

جامعة أحمد دراية - أدرار -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي
شعبة علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال
تحت عنوان

التكوين عن بعد (التدريب الإلكتروني) ودوره في تحسين أداء
الأستاذ الجامعي

دراسة حالة أساتذة حديثي التوظيف بالجزائر

من إعداد الطالبتين

بن لحسن نورة

بايشي وهيبة

الصفة	الرتبة	الإسم الكامل
رئيسا	أستاذ محاضر قسم أ	مختاري سعد الله
مشرفا	أستاذ محاضر قسم ب	بروكي عبد الرحمان
مناقشا	أستاذ محاضر قسم أ	علالي فتيحة

الموسم الجامعي

2020/2019 م - 1441/1440 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَاتِ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَاتِ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَاتِ

الاهداء

الى الينبوع الذي لايمل العطاء...الى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من

قلبها...والدتي العزيزة حفظها الله وبارك لنا في عمرها

الى من سعى وشقى لانعم بالراحة والهناء...الى الذي لم يبخل بشئ من اجل

دفعي في طريق النجاح...الى الذي علمني ان ارتقي سلم الحياة بحكمة

وصبر...والدي العزيز حفظه الله وبارك لنا في عمره

الى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي...اخواتي واخواني

الى من سرنا سويا ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح والابداع...

صديقاتي وزميلاتي...الى من علموني حروفا من ذهب وكلمات من درر وعبارات من

اسمى واجلى عبارات في العلم...الى من صاغوا لي من علمهم حروفا ومن فكرهم منارة

تتير لنا مسيرة العلم والنجاح...اساتذتي الكرام من الطور الابتدائي الى الطور الجامعي

اهدي هذا العمل المتواضع راجية من المولى عز وجل ان يجد القبول والنجاح.

والله اعلم

الاهداء

الى التي جعل الله الجنة تحت قدميها...الى عزيمة التضحية والعطاء...

والدتي العزيزة حفظها الله وبارك لنا في عمرها

الى من علمني حب العلم والاخلاص فيه...**روح والدي** الطاهرة رحمه الله واسكنه فسيح جناته

الى رفيق دربي وشقيق روحي...الى من شجعني لاكمال مشوار دراستي...

زوجي الحبيب حفظه الله ورعاه

الى التي او الذي في بطني

الى من امتزجت روحي بروحهم وتقاومت معهم هموم الدنيا...**اخواتي** (فاطمة,فتيحة,نجاه,زهية)

الى **اخي** وسندي في الحياة(الطيب)... الى نعم الصديق والاخ...الى من ساهم معي في انجاز هذا

البحث **محمد** جزاه الله عني كل خير...الى كل **صديقاتي وزميلاتي** اللواتي تعلقت بهن وتاقست معهن الايام
بحلوها ومرها...الى **اساتذتي الكرام** من الطور الابتدائي الى الطور الجامعي

اليكم اهدي هذا العمل المتواضع راجية من المولى عز وجل ان يجد القبول والنجاح.

نورة



شكر و عرفان

قال تعالى (ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه) صدق الله العظيم (لقمان:12)

وقال رسوله الكريم صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل"

نحمد الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا ملئ السموات والأرض على ما أكرمنا به من إتمام هذه الدراسة التي أرجو أن تنال رضاه.

كما نتقدم بجزيل الشكر والامتنان والتقدير إلى الأستاذ المشرف بروكي عبد الرحمان لما منحه لنا من وقت وجهد وتوجيه وإرشاد.

كما نتقدم بشكرنا إلى كل من أساتذة قسم علوم التسيير كل باسمه , أعضاء لجنة المناقشة الكرام لقبولهم مناقشة هذه المذكرة, أعضاء لجنة تحكيم الاستبانة الكرام , وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد ولو بكلمة أو دعوة صالحة.

وهيئة - نورة



فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	بسملة
-	إهداء
-	كلمة شكر
I	فهرس المحتويات
III	فهرس الجداول
VI	فهرس الأشكال
VII	فهرس الملاحق
ا-هـ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة	
7	تمهيد الفصل الأول
19-8	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين عن بعد(التدريب الالكتروني) والأداء
14-8	المطلب الأول: مفهوم التكوين عن بعد(التدريب الالكتروني)
10-8	أولاً: مفهوم التكوين عن بعد(التدريب الالكتروني) وأهميته
10	ثانياً: أشكال وطرق التكوين الالكتروني
14-10	ثالثاً: أبعاد التكوين الالكتروني
19-14	المطلب الثاني: ماهية الأداء
15-14	أولاً: مفهوم الأداء
16-15	ثانياً: معايير الأداء ومحدداته
19-16	ثالثاً: أبعاد أداء الأستاذ الجامعي
25-19	المبحث الثاني: الدراسات السابقة في الموضوع
23-19	المطلب الأول: الدراسات العربية
22-19	أولاً: عرض الدراسات العربية
23-22	ثانياً: مناقشة مضامين الدراسات العربية وأوجه الإفادة منها
25-23	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
25-23	أولاً: عرض الدراسات الأجنبية
25	ثانياً: مناقشة مضامين الدراسات الأجنبية وأوجه الإفادة منها

فهرس المحتويات

25	المطلب الثالث: أوجه اتفاق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة
26	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمتغيرات الدراسة	
28	تمهيد الفصل الثاني
39-29	المبحث الأول: الطريقة والإجراءات
30-29	المطلب الأول: منجية الدراسة
39-30	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
65-39	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
52-39	المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج
65-52	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات
66	خلاصة الفصل الثاني
69-68	خاتمة
74-70	قائمة المصادر والمراجع
86-76	الملاحق
88-87	الملخص

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(01)	عدد ونسبة الاستثمارات الموزعة والقابلة للتحليل الإحصائي والاستثمارات المفقودة	30
(02)	درجات مقياس ليكارت الخماسي	31
(03)	اختبار معامل الثبات لأداة الدراسة	32
(04)	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد الفعالية الذاتية بالدرجة الكلية للبعد	33
(05)	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد الحافز للتدريب بالدرجة الكلية للبعد	33
(06)	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد سهولة الاستخدام بالدرجة الكلية للبعد	33
(07)	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد التفاعل والتواصل بالدرجة الكلية للبعد	33
(08)	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد المناخ التنظيمي بالدرجة الكلية للبعد	34
(09)	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد المتطلبات المادية بالدرجة الكلية للبعد	34
(10)	مصفوفة الارتباط لمتغير التدريب الإلكتروني	35
(11)	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد الأداء التدريسي بالدرجة الكلية للبعد	35-36
(12)	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد الأداء البحثي بالدرجة الكلية للبعد	36
(13)	معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد الأداء الإشرافي بالدرجة الكلية للبعد	36
(14)	مصفوفة الارتباط لمتغير أداء الأستاذ الجامعي	37
(15)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	39
(16)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	39
(17)	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	40
(18)	التحليل الوصفي لبعد الفعالية الذاتية حسب درجة الموافقة	40-41
(19)	التحليل الوصفي لبعد الحافز للتدريب حسب درجة الموافقة	42
(20)	التحليل الوصفي لبعد سهولة الاستخدام حسب درجة الموافقة	43
(21)	التحليل الوصفي لبعد التفاعل والتواصل حسب درجة الموافقة	44
(22)	التحليل الوصفي لبعد المناخ التنظيمي حسب درجة الموافقة	45
(23)	التحليل الوصفي لبعد المتطلبات المادية حسب درجة الموافقة	46
(24)	التحليل الوصفي لأبعاد التدريب الإلكتروني حسب درجة الموافقة	47
(25)	التحليل الوصفي لبعد الأداء التدريسي حسب درجة الموافقة	48

فهرس الجداول

50-49	التحليل الوصفي لبعء الأداء البحثي حسب درجة الموافقة	(26)
51	التحليل الوصفي لبعء الأداء الإشرافي حسب درجة الموافقة	(27)
52	التحليل الوصفي لأبعء أداء الأستاذ الجامعي حسب درجة الموافقة	(28)
53	اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة	(29)
54	معامل ارتباط بيرسون بين التكوين الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي	(30)
55-54	معامل ارتباط بيرسون بين أبعء التكوين الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي	(31)
57	قيم معامل الالتواء للمتغيرات المستقلة (أبعء التدريب الإلكتروني)	(32)
58	معامل تضخم التباين ومعامل الالتواء	(33)
59	نتائج اختبار الانحدار المتعدد بين أبعء المتغير المستقل والمتغير التابع	(34)
60	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين الأبعء الثلاثة وأداء الأستاذ الجامعي	(35)
63	نتائج اختبار الفروق (اختبار عينات مستقلة) لاستجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس	(36)
64	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير السن	(37)
65	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي	(38)

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
30	نموذج الدراسة المقترح	(01)
55	لوحة الانتشار بين المتغير التابع وأبعاد المتغير المستقل	(02)
56	المدرج التكراري للبواقي المعيارية للمتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي)	(03)
61	تمثيل نموذج الدراسة	(04)

فهرس الملاحق

الصفحة	اسم الملحق	الرقم
81-76	استمارة استبيان	01
81	قائمة المحكمين للاستبيان المعتمد في الدراسة	02
83-82	معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد التدريب الالكتروني وأداء الأستاذ الجامعي	03
84-83	نتائج اختبار الفروق في إجابات المبحوثين حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي	04
85	التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة	05
85	اختبار معامل الثبات لأداة الدراسة	06
86	توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية	07

المقدمة

تمهيد:

يعتبر التدريب الإلكتروني احد أهم الوسائل التي تعتمد عليها مؤسسات التعليم العالي لتحقيق الموازنة بين متطلبات الوظائف وبين قدرات ومهارات الأفراد العاملين بها، حيث يهدف بصورة أساسية إلى تطوير قدراتهم و إكسابهم مهارات ومعارف جديدة. ويعتبر اتجاهاتهم وتطوير سلوكهم في اتجاه يختلف عن ذلك الذي اعتادوا عليه، إلا اتجاه ترى الإدارة انه الأصلح للعمل والأنفع من وجهة نظر الكفاءة، لذا فقد تزايد اهتمام المتطلبات الحديثة بالتدريب الإلكتروني باعتباره من أحسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين جودة الخدمات المقدمة من طرف المؤسسات وبين الأفراد العاملين بها وبالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف المنظمة بأكثر فعالية وكفاءة ممكنة، فالتدريب الإلكتروني أصبح أداة أساسية تعتمد عليها جل مؤسسات التعليم العالي التي ترغب في تحسين خدماتها وتطوير مواردها البشرية. إن الجامعات أصبحت الآن أحوج من أن ترتقي إلى مستوى عالي من الأداء حتى تتمكن من مواجهة مختلف صور التحديات التي أفرزتها التطورات، وقد سهمت هذه الأخيرة لأهمية العنصر البشري كمحدد للكفاءة ولأهمية الجهود التدريبية في تكوين وتطوير الكوادر البشرية القادرة على تقديم الأمثل والأفضل، وهذا ما يظهر من خلال زيادة الاهتمام بالتكوين الإلكتروني، ومن خلال انتشار البرامج التكوينية. وباعتبار أن موضوع التكوين عن بعد يكتسي أهمية كبيرة من طرف المؤسسات لكونه احد المفاهيم الحديثة ونقطة بحث هامة للعديد من الباحثين لأن مضمونه ينصب حول الاهتمام بالموارد البشري من خلال معرفة كيفية تأثيره عليه بالشكل الذي يبرز للمؤسسة قدرات، مهارات و أداء الأفراد العاملين بها من اجل إكسابها ميزة تنافسية غير قابلة للتقليد وتطورها من اجل مواكبة التطورات التي نعيشها.

• إشكالية البحث:

ويعتبر استعمال تكنولوجيايات الإعلام والاتصال في التعليم من الطرق الفعالة التي تساعد الأستاذ على تبليغ الرسالة التعليمية إلى المتعلم بطريقة احترافية تبقى على التفاعل المستمر من خلال وسائط التعليم الإلكترونية التي تتطلب من المتعلم القيام بمهام وأنشطة تفاعلية متعددة ومتنوعة. في ظل ذلك سعت الجزائر إلى تبني خطة إستراتيجية من أجل المرافقة البيداغوجية لأساتذة الجامعات حديثي التوظيف والذي أطلقتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بموجب المرسوم رقم 932 المؤرخ 28 يوليو 2016، وذلك من خلال إخضاع الأساتذة حديثي التوظيف لتكوين مزدوج الأول يمس الجانب البيداغوجي يكون تحت إشراف أساتذة ذو خبرة علمية في التدريس تتم عبر سلسلة من المحاضرات تعالج عدة محاور ذات صلة بالشأن البيداغوجي، وتكوين آخر عن بعد، يتمحور حول تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم وتطبيقات بيداغوجية تحت تأطير جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 01 .

مما سبق ذكره فإن الإشكالية الجوهرية التي يتمحور حولها البحث هي:

• إلى أي مدى يمكن أن يساهم التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجزائر؟

للإجابة على هذه الإشكالية الرئيسية والإمام بجوانبها ارتأينا تجزئتها إلى الإشكاليات الفرعية التالية:



1. ما هو واقع التدريب الإلكتروني بالجامعة الجزائرية؟
 2. هل توجد علاقة بين التدريب الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية؟
 3. ما تأثير التدريب الإلكتروني على أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية؟
- فرضيات البحث: للإجابة على الإشكالية الرئيسية والإشكاليات الفرعية، سنقوم باختبار صحة الفرضيات التالية:

• الفرضية الرئيسية الأولى "فرضيات الارتباط":

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني من خلال أبعاده (الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني، الحافز للتدريب الإلكتروني، سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته، التفاعل والتواصل بين المدرب والمتدرب، المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني، المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني) وأداء الأستاذ الجامعي من خلال مؤشرات (الأداء التدريسي، الأداء البحثي، الأداء الإشرافي) بالجامعة الجزائرية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وتشتق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجزائر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحافز للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجزائر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وتحسين أداء الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل والتواصل التدريبي وتحسين أداء الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
6. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

• الفرضية الرئيسية الثانية "فرضيات الانحدار"

_ يوجد أثر دال إحصائيا للتدريب الالكتروني على أداء الأستاذ الجامعي عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وتتبع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. يوجد أثر دال إحصائيا للفعالية الذاتية للتدريب الالكتروني على تحسين أداء الأستاذ

الجامعي بالجامعة الجزائرية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

2. يوجد أثر دال إحصائيا للحافز للتدريب الالكتروني على تحسين أداء الأستاذ الجامعي

بالجامعة الجزائرية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

3. يوجد أثر دال إحصائيا لسهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي على تحسين

أداء الأستاذ الجامعي بالجزائر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

4. يوجد أثر دال إحصائيا للتفاعل والتواصل التدريبي على تحسين أداء الأستاذ الجامعي

بالجامعة الجزائرية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

5. يوجد أثر دال إحصائيا للمناخ التنظيمي المشجع للتدريب الالكتروني على تحسين أداء

الأستاذ الجامعي بالجزائر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

6. يوجد أثر دال إحصائيا للمتطلبات المادية والتقنية للتدريب الالكتروني على تحسين أداء

الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

• الفرضية الرئيسية الثالثة "فرضيات الفروق":

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة

الدراسة تعزى إلى الخصائص الشخصية (الجنس، السن، المسمى الوظيفي). وتتفرع هذه الفرضية إلى

عدة فرضيات فرعية تتمثل فيما يلي:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد

عينة الدراسة تعزى إلى متغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد

عينة الدراسة تعزى إلى متغير السن.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد

عينة الدراسة تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي.

- **أهمية البحث:** تكمن أهمية البحث وقيمتها العلمية والعملية في كونه قيمة مضافة على موضوع في غاية الأهمية، التدريب الإلكتروني كمدخل لتحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجزائر، وكذلك لما ستضيفه هذه الدراسة من إثراء معرفي للدراسات السابقة، وتستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال:
 - موضوع التدريب الإلكتروني من الموضوعات الحديثة التي تلقت اهتماما كبيرا من طرف المؤسسات، ومن هنا تتبع الأهمية العلمية للدراسة.
 - تجديد رؤية الأساتذة حديثي التوظيف نحو أهمية التدريب الإلكتروني.
- **أهداف البحث:** تهدف الدراسة بشكل عام إلى معرفة مدى مساهمة التدريب الإلكتروني بمختلف أبعاده إلى تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجزائر وللوصول وبلوغ هذا الهدف تم تحديد أهداف فرعية وهي:
 - تقديم إطار نظري ملائم لمفهوم التدريب الإلكتروني وكل ما يتعلق به.
 - التعرف على مدى مساهمة التدريب الإلكتروني بالجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة المدرسين بها.
 - الوقوف على دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجزائر.
- **أسباب اختيار الموضوع:** اختيارنا للموضوع الذي جاء تحت عنوان التدريب الإلكتروني ودوره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي دراسة حالة الأساتذة حديثي التوظيف بالجزائر كان بناء على عدة اعتبارات ومن أهمها:
 - أسباب شخصية:
 - تمثلت في اهتمامنا بموضوع البحث وانجذابنا لدراسة هذا الموضوع نظريا وتطبيقيا، وبذلك نكون قد أضفنا إسهامات جديدة للموضوع من الجانبين المعرفي والتطبيقي في المؤسسات الجامعية الجزائرية.
 - أسباب موضوعية: وتمثلت فيما يلي
 - اعتبار الموضوع يدخل ضمن إطار تخصصنا وهو تخصص إدارة الأعمال.
 - اعتبار الموضوع من المواضيع الحديثة التي ستولى اهتماما في المستقبل.
 - محاولة إسقاط الدراسة النظرية على الواقع والخروج بنتائج تثري جانب البحث والتطوير.
 - استحداث الأساليب المستخدمة في الجامعات الجزائرية.

- **حدود البحث:** للإجابة على إشكالية البحث والتوصل إلى نتائج دقيقة، حصرت الدراسة ضمن حدود المفاهيم المعتمدة والإطار الزمني والمكاني وذلك على النحو التالي:
 - **عينة الدراسة:** اقتصرت الدراسة على الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في المؤسسة الجامعية الجزائرية.
 - **المجال المكاني:** أجريت الدراسة في المؤسسات الجامعية الجزائرية
 - **المجال الزمني:** أجريت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2019-2020
 - **المجال الموضوعي:** التركيز على معرفة دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.
- **منهج البحث:** للإجابة على الإشكالية المطروحة واثبات صحة أو نفي الفرضيات يتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي، بحيث اعتمدنا على البحوث العربية والأجنبية وكذا الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع بغية تكوين الإطار المفاهيمي والنظري له أما بالنسبة للإطار الميداني التطبيقي فقد تم الاعتماد على دراسة حالة باستخدام الاستبيان الإلكتروني لتحليل كافة البيانات وكذا الطرق الإحصائية المناسبة لذلك.
- **صعوبات البحث:** واجهتنا بعض الصعوبات أثناء إعداد الدراسة أهمها:
 - قلة المراجع والمصادر المتعلقة بموضوع التكوين عن بعد كونه موضوع حديث.
 - غلق المكتبات والجامعة بسبب جائحة كورونا -كوفيد19-.
- **تقسيمات البحث:**

سيتم تقسيم الدراسة إلى فصلين، بحيث يحتوي كل فصل على مبحثين، بحيث نحاول من خلالهما الإلمام بالإطار النظري والتطبيقي وفق ما يلي:

- **الفصل الأول:** الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة
- **الفصل الثاني:** الدراسة التطبيقية لمتغيرات الدراسة



الفصل الأول

الأدبيات النظرية

لمتغيرات الدراسة

تمهيد الفصل الأول:

يعد التكوين عن بعد (الالكتروني) احد أهم الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي بحيث يعتبر عامل من عوامل نجاحها في العالم لأهميته البالغة التي تنعكس من خلال أداء العاملين، ولما كسبت التغيرات والتطورات التكنولوجية السريعة التي غزت العالم والمؤسسات وشكلت ضغوطاً على المؤسسات وجب التكيف معها وذلك بالتركيز على تكوين وتدريب العاملين فيها من أجل التأثير في أدائهم نحو الأحسن. وعليه سيتم عرض الفصل الأول بدأً بتقديم الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة كمبحث أول والذي يضم مفاهيم التكوين عن بعد وأداء الأستاذ الجامعي وأبعاد كل منهما والمبحث الثاني سنحاول التلميح إلى دراسات محلية وأجنبية كدراسات سابقة للموضوع ومن تم مناقشتها وتوضيح مجال الاستفادة منها وكذا أوجه الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين عن بعد (التدريب الإلكتروني) والأداء:

ساهم ظهور مفهوم التعلم الإلكتروني -الرقمي- واستعمالاته الواسعة، في إعادة التفكير في هندسة العملية التكوينية. حيث أصبحت المناهج والأدوات المستخدمة في التعلم تعتمد أكثر على الوسائط البيداغوجية المتعددة، وهذا تحدياً ما يُميز هذه الطريقة الجديدة للتعلم. حيث يكمن دور القائمين على هذا النوع من التعلم -مهندسي التكوين- في كيفية استغلال هذه الوسائط البيداغوجية المتعددة سواء كانت (التعلم الحضوري الجماعي أو الفردي، التعلم عن بعد بصفة جماعية أو فردية، التعلم أثناء حالات العمل بصفة فردية أو بوجود مرافق أو بصفة جماعية) من جهة، بالإضافة إلى البحث في كيفية المصادقة على مكتسبات التكوين مع تحديد الوسائل البسيطة والفعالة التي يمكن من خلالها المصادقة على المعارف أو الكفاءات المكتسبة من جهة أخرى.

سنتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين بحيث المطلب الأول تم فيه تسليط الضوء على مفهوم التكوين عن بعد (التدريب الإلكتروني) وأهميته، وكذا أشكاله وطرقه. بالإضافة إلى أبعاده. أما في المطلب الثاني فسيتم التطرق فيه إلى تعريف الأداء، محدداته ومعايير، وكذا أبعاده.

المطلب الأول: عموميات حول التكوين عن بعد (التدريب الإلكتروني)

يعتبر التدريب الإلكتروني أحد أنواع التدريب عن بعد، فهو يوصل نفس المحتوى التدريبي لموضوع ما إلى آلاف الأشخاص في أماكن غير محدودة في نفس الوقت باستخدام جهاز حاسوب موصول بشبكة الإنترنت.

أولاً: مفهوم التكوين عن بعد (التدريب الإلكتروني) وأهميته:

لقد تطور مفهوم التدريب الإلكتروني خلال عقد من الزمان، حيث كان في بدايته يعتمد على برامج ثابتة على الحواسيب أو عبر اسطوانات مدمجة، لكن مع تطور الأجهزة الحديثة وزيادة سرعة شبكة الإنترنت بشكل كبير توسع المفهوم إلى التعلم المباشر من الشبكة سواء كان من مدرب أو من خلال برامج المحاكاة. فما هو إذن تعريف التكوين عن بعد أو ما يطلق عليه أيضاً بالتدريب الإلكتروني؟

1. مفهوم التكوين عن بعد (التدريب الإلكتروني):

إذا ركزنا على تعريف التكوين عن بعد من الناحية اللفظية نجد تعدد في التسميات كالتكوين عن بعد (FAD)، التكوين المفتوح وعن بعد (FOAD)، التكوين بمساعدة الحاسوب (FAO) التكوين عبر الإنترنت ((FORMATION EN LIGNE) والتكوين الافتراضي، وهو ما أدى إلى اختلاف التعاريف والتي سنذكر منها ما يلي:

□ **التعريف الأول:** يقصد به تزويد المتكون عن طريق الشبكة بما يحتاجه من معارف في مختلف

المواد المنتقاة أو الاختصاص المختار، بغرض رفع المستوى العلمي أو بغرض التأهيل والتدريب، وذلك باستخدام الكتب الإلكترونية، البريد الإلكتروني وغيرها... (بلفاسم،

(2016/2015).

□ **التعريف الثاني:** هو التكوين الذي يتم عن بعد أي يكون المتكون بعيدا مكانيا وربما زمانيا عن المتكون، ويسد هذا البعد باستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات الحديثة كالإنترنت وغيرها. (فخري، 2013).

□ **التعريف الثالث:** هو أحد أشكال التكوين عن بعد التي تعتمد على إمكانيات وأدوات شبكة المعلومات والإنترنت في دراسة محتوى تكويني محدد، عن طريق التفاعل المستمر مع المكون والمتكون والمحتوى. (الضية، 2014).

□ **التعريف الرابع:** يقصد به كذلك التكوين باستخدام شبكة الإنترنت المتعددة على بث ونشر المحتويات في أشكال مختلفة. (حسين، 2016).

□ **التعريف الخامس:** هو منظومة تعليمية لتقديم البرامج التعليمية أو التكوينية للمتعلمين أو المتكونين في أي وقت وفي أي مكان باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات التفاعلية لتوفير بيئة تعليمية تفاعلية متعددة المصادر، بأسلوب متزامن أو غير متزامن دون الالتزام بمكان محدد وبعتماد مبدأ التكوين الذاتي والتفاعل بين المتكون والمتكون. (sofiane, 2019)

□ **التعريف السادس:** ويعرف كذلك بأنه كل المنظومة التكوينية التي تستخدم شبكة محلية أو الإنترنت لتوزيع وإدماج أو عملية الاتصال، وهذا ما يدرج ويضمن التعليم عن بعد في بيئة موزعة أخرى غير التعليم بالمراسلة الكلاسيكية المعروفة. (عبو، 2008)

وكتعريف شامل للتكوين عن بعد نستنتج بأنه عملية إلحاق المتكون بدورة تكوينية إلكترونية، وهذا يقتضي بطبيعة الحال استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة ووسائطه المتعددة وإمكانياته الهائلة، كما يتضمن استخدام الإنترنت كوسط (بيئة) للتكوين، يتم من خلاله التفاعل بين المكون والمتكونين؛ ولهذا يتم التكوين من خلال البرامج التكوينية المحوسبة ومن مصادر متعددة، ويتم التواصل الإلكتروني عبر الإنترنت، إضافة إلى طرق الاتصال التقليدية، إذا كانت هناك ضرورة لذلك. وهذا كله بغرض زيادة معارف المتكونين وتحسين قدراتهم ومهاراتهم وتغيير سلوكهم، بهدف الارتقاء بأدائهم وتحقيق أهدافهم وأهداف مؤسساتهم. وهو يتميز بعدم انقطاع وتخلي المتكون عن أداء عمله.

2. أهمية التكوين الإلكتروني:

إن أهمية التكوين الإلكتروني تكمن في تحقيقه للعديد من المزايا والمتمثلة في الآتي: (حدة بوثينة، 2008/2007)

أ. بالنسبة للمؤسسة يضيفي التكوين الإلكتروني عدة مزايا على مستوى المؤسسات التعليمية وتوضح مزاياه فيما يلي:

✓ جعل مرد ودية التطبيقات التي يتقاسمها عدد معين من المتكونين أكبر ما يمكن.

- ✓ تخفيض تكلفة التنقل للمتدربين، وتكلفة ضياع وقت العاملين، وتكلفة الإنتاج والتوزيع للمواد التدريبية، وتخفيض تكلفة المكاتب، والمدرسين.
 - ✓ إمكانية وسهولة الحصول على أفضل البرامج التدريبية عن طريق المشاركة والتبادل.
 - ✓ تغذية راجعة تلقائية عند انتهاء المتدرب من الدورة.
 - ✓ تسهيل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية.
- ب. بالنسبة للمتكونين يستفيدون بدورهم من هذا التكوين في عدة نواحي نذكر منها:
- ✓ توفير وقت التنقل والسفر
 - ✓ سهولة وفعالية التواصل والتفاعل المباشر مع المدرب وبين المتدربين
 - ✓ إمكانية التدريب في أي مكان وزمان
 - ✓ التغلب على قضية الأعداد الكبيرة في الدورات التدريبية

ثانياً: أشكال وطرق التكوين الإلكتروني:

1. أشكال التكوين الإلكتروني: يتواجد التكوين الإلكتروني في ثلاثة أشكال عموماً يمكن توضيحها في الآتي: (عيمر، 2005)

أ. التكوين دون وصاية عبر الإنترنت فقط: وهو تكوين شبيه بذلك المقدم بقرص أو بشريط فيديو، ليقدم الكثير من حيث القيمة المضافة عادة ما يتواجد كأحد البدائل المتاحة في التكوين.

ب. التكوين بالوصاية عبر الإنترنت فقط: وهو نموذج مرجعي لبدائل التكوين موجه للجمهور العريض.

ج. التكوين الحضوري أو عبر الإنترنت بوجود وساطة عبر الإنترنت: وهو نموذج خاص بالجامعات، المدارس والهيئات التكوينية، يتضمن كل من الاختبارات، الوصاية والتقييم عبر الإنترنت، تقليص زمن الحضور وجعل التكوين مشخص، السماح بالتساؤلات أو التعمق في المواضيع.

2. طرق التكوين الإلكتروني: ويتم وفق طريقتين هما: (حسين، 2016)

أ. الطريقة المتزامنة (SYNCHRONE): أي أن التكوين يتم داخل قاعة دروس مجهزة بحواسيب متصلة بشبكة انطلاقاً من أرضية تكوين أو من ندوة مصورة بالفيديو عن بعد، بأقراص ووثائق متوفرة عبر الإنترنت، برفقة وصي، بتبادل رسائل إلكترونية وغيرها.

ب. الطريقة غير المتزامنة (ASYNCHRONE): وذلك باستخدام منتديات أو أرضيات تكوين تهدف إلى متابعة المتعلمين بالبريد الإلكتروني، أسئلة ذات اختيارات متعددة (QCM)، تمارين متوفرة عبر الإنترنت.

ثالثاً: أبعاد التكوين الإلكتروني:

إن نجاح برامج التدريب القائمة على الوسائط الإلكترونية المتعددة في المؤسسات بما يضم تحسين وتطوير أداء عمالها مرهون بتحقيق فعاليتها من خلال الاهتمام بالأبعاد المكونة للعملية التدريبية والمتمثلة في: الفعالية الذاتية للمتدرب والدافع أو الحافز لتعلمه. سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وتنوعه. التفاعل والتواصل بين المدرب والمتدرب، مناخ التعلم المشجع، المتطلبات التقنية. ولمعرفة كيفية تأثير فعالية هذه العوامل في أداء العاملين يجب الوقوف على مفهوم كل عامل بذكر أهم ما جاء فيه من الأبحاث والدراسات الحديثة حول التدريب الإلكتروني، وهذا ما سيتم عرضه في النقاط التالية.

1. الفعالية الذاتية للتعلم عبر الوسائط الإلكترونية ودورها في تحسين أداء العاملين: تعد من أهم

ميكانزمات القوى الشخصية لدى الأفراد، حيث تمثل مركزاً هاماً في دافعية الأفراد للقيام بأي عمل أو نشاط إذ تساعد الفرد على مواجهته الضغوط التي تعترضه في مراحل حياته المختلفة. كما تمثل قدرة الفرد على ضبط سلوكه نتيجة لما لديه من معتقدات شخصية، وهذا بدوره يؤثر في إدراك الأفراد لكفاءتهم على أدائهم وبطرق متعددة تمثل عاملاً حاسماً في الممارسات المهنية، وفي هذه الإطار ووفقاً لما جاء به الباحثين كمبو وهيجينس (compeau and Higgins) في مجال التدريب هو أن الفعالية الذاتية تعتمد على تصور المتدرب بقدراته على أداء سلسلة المهام المتعلقة بالوسائط الإلكترونية المتعددة للاستفادة من المحتويات التدريبية، وهذا لن يكون إلا من خلال ما يمتلكه المتدرب من معارف ومهارات تخص استخدام تلك الوسائط. (حجازي، 2013)

ويشير الباحثين أيضاً على أن العمال الذين لديهم فعالية ذاتية أكبر على التدريب باستخدام الكمبيوتر يكونون على استعداد لاختيارهم في الدورات التدريبية المبرمجة من طرف المؤسسة على العكس تماماً بالنسبة للعمال اللذين لديهم كفاءة ذاتية منخفضة فهم يعانون من مشاكل عديدة في استخدام نظام التدريب الإلكتروني. حيث يحصلون على توجيه أقل من المديرين مقارنة مع بيئة التدريب وجها لوجه. بالإضافة إلى ما سبق وصل الباحث ليم وآخرين (lim and al) إلى نتيجة مفادها أن العمال ذوي الكفاءة الذاتية العالية للكمبيوتر لديهم رضا أعلى على نظام التدريب الإلكتروني. (lim, 2007) وهذا الذي يسعى إليه مدراء المؤسسات بهدف جعل عملية التدريب مفيدة ولها آثار إيجابية على أداء العاملين من خلال تحسين مختلف أبعاده والمتعلقة بالجوانب السلوكية والجوانب الخاصة بالعمل والإنتاجية.

2. الحافز للتدريب الإلكتروني ودوره في تحسين الأداء: بالإضافة إلى الكفاءة الذاتية للمتدرب يعتبر

الحافز أو الدافع للتدريب هو الآخر من بين العوامل المهمة في التدريب الإلكتروني. حيث عرف على أنه "درجة استعداد المتدرب لبذل مجهودات لتحسين الأداء في العمل والتدريب" وعرف كذلك بأنه "الرغبة الخاصة للمتدرب في تعلم محتوى الدورة التدريبية" (Kenneth, 2005) والتي تظهر من خلال الحماس الموجود عند العمال للتدريب والاستمرار في محاولة تعلم مختلف المواد التدريبية عندما يصبح

محتواها أكثر صعوبة في التحصيل، وهذا ما أظهرته دراسة للباحث مارتينييو وآخرون (Martineau and all) من خلال تبيانها لردود أو استجابات المتدربين والتي كانت ايجابية بشكل كبير في حالة تلقيم تحفيزات عالية ومختلفة، ما اوجد علاقة تناسبية بين مستوى التحفيز للتدريب وتحسين الأداء بعد الانتهاء من الدورة التدريبية (Nell, 2005)، نظير ذلك نجد عامل آخر من عوامل التحفيز والممثل في السماح للمتدربين الاختيار والمشاركة في وضع برامج التدريب الخاصة بهم، من شان توفر عوامل التحفيز السابقة التأثير في مخرجات العملية التدريبية بشكل فعال بحيث ينعكس ذلك بالإيجاب على أداء العمال لمهامهم من جميع النواحي الكمية منها والنوعية بمعنى تحقيق مستويات أداء أعلى من المستويات المرغوبة والتي تم التخطيط لها من طرف الإدارة العليا في المؤسسة. وهذا الذي يهدف إليه المشرفين والمدراء من خلال إستراتيجية تنمية المورد البشري والتي تطورت أدواتها بتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العقدين الأخيرين من القرن الماضي.

3. سهولة استخدام المحتوى التدريبي وتنوعه ومساهمتها في تحسين أداء العاملين: تعتبر بعد من أبعاد المحتوى التدريبي الإلكتروني، ويعرف تصور سهولة الاستخدام بأنها "الدرجة التي يعتقد فيها المتدرب أن استخدام نظام التدريب الإلكتروني يتطلب قليلا من الجهد البدني والعقلي" وفي هذا الإطار وجد الباحثان روكا و جاني (Roca and gagne) (Carlos Roca, 2008) إن بعد سهولة استخدام الوسائط الإلكترونية المتعددة تعتبر مؤشراً هاماً في استمرار نجاح التدريب الإلكتروني. وذلك ما أكدته مجموعة من الباحثين بقيادة ليم وآخرين (lim and al). حيث اعتبروا أن سهولة الوصول إلى المحتوى التدريبي هي العامل الرئيسي في بيئة التدريب والذي يؤثر على أداء المتدربين عند عودتهم إلى مناصب عملهم، ونجد كذلك أن سهولة التنقل من خلال النظام تكون واضحة عبر القائمة المساعدة لمختلف التعليمات الموجودة على الانترنت ما يساعد المتدربين على الحصول لمختلف المعلومات التي يحتاجونها بسرعة وسهولة. ويعزز الاستخدام السهل لنظام التدريب الإلكتروني ارتياح المتدربين ويزيد من رغبتهم في الاستمرار للانخراط في أي برنامج تدريبي قائم على الانترنت أو الانترنت أو أي وسيلة إلكترونية أخرى.

فضلا عن سهولة الاستخدام يعتبر المحتوى التدريبي من أهم الأبعاد الضرورية في فعالية التدريب الإلكتروني، فتوفره على معلومات حديثة ومفيدة ومهمة ومضبوطة يسهم في نقل المعارف والمهارات المكتسبة إلى أداء العمل الحالي أو المستقبلي، ويعتبر تنوع المحتوى التدريبي وجودته عنصرين هاميين في نجاح نظام التدريب عبر الوسائط الإلكترونية ومن خلال ما سبق يمكن القول إن تحقق أبعاد المحتوى التدريبي من سهولة الاستخدام والوصول وتنوع وجوده المحتوى يؤثر بالإيجاب على رضا المتدرب والذي سينعكس هو الآخر على درجة تطبيق ما تم تعلمه ما يحسن ذلك من نتائج أداء المهام الموكلة للعاملين المدربين في المؤسسة.

4. التفاعل والتواصل بين المتدرب والمدرّب وأثره الإيجابي في تحسّن أداء العاملين: تتمثّل خصائص

التدريب الإلكتروني في وجود تفاعلات عديدة بين المتدربين وبعضهم البعض، ومع المدرّب، ومع المصادر المتاحة بالبيئة الافتراضية سواء من خلال الاتصال المتزامن والذي يتم في نفس الوقت أو من خلال الاتصال غير المتزامن والذي لا يتطلب وجود جميع المشاركين في البيئة الافتراضية في وقت واحد، ويتم من خلال أدوات عديدة مثل البريد الإلكتروني والمنتديات الإلكترونية، والتشارك في المصادر المتنوعة. كما يمكن تسجيل كافة الجلسات التي تعقد بالبيئة الافتراضية وإعادة عرضها فيما بعد سواء للمتدربين لمراجعة ما فاتهم من جلسات أو للمدرّبين لمراجعة أدائهم وتقييم أنفسهم، كما يوجد تبادل للأدوار داخل البيئات الافتراضية بين أطراف التدريب حيث يمكن لكل طرف القيام بدور وتقديم الدعم والتوجيه والإرشاد والتغذية الراجعة من خلال التفاعل المباشر فيما بينهم بالإضافة إلى تبادل خبرات المتدربين داخل الجلسات الافتراضية والتي تنمي الشعور بالترابط والانتماء لمجتمع الافتراضية وزيادة فرص التعلم لجميع المشاركين وتحقيق متعة التدريب (السعيد، 2012). وتجدر الإشارة إلى أن تنظيم جلسات البيئة الافتراضية لا يتطلب إجراءات إدارية معقدة مثل المتابعة مع التدريبات التقليدية والتي تستغرق وقتاً وجهداً كبيراً مما يعفي المدرّب من عبء تنظيم التدريب ويتيح له التفرغ لمهامه التدريبية المباشرة من إعداد للمحتوى والمواد التعليمية وإتاحتها لكافة المشاركين بالتدريب وجدولة مواعيد الجلسات التدريبية والتوظيف الأمثل لتطبيقات شبكة الانترنت لإكساب المزيد من المعارف والمهارات والخبرات وتصميم أنماط تفاعل تتفق مع احتياجات المتدربين وتساعدهم على توظيف أدوات الاتصال والتواصل فيما بينهم وكل ذلك يساعد على تحسين التدريب والارتقاء بمستواه.

ويؤكد ديزي موانزا (daisy mwanza) أن نظام الإدارة الجيدة للبيئة الافتراضية يجب أن يتسم بالمرونة ويتيح للمدرّب شرح المحتوى التدريبي بأكثر من لغة وأن يتضمن لوحة تحكم مصممة بشكل يحقق سهولة الاستخدام والفاعلية المطلقة واستخدامه بقوة لتقنية الوسائط المتعددة واشتماله على الوظائف الرئيسية للبيئات الافتراضية (بث-توجيه-مراقبة) واستخدامه الضئيل لموارد أجهزة الحاسب، ويتطلب ذلك أدوار جديدة لكل من المدرّب والمتدربين تتمثّل في تحول المدرّب من محاضر يشرح محتوى إلى خبير يمد المتدربين بالمصادر التدريبية ومشاركاً للمتدربين في توليد المعرفة، كما يشجع المتدربين على التوجيه الذاتي والتعامل مع الموضوعات برؤى متعددة، ومشجعاً للمتدربين على التفاعل الجماعي والذي يؤدي لزيادة خبرات التعلم، بالإضافة إلى مساعد المتدربين في إدارة تعلمهم والاستفادة من مصادر التعلم. (Daisy, 2005)

5. المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني وأثره الإيجابي على أداء العاملين: بالإضافة إلى

الإبعاد السابقة والمتعلقة بالعوامل البشرية وبالمحتوى وبالعوامل التكنولوجية المستعملة، يعتبر المناخ التنظيمي هو الآخر من العوامل المهمة والحاسمة في نجاح التدريب الإلكتروني. فهو عبارة عن: " مجموع الخصائص المتعلقة ببيئة العمل في التنظيم المدركة بصورة مباشرة أو غير مباشرة من

العاملين، والتي يكون لها تأثير على دوافعهم وسلوكياتهم" وأما أنماطه فهي عديدة ومن أفضلها ما هو انفتاحيا يشعر العاملون فيه بإشباع حاجاتهم وتسود فيه روح المشاركة والعمل الفرقي وينعم الموظفون فيه بدرجة عالية من الرضا، وكذلك ما هو استقلاليا يسعى فيه المدير إلى تحقيق الأهداف من خلال توفير درجة عالية من الاستقلال للعاملين في ممارسة واجبات وظائفهم. (شيخة، 2005)

ووفقا لدراسة الباحثين بالدوين وفورد (Baldwin and ford) حول المناخ التنظيمي فإنه يتعين على المدير العام والمدراء الفرعيين والمشرفين مساندة وتشجيع العمال على المشاركة في البرامج التدريبية القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وهذا بتأكيد توفير جميع الظروف المعنوية والمادية مع ضرورة التركيز على الجوانب التكنولوجية بتحديثها باستمرار لان ذلك يسهم في إدراك العمال بان المؤسسة تبذل جهودا كبيرة لتبني أنظمة تكنولوجية حديثة تساعد في عمليات الإدارة. ومن ذلك يتم التأثير في سلوكيات العمال من خلال تغيير مواقفهم وتصوراتهم داخل المؤسسة، وبناء على ما سبق يمكن القول انه كلما كان المناخ التنظيمي مشج لتدريب العمال في جميع مراحل بداية من التفكير فيه إلى غاية الانتهاء منه ثم بعد عودة المتدربين إلى مكان عملهم كلما أدى ذلك إلى زيادة فعالية التدريب الالكتروني بنقل ما تم اكتسابه من معارف ومهارات إلى العمل وبالتالي ارتفاع احتمال تحسن أداء العاملين في المؤسسة. (Abdellah, 2013)

6. دور توفر المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الالكتروني في تحسين الأداء: يتطلب نجاح تدريب العمال الكترونيا توفير متطلبات تقنية في شكل بنى تحتية والمتمثلة في الشبكات والأجهزة والبرمجيات. ويمكن تصنيف الأدوات والبرامج المستعملة لإحداث عملية التدريبية باستعمال تكنولوجيا المعلومات في التطبيقات متعددة الوسائط والمحاكاة. أدوات الاتصال، مواقع وبوابات الويب، أدوات التأليف وتنفيذ سيناريوهات التعلم، أنظمة إدارة التعلم، الفصول الذكية.

توفر البرامج والتطبيقات المتعددة الوسائط للمتدربين إمكانية التعلم الذاتي لتنمية قدراتهم، المحاكاة ببرامج تفاعلية تمكن المتدرب من تمثيل الواقع الذي يصعب توفيره للمتدربين بطريقة نموذجية شبيهة بالحقيقة أي بثلاث أبعاد ويستطيع المتدرب بذلك ممارسة التجارب بطريقة اقتصادية وأمنة. من أشهر برامج المحاكاة مواقع وبوابات التعليم مع ما يستلزم تصميمها من أدوات كلغات تصميم وبرمجة الويب أو أدوات النشر السريع التي وفرها الجيل الثاني للويب كالويكي والمدونات هي أيضا من وجه من أوجه التعليم الالكتروني وأداة من أدواته أدوات الاتصال الحديثة قد تكون غير متزامنة مثل البريد الالكتروني ومجموعات النقاش أو تزامنية مثل الدردشة البريد الالكتروني شخصي ويمكن استعماله بين المدرب والمتدرب لمتابعة أدائهم وواجباتهم بشكل لا حضوري أو بين المتدربين أنفسهم أما مجموعات الحوار فهي وسيلة اتصال تزامنية ذات طابع جماعي يمكن استخدامها لتقسيم المتدربين إلى مجموعات عمل حسب الموضوعات أو المواد أو المستوى أو السنوات الدراسية وذلك قصد فتح نقاش حول

موضوع معين. التحضير للاختبارات، تشارك وتبادل الموارد والمعلومات وغيرها. (Nicholson, 2005)

المطلب الثاني: ماهية الأداء:

أولاً: مفهوم الأداء: اختلفت التعاريف المقدمة لمفهوم الأداء حسب كل كاتب وباحث وفيما يلي آراء بعضهم:

• **التعريف الأول:** يعرفه الكاتبان ميلار وبرونيلي بأنه انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها. (المحاسنة، 2013).

• **التعريف الثاني:** هو مساهمة الموظفين في تحقيق أهداف المنظمة من خلال السلوكيات التي تؤدي إلى زيادة أو نقص من قيمة المساهمة للوصول بالمنظمة إلى الفعالية. (صبرينة، جوان 2015).

• **التعريف الثالث:** الأداء هو ما يفعله الفرد (طالب، عضو هيئة تدريس، أو احد العاملين بالمدرسة) استجابة لمهمة معينة فرضت عليه وفق لمجموعة القواعد والقوانين المنظمة أو من قبل الآخرين أو قام بها من ذاته. (اسماء، 2015_2016).

• **التعريف الرابع:** الأداء هو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفت المنظمة بها أو الجهة التي تربط بها وظيفته. (كلاب، 2011_2012).

• **التعريف الخامس:** هو الأثر الصافي لجهود المورد البشري التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام. (بوحديد، 2015).

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الأداء على انه الجهد الذي يبذله العامل أو الموظف داخل العمل والذي يؤدي إلى زيادة كفاءة وفعالية المنظمة وبالتالي تحقيقها لأهدافها المسطرة.

ثانياً: معايير الأداء ومحدداته:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي يتم اعتمادها من اجل معرفة وتحديد درجة أدائه. ولكن قبل تحديد المستوى يجب عدم إهمال القوى الخارجية والداخلية التي يتعرض لها العامل وكذا المؤسسة لان الأداء هو نتيجة لتفاعل هذه القوى.

1. **المعايير:** يرى علي غربي وآخرون أن أداء الفرد يقرن بالجهد الذي يبذله، سواء تعلق الأمر بالإنتاجية أو الحركية أو القدرة التنافسية أو انجاز المهام المطلوبة. ويمكن الحكم على أداء الفرد من خلال ثلاثة معايير وهي: (فاطمة، 2017_2018)

- **الجودة:** ترتبط الجودة بجميع نشاطات المنشأة حيث تعبر عن مستوى أداء العمل.
- **الكمية:** ويقصد بها حجم العمل المنجز وهذا يجب ألا يتعدى قدرات وإمكانات الأفراد وفي الوقت نفسه لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم.

○ **الإجراءات:** هي الخطوة التي يسير فيها أداء العمل أو بمعنى آخر بيان توقعي للخطوات والإجراءات الضرورية الواجب إتباعها لتنفيذ المهام.

○ **الوقت:** ترجع أهميته إلى كونه من الموارد الغير القابلة للتجديد أو التعويض فهو رأسمال وليس دخل مما يحتم استغلاله الاستغلال الصحيح في كل لحظة من حياتنا لأنه يتضاءل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة.

2. **المحددات:** يتأثر الأداء ببعض العوامل أو العناصر التي يطلق عليها بمحددات الأداء والتي تنقسم إلى محددات داخلية ومحددات خارجية:

أ. **المحددات الداخلية:** وهي التي لها علاقة بالعامل ومدى سيطرته عليه وتتمثل في: (كلا ب , 2011_2012)

✓ **الجهد:** وهو الجهد المبذول في العمل وهو يعكس درجة حماس الفرد لأداء العمل ومدى دافعية الأداء

✓ **القدرات:** وهي القدرات والخصائص الفردية وهي القدرات الفردية والخبرات السابقة والتي يتوقف الجهد المبذول عليها.

✓ **إدراك الدور:** أي إدراك الفرد لدوره الوظيفي وتتمثل في سلوك الفرد الشخصي أثناء الأداء لتصوراته وانطباعاته عن الكيفية التي يمارس بها في المنظمة.

ب. **المحددات الخارجية:** وهي التي تخرج عن سيطرة العامل وتؤثر في أدائه وتتمثل في: (امال، 2019/2018)

✓ **متطلبات العمل:** تتعلق بكل من الواجبات والمسؤوليات والتوقعات المأمولة من العامل بالإضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات المستخدمة في ممارسته لمهامه وأعماله.

✓ **البيئة التنظيمية:** وتشمل عادة كل من مناخ العمل، الإشراف، توفر الموارد والهيكل التنظيمي والتي تؤثر بدورها على جودة الأداء.

✓ **البيئة الخارجية:** كالمنافسة الخارجية، التحديات الاقتصادية التأثير على الأداء وانخفاض الرواتب وكذا الحوافز والمكافآت، واختلاف الراتب من مؤسسة لأخرى تؤثر سلبا على أداء العاملين في حالة تدهورها وإيجابا في حالة زيادتها.

ثالثاً: أبعاد أداء الأستاذ الجامعي:

1. **الأداء التدريسي:**

عرفه (العمامرة، 2006) بأنه "درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً" (العمامرة، 2006، 103). وعرفه (الفرا، 2004) بأنه "وسيلة التعبير عن امتلاك المدرس للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً" (الفرا، 2004، 4).

ويعرفه الباحث: كل أنواع السلوك الصادر عن المدرس والمعبر عنه بأنشطة وممارسات والتي تمكنه من أداء مهامه التعليمية والتربوية بما يحقق أهداف معدة سلفا.

أما التعريف الإجرائي للأداء التدريسي: درجة قيام عضو هيئة التدريس الجامعي بالعمل على تنفيذ مهام الجامعة عبر وظيفة التدريس لتحقيق مستويات عالية من الجودة في التعليم الجامعي. (بارة، 2017، صفحة 126)

وظيفة التدريس والفعاليات الأكاديمية المتصلة بها: يعتبر "الأداء التدريسي الذي يقوم به الأستاذ من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية كما يعتبر المؤثر الأقوى في أحداث تغييرات مطلوبة لدى الطلبة الجامعيين"

وعملية التدريس الحديثة هي عملية تقديم المعارف باستخدام تقنيات جديدة مساعدة على القيام بالأنشطة التعليمية وفق أسس علمية ومعالجة نظرية وتطبيقية.

كما تشمل هذه العملية "الخطة التدريسية خلال العام متضمنة المقررات الدراسية، وكذلك الأنشطة التي عليه القيام بها لتحسين طرق وكفاءة التدريس وفاعليته أو لتحديث استخدام التقنيات والوسائل التعليمية، والتدريس هو عملية نقل معارف واتجاهات في إطار أكاديمي حيث يتم نقل المعارف وإكساب المهارات بأسلوب يمكن الطالب من الاستخدام والتطبيق، ويركز على مدى إدراك الطالب للمادة العلمية ومدى القدرة على التطبيق.

ومن هناك يجب إن يتوفر في الأستاذ الجامعي سمات يستطيع من خلالها "تحديد مخرجات التعلم والتعليم، وتحديد واستخدام الطرائق المتبعة في التدريس وتجديد طرائق وأساليب التقييم المتبعة، وربط مخرجات المقرر مع مخرجات البرنامج وتوظيف تقنيات المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب والتقويم ومساعدة الطلبة على اكتساب مهارات أساسية تؤهله للتواصل والتعامل مع الغير، والعمل ضمن فريق والاعتماد على النفس والثقة بها والانضباط والأمانة"

وتتضمن أيضا عملية التدريس "التخطيط لإعداد الدروس وإلقائها أو ما بعد التدرج، وتأليف الكتب في التخصص الذي يدرسه الأستاذ وتطوير المناهج التدريسية في التخصص والعمل في اللجان البيداغوجية وإتقان اللغة التي يدرس بها. وعليه فلا بد على الجامعة أن توفر كل الشروط والإمكانات البيداغوجية والتعليمية اللازمة للعاملين بمهنة التدريس. (رضوان، 2015، صفحة 75)

وسائل تحسين أداء الأستاذ بوصفه مدرسا، من خلال تصميم الأستاذ خطة منهجية لكل مساق من المساقات التي يدرسها. والتنوع في الدراسات والأمثلة التي يقدمها مع ربطه بين النظرية والتطبيق، وكذا استخدام مراجع حديثة وبلغات أجنبية مختلفة، وإن يشجع الطلبة على النقاش والتحليل والاستنتاج بعيدا عن التلقين، وإن يستخدم أحدث الأساليب التعليمية، ويطلع دوما على مستجدات تخصصه من قضايا، ومواضيع ويتواصل محليا وإقليميا وعالميا مع المختصين معه في التخصص، وإن يتفاعل معهم في الملتقيات والمؤتمرات الدولية. (بارة، 2017، صفحة 130)

2. الأداء البحثي:

البحث العلمي: إن البحث العلمي هو الوظيفة التي تميز المؤسسة الجامعية عن باقي المؤسسات التعليمية الأخرى، وقد أصبح ضرورة ملحة لأي مجتمع حديث، يستخدمه للتحليل والدراسة وحل المشكلات ومعالجة كل القضايا الموجودة فيه، والتعليم الجامعي من دون تزواج مع البحث العلمي، يعتبر هذا التعليم مبتور وناقص.

ويمثل البحث العلمي الركيزة الأساسية من ركائز تقييم نشاطات عضو هيئة التدريس، فانصرافه للتدريس وإهمال البحث العلمي، سيؤدي ذلك لامحالة إلى ضعف في العملية التدريسية والنزعة الإبداعية لدى الأستاذ.

وعموما فإن وظيفة البحث العلمي التي يقوم بها الأستاذ الجامعي تتمثل فيما يلي:

- ✓ التدريب على البحث العلمي وأساليبه ويتحقق أثناء إعداد درجتي الماجستير والدكتوراه.
- ✓ التأليف في مناهج البحث وتقنياته.
- ✓ الاستمرار في ممارسة البحث العلمي والنشر العلمي في ميدان تخصصه.
- ✓ قراءة وتطبيق موضوعات البحث العلمي للطلبة وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث.
- ✓ حضور الملتقيات العلمية والمؤتمرات يخلق نوعا من النقاش العلمي البناء والذي يساعد على التعرف على أفكار الباحثين ومن ثمة رفع مستوى الأستاذ.

ومن هنا تتضح أهمية "دور عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي والإنتاج الفكري فهذه المهمة تقع على عاتقه بصفته الشخص الذي يمتلك المؤهلات العلمية والمهارات الفنية والقدرة البحثية على الإنتاج العلمي".

وفي مجال البحث العلمي يتم تقييم عضو هيئة التدريس الجامعي من حيث النشاط البحثي المستمر والإنتاج البحثي، لذا لا بد لهذا العضو من امتلاك القدرة على عمل أبحاث علمية تطبيقية لخدمة الجامعة والمجتمع، واستخدام كل الوسائل التكنولوجية والتقنية المساعدة على الإبداع والتطوير والبحث. (رضوان، 2015، صفحة 76)

وسائل تحسين أداء الأستاذ بوصفه باحثا، وهنا تقع المسؤولية على الأستاذ والجامعة معا. فالأستاذ لا بد أن يعد أبحاثا أو كتباً في مجال تخصصه، مرتبطة بما يدرسه، وان يحرص أن يبقى على اتصال دائم بكل ما يصدر من جديد من بحوث في تخصصه، ويتم اقتناؤها لتتوسع مكتبته العلمية، وان يحرص أن تكون لأبحاثه شخصيتها المتميزة في موضوعها ومنهجها وجدتها، أما على مستوى الجامعة فعليها أن تشجع الأساتذة بنشر بحوث مشتركة ومميزة وان توفر ما يلزم للباحثين من مخابر وأجهزة، ومراجع حديثة، ومطابع ودورات تدريبية، وكذا توفير المصادر العلمية الجديدة، وان تحث على حضور المؤتمرات العلمية محليا وإقليميا ودوليا ودعم حضورهم ماديا، وتشجع البحوث المبتكرة ونشرها في مجلات دولية محكمة. (بارة، 2017، صفحة 130)

3. الأداء الإشرافي:

وسائل تحسين أداء الأستاذ في مجال الإشراف والتطوير، وتختلف استناداً لمستوى البرنامج التعليمي الجامعي، فعلى مستوى الليسانس وجب على الأستاذ البدء بتعليم الطلبة أصول البحث العلمي وما يرتبط به، وتكليفهم بأبحاث محددة ودقيقة، ومرشداً إياهم إلى المصادر والمراجع الأساسية التي تخدمهم، كما يجب أن يترك للطلبة حرية اختيار أبحاثهم مع تشجيعهم على العمل المشترك، وتصحيح تلك الأبحاث وتوضيح الأخطاء وتصويبها للطلبة، أما على مستوى الدراسات العليا يتولى عضو هيئة التدريس التأكد من حداثة موضوعات الرسائل والأطروحات، وأن يحترم حرية رأي الطالب ومنهجه، وأن يحرص على لقاء دوري مع الطلبة المشرف عليهم، ويقيم انجازاتهم بشكل دقيق علمياً ولغوياً قبل إيداعها بشكل نهائي. (بارة، 2017، صفحة 130)

المبحث الثاني: الدراسات السابقة في الموضوع

ينصب اهتمامنا في هذا المبحث على تحليل بعض الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة، وعليه سنقوم بعملية عرض موجزة لهذه الدراسات، مناقشة مضامينها ومدى استفادتنا منها بالإضافة إلى أوجه الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية.

المطلب الأول: الدراسات العربية

سنحاول في هذا المطلب التطرق إلى الدراسات العربية ومناقشة مضامينها والتي أمكننا الاستفادة منها في إنجاز هذه الدراسة.

أولاً: عرض الدراسات العربية:

1. دراسة احمد فاروق محمد الصالح، (2011) (مقال علمي نشر بجامعة الفيوم)، بعنوان "اتجاهات

الطلاب والمشرفين نحو التدريب الالكتروني في الخدمة الاجتماعية".

هدفت الدراسة إلى قياس اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو الاعتماد على التدريب الالكتروني في الخدمة الاجتماعية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باختيار عينة من مشرفي وطلاب التدريب الميداني عددها 285 عينة، كانت الأداة الرئيسية لجمع البيانات عبارة عن استبيان، حيث تم إجراء الدراسة في كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم ومؤسسات التدريب الميداني بالمحافظة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الالكتروني بنوعيه في الخدمة الاجتماعية متوسطة القوة، وهذا ما يؤكد أن التدريب مازال بحاجة إلى مزيد من التطوير.
- حاجة طلاب الخدمة الاجتماعية إلى تدعيم الاتجاهات نحو التعلم الالكتروني. (الصالح، 2011)

2. دراسة بوقطف محمود وعرعور مليكة، (2014)، (أطروحة ماجستير في علم الاجتماع)، بعنوان "

التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية"، دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور بخنشلة.

كان للدراسة عدة أهداف تمثلت في:

- الكشف عن دور المؤسسة الجامعية في تنظيم وإجراء عمليات التكوين أثناء الخدمة والتعرف على علاقته برفع أداء الموظفين.
 - التعرف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف.
 - الكشف عن تأثير المكون على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة للموظفين بالمؤسسة الجامعية.
 - التعرف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف والمؤسسة.
 - معرفة مدى تأثير برامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة للموظفين بالمؤسسة.
- وفي الأخير وجد الباحث أن للتكوين أثناء الخدمة دور كبير في تطوير قدرات وسلوك الموظف، أن للمكون دور كبير في إنجاز عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة، للبرامج التكوينية دور مؤثر على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة، للتكوين علاقة بتحقيق أهداف الموظف والمؤسسة من خلال النتائج المتوصل إليها في الدراسة قدم الباحثان مجموعة من الاقتراحات والتوصيات منها:
- تكثيف وزيادة عدد الدورات التكوينية للموظفين داخل المؤسسة الجامعية وذلك بالاستعانة بالأساتذة الجامعيين في مختلف التخصصات والاستفادة من خبراتهم وكفاءاتهم.
 - زيادة عدد الدورات التكوينية خارج المؤسسة (خارج وداخل الوطن) وذلك بعد اتفاقيات مع مختلف المؤسسات والهيئات المخولة قانوناً والمؤهلة في مجال التكوين. (مليكة، 2014).
3. دراسة هبة الله نصر محمد حسن (2017) (مقال علمي نشر في مجلة كلية التربية)، بعنوان "فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي"؛ هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي، حيث تم استخدام المنهج شبه التجريبي على عينة مقدارها 40 معلم ومعلمة من محافظة بورسعيد، حيث تم توزيع العينة على مجموعتين تجريبيتين بواقع 20 معلم لكل مجموعة تجريبية وفق التصميم التجريبي للبحث، بحيث المجموعة التجريبية (01) وهي التي استخدمت نمط التدريب الإلكتروني (عبر مواقع الانترنت)، أما المجموعة التجريبية (02) استخدمت نمط التدريب المتنقل (عبر تطبيقات الجوال). وقد أسفرت نتائج الدراسة على فاعلية نمط التدريب الإلكتروني والتدريب المتنقل في الجانب المعرفي والأدائي لمهارات إدارة بيئات التعلم عبر الانترنت. وعلى ضوء هذه النتائج أوصى الباحث بـ:
- عقد الدورات التدريبية للمعلمين للتدريب على إدارة الفصول الافتراضية.
 - توظيف البرنامج التدريبي المقترح لتدريب المعلمين في كافة التخصصات لمسايرة التطورات التقنية العالمية في مجال التعليم والتعلم.
 - ضرورة الاهتمام ببرامج التدريب الإلكتروني بأنماطها المختلفة.
 - استخدام بيئة Edmodo في التعليم والتدريب الإلكتروني. (حسن، 2017).

4. دراسة الزهراء بعيسى (2017) (مقال نشر في مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد 2)، بعنوان "تحسين أداء الأستاذ الجامعي والارتقاء بكفاياته المهنية في ظل توظيف تكنولوجيا التعليم جامعة سطيف 2 نموذجاً"

حيث جاءت هذه الدراسة حول إنشاء جامعة سطيف 2 خلية لتكوين الأساتذة الجامعيين وحول كيفية إنشاء درس الكتروني عن بعد وإدراجه في منصة الكترونية تابعة للجامعة، بحيث يركز هذا المشروع على تزويد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من الأساتذة والمحاضرين بالمعارف والمهارات والاتجاهات المناسبة للعملية التعليمية في الحقل الجامعي في ظل تبني نموذج إعداد الأستاذ القائم على الكفايات، من أجل الوصول إلى التنمية المهنية الذاتية والمستمرة وبما يكفل للمتعمم الدور الأكبر والأنشط في عمليتي التعلم والتعليم. وقد انقسم المشروع إلى مرحلتين الأولى خاصة بالمبادئ البيداغوجية لتصميم درس عن بعد ويتعلق الأمر بكيفية هيكله الفعل التعليمي وتنظيم كل مكوناته لإدارة عملية التعلم وتوجيهها بشكل فعال من أجل تصميم وحدة تعليمية قابلة للنشر عبر موقع web، والمرحلة الثانية تمثلت في كيفية استخدام واستعمال منصة الكترونية تابعة للجامعة من أجل التواصل مع الطلبة وإدراج مختلف الأنشطة التعليمية فيها. وقد خلصت الدراسة إلى أن مجال تكنولوجيا التعليم حديثاً ونسبياً ويتطلب الانتقال من أساليب التعليم التقليدية التي تركز على الأستاذ إلى أساليب جديدة تركز على الطالب، وعلى الأستاذ إعداد المنهاج والأساليب والوسائط التي يجب أن تستخدم لتوفير المواد التعليمية ومن ثم يقوم بتسهيل النشاطات التعليمية وإدارة التواصل بين الطلاب لتشجيع لتعليم المباشر وذلك من أجل انتشار ورعاية الروح المجتمعية للطلاب مما يتطلب مجموع كبير من المدرسين ومن السبل الواجب اعتمادها من قبل الجامعات لغرض لتحسين مستوى الأداء التدريسي تم اقتراح ما يلي:

- اعتماد نظام التدريس التكنولوجي وتعميمه.
- تطوير كفاءات الأساتذة في استخدام التكنولوجيا للمهام التعليمية أو ما يعرف بتكنولوجيا الأداء البشري (hpt).
- تدريبات الأساتذة والتقنيين على برامج تخزين محتويات الوحدة الرئيسية وإدارة التقنيات. (بعيسى، 2017)

5. دراسة عبد الفتاح أبي مولود وفاطمة غانم، (2018)، (مقال نشر في مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية' العدد 35) بعنوان "التدريب أثناء الخدمة للأستاذ الجامعي المتربص في ضوء تطبيق نظام جودة التعليم "الجامعة الجزائرية نموذجاً"

هدفت الدراسة إلى الإجابة عن سؤال جوهري لمعرفة الأثر الإيجابي الذي قد يتركه برنامج التكوين والمراقبة البيداغوجية على أداء الأساتذة الباحثين حديثي التوظيف بمؤسسات التعليم العالي وذلك على المستوى البيداغوجي والتشريعي المنظم للدراسة في نظام الهيكل الجديدة (ل م د) والتحكم في استخدام

التكنولوجيات الحديثة والاستفادة منها في تنمية الذات المهنية للأستاذ الجامعي عن طريق تقديم نموذج لهذه العملية التكوينية والتدريبية للأستاذ الجامعي المترخص في الجامعة الجزائرية من خلال عرض محتوى البرنامج ومدى تأثيره في أداء الأستاذ وتحقيق الأهداف المستقبلية لمشروع المؤسسة الجامعية. تكونت عينة الدراسة من 25 مؤسسة التعليم العالي، وقد بلغ عدد الأساتذة الباحثين وحديثي التوظيف والذين سجلوا وشاركوا في التكوين 875 أستاذا استفادوا من التكوين عبر أرضية اليقظة البيداغوجية، وقد بينت النتائج المتوصل إليها أن الدورات التكوينية كان لها الأثر الإيجابي على نمو المسار المهني للأستاذ الجامعي وهي تحتاج لدعم وتحفيز حتى تتعدى أثارها الفرد لتشمل مؤسسة التعليم العالي والمجتمع. (عبد الفتاح ابي مولود، 2018)

6. دراسة جمال علي الدهشان، (2019) (ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الثالث لمركز

تنمية القدرات بجامعة بنها) بعنوان "التدريب الإلكتروني مدخلا لتطوير منظومة التدريب في مصر هدفت الدراسة إلى تبيان أهمية الدور الذي يمكن أن يؤديه التدريب الإلكتروني في تطوير منظومة التدريب والتغلب على المشكلات التي يعاني منها التدريب التقليدي، وذلك من خلال استعراض المبررات التي تدعو إلى ضرورة استخدام التدريب الإلكتروني، وكذا مفهومه، خصائصه، فوائده والياته والفرق بينه وبين التدريب التقليدي، وإبراز دوره في تطوير منظومة التدريب في مصر، المتطلبات اللازمة للنجاح في تطبيقه والتحديات أو المشكلات التي يمكن أن تواجه تطبيقه في مصر. وفي النهاية تم التوصل إلى أن التدريب الإلكتروني لم يعد أمرا اختياريا بل أصبح واقع تعيشه المجتمعات المعاصرة، وينبغي على المجتمعات العربية أن تأخذ به وتوفر كل المتطلبات اللازمة لذلك، استبدال التدريب التقليدي بالتدريب الإلكتروني لتسهيل التفاعل بين المتدربين والمدرّب وبالتالي إكسابهم المعارف والمهارات اللازمة لقيامهم بأدوارهم بكفاءة عالية.

يمكن التدريب الإلكتروني المتدربين من اختيار الوسائل التدريبية التي تتناسب ظروفهم، وكذا الاطلاع على آراء وأفكار ومعارف جديدة. (الدهشان، 2019).

■ **ثانياً: مناقشة مضامين الدراسات العربية وأوجه الإفادة منها:** استعرضنا في دراستنا هذه عدد من الدراسات السابقة العربية والتي كانت تتعلق بمتغيري الدراسة "التدريب الإلكتروني والأداء" وقد بلغ عددها 06 دراسات مرتبة على التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث وإن جل النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسات السابقة كانت تتناسب وتتوافق مع الفرضيات المقترحة بالإيجاب عن مدى أهمية التدريب والتكوين الإلكتروني في تحسين الأداء، غير أنها كانت تختلف وتتنوع في أهدافها وبيئتها بحيث أن بعض الدراسات استهدفت الجامعات الجزائرية كمحل لإجراء الدراسة كدراسة (مليكة، 2014) ودراسة (بعيسى، 2017) ودراسة (عبد الفتاح ابي مولود، 2018)، أما الدراسات الأخرى فكانت بيئاتها تختلف من دراسة لأخرى "أما فيما يخص المنهج العلمي المتبع لاحظنا أن معظم الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي في جانبها النظري وتصميم استبانة من اجل تحليل

النتائج وكذا الإجابة على الفرضيات المقترحة من أجل إعداد الجانب التطبيقي ماعدا دراسة (حسن، 2017) فقد استخدمت المنهج شبه تجريبي، جاءت دراستنا تتمحور حول أداء الأستاذ الجامعي على غرار معظم الدراسات السابقة كدراسة (حسن، 2017) و دراسة (الصالح، 2011) ودراسة (الدهشان، 2019) ودراسة (مليكة، 2014). ورغم كل هذا غير أن هذه الدراسات السابقة كانت شعاع أمل وحجر الأساس في إعطاء إطار مفاهيمي لمتغيرات الدراسة مما يسير أمامنا إعداد منهجية الدراسة، وبناء أداة لقياس دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

من خلال هذا المبحث سنحاول الوقوف عند بعض الدراسات الأجنبية والتي رأينا فيها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة، حيث سنقوم بسرده هذه الدراسات ثم نعد إلى مناقشة مضامينها ومدى استفادتنا منها.

أولا: عرض الدراسات الأجنبية:

1. دراسة Madoué flarentine AKOUETE-Hounsnou (2012)، (أطروحة دكتوراه في

علم النفس)، بعنوان "La formation continue à distance des enseignants du

Réalités et perspectives :secondaire au Berlin"

بحيث ركز هذا البحث على أهمية وجدوى برنامج التعليم المستمر عن بعد للمعلمين المؤهلين للتعليم الثانوي العام في برلين، وله هدفان محددان هما تكثيف وتحليل احتياجات التعليم المستمر للمعلمين من المدرسة الثانوية في برلين ودراسة الأساليب الإدارية والتربوية والتقنية لإعداد مثل هذا البرنامج في سياق برلين. يتم إجراء البحث على أساس تنفيذ تقنية المجموعة الاسمية (TGN) التي لديها السماح بتوليد استبيان أول ثم تقديمه لعينة من 278 معلما يمثلون 1488 مدرسا مؤهلا للتعليم الثانوي العام في برلين وثلاثة استبيانات أخرى، بناء على تقنية دولفي موجهة إلى 13 خبيرا في نظام التعليم في برلين. يبدو أن البرنامج المستقبلي للتعليم عن بعد يجب أن يشمل التعليم المستمر عن بعد لمعلمي المدارس الثانوية بشكل أساسي الثلاثة الموضوعات أدناه مصنفة حسب ترتيب الأولوية "تقنيات المعلومات والاتصالات" "الأساليب التربوية" "والمجستير المتخصص" يسمح استخدام تقنية دولفي بوضع قائمة من 23 عنصرا يتوافق مع الأساليب الإدارية التربوية والفنية لتنفيذ التدريب، أتاح تحليل نتائج تقنية دولفي وتلك الخاصة بالإجابات على الاستبيان الموجه للمعلمين إمكانية اختيار الوسائل لاستخدامها ودمجها لنقل المعرفة ودعم التعلم. تظهر نتائج البحث أن معلمي مدرسة برلين الثانوية لديهم احتياجات كبيرة للتعليم المستمر وان التصميم والتنفيذ المشترك لبرنامج التعليم عن بعد الذي يركز على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هو أمر ملائم ومجدي في برلين. حيث تم اقتراح نموذج تنظيمي للتعليم المستمر عن بعد. (akouete-Hounsinou، 2012)

2. دراسة Naoual Ben Amara et Larbi Atia (2016) (مقال نشر في المجلة العالمية لإدارة الموارد البشرية، العدد 01)، بعنوان "E-training and its role in humane ressources développement"

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تحديد التدريب الإلكتروني كمفهوم جديد في تنمية الموارد البشرية من منطلق التقدم العلمي وأهمية تكنولوجيا المعلومات في مجال التعليم والتدريب ونشر التوعية الإعلامية، بحيث تعتمد طريقة الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال المراجع والبحوث التي تناولت موضوع الدراسة، والطريقة المقارنة من خلال معالجة أهم الاختلافات بين الأساليب الإلكترونية والتقليدية المستخدمة في تدريب الموارد البشرية. وفي نهاية هذه الدراسة تم التأكيد على بعض النقاط التالية:

- إنشاء أقسام تقنية المعلومات في المؤسسات للتعامل بمرونة مع تقديم العم اللازم لبرامج التدريب من خلال الشبكات الإلكترونية والاستجابة للمتطلبات المتزايدة على هذا النوع من التدريب.
- ضرورة إعداد برامج التدريب الإلكتروني وفق المراحل التي تتناسب مع البيئة التنظيمية والفنية للمؤسسات والاستفادة من كافة خبرات وممارسات الآخرين.
- ضرورة التحديث المستمر لمواد التدريب الإلكتروني وفق التطور المهني والتقدم في التقنية والمعلومات وتوفير محتويات التدريب وفق المعايير العالمية في صناعة التدريب.
- ضرورة إطلاق مثل هذه البرامج من قبل مؤسسات التدريب مهما كان حجمها، بحيث يمكن استخدام التقنية على النحو الأمثل واستثمارها وكذلك خلق فرص لتدريب الموظفين على حل بعض الصعوبات التي يواجهونها والوصول إلى عدد أكبر من المستفيدين والمستخدمين لخدماتهم.
- تخطيط وتطوير أنظمة التدريب الحالية وإدخال نهج إدارة الجودة الشاملة.
- ضرورة تفعيل وتوسيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية الموارد البشرية
- ضرورة مواكبة التطور التكنولوجي للشبكات وتدريب العاملين. (amara, 2016)

3. دراسة khloud Bou kamal et outers (2016)، (مقال نشر في المجلة الأوروبية للتدريب والتطوير، العدد 05)، بعنوان "E-training et employees' performance a practical study on the ministry of education in kingdom of Bahrain"

تهدف الدراسة إلى البحث في أثر التدريب المنافسة والامتنال مع البنية التحتية النشطة لسوق العمل. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك باستخدام استبيان لتحديد أثر التدريب الإلكتروني، بحيث تتكون العينة من 194 موظفا يعملون في وزارة التربية والتعليم. وخلص البحث إلى وجود علاقة ايجابية وكبيرة بين التدريب الإلكتروني وأداء الموظفين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.835، بينما اظهر معامل الانحدار البسيط أن كفاءة التدريب الإلكتروني تؤثر على الأداء

الوظيفي بنسبة 3.25 ، كما تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية من حيث المتغيرات

الديمغرافية مثل (التأهيل والخبرة الوظيفية). (khloud, 2016)

ثانياً: مناقشة مضامين الدراسات الأجنبية وأوجه الإفادة منها: لقد قمنا في دراستنا هذه باستعراض 03 دراسات سابقة أجنبية والتي كانت اقرب نوعا ما إلى موضوع دراستنا في بعض الجوانب ،بحيث كان مكان إجراء هذه الدراسات يختلف من دراسة لأخرى غير أنها كانت تتفق من حيث المنهج المتبع لإتمام الجانب النظري وهو المنهج الوصفي التحليلي واعتماد أداة الاستبيان من اجل جمع وتحليل البيانات لاستكمال الجانب التطبيقي كما أن جلها توصلت إلى إجابة نهائية على الإشكالية بحيث انعكست مفاهيم المتغيرات على واقع بيئة الدراسة .كل الدراسات السابقة الأجنبية استهدفت قطاع التربية والتعليم بمختلف أطواره وهذا ما ساعدنا في دراستنا .

المطلب الثالث: أوجه اتفاق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

تتباين وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في كونها تحاول ربط التدريب الالكتروني بمتغير تسعى إليه جل المؤسسات بحيث يمكن من خلاله تحقيق الريادة والتطور وكذا الوصول إلى المبتغى والهدف وهو "الأداء" وهذا ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة التي ربطت التدريب الالكتروني مع عدة متغيرات أخرى، كما أن هذه الدراسة تبنت ستة أبعاد للتدريب الالكتروني وهي بعد الفعالية الذاتية، بعد الحافز، بعد سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريب، بعد التفاعل والتواصل ،بعد المناخ التنظيمي المشجع، بعد المتطلبات المادية والتقنية ودورها في تحسين أداء الأستاذ الجامعي التي تمثلت أبعاده في الأداء التدريسي ،الأداء البحثي والأداء الإشرافي .كما أن دراستنا استخدمت واعتمدت على الاستبيان الالكتروني ونتائج برنامج التحليل الإحصائي **spss** من اجل قياس ومعرفة دور التدريب الالكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجزائر، بحيث استهدفت الدراسة قطاع التعليم العالي وبالأخص الأستاذ الجامعي والذي يعتبر من أهم قطاعات التعليم في الجزائر .

خلاصة الفصل الأول

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل نجد أن مصطلح التدريب الإلكتروني من المصطلحات الحديثة التي نالت اهتماما من قبل الباحثين للدراسة فيه، كما أن توجه الباحثين العرب لدراسته ومحاولة تطبيقه عمليا يعتبر كتحدٍ يواجه الجامعات العربية والجزائرية، حيث إن نجاح عملية واستراتيجية التدريب الإلكتروني يعتمد على بيئة المؤسسة والأسلوب المستخدم في تنفيذها لهذا المفهوم. كما أن الأداء أصبح يكتسي أهمية كبيرة من قبل الجامعات التي تسعى إلى التميز والاستمرارية في محيط يتسم بالتغير الدائم والمستمر، كما لاحظنا أن الدراسات السابقة نهبت ونهت إلى زيادة مستوى مردودية أداء العاملين وذلك من خلال تشجيع وتكثيف التدريب الإلكتروني بهدف تحسين وتطوير أداء المورد البشري.

الفصل الثاني

الدراسة التطبيقية

لمتغيرات الدراسة

تمهيد الفصل الثاني:

بعد التطرق إلى الأسس والأدبيات النظرية للتدريب الإلكتروني والأداء سوف نتطرق في هذا الفصل لإسقاط ما تم دراسته نظريا على ميدان الدراسة والمتمثل في الجامعة الجزائرية، بحيث سنسعى إلى تحقيق الهدف الأساسي والرئيسي والمتمثل في معرفة دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجزائر. بحيث سنتطرق بالتفصيل والترتيب إلى وصف مجتمع الدراسة وعينته بالإضافة إلى نموذج الدراسة وأيضا أداة جمع البيانات وصدقها وثباتها وكذا الأساليب الإحصائية المعتمد عليها لمعالجة وتحليل أداة الدراسة، وفي الأخير يتم اختبار الفرضيات بهدف الوصول إلى نتائج علمية دقيقة ولهذا تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالآتي:

❖ **المبحث الأول: الطريقة والإجراءات**

❖ **المبحث الثاني: النتائج والمناقشة**

المبحث الأول: الطريقة والإجراءات

قصد بلوغ الأهداف المرجوة سنتطرق في هذا المبحث إلى نموذج الدراسة والأساليب والطرق التي تم اعتمادها في هذه الدراسة، وهي تحتوي على مجتمع البحث والعينة المدروسة، أداة الدراسة المستخدمة بالإضافة إلى طرق جمع البيانات وكذلك ثبات وصدق أداة الدراسة.

المطلب الأول: منهجية الدراسة الميدانية

سنحاول في هذا المطلب التعرف على مجتمع الدراسة وصدق وثبات الاستبانة كالاتي:

أولاً: مجتمع الدراسة "الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بالجامعات الجزائرية".

يتمثل مجتمع الدراسة هذه في الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بالجامعات الجزائرية، بحيث سنتطرق إلى تعريف كل من الأستاذ الجامعي والجامعة الجزائرية.

☒ **الأستاذ الجامعي:** هو ذلك الشخص الذي يكون في تخصص علمي معين وفي مادة معينة، أو المجيد لمهنة معينة متفوق فيها، وبالتالي فهو ذلك الشخص الذي يقوم بعملية التدريس وفقاً للشهادة التي تحصل عليها والتخصص الذي درس فيه. (فتيحة، 2008/2007).

☒ **الجامعة الجزائرية:** ترسخ الطرح والمفهوم المعاصر للجامعة الجزائرية تبعاً لما ورد في المرسوم رقم 579_03 المؤرخ في 23 أوت 2004 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، حيث تعد الجامعة في الجزائر "مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي". (الاخضر عزي، 2016)

ثانياً: عينة الدراسة

تعتبر العينة جزء لا يتجزأ من مجتمع البحث الأصلي ومن شروطها أن تتمتع بنفس خصائص المجتمع المأخوذة منه. وقد تم حساب عينة دراستنا التي توافق المجتمع البالغ عدده (568) أستاذ جامعي وذلك بالاعتماد على معادلة "ريتشارد جيجر" التي تمثلت في (261) مفردة تم استجوابها فيما يخص موضوع الدراسة.

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

N : حجم مجتمع الدراسة والذي يبلغ 568

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1,96

d: نسبة الخطأ المسموح به وقد اعتبر في حدود 1%

الجدول رقم (01): عدد ونسبة الاستثمارات الموزعة والقابلة للتحليل الإحصائي والاستثمارات المفقودة.

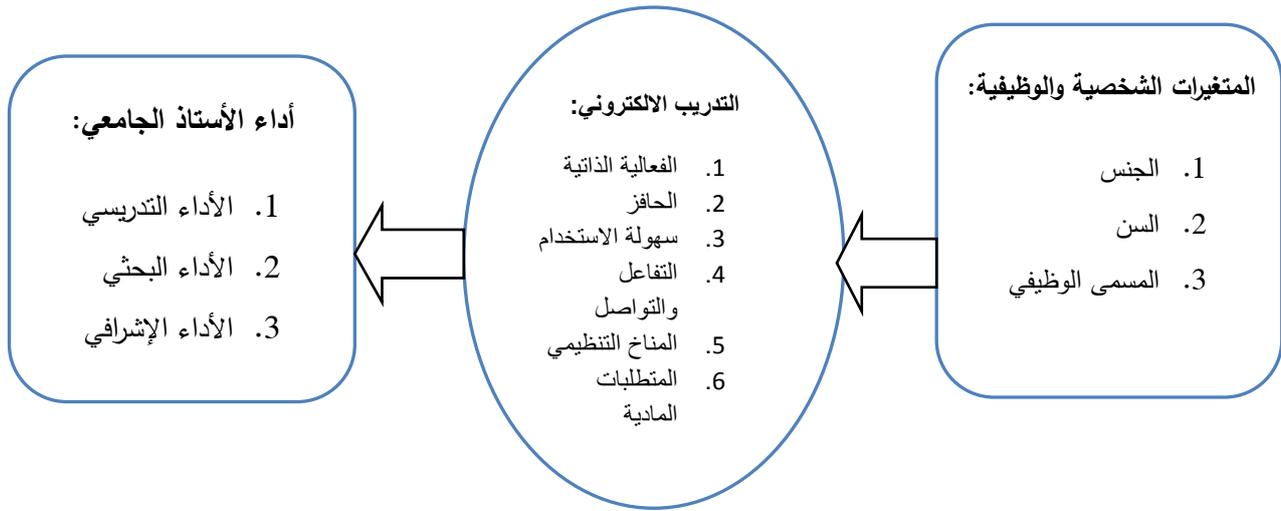
الاستثمارات المفقودة	الاستثمارات الصالحة	الاستثمارات الموزعة	عدد أفراد العينة	عدد أفراد المجتمع	العدد
00	237	300	229	568	
%00.00	%41.72	%52.82	%40.31	%100	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين

ثالثا: نموذج الدراسة

تسعى الدراسة إلى معرفة دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجزائر وذلك عن طريق إدخال مجموعة من البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، وهذا ما يتضح من خلال النموذج التالي:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة المقترح



المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

أولاً: مصادر جمع البيانات اعتمدنا لإتمام دراستنا هذه على مصادر أولية وأخرى ثانوية وهي:

- المصادر الثانوية: وتتمثل في استخدام المراجع والمصادر من أجل كتابة الجانب النظري للبحث، منها الكتب والمقالات، المؤتمرات والبحوث، الرسائل الجامعية.
- المصادر الأولية: وتتمثل في جمع المعلومات عن طريق أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبانة الإلكترونية والتي تم تصميمها وإعدادها بعد الاطلاع على العديد من الدراسات ذات صلة بالموضوع وتتكون من ثلاث أجزاء: الجزء الأول يتعلق بالمتغيرات الشخصية لعينة الدراسة (الجنس، العمر،

المسمى الوظيفي). أما الجزء الثاني فتمثل في محاور الاستبانة التي تضمنت محورين الأول يعالج المتغير المستقل "التدريب الالكتروني" ويتكون من (28) عبارة مقسمة على ستة فقرات كالآتي:

- ❖ الفقرة الأولى تتعلق ببعد الفعالية الذاتية للتدريب الالكتروني وتشمل (04) عبارات
- ❖ الفقرة الثانية تتعلق ببعد الحافز للتدريب الالكتروني وتشمل (04) عبارات
- ❖ الفقرة الثالثة تتعلق ببعد سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته وتشمل (06) عبارات

- ❖ الفقرة الرابعة تتعلق ببعد التفاعل والتواصل للتدريب الالكتروني وتشمل (05) عبارات
- ❖ الفقرة الخامسة تتعلق ببعد المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الالكتروني وتشمل (05) عبارات
- ❖ الفقرة السادسة تتعلق ببعد المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الالكتروني وتشمل (04) عبارات

أما المحور الثاني فيعالج المتغير التابع "أداء الأستاذ الجامعي" ويتكون من (15) عبارة مقسمة على ثلاث فقرات كالآتي:

- ❖ الفقرة الأولى تتعلق ببعد الأداء التدريسي وتشمل (05) عبارات
- ❖ الفقرة الثانية تتعلق ببعد الأداء البحثي وتشمل (05) عبارات
- ❖ الفقرة الثالثة تتعلق ببعد الأداء الإشرافي وتشمل (05) عبارات

ثانياً: مقياس الأداة: لقد تم اختيار مقياس التقسيم الخماسي الليكارتى وذلك باعتباره من أكثر المقاييس استخداماً في قياس آراء أفراد عينة الدراسة بحيث يقابل كل عبارة من فقرات أداة الدراسة خمسة خيارات مقسمة إلى درجات كالآتي:

الجدول رقم (02): درجات مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
الدرجة	01	02	03	04	05

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المعلومات السابقة

ثالثاً: صدق وثبات أداة الدراسة

➤ **صدق وثبات الاستبيان:** للتحقق من صدق وثبات الاستبيان اتبعنا الخطوات التالية:

1. **اختبار ثبات الاستبيان:** يعرف الثبات بأنه قدرة الأداة على إعطاء نفس النتائج في حال قام الباحث بتكرار القياس على نفس الشخص عدة مرات في ظروف متشابهة، وتعد طريقة ألفا كرونباخ أكثر الطرق شيوعاً، لذلك اعتمدنا عليها لاختبار مصداقية ثبات الاستبيان وللتأكد من مصداقية المستجوبين في الإجابة عن أسئلة الاستبيان.

جدول رقم (03): اختبار معامل الثبات لأداة الدراسة.

عدد الفقرات	معامل الثبات "الفا.كرونباخ"	البيان	
04	0.549	الفعالية الذاتية للتدريب الالكتروني	المتغير المستقل التدريب الالكتروني
04	0.713	الحافز للتدريب الالكتروني	
06	0.671	سهولة الاستخدام والوصول إلى محتوى التدريبي وجودته	
05	0.615	التفاعل والتواصل	
05	0.676	المناخ التنظيمي	
04	0.871	المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الالكتروني	
28	0.894	الثبات الكلي للمتغير المستقل	
05	0.571	الأداء التدريسي	المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي
05	0.752	الأداء البحثي	
05	0.615	الأداء الإشرافي	
15	0.819	الثبات الكلي للمتغير التابع	
43	0.897	الثبات الكلي للاستبانة	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spssV23.

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة تراوحت ما بين (0.819-0.894)، وهي قيم مرتفعة تجاوزت الحد الأدنى إحصائياً (0.60)، أما قيمة الثبات الكلية للاستبانة هي (0.897) وهي تعبر عن قيمة ثبات النتائج التي يمكن أن تعطىها الاستبانة مرة أخرى، أي عند إعادة الاختبار على نفس العينة وفي نفس الظروف سنتحصل على نفس الإجابة بنسبة (89.7%)، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للاستبانة وبالتالي في هي تفي بأغراض الدراسة.

2. اختبار صدق الاستبيان: هناك نوعان من الصدق لأداة الدراسة أولها الصدق الظاهري والثاني هو الصدق التطبيقي لأداة الدراسة.

- أ- **الصدق الظاهري:** ويقصد به مدى اتساق جميع فقرات الاستبيان مع المحور الذي ينتمي إليه، أي أن العبارة تقيس ما وضعت لقياسه ولا تقيس شيء آخر، وعليه قمنا بعرضها على مجموعة من المحكمين بحيث تم الأخذ بملاحظاتهم وإعادة تشكيل بعض العبارات والفقرات وفقاً لما هو مطلوب
- ب- **الصدق التطبيقي:** ويتم ذلك بحساب معامل الارتباط (سييرمان) لمعرفة مدى ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ضمن محاور الاستبانة وهذا ما سيتم توضيحه في الجداول التالية:

في الجداول الموالية معاملات سبيرمان لفقرات المتغير المستقل (التدريب الالكتروني)

الجدول رقم(04): معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات بعد الفعالية الذاتية بالدرجة الكلية للبعد.

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	**0.726	الثالثة	**0.579
الثانية	**0.773	الرابعة	**0.579

**دال عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.23

الجدول رقم(05): معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات بعد الحافز للتدريب بالدرجة الكلية للبعد.

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	**0.637	الثالثة	**0.688
الثانية	**0.873	الرابعة	**0.731

**دال عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss 23

الجدول رقم(06): معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات بعد سهولة الاستخدام بالدرجة الكلية للبعد.

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	**0.729	الرابعة	**0.577
الثانية	**0.591	الخامسة	**0.720
الثالثة	**0.355	السادسة	**0.648

**دال عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss. v23

الجدول رقم(07): معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات بعد التفاعل والتواصل بالدرجة الكلية للبعد.

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	**0.643	الرابعة	**0.602
الثانية	**0.515	الخامسة	**0.546
الثالثة	**0.782		

**دال عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v23

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمتغيرات الدراسة

الجدول رقم (08): معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد المناخ التنظيمي بالدرجة الكلية للبعد.

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	**0.430	الرابعة	**0.603
الثانية	**0.739	الخامسة	**0.515
الثالثة	**0.667		

**دال عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v23

الجدول رقم (09): معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد المتطلبات المادية بالدرجة الكلية للبعد.

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	**0.790	الثالثة	**0.900
الثانية	**0.789	الرابعة	**0.799

**دال عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v23

الجدول رقم (10): مصفوفة الارتباط للمتغير المستقل (التدريب الالكتروني).

		التدريب عن بعد	الفعالية الذاتية	الحافز لتدريب الالكتروني	سهولة الاستخدام والوصول	التفاعل والتواصل	المناخ التنظيمي المشجع	المتطلبات المادية والتقنية
التدريب عن بعد	Correlation coefficient	1	*0.518	*0.752	*0.810	*0.739	*0.652	0.681
	Sig(2tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	237	237	237	237	237	237	237
الفعالية الذاتية	Correlation coefficient	0.518	1	*0.516	*0.594	*0.444	0.101	0.064
	Sig (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	237	237	237	237	237	237	237
الحافز لتدريب	Correlation coefficient	0.752	*0.516	1	*0.680	*0.463	*0.397	0.340

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمتغيرات الدراسة

الالكتروني	Sig (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	237	237	237	237	237	237	237
سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي	Correlation coefficient	0.810**	*0.594*	*0.680*	1	*0.607*	*0.320*	0.339**
	Sig(2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	237	237	237	237	237	237	237
التفاعل والتواصل	Correlation coefficient	0.739	0.444	0.463	0.607	1	0.367	0.451
	Sig (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	237	237	237	237	237	237	237
المناخ التنظيمي المشجع	Correlation coefficient	0.652**	0.101	**0.39	*0.320	*0.367	1	0.567**
	Sig (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	237	237	237	237	237	237	237
المتطلبات المادية والتقنية	Correlation coefficient	0.652**	-0.064	*0.340	*0.339	*0.451*	*0.567*	1
	Sig (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	237	237	237	237	237	237	237

**دال عند مستوى المعنوية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v 23

نلاحظ من الجدول رقم (10) أن هناك ارتباط طردي قوي بين المتغير (التدريب عن بعد) وأبعاده (الفعالية الذاتية للتدريب الالكتروني، الحافز لتدريب الالكتروني، سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي، التفاعل والتواصل، المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الالكتروني، المتطلبات المادية والتقنية لتدريب الالكتروني)، وبالتالي الفقرات المتعلقة بهذا المتغير تقيس فعلا ما وضعت لقياسه.

في الجداول الموالية معاملات سبيرمان لفقرات المتغير التابع (الأداء):

الجدول رقم(11): معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد الأداء التدريسي بالدرجة الكلية للبعد.

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	**0.561	الرابعة	**0.635
الثانية	**0.658	الخامسة	**0.636
الثالثة	**0.461		

**دال عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v23

الجدول رقم(12): معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد الأداء البحثي بالدرجة الكلية للبعد.

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	**0.685	الرابعة	**0.737
الثانية	**0.727	الخامسة	**0.579
الثالثة	**0.668		

**دال عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v23

الجدول رقم(13): معاملات ارتباط سييرمان لفقرات بعد الأداء الإشرافي بالدرجة الكلية للبعد.

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	**0.688	الرابعة	**0.569
الثانية	**0.656	الخامسة	**0.661
الثالثة	**0.681		

**دال عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v23

الجدول رقم(14): مصفوفة الارتباط للمتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي.

	أداء الإشرافي	الأداء البحثي	الأداء التدريسي	أداء الأستاذ الجامعي
أداء الأستاذ الجامعي	**0.760	**0.914	**0.666	1
	0.000	0.000	0.000	
	237	237	237	237

الأداء التدريسي	Correlation coefficient	**0.666	1	**0.526	**0.328
	Sig (2-tailed)	0.000		0.000	0.000
	N	237	237	237	237
الأداء البحثي	Correlation coefficient	**0.914	**0.526	1	**0.540
	Sig (2-tailed)	0.000	0.000		0.000
	N	237	237	237	237
الأداء الإشرافي	Correlation coefficient	**0.760	**0.328	**0.540	1
	Sig (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	237	237	237	237

**دال عند مستوى المعنوية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.v23

نلاحظ من الجدول رقم (14) أن هناك ارتباط طردي قوي بين المتغير (أداء الأستاذ الجامعي) وأبعاده (أداء التدريسي، أداء البحثي، أداء الإشرافي)، وبالتالي الفقرات المتعلقة بهذا المتغير تقيس فعلا ما وضعت لقياسه. وبالتالي نستطيع القول ابتداء من الجدول رقم (04) إلى غاية الجدول رقم (14) أن قيم معامل ارتباط كل فقرة مع البعد المنتمية إليه موجبة وهذا ما يدل على صدق اتساقها مع محاور الاستبانة.

رابعاً: الأدوات المستخدمة

بعد توزيع الاستمارات الكترونياً والتي بلغ عددها (300) استمارة على عينة الدراسة البالغ عددها (237) أستاذ جامعي، وكانت كل الاستمارات صالحة للدراسة بنسبة 28.902% بحيث لم نفقد أي استمارة.

وقد تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss.v 23) بهدف الوصول إلى الأهداف المرجوة، حيث يحتوي البرنامج على مجموعة من الاختبارات الإحصائية التي تتدرج ضمن

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمتغيرات الدراسة

الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية التي استخدمت في الدراسة.

❖ **المدى:** هو الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة ولتحديد طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي المعتمد في الاستبيان تم حساب مدى أكبر وأصغر قيمة لدرجات مقياس ليكارت (5-1=4) وتم تقسيم النتيجة على درجات مقياس ليكارت للحصول على طول الخلية أي (4÷5=0.8) ومن ثم نضيف القيمة للفئة (1.8=1+0.8) وفي الآتي أطوال الخلايا كما يلي:

✓ من 1 إلى 1.8 يمثل خلية لا اتفق تماما.

✓ من 1.18 إلى 2.6 يمثل خلية لا اتفق.

✓ من 2.61 إلى 3.4 يمثل خلية محايد.

✓ من 3.41 إلى 4.2 يمثل خلية اتفق.

✓ من 4.21 إلى 5 يمثل خلية اتفق تماما.

❖ **التكرارات والنسب المئوية:** استخدمت من أجل معرفة خصائص أفراد الدراسة ومدى موافقتهم على فقرات الاستبيان.

❖ **اختبار معامل ألفا كرونباخ:** لقياس ثبات أداة الدراسة المستخدمة والمتمثلة في الاستبانة الالكترونية.

❖ **معامل ارتباط سبيرمان:** تم استخدامه من أجل معرفة مدى تنسيق كل فقرة مع الفقرات الكلية للاستبيان والأبعاد التي تنتمي إليها (الاتساق الداخلي لأداة الاستبانة).

❖ **اختبار Kolmogorov-Smirnov:** لمعرفة طبيعة التوزيع الذي تتبعه متغيرات الدراسة.

❖ **معامل الارتباط بيرسون:** ويستخدم من أجل معرفة مدى وجود علاقة ارتباط بين متغيرين أو أكثر وتم استخدامه في الدراسة الحالية لمعرفة مدى وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل للتدريب الالكتروني والمتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي.

❖ **شرط الخطية:** يتم الاعتماد عليه من خلال لوحة الانتشار لمعرفة العلاقة الخطية بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة.

❖ **اختبار تضخم التباين (VIF):** لمعرفة عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة.

❖ **اختبار معامل الالتواء (Skewness):** شرط لتحقيق التوزيع الطبيعي للمتغيرات المستقلة.

❖ **تحليل الانحدار المتعدد:** تم استخدامه لدراسة الأثر بين أبعاد المتغير المستقل للتدريب عن بعد والمتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي.

❖ **تحليل الانحدار البسيط:** لمعرفة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

❖ **اختبار عينات مستقلة (Independent Samples T-Test):** لاختبار الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

❖ تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA): لاختبار الفروق بين المتغيرات المستقلة والمتغير

التابع في حالة احتمال أكثر من إجابتين تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

يعرض في هذا المبحث النتائج المتوصل إليها ومناقشة فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج

في هذا المطلب سوف نعرض الوصف الإحصائي للمتغيرات الشخصية والوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة وتحليلها.

أولاً: الوصف الإحصائي للمتغيرات الشخصية.

تتمثل المتغيرات الشخصية المستخدمة في هذه الدراسة في (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي) والتي

سنعرضها فيما يلي:

الجدول رقم (15): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	128	%54
أنثى	109	%46
المجموع	237	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss23

نلاحظ من الجدول رقم (15) أن نسبة الذكور متقاربة مع نسبة الإناث بحيث بلغ عدد الذكور 128 فرداً من إجمالي العينة 237 ما يماثل نسبة (54%) أما الإناث فقد بلغ عددهم 109 فرداً من إجمالي العينة بنسبة (46%)، وهذا ما يدل على أن الجامعة محل الدراسة تمتلك أساتذة من الجنسين.

الجدول رقم(16): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	فئة العمر
00%	00	أقل من 25 سنة
53.2%	126	من 25 إلى أقل 35 سنة
33.3%	79	من 36 إلى أقل 45 سنة
13.5%	32	من 45 سنة فأكثر
100%	237	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss23

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن الأساتذة ذوي العمر (من 25 إلى أقل من 35 سنة) هم أكبر فئة بنسبة (53.2%)، ثم تليها الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (36 إلى أقل من 45 سنة) بنسبة (33.3%)، ثم الأساتذة الذين أعمارهم (أقل من 45 سنة فأكثر) بنسبة (13.5%)، وفي الأخير كانت نسبة الأفراد ذوي العمر (أقل من 25 سنة) منعدمة وهذا يدل على أن الجامعة محل الدراسة تستقطب أساتذة أعمارهم من 25 سنة فأكثر.

الجدول رقم(04): توزيع العينة حسب متغير المسمى الوظيفي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
28.7%	68	أستاذ مساعد قسم (ب)
23.6%	56	أستاذ مساعد قسم (أ)
47.7%	113	أستاذ محاضر (ب)
100%	325	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss23

يبين الجدول رقم (17) توزيع أفراد العينة وفقا للمسمى الوظيفي ونلاحظ أن أكبر نسبة تعود لأستاذ محاضر (ب) بنسبة (47.7%)، يليها أستاذ مساعد قسم (ب) بنسبة (28.7%)، وفي الأخير أستاذ مساعد قسم (أ) بنسبة (23.6%)، ومنه نستنتج بأن الأساتذة الذين يخضعون للتدريب عن بعد أغلبهم من صنف أستاذ محاضر(ب).

ثانيا: الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة

سنقوم في هذا الفرع بتحليل عبارات الاستمارة وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والذي سنحكم عليه من خلاله على الاتجاه العام لإجابات المستجوبين، وسنستخدم الانحراف المعياري للحكم على تشتت الإجابات عن متوسطها الحسابي، والجدول الموالي يبين المجالات التي يقع في ضمنها الاتجاه العام للإجابات (المتوسط الحسابي).

أ- التحليل الوصفي لأبعاد المتغير المستقل التدريب عن بعد (الالكتروني):

الجدول رقم (18): التحليل الوصفي لبعد الفعالية الذاتية حسب درجة الموافقة

العبرة	عبارات بعد الفعالية الذاتية للتدريب الالكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
01	تسمح مؤهلاتي العلمية باجتياز جميع المراحل والعقبات المتعلقة بالتدريب الالكتروني .	4.06	0.725	03	مرتفعة
02	أمتك القدرة على استعمال الكمبيوتر في عملية التدريب الالكتروني بالرجوع إلى دليل التعليمات .	4.23	0.720	01	مرتفعة جدا
03	خبرتي في استعمال الكمبيوتر والانترنت جعلتني مستعدة للمشاركة في الدورات التدريبية .	4.09	0.854	02	مرتفعة
04	استفدت من تجارب وخبرات زملائي في مجال التدريب الالكتروني لاستكمال هذه الدورة.	3.77	0.892	04	مرتفعة
	البعد الأول بشكل عام.	4.04	0.522	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss v.23

يتضح من الجدول رقم (18) أن بعد "الفعالية الذاتية للتدريب الالكتروني" متواجد بدرجة قبول مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4.04) قياسا بأعلى قيمة للمقياس والبالغة (5)، بانحراف معياري قدره (0.522)، والتشتت المنخفض حول إجابات أفراد العينة حول بعد الفعالية الذاتية للتدريب الالكتروني يعكس تقارب في وجهات نظر أفراد العينة حول هذا البعد، بحيث جاءت بالمرتبة الأولى العبرة "أمتك القدرة على استعمال الكمبيوتر في عملية التدريب الالكتروني بالرجوع إلى دليل التعليمات" بمتوسط حسابي (4.23)، وانحراف معياري (0.720)، أما بالمرتبة الثانية فكانت العبرة "خبرتي

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمتغيرات الدراسة

في استعمال الكمبيوتر والانترنت جعلتني مستعدا للمشاركة في الدورات التدريبية" بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.854)، أما بالمرتبة الثالثة فكانت العبارة "تسمح مؤهلاتي العلمية باجتياز جميع المراحل والعقبات المتعلقة بالتدريب الالكتروني" بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.725)، وفي الأخير العبارة "استفدت من تجارب وخبرات زملائي في مجال التدريب الالكتروني لاستكمال هذه الدورة" بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.892)، ومما سبق نستنتج أن الأساتذة محل الدراسة لديهم المهارات الكافية والقدرة على الاستخدام الكمبيوتر ومؤهلات علمية عالية، بحيث ساهمت هذه العوامل في استفادة الأساتذة من التدريب الالكتروني بأقصى قدر ممكن والوصول للأهداف المتوقعة منه.

جدول رقم (19): التحليل الوصفي لبعد الحافز للتدريب الالكتروني حسب درجة الموافقة

رقم العبارة	عبارات بعد الحافز للتدريب الالكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
05	المشاركة في دورة التدريب الالكتروني فرصة جيدة لتحسين أدائي في العمل	4.14	0.892	01	مرتفعة
06	يعتبر التدريب الالكتروني حافز لي كونه غير مقيد بعنصري الزمان والمكان مقارنة بالتدريب التقليدي	3.51	1.192	04	مرتفعة
07	استخدام طرق وأدوات حديثة ومتعددة (CD)، المنصات، (Email... في تقديم محتوى التدريب الالكتروني يشجعني للمشاركة في دورات تكوينية مستقبلا.	3.92	0.677	02	مرتفعة
08	آلية التدريب ومحتوى الحقبة التدريبية يشجعانني على القيام بالتدريب الإلكتروني كلما أتحت لي الفرصة .	3.67	0.855	03	مرتفعة
	البعد الثاني بشكل عام.	3.80	0.676	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

يتضح من الجدول رقم (19) أن بعد "الحافز للتدريب الالكتروني" متواجد بدرجة قبول مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.80) قياسا بأعلى قيمة للمقياس وبالباغلة (5)، بانحراف معيار يقدره (0.676)، والتشتت المنخفض حول إجابات أفراد العينة حول بعد الحافز للتدريب الالكتروني يعكس تقارب في وجهات نظر أفراد العينة حول هذا البعد، بحيث جاءت بالمرتبة الأولى العبارة "المشاركة في دورة التدريب الالكتروني فرصة جيدة لتحسين أدائي في العمل" بمتوسط حسابي (4.14)، وانحراف معياري (0.892)، أما بالمرتبة الثانية فكانت العبارة "استخدام طرق وأدوات حديثة ومتعددة

CD)، المنصات، Email... في تقديم محتوى التدريب الإلكتروني يشجعني للمشاركة في دورات تكوينية مستقبلاً" بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (0.677)، أما بالمرتبة الثالثة فكانت العبارة "آلية التدريب ومحتوى الحقيبة التدريبية يشجعانني على القيام بالتدريب الإلكتروني كلما أتحت لي الفرصة" بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.855)، وفي الأخير العبارة "يعتبر التدريب الإلكتروني حافز لي كونه غير مقيد بعنصري الزمان والمكان مقارنة بالتدريب التقليدي" بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (1.192)، ومما سبق نستنتج أن التدريب الإلكتروني يعتبر حافزاً للأساتذة كونه يساعدهم على تطوير مهاراتهم واكتساب معارف جديدة، ومن جهة أخرى إن الحصول على التدريب عن بعد أسهل من التدريب التقليدي الذي يتطلب حضور أساتذة في زمان ومكان معين

جدول رقم (20): التحليل الوصفي لبعد سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته

رقم العبارة	عبارات بعد سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
09	تشعني سهولة استخدام أدوات التدريب الإلكتروني بالارتياح وتزيد رغبتني في المشاركة في دورات مستقبلية.	3.47	1.064	04	مرتفعة
10	تسهل وسائل التدريب الإلكتروني عملية الاطلاع على المحتوى التدريبي.	3.86	0.690	02	مرتفعة
11	أستطيع التنقل في منصة التدريب الإلكتروني بمرونة وسرعة من محتوى لآخر خلال عملية التدريب	3.77	0.882	03	مرتفعة
12	تسهل المساعدات الفنية والتقنية في المنصة الإلكترونية (آراء المرافقين، دليل الاستخدام، روابط ذات الصلة...) عملية الوصول إلى المعلومات.	4.05	0.763	01	مرتفعة
13	تمتاز المعارف والمعلومات المقدمة في إطار دورات التدريب الإلكتروني بالدقة والموثوقية.	3.27	1.021	05	متوسط
14	تتميز المعارف والمعلومات المقدمة في دورة التدريب الإلكتروني بالحدثة	3.47	1.056	04	مرتفعة

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمتغيرات الدراسة

				والملائمة من ناحية الزمان والمكان.
مرتفعة	/	0.568	3.64	البعد الثالث بشكل عام.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

يتضح من الجدول رقم (20) أن بعد "سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته" متواجد بدرجة قبول مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.64) قياسا بأعلى قيمة للمقياس وبالبالغة (5)، وانحراف معياري قدره (0.568)، والتشتت المنخفض حول إجابات أفراد العينة حول بعد سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته يعكس تقارب في وجهات نظر أفراد العينة حول هذا البعد، بحيث جاءت بالمرتبة الأولى العبارة "تسهل المساعدات الفنية والتقنية في المنصة الالكترونية (آراء المرافقين، دليل الاستخدام، روابط ذات الصلة...) عملية الوصول إلى المعلومات" بمتوسط حسابي (4.05)، وانحراف معياري (0.763)، أما بالمرتبة الثانية فكانت العبارة "تسهل وسائل التدريب الالكتروني عملية الاطلاع على المحتوى التدريبي" بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.690)، أما بالمرتبة الثالثة فكانت العبارة "أستطيع التنقل في منصة التدريب الالكتروني بمرونة وسرعة من محتوى لآخر خلال عملية التدريب" بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.882)، وفي المرتبة الرابعة فجاءت العبارتين "ت شعرتي سهولة استخدام أدوات التدريب الالكتروني بالارتياح وتزيد رغبتني في المشاركة في دورات مستقبلية"، "تتميز المعارف والمعلومات المقدمة في دورة التدريب الالكتروني بالحدثة والملائمة من ناحية الزمان والمكان" بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (1.064) و (1.056) على التوالي، وفي الأخير جاءت العبارة "تمتاز المعارف والمعلومات المقدمة في إطار دورات التدريب الالكتروني بالدقة والموثوقية" بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (1.021)، يتفق الأساتذة المستجوبين على أن أدوات التدريب الالكتروني تتميز بأنها سهلة الاستخدام والوصول كما تساعده التعليمات المتواجدة في المنصة الالكترونية على استعمالها، ولكن القائمين على المنصة التأكد من دقة وموثوقية المعارف المتواجدة في الحقيبة التدريبية الالكترونية.

جدول رقم (21): التحليل الوصفي لبعد التفاعل والتواصل حسب درجة الموافقة:

رقم العبارة	عبارات بعد التفاعل والتواصل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
15	الاتصال والتفاعل في التدريب الالكتروني بين الأطراف (المدرّب، المتدرّب، المحتوى التدريبي) يتم بشكل فوري أو مؤجل.	3.20	1.069	04	متوسط
16	التدريب الالكتروني يكسر حاجز الخوف والخجل ويدفعني للمشاركة في	3.66	0.837	02	مرتفعة

				دوراته مستقبلا.	
متوسط	03	1.094	3.22	تبادل المعارف والمعلومات بين المدرب والمتدربين يتم بشكل مرن وبدون عوائق.	17
متوسط	03	1.130	3.32	اللغة المستخدمة في عملية الاتصال والتفاعل الالكتروني تمتاز بالبساطة وسهولة الفهم.	18
مرتفعة	01	0.648	3.99	أدوات الاتصال والتفاعل الالكتروني (Forum...)، Chat، (Email تسهل عملية التواصل بين المدرب والمتدربين.	19
مرتفعة	/	0.648	3.47	البعد الرابع بشكل عام.	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

يتضح من الجدول رقم (21) أن بعد "التواصل والتفاعل" متواجد بدرجة قبول مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.47) قياسا بأعلى قيمة للمقياس وبالبالغة (5)، بانحراف معياري قدره (0.648)، والتشتت المنخفض حول إجابات أفراد العينة حول بعد التواصل والتفاعل يعكس تقارب في وجهات نظر أفراد العينة حول هذا البعد، بحيث جاءت بالمرتبة الأولى العبارة "أدوات الاتصال والتفاعل الالكتروني (Forum...)، Chat، (Email تسهل عملية التواصل بين المدرب والمتدربين" بمتوسط حسابي (99.3)، وانحراف معياري (0.648)، أما بالمرتبة الثانية فكانت العبارة "التدريب الالكتروني يكسر حاجز الخوف والخجل ويدفعني للمشاركة في دوراته مستقبلا" بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.837)، أما بالمرتبة الثالثة فكانت العبارة "تبادل المعارف والمعلومات بين المدرب والمتدربين يتم بشكل مرن وبدون عوائق" والعبارة "اللغة المستخدمة في عملية الاتصال والتفاعل الالكتروني تمتاز بالبساطة وسهولة الفهم." بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.094) و(1.130) على التوالي، وفي الأخير العبارة "الاتصال والتفاعل في التدريب الالكتروني بين الأطراف (المدرب، المتدرب، المحتوى التدريبي) يتم بشكل فوري أو مؤجل" بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.069)، ونستنتج مما سبق أن الأساتذة راضيين على الأدوات الالكترونية المستخدمة للتفاعل بين المدرب والمتدرب بالإضافة لكونه يساعد على كسر الخوف لديهم، ولكن في خصوص تبادل المعارف واللغة المستخدمة في التدريب الالكتروني وتوقيت التفاعل فلا بد على القائمين على عملية التدريب الالكتروني في جامعة محل الدراسة إعادة النظر فيها والعمل على تقويتها.

جدول رقم (22): التحليل الوصفي لبعء المناخ التنظيمي المشجع حسب درجة الموافقة

رقم العبارة	عبارات بعد المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
20	يزيد إشراكي في الدورات التدريبية من درجة شعوري بالمسؤولية.	3.76	0.852	02	مرتفعة
21	تشجع بيئة العمل في الجامعة) الرؤساء، الزملاء، فرق العمل.. على العمل الجماعي في الدورات التدريبية.	2.95	1.090	05	متوسط
22	تعمل الجامعة جاهدة على إدخال تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) الحديثة قصد تطوير وعصرنة أدوات العمل	3.64	1.110	03	مرتفعة
23	يشعر الأساتذة بالانتماء والولاء الوظيفي لجامعاتهم من خلال برمجتها وهكذا دورات تدريبية.	3.57	0.902	04	مرتفعة
24	يشجع مناخ التدريب على تبادل المعارف والخبرات بين الأساتذة في دورات التدريب الإلكتروني.	3.81	0.853	01	مرتفعة
	البعء الخامس بشكل عام.	3.54	0.639	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

يتضح من الجدول رقم (22) أن بعد "المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني" متواجد بدرجة قبول مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.54) قياسا بأعلى قيمة للمقياس والبالغة (5)، بانحراف معياري قدره (0.639)، والتشتت المنخفض حول إجابات أفراد العينة حول هذا بعد المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني يعكس تقارب في وجهات نظر أفراد العينة حول هذا البعد، بحيث جاءت بالمرتبة الأولى العبارة "يشجع مناخ التدريب على تبادل المعارف والخبرات بين الأساتذة في دورات التدريب الإلكتروني" بمتوسط حسابي (3.81)، وانحراف معياري (0.853)، أما بالمرتبة الثانية فكانت العبارة "يزيد إشراكي في الدورات التدريبية مندرجة شعوري بالمسؤولية" بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (0.852)، أما بالمرتبة الثالثة فكانت العبارة "تعمل الجامعة جاهدة على إدخال تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) الحديثة قصد تطوير وعصرنه أدوات العمل بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (1.110)، وفي المرتبة الرابعة العبارة "يشعر الأساتذة بالانتماء والولاء الوظيفي

لجامعاتهم من خلال برمجتها لهذا دورات تدريبية. " بمتوسط حسابي (57.3) وانحراف معياري (0.902)، وفي المرتبة الأخيرة العبارة " تشجع بيئة العمل في الجامعة (الرؤساء، الزملاء، فرق العمل).. على العمل الجماعي في الدورات التدريبية" بمتوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري (1.090)، ونستنتج مما سبق أن الجامعة محل الدراسة توفر المناخ التنظيمي الملائم الذي يشجع الأساتذة على التسجيل في دورات تدريبية الكترونية.

الجدول رقم (23): التحليل الوصفي لبعث المتطلبات المادية والتقنية حسب درجة الموافقة

رقم العبارة	عبارات بعد المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الالكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
25	تتوفر جامعتكم على أجهزة الحاسوب الحديثة وجميع مستلزماته بمواصفات فنية مناسبة.	2.17	1.130	03	ضعيف
26	توفر جامعتكم على قاعة مجهزة خاصة بتطبيق التدريب الالكتروني (قاعات للمحاضرات المرئية، قاعة الاجتماعات...)	2.50	1.220	02	ضعيف
27	تمتلك جامعتكم ملحقات الحواسيب (الطابعة، الماسح الضوئي Scanner، شاشات عرض البيانات...)	2.74	1.157	01	متوسط
28	توفر جامعتكم محتوى تدريبي بأشكال مختلفة (CD)، كتب إلكترونية، هواتف ذكية، لوحات ذكية...)	2.05	0.982	04	ضعيف
	البعث السادس بشكل عام.	2.36	955.0	/	ضعيف

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

يتضح من الجدول رقم (23) أن بعد "المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الالكتروني" متواجد بدرجة قبول ضعيفة وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.36) قياسا بأعلى قيمة للمقياس والبالغة (5)، بانحراف معياري قدره (0.955)، والتشتت المنخفض حول إجابات أفراد العينة حول بعد المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الالكتروني يعكس تقارب في وجهات نظر أفراد العينة حول هذا البعد، بحيث جاءت بالمرتبة الأولى العبارة "تمتلك جامعتكم ملحقات الحواسيب (الطابعة، الماسح الضوئي

Scanner، شاشات عرض البيانات ... " بمتوسط حسابي (2.74)، وانحراف معياري (1.157)، أما بالمرتبة الثانية فكانت العبارة "توفر جامعتكم على قاعة مجهزة خاصة بتطبيق التدريب الإلكتروني (قاعات للمحاضرات المرئية، قاعة الاجتماعات...)" بمتوسط حسابي (2.50) وانحراف معياري (1.220)، أما بالمرتبة الثالثة فكانت العبارة "تتوفر جامعتكم على أجهزة الحاسوب الحديثة وجميع مستلزماته بمواصفات فنية مناسبة" بمتوسط حسابي (2.17) وانحراف معياري (1.130)، وفي المرتبة الرابعة العبارة "توفر جامعتكم محتوى تدريبي بأشكال مختلفة CD (كتب إلكترونية، هواتف ذكية، لوحات ذكية)" بمتوسط حسابي (2.05) وانحراف معياري (0.982)، مما سبق نستنتج أن الجامعة محل الدراسة لا تمتلك التقنيات والأجهزة الإلكترونية التي يحتاجها التدريب عن بعد

جدول رقم (24): التحليل الوصفي لأبعاد التدريب عن بعد حسب درجة الموافقة

رقم البعد	أبعاد التدريب الإلكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
01	الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني	4.04	0.522	01	مرتفعة
02	الحافز للتدريب الإلكتروني	3.80	0.676	02	مرتفعة
03	سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته	3.64	0.568	03	مرتفعة
04	التفاعل والتواصل	3.47	0.610	05	مرتفعة
05	المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني	3.54	0.639	04	مرتفعة
06	المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني	2.36	0.955	06	ضعيفة
	التدريب الإلكتروني بشكل عام.	3.49	0.486	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

يتضح من الجدول رقم (24) أن متغير "التدريب الإلكتروني" متواجد بدرجة قبول مرتفعة وفقاً لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.49) قياساً بأعلى قيمة للمقياس وبالبالغة (5)، بانحراف معياري قدره (0.486)، والتشتت المنخفض حول إجابات أفراد العينة حول هذا المحور يعكس تقارب في وجهات نظر أفراد العينة حول هذا البعد، بحيث تواجده جميع أبعاد التدريب الإلكتروني كان بدرجة مرتفعة إلا بعد المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني بدرجة ضعيفة، ومن هنا نستنتج أن الأساتذة راضون على مستوى التدريب الإلكتروني المقدم لهم.

ب- التحليل الوصفي لأبعاد جودة أداء الأستاذ الجامعي

جدول رقم (25): التحليل الوصفي لبعء الأداء التدريسي حسب درجة الموافقة

رقم البعد	أبعاد الأداء التدريسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
01	أمتلك مهارات كافية للتخطيط للمحاضرة.	4.07	0.503	02	مرتفعة
02	أمتلك مهارات أدائية عالية لجذب انتباه الطلبة وإثارة تفكيرهم.	3.82	0.744	03	مرتفعة
03	أهتم بالتفاعل مع الطلبة وتوظيف التغذية العكسية في كل المحاضرات التي أقدمها.	4.17	0.565	01	مرتفعة
04	أتحكم بكفاءة في إدارة الوقت المحدد للمحاضرات.	3.48	0.866	05	مرتفعة
05	أعمل على التواصل والاطلاع على أحدث أساليب التدريس والتقييم وحضور الدورات الخاصة بذلك.	3.76	0.783	04	مرتفعة
	الأداء التدريسي بشكل عام.	3.86	0.428	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

يتضح من الجدول رقم (25) أن بعد "الأداء التدريسي" متواجد بدرجة قبول مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.86) قياسا بأعلى قيمة للمقياس والبالغة (5)، وانحراف معياري قدره (0.428)، والتشتت المنخفض حول إجابات أفراد العينة حول هذا البعد يعكس تقارب في وجهات نظر أفراد العينة حول هذا البعد، بحيث جاءت بالمرتبة الأولى العبارة "أهتم بالتفاعل مع الطلبة وتوظيف التغذية العكسية في كل المحاضرات التي أقدمها" بمتوسط حسابي (17.4)، وانحراف معياري (0.565)، أما بالمرتبة الثانية فكانت العبارة "أمتلك مهارات كافية للتخطيط للمحاضرة." بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.503)، أما بالمرتبة الثالثة فكانت العبارة "أمتلك مهارات أدائية عالية لجذب انتباه الطلبة وإثارة تفكيرهم" بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.744) وفي المرتبة الرابعة العبارة "أعمل على التواصل والاطلاع على أحدث أساليب التدريس والتقييم وحضور الدورات الخاصة بذلك" بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (0.783)، وفي المرتبة الأخيرة العبارة "أتحكم بكفاءة في إدارة الوقت المحدد للمحاضرات." بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (0.866)، ونستنتج مما سبق أن

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمتغيرات الدراسة

أساتذة الجامعة محل الدراسة لديهم مهارات متنوعة تساعدهم على تقديم المحاضرات والدروس لطلبة بجودة عالية، ودائماً ما يقومون بالبحث عن أساليب الأنجع لتدريس.

جدول رقم (26): التحليل الوصفي لبعد الأداء البحثي حسب درجة الموافقة

رقم البعد	الأداء البحثي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
06	أقوم بالانخراط في مخابر البحث و فرق البحث وذلك للاستمرار في إجراء البحوث وعدم الانقطاع عنها.	3.75	0.870	03	مرتفعة
07	أعمل على نشر أبحاثي في مجلات علمية دولية محكمة .	3.95	0.723	02	مرتفعة
08	أحرص على حضور الملتقيات الدولية والوطنية والندوات ذات الصلة بموضوع تخصصي.	4.05	0.763	01	مرتفعة
09	أمتلك مؤهلات كافية لبداية التأليف في تخصصي.	3.62	0.956	04	مرتفعة
10	أحظى بقنوات تواصل عديدة تسهل علي إجراء البحوث العلمية.	3.43	0.878	05	مرتفعة
	الأداء البحثي بشكل عام.	3.75	0.597	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

يتضح من الجدول رقم (26) أن بعد "الأداء البحثي" متواجد بدرجة قبول مرتفعة وفقاً لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.75) قياساً بأعلى قيمة للمقياس والبالغة (5)، وانحراف معياري قدره (0.597)، والتشتت المنخفض حول إجابات أفراد العينة حول هذا المحور يعكس تقارب في وجهات نظر أفراد العينة حول هذا البعد، بحيث جاءت بالمرتبة الأولى العبارة "أحرص على حضور الملتقيات الدولية والوطنية والندوات ذات الصلة بموضوع تخصصي". بمتوسط حسابي (4.05)، وانحراف معياري (0.763)، أما بالمرتبة الثانية فكانت العبارة "أعمل على نشر أبحاثي في مجلات علمية دولية محكمة". بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.723)، أما بالمرتبة الثالثة فكانت العبارة "أقوم بالانخراط في مخابر البحث و فرق البحث وذلك للاستمرار في إجراء البحوث وعدم الانقطاع عنها" بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.870) وفي المرتبة الرابعة العبارة "أمتلك مؤهلات كافية لبداية التأليف في تخصصي" بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.956)، وفي المرتبة الأخيرة العبارة "أحظى

بقنوات تواصل عديدة تسهل علي إجراء البحوث العلمية. " بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.878)، ونستنتج مما سبق أن أساتذة الجامعة محل الدراسة دائماً ما يسعون لنشر مقالات في مجالات وطنية ودولية، كما أنهم منضمين لمخابر البحث، ويشاركون في المتقيات والندوات سواء كانت وطنية أو دولياً.

جدول رقم (27): التحليل الوصفي لبعء الأداء الإشرافي حسب درجة الموافقة

رقم البعد	فقرات الأداء الإشرافي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
11	أتقن جيداً عمليتي التخطيط والتنظيم للإشراف على البحوث العلمية	3.58	0.883	05	مرتفعة
12	أحرص أثناء إشرافي على الطلبة أن يحمل البحث عناصر جديدة وإضافة علمية.	4.26	0.624	04	مرتفعة
13	أحث الطلبة الذين أقوم بالإشراف عليهم بالتحلي بالأمانة العلمية.	4.65	0.479	02	مرتفعة
14	أقوم بعقد لقاء دوري مع الطلبة الذين أشرف عليهم.	4.27	0.588	03	مرتفعة
15	أقيم أعمال الطلبة بشكل دقيق علمياً ولغوياً قبل الإيداع النهائي لها.	4.48	0.501	01	مرتفعة
	الأداء الإشرافي بشكل عام.	4.24	0.393	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

يتضح من الجدول رقم (27) أن بعد "الأداء الإشرافي" متواجد بدرجة قبول مرتفعة وفقاً لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4.24) قياساً بأعلى قيمة للمقياس وبالبالغة (5)، بانحراف معياري قدره (0.393)، والتشتت المنخفض حول إجابات أفراد العينة حول هذا المحور يعكس تقارب في وجهات نظر أفراد العينة حول هذا البعد، بحيث جاءت بالمرتبة الأولى "أقيم أعمال الطلبة بشكل دقيق علمياً ولغوياً قبل الإيداع النهائي لها" بمتوسط حسابي (4.65)، وانحراف معياري (0.470)، أما بالمرتبة الثانية فكانت العبارة "أحث الطلبة الذين أقوم بالإشراف عليهم بالتحلي بالأمانة العلمية." بمتوسط حسابي (4.48) وانحراف معياري (0.501)، أما بالمرتبة الثالثة فكانت العبارة "أقوم بعقد لقاء دوري مع الطلبة الذين أشرف عليهم." بمتوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.568) وفي المرتبة الرابعة العبارة "أحرص أثناء إشرافي على الطلبة أن يحمل البحث عناصر جديدة وإضافة علمية" بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمتغيرات الدراسة

معياري (0.624)، وفي المرتبة الأخيرة العبارة "أتقن جيداً عمليتي التخطيط والتنظيم للإشراف على البحوث العلمية." بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.883)، ونستنتج مما سبق أن الأستاذ في الجامعة محل الدراسة يقوم بالإشراف على أعمال الطلبة بكل مصداقية وإتقان.

جدول رقم (28): التحليل الوصفي لأبعاد أداء الأستاذ الجامعي حسب درجة الموافقة

رقم البعد	أبعاد أداء الأستاذ الجامعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
01	الأداء التدريسي	3.86	0.428	02	مرتفعة
02	الأداء البحثي	3.75	0.597	03	مرتفعة
03	الأداء الإشرافي	4.24	0.393	01	مرتفعة
	أداء الأستاذ الجامعي بشكل عام.	3.95	0.388	/	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

يتضح من الجدول رقم (29) أن متغير "أداء الأستاذ الجامعي" متواجد بدرجة قبول مرتفعة وفقاً لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.95) قياساً بأعلى قيمة للمقياس وبالبالغة (5)، بانحراف معياري قدره (0.388)، والتشتت المنخفض حول إجابات أفراد العينة حول هذا المحور يعكس تقارب في وجهات نظر أفراد العينة حول هذا البعد، بحيث تواجده جميع أبعاد أداء الأستاذ الجامعي بدرجة مرتفعة وجاءها ترتيبها كالتالي: (الأداء الإشرافي، الأداء التدريسي، الأداء البحثي)، ومن هنا نستنتج أن أساتذة لديهم مهارات وكفاءات عالية سواء في عملية الإشراف على مذكرات الطلبة أو تقديم الدروس أو في مجال النشر والانضمام للمنتقيات والمخابر البحثية.

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

من أجل دراسة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع قمنا باستخدام معامل الارتباط بيرسون أما لاختبار الفروق في إجابات المستجوبين فقد استخدمنا تحليل التباين الأحادي وقبل ذلك قمنا باختبار بيانات الدراسة من أجل معرفة إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وذلك بالاعتماد على اختبار كلوموجروف سميرونوف وهذا ما سيتم تفصيله في هذا المطلب.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي: قبل اختبار الفرضيات سنقوم باختبار كلوموجروف سميرونوف الذي يستخدم لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، والجدول التالي يبين النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (29): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	اختبار كلوموجروف سمينوف	
	عدد الفقرات	قيمة Z
التدريب عن بعد	28	0.081
أداء الأستاذ الجامعي	15	0.108
		مستوى المعنوية
		0.001
		0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

يتضح من الجدول رقم (29) أن المتغير المستقل التدريب عن بعد لا يتبع التوزيع الطبيعي لأن قيمة مستوى المعنوية $\text{sig}=0.001$ أقل من القيمة الاحتمالية الاسمية $\alpha \leq 0.05$ والمتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي لا يتبع التوزيع الطبيعي لأن قيمة مستوى المعنوية $\text{sig}=0.001$ أقل من القيمة الاحتمالية الاسمية $\alpha \leq 0.05$

ثانياً: اختبار الفرضيات

1. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الرئيسية الأولى على أنه H_1 "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب عن بعد وأداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ ". سيتم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل بيرسون بين متغيرات الدراسة. فإذا كانت القيمة تساوي |1| فإنها تدل على قوة العلاقة بين المتغيرين، أما إذا كانت تساوي 0 فهي تدل على عدم وجود علاقة بينهما، أما إذا كانت قيم معامل الارتباط محصورة بين |0.1| و |0.30| فهي علاقة ضعيفة، وإذا انحصرت بين |0.31| و |0.50| فالعلاقة بين المتغيرين متوسطة، أما إذا كانت محصورة |0.51| و |0.80| فالعلاقة قوية، أما إذا كانت محصورة بين |0.80| و |1| فالعلاقة قوية جداً.

الجدول رقم (30): معامل ارتباط بيرسون بين التدريب عن بعد وأداء الأستاذ الجامعي

التدريب عن بعد	البيان
28	عدد الفقرات
**0.255	معامل الارتباط بيرسون
0.000	مستوى المعنوية

**دال عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمتغيرات الدراسة

من خلال الجدول رقم (30) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التدريب الالكتروني وأداء الأستاذ الجامعي بلغت قيمة معامل الارتباط (0.255)، ومنه يمكن القول أنه توجد علاقة طردية ضعيفة بين التدريب الالكتروني وأداء الأستاذ الجامعي عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وعلى هذا الأساس نقبل الفرضية البديلة H_1 ونرفض الفرضية الصفرية H_0 .

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب عن بعد وأداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

الجدول رقم (31): معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد التدريب الالكتروني وأداء الأستاذ الجامعي

المتطلبات المادية والتقنية	المناخ التنظيمي المشجع	التفاعل والتواصل	سهولة الاستخدام والوصول	الحافز للتدريب	الفعالية الذاتية	البيان	أداء الأستاذ الجامعي
04	05	05	06	04	04	عدد الفقرات	
0.018	0.155	0.276	0.281	0.202	0.362	معامل ارتباط بيرسون	
0.783	0.017	0.000	0.000	0.002	0.000	مستوى المعنوية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

من خلال نتائج الجدول رقم (31) نستنتج نتائج اختبار الفرضيات المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى وهي كالآتي:

✓ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى: تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول إلى أن معامل الارتباط لبعدها فعالية ذاتية لتدريب الالكتروني قد بلغ (0.394) وهو ارتباط ضعيف طردي، كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من (0.05)، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفعالية الذاتية لتدريب الالكتروني وأداء الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة (0.05)".

✓ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (26) إلى أن معامل الارتباط لبعد الحافز لتدريب الالكتروني قد بلغ (0.286) وهو ارتباط ضعيف طردي، كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحافز للتدريب الالكتروني وأداء الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة (0.05)".

✓ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (26) إلى أن معامل الارتباط لبعد سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته قد بلغ (0.243) وهو ارتباط ضعيف طردي، كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته وأداء الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة (0.05)".

✓ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (26) إلى أن معامل الارتباط لبعد التفاعل والتواصل قد بلغ (0.345) وهو ارتباط ضعيف طردي، كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل والتواصل وأداء الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة (0.05)".

✓ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (26) إلى أن معامل الارتباط لبعد المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الالكتروني قد بلغ (0.243) وهو ارتباط ضعيف طردي، كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الالكتروني وأداء الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة (0.05)".

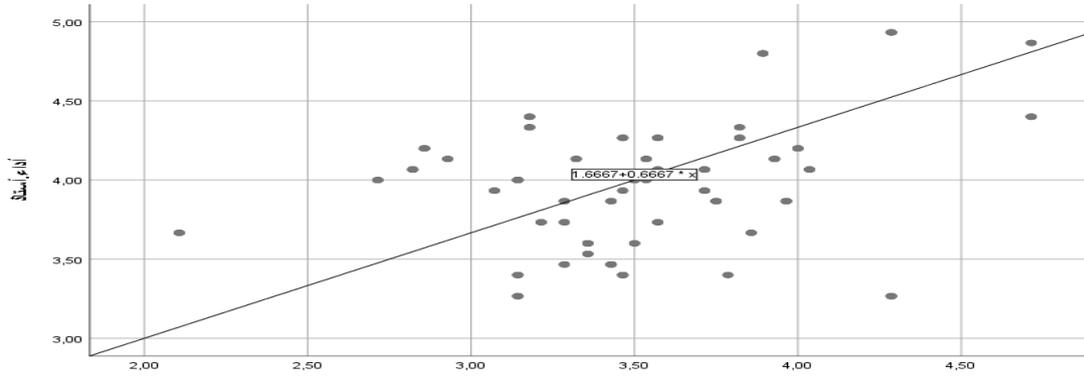
✓ نتائج اختبار الفرضية الفرعية السادسة: تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (26) إلى أن معامل الارتباط لبعد المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الالكتروني قد بلغ (0.037)، كما أن قيمة مستوى المعنوية (0.566) أكبر من (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الالكتروني وأداء الأستاذ الجامعي عند مستوى المعنوية (0.05)".

2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الرئيسية الثانية على أنه: H1 "يوجد أثر دال إحصائيا للتدريب عن بعد على أداء الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، لاختبار الفرضية نستخدم اختبار تحليل الانحدار المتعدد وشروط تطبيق هذا الاختبار ما يلي:

✚ **شرط الخطية:** أي وجود علاقة خطية بين المتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي) والمتغير المستقل (التدريب عن بعد) والشكل الموالي يوضح مضمون هذا الشرط.

الشكل رقم(02): لوحة الانتشار بين أداء الأستاذ الجامعي وأبعاد التدريب الالكتروني



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

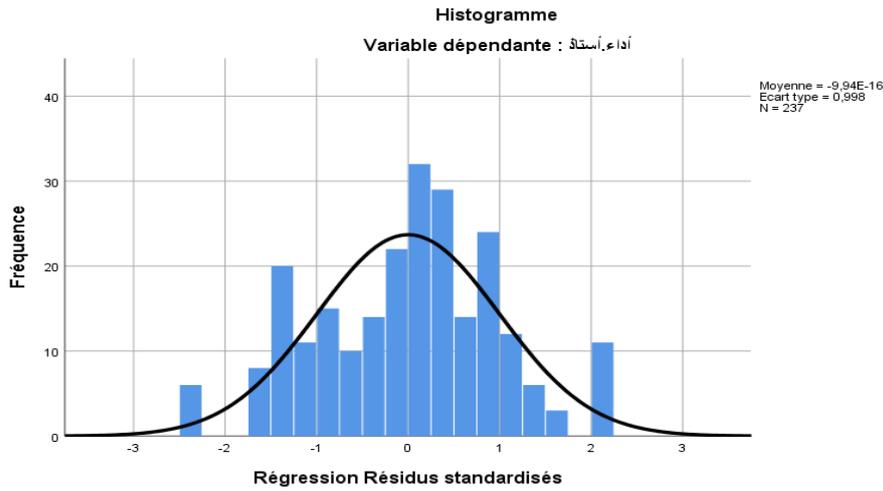
من خلال الشكل رقم (02) نلاحظ أن هناك تجمع بين النقاط حول خط المستقيم واتجاه خط المستقيم في اتجاه موجب وهذا يعني وجود علاقة طردية بين أداء الأستاذ الجامعي وأبعاد التدريب الالكتروني.

ومعادلة خط الانحدار تمثلت $Y = 1.66 + 0.66x$ ، مما يعني أن 66% من التغيرات الحاصلة في أداء الأستاذ الجامعي سببها يعود إلى أبعاد المتغير المستقل، والباقي يعود سببها إلى متغيرات خارجية ليس لها دخل في النموذج.

✚ **شرط التوزيع الطبيعي:** بالاعتماد على تحليل البواقي التي تظهر على المدرج التكراري للبواقي

المعيارية لدينا الشكل التالي:

الشكل رقم (03): المدرج التكراري للبواقي المعيارية للمتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي)



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

نلاحظ من خلال الشكل رقم (03) أن تحليل البواقي التي تظهر من خلال نتيجة المدرج التكراري أن البواقي المعيارية تتبع التوزيع الطبيعي.

➡ شرط التوزيع الطبيعي للمتغيرات المستقلة: من أجل التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للمتغيرات المستقلة تم الاستناد إلى حساب قيم معامل الالتواء (skewness) وإذا كانت قيم هذا الأخير أقل من الواحد فإن المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي، وجدول الإحصاء (Statistics) يوضح قيم معامل الالتواء.

الجدول رقم (32): قيم معامل الالتواء للمتغيرات المستقلة (أبعاد التدريب عن بعد)

أبعاد المتغير المستقل	الفعالية الذاتية	الحافز للتدريب الالكتروني	سهولة الاستخدام والوصول	التفاعل والتواصل	المناخ التنظيمي المشجع	المتطلبات المادية والتقنية
معامل الالتواء	-0.150	-0.362	-0.230	0.650	-0.960	0.635

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss v.23

نلاحظ من خلال النتائج الظاهرة في الجدول رقم (32) أن قيم معامل الالتواء كلها أقل من 1 وهذا ما يدل على أن المتغيرات المستقلة تتبع التوزيع الطبيعي.

✚ شرط عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة: لتحقيق هذا الشرط تم الاعتماد على اختبار تضخم التباين (VIF) حيث يجب أن تكون أقل من 5 من أجل أن يتحقق الشرط، والجدول الموالي يوضح نتائج شرط التوزيع الطبيعي للمتغيرات المستقلة وشرط عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة.

الجدول رقم (33): معامل تضخم التباين ومعامل الالتواء

المتغيرات	معامل تضخم التباين	معامل الالتواء
الفاعلية الذاتية للتدريب	969.1	-0.150
الحافز للتدريب الإلكتروني	2.435	-0.362
سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى	2.702	-0.230
التواصل والتفاعل	2.258	0.650
المناخ المشجع للتدريب	1.754	-0.960
المتطلبات المادية والتقنية	1.986	0.635

المصدر: من إعداد الطالبتين وفق مخرجات SPSS23

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (33) أن قيم معامل الالتواء لجميع متغيرات الدراسة كانت أقل من 1 لذلك يمكن القول أن شرط التوزيع الطبيعي محقق، وفي نفس الجدول نلاحظ أن قيم معامل تضخم التباين كانت أقل من 5 وتراوحت بين (1.754، 2.435) وبالتالي نستطيع أن لا نقول لا يوجد ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة.

وبعد التحقق من شروط الانحدار المتعدد نستطيع أن نلجأ إلى اختبار الفرضية الثانية القائلة "يوجد أثر دال إحصائي للتدريب عن بعد بأبعاده على أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$

الجدول رقم(34): نتائج اختبار الانحدار المتعدد بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع

أداء الأستاذ الجامعي								معامل الانحدار	المتغيرات
اختبار F				اختبار T					
الدلالة الإحصائية	SIG	قيمة F	R	R2	الدلالة الإحصائية	SIG	قيمة T		
								2.516	ثابت B
دال إحصائياً	0.000	11.226	0.476	0.227	دال إحصائياً	0.001	3.494	0.212	الفاعلية الذاتية
					غير دال إحصائياً	0.414	0.819	0.043	الحافز لتدريب عن بعد
					غير دال إحصائياً	0.056	-1.924	-0.126	سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى
					دال إحصائياً	0.001	3.395	0.188	التواصل والتفاعل
					دال إحصائياً	0.028	2.213	0.103	المناخ المشجع
					غير دال إحصائياً	0.070	-1.823	-0.060	المتطلبات المادية والتقنية

المصدر: من إعداد الطالبتين وفق مخرجات برنامج spss 23

من الجدول رقم(34) والمتعلق بنتائج الانحدار المتعدد بين أبعاد التدريب عن بعد وأداء الأستاذ الجامعي أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد التدريب عن بعد على أداء الأستاذ

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمتغيرات الدراسة

الجامعي بحيث بلغ معامل الارتباط $R=0.467$ ، أما بالنسبة لمعامل التحديد قدر ب $R_2=0.227$ أي أن قيمة 23% من التغيرات الحاصلة في أداء الأستاذ الجامعي ناتجة عن التغيرات في أبعاد التدريب عن بعد ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة (11.226) وهي دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بالمقارنة مع الجدولية.

ومن متابعة قيم اختبار T لأبعاد التدريب عن بعد (الفاعلية الذاتية، التواصل والتفاعل، المناخ المشجع) نجد أن لها تأثير في أداء الأستاذ الجامعي، حيث بلغة قيم T المحسوبة لهم على التوالي (3.395، 3.494، 2.213)، وهي أكبر من قيم T الجدولية وتعتبر قيم ذات معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ كما سنجري اختبارا مستقلا لأبعاد التالية (الحافز للتدريب عن بعد، سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي، المتطلبات المادية والتقني) نظرا لعدم دلالاته الإحصائية باستعمال الانحدار الخطي البسيط للتأكد من تأثيره على أداء الأستاذ الجامعي.

والجدول الموالي يوضح نتائج التأثير بين الأبعاد المذكورة سابقا وأداء الأستاذ الجامعي.

الجدول رقم (35): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين الأبعاد الثلاثة وأداء الأستاذ الجامعي

المتغيرات	أداء الأستاذ الجامعي							
	معامل الثبات	معامل الانحدار	اختبار F		R	R2	اختبار T	
			F	SIG			T	SIG
الحافز للتدريب عن بعد	3.330	0.164	20.899	0.000	0.286	0.082	4.572	0.000
سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى	3.349	0.166	14.718	0.000	0.243	0.059	3.836	0.000
المتطلبات المادية والتقنية	3.919	0.015	0.330	0.566	0.037	0.001	0.575	0.566

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss23

انطلاقاً مما سبق يتبين لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية (معنوية) بين الحافز للتدريب عن بعد وأداء الأستاذ الجامعي، فقد بلغ معامل الانحدار ($a=0.164$) هذا يعني أن بعد للحافز للتدريب عن بعد يساهم لوحده بنسبة 16.4% في أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة محل الدراسة بافتراض ثبات العوامل الأخرى، وبلغ ثبات الانحدار ($b=3.330$) وهي تمثل مساهمة العوامل الأخرى مجمعة في أداء الأستاذ الجامعي. أما قيمة معامل التحديد فبلغت (0.082) وهي تدل على أن 8.2% من التغيرات الحاصلة في أداء الأستاذ الجامعي خلال فترة الدراسة سببها يعود للحافز للتدريب عن بعد وهذا ما أكدته قيمة معامل الارتباط الذي بلغ (0.286) والتي تبين العلاقة الطردية الضعيفة بين المتغيرين. ومن خلال الجدول نجد أن قيمة T المحسوبة قد بلغت (4.572) وهي أكبر من قيمة T الجدولية وتعتبر ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي يمكننا رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد تأثير دال إحصائياً لحافز للتدريب عن بعد على أداء الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ ".

كما يتبين لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية (معنوية) بين سهولة الاستخدام والوصول لمحتوى التدريبي وجودته وأداء الأستاذ الجامعي، فقد بلغ معامل الانحدار (0.166) هذا يعني أن بعد سهولة الاستخدام والوصول لمحتوى التدريبي وجودته يساهم لوحده بنسبة 16.6% في أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة محل الدراسة بافتراض ثبات العوامل الأخرى، وبلغ ثبات الانحدار ($b=3.349$) وهي تمثل مساهمة العوامل الأخرى مجمعة في أداء الأستاذ الجامعي. أما قيمة معامل التحديد فبلغت (0.059) وهي تدل على أن 5.9% من التغيرات الحاصلة في أداء الأستاذ الجامعي خلال فترة الدراسة سببها يعود لسهولة الاستخدام والوصول لمحتوى التدريبي وجودته وهذا ما أكدته قيمة معامل الارتباط الذي بلغ (0.243) والتي تبين العلاقة الطردية الضعيفة بين المتغيرين. ومن خلال الجدول نجد أن قيمة T المحسوبة قد بلغت (3.836) وهي أكبر من قيمة T الجدولية وتعتبر ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ وبالتالي يمكننا رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد تأثير دال إحصائياً لسهولة الاستخدام والوصول لمحتوى التدريبي وجودته على أداء الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ ".

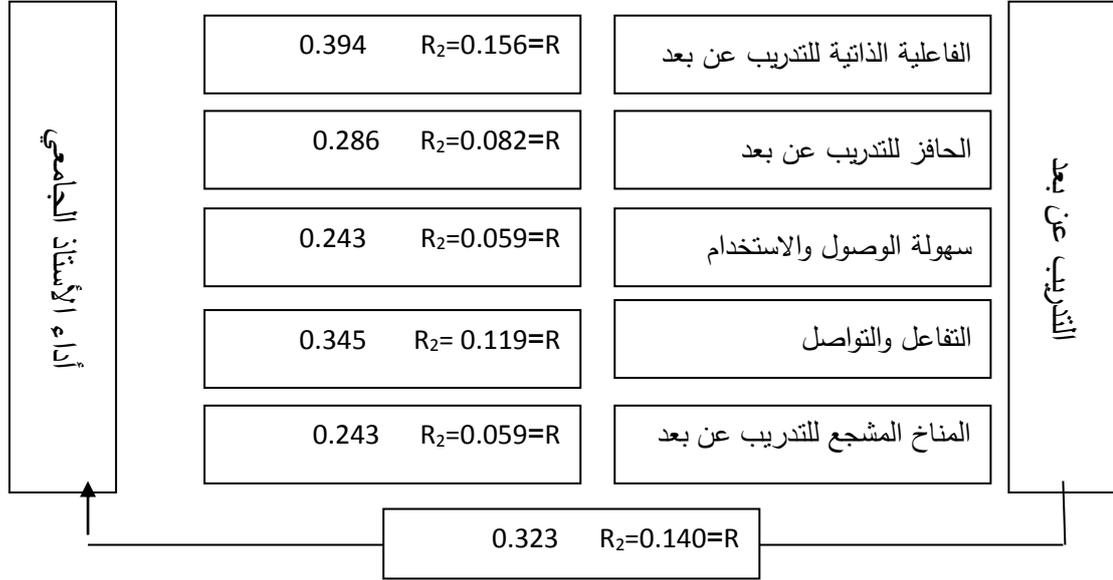
كما يتبين كذلك من الجدول أن قيمة T المحسوبة للبعد المتطلبات المادية والتنقية للتدريب عن بعد قد بلغت (0.575) وهي أقل من T الجدولية وبالتالي يمكننا رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على "لا يوجد تأثير دال إحصائياً المتطلبات المادية والتنقية للتدريب عن بعد على أداء الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ ".

ومما سبق وبعد التأكد من تأثير الأبعاد (الحافز للتدريب عن بعد، سهولة الوصول واستخدام المحتوى التدريبي، المتطلبات المادية والتقنية) على أداء الأستاذ الجامعي يمكننا إسقاط ما توصلنا إليه في اختبار

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمتغيرات الدراسة

الفرضية الثانية والتي تنص على "يوجد تأثير دال إحصائيا للتدريب عن بعد على أداء الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ على نموذج الدراسة التالي:

الشكل رقم (04): تمثيل نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss23

وبناء على نتائج الجدول رقم (35) يمكن بناء معادلة الانحدار المتعدد كما يلي:

$$Y=2.516+ 0.212X_1+0.043X_2-0.126X_3+0.188X_4+0.103X_5$$

وكانت المتغيرات على النحو التالي:

Y: المتغير التابع "أداء الأستاذ الجامعي"

X₁: المتغير المستقل "الفاعلية الذاتية للتدريب عن بعد"

X₂: المتغير المستقل "الحافز للتدريب عن بعد"

X₃: المتغير المستقل "سهولة استخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته"

X₄: المتغير المستقل "التفاعل والتواصل"

X₅: المتغير المستقل "المناخ المشجع للتدريب عن بعد"

وتشير معادلة نموذج الانحدار المتعدد أنه عندما تزيد المتغيرات المستقلة (الفاعلية الذاتية، الحافز للتدريب، التفاعل والتواصل، المناخ المشجع للتدريب عن بعد) بوحدة واحدة فإن ذلك سيؤدي إلى زيادة المتغير التابع بالقيم التالية:

- ❖ المتغير المستقل "الفعالية الذاتية للتدريب عن بعد" بمقدار 0.212 أي 2.12%
 - ❖ المتغير المستقل "الحافز للتدريب عن بعد" بمقدار 0.043 أي 0.43%
 - ❖ المتغير المستقل "التفاعل والتواصل" بمقدار 0.188 أي 1.88%
 - ❖ المتغير المستقل "المناخ المشجع للتدريب عن بعد" بمقدار 0.103 أي 10.3%
- وبناء على كل هذه النتائج نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية.

يوجد أثر دال إحصائياً لأبعاد التدريب الإلكتروني على أداء الأستاذ الجامعي عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$

اختبار الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الرئيسية الثالثة على أنه H_0 : "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية، ولاختبار هذه الفرضية نستخدم اختبار عينات مستقلة، وتحليل التباين الأحادي.

الجدول رقم (36): نتائج اختبار الفروق (اختبار عينات مستقلة) لاستجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس

المتغير التابع	المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	Sig
أداء الأستاذ الجامعي	ذكر	128	3.92	0.447	1.270	0.000
	أنثى	109	3.98	0.304		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS23

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمتغيرات الدراسة

من خلال تحليل الجدول رقم (36) يتضح أن قيمة المعنوية SIG أصغر من $0.05 < 0.000$ وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص "يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول أداء الأستاذ الجامعي بالنسبة للمتغير الجنس.

الجدول رقم(37): نتائج اختبار الفروق (تحليل التباين الأحادي) لاستجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير السن.

المتغير	مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة sig
السن	بين المجموعات	02	0.504	0.252	1.577	0.189
	داخل المجموعات	234	35.204	0.150		
	المجموع	236	35.708			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS23

من خلال تحليل الجدول رقم(37) يتضح أن القيمة المعنوية SIG أكبر من أي $0.05 < 0.189$ وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية أي أنه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول أداء الأستاذ الجامعي بالنسبة للمتغير السن.

الجدول رقم(38): نتائج اختبار الفروق (تحليل التباين الأحادي) لاستجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

المتغير	مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة sig
المسمى الوظيفي	بين المجموعات	02	7.255	3.627	29.831	0.000
	داخل المجموعات	234	28.453	0.122		
	المجموع	236	35.708			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss23

من خلال تحليل الجدول رقم (38) يتضح أن القيمة المعنوية SIG أصغر من α أي $0.05 < 0.00$ وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي أنه يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

من خلال النتائج الإحصائية الواردة في الجداول السابقة نجد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العينة المدروسة في أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير (الجنس، المسمى الوظيفي)، خلافاً للمتغير (السن)، ويقتضي مما سبق:

- رفض الفرضية الصفرية التي تنص "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية عند مستوى دلالة 0.05"؛
- قبول الفرضية البديلة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية عند مستوى دلالة 0.05".

خلاصة الفصل الثاني:

حاولنا من خلال هذا الفصل تطبيق مفهوم التدريب الالكتروني وتحسين الأداء والذي ينال اهتماما واسعا من قبل المؤسسات والجامعات أيضا ومن ضمنها الجامعة الجزائرية، حيث تم إسقاط هذه الدراسة التطبيقية من خلال عدة أبعاد ومتغيرات تدرس وتقيس الواقع الميداني لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في التدريب الالكتروني كمتغير مستقل وأداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع، بالإضافة إلى اختبار الفرضيات التي كانت لب وجوهر الدراسة ككل.

خاتمة

التدريب الإلكتروني من ضمن المفاهيم الحديثة التي تسعى العديد من المؤسسات التعليمية لاعتمادها وتطبيقها على مواردها البشرية من أجل تحقيق أهدافها والوصول إلى أداء أحسن ومتميز، كما أن مفهوم التدريب الإلكتروني لم يحظى بنصيب أوفر من الأبحاث بالدراسات العربية، وهذا ما أثر على كفاءة الموارد البشرية. ولكي تحظى المؤسسات التعليمية بمكانة ضمن بيئة المنافسة الشديدة كان لابد لها من امتلاك مهارات وقدرات وتقنيات جوهرية متميزة تمكنها من اكتساب منافع إضافية مقارنة بمنافسيها وهذا ما يساهم في الرفع وتصعيب التقليد من طرف المنافسين كون أن المؤسسة في استمرار وتطور وتحسين مستمر لأداء وتكوين موظفيها لأقصى مدة ممكنة .

لقد حاولت هذه الدراسة بلوغ هدفها والإجابة على الإشكالية الدراسة والمتمثلة في معرفة مدى مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية وكانت النتائج المتوصل إليها كما يلي:

النتائج المتوصل إليها:

- ✓ الأساتذة راضون على مستوى التدريب الإلكتروني المقدم لهم.
- ✓ الجامعة محل الدراسة لا تمتلك التقنيات والأجهزة الإلكترونية التي يحتاجها التدريب الإلكتروني.
- ✓ الأساتذة الجامعيين لديهم مهارات متنوعة تساعدهم على تقديم المحاضرات والدروس للطلبة بجودة عالية ودائما ما يقومون بالبحث عن أساليب أنجع للتدريس.
- ✓ الأساتذة الجامعيين دائما ما يسعون لنشر مقالات في مجالات وطنية ودولية، كما أنهم منضمين لمخابر البحث ويشاركون في الملتقيات والندوات سواء كانت وطنيا أو دوليا.
- ✓ الأساتذة الجامعيين يقومون بالإشراف على أعمال الطلبة بكل مصداقية وإتقان.
- ✓ توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)
- ✓ توصلت الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائيا لأبعاد التدريب الإلكتروني على أداء الأستاذ الجامعي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)
- ✓ توصلت الدراسة فيما يخص فرضية الفروق لاستجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى إلى المتغيرات الشخصية التالية:

✘ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية تعزى إلى متغير السن.

✘ وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية تعزى إلى متغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس,المسمى الوظيفي)وهذا يعني أن جميع أفراد العينة باختلاف أجناسهم ومستواهم التعليمي يتفقون في وجهة نظرهم على اتجاه فقرات محور أداء الأستاذ الجامعي.

اقتراحات الدراسة:

من خلال ما توصلت إليه دراستنا من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات نذكر منها:

- زيادة الاهتمام بالتكوين عن بعد (الالكتروني) الذي يعد عنصرا مهم في تحسين مستوى أداء الأستاذ الجامعي.
- لا بد على القائمين على عملية التدريب الالكتروني في الجامعة محل الدراسة إعادة النظر فيها والعمل على تقويتها.
- تزويد الجامعة محل الدراسة بالتقنيات والأجهزة الالكترونية التي يحتاجها عملية التدريب.
- زيادة تحفيز الأساتذة الجامعيين بضرورة التدريب عن بعد كونه يساعدهم على تطوير مهاراتهم.

آفاق الدراسة:

وفي الأخير يمكن القول أن موضوع الدراسة لايزال مفتوحا ويفتح مجال للباحثين مستقبلا نظرا لأهميته ونتوقع أن تكون البحوث المستقبلية كالتالي:

- أثر التكوين عن بعد(الالكتروني) على الرضي الوظيفي
- التكوين عن بعد(الالكتروني)ودوره في تحسين أداء الطالب الجامعي.
- التكوين عن بعد(الالكتروني)تحدياته ومعوقاته في العصر الحالي.
- التكوين عن بعد ودوره في تحسين الإنتاجية.

ونأمل أن تولى رعاية وأهمية خاصة للتدريب الالكتروني من كل النواحي لكونه موضوع مهم.

وبهذا نكونو قد أغلقنا باب بحثنا هذا ونترك المجال لباحثين آخرين في تدارك النقاط التي لم نتطرق إليها.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

• الكتب:

1. براهيم محمد المحاسنة، (2013م)، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، (بدون طبعة، دار الجريز للنشر والتوزيع).
 2. منال عبد العال مبارز، واحمد محمود فخري، (2013م)، التعليم الالكتروني (مفهومه-بيئاته-مقرراته-إدارته-تقييمه-تطبيقاته المتقدمة)، (الطبعة الأولى، دار الزهراء للنشر والتوزيع)، الرياض.
- البحوث الجامعية:
3. أحمد فاروق محمد صالح، (2011م)، اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الالكتروني في الخدمة الاجتماعية، (مصر، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، قسم مجالات الخدمة).
 4. اسماء موفق، (2015م/2016م)، جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية بجامعة باتنة 1، (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص جودة التربية والتكوين).
 5. بلوفة شريف بلقاسم، (2015م/2016م)، إدارة الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا المتقدمة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-مستغانم، (الجزائر، مستغانم، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية العلوم الاقتصادية).
 6. بوزرقاطة أمال، (2018م/2019م)، أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة موظفي مديرية جامعة محمد خيضر، (بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية).
 7. بوقطف محمود و عرعور مليكة، (2014)، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور بخنشلة، (بسكرة، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل).

8. حدة بوثينة، وعقيدة بن سعادة، وهيبة دباخني، (2007م/2008م)، التعليم والتكوين عن بعد، (باتنة)، جامعة الحاج الأخضر، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مدرسة دكتوراه للاقتصاد التطبيقي وإدارة المنظمات).
9. ححوف فتيحة، (2007م/2008م)، معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين دراسة ميدانية في جامعات "سطيف، قسنطينة، مسيلة"، (عباس، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، تخصص إدارة وتنمية الموارد البشرية).
10. شادي فاطمة، (سطيف، جامعة فرحات
11. 2017م/2018م)، اقتراح برنامج في الاتصال الكتابي لتحسين أداء العمال دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية، (الجزائر، المسيلة، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، تخصص علم النفس العمل والتنظيم).
12. فارسي صبرينة، (2015م)، تقييم أداء العاملين وأثره على أداء المؤسسة دراسة حالة مديرية اتصالات الجزائر، (خميس مليانة، جامعة الجبالي بونعامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص رسم سياسات العامة).
13. مرام جمال الضية، (2014م)، فاعلية استراتيجية المشروعات الالكترونية في تنمية التفاعل والتشارك الالكتروني والاتجاه نحوها لدى طالبات كلية التربية بالجامعة الإسلامية-غزة.
14. نادر حامد عبد الرزاق أبو شرح، (1431هـ/2010م)، تقييم إثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، (غزة، جامعة الأزهر، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، تخصص إدارة أعمال).
- المقالات المنشورة:
15. بارة سميرة، (2017م)، مستوى جودة معايير تقييم الأداء التدريسي في جامعة ورقلة الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، (المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، ورقلة، جامعة قاصدي مرباح، المجلد 10، العدد 31).
16. بواب رضوان، (2015م)، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الالمدى (LMD)، (مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جبجل، جامعة محمد الصديق بن يحي، العدد 21، سبتمبر 2015م).

17. حجازي، جولتان حسن، (2013م)، فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، (المجلة الأردنية في العلوم التربوية، الأردن، أربد، جامعة اليرموك، المجلد 9، العدد 4، 2013).
18. الزهراء بعبسي، (2017م)، تحسين أداء الأستاذ الجامعي والارتقاء بكفاياته المهنية في ظل توظيف تكنولوجيا التعليم "جامعة سطيح2 نموذجاً"، (مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد2، جوان 2017م).
19. عبد الفتاح أبي مولود وفاطمة غانم، (2018)، التدريب أثناء الخدمة للأستاذ الجامعي المتربص في ضوء تطبيق نظام جودة التعليم "الجامعة الجزائرية نموذجاً"، (مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة، جامعة قاصدي مرباح، العدد 35، سبتمبر 2018م).
20. مراد زايد وحسين علي، (2016م)، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة دراسة حالة شركة جازي للاتصالات، (مجلة رؤى الاقتصادية الوادي، جامعة الشهيد حمه لخضر، العدد10، جوان 2016م).
21. نادر أبو شيخة، (2005) "المناخ التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية - دراسة ميدانية مقارنة بين القطاعين العام والخاص الأردنيين"، (مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المجلد 19، العدد 2، 2005).
22. هبة الله نصر محمد حسن، (2017م)، فاعلية نمط التدريب الالكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي، (مجلة كلية التربية، مصر، جامعة بورسعيد، العدد22، جوان 2017م).
- المؤتمرات والمداخلات:**
23. الأخضر عزي وجيلالي بن عبو، (2008م)، مؤتمر دولي حول تسيير المعرفة والفعالية الاقتصادية بعنوان دور التكوين الالكتروني في تطوير اتساعية وتعميق إدارة الأعمال الالكترونية، (مخبر اقتصاد المؤسسة والتسيير التطبيقي، يومي 25/26 نوفمبر 2008م).
24. الأخضر عزي ونادية إبراهيمي، (2016م)، المؤتمر العربي السادس لضمان جودة التعليم العالي بعنوان دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة دراسة لواقع الجامعة الجزائرية، (المسيلة، جامعة محمد بوضياف).

25. جمال علي الدهشان، (2019)، المؤتمر العلمي الدولي الثالث لمركز تنمية القدرات بعنوان التدريب الإلكتروني مدخلا لتطوير منظومة التدريب في مصر، (جامعة بنها، المجلة العربية، العدد4، المجلد2).

26. سعيد عيمر، (2005م)، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الدولي الثالث حول اقتصاد المعرفة بعنوان التكوين (التدريب) الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات، (بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية، نوفمبر 2005م).
المواقع الإلكترونية:

27. عبد الرزاق السعيد، "أنماط بيئات التدريب الافتراضية"، مجلة التعليم الإلكتروني، جامعة المنصورة، تاريخ النشر: 2012/03/28 : متاح في الموقع:

<http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=260>

[&sessionID=25](http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=260&sessionID=25)، تاريخ التصفح: 10/08/2020 على الساعة: 23: 22.

ثانيا: المراجع الأجنبية

28. Anderson Neil and other,(2005) , **Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology**, Volume1 Personnel Psychology, Sage publications, London, UK.
29. Brown Kenneth,(2005) , **A Field Study of Employee E–Learning Activity and Outcomes**“, Article published in HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY, vol. 16, no. 4, Wiley Periodicals of University of Portsmouth, UK and the College of Business and Economics, University of Wisconsin–Whitewater, USA.
30. Carlos Roca, Marylène Gagné,(2008) , **“Understanding e–learning continuance intention in the workplace: A self–determination theory perspective”**, Article published in Computers in Human Behavior journal, Volume 24, Issue 4, ELSEVIER.

31. Khloud Bou Kamal ,Mohamed Al Aghbary Atteia,(2016),**E-training et employees performance a pratical study on the Ministry of Education in the Kingdom of Bahrain** ,Article published in European Journal of Training and Development,Vol.3,No.5,December2016.
32. Lim and all ,(2007), "**Validating E-learning factors affecting training effectiveness**", Article published in International journal of information management, Elsevier Publisher, vol. 27, No. 1, Killington, ROYAUME-UNI.
33. Madoué Flarentine-Hounsion,(2012), **La Formation Continue à Distance des Enseignants du Secondaire au Berlin : Réalités et Perspectives**, Université de Montréal, Faculté des Sciences de L'éducation, Département d'andragogie et psychopédagogie, Novembre 2012.
- 34.Mwanza Daisy,(2005), "**Managing Content In E-Learning Environments** ", Article published in British Journal of Educational Technology, Vol.36, Issue 3. Mohammed Abdellah and other,(2013) "**Relationship between Organizational Climate and Training Transfer in Small and Medium Enterprises in Nigeria**", Article published in European Journal of Business and Management, Vol.5, No.7.
35. Naoual Ben Amara & Larbi Atia, (2016), **E-training and its role in human resources development** ,Article published in Global Journal of Human Resource Management ,Vol.4,No.1, Algeria, University of Ouargla, Faculty of Economic Sciences, Management and Commercial Sciences,February2016 .
- 36.Sid halem et Badaoui Mohamed sofiane,(2019),**E-learning and some models and pilote experiences**, route educational et social science journal, university Mesilla, vol. 06,No. 03,February 2019.

الملاحق



جامعة احمد دراية ادرار

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة أعمال

إستبانة البحث

السادة الأساتذة المحترمين...،

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته...،

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الإستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها بقصد إستكمال مذكرة ماستر في علوم التسيير بعنوان: " التكوين عن بعد (التدريب الإلكتروني) وأثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجزائر".

وتهدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التكوين عن بعد على أداء الأستاذ الجامعي في ظل التكنولوجيا الحديثة والتطورات الحاصلة.

وفي سبيل ذلك فإننا نتوقع منكم المساهمة الجادة في إنجاح هذه الدراسة آملين منكم التكرم بالإجابة على جميع عبارات هذه الإستبانة بدقة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على دقة إجاباتكم.

ونحيطكم علماً أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

الملاحق

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:

- 1-الجنس: ذكر أنثى
- 2-السن: أقل من 25-سنة من 25-35 من 35-45 أكبر من 45 سنة
- 3-المسمى الوظيفي: أستاذ مساعد قسم(ب) أستاذ مساعد قسم(أ) محاضر قسم (ب)

الجزء الثاني: محاور الإستبانة

المحور الأول: عملية التكوين عن بعد (التدريب الإلكتروني)

الرقم	العبرة	لا أتفق	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
-------	--------	---------	---------	-------	------	------------

البعد الأول: الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني (المؤهلات العلمية، الخبرات، خبرة زملاء العمل)

1	تسمح مؤهلاتي العلمية باجتياز جميع المراحل والعقبات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني.					
2	أمتلك القدرة على استعمال الكمبيوتر في عملية التدريب الإلكتروني بالرجوع إلى دليل التعليمات.					
3	خبرتي في استعمال الكمبيوتر والانترنت جعلتني مستعدا للمشاركة في الدورات التدريبية.					
4	استفدت من تجارب وخبرات زملائي في مجال التدريب الإلكتروني لاستكمال هذه الدورة.					

البعد الثاني: الحافز للتدريب الإلكتروني

5	المشاركة في دورة التدريب الإلكتروني فرصة جيدة لتحسين أدائي في العمل					
6	يعتبر التدريب الإلكتروني حافز لي كونه غير مقيد بعنصري الزمان والمكان مقارنة بالتدريب التقليدي					
7	استخدام طرق وأدوات حديثة ومتعددة (CD، المنصات، Email) في تقديم محتوى التدريب الإلكتروني يشجعني للمشاركة في دورات تكوينية مستقبلا.					

الملاحق

					آلية التدريب ومحتوى الحقيبة التدريبية يشجعانني على القيام بالتدريب الإلكتروني كلما أتحت لي الفرصة.	8
<i>البعد الثالث: سهولة الاستخدام والوصول الى المحتوى التدريبي وجودته</i>						
					تشعرتني سهولة استخدام أدوات التدريب الإلكتروني بالارتياح وتزيد رغبتني في المشاركة في دورات مستقبلية.	9
					تسهل وسائل التدريب الإلكتروني عملية الاطلاع على المحتوى التدريبي.	10
					أستطيع التنقل في منصة التدريب الإلكتروني بمرونة وسرعة من محتوى لآخر خلال عملية التدريب	11
					تسهل المساعدات الفنية والتقنية في المنصة الإلكترونية (آراء المرافقين، دليل الاستخدام، روابط ذات الصلة...) عملية الوصول إلى المعلومات.	12
					تمتاز المعارف والمعلومات المقدمة في إطار دورات التدريب الإلكتروني بالدقة والموثوقية.	13
					تتميز المعارف والمعلومات المقدمة في دورة التدريب الإلكتروني بالحدائثة والملائمة من ناحية الزمان والمكان.	14
<i>البعد الرابع: التفاعل والتواصل (بين المدرب والمتدربين، بين المتدربين أنفسهم، بين المتدرب والمحتوى)</i>						
					الاتصال والتفاعل في التدريب الإلكتروني بين الأطراف (المدرب، المتدرب، المحتوى التدريبي) يتم بشكل فوري أو مؤجل.	15
					التدريب الإلكتروني يكسر حاجز الخوف والخجل ويدفعني للمشاركة في دوراته مستقبلا.	16
					تبادل المعارف والمعلومات بين المدرب والمتدربين يتم بشكل مرن وبدون عوائق.	17
					اللغة المستخدمة في عملية الاتصال والتفاعل الإلكتروني تمتاز بالبساطة وسهولة الفهم.	18
					أدوات الاتصال والتفاعل الإلكتروني (Forum ...، Email، Chat،) تسهل عملية التواصل بين المدرب والمتدربين.	19

البعد الخامس: المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني

الملاحق

					يزيد إشراكي في الدورات التدريبية من درجة شعوري بالمسؤولية.	20
					تشجع بيئة العمل في الجامعة (الرؤساء، الزملاء، فرق العمل). على العمل الجماعي في الدورات التدريبية.	21
					تعمل الجامعة جاهدة على إدخال تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) الحديثة قصد تطوير وعصرنة أدوات العمل	22
					يشعر الأساتذة بالانتماء والولاء الوظيفي لجامعاتهم من خلال برمجتها وهكذا دورات تدريبية.	23
					يشجع مناخ التدريب على تبادل المعارف والخبرات بين الأساتذة في دورات التدريب الإلكتروني.	24
<i>البعد السادس: المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني</i>						
					تتوفر جامعتكم على أجهزة الحاسوب الحديثة وجميع مستلزماته بمواصفات فنية مناسبة.	25
					توفر جامعتكم على قاعة مجهزة خاصة بتطبيق التدريب الإلكتروني (قاعات للمحاضرات المرئية، قاعة الاجتماعات...)	26
					تمتلك جامعتكم ملحقات الحواسيب (الطابعة، الماسح الضوئي Scanner، شاشات عرض البيانات...)	27
					توفر جامعتكم محتوى تدريبي بأشكال مختلفة (CD، كتب إلكترونية، هواتف ذكية، لوحات ذكية...).	28

المحور الثاني: أداء الأستاذ الجامعي

الرقم	العبرة	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
<i>البعد الأول: الأداء التدريسي</i>						
1	أمتلك مهارات كافية للتخطيط للمحاضرة.					
2	أمتلك مهارات أدائية عالية لجذب انتباه الطلبة وإثارة تفكيرهم.					

الملاحق

					أهتم بالتفاعل مع الطلبة وتوظيف التغذية العكسية في كل المحاضرات التي أقدمها.	3
					أتحكم بكفاءة في إدارة الوقت المحدد للمحاضرات.	4
					أعمل على التواصل والاطلاع على أحدث أساليب التدريس والتقويم وحضور الدورات الخاصة بذلك.	5
البعد الثاني: الأداء البحثي						
					أقوم بالانخراط في مخابر البحث وفرق البحث وذلك للاستمرار في إجراء البحوث وعدم الانقطاع عنها.	6
					أعمل على نشر أبحاثي في مجلات علمية دولية محكمة.	7
					أحرص على حضور الملتقيات الدولية والوطنية والندوات ذات الصلة بموضوع تخصصي.	8
					أمتلك مؤهلات كافية لبداية التأليف في تخصصي.	9
					أحظى بقنوات تواصل عديدة تسهل علي إجراء البحوث العلمية.	10
البعد الثالث: الأداء الإشرافي						
					أتقن جيداً عمليتي التخطيط والتنظيم للإشراف على البحوث العلمية	11
					أحرص أثناء إشرافي على الطلبة أن يحمل البحث عناصر جديدة وإضافة علمية.	12
					أحث الطلبة الذين أقوم بالإشراف عليهم بالتحلي بالأمانة العلمية.	13
					أقوم بعقد لقاء دوري مع الطلبة الذين أشرف عليهم.	14
					أقيم أعمال الطلبة بشكل دقيق علمياً ولغوياً قبل الإيداع النهائي لها.	15

في الأخير نقدر بإخلاص تعاونكم معنا.

الملاحق

الملحق رقم 02: قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان المعتمد في الدراسة

الأستاذ المحكم	الدرجة العلمية للأستاذ المحكم
تيفاوي العربي	أستاذ التعليم العالي
العبادي احمد	أستاذ محاضر قسم "أ"
هداجي عبد الجليل	أستاذ محاضر قسم "أ"
مختاري سعد الله	أستاذ مساعد قسم "أ"

الملحق رقم 03: معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد التدريب الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي

Corrélations						
		فعالية	حافز	سهولة	تفاعل	مناخ
فعالية	Corrélacion de Pearson	1	,499**	,567**	,459**	,206**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,001
	N	237	237	237	237	237
حافز	Corrélacion de Pearson	,499**	1	,687**	,540**	,568**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	237	237	237	237	237
سهولة	Corrélacion de Pearson	,567**	,687**	1	,666**	,440**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	237	237	237	237	237
تفاعل	Corrélacion de Pearson	,459**	,540**	,666**	1	,444**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	237	237	237	237	237
مناخ	Corrélacion de Pearson	,206**	,568**	,440**	,444**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,000	
	N	237	237	237	237	237

الملاحق

متطلبات	Corrélation de Pearson	-,043	,408**	,388**	,504**	,528**
	Sig. (bilatérale)	,513	,000	,000	,000	,000
	N	237	237	237	237	237
أداء أستاذ	Corrélation de Pearson	,394**	,286**	,243**	,345**	,243**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	237	237	237	237	237

Corrélations			
		متطلبات	أداء أستاذ
فعالية	Corrélation de Pearson	-,043	,394**
	Sig. (bilatérale)	,513	,000
	N	237	237
حافز	Corrélation de Pearson	,408**	,286**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	237	237
سهولة	Corrélation de Pearson	,388**	,243**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	237	237
تفاعل	Corrélation de Pearson	,504**	,345**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	237	237
مناخ	Corrélation de Pearson	,528**	,243**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	237	237
متطلبات	Corrélation de Pearson	1	,037
	Sig. (bilatérale)		,566
	N	237	237
أداء أستاذ	Corrélation de Pearson	,037	1
	Sig. (bilatérale)	,566	
	N	237	237

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم 04: نتائج اختبار الفروق في إجابات الباحثين حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي

Statistiques de groupe					
أداء أستاذ	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
	أنثى	109	3,9890	,30477	,02919
	ذكر	128	3,9266	,44763	,03957

Test des échantillons indépendants					
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
أداء أستاذ	Hypothèse de variances égales	18,116	,000	1,233	235
	Hypothèse de variances inégales			1,270	224,626

Test des échantillons indépendants					
		Test t pour égalité des moyennes			
		Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %
					Inférieur
أداء أسد تاذ	Hypothèse de variances égales	,219	,06243	,05064	-,03734
	Hypothèse de variances inégales	,206	,06243	,04917	-,03446

Test des échantillons indépendants					
		Test t pour égalité des moyennes			
		Intervalle de confiance de la différence à 95 %			
					Supérieur
أداء أستاذ	Hypothèse de variances égales	,16220			
	Hypothèse de variances inégales	,15932			

Unidirectionnel

ANOVA					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter groupes	,504	2	,252	1,677	,189
Intra	35,204	234	,150		

الملاحق

groupes					
Total	35,708	236			

ANOVA					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter groupes	7,255	2	3,627	29,831	,000
Intra groupes	28,453	234	,122		
Total	35,708	236			

الملحق رقم 05: التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
أداء أستاذ	,081	237	,001	,963	237	,000
تدريب إلكتروني	,108	237	,000	,963	237	,000

a. Correction de signification de Lilliefors

الملحق رقم 06: اختبار معامل الثبات لأداة الدراسة

Echelle : ALL VARIABLES

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
,894	28
,819	15
,897	43

الملاحق

الملحق رقم 07: توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentagevalide	Pourcentagecumulé
Valide	ذكر	128	54,0	54,0	54,0
	أنثى	109	46,0	46,0	100,0
	Total	237	100,0	100,0	

العمر					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentagevalide	Pourcentagecumulé
Valide	من 25-35 سنة	126	53,2	53,2	53,2
	من 36-45 سنة	79	33,3	33,3	86,5
	أكبر من 45 سنة	32	13,5	13,5	100,0
	Total	237	100,0	100,0	

المسمى الوظيفي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentagevalide	Pourcentagecumulé
Valide	أستاذ مساعد قسم (ب)	68	28,7	28,7	28,7
	أستاذ مساعد قسم (أ)	56	23,6	23,6	52,3
	أستاذ محاضر قسم (ب)	113	47,7	47,7	100,0
	Total	237	100,0	100,0	

التكوين عن بعد (التدريب الالكتروني) ودوره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي

Distance training electronic training and its role in improving the performance of the university professor



الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب الالكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية، وذلك من خلال تحديد العلاقة بين أبعاد التدريب الالكتروني وأداء الأستاذ الجامعي، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كونه مناسب لموضوع الدراسة، كما تم جمع المعلومات من المستجوبين (أساتذة حديثي التوظيف بالجامعات الجزائرية) من خلال تصميم استبانة الكترونية مكونة من محورين عدد فقراتهم (43) فقرة بالإضافة إلى محور البيانات الشخصية والوظيفية (السن، الجنس والمسمى الوظيفي)، وزعت على عينة مكونة من (237) أستاذ جامعي، بحيث لم تفقد أي استمارة، وقد تم معالجة البيانات الموجودة ضمن الاستبانة بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (Spss).

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- ✓ وجود علاقة ارتباط ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الالكتروني وأداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية.
- ✓ وجود اثر دال إحصائيا لأبعاد التدريب الالكتروني على أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية.
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير السن.
- ✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيري الجنس والمسمى الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التكوين عن بعد (التدريب الالكتروني)، الأداء، الأستاذ الجامعي، الجامعة الجزائرية.

Abstract

The study aimed to identify the role of e- training in improving the performance of the university professor at the University of Algeria , This is by identifying the relationship between the dimensions of electronic training and the performance of the university professor, The descriptive analytical approach appropriate for the subject matter of the study, and information was collected from the respondents (Newly recruited professors at Algerian universities) Through the design of an electronic questionnaire consisting of two axes of paragraphs(43) in addition on the axis of personal and functional data (age, sex and job title). distributed to a sample of(237) university professors, so that no form was lost, The data in the resolution were processed based on the statistical analysis program(Spss).

Some of the most important findings of the study are:

- ✓ There is a weak statistically significant correlation between e- training and the performance of the university professor at the University of Algeria.
- ✓ There is statistically significant impact on the performance of the university professor at the A University of Algeria.
- ✓ The lack of statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) moral level between the responses of the study sample members is due to the age variable.
- ✓ The presence of statistical significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) moral level between the responses of the study sample members is due to variables of sex and functional title.

Key words: Distance training e-training, performance, university professor, Algerian University.