



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عباس لغرور - خنشلة  
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية



قسم: العلوم الاجتماعية  
شعبة: علم اجتماع  
الرقم التسلسلي:.....

## التحول نحو التعليم الرقمي وأثره على اداء الموظف

The Shift Towards Digital Education and Its Impact on Employee Performance

دراسة ميدانية على هيئة التدريس بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية  
بجامعة عباس لغرور\_ خنشلة

A Field Study on the Teaching Staff at the Faculty of Social and Human Sciences,  
University of Abbas Laghrour – Khenchela

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل

اشراف الاستاذة

أ.د/ بن رمضان سامية

اعداد الطالبة

طالبتي خولة

اعضاء لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	الصفة
شنافي ليندة	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
بن رمضان سامية	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
عنصر مفيدة	أستاذ محاضرا	مناقشا

السنة الجامعية: 2024-2025

بِسْمِ اللَّهِ

الرَّحْمَنِ


الرَّحِيمِ

فَتَعَالَى أَهْلُ الْمَلِكِ الْحَقِّ وَال

تَعْجَلُ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ

يَقْضَى إِلَيْكَ وَحْيَهُ وَقُلْ رَبِّي

زَدَنِي عِلْمًا



بسم الله الرحمن الرحيم النهايات وبلغني الغايات وانار الثرى بنور علمه  
وزين القلوب بنعمة الايمان وسخرلنا من الأسباب ما يعيننا على طلب  
العلم والسعي في دروب المعرفة الحمد لله الذي ان إستعناه اعان وان توكلنا  
عليه كفانا فله الشكر أولاً واخراً.

كما أوجه شكري إلى كل أساتذة قسم العلوم الاجتماعية الذين سهروا على  
تكويننا وبفضلهم نلنا هذه المرتبة النبيلة  
ولا أنسى رفقائي وزملائي في الدراسة الذين حملوا معنا ضغط هذا العمل  
وكان سندنا الواحد هو النجاح

أتوجه بخالص الشكر والتقدير الى استاذتي الكريمة بن رمضان سامية  
المشرفة على هذا العمل التي كانت نعمة الأستاذة الموجهة فجزاها الله عني  
كل خير.

كما أخص بالشكر الى من احمل اسمه بكل فخراي الغالي الى قرة عيني التي  
كانت معي طيلة مسيرتي على حمهم ودعائهم المستمر الذي لا يقدر بثمن كما  
أخص بالشكر اخواتي وكل روحا قريبة كان حضورها الساند وصبرها النبيل  
فلهم كل الامتنان الصادق والدعاء العميق

الصفحة	الفهرسة
//	الشكر
//	فهرس المحتويات
//	قائمة الجداول
//	قائمة الاشكال
//	ملخص
أ-ب	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة</b>	
4	اولا : الاشكالية
5	ثانيا: اسباب اختيار الموضوع
5	ثالثا: اهداف الدراسة
5	رابعا: اهمية الدراسة
6	خامسا : مفاهيم الدراسة
8	سادسا:الدراسات السابقة
15	سابعا : المقاربة النظرية
18	ثامنا:الفرضيات
<b>الفصل الثاني: الخلفية النظرية لتعليم الرقمي</b>	
21	تمهيد
22	اولا :خصائص التعليم الرقمي
22	ثانيا: اهمية التعليم الرقمي
23	ثالثا: اهداف التعليم الرقمي
23	رابعا:انواع التعليم الرقمي
24	خامسا :انماط التعليم الرقمي
24	سادسا:استراتيجيات التعليم الرقمي
25	سابعا : تحديات التعليم الرقمي
26	خلاصة
<b>الفصل الثالث:مدخل الى الأداء الوظيفي</b>	
28	تمهيد

29	اولا: خصائص الاداء الوظيفي
30	ثانيا: اهمية الاداء الوظيفي
30	ثالث: ا اهداف الاداء الوظيفي
31	رابعا: انواع الاداء الوظيفي
31	خامسا: عناصر الاداء الوظيفي
32	سادسا: معايير الاداء الوظيفي
33	سابعا: معوقات الاداء الوظيفي
35	خلاصة
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية	
37	تمهيد
38	أولا : مجالات الدراسة
38	1. مكاني
39	2. زمني
39	3. بشري
39	ثانيا: المنهج المستخدم
40	ثالثا: مجتمع البحث و اسلوب الدراسة
40	1. مجتمع البحث
40	2. اسلوب الدراسة
40	رابعا: ادوات جمع البيانات
40	1. استمارة الاستبيان
41	2. مراحل الاستمارة
41	3. محاور الاستمارة
42	خامسا: اساليب تحليل البيانات
42	1. الاسلوب الكمي
43	2. الاسلوب الكيفي
44	سادسا: صدق وثبات الاستمارة
53	سابعا: تحليل الخصائص السيكومترية
53	خلاصة
الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات وتفسيرها البيانات ومناقشة نتائج الدراسة	

55	تمهيد
56	اولا : عرض البيانات وتحليلها وتفسير الاحصائيات الدقيقة لمتغيرات الدراسة
70	ثانيا:مناقشة نتائج الدراسة
70	1. في ضوء الفرضيات
74	2. في ضوء الدراسات السابقة
76	3. في ضوء المقاربة النظرية
77	ثالثا:نتائج الدراسة
78	خلاصة
80	خاتمة
//	قائمة المصادر والمراجع
//	الملاحق

الرقم	الجدول	الصفحة
1	يمثل محاور الاستمارة	42
2	يمثل مقياس ليكارات الخماسي وفق الاوزان	43
3	يمثل ثبات الاستمارة	44
4	يمثل صدق الاتساق الداخلي بين محاور التعليم الرقمي	45
5	يمثل صدق الاتساق الداخلي بين محاور أداء الموظف	46
6	يمثل احتساب معامل الارتباط بين ابعاد المحور ككل	47
7	يمثل استخدام معامل بيرسون لحساب الارتباط	48
8	يمثل الارتباط بين محاور الدراسة الكلية	49
9	يمثل تحليل معاملات الارتباط بين محاور الدراسة	49
10	يمثل الدرجة الكلية لمحاور الدراسة	51
11	يمثل تصنيف الدرجات الكلية	51
12	يمثل الخصائص السيكومترية للاستبيان	53
13	يمثل خصائص العينة حسب متغير الجنس	56
14	يمثل خصائص العينة حسب متغير السن	57
15	يمثل خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية	58
16	يمثل خصائص العينة حسب متغير الرتبة المهنية	59
17	يمثل عبارات البعد الأول البعد التكنولوجي	60
18	يمثل التحليل الاحصائي لعبارات البعد التكنولوجي	60
19	يمثل تحليل عبارات البعد الثاني البعد المعرفي	62
20	يمثل التحليل الاحصائي لعبارات البعد المعرفي	63
21	يمثل التحليل لعبارات البعد الثالث البعد الفني	64
22	يمثل التحليل الاحصائي للبعد الفني	65
23	يمثل التحليل الاحصائي للبعد الفني	66
24	يمثل تحليل عبارات البعد الرابع	67

68	يمثل تفصيل العبارات بحسب الترتيب	25
70	يمثل تصنيف الابعاد	26
71	يمثل اختبار الفرضية الرئيسية	27
72	يمثل اختبار الفرضية الفرعية الاولى	28
73	يمثل اختبار الفرضية الفرعية الثانية	29

الصفحة	الشكل	رقم
19	نموذج متغيرات الدراسة	رقم 1
56	دائرة نسبية تمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	رقم 2
57	أعمدة بيانية تمثل خصائص العينة حسب متغير السن	رقم 3
58	أعمدة بيانية تمثل خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية	رقم 4
59	أعمدة بيانية تمثل خصائص العينة حسب متغير الرتبة المهنية	رقم 5

### ملخص الدراسة باللغة العربية:

تناولت هذه الدراسة موضوع التحول نحو التعليم الرقمي وأثره على أداء الموظف، حيث تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل عن كيفية تأثير التعليم الرقمي على أداء الأستاذ الجامعي، هدفت الدراسة الى التعرف على هذا الأثر، ومحاولة الكشف عن تأثير التكنولوجيا على دقة العمل المنجز للأستاذ الجامعي، ومعرفة كيف تؤثر المعرفة على استخدام الأدوات التكنولوجية، تنبع أهمية الدراسة من الأهمية البالغة لموضوع التعليم الرقمي في الوقت الحاضر، وتتجسد في ابراز أثره على الأداء الوظيفي، وتحديد الصعوبات التي يواجهها الأساتذة في هذا النوع من التعليم بالإضافة الى أهمية النتائج المتواصل إليها.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، تم إجراؤها خلال السنة الجامعية 2024|2025 على مجتمع بحث شمل 89 أستاذ من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، اعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان مقسمة الى ثلاثة محاور محور البيانات الشخصية، محور المتغير المستقل، ومحور المتغير التابع، ونم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS,

توصلت الدراسة الى ان التعليم الرقمي يساهم بشكل ملحوظ في تحسين أداء الأستاذ الجامعي من خلال تسهيل عملية إيصال المعلومات وتفاعل الطلبة وتنوع أساليب التدريس كما أظهرت ان استخدام الوسائل التكنولوجية يرفع من دقة المهام البيداغوجية، بينت الدراسة ان بعض الأساتذة يواجهون صعوبات بسبب نقص التكوين وضعف البنية التحتية ونقص الأدوات التقنية مما يؤثر سلبا على الأداء المطلوب وأكدت الدراسة أهمية إدراج برامج تكوينية دورية للأساتذة لرفع كفاءاتهم ومواكبة التحولات الرقمية، وبينت الدراسة ان التعليم الرقمي لم يعد خيارا بل ضرورة لضمان جودة التعليم الجامعي ومواكبة التطورات في التعليم العالي.

**الكلمات المفتاحية في هذه الدراسة : التحول، التعليم الرقمي، الأداء الوظيفي.**

## Summary of the study in English

The study addressed the topic of the transition towards digital education and its impact on employee performance where the main research problem was represented by the question of how digital education affects the performance of university professors the study aimed to identify this impact, attempt to reveal the effect of technology on the accuracy of completed work by university professors, and understand how knowledge influences the use of

technological tools. The importance of the study stems from the great significance of digital education in the current era, and it is embodied

in highlighting its impact on job performance, identifying the difficulties faced by professors in the type of education results.

The study adopted the descriptive methodology and was conducted during the academic year 2024\2025 on a research population that included 89 professors from the faculty of social and human sciences. The study relied on a questionnaire divided into three sections: personal data, the independent variable, and the dependent variable. Data was analyzed using SPSS software.

The study concluded that digital education significantly contributes to improving the performance of university professors by facilitating the process of delivering information, student interaction, and diversifying teaching methods, it also showed that the use of technological tools. Conversely, the study indicated that some professors face difficulties due to a lack of training, weak infrastructure, and a shortage of appropriate technical tools, which negatively impacts the desired performance. Therefore, the study emphasized the importance of implementing regular training programs for university professors to enhance their competencies and keep pace with digital education is no longer an option but a necessity to ensure the quality of education and to keep up with developments in higher difficulties due to a lack of training, weak infrastructure, and a shortage of appropriate technical tools, which negatively impacts the desired performance. Therefore, the study emphasized the importance of implementing regular training programs for university professors to enhance their competencies and keep pace with digital transformations. The study concluded that digital education is no longer an option but a necessity to ensure the quality of university education and to keep up with developments in higher education,

**key words: transformation, digital education, employee performance.**

# مقدمة

شهد العصر الحديث تحولات معرفية غير مسبوقة تميزت بتدفق هائل للمعلومات وتطورات تكنولوجية متسارعة خاصة في مجالي الاتصالات وتقنية المعلومات وهذ التحولات لم تقتصر على إعادة تشكيل المشهد الاقتصادي والاجتماعي والثقافي فحسب بل أحدثت قفزة نوعية في الأطر الإدارية والتعليمية دافعة المؤسسات نحو ضرورة تبني مفاهيم جديدة تستلهم الثورة الرقمية وفي هذا السياق برز التحول الرقمي كنموذج إستراتيجي حيوي ليس مجرد خيارا طرفي بل ضرورة ملحة للمؤسسات التي تسعى الى تحقيق أهدافها في بيئة تتسم بالديناميكية

وتأتي الجامعات في طليعة المؤسسات التي يجب عليها أن تحتضن هذا التحول فعملية التحول نحو التعليم الرقمي هي ابعد من مجرد رقمنة الأدوات التقليدية فإنها إعادة هندسة شاملة للبنية التعليمية وتهدف الى إيجاد بيئة تعليمية متطورة ومبتكرة وهذا التحول الذي يشمل دمج التقنيات الحديثة كالذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي والمنصات التعليمية التفاعلية والأدوات التكنولوجية ليصبح ركيزة أساسية لتعزيز الأداء الأكاديمي والبحثي وفي هذا الاطار يبرز دور الأساتذة الجامعيين كعنصر محوري في إنجاح هذه العملية فالتحول نحو التعليم الرقمي يفرض عليهم تحديات وفاصا جديدة في طرق تقديم المعرفة وإدارة العملية التعليمية وتطوير أساليب البحث العلمي والتفاعل مع اجبال جديدة من الطلبة الذين نشأوا في بيئة رقمية لذا فإن فهم أثر هذا التعليم الرقمي على أداء الأستاذ الجامعي وتحديد سبل تمكنه من استغلال هذه التقنيات لتعزيز كفاءته التدريسية وتطوير مهاراته بما يواكب هذا متطلبات هذا العصر يصبح امرا بالغ الأهمية في المؤسسات الجامعية فهي مدفوعة برغبتها في التنمية والتطوير وتدرك ان هذا التحول الرقمي في التعليم يعزز جودة مخرجاتها التعليمية ويحقق تطلعاتها نحو التميز الأكاديمي وللإمام بمختلف جوانب الدراسة تم تقسيمها الى خمس فصول كالتالي:

حيث تناولنا في الفصل الأول والذي يحمل عنوان الإطار النظري والتصوري للدراسة وقد شمل تحديد وضبط الإشكالية التي تعتبر المحور الأساسي التي تدور حوله الدراسة ثم طرح تساؤلاتها ثم ذكر مبررات اختيار الموضوع ومن ثم تطرقنا الى الأهمية والأهداف التي يحظى بها الموضوع ثم قمنا بتحديد المفاهيم الأساسية و إزالة الغموض و الإيهام عنها، ثم قمنا بعرض العناصر التي تضمنتها الدراسات السابقة مع ذكر اجوه الاختلاف والتشابه وجوانب الاستفادة منها ثم صياغة الفرضيات واخيرا تطرقنا الى المقاربة النظرية واسقاطها على الموضوع. ثم انقلنا بعد ذلك الى الفصل الثاني والذي كان تحت عنوان الخلفية النظرية التعليم الرقمي الذي تناول خصائص التعليم الرقمي ثم التطرق في عرض أهمية وأهداف التعليم الرقمي ثم الوصول الى أنواع وأنماط التعليم الرقمي وأخيرا تطرقنا الى استراتيجيات ومعوقات التعليم الرقمي. اما الفصل الثالث فقد كان

بعنوان مدخل الى الأداء الوظيفي تم التطرق فيه الى خصائص وأهمية الأداء الوظيفي ثم تناولنا أهداف وعناصر الأداء الوظيفي وأخيرا الوصول الي معايير ومعوقات الأداء الوظيفي. اما بالنسبة للفصل الرابع تم التطرق الى الإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية لينصب اهتمامنا من خلال ذلك الى مجالات الدراسة التعرف على المنهج المستخدم العينة المستهدفة في الدراسة بالإضافة الي الأداة المستخدمة في الدراسة ثم التطرق الي أساليب تحليل البيانات ودراسة الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة. اما بالنسبة للفصل الخامس كان بعنوان عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة والذي احتوى العناصر التالية: عرض بيانات أداة الاستمارة احصائيا وتحليلها وتفسيرها ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء كل من الفرضيات والدراسات السابقة والمقاربة النظرية وفي الأخير استخلاص النتائج النهائية.

## الفصل الأول:

الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة

## اولا: الإشكالية

شهدت العديد من الدول في الفترات السابقة والى يومنا هذا تطورات هائلة في تكنولوجيا المعلومات على مستويات عديدة ذات تأثيرات عميقة في الجوانب السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتربوية والثقافية والتعليمية ,كل هذا من اجل مواكبة التقدم العلمي وتفعيل الخدمة وتحسين جودتها في مختلف المنظمات الخدمائية الى حد سواء حيث اصبح شرط التمکن من المهارات الرقمية التي صاحبت أنواع الاتصال الجديدة ووسائطه المتعددة والمتنوعة امرا ضروريا وعاملا هاما لنجاح العملية التعليمية ,من اجل مواكبة هذه التطورات والتكيف مع المتغيرات الجديدة أصبحت رقمنة القطاعات امر ملزوما

ومنها قطاع التعليم العالي وذلك من أجل تطوير العملية التعليمية بشكل فعال إذ تعد الجامعة من المؤسسات الهامة التي سعت إلى تجسيد مشروع التعليم الرقمي في ظل استراتيجيات التي أقرتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي خاصة في السنوات الأخيرة، والذي يعتمد أساسا على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة بغية تقديم تعليم نوعي

هذا من خلال ما يعرف بالتعليم الرقمي الذي يتم فيه استعمال أليات الاتصال الحديثة من حاسوب وشبكاته ووسائطه المتعددة من صوت وصورة ورسومات وأليات بحث ومكتبات إلكترونية وكذلك بوابات الأنترنت سواء كان عن بعد أو قاعات الدراسة عن طريق استعمال التقنيات بأنواعها جميعا في إيصال المعلومة للمتعلم بأقصر وقت وجهد وأكبر فائدة , أما بالنسبة للأداء الوظيفي فهو أحد الركائز الأساسية لوجود المنظمة ويعد عنصر حيوي في كل عملية لأنه مرتبط بالعنصر البشري لكونه من العناصر الضرورية المطلوبة للقيام بمهام الإدارة وتحقيق أهدافها , إذ يقاس نجاح او فشل أي منظمة من خلال النتائج المتوصل إليها في الأداء حيث يعكس أداء الفرد في المنظمة علي أداء موظفيها كما أن الأداء الوظيفي يتمثل في أية منظمة كانت وفي أي مجتمع مطلبا أساسيا ذلك لأنه يعد الناتج النهائي الذي تسعى الى تحقيقه المنظمات وهو المؤشر الذي يستدل من خلاله على نجاح المنظمات او فشلها في تحقيق أهدافها ,بناء على ما تقدم فإن التعليم الرقمي وأثره على أداء الموظف لديه مزايا تتجلى في تحسين الكفاءة الإنتاجية للموظفين وكذلك يوفر التعليم الرقمي للموظفين فرصا مستمرة للتعليم والتطوير المهني في بيئة مرنة مما يعزز من قدراتهم على التكيف مع التغيرات التكنولوجية, ومن خلال ما تم تقديمه نطرح

## التساؤل الرئيسي التالي:

- كيف يؤثر التعليم الرقمي على أداء الموظف؟

### الأسئلة الفرعية:

- كيف تؤثر التكنولوجيا على دقة العمل المنجز لأستاذ الجامعي؟
- كيف تؤثر المعرفة على استخدام الأدوات التكنولوجية للأستاذ الجامعي؟

### ثانيا: مبررات اختيار الموضوع

#### 1. مبررات ذاتية:

- الرغبة الشخصية في معالجة هذا الموضوع.
- الميول الشخصي الى مثل هذه المواضيع ومعرفة النتائج التي أحدثها التعليم الرقمي في الجامعة.

#### 2. مبررات موضوعية:

- تطور الموضوع وانتشاره في المؤسسات الجامعية.
- حداثة موضوع التعليم الرقمي وقلة الدراسات التطبيقية.
- موضوع مرتبط بمجال تخصصي علم اجتماع تنظيم وعمل.

### ثالثا: اهداف الدراسة

#### أهداف عامة

- التعرف على تأثير التعليم الرقمي على أداء الموظف.

#### أهداف فرعية

- محاولة الكشف عن تأثير التكنولوجيا على دقة العمل المنجز للأستاذ الجامعي.
- معرفة كيف تؤثر المعرفة على استخدام الأدوات التكنولوجية للأستاذ الجامعي.

### رابعا: أهمية الدراسة

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية موضوعها اذ يكتسب موضوع التعليم الرقمي أهمية بالغة وكبيرة في وقتنا الحاضر اذ تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- ابراز أثر التعليم الرقمي على الأداء الوظيفي.
- التعرف على اثار والصعوبات التي تواجه هذا النوع من التعليم.
- تكمن أهمية الدراسة في أهمية النتائج المتوصل اليها.

## خامسا: مفاهيم الدراسة

## 1. التعليم:

## أ. لغة:

التعليم في اللغة مصدر من علم يعلم الرجل خبره وأحب لن يعلمه أي يخبره وعلمه العلم واعلمه إياه فتعلم هو يقال استعلم لي خبر فلان واعمله حتى اعمله واستعملني الخبر اعلمته إياه وعلم الامر وتعلمه أي اتقنه.

## ب. اصطلاحا:

يعرف بأنه العملية المنظمة والتي تهدف الى تلقي الشخص لمختلف المعلومات البنائية للمعرفة وذلك بطريقة دقيقة التنظيم ذات اهداف محددة ومعروفة.

ويعرف بانه نقل للمعلومات الأساسية لأي علم من العلوم من المعلم الى المتعلم سواء اكان موادا دراسية او صنعة حيث يقوم المعلم بتوجيه المتعلم الى طرق اكتساب المعرفة وطرق توظيفها في بناءاته المعرفية او في حياته اليومية. (عدنان، 2018، صفحة 10)

التعليم: هو التالمنظم والمقصود الهندسة للخبرات التي تساعد المتعلم على انجاز التغير المرغوب في الأداء. (محمود، 2012، صفحة 81)

## 2. التعليم الرقمي (الالكتروني):

التعليم الالكتروني (الرقمي) هو ذلك النوع من التعليم على استخدام الوسائط الالكترونية في الاتصال بين عضو هيئة التدريس والمتعلم والمؤسسة التعليمية، ولا يستلزم هذا النوع وجود مباني دراسية او صفوف تعليمية بل انه يهتم بوجود مكونات البرمجية ولتجهيزاتها التعليمية ويؤكد على الارتباط بشبكات المعلومات وخصوصا الانترنت ليتم توصيل القرارات والمناهج الى الطلاب عن طريق وسائل الاتصال الالكترونية والفيديو التفاعلي. التعليم الرقمي أحد أساليب التعليم التي تعتمد على التكنولوجيا بالاتصال بين عضو هيئة التدريس والمتعلم وتتضمن استخدام التجهيزات التكنولوجية بهدف احداث تغيرات سلوكية لدى المتعلم.

نعرفه أيضا: انه أسلوب التعليم المرن باستخدام المستحدثات التكنولوجية وتجهيزات شبكات المعلومات عبر الانترنت معتمدا على الاتصالات المتعددة الاتجاهات وتقديم مادة تعليمية اهتم بالتفاعلات بين المتعلمين وهيئة التدريس والخبرات والبرمجيات في أي وقت وبأي مكان. (زاهر، 2009، صفحة 545351)

## ت. التعريف الاجرائي:

التعليم الرقمي هو نوع من التعليم الذي يعتمد على استخدام التقنيات الرقمية الحديثة مثل: الانترنت الحواسيب الأجهزة الذكية والبرمجيات التعليمية لتحسين وتسهيل عملية التعلم.

## 3. الاداء:

## أ. لغة:

يشير الى المعنى اللغوي للفعل أدى الى المعنى مشى مشيا ليس بالسرير ولا بالبطيء، وأدى الشيء قام به وادى الشهادة ادلى بها، وادى اليه الشيء اوصله اليه. ويتضح ان المعنى في اللغة العربية لكلمة أداء هو قضاء الشيء او القيام بيه.

## ب. اصطلاحا:

يعرف الأداء على انه تفاعل بين السلوك والانجاز او انه السلوك والنتائج التي تحققت معا مع الميل الى ابراز الإنجاز او النتائج وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الإنجاز والنتائج من ناحية أخرى. ويعرف الأداء أيضا على بأنه: الحصول على الحقائق أو بيانات محددة من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله ومسلكه فيه في فترة زمنية محددة، وتقدير مدى كفاءته الفنية والعملية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعمله في الحاضر والمستقبل. الأداء هو تحقيق لعض الشروط او الظروف التي تعكس نتيجة ما او مجموعة نتائج معينة لسلوك شخص معين او مجموعة اشخاص. (الفروخ، 2010، صفحة 4342)

الأداء الوظيفي:

يعرفه حسن "الأداء الوظيفي يشير الى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشر الى الطاقة المبذولة.

يعرف على انه محصلة لجميع الأنشطة داخل المنظمة ويكون على المستوى الفرد والمنظمة كما انه مرتبط بكل من سلوك الفرد ويحتل مكانة خاصة داخل كيان المنظمة. (صديق، 2015، صفحة 63) ويعرف كذلك: على انه تلك الأعباء والواجبات والمسؤوليات التي يقوم بها العاملون بأي منطقة لتحقيق هدف او اهداف محددة وفق لأساليب وإجراءات عمل معروفة ويحدد هؤلاء العاملين مستوى الكفاءة العامة للمنظمة وقدراتهم على القيام بالأنشطة والاعمال المخطط لها. (بشير، 2015، صفحة 27)

## ت. التعريف الاجرائي:

الأداء هو سلوك وظيفي يقوم بيه الفرد او العامل من اجل انجاز المهام والوظائف الموكلة له للوصول الى الأهداف المنتظرة للمنظمة.

## سادسا: الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة تلك البحوث والدراسات التي يقوم بإجرائها الباحثون اخرون في سياق الموضوع المدروس او الموضوع المشابهة حيث تزود هذه الدراسة الباحث بأفكار ومقاربات جديدة وهي من الدعامات الأساسية لطرق التفكير والطرح وتحديد موضوع بشكله الدقيق كما تمكن الباحث من الاطلاع في سياق هذا البحث الى مجموعة من الدراسات:

## 1- دراسات عربية:

أ. دراسة الاولى: مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية بحث مقدم لنيل شهادة ماجيستر، عنونها: تحليل أثر التحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي دراسة ميدانية، من إعداد: محمد احمد عبد الغني باحث ماجيستر كلية التجارة جامعة السويس المجلد الثالث العدد الرابع ديسمبر 2023 (الغني، 2023)

## تساؤلات الدراسة:

- ماهي أبعاد التحول الرقمي؟

- ماهي العلاقة بين التحول الرقمي والأداء التنظيمي؟

## الفرضية العامة:

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتحول الرقمي على الأداء التنظيمي.

## الفرضيات الفرعية:

- هل يختلف مستوى الأداء التنظيمي بقطاع البنوك باختلاف المتغيرات الديمغرافية؟

## فروض الدراسة:

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لاستخدام التقنيات الحديثة على الأداء التنظيمي.

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لقيادة التحول الرقمي على الأداء التنظيمي.

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابتكار الرقمي على أداء الموظف.

منهج الدراسة: اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي. وقد تم اختيار أداة جمع البيانات باعتماد الباحث على أداة الاستقصاء الاستمارة، وقد تم اختار الباحث عينة عشوائية وفعلية

## نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج وهي :

- أثبتت الدراسة من وجود أثر ذو دلالة معنوية للاستراتيجية التحول الرقمي على الأداء التنظيمي حيث أثبتت النتائج من خلال الانحدار المتعدد أن أهم بعد من أبعاد استراتيجية التحول الرقمي وأكثرها تأثير هو بعد التغييرات الهيكلية بنسبة (62,2%) ثم بعد القيادة التحول الرقمي بنسبة 76%.
- أسهمت القدرة التفسيرية لأبعاد استراتيجية التحول الرقمي على الأداء التنظيمي على النحو التالي:
- قيادة التحول الرقمي تفسر 43,31% من أي تغيير يطرا على الأداء التنظيمي واستخدام التقنيات تفسر 47,4% من أي تغيير يطرا على الأداء التنظيمي والتغييرات الهيكلية تفسر 62,7% من أي تغيير يطرا على الأداء التنظيمي وأخيرا الابتكار يفسر 57,7% من أي تغيير يطرا على الأداء

## التنظيمي

- وضوح رؤية لقادة التحول الرقمي والعاملين في البنوك توفير الوقت والجهد والتكلفة وتدعيم مستويات رضا العملاء في البنوك مما يحقق مزايا تنافسية مستدامة.
- التوسيع في ممارسات التحول الرقمي بقطاع البنوك
- التطور المستمر المعتمد على التكنولوجيا رقمية وخطة استراتيجية واضحة لتحول الرقمي.
- توفير بنية تحتية ور قمنة مرنة.

## تعقيب على الدراسة:

- 0 تتشابه هذه الدراسة مع درستنا في المتغير التابع
- 0 تم الاختلاف في مجال الدراسة
- 0 تشتهب في أداة جمع البيانات الاستبيان

## جوانب الاستفادة:

تمت الاستفادة من هذه الدراسة في:

- اخذ معلومات على المتغير التابع
- مساعدة لفهم أداة الاستبيان وطريقة استعمالها

دراسة الثانية: مقال كلية التربية جامعة: الأزهر العدد: 179 الجزء الأول سنة: 2018 عنوانها: مدى الوعي بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية واتجاهاتهم نحوها. من اعداد: \ باسم بن نايف محمد الشريف (2018) إشكالية الدراسة:

تمحورت إشكالية حول مدى وعي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية واتجاهاتهم نحو توظيفها في التعليم الجامعي؟ الأسئلة الفرعية:

- ما هي التقنيات التعليمية الرقمية الذكية المستخدمة في التعليم الجامعي بالجامعات السعودية؟
  - ما مدى وعي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية المعاصرة؟
  - ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية المعاصرة؟
- فروض الدراسة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0,05) في درجة وعي أعضاء هيئة التدريس بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية ترجع هذه الفروق الى الأثر الأساسي للتخصص والدرجة العلمية؟
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0,05) في درجة وعي أعضاء هيئة التدريس بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية ترجع هذه الفروق الى الأثر الأساسي للجنس؟
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0,05) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التقنيات التعليمية الرقمية والذكية في التعليم ترجع هذه الفروق الى الأثر الأساسي للتخصص والدرجة العلمية؟
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0,05) في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التقنيات التعليمية الرقمية والذكية في التعليم ترجع هذه الفروق الى الأثر الأساسي للجنس؟
- المنهج المستخدم: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي. أداة جمع البيانات: تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة الاستبيان. توصيات البحث:
- الاستفادة والتوظيف الأمثل لتقنيات التعليم الرقمية في مرحلي التعليم الجامعي وقبل الجامعي في تقديم المقررات الدراسية والعلمية

-الاهتمام بالتخطيط والتصميم التطوير للمناهج والمقررات في مراحل التعليم المختلفة بطريقة رقمية لتحويل  
المواقف التعليمية التقليدية الى الرقمية  
-البدء بإعداد البنية التحتية اللازمة بالجامعات وتطوير متطلبات والتجهيزات اللازمة لاستخدام التقنيات  
التعليمية الرقمية والذكية في التعليم والتعلم الرقمي والذكي وانماط التعليم الالكتروني الحديثة الأخرى.  
**تعقيب الدراسة:**

-تشابه هذه الدراسة مع دراستنا في مجال الدراسة.

-تشابه في مجتمع الدراسة الأساتذة.

-تشابه في اداة جمع البيانات.

- المساعدة في فهم مجتمع الدراسة خاصة أنه يتشابه مع دراستنا الحالية

**جوانب الاستفادة:**

-استفادة في بناء وتفسير نتائج الاستبيان.

**2- الدراسات المحلية:**

أ. الدراسة الأولى: رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات تخصص المعلومات الالكترونية بعنوان  
التعليم الالكتروني بالجامعة الجزائرية مقومات التجسيد وعوائق التطبيق دراسة ميدانية بجامعة سكيكدة  
من اعداد الطالبة: حليلة الزاحي. السنة: 2011|2012 (2018)

**إشكالية الدراسة:**

تمحورت إشكالية الدراسة حول معرفة مختلف الاستعدادات التي خصصتها جامعة 20 اوت 1955 بسكيكدة  
لتطبيق هذا المشروع وتقديم الدعم الفعال لكا عناصر العملية التعليمية الجامعية

**التساؤلات الفرعية:**

- ماهي مختلف الإمكانيات التي وفرتها جامعة 20 اوت 1955 بسكيكدة من اجل تسهيل تطبيق التعليم  
الالكتروني؟

- هل مختلف عناصر العملية التعليمية بجامعة 20 اوت 1955 مهيأة ومكونة للدخول في هذا النمط الجديد  
من التعليم؟

- ما مدى تقبل نمط التعليم الالكتروني من طرف الطلبة والأساتذة من اجل الاندماج فيه؟

- ما هي جملة التسهيلات او الدعم الذي يقدمه التعليم الالكتروني للعملية التعليمية الجامعية؟

## فرضيات الدراسة:

- تطور وارتقاء العملية التعليمية بجامعة 20 اوت 1955 بسكيكدة يعتمد على مدى اعتماد الأساتذة والطلبة على الوسائل التكنولوجية.
- ان التوجه نحو التعليم الالكتروني يتوقف على مدى توظيف الأساتذة والطلبة للأنترنت للتواصل مع مطالبهم.
- ان نجاح التعليم الالكتروني بجامعة 20 اوت 1955 بسكسكدة يعزى الى مدى استعداد الأساتذة والطلبة ووعيمهم بأهمية التعليم الالكتروني.

**منهج الدراسة:** اعتمدت الطالبة على استخدام المنهج الوصفي

**العينة:** اعتمدت على العينة العشوائية الطبقية

**أداة جمع البيانات:** تم الاعتماد على الاستبيان

**نتائج الدراسة:**

من خلال تحليل المعلومات التي تم التوصل اليها هي:

- التعليم الالكتروني مظهر من مظاهر مجتمع المعلومات والنتائج عن دمج التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصالات في المنظومة التعليمية.
- تعتبر جامعة 20 اوت 1955 في المراحل الأولى لتطبيق التعليم الالكتروني.
- نقص تكوين أساتذة جامعة 20 اوت 1955 حول التعليم الالكتروني يعتبر أساس ابتعادهم عن استخدام هذا النمط من التعليم.
- نقص الإمكانيات المادية المتوفرة لتطبيق التعليم الالكتروني بجامعة 20 اوت 1955 بسكيكدة يعتبر اول مشكل يحد من توسيع تطبيق هذه الفكرة لدى الطاقم الفني القائم على هذا المشروع.

**تعقيب على الدراسة:**

-تشابه هذه الدراسة مع دراستنا من المتغير المستقل التعليم الالكتروني (رقمي)

-نفس ميدان الدراسة الجامعة

- تشابه كذلك في فئة الأساتذة ,

-اختلاف في نوع العينة المستخدمة.

**جوانب الاستفادة:**

- المساعدة في فهم المتغير المستقل واخذ معلومات نظرية عنه

-تمت الاستفادة من هذه الدراسة في كيفية تحليل الفرضيات الدراسية

ب. الدراسة الثانية:

مذكرة لنيل شهادة ماستر تحت عنوان البيئة الرقمية وأثرها على أداء الموظف دراسة ميدانية بجامعة زيان عشور الجلفة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل من إعداد الباحثين: بخوش عائشة -بن شريف الحسناء عائشة .سنة: 2023|2024 العدد:142 (عائشة ب.، 2011/2012)

إشكالية الدراسة:

هذه الدراسة معرفة هل تساهم البيئة الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي لكلية العلوم الاجتماعية.

الأسئلة الفرعية:

- هل يساعد التواصل الرقمي في تعزيز التنسيق والتعاون بين الأفراد الأكاديميين
- هل تساهم منصات التعليم الإلكتروني في تعزيز قدرات التعليم وتحقيق الأداء.
- هل تساهم أنظمة الإدارة والجامعية الرقمية والتقنيات المتقدمة في تحسين إدارة الموارد وتحقيق الكفاءة

فرضية العامة:

تساهم البيئة الرقمية بشكل فعال في تحسين الأداء الوظيفي بكلية العلوم الاجتماعية.

الفرضيات الفرعية:

- يساعد التواصل الرقمي في تعزيز التنسيق والتعاون بين أفراد الأكاديميين
  - تساهم منصات التعليم الإلكتروني في تعزيز قدرات التعليم وتحقيق الأداء
  - تساهم الأنظمة الإدارية والجامعية الرقمية والتقنيات المتقدمة في تحسين إدارة الموارد وتحقيق الكفاءة
- منهج الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي.

عينة الدراسة: العينة العشوائية البسيطة حول الإداريين والأساتذة.

أدوات جمع البيانات: اعتمدت الطالبتين في جمع المعلومات على الملاحظة واستمارة.

## نتائج الدراسة:

توصلت الطالبتين الى النتائج التالية:

- مستوى التواصل الرقمي في الكلية يعزز التنسيق والتعاون بين العاملين والأفراد الأكاديميين سواء كانوا في نفس المكان أو في مواقع مختلفة وتسهيل وسائل الاتصال الحديثة عملية التواصل بين العاملين وذلك عن طريق البريد الإلكتروني المحدثات الفورية المكلمات الصوتية الفيديو ويتيح استخدام هذه الوسائل التواصل الفعال والسريع في عملية التنسيق وتبادل المعلومات نحو أداء المهام
- مدى مساهمة منصات التعليم الإلكتروني بروغرسمودل في تعزيز القدرات التعليمية وتحقيق الأداء الأفضل حيث تتيح الرقمنة عبر وسائلها المهمة وتقديمها في أي وقت ونشرها لكافة المستخدمين بسهولة بالرغم من مواجهة بعض الصعوبات من طرف المتعلمين في التوجيه نحو التعليم الرقمي وصعوبة استخدام المنصات والالتزام بها وجعل المتعلم يتلقى الدروس بشكل مكثف بدل المشاركة في البحث عنها وإنشائها.
- إن هدف الأنظمة الإدارية الرقمية في تحقيق الكفاءة وتحسين الموارد والإحاطة بالعملية التعليمية والإدارية وتقريب منتسبي القطاع وإعطاء نتائج وتحقيق المهام المطلوبة.
- إلا أن هذا النظام في الكلية لايزال مطالب بإجراء التحسينات اللازمة عليه حتى تكون تطبيقاته شاملة لكل عناصر والوظائف بالكلية بشكل خاص والجامعة بشكل عام.

## تعقيب على الدراسة:

-تشابه هذه الدراسة مع دراستنا في المتغير التابع الأداء الوظيفي تشابه في أداة جمع البيانات الاستبيان تشابه في مكان الدراسة الجامعة

## جانب الاستفادة:

- المساعدة في الجانب الشكلي لدراسة
- في صياغة اسباب اختيار الموضوع
- المساعدة في الجانب النظري للمتغير التابع

## سابعاً: المقاربة النظرية

تعد المقاربة النظرية نواة ومركز العلم ومحوره الأساسي الذي يقدم نظرة منظمة الى الظواهر محل الدراسة من خلال تحديد العلاقات بين جزئياتها والقيام بمهمة الشرح والتفسير وكذا التنبؤ لذلك على أي باحث الاعتماد على المقاربة النظرية التي تشكل الأساس النظري الذي يتضمن المبادئ التي يبني عليها البحث. وفي إطار إشكالية دراستنا وموضوع بحثنا اعتمدنا على نظرية الحتمية التكنولوجية.

### 1. نظرية الحتمية التكنولوجية:

في العقدين الأخيرين شهدنا تطورا كبيرا في استخدام التكنولوجيا في جميع المجالات، من أبرز هذه المجالات هو التعليم، التحول نحو التعليم الرقمي أصبح ضرورة ملحة في ظل العصر الرقمي الذي نعيش فيه وهو تحول تتداخل فيه التكنولوجيا بشكل كبير في العملية التعليمية. فالتعليم لم يصبح مقتصرًا على الفصول الدراسية التقليدية فقط بل أصبح يمتد ليشمل منصات التعليم الرقمي والفصول الافتراضية التي توفر فرصا أكبر لتفاعل والتعلم عن بعد هذا التحول يتطلب من الأساتذة الجامعيين تكييف أساليبهم التدريسية لتواكب هذه التغيرات علاوة على ذلك يمكن تحليل تأثير هذا التحول باستخدام نظرية الحتمية التكنولوجية لماكلوهان التي تؤكد على ان التكنولوجيا لا تقتصر على كونها أداة لنقل المعلومات بل تؤثر بشكل جوهري في الطريقة التي نفكر بها ونتفاعل من خلالها والعملية التعليمية برمتها.

التعليم الرقمي ليس مجرد توجه حديث بل تغير جذري في كيفية تلقي المعلومات وتقديمها مع ازدياد الاعتماد على التكنولوجيا في الحياة اليومية أصبح من الضروري ان يتبع التعليم هذا التحول لتلبية احتياجات الطلاب في العصر الرقمي من خلال هذا التجول يواجه الأساتذة الجامعيون تحديات كبيرة في إعادة بناء أساليبهم التعليمية لتتماشى مع الوسائل التكنولوجية المتاحة في هذا السياق، تصبح نظرية الحتمية التكنولوجية لماكلوهان إطار مفيدا لفهم تأثير هذه التحولات على أسلوب التدريس وأداء الأساتذة.

### تعريف نظرية الحتمية التكنولوجية لماكلوهان مارشال:

تعتبر نظرية الحتمية التكنولوجية لماكلوهان احدي النظريات الرائدة في فهم تأثير التكنولوجيا على المجتمع والثقافة يري ماكلوهان ان التكنولوجيا ليست مجرد وسيلة لنقل المعلومات بل هي القوة التي تشكل طريقة تفكيرنا وتفاعلنا ففي كتابه الشهير "الوسيلة هي الرسالة" يطرح ماكلوهان فكرة ان كل نوع من وسائل الاتصال تأثيرا عميقا على الادراك البشري وطريقة التفكير وفي سياق التعليم تؤثر التكنولوجيا بشكل مباشر على الأساليب التعليمية وطريقة استجابة الأساتذة والطلاب للمحتوى التعليمي. ووفقا لهذه النظرية ينظر الى وسائل الاتصال الحديثة مثل الانترنت والتعليم الرقمي كوسائل تساهم في تشكيل بيئة تعليمية حديثة حيث لا تقتصر تأثيراتها على المحتوى المقدم بل تشمل الطريقة التي يتفاعل بها الطلاب مع هذا المحتوى بالإضافة الى

كيفية تفكيرهم وفهمهم له في التعليم الرقمي يجيد الأساتذة أنفسهم امام تحديات جديدة تتطلب منهم تبني أساليب تدريس مبتكرة تتماشى مع هذه الأدوات الجديدة.

أ. **فروض النظرية:** تعتمد نظرية الحتمية التكنولوجية على ثلاث فرضيات أساسية وضعها ماكلوهان وهي:

- وسائل الاعلام هي امتداد للحواس.
- الوسيلة هي الرسالة.
- تقسيم وسائل الاعلام والاتصال الى وسائل ساخنة ووسائل باردة. (القادر، 2016؛ عبدالقادر، 2016)

ب. **تطبيقها في التعليم الرقمي:**

- تأثير التكنولوجيا على طريقة التفكير والتعلم:

في ضوء نظرية الحتمية التكنولوجية لماكلوهان ينظر الى التكنولوجيا كعنصر يؤثر بشكل جوهري على أسلوب التفكير والتفاعل فالتعليم الرقمي يقدم نوعا جديدا من التفاعل الذي يعتمد بشكل كبير على التفاعل التكنولوجي على سبيل المثال، يمكن للأساتذة استخدام منصات التعليم الالكتروني مثل moodle و Blackboard لتقديم المحاضرات والدروس مما يساهم في زيادة الوصول الى المحتوى التعليمي وتوفير بيئة مرنة للطلاب هذه البيئات الرقمية تشجع على التفاعل المستمر مع المحتوى وتسمح للطلاب بمراجعة المواد في وقتهم الخاص وهو ما يعزز من فهمهم للمادة.

هذا التحول من التعليم التقليدي الى التعليم الرقمي يفرض على الأساتذة تغيير طريقة تدريسهم حيث يتعين عليهم تقديم المحتوى بشكل تفاعلي يعتمد على الوسائط المتعددة مثل: مقاطع الفيديو، العروض التقديمية، والاختبارات والتفاعلية. وهذا بدوره يساهم في تحسين طرق التفكير والتعلم لدى الطلاب حيث يشجعهم على المشاركة الفعالة والابتكار في كيفية التعامل مع المادة العلمية.

- الوسيلة تخلق بيئة تعليمية جديدة:

نظرية الحتمية التكنولوجية لماكلوهان تشير الى كل تكنولوجيا تخلق بيئة تعليمية جديدة. في التعليم التقليدي يتم التفاعل في بيئة مادية حيث يلتقي الأساتذة والطلاب في الفصول الدراسية. اما في التعليم الرقمي فإن هذه البيئة تتحول الى الفضاء الالكتروني مما يفتح افاق جديدة للتعلم من خلال استخدام الأدوات الرقمية يمكن للأساتذة تقديم محتوى دراسي بطرق مرنة ومتنوعة مما يساهم في تحسين جودة التعليم. ومع ذلك يحتمل ان تفتقر هذه البيئة الى التفاعل الشخصي المباشر بين الأساتذة والطلاب مما يؤثر في نوعية العلاقة الإنسانية التي كانت موجودة في الفصول التقليدية هذا التغيير في البيئة التعليمية يتطلب من الأساتذة

تطوير مهارات جديدة في التواصل الرقمي بحيث يستطيعون الحفاظ على تفاعل فعال مع الطلاب رغم غياب الحضور الفعلي في الفصول الدراسية.

#### - التكنولوجيا تفرض تغيرات على أساليب التدريس:

مع تطور التعليم الرقمي يواجه الأساتذة الجامعيون تحدياً في تعديل أساليبهم التدريسية لتواكب التغيرات التكنولوجية كما أشار ماكلوهان في نظريته فإن التكنولوجيا تفرض تغيرات جذرية في أساليب العمل والتعليم وفي هذا السياق يمكن للأساتذة استخدام منصات التعليم الإلكتروني والفصول الافتراضية لتعزيز تعلم الطلاب وتقديم محتوى تفاعلي. الفصول الافتراضية تتيح للأساتذة تنظيم محاضرات تفاعلية باستخدام الوسائط المتعددة كما توفر لهم امكانيات متابعة تقدم الطلاب عبر أدوات التقييم الرقمية. هذه الأدوات الرقمية تسهم في تحسين الأداء التدريسي من خلال توفير وتقديم تغذية راجعة فورية مما يعزز من جودة التعليم الا ان هذا التحول يتطلب من الأساتذة الاستمرار في تحسين مهاراتهم التكنولوجية والتدريب على استخدام الأدوات الجديدة لضمان فاعلية التدريس.

#### - التقنيات تخلق تحولا في الادراك والتفاعل:

يؤثر التعليم الرقمي لشكل مباشر على طريقة إدراك الطلاب للمحتوى الدراسي حيث تتيح الوسائل الرقمية للطلاب التفاعل مع المحتوى في وقتهم الخاص ولا لطريقة التي تناسبهم هذا النوع من التعليم الذاتي يعزز من قدرة الطلاب على فهم المحتوى بشكل أعمق ويساعدهم في بناء مهارات التفكير النقدي من جهة أخرى يسهم هذا التفاعل في تطوير قدرات الأساتذة على توفير محتوى دراسي متنوع يتناسب مع احتياجات الطلاب المختلفة.

#### ت. أثر التحول الرقمي على أداء الأساتذة الجامعيين:

##### 1- تحسين الكفاءة والفاعلية:

التعليم الرقمي يتيح للأساتذة تحسين كفاءتهم في تنظيم وإدارة الصفوف الدراسية من خلال استخدام الأدوات التكنولوجية مثل: منصات التعليم الإلكتروني يمكن للأساتذة تنظيم المحاضرات والأنشطة الدراسية بشكل أكثر فاعلية كما يمكنهم توفير تقييمات رقمية دقيقة تساهم في تحسين ومتابعة أداء الطلاب وتقديم تغذية راجعة فورية

##### 2- تعزيز التفاعل مع الطلاب:

من خلال التحول الرقمي يمكن للأساتذة تعزيز التفاعل مع الطلاب عبر منصات التعليم الإلكتروني حيث يوفر ذلك بيئة مرنة تسمح بالاستفسار المستمر والمشاركة الفعالة هذا التفاعل المتواصل

يعزز من مستوى التواصل بين الأساتذة والطلاب ويسهم في تجسين جودة التعلم.

### 3- التحديات المرتبطة بالتكيف مع التكنولوجيا:

رغم الفوائد التي يقدمها التعليم الرقمي يواجه بعض الأساتذة تحديات في التكيف مع الأدوات الرقمية الجديدة، هذه التحديات تشغل الحاجة الي تطوير مهارات تكنولوجيا جديدة وتكيف أساليب التقليدية لتتناسب مع الأدوات الحديثة لذلك من الضروري ان يخضع الأساتذة لدورات تدريبية مستمرة لضمان استخدام فعال للتكنولوجيا في العملية التعليمية.

### 4- تغير في العلاقة بين الأستاذ والطلاب:

من خلال التعليم الرقمي قد يتغير شكل العلاقة بين الأساتذة والطلاب. التحول الرقمي قد يقلل من التفاعل المباشر بين الطرفين وهو ما قد يؤثر على نوعية العلاقة الإنسانية التي كانت موجودة في الفصول التقليدية لذلك يجب على الأساتذة ان يعملوا على تطوير طرق جديدة للحفاظ على علاقة فعالة مع الاطلاب عبر منصات التعليم الالكتروني.

### ثامنا: فرضيات الدراسة

#### الفرضية العامة:

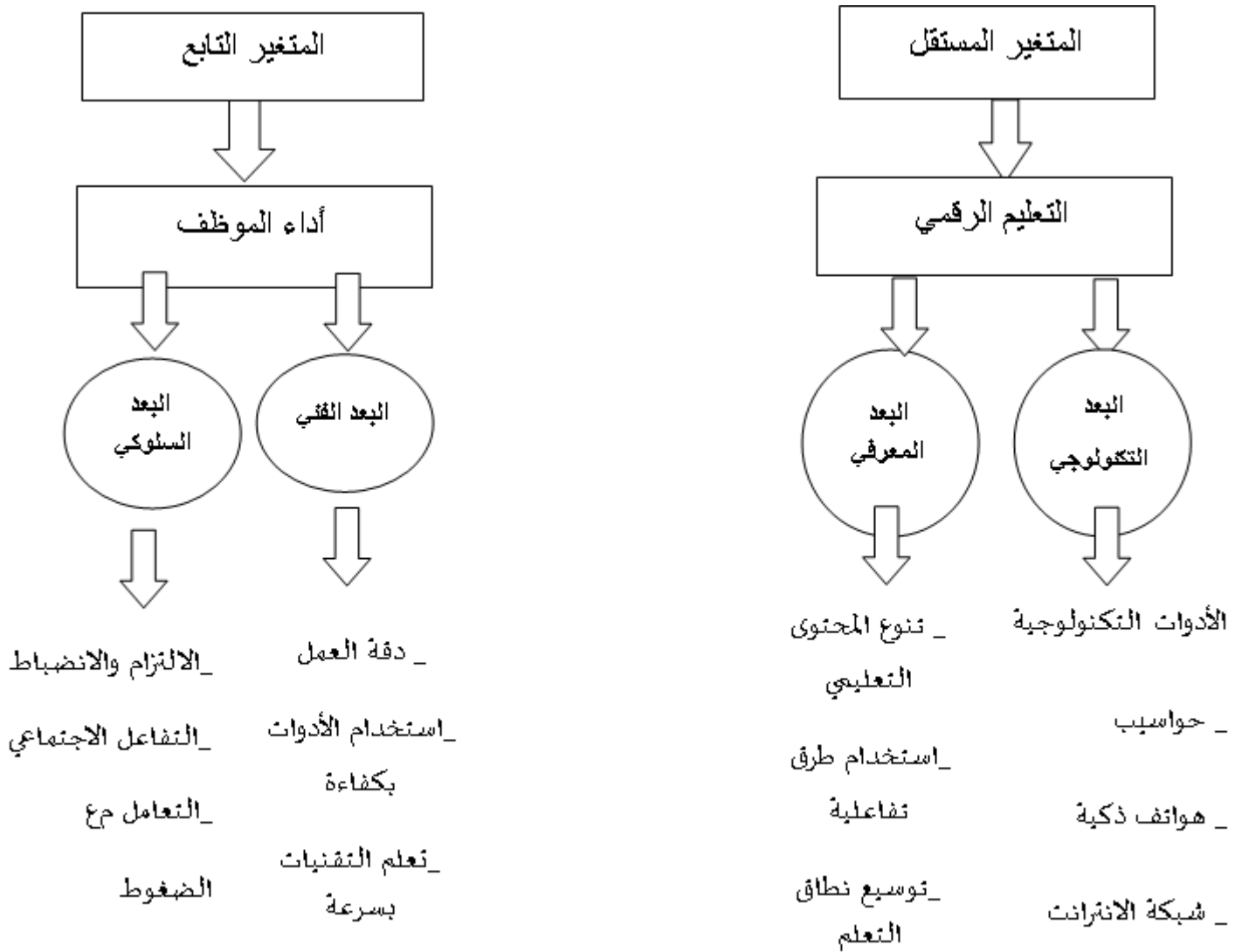
+ يؤثر التعليم الرقمي على أداء الموظف

#### الفرضيات الفرعية:

+ تؤثر التكنولوجيا على دقة العمل المنجز للأستاذ الجامعي

+ تؤثر المعرفة على استخدام الأدوات التكنولوجية للأستاذ الجامعي.

شكل قم 01: نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة من اعداد الطالبة



المصدر: من اعداد الطالبة

## الفصل الثاني

### اللفية النظرية للتعليم الرقمي

**تمهيد:**

يعد مشروع التعليم الرقمي في الوقت الحالي من المواضيع ذات الأهمية البالغة في جميع المستويات والمجالات حيث هو طريقة التعليم بين المعلم والمتعلم باستخدام الوسائط الإلكترونية في عملية نقل وايقال المعلومة في البيئة التعليمية وكذلك ضرورة النظر في الأثر الذي ادخل من اجله هذا التعليم وما خلفه على المجالات التي طبق فيها حيث أصبح التعليم الرقمي في الجامعة حتمية املتها التغيرات المتسارعة خاصة على الصعيد تحقيق جودة التعليم العالي لهذا خصصنا في هذا الفصل لفهم مصطلح اكثر وأكثر وسوف سنطرق الى خصائصه, أبعاده, انماطه, استراتيجياته, معوقاته.

## اولا: خصائص التعليم الرقمي

تتمثل خصائص التعليم الرقمي فيما يلي وحسب الاتحاد الأمريكي لتعليم عن بعد نجد:

- تدعيم عملية تكوين الفرد وتوفير الاتصال والتفاعل المتبادل.
- الانتقال من نموذج نقل المعرفة الى نموذج التعليم الموجه.
- تشجيع المشاركة الديناميكية للمتعلم والحيوية للمتعلم.
- الاعتماد على المهارات وبالخصوص في شقيها التفكير العالي.
- توفير مستويات متعددة من التفاعل وتشجيع التعليم النشط.
- التركيز في عملية التعليم على مناقشة ودراسة مشكلات من الواقع المعاش للمتعلمين.(عواطي نوال،

2020، صفحة 5)

## ثانيا: أهمية التعليم الرقمي

تكمن أهمية التعليم الرقمي كأسلوب جديد من التعليم في

- المساهمة في وجهات النظر المختلفة لطلبة المنتديات الفورية مثل مجالس النقاش وغرف الحوار تتيح افرص لتبادل وجهات النظر والمواضيع المطروحة مما يزيد فرص الاستفادة من الآراء المقترحة المطروحة ودمجها مع الآراء الخاصة بالطالب مما يساعدنا في تكوين آساس متين عند المتعلم وتتكون عنده معرفة واره قوية وشديدة وذلك من خلال ما اكسبه من معارف ومهارات عن طريق غرف الحوار
- سهولة الوصول الى المعلم اتح التعليم الالكتروني سهولة كبيرة في الحصول على المعلم والوصول اليه في أسرع وقت وذلك خارج أوقات العمل الرسمية لان المتعلم أصبح بمقدوره ان يرسل استفساراته للمعلم من خلال البريد الالكتروني وهذه هي الميزة مفيدة وملائمة للمعلم من ان يظل مقيدا على مكتب هو تكون أكبر فائدة للذين تتعارض ساعات عملهم أكثر من الجدول الزمني للمعلم او عند استفسار في أي وقت لا يحتمل التأجيل.
- الاستمرارية في الوصول الى المناهج هذه الميزة تجعل الطالب في حالة استقرار ذلك لان بإمكانه الحصول على المعلومات التي يريد في الوقت الذي يناسبه فلا يرتبط بأوقات فتح واغلاق المكتبات مما يؤدي الى راحة الطالب وعدم اصابته بالضجر
- تقليل حجم العمل في المدرسة التعليم الالكتروني وفر أدوات تقوم بتحليل الدرجات والنتائج والاختبارات وكذا لوضع احصائيات عنها

- زيادة إمكانية الاتصال بين الطلبة فيما بينهم وبين الطالب والمدرسة ويرى الباحثون ان هذه الأشياء تزيد وتحفز الطالب على المشاركة والتفاعل مع المواضيع المطروحة.(كنزة، 2020، صفحة 253)

### ثالثا: اهداف التعليم الرقمي

يهدف التعليم الرقمي الى تحقيق عدد من الأهداف من بينها:

- توفير وإتاحة الفرص أكبر عدد من افراد المجتمع للتعليم او التدريب لكونه يتغلب على حواجز الزمان والمكان ولا يحتاج الى ميزات ضخمة لإنشاء مباني كبيرة وقاعات دراسية تتطلب مبالغ كبيرة لإدارتها وصيانتها.
- تنمية قدرة المتعلمين على إدارة الذات وزيادة وعيهم من خلال تبادل الأفكار والآراء على شبكات التواصل الاجتماعي والمدونات.
- توفير فرص التعاون والتشارك مع المتعلمين على مستوى محلي وعالمي على اختلاف ثقافتهم وتوجهاتهم.
- تنمية التفكير الإبداعي من خلال مهارة حل المشكلات التلى توفرها الأدوات الرقمية المتعددة والتي تستخدم في الابداع والتخيل واكتساب الخبرات.(امين، 2018، صفحة 56.55)

### رابعا: أنواع التعليم الرقمي

ينقسم التعليم الرقمي الى الأنواع التالية:

- (1) **التعليم الرقمي المتزامن:** وهو تعليم الكتروني يجتمع فيه المعلم والمتعلم في ان واحد ليتم بينهم اتصال متزامن بالنص او الصوت او الفيديو.
- (2) **التعليم الرقمي غير متزامن:** وهو اتصال بين المعلم والمتعلمين غير متزامن يمكن عن طريقه للمعلم من وضع مصادر مع خطة تدريس وتقويم على الموقع التعليمي ثم يدخل الطالب للموقع في أي وقت ويتبع إرشادات المعلم في إتمام التعلم دون ان يكون هناك اتصال متزامن مع المعلم ويتم التعلم الرقمي باستعمال النمطين في الغال
- (3) **التعليم المدمج:** يشتمل على مجموعة من الوسائط التي يتم تصميمها لتكمل بعضها البعض وبرنامج التعليم المدمج يمكن ان يشتمل على العديد من أدوات التعلم مثل: برمجيات التعلم التعاوني الافتراضي الفوري المقررات المعتمدة على الانترنت ومقررات التعلم الذاتي وأنظمة دعم الأداء الالكترونية وإدارة نظم التعلم والتعلم المدمج كذلك يمزج احداث متعددة معتمدة على النشاط تتضمن التعليم في القاعات التقليدية التي يتلقى فيها المعلم مع الطلبة وجها لوجه والتعلم الذاتي فيه مزج بين التعلم المتزامن وغير المتزامن.

4) **التعليم عن بعد:** هو أحد أساليب التعلم الذي تؤدي فيه وسائل الاتصال والتواصل المتوفر دورا أساسيا في التغلب على مشكلة المسافات البعيدة التي تفصل بين المعلم والمتعلم اذ يعني هذا النظام بصفة عامة نقل التعلم الى المتعلم في موقع اقامته او عمله بدلا من انتقال المتعلم الى المؤسسة التعليمية ذاتها وعلى هذا الأساس يتمكن المتعلم من ان يزواج بين التعليم والعمل ان أراد ذلك وان يكيف المنهج الدراسي وسرعة التقدم في المادة الدراسية بما يتفق مع الأوضاع والظروف الخاصة به. (سايج، 2021، صفحة 71.70)

### خامسا: أنماط التعليم الرقمي

1) **التعليم الرقمي المباشر:** والذي يتمثل في تلك الأساليب والتقنيات التعليمية المعتمدة على الشبكة العالمية للمعلومات قصد إيصال مضامين تعليمية للمتعلم في الوقت الفعلي والممارس للتعليم والتدريب (القسم المصنع....).

2) **التعليم الرقمي غير مباشر:** وهو الذي يتمثل في عملية التعلم من خلال مجموعة الدورات التدريبية والحصص المنظمة والتي بدورها تتضمن تركيب وتعليمية هامة ويعتمد هذا النوع من التعلم الرقمي بالنسبة لحالة وجود ظروف متعددة لا تسمح بالحضور الفعلي للفرد المتعلم (التلميذ في المدرسة، الجامعة، العامل في البيئة المهنية) (سليم، 2018، صفحة 113)

### سادسا: استراتيجيات التعليم الرقمي

يحدد جمال مصطفى الشرقاوي بعض استراتيجيات التعليم الإلكتروني:

- 1) **الإلقاء الإلكتروني:** يتم بمصاحبة بعض المواد التعليمية من خلال مواقع الباحث الإلكتروني بالعرض المتزامن وغير المتزامن بجانب قاعات التدريس التقليدية لعرض 2 محتوى ومهارات التعليم الإلكتروني.
- 2) **استراتيجية الوسائط المتعددة والفائقة:** التي يمكن استخدامها في تحليل المفاهيم والمهارات الإلكترونية وتنميتها وعرض المحتوى التعليمي من خلالها بدلا من الطرق التقليدية المملة.
- 3) **البيان العلمي الإلكتروني:** ويمكن استخدام البيان العلمي في أداء المهارات امام الطالب بعد اعداد خطواتها الكترونيا على وسائط الكترونية لتأكيد المعلومة العلمية بعرض خطوات التنفيذ.
- 4) **التجريب العلمي الإلكتروني:** ويمكن استخدام هذه الاستراتيجية لإتاحة الفرصة الطلاب للتجريب بأنفسهم في أداء مهارات تعليم وتعلم التعليم الإلكتروني مع توفير التغذية الراجعة.

(5) **التدريب الإلكتروني:** ويستخدم التدريب الإلكتروني لتدريب الطلاب على إتقان مفاهيم ومهارات التعليم والتعلم الإلكتروني وذلك لتكون وسيلة مساعدة يدعمها التجريب العلمي ليجرب الطالب بنفسه بعد تدريبه.

(6) **التعلم الذاتي والتعلم الفردي:** لزيادة التنمية وإتقان المفاهيم ومهارات التعليم والتعلم الإلكتروني وهو تعلم يقوم به المتعلم وفق لقدراته واستعداداته الخاصة وبشرعية الذاتية لتحقيق أهدافه دون تدخل مباشر من المعلم (كنزة، 2020، صفحة 253)

### سابعاً: تحديات التعليم الرقمي

- يعتبر التعليم الرقمي (الإلكتروني) وسيلة مهمة لنقل المعرفة والتعليم عبر الأنترنت لكنه يواجه أيضاً عدة تحديات من أبرز هذه المعوقات:
- انعدام الوصول للأنترنت والتكنولوجيا: في بعض المناطق لا يتاح الوصول الكافي للأنترنت والأجهزة التكنولوجية اللازمة للمشاركة في التعليم الإلكتروني.
- ضعف الهيكلة والتنظيم: في بيئة التعليم الإلكتروني قد يكون من الصعب تنظيم المحتوى وتقديمه بطريقة منظمة مما يؤثر على الطلاب الفهم للمواد
- التحديات التقنية: التكنولوجيا تواجه مشكلات في منصات التعليم وصعوبات في استخدام الأدوات التقنية
- ضرورة تنوع أساليب التدريس: يجب ان يكون على الأساتذة مهارات مختلفة لتوصيل المحتوى عبر الأنترنت بطرق مبتكرة للطلاب
- قضايا حقوق النشر والخصوصية: قد تواجه المؤسسات التعليمية تحديات فيما يتعلق بحقوق النشر والخصوصية عند نقل المحتوى التعليمي عبر الأنترنت (عقوني، 2023، صفحة 76)

### خلاصة الفصل:

لقد قمنا في هذا الفصل بالإشارة إلى أساسيات عدة لتعلم الرقمي منها: خصائص، أهمية، أنواع، أهداف وأنماط، استراتيجيات، معوقات وإبراز النقاط الأساسية له كما نجد أن هذا النوع من التعليم له أهمية كبيرة في الخدمة التعليمية.

# الفصل الثالث: مدخل إلى الأداء الوظيفي

## تمهيد:

لقد لقي موضوع الأداء اهتماما كبير من قبل الباحثين والمفكرين في مجالات عديدة وذلك لأهمية التي يمتلكها على مستوى الفرد والمؤسسة بأنواعها سواء كانت اجتماعية، اقتصادية، خدمتية , فإن كفاءة وفاعلية المؤسسة تقوم بشكل كبير على الأداء الوظيفي للقوى العاملة بها لطالما كان موضوع الأداء محل الاهتمام الكثير من المدرسين لان نجاح المؤسسة قائم بالدرجة الأولى على الأداء ومن خلال هذا الفصل سنحاول التطرق لاهم عناصر الأداء الوظيفي.

## اولا: خصائص الأداء الوظيفي

الأداء البشري للعمل هو العنصر الأساسي المحدد للإنتاجية والمحرك لقوى الإنتاج والكفاءة في المنشآت ويتمثل الأداء في مجموع سلوكيات وتصرفات العاملين وهذه السلوكيات تتميز بجملة من الخصائص نستطيع ان نوجزها في النقاط التالية:

- سلوك الأداء الإنساني يبدو في شكل تصرفات (أفعال، حركات، اقوال، ايماءات).
  - سلوك الأداء الإنساني وسيلة نحو تحقيق هدف فالسلوك ليس هدفا في حد ذاته لا يعمل الانسان حبا في العمل ذاته ولكن تحقيق مأرب أخرى من وراء العمل.
  - سلوك الأداء الإنساني متغير يمكن ان نقول متجدد وفي أحيان أخرى متقلب ولكنه على أي حال ليس ثابت على منوال واحد.
  - سلوك الأداء الإنساني هو سلوك اجتماعي في الأساس بمعنى ان التأثيرات اجتماعية تؤثر في تشكل وتوجه السلوك في اتجاهات معينة.
  - سلوك الأداء الفردي قد يختلف من سلوك أداة الجماعة بما يعكس اثر الجماعة في تحويل الانسان عن سلوك يفضله لو كان منفرد
- لكل أداء سبب من الأسباب أي له بداية وكذلك له نهاية وغاية يحاول ان يدركها. ( نورالدين، 2023، 2024، صفحة 37)

## ثانيا: أهمية الأداء الوظيفي

## وتتمثل في:

- يساهم الأداء الوظيفي في رفع الروح المعنوية للموظفين كما يعمل على توطيد العلاقة بين العمال والمديرين.
- يمنح الفرصة لمراجعة اهداف المنظمة.
- يوجه جهود العمال نحو تحسين أوضاع المنظمة.
- من خلال الأداء الوظيفي يسهل معرفة نقاط ضعف الموظفين ونقاط قوتهم في أعمالهم والعمل على تفادي الأخطاء وتطوير مهاراتهم.
- يساعد على احترام بنود العمل وما يلزمه.
- يساعد في اجراء تعديلات في الرواتب والأجور ان يساهم في اقتراح المكافآت المالية المناسبة للعاملين.
- يعمل الأداء الوظيفي على تقييم مدى فعالية المشرفين والمديرين في تنمية وتطوير الفريق الذي يعمل تحت اشرافهم.
- يساهم في اكتشاف الحاجيات التدريبية وبالتالي يتم تحديد أنواع برامج التدريب (حمزاوي، 2020.2021، صفحة 43)

## ثالثا: اهداف الأداء الوظيفي

- (1) التعرف على أداء العاملين بالمنظمة بشكل علمي ومدى تحقيق المنظمة لمهامها.
- (2) تشجيع الموظفين على تحسين أدائهم في العمل من اجل تحقيق اهداف المنظمة
- (3) وضع حوافز مادية ومعنوية لفائدة العاملين من اجل تحسين أدائهم وتحسين انتاجيته.
- (4) الكشف عن أسباب تأخر العمل على المقاييس المحددة له مع عدم تجاهل المشاكل التي تواجه الموظفين والتي تعرقل العمل وإيجاد حلول مقترحة لها عن طريق مناقشتها.
- (5) تجديد حركة التنقلات وترقية الموظفين بالمنظمة على أساس علمي وهذا من خلال تقييم أدائهم.(الطائي، 2020، صفحة 454)

## رابعاً: أنواع التعليم الرقمي

يمكن ان ننظر الى الأداء الوظيفي من الزوايا التالية:

○ من زاوية الشمولية وبالتالي من الممكن تقسيم الأداء الى:

(1) **الأداء الكلي:** هو الأداء الذي ساهمت فيه جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمنظمة في تحقيق بحث لا يمكن انساب هذا الإنجاز والنجاح المترتب عليه لاي فرد دون جمعه مع الباقي.

(2) **الأداء الجزئي:** وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة وينقسم بدوره الى عدة أنواع باختلاف النظام الفرعي حيث يمكن ان ينقسم حسب الوظائف الى أداء مالي تسويقي او بيعي وهكذا وتجدر الإشارة الى ان الأداء الكلي للمنظمة هو نتيجة تفاعل أداء مختلف أنظمتها الفرعية.

(3) **من زاوية المدى الزمني:** ينقسم الى طويل متوسط وقصير الاجل وهذا النوع من التصنيف وان كان صعب التطبيق لعصوبة الفصل بين المدى الزمني لكل عمل وتحديد مواعده مسبقا الا بصفة تقريبية في بعض الوظائف لأنه في وظائف أخرى يكون من الأهمية الاعتماد على المدى الزمني للعمل مثل: وظائف المبيعات مثلاً.

(4) **من زاوية طبيعة العمل:** ينقسم الى تحقيق غايته او بذل غايته وان كانت كل الوظائف تقريبا تلتزم بالعنصرين الا انه في بعض الوظائف مثلاً لا يمكن الزام شاغليها بتحقيق الغاية طالما قاموا ببذل العناية مثل وظائف المحاماة والطب. (الحسنة، 2023، صفحة 67)

## خامساً: عناصر الأداء الوظيفي

ان الأداء الفعال لأي موظف يعنى تحقيق نتائج معينة يطلبها ذلك العمل ومن خلال قيام الموظف بأعمال ومهام معينة تتفق وسياسات وإجراءات وظروف بيئة التنظيم الذي يعمل فيه ذلك الموظف، ان الأداء الفعال لأي موظف هو محصلة تفاعل عوامل كثيرة أبرزها ما يلي:

(1) **كفايات الموظف:**

ويقصد بها معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمه فكفايات الموظف هي خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعالاً يقوم ذلك الموظف.

**(2) متطلبات العمل (الوظيفة):**

ويقصد بها المهام والمسؤوليات أو الأدوار التي يطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

**(3) بيئة التنظيم:**

وتتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه وموارده ومركزه الاستراتيجي ومن العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

وبالإضافة إلى العناصر السابقة هناك عناصر إضافية أهمها ما يلي:

**(1) المعرفة بمتطلبات الوظيفة:**

وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

**(2) نوعية العمل:**

وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

**(3) كمية العمل المنجز:**

أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة الإنجاز.

**(4) المثابرة والوقوف:**

وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله. (الهابيل، 2016، صفحة 194-195)

**سادسا: معايير الأداء الوظيفي**

تعمل المعايير على توفير القاعدة لتحديد المخرجات اليومية أو المستوى نوعية العمل المتوقع من العامل هذا وان هذه المعايير لا توضح بشكل محدد دائما ولكن لبعض المنظمات لديها نماذج مفهومة وموثقة من المعايير وعادة ما تستخدم معايير العمل والتي تحدد الوقت اللازم لتنفيذ نشاط معين وبمعدل أداء معين وتحت الظروف الطبيعية لذلك فإنه لا بد من استخدام معايير متعددة لقياس الأداء على ان تتوفر في هذه المعايير بعض الشروط المهمة منها:

**(1) الصدق:**

يقصد بصدق المقياس إمكانياته في قياس وتحديد مكونات الأداء الوظيفي التي تساهم في فاعلية الأداء. ان معايير الأداء الهادفة هي تلك المعايير التي تخلو من القصور والتشويه.

**(2) الثبات:**

بالثبات والاستقرار والتوافق في النتائج التي يتم الحصول عليها عند قياس الأداء في أوقات مختلفة او من قبل اشخاص متباينين أي ان النتائج تكون مقاربة من وقت لآخر ومن شخص لآخر.

**(3) التميز:**

إمكانية المقياس على تمييز الجهود والأداء بشكل واضح يوفر لمتخذي القرار فرصة في اصدار القرارات الخاصة بالتحفيز والتدريب او التطوير.

**(1) القبول:**

معيار القبول هو المعيار الذي يشير الى العدالة ويعكس الأداء الفعلي للأفراد ومن ممكن القول بان يتم تحديد المعيار واما وفق السلوكيات التي يمارسها للأفراد او على أساس النتائج المنجزة من قبلهم والمعيار الذي يتم وهذه على أساس السلوكيات يحدد الممارسات السلوكية المحددة للأداء سواء كانت السلبية منها او الإيجابية اما المعيار الذي يبني على أساس النتائج فهو المعيار الذي يقيس النتائج والاهداف الكمية بشكل أساسي ومثال على ذلك عدد الوحدات المنتجة او المبيعة.(عائشة ب.، 2018، صفحة 91.92)

**سابعاً: معوقات الاداء الوظيفي**

لكي يقوم الموظف بأداء عمله على المستوى المطلوب لابد من توفر مجموعة عوامل مساعدة ومكاملة لإداء جهد وبذل طاقة منها ما هو المتعلق بالفرد ومنها ما هو متعلق بالمنظمة التي يشتغل بها لكن غالباً ما تصادفه معوقات تحول دون وصوله الى المستوى المطلوب ودون تحقيق المنظمة لأهدافها المسطرة والتي نوجزها فيما يلي:

**(1) الظروف الفيزيائية للعمل:**

وتتمثل في الرطوبة، الحرارة، التهوية، الضوضاء بإضافة الى تعطيل بعض الآلات مما يزيد من جهد العامل وتعيينه في أداء مهامه بشكل سريع وغيرها من الظروف التي تعرقل العامل والتي ينجر عنها تشتت في تركيز الفرد مما يؤدي الى انخفاض مستوى أدائه.

## (2) عدم وضوح السياسات والمهام:

وهنا الافراد لا يعرفون ما ينبغي فعله لانه لا أحد أعلمهم بمستويات أعمالهم.

## (1) التغيب:

هذا الاصطلاح يطلق على الحالة التي تنسأ عن عدم حضور الشخص الى العمل رغم انه مدرج في جدول الأعمال اليومي نتيجة النقص في الموارد البشرية ويعتبر التأخر جزء من التغيب وان كان في فترة قصيرة (تغيب مؤقت) واسباب التغيب منها الاجتماعي، الشخصي، التنظيمي، مثل: عدم ملائمة الخدمات والمزايا الإضافية التي توفرها المنظمة أي عدم كفايتها مقارنة بما تمنحه المنظمات المنافسة وللمحد من هذه الظاهرة المرضية وجب على المنظمة تقديم مزايا إضافية والخدمات المقدمة للعاملين لأجل المحافظة والإبقاء على التزام العامل وولائه للمنظمة التي يعمل بها.

## (2) حوادث العمل:

وهي الاخطار التي تواجه العامل اثناء تأدية مهامه وتوجد عدة أسباب لوقوع هذه الحوادث والإصابات منها ما هو تقني تكنولوجي ناتج عن الأعطاب بعض الآلات ومنها ما هو فني انساني ناتج عن سوء التحكم في الألة (نقص التدريب) بالإضافة الى النفسية المنحطة للعمال جراء سوء معاملة المشرفين لهم.(مهدي، 2023.2022، صفحة

(76.77

## خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل الى عرض كل من خصائص الأداء , عناصره, انواعه, معاييره ,معوقاته ,ومن خلال عرضنا هذا يمكن القول ان العنصر البشري يشكل اهتمام كبيرا في المؤسسة حيث تتوقف كفاءة أدائه في مختلف المجالات على مدى اهتمام المؤسسة به ,فالأداء الجيد للفرد يعود بصفة الية على أداء المؤسسة ككل لذلك يستخدم الرؤساء المباشرون تقارير دورية للأداء يجمعون فيها معلومات المناسبة ويتم مراجعة هذه التقارير من قبل المديرين ولجنة مختصة تتكون من اعضاء يستطيعون الحكم على كفاءة الموظفين ولذلك يتمكن المسؤولون من الوقوف على النقاط الخاصة بأداء الافراد والسعي لمعالجتها بشكل يضمن كفاءة عالية في أداء المؤسسة وفي ظل التغيرات الهائلة في التكنولوجيا يعتبر تبني التعليم الرقمي امرا ضروري لا غنى عنه في الجامعات والمؤسسات التعليمية مع الاطلاع دائم على التطورات وتلبية احتياجات الطلاب والموظفين والتحسين من أدائهم وتطوير مهاراتهم .

## الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

**تمهيد:**

عندما يقوم الباحث بدراسة فرضياته والوصول الى معرفة مدى تحققها وجب عليه ان يقوم بالجانب التطبيقي لمعرفة والتأكد من صحة فرضياته من عدمها يلجأ الباحث الى الجانب الميداني الذي من خلاله يتم جمع معلومات المجتمع الأصلي ومن ثم الوصول الى نتائج عامة لدراسته.

ولقمنا في هذا الفصل الذي يحمل عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بالتطرق الى تناول العناصر التالية وهي التعريف بميدان الدراسة البحث مجالات الدراسة المكاني، الزماني، البشري، وأدوات جمع البيانات والمنهج المستخدم في الدراسة.

## أولاً: مجالات الدراسة

## 1. المجال المكاني:

جامعة عباس لغرور خنشلة أسست كمركز جامعي بموجب المرسوم رقم 2780 المؤرخ في: 18 ستمبر 2001 تتألف من معهدين: معهد الأدب واللغات. معهد العلوم القانونية والإدارية ووفقا المرسوم التنفيذي رقم 281.06 المؤرخ في 16 اوت 2006 تم تعديل المرسوم التنفيذي رقم 27801 لتصبح مركز جامعي بخمس معاهد:

- معهد الأدب واللغات.
- معهد العلوم القانونية والإدارية
- معهد العلوم والتكنولوجيا.
- معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- معهد علوم الطبيعة والحياة.

ووفقا المرسوم التنفيذي 246.12 المؤرخ في 4 جوان 2012 تم ترقية المركز الجامعي الى جامعة تضم الكليات:

- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية العلوم الطبيعية والحياة.
- كلية الادب واللغات.
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية العلوم القانونية والسياسية.
- اما كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية فقد أنشئت بصفها معهدا سنة 2004 لتتحول الى كلية طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 246.12 المؤرخ في 4 جوان 2012 الخاص بإنشاء جامعة خنشلة. والمتمم بالقرار رقم: 356 المؤرخ في 18 ماي 2013. المتضمن إنشاء الأقسام المكونة لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وهما. قسم العلوم الاجتماعية وقسم العلوم الإنسانية. تضمن التكوين في ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية في الاطوار الثلاث: ليسانس، ماستر، دكتوراة، ويقع مقر الكلية حاليا بالقطب الجامعي الجديد 8000 مقعد بيداغوجي عبد الحق برارحي طريق عين البيضاء. خنشلة. (<https://www.univ-khenchela.com>)

## 2. المجال الزمني:

- الفترة الزمنية الأولى: قيام باختيار الموضوع في 21 أكتوبر 2024 ثم تأكيد الموضوع في 13 نوفمبر.
- الفترة الزمنية الثانية:
- توصلنا مع المشرفة منا جل ضبط وجمع أفكارنا عن الموضوع 14 نوفمبر 2024 ثم القيام بجمع المادة العلمية والمراجع حول الموضوع من شهر نوفمبر إلى شهر جانفي.
- الفترة الزمنية الثالثة: انجاز الفصل النظري من شهر فيفري إلى شهر مارس 2025
- الفترة الرابعة: تخص هذه الفترة الجانب الميداني لدراسة الذي تم فيه القيام ببناء الاستمارة ومناقشتها مع الأستاذة المشرفة واجراء التعديلات اللازمة ثم القيام بنسخها وتوزيعها على الباحثين بعد الحصول على شهادة تسهيل المهمة بتاريخ 20 افريل 2025 الى غاية 24 افريل 2025.

## 3. المجال بشري:

يقصد بالمجال البشري تحديد مجتمع البحث ويتكون هذا المجتمع من مجموعة افراد واقتصر هذا المجال البشري في هذه الدراسة على كل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية الذي يبلغ عددهم 101 استاذ حيث منهم 4 استداع و7 انتداب حيث بلغ عدد المتواجد في الكلية 89 استاذ.

## ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية لأنها تهدف الى وصف واقع معين وتحليله ووصفه والمتمثل في التحول نحو التعليم الرقمي وأثره على أداء الموظف وبناء على طبيعة دراستنا ونوعيتها تستلزم علينا استخدام المنهج الوصفي.

## 1. المنهج الوصفي:

المنهج الوصفي الذي يعتمد على جمع وتحليل وتفسير البيانات الكمية والكيفية باعتباره انسب المناهج في البحوث الاجتماعية وأكثرها دقة والوقوف على حيثيات الظاهرة وظروفها وكشف الارتباطات بين عناصرها تغيير الصياغة. (رمضان، 2024، صفحة 158)

## 2. توظيف المنهج الوصفي في الدراسة:

تم توظيف المنهج الوصفي من أسلوب الحصر الشامل حيث شملت الدراسة جميع افراد المجتمع المستهدف دون اختيار عينة وذلك بهدف جمع بيانات دقيقة وواضحة حول واقع تطبيق التعليم الرقمي وأثره على أداء الموظف باستخدام أداة الاستبيان وتحليل النتائج بأساليب وصفية مناسبة.

## ثالثاً: مجتمع البحث وأسلوب الدراسة

### 1. مجتمع البحث

يتكون مجتمع دراستنا من جميع أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في جامعة عباس لغرور خنشلة والبالغ عددهما 101 استاذ منهم 4 استناد و7 انتداب حيث العدد الموجود في الكلية هو 89 استاذ.

### 2. أسلوب الدراسة:

ونظرا لضيق مجتمع دراستنا والمتكون من 89 استاذ تم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل والذي يسمى أحيانا أسلوب التعداد لكل مفردة من مفردات المجتمع الإحصائي وذلك بتجميع بعض البيانات المتعلقة ببعض المتغيرات عن جميع مفردات المجتمع الأصلي ومن امثله أسلوب الحصر الشامل التعداد السكاني والصناعي حيث من نتائج مثل هذه الدراسات مؤشرات إحصائية يمكن الاهتداء بها في عملية التخطيط ويعاب على هذا الأسلوب تعذر استخدامه في كثير من البحوث وبخاصة إذا كان مجتمع الدراسة الأصلي كبير حيث ذلك يتطلب جهد ووقت وتكلفة. ((السعدى، صفحة 2)

## رابعاً: أدوات جمع البيانات

يتوقف صدق ودقة النتائج المتحصل عليها في أي بحث على الأدوات المستخدمة ودرجة مصدقتها حيث ان أدوات جمع البيانات وسيلة هامة تعتمد عليها كافة العلوم في جمع الحقائق والمعلومات ولذلك تمت الاستعانة بأداة في جمع البيانات والمعلومات والتي تتناسب مع الدراسة والمتمثلة في:

### 1. استمارة الاستبيان:

تعد الاستمارة من أكثر الأدوات جمع البيانات انتشارا وهي عبارة:  
عن اداة للحصول على البيانات والمعلومات والحقائق المرتبطة بواقع معين او ظاهرة محددة وذلك في ضوء مجموعة من الأسئلة يطلب على المبحوثين الذين توجه لهم استمارة الاستبيان الإجابة عليها.

كما تعني مجموعة من الأسئلة المكتوبة يقوم المجيب بالإجابة عنها من اجل الحصول على البيانات من المبحوثين مباشرة ومعرفة آرائهم واتجاهاتهم.(المشهداني، 2019، صفحة 170)

السكاني والصناعي حيث من نتائج مثل هذه الدراسات مؤشرات إحصائية يمكن الاهتداء بها في عملية التخطيط ويعاب على هذا الأسلوب تعذر استخدامه في كثير من البحوث وبخاصة إذا كان مجتمع الدراسة الأصلي كبير حيث ذلك يتطلب جهد ووقت وتكلفة. ((السعدى، صفحة 2)

## 2. مراحل الاستمارة:

### أ. مرحلة الإنجاز:

\_ تم تحديد الأسئلة بناء على ابعاد ومؤشرات الدراسة.

\_ اعداد الاستمارة الأولية.

### ب. مرحلة التحكيم:

\_ عرض الاستمارة على المشرفة من اجل معرفة مدى صحتها.

\_ عرض الاستمارة على مجموعة من الأساتذة المحكمين.

\_ تعديل وفق رأي الأستاذة المشرفة والأساتذة المحكمين.

### ت. مرحلة التجريب الأخيرة:

\_ كتابة الاستمارة في شكلها النهائي ونسخها.

\_ توزيع الاستمارة على الأساتذة.

\_ تجميع الاستمارة.

## 3. محاور الاستمارة:

تم تقسيم الاستمارة الى ثلاثة محاور كالآتي:

أ. المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية ويحتوي على (4) أسئلة.

ب. المحور الثاني: وهو المحور الخاص بعبارات التعليم الرقمي:

\_ عبارات البعد التكنولوجي تحتوي على (6) عبارات.

\_ عبارات البعد المعرفي تحتوي على (9) عبارات

ت. المحور الثالث: وهو المحور الخاص بعبارات أداء الموظف يحتوي على

- \_ عبارات البعد الفني تحتوي على (6) عبارات.
  - \_ عبارات البعد السلوكي تحتوي على (6) عبارات
  - \_ نسبة الاسترجاع بنسبة 67%، حيث هناك من لم يسترجع الاستمارة، وهناك من رفض الإجابة على الاستمارة، وهناك من تعذر عن الإجابة في الاستمارة لأسباب تنظيمية وشخصية.
- جدول رقم 01: جدول يمثل محاور الاستمارة

الرقم	المحاور	عدد العبارات
01	البيانات الشخصية	04
02	التعليم الرقمي	15
03	أداء الموظف	12

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على الاستبيان

### خامسا: أساليب تحليل البيانات

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية spss لدراسة أثر التحول نحو التعليم الرقمي اثره على أداء الموظف

1. **الاسلوب الكمي:** هو موع يمكن الباحث من وضع بياناته في صورة كمية لإيجاد نتائج دقيقة من خلال تفرغ وتبويب ومعالجة البيانات وهو متكون من:
  - معالجة البيانات وادخالها في للكومبيوتر: أي تحويلها الى من بيانات كمية الى بيانات كمية لتفسير والتحليل وذلك من خلال ما يلي:
  - معالجة البيانات: أي تدقيق بيانات الاستمارة للتأكد من إجابات المبحوثين على جميع العبارات.
  - تعريف المتغيرات ومراجعتها: وذلك من تعين اسم الما غير وتحديد نوعه ووصفه.
  - تفرغ البيانات ومراجعتها: من خلال ادخال الاستمارة في محرر البيانات spss ثم مراجعتها واستدراك العديد من الأخطاء وتصحيحها

### التحليل الاحصائي للبيانات:

- التكرار: تحليل توتر إجابات المستجوبين على الاستبيان
- النسبة المئوية: تتعلق بإجابات المبحوثين ومدى تأكيدها للفرضية
- معامل الارتباط بيرسون: يستخدم لقياس درجة الاتساق الداخلي للاستبيان
- معامل الصدق: يعني ان المقياس يقيس ما صمم لقياسه ويحسب كجذر تربيعي لمعامل الثبات
- معامل الثبات: يستخدم لقياس مدى ثبات الاستبيان بحيث يتم الحصول على نفس النتائج عند تطبيق على نفس العينة.
- المتوسط الحسابي: يستخدم لتحديد مقياس مركزي لإجابات المبحوثين.
- الانحراف المعياري: يستخدم لقياس مدى تشتت إجابات المبحوثين عن القيمة المركزية

### 2. الأسلوب الكيفي:

ويعتمد فيه على الجانب الوصفي في التحليل والتعليق

- أسلوب التحليل المبحوثي: يعتمد على قراءة دقيقة لإجابات المبحوثين في الاستمارة من اجل معرفة مدى صدق الفرضيات المتأخذة في موضوع الدراسة
- اسلوب قياس الاتجاهات:

ان الاتجاه مفهوم يعبر عن اراء الإجابات المبحوثين حول عبارات الاستبيان نحو أي موضوع من خلال الحرية في التعبير عن طريق تأييد الفرد لذلك الموضوع او معارضته لذلك اخترنا مقياس ليكارت الخماسي لقياس الاتجاهات والذي يشمل خمس إجابات على الأسئلة (موافق بشدة. موافق. محايد. غير موافق. غير موافق بشدة).

### جدول رقم 02: يمثل قياس ليكارت الخماسي وفق الاوزان

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: وليد خالد الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام برنامج spss

## سادسا: صدق وثبات الاستمارة

جدول رقم 03: جدول يمثل ثبات الاستمارة

ملخص معالجة الحالات			
%	N		
100.0	27	صالحة	الحالات
0.0	0	مستبعدة	
100.0	27	الاجمالية	

احصاءات الموثوقية	
معامل كرونباخ ألفا	N عدد البنود
0.851	27

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، الذي يُعد من أكثر الأساليب الإحصائية شيوعاً لقياس الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة، حيث يبيّن مدى ترابط الفقرات فيما بينها وقياسها لنفس البُعد المفترض.

وبعد تحليل بيانات (27) مفردة من عينة الدراسة، بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للاستبانة (0.851)، وهي قيمة تُعد مرتفعة بحسب المعايير الإحصائية، حيث إن القيم التي تفوق (0.80) تشير إلى درجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي بين فقرات الأداة. وهذا يعني أن أداة الدراسة تتمتع بموثوقية جيدة، ويمكن الاعتماد على نتائجها في تمثيل المفاهيم المراد قياسها بدقة.

كما أن عدد فقرات الاستبانة المستخدمة في احتساب هذا المؤشر بلغ (27) فقرة، مما يدل على تجانس الفقرات وقدرتها على قياس أبعاد المحاور المحددة بشكل متماسك.

## صدق الاتساق الداخلي بين محاور الاستمارة

### المحور الاول

جدول رقم 04: جدول يمثل صدق الاتساق الداخلي بين محاور التعليم الرقمي.

الارتباطات					
محور التعليم الرقمي	البعد المعرفي	البعد التكنولوجي			معامل سبيرمان
0.887**	0.410*	1.000	معامل الارتباط	البعد التكنولوجي	
0.000	0.034	.	الدلالة الإحصائية (ثنائية الطرف)		
27	27	27	N		
0.744**	1.000	0.410*	معامل الارتباط	البعد المعرفي	
0.000	.	0.034	الدلالة الإحصائية (ثنائية الطرف)		
27	27	27	N		
1.000	0.887*	0.774**	معامل الارتباط	محور التعليم الرقمي	
.	0.000	0.000	الدلالة الإحصائية (ثنائية الطرف)		
27	27	27	N		

- \* الارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 (ثنائي الطرف)
- \*\* الارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 (ثنائي الطرف)

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

- المحور الثاني:
- جدول رقم 05: جدول يمثل صدق الداخلي بين محور أداء الموظف.

الارتباطات				
محور الخاص بالموظف	البعد السلوكي	البعد الفني		
0.807	0.353	1	معامل ارتباط بيرسون	البعد الفني
0.000	0.071		الدلالة الإحصائية (ثنائية الطرف)	
27	27	27	N	
0.837	1	0.353	معامل ارتباط بيرسون	البعد السلوكي
0.000		0.071	الدلالة الإحصائية (ثنائية الطرف)	
27	27	27	N	
1	0.837	0.807	معامل ارتباط بيرسون	محور الخاص بالموظف
	0.000	0.000	الدلالة الإحصائية (ثنائية الطرف)	
27	27	27	N	

الارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 (ثنائي الطرف)

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

## صدق الاتساق الداخلي

يُقصد بـ **صدق الاتساق الداخلي** (Construct Validity/Internal Consistency Validity) قدرة الأداة على قياس البناء النظري الذي وضعت لقياسه من خلال مدى ترابط الأبعاد والفقرات المرتبطة بكل محور. وقد تم التحقق من هذا النوع من الصدق في الدراسة الحالية من خلال حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وكل محور رئيس، باستخدام معامل Spearman للمحور الأول، ومعامل Pearson للمحور الثاني، حسب طبيعة المتغيرات.

### أولاً: محور التعليم الرقمي

يتضمن هذا المحور بعدين:

- البعد التكنولوجي
- البعد المعرفي

وقد تم احتساب معاملات الارتباط بين هذه الأبعاد والمحور ككل، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم 06: جدول يمثل احتساب معامل الارتباط بين الأبعاد والمحور ككل.

العلاقة	معامل الارتباط (Spearman's rho)	مستوى الدلالة
البعد التكنولوجي × محور التعليم الرقمي	0.887	دالة عند مستوى 0.01
البعد المعرفي × محور التعليم الرقمي	0.774	دالة عند مستوى 0.01
البعد التكنولوجي × البعد المعرفي	0.410	دالة عند مستوى 0.05

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

التحليل:

- تشير هذه النتائج إلى وجود ارتباطات قوية وإيجابية بين الأبعاد الفرعية والمحور الرئيسي.

• كما أن العلاقة بين البعدين التكنولوجي والمعرفي دالة أيضاً، ما يعكس انسجاماً واتساقاً داخلياً بين مكونات هذا المحور.

الاستنتاج: يتمتع محور التعليم الرقمي بصدق اتساق داخلي مرتفع، مما يدل على أن مكوناته مترابطة وتُقاس ذات البناء المفاهيمي المرتبط بالتعليم الرقمي

ثانياً: محور الموظف

يشمل هذا المحور:

• البعد الفني

• البعد السلوكي

تم استخدام معامل Pearson لحساب الارتباط، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم 07: جدول يمثل استخدام معامل بيرسون لحساب الارتباط.

العلاقة	معامل الارتباط (Pearson)	مستوى الدلالة
البعد الفني × محور الموظف	0.807	دالة عند مستوى 0.01
البعد السلوكي × محور الموظف	0.837	دالة عند مستوى 0.01
البعد الفني × البعد السلوكي	0.353	غير دالة (p = 0.071)

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

التحليل:

• العلاقة بين كل بعد (الفني أو السلوكي) والمحور الكلي علاقة قوية ودالة، مما يعزز صدق المحور.

في المقابل، العلاقة بين البعدين الفرعيين لم تكن دالة إحصائية، مما قد يشير إلى استقلالية نسبية

لكل بُعد، بحيث يقيس كل منهما جانباً مختلفاً من سلوك الموظف

الاستنتاج: على الرغم من أن العلاقة بين البعدين الفرعيين غير دالة، فإن ترابط كل منهما مع المحور العام يدل على وجود صدق بنائي جيد لهذا المحور، مما يُظهر أن الأداة تقيس فعلاً الخصائص المرتبطة بأداء الموظف.

جدول رقم 08: يمثل الارتباط بين محاور الدراسة الكلية

الارتباطات				
المحور الكلي للدراسة	محور الخاص بالموظف	محور التعليم الرقمي		Spearman's rho
*0.856	*0.432	1.000	معامل الارتباط	محور التعليم الرقمي
0.000	0.024	.	الدلالة الإحصائية (ثنائية الطرف)	
27	27	27	N	
*0.818	1.000	*0.432	معامل الارتباط	محور الخاص بالموظف
0.000	.	0.024	الدلالة الإحصائية (ثنائية الطرف)	
27	27	27	N	
1.000	*0.818	*0.856	معامل الارتباط	المحور الكلي للدراسة
	0.000	0.000	الدلالة الإحصائية (ثنائية الطرف)	
27	27	27	N	

• \* الارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 (ثنائي الطرف)

• \*\* الارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 (ثنائي الطرف)

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss

جدول رقم 09: جدول يمثل تحليل معاملات الارتباط بين محاور الدراسة

العلاقة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
محور التعليم الرقمي × محور الموظف	0.432*	دالة عند مستوى 0.05
محور التعليم الرقمي × المحور الكلي	0.856	دالة عند مستوى 0.01
محور الموظف × المحور الكلي	0.818	دالة عند مستوى 0.01

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

التحليل والتفسير:

- محور التعليم الرقمي × المحور الكلي للدراسة ( $r = 0.856$ )
- علاقة ارتباط قوية جدًا وإيجابية ودالة إحصائية.
- يشير ذلك إلى أن التعليم الرقمي يشكل مكونًا جوهريًا في المحور الكلي للدراسة، ويساهم بشكل كبير في تفسير التباين العام في نتائج الدراسة.
- محور الموظف × المحور الكلي للدراسة ( $r = 0.818$ )
- أيضًا علاقة قوية جدًا ودالة، تدل على أن المتغيرات المرتبطة بالموظف (البعد السلوكي والفني) تلعب دورًا مهمًا في بنية الدراسة.
- محور التعليم الرقمي × محور الموظف ( $r = 0.432$ )
- علاقة متوسطة القوة لكنها دالة عند مستوى 0.05.
- هذه النتيجة تشير إلى وجود علاقة مترابطة ولكن ليست قوية جدًا بين المحورين، مما يعكس استقلالية نسبية بين العاملين (الرقمي والوظيفي)، رغم وجود تقاطعات محتملة بينهما.

الاستنتاج العام:

- المحور الكلي للدراسة يتأثر بدرجة كبيرة بمحوري التعليم الرقمي والموظف، وهو ما يدعم البنية النظرية للأداة ويعزز صدقها البنائي.
- الارتباط بين المحورين الفرعيين (التعليم الرقمي والموظف) يشير إلى وجود صلة ولكن بدون تداخل كبير، ما يسمح بتحليل كل محور بشكل مستقل مع مراعاة أثره العام.

الاستنتاج العام حول صدق الاتساق الداخلي:

تُظهر نتائج معاملات الارتباط للمحورين الرئيسيين أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الصدق البنائي، حيث توجد علاقات دالة بين الأبعاد الفرعية ومحاورها. هذا يُعزز من كفاءة الأداة ويؤكد أن بناءها النظري سليم، وأن الأبعاد المختارة تُقيس فعليًا المفاهيم المستهدفة بالدراسة

جدول رقم 10: جدول يمثل الدرجة الكلية لمحاور الدراسة

الدرجة الكلية	عدد المفردة	الدرجة الكلية	عدد المفردة
73.00	15	83.00	1
79.00	16	76.00	2
82.00	17	68.00	3
86.00	18	67.00	4
72.00	19	69.00	5
70.00	20	76.00	6
78.00	21	55.00	7
69.00	22	70.00	8
65.00	23	87.00	9
62.00	24	63.00	10
58.00	25	54.00	11
44.00	26	65.00	12
83.00	27	84.00	13
		64.00	14

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

تم تصنيف الدرجات الكلية للمشاركين إلى ثلاث فئات على النحو التالي:

جدول رقم 11: جدول يمثل تصنيف الدرجات الكلية

الفئة	نطاق الدرجات	عدد المشاركين
منخفضة	أقل من 60	4
متوسطة	من 60 إلى أقل من 80	17
مرتفعة	80 فأكثر	6

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

### تفسير النتائج:

- الفئة المتوسطة تمثل الغالبية (63% من العينة)، ما يشير إلى أن أغلب المشاركين لديهم مستوى إدراك أو تقييم متوسط للمحاور محل الدراسة.
  - الفئة المرتفعة تمثل نسبة جيدة (22%)، ما يدل على وجود شريحة من المشاركين تُظهر تفهمًا عاليًا أو تقييمًا إيجابيًا لمحاور الاستبانة.
  - الفئة المنخفضة تمثل أقلية (15%)، ما قد يعكس ضعفًا في التفاعل أو الفهم أو القبول ببعض الجوانب المشمولة في الدراسة.
- . يمكن الاستنتاج أن غالبية المشاركين لديهم وعي أو توافق معتدل إلى جيد مع محاور الدراسة، مع ضرورة دراسة أسباب الانخفاض لدى بعض المشاركين لتفسير الفروق الفردية أو المؤسسية.
- نعم، استنادًا إلى النتائج التي قدمتها في التحليلات السابقة، يمكن الاعتماد على هذه الاستمارة بدرجة جيدة في قياس المفاهيم المستهدفة في البحث. فيما يلي خلاصة الخصائص السيكمومترية للاستبانة مع توضيح لماذا تعتبر صالحة وموثوقة:

#### مدى اعتماد الاستمارة:

#### استنادًا إلى التحليل الإحصائي:

#### 1. الثبات (الموثوقية):

- بلغ معامل كرونباخ ألفا = 0.851، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى:
  - اتساق داخلي جيد جدًا بين الفقرات.
  - إمكانية الاعتماد على النتائج المستخلصة من الاستبانة.

- الثبات الجيد يعني أن الأداة تعطي نتائج مستقرة عند إعادة التطبيق في ظروف مماثلة

#### 2. الصدق (الملاءمة والصلاحية):

- تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي:

- وجود علاقات ارتباط دالة بين أبعاد كل محور (مثل التعليم الرقمي ومحور الموظف).
- الارتباطات كانت قوية بين كل بعد والمحور العام، مما يدل على أن كل مجموعة من الفقرات تقيس نفس البعد النظري المقصود.

- يشير هذا إلى صدق بنائي جيد، وهو أحد أهم مؤشرات الصدق في الدراسات النفسية والتربوية.

#### 3. تحليل الدرجات الكلية:

- التوزيع كان قريبًا من الطبيعي، ولم تظهر انحرافات حادة.

- المتوسط والوسيط متقاربان (70.4 مقابل 70).
- هذا يشير إلى أن البيانات متزنة ويمكن تحليلها إحصائياً بثقة.

سابعاً: تحليل الخصائص السيكومترية للدراسة

جدول رقم 12: جدول يمثل أهم الخصائص السيكومترية للاستبانة

الخاصية السيكومترية	النتيجة المستخلصة
الثبات (الموثوقية)	عالي (Cronbach's Alpha = 0.851)
الصدق البنائي	محقق عبر الارتباطات الدالة بين الأبعاد والمحاور
الصدق الداخلي	محقق من خلال الاتساق بين فقرات كل محور
التمييز بين المشاركين	محقق بوجود مدى واسع وتباين ملحوظ في الدرجات

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الاستنتاج النهائي:

الاستبانة صالحة وموثوقة للاستخدام في البحث العلمي، وتمتلك خصائص سيكومترية جيدة تجعلها أداة مناسبة لقياس الظواهر محل الدراسة. كما أن اتساق البيانات وصدق الأبعاد يدعمان نتائج البحث وتوصياته.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم التطرق الى الإجراءات المنهجية لهذه الدراسة. حيث اعتمدنا على منهج المسح

الاجتماعي أسلوب الحصر الشامل على كل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية كونه

الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات  
ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

**تمهيد:**

بعد ان عرضنا وتطرقنا في الفصل السابق والمتمثل في الإجراءات المنهجية للدراسة وكتكملة لذلك العمل سنقوم في هذا الفصل بتناول تحليل بيانات الاستمارة لموضوع الدراسة وهذا من خلال تحليلها احصائيا عن طريق برنامج spss وهذا ليتم اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج والتأكد من صحة المعلومات المتعلقة بالجانب النظري واستخلاص اهم النتائج.

## اولاً: عرض البيانات وتحليلها وتفسير الاحصائيات الدقيقة لمتغيرات الدراسة.

جدول رقم 13: جدول يمثل خصائص العينة حسب متغير النوع.

النسبة المئوية	التكرارات	القيم الصالحة
45.0	27	ذكر
55.0	33	انثى
100.0	60	الاجمالي

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول 13 توزيع أفراد عينة الدراسة من الاساتذة، يتضح من خلال البيانات ان العينة تتكون من 33 أنثى بنسبة 55 بالمئة، و 27 ذكرا بنسبة 45 بالمئة وهذا ما يدل عليه أن أغلبية افراد العينة من الإناث بفارق 10 بالمئة من الذكور.

شكل رقم 02: دائرة نسبية توضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

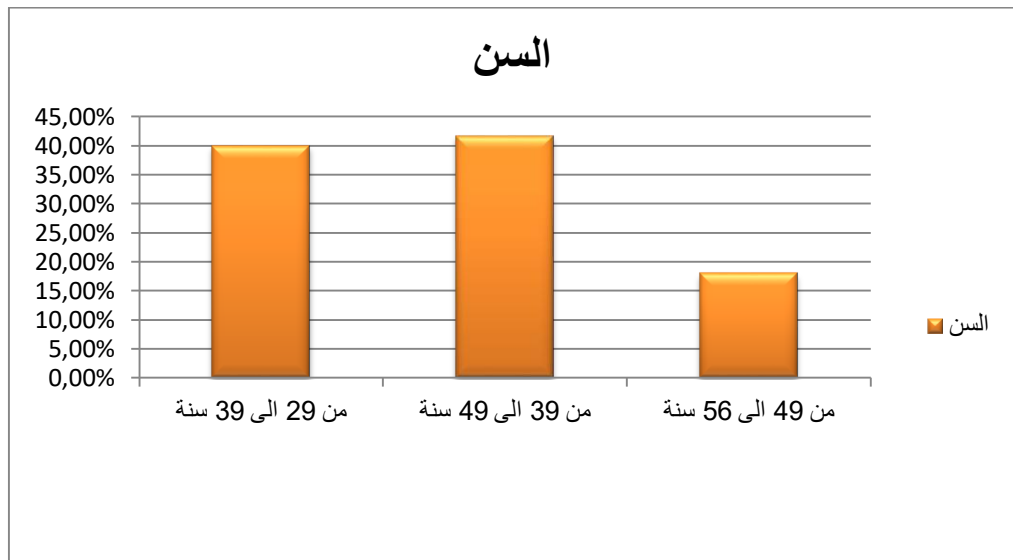
جدول رقم 14: جدول يمثل خصائص العينة من خلال متغير السن.

النسبة المئوية	التكرار	السن
40	24	من 29 الى 39
41.67	25	من 39 الى 49
18.33	11	من 49 الى 56
100	60	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يقدم الجدول رقم 14 توزيع عينة أفراد الدراسة على الاساتذة الجامعيين حسب متغير السن، فقد لوحظ أن أغلبية الاساتذة الذين تراوحت أعمارهم في المجال بين 39 الى 49 سنة هم الاغلبية بنتيجة 25 أستاذ، وتليه الفئة التي تحمل المجال من 29 الى 39 سنة بتكرار 24 أستاذ، واخيرا نجد الفئة الثالثة التي تحمل المجال من 49 سنة الى 56 سنة، وبهذا نلاحظ أن عينة دراستنا حملت جميع الاطياف ومختلف الاعمار وبهذا نجد تباين وفق نتائج التحليل الاحصائي لعينة دراستنا ونحكم عليها بالمثالية.

شكل رقم 03: أعمدة بيانية توضح خصائص العينة حسب متغير السن



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

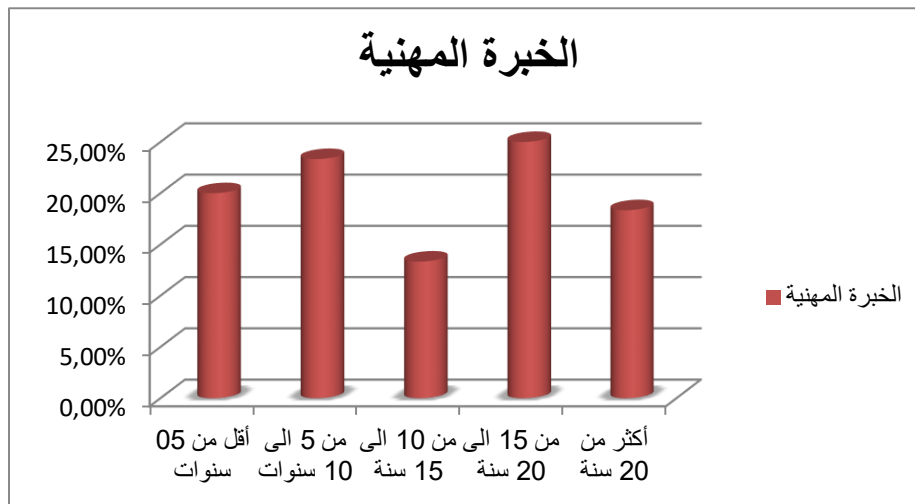
جدول رقم 15: جدول يمثل خصائص العينة من خلال متغير الخبرة المهنية.

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
20	12	أقل من 5 سنوات
23.33	14	من 5 إلى 10 سنوات
13.33	08	من 10 إلى 15 سنة
25	15	من 15 إلى 20 سنة
18.34	11	أكثر من 20 سنة
100	60	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss

يتضح في الجدول رقم 15 من توزيع أفراد العينة أن أساتذة الجامعة المشاركين في الدراسة يمتلكون خبرات مهنية متفاوتة، حيث تتركز النسبة الأكبر في فئة ذوي الخبرة ما بين 15 إلى 20 سنة، تليها فئة من 5 إلى 10 سنوات. وهذا يعكس تنوعاً في مستويات الخبرة داخل الهيئة التدريسية، ما يُضفي مصداقية وثراءً على نتائج الدراسة من خلال تمثيل مختلف وجهات النظر والتجارب المهنية.

شكل رقم 04: أعمدة بيانية تمثل خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية



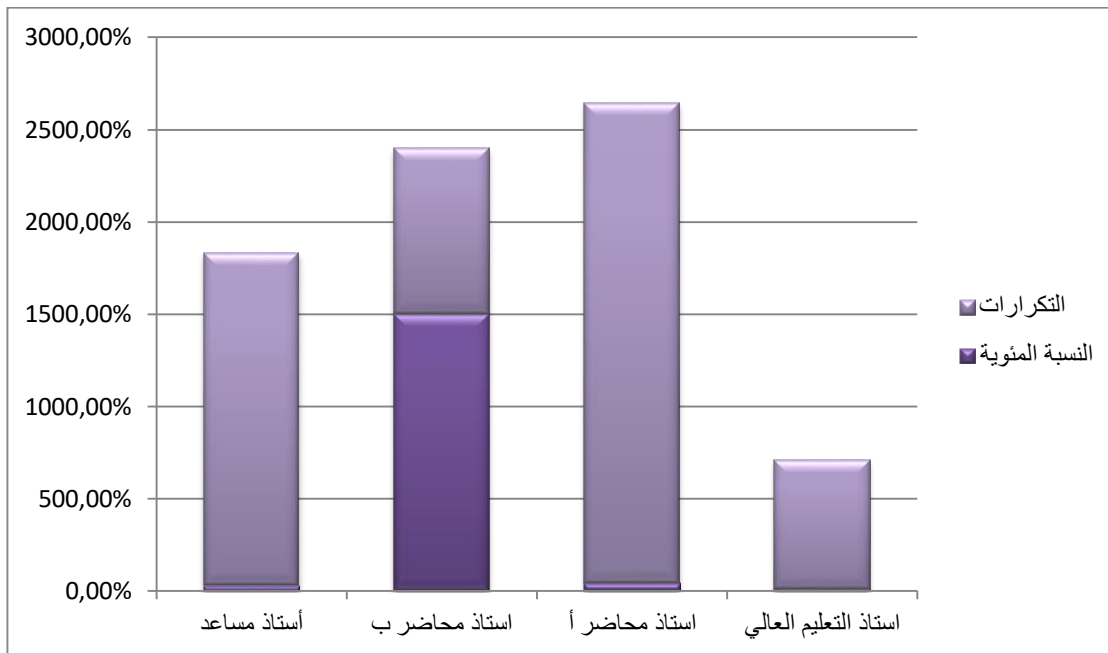
المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على محرجات برنامج spss

جدول رقم 16: جدول يمثل خصائص العينة حسب متغير الرتبة المهنية.

الرتبة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ مساعد	18	30
أستاذ محاضر ب	9	15.0
أستاذ محاضراً	26	43.34
أستاذ التعليم العالي	7	11.6
Total	60	100,0

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات spss

شكل رقم 05: أعمدة بيانية تمثل خصائص العينة حسب متغير الرتبة المهنية



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

جدول رقم 17: جدول يمثل تحليل عبارات البعد الأول.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	التكرار %					رمز ورقم العبارة
				غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
05	1.436	3.35	60	15	19	9	6	11	A1
			100%	25	31.7	15	10	18.3	
04	1.017	3.85	60	16	26	10	7	1	A2
			100%	26.7	43.3	16.7	11.7	1.7	
06	1.252	3.55	60	15	20	15	3	7	A3
			100%	25	33.3	25	5	11.7	
02	0.947	4.13	60	24	25	8	1	2	A4
			100%	40	41.7	13.3	1.7	3.3	
01	1.057	4.30	60	24	23	8	7	1	A5
			100%	40	38.3	13.3	11.7	1.7	
03	1.819	4.07	60	12	17	8	15	7	A6
			100%	20	28.3	13.3	25	11.7	
	1.256	3.83	100	عبارات البعد التكنولوجي					

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاستجابة
A5	4.30	1.057	01	مرتفع جدًا
A4	4.13	0.947	02	مرتفع جدًا
A6	4.07	1.819	03	مرتفع
A2	3.85	1.017	04	مرتفع

متوسط	06	1.252	3.55	A3
متوسط	05	1.436	3.35	A1

جدول رقم 18: جدول يمثل التحليل الإحصائي لعبارات البعد التكنولوجي

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

- متوسط البعد التكنولوجي ككل = 3.83 (مرتفع).
- الانحراف المعياري العام = 1.256، مما يشير إلى تباين متوسط في الإجابات.

تفسير النتائج:

1. أعلى استجابتين (A5) و (A4)

- حصلتا على أعلى متوسطين (4.30) و (4.13).
- تعكسان اتفاقاً قوياً جداً من قبل المشاركين، مما يدل على رضا عام أو قناعة واضحة بالعبارة المرتبطة بها

2. العبارة: A6

- رغم أن المتوسط مرتفع (4.07)، إلا أن الانحراف المعياري كبير (1.819)، ما يعني وجود تفاوت كبير في الآراء.

3. قد تتطلب هذه العبارة مراجعة لغوية أو مفهومية لتحديد سبب التباين.

4. العبارتان A1 و A3

- متوسطاتهما أقرب إلى "محايد" أو "موافق" (3.35 و 3.55).
- تمثلان أضعف استجابات في هذا البعد، ما يشير إلى حاجة محتملة لتحسين الجوانب المشار إليها.

الاستنتاج حول البعد التكنولوجي

- المستوى العام للبعد التكنولوجي: مرتفع (متوسط 3.83).
- توجد عبارات قوية تعكس رضا المشاركين، إلا أن هناك بعض العبارات مثل A1 و A3 تشير إلى تباين في وجهات النظر، ما يستدعي دراسة هذه الجوانب بمزيد من التفصيل.
- يشير التباين في بعض العبارات إلى أهمية التحقق من أسباب التفاوت.

جدول رقم 19: جدول يمثل تحليل عبارات البعد الثاني

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	رمزو رقم العبارة
7	1.043	3.78	60	1	6	16	19	18	B1
			100%	1.7	10	26.7	31.7	30	
2	0.715	4.12	60	00	03	03	38	16	B2
			100%	00	05	05	63.3	26.7	
	0.905	3.83	60	01	02	18	24	15	B3
			100%	1.7	3.3	30	40	25	
5	1.078	3.92	60	2	6	7	25	20	B4
			100%	3.3	10	11.7	41.7	33.3	
8	0.940	3.72	60	00	7	16	24	13	B5
			100%	00	11.7	26.7	40	21.7	
6	1.127	3.82	60	03	05	11	22	19	B6
			100%	5	8.3	18.3	36.7	31.7	
4	0.936	3.93	60	00	06	10	26	18	B7
			%100	00	10	16.7	43.3	30	
3	0.946	3.95	60	1	04	10	27	18	B8
			%100	1.7	6.7	16.7	45	30	
1	0.739	4.38	60	00	01	06	22	31	B9
			%100	00	1.7	10	36.7	51.7	
	0.93	3.94	100	البعد المعرفي					

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss

جدول رقم 20: جدول يمثل التحليل الإحصائي لعبارات البعد المعرفي

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاستجابة
B9	4.38	0.739	1	مرتفع جدًا
B2	4.12	0.715	2	مرتفع جدًا
B8	3.95	0.946	3	مرتفع
B7	3.93	0.936	4	مرتفع
B4	3.92	1.078	5	مرتفع
B3	3.83	0.905	6	مرتفع
	3.82	1.127	7	مرتفع
B1	3.78	1.043	8	مرتفع
B5	3.72	0.940	9	مرتفع

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

- المتوسط العام للبعد المعرفي = 3.94 → مستوى مرتفع.
- الانحراف المعياري العام = 0,93 يشير الى تباين منخفض الى المتوسط في الإجابات.

تفسير النتائج:

1. العبارتان B9 و B2:

- حصلتا على أعلى المتوسطات (4.38 و 4.12) مع أقل انحراف معياري.
- يدل ذلك على إجماع واسع من المشاركين حول مضمون هذه العبارات، ما يعني إدراكًا معرفيًا قويًا تجاه محتواها.

2. العبارات B3 إلى B8:

- تراوحت متوسطاتها بين (3.72 و 3.95) وكلها تقع في المستوى "مرتفع".
- يشير هذا إلى اتفاق عام جيد حول معظم عناصر البعد المعرفي

3. الانحرافات المعيارية المتوسطة (بين 0.7 و 1.1):

- لا توجد انحرافات شديدة، ما يعني أن البيانات متماسكة ومنتظمة نسبيًا.

الاستنتاج حول البعد المعرفي:

- المستوى الكلي للبعد المعرفي: مرتفع(3.94) ، مما يشير إلى أن المشاركين يتمتعون بمستوى جيد من الوعي والفهم المعرفي لموضوع الدراسة.
- جميع العبارات كانت فوق المستوى المتوسط، مما يعكس إجماعاً إيجابياً عاماً.
- عدم وجود انحرافات عالية يدل على أن الاستجابات مستقرة وموثوقة.

جدول رقم 21: جدول يمثل تحليل عبارات البعد الثالث

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	رمز و رقم العبارة
1	0.807	4.40	60	00	03	03	21	33	C1
			100%	00	5	5	35	55	
2	0.886	4.17	60	00	03	10	21	26	C2
			100%	00	5	16.7	35	43.3	
3	0.832	4.05	60	01		16	22	21	C3
			100%	1.7	00	26.7	36.7	35	
6	1.091	3.72	60	03		13	24	15	C4
			100%	5	05	21.7	40	25	
5	0.998	3.77	60	1	8.3	8	30	13	C5
			100%	1.7	8	13.3	50	21.7	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

4. الانحرافات المعيارية المتوسطة (بين 0.7 و 1.1):

- لا توجد انحرافات شديدة، ما يعني أن البيانات متماسكة ومنتظمة نسبياً.

الاستنتاج حول البعد المعرفي:

- المستوى الكلي للبعد المعرفي: مرتفع(3.94) ، مما يشير إلى أن المشاركين يتمتعون بمستوى جيد من الوعي والفهم المعرفي لموضوع الدراسة.
- جميع العبارات كانت فوق المستوى المتوسط، مما يعكس إجماعاً إيجابياً عاماً.
- عدم وجود انحرافات عالية يدل على أن الاستجابات مستقرة وموثوقة.

جدول رقم 22: جدول يمثل تحليل عبارات البعد الثالث

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	رمزو رقم العبارة
1	0.807	4.40	60	00	03	03	21	33	C1
			100%	00	5	5	35	55	
2	0.886	4.17	60	00	03	10	21	26	C2
			100%	00	5	16.7	35	43.3	
3	0.832	4.05	60	01		16	22	21	C3
			100%	1.7	00	26.7	36.7	35	
6	1.091	3.72	60	03		13	24	15	C4
			100%	5	05	21.7	40	25	
5	0.998	3.77	60	1	8.3	8	30	13	C5
			100%	1.7	8	13.3	50	21.7	
4	1.132	3.85	60	01	13.3	7	21	21	C6
			100%	1.7	10	11.7	35	35	
4	1.132	3.85	60	01	13.3	7	21	21	C6
			100%	1.7	10	11.7	35	35	
	0.96	3.99	100	البعد الفني					

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

جدول رقم 23: جدول يمثل التحليل الإحصائي للبعد الفني:

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاستجابة
C1	4.40	0.807	1	مرتفع جدًا
C2	4.17	0.886	2	مرتفع جدًا
C3	4.05	0.832	3	مرتفع
C6	3.85	1.132	4	مرتفع
C5	3.77	0.998	5	مرتفع
C4	3.72	1.091	6	مرتفع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

- المتوسط العام للبعد الفني = 3.99 → مستوى مرتفع.
- الانحراف المعياري العام  $\approx 0.96$  → يوضح وجود تباين طفيف، لكنه لا يؤثر على موثوقية النتائج.

تفسير النتائج:

1. العبارة C1 أعلى متوسط: 4.40:

- حصلت على أكبر نسبة "موافق بشدة" (55%)، مما يدل على أن المشاركين يتفوقون بقوة مع مضمونها.

- الانحراف المعياري المنخفض يشير إلى تجانس عالي في الآراء

2. العبارتان C2 وC3:

- تنتمي إلى فئة الاستجابة المرتفعة جدًا/المرتفعة.
- تؤكد وجود إدراك فني جيد لدى المستجيبين نحو عناصر هذا البعد.

3. العبارات C4 وC5 وC6:

- على الرغم من أن متوسطاتها أدنى نسبيًا (بين 3.72 و3.85)، فإنها لا تزال ضمن
- الانحراف المعياري الأكبر فيها) خاصة C6 وC4 يعكس تفاوتًا طفيفًا في وجهات النظر.
- الفئة المرتفعة.

الاستنتاج العام للبعد الفني:

- يشير المتوسط المرتفع (3.99) إلى وجود وعي فني عالٍ لدى المشاركين تجاه المكونات الفني للموضوع محل الدراسة.
- جميع العبارات أعلى من الحد المتوسط (3) ، ما يؤكد أن البعد مدعوم من قبل العينة بشكل قوي.
- يمكن القول إن البعد الفني يُعد أحد نقاط القوة في الاستمارة، ويمثل عنصراً موثقاً في تفسير النتائج النهائية.

جدول رقم 24: جدول يمثل تحليل عبارات البعد الرابع

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	رمز ورقم العبارة
2	0.830	4.30	60	00	2	8	20	30	D1
			100%	00	3.3	13.3	33.3	50	
3	0.813	4.23	60	00	2	8	24	26	D2
			100%	00	3.3	13.3	40	43.3	
1	0.683	4.35	60	00	00	7	25	28	D3
			100%	00	00	11.7	41.7	46.7	
4	0.885	4.15	60	00	3	10	25	22	D4
			100%	00	5	16.7	41.7	36.7	
6	0.983	3.82	60	1	5	14	24	16	D5
			100%	1.7	8.3	23.3	40	26.7	
5	1.087	3.85	60	2	6	10	23	19	D6
			100%	3.3	10	16.7	38.3	31.7	
	0.881	4.11	100	البعد السلوي					

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

تحليل البعد السلوي:

يعكس تحليل بيانات البعد السلوي درجة استجابة أفراد العينة تجاه العبارات المتعلقة بالسلوك الوظيفي أو التنظيمي محل الدراسة. وقد أظهرت النتائج ما يلي:

المستوى العام للاستجابة:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد 4.11: من 5، وهو يشير إلى مستوى استجابة مرتفع جدًا.
  - أما الانحراف المعياري العام فقد قُدر بـ 0.88 تقريبًا، مما يدل على درجة تشتت منخفضة نسبيًا، أي أن إجابات المشاركين كانت متقاربة.
- جدول رقم 25: جدول يمثل تفصيل العبارات بحسب الترتيب.

العبارة	المتوسط الحسابي	التفسير
D3	4.35	الأعلى تقييمًا، مما يشير إلى اتفاق شبه تام على مضمونها.
D1	4.30	استجابة قوية تعكس قناعة عالية بمحتواها.
D2	4.23	اتفاق كبير من قبل العينة، ويبدل على أهمية العبارة لديهم.
D4	4.15	تعكس مستوى جيد من التأييد.
D6	3.85	تقييم إيجابي ولكن أقل نسبيًا من بقية العبارات.
D5	3.82	أقل العبارات من حيث المتوسط، لكنها ما تزال في المجال المرتفع.

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

استنتاجات رئيسية:

- جميع العبارات تجاوزت المتوسط المرجعي (3)، مما يدل على أن العينة تتفق عمومًا مع محتوى البعد السلوكي.
  - الفروقات الطفيفة بين المتوسطات لا تؤثر في قوة البعد، بل تعزز تنوع الاستجابات ضمن إجماع عام إيجابي.
- استقرار النتائج وانخفاض الانحرافات المعيارية يدل على أن العبارات كانت واضحة ومفهومة من قبل المستجيبين.
- يمكن اعتبار البعد السلوكي من بين الأقوى في الاستمارة، سواء من حيث قوة المتوسطات أو من حيث تجانس الآراء. ويبدل ذلك على مدى موثوقية وفاعلية العبارات في قياس هذا الجانب من السلوك الوظيفي.

عند تحليل نتائج الاستبيان، تبين أن استجابات العينة حول محاور الدراسة الأربعة (التكنولوجي، المعرفي، الفني، والسلوكي) تعكس مستوى عاليًا من الوعي والاستعداد للتحويل نحو التعليم الرقمي، مع تباينات بسيطة بين المحاور تعكس تفاوتًا في واقع التطبيق مقابل الاستعداد الشخصي أو المعرفي.

في البداية، أظهر البعد التكنولوجي متوسطًا حسابيًا بلغ (3.83)، وهو أدنى الأبعاد الأربعة، لكنه لا يزال ضمن المستوى المرتفع، ويُشير إلى وجود بنية تكنولوجية مقبولة لكنها ليست مكتملة. عبارات هذا البعد كشفت عن تفاوت في مدى توافر التجهيزات والموارد التقنية، ما قد يفسر بعض الصعوبات التي تواجه الأفراد في تبني التعليم الرقمي رغم استعدادهم له.

هذا يقودنا إلى البعد المعرفي، الذي سجل متوسطًا (3.94)، وهو أعلى من التكنولوجي، ويعكس إدراكًا جيدًا لمفاهيم ومهارات التعليم الرقمي. إذ أظهرت العبارات أن أغلب الموظفين لديهم تصور واضح حول أهمية التكنولوجيا في بيئة العمل، ولديهم قدرة على التعامل مع المعارف الرقمية، حتى وإن لم تكن الأدوات التقنية دائمًا متوفرة بشكل مثالي. وهذا الانسجام بين الإدراك المعرفي والرغبة في التحديث يُعدّ مؤشرًا إيجابيًا على استعداد الأفراد للتعلّم المستمر في ظل بيئة رقمية.

يُعزز هذا الاستعداد ما كشفت عنه نتائج البعد الفني، الذي سجل متوسطًا (3.99). حيث أبدى المشاركون قدرة واضحة على التعامل مع التطبيقات والأدوات الرقمية. ومع أن بعض العبارات في هذا البعد أظهرت تفاوتًا طفيفًا، إلا أن الإجمال يدل على أن الكفاءة التقنية متوفرة إلى حدّ كبير، وأن الأفراد لديهم القدرة على استخدام الوسائل الرقمية لأداء المهام بكفاءة.

وتتكامل هذه الجوانب الثلاثة مع نتائج البعد السلوكي، الذي حقق أعلى متوسط (4.11)، مما يشير إلى مستوى مرتفع من التقبّل النفسي والاجتماعي للتحويل الرقمي. العامل السلوكي هو الأساس الذي يدعم كل من الاستعداد المعرفي والفني، حيث يُظهر الموظفون استعدادًا للتكيف والانخراط في أنماط العمل الجديدة، ويتفاعلون إيجابيًا مع التغيرات التي تفرضها البيئة الرقمية.

الترابط بين الأبعاد

يتضح من هذا التحليل أن هناك علاقة تبادلية بين الأبعاد الأربعة: فالسلوك الإيجابي يعزز القدرة الفنية، والتي بدورها تنعكس على استثمار المعرفة، فيما يُفترض أن تدعم البنية التكنولوجية هذا

التفاعل. غير أن الضعف النسبي في البنية التحتية التكنولوجية قد يكون عائقًا، رغم أن باقي الأبعاد تُظهر استعدادًا ممتازًا يُمكن البناء عليه.

عند جمع نتائج تحليل الأبعاد الأربعة، يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية كانت فوق مستوى (3.5)، وهذا يعكس اتجاهًا إيجابيًا عامًا من قبل العينة نحو التحول الرقمي سواء من الناحية المعرفية، التكنولوجية، الفنية أو السلوكية.

جدول رقم 26: جدول يمثل تصنيف هذه الأبعاد كما يلي:

البعد	المتوسط الحسابي العام	مستوى التقييم
الفني	3.99	مرتفع
السلوكي	4.11	مرتفع
المعرفي	3.94	مرتفع
التكنولوجي	3.83	متوسط إلى مرتفع

بالتالي، توضح النتائج أن بيئة العمل تمتلك مقومات بشرية معرفية وفنية وسلوكية جيدة لتبني التحول الرقمي، في حين يظل التحدي الأكبر نسبيًا في البنية التحتية التكنولوجية التي تحتاج إلى مزيد من الدعم والتحديث لضمان استدامة التحول الرقمي وفاعليته في تحسين أداء الموظفين

## ثانياً مناقشة نتائج الدراسة:

### 1. الاختبار الاحصائي الفرضيات:

يعتمد الباحث الى اختبار الفرضيات التي تم اعتمادها إجابات مبدئية عن التساؤلات الفرعية لدراسة لتأكد من تحققها ام لا ولتأكد من وجود تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

الفرضية الرئيسية: "يؤثر التعليم الرقمي على أداء الموظف"

جدول رقم 27: يمثل اختبار الفرضية الرئيسية

نموذج	مجموع المربعات	df	متوسط المربعات	F	الدلالة الاحصائية
الانحدار	60,590	1	60,590	8,429	,004 <sup>b</sup>
الباقى	179,706	25	7,188		
الاجمالي	240,296	26	60,590		

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد تأثير للتعليم الرقمي على أداء الموظف.

الفرضية البديلة (H1): يوجد تأثير للتعليم الرقمي على أداء الموظف

التحليل:

أظهر اختبار Kolmogorov-Smirnov أن قيمة الدلالة الإحصائية  $\text{sig}=0.004$ ، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد عادة ( $\alpha = 0.05$ )

**النتيجة:** تشير هذه القيمة إلى أن بيانات "محور التعليم الرقمي" بعد تحققنا من اختبار الفرضيات وجود تأثير بينهما فنرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة يوجد تأثير لتعليم الرقمي على أداء الموظف فنقبلها في موضوعنا وتعد محققة وتساهم في استخراج النتائج النهائية لدراسة.

الفرضية الفرعية 1: تؤثر التكنولوجيا على دقة العمل المنجز للأستاذ الجامعي

جدول رقم 28: جدول يوضح اختبار الفرضية الفرعية الأولى

اختبار الفرضية الفرعية الأولى						
اختبار Shapiro-Wilk			اختبار Kolmogorov-Smirnov a			
القيمة الاحتمالية	df	إحصائيات	القيمة الاحتمالية	Df	إحصائيات	
0.164	27	0.945	*0.003	27	0.111	الفرضية الفرعية الأولى

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

#### • التحليل:

الفرضية الصفرية (H0): لا تؤثر التكنولوجيا على دقة العمل المنجز للأستاذ الجامعي.

الفرضية البديلة (H1): تؤثر التكنولوجيا على دقة العمل المنجز للأستاذ الجامعي.

بناء على القيمة الاحصائية  $\text{sig}=0.003$  هي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد  $\alpha=0.05$

لذا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة تعد محققة من اختبار الفرضيات ووجود تأثير

بينهما فنقبلها في موضوعنا ونعتمد عليها في استخراج النتائج النهائية.

الفرضية الفرعية 2: "تؤثر المعرفة على استخدام الأدوات التكنولوجية للأستاذ الجامعي

جدول رقم 29: جدول يوضح اختبار الفرضية الفرعية الثانية

نموذج	مجموع المربعات	df	متوسط المربعات	F	الدلالة الاحصائية
الانحدار	23,493	1	23,493	5,652	,002 <sup>b</sup>
الباقى	103,914	25	4,157		
الاجمالي	127,407	26			

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الفرضية الصفرية (H<sub>0</sub>): لا تؤثر المعرفة على استخدام الأدوات التكنولوجية للأستاذ الجامعي.

. الفرضية البديلة (H<sub>1</sub>): تؤثر المعرفة على استخدام الأدوات التكنولوجية للأستاذ الجامعي.

### التحليل:

نفس نتائج الفرضية الرئيسية لأن المحور المستخدم هو ذاته (محور التعليم الرقمي)، حيث كانت قيمة

Sig= 0.002

✓ النتيجة:

- ✓ البيانات الخاصة بمحور التعليم الرقمي بعد تحققنا من اختبار الفرضيات وجود تأثير بينهما
- ✓ فنرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة (تؤثر المعرفة على استخدام الأدوات التكنولوجية للأستاذ الجامعي فنقبلها في موضوعنا ونعتمد عليها وتعد محققة وبالتالي تساعدنا في استخراج النتائج النهائية

## 2. مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

(1) **الدراسة الأولى:** دراسة محمد احمد عبد الغني باحث ماجستير بعنوان: تحليل التحول الرقمي في فاعلية الأداء التنظيمي 2023.

حيث جاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع نتائج دراستنا في ان التعليم الرقمي يسهم بفعالية في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي من خلال تعزيز الكفاءة والدقة وتوفير الوقت والجهد، في حين اتفقت الدراسات على ان التكنولوجيا ليست فقط وسيلة بل أصبحت ضرورة تنظيمية وانتاجية، في حين ركزت هذه الدراسة في قطاع البنوك على اثر استخدام التقنيات الرقمية في دعم الابتكار وتحقيق اهداف المؤسسة اين اثبت دراستنا ان التكنولوجيا التعليمية تساهم في تنمية الكفاءة المهنية للأستاذ وتساعد في مواكبة التطورات التعليمية، في حين تمثلت هذه الدراسة مع دراستنا ان أي تحول رقمي فعال يتطلب دعامة هيكلية واضحة ومؤسسة مرنة، في حين كشفت الدراسة ان وضوح القيادة الرقمية يسهم في تحقق الرضا لدي العاملين اين اظهرت دراستنا ان افتقاد بعض الأساتذة للرؤية والتكوين في المجال الرقمي يشكل عائقا مما يبرز أهمية التكوين والتوجيه القيادي لضمان أي استراتيجية رقمية سواء في التعليم او غيره، ونجد ان هذه الدراسة جاءت بضرورة التوسيع في ممارسات التحول الرقمي وخلق بيئة رقمية مستدامة وهذا ما اتفق مع دراستنا التي شددت وجوب توفير بنية تحتية قوية وتكوين مستمر للأساتذة حتى يكون التعليم الرقمي فعلا حيث نستنتج ان التحول الرقمي سواء كان في التعليم او قطاعات أخرى فهو يمثل عاملا جوهريا في تحسين الأداء بشرط ان يكون مصحوب ببنية تحتية قوية وملائمة وتكوين مستمر.

(2) **الدراسة الثانية:** باسم بننايف محمد الشريف بعنوان: مدى الوعي بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات واتجاهاتهم نحوها وتوظيفها في التعليم الجامعي 2018.

حيث نجد ان هذه الدراسة اتفقت مع دراستنا على أهمية التعليم الرقمي في تحسين جودة الأداء الاكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، حيث أشارت هذه الدراسة مع دراستنا الى ان التوظيف الأمثل لتقنيات التعليمية الرقمية يسهم بفعالية في تقديم المقررات الدراسية ورفع كفاءة الأستاذ الجامعي في توصيل

المعرفة وتنوع أساليب التدريس, في حين اختلفت الدراسات على أهمية التخطيط الرقمي وتصميم المناهج التعليمية باستخدام الأدوات والتقنيات الحديثة حيث ان الإشارة الى ضعف البنية التحتية وضرورة توفر الأجهزة التقنية في الجامعات وردت بوضوح في كلتا الدراستين مما يؤكد ان هذا العائق ما يزال يمثل تحديا حقيقيا امام التحول الرقمي الفعال, وما تبين أيضا اتفق الدراستين على ضرورة ادراج برامج تكوينية للأساتذة من اجل تمكينهم من استخدام التكنولوجيا بشكل فعال وبكفاءة وهذا ما يدعم ان التحول الرقمي في الجامعات ضرورة استراتيجية وليس خيارا.

### (3) الدراسة الثالثة حليلة الزاحي بعنوان: التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية مقومات التجسيد وعوائق

التطبيق شهادة مكملة لنيل شهادة ماجستير 2011|2012

نجد ان هذه الدراسة تتفق مع نتائج دراستنا بشكل كبير حيث ان الدراستين اشارت الى ان التعليم الرقمي لم يعد خيارا بل اصبح ضرورة ملحة تفرضها التحولات لمجتمع المعلومات والتطورات التكنولوجية المتسارعة في قطاع التعليم العالي, اين نجد ان هذه الدراسة قد أجمعت مع دراستنا على ان من ابرز عوائق التعليم التي تواجه الأساتذة الجامعيين في تبني هذا النوع من التعليم راج الى نقص التكوين وضعف التأهيل في مجال تكنولوجيا التعليم بالإضافة الى عدم توفر البنية التحتية المناسبة مع بروز اثر التعليم الرقمي في تحسين الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي ورفع من دقة أدائه وجودته في حين ان دراستنا تتكامل مع هذه الدراسة في تسليط الضوء على أهمية التعليم الرقمي وضرورة تطويره في التعليم الجامعي.

### (4) الدراسة الرابعة بخوش عائشة . بن الشريف الحسناء عائشة بعنوان: البيئة الرقمية واثرها على أداء

الموظف. 2023|2024

جاءت هذه الدراسة بالتوافق مع نتائج دراستنا حيث أظهرت هذه دراستنا مع هذه الدراسة على أهمية البيئة الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية, فقد اكدت هذه الدراسة على دور وسائل الاتصال الرقمي في تعزيز التواصل التقني بين الاكاديميين وهذا ما يتماشى مع ما توصلت اليه دراستنا بخصوص مساهمة التعليم الرقمي في تسهيل إيصال المعلومات وتحسين التفاعل, في حين نجد ان هذه الدراسة اتفقت مع دراستنا في نقطة ان استخدام وسائل التكنولوجيا يساهم في رفع جودة الأداء سواء في اعداد المحتوى وتنظيم الدروس او في تنفيذ المهام البيداغوجية بدقة, في حين ابرزت كلتا الدراستين ان هناك وجود تحديات تواجه الاستخدام الفعال للتكنولوجيا ووسائلها منها نقص التكوين والتدريب وضعف البيئة التحتية لهذا من خلال دراستنا نشدد على ضرورة ادراج برامج تكوينية دورية لتعزيز كفاءة الأساتذة في التعامل مع الوسائل الرقمية وان الرقمنة أصبحت خيارا استراتيجيات لضمان جودة التعليم العالي.

## 3. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية:

من خلال ما تم عرضه سابقا يتضح لنا اننا اعتمدنا على نظرية الحتمية التكنولوجية لصاحلها ماكلوهان مارشال كمقاربة لموضوع دراستنا وهذا لكونها لما تحمله من أفكار قد تتطبق وتتوافق مع موضوعنا من خلال متغراتها الحالية والموسومة بعنوان التحول نحو التعليم الرقمي وأثره على أداء الموظف وهذا مما يجعل ان هذه النظرية تنطبق مع نتائج دراستنا فقد نستنتج ان: النتائج المتوصل اليها تعكس بشكل واضح الطرح المركزي لهذه النظرية والذي يؤكد ان التكنولوجيا ليست وسيلة محايدة لنقل المعرفة فقط بل هي عامل حاسم يعيد تشكيل البيئة المعرفيه والسلوكية داخل السياق البيداغوجي فقد أظهرت نتائج الدراسة ان التعليم الرقمي يساهم في تحسين أداء الأستاذ الجامعي من خلال إيصال المعلومات وتحسين التفاعل وتنوع أساليب التدريس وهذا ما يتماشى مع مقولة ماكلوهان الشهيرة "الوسيلة هي الرسالة" أي ان الأثر الحقيقي يكمن في طبيعة الوسيلة نفسها لا في محتواها, كما

بينت النتائج ان استخدام الوسائل الرقمية يعزز من دقة وجودة الأداء البيداغوجي مما يدل على ان التكنولوجيا باتت تحدد الكيفية التي يمارس بها العمل البيداغوجي, ومع ذلك فان ما تم رصده من استخلاص الصعوبات تتعلق بنقص التكوين وضعف البنية التحتية يؤكد ما أشار اليه ماكلوهان حول التفاوت الزمني بين تطور الوسائل التقنية وقدرة المجتمع على التكيف معها, وأخيرا فإن التأكد على ان تبني التعليم الرقمي اصبح ضرورة وليس خيارا يتناغم مع الحتمية التكنولوجية التي ترى ان المجتمعات والمؤسسات لا يمكنها مقاومة تأثيرات التكنولوجيا اذا انها تصبح جزءا من النسيج التعليمي وتفرض نمطا جديدا من العمل والتفكير يعيد تشكيل هوية المؤسسة الجامعية والأستاذ في حد سواء.

### ثالثا نتائج الدراسة:

تبين ان التعليم الرقمي يساهم بشكل ملحوظ في تحسين أداء الأستاذ الجامعي من خلال تسهيل عملية إيصال المعلومات والتفاعل مع الطلبة وتنوع اساليب التدريس أظهرت الدراسة ان استخدام الوسائل التكنولوجية يساهم في رفع مستوى الدقة في أداء المهام البيداغوجية خاصة التي تتعلق بإعداد المحتوى وتنظيم الدروس تبين من خلال الدراسة ان بعض الأساتذة يواجهون صعوبات في استخدام التعليم الرقمي نتيجة نقص التكوين وضعف البيئة التحتية، عدم توفر الوسائل التقنية الملائمة. مما يؤثر سلبا على تحقيق الأداء المطلوب.

أثبتت الدراسة أهمية ادراج برامج تكوينية دورية لمواجهة للأساتذة الجامعيين بهدف رفع كفاءتهم في استخدام التكنولوجيا وتحسين أداءهم الوظيفي في التحولات الرقمي التي تعريفها المؤسسات التعليمية حاليا.

توصلت الدراسة ان للأدوات الرقمية دورا كبيرا في تنظيم العمل البيداغوجي للأستاذ الجامعي مما ينعكس إيجابا على جودة ادائه. توصلت الدراسة الي ان التعليم الرقمي ليس خيارا بل أصبح ضرورة لضمان جودة التعليم الجامعي ومواكبة التطورات الحاصلة في التعليم العالي.

## خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل التحليل السوسيوولوجي للبيانات الميدانية حتى تطرقنا الى مناقشة النتائج المتواصل اليها في ضوء الفرضيات الرئيسة والفرعية الثبات صحتها من خلال الاعتماد على برنامج spss وتحليل الاستبيان كما تمت مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة من خلال مقارنتها بنتائج موضوع الدراسة والتي كانت متوافقة ومتشابهة وتم الوصول الى مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية والتتم الاعتماد عليها واسقاطها على الموضوع الحالي بحيث اثبت مدى تواءم نتائج الدراسة المتبناة وأخيرا استخلاص اهم النتائج الجوهرية لموضوع التحول نحو التعليم الرقمي واثره على أداء الموظف

خاتمة

## خاتمة

في ختام هذا البحث الذي تناولنا فيه موضوع التحول نحو التعليم الرقمي وأثره على أداء الموظف الجامعي، يتبين لنا أن هذه الظاهرة ليست مجرد تحول تقني بحت، بل هي عملية اجتماعية وثقافية معقدة تعكس تفاعلات متعددة بين الفرد والمؤسسة والمجتمع في ظل التحولات التكنولوجية المتسارعة. إن الرقمنة في التعليم العالي جاءت نتيجة حتمية لمتطلبات العصر الرقمي، لكنها في الوقت نفسه شكلت نقطة انعطاف حاسمة في طبيعة العمل الأكاديمي، مما أثار على أدوار الأستاذ الجامعي وعلى علاقاته مع الطلبة والزملاء داخل المؤسسة.

لقد سلطت دراستنا الضوء على المؤسسة الجامعية باعتبارها فضاءً حيويًا للتغيير ومركزاً أساسياً لتطبيق التعليم الرقمي، وذلك تماشياً مع التوجهات والسياسات التي تبنتها وزارة التعليم العالي، والتي تدعو إلى إدماج الرقمنة في سيرورة التكوين والتعليم. وقد بينت الدراسة أن هذا التحول الرقمي لم يكن مجرد إجراء تقني، بل كانت له انعكاسات جوهرية على أداء الأستاذ الجامعي، سواء من حيث طريقة تقديم المحتوى العلمي، أو في التفاعل مع الطلبة، أو حتى في تنمية المهارات المهنية والبيداغوجية، مما ساهم بشكل مباشر في تحسين جودة الأداء الأكاديمي والتربوي.

قد أبرزت النتائج المتوصل إليها أن الرقمنة أثرت بشكل إيجابي وملحوظ على أداء الأستاذ الجامعي، حيث ساهمت في تطوير طريقة تقديم المحتوى العلمي، وتيسير التفاعل مع الطلبة، وتنمية المهارات التربوية والمهنية، مما انعكس بشكل مباشر على جودة العملية التعليمية. كما تحققت الفرضية الأساسية للدراسة، التي مفادها أن التعليم الرقمي يؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظف الجامعي، حيث أثبت التحليل الإحصائي وجود علاقة ذات دلالة بين استخدام أدوات وتقنيات التعليم الرقمي وتحسن أداء الأساتذة الجامعيين في جوانب متعددة.

وقد بينت الدراسة أن التعليم الرقمي ساهم في رفع كفاءة الأساتذة، من خلال تسهيل الوصول إلى المواد المعرفية، وتنظيم العمل التربوي، وتنوع طرق وأساليب عرض المحتوى التعليمي، مما خلق بيئة تعليمية أكثر تفاعلاً ومرونة. ومع ذلك، لم تغفل الدراسة عن التحديات والمعوقات التي تواجه هذا النمط من التعليم، والتي تتمثل في ضعف البنية التحتية التقنية، وقلة التكوين في المجال الرقمي، ونقص الوسائل الضرورية، إضافة إلى بعض المقاومات الفردية لهذا التحول.

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها قمنا بطرح بعض التوصيات:

**1. حرص الأساتذة على المشاركة في برامج تدريب رقمية تراعي التنوع:**

يسعى الأساتذة إلى الاستفادة من دورات تكوين تناسب مستوياتهم المختلفة في الخبرة التقنية، مع مراعاة الفروق العمرية والثقافية، بما يسهل اندماجهم التدريجي والفعال في التحول الرقمي.

**2. مطالبة الأساتذة بتحسين البنية التحتية وتوفير الدعم اللازم:**

يُعبّر العديد من الأساتذة عن حاجتهم إلى وسائل تقنية حديثة وإنترنت سريع، إلى جانب فضاءات تفاعلية تسمح لهم بتبادل الخبرات وتعزيز روح الزمالة والتعاون.

**3. مبادرة الأساتذة في تشكيل مجموعات دعم:**

يُبادر بعض الأساتذة بتأسيس مجموعات مرافقة لتقديم المساعدة لزملائهم الذين يفتقرون إلى الخبرة الرقمية، وتوفير بيئة تشجع على الدعم المتبادل والتأقلم النفسي مع التغيرات.

**4. مساهمة الأساتذة في نشر ثقافة التغيير والابتكار:**

يحرص الأساتذة على تبني التكنولوجيا الجديدة، والمشاركة في مبادرات تطوير أساليب التدريس والتفاعل الرقمي، مع مراعاة الجوانب النفسية والاجتماعية في هذا التحول.

**5. مطالبة الأساتذة باستراتيجيات تراعي واقعهم الاجتماعي:**

يؤكد الأساتذة على أهمية اعتماد سياسات رقمية شاملة تأخذ بعين الاعتبار الفروقات الاجتماعية والثقافية بينهم، بما يضمن مشاركتهم جميعاً في التحول الرقمي بشكل فعال ومستدام.

**6. تشجيع الأساتذة للبحث في الجوانب الاجتماعية للتحول الرقمي:**

يُبيدي الأساتذة اهتماماً بإجراء دراسات تتناول تأثير التحول الرقمي على علاقاتهم المهنية وأدائهم الأكاديمي، بهدف تطوير حلول عملية ومبنية على الواقع الجامعي.

## قائمة المصادر والمراجع

### قائمة المراجع:

#### الكتب:

1. فايز عبد الرحمن الفروخ التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي. دار جليس الزمان لنشر والتوزيع الأردن. الطبعة الأولى 2010
2. مؤمن عبد العزيز عبد الحميد السيد بشير محمد. العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي. دار العلم والإيمان لنشر والتوزيع. السعودية 2015
3. محمود صديق عبد الواحد. الولاء التنظيمي في القرن الواحد والعشرون. دار العلم والإيمان لنشر والتوزيع. السعودية 2015
4. الغريب زاهر إسماعيل. التعليم الإلكتروني من التطبيق الى الاحتراف والجودة. عالم الكتب لنشر والتوزيع والطباعة. القاهرة. الطبعة الأولى 2009
5. ا. د. سعد سلمان المشهداني منهجية البحث العلمي. دار أسامة لنشر والتوزيع الأردن . عمان. الطبعة الأولى. 2019
6. د. محمد عبد السلام . مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية. مكتبة نور. 2020
7. عقوني محمد. التعليم الرقمي الإلكتروني. مكتبة نور 2023
8. وسيم إسماعيل الها بيل . اساسيات علم الإدارة. دار الكتاب الجامعي 2016
9. يوسف حجيم الطائي. إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل. مؤسسة الوراق لنشر والتوزيع. الأردن . عمان 2020
10. محمد محمود الحيلة. تصميم التعليم نظرية وممارسة. دار الميسر لنشر والتوزيع. طبعة 5 عمان . 2012

#### الاطروحات والرسائل الجامعية:

#### شهادة الماجستير:

11. حليلة الزاحي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات تخصص المعلومات الالكترونية. بعنوان التعليم الإلكتروني بالجامعة الجزائرية مقومات التجسيد وعوائق التطبيق. دراسة ميدانية بجامعة سكيكدة. 2012|2011

12. بخوش عائشة. بن شريف الحسناء عائشة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر. البيئة الرقمية وأثرها على الأداء الوظيفي. تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل. جامعة زيان عاشور الجلفة. 2023|2024
13. زيطوط حسام الدين. مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر. أثر الاتصال الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي. جامعة عمار ثليجي الاغواط. 2023|2024
14. عبد الغني معطا لله . محمد العيد حمزاوي. مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر. الإدارة الالكترونية لدى المؤسسة العمومية الجزائرية واثراها على الأداء الوظيفي. دراسة ميدانية بمؤسسة الوحدة البريدية لولاية ادرار. جامعة احمد دراية ولاية ادرار. تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل 2020|2021
15. مهدي براهيمية, كريم جدي. مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر. تأثير الرقمنة على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز. جامعة العربي التبسي. تبسة تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل 2022|2023
16. بغالية مليكة. خيرات عائشة مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر. تخطيط المسار الوظيفي. دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز تيارت . جامعة عبد الرحمن ابن خلدون تيارت . تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل 2018|2019
17. امال مغلاوي . وردة لشهب مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر. فعالية التعليم عن بعد خلال جائحة كورونا دراسة مسحية على عينة من طلبة جامعة جيجل 2021|2022

### المجلات العلمية:

18. سامية بن رمضان، ثنائية التغيير التنظيمي وجودة الخدمات بقطاع التعليم العالي، دراسة ميدانية على موظفي موظفي كلية العلوم الاقتصادية جامعة قسنطينة 02 عبد الحميد مهري، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 01، المجلد 10، 2024
19. مبني نور الدين . حامدي كنز، مجلة التعليم الرقمي كألية لتجويد مخرجات العملية التعليمية 2020
20. د. مصطفى احمد امين، مجلة الإدارة التربوية، سبتمبر 2018
21. د. عائشة بن سايح، مجلة العليم الرقمي وعوائق تطبيقه، جامعة ورقلة، جانفي 2021
22. د. الجوزي خليفاتي وهيبية . د. مغراني سليم، مجلة التعليم الرقمي في ظل التحديات المعاصرة جامعة تيزي وزو. جامعة خميس مليانة 2018

## قائمة المصادر والمراجع

23. سعودي نجوى . عواطي نوال. بحث مقدم للملتقى الوطني عن بعد حول رؤية استشرافية لمستقبل التعليم الرقمي بالجزائر. جامعة محمد بوضياف لمسيلا.2020

24. سويقات لبنى, عبد الإله عبد القادر. مجلة الحتمية التكنولوجية: مدخل نظري لدراسة استعمالات الاعلام الإلكتروني. جامعة احمد بن بلة|وهران 1 المجلد9.العدد2 2016

### المواقع الالكترونية:

تم الاطلاع عليه 2025/03/14 على الساعة 22:00 <https://www.univ-khenchela.com,s,d>

تم الإطلاع عليه يوم 2024/11/14 على الساعة 15:00 <https://journal.ekb.uj>

تم الاطلاع عليه يوم 2024/11/16 على الساعة 22:00 <https://www.manara.com>

تم الاطلاع عليه يوم 2024/11/18 على الساعة 09:00 <http://despace.univ-djelfa.dz>

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عباس لغرور خنشلة  
كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية  
سنة ثانية ماستر



استمارة بحث حول

التحول نحو التعليم الرقمي واثره على اداء الموظف

دراسة ميدانية في كلية الاجتماعية و الانسانية

هذه الاستمارة خاصة بالبحث العلمي في اطار تحضير مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم و عمل

لذا نرجو منكم الاجابة عن الاسئلة بدقة و موضوعية بوضع علامة ( x ) في المكان المناسب ونؤكد ان المعلومات التي ستدلوونها سوف و لن تستخدم الا لفرض البحث العلمي فقط

شكرا لتعاونكم

اشراف الاستاذة :

د/ بن رمضان سامية

اعداد الطالبة :

✓ طالبي خولة

السنة الجامعية 2025/2024

المحور الاول: البيانات الشخصية

الجنس : ذكر  انثى

السن :

الخبرة المهنية :

الرتبة المهنية : استاذ مساعد  استاذ محاضر (ب)  استاذ محاضر (ا)

استاذ تعليم عالي

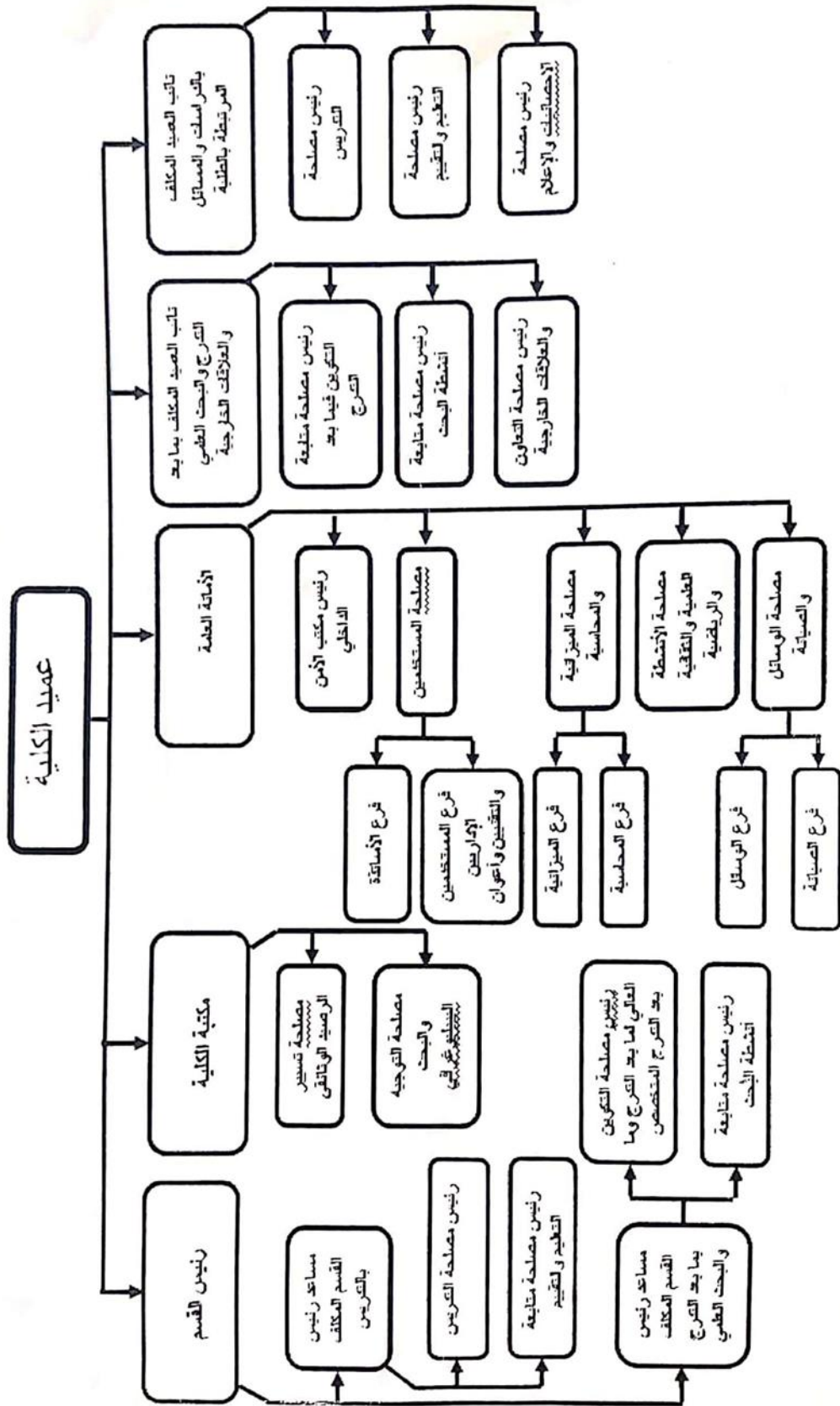
المحور الثاني : العبارات الخاصة بالتعليم الرقمي

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
<b>البعد التكنولوجي</b>						
1	يتوفر لك في الجامعة جهاز حاسوب يساعدك في اعداد المحاضرات و تنفيذها بكفاءة					
2	تستخدم الهاتف الذكي او الجهاز اللوحي في الانشطة التعليمية او في التواصل الاكاديمي					
3	تستخدم اللوحات الرقمية و الشاشات الذكية بشكل فعال اثناء محاضراتك الخاصة					
4	تستخدم شبكة الانترنت في الجامعة لتسهيل الوصول الى الموارد التعليمية و الادارية					
5	تساعدك شبكة الانترنت في انجاز مهامك بشكل اسرع و اكثر فعالية					
6	تتمتع شبكة الانترنت في الجامعة بشكل اسرع و اكثر فعالية					
<b>البعد المعرفي</b>						
7	ترى ان التعليم الرقمي في الجامعة يوفر لك محتوى تعليمي متنوع يدعم عملك الاكاديمي					
8	يساعدك تنوع المحتوى الرقمي على تعميم فهمك للموضوعات العلمية					
9	يسهم تنوع مصادر التعليم الرقمي في تعزيزهم و تطوير ادائك الاكاديمي					
10	تسهل عليك ادوات التفاعل الرقمية فهم المحتوى التعليمي					
11	يزيد التفاعل الرقمي من دافعتك للتطور الاكاديمي					
12	تلاحظ ان استخدامك لطرق التعلم التفاعلية ينعكس ايجابا على ادائك التدريبي					

					13	يُتيح التعليم الرقمي الوصول إلى مصادر معرفية لا تتوفر في التعليم التقليدي
					14	يساعدك التعليم الرقمي في اكتساب مهارات خارج تخصصك
					15	ترى أن التعليم الرقمي ساهم في توزيع مهاراتك وتحسين جودة أدائك الأكاديمي

المحور الثالث : العبارات الخاصة بإداء الموظف

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الرقم	العبارة
<b>البعد الفني</b>						
					16	تحرص على تنفيذ مهامك الأكاديمية بدقة و جودة عالية
					17	تلتزم باتمام اعمالك التدريبيه وفقا للمعايير المطلوبة
					18	تتابع تفاصيل الكل و تحرص على تقليل الاخطاء اثناء الاداء الوظيفي
					19	تستخدم الادوات الرقمية و التقنية المتاح في الجامعة بكفاءة اثناء اداء مهامك
					20	تمتلك القدرة على اختيار الوسائل المناسبة لتنفيذ اعمالك الاكاديمية
					21	تتعامل مع الانظمة التعليمية الرقمية بسلاسة و دون الحاجة للدعم المستمر
<b>البعد السلوكي</b>						
					22	تلتزم بمواعيد المحاضرات و المهام الاكاديمية المقررة
					23	تحافظ على الحضور المنتظم للانشطة الاكاديمية
					24	تنفيذ تعليمات الجامعة وسياستها بكفاءة و انضباط
					25	تشعر بالحماس و الرضا اثناء مهامك الاكاديمية
					26	تحافظ على ايجابية حتى في ظل ضغوط العمل
					27	تساهم في تحفيز زملائك بتنفيذ اعمال مشجعة داخل القسم



People's Democratic Republic of Algeria  
Ministry of Higher Education and  
Scientific Research  
Abbas Laghrou University of  
khenchela  
Social and Human sciences faculty



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عباس لغزور بخنشلة  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

السنة الجامعية: 2025/2024

قسم العلوم الاجتماعية

خنشلة في: 20 AVR 2025

المرجع للملحق ع اج ان لق ع اج 2025/

الى السيد: .....  
الإدارة العامة لجامعة عباس لغزور بخنشلة

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد :

بطيب لنا ان نتقدم الي سيادتكم بهذا الطلب والمتمثل في تقديم التسهيلات الممكنة للطلبة  
الاتية اسماؤهم:

الرقم	الاسم واللقب	التخصص	رقم بطاقة الطالب
01	خولة طالب	علم الاجتماع	20203405227A
02	/	/	/
03	/	/	/
04	/	/	/

بغرض جمع المعلومات الضرورية في انجاز بحث (ها) الموسوم  
ب: .....  
.....

واجراء تربص ميداني بمؤسستكم من اجل تكملة اعداد بحث ميداني

تقبلوا منا فائق التحية والاحترام

د. أمي سيدي مجاهد  
مساعد رئيس قسم مكافحة الفساد  
والمسائل المرتبطة به  
قسم العلوم الاجتماعية  
جامعة عباس لغزور بخنشلة