



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



المرجع :/2022

الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

الفرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

مذكرة بعنوان:

دور التدريب الالكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي دراسة حالة أساتذة حديثي التوظيف بميلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص " إدارة أعمال "

إشراف الأستاذة:

د. لبصير فطيمة

إعداد الطالبة:

- آية صايفي

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الأستاذ(ة)
رئيسا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	د. لمزري مفيدة
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	د. فطيمة لبصير
ممتحنا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	د. برني ميلود

السنة الجامعية 2021/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

إهداء

إلى التي جعل الله الجنة تحت قدميها ...
إلى من سهرت على راحتي ومنحتني الثقة والأمل بالمستقبل ...

إلى اعز وأغلى إنسان ...
إلى أُمي حبيبتي حفظها الله وبارك لنا في عمرها ...
إلى من فارقتي وأنا بعمر الست سنوات ...
إلى من ترك بداخلي فراغ لن يعوضه أحد ...
إلى روح أبي الطاهرة رحمه الله واسكنه فسيح جناته .
إلى من يحملون في عروقهم فصيلة دمي ، أشقائي وشقيقاتي (فاطمة ،
لمياء ، حسام ، صلاح ، مروة) حفظكم الله .
إلى جميع الأحبة والأصدقاء .
والى كل من قدم لي العون والمساعدة
إليكم اهدي هذا العمل المتواضع راجية من الله عز وجل أن يجد القبول
والنجاح.

صايفي آية

شكر وعرفان

الحمد لله سبحانه وتعالى الذي هدانا إلى نعمة الإسلام ووفقنا لأن نتم هذا العمل راجين من الله سبحانه وتعالى أن يجعله في ميزان الحسنات ، ونحمده ونشكره على نعمه وحسن عونه ، ونصلي ونسلم على نبيه صلوات ربي وسلامه عليه .

أتقدم بالشكر والعرفان إلى الأستاذة لبصير فطيمة المشرفة على هذه المذكرة من خلال توجيهاتها ونصائحها ، وما بذلته من وقت وجهد في سبيل إنجاح هذا العمل .

وأوجه التحية والشكر كذلك إلى كافة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة عبد الحفيظ بوالصوف .

وأخيرا أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني إلى إنجاز هذه المذكرة من قريب أو من بعيد .

الملخص

سعت هذه الدراسة إلى تحديد دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عبد الحفيظ ولاية ميله ،وقد تحددت الدراسة بمتغير مستقل تمثل في التدريب الإلكتروني ، ومتغير تابع تمثل في أداء الأستاذ الجامعي .

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استمارة لجمع البيانات من أفراد العينة التي بلغ عددها (35) مفردة ، وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل بيانات الاستمارة ، وذلك بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك دور للتدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

وتوصي هذه الدراسة بضرورة الاهتمام أكثر بالتدريب الإلكتروني من اجل تحسين أداء الأستاذ الجامعي في الجامعة محل الدراسة .

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني ، الأداء ، الأستاذ الجامعي .

Summary

This study sought to determine the role of electronic training in improving the performance of the university professor at the University of Abd El Hafid BOUSSOUF, Wilaya of Mila, and the study was determined by an independent variable represented in electronic training, and a dependent variable represented by the performance of the university professor.

To achieve the objectives of the study, a form was developed to collect data from a sample of 35 individuals, and the statistical package for social sciences was used to analyze the data of the form, based on a set of statistical methods. The study concluded that there is a role for electronic training in improving the performance of university professors.

This study recommends the need to pay more attention to electronic training in order to improve the performance of the university professor at the university under study.

Keywords: e-training, performance, university professor.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
–	البسمة
–	الإهداء
–	كلمة شكر
–	الملخص
I	فهرس المحتويات
III	فهرس الجداول
VI	فهرس الأشكال
VII	فهرس الملاحق
أ–هـ	مقدمة
–	الفصل الأول: الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة
7	تمهيد الفصل الأول
23–8	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتدريب الالكتروني و الأداء
31–23	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
32	خلاصة الفصل الأول
–	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
34	تمهيد الفصل الثاني
40–35	المبحث الأول: الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة
66–40	المبحث الثاني: عرض و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية
67	خلاصة الفصل الثاني

فهرس المحتويات

70-69	خاتمة
74-72	قائمة المصادر و المراجع
82-76	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(01)	الفرق بين التدريب الالكتروني والتدريب التقليدي	10
(02)	أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات العربية السابقة	27-26
(03)	أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات الأجنبية السابقة	30
(04)	مقياس ليكارت الخماسي	37
(05)	طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي	38
(06)	اختبار معامل الثبات لأداة الدراسة	40-39
(07)	توزيع أفراد العينة حسب التحليل الوصفي لأبعاد التجريب الالكتروني الجنس	41
(08)	توزيع أفراد العينة حسب السن	42
(09)	توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	44-43
(10)	التحليل الوصفي لبعد الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني	44
(11)	التحليل الوصفي لبعد حافز التدريب الالكتروني	46-45
(12)	التحليل الوصفي لبعد سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته	47
(13)	التحليل الوصفي لبعد التفاعل والتواصل	49-48
(14)	التحليل الوصفي لبعد المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الالكتروني	50-49
(15)	التحليل الوصفي لبعد المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الالكتروني	51
(16)	التحليل الوصفي لأبعاد التدريب الالكتروني	52

فهرس الجداول

54-53	التحليل الوصفي لبعء الأداء التدريبي	(17)
55	التحليل الوصفي لبعء الأداء الإشرافي	(18)
57-56	التحليل الوصفي بعء الأداء البحثي	(19)
58	التحليل الوصفي لأبعءاء أداء الأستاذ الجامعي	(20)
59	التوزيع الطبيعي	(21)
59	حساب Kolmogorov-smirnov	(22)
60	نتائج تحليل التباين الأحادي لدور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف	(23)
61	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير التدريب الإلكتروني	(24)
61	نتائج التحليل الأحادي لمتغير أداء الأستاذ الجامعي	(25)
62	تحليل التباين الأحادي للعلاقة بين التدريب الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي	(26)
63	نتائج اختبار التباين الأحادي لعلاقة الفاعلية الذاتية للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأستاذ الجامعي	(27)
63	نتائج اختبار التباين الأحادي لعلاقة الحافز للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف	(28)
64	نتائج اختبار التباين الأحادي للعلاقة بين سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف	(29)
65-64	نتائج اختبار التباين الأحادي للعلاقة بين التفاعل والتواصل وتحسين	(30)
65	نتائج اختبار التباين الأحادي للعلاقة بين المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف	(31)

فهرس الجداول

66	نتائج اختبار التباين الأحادي للعلاقة بين المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الالكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف	(32)
----	--	------

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
(01)	نموزج كيلر	15
(02)	نموزج نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي	16
(03)	التدريب الالكتروني المتزامن	17
(04)	التدريب الالكتروني غير المتزامن	18
(05)	نموزج الدراسة المقترح	36
(06)	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	41
(07)	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	42
(08)	توزيع أفراد العينة حسب متغير المسمى الوظيفي	43

فهرس الملاحق

الصفحة	اسم الملحق	الرقم
81-76	استمارة الاستبيان	(01)
82	قائمة المحكمين للاستبيان المعتمد في الدراسة	(02)

مقدمة

تمهيد:

تحتل مسألة التطوير المهني حيزا كبيرا من اهتمامات المنظمات على اختلاف أنواعها، حيث أصبحت تخصص ميزانية لا يستهان بها من أجل تدريب وتكوين إطاراتها أملا في أداء أحسن، انطلاقا من مبدأ أن رأس المال البشري هو مفتاح التقدم الاقتصادي وتكوين الثروة، حيث تعد الكوادر المؤهلة والمكونة وذات الخبرة عنصرا فاعلا في تنمية المؤسسات وتطويرها.

ونظرا لتأثير الثروة المعلوماتية في جميع جوانب الحياة المعاصرة من خلال التطورات العلمية والتكنولوجية، أصبح لا مفر من تعامل الفرد مع كل هذه التغيرات والتكيف معها ، بل والإفادة منها وتوظيفها في خدمته، وقد بدأت الدول تشعر بالأهمية المتزايدة للتربية المعلوماتية من خلال توفير بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية تجذب اهتمام الأفراد في عصر يتميز بالتطور المتسارع والتغير المستمر، ويعد توظيف تقنية المعلومات والانترنت في التدريب والتعليم من أهم مؤشرات تحول المجتمع إلى مجتمع معلوماتي ،لان ذلك سيسهم في زيادة كفاءة وفاعلية نظم التدريب والتعليم، وفي نشر الوعي المعلوماتي ، وبالتالي سيسهم في بناء الكوادر المعلوماتية التي تشهدها المجتمعات في العصر الحالي .

ويعتبر التدريب الالكتروني أحد أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق الملائمة بين متطلبات الوظائف وبين قدرات ومهارات الأفراد العاملين بها، حيث يهدف بصورة أساسية إلى تطوير قدراتهم وإكسابهم مهارات ومعارف جديدة، ويغير اتجاهاتهم ويطور سلوكهم في اتجاه يختلف عن ذلك الذي اعتادوا عليه ، إلى اتجاه ترى الإدارة أنه الأصلح للعمل والأنفع من وجهة نظر الكفاءة، لذا فقد تزايد اهتمام المتطلبات الحديثة بالتدريب الالكتروني باعتباره من أحسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين جودة الخدمات المقدمة من طرف المؤسسات وبين الأفراد العاملين بها و بالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف المنظمة بأكثر فعالية وكفاءة ممكنة .

فالتدريب الالكتروني أصبح أداة أساسية تعتمد عليها جل المؤسسات ومن بينها مؤسسات التعليم العالي التي ترغب في تحسين خدماتها وتطوير مواردها البشرية، فالجامعات أصبحت الآن أحوج من أن ترتقي إلى مستوى عالي من الأداء حتى تتمكن من مواجهة مختلف صور التحديات التي أفرزتها التطورات وقد ساهمت هذه الأخيرة لأهمية العنصر البشري كمحدد للكفاءة ولأهمية الجهود التدريبية في تكوين وتطوير الكوادر البشرية القادرة على تقديم الأفضل والأمثل.

ونرى أن المؤسسات الجامعية كتنظيم أيضا تضم عناصر بشرية كالإداريين و الطلبة والأساتذة ، لكن مكانة هذه الجامعة ارتبطت بمكانة أساتذتها، وقد صارت قوة الجامعات اليوم تقاس بارتفاع وانخفاض أداء أساتذتها وعلمائها، كل هذا فرض على الجامعة اليوم إيجاد الحلول والمعايير المناسبة كإخضاع أساتذة الجامعات للتكوين الحضورى والافتراضي لتحسين الأداء بالشكل الذي يسمح بارتفاع وتطور مستوى الأستاذ وتحسن وتطور مستوى العملية التعليمية بالمؤسسة الجامعية. ومن هنا قررت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر بإلزام جميع المؤسسات الجامعية بإعداد دورة تكوينية خاصة بالأساتذة المساعدين قسم ب حديثي التوظيف، حيث يتضمن هذا التكوين دروسا إجبارية الحضور على مستوى الجامعة الخاصة في مختلف المواضيع من بينها حقوق وواجبات الأستاذ ، آداب وأخلاقيات المهنة، المرافقة البيداغوجية الخ ، وأخرى على شبكة الانترنت من أجل تنظيم وتسيير وإدارة التعليم عن بعد، وبذلك تعد البرامج التكوينية من المستلزمات الأساسية من أجل تحسين أدائه وتأهيله لمسايرة التطور المعلوماتي والمعرفي من ناحية ومواكبة التغيرات الحاصلة في المجتمع من ناحية أخرى، حتى لا يظل محدود الأفق في عصر تتزايد فيه المستجدات المتلاحقة بشكل سريع ليكون على درجة عالية من الكفاءة تمكنه من تخريج إطارات بشهادات معترف بها عالميا.

ومن هذا المنطلق تحاول هذه الدراسة معرفة دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف من خلال طرح التساؤل الرئيس الآتي :

هل للتدريب الإلكتروني دور في تحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف بالجامعة الجزائرية ؟

و للإجابة على الإشكالية أعلاه ، وحتى يتيسر لنا الإلمام بكل جوانب الموضوع قمنا بتجزئة الإشكالية الرئيسية إلى تساؤلات فرعية هي :

- ✓ - ماهو واقع التدريب الإلكتروني لدى الأساتذة حديثي التوظيف ؟
- ✓ - ماهي آليات تطوير أداء الأساتذة الجامعي في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ؟
- ✓ - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وأداء الأساتذة حديثي التوظيف ؟

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية :

. للتدريب الإلكتروني دور أساسي في تحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف .

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى : يلقي التدريب الإلكتروني اهتماما كبيرا من طرف الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف

الفرضية الفرعية الثانية : يسعى أساتذة المركز في تحسين أدائهم وفق آليات متنوعة .

الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف .

وتنقسم هذه الفرضيات إلى الفرضيات الجزئية التالية :

✓ الفرضية الجزئية الأولى :توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف عند مستوى معنوية 0.05.

✓ الفرضية الجزئية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حافز التدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف عند مستوى معنوية 0.05.

✓ الفرضية الجزئية الثالثة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سهولة الاستخدام والوصول إلى المستوى التدريبي وجودته وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف عند مستوى معنوية 0.05.

✓ الفرضية الجزئية الرابعة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل والتواصل وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف عند مستوى معنوية 0.05.

✓ الفرضية الجزئية الخامسة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف عند مستوى معنوية 0.05.

✓ الفرضية الجزئية السادسة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف عند مستوى معنوية 0.05

أهمية البحث

تكمن أهمية الدراسة في أهمية وقيمة العملية التدريبية نفسها ومساهمتها في تطوير الأداء وبناء القدرات، بما يكسب المؤسسات التعليمية القدرة على زيادة فعاليتها والرفع من مستوى جودة مخرجاتها، وذلك من خلال النقاط التالية:

1. تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة كونها تبحث في مفهوم التدريب الإلكتروني كأحد المفاهيم الحديثة في مجال الأدب الإداري المعاصر، والتي تساعد في تطوير وتنمية أداء المؤسسات.

2. أهمية دور التدريب الإلكتروني في تطوير وتنمية العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي الليبية والتي تساهم في رفع مستوى أدائها.
 3. حداثة موضوع التدريب الإلكتروني كمدخل من مداخل العلوم الإدارية المهمة والتي تساعد في التغلب على مشاكل التدريب التقليدي في المؤسسات التعليمية والتدريبية.
 4. تقديم الاقتراحات والتوصيات الملائمة في هذا المجال.
- تبرز أهمية الدراسة في كون التدريب الإلكتروني أصبح ضروري لأي مؤسسة تسعى إلى النجاح وتحقيق أهدافها وكونه أداة هامة في تحسين أداء الأستاذ الجامعي ، وتبرز الأهمية أيضا في إمكانية تطبيق التدريب الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر وكذلك تمكننا من معرفة نقاط الاشتراك بين التدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأستاذ الجامعي والعمل على معرفة العلاقة بينهما وإبراز أهميتهما بالنسبة للمؤسسة العلمية ، كذلك تجديد رؤية الأساتذة حديثي التوظيف نحو أهمية التدريب الإلكتروني .

أهداف البحث

- ✓ التعرف على واقع التدريب الإلكتروني لدى الأساتذة حديثي التوظيف.
- ✓ إبراز آليات تطوير أداء الأستاذ الجامعي في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف.
- ✓ الكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وأداء الأساتذة حديثي التوظيف.

أسباب اختيار الموضوع:

- اختيارنا للموضوع الذي جاء تحت عنوان دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي كان بناءً على عدة أسباب نذكرها فيما يلي:
- اعتبار الموضوع يدخل مجال تخصصي العلمي وهو إدارة الأعمال.
 - اعتبار الموضوع من المواضيع الحديثة التي ستولي اهتماما في المستقبل.
 - استحداث الأساليب المستخدمة في الجامعات الجزائرية.

محددات البحث

- المحددات الدراسية: اقتصرت الدراسة على الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في المؤسسة الجامعية الجزائرية.
- المحددات المكانية: أجريت الدراسة في المؤسسات الجامعية الجزائرية بالتحديد المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.
- المحددات الزمانية: أجريت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2021/2022.
- المحددات الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على معرفة دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

صعوبات الدراسة:

- واجهتنا أثناء إعداد هذه الورقة العلمية بعض الصعوبات نذكرها فيما يلي:
- قلة المراجع المتعلقة بموضوع التدريب الإلكتروني.
 - عدم وجود ثقافة تطبيق والتعامل مع الاستبيان الإلكتروني في الجامعة محل الدراسة.
- هيكل الدراسة:**
- لمعالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين ، الفصل الأول الجانب النظري والفصل الثاني الجانب التطبيقي.

تناول **الفصل الأول** التدريب الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي بصفة عامة، فقد تضمن المبحث الأول من هذا الفصل مفاهيم أساسية حول التدريب الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي، أما المبحث الثاني فكان حول الدراسات السابقة في الموضوع.

أما **الفصل الثاني** فقد كان يشمل الدراسة الميدانية للدراسة، حيث تضمن المبحث الأول الإجراءات المنهجية المتبعة للدراسة (المنهجية والأدوات المستخدمة في الدراسة)، أما المبحث الثاني تم من خلاله عرض ومناقشة نتائج الدراسة، بالإضافة إلى اختبار الفرضيات.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية

لمتغيرات الدراسة

تمهيد الفصل الأول

يعتبر التدريب عن بعد (الالكتروني) من أهم الوظائف لإدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي وغيرها من المؤسسات التعليمية حيث انه يعتبر أساس نجاحها في العالم وهذا لأهميته البالغة التي تنعكس من خلال أداء العاملين .

لمواكبة التطورات التكنولوجية و العصرية التي غزت العالم كان لابد من التكيف معها وذلك من خلال التركيز على تدريب العاملين فيها من اجل تحسين أدائهم .

وعليه سيتم عرض الفصل الأول الذي يتضمن الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة كمبحث أول والذي يحتوي مفاهيم التكوين عن بعد وأداء الأستاذ الجامعي وأبعاد كل منهما، والمبحث الثاني الذي يتضمن على دراسات محلية وأجنبية كدراسات سابقة للموضوع ومن تم دراستها ومناقشتها وتوضيح مجال الاستفادة منها وكذا أوجه الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية.

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للتدريب الإلكتروني والأداء

لقد أظهر القادة والإداريون اهتماما كبيرا في التدريب الالكتروني من أجل مواكبة التطور والتغيير المستمر في ضوء انفجار المعرفة والتطور التكنولوجي، حيث يعتبر التدريب الإلكتروني أحد الوسائل وأهم الأنشطة التي تستخدمها الإدارة في أي مؤسسة مهما كانت طبيعة ونوع عملها واختصاصها، من أجل تطوير وتنمية القدرات العلمية والعملية والسلوكية للعاملين بالشكل الذي يمهد الطريق نحو المؤسسة وازدهارها.

سننتظر في هذا المبحث إلى مطلبين بحيث المطلب الأول تم فيه تسليط الضوء على مفهوم التدريب الإلكتروني وأهميته وكذا أشكاله وطرقه بالإضافة إلى أبعاده، أما في المطلب الثاني فسيتم التطرق فيه إلى تعريف الأداء، محدّداته ومعاييرته وكذا أبعاده .

المطلب الأول : ماهية 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 الانترنت .

الفرع الأول : مفهوم التدريب الإلكتروني وأهميته

إن مفهوم التدريب الإلكتروني مازال في طور التكوين وغير محدد المعالم ولم يستقر على حال وهو في حالة تعديل مستمر نظرا لارتباطه بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والتعليم التي تنمو وتتطور يوما بعد يوم . فما هو التدريب الإلكتروني أو ما يسمى أيضا بالتكوين عن بعد ؟

أولاً: مفهوم التدريب الإلكتروني:

أصبح التدريب الإلكتروني خيار استراتيجي لتنمية وتطوير الموارد البشرية نظرا لكونه من أهم محاور تطوير العمل ونجاح المؤسسات وزيادة كفاءات الأفراد العاملين، وذلك لماله من فوائد ومزايا عديدة. وهناك بعدان هامان في مفهوم التدريب الإلكتروني ، البعد الأول يتمثل في التدريب والبعد الثاني كلمة الإلكتروني .

1- مفهوم التدريب:

لغة: كلمة مشتقة من كلمة درب ، والدرب هو الطريق، فإن ذلك يعني وضع الأفراد والجماعات المستهدفة على الطريق السليم كي يسيروا فيه ويتعودوا عليه.

اصطلاحاً: عملية مخططة لتغيير الاتجاهات أو المعارف أو المهارات السلوكية من خلال خبرة تعليمية لبلوغ أداء فعال في نشاط أو مجال معين ، والغرض من التدريب في محيط العمل هو تطوير قدرات الفرد وتحقيق احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية من القوى العاملة . (ابو النصر، 2017، ص24)

2- معنى كلمة إلكتروني :

لغة: جمع إلكترونيات، اسم منسوب إلى إلكترون، حاسب إلكتروني ، عقل إلكتروني ، حاسة إلكترونية.

اصطلاحاً: كلمة إلكتروني تعني وسيلة أو تقنية تساعد البعض على القيام بنشاط معين بما يوفر الوقت والجهد (الحربي ، 2021، ص 4)

3- مفهوم التدريب الإلكتروني:

لغة : نوع من أنواع التدريب الذي يستخدم فيه وسائل إلكترونية في التدريب .

اصطلاحاً: هو ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الحاسب الآلي ، وفيه تقوم المنظمة بتصميم موقع خاص بها ولمواد أو برامج معينة لها ، ويتعلم المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه يتمكن من الحصول على التغذية العكسية ، ويهدف إلى جذب المتدربين الذين لا يستطيعون تحت الظروف العادية حضور برنامج تدريبي تقليدي . (ابو النصر، 2017، ص99)

يمكن أيضاً ذكر بعض التعريفات الخاصة بعدة باحثين :

عرفه (الموسوي ، 2010، ص 3) بأنه " عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الإنترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الإلكترونية ، بإتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات" .

أما (فخري ، ص 40) فعرفه بأنه " التكوين الذي يتمعن بعد أي يكون المتكون بعيدا مكانيا وربما زمنيا عن المتكون ، ويسد هذا البعد باستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات الحديثة كالانترنت وغيرها " .

عرف (بن عودة ، 2015) التدريب الإلكتروني على أنه "عملية يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسوب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة ، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في اقصر وقت ممكن وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان" .

وعرفه أيضا (بن عبو، 2008،) بأنه "كل المنظومة التكوينية التي تستخدم شبكة محلية أو الانترنت لتوزيع وإدماج أو عملية الاتصال، وهذا ما يدرج ويضمن التعليم عن بعد في بيئة موزعة أخرى غير التعليم بالمراسلة الكلاسيكية المعروفة "

وكتعريف شامل للتكوين عن بعد نستنتج بأنه عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة الانترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدرب والمدرّب مما يؤدي إلى مشاركة أكثر وحماش أكثر ونجاح تعليمي أكبر .

الجدول رقم 1 : الفرق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي

التدريب التقليدي	التدريب الإلكتروني
المدرّب هو المتحكّم في العملية التدريبية وهو الناقل للمعلومة للمتدرب	المتدرب هو المتحكّم في العملية التدريبية أما المدرّب يكتفي بتوجيه المتدرب
دور المتدربين سلبي	دور المتدربين ايجابي
المكان والزمان محددين مسبقا في قاعات التدريب	المتدرب يتلقّى المعلومات بالطريقة التي يريدها في المكان والزمان المناسبين له
تفاعل قليل بين المتدربين	تفاعل مستمر ونشط بين المتدربين والمدرّب
استخدام عدد قليل من الوسائل والاكتفاء بالشرح اللفظي	استخدام كل ما هو متاح من وسائل وروابط مساعدة واستخدام أنماط مختلفة للتدريب

المصدر: <http://WWW.BAKKAH.NET.SA/AR/E.LEARNING>

ثانيا : أهمية التدريب الإلكتروني :

يساهم التدريب عن طريق الإنترنت أو ما يسمى حاليا بالتدريب الإلكتروني بشكل كبير ومباشر في صقل مهارات وقدرات وتحسين خبرات وأداء المتدربين بطريقة أكثر فاعلية من حيث التكلفة المكانية والزمانية ، كما أن سهولة التنقل والتصفح عبر شبكة الانترنت يساهم في تطوير العملية التدريبية ، لذلك تكمن أهمية التدريب الإلكتروني فيما يلي :

- ✓ يقدم تسهيلات وأساليب تدريبية تمنع الملل .
- ✓ مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب أن يتدرب بسرعة أو ببطء .
- ✓ وظيفة المدرّب ستصبح بمثابة الموجه والمرشد .
- ✓ المرونة والملائمة : سهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان .
- ✓ يسهل متابعة المتدربين ولو كانوا بأعداد كبيرة ، كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر ، في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية .
- ✓ يتيح طرق متعددة في تقييم وقياس مستوى تقدم المتدرب .
- ✓ الاتصالات والتفاعل : إمكانية الاتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرّب والمتدربين ، وكذلك إتاحة الفرصة للمتدربين التفاعل الفوري إلكترونيا فيما بينهم من خلال وسائل البريد الإلكتروني ، منتديات النقاش.
- ✓ الوقت : حيث يوفر ويتيح للمتدرب تنظيم وقت بحيث يجلّ جدول تلقيه لدورته بما يناسب وظروف العمل والعائلة ، كما يتيح له القفز عن مواد ونشاطات يعرفها .
- ✓ المال : حيث يخفض تكلفة السفر ، التنقل ، المعيشة ، إضافة إلى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين وانخفاض تكاليف الدورات التدريبية وذلك باستخدام الشبكات .
- ✓ إمكانية التدريب بأي مكان يتوفر فيه حاسوب وانترنت .
- ✓ مقدار التعلم وكم ونوع وشكل المحتوى التدريبي يفوق بمراحل ما يتم اكتسابه في التدريب التقليدي.
- ✓ ينمي المسؤولية لدى المتدرب وتنمي فيه حس التعلم الذاتي و المثابرة ؛(دويكات ، 2007، ص43)

الفرع الثاني : مبررات استخدام التدريب الإلكتروني

يتميز العصر الحالي بوجود مجموعة من القضايا والتحديات التي تشير إلى وجود فجوات قد تؤدي إلى الضعف والقصور في مواجهة متطلبات التنمية وخاصة في مجال التدريب في عصر يتطلب من الفرد بأن يكون دائم التدريب نظرا لتجدد المعلومات .

ومن أهم التحديات التي يتميز بها العصر الرقمي والتي تعد مبررات لاستخدام التدريب الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت ما يلي : (الفرج ، 2013، ص01)

أولا : التفجر المعرفي والتقدم التكنولوجي: يتميز العصر الحالي بوفرة المعلومات وتراكمها بشكل سريع . وتمثل التطورات الحالية في الاقتصاد العالمي الموجه نحو التكامل والمنافسة الحادة المستندة بدرجة كبيرة على المعلوماتية ومعرفة أهم التحديات التي ستواجه كل القطاعات

ثانيا : ثورة الاتصالات وسرعة نقل المعلومات: استمرار الثورة التقنية في مجال المعلومات والاتصالات وما يتمخض عنها من تطور هائل ومتصل في إمكانات معالجة البيانات والمعلومات وتخزينها واسترجاعها ونقلها وتدفعها محليا وعالميا بسرعة فائقة وتكلفة معقولة .

ثالثا : الأوضاع الديموغرافية (السكانية): لقد أصبح الوضع السكاني في الوقت الراهن يمثل تحديا، وأصبح من الضروري التخطيط لمواجهة هذا النمو المتسارع ، لأن ذلك يخلق ضغطا على الموارد الطبيعية وعلى مؤسسات الخدمات من تعليم وتدريب وصحة وإسكان .

رابعا : القصور في تكوين الكوادر التدريبية المؤهلة: يعتبر تطوير الكوادر التدريبية وإعدادها أحد المرتكزات الأساسية لتطوير التدريب ، ولا بد أن تشهد المرحلة القادمة طفرة من حيث إعداد الكوادر التدريبية والتخصصات المطلوبة وفق خطة مسبقة لمقابلة احتياجات التنمية في المجتمع .

ومن خلال التدريب الإلكتروني عن بعد، يمكن التغلب على المعضلة السابقة من خلال أسلوب المدرب الزائر أو أسلوب المتدرب الزائر .

خامسا: عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع:

رغم النمو الكبير في التعليم والتدريب ، مازالت المجتمعات تعاني من عدم توفير فرص التعليم والتدريب لفئات متعددة للكثير من الأسباب ، وهذه الأخيرة قد تعود لأسباب اقتصادية ، عائلية أو صحية كالإعاقات الجسمية و الانفعا لية ، سياسية كالاقتالات والإقامات الجبرية ، أسباب مهنية كالعمل في سن مبكر ، أو لأسباب جغرافية كالبعد عن مكان العمل أو حاجة صاحب العمل إلى مهارة فنية معينة لمواكبة ما يطرأ من تطور وتقدم علمي وتكنولوجي.

الفرع الثالث: عناصر التدريب الإلكتروني وأهدافه

أولا: عناصر التدريب الإلكتروني: يقوم التدريب الإلكتروني على ثلاثة عناصر للوصول إلى تحقيق الأهداف المحددة للعملية التدريبية، وهذه العناصر هي: (بن عودة، 2014، ص01)

1- المدرب:

للمدرب دور أساسي ومهم في عملية التدريب الإلكتروني ، لذلك من المهم واللازم اختيار مدرب مناسب يكون مؤهل علميا وذو خبرة عملية ، التي تجعله قادرا على استخدام وفهم أساليب التدريب الإلكتروني المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتدربين وطبيعة التدريب وأهدافه .

ولا بد من الاهتمام بالمعايير التالية عند اختيار المدرب المناسب نذكرها في ما يلي:

- ✓ أن تتوفر لديه الرغبة في التدريب والتطور الذاتي.
- ✓ أن يكون على اطلاع دائم لكل ما هو جديد في مجال عمله .
- ✓ أن يكون ذو خبرة في مجال التدريب الإلكتروني وأيضا في المادة المراد تقديمها للمتدربين .

2- المتدرب:

إن نجاح التدريب الإلكتروني يعتمد إلى حد كبير على وجود متدرب مقتنع بأهمية التدريب الإلكتروني وله الرغبة في استخدامه وبحاجته الكبيرة إليه ، وعادة ما يكون المتدرب مؤهلاً علمياً لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله ، كما أنه يكتسب خبرة مع الزمن تساعد على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة .

3- المادة التدريبية:

إن التدريب يختلف عن التعليم ، إلا أن هذا الاختلاف لا يعني عدم وجود كتب ومراجع ، أي أسس نظرية يستند عليها المتدرب في عملية التطبيق ، إلا أن الفرق هو أن المادة العلمية بالنسبة للتدريب تكون عادة مختصرة ولا يقوم المدرب بشرحها وتفصيلها كما يفعل المعلم .

ويفضل بالنسبة للمادة العلمية أن يسند إعدادها للمدرب الذي سيتولى تنفيذ البرنامج التدريبي ، وإن تقيم من قبل مختصين قبل التدريب ، وتقيم من قبل المتدربين بعد التدريب .

ثانياً: أهداف التدريب الإلكتروني:

للتدريب الإلكتروني مجموعة من الأهداف تسعى المؤسسات إلى تحقيقها من خلاله نذكرها فيما يلي:
(الموسوي ، 2010 ، ص 03)

- ✓ مساعدة المؤسسات بتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية.
- ✓ رفع جودة العملية التدريبية، وهذا ما اتفقت عليه معظم الدراسات المنشورة عالمياً من إن التدريب الإلكتروني يعد خطوة مهمة نحو المعيارية في التدريب و بالتالي نحو الجودة في التدريب.
- ✓ تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية والتدريبية بين أفراد المجتمع دون تمييز بينهم لأسباب تتعلق بمكانتهم الاجتماعية أو الاقتصادية أو بسبب العرق أو الدين أو الجنس.
- ✓ إيصال الخدمات التدريبية إلى الفئات الخاصة التي تمنعهم ظروفهم من الالتحاق بالتدريب التقليدي مثل المعاقين والسجناء وبعض النساء والعاملين في المناطق النائية.
- ✓ مواكبة التحديث المتسارع في مناهج التدريب ، تصميمها ، محتواها ... الخ .
- ✓ توفير الجهد والوقت للمدرب والمتدرب خلال العملية التدريبية .
- ✓ تطوير الموظفين على أحدث الطرق والمهارات وإكسابهم الكفاءات المناسبة .
- ✓ تهيئة المتدربين لإنتاجية أكبر في مجتمع المعرفة باستخدام تقنيات حديثة .
- ✓ تخفيف الضغط الحادث حالياً على المؤسسات التعليمية التقليدية القائمة ، وإيجاد الظروف التدريبية الملائمة ، فالتدريب الإلكتروني يتصف بالمرونة والقدرة على التكيف مع الظروف .

الفرع الرابع: نماذج التدريب الإلكتروني وأنواعه

أولاً: نماذج التدريب الإلكتروني: أن التطور المتواتر للبنية التكنولوجية ينتج عنه تعدد النماذج والنظريات المفسرة للتدريب الإلكتروني ويمكن عرض هذه النماذج فيما يلي:

1- نموذج كيلر: (فاروق، 2011، ص 13)

يعد نموذج كيلر أحد نماذج التصميم العلمي التي تؤسس للاعتماد على التدريب الإلكتروني في العديد من المجالات الحياتية ، يمكن أن يساعد التصميم التعليمي التحفيزي في تصميم مقررات الكترونية ، والتحفيز يعني كيفية جعل المتعلمين متحفزين لأداء شيء ما ، فكل شخص منا له ما يحفزه ، لذلك يجب على المصمم التعليمي أن يعرف نموذج (كيلر للتصميم التحفيزي) الذي يشمل أربعة خطوات لتعزيز دافعية المتعلمين نحو التعلم وهي كالتالي:

- **الحرف الأول الانتباه:** حيث التأكيد على الاعتماد على الوسائل المتنوعة في عملية التدريب والتي تشمل الأدوات السمعية والبصرية مثل مقاطع الفيديو، الصور، الأشكال البيانية، المقاطع الصوتية والتي تضمن جذب انتباه المدرب.

- **الحرف الثاني الارتباط:** حيث يؤكد النموذج على ضرورة الربط بين المحتوى الإلكتروني مع احتياجات وقدرات وخبرات المتدرب بما يضمن مزيد من التفاعلية بين المتدرب والدرب.

- **الحرف الثالث الرضا:** أي الرضا عن العملية التدريبية، حيث التركيز على عوامل الجذب والتي تتمثل في الحوافز، المنح المادية والمعنوية مثل المكافآت وشهادات التقدير.

- **الحرف الرابع الثقة:** حيث الإيمان بقدرات وإمكانات المتدرب ودوره في نجاح العملية التدريبية، ومن ثم فإن المدرب يعمل مع المتدرب لا للمتدرب، وبذلك تؤسس العملية التدريبية على الثقة المتبادلة بين طرفي العملية التدريبية. (فاروق، 2011، ص 13)

الشكل رقم (1) : نموذج كيلر



المصدر: 14: 2. www.ar.m.wikipedia.org.23/03/2022

2- النموذج الزمني للتحفيز:

بالنظر للتدريب الإلكتروني كأحد المستحدثات التي تعتمد على تقديم العملية التدريبية متجاوزاً للحدود المكانية والزمنية، يتم التركيز على جدوى استثمار العنصر الزمني في عملية التدريب، حيث يؤكد النموذج على تقسيم الزمن المخصص للتدريب إلى حلقات ثلاث هي ما قبل وأثناء وما بعد التدريب، ويؤكد النموذج على أن مرحلة ما قبل التدريب تمثل مرحلة التشكيل، وتحديد المجموعات التدريبية، وتتطلب تلك المرحلة مراعاة الفروق الفردية للمتدربين وضرورة أن تقابل العملية التدريبية الاحتياجات والرغبات التدريبية لدى المتدرب، تلي تلك المرحلة مرحلة التنفيذ أو أثناء العملية التدريبية ويكون التركيز على الوسائل التعليمية المتنوعة التي تضمن جذب المتدربين نحو المحتوى التدريبي حيث الاعتماد على التدريب المتزامن وغير المتزامن والاعتماد على المقاطع المصورة والمسموعة، وتمثل المرحلة الثالثة ما بعد التدريب وركز النموذج على ضرورة الاهتمام بأساليب التقويم الفعالة التي تضمن معالجة مناطق الضعف وتأكيد عناصر القوة في العملية التدريبية، بجانب الخروج بتوصيات من شأنها تطوير العملية التدريبية الإلكترونية بطريقة مستمرة. (احمد فاروق، 2011، ص 14)

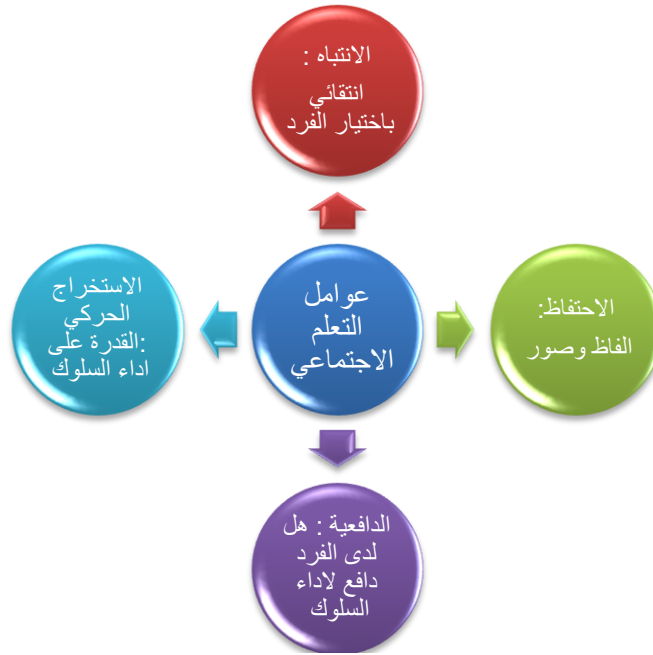
3- نموذج موس هنسكي:

يركز النموذج على شخصية المتدرب ويصنفها إلى نوعين: أحدهما يمتلك اتجاهات إيجابية ولديه دوافع داخلية إيجابية ويحتاج إلى تحفيز بالدوافع الخارجية فقط، والآخر يمتلك اتجاهات سلبية تجاه الحياة ولذا فهو يفقد الدوافع الداخلية ويحتاج إلى المزيد من الدوافع الخارجية، فالنموذج يركز على تدعيم الدافعية الداخلية والخارجية قبل وأثناء وبعد التدريب الإلكتروني. وهو بذلك يركز على ضرورة اكتشاف الأساليب التي تدعم الدافعية الخارجية نحو التدريب وتحفز الدافع الداخلي لدى المتدرب. (احمد فاروق، 2011، ص 15)

4- نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي:

إن نظرية التعليم الاجتماعي المعرفي تركز في الأصل على عاملين الأول داخلي مرتبط بالكفاءة الذاتية للمتدرب ، والتي تتمثل في إيمان الفرد بقدراته على تنفيذ المهام التدريبية بطريقة فعالة وبمستوى منتظم ،بينما يشير المكون الثاني إلى التنظيم الذاتي والذي يعبر عن القدرة على التحكم في نشاط المتعلم أو المحتوى التدريبي المقدم بما يضمن مراعاة السياق الاجتماعي والتقني والمعرفي المحيط بالعملية التدريبية التي تتم عبر الانترنت . (فاروق،2011،ص15)

الشكل رقم (2) : نموذج نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي



المصدر: 23/3/2022,19:32 www.dr-hanan-eldesouky.blogspot.com

ثانيا:أنواع التدريب الالكتروني

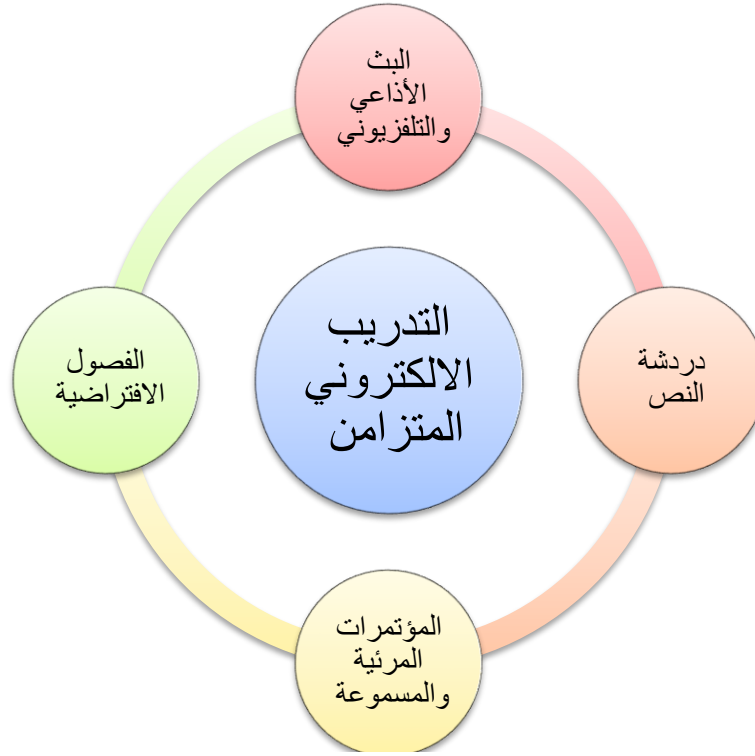
من المتعارف عليه أن التدريب الالكتروني يقدم من خلال نمطين هما الأسلوب المتزامن أو الأسلوب غير المتزامن.

1- الأسلوب المتزامن:

تتم عملية التدريب من مكانين أو عدة أماكن مختلفة في وقت واحد بشكل مباشر وتفاعلي بين أطراف العمليتين باستخدام الصوت ، الصورة ، النص أو أي وسيلة اتصال أخرى ، وذلك عبر وسائط التقنية المتعددة سواء كانت حاسوب آلي أو انترنت .

فمن خلال هذه العملية يمكن تقديم عملية التدريب من خلال المناقشة الفورية شفها أو كتابيا لمواضيع التدريب، أو من خلال توفر فصول وقاعات تدريب افتراضية تتم عبرها عملية التفاعل لتحقيق التدريب الالكتروني .(الشهري،2011،ع155،ص10)

الشكل رقم (3):التدريب الالكتروني المتزامن



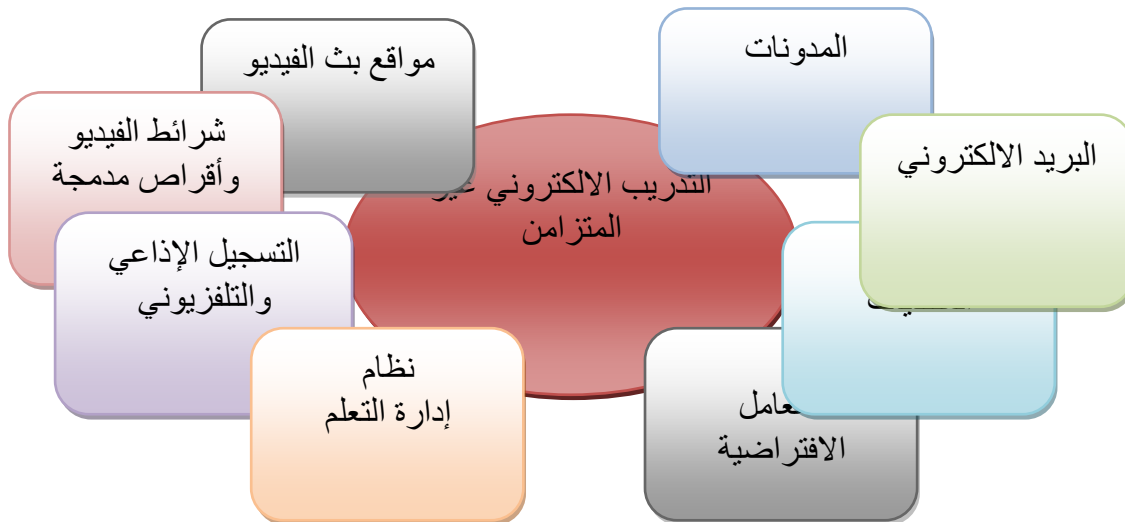
المصدر: 30: 24/3/2022,00 www.canada.defocusmedia.com

2- الأسلوب غير المتزامن

تتم فيه عملية التدريب في مكانين وزمنين مختلفين، من خلال وضع أدوات ووسائل التدريب من خطط، موضوعات للنقاش، اختبارات وبحوث على بيئة التدريب التقنية، ثم يقوم المتدرب بالاطلاع عليها في أي وقت يرغب أو وفق محددات المدرب.

إن العديد من المؤسسات التدريبية تطبق الأسلوب غير المتزامن نظرا للممارسات والمبادرات الأولية في هذا المجال وكذلك لاستفادة العديد من الأفراد لهذا النوع من التدريب، إضافة إلى ضعف بنية الاتصالات في بعض البلدان والتي لا تمكنها من تطبيق الأسلوب المتزامن. (الشهري، 2011، ع 155، ص 11)

الشكل رقم (4) : التدريب الإلكتروني غير المتزامن



المصدر 24/03/2022,0:030 www.toptraining.sa

المطلب الثاني : ماهية الأداء

الفرع الأول : مفهوم الأداء

يعد الأداء مفهوماً جوهرياً وهاماً بالنسبة للمؤسسة بشكل عام، ويكاد يكون الظاهرة الشمولية والعنصر المحوري لجميع فروع وحقول المعرفة الإدارية فضلاً عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف المؤسسات الذي يتمحور حوله وجود المؤسسة. (محسن ، 2007، ص 476)

أولاً : تعريف الأداء لغة : إن مصطلح الأداء يقابل الكلمة اللاتينية **Performare** التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما ، والتي اشتقت منها الكلمة الإنجليزية **performance** التي تعني انجاز العمل ، أو الكيفية التي تبلغ بها المؤسسة أهدافها. (مزهودة ، 2001، ص 86)

ثانياً: تعريف الأداء اصطلاحاً : لقد تعددت تعاريفه بتعدد واختلاف المعايير والمقاييس التي تعتمد عليها المؤسسات في دراسة الأداء ، وعلى الرغم من كثرة البحوث والدراسات التي تناولته إلا أنه لم يتم التوصل إلى اتفاق حول مفهوم محدد له. (بني حمدان، 2007، ص 383)

لكن يمكن عرض مجموعة من التعاريف التي يمكن أن توصل إلى المفهوم الأقرب له ، ومن بين هذه التعاريف نذكر ما يلي :

■ **التعريف الأول:** الأداء هو ما يفعله الفرد (طالب، عضو، هيئة تدريس أو أحد العاملين بالمدرسة) استجابة لمهمة معينة فرضت عليه وفقاً لمجموعة القواعد والقوانين المنظمة من قبل الآخرين أو قام بها من ذاته. (موفق ، ص 30)

■ **التعريف الثاني:** هو الأثر الصافي للجهود التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. (سعيد ، 2003، ص 219)

■ **التعريف الثالث:** الأداء هو دالة **fonction** لكافة أنشطة المنظمة وهو المرآة التي تعكس وضع المنظمة في مختلف جوانبها. (محسن ، 2009، ص 39)

■ **التعريف الرابع:** يعرف أيضاً على أنه المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها ، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة لتحقيقها داخل المؤسسة. (عبد المحسن ، 2002، ص 605)

من كل ما سبق يمكن التوصل إلى تعريف شامل وهو كما يلي :

الأداء هو الجهد الذي يبذله العامل أو الموظف داخل العمل والذي يؤدي إلى زيادة كفاءة وفعالية المنظمة وبالتالي تحقيقها لأهدافها المسطرة .

الفرع الثاني :معايير الأداء ومحدداته

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

أولاً - المعايير: يرى علي غربي و آخرون 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 : (محسن ، 2007، ص 477)

✓ **الجودة :** ترتبط الجودة بجميع نشاطات المنشأة حيث تعبر عن مستوى أداء العمل .

✓ **الكمية** : ويقصد بها حجم العمل المنجز وهذا يجب إلا 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 قابلة للتجديد أو التعويض فهو رأسمال وليس دخل مما يحتم استغلاله الاستغلال الصحيح في كل لحظة من حياتها لأنه يتضاءل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة .

ثانياً المحددات : كما ذكر سابقاً إن الأداء هو القيام بالأنشطة والمهام المختلفة، وهو ينتج من تضافر عدة عناصر من شأنها أن تؤثر على هذا الأداء سلباً أو إيجاباً ، ويطلق على هذه العناصر محددات الأداء تتمثل في : (حسن ، 2000، ص 210)

✓ **الجهد** : وهو الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحافز) إلى الطاقات الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته .

✓ **القدرات** : تعني الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة .

✓ **إدراك الدور أو المهمة** : تعني الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله ، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور .

بينما هناك من يضيف إلى إدراك الدور أو المهمة (نمط الأداء) والجهد المبذول ، ونوعية هذا الجهد المبذول والتي تعني مستوى الدقة والجودة ، ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة .

وهناك عناصر أو محددات تخرج عن سيطرة الموظف أهم هذه المحددات:

○ **الوظيفة (متطلبات العمل)** : وما يتعلق بها من واجبات ومسؤوليات وأدوات وتوقعات مطلوبة من الموظف ، إضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة .

○ **الموقف (بيئة التنظيم الداخلية)** : أو ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن : مناخ العمل ، الإشراف ، الهيكل التنظيمي ، أسلوب القيادة ... الخ .

الفرع الثالث: مفهوم و خصائص الأستاذ الجامعي

أولاً: مفهوم الأستاذ الجامعي

يعرف حسب ما جاء في: (طوطوي، 1993، ص 12)

مختص يستجيب لطلب اجتماعي ، يتحكم في عدد لا بأس به من المعرفة والمعرفة العملية ، وهو عامل حر في اختياراته البيداغوجية ، مع الحرص على جعل حرية المبادرة والاستقلالية توافق وبكل حساسية منفعة المستخدمين .

ويعرف أيضاً على أنه خبير إذا اتجه إلى الخارج ، وباحث إذا اتجه خارج الجامعة .

وحسب (الترتوري، جويحات، 2006، ص 103) يعرف الأستاذ على أنه :مدرس وباحث ومفكر ومشرف على أبحاث الطلبة ، وعضو فاعل في خدمة المجتمع ومرشد ومربي الطلبة .

في ضوء ما سبق عرضه يمكن تعريف الأستاذ الجامعي على أنه ذلك المدرس والمفكر الذي يسعى إلى إكساب الطالب مختلف المعارف والنظريات ، والموجه لقدراته ومهاراته والمشرف على انجاز مذكراته وتكوين آرائه الخاصة في الظواهر المعالجة ، والباحث المنتج للمعرفة والمربي الناقل للأخلاق والصفات العلمية والمهنية التي وجب على الطالب التحلي بها .

ثانيا: خصائص الأستاذ الجامعي

جاء في (رواب ، 2007، ص 54) الصفات التالية :

- التحدث وشرح الدرس بصورة واضحة .
- امتلاك صوت قوي واضح ونطق سليم .
- توظيف الأسلوب الإلقائي الحواري .
- التميز بالنشاط الدائم وبعث روح الحماس في أوساط الطلبة .
- حسن استعمال التعبيرات الوجهية والإشارات .
- استخدام لغة بسيطة ومصطلحات تكون سهلة الفهم .
- وهناك خصائص أخرى تتمثل في :
- أن يكون قدوة علمية لأن تلك ضرورة يملئها دوره وتخصصه العلمي .
- أن تكون له رؤية شاملة ، وأن يساهم في حركة التغيير الاجتماعي .
- أن يكون قادر على الممارسة البحثية الدائمة بطريقة تلقائية ومنظمة .
- المساهمة في نشر أفكار ثقافة الجودة في التعليم العالي .

أما بالنسبة (سناني ، 2012 ، ص :62-63) فقد صنف هذه الخصائص إلى :

■ **الخصائص الأكاديمية :** وهي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكنه من المادة العلمية والاعتماد على المنهج العلمي في نقل أفكاره ، ومتابعة التطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه .

■ **الخصائص المهنية :** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها ، والعناية بإعداد الدروس ، واستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طلابه .

■ **الخصائص الشخصية :** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من التمتع بمظهر شخصي ومرتب ، والجدية والإخلاص في أداء عمله ، وأن يكون قدوة حسنة لطلابه في قوله وفعله داخل الجامعة .

■ **الخصائص الاجتماعية :** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من الاطلاع على ثقافة مجتمعه ، والتمتع بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة ، والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع طلابه وزملاءه والإدارة .

الفرع الرابع: أبعاد أداء الأستاذ الجامعي

أولا : الأداء التدريسي

هو درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً ، أما التعريف الإجرائي للأداء التدريسي فهو درجة قيام عضو هيئة التدريس الجامعي بالعمل على تنفيذ مهام الجامعة عبر وظيفة التدريس لتحقيق مستويات عالية من الجودة في التعليم العالي (بن لحسن ، 2020، ص 16)

ثانيا: الأداء البحثي

إن البحث العلمي هو الوظيفة التي تميز المؤسسة الجامعية عن باقي المؤسسات التعليمية الأخرى ، ولقد 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 .

وعموماً 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 للطلبة وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث.
- ✓ حضور الملتقيات العلمية والمؤتمرات يخلق نوعاً من النقاش العلمي البناء والذي يساعد على التعرف على أفكار الباحثين ومن ثمة رفع مستوى الأستاذ. (بن لحسن ، 2020، ص 18)

ثالثاً: الأداء الإشرافي

وسائل تحسين أداء الأستاذ في مجال الإشراف والتطوير، تختلف 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 والتأكد من حداثة موضوعات الرسائل والأطروحات، وأن يحترم حرية رأي الطالب ومنهجه، وأن يحرص على لقاء دوري مع الطلبة المشرف عليهم، ويقيم إنجازاتهم بشكل دقيق علمياً ولغوياً قبل إيداعها بشكل نهائي (بن لحسن ، 2020، ص 19)

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

في هذا المبحث سنقوم بعرض وتحليل بعض الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى مناقشة مضامينها وجوانبها وأوجه الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية ومدى استفادتنا منها.

المطلب الأول: الدراسات العربية

في هذا المطلب سنتطرق لعرض الدراسات العربية ومناقشتها وعرض مضامينها والتي أمكننا الاستفادة منها في إنجاز هذه الدراسة.

الفرع الأول: عرض الدراسات العربية

أولاً : دراسة صلاح شيخ ديب وعلي يونس ميا : بعنوان "قياس اثر التدريب في أداء العاملين دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية عمان ، المجلد 31، العدد 01، 2009.

هدفت الدراسة إلى قياس اثر التدريب في أداء العاملين بمديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان ، ذلك للتعرف على مستوى تأثير البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء العاملين ، ومدى كفاءتها وتصميمها وتقييمها ، حيث تكونت عينة الدراسة من 73 فرد من المديرين ورؤساء الأقسام والموظفين الإداريين بمديرية التربية بمحافظة البريمي ولتحقيق أغراض الدراسة تم الاعتماد على الاستقصاء ، حيث تم تصميم استمارة استقصاء مناسبة لهذا الغرض ، وتم اللجوء إلى استخدام المقابلات الشخصية ، وعليه فقد أشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى تأثير التدريب على أفراد العينة في تحسين أداء العاملين من خلال زيادة المهارات وصقل الخبرات وإتاحة الفرصة للخبرات والمعارف ، وتعزيز روح التعاون .

ثانياً : دراسة حسني محمد عوض ، شادية مخلوف (2013): بعنوان "مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة المتدربين "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المتدربين أنفسهم، وتحديد أثر كل من متغيرات الجنس، الدرجة العلمية، التخصص، حالة المشرف على مستوى جودة التدريب الإلكتروني، وهذا من خلال تطوير قائمة معايير ومؤشرات للتدريب الإلكتروني و

وضعها في صورة استبانة مصممة لتقييم مستوى الجودة لبرامج التدريب الإلكتروني من قبل الباحثان .

في هذه الدراسة تم اختيار عينة طبقية عشوائية من العاملين في جامعة القدس المفتوحة الذين تلقوا برامج تدريبية إلكترونية بلغ قوامها 75 متدرب ومتدربة .

من خلال النتائج لخصت الدراسة مجموعة من التوصيات المتعلقة بجودة التدريب الإلكتروني أبرزها مايلي :

- ضرورة التركيز على مبدأ فريق العمل في تصميم البرامج التدريبية .
- يوصي الباحثان بالاستفادة من قائمة المعايير والمؤشرات التي تم تطويرها لأغراض هذه الدراسة في تقويم وتطوير البرامج التدريبية الإلكترونية .

ثالثا - دراسة حميد بن حجوبة ، عقيلة بصور بعنوان واقع أداء الأستاذ الجامعي في ظل تحقيق الجودة التعليمية من وجهة نظر الطلبة دراسة حالة : عينة من طلبة الجامعات الجزائرية

هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع أداء الأستاذ الجامعي والمهام التي يقوم بها من وجهة نظر الطلبة من جهة ، وفي ظل البحث عن تحقيق جودة الخدمة التعليمية في قطاع التعليم العالي من جهة أخرى ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لتحليل نتائج spss استبيان هذه الدراسة الذي تتم معالجته ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

لعينة بلغت 119 طالب ، وقد توصلت الدراسة إلى أن أداء الأستاذ الجامعي يبقى متوسط نظرا لغياب الظروف ومتطلبات تحقيق خدمة الجودة التعليمية .

رابعا : 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 تحديد فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي ، وتكونت عينة البحث من 40 معلم ومعلمة في محافظة بورسعيد وتم توزيعهم على مجموعتين تجريبيتين بواقع 20 فردا لكل مجموعة .

وتم استخدام المنهج شبه التجريبي لدى المجموعتين بحث المجموعة التجريبية الأولى استخدمت نمط التدريب عبر الانترنت والاختيار التحصيلي القبلي والبعدي أما بالنسبة للمجموعة الثانية فقد استخدمت نمط التدريب المتنقل (تطبيقات الجوال) وتعبئة بطاقة الملاحظة للأداء العلمي قبل وبعد التدريب .

أشارت أهم نتائج البحث إلى فاعلية نمط كل من التدريب الإلكتروني والتدريب المتنقل في الجانب المعرفي والأدائي لمهارات إدارة بيئات التعلم عبر الانترنت .

وفي ضوء نتائج البحث قدمت الباحثة العديد من التوصيات والمقترحات من بينها :

- ضرورة الاهتمام ببرامج التدريب الإلكتروني بأنماطها المختلفة .
- عقد الدورات التدريبية للمعلمين للتدريب على إدارة الفصول الافتراضية .

خامسا: دراسة بن عروس محمد ، طيبي عمار ،(2021) بعنوان "دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية "

هدفت الدراسة إلى التعرف والتحقق من دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات بكل أنواعها ، حيث تسعى الدراسة للتعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته داخل المؤسسات والحصول والحصول على نتائج قد تساهم في حل المشكلات والعوائق التي تواجه المدربين في تطبيق التدريب الإلكتروني ، والوقوف على دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج التي أكدت أن للتدريب الإلكتروني دور فعال

في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة التي ينتمي إليها أو تطوير المورد البشري لنفسه وذاتيا من خلال البرامج التدريبية على المواقع المتخصصة .

سادسا: دراسة بن لحسن وبايشي ، 2020 بعنوان " التكوين عن بعد (التدريب الإلكتروني) ودوره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي ، دراسة حالة أساتذة حديثي التوظيف بالجزائر ،مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ، شعبة علوم التسيير ، تخصص إدارة أعمال ، جامعة أحمد دراية - أدرار/الجزائر : هدفت هذه الدراسة إلى :

- التعرف على مدى مساهمة التدريب الإلكتروني بالجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة المدرسين بها .
- تقديم إطار نظري ملائم لمفهوم التدريب الإلكتروني وكل ما يتعلق به .
- الوقوف على دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية .

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت إلى النتائج التالية :

- الأساتذة راضون على مستوى التدريب الإلكتروني المقدم لهم .
- الأساتذة الجامعيين لديهم مهارات متنوعة تساعد على تقديم المحاضرات والدروس للطلبة بجودة عالية ودائما مايقومون بالبحث عن أساليب أنجح للتدريس .

سابعا : دراسة رزقين عبود ، جباري شوقي بعنوان "التدريب الإلكتروني مفهوم جديد لتنمية الموارد البشرية "، مجلة الواحات للبحوث والدراسات (295- 305) ،العدد السابع ،كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية ،جامعة العربي بن مهيدي ،أم البواقي ،2009: تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال :

أهمية التدريب الإلكتروني كمفهوم جديد في تنمية الموارد البشرية من منطلق التقدم العلمي والتقني لطبيعة العصر الحالي ، ومن الأهمية التي يتميز بها الحاسوب وشبكة الإنترنت من خلال نشر الوعي المعلوماتي وتعزيز المعلومات والتكنولوجيا ،واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج التي أكدت أن للتدريب دور فعال في تنمية الموارد البشرية .

الفرع الثاني : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات العربية السابقة

الجدول رقم (2) : يوضح أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات العربية السابقة

الدراسات السابقة	الحدود المكانية والزمنية للدراسة	الأداة المستخدمة للدراسة	أوجه الاختلاف	أوجه التشابه
- صلاح شيخ ديب وعلي يونس . "قياس أثر التدريب في أداء العاملين"	- مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان 2009	- أسلوب الاستقصاء . المقابلات الشخصية	- تختلف على الدراسة الحالية من حيث بيئة الدراسة بالإضافة إلى الاختلاف في استخدام المقابلة كأداة ثانية للدراسة.	- يتشابهان في المتغير المستقل وهو التدريب
حسني عوض ، شادية مخلوف - مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء ومعايير التدريب الإلكتروني"	- جامعة القدس المفتوحة	- المنهج الوصفي التحليلي ، الإستبيان لجمع البيانات على عينة قدرها 75 متدرب ومتدربة	- تختلف على الدراسة الحالية من حيث بيئة الدراسة	- تتشابهان في متغير واحد للدراسة ألا وهو التدريب الإلكتروني و الأداة المستخدمة في الدراسة

- حميد بن حجابة ، عقيلة بصور " واقع أداء الأستاذ الجامعي في ظل تحقيق الجودة التعليمية من وجهة نظر الطلبة "	- الجامعات الجزائرية	- المنهج الوصفي التحليلي الاستنباط كدأة لجمع البيانات على عينة قدرها 119 طالب	- في هذه الدراسة تم ربط أداء الأستاذ الجامعي ودوره في تحقيق الجودة التعليمية أما في الدراسة الحالية فتم ربط التدريب الإلكتروني ودوره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي	- يتشابهان من حيث بيئة الدراسة ، بالإضافة إلى التشابه في متغير واحد وهو أداء الأستاذ الجامعي وأيضاً الأداة المستخدمة للدراسة
- هبة الله نصر ، محمد حسن " فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي "	- محافظة بورسعيد مصر 2017	- المنهج الوصفي التحليلي ، الاستنباط كدأة لجمع البيانات لعينة قدرها 40 معلم ومعلمة	- تختلف على الدراسة الحالية من حيث بيئة الدراسة والمتغير التابع	- يتشابهان في المتغير المستقل و الأداة المستخدمة للدراسة
- الموارد البشرية - بن لحسن نورة وباشي " التكوين عن بعد ودوره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي "	- جامعة أحمد دراية أدرار الجزائر 2020	- المنهج الوصفي التحليلي الاستنباط كدأة لجمع البيانات لعينة قدرها 237 أستاذ جامعي	- يكمن الاختلاف في مكان الدراسة حيث أن الدراسة الحالية تمت في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بولاية ميلة بالجزائر	- يتشابهان في المتغير التابع والمستقل والأداة المستخدمة للدراسة
- رزقين عبود وجباري شوقي " التدريب الإلكتروني مفهوم جديد لتنمية الموارد البشرية "	- جامعة العربي بن مهدي أم البواقي 2009	- المنهج الوصفي التحليلي	- ركزت هذه الدراسة على معرفة أهمية التدريب الإلكتروني في تنمية وتطوير المورد البشري بصفة عامة ، وفي جميع المؤسسات ، أما الدراسة الحالية فقد اهتمت بمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بصفة خاصة	- كان التشابه من خلال المتغير المستقل وهو التدريب الإلكتروني بالإضافة إلى الأداة المستخدمة للدراسة

المصدر: من إعداد الطالبة

الفرع الثالث : مناقشة مضامين الدراسات العربية وأوجه الإفادة منها

استعرضنا في دراستنا هذه مجموعة من الدراسات السابقة بلغ عددها الإجمالي 7 دراسات والتي تتعلق وذات صلة بمتغيرات الدراسة (التدريب الإلكتروني والأداء) .

ومن الملاحظ أن جميع النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسات السابقة تتوافق وتتطابق مع الفرضيات المقترحة في أول البحث والتي تتمحور حول أهمية التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء . إلا أنها كانت تخلف من حيث أهدافها وبيئتها حيث أن هناك دراسات استهدفت الجامعة الجزائرية مثل دراسة (حميد بن حجابة ، عقيلة بصور ، بن لحسن وباشي) أما الدراسات السابقة كانت تختلف بينها .

والملاحظ كذلك أن معظم الدراسات اتبعت المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري ، أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على تصميم الاستبانة من أجل تحليل النتائج والإجابة على الفرضيات المطروحة إلا أن دراسة (هبة الله 2017) اعتمدت على المنهج شبه تجريبي ودراسة (صلاح ديب شيخ) استخدمت أداة ثانية وهي المقابلة لجمع المعلومات .

إن الدراسات السابقة كانت بمثابة الأساس المعتمد عليه في تكوين إطار مفاهيمي وتكوين منهجية الدراسة، وبناء أداء لقياس دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء .

المطلب الثاني : الدراسات الأجنبية

في هذا المبحث سنتطرق إلى عرض بعض الدراسات الأجنبية ذات صلة بموضوع الدراسة بالإضافة إلى مناقشة مضامينها ومدى استفادتي منها .

الفرع الأول : عرض الدراسات الأجنبية

بغنوان : Ghazi hasanodehalhalaybeh أولاً : دراسة "the impacte of incentives on improving the performance of the employees in the public sector institutions in jordan -an applied study on the greater amman municipality –middle east university 2013

هدفت الدراسة إلى تقصي أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى موظفي أمانة عمان الكبرى ،والى التعرف على مستوى الأداء لدى موظفي أمانة عمان الكبرى ، كما هدفت إلى تحديد العلاقة بين الحوافز وتحسين الأداء لدى موظفي أمانة عمان الكبرى . وقد تم اختيار عينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية تكونت من 150 موظف من المديرين ورؤساء الأقسام والموظفين الإداريين في أمانة عمان الكبرى ،بنسبة 33 بالمئة من مجتمع الدراسة البالغ عدده 449موظفاً ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، باستخدام الأساليب الإحصائية في الرزمة spss الإحصائية للعلوم الاجتماعية

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- ضرورة دعم وتعزيز علاقات العمل الايجابية بين الموظفين (الرسمية و غير الرسمية) وتوجيهها بشكل ينسجم مع أهداف الأمانة

ثانياً : دراسة khloudboukamel et outers بعنوان : *E –training et employeesperformance a pratical study on the ministry of education in kingdom of bahrain*

تهدف الدراسة إلى البحث في تأثير التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين في وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين . بحيث يعتمد التشغيل الفعال للإعمال بشكل كبير على أداء الموظف عالي الجودة ،والذي يتطلب بدوره تدريباً كفواً للبقاء والامتنال للبنية التحتية لسوق العمل الناشئة ، تستفيد المؤسسات من التقنيات المتطورة عبر الانترنت لتدريب الموظفين بشكل أسرع وبطريقة أكثر فعالية .

يتبنى البحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان لتحديد اثر التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين حيث تم اختيار عينة تتكون من 194موظفاً يعملون في وزارة التربية والتعليم .وقد تم التوصل إلى أن هناك علاقة موجبة ومعنوية بين التدريب الإلكتروني وأداء الموظفين حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 358.0بينما اظهر معامل الانحدار البسيط أن كفاءة التدريب الإلكتروني تؤثر على الأداء الوظيفي بنسبة 3.25 بالمئة بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية من حيث المتغيرات الديموغرافية مثل الخبرة الوظيفية والتأهيل .

ثالثاً : دراسة Drmahamadaslam khan بعنوان : *impact of training and feedback on employeeperformance * iqra university islambadpakistanthanlayout year 2011

الغرض من هذه الدراسة هو توضيح اثر التدريب على رفع أداء الموظفين من خلال تبين دور التدريب الفعال وردود الفعل في تحسين جودة عملية المهمة مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء الموظفين بالإضافة إلى إبراز أهمية التدريب في مشاركة العامل وإعطائه روح المشاركة في اتخاذ القرارات وطرح أفكار جديدة مما يجعله قادر على أداء عمله على أكمل وجه ويكتسبون خبرة في مجال عملهم .

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ،الذي اعتمد على جمع البيانات من خلال الاستبيانات وتم التوصل إلى النتائج التالي :

- يمكن أن يؤدي التدريب إلى زيادة مستوى أداء جميع أنواع المنظمات

- التدريب يشمل جميع العمال المؤسسة دون استثناء حتى يشعر العامل بالانتماء داخل المؤسسة مما يدفعه إلى انجاز مهامه بطريقة صحيحة وسليمة وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة .

الفرع الثاني : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات الأجنبية السابقة

الجدول رقم (3) : يوضح أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات الأجنبية السابقة

الدراسات السابقة	الحدود المكانية والزمانية للدراسة	الأداة المستخدمة للدراسة	أوجه الاختلاف	أوجه التشابه
Ghazi hasanodehalhalaybeh The impacte of incentives on improving the performance of the employees	- في القطاع العام في الأردن 2013	- المنهج الوصفي التحليلي الاستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة قدرها 150 عامل	- هذه الدراسة تهدف إلى معرفة اثر الحوافز على تحسين أداء العاملين في مؤسسات كبيرة في بيئة أردنية، بينما دراستي تهدف إلى معرفة مدى مساهمة التدريب الالكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية	- يتشابهان في الأداة المستخدمة والمتمثلة في الاستبيان
khroudboukamel et outers*E –training et employeesperformance a pratical study	- مملكة البحرين	- المنهج الوصفي التحليلي الاستبيان كأداة للدراسة لجمع البيانات على عينة قدرها 194 موظف	- تختلف من حيث بيئة الدراسة	- يتشابهان في الأداة المستخدمة للدراسة والمتمثلة في الاستبيان بالإضافة إلى نفس المتغير المستقل
Drmahamadaslam *impact of :khan training and feedback on employeeperformance *	باكستان 2011	- المنهج الوصفي التحليلي ، الاستبيان كأداة للدراسة لجمع البيانات	- تختلف من حيث بيئة الدراسة بالإضافة إلى المتغير التابع	- يتشابهان في الأداة المستخدمة والمتمثلة في الاستبيان

المصدر: من إعداد الطالبة

الفرع الثالث : مناقشة مضامين الدراسات الأجنبية وأوجه الاستفادة منها

لقد تم استعراض 3 دراسات سابقة أجنبية لها صلة وتوجه واحد نوعا ما بموضوع الدراسة في بعض الجوانب ، بحيث اختلف مكان الدراسات لكن من جهة أخرى يمكن ذكر وجه تشابه ألا وهو المنهج المتبع في

الدراسة حيث أن جميع الدراسات اتبعت المنهج الوصفي التحليلي واعتماد أداة الاستبيان من أجل جمع وتحليل البيانات وتكوين الجانب التطبيقي ، من جهة أخرى كل الدراسات توصلت إلى ضرورة التدريب في مؤسسات التعليم العالي وحتى في مؤسسات أخرى .

خلاصة الفصل الأول

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى مفهوم التدريب الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي ، وذلك من خلال توضيح الإطار النظري للتدريب الإلكتروني الذي يلقي اهتماما كبيرا من قبل الباحثين ، حيث إن نجاح عملية التدريب الإلكتروني تقتزن بطبيعة بيئة المؤسسة والأسلوب المستخدم فيها .

كما اشرنا كذلك لمفهوم أداء الأستاذ الجامعي والذي أصبح له أهمية كبيرة في الجامعات من أجل أن ترتقي للأفضل وتحقق الاستمرارية والتميز ، بالإضافة للدراسات السابقة التي أكدت على ترابط المتغيرين (التدريب الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي) والتشجيع على التدريب الإلكتروني لتحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية .

الفصل الثاني:

الدراسة التطبيقية

لمتغيرات الدراسة

تمهيد الفصل الثاني

بعد تطرقنا في الدراسة النظرية لمختلف الأسس والأدبيات المتعلقة بدور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي ،سنتعرض في هذا الفصل إلى الدراسة التطبيقية لاختبار ومعرفة مدى تطابق المفاهيم والقواعد النظرية مع الواقع التطبيقي ، بحث سنتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين ، المبحث الأول سنتطرق فيه إلى مجتمع وعينة الدراسة بالإضافة إلى نموذج الدراسة وأيضاً أداة جمع البيانات وصدقها وثباتها وكذا

البرامج والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات المجمعة من الاستبيان ، والمبحث الثاني سنتناول فيه نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة فرضيات الدراسة .

وكان تقسيم هذا الفصل كالآتي :

المبحث الأول : الإجراءات المنهجية المتبعة للدراسة

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

المبحث الأول : الإجراءات المنهجية المتبعة للدراسة

سنقوم من خلال هذا المبحث إلى تحديد الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية والمتعلق بدور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بجامعة ميلة قصد تنظيم المعلومات من أجل الوصول إلى الحقائق والنتائج، وإلى عرض الطريقة والأدوات المستخدمة في هذه الدراسة .

المطلب الأول: منهجية الدراسة

قدمنا في هذا المطلب طريقة إنجاز الدراسة وذلك من خلال تحديد منهج الدراسة ومتغيراتها بالإضافة إلى مجتمع وعينة الدراسة والنموذج المتبع فيها وسنتطرق لكل هذا بالتفصيل في هذا المطلب .

الفرع الأول: منهج الدراسة

من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي :

المنهج الوصفي : وذلك من خلال الاعتماد على مختلف المراجع في تكوين الإطار النظري للموضوع والتي تضمنت الكتب ، الرسائل ، الأطروحات والمجلات .

المنهج التحليلي: وذلك بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة من خلال إجابات المستجوبين حول بنود ومحاو الاستبيان وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها وذلك من خلال معرفة آراء واتجاهات الأساتذة في جامعة عبد الحفيظ بوصوف بولاية ميلة فيما يتعلق بدور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي .

الفرع الثاني: مجتمع الدراسة

يعرف (محمد عبد مطشر، 2020، ص1) مجتمع الدراسة "على أنه جميع الأفراد أو الأشياء أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع الدراسة ، أي أنه جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث أن يعمم عليها نتائج الدراسة ."

يتمثل مجتمع الدراسة هذه في الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بالجامعات الجزائرية، حيث أن موضوع الدراسة الذي يتمحور حول التدريب الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي يتناسب ومجتمع الدراسة.

وبما أن عدد مفردات الدراسة قليل يمكن إخضاعه كله للدراسة فإن أسلوب المسح الشامل هو الملائم لهذه الدراسة، حيث يبلغ عدد الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بولاية ميلة لسنة 2021 و سنة 2022 (38) أستاذ، تمت الإجابة على الاستبيان من طرف (35) أستاذ ، فبالنظر إلى قدرات عينة الدراسة ب (35) أستاذ من مختلف الرتب. حيث تتم الدراسة الشاملة لجميع وحدات المجتمع بلا استثناء بهدف الحصول على معلومات شاملة.

الفرع الثالث: متغيرات الدراسة

انطلاقاً من موضوع دراستنا ، قمنا بتقسيم الدراسة إلى متغيرين كما يلي :

1 - المتغير المستقل: هو عنصر التدريب الإلكتروني

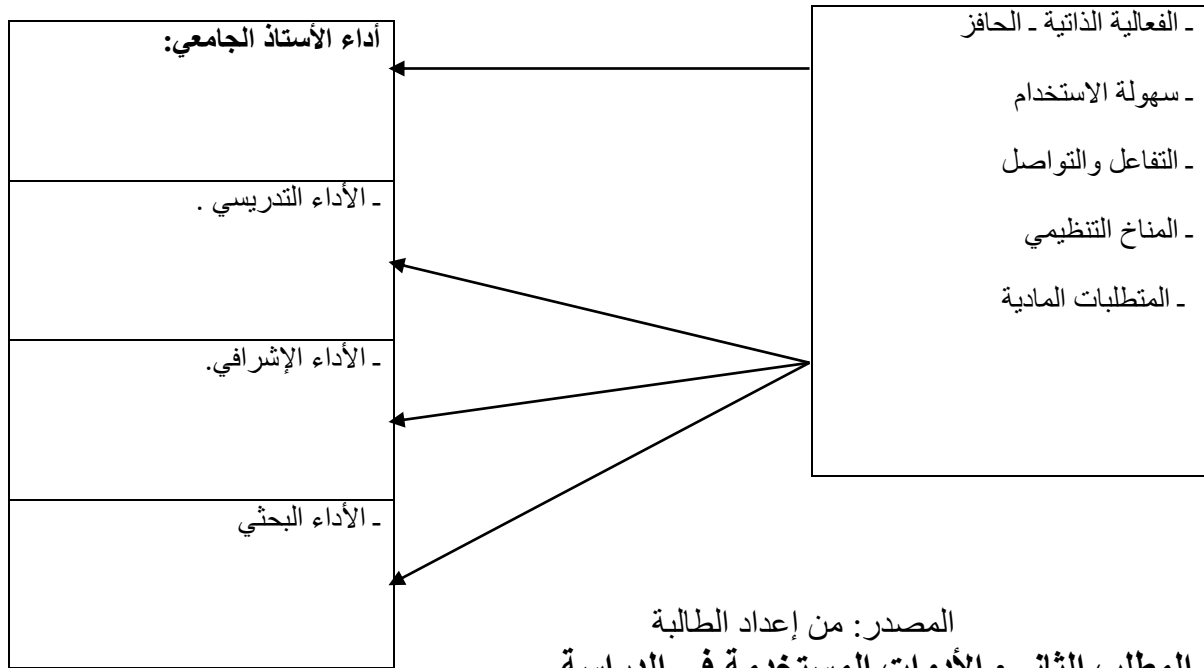
2 - المتغير التابع: وهو أداء الأستاذ الجامعي

الفرع الرابع: 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 (5): نموذج الدراسة المقترح

التدريب الإلكتروني:



المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول: أدوات جمع البيانات

تم الاعتماد في دراستنا هذه على استمارة الاستبيان والتي تعد رئيسية للدراسة، ويمكن تعريف الاستبيان على أنه: " إحدى الوسائل الشائعة الاستعمال للحصول على معلومات، حقائق تتعلق بأراء واتجاهات الجمهور حول موضوع معين أو موقف معين.

فالاستبيان أداة لتجميع بيانات ذات صلة بمشكلة بحثية معينة وذلك عن طريق ما يقرره المستجيبون لفظيا في إجاباتهم على الأسئلة التي يتضمنها الاستبيان.

ويتكون الاستبيان من جدول من الأسئلة توزع على فئة من المجتمع (عينة) بواسطة البريد أو اليد أو قد تنشر في الصحف أو المجلات حيث يطلب منهم الإجابة عليها وإعادتها إلى الباحث ومن ثم يقوم الباحث بمهمة تحليل إجابات تلك العينة على الأسئلة وتنظيمها إحصائيا .

حيث شملت عددا من العبارات عكست أهداف الدراسة وأسئلتها ومن ثم توزيعها على أساتذة حديثي التوظيف للإجابة عليها.

وعليه تم تقسيم استمارة الاستبيان إلى محورين (2) وهي كالآتي :

- المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية والوظيفية وقد ضم ثلاث أسئلة

- المحور الثاني : أجزاء الاستبانة وينقسم إلى جزأين :

■ الجزء الأول: يتعلق بعملية التدريب الإلكتروني وقد ضم 25 سؤال

■ الجزء الثاني: يتعلق بأداء الأستاذ الجامعي وقد ضم 15 سؤالا

الفرع الثاني: مقياس الأداة

بغرض التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات تم اللجوء إلى تفرغ إجابات أفراد العينة وفق مقياس ليكرث ذو الخمس درجات في محاور الاستبيان .

الجدول رقم (04) : مقياس ليكرث الخماسي

التصنيف	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
---------	-----------	-----------	-------	-------	------------

الدرجة	1	2	3	4	5
بشدة					

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على الدراسات السابقة

حيث تم تحديد طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي الدنيا والعليا كما يلي :

المدى : هو الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة في مقياس ليكارت $(4=5-1)$.

وتم تقسيم النتيجة على درجات مقياس ليكارت للحصول على طول الخلية أي $(0.8=5/4)$ ومن ثم نضيف القيمة المحصل عليها إلى اصغر قيمة في المقياس والتي تمثل (1) وذلك من أجل تحديد الحد الأعلى لفئة $(1.8=1+0.8)$.

وبالتالي يصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) : طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي

المتوسط الحسابي	الاتجاه	مستوى الإجابة
من 1 إلى 1.80	غير موافق بشدة	ضعيف جدا
من 1.81 إلى 2.60	غير موافق	ضعيف
من 2.60 إلى 3.40	محايد	متوسط
من 3.41 إلى 4.20	موافق	مرتفع
من 4.21 إلى 5	موافق بشدة	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على الدراسات السابقة

الفرع الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

أولا : صدق أداة الدراسة

1- اختبار صدق الاستبيان : الهدف من اختبار الصدق هو التأكد من أن أداة القياس (الاستمارة) صالحة للقياس ، وان المحاور والفقرات التي تحتويها صالحة للحصول على البيانات المرغوبة، فقد تم عرض الاستمارة على مجموعة من الأساتذة المختصين ، وقد تم الأخذ بعين الاعتبار ملاحظاتهم من خلال إعادة صياغة بعض العبارات وإجراء التعديلات المطلوبة .

ثانيا: تصويبات وملاحظات المحكمين، فقد تم إعداد أداة الدراسة (الاستمارة بشكلها النهائي) كما هي موضحة في الملحق رقم (1).

ثانيا: ثبات أداة الدراسة

1- اختبار ثبات الاستبيان: يعرف الثبات على مقياس الدقة بأنه قدرة وثبات الأداة كالأستبيان على إعطاء نفس النتائج إذا قمنا بتكرار القياس على نفس أفراد عينة الدراسة مرات عديدة في نفس الظروف ، والثبات في أغلب حالاته هو معامل ارتباط ، ويقصد بالثبات مدى ارتباط نتائج القياس المتكررة لأداة الدراسة

يوجد العديد من الطرق الإحصائية لكي نقوم بقياس ثبات أداة الدراسة ومن أكثر هذه الطرق انتشارا هي طريقة ألفا كرونباخ لذلك قمنا بالاعتماد عليها لاختبار مصداقية ثبات الاستبيان وللتأكد من مصداقية المستجوبين في الإجابة عن أسئلة الاستبيان .

جدول رقم (06): اختبار معامل الثبات لأداة الدراسة.

البيان	عدد الفقرات	معامل الثبات "ألفا كرونباخ"
المتغير المستقل التدريب الإلكتروني	04	0.912
	04	0.903
	05	0.968
	04	0.930
	04	0.972
	04	0.968
	25	0.988
المتغير التابع أداء الأستاذة الجامعي	05	0.963
	05	0.818
	05	0.966
	15	0.966
	40	0.977

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22.

يوضح الجدول أعلاه نتائج اختبار معامل الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة ، حيث نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ مرتفعة عند متغيرات الدراسة (التدريب الإلكتروني ،أداء الأستاذ الجامعي) حيث بلغت (0.988) و (0.966) علالتوالي، وكذلك نجد أن قيمة الثبات للاستبيان ككل بلغت (0.977) وهي قيمة مرتفعة كذلك ، وهذا ما يدل على مصداقية وثبات الاستبيان ونتائج الدراسة .

الفرع الرابع: الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة تم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية

(spss version22) المستخرجة من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

وذلك بعد أن تمت عملية جمع البيانات ومن ثم فرزها وترميزها، والأساليب التي تم استخدامها في هذه الدراسة جاءت كالتالي:

1- المدى : هو الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة ، وتم استخدامه لتحديد طول خلايا مقياس ليكرات الخماسي المعتمد في الاستبيان .

2- التكرارات والنسب المئوية: تم استخدامها لتمثيل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد مجتمع الدراسة، بالإضافة لمعرفة مدى موافقتهم على فقرات الاستبيان.

3- المتوسط الحسابي: تم استعمال المتوسط الحسابي لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة.

4- معامل الثبات ألفا كرونباخ : وذلك لقياس ثبات أداة المستخدم. استطلاعية (الاستبانة) والوقوف على مدى صلاحيتها واعتمادها في الدراسة الميدانية للوثوق بنتائج الدراسة، حيث كلما كان المعامل (0.6) فأكثر دل ذلك علة الثبات والاتساق الداخلي للمقياس المستخدم.

5- اختبار تحليل التباين الأحادي : تم استخدامه من أجل معرفة مدى تنسيق كل فقرة مع الفقرات الكلية للاستبيان والأبعاد التي تنتمي إليها (الاتساق الداخلي لأداة الإستبانة).

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

في هذا المبحث سوف نتطرق إلى عرض النتائج وتحليلها ومناقشة فرضيات الدراسة.

المطلب الأول : التحليل الوصفي لعينة ومتغيرات الدراسة

الفرع الأول : التحليل الوصفي لعينة الدراسة

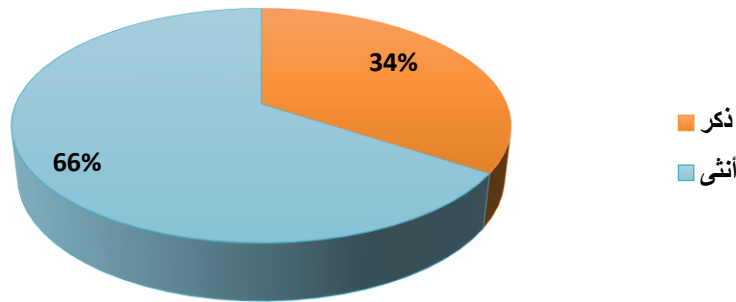
أولاً : حسب الجنس

الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	12	34.3%
أنثى	23	65.7%
المجموع	35	100.0%

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

الشكل رقم (06) : توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه، أن أعلى نسبة مئوية لأفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس بلغت (65.7) من فئة الإناث من إجمالي العينة المدروسة، والذي بلغ تكرارها 23 مفردة، في حين بلغت النسبة المئوية للذكور (34.3) بتكرار 12 مفردة، ومن خلال قراءتنا لنتائج هذا الجدول نلاحظ أن زيادة عدد الأساتذة الإناث عن الأساتذة الذكور راجع إلى توجه المرأة اليوم إلى القطاع العمومي نتيجة عدم وجود صعوبات في هذا الميدان، كما نجد أن المرأة اليوم أصبحت لديها مكانة في المجتمع وتتنافس مع الرجل في كل مجالات العمل وذلك من خلال القوانين التي نصت على عدم التمييز بين المرأة والرجل في التوظيف.

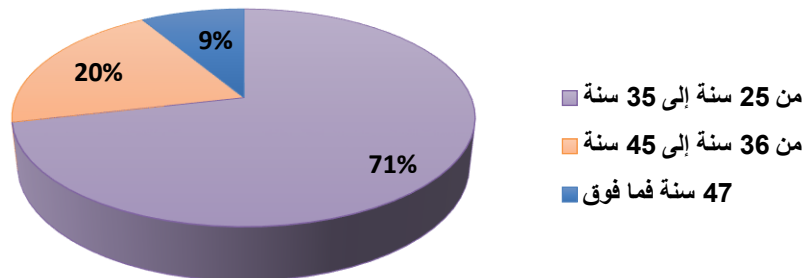
ثانيا : حسب السن

الجدول رقم (08) : توزيع أفراد العينة حسب العمر

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	-	-
من 25 سنة إلى 35 سنة	25	71.4%
من 36 سنة إلى 46 سنة	7	20.0%
من 47 سنة فما فوق	3	8.6%
المجموع	35	100%

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

الشكل رقم (07) : توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن أغلبية عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين (25 إلى 35 سنة) بنسبة مئوية تقدر (71.4)، ثم تليها الفئة العمرية (من 36 إلى 46 سنة) بنسبة مئوية (20)، ونجد أيضا أن ما نسبته (8.6) من أفراد عينة الدراسة هم أكبر من 47 سنة، وفي الأخير نجد أن نسبة الأفراد من الفئة العمرية (أقل من 25 سنة) منعدمة؛ وهذا يدل على أن الجامعة تمثل قطاع حيوي مستقطب للعمالة الشابة (ذوي الأعمار من 25 سنة فأكثر) التي تتميز غالبا بالنشاط والقدرة على تحمل ضغوط العمل.

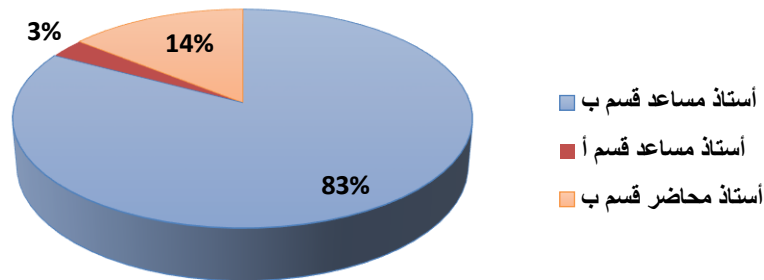
ثالثا : حسب المسمى الوظيفي

الجدول رقم (09) : توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ مساعد قسم ب	29	82.9%

أستاذ مساعد قسم أ	1	%2.9
أستاذ محاضر قسم ب	5	%14.3
المجموع	35	%100

الشكل رقم (08): توزيع افراد العينة حسب متغير المسمى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

يعكس الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي، حيث نلاحظ تعدد وتنوع في المسميات الوظيفية، إذ نجد أن 82.9 من عينة الدراسة هم أساتذة مساعدون قسم (ب)، يليهم في الترتيب أستاذ محاضر قسم (ب) بنسبة 14.3، ونجد أن ما نسبته 2.9 من أفراد عينة الدراسة هم أساتذة مساعدون قسم (أ)، ومن هنا نستنتج بأن الأساتذة الذين يخضعون للتدريب الإلكتروني معظمهم من صنف أستاذ مساعد قسم (ب).

الفرع الثاني : التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

أولاً : التحليل الوصفي لمتغير التدريب الإلكتروني وأبعاده

1- البعد الأول: الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني

الجدول رقم (10) : التحليل الوصفي لبعد الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني

رقم العبارة	العبارات الخاصة ببعد الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الإجابة
01	أمتلك القدرة على استعمال الحاسوب في عملية التدريب الإلكتروني بالرجوع إلى دليل التعليمات	4.60	0.553	1	مرتفع جداً
02	خبرتي في استعمال الحاسوب والإنترنت جعلتني مستعدة للمشاركة في الدورات	4.49	0.562	3	مرتفع جداً

الترتيب					
03	استفدت من تجارب وخبرات زملائي في مجال التدريب الإلكتروني لاستكمال هذه الدورة	4.60	0.497	2	مرتفع جدا
04	تسمح مؤهلاتي العلمية باجتياز جميع المراحل والعقبات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني	4.14	0.912	4	مرتفع
	البعد الأول بشكل عام	4.46	0.631	/	مرتفع جدا

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

يتضح من خلال الجدول رقم (10) بعد حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الفاعلية الذاتية للتدريب الإلكتروني انه متواجد بدرجة موافقة مرتفعة جدا وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات على هذا البعد (4.46) وانحراف معياري قدره (0.631).

حيث نلاحظ أن العبارة رقم 01 (امتلك القدرة على استعمال الحاسوب في عملية التدريب الإلكتروني بالرجوع إلى دليل التعليمات) جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين لجامعة ميلة بمتوسط حسابي بلغ (4.60) وانحراف معياري (0.553).

ثم تليها في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة المستجوبين بجامعة ميلة العبارة رقم 03 (استفدت من تجارب وخبرات زملائي في مجال التدريب الإلكتروني لاستكمال هذه الدورة) بمتوسط حسابي (4.60) وانحراف معياري (0.497).

كما جاءت العبارة رقم 02 (خبرتي في استعمال الحاسوب والانترنت جعلتني مستعدة للمشاركة في الدورات التدريبية) في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة أفراد العينة بالجامعة بمتوسط حسابي (4.49) وانحراف معياري (0.562).

ومن خلال الجدول كذلك نجد أن العبارة رقم 04 (تسمح مؤهلاتي العلمية لاجتياز جميع المراحل والعقبات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني) حصلت على متوسط حسابي قدره (4.14) وانحراف معياري قدره (0.912) لتكون بذلك في المرتبة الرابعة.

وبشكل عام يتضح من خلال الجدول أن أفراد عينة الدراسة والذين يمثلون في أساتذة حديثي التوظيف لديهم المهارات والقدرات الكافية لاستخدام الحاسوب ومؤهلات تساعدهم من الاستفادة من التدريب الإلكتروني والوصول إلى الأهداف المرجوة.

2- البعد الثاني: حافز التدريب الإلكتروني

الجدول رقم (11) : التحليل الوصفي لبعد حافز التدريب الإلكتروني

رقم العبارة	العبارات الخاصة ببعد الحافز للتدريب الإلكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الإجابة
05	المشاركة في دورة التدريب الإلكتروني فرصة جيدة لتحسين أدائي في العمل	4.57	0.655	2	مرتفع جدا

06	يعتبر التدريب الإلكتروني حافزاً لي كونه غير مقيد بعنصري الزمان والمكان مقارنة بالتدريب الإلكتروني	4.11	1.051	4	مرتفع
07	استخدام طرق و أدوات حديثة كالمنصات لتقديم محتوى التدريب الإلكتروني يشجعني للمشاركة في دورات تكوينية مستقبلاً	4.57	0.608	1	مرتفع جداً
08	آلية التدريب ومحتوى الحقيبة التدريبية يشجعانني على القيام بالتدريب الإلكتروني كلما أتاحت لي الفرصة	4.17	0.664	3	مرتفع
	البعد الثاني بشكل عام	4.35	0.744	/	مرتفع جداً

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن بعد الحافز للتدريب الإلكتروني متواجد بدرجة موافقة مرتفعة جداً وفقاً لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات على هذا البعد (4.35) وانحراف معياري قدره (0.744).

حيث نلاحظ أن العبارة رقم 07 (استخدام طرق و أدوات حديثة كالمنصات لتقديم محتوى التدريب الإلكتروني يشجعني للمشاركة في دورات تكوينية مستقبلاً) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.57) وانحراف معياري (0.608).

ثم تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 05 (المشاركة في دورة التدريب الإلكتروني فرصة جيدة لتحسين أدائي في العمل) بمتوسط حسابي (4.57) وانحراف معياري (0.655).

كما جاءت العبارة رقم 08 (آلية التدريب ومحتوى الحقيبة التدريبية يشجعانني على القيام بالتدريب الإلكتروني كلما أتاحت لي الفرصة) في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة أفراد العينة بالجامعة بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.664).

ومن خلال الجدول كذلك نجد أن العبارة رقم 06 (يعتبر التدريب الإلكتروني حافزاً لي كونه غير مقيد بعنصري الزمان والمكان مقارنة بالتدريب الإلكتروني) تحصلت على متوسط حسابي قدره (4.11) وانحراف معياري قدره (1.051) لتكون بذلك في المرتبة الرابعة.

نستنتج في الأخير وبالا اعتماد على ما سبق أن التدريب الإلكتروني يعتبر حافزاً للأساتذة اعتباره أنه يساعدهم في صقل مهاراتهم واكتساب معارف جديدة بالإضافة كونه غير مقيد بمكان أو زمان معين.

3- البعد الثالث: سهولة الاستخدام و الوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته

الجدول رقم (12): التحليل الوصفي لبعد سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته

رقم العبارة	العبارات الخاصة ببعد سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الإجابة
09	تشعرنني سهولة استخدام أدوات التدريب	4.26	0.611	2	مرتفع

جدا				الالكتروني بالارتياح وتزيد رغبتني في المشاركة في دورات مستقبلية	
مرتفع جدا	3	0.657	4.26	تسهل وسائل التدريب الإلكتروني عملية الإطلاع على المحتوى التدريبي	10
مرتفع	4	0.781	4.09	أستطيع التنقل في منصة التدريب الإلكتروني بمرونة وسرعة من محتوى لآخر خلال عملية التدريب	11
مرتفع جدا	1	0.750	4.29	تسهل المساعدات الفنية والتقنية في المنصة الإلكترونية (آراء المرافقين ، دليل الاستخدام ...) عملية الوصول إلى المعلومات	12
مرتفع	5	0.919	3.91	تسهل المساعدات الفنية والتقنية في المنصة الإلكترونية (آراء المرافقين، دليل الاستخدام...) عملية الوصول إلى المعلومات	13
مرتفع	/	0.743	4.16	البعد الثالث بشكل عام	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من خلال الجدول رقم (12) يتضح لنا أن بعد سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته متواجد بدرجة موافقة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بهذا البعد ما يقدر (4.16) وانحراف معياري (0.743).

نلاحظ من خلال الجدول أن العبارة رقم 12 (تسهل المساعدات الفنية والتقنية في المنصة الإلكترونية (آراء المرافقين، دليل الاستخدام...) عملية الوصول إلى المعلومات) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.750) تليها العبارة رقم 09 (تشعرنني سهولة استخدام أدوات التدريب الإلكتروني بالارتياح وتزيد رغبتني في المشاركة في دورات مستقبلية) بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.611)، أما المرتبة الثالثة فكانت العبارة رقم 10 (تسهل وسائل التدريب الإلكتروني عملية الإطلاع على المحتوى التدريبي) بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.657)، وفي المرتبة الرابعة العبارة رقم 11 (أستطيع التنقل في منصة التدريب الإلكتروني بمرونة وسرعة من محتوى لآخر خلال عملية التدريب) بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.781)، لتكون بذلك العبارة رقم 13 (تسهل المساعدات الفنية والتقنية في المنصة الإلكترونية (آراء المرافقين ، دليل الاستخدام ...) عملية الوصول إلى المعلومات) بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.919) .

في الأخير يتضح لنا أن الأساتذة المستجوبين كان لهم نفس الرأي بأن أدوات التدريب الإلكتروني تتميز بالسهولة في الاستخدام والوصول.

4- البعد الرابع: التفاعل والتواصل

الجدول رقم (13) : التحليل الوصفي لبعد التفاعل والتواصل

رقم العبارة	العبارات الخاصة ببعد التفاعل والتواصل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب	مستوى الإجابة
-------------	---------------------------------------	-----------------	-------------------	-------------	---------------

	المتوسط				
14	التدريب الإلكتروني يكسر حاجز الخوف والخجل ويدفعني للمشاركة في دوراته مستقبلا	4.40	0.812	2	مرتفع جدا
15	اللغة المستخدمة في عملية الاتصال والتفاعل الإلكتروني تمتاز بالبساطة وسهولة الفهم	3.86	1.167	4	مرتفع
16	تبادل المعارف والمعلومات بين المدرب والمتدربين يتم بشكل مرن وبدون عوائق	3.94	0.906	3	مرتفع
17	أدوات الاتصال والتفاعل الإلكتروني تسهل عملية التواصل بين المدرب والمتدربين	4.40	0.604	1	مرتفع جدا
	البعد الرابع بشكل عام	4.15	0.872	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من خلال الجدول رقم (13) يتضح لنا أن بعد التفاعل والتواصل متواجد بدرجة موافقة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بهذا البعد ما يقدر (4.15) وانحراف معياري (0.872).

نلاحظ من خلال الجدول أن العبارة رقم 17 (أدوات الاتصال والتفاعل الإلكتروني تسهل عملية التواصل بين المدرب والمتدربين) عملية الوصول إلى المعلومات جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.40) وانحراف معياري (0.604) تليها العبارة رقم 14 (التدريب الإلكتروني يكسر حاجز الخوف والخجل ويدفعني للمشاركة في دوراته مستقبلا) بمتوسط حسابي (4.40) وانحراف معياري (0.812)، أما المرتبة الثالثة فكانت العبارة رقم 16 (تبادل المعارف والمعلومات بين المدرب والمتدربين يتم بشكل مرن وبدون عوائق) بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (0.906)، وفي المرتبة الرابعة العبارة رقم 15 (اللغة المستخدمة في عملية الاتصال والتفاعل الإلكتروني تمتاز بالبساطة وسهولة الفهم) بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (1.167).

مما سبق نستنتج أن الأساتذة المستجوبين متفقين على أن التدريب الإلكتروني يساعدهم على كسر الخوف لديهم بالإضافة إلى الرضا الكامل على الأدوات الإلكترونية المستخدمة للتفاعل بين المدرب والمتدرب.

5- البعد الخامس: المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني

الجدول رقم (14): التحليل الوصفي لبعد المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني

رقم العبارة	العبارات الخاصة ببعد المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الإجابة
18	يزيد إشراكي في الدورات التدريبية من درجة شعوري بالمسؤولية	4.14	0.845	3	مرتفع

19	يشعر الأساتذة بالانتماء والولاء الوظيفي لجامعاتهم من خلال برمجتها لهذا دورات تدريبية	4.23	0.808	2	مرتفع جدا
20	يشجع مناخ التدريب على تبادل المعارف و الخبرات بين الأساتذة في دورات التدريب الالكتروني	4.37	0.646	1	مرتفع جدا
21	تشجع بيئة العمل في الجامعة (الرؤساء، الزملاء، فرق العمل) على العمل الجماعي في الدورات التدريبية	4.06	0.968	4	مرتفع
البعد الخامس بشكل عام		4.20	0.816	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من خلال الجدول رقم (14) يتضح لنا أن بعد المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الالكتروني متواجد بدرجة موافقة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بهذا البعد ما يقدر (4.20) وانحراف معياري (0.816).

نلاحظ من خلال الجدول أن العبارة رقم 20 (يشجع مناخ التدريب على تبادل المعارف و الخبرات بين الأساتذة في دورات التدريب الالكتروني) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.646) تليها العبارة رقم 19 (يشعر الأساتذة بالانتماء والولاء الوظيفي لجامعاتهم من خلال برمجتها لهذا دورات تدريبية) بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.808) ، أما المرتبة الثالثة فكانت العبارة رقم 18 (يزيد إشراكي في الدورات التدريبية من درجة شعوري بالمسؤولية) بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (0.845)، وفي المرتبة الرابعة العبارة رقم 21 (تشجع بيئة العمل في الجامعة (الرؤساء، الزملاء، فرق العمل) على العمل الجماعي في الدورات التدريبية) بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.968) . ومنه نستنتج أن الجامعة محل الدراسة توفر المناخ التنظيمي المشجع والملائم للأساتذة للاشتراك في دورات تدريبية الكترونية.

6- البعد السادس: المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني

الجدول رقم (15) : التحليل الوصفي لبعد المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني

رقم العبارة	العبارات الخاصة ببعد المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الإجابة
22	تتوفر جامعتكم على أجهزة الحاسوب الحديثة وجميع مستلزماته بمواصفات فنية مناسبة	3.03	1.043	4	متوسط
23	تتوفر جامعتكم على قاعة مجهزة خاصة بتطبيق التدريب الإلكتروني (قاعات	3.23	1.140	3	متوسط

				للمحاضرات المرئية، قاعة الاجتماعات...)	
متوسط	1	1.063	3.40	تمتلك جامعتكم ملحقات الحواسيب (الطابعة ، الماسح الضوئي..)	24
متوسط	2	1.079	3.20	توفر جامعتكم محتوى تدريبي بأشكال مختلفة (كتب الكترونية، هواتف ذكية...)...	25
متوسط	/	1.081	3.22	البعد السادس بشكل عام	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من خلال الجدول رقم (15) يتضح لنا أن بعد المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني متواجد بدرجة موافقة متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بهذا البعد (3.22) وانحراف معياري (1.081).

نلاحظ من خلال الجدول أن العبارة رقم 24 (تمتلك جامعتكم ملحقات الحواسيب (الطابعة ، الماسح الضوئي ...)) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (1.063) تليها العبارة رقم 25 (توفر جامعتكم محتوى تدريبي بأشكال مختلفة (كتب الكترونية هواتف ذكية...)) بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.079)، أما المرتبة الثالثة فكانت العبارة رقم 23 (تتوفر جامعتكم على قاعة مجهزة خاصة بتطبيق التدريب الإلكتروني قاعات للمحاضرات المرئية، قاعة الاجتماعات...) بمتوسط حسابي (3.23) وانحراف معياري (1.140) ، وفي المرتبة الرابعة العبارة رقم 22 (تتوفر جامعتكم على أجهزة الحاسوب الحديثة وجميع مستلزماته بمواصفات فنية مناسبة) بمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (1.043) مما سبق نستنتج أن الجامعة محل الدراسة لا تمتلك الكم الكافي من الأجهزة والتقنيات التي يحتاجها التدريب الإلكتروني.

الجدول رقم (16) : التحليل الوصفي لأبعاد التدريب الإلكتروني

رقم البعد	أبعاد التدريب الإلكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الإجابة
01	الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني	4.46	0.631	1	مرتفع جدا
02	الحافز للتدريب الإلكتروني	4.35	0.744	2	مرتفع جدا
03	سهولة الاستخدام و الوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته	4.16	0.743	4	مرتفع
04	التفاعل والتواصل	4.15	0.872	5	مرتفع
05	المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني	4.20	0.816	3	مرتفع

06	المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني	3.22	1.081	6	متوسط
	التدريب الإلكتروني بشكل عام	4.09	0.815	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

تم تحديد ست أبعاد للمتغير المستقل التدريب الإلكتروني ، تشكل بمجموعها مقياساً لتحديد مستوى التدريب الإلكتروني بالجامعة محل الدراسة .

ويتضح من الجدول أعلاه رقم (16) أن بعد الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.46) وانحراف معياري (0.631) ، يليه بعد الحافز للتدريب الإلكتروني بمتوسط حسابي (4.35) وانحراف معياري (0.744)، وفيما يتعلق ببعد المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني جاء بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (4.20) وانحراف معياري بلغ (0.816)، أما بعد سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته فقد جاء بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.743) ، يليه بعد التفاعل والتواصل بمتوسط حسابي (4.15) وانحراف معياري (0.872) وجاء بالمرتبة الخامسة والأخيرة بعد المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.081) .

نلاحظ أيضاً أن الأبعاد التابعة لهذا المتغير متواجدة بدرجة قبول مرتفعة ما عدا بعد المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني متواجدة بدرجة قبول متوسطة.

وبشكل عام نلاحظ أن متغير التدريب الإلكتروني متواجد بدرجة قبول مرتفعة وفقاً لمقياس الدراسة حيث بلغ المتوسط الخاص به (4.09) وانحراف معياري (0.815) .

في الأخير نستنتج أن الأساتذة محل الدراسة راضون ومتقبلين للتدريب الإلكتروني المقدم لهم.

ثانياً : التحليل الوصفي لمتغير أداء الأستاذ الجامعي و أبعاده

1- البعد الأول : الأداء التدريسي

الجدول رقم (17) : التحليل الوصفي لبعد الأداء التدريسي

رقم العبارة	العبارات الخاصة ببعد الأداء التدريسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الإجابة
01	أمتلك المعارف النظرية اللازمة لإعداد المحاضرة	4.46	0.505	1	مرتفع جداً
02	أمتلك الخبرة اللازمة لإثراء القيمة العلمية للمحاضرة	4.34	0.684	2	مرتفع جداً
03	أمتلك قدرات التواصل اللازمة (مخرج الحروف ، ولغة الإشارة) من أجل إيضاحي المعلومة	4.29	0.667	3	مرتفع جداً
04	أمتلك القدرة الكافية على أن تكون محاضراتي تفاعلية	4.23	0.690	5	مرتفع جداً

05	أمتلك القدرة على عرض وشرح عناصر المحاضرة وفق الوقت المحدد لها	4.26	0.817	4	مرتفع جدا
	البعد الأول بشكل عام	4.32	0.671	/	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) بعد حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الأداء التدريسي انه متواجد بدرجة موافقة مرتفعة جدا وفقا لمقياس الدراسة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات على هذا البعد (4.32) والانحراف المعياري (0.671).

حيث نلاحظ أن العبارة رقم 01 (أمتلك المعارف النظرية اللازمة لإعداد المحاضرة) جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين لجامعة ميلة بمتوسط حسابي (4.46) وانحراف معياري (0.505)، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 02 (أمتلك الخبرة اللازمة لإثراء القيمة العلمية للمحاضرة) بمتوسط حسابي (4.34) وانحراف معياري (0.684).

كما جاءت العبارة رقم 03 (أمتلك قدرات التواصل اللازمة (مخارج الحروف، ولغة الإشارة) من اجل إيضاحي المعلومة) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.667) .

ومن خلال الجدول كذلك نجد أن العبارة رقم 05 (أمتلك القدرة على عرض وشرح عناصر المحاضرة وفق الوقت المحدد لها) تأتي في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.817) وتليها في المرتبة الخامسة العبارة رقم 04 (أمتلك القدرة الكافية على أن تكون محاضراتي تفاعلية) بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.690). مما سبق نستنتج أن أساتذة الجامعة محل الدراسة لديهم المهارات الكافية والمتنوعة التي تساعد على تقديم المحاضرات والدروس للطلبة بشكل مرن وجودة عالية.

2- البعد الثاني: الأداء الإشرافي

الجدول رقم (18) : التحليل الوصفي لبعد الأداء الإشرافي

رقم العبارة	العبارات الخاصة ببعد الأداء الإشرافي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الإجابة
06	أعتقد وألم بمنهجية إعداد البحوث العلمية وفق المعايير المحددة	4.46	0.611	3	مرتفع جدا
07	اعمل على وضع جدول زمني يتوافق مع الوقت المخصص لإعداد المذكرة من طرف الطلبة	4.40	0.812	5	مرتفع جدا
08	أحث الطلبة على العمل التشاركي في انجاز المهام المحددة وفق الجدول الزمني	4.43	0.558	4	مرتفع جدا

09	أشجع الطلبة على تقديم أصالة قدر الإمكان في أعمالهم	4.46	0.505	2	مرتفع جدا
10	أقيم الأعمال النهائية للطلبة وفق معايير المنهجية	4.51	0.507	1	مرتفع جدا
	البعد الثاني بشكل عام	4.45	0.600	/	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) بعد حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الأداء الإشرافي انه متواجد بدرجة موافقة مرتفعة جدا وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات على هذا البعد (4.45) والانحراف المعياري (0.600).

حيث نلاحظ أن العبارة رقم 10 (أقيم الأعمال النهائية للطلبة وفق معايير المنهجية) جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين لجامعة ميلة بمتوسط حسابي (4.51) وانحراف معياري (0.507)، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 09 (أشجع الطلبة على تقديم أصالة قدر الإمكان في أعمالهم) بمتوسط حسابي (4.46) وانحراف معياري (0.505).

كما جاءت العبارة رقم 06 (أثقيد وألم بمنهجية إعداد البحوث العلمية وفق المعايير المحددة) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.46) وانحراف معياري (0.611).

ومن خلال الجدول كذلك نجد أن العبارة رقم 08 (أحث الطلبة على العمل التشاركي في انجاز المهام المحددة وفق الجدول الزمني) تأتي في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.43) وانحراف معياري (0.558) وتليها في المرتبة الخامسة العبارة رقم 07 (اعمل على وضع جدول زمني يتوافق مع الوقت المخصص لإعداد المذكرة من طرف الطلبة) بمتوسط حسابي (4.40) وانحراف معياري (0.812). مما سبق نستنتج أن الأستاذ في الجامعة محل الدراسة يقوم بالإشراف على أعمال الطلبة بكل مصداقية وإتقان بالإضافة إلى التقيد بالمعايير المحددة.

3- البعد الثالث: الأداء البحثي

الجدول رقم (19): التحليل الوصفي لبعد الأداء البحثي

رقم العبارة	العبارات الخاصة ببعد الأداء البحثي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الإجابة
11	أسعى للاطلاع بصفة دورية على البحوث العلمية الحديثة في تخصصي لإثراء أعمالي المستقبلية	4.37	0.731	5	مرتفع جدا
12	أمتلك مهارات تحرير البحث العلمية وأحرص علة تحسينها بشكل مستمر	4.40	0.695	4	مرتفع جدا
13	أسعى للانخراط في مخابر البحث للاستفادة من خبرات الآخرين	4.46	0.547	3	مرتفع

جدا				وتطوير أعمال بحثية جماعية ذات قيمة	
مرتفع جدا	1	0.547	4.63	أسعى لتنمية معارفي الشخصية (التواصل، المناقشة، الإلقاء) لتتماشى مع القيمة العلمية لأعمالي البحثية	14
مرتفع جدا	2	0.561	4.54	أسعى للتحسين المستمر لمهارات التحرير وفق منهجية إعداد البحوث العلمية	15
مرتفع جدا	/	0.616	4.48	البعد الثالث بشكل عام	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) بعد حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الأداء البحثي انه متواجد بدرجة موافقة مرتفعة جدا وفقا لمقياس الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات على هذا البعد (4.48) والانحراف المعياري (0.616).

حيث نلاحظ أن العبارة رقم 14 (أسعى لتنمية معارفي الشخصية (التواصل، المناقشة، الإلقاء) لتتماشى مع القيمة العلمية لأعمالي البحثية) جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين لجامعة ميلة بمتوسط حسابي (4.63) وانحراف معياري (0.547)، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 15 (أسعى للتحسين المستمر لمهارات التحرير وفق منهجية إعداد البحوث العلمية) بمتوسط حسابي (4.54) وانحراف معياري (0.561).

كما جاءت العبارة رقم 13 (أسعى للانخراط في مخابر البحث للاستفادة من خبرات الآخرين وتطوير أعمال بحثية جماعية ذات قيمة) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.46) وانحراف معياري (0.547).

ومن خلال الجدول كذلك نجد أن العبارة رقم 12 (أمتلك مهارات تحرير البحث العلمية وأحرص علة تحسينها بشكل مستمر) تأتي في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.40) وانحراف معياري (0.695) وتليها في المرتبة الخامسة العبارة رقم 11 (أسعى للاطلاع بصفة دورية على البحوث العلمية الحديثة في تخصصي لإثراء أعمالي المستقبلية) بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.731). مما سبق نستنتج أن الأساتذة في الجامعة محل الدراسة يحرصون علة تنمية معارفهم الشخصية وتحسين مهارات التحرير.

الجدول رقم (20) : التحليل الوصفي لأبعاد أداء الأستاذ الجامعي

رقم البعد	أبعاد أداء الأستاذ الجامعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الإجابة
01	الأداء التدريسي	4.32	0.671	3	مرتفع جدا
02	الأداء الإشرافي	4.45	0.600	2	مرتفع جدا
03	الأداء البحثي	4.48	0.616	1	مرتفع

جدا				
مرتفع جدا	/	0.629	4.42	أداء الأستاذ الجامعي بشكل عام

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

تم تحديد ثلاث أبعاد للمتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي لتحديد مستوى أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة محل الدراسة ويتضح من الجدول أعلاه رقم (20) أن بعد الأداء البحثي جاء بالمرتبة الأولى مقارنة بالأبعاد الأخرى بمتوسط حسابي بلغ (4.48) وانحراف معياري (0.616)، يليه بالمرتبة الثانية بعد الأداء الإشرافي بمتوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (0.600) وفي المرتبة الأخيرة بعد الأداء التدريسي بمتوسط حسابي (4.32) وانحراف معياري (0.671)،

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأبعاد المتعلقة بهذا المتغير متواجدة بدرجة قبول مرتفعة جدا

بشكل عام نلاحظ أن متغير أداء الأستاذ الجامعي متواجد بدرجة قبول مرتفعة جدا وفقا لمقياس الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.42) وانحراف معياري (0.629) ومن هنا نستنتج أن الأساتذة بالجامعة محل الدراسة يمتلكون الخبرات والمهارات والكفاءات العالية سواء في إعداد البحوث العلمية، تشجيع وتقييم الطلبة بالإضافة إلى امتلاك الخبرات والمعارف والقدرات التي تساعد في إعداد وإتمام المحاضرات.

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

من أجل معرفة دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي قمنا أولا بمعرفة إذا ما كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، ثم قمنا باستخدام اختبار أنوفا لاختبار صحة الفرضيات.

الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي

Kolmogorov-Smirnov لاختبار خضوع توزيع الدراسة للتوزيع الطبيعي نقوم بحساب معامل

Ho: البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

H1: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (21): جدول يوضح التوزيع الطبيعي

Sig KS < 0.05	Sig KS > 0.05
رفض Ho	قبول H1
أقل من 0.05	أكبر من 0.05

الجدول رقم (22): حساب معامل Kolmogorov-smirnov

Kolmogorov-Smirnov			التدريب الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي
إحصائيا	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	
0.394	35	0.000	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

يوضح الجدول رقم 22 نتائج اختبار خضوع توزيع الدراسة للتوزيع الطبيعي، حيث نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من القيمة الاحتمالية 0.05 وهذا يدل أن متغيرات الدراسة لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الفرع الثاني: اختبار الفرضيات

أولا: اختبار الفرضية الرئيسية

- **فرضية العدم** : لا يوجد دور أساسي للتدريب الالكتروني في تحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف.

- **الفرضية البديلة** : للتدريب الالكتروني دور أساسي في تحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف.

ومن أجل قبول الفرضية من عدم قبولها سوف نقوم بتحليل التباين الأحادي الموضحة نتائجه في الجدول الموالي:

الجدول رقم (23): نتائج تحليل التباين الأحادي لدور التدريب الالكتروني في تحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
طريقة المعالجة	4.851	1	4.851	41.753	0.000
الخطأ	3.834	33	0.116		
المجموع	8.686	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

يبين الجدول أعلاه رقم (23) نتائج تحليل التباين الأحادي لدور التدريب الالكتروني في تحسين تساوي 41.753 بمستوى دلالة تساوي 0.000 أقل من f أداء الأستاذ الجامعي حيث نلاحظ أن قيمة

مستوى المعنوية 0.05 ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة الدالة إحصائياً.

إذن فالتدريب الالكتروني دور أساسي في تحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف .

ثانياً: اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى:

تنص هذه الفرضية على انه : " يلقي التدريب الالكتروني اهتماماً كبيراً من طرف الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف " .

ولاختبار هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرض البديل والصفرى كالتالي:

-الفرضية الصفرية: لا يلقي التدريب الالكتروني اهتماماً كبيراً من طرف الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف.

- الفرضية البديلة : يلقي التدريب الالكتروني اهتماماً كبيراً من طرف الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف.

ولاختبار هذه الفرضية يتم استخدام اختبار التباين الأحادي لتحديد مستوى الدلالة والتأكد من صحة الفرضيات.

الجدول رقم (24) : نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير التدريب الالكتروني

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
طريقة المعالجة	3.642	1	3.462	16.006	0.000
الخطأ	7.110	33	0.215		

المجموع	10.571	34
---------	--------	----

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من الجدول أعلاه تظهر نتيجة تحليل التباين الأحادي لمتغير التدريب الإلكتروني حيث نلاحظ ان قيمة تساوي 16.006 بمستوى دلالة يساوي 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 ومنه نرفض الفرضية الصفرية وبالتالي الفرضية الفرعية الأولى دالة إحصائياً إذن يلقي التدريب الإلكتروني اهتماماً كبيراً من طرف الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية :

تنص هذه الفرضية على انه: « يسعى أساتذة المركز في تحسين أدائهم وفق آليات متنوعة ».

ولاختبار هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرض البديل والصفرى كالتالي:

الفرضية الصفرية: لا يسعى أساتذة المركز في تحسين أدائهم وفق آليات متنوعة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

- الفرضية البديلة : يسعى أساتذة المركز في تحسين أدائهم وفق آليات متنوعة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

ولاختبار هذه الفرضية يتم استخدام اختبار التباين الأحادي لتحديد مستوى الدلالة والتأكد من صحة الفرضيات.

الجدول رقم (25): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير أداء الأستاذ الجامعي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
طريقة المعالجة	8.780	1	8.780	76.434	0.000
الخطأ	3.791	33	0.115		
المجموع	12.571	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من الجدول أعلاه تظهر نتيجة تحليل التباين الأحادي لمتغير التدريب الإلكتروني حيث نلاحظ ان قيمة f تساوي 76.434 بمستوى دلالة يساوي 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 ومنه نرفض الفرضية الصفرية وبالتالي الفرضية الفرعية الثانية دالة إحصائياً إذن يسعى أساتذة المركز في تحسين أدائهم وفق آليات متنوعة بالمركز الجامعي محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على انه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتحسن أداء الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف".

ولاختبار هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرض البديل والصفرى كالتالي:

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتحسن أداء الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

الفرضية البديلة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتحسن أداء الأساتذة حديثي التوظيف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

ولاختبار هذه الفرضية يتم استخدام اختبار التباين الأحادي لتحديد مستوى الدلالة والتأكد من صحة الفرضيات.

الجدول رقم (26): تحليل التباين الأحادي للعلاقة بين التدريب الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
طريقة المعالجة	2.788	1	2.788	7.550	0.010
الخطأ	12.184	33	0.369		
المجموع	14.971	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من الجدول أعلاه تظهر نتيجة تحليل التباين الأحادي لمتغير التدريب الإلكتروني حيث نلاحظ أن قيمة f تساوي 7.550 بمستوى دلالة يساوي 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 الثالثة دالة الفرضية الصفرية وبالتالي الفرضية الفرعية الثالثة دالة إحصائياً إذن توجد علاقة بين التدريب الإلكتروني وأداء الأستاذ الجامعي بالمركز الجامعي محل الدراسة.

ثالثاً: اختبار الفرضيات الجزئية

أولاً: الفرضية الجزئية الأولى

* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (27): نتائج اختبار التباين الأحادي لعلاقة الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأستاذ الجامعي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
طريقة المعالجة	3.938	1	3.938	27.378	0.000
الخطأ	4.747	33	0.144		
المجموع	8.686	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد أن قيمة f تساوي 27.378 بمستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود علاقة بين الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف.

وعليه الفرضية الجزئية القائلة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفعالية الذاتية للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأستاذ الجامعي بالمركز الجامعي محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

ثانياً: الفرضية الجزئية الثانية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حافز التدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (28): نتائج اختبار التباين الأحادي لعلاقة الحافز للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
طريقة المعالجة	3.227	1	3.227	19.507	0.000
الخطأ	5.459	33	0.165		
المجموع	8.686	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد أن قيمة f تساوي 19.507 بمستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود علاقة بين الحافز للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف.

وعليه نقبل الفرضية الجزئية القائلة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحافز للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة الجامعي بالمركز الجامعي محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

ثالثاً: الفرضية الجزئية الثالثة

* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (29): نتائج اختبار التباين الأحادي للعلاقة بين سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
طريقة المعالجة	4.902	1	4.902	42.751	0.000
الخطأ	3.784	33	0.115		
المجموع	8.686	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد أن قيمة f تساوي 42.751 بمستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود علاقة بين سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف.

وعليه نقبل الفرضية الجزئية القائلة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته وتحسين أداء الأساتذة الجامعي بالمركز الجامعي محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

رابعاً: الفرضية الجزئية الرابعة

* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل والتواصل وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (30): نتائج اختبار التباين الأحادي للعلاقة بين التفاعل والتواصل وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
طريقة المعالجة	4.114	1	4.114	29.700	0.000
الخطأ	4571	33	0.139		
المجموع	8.686	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد أن قيمة f تساوي 29.700 بمستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود علاقة بين التفاعل والتواصل وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف.

وعليه نقبل الفرضية الجزئية القائلة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل والتواصل وتحسين أداء الأستاذ الجامعي بالمركز الجامعي محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

خامسا: الفرضية الجزئية الخامسة

* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول (31): نتائج اختبار التباين الأحادي للعلاقة بين المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
طريقة المعالجة	5.650	1	5.650	61.432	0.000
الخطأ	3.035	33	0.092		
المجموع	8.686	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد أن قيمة f تساوي 61.432 بمستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود علاقة بين المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف.

وعليه نقبل الفرضية الجزئية القائلة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأستاذ الجامعي بالمركز الجامعي محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

سادسا: الفرضية الجزئية السادسة

* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف عند مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (32): نتائج اختبار التباين الأحادي للعلاقة بين المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
طريقة المعالجة	4.961	1	4.961	43.950	0.000
الخطأ	3.725	33	0.113		
المجموع	8.686	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد أن قيمة f تساوي 43.950 بمستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود علاقة بين المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني وتحسين أداء الأساتذة حديثي التوظيف.

وعليه نقبل الفرضية الجزئية القائلة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الالكتروني وتحسين أداء الأستاذ الجامعي بالمركز الجامعي محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

خلاصة الفصل الثاني:

من أجل الوقوف على واقع التدريب الالكتروني بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بميلة ، ومعرفة دور التدريب الالكتروني على أداء الأستاذ الجامعي بالمركز الجامعي ، تناولنا في بداية هذا الفصل وصفا منهجيا بمنهج الدراسة و الأدوات الإحصائية المستخدمة ، بدءا من مجتمع الدراسة ، عينة الدراسة بالإضافة إلى مصادر جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليلها مرورا بعرض مختلف البيانات المستخرجة من استمارة البحث بمختلف أبعادها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة (معامل ألفا كرونباخ، اختبار التباين الأحادي، المتوسط الحسابي ... الخ) وذلك بهدف معرفة مدى مساهمة التدريب الالكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي .

وفي الأخير تم التوصل إلى توفر أغلب أبعاد التدريب الالكتروني و أداء الأستاذ الجامعي في المؤسسة محل الدراسة ، كما تم استنتاج أن هناك علاقة طردية قوية بين متغيرات الدراسة .

خاتمة

خاتمة:

بعد تناولنا واستعراضنا لمختلف الجوانب النظرية لموضوع التدريب الإلكتروني ودوره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي ، اتضح لنا أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بمواردها البشرية وتسعى جاهدة للتحسين في أدائها من خلال التطوير المستمر لمفهوم التدريب .

فبالنظر إلى ما يشهده العالم من تغيرات وتحولات في مختلف المجالات ، أصبح من الضروري التطلع والانتقال المباشر من مفهوم التدريب التقليدي إلى مفهوم جديد وهو التدريب الإلكتروني لمواكبة هذا التطور الحاصل ولتعزيز أداء الأستاذ الجامعي لضمان بقاء واستمرارية هذه المؤسسات التعليمية .

وأمام هذا الوضع يعتبر التدريب الإلكتروني من المداخل التي تعمل على تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية، وذلك باعتبار أن التدريب الإلكتروني هو الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية الأستاذ الجامعي وإكسابه معارف ومهارات جديدة تساعده في تحسين وتطوير أدائه.

ومن خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بإجرائها على مجموعة من الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة عبد الحفيظ بوالصوف ولاية ميلة ، يتبين لنا أن مستوى التدريب الإلكتروني فيها قوي ، وهو ما يعكس درجة اهتمام هذه الجامعة بالرفع من كفاءة وأداء الأستاذ الجامعي وتنمية مهاراتهم .

1- النتائج المتوصل إليها

- يعتبر مفهوم التدريب الإلكتروني من المفاهيم الحديثة التي احتلت أهمية كبيرة في المؤسسات بشكل عام، حيث يساهم في تحسين أداء موردها البشري وتطوره.
- إن أداء الأستاذ الجامعي هو الأساس الذي من خلاله ترقى الجامعة إلى مستوى عالي وتحقيق التفوق مستقبلا وحاضرا.
- الأستاذ الجامعي هو الركيزة التي تسعى الجامعات إلى تنميتها من أجل تقديم الأحسن إلى الطلبة وضمان نخبة ذات كفاءة .
- يساعد التدريب الإلكتروني في إحداث تغيير في سلوك وأداء الأستاذ الجامعي بالمركز الجامعي محل الدراسة من حيث زيادة الأداء، اكتساب معارف ومهارات جديدة، قلة الجهد والوقت. الخ. .
- الأساتذة راضون على مستوى التدريب الإلكتروني المقدم لهم بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.
- قلة الموارد المادية والتقنية كالأجهزة الإلكترونية التي يحتاجها التدريب الإلكتروني بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.
- يسعى الأساتذة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بالاهتمام بالجانب التدريسي والإشرافي والبحثي والعمل بكل مصداقية وإتقان .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني ودوره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي عند مستوى معنوية 0.05.
- يوجد اثر دال إحصائيا لأبعاد التدريب الإلكتروني على أداء الأستاذ الجامعي عند مستوى معنوية 0.05.

2- التوصيات

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات التالية:
- الاهتمام أكثر بالتدريب الإلكتروني الذي يعتبر عنصرا مهما في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.
 - تزويد الجامعة محل الدراسة بالتقنيات والأجهزة الإلكترونية التي تحتاجها عملية التدريب .
 - الاهتمام أكثر بالجوانب التحفيزية التي تزيد من تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

3- آفاق الدراسة

- انطلاقا من النتائج المتوصل إليها والتوصيات التي تم تقديمها يمكن طرح البعض من الإشكاليات الجديرة بمواصلة البحث فيها لتكون مواضيع بحث مستقبلية وهي:
- دور التدريب الإلكتروني في تحسين الإنتاجية.
 - اثر التدريب الإلكتروني على الرضا الوظيفي.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

- الكتب:

- 1- أحمد محمود فخري، التعليم الإلكتروني، الطبعة الأولى، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض
- 2- طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الإستراتيجية منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر، عمان الأردن، 2007

- 3- خالد محمد بني حمدان ، الإدارة الإستراتيجية والتخطيط الإستراتيجي منهج معاصر - دار اليازوري ، عمان الأردن ، 2007
- 4- راوية حسن ، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية مصر، 2000
- 5- طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، أساسيات الأداء وبطاقة التقسيم المتوازن، دار وائل للنشر، 2009
6. عوض الترتوري ، محمد عرفات حويجات أغادير ، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2006
7. محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعية الجديدة، مصر، 2003
8. مدحت أبو النصر، التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة مصر، 2017
- البحوث الجامعية:
9. أحمد فاروق محمد صالح، ورقة عمل بعنوان اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمات الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم، 2011.
- 10- أسماء موفق ، جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة ، دراسة ميدانية بجامعة باتنة 1، (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تخصص جودة التربية والتكوين).
11. بن عروس محمد ،صبيي عمار ، دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية ، 2021.
12. بن لحسن نورة ،بايشي وهيبة ،التكوين عن بعد ودوره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي ،دراسة حالة أساتذة حديثي التوظيف بالجزائر ،مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ،شعبة علوم التسيير ،تخصص إدارة أعمال ،جامعة احمد دراية ، أدرار الجزائر ،2020.
- 13- حسني محمد عوض ، شادية مخلوف ، مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المتدربين ، 2013.
- 14- حميد بن حجوبة ، عقيلة بصور ، واقع أداء الأستاذ الجامعي في ظل تحقيق الجودة التعليمية من وجهة نظر الطلبة ، دراسة حالة عينة من طلبة الجامعات الجزائرية 2016.
15. سناني عبد الناصر ، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية ، رسالة دكتوراه ، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا ، جامعة منتوري محمود ن الجزائر ، 2012.
- 16- طوطاوي زوليخة ، الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم ،رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس ، جامعة الجزائر ، الجزائر 1993.
- المقالات المنشورة:
- 17- بارة سميرة ،مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريبي 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).
18. رزقين عبود ، جباري شوقي ، التدريب الإلكتروني مفهوم جديد لتنمية الموارد البشرية ، (مجلة الواحات للبحوث والدراسات 295- 305 ، العدد السابع ن كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية ،جامعة العربي بن مهيدي ،أم البواقي 2009) .
19. رواب عمار ، شروط الأداء التعليمي والتكوين الجامعي، (مجلة العلوم الإنسانية، العدد 11).
- 20- صلاح شيخ ديب ،علي يونس ميا ، قياس اثر التدريب غي أداء العاملين ،دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية عمان ، المجلد 31 ، العدد 01 ، 2009.
21. عبد المليك مزهودة ، الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم -(مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة بسكرة ،العدد 01، 2001).

22. هبة نصر الله ، محمد حسن ، فاعلية نمط التدريب الالكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمين الحاسب الآلي (مجلة كلية التربية ، مصر ، جامعة بورسعيد ، العدد 22 ، جوان 2017).

- المؤتمرات والمداخلات:

- 23- الأخضر عزي ، جيلالي بن عبو ، مؤتمر دولي حول تسيير المعرفة والفعالية الاقتصادية بعنوان دور التكوين الالكتروني في تطوير اتساعية وعميق إدارة الأعمال الالكترونية ، (مخبر اقتصاد المؤسسة والتسيير التطبيقي ، يومي 25/26 نوفمبر 2008).
- 24- علي بن شرف الموسوي ، مشاركة مقدمة إلى الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات وتكنولوجيا الاتصال في التعليم والتدريب ، كلية التربية ، (جامعة الملك سعود 12-14 أبريل 2010).

- المواقع الإلكترونية:

- 25- فراس محمد بن عودة ، التدريب الالكتروني وتنمية الرأس مال الفكري ، المجلة الالكترونية لمركز التميز والتعليم الالكتروني ، مجلة دورية الجامعة الإسلامية بغزة ، تاريخ النشر: 07 ديسمبر 2014 ، متاح في الموقع: تاريخ التصفح 23/03/2022 على الساعة <http://www.edutrapedia.illaf.net> : 00:31
26. . عجلان الشهري ، برامج التعلم والتدريب الالكتروني غياب النموذج يبطل من التقدم ، مجلة التدريب والتنمية ، العدد 14، 155 ديسمبر 2011 ، حملت من موقع : <http://hardscussion.com> : 11:30 ، بتاريخ 23/03/2022 ، على الساعة
- 27- منى الفراج ، مدونة تختص بالتدريب الإلكتروني ، تاريخ النشر: 29 ديسمبر 2014 : متاح في الموقع : تاريخ التصفح: 22/03/2022 على الساعة: 23:14 <http://electronictraining.com>.

ثانيا: المراجع الأجنبية

28.

Drmahamadaslam khan impact of training and feedback on employee performance * iqra
university islambadpakistanthanlayout year 2011
-29

Ghazi Hasanodehalhalaybeh*the impacte of incentives on improving the performance of the employees in the public sector institutions in Jordan ” -an applied study on the greater amman municipality –middle East university 2013
-30

Khlobdoubou Kamal and outhers, E-training et employées performance a pratical study on the ministry of éducation in the kingdom of Bahrain, Article Published in European Journal of Training and Developement VOL.3N°.5.Décembre 2016

الملحق

الملحق رقم 01: استمارة استبيان
جامعة عبد الحفيظ بوالصوف
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص إدارة أعمال
إستبانة البحث

نشادة الأساتذة المحترمون...،
السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته ...،

في إطار إنجاز دراسة حول دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الأستاذ الجامعي ، نرجو من حضرتكم مساعدتنا والتعاون معنا عن طريق ملء هذا الاستبيان بعناية واهتمام وبطريقة موضوعية وواقعية ، مما يعزز الثقة في نتائج هذه الدراسة التي نأمل أن تعود على الجميع بالنفع والفائدة ونؤكد لكم أن الآراء التي ستدلون بها سوف تتسم بالسرية التامة ، وتستخدم فقط لأغراض البحث العلمي ونشكركم مسبقا على حسن تعاونكم.

المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:
الجنس

ذكر () أنثى ()

السن

أقل من 25 سنة ()

من 25 - 35 ()

من 36 - 46 ()

من 47 فما فوق ()

المسمى الوظيفي

أستاذ مساعد قسم ب ()

أستاذ مساعد قسم أ ()

أستاذ محاضر قسم ب ()

المحور الثاني : أجزاء الاستبانة

الجزء الأول: عملية التدريب الإلكتروني

الأبعاد	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
البعد الأول: الفعالية الذاتية التدريب الإلكتروني						
	أمتلك القدرة على استعمال الحاسوب في					

					عملية التدريب الإلكتروني بالرجوع إلى دليل التعليمات	
					خبرتي في استعمال الحاسوب والانترنت جعلتني مستعدة للمشاركة في الدورات التدريبية	
					استفدت من تجارب وخبرات زملائي في مجال التدريب الإلكتروني لاستكمال هذه الدورة	
					تسمح مؤهلاتي العلمية باجتياز جميع المراحل والعقبات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني	
البعد الثاني: حافز التدريب الإلكتروني						
					المشاركة في دورة التدريب الإلكتروني فرصة جيدة لتحسين أدائي في العمل	
					يعتبر التدريب الإلكتروني حافزا لي كونه غير مقيد بعنصري الزمان والمكان مقارنة بالتدريب الإلكتروني	
					استخدام طرق وأدوات حديثة كالمنصات لتقديم محتوى التدريب الإلكتروني يشجعي للمشاركة في دورات تكوينية مستقبلا	
					آلية التدريب ومحتوى الحقيبة التدريبية يشجعانني على القيام بالتدريب الإلكتروني كلما أتحت لي الفرصة	
البعد الثالث: سهولة الاستخدام والوصول إلى المحتوى التدريبي وجودته						
					تشعروني سهولة استخدام أدوات التدريب الإلكتروني بالارتياح وتزيد رغبتني في المشاركة في دورات مستقبلية	
					تسهل وسائل التدريب الإلكتروني عملية الإطلاع على المحتوى التدريبي	
					أستطيع التنقل في منصة التدريب الإلكتروني بمرونة وسرعة من محتوى لآخر خلال عملية التدريب	
					تسهل المساعدات الفنية والتقنية في المنصة الإلكترونية (آراء المرافقين، دليل الاستخدام...) عملية الوصول إلى المعلومات	
					تمتاز المعارف والمعلومات المقدمة في إطار دورات التدريب الإلكتروني بالحدثة والملائمة من ناحية الزمان والمكان	
البعد الرابع: التفاعل والتواصل						
					التدريب الإلكتروني يكسر حاجز الخوف والخجل ويدفعني للمشاركة في دوراته مستقبلا	
					اللغة المستخدمة في عملية الاتصال والتفاعل الإلكتروني تمتاز بالبساطة وسهولة الفهم	
					تبادل المعارف والمعلومات بين المدرب	

					والمتمدرسين يتم بشكل مرن وبدون عوائق
					أدوات الاتصال والتفاعل الإلكتروني تسهل
					عملية التواصل بين المدرس والمتمدرسين
البعد الخامس: المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الإلكتروني					
					يزيد إشراكي في الدورات التدريبية من درجة شعوري بالمسؤولية
					يشعر الأساتذة بالانتماء والولاء الوظيفي لجامعاتهم من خلال برمجتها وهكذا دورات تدريبية
					يشجع مناخ التدريب على تبادل المعارف والخبرات بين الأساتذة في دورات التدريب الإلكتروني
					تشجع بيئة العمل في الجامعة (الرؤساء، الزملاء، فرق العمل) على العمل الجماعي في الدورات التدريبية
البعد السادس: المتطلبات المادية والتقنية للتدريب الإلكتروني					
					تتوفر جامعتكم على أجهزة الحاسوب الحديثة وجميع مستلزماته بمواصفات فنية مناسبة
					تتوفر جامعتكم على قاعة مجهزة خاصة بتطبيق التدريب الإلكتروني (قاعات للمحاضرات المرئية، قاعة الاجتماعات...)
					تمتلك جامعتكم ملحقات الحواسيب (الطابعة ، الماسح الضوئي ..)
					توفر جامعتكم محتوى تدريبي بأشكال مختلفة (كتب الكترونية، هواتف ذكية...)

الجزء الثاني: أداء الأستاذ الجامعي

الأبعاد	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
البعد الأول : الأداء التدريسي						
	أمتلك المعارف النظرية اللازمة لإعداد المحاضرة					
	أمتلك الخبرة اللازمة لإثراء القيمة العلمية للمحاضرة					
	أمتلك قدرات التواصل اللازمة (مخارج الحروف ، ولغة الإشارة) من أجل إيضاح المعلومة					
	أمتلك القدرة الكافية على أن تكون محاضراتي تفاعلية					
	أمتلك القدرة على عرض وشرح عناصر المحاضرة وفق الوقت المحدد لها					

البعد الثاني: الأداء الإشرافي

					أتقيد وألم بمنهجية إعداد البحوث العلمية وفق المعايير المحددة
					أعمل على وضع جدول زمني يتوافق مع الوقت المخصص لإعداد المذكرة من طرف الطلبة
					أحث الطلبة على العمل التشاركي في إنجاز المهام المحددة وفق الجدول الزمني
					أشجع الطلبة على تقديم أصالة قدر الإمكان في أعمالهم
					أقيم الأعمال النهائية للطلبة وفق معايير المنهجية المعتمدة

البعد الثالث: الأداء البحثي

					أسعى للاطلاع بصفة دورية على البحوث العلمية الحديثة في تخصصي لإثراء أعمالي المستقبلية
					أمتلك مهارات تحرير البحث العلمية وأحرص على تحسينها بشكل مستمر
					أسعى للانخراط في مخابر البحث للاستفادة من خبرات الآخرين وتطوير أعمال بحثية جماعية ذات قيمة
					أسعى لتنمية معارفي الشخصية (التواصل، المناقشة، الإلقاء) لتتماشى مع القيمة العلمية لأعمالي البحثية
					أسعى للتحسين المستمر لمهارات التحرير وفق منهجية إعداد البحوث العلمية

الملحق رقم 02: قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان المعتمد في الدراسة

اسم ولقب المحكم	الرتبة	الجامعة
د. لبيض ليندة	أستاذ محاضر أ-	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة
د. آمال فضلون	أستاذ محاضر أ-	جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي