح أن درجة وعي المديرين بإمكانيات استخدام الكمبيوتر في شبكة الإتصالات بلغ متوسطه ٢٢ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ١٤٠ ، ويظهر من النتائج أن ٤١٢٪ من أفراد العينة وعددهم (٧٥) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بإمكانيات إستخدام الكمبيوتر في شبكة الإتصالات ، في حين يرى ٢٨٦٪ من أفراد العينة وعددهم (٥٢) مديراً أن درجة الإستخدام متوسطة ، وكذلك ٢٨٠٪ من أفراد العينة أنها لا تستخدم إطلاقاً . (جدول ١٨ ، ب)

وتبين النتائج أن درجة وعي المديرين بإستخدام الكمبيوتر في التدريس بلغ متوسطه ١٦٩ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٩٦ ، ويظهر من النتائج أن ٣٠٨٪ من أفراد العينة وعددهم (٥٦) مديراً يرون أن درجة الوعي بإستخدام الكمبيوتر في التدريس كبيرة ، بينما يرى ٢٧٥٪ من أفراد العينة أن درجة الوعي متوسطة ، في

حين يرى ٤٦٧٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٥) مديراً أنهم لا يستخدمون الكمبيوتر في التدريس إطلاقاً . (جدول ١٨ ، ب ٨)

وبالنسبة لدرجة وعي المديرين بإتخاذ القرارات بواسطة الكمبيوتر فبلغ المتوسط ١٤٥ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٧٧ ر . ، ويظهر من النتائج أن ٢٧٥٪ من أفراد العينة وعددهم (٥٠) مديراً يرون أن درجة الوعي متوسطة بإتخاذ القرارات بواسطة الكمبيوتر ، بينما يرى ٢٨٠٠٪ من أفراد العينة أنه لا توجد معلومات لديهم عنها ، في حين يرى ٥١٦٪ من أفراد العينة وعددهم (٩٤) مديراً أنها لا تستخدم إطلاقاً . (جدول ١٨ ، ب ٨)

أما وعي المديرين بالبرامج التعليمية للكمبيوتر فبلغ متوسطه ١٦٤ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ١٠٦ ر . ، ويظهر من النتائج أن ٢٩١٪ من أفراد العينة وعددهم (٥٣) مديراً يرون أن درجة الوعي بالبرامج التعليمية للكمبيوتر كبيرة بينما يرى ٢٦٩٪ من أفراد العينة أن درجة الوعي قليلة ، في حين يرى ٣٦٨٪ من أفراد العينة وعددهم (٦٧) مديراً أن البرامج التعليمية للكمبيوتر لا تستخدم إطلاقاً . (جدول ١٨ ، ب ٨)

وكان متوسط وعي المديرين بإستخدام الكمبيوتر في إجراء دراسة عن العمل ١٦٧ ر . ، في حين بلغ متوسط درجة الإستخدام ١٠١ ر . ، ويظهر من النتائج أن ٣١٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٥٧) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة بإستخدام الكمبيوتر في إجراء دراسة عن العمل ، في حين يرى ٤٣٤٪ من أفراد العينة وعددهم (٧٩) مديراً أنها لا تستخدم إطلاقاً . (جدول ١٨ ، ب ٨)

وأظهرت النتائج أن درجة وعي المديرين باستخدام الكمبيوتر في الوظائف الإدارية بلغ متوسطه ١٥٦ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٩٦ . ، ويظهر من النتائج أن ٢٨٦٪ من أفراد العينة وعددهم (٥٢) مديراً يرون أن درجة الوعي باستخدام الكمبيوتر في الوظائف الإدارية متوسطة ، في حين يرى ٤٤٪ من أفراد العينة وعددهم (٨١) مديراً أنه لا يستخدم إطلاقاً . (جدول ١٨ ، ب)

كما إتضح أن درجة وعي المديرين باستخدام الكمبيوتر في تسجيل الطلاب وبياناتهم بلغ متوسطه ٢١٩ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٦٧ ، ويظهر من النتائج أن ٥٦٠٪ من أفراد العينة وعددهم (١٠٢) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة باستخدام الكمبيوتر في تسجيل الطلاب وبياناتهم ، في حين يرى ٣٩٪ من أفراد العينة وعددهم (٧١) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٨ ، ب)

وتبين النتائج أن درجة وعي المديرين باستخدام الكمبيوتر في الإختبارات ومعالجة المعلومات بلغ متوسطه ٢١٦ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٥٧ ، ويظهر من النتائج أن ٥٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٩٧) مديراً يرون أن درجة الوعي باستخدام الكمبيوتر في الإختبارات ومعالجة المعلومات كبيرة ، في حين يرى ٣٣٪ من أفراد العينة وعددهم (٦١) مديراً أن درجة الإستخدام كبيرة ، بينما يرى ٣١٪ من أفراد العينة أنه لا يستخدم إطلاقاً . (جدول ١٨ ، ب)

أما وعي المديرين باستخدام الكمبيوتر في الحفظ والإسترجاع للقرارات والبيانات فبلغ متوسطه ٢٠٤ ، وأن متوسط درجة الإستخدام ٥٢ ، ويظهر من النتائج أن ٤٧٪ من أفراد العينة وعددهم (٨٧) مديراً يرون أن درجة الوعي كبيرة

بإستخدام الكمبيوتر في الحفظ والإسترجاع للقرارات والبيانات ، في حين يرى ٣٣.٢٪ من أفراد العينة وعددهم (٥٥) مديراً أنه لا يستخدم إطلاقاً ، بينما يرى ٢٨.٠٪ من أفراد العينة أن درجة الإستخدام كبيرة . (جدول ١٨ ، ب ٨)

وكان متوسط وعي المديرين بإستخدام الكمبيوتر لمعالجة الذاتيه ١٩.٠ ، في حين بلغ متوسط درجة الإستخدام ٣٣.١ ، ويظهر من النتائج أن ٤٠.٧٪ من أفراد العينة وعددهم (٧٤) مديراً يرون أن درجة الوعي بإستخدام الكمبيوتر لمعالجة الذاتية كبيرة ، في حين يرى ٣٣.٥٪ من أفراد العينة وعددهم (٦١) مديراً أنه لا يستخدم إطلاقاً . (جدول ١٨ ، ب ٨)

وللإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة ونصه :

« هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة وعي المديرين في قطاع التعليم العام والجامعي بأبعاد التكنولوجيا الإدارية ودرجة إستخدامهم لهذه الأبعاد في ممارساتهم الإدارية المختلفة ؟ »

جرى تطبيق إختبار « ت » لتحديد الفروق بين درجة وعي المديرين ودرجة إستخدامهم أبعاد الدراسة والجدول رقم (٩) يوضح نتيجة هذا الإختبار

جدول رقم (٩)

يوضح المتوسطات والفروق بين درجة الوعي للمديرين ودرجة الإستخدام وفقاً لأبعاد الدراسة

المجال	ت	البعد	المتوسط	قيمة « ت »	مستوى الدلالة
التكنولوجيا العقلية	١٨٢	وعي	٤١.٦	١١٤٨	صفر
		إستخدام	٣٦.٣٦		
التكنولوجيا الاجتماعية	١٨٢	وعي	٤٠.٧٤	٩٣٠	صفر
		إستخدام	٣٧.٤٨		
التكنولوجيا الآلية	١٨٢	وعي	٢٨.٧٧	١٠.٩٤	صفر
		إستخدام	٢٠.٤٢		

- من إستخدام إختبار « ت » يتضح من خلال جدول رقم (٩) أن هناك فرقاً بين درجة وعي ودرجة إستخدام أفراد العينة للتكنولوجيا العقلية حيث بلغت قيمة «ت» ١١٤٨ عند مستوى دلالة (صفر) . حيث كانت درجة الوعي أكبر من درجة الاستخدام .

- ومن إستخدام إختبار « ت » يتضح من خلال جدول رقم (٩) أن هناك فرقاً بين درجة وعي ودرجة إستخدام أفراد العينة للتكنولوجيا الاجتماعية حيث بلغت قيمة « ت » ٩٣٠ عند مستوى دلالة (صفر) . وهذا يُظهر أن درجة الوعي أكبر من درجة الاستخدام .

- ومن إستخدام إختبار « ت » يتضح من خلال جدول رقم (٩) أن هناك فرقاً بين درجة وعي ودرجة إستخدام أفراد العينة للتكنولوجيا الآلية حيث بلغت قيمة «ت» ١٠٩٤ عند مستوى دلالة (صفر) ، ويتضح هنا أيضاً أن درجة الوعي أكبر من درجة الاستخدام .

وللإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة ونصه :

« هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة وعي واستخدام المديرين للتكنولوجيا الإدارية في قطاع التعليم العام عن درجة وعي وإستخدام المديرين للتكنولوجيا الإدارية في قطاع التعليم الجامعي ؟ »

جرى تطبيق إختبار « ت » لتحديد دلالة الفروق بين المديرين في التعليم العام والمديرين في التعليم الجامعي في الوعي والإستخدام للتكنولوجيا الإدارية .

والجدول رقم (١٠) يوضح نتيجة هذا الإختبار :

جدول رقم (١٠)

يوضح المتوسطات والفروق بين قطاعي التعليم العام والجامعي وفقاً لمجالات الدراسة وأبعادها

المجال	البعد	نوع التعليم	ت	المتوسط	قيمة «ت»	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التكنولوجيا	وعي	عام	٩٥	٣٩٢٦	٣٢٥ -	١٨٠	* .٠٠١
		جامعي	٨٧	٤٣٠٢			
العقلية	إستخدام	عام	٩٥	٣٥٦٦	١٠٥ -	١٨٠	# .٢٩٥
		جامعي	٨٧	٣٧١٣			
التكنولوجيا	وعي	عام	٩٥	٤٠٢٧	١٠٥ -	١٨٠	# .٢٩٤
		جامعي	٨٧	٤١٢٥			
الاجتماعية	إستخدام	عام	٩٥	٣٧٩٦	٠٩٠	١٨٠	# .٣٧٠
		جامعي	٨٧	٣٦٩٦			
التكنولوجيا	وعي	عام	٩٥	٢٣١٣	٦٨٠ -	١٨٠	* .٠٠٠
		جامعي	٨٧	٣٤٩٣			
الآلية	إستخدام	عام	٩٥	١٤٣٧	٧٦٠ -	١٨٠	* .٠٠٠
		جامعي	٨٧	٢٧٠٣			

* (> ٠.٥) دالة

(< ٠.٥) غير دالة

- من إستخدام إختبار « ت » يتضح (من خلال جدول ١٠) أن هناك فرقاً بين درجة وعي المديرين في التعليم العام ودرجة وعي المديرين في التعليم الجامعي بالتكنولوجيا العقلية حيث بلغت قيمة « ت » -٣٢٥ عند مستوى دلالة (> 0.05) وهذا يوضح أن الوعي بالتكنولوجيا العقلية لدى التعليم الجامعي أكبر منه في التعليم العام .

- ومن إستخدام إختبار « ت » يتضح من (جدول ١٠) أنه ليس هناك فرقاً بين درجة إستخدام المديرين في التعليم العام ودرجة إستخدام المديرين في التعليم الجامعي للتكنولوجيا العقلية حيث بلغت قيمة « ت » -١٠٥ (< 0.05) .

- ومن إستخدام إختبار « ت » يتضح (من خلال جدول ١٠) أنه ليس هناك فرقاً بين درجة وعي المديرين في التعليم العام ودرجة وعي المديرين في التعليم الجامعي بالتكنولوجيا الاجتماعية حيث بلغت قيمة « ت » -١٠٥ (< 0.05) .

- ومن إستخدام إختبار « ت » يتضح من (جدول ١٠) أنه ليس هناك فرقاً بين درجة إستخدام المديرين في التعليم العام ودرجة إستخدام المديرين في التعليم الجامعي للتكنولوجيا الاجتماعية حيث بلغت قيمة ت ٩٠ . (< 0.05) .

- ومن إستخدام إختبار « ت » يتضح (من خلال جدول ١٠) أن هناك فرقاً بين درجة وعي المديرين في التعليم العام ودرجة وعي المديرين في التعليم الجامعي بالتكنولوجيا الآلية حيث بلغت قيمة « ت » -٦٨٠ عند مستوى دلالة (> 0.05)

وهذا يعني أن الوعي بالتكنولوجيا الآلية في التعليم الجامعي أكبر منه في التعليم العام .

- ومن إستخدام إختبار « ت » يتضح من (جدول ١٠) أن هناك فرقاً بين درجة إستخدام المديرين في التعليم العام ودرجة إستخدام المديرين في التعليم الجامعي للتكنولوجيا الآلية حيث بلغت قيمة « ت » - ٧٦٠ عند مستوى دلالة (> ٠,٠٥) مما يدل على أن الاستخدام للتكنولوجيا الآلية في التعليم الجامعي أكبر منه في التعليم العام .

وللإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة ونصه :

« ما أثر خلفية المديرين على درجة الوعي ودرجة الإستخدام

للتكنولوجيا الإدارية ؟ »

جرى إستخدام تحليل الإنحدار التدريجي المتعدد لأبعاد الدراسة حيث كانت

النتائج كالتالي : من خلال جدول ١١ إلى جدول ١٦ .

جدول رقم (١١)

أثر خلفية المستجيب على درجة الوعي بالتكنولوجيا العقلية

المتغير المستقل	الارتباط المتعدد	ر ^٢	التغير في (ر ^٢)	الارتباط البسيط	معامل الإنحدار	بيتا
العمل الإداري الحالي	٠.٣٣٢	٠.١١٠	٠.١١٠	٠.٣٣٢	٢.٥٧٢	٠.٤٩٠
الخبرة الإدارية	٠.٣٥٣	٠.١٢٥	٠.٠١٤	٠.٠٣٦	١.٣٦٦	٠.١٣٣
العمل الإداري السابق	٠.٣٦٧	٠.١٣٥	٠.٠١٠	٠.١٨٧	٠.٧٣٣-	٠.١٣٠-
المؤهل الدراسي	٠.٣٧٢	٠.١٣٨	٠.٠٠٣	٠.٢٢٦	٠.٥٧٠	٠.١٣٩
المرحلة التعليمية	٠.٣٧٨	٠.١٤٣	٠.٠٠٤	٠.٢٠٩	٠.٩٧٣-	٠.١٥١-
العامل المتصل	٣٢.٨٥٤					

من إستخدام تحليل الإنحدار التدريجي المتعدد يتضح أن خلفية المستجيب

وتشمل طبيعة العمل الحالي والخبرة الإدارية والعمل الإداري السابق والمؤهل

الدراسي والمرحلة التعليمية التي يعمل بها المستجيب تفسر ١٤.٠ من درجة الوعي

بالتكنولوجيا العقلية . ويفسر متغير العمل الإداري الحالي لوحده ١١.٠ من درجة

الوعي بالتكنولوجيا العقلية . وهذا يعني أن طبيعة العمل الإداري الحالي لها

التأثير الأكبر على الوعي بالتكنولوجيا العقلية .

جدول رقم (١٢)

أثر خلفية المستجيب على درجة الاستخدام للتكنولوجيا العقلية

المتغير المستقل	الارتباط المتعدد	ر ^٢	التغير في (ر ^٢)	الارتباط البسيط	معامل الإلتصاف	بيتا
العمل الإداري الحالي	٠.٢١٦	٠.٤٦	٠.٤٦	٠.٢١٦	٣.٥٦	٠.٤٩٢
العمل الإداري السابق	٠.٣٠٧	٠.٩٤	٠.٤٧	٠.١٥	١.٩٧٨	٠.٢٩٨
المرحلة التعليمية	٠.٣١٠	٠.٩٦	٠.٠١	٠.٧٧	١.١٤٢	٠.١٤٩
المؤهل الدراسي	٠.٣١٧	١.٠٠٦٥	٠.٠٠٤	٠.١١١	٠.٥٠٥	٠.١٠٤
الخبرة الإدارية	٠.٣١٧	١.٠٠٩٧	٠.٠٠٠	٠.٤٩	٠.٢٢٤	٠.١٨
العامل المتصل	٣٣.٣٩٤					

ومن استخدام تحليل الإنحدار التدريجي المتعدد يتضح أن العمل الإداري الحالي والعمل الإداري السابق والمرحلة التعليمية التي يعمل بها المستجيب والمؤهل الدراسي والخبرة الإدارية تفسر ١٠.٠٠ من درجة استخدام التكنولوجيا العقلية ، ويفسر متغير العمل الإداري الحالي لوحده ٤٦.٠٠ من درجة استخدام التكنولوجيا العقلية كما تفسره الخبرة الإدارية في العمل السابق ٤٧.٠٠ من درجة استخدام التكنولوجيا العقلية .

وهذا يعني أن طبيعة العمل الحالي مع الخبرة الإدارية السابقة هي أكثر المتغيرات تأثيراً على درجة استخدام التكنولوجيا العقلية .

جدول رقم (١٣)

أثر خلفية المستجيب على درجة الوعي بالتكنولوجيا الاجتماعية

المتغير المستقل	الارتباط المتعدد	ر ^٢	التغير في (ر ^٢)	الارتباط البسيط	معامل الارتباط	بيتا
العمل الإداري الحالي	٠.١٩٠	٠.٣٦	٠.٣٦	٠.١٩٠	١٧٧٧	٠.٤٣٢
المرحلة التعليمية	٠.٢٣٤	٠.٥٥	٠.١٨	٠.٦٤	٠.٧٥٥-	٠.١٤٩-
الخبرة الإدارية	٠.٢٥٩	٠.٦٧	٠.١١	٠.٦٦	٠.٩٨٨	٠.١٢٣
العمل الإداري السابق	٠.٢٧٣٢٥	٠.٧٤	٠.٠٧٥	٠.٥٣	٠.٦٧٥-	٠.١٥٣-
المؤهل الدراسي	٠.٢٧٣٩٢	٠.٧٥	٠.٠٠٣	٠.٦٨	٠.٩٩٢	٠.٣٠
العامل المتصل	٣٧٤.٥					

ومن استخدام تحليل الإنحدار التدريجي المتعدد يتضح أن العمل الإداري الحالي والمرحلة التعليمية التي يعمل بها المستجيب والخبرة الإدارية والعمل الإداري السابق والمؤهل الدراسي تفسر ٠.٧ من درجة الوعي بالتكنولوجيا الاجتماعية . ويفسر متغير العمل الإداري الحالي ٠.٣٦ من درجة الوعي بالتكنولوجيا الاجتماعية ، كما تفسر المرحلة التعليمية التي يعمل بها المستجيب ٠.١٨ من درجة الوعي بالتكنولوجيا الاجتماعية .

جدول رقم (١٤)

أثر خلفية المستجيب على درجة الاستخدام للتكنولوجيا الاجتماعية

المتغير المستقل	الارتباط المتعدد	ر ^٢	التغير في (ر ^٢)	الارتباط البسيط	معامل الإنحدار	بيتا
الخبرة الإدارية	٠.٩١	٠.٠٠٨	٠.٠٠٨	٠.٩١	١١٥٦	٠.١٢٠
العمل الإداري الحالي	٠.١٣٧	٠.٠١٨	٠.٠١٠	٠.٧٨	٢١٣٨	٠.٤٣٤
العمل الإداري السابق	٠.٢٥١	٠.٠٦٣	٠.٠٤٤	٠.٧٦	١١٣٦	٠.٢١٥
المرحلة التعليمية	٠.٢٧٦٣	٠.٠٧٦٣	٠.٠١٣	٠.٦٩	١٣٩٢	٠.٢٣٠
المؤهل الدراسي	٠.٢٧٦٦	٠.٠٧٦٥	٠.٠٠٠	٠.٤١	٨٥٩	٠.٢٢
العوامل المتصل	٣٥٨٦١					

ومن استخدام تحليل الإنحدار التدريجي المتعدد يتضح أن خلفية المستجيب تفسر ٧.٠٧ من التغير في درجة استخدام التكنولوجيا الاجتماعية . ويفسر متغير العمل الإداري السابق ٠.٤٤ من درجة استخدام التكنولوجيا الاجتماعية ، وهذا يعني أن الخبرة الإدارية السابقة لها تأثير أكبر من غيرها في استخدام التكنولوجيا الاجتماعية .

جدول رقم (١٥)

أثر خلفية المستجيب على درجة الوعي بالتكنولوجيا الآلية

المتغير المستقل	الارتباط المتعدد	ر ^٢	التغير في (ر ^٢)	الارتباط البسيط	معامل الإنحدار	بيتا
المرحلة التعليمية	٠.٤٩٨	٠.٢٤٨	٠.٢٤٨	٠.٤٩٨	٢.٩٩٤	٠.٢٨٤
المؤهل الدراسي	٠.٥٢٠	٠.٢٧٠	٠.٢١	٠.٤٨٢	١.٦٢٣	٠.٢٤٢
الخبرة الإدارية	٠.٥٣١	٠.٢٨٢	٠.١٢	٠.١٣-	٢.٣٠٣	٠.١٣٨
العمل الإداري الحالي	٠.٥٤٤	٠.٢٩٦	٠.١٣	٠.٤٦٤	٢.١٢٥	٠.٢٤٧
العمل الإداري السابق	٠.٥٥٣	٠.٣٠٦	٠.١٠	٠.٣٧٢	١.٦١٨-	٠.١٧٦-
العامل المتصل	٣.٥٣٠					

ومن استخدام تحليل الإنحدار التدريجي المتعدد يتضح أن خلفية المستجيب تفسر ٣.٦٪ من التغير في درجة الوعي بالتكنولوجيا الآلية . ويفسر متغير المرحلة التعليمية التي يعمل بها المستجيب لوحده ٢٤.٨٪ من درجة الوعي بالتكنولوجيا الآلية ، وهذا يعني أنه كلما كانت المرحلة التعليمية التي يعمل بها المستجيب أعلى كلما كان وعيه بالتكنولوجيا الآلية أكبر .

جدول رقم (١٦)

أثر خلفية المستجيب على درجة الاستخدام للتكنولوجيا الآلية

المتغير المستقل	الارتباط المتعدد	ر ^٢	التغير في (ر ^٢)	الارتباط البسيط	معامل الإنحدار	بيتا
المرحلة التعليمية	٠.٥٦٨	٠.٣٢٢	٠.٣٢٢	٠.٥٦٨	٤٩٤٣	٠.٤٧٧
المؤهل الدراسي	٠.٥٧٦	٠.٣٣٢	٠.٠٠٩	٠.٥٠٤	١٠.٣١	٠.١٥٦
العمل الإداري السابق	٠.٥٨٢	٠.٣٣٩	٠.٠٠٧	٠.٤٠٣	١٨٥٤-	٠.٢٠٥-
العمل الإداري الحالي	٠.٥٩٠	٠.٣٤٩	٠.٠٠٩	٠.٤٩٢	١٥٣٤	٠.١٨١
الخبرة الإدارية	٠.٥٩٣	٠.٣٥١	٠.٠٠٢	٠.١٠٣-	٠.٨٤٤	٠.٠٥١
العامل المتصل	١٤.٧-					

ومن استخدام تحليل الإنحدار التدريجي المتعدد يتضح أن خلفية المستجيب تفسر ٣٥.٠ من التغير في درجة استخدام التكنولوجيا الآلية . ويفسر متغير المرحلة التعليمية التي يعمل بها المستجيب لوحده ٣٢.٠ من درجة استخدام التكنولوجيا الآلية ، وهذا يعني أنه كلما كان المستجيب يعمل في مرحلة تعليمية أعلى كان استخدامه للتكنولوجيا الآلية أكثر .

مناقشة النتائج وتفسيرها:

لقد كشفت هذه الدراسة عن عدة نتائج من أهمها :

١- أن مستوى وعي عينة الدراسة بالتكنولوجيا الإدارية كما تدل على ذلك

المتوسطات أفضل من درجة استخدام أفراد العينة للتكنولوجيا الإدارية .

٢- انخفاض مستوى الاستخدام للتكنولوجيا الآلية . حيث كان أعلى متوسط ١٨١

(جدول رقم ٨ب) .

٣- ظهر من نتائج الدراسة أن منسوبي التعليم الجامعي ومنسوبي التعليم العام

يتفوقون في درجة وعيهم بالتكنولوجيا العقلية ويختلفون في درجة الاستخدام .

حيث ظهر أن منسوبي التعليم الجامعي يستخدمون التكنولوجيا العقلية بشكل

أكبر من منسوبي التعليم العام .

٤- أن درجة الوعي بالتكنولوجيا الاجتماعية والاستخدام لها لدى منسوبي التعليم

الجامعي ومنسوبي التعليم العام متقاربة كما تشير إلى ذلك المتوسطات .

٥- كما ظهر من خلال النتائج أن وعي واستخدام منسوبي التعليم الجامعي

للتكنولوجيا الآلية أكبر من وعي واستخدام منسوبي التعليم العام لهذه

التكنولوجيا .

٦- أظهرت نتائج التحليل للانحدار التدريجي المتعدد أن طبيعة العمل الإداري

الحالي أكثر تأثيراً من بقية المتغيرات على درجة الوعي ودرجة الاستخدام

للتكنولوجيا العقلية والاجتماعية ، بينما كانت المرحلة التعليمية والمؤهل

الدراسي من أبرز المؤثرات على درجة الوعي والاستخدام للتكنولوجيا الآلية.

وفي ما يلي ستناقش النتائج السابقة في اطار النظريات والبحوث العلمية .

التكنولوجيا العقلية :

أظهرت هذه الدراسة أن درجة الوعي ودرجة الإستخدام للتكنولوجيا العقلية متوسطة ومرتفعة نسبياً في بعض عناصرها ، حيث كان متوسط أغلب عناصر الوعي بالتكنولوجيا العقلية يتراوح بين ٢٠.١ و ٢٧.٥ ، بينما تتراوح درجات الإستخدام بين ١٧.٤ و ٢٥.٤ وكما يظهر فهناك تقارب بين درجة الوعي ودرجة الإستخدام .

وما سبق يدل على أن الاتجاه العقلاني أو الإتجاه العلمي في الإدارة قد أثر على الإدارات التعليمية في المملكة العربية السعودية ، فمن دراسة السبهان (١٤١٥هـ) ص ٨٣ ، يظهر أن الإدارات التعليمية في المملكة العربية السعودية متأثرة بالعقلانية فظهر أن هنالك عقلانية أو إستخدام للعقلانية في المجال الإداري والعلمي والسياسي والقانوني .

وما أظهرته هذه الدراسة ودراسة السبهان ، تتفق مع ما يراه وايز WISE (١٩٧٩م) أن العقلانية أصبحت من مميزات التعليم عامة وفي الولايات المتحدة الأمريكية خاصة ، فقد ذكر وايز (١٩٧٩م) ، ص ١٢ أن الإدارات التعليمية وإدارات المدارس اتجهت نحو إستخدام تقنيات علم الإدارة والتي تشمل :

١- إستخدام أسلوب التخطيط والبرمجة .

٢- إستخدام أسلوب الإدارة بالأهداف .

- ٣- إستخدام بحوث العمليات .
- ٤- إستخدام تحليل النظم .
- ٥- إستخدام تقويم ومراجعة البرامج .
- ٦- إستخدام نظام إدارة المعلومات .
- ٧- إستخدام علم الإدارة .
- ٨- إستخدام نماذج التخطيط .
- ٩- إستخدام هندسة النظم .
- ١٠- إستخدام الميزانية الصفرية .

فالأساليب السابقة كانت من معطيات تبني النظرية العلمية في الإدارة والتي أصبحت تدرس في الجامعات السعودية .

وكما أظهرت نتائج هذه الدراسة فإن إستخدام التكنولوجيا العقلية في مجال الإدارة التعليمية يتأثر بنوع عمل المدير الحالي ونوع عمل المدير السابق ، حيث يفسر كلاً من المتغيرين السابقين ٥٠ ر . تقريباً ، بينما يظهر أن أثر المرحلة التعليمية والمؤهل الدراسي والخبرة لا أثر لها ، مما يعني أن إستخدام التكنولوجيا العقلية مرتبط بمهنة الإدارة .

وكذلك بالنسبة للوعي بالتكنولوجيا العقلية فهو يتأثر بطبيعة العمل حيث يفسر هذا المتغير ١١ ر . ، وما سبق يدل على أن طبيعة العمل الإداري هي التي تفرض على المدير إستخدام التقنيات العقلية في مجال الإدارة .

التكنولوجيا الاجتماعية :

تؤكد الدراسات الإدارية الحديثة أهمية التنظيم الاجتماعي من حيث أسلوب التنظيم الوظيفي وإشاعة روح العمل والعمل الجماعي وتهيئة الفرص للنمو المهني والتعاون في العمل وتحديد الوظائف وتنمية العلاقات الإنسانية وغير ذلك ، فعناصر التكنولوجيا الاجتماعية أكثر العناصر طرْحاً من الناحية النظرية ، فما يدرسه طلاب الإدارة عن التنظيم والعلاقات الإنسانية كافٍ للوعي بدرجة التكنولوجيا الاجتماعية ، لهذا نجد مستوى الوعي بالتكنولوجيا الاجتماعية لدى المديرين التعليميين السعوديين مرتفع في أغلب عناصره حيث يتراوح بين ١٧٩ و ٢٨٥ ، وأما درجة الإستخدام فهي متوسطة في أغلب عناصرها حيث تتراوح بين ١٥٦ و ٢٧٥ ، فصور التنظيمات الموجودة في الإدارات التعليمية السعودية تعكس درجة الإستخدام للتكنولوجيا الاجتماعية ، حيث نجد في الإدارات التعليمية السعودية مجال الدراسة :

- ١- وحدات مستقلة للعلاقات العامة .
- ٢- تحديد مجموعات مستقلة للعمل .
- ٣- شبكة إتصال داخلي .
- ٤- استخدام أسلوب التنظيم الوظيفي .
- ٥- تحديد صلاحيات كل فرد .
- ٦- تصميم المصفوفة التنظيمية أفقياً ورأسياً .
- ٧- إستخدام أسلوب التعاون مع الجهات الأخرى .

وجود مثل الأساليب السابقة يتمشى مع نتائج هذه الدراسة التي تدل على استخدام التكنولوجيا الاجتماعية بدرجة متوسطة إلى مرتفعة حيث كان المتوسط يتراوح بين ١٥٦ر و ٢٧٥ر .

التكنولوجيا الآلية :

ذكر الغنام (١٩٧٥م) « أن العامل الإداري من أهم العوامل ، وربما كان أهم عامل في ضمان سلامة وواقعية حركة التربية والتعليم نحو المستقبل لعدة عوامل منها :

١- أننا في عصر الإدارة العلمية والتكنولوجيا الإدارية ، وأننا بغيرهما لا يمكن أن ننتقل إلى المستقبل الكبير الذي ينتظرنا ، أو - على الأصح - الذي ينبغي أن نصنعه بل نخترعه » . ص ١٥

٢- بُعد الإدارات التعليمية عن مجرى التطور في علوم الإدارة والتكنولوجيا الإدارية ، وعدم إفادتها من نتائج هذه العلوم وأدوات هذه التكنولوجيا في تطوير نفسها أو التغلب على مشكلاتها . ص ١٨

وفي ضوء ما ذكر الغنام تؤكد هذه الدراسة أن هنالك قصوراً في استخدام التكنولوجيا الإدارية وخاصة التكنولوجيا الآلية في مجال الإدارة التعليمية ممثلة في المديرين وهم مجتمع الدراسة ويتضح ذلك من خلال جدول (٨ ب) الخاص بدرجة الاستخدام لعناصر التكنولوجيا الآلية ، حيث بلغ أكبر متوسط ١٨١ر في حين إن أصغر متوسط بلغ ٧٧ر . وهذا يدل على قلة الإستفادة من أدوات التكنولوجيا الآلية في تطوير الإدارات التعليمية والتغلب على مشكلاتها . وقد يعود ذلك إلى أنه ليس هناك تطبيق فعلي للتكنولوجيا الآلية واستخداماتها في مختلف مجالات الإدارة . وحيث أنه قد بلغ أعلى متوسط لدرجات الوعي ٢٢٩ر ، فهذا يعني أن المديرين لديهم وعي بهذه التكنولوجيا ولكن استخدامهم لها لم يرقى إلى مستوى هذا الوعي .

التوصيات والمقترحات

١- يوصي الباحث الإدارات المعنية بالتدريب في كل من التعليم العام والتعليم الجامعي ممثلاً في جامعة الملك عبدالعزيز بالإهتمام بتدريب المديرين على استخدام الكمبيوتر في المجال الإداري الإستخدام الأمثل الذي يحقق الأهداف التي من أجلها تم إدخال الكمبيوتر في العملية الإدارية .

٢- يوصي الباحث بأن يُعَرَّف المديرين بمجالات التكنولوجيا الإدارية وأن يحاولوا أن يطبقوا كل ما تعلموه من خلال دراساتهم أو الدورات التي يحصلون عليها حتى لا يكون هناك فجوة كبيرة بين ما تعلموه وما يستخدمونه أو ينفذونه في إداراتهم .

٣- يوصي الباحث أن تقوم وزارة المعارف وبشكل سريع بإدخال نظام ألي موحد في مدارسها ممثلاً في الكمبيوتر وبرامجه الخاصة بالإدارة المدرسية ، وتوفير متخصصين للعمل على هذه الأجهزة أو تدريب عدد من الإداريين أو المدرسين الراغبين في العمل عليها .

٤- يوصي الباحث أن يكون هناك تنسيق بين وزارة المعارف ووزارة التعليم العالي ممثلة في جامعاتها بالقيام بعمل دورات في الكمبيوتر واستخداماته لمنسوبي التعليم العام ، وذلك كجزء من عملها نحو خدمة المجتمع .

دراسات مستقبلية :

٥- إقتصرت هذه الدراسة على الإدارات التعليمية بالتعليم العام والجامعي بمحافظة جدة ويقترح الباحث أن تكون هناك دراسة معادلة للتعليم العام في المناطق الأخرى من المملكة العربية السعودية أو دراسات معادلة للتعليم الجامعي تطبق في جامعات المملكة .

٦- يقترح الباحث أن تكون هناك دراسة تبحث في أسباب قلة الوعي وقلة الإستخدام للتكنولوجيا الآلية ، وما هي معوقات الإستخدام الأمثل لهذه التكنولوجيا في الإدارات التعليمية .

٧- يقترح الباحث بإجراء المزيد من الدراسات حول مدى الوعي ودرجة الإستخدام للتكنولوجيا الإدارية .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :-

- ١- البطمة ، محمد عثمان : الحاسبات الآلية والإدارة في الأجهزة الحكومية بالملكة ، دار العلوم ، ١٤٠٢ هـ .
- ٢- السبهان ، نوف محمد : درجة العقلانية في القرارات التعليمية كما تراها الهيئة الإدارية بالمدارس الثانوية بجدة ، رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى كلية التربية ، الإدارة التربوية والتخطيط ، ١٤١٥ هـ .
- ٣- عبد الدايم ، عبد الله : الثورة التكنولوجية في البلاد العربية ، دار العلم للملايين ، بيروت . ط ٣ ، أكتوبر ١٩٨١ م .
- ٤- عساف ، عبدالمعطي محمد : التكنولوجيا والإدارة العامة ، مجلة الاقتصاد والإدارة ، مركز البحوث والتنمية ، جامعة الملك عبدالعزيز بجدة ، العدد ١٨ ، ذو الحجة ١٤٠٣ هـ .
- ٥- عمر ، محمد حسن : الحاسبات الإلكترونية للإداريين ، إصدار معهد الإدارة العامة ، إدارة البحوث ، الرياض ، ١٤٠٤ هـ .
- ٦- الغنام ، محمد أحمد : تجديد الإدارة : ضرورة إستراتيجية لتطوير النظم التربوية في البلدان العربية ، التربية الجديدة ، العدد السابع ، السنة الثالثة ، ديسمبر ١٩٧٥ م .

٧- الغنام ، محمد أحمد : التنمية الإدارية من أجل التجديد التربوي ، نحو

استراتيجية جديدة لتطوير الإدارة التربوية ، ضمن بحوث الندوة

العلمية للاتجاهات العالمية المعاصرة في القيادة التربوية ، مكتب التربية

العربي لدول الخليج ، الرياض ، ١٩٨٤ م .

٨- مرشد ، سمير أسعد : العقلانية في الفكر الإداري المعاصر . دراسة تحليلية

نقدية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، المجلد ١٧ العدد ٣ ،

خريف ١٩٨٩ م .

٩- مصطفى ، صلاح عبد الحميد : دور التكنولوجيا الإدارية في تطوير أنظمة

التعليم العربية . حولية كلية التربية ، جامعة الامارات ، العدد الاول ،

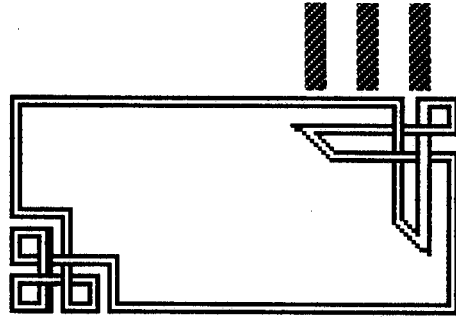
السنة الأولى ، يونيو ١٩٨٦ م .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 1- Agnew , N. W. and Brown, J.L. " Eounded Rationality : Fallible Desisions in Unbouded Decision Space " . Bhavioral Science 31(3) : 148-161 , July 1986 .
- 2- Al Balooshi, Fatima, Technology Training For Teachers. A proposal For Bahrin; Columbia Univ., May 1993.
- 3- Arthir, Wise, "Why Education Policies Often Fail (Sub. in)" The Dynamic of Organization Change in Education, Baldrige & Deal, (1979).
- 4- Alter. S. (Development Pattern For Decision Support Systems), Mis. Quarterly / September 1978.
- 5- Batten, Dick; Technological Choice and The Organization of work; Negatiation and Compromise in Management control and worker Autonomy, Boston College, DAI - A49/02, 1988.
- 6- Brave Man, Harry, " Labor and Monopoly Capital " Monthly Review Press , 1974.
- 7- Choi, Heungsuk; Administrative Delay in Government: Can Information Technology Help ? With A Focus on The United States Local Government, Syrocuse Uni, Sept. 1994.
- 8- Cox, Susan M. "Staff Development in Educational Computing : A Study of the Relationship to Elementary Teachers' Use of Computers " , Purdue University (0183) Degree : PHD, Sep. 1994.
- 9- Davis, c., "An Analysis of The Impact of Distributed Data Processing On Organizations in The 1980's, December (1979).
- 10- Degreene, K.B. "The Adaptive Organization", John Wiley and sons (1982).

- 11- Feigenbaum, E., "The Fifth Generation", A Sigent book, (1984).
- 12- Flaherty, Maureen Ellen; The Comprehensive Assessment Report As An Education Management Information System : Issues of Adequacy, Utility and Equity (New York), DAI - A 54/04, Oct. 1993.
- 13- Hall, Marry L. Aden; A Case Study of Role Expectations and Role Enactment of A Principle. Parent and Teachers in A School - Based Decision - Making Setting in An Elementary School DAI - A 53/12, Jun. 1993.
- 14- Hanna Ashar , Jonathan Z. Shapiro , Are Retrenchment Decisions Rational ? The Role of Information in Times of Budgetary Stress; Journal of Higher Education , Vol. 61, No. 2 (March/April 1990) . Ohio State University Press .
- 15- Hanson, E. M. " Educational Administration and Organizational Bahavior " Allyn and Bacon , TNC. Boston; 1979 .
- 16- Hughes, Norman Alfred; Total Quality Management in Higher Education : The Application of Information Technology (Total Quiality Management), The Uni of Nebraska, Lincoln, Jan. 1994.
- 17- James, D. Thompson, "Rationality In Organization" In Litterer. Joespha Chp. in "Organization Structure & Behavior" (1967).
- 18- Jones, Peter; Polak John; Computer - based Personal Interviewing: State-of-The Art and Future Prospects; Journal of The Market Research Society, Vol. 35, iss 3, Jul. 1993.
- 19- Keckley, Denzil E.; Social - Technical Theory and Elementary School; An Exploratory Study, Paper Presented at the Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association, Nov. 9-11, 1988.

- 20- Kline, Charles; Staff Development in Educational computing : A study of The Relationship to Elementary Teachers, Use of Computers DAI - A 55/03, Sep. 1994.
- 21- Lee, Wonsick; Knowledge Technology, Social Power, and Their Relations to Organizational Structure; State Uni of New York, DAI - A, 51/08 Feb. 1991.
- 22- Loukis, Euripidis; Information Technology and Organizational Structure of The Greek Public Administration, International Journal of Public Administration, Vol. 17, iss 1, 1994.
- 23- Metz, Different By Design, (1986).
- 24- Naisbitt, J., "Megatrends", Warner Books, (1984).
- 25- Perrow, C. A Frame Work For The Comparative Anlysis of Organizations, Chapter in Litterer, J. Organizations Structure and Behavior, John Wiley and Sons, (1980).
- 26- Peterson, J. Waterman " In Search of Excellence : Lesson from American Best-Run Companies " Warner Books , New York , 1984.
- 27- Rain, Catl Louise; Organization Design Viewed Ad A Group Process Using Coordination Technology, The Uni of Texas, DAI-B, 53/04, 1992.
- 28- Scott. Richard, Organizations, Rational, Natural and Open Systems, Prentice Hall, Inc., (1981).
- 29- Toffler, A., "The Thired Wave", Bantam Books, (1980).
- 30- Whitmore - Dalton, Sandra Elaine; State - Supported Computer Technology for Local School Superintendents and Principals, Uni of Georgia, Aug. 1993.
- 31- Woodward, J. Technology and Organization, Chapter in. Literer, J. Organizations Structure and Behavior, John Wiley and Sons, (1965).



الملاحق



بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا ونبينا محمد وعلى آله وصحبه ومن أتبعه
بإحسان إلى يوم الدين .

حفظه الله

المكرم الأستاذ /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أصبح إختيار نوعية جديدة متطورة من المديرين في مجال التعليم يتمتعون بكفايات فنية
وإدارية عالية ، ضرورة تربوية في الفكر الإداري المعاصر والذي أصبح من مسلماته الأخذ
بالتكنولوجيا الإدارية إذا أريد للممارسات الإدارية أن تحقق أهدافها .
وحيث إنني أقوم بإجراء دراسة بعنوان :

(وعي واستخدام المديرين للتكنولوجيا الإدارية في قطاعي

التعليم الجامعي والعام بمحافظة جدة)

وباعتباركم من العناصر الأساسية الذي من أجله سوف تجرى هذه الدراسة ومن أجل التعرف
على وجهة نظركم أرجوالتكرم بالإجابة على جميع فقرات الإستبيان بكل موضوعية ، علماً بأن هذه
الإجابات سوف تكون موضع إهتمام وثقة من قبل الباحث ، كما أنها ستكون سرية ، ولن تستخدم
إلا لغرض الدراسة فقط .

ويمكن أن تتضح وجهة نظركم من خلال وضع علامة (✓) أمام كل عبارة من الطرفين
(الأيمن للوعي والأيسر لدرجة الإستخدام) وتحت الإجابة .

وإنني أشكر لكم كريم إستجابتكم وتعاونكم وتقبلوا جزيل التقدير والإمتنان .

الباحث

المشرف على الرسالة

أحمد محمد شاهر القحطاني

د. جويبر ماطر الثببتي

طالب في مرحلة الدراسات العليا (ماجستير)

قسم الإدارة التربوية والتخطيط

قسم الإدارة التربوية والتخطيط

كلية التربية - جامعة أم القرى

كلية التربية - جامعة أم القرى

بيانات عامة :

العمل الحالي أو الذي سبق شغله :

١ - العمل الحالي :

☐ عميد كلية ☐ مدير إدارة ☐ رئيس قسم ☐ مدير مدرسة

٢ - الأعمال الإدارية التي سبق شغلها :

☐ عميد ☐ مدير إدارة ☐ رئيس قسم ☐ مدير مدرسة

٣ - أعلى مؤهل دراسي ن حصلت عليه :

☐ دكتوراه ☐ دبلوم الكلية المتوسطة

☐ ماجستير ☐ دبلوم إعداد المعلمين

☐ دبلوم خاص في الإدارة المدرسية ☐ كفاءة معهد المعلمين

☐ جامعي مع إعداد تربوي ☐ التخصص :

☐ جامعي غير تربوي

٤ - المرحلة الدراسية التي تعمل بها :

☐ الجامعية ☐ المتوسطة

☐ الثانوية ☐ الابتدائية

٥ - عدد سنوات الخدمة في العمل الإداري

في إدارة مدرسة

في الجامعة

☐ ٥ سنوات فأقل

☐ ٥ - سنوات فأقل

☐ ٦ - ١٠ سنوات

☐ ٦ - ١٠ سنوات

☐ ١١ سنة فأكثر

☐ ١١ سنة فأكثر

ملاحظة :

عميد : يشمل عمداء الكليات والكليات المستقلة وعمداء القبول والتسجيل ومن في مستواهم كعمداء المكتبات.

رئيس قسم : يشمل رؤساء الأقسام الأكاديمية وأقسام البحوث ونحوها .

إستبيان لقياس وعي وإستخدام المديرين للتكنولوجيا الإدارية في قطاعي التعليم الجامعي والعام
بمحافظة جدة

درجة الإستخدام				المجال وعناصره	م	درجة الوعي			
لايستخدم إطلاقاً	قليلة	متوسطة	كبيرة			لا توجد معلومات لدي	ضعيفة	متوسطة	كبيرة
				ما مدى معرفتك بالجوانب التالية؟ وما مدى إستخدامك لها؟					
				أولاً التكنولوجيا العقلية :					
				١ إتباع الأسلوب العلمي في إتخاذ القرارات .					
				٢ إتباع أسلوب التخطيط والبرمجة ونظام الميزانية .					
				٣ الإتجاه إلى إجراء البحوث ومعالجة المعلومات .					
				٤ التحليل العميق وتقدير البدائل والإحتمالات كأسلوب للتفكير .					
				٥ أسلوب الإدارة بالأهداف .					
				٦ وضع سلسلة من الأهداف الوسيطة وتصميم نظم بديلة لتحقيق الأهداف .					
				٧ تنمية الوعي التخطيطي لدى كافة المرؤوسين .					
				٨ أسلوب تحليل العمليات التي تتم داخل إدارتك .					
				٩ تقييم الأهداف في ضوء كلفتها .					
				١٠ الإهتمام بأصول التحليل الموضوعي القائم على أسلوب النظم .					
				١١ أسلوب تقييم ومراجعة البرامج المختلفة .					
				١٢ الإعتماد على تكنولوجيا المعلومات ومصادر المعلومات في الإدارة.					
				١٣ أسلوب تطوير نظام تعليمي يسمح بالتجديد الذاتي .					
				١٤ مبدأ التنظيم والتنسيق داخل إدارتك .					
				١٥ مبدأ الابتكار .					
				١٦ أسلوب تقويم برامج التعليم لتحديد جوانب القوة والضعف.					
				١٧ أسلوب وضع أهداف للتحصيل الدراسي في الجوانب التعليمية الأساسية .					

إستبيان لقياس وعي وإستخدام المديرين للتكنولوجيا الإدارية في قطاعي التعليم الجامعي والعام
بمحافظة جدة

درجة الإستخدام				المجال وعناصره	م	درجة الوعي			
لايستخدم إطلاقاً	قليلة	متوسطة	كبيرة			لا توجد معلومات لدي	ضعيفة	متوسطة	كبيرة
				ما مدى معرفتك بالجوانب التالية؟ وما مدى إستخدامك لها؟					
				ثانياً التكنولوجيا الإجتماعية :					
				١٨ أسلوب التنظيم الوظيفي كأسلوب حديث في الإدارة .					
				١٩ مبدأ إشاعة روح العمل الجاد والجو المتآلف .					
				٢٠ الأخذ بمبدأ العمل الجماعي .					
				٢١ مبدأ تهيئة الفرص للنمو المهني لدى كافة الفئات المرؤوسة .					
				٢٢ العمل على دعم مبدأ الحوار والمشاركة مع الفئات المختلفة.					
				٢٣ مبدأ دعم شبكة الإتصال الداخلي عن طريق المشاركة والتعاون والتفاهم .					
				٢٤ مبدأ إتاحة الفرصة للمرؤوسين للإشتراك في عملية إتخاذ القرار .					
				٢٥ تحديد صلاحية كل فرد في عملية إتخاذ القرار .					
				٢٦ أسلوب التعاون مع الجهات الأخرى في أوجه نشاط منظم وهادف.					
				٢٧ مبدأ إستقلالية مجموعات العمل .					
				٢٨ تصميم المصفوفة التنظيمية للعلاقات الأفقية والرأسية بين العاملين .					
				٢٩ مبدأ تحديد عمل كل شخص بدقه .					
				٣٠ تعيين وحدة للعمليات كوحدة مستقلة في الإشراف والعمل.					
				٣١ أسلوب تنمية العلاقات الإنسانية داخل إدارتك .					
				٣٢ إعتداد وحدة مستقلة للعلاقات العامة .					
				٣٣ أسلوب إستخدام فرق عمل يراعى فيها التخصصات المختلفة .					

درجة الاستخدام				المجال وعناصره	م	درجة الوعي			
كثيرة	متوسطة	قليلة	لا تستخدم إطلاقاً			كثيرة	متوسطة	ضعيفة	لا توجد معلومات لدي
				ما مدى معرفتك بالجوانب التالية؟ وما مدى إستخدامك لها ؟					
				التكنولوجيا الآلية :	ثالثاً				
				نظام المعلومات كاتجاه علمي .	٣٤				
				برامج حفظ المعلومات وتصنيفها .	٣٥				
				برامج تحليل المعلومات .	٣٦				
				البرامج الأساسية للكمبيوتر .	٣٧				
				لغات الكمبيوتر كالبيسك والفورتران وغيرها.	٣٨				
				إمكانيات إستخدام الكمبيوتر في شبكة الإتصالات وتدوين كافة المعاملات .	٣٩				
				إستخدام الكمبيوتر في التدريس .	٤٠				
				إتخاذ القرارات بواسطة الكمبيوتر .	٤١				
				البرامج التعليمية المتوفرة للكمبيوتر .	٤٢				
				إستخدام الكمبيوتر في إجراء دراسة عن عملك .	٤٣				
				إستخدام الكمبيوتر في أداء الوظائف الإدارية مثل التخطيط والتنفيذ والرقابة .	٤٤				
				إستخدام الكمبيوتر في العمليات الإدارية مثل تسجيل الطلاب والبيانات الخاصة بهم .	٤٥				
				إستخدام الكمبيوتر في أعمال الإختبارات ومعالجة المعلومات والإحصاءات .	٤٦				
				إستخدام الكمبيوتر في وسائل الحفظ والإسترجاع للقرارات والبيانات عند الحاجة .	٤٧				
				إستخدام الكمبيوتر لمعالجة الذاتية والإعتماد على الذاكرة من أجل إختصار الوقت .	٤٨				

أسماء محكمي الاستبانة

- د. عبدالقادر بكر.
- د. سلطان مقصود بخاري.
- د. إبراهيم الماحي.
- د. علي الزهراني.
- د. سعد الزهراني.
- د. مسعود القرشي.
- د. محمد الوزيناني.
- د. عبدالله الحميدي.
- د. محمد عايد الدوسري.
- د. هاشم حريري.

((التدريب التربوي))

البحوث التربوية

تعميم لجميع المدارس الحكومية داخل جدة

الموضوع: السماح للباحث: احمد محمد شاهر القحطاني

باجراء بحث.

الموقع

المعلم مدير مدرسة /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

بناء على خطاب مساعدة مدير عام الادارة العامة للبحوث التربوية والتقويم رقم ١٥٨ / ١٧/٤

وتاريخ ٩ / ٥ / ١٤١٦هـ بشأن السماح للباحث / احمد محمد شاهر القحطاني

بتطبيق بحثه بعنوان / مدى وعي ودرجة استخدام المديرين للتكنولوجيا الادارية في قطاعي التعليم العام والجامعي بمحافظة جدة على هيئة من مدارس المنطقة.

ونظراً لاكتمال الأوراق المطلوبة حسب التعليمات الواردة من الادارة العامة للبحوث التربوية والتقويم عليه ذامل مسامدة الباحث على تطبيق ادوات بحثه في مدرستكم على هيئة

جميعها (الجميع) من الفئة (الحكومية داخل مديري المدارس) مالم يكن هناك ما يمنع من ذلك. وتجدر ان يرفقه صورة من اداة (ادوات الباحث) التي سيطبقها الباحث،

ولكم خالص تحياتي.

ملاحظة : تسلم الاستبانات للباحث مناوله بعد تعبئة حقولها. مدير عام التعليم بالمنطقة الغربية

د. / عبد الله بن محمد الزيد

صورة لإدارة التدريب التربوي والكتبات

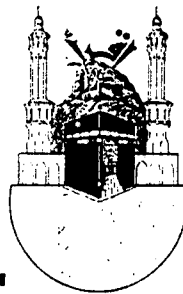
صورة لمركز البحوث التربوية بالتدريب التربوي

صورة للميكروفيلم.

KINGDOM OF SAUDI ARABIA

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى

مكة المكرمة

كلية التربية

مكتب عميد

UMM AL-QURA UNIVERSITY

MAKKAH ALMUKARRAMAH

FACULTY OF EDUCATION

Dean's office

-١٢٥-

REF

DATE

الرقم

التاريخ

الموافق

المشغولات

الموثر

سعادة الدكتور /

وبعد

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الطالب / احمد محمد شاهر القحطاني ، مرحلة الماجستير بقسم الاداره التربويه والتخطيط
بدراسه بعنوان ((مدى وعى ودرجة استخدام المديرين للتكنولوجيا الاداريه فى قطاعى التعليم العام
والجامعى بمحافظة جده)) .

وقد اختار عينه البحث من عمداء الكليات العلميه والتابعه واعمال المستقله وروءساء الاقسام
العلميه والبحثيه انتابعد للكليات المختلفه وعينه من اعضاء هيئة التدريس .

ولما عرف عنكم من تشجيعكم للبحث العلمى .

نرجوا تسهيل امر الباحث من خلال تعبئة الاستبيان المرفق .

وتقبلوا منا خالص التحيات والتقدير ،،،،،،،

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

د / عبدالعزيز بن عبدالله خياط

