

جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم: علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبتين: بن منصور هاجر

بن موسى عاتكة

بغناء وان:

علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/02

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الصفة	الجامعة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	نوبيات قدور
مشرفا ومقررا	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	مزياني الوناس
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ مساعد أ	بوحنة حورية

الموسم الجامعي: 2024/2023

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين الرقمنة والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ومعرفة طبيعة هذه العلاقة ومستوى استخدام الرقمنة والأداء الوظيفي لدى أساتذة الكلية، هل تساهم الرقمنة في تحسين علاقة الأستاذ بالطالب؟ وهل لها دور في النشاط التعليمي للأستاذ؟ هل تساهم الرقمنة في النشاط البحثي للأستاذ؟ ، حيث طبقت الدراسة على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة البالغ عددهم (100) أستاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية، متبعين المنهج الوصفي الارتباطي وهو المنهج المناسب لهذه الدراسة، وطبقنا أداتين لجمع المعلومات وهما أداة في الرقمنة وأداة في الأداء الوظيفي، وقد تم اختبار الفرضيات باستخدام برنامج (SPSS25) ، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة ذات دلالة احصائية بين الرقمنة والأداء الوظيفي.
- ارتفاع في مستوى استخدام الرقمنة لدى الأساتذة.
- مستوى عال من الأداء لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- تساهم الرقمنة في تحسين علاقة الأستاذ بالطالب.
- للرقمنة دور في النشاط التعليمي للأستاذ.
- تساهم الرقمنة في النشاط البحثي للأستاذ.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة، الأداء الوظيفي، الأستاذ الجامعي.

## Abstract:

This study aimed to realize the level of use of digitization, the level of job performance and the relationship between them among professors of the Faculty of Humanities and Social Sciences at Kasdi-Merbah University, Ouargla in addition to know the nature of this relationship, if digitization contribute to improving the relationship between the professor and the student and if there is a role in the professor's educational activity. Finally, does digitization contribute to the professor's research activity?

The study was applied to a sample of (100) professors of the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of Kasdi-Merbah Ouargla, who were chosen randomly, following the descriptive, correlational approach, which is the appropriate approach for this study. We applied two tools to collect information, which are a tool in digitization and a tool in job performance. The hypotheses were tested using the (SPSS25) program, and the results of the study reached:

\*There is a weak positive correlation with statistical significance between digitization and job performance.

\*An increase in the level of use of digitization among professors.

\*A high level of performance among professors of the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of Kasdi-Merbah Ouargla.

\*Digitization contributes to improving the professor-student relationship.

\*Digitization has a role in the educational activity of the professor.

\*Digitization contributes to the professor's research activity.

Keywords: digitization, job performance, university professor.

## فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان :علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة
أ	شكر وعرقان
ب	ملخص الدراسة
ج	فهرس المحتويات
د	قائمة الجداول
هـ	قائمة الأشكال
ي	قائمة الملاحق
	مقدمة
	الباب الأول : الجانب النظري
	الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة
05	1. مشكلة الدراسة
06	2. تساؤلات الدراسة
06	3. فرضيات الدراسة
07	4. أهمية الدراسة
07	5. أهداف الدراسة
07	6. التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة
08	7. حدود الدراسة
08	8. الدراسات السابقة

	<b>الفصل الثاني: الرقمنة</b>
	<b>تمهيد</b>
16	1. تعريف الرقمنة
17	2. خصائص الرقمنة في التعليم
18	3. أهمية الرقمنة
18	4. أهداف الرقمنة
19	5. متطلبات الرقمنة
20	6. مزايا وعيوب الرقمنة
21	7. التحديات التي تواجه تطبيق الرقمنة في التعليم
23	خلاصة الفصل
	<b>الفصل الثالث: الأداء الوظيفي</b>
	<b>تمهيد</b>
26	1. تعريف الأداء الوظيفي
26	2. أهمية الأداء الوظيفي
27	3. أهداف الأداء الوظيفي
28	4. عناصر الأداء الوظيفي
28	5. نظريات الأداء الوظيفي
34	6. مهام الأستاذ الجامعي
36	خلاصة الفصل
	<b>الباب الثاني: الجانب التطبيقي</b>
	<b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>
	<b>تمهيد</b>
39	1. منهج الدراسة
39	2. الدراسة الاستطلاعية
40	3. أدوات جمع البيانات
41	4. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

47	5. وصف الدراسة الأساسية
47	6. خطوات تطبيق الدراسة
48	7. الأساليب الاحصائية المستخدمة
49	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتفسير النتائج
	تمهيد
53	1. الإجابة على التساؤل الاول
54	2. الإجابة على التساؤل الثاني
56	3. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الأولى
57	4. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثانية
58	5. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثالثة
58	6. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة
59	الاستنتاج العام
60	المقترحات
61	قائمة المراجع
67	قائمة الملاحق

قائمة الجداول:

صفحة الجدول	عنوان الجدول	رقم الجدول
42	يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة الرقمنة	الجدول (01)
43	يبين نتائج حساب صدق الاتساق الداخلي بين الأسئلة والدرجة الكلية لأداة الرقمنة	الجدول (02)
44	يبين معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الرقمنة	الجدول (03)
44	يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الأداء الوظيفي	الجدول (04)
45	يبين نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي	الجدول (05)
47	يبين يوضح قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس الأداء الوظيفي	الجدول (06)
48	يبين مستويات استخدام الرقمنة لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة	الجدول (07)
53	يبين مستوى استخدام الرقمنة لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة	الجدول (08)
53	يبين مستويات الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة	الجدول (09)
54	يبين مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة	الجدول (10)
55	يبين نتائج معامل ارتباط بيرسون ودلالته الإحصائية بين الرقمنة والأداء الوظيفي	الجدول (11)
55	يبين نتائج معامل ارتباط بيرسون بين الرقمنة وعلاقة الاستاذ بالطالب	الجدول (12)
58	يبين نتائج معامل ارتباط بيرسون بين الرقمنة وبعد النشاط التعليمي للأستاذ	الجدول (13)
58	يبين نتائج معامل الارتباط بيرسون بين الرقمنة والنشاط البحثي للأستاذ	الجدول (14)

قائمة الملاحق:

صفحة الملحق	عنوان الملحق	رقم الملحق
67	يبين قائمة محكمين أداة الرقمنة	الملحق رقم (01)
68	يبين استمارة تحكيم خاصة بأداة الرقمنة	الملحق رقم (02)
70	يبين الاستمارة النهائية للرقمنة والأداء الوظيفي	الملحق رقم (03)
74	يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة الرقمنة	الملحق رقم (04)
74	يبين نتائج صدق الاتساق الداخلي لأداة الرقمنة	الملحق رقم (05)
77	يبين نتائج حساب ألفا كرونباخ لأداة الرقمنة	الملحق رقم (06)
78	يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة الأداء الوظيفي	الملحق رقم (07)
78	يبين نتائج صدق الاتساق الداخلي لأداة الأداء الوظيفي	الملحق رقم (08)
103	يبين نتائج حساب ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية	الملحق رقم (09)
104	يبين نتائج السؤال الأول مستوى استخدام الرقمنة	الملحق رقم (10)
104	يبين نتائج السؤال الثاني مستوى الأداء الوظيفي	الملحق رقم (11)
104	يبين نتائج الفرضية الأولى علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي	الملحق رقم (12)
105	يبين نتائج الفرضية الثانية تساهم الرقمنة في تحسين علاقة الأستاذ بالطالب	الملحق رقم (13)
106	يبين نتائج الفرضية الثالثة للرقمنة دور في النشاط التعليمي للأستاذ	الملحق رقم (14)
106	يبين نتائج الفرضية الرابعة تساهم الرقمنة في النشاط البحثي للأستاذ	الملحق رقم (15)

مقدمة

## مقدمة:

تعيش المجتمعات حاليا تطورات رهيبية ومتسارعة أدت بها إلى التطور والرفع في مستوى وتيرة المعيشة لدى شعوبها وترقيتها على حد سواء، حيث ساهمت التكنولوجيا في ظهور بيئة جديدة أكثر تطوراً وسرعة ، كما ساهمت في خلق ضغوطات أمام جل القطاعات والمؤسسات من أجل إلزامية ومواكبة التغير .

من هذا المنطلق أدركت الجزائر وكغيرها من دول العالم ضرورة التحول نحو الرقمنة في مختلف القطاعات والمجالات وعلى رأسها قطاع التعليم العالي، الذي يعتبر الركيزة الأساسية لتنمية وتطور المجتمعات والشعوب، ولهذا وجهت الجهود نحو رقمنة الجامعات الجزائرية وقطاعاتها لمواكبة العولمة والعالم الرقمي كأولوية من أجل النهوض ، عبر إدارة سريعة وموارد إلكترونية أكثر تقدماً بالشكل الذي يساعد على تحسين تصنيف الجامعة من جهة ، وينعكس على تنمية وتقدم المجتمع من جهة أخرى.

إذ يعد التعليم من بين أهم القطاعات والأكثرهم حساسية لأنه مرتبط بمدى تحقيقه من نتائج بحثية علمية تتعلق بالواقع لتوظيفها والاستفادة منها، فالجامعات الجزائرية تسعى لامتلاك تصنيف من بين تصنيفات الجامعات العربية والدولية وهذا لا يتأتى إلا بجهود فكرية وبناءات وتخطيط قبلي مسبق، بحيث يشكل الأستاذ فيها محور العملية البحثية والتعليمية من خلال انجازاته وأدائه الذي تعتمد عليه الجامعة لبناء كوادر بشرية تتمتع بيزاد علمي كافي والرفع من مستوى تعليمهم من خلال إجراء المحاضرات والاختبارات، والتقييم والمتابعة وتوجيههم، فهو يقدم جهود لتقديم الأفضل كما يسعى لتحقيق جودة عالية من الأداء من خلال تطبيق معارفه.

ولا يمكن أن نغفل ان التعليم العالي في الجزائر عرف جملة من التحولات نتيجة ما أفرزته التطورات الحديثة والعولمة، وهو ما جعلها تبحث عن دور جديد في عصر السرعة. الذي جعلها تنتهج سياسة التحول الرقمي إذ يعتبر هذا التحول عبارة عن نقلة نوعية للجامعة فهو جعل من النظام التقليدي الذي يعتمد على الإجراءات الروتينية نظاما في طريق الزوال، وتمثل هذا الانتقال في تبني نظام الرقمنة.

وفي هذه الدراسة حاولنا تقسيم العمل إلى جانبين جانب نظري وجانب تطبيقي، فالجانب النظري احتوى على فصلين، الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة: وتم فيه طرح إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، فرضياتها، أهميتها، أهدافها، التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة، حدود الدراسة، وختمناها بالدراسات السابقة، أما الفصل الثاني فكان لمتغير الرقمنة: بداية بالتمهيد، تعريف الرقمنة، أهميتها، أهدافها، خصائص الرقمنة في التعليم، متطلبات الرقمنة، مزايا

وعيوب الرقمنة في التعليم، التحديات التي تواجه الرقمنة في التعليم، وختمناه بملخص الفصل، الفصل الثالث كان لمتغير الأداء الوظيفي احتوى على التعريف، الأهمية، محددات الأداء الوظيفي، وعناصره، نظرياته، مهام الأستاذ الجامعي، وختم بملخص للفصل، كما احتوى الجانب التطبيقي على فصلين: وهو الفصل الرابع المخصص للإجراءات المنهجية للدراسة، بداية بالتمهيد، التعريف بميدان الدراسة، المنهج المتبع، الدراسة الاستطلاعية عينتها وأهدافها، أداة الدراسة وحساب خصائصها السيكومترية، والدراسة الأساسية وإجراءاتها، وتطرقنا إلى الأساليب الاحصائية المستعملة، وختمنا الفصل بملخص. وجاء الفصل الخامس لعرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الأساسية بناء على ما جاء في التراث النظري، وختمنا الدراسة باستنتاج عام والخروج بمقترحات.

# الجانب النظري

## الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

1. مشكلة الدراسة
2. تساؤلات الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة
7. حدود الدراسة
8. الدراسات السابقة

## مشكلة الدراسة:

يشهد العالم تحولات وتغيرات عميقة والتي عادة ما تكون تأثيراتها واضحة على الأبنية الاجتماعية وما تتضمنه من مؤسسات اجتماعية واقتصادية وسياسية لدول العالم على اختلاف درجتها في التقدم والنمو. وفي خضم هذه التغيرات بدأ الاهتمام بالموارد البشرية باعتبارها العنصر البشري في عملية التنمية والمحور الأساسي لمواجهة تحديات العصر والمتغيرات المتلاحقة.

لدى تسعى مختلف المنظمات والشركات الحديثة على إختلاف أشكالها ونشاطاتها لتحقيق بيئة عمل فعالة وسليمة، التي تعتمد على الاستغلال الأمثل والعقلاني لمواردها البشرية المتاحة لها، حيث أن الاهتمام بهذا المورد داخل المنظمة يمثل الركيزة الأساسية والدعامة الحقيقية التي تقوم عليها المؤسسة للوصول إلى أهدافها المنشودة، مما لا شك فيه أنه المحور الأساسي لبناء مستقبله ومستقبل المؤسسة لما يقدمه من انجازات من خلال أدائه الذي يعتبر عاملا هاما لوجود المنظمة وهو عنصر حيوي في كل عملية لأنه مرتبط بهذا العنصر، لكونه من العناصر الضرورية المطلوبة للقيام بمهام المؤسسة وتحقيق أهدافها، إذ يقاس نجاح أو فشل أي منظمة من خلال النتائج المتوصل إليها في الأداء الذي يعرف على أنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة لوظيفة هذا الفرد (بالعربي جمعة، 2015، ص30) فهو ينعكس في المنظمة على الأداء العام ولهذا يوليه الباحثون والممارسون اهتماما خاصا فقد حضي منذ عشرات السنين بحيز كبير من القطاعات من بينها قطاع التعليم العالي الذي يعتبر مؤسسة ومنظومة تعليمية تضم موارد مادية وبشرية، كونها فرصا للتعلم والتطوير الشخصي، ويشكل فيها الأستاذ المحور الأساسي فهو يمثل دورا أساسيا من مصادر المعرفة، يكسب الطلبة الخبرات والمعلومات اللازمة للتقدم في حياتهم الدراسية وصقل مهاراتهم وقدراتهم، فهو لديه مهام متعددة ومتنوعة بما فيها المشاركة في الملتقيات والأيام الدراسية، الاشراف على الطلبة وتوجيهها وتقييمهم.

ونظرا للتغيير والتطور التكنولوجي والمعلوماتي وما صاحبه من تغيرات في السياسات والمنطقات التي حولت العالم إلى مجرد قرية كونية صغيرة مما أحدث تغيرات على كافة المستويات، أفرز الكثير من التحديات في الجامعات الجزائرية بشكل عام وجامعة قاصدي مرباح ورقلة بشكل خاص ففي ظل التحولات العصرية أصبحت هذه الأخيرة تبحث عن التقنيات اللازمة لمواكبة هذه التغييرات الجديدة، للتخلص من مساوئ العمليات التقليدية لتقديم خدمات للطلاب والأستاذ على أكمل وجه، وتمكين هذا الأخير من أداء أدواره على نحو فعال يتناسب مع حركة التغيير، كما استوجب عليها إعادة النظر في أساليبها وإجراءاتها بالدرجة التي تجعلها تستجيب وتتفاعل إيجابيا مع التغيرات

التكنولوجية فقد انتقل أسلوب العمل فيها من الأسلوب التقليدي الذي يعتمد على المعاملات الورقية والإجراءات الروتينية إلى أسلوب إلكتروني، فهي تبنت نظام الرقمنة في ظل جائحة كورونا (2020/2019)، التي تعرف على أنها العملية التي يتم بمقالاتها تحويل مصادر المعلومات التقليدية وشبه تقليدية بصرية وغيرها إلى ملفات مقروءة بواسطة ما (حمو نجاه، 2022، ص 19).

على هذا جاءت هذه الدراسة للبحث في ما إذا كانت لعملية التوجه نحو الرقمنة علاقة بالأداء الوظيفي ومحاولة معرفة طبيعة العلاقة بين الرقمنة والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

وعليه يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الرقمنة والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة؟

## 2. التساؤلات الفرعية:

- 1) مامستوى استخدام الرقمنة لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة؟
- 2) مامستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة؟
- 3) هل تساهم الرقمنة في تحسين علاقة الأستاذ بالطالب؟
- 4) هل للرقمنة دور في النشاط التعليمي للأستاذ الجامعي؟
- 5) إلى أي مدى يمكن أن تساهم الرقمنة في النشاط البحثي للأستاذ الجامعي؟

## 3. فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة إرتباطية دالة احصائيا بين الرقمنة والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- تساهم الرقمنة في تحسين علاقة الأستاذ بالطالب.
- للرقمنة دور في النشاط التعليمي للأستاذ الجامعي.

- تساهم الرقمنة في النشاط البحثي للأستاذ الجامعي.

#### 4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها موضوعا فعالا وحديث في قطاع التعليم العالي وهو علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي وأنه موضوعا جديدا يتماشى مع التغيرات التكنولوجية للارتقاء والنهوض بالجامعات الجزائرية والاهتمام بمخرجاتها وتحسين جودة التعليم.

وهذا في كون أن كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تسعى جاهدة في التحول من النظام التقليدي إلى نظام الكتروني رقمي جديد من أجل كسب الوقت و الجهد وتقليل التكلفة.

1/ بناء أداة تقيس مستوى استخدام الرقمنة لدى أساتذة الجامعة

#### 5. أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى استخدام الرقمنة لدى أساتذة كلية العلوم الغنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- معرفة نوع العلاقة بين الرقمنة والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- معرفة مدى مساهمة الرقمنة في النشاط البحثي لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، ودورها في النشاط التعليمي لهم.

#### 6. التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

\* الرقمنة:

عرفت الشبكة الكندية المعلومات حول التراث RCIP عملية الرقمنة بأنها العملية التي من خلالها يتم خلق صورة رقمية (بمعنى محتوى على الحاسوب) انطلاقا من وثيقة ورقية. (قاشي سعد الله رشيد، 2020، ص 183)

**المفهوم الإجرائي:**

هي تقنية تعمل على نقل المعلومات من شكل تقليدي يعتمد على الوثائق إلى شكل رقمي عبر الوسائل الحديثة، وتقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الأستاذ من خلال الإجابة على استبيان الرقمنة تعبر عن مستوى استخدام الرقمنة لديه.

\* **الأداء الوظيفي:** هو ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان عضليا أو فكريا من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له حيث يحدث هذا السلوك تغييرا بكفاءة وفعالية، يحقق من خلاله الأهداف المسطرة. (مزهودة عبد الملوك، 2021، ص 86)

**المفهوم الإجرائي:**

هو قيام الفرد بمهامه وطرق انجازها لتحقيق أهداف المؤسسة وأهدافه، والدرجة التي يحصل عليها الأستاذ في بعد علاقة الأستاذ بالطالب، النشاط التعليمي للأستاذ، النشاط البحثي للأستاذ، تعبر عن مستوى الأداء لديه.

**7. حدود الدراسة:**

تحدد لكل دراسة مجموعة حدود، والتي تمكننا من ضبط متغيرات بحثنا، والسير والعمل وفق مجال أهدافه، ويتحدد البحث الحالي بما يلي:

- الحدود الموضوعية: علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة.

- الحدود البشرية: تحددت الدراسة بشريا على عينة من أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة.

- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة زمنيا من 2024/03/29 إلى غاية 2024/04/15.

- الحدود المكانية: تحددت الدراسة مكانيا بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة.

**8. الدراسات السابقة:****1\* دراسات متعلقة بالرقمنة:**

**دراسة أبو غبن أحمد فاروق (2012): دور التعليم الإلكتروني في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية**

هدفت الدراسة للتعرف على دور التعليم الإلكتروني في تعزيز الميزة التنافسية المتمثلة في المجالات التالية: (الكفاءة، الإبداع والابتكار، جودة الخدمة التعليمية والاستجابة لرغبات الأكاديميين) في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة من وجهة نظر الأكاديميين، وهدفت إلى تحديد أثر الخصائص الشخصية للمحاضرين المتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية) توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أنه توجد علاقة حول تطبيق التعليم الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية وبين تعزيز البيئة التنافسية. كما توصلت إلى عدم وجود علاقة حول دور التعليم الإلكتروني في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية قطاع غزة تعزى للخصائص الشخصية للموظفين الأكاديميين.

**دراسة بن نايف محمد الشريف باسم (2018): مدى الوعي بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية لأعضاء هيئة التدريس**

هدفت الدراسة لقياس وتحديد مدى الوعي بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية واتجاهاتهم نحوها، توصلت نتائج البحث إلى عدة نتائج أهمها عدم وجود فروق في درجة وعي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بالتقنيات الرقمية والذكية، كما توصلت النتائج أيضاً إلى وجود فروق في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ترجع إلى الأثر الأساسي للدرجة العلمية، بينما لا توجد فروق في الاتجاهات أيضاً ترجع للأثر الأساسي لعامل الجنس لأفراد عينة البحث.

**دراسة أجنبية: لجامو كشميرراميش باندينا ودومينيك (2018): تأثير تكنولوجيا المعلومات على الرضا الوظيفي لمتخصصي علم المكتبات والمعلومات**

هدفت الدراسة إلى تقييم مدى تأثير تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بصرف النظر عن تحسين خدمات وأنشطة المكتبة في تحسين الرضا الوظيفي بين العاملين في مجال المكتبات والمعلومات، وتوصلت النتائج إلى:

المختصين يساهمون بشكل كبير في أنشطة التدريس والبحث في مؤسساتهم ورضاهم عن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في مؤسساتهم.

#### دراسة إبراهيم أحمد السيد إبراهيم، عبده إبراهيم محمد (2020): مفهوم التعليم الرقمي من وجهة نظر الطلاب

هدفت الدراسة للتعرف على مفهوم التعليم الرقمي ومبررات الأخذ به بالتعليم الجامعي، ووضع مقترحات لتطوير التعليم بجامعة الأزهر في ضوء مفهوم التعليم الرقمي من وجهة نظر الطلاب، توصلت نتائج الدراسة إلى أن استخدام التعليم الرقمي يؤدي لتطوير التعليم الجامعي الأزهر في ضوء رؤية الطلاب في عدة مجالات أهمها: إدارة المحاضرة، طرق التدريس.

#### دراسة زيدان أمال (2021): التحول الرقمي بمؤسسات التعليم الجامعي

هدفت الدراسة لقياس وتقييم مشروع الرقمنة داخل مؤسسات التعليم الجامعي من خلال تحليل وتشخيص الوضع الراهن بالتطبيق على جامعة الأزهر كنموذج عالمي يواجه تحديات، تمثلت أهم نتائج الدراسة في اعتماد الجامعة استراتيجية النمو والتوسع المتمثلة في توظيف مصادر القوة لاقتناص أفضل الفرص.

#### دراسة الشيباني بشير محمد نجية (2022): التحول الرقمي ودوره في تطوير مؤسسات التعليم العالي بليبيا

هدفت الدراسة للتعرف على مفاهيم التحول الرقمي ودوره في تطور مؤسسات التعليم العالي بليبيا، أهميته وأهدافه والصعوبات التي تواجه المؤسسات الجامعية في تطبيقه، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التحول الرقمي وبسبب التطورات التكنولوجية المتسارعة والمتلاحقة والانفجار المعلوماتي فقد أصبح ضرورة من الضرورات الملحة في الحياة وله دور أساسي في تطور التعليم.

#### دراسة غيدة فوزية (2022): تنمية مهارات الأستاذ الجامعي للتفاعل مع التعليم الإلكتروني:

هدفت الدراسة لتبيين حتمية تدريب الأساتذة على تطبيق التكنولوجيا بفعالية في التدريس والتعلم من أجل ضمان نجاح التعليم الإلكتروني توصلت نتائج الدراسة إلى أنه لا بد على الأستاذ الجامعي من القيام بأدوار جديدة تتماشى مع التقدم العلمي والتكنولوجي.

**دراسة تومي محمد الأمين(2023): فعالية نظام الرقمنة الإدارية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية تمنراست:**

هدفت الدراسة إلى قياس فعالية نظام الرقمنة الإدارية عن طريق دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية تمنراست في ظل جائحة كورونا، توصلت النتائج إلى: وجود فروق ذات دلالة احصائية في فعالية نظام الرقمنة من وجهة نظر عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية تمنراست تعزى للمتغيرات التالية: الدورات التدريبية لعمالها، الأقدمية، المؤهل العلمي لعمالها.

## 2 دراسات متعلقة بالأداء الوظيفي:

**دراسة بوعطيط جلال الدين(2009-2008): الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز عنابة:**

هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العمال المنفذين بسونلغاز عنابة، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العمال المنفذين بسونلغاز.

**دراسة أجنبية:(2011) jae Vanden Berghe العلاقة بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي:**

هدفت الدراسة إلى تعريف المشرفين على ماهية الرضا الوظيفي، وذلك من أجل تحري العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، توصلت نتائج الدراسة: يختلف الأفراد في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لأسباب نفسية، كما توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط بسيط وغير كافي بين الرضا والأداء الوظيفي.

**دراسة راتب نوفل كمال(2015): أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الحكومية في قطاع غزة**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الانضباط على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية بقطاع غزة وذلك من وجهة نظر ذوي المناصب الاشرافية في تلك الكليات، توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة قوية بين مظاهر الانضباط الإداري والأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الحكومية.

**دراسة العلايا أحمد فتيحة(2023): مستوى الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة التعليم الفني والتدريب المهني**

هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي ديوان عام وزارة التعليم الفني والتدريب المهني الجمهورية اليمنية، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي حصل على مستوى كلي وبمستوى أداء عالي جداً، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائياً تبعاً لمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

**دراسات متعلقة بالرقمنة والأداء الوظيفي معا:****دراسة طلبه محمود فتحي: تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الحكومية:**

هدفت الدراسة على تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي في جامعة الفيوم، وتمثلت نتائج الدراسة في وجود تأثير ذو دلالة احصائية للتكنولوجيا الرقمية وأبعادها على الأداء الوظيفي، كما وجدت الدراسة أن التكنولوجيا الرقمية تساهم في زيادة الكفاءة لدى العاملين في الجامعة.

**دراسة السواط عوض الله طلق والحربي ساير ياسر(2022): أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي:**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، وكذلك التعرف على متطلبات التحول الرقمي لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، والتعرف على أثر المعوقات التي تحد من فاعلية التحول الرقمي على الأداء الأكاديمي في ظل التحول الرقمي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: يوجد أثر للتحول الرقمي في الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، يوجد أثر دال للتحول الرقمي في متطلبات التحول الرقمي لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، تتوفر فروق في عمل الإداريين في التخطيط والتعلم الرقمي والإعلان عنه، يوجد أثر للمعوقات التي تحد من فاعلية التحول الرقمي لأداء هيئة التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز.

## • التعليق على الدراسات السابقة:

### من حيث الموضوع:

كانت دراساتنا تتشابه مع الدراسات التالية: تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الحكومية، دراسة أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي.

### من حيث المتغيرات:

كانت أغلب الدراسات تشترك في المتغير المستقل وهو الرقمنة من بينها: فعالية نظام الرقمنة الإدارية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية تمنراست، تنمية مهارات الأستاذ الجامعي للتفاعل مع التعليم الإلكتروني، التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي، ويمكن القول أنها تتشابه مع موضوع دراستنا الحالية، وهناك دراسات تشترك مع دراستنا في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) من بينها: دراسة مستوى الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

### بيئة الدراسة:

هناك دراسات تختلف عن بيئة دراستنا ولاسيما منها الدراسات العربية (مصر، فلسطين، ليبيا، السعودية) والأجنبية (الهند) فهي تختلف عن البيئة الجزائرية من حيث التطور والسرعة.

### مجتمع الدراسة:

في دراسة جامو وكشمير باندينا كانت موجهة لمتخصصي علم المكتبات والمعلومات، دراسة إبراهيم أحمد السيد إبراهيم كانت موجهة للطلاب، ودراسة تومي محمد كانت موجهة لعمال مؤسسة سونلغاز، وفي دراسة بن نايف محمد شريف، زيدان أمال، غيدة فوزية، دراسة السواط عوض الله طلق، تشترك في مجتمع دراستنا وهو الجامعة بالتحديد عينة الأساتذة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرياح ورقلة.

### الهدف من الدراسة:

إن الهدف من دراستنا الحالية هو معرفة العلاقة وطبيعتها بين الرقمنة والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة، وهذا ما تتميز به عن الدراسات السابقة.

## الفصل الثاني: الرقمنة

### تمهيد

1. تعريف الرقمنة
2. خصائص الرقمنة في التعليم
3. أهمية الرقمنة
4. أهداف الرقمنة
5. متطلبات الرقمنة
6. مزايا وعيوب الرقمنة
7. التحديات التي تواجه تطبيق الرقمنة في التعليم

### خلاصة الفصل

**تمهيد:**

هناك العديد من الباحثين تناولوا موضوع الرقمنة في أبحاثهم في محاولة جادة منهم لتوضيح هذا المفهوم، التعريف به وتبيان مدى أهميتها في الحياة العملية والعلمية للفرد، بحيث تعتبر الرقمنة وسيلة لتسهيل سيرورة العمل، والتخلص من الاجراءات الروتينية القديمة التي تتقيد بالورق المطبوعة والتحول لنظام رقمي يعتمد على الرموز والأشكال والصور، عبر الحاسب الآلي.

سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على متغير الرقمنة، بداية بتعريفها، أهميتها، أهدافها، خصائصها في التعليم، متطلبات الواجب توفرها لتحقيق الرقمنة، مزايا وعيوب الرقمنة في التعليم التحديات التي تواجه الرقمنة في التعليم، وفي الأخير خلاصة.

**1. تعريف الرقمنة:**

يعرف كارلوس لينجر وآخرون الرقمنة بأنها عملية اجتماعية تقنية متطورة، تحدث على المستويات الفردية والتنظيمية والمجتمعية والعلمية، وتشير إلى استخدام الأدوات التي تحول المعلومات التماثلية إلى معلومات رقمية، وهي تتضمن مجموعة متنوعة من التقنيات، وتشير في شكلها الحالي إلى التواجد والاستخدام المتزايد للحوسبة الحسابية والتطبيقات المستندة إلى الويب لتسهيل العمل عن بعد وبشكل تعاوني. (محمد مطاوع هبة وآخرون، 2022، ص10)

وكما عرف دي لابينكا وكابيزا: الرقمنة أو التحول الرقمي بأنه عملية التغيير التكنولوجية والثقافية اللازمة التي تتطلبها المنظمة أو المؤسسة بأكملها بهدف الارتقاء إلى مستوى رغبات عملاءها الرقميين. (أحمد إسراء، 2022، ص61)

**تعريف الرقمنة في التعليم الجامعي:**

يعرف محمد صالح العويد وآخرون التعليم الرقمي: "التعليم الذي يستهدف ايجاد بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنيات الحاسب الآلي والانترنت وتكمن الطالب من الوصول إلى مصادر التعلم في أي وقت ومن أي مكان. (حامد إسماعيل حامد نهلة وآخرون، 2019، ص52)

وترى المنظمة الدولية للتربية والثقافة والتعليم (اليونسكو) أن التكنولوجيا قد غيرت بالفعل التعليم العالي في أنحاء العالم، من الراديو إلى التلفزيون والآن إلى الإنترنت، ولديها القدرة على تمكين التوسع المستمر في المشاركة، حتى يتمكن جميع الطلبة من ممارسة حقهم في التعليم العالي بأشكال تعلم أكثر مرونة وفردية. ويمكن أيضا استخدام التكنولوجيا لضمان الاستمرارية التربوية، كما أظهر الاستيعاب المكثف للتدريس والتعلم عبر الانترنت خلال جائحة كورونا، وتعمل المنصات الرقمية على توسيع امكانات تدويل التعليم العالي من خلال التنقل الافتراضي للطلبة والتعاون البحثي الدولي. (الجمال أحمد قاسم وآخرون، 2023، ص13)

كما تعرف الرقمنة على أنها العملية التي يتم بمقتضاها تحويل البيانات إلى شكل رقمي، لمعالجتها بواسطة الحاسب، سواء كانت هذه البيانات نص مطبوع، صور أو أصوات، وذلك عن طريق استخدام أجهزة الرقمنة المناسبة كالماسحات الضوئية. (مهري سهيلة، 2006، ص8)

وفي الأخير يمكن استخلاص على أن الرقمنة هي الاستراتيجية التي تعمل على تحويل المعلومات أو البيانات من الشكل التقليدي (وثائق ورقية) إلى بيانات وملفات رقمية (رموز وأشكال، أرقام)

## 2. خصائص الرقمنة: تتميز الرقمنة بجملة من الخصائص تتمثل في:

- 1) تدعم التعليم التعاوني وتعزز الاتصال بين الطلاب عبر وسائل التواصل الاجتماعي.
  - 2) تحقق دور المعلم كمرشد وموجه في العملية التعليمية.
  - 3) توفر المواقع التعليمية بدائل تعليمية يختار منها الطلاب مايتناسب مع قدراتهم ومستوياتهم المعرفية.
  - 4) تجعل الطلاب يتفاعلون في المقررات عبر الانترنت بدرجة كبيرة من خلال المناقشة.
  - 5) تجعل التعلم والتعليم أكثر متعة ومعايشة على مدار الساعة. (إبراهيم أحمد السيد إبراهيم وآخرون، 2020، ص24-25)
  - 6) تقدم المحتوى بالاعتماد على الوسائط المتعددة (الصوت، الحركة)، عبر الوسائط الإلكترونية الحديثة.
  - 7) لا تلغي دور المعلم ولكنها تغير منه وتسانده، وتتيح مساعدتها للمتعلم في أي وقت.
  - 8) وسيلة فاعلة لنشر التعليم بين فئات متعددة من المجتمع.
  - 9) تجعل من التعليم مرنا لا يقتصر فقط على تقديم المحتوى ولكنه يهتم بجميع عناصر المنهج (الأهداف، المحتوى، الأساليب والأنشطة، التقويم). (كنسارة بن علي صديق حسن، 2022، ص ص 81-82)
- ومن بين خصائص الرقمنة أنها توفر الوقت والجهد للأستاذ والطالب وتقلل من تكاليف، تقلل من أعباء التنقل بحيث يستطيع الأستاذ لقاء المحاضرة من منزله وتلقي الطالب هذه المحاضرة من منزله أيضا والمشاركة فيها عبر تطبيق أو موقع التعليم عن بعد.

### 3. أهمية الرقمنة:

1. إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة ومعقدة بأصولها وفروعها.
2. سهولة وسرعة تحصيل المعرفة والمعلومات من مفرداتها.
3. القدرة على طباعة المعلومات عند الحاجة وإصدار صور طبق الأصل عنها.
4. الحصول على المعلومات بالصوت والصورة وبالألوان أيضا.
5. إمكانية التكامل مع الوسائل الأخرى الصوت والصورة والفيديو. (خويلدي شيماء، حقيقة عائشة، 2023، ص6)

(6) تطوير مهارات التكنولوجيا: تتيح للطلاب و المعلمين التعرف على التكنولوجيا و استخدامها بشكل فعال. هذا يزودهم بمهارات أساسية في العصر الحديث، حيث أصبح فهم التكنولوجيا جزءا أساسيا من القوى الدافعة للنجاح في مختلف المجالات.

(7) توفير التكاليف: تقلل من تكاليف السفر والإقامة والكتب الورقية، هذا يمكن أن يجعل التعليم أكثر توفر للأفراد الذين تواجههم صعوبة في تحمل تكاليف التعلم التقليدي.

التفاعل و التشارك: تتسمح للطلاب بالتفاعل مع المواد التعليمية ومع بعضهم البعض من خلال منصات التعليم عبر الأنترنت. هذا يشجع على تبادل الأفكار و المناقشات ويساهم في تحسين فهم المواد. (عقوني محمد، 2023، ص4)

### 4. أهداف الرقمنة: تسعى الرقمنة إلى تحقيق جملة من الأهداف في التعليم تتجلى في مايلي:

1. زيادة مستوى التفاعل بين المتعلم والمحتوى العلمي للمواد التعليمية.
2. إعادة تقديم المعلومات المقدمة بطريقة مثيرة للاهتمام وجذابة.
3. يتيح استخدام تقنية الاتصال اتصالا زمنيا بين المتعلم والمعلم.
4. خلق بيئة تعليمية للمتعلم تتغلب على ضيق الزمان والمكان في مواجهة تحديات الحياة.
5. تنمي الدافعية الذاتية للمتعلم وحل قضية النقص في الكوادر التعليمية الأساسية والمؤسسات التعليمية.

6. التشجيع على استخدام مناهج البحث التربوي والعلمي وتسهيل الوصول إلى المعلومات بأقل قدر من الوقت والجهد. (كنسارة حسن، 2022، ص8)

كما تسعى لمواكبة الوقت والتطورات العالمية الحاضرة لخلق أنظمة جديدة تتمثل في برامج الكترونية تعليمية.

### 5. متطلبات الرقمنة:

لخلق بيئة رقمية في أي مؤسسة يجب أن تتوفر مجموعة متطلبات من بينها:

#### أولاً: مدخلات الرقمنة:

تتمثل في عملية تأسيس إنشاء البنية التحتية للرقمنة في التعليم ويتطلب ذلك: توفير أجهزة الحاسوب في المؤسسة التعليمية توفير خطوط الاتصال بشبكة الانترنت. إنشاء موقع للمؤسسة التعليمية على الانترنت أعلى شبكة المعلومات المحلية، الاستعانة بالفنيين ذوي الاختصاص لمتابعة عمل أجهزة الحاسوب والشبكة وصيانتها. تصميم وبناء برامج والوحدات المقررة لمزاولة التعليم بناء على أسس ومعايير التصميم التعليمي في ضوء المنحى المنظم وضمان تقديمها عبر الشبكة العالمية أو المحلية على مدار الساعة وأيام الأسبوع. (خواثره سامية، 2021، ص21)

#### ثانياً: العنصر البشري:

تعتبر الطاقات البشرية المؤهلة من أهم اسس وعوامل نجاح المشاريع والتعلم الرقمي كغيره من المشاريع، توفر اطارات بشرية تقوم بمختلف عمليات الرقمنة وحسب الامكانيات المادية المتوفرة على مستوى المشروع، مشاريع الرقمنة لا تتطلب عددا كبيرا من الموظفين بقدر ماتتطلب كفاءاتهم وقدراتهم العلمية والمهنية حيث ان هذه المشاريع بحاجة الى متخصصون في الاعلام الآلي والشبكات بالدرجة الأولى.

#### ثالثاً: الموارد المالية:

تتطلب عملية الرقمنة الدعم المالي القوي الذي يساعد على تنفيذ المشروع وتشغيله حيث ينبغي توفير ميزانية كافية لإقتناء التجهيزات والوسائل الضرورية وصيانة العطب والمشكلات المحتملة ولتسديد تكاليف المتعامل في حالة التعاقد مع متعامل خارجي. (مهري، سهيلة، 2006، ص ص 104-105)

وفي الأخير يتم معاينة ما إذا حققت هذه الرقمنة الأهداف التي سطرته المؤسسة ام لا أي تقييم المخرجات بعد توفير المتطلبات.

## 6. مزايا وعيوب الرقمنة في التعليم: للرقمنة مزايا وعيوب نجد منها:

### أولاً: مزايا الرقمنة:

❖ يوفر التعليم الإلكتروني ثقافة جديدة يمكن تسميتها "الثقافة الرقمية" وهي تختلف عن الثقافة التقليدية أو ما يسمى "الثقافة المطبوعة"، حيث تركز هذه الثقافة الجديدة على معالجة المعرفة في حين تركز الثقافة التقليدية على إنتاج المعرفة. ومن خلال الثقافة الجديدة يستطيع المتعلم التحكم في تعلمه عن طريق بناء عالمه الخاص به عندما يتفاعل مع البيانات الأخرى المتوفرة إلكترونياً.

❖ تساعد الرقمنة في إتاحة فرص التعليم لمختلف فئات المجتمع من النساء والعمال والموظفين دون النظر على الجنس واللون، ويمكن كذلك لبعض الفئات التي لم تستطع مواصلة تعليمها لأسباب اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية.

❖ تعطي الجرأة للطالب في التعبير عن نفسه بالمقارنة بالتعليم التقليدي، بحيث يستطيع الطالب أن يسأل في أي وقت دون حرج أو خجل كما لو كان موجوداً مع بقية زملائه أو مع المعلم داخل قاعة واحدة.

❖ تكسب الطلاب والمعلمين القدرة الكافية على استخدام تقنية المعلومات الحديثة والحاسبات مما ينعكس أثره على حياة الطلاب. (طهيري وفاء، 2010، ص ص 135-136)

كما انها تخلق نوعاً من التفاعل والمشاركة والحوار بين الطالب والأستاذ والطلبة مع بعضهم البعض، مما يجعل منها تنتج تعليماً ذات جودة وفعال.

ثانياً: عيوب الرقمنة: بالرغم من أن الرقمنة تمتلك العديد من المزايا إلا أنها تعثرها بعض العيوب وهي:

❖ العامل الإنساني في التعلم الرقمي قد يكون محدوداً، مما يعيق التفاعل الإنساني المباشر والضروري في بناء شخصية المتعلمين بوجه عام، والأطفال بوجه خاص.

❖ المعلم في حلقات الدرس التقليدية يكون قادر على قراءة التعابير غير اللفظية كتعابير الوجه وحركات اليدين والجسم وهذا لا يتوفر في التعليم الرقمي.

- ❖ المتعلم في التعليم التقليدي يعمل من خلال مجموعة حية في علاقة مباشرة وتفاعلية مما يعزز من مهاراته الاجتماعية في حين يميل التعليم الإلكتروني الى نوع من التفاعلية الالكترونية فقط.
- ❖ يؤكد العديد من التربويين أن التعليم الرقمي يعتمد على الدافعية الذاتية لذلك نجح في الجامعات وفي برامج التدريب وتقدم بصعوبة وبطئ في التعليم العام
- ❖ ضعف إمكانيات التعليم الرقمي في نقل المحتوى ذات طابع افتراضي. ( حامد، عوض، 2019 ص 57)

إضافة إلى ذلك يمكن أن تحدث خلل في إدراج أسماء الأساتذة أو الطلبة في أنظمة ومواقع التعليم الذي يؤثر على الطالب مثلاً في تأجيل مناقشتهم للمذكرات أو في تسجيل للدخول الجامعي.

**7. التحديات التي تواجه تطبيق الرقمنة في التعليم:** تواجه الرقمنة العديد من التحديات التي قد تعرقل من سيرورتها من بينها:

➤ **انعدام وصول الانترنت والتكنولوجيا في بعض المناطق:** لايتاح الوصول الكافي للانترنت والأجهزة التكنولوجية اللازمة للمشاركة في التعليم الرقمي، مما يؤثر على قدرة الطلاب على الاستفادة منه.

➤ **نقص التفاعل والمشاركة:** قد يواجه الطلاب و الأساتذة صعوبة في التفاعل مع المحتوى عبر الانترنت بنفس الطريقة التي يتفاعلون بها في الفصل الدراسي التقليدي، مما يمكن أن يؤدي إلى قلة المشاركة وفهم غير كامل للمواد.

➤ **صعوبة تقديم التقييم:** قد يكون من الصعب تقديم تقييم شامل وفعال لأداء الطلاب عبر الانترنت، خاصة فيما يتعلق بالاختبارات والأداء العلمي.

➤ **قضايا حقوق النشر والخصوصية:** قد تواجه المؤسسات التعليمية تحديات قد تتعلق بحقوق النشر والخصوصية عند نقل المحتوى التعليمي عبر الانترنت. (عقوني، محمد، 2023، ص 6-7)

➤ **تعدد الانقسامات:** يحدث تعدد تصورات ومواقف المستخدمين اتجاه الرقمنة فجوات رقمية داخل بيئة التعليم العالي، فالأفراد الذين لديهم استعدادات لدعم التكنولوجيا والتحول الرقمي يبحثون عنها وبالتالي يقللون من آثار مقاومة التحول الرقمي لكن المستخدمين الذين ليس لديهم استعداد للتطور التكنولوجي، يتخذوا موقفا

سلبيا اتجاه الرقمنة، وبالتالي تصعب عملية التحول الرقمي وتصنف الأمية الرقمية الافراد والمجتمعات والثقافات ومن حيث الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والموارد عبر الانترنت. (رجب محمد إسراء، 2022، ص ص 65-66)

إن هذا التعدد في الانقسامات والآراء والرفض من بعض الأشخاص يجعل من التحول أو الرقمنة تواجه بعض العراقيل التي تمنعها عن التقدم في اصدار كل ماهو جديد للتطور والنهوض بالمؤسسات.

## خلاصة الفصل

وفي الختام تمثل الرقمنة فرصا وتحديات في نفس الوقت، تتطلب التكيف من المستحدثات التكنولوجية في جميع القطاعات بوجه عام وقطاع التعليم العالي بوجه خاص، كما تتطلب توفير الكوادر والقدرات الرقمية للمؤسسة، لتطبيق الإدارة الاستراتيجية بكفاءة وفعالية، وعلاوة على ذلك تحقيق الجودة في التعليم، وتلبية احتياجات الطلبة والأساتذة وتدريبهم على هذه الآليات الرقمية، والإسهام في تحقيق القدرة التنافسية والتنمية المستدامة بكافة أبعادها.

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

### تمهيد

1. تعريف الأداء الوظيفي
2. أهمية الأداء الوظيفي
3. أهداف الأداء الوظيفي
4. عناصر الأداء الوظيفي
5. نظريات الأداء الوظيفي
6. مهام الأستاذ الجامعي

### خلاصة الفصل

**تمهيد:**

إن الجامعة هي المنظومة التي يعول عليها في فهم الواقع الإجتماعي لاسيما ما يشهده المجتمع من مشاكل اجتماعية بفعل التغيرات الكثيرة، حيث أن لبنة التطور وفي الجامعة تتمثل دور الأستاذ الجامعي و ما يقدمه من جهود وأداء لتقديم الأفضل، يعتبر الأداء الركيزة الأساسية التي تقوم عليها أي منظمة لتحقيق أهدافها وأهداف الفرد.

وسنتطرق في هذا الفصل إلى تعريف الأداء الوظيفي، أهميته، أهدافه، عناصره، نظرياته، مهام الأستاذ الجامعي

## 1. تعريف الأداء الوظيفي:

**لغة:** يعتبر قاموس اللغة الفرنسية Larousse كلمة الأداء performance كلمة انجليزية مشتقة من الفرنسية القديمة performance مأخوذة من كلمة performance و التي تعني أتم و أنجز أو أدى. ( بدران دليلة وآخرون، 2022، ص231)

### اصطلاحا:

يعرف أداء العاملين بأنه: انجاز الأعمال كما يجب أن تنجز، وهذا ينسجم مع اتجاه بعض الباحثين في التركيز على اسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة من خلال درجة تحقيق اتمام مهامه ووظيفته حيث يعبر الأداء عن السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الاسهام في تحقيق أهداف المنظمة. (عاشور الهاني، 2018، ص23)

ويعرف درة "الأداء بأنه تحقيق بعض الشروط أو الظروف التي تعكس نتيجة أو مجموعة نتائج معنية لسلوك شخص معين أو مجموعة أشخاص". ( عذاري سعود الهاجري، 2011، ص35)

يرى همام " أن الأداء الوظيفي هو سلوك وظيفي هادف يقوم به الفرد لإنجاز العمل المكلف به، ويتمثل هذا السلوك في انجاز الفرد للمهام المكلف بها، انضباطه في العمل، علاقته برؤسائه وزملائه، خدمة الجمهور المتعامل معه، وولائه الوظيفي. ( مرزوق على عبد العزيز وآخرون، 2020، ص280)

نستنتج في الأخير أن الأداء الوظيفي هو الأعمال التي يقوم بها الفرد داخل المنظمة بغية الوصول لهدف مرسوم لإشباع حاجاته وحاجات المؤسسة.

## 2. أهمية الأداء الوظيفي: تتبلور أهمية الأداء الوظيفي فيمايلي:

- يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر، وأداء اعمال اخرى مختلفة نسبيا في المستقبل، وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية .
- غالبا ما يتم ربط الحوافز بأداء الفرد، هذا يؤدي الى اهتمام الفرد بأدائه لعمله و محاولة تحسينه.

- يرتبط الأداء بالحاجة الى الاستقرار في العمل، فإذا حدثت أية تعديلات في أنظمة الإدارة فإن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالإستغناء عن خدماتهم. ( الفروخ، فايز عبد الرحمان، 2010، ص44-45)
  - للأداء الوظيفي أهمية كبيرة لأي منظمة تريد النجاح و التقدم، فإذا كان الأداء مرتفعا فإن ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المنظمة و استقرارها وفعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاءا حين يكون أداء عاملها كما هو مطلوب ، ويمكن القول بأن الأداء الوظيفي للعاملين لا يعد إلا انعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين و القادة ايضا.
  - ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة الى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة ( مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التميز ،مرحلة الريادة) حيث أن تطور المنظمة من مرحلة نمو لأخرى انما تعتمد اساسا على مستوى الأداء بها.
  - أهمية الأداء الوظيفي لا تتوقف على المستوى فقط بل تتعدى ذلك الى نجاح خطط التنمية الإقتصادية و الإجتماعية في الدولة. ( أرفيس مريم، ص481-482)
- نستج أن أهمية الأداء الوظيفي تتمثل في نجاح و تقدم المؤسسة مما يجعلها تحتل مراتب أعلى من التطور و مواكبة التغييرات الحاصلة وهذا من خلال ما يقوم الفرد من أعمال.

### 3. أهداف الأداء الوظيفي:

- 1- التعرف على أداء العاملين بالمنظمة بشكل علمي ومدى تحقيق المنظمة لمهامها.
  - 2- تشجيع الموظفين على تحسين أدائهم في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة.
  - 3- وضع حوافز مادية و معنوية لفائدة العاملين من أجل تحسين أدائهم وزيادة الإنتاجية.
  - 4- الكشف عن أسباب تأخر العمل على المقاييس المحددة له، مع عدم تجاهل المشاكل التي تواجه الموظفين والتي تعرقل العمل و إيجاد مقترحة لها عن طريق مناقشتها.
  - 5- تحديد حركة التنقلات و ترقية الموظفين بالمنظمة على أساس علمي وهذا من خلال تقييم أدائهم. (حجيم الطائي يوسف وآخرون، 2006، ص454)
- لتحقيق أهداف المنظمة يجب تشجيع العامل على تحسين الأداء والرفع من مستواه، وهذا لا يأتي إلا من خلال الاهتمام بالموظف وتحفيزه وبذلك يمكن للمؤسسة أن تصل إلى مستويات إنتاج مقبولة.

#### 4. عناصر الأداء الوظيفي:

- أ- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف و المهارات الفنية و الخليفة العامة عن الوظيفة و المجالات المرتبطة بها، ومن بين اهم هذه المتطلبات :
- أن يحول سلبيات طلابه الى ايجابيات، يجعل الخطأ طريق الصواب.
  - اتقان محتوى المواد العلمية ذات العلاقة بتخصصه.
  - احترام الطلاب و توجيههم وإرشادهم أكاديميا.
  - الاستمرار في ممارسة البحث العلمي وتأليف الكتب و نشر المقالات العلمية.
- ب- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية و مقدار سرعة الإنجاز. ( خمقاني عنتره ، رجم خالد ، 2020، ص649)
- ج- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، ويمتلكه من رغبة و مهارات و براعة، على التنظيم و تنفيذ العمل دون الوقوع في الاخطاء.
- د- المثابرة: وتشمل الجدية والتفاني في العمل و قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل و انجاز الأعمال في اوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد و التوجيه من قبل المشرفين. ( كمال، 2015، ص ص 29-30)
- يجب في أي مؤسسة أن تعرف العامل بكل المتطلبات والعناصر الواجب توفرها في العامل من قدرات ومعارف وقدرة على تحمل المسؤوليات والمهام الموكلة إليها دون التقاعس عن أدائها والسرعة في اتمامها.
- #### 5. النظريات المفسرة الأداء الوظيفي:

أولاً: المدرسة الكلاسيكية: سوف تعرض ضمن هذه المدرسة النظريات التالية:

نظرية الادارة العلمية، نظرية المبادئ الإدارية، ونظرية البيروقراطية.

ولقد اعتمدت هذه المدرسة عددا من الافتراضات حول المنظمات و الأفراد اهمها:

- نظرت للإنسان نظرة سلبية محدودة و اعتبرته كائنا اقتصاديا يمكن التأثير على سلوكه عن طريق الأجور و الحوافز المادية.

- نظرت للمنظمة على أنها تعمل في محيط مغلق ولا تتفاعل مع البيئة الخارجية.
- اعتبرت أن أعمال المنظمات معروفة وذات طبيعة روتينية.
- رأت أن هناك أسلوبا أمثلا لأداء العمل يمكن تطبيقه عالميا.
- وتقوم نظريات هذه المدرسة على مجموعة من المرتكزات هي:
- تقسيم العمل: - التخصص - الإشراف والرقابة - تدرج السلطة. (حريم حسين ،2003،ص20)

#### أ/ نظرية الإدارة العلمية:

اقتربت هذه النظرة بالأمريكي فريدريك تايلور الذي كان مهندسا ميكانيكيا في شركة الفولاذ و الفحم بولاية بنسلفانيا الأمريكية. وكنتيجة لملاحظاته المكثفة لأساليب العمل في ذلك الوقت أصبحت لديه قناعة بأن الإنتاجية الفعلية للعامل متدنية بالمقارنة مع ما يمكن إنتاجه فباشر في تطبيق الأسلوب العلمي في ورشة العمل، وكانت لديه رغبة جامحة في إيجاد الطريقة المثلى لأداء العمل فقام بدراسات عديدة حول طرق أداء الأعمال ، وحركات العامل ودراسة الوقت اللازم للإنتاج .وتوصل في النهاية إلى أربعة مبادئ سماها بالمبادئ العلمية للعمل وهي :

أ/ إحلال الطرق العلمية محل الطرق البدائية و العشوائية أو القواعد التقديرية في تقويم العمل (أداء العمل)

ب/ تقسيم العمل بين العمال و المديرين بشكل عادل بشكل عادل بحيث تتولى الإدارة مسؤولية التخطيط و الاشراف و يتولى العمال مسؤولية التنفيذ.

ج/ اختيار العمال و تدريبهم على أساس الطرق العلمية.

د/ التعاون بين العمال والإدارة على أساس الطرق العلمية، وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية. (خليل موسى، 2005، ص26)

#### ب/ نظرية التقسيم الإداري :

لهنري فايول (1841/ 1925) وهو فرنسي الجنسية من عائلة بورجوارية قدم تفسيراً جيداً للظاهرة التنظيمية اعتمد فيه على مبادئ تفرض الرشد و العقلانية في العلاقات التنظيمية، وتمت الاستفادة من هذه النظرية من خلال مايلي:

\* مبادئ الإدارة: تتمثل في:

- وحدة الأمر
- وحدة التوجيه
- التدرج والترتيب
- النظام
- مكافأة الأفراد
- المساواة
- الخصوع
- السلطة و المسؤولية
- المركزية
- الاستقرار في العمل
- روح التعاون. (بن دريدي منير بن احمد، 2013، ص62)

\* وظائف الإدارة: لخص فايول وظائف الادارة في 5 عناصر هي:

- ❖ التخطيط: أي رسم طريق القربية و البعيدة المدى من خلال القرارات المتخذة من أجل بلوغ أهداف المنظمة انطلاقاً من الموارد المتاحة.
- ❖ التنظيم: أي تحديد و تصنيف و ترتيب الأنشطة و المهام داخل المنظمة بما تخدم أهداف المنظمة.
- ❖ التوجيه : وهو الربط و التوفيق بين المهام للعاملين بما يخدم أهداف المنظمة.
- ❖ التنسيق : وهو الربط و التوفيق بين المهام للعاملين بما يخدم أهداف المنظمة.

❖ المراقبة: أي متابعة أداء العاملين من فترة لأخرى و مقارنة أدائهم بالوجه المطلوب من أجل تدارك النقص و تقويم الأخطاء. (النيمان عبد الله عبد الرحمن ، 2004، ص42)

### ج/ النظرية البيروقراطية:

تتسبب هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر حيث تعد نظريته الخاصة بهياكل السلطة من أهم الدراسات التي أسهم بها فقد قام بتحليل كثير من التنظيمات وأساليب انسياب السلطة داخل تلك التنظيمات، وكانت تدور في نطاق اهتماماته الأساسية التي توضح لماذا يطيع الأفراد التي تصدر إليهم؟ ولماذا يقوم الأفراد العاملين بأداء الأعمال وفقا للتعليمات التي تنساب إليهم في حدود الأوامر المشددة؟ هذا وأن النموذج البيروقراطي لا يهتم بزيادة الإنتاجية بقدر اهتماماته بالنواحي الشكلية التي تحكم علاقات الأفراد للنواحي السلوكية مع إهمال الجانب الإنساني الذي أثبتت النظريات الحديثة أهميته بالنسبة لمفهوم الإنتاجية وتحسين الأداء.

### \*بعض الانتقادات الموجهة للمدرسة الكلاسيكية:

إن أهم انتقاد وجه للمدرسة الكلاسيكية هو النظرة الآلية التي كانت تنظر بها إلى العنصر البشري. إضافة أن هذه المدرسة افترضت: "أن الأفراد يسعون فقط إلى تعظيم الدخل الذي يحصلون عليه، أغفلت الحاجات الإجتماعية والنفسية للفرد كالحاجة إلى الإنتماء والمركز الاجتماعي وتقدير الذات. ( علي كريم ناصر، 2009، ص28)

### ثانيا: المدرسة السلوكية :

لقد ركزت المدرسة الكلاسيكية بمختلف نظرياتها واتجاهاتها الفكرية على الرشد والعقلانية لتحقيق الكفاية الإنتاجية من خلال الإهتمام بتقسيم العمل والتخصص الوظيفي والتسلسل الرئاسي والتنسيق والتأكيد على القوانين والأنشطة، إلا أنها أهملت الجانب السلوكي للأفراد والجماعات في منظمات العمل، وقد جاءت أفكار وآراء نظريات المدرسة السلوكية كرد فعل لما جاءت به المدرسة الكلاسيكية حول العنصر البشري وما يتعلق به من أداء وتنظيم للعمل. فتركز اهتمام منظري المدرسة السلوكية على دراسة وتحليل سلوك الأفراد والجماعات في المنظمة باستخدام المنهجية العلمية بهدف مساعدة المديرين على فهم هذا السلوك ليكونوا قادرين على تعديله بما يخدم أهداف المنظمة، وينتمي

معظم الكتاب والباحثين في هذه المدرسة إلى علم النفس، وعلم النفس الاجتماعي، وعلم الاجتماع، وضمن هذه المدرسة سيتم التطرق بإيجاز إلى:

أ/ حركة العلاقات الإنسانية.

ب/ نظرية الحاجات لإبراهام ماسلو.

ج/ نظرية العاملين لفريد يريك هرزبورغ. (عدون ناصر دادي، ص 206)

أ/ حركة العلاقات الإنسانية:

ظهرت حركة العلاقات الإنسانية نتيجة الدراسات والتجارب الشهيرة التي أقيمت في مصانع هاوثورن التابعة للشركة الكهربائية الغربية في شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية. وقد أجريت هذه الدراسات في الفترة الممتدة بين ( 1927، 1932)، وكانت التجارب تحت إشراف إلتون مايو وزملائه الذين حاولوا في بداية الأمر اختبار فرضية حول العلاقات بين الظروف الفيزيقية للعمل والأداء وبالتالي إمكانية تأثير هذه الظروف على إنتاجية العامل. وبعد ذلك تطورت هذه الدراسات لتشمل جماعات العمل من حيث البناء والروح المعنوية والاتجاهات، والقيم، والمعايير والدافعية. وقد توصل فريق البحث من خلال التجارب الإمبريقية إلى بعض النتائج منها:

\_ أن العمل الذي يؤديه العامل لا يمكن تحديده وفقاً لقدرته الفيزيقية فقط، ولكن لا بد من الأخذ بعين الاعتبار الأوضاع الاجتماعية التي تحيط بمجال العمل.

\_ للمكافآت غير الاقتصادية ( المعنوية ) تأثيراتها الهامة في تحديد الدافعية وتحقيق مزيد من الإشباع النفسي للعامل، بمعنى أن هذه المكافآت ترفع الروح المعنوية للموظف وهذا يساعد على تحسين أدائه وبالتالي زيادة إنتاجيته.

\_ لا يتحقق التخصص المميز عن طريق الكفاءة في تقسيم العمل فقط فالعمال نصيب في تحديد هذا التخصص من خلال نظرهم، أي أنه من الأفضل إشراك العامل في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل و تقسيمه، وكيفية انجازه وما إلى ذلك .

\_ هذا وقد أثبتت تلك التجارب الدور الفعال الذي تلعبه الجماعات غير الرسمية في المنظمة العمل والتي يمكن اعتبارها استجابة لحاجة العمال الإبراز عواطفهم وانفعالتهم. (رابح كعباش ، 2006، ص ص 125-126)

### \*بعض الانتقادات الموجهة لحركة العلاقات الإنسانية:

وجه النقد انتقادا واتهاما إلى حركة العلاقات إنسانية مؤداه أن أصحاب هذه الحركة حاولوا التحايل الاستغلال العمال وأنهم يهتمون بالعمال إلا من حيث أنه أداة لتحقيق زيادة الإنتاجية.

ركزت هذه الحركة على الحوافز والمكافآت غير المادية، وتجاهلت أثر العوامل والحوافز المادية من اقتصادية وغيرها، ومالها من أثر على تحسين أداء الموظف.

ركزت هذه الحركة على أهمية التنظيم غير الرسمي وأغفلت تأثير التنظيم الرسمي في تشكيل سلوك الموظف داخل المنظمة. ( كاشك محمد بهجت جاء الله، 2007، ص ص 100-101)

### ب/ نظرية الحاجات لإبراهيم ماسلو:

أ/ الحاجات الفزيولوجية: وتتمثل في الحاجات أساسية للفرد من غذاء وماء ونوم وغيره.

ب/ الحاجة إلى الأمن: وتتمثل في حاجة الفرد إلى جو تسوده السكينة والطمأنينة لضمان حياة خالية من الأخطاء المهدة لحياته أو استقراره.

ج/ الحاجة إلى الحب (الحاجات الاجتماعية): وتتمثل في رغبة الفرد في أن يكون محبوبا من طرف من يحيطون به سواء كان ذلك في الأسرة أو منظمة العمل، أوفي المجتمع ككل.

د/ الحاجة إلى احترام الذات: تبدو هذه الحاجة في رغبة الفرد بالشعور بالأهمية والمكانة

البارزة في السلم الإداري أو بين أقرانه وبقدرته على تحمل المسؤولية والأداء الفعال لوظيفته.

هـ/ الحاجة إلى تحقيق الذات: وتتمثل هذه الحاجات التي تشغل قمة الهرم في تحقيق الفرد ما يصبوا إليه بحيث يحقق إشباعا لحاجاته ورغباته السابقة، ولا يمكن أن يتحقق هذا الإشباع إلا بعد إشباع الحاجات السابقة والوصول إلى مستوى عالي من الوعي. ( عشوي مصطفى، 1992، ص 105)

**ج/ نظرية العاملين لهرزبورغ:**

اقترح فريدريك هرزبورغ سنة 1959 نظرية العاملين، وذلك لأنها تفترض أن للفرد حاجات فطرية، يجب إشباعها وهذه الحاجات يمكن تصنيفها على مجموعتين هما:

**1/ حاجات صحية:** ويطلق عليها أيضا "الحاجات الوقائية" وهي ضرورية لتوفير محيط ملائم لحياة وعمل الفرد، وتتمثل الحاجات الصحية في ميدان العمل في كل من: الأجر، ظروف العمل الأمن، زملاء العمل... الخ

**2/ حاجات دافعة:** تمثل حاجات ذات مستوى أعلى وهي تميز الإنسان عن باقي الحيوانات حيث تتمثل في رغبات فطرية في النمو بالنسبة لمختلف المجالات بحيث تدفعه إلى البحث عن المسؤولية والإستقلالية وقبول التحدي الذي يطرح في مجال العمل. وتدعو هذه النظرية إلى رفع الأفراد من المستوى الأول إلى المستوى الثاني وذلك لتحقيق دافع ذاتي وظيفي أفضل ولتحقيق ذلك يقترح هرزبورغ إغناء مراكز العمل بحيث تصبح جذابة ومغرية للموظف.

( عشوي مصطفى ، 1992، ص -ص 106، 107 )

تعتبر نظريات الأداء الوظيفي عبارة عن منهاج أو برنامج تسيير به المؤسسات من أجل سير العملية الخدمائية، حيث أن كل مؤسسة تبني أسسها على سير نظرية معينة، وهو ما نراه اليوم هناك مؤسسات تهتم بالعامل تنتهج نظرية العلاقات الإنسانية، وهناك مؤسسات تتبع منهاج تايلور يهتمها فقط تحقيق أكبر إنتاج دون مراعاة الظروف الصحية والنفسية والاجتماعية للعامل.

**6. مهام الأستاذ الجامعي:**

أن وظيفة الجامعة هي وظيفة اجتماعية سياسية وهي المكان الذي يدرس أوضاع المجتمع ومشكلاته ويعمل على إيجاد الحلول لها، وبالرغم من صعوبة حصر الوظائف الأساسية للأستاذ الجامعي، إلا أنه يمكن اشتقاقها من وظائف الجامعة المتمثلة في إعداد الإطارات والكوادر، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنميته. كل هذا يعرف عند الأستاذ بالوظيفة الأكاديمية إضافة إلى الوظيفة الإدارية التي تتمثل في الإدارة الأكاديمية، هذه الأنشطة والوظائف تتكامل فيما بينها لتبين مدى فاعلية هذا العضو في العملية التدريسية.

وإجمالاً لما تم ذكره والإشارة إليه فإن وظائف عضو هيئة التدريس الجامعي تتمثل في :

أ\_ **وظيفة التدريس والفعاليات الأكاديمية المتصلة بها:** يعتبر " الأداء التدريسي الذي يقوم به الأستاذ من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية كما يعتبر المؤثر الأقوى في إحداث تغييرات مطلوبة لدى الطلبة الجامعيين" وعملية التدريس الحديثة هي عملية تقديم المعارف باستخدام تقنيات جديدة مساعدة على القيام بالأنشطة التعليمية وفق أسس علمية ومعالجة نظرية وتطبيقية.

كما تشمل هذه العملية " الخطة التدريسية خلال العام متضمنة المقررات الدراسية، وكذلك الأنشطة التي عليه القيام بها لتحسين طرق وكفاءة التدريس وفاعليته أو لتحديث استخدام التقنيات والوسائل التعليمية، والتدريس هو عملية نقل معارف واتجاهات في إطار أكاديمي حيث يتم نقل المعارف وإكساب المهارات بأسلوب يمكن الطالب من الاستخدام والتطبيق، ويركز على مدى إدراك الطالب للمادة العلمية ومدى القدرة على التطبيق، ومن هناك يجب أن يتوفر في الأستاذ الجامعي سمات يستطيع من خلالها " تحديد مخرجات التعلم والتعليم، وتحديد استخدام الطرائق المتبعة في التدريس وتجديد طرائق وأساليب التقييم المتبعة، وربط مخرجات المقرر مع مخرجات البرنامج وتوظيف تقنيات المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب والتقويم ومساعدة الطلبة على اكتساب مهارات أساسية تؤهله للتواصل والتعامل مع الغير، والعمل ضمن فريق والاعتماد على النفس والثقة بها والانضباط والأمانة، وتتضمن أيضا عملية التدريس " التخطيط لإعداد الدروس وإلقائها أو ما بعد التدرج، وتأليف الكتب في التخصص الذي يدرسه الأستاذ وتطوير المناهج التدريسية في التخصص والعمل في اللجان البيداغوجية وإتقان اللغة التي يدس بها" وعليه فلا بد على الجامعة أن توفر كل الشروط والإمكانات البيداغوجية والتعليمية اللازمة للعاملين بمهنة التدريس.

**ب\_ البحث العلمي:** إن البحث العلمي هو الوظيفة التي تميز المؤسسة الجامعية عن باقي المؤسسات التعليمية الأخرى، وقد أصبح ضرورة ملحة لأي مجتمع حديث، يستخدمه للتحليل والدراسة وحل المشكلات ومعالجة كل القضايا الموجودة فيه، والتعليم الجامعي من دون تزواج مع البحث العلمي، يعتبر هذا التعليم مبتور وناقص. (بواب رضوان، 2015، ص75)

الأستاذ الجامعي أيقونة تعليمية مزودة بالمعارف والمهارات وهذا يأتي من خلال الدراسات والبحوث والجهود المبذولة من قبله لإكتشاف المشكلات وتفسيرها وحلها.

### خلاصة الفصل:

الاداء الوظيفي للأستاذ الجامعي يعتبر من أهم المعايير التي تجعل من الجامعة تحتل المراتب الأولى والتقدم بمستواها ورفع مستوى العملية التعليمية، فهو مطالب بتطوير وتحسين أدائه ببذل الجهود قدر الإمكان، من أجل الرفع من جودة التعليم العالي، وذلك بوضع طرق واستراتيجيات للتحسين من عمله، والمتابعة الدائمة بالبحث ومرافقة الطلاب في العملية التعليمية.

# الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع

تمهيد

1. منهج الدراسة
  2. الدراسة الاستطلاعية
  3. أدوات جمع البيانات
  4. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
  5. وصف الدراسة الأساسية
  6. خطوات تطبيق الدراسة
  7. الأساليب الإحصائية المستخدمة
- خلاصة الفصل

## تمهيد

عرض في هذا الفصل الاجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية والأساسية، بدءا بالمنهج المتبع لدراسة العلاقة بين المتغيرات، كذلك التطرق لأدوات الدراسة ودراسة خصائصها السيكومترية(الصدق والثبات)، ووصف عينة الدراسة الأساسية وإجراءاتها، وفي الاخير الأساليب الاحصائية المستخدمة المتعلقة بالدراسة الأساسية للإجابة على تساؤلات الدراسة.

## 1. منهج الدراسة:

هو الطريقة المنظمة في التعامل مع الحقائق والنفاهيم أو التصورات أو المعاني، وهو البرنامج الذي يحدد السبيل للوصول إلى الحقيقة، أو الطريق المؤدي للكشف عن الحقيقة في العلوم، وهو خطة منظمة لعدة عمليات ذهنية أو حسية بغية الوصول إلى الكشف عن الحقيقة أو البرهنة عليها. (علي معمر عبد المؤمن، 2008، ص13)

فاعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الإرتباطي، لكونه المنهج الأكثر استخداما في الدراسات النفسية والإجتماعية، وهو المنهج الذي يحقق أهداف الدراسة الحالية.

## 2. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية أول خطوة يتخذها أي باحث للتعرف على ميدان الدراسة والعينة والأدوات المستخدمة للدراسة.

### أ/- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى تعرف الباحث عن الظاهرة التي يرغب في دراستها وجمع المعلومات وبيانات عنها، استطلاع الظروف التي يجري فيها البحث والتعرف على العقبات التي تقف في طريق إجرائه(عبد المجيد،2000، ص39).

وكانت تهدف دراستنا الاستطلاعية إلى:

التحقق من أدوات الدراسة بحساب الصدق والثبات.

التعرف على عينة الدراسة.

معرفة مدى استجابات الأساتذة لأدائهم على البنود.

### ب/- عينة الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت عينة الدراسة الاستطلاعية (30) أستاذ بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية في جامعة قاصدي مرباح ورقلة، اختيرت بطريقة عشوائية، للوصول بسهولة إلى أفراد العينة وربحا للوقت.

## 3.ادوات جمع البيانات

## أ/- وصف أداة الدراسة:

بناء على بيانات الأهداف التي يراد تحقيقها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، ولمعرفة العلاقة بين الرقمنة والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، وجدنا أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة هي الاستبيان.

ويعرف الاستبيان على أنه مجموعة من الأسئلة المكتوبة، يقوم المحيب بالإجابة عنها، وهي الأداة الأكثر استخداما في الحصول على البيانات من المبحوثين مباشرة ومعرفة آرائهم واتجاهاتهم (المشهداني سعد سلمان، 2019، ص ص 170-180).

حيث قمنا ببناء استبيان خاص بمتغير الرقمنة يتكون من 19 فقرة، واعتمدنا على مقياس (مزياني الوناس، جوان 2016) "علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي" في المتغير الثاني وهو الأداء الوظيفي للأستاذ، يتكون من 44 فقرة، ويضم هذا الأخير من ثلاثة أبعاد:

\* علاقة الأستاذ بالطالب: ويتكون من 19 فقرة.

\* النشاط التعليمي للأستاذ: ويتكون من 14 فقرة.

\* النشاط البحثي للأستاذ: ويتكون من 10 فقرة.

ب/- بدائل الإجابة: اعتمدنا في الاستبيان على طريقة "ليكرت" ( دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) حيث أن الدرجة التي تمنح للأستاذ نتيجة إجابته على العبارة الموجبة هي (1-2-3-4-5) على الترتيب، أما العبارة السالبة فتأخذ الدرجات (5-4-3-2-1) على الترتيب، وفي متغير الأداء الوظيفي للأستاذ اعتمدنا على البدائل التالية: (موافق بشدة، موافق، أحيانا، غير موافق، غير موافق بشدة).

## أ- الاستبانة الخاصة بمتغير الرقمنة:

\* تحديد الهدف من القياس: الهدف من هذه الاستبانة هو تحديد اتجاهات أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة نحو الرقمنة.

\* **تحديد أبعاد الاستبانة:** من خلال اطلعنا على الجانب النظري والدراسات السابقة قد قامت دراسة (محمد طلبى) ببناء أبعاد للأداة بناء على متطلبات الرقمنة لكن في دراستنا هذه لم نحدد أبعادا، قمنا ببناء فقرات فقط.

الأبعاد التي حددها (محمد طلبى) في دراسته هي:

\* بعد الأجهزة والمكونات المادية: بمعنى الآلات والمعدات، الماسح الضوئي مثلا.

\* بعد الشبكات: الأنترنت والشبكات المحلية والعالمية.

\* بعد البرمجيات: البرامج التقنية والمواقع.

\* بعد الموارد البشرية: الأفراد العاملين بهذه المعدات والأدوات.

### 3. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أ/ إستبيان الرقمنة:

الصدق:

يعرف سعد عبد الرحمن(1998): الصدق بأنه قدرة الأداة على قياس ما وضعت لقياسه، أي أن تكون ممثلة تمثيلا حقيقيا للسمة التي وضعت لقياسها (بن صافي عبد الرحمن،2016)

- صدق المحتوى:

التحقق من صدق المحتوى بطريقتين هما:

أولاً: صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين مكونين من 7 أساتذة جامعيين بقسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا(الملحق 01)، وكان المطلوب منهم تقويم الاستبانة، وتم ادلاء رأيهم بأن الأداة صادقة يمكن لها أن تقيس متغير الرقمنة.

ثانياً: صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لقياس مدى قدرة الأداة على التمييز بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا في السمة المراد قياسها عند العينة المكونة من 30 أستاذ في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة

ترتيب الأفراد تنازليا وفق الدرجة الكلية من الدرجة العليا إلى الدرجة الدنيا،أخذ نسبة(33%)، ونسبة (33%)، وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفئتين الدنيا والعليا، وقيمة ت للفئتين بواسطة برنامج SPSS كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم(01): نتائج حساب المقارنة الطرفية لأداة الرقمنة

الفئة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	درجة الحرية	قيمة sig	مستوى الدلالة
الدنيا	10	59,8000	4,02216	-10,408	18	0,000	0,001
العليا	10	82,5000	5,60258				

يتضح من خلال الجدول رقم(01) أن قيمة (ت) قدرت ب(-10,408) وهي دالة عند درجة الحرية (18)، حيث أن قيمة (sig=0.00) فهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني وجود فروق بين الفئتين العليا والدنيا، وبالتالي فمقياس الرقمنة على قدر مقبول من الصدق، وبالتالي يمكن تطبيقه في الدراسة الأساسية.

ثالثا: صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي من أجل معرفة أن بنود أداة الدراسة مترابطة فيما بينها، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لإستبيان الرقمنة.

الجدول رقم(2): نتائج حساب صدق الاتساق الداخلي بين الأسئلة والدرجة الكلية لأداة الرقمنة

رقم السؤال	R قيمة	القيمة الاحصائية sig	رقم السؤال	R قيمة	القيمة الاحصائية sig
1	0.371 *	0.044	11	0.687 **	0.000
2	0.661 **	0.000	12	0.706 **	0.000
3	0.150	0.429	13	0.706 **	0.000
4	0.692 **	0.000	14	0.762 **	0.000
5	0.639 **	0.000	15	0.650 **	0.000

0.026	0.406*	16	0.020	0.422*	6
0.000	0.601**	17	0.001	0.577**	7
0.000	0.719**	18	0.000	0.818**	8
0.240	0.221	19	0.000	0.756**	9
			0.011	0.458*	10

يوضح الجدول رقم(2) أن هناك علاقة ارتباطية بين كل سؤال والدرجة الكلية لأداة الرقمنة ما عدا السؤال رقم(3) والسؤال رقم(19)، وتعد قوة الارتباط بين كل سؤال والدرجة الكلية لأداة الدراسة مؤشرا احصائيا لصدق الاتساق الداخلي، حيث كانت قيم معامل الارتباط تنحصر بين (0.351-0.818)

#### الثبات:

يقال اختبار ثابت أو مقياس ثابت عندما يعطي درجات أو نتائج متطابقة أو متقاربة على أقل تقدير لنفس الفرد فيما أعيد تطبيقه عليه(الطريري، عبد الرحمن، 1997، ص ص 170-171). لقياس ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) استخدمنا معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من 30 أستاذ وقد تم استبعادها عن العينة الكلية.

الجدول رقم (03): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الرقمنة

المتغير	عدد الافراد	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الرقمنة	30	19	0,885

يوضح الجدول(03) أن معامل الثبات لبنود استبيان الدراسة مرتفع حيث بلغ (0,885) وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، يمكن الإعتماد عليه في الجانب التطبيقي للدراسة، وهذا بحسب مقياس نالني الذي اعتمد 0,70 كحد أدنى للثبات.

ب/ استبيان الأداء الوظيفي:

اعتمد الباحث(مزياني الوناس، جوان 2017) على صدق الاتساق الداخلي لكل بعد من أبعاد الأداة

وفي دراستنا الحالية، ونظرا لقياسنا الأداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرياح سنة 2024، وتم التحقق من دراستنا باستعمال:

- الصدق:

أولاً: صدق المقارنة الطرفية:

الجدول (04): نتائج صدق المقارنة الطرفية لاستبيان الأداء الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة sig	درجة الحرية	ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الفئة
0,001	0,000	18	-11.704	7.74884	178.4000	10	الدنيا
				8.83742	221.9000	10	العليا

يبين الجدول(04) أن قيمة (ت) قدرت (-11.704) وهي دالة عند درجة الحرية (18)، حيث أن قيمة (sig=0.000) فهي أقل من (0.05)، وهذا يعني وجود فروق بين المجموعتين الدنيا والعليا، إذن فمقياس الأداء الوظيفي على قدر من الصدق،ويمكن تطبيقه.

ثانيا: صدق الاتساق الداخلي: ايجاد معامل الارتباط بيرسون بين الفقرة والبعد والمقياس ككل  
الجدول رقم(05): معامل الارتباط بين الفقرة وبعدها والمقياس لاستبيان الأداء الوظيفي

الارتباط بين الفقرة وبعدها ومستوى دلالاته	الارتباط بين الفقرة والمقياس ومستوى دلالاته	الرقم	الارتباط بين الفقرة وبعدها ومستوى دلالاته	الارتباط بين الفقرة والمقياس ومستوى دلالاته	الرقم
0.398*	0.390	23	0.293	0.284	1
0.738**	0.737**	24	0.375	0.296	2
0.659**	0.609**	25	0.97*	0.523**	3
0.438*	0.323	26	0.446*	0.431*	4
0.699**	0.702**	27	0.640**	0.613**	5
0.702**	0.745**	28	0.587**	0.566**	6
0.717**	0.688**	29	0.503**	0.440*	7
0.664**	0.702**	30	0.339	0.298	8
0.647**	0.639**	31	0.112	0.104-	9
0.715**	0.702**	32	0.686**	0.563**	10
0.658**	0.622**	33	0.652**	0.520**	11
0.643**	0.561**	34	0.704**	0.578**	12
0.751**	0.646**	35	0.794**	0.677**	13
0.763**	0.671**	36	0.689**	0.483**	14
0.641**	0.575**	37	0.703**	0.594**	15
0.797**	0.827**	38	0.720**	0.644**	16
0.815**	0.740**	39	0.511*	0.595**	17

0.579**	0.615**	40	0.737**	0.750**	18
0.464**	0.510**	41	0.431*	0.463**	19
0.585**	0.411*	42	0.620**	0.624**	20
0.478**	0.181	43	0.736**	0.692**	21
0.631**	0.714**	44	0.810**	0.735**	22

\*\*دال عند 0.01، \*دال عند 0.05

يتضح من خلال الجدول (05) أن أغلب الفقرات مرتبطة بالمقياس ارتباطا دالا احصائيا عند (0.01)، بينما الفقرات (4، 7، 42) مرتبطة عند (0.05)، والفقرات (1، 8، 9، 26، 23، 43) غير مرتبطة ارتباطا دالا احصائيا.

✓ أغلب الفقرات مرتبطة بأبعادها ارتباطا دالا احصائيا عند (0،001)، والفقرات (3، 4، 17، 19، 26، 23) مرتبطة ارتباطا دالا احصائيا عند (0.05)، والفقرات (2، 9، 8) غير مرتبطة ارتباطا دالا احصائيا.

- الثبات: لإيجاد معامل ثبات الأداة تم حسابه بطريقة التجزئة النصفية.

الجدول رقم(06): قيم معامل الثبات لمقياس الأداء الوظيفي

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	المتغير
قبل التصحيح	بعد التصحيح		
0.768	0.869	0.860	الأداء الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول رقم(06) أن قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ قدرت ب(0.860)، أما قيمته باستخدام التجزئة النصفية قبل التصحيح بلغت(0.768) وبعد تصحيحها بمعادلة سبيرمان براون بلغت (0.869)، وهي كلها قيم مرتفعة وبالتالي يتمتع مقياس الأداء بقدر من الثقة ويمكن تطبيقه على الدراسة الأساسية.

#### 4. وصف الدراسة الأساسية:

تم اختيار عينة الدراسة عشوائيا البالغ عددهم(100) أستاذ من المجتمع الأصلي (162) أستاذ بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

## 5. خطوات تطبيق الدراسة:

بعد اعداد الاستبيانين في شكلهما النهائي تم توزيعهما على أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدة مرباح ورقلة خلال الفترة 2024/03/29 إلى غاية 2024/04/15، حيث كان هناك تعاون من قبل اغلب الاساتذة مما سهل تطبيق الأدوات إلا أن بعض الاساتذة رفضوا الإجابة على الأدوات ربما لظروف مهنية وانشغالهم بالدراسة.

## 6. الأساليب الاحصائية المستخدمة:

بعد تفريغ البيانات يتم معالجتها وذلك بواسطة الأساليب الاحصائية التالية:

- ✚ المتوسط الحسابي: لحساب متوسطات درجة الأفراد.
- ✚ الانحراف المعياري: لمعرفة مدى تباعد القيم عن المتوسط.
- ✚ معامل الارتباط بيرسون: لحساب الاتساق الداخلي بين أبعاد أداة الدراسة.
- ✚ معامل الارتباط بيرسون: لمعرفة وقياس العلاقة بين الرقمنة والأداء الوظيفي.

### خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل هذا الفصل عرض ووصف ميدان الدراسة والمنهج المتبع والتأكد من أداة الدراسة ببعض الخصائص السيكمترية والتأكد من صلاحيتها لقياس الدراسة الأساسية حيث تم الاعتماد عليها، ثم تم وصف عينة الدراسة الأساسية، وفي الاخير تم عرض الأساليب الاحصائية المستخدمة للدراسة.

## الفصل الخامس

### تمهيد

1. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الأولى
2. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية
3. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
4. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة

الاستنتاج العام

المقترحات

**تمهيد:**

يحتوي هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الحالية بناءا على الفرضيات التي تم طرحها، والتوصل إلى نتائج بعد المعالجة الإحصائية للبيانات على عينة (100) أستاذ بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ركزت الدراسة الأساسية على معرفة العلاقة بين الرقمنة والأداء الوظيفي، ومحاولة معرفة علاقة الرقمنة بأبعاد الأداء الوظيفي ( علاقة الأستاذ بالطالب، النشاط التعليمي للأستاذ، النشاط البحثي للأستاذ)

## 1. الإجابة على التساؤل الأول:

للإجابة على التساؤل الأول الذي ينص على مامستوى استخدام الرقمنة لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مباح ورقلة؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات استجابات الأساتذة على أداة الدراسة، حيث استخدمنا الطريقة التالية:

$$\text{عدد البنود} \times \text{عدد البدائل} = 19 \times 5 = 95, \quad 95 \div 4 = 24$$

للحصول على أربع مستويات:

الجدول رقم(07): مستويات استخدام الرقمنة لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مباح ورقلة

المجال	من 0 حتى 24	[48-24]	[72-48]	[95-72]
المستوى	ضعيف	متوسط	مرتفع	عالي

الجدول رقم(08): مستوى استخدام الرقمنة لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مباح ورقلة

المتغير	عدد الافراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرقمنة	100	69,9800	7,67654

من خلال الجدول رقم(08) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدرجات الأساتذة قد بلغ (69,9800) وهو يقع ضمن المجال [72-48]، بانحراف معياري قدره (7,67654) مما يعني أن مستوى استخدام الرقمنة لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مباح ورقلة مرتفع، وتفسر هذه النتيجة على أساس ما يتميز به الأستاذ من مميزات فكرية والقدرة على استخدام التقنيات الرقمية والتعامل معها، رغم ظهور

الرقمنة حديثا في الجامعة إلا أنهم استطاعوا التأقلم معها، وهذا ما يتطلبه الواقع الحالي لسير العملية التعليمية في الجامعة، ومواكبة التغييرات والتطورات، فيعتبر مستوى استخدام الرقمنة لدى الأساتذة عن مدى وعيهم وتمكنهم من فهم البرامج الإلكترونية، ووعيهم بمدى أهمية استخدام التقنية مما زاد عندهم الرغبة في استخدامها والتعامل معها، كما يدل أيضا على أن الرقمنة نظام متكامل.

## 2. الإجابة على التساؤل الثاني:

الذي ينص على مامستوى الأداء الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

للإجابة على التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات استجابات الأساتذة على أداة الدراسة وفق الطريقة التالية:

$$44 \times 5 = 220$$

عدد البنود × عدد البدائل

$$220 \div 4 = 55$$

للحصول على المستويات الأربعة التالية:

الجدول رقم(09): مستويات الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والإجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

المجال	من أصغر قيمة حتى 55	[110- 56]	[165-110 ]	[220-165]
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع	عالي

الجدول رقم (10): مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة

المتغير	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأداء الوظيفي	100	180,7300	16,47272

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدرجات الأساتذة بلغ 180,7300 وهو يقع ضمن المجال [165-220] بانحراف معياري قدره (16,47272) وهو مستوى عالي مما يعني أنهم على رضى عن عملهم وتقبلهم إنجازاتهم المهنية وذلك بإقبالهم على أداء مهامهم ومسؤولياتهم والتزامهم بأوقات العمل، اهتمامهم بالمؤتمرات العلمية وتفاعلهم مع طلبتهم وزملائهم في العمل للوصول لحل المشكلات وهذا ما يجعل الأداء يتحقق بمستوى عالي ويحقق أهداف الجامعة.

### 3. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرقمنة والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة للإجابة على هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة الرقمنة ودرجة الأداء الوظيفي، وذلك بواسطة حزمة (SPSS25) لحساب قيمة  $r$  بين المتغيرين، وكانت النتائج المتحصل عليها تتمثل في

الجدول رقم(11): نتائج معامل ارتباط بيرسون ودلالته الإحصائية بين الرقمنة والأداء الوظيفي

المتغير	عدد الافراد	القيمة	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الرقمنة	100	0,275	0,006	0,01
الأداء الوظيفي				

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة الرقمنة والأداء الوظيفي بلغت (0,275) عند مستوى دلالة (0,006) وهي أقل من (0,05) إذا توجد علاقة ارتباطية ضعيفة موجبة بين الرقمنة والأداء الوظيفي وبناء على هذا نقبل الفرضية التي تنص على: توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الرقمنة والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

بناء على النتائج المحصل عليها بعد المعالجة الإحصائية التي دلت على وجود علاقة بين الرقمنة والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، يمكن القول أن للرقمنة أهمية بالنسبة للأداء الوظيفي لكن تبقا هذه الأهمية نسبية لضعف العلاقة، ويعود ضعف العلاقة إلى العوائق التي قد تواجه الرقمنة وصعوبة تأقلم الأساتذة معها لأنها حديثة العهد بالنسبة لهم، وطبقت مؤخرا في الجامعة وهذا ما يجعل من بعض الأساتذة يلجئون للرجوع إلى الأساليب التقليدية، ووجود العلاقة يعني يمكن للرقمنة مستقبلا أن تحسن من أداء الأستاذ. وهذا ما توصلت إليه دراسة طلبه فتحى محمود بعنوان تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الحكومية على وجود علاقة بين التكنولوجيا الرقمية والأداء وأنها تساهم في زيادة الكفاءة لدى العاملين في الجامعة وتعزز التواصل بينهم.

#### 4. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على: تساهم الرقمنة في تحسين علاقة الأستاذ بالطالب للإجابة على هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين متغير الرقمنة وبعد علاقة الاستاذ بالطالب من متغير الأداء الوظيفي وذلك باستخدام حزمة (SPSS25) تم التوصل إلى النتائج التالية:  
الجدول رقم (12): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين الرقمنة وبعد علاقة الاستاذ بالطالب

المتغير	عدد الأفراد	قيمة	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الرقمنة	100	0,296	0,003	0,01
علاقة الأستاذ بالطالب				

يتضح من خلال الجدول رقم(12) أن قيمة معامل الارتباط  $r$  بلغت (0,296) عند مستوى دلالة(0,003) وهي أقل من (0,05) إذا توجد علاقة بين الرقمنة وبعد علاقة الأستاذ بالطالب وبناء على هذا نقبل الفرضية التي تنص على: تساهم الرقمنة في تحسين علاقة الأستاذ بالطالب.

بناء على النتائج المحصل عليها بعد المعالجة الإحصائية يمكننا القول أن الرقمنة تخلق تفاعلا بين الطالب والأستاذ وهذا في كون أن الطالب يمكنه الإدلاء برأيه للأستاذ وينقل انشغاله له في أي وقت ومكان دون حرج، يعمل الأساتذة على توجيه الطلبة من قبلها، كما يعرضو مداورات وتقييمات طلبتهم وهذا ما يخلق نوعا من التفاعل، بواسطتها يستطيع الطالب أ يستدرك نقاط القوة والضعف لديه في كل وقت بعد تقييم الاستاذ له، إلا أن أهميتها بالنسبة لعلاقة الأستاذ بالطالب تبقى نسبية حاليا نظرا لضعف العلاقة، لأنها لازالت في مرحلة التجريب، كما يعاني بعض الطلبة و الأساتذة من نقص في شبكة الانترنت وهذا ما يعيق من عملية التفاعل، كما أن بعض الاساتذة يعتقد أنها تقضي على العلاقات الإنسانية، والاختفاء التي تقع فيها.

### 5. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على: للرقمنة دور في النشاط التعليمي للأستاذ للإجابة على هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسونيين متغير الرقمنة وبعد النشاط التعليمي للأستاذ وذلك باستخدام حزمة (SPSS25) حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول رقم(13): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين الرقمنة وبعد النشاط التعليمي للأستاذ

المتغير	عدد الأفراد	$r$ قيمة	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الرقمنة	100	0,205	0,04	0,05
النشاط التعليمي للأستاذ				

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون  $r$  بلغت (0,205) عند مستوى دلالة (0,04)، وهي أقل من (0,05)، إذا توجد علاقة بين الرقمنة والنشاط التعليمي للأستاذ وبناء على هذا نقبل الفرضية التي تنص على: للرقمنة دور في النشاط التعليمي للأستاذ.

بناء على النتائج المتحصل عليها بعد المعالجة الإحصائية، يمكن القول أن الرقمنة تساعد الأستاذ في وضع البرامج وإلقاء المحاضرات للطبة دون التنقل لفاعات التدريس، وتساعد في نشر المعلومات وانتقاء المعلومات من البحوث والدراسات السابقة لتطبيقها في المحاضرات، ويستطيع أن ينتقي منها المصادر والمراجع العلمية، فتمكنه من تطوير أساليب التعليم والتقييم، وتساهم في تحقيق الجودة العلمية، كما تمكن الأستاذ من تطوير مهاراته التعليمية.

## 6. عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على: تساهم الرقمنة في النشاط البحثي للأستاذ

للإجابة على هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين الرقمنة وبعد النشاط البحثي للأستاذ باستخدام حزمة (SPSS25) وتم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول رقم(14): نتائج معامل الارتباط بيرسون بين الرقمنة والنشاط البحثي للأستاذ

المتغير	عدد الافراد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الرقمنة	100	0,199	0,04	0,05
النشاط البحثي				

يتضح من خلال الجدول رقم(14) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون  $r$  بلغت (0,199) عند مستوى دلالة (0,04) وهي أقل من (0,05) إذا توجد علاقة بين الرقمنة والنشاط البحثي للأستاذ وبناء على هذا نقبل الفرضية التي تنص على: تساهم الرقمنة في النشاط البحثي للأستاذ.

بناء على النتائج المتحصل عليها بعد المعالجة الإحصائية يمكن القول أن الرقمنة تساهم في النشاط البحثي للأستاذ، حيث ان الأستاذ يعتمد عليها في المشاركة في الندوات والملتقيات، وبالتالي يعتمد عليها الطالب كبحوث في مسيرته العلمية، تساعد على تطوير مناهج البحث العلمي، تمكن الأستاذ من التطلع على الجديد في مجال تخصصه.

### الإستنتاج العام:

من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

3. توجد علاقة بين الرقمنة والأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة نظرا لأهميتها بالنسبة للأستاذ توفر له الوقت والجهد والتكلفة.
  4. تساهم الرقمنة في تحسين علاقة الأستاذ بالطالب وهذا من خلال التماور والنقاش داخل المحاضرة المعروضة عبر الموقع التعليمي وإمكانية الطالب والأستاذ من التعبير عن رأيهم في أي مكان.
  5. للرقمنة دور في النشاط التعليمي للأستاذ تمكن الأستاذ من وضع المحاضرات التي يصل إليها الطالب بكل سهولة وفي أي وقت، وتقلل المشاركة أثناء الدرس وتحديث أساليب التعليم.
  6. تساهم الرقمنة في النشاط البحثي للأستاذ.
- تعد الرقمنة وسيلة فعالة داخل الجامعة نظرا لأهميتها في تحقيق مستوى أداء أفضل للأستاذ، وتحقيق مستوى من الجودة والنوعية في التعليم وبالتالي تعمل على التقدم والرقي، و تساهم في أحداث تغييرات كبيرة ومهمة تمثلت في تقديم خدمات للطالب والأستاذ وزيادة السرعة في الانجاز وتحسين الجودة مما اسهم في زيادة القدرة التنافسية في الجامعات وتحقيق أهدافها والتوسع في أداء أعمالها.

### المقترحات:

- من خلال ماتم عرضه نقترح مجموعة من الاقتراحات التي تحتاج للتطبيق في الجامعة:
- ✓ تكوين الأساتذة وتدريبهم على استخدام التقنيات الرقمية للعمل بيها وتحسين أدائهم.
  - ✓ اعداد دراسات مستقبلا حول الموضوع من الجوانب الشخصية (السن، الرتبة العلمية)

- ✓ توفير المعدات اللازمة والكافية لخلق بيئة رقمية
- ✓ وضع تقنيين ومسييرين لتنظيم عملية الرقمنة.
- ✓ تطوير البرامج التي تتيح للطالب والأستاذ الاطلاع على جميع المعلومات والمستجدات.

## قائمة المراجع:

### أولاً: الكتب:

- الطريري، عبد الرحمن بن سليمان، (1997)، القياس النفسي والتربوي، نظرياته، أسسه، تطبيقاته، الطبعة الأولى، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.
- الفروج، عبد الرحمن فايز، (2010)، التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، عمان، دار جليس الزمان.
- المشهداني، سعد سلمان، (2019)، منهجية البحث العلمي، عمان الأردن، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر.
- بن دريدي، منير بن أحمد، (2017)، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية التدريب، الحوافز، عمان، دار الإبتكار للنشر.
- جحيم الطائي، يوسف، الفضل، مؤيد عبد الحسين، العبادي هاشم فوزي، (2006)، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، عمان، دار الوراق للنشر والتوزيع.
- حسن حريم، (2009)، إدارة المنظمات منظور كلي، عمان، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع.
- عبد المجيد ابراهيم مروان، (2000)، اسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية مؤسسة الوراق الاردن الطبعة الأولى.
- عدون، ناصر دادي، اقتصاد المؤسسة للطلبة الجامعيين، الجزائر، الطبعة الأولى، دار المحمدية العامة للنشر والتوزيع.
- عشوي، مصطفى، (1992)، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
- عقوني محمد، (2023)، التعليم الالكتروني، دون طبعة.
- علي، كريم ناصر، الديلمي، أحمد مخلف، (2009)، علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل، عمان، الطبعة الأولى.

- علي معمر عبد المؤمن، (2008)، البحث في العلوم الإجتماعية، بنغازي ليبيا، طبعة الأولى، دار الكتاب الوطنية.
- كشك، محمد بهجت، (2007)، المنظمات وأسس إدارتها، الإسكندرية، دون طبعة، المكتب الجامعي الحديث.
- موسى، خليل، (2005)، الإدارة المعاصرة المبادئ والوظائف الممارسة، بيروت، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع.
- ناحي، شوقي جواد، (2010)، السلوك التنظيمي في منظمات العمل، الأردن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع.

#### ثانيا: المجالات:

- إبراهيم أحمد السيد إبراهيم، عبده ابراهيم محمد، (أفريل 2020)، تطوير التعليم بجامعة الأزهر في ضوء مفهوم التعليم الرقمي من وجهة نظر الطلاب، مجلة العلوم التربوية بكلية التربية جامعة الأزهر، العدد الثاني.
- الجمال أحمد قاسم وآخرون، (2023)، التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي العربية: الواقع، التحديات والمراقبات الشخصية، مجلة اتحاد مجالس البحث العلمي العربية .
- السواط، عوض الله طلق، الحربي، ساير ياسر، (2022)، أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي (دراسة حالة لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد43.
- الشيباني محمد، نجية، (2022)، التحول الرقمي ودوره في تطوير مؤسسات التعليم العالي بليبيا، المجلة الامريكية الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية، العدد10.
- العاليا أحمد فتيحة، (30 يونيو 2023)، الأنسي احمد عبد الرحمن، مستوى الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بالجمهورية، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والانسانية العدد (17) الجزء الثاني، الصفحات 26-48.
- اوفيس، مريم، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، دراسة نظرية مخبر التغير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، بسكرة.

- بدران، دليلة، (2022)، أداء الأستاذ الجامعي في ظل جودة التعليم العالي، مجلة راصد لدراسات العلوم الإجتماعية، المجلد2، العدد1، جامعة الأغواط .
- بن نايف، باسم، (2018)، مدى الوعي بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية واتجاهاتهم نحوها، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 179 الجزء الأول .
- بواب، رضوان، (2015)، الأداء الوظيفي والإجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام (LMD)، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد02، جامعة محمد الصديق يحي جيجل.
- تومي، محمد الامين، (2023/02/21)، فعالية نظام الرقمنة الإدارية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية تمنراست، مجلة آفاق علمية، المجلد 15، العدد 02، الصفحات 184-205.
- حامد إسماعيل حامد، نهلة ،عوض بشير اسامة محمد، (فبراير 2019)، انعكاسات التعليم الرقمي وأثره على النمو المعرفي و قدرات الإنسان، المجلة العربية للتربية النوعية كلية رويال للعلوم والتكنولوجيا وكلية دفي للعلوم التطبيقية بالسودان ،العدد7.
- خمقاني، عنتر، رجم، خالد،(2022)، أثر التشارك المعرفي في أداء الأستاذ الجامعي دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة ورقلة، مجلة أبحاث اقتصادية، وإدارية، المجلد16، العدد1، جامعة ورقلة.
- خواثره، سامية، (2021)، الرقمنة ضمانة لجودة التعليم العالي والبحث العلمي وتحقيق التنمية المستدامة، أعمال الملتقى الدولي الافتراضي للمعاملات الإلكترونية رؤية قانونية من حيث (الأطراف، النطاق، الآثار)كنوز الحكمة للنشر، جامعة محمد بوقرة بومرداس الجزائر.
- رجب محمد أحمد إسماعيل، (2022)، التحول الرقمي في التعليم الجامعي مفهومه وأهدافه وآلياته، مجلة كلية التربية ،جامعة جنوب الوادي العدد 50.
- زيدان، أمال، (2021)، التحول الرقمي بمؤسسات التعليم الجامعي، المجلة المصرية لبحوث الإعلام، العدد 10.
- طلبه، محمود فتحي، تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الحكومية دراسة تطبيقية على جامعة الفيوم، مجلة الإسكندرية للبحوث الإدارية ونظم المعلومات، الصفحات 2974-4326.

- عباسي، عبد القادر، فودي، مصطفى كمال، (ماي 2022)، مقومات التعليم الالكتروني بالجزائر، مجلة التعليم عن بعد و التعليم المفتوح جامعة بني سويف اتجاه الجامعات العربية، المجلد رقم 8 العدد 14 الصفحة 75-102.
- غيدة، فوزية، (2022)، مهارات الأستاذ الجامعي للتفاعل مع نظام التعليم الالكتروني، مجلة صوت القانون، المجلد الثامن العدد 02.
- قاشي، سعد الله رشيد خالد، (2023/02/21)، دور الرقمنة الإدارية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية تمنراست، مجلة آفاق علمية، المجلد 15، العدد 02، الصفحات 184-205.
- كعباش، رايح، (2006)، مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والتوجيه، الجزائر.
- كنسارة بن علي صديق، حسن، (يناير 2022)، دور التعليم الرقمي في تحقيق الإصلاح التعليمي من وجهة نظر المشرفين التربويين مستخدمين منصة مدرستي مجلة كلية التربية العدد 193، الجزء الاول، جامعة الأزهر القاهرة.
- محمد مطاع محمد، هبة مصطفى محمد اسماعيل عمرو، (2023/2022)، تطور مقترح قائم على الرقمنة لتقديم الخدمات التأهيلية لأسر ذوي الإحتياجات الخاصة، المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة ببور سعيد العدد 25.
- مرزاق، علي عبد العزيز، (يوليو 2022)، أثر رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية بمحافظة كفر الشيخ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد 1، الجزء الأول، العدد 02 .
- مزهودة، عبد المليك، (2010)، الأداء بين الكفاءة والفاعلية المفهوم والتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 01، .
- مزياني، الوناس، (جوان 2016)، علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعات: الجزائر، وهران، ورقلة، قسنطينة، دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية، العدد 16، جامعة ورقلة .

### ثالثا: الرسائل العلمية:

- الهاني، عاشور، (2018/2017)، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من فئة العاملين في اطار جهاز المساعدة على الإدماج في مؤسسة وطنية النسيج والتجهيز بسكرة

- TFIB، أطروحة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- بن صافي، عبد الرحمن، (2017/2016)، دراسة تقييمية لطرق تقدير صدق وثبات المعطيات في أطروحات دكتوراه علم النفس وعلوم التربية، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الدكتوراه، الجزائر 2.
- أبوغبين، أحمد فاروق، (2012)، بعنوان دور التعليم الالكتروني في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وجهة نظر الأكاديميين، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة.
- النيمان، عبد الله عبد الرحمن، (2004)، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية دراسة مسحية على شرطة حائل، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات الحصول على درجة الماجستير، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- الهاجري، عذاري سعود، (2011)، أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين، دراسة تطبيقية بالهيئة العامة في الكويت، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- بوعطيط، جلال الدين، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز عنابة، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات الحصول على درجة الماجستير شعبة على النفس تنظيم وعمل، تخصص سلوك تنظيمي، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008.
- راتب، نوفل كمال، أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة مذكرة مقدمة لنيل متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.

- طهيري، وفاء، واقع إمتلاك الاستاذ الجامعي لمهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات وتقبله لفكرة دمج التعليم الالكتروني، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات الحصول على درجة الماجستير في علوم التربية، تخصص تكنولوجيا التربية و التعليم ،جامعة الحاج لخضر، باتنة 2010/2011.
- مهري، سهيلة، المكتبة الرقمية في الجزائر دراسة الواقع وتطلعات المستقبل، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماجستير تخصص إعلام علمي وتقني، جامعة منتوري، قسنطينة 2005/2006.
- حمو، نجاه، الرقمنة في الإدارة وتأثيرها على الأداء الوظيفي مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماستر في علم الإجتماع التنظيم و العمل، عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021/2022.
- خويلدي، شيماء، حقيقة، عائشة، (2015/2016)، تمكين العاملين وأثره على الأداء الوظيفي مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماستر، تخصص إدارة اعمال الاستراتيجية، جامعة غرداية.

#### المراجع الأجنبية:

- 1- Jammu and kashmir, impact of information technology on the job satisfaction of LIS professionals. A-CAS, research and development centre, Bharathier university, coimbatore, Journal of library-64046, India, val.38, N02, Marth 2018.
- 2- Berghe, jae vanden, Job satisfaction and Job performance at work pLace, 201

## الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين لإستبيان الرقمنة

الدرجة العلمية	التخصص	المحكمين
أستاذ تعليم عالي جامعة قاصدي مرباح_ ورقلة	علم النفس العمل والتنظيم	محجر ياسين
أستاذ تعليم عالي جامعة قاصدي مرباح_ ورقلة	علوم التربية	الشايب محمد الساسي
أستاذ محاضر (ب) جامعة قاصدي مرباح_ ورقلة	علم النفس المدرسي	كادي الحاج
أستاذ محاضر (أ) جامعة قاصدي مرباح_ ورقلة	علم النفس التربوي	سرايه الهادي
أستاذ محاضر (أ) جامعة الوادي	علم النفس العمل والتنظيم	حمامة عمار
أستاذة تعليم عالي جامعة قاصدي مرباح_ ورقلة	علم النفس العمل والتنظيم	غربي صبرينة
أستاذ محاضر (أ) جامعة قاصدي مرباح_ ورقلة	علوم التربية	سلام بوجمعة

ملحق رقم (02): استمارة تحكيم أداة الرقمنة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة قاصدي مرباح – ورقلة –  
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية .  
علوم النفس قسم وعلوم التربية.

استمارة التحكيم الخاصة بأداة الرقمنة

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

معلومات عن الأستاذ المحكم:

الأستاذ المحكم:

التخصص:

الدرجة العلمية:

الجامعة:

أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة: في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم، يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة بغية تحكيمها والتي تقيس موضوع "علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، ومنه فإنني أرجو من سيادتكم التفضل بإبداء أريكم حول أدوات الدراسة من حيث:

• مدى وضوح الصياغة اللغوية الفقرات.

• مدى ملاءمة التعليمات الموجهة لعينة الدراسة.

• مدى ملاءمة بدائل الأجوبة لأداة الدراسة.

الرقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	الاقتراح
1	توفر الرقمنة للأستاذ الوقت والجهد			
2	الرقمنة وسيلة مثالية لإنجاز مهام الأستاذ			
3	تعمل الرقمنة على تخزين المعلومات التي يمكن الوصول إليها بسهولة			
4	تتوفر الجامعة على العتاد الكافي لتحقيق الرقمنة			
5	تعمل الجامعة على تحديث برمجياتها لمواكبة ما هو جديد			
6	يساهم تدفق الأنترنت في الكلية على تحقيق الرقمنة			
7	يمكن الاعتماد على الرقمنة لإجراء المحاضرات			
8	تقدم الرقمنة الدعم الكافي لإنتاج تعليم فعال			
9	أعتمد على الرقمنة للمشاركة في المؤتمرات العلمية			
10	استخدم الرقمنة لإعداد البحوث العلمية			
11	توفر الرقمنة بيئة تعليمية تسمح بالبحث العلمي			
12	تشجع الرقمنة على تطوير مهارات البحث			
13	تساهم الرقمنة في تحقيق الجودة العلمية			
14	تخلق الرقمنة نوعا من التفاعل بين الطالب والأستاذ			
15	تساهم الرقمنة في نقل انشغالات الطلبة للأساتذة			
16	لا يمكن تقييم الطلبة بواسطة الرقمنة			
17	تساعد الرقمنة على المرافقة الدائمة للطلبة			
18	تعمل الرقمنة على توجيه الطلبة للإهتمام بالبحث العلمي			
19	لا تتوفر الجامعة على آليات حماية أمن المعلومات الرقمية			

## ملحق رقم (03): الأداة النهائية لمتغيري الرقمنة والأداء الوظيفي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

شعبة علم النفس والعمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استمارة بعنوان

**"علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة"**

أستاذي الكريم، أستاذتي الكريمة:

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، تحت عنوان "علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة"، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يقيس مستوى استخدام الرقمنة والأداء الوظيفي والعلاقة بينهما، نرجو منكم التفضل بالإجابة عليها وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة، ونحيطكم علما أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

أولا: المعلومات الشخصية:

1- السن: .....

2- الرتبة العلمية: .....

الرقم	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
-------	---------	-------	-------	--------	-------	------

					1	توفر الرقمنة للأستاذ الوقت والجهد
					2	الرقمنة وسيلة مثالية لإنجاز مهام الأستاذ
					3	تعمل الرقمنة على تخزين المعلومات التي يمكن الوصول إليها بسهولة
					4	تتوفر الجامعة على العتاد الكافي لتحقيق الرقمنة
					5	تعمل الجامعة على تحديث برمجياتها لمواكبة ما هو جديد
					6	يساهم تدفق الأنترنت في الكلية على تحقيق الرقمنة
					7	يمكن الاعتماد على الرقمنة لإجراء المحاضرات
					8	تقدم الرقمنة الدعم الكافي لإنتاج تعليم فعال
					9	أعتمد على الرقمنة للمشاركة في المؤتمرات العلمية
					10	استخدم الرقمنة لإعداد البحوث العلمية
					11	توفر الرقمنة بيئة تعليمية تسمح بالبحث العلمي
					12	تشجع الرقمنة على تطوير مهارات البحث
					13	تساهم الرقمنة في تحقيق الجودة العلمية
					14	تخلق الرقمنة نوعا من التفاعل بين الطالب والأستاذ
					15	تساهم الرقمنة في نقل انشغالات الطلبة للأساتذة
					16	لا يمكن تقييم الطلبة بواسطة الرقمنة
					17	تساعد الرقمنة على المرافقة الدائمة للطلبة
					18	تعمل الرقمنة على توجيه الطلبة للإهتمام بالبحث العلمي
					19	لا تتوفر الجامعة على آليات حماية أمن المعلومات الرقمية

لا أوافق بشدة	لا أوافق	أحيانا	أوافق	أوافق بشدة	الفقرات	البعد
					يعرف الأستاذ قدرا كافيا من المعلومات عن مهارات وقدرات طلبته	علاقة الأستاذ بالطالب
					يشعر الأستاذ برغبة في الرجوع إلى قاعة التدريس بعد الانتهاء من الحصة	
					يحاول الأستاذ أن يعرف أسباب رسوب طلبته منها الشخصية	
					يخصص الأستاذ وقتا للطلبة اللين يحتاجون إلى إرشاد أو توجيه	
					يحرص الأستاذ على تكوين علاقات طيبة مع طلبته	
					يتلقى الأستاذ التقدير والاحترام من الطلبة	
					الأستاذ راض على مستوى طلبته	
					يتقبل الأستاذ انتقادات طلبته	
					يعاني الأستاذ من مشاكل مع طلبته	
					يهتم الأستاذ بمواظبة طلبته في الحضور إلى الدرس	
					يحرص الأستاذ على النظام والانضباط	
					يعزز الأستاذ إجابات طلبته ويشجعها	
					يحفز الأستاذ تعدد أفكار طلبته وآرائهم	
					يتميز الأستاذ بالتسامح والحيوية داخل القسم	
					يرحب الأستاذ بنقد طلبته لأسلوبه في التدريس	
					يحفز الأستاذ طلبته على العمل والنشاط المشترك	
					يحث الأستاذ طلبته على التعلم الذاتي	
					يحرص الأستاذ على توفير مناخ تعليمي تسوده العلاقات الإنسانية	
					يشعر الأستاذ بقدر كبير من الإنسجام والتعاون مع طلبته	

					ينتقي الأستاذ المراجع والمصادر المناسبة للمادة	النشاط التعليمي للأستاذ
					يغير الأستاذ من أساليب التدريس تبعاً لطبيعة المادة	
					يعمل الأستاذ على تطوير أساليب التقويم والامتحانات	
					يستخدم الأستاذ التقنيات التعليمية الحديثة	
					يتفاعل الأستاذ بطريقة جيدة مع طلبته أثناء التدريس	
					يقارن الأستاذ بين الأهداف التي حققها والأهداف السابقة	
					يقارن الأستاذ بين نشاطاته ونشاطات زملاءه في نفس التخصص	
					يستفيد الأستاذ من ملاحظات زملاءه ومسئوليه	
					ينشط الأستاذ الدافعية عند طلبته أثناء الدرس	
					يقبل الأستاذ الأفكار والمعارف الجديدة في عمله من طلبته	
					يعتمد الأستاذ على عنصر التشويق عند تقديم الدرس	
					يدرس الأستاذ المواد التي لها صلة بتخصصه	
					يربط الأستاذ بين المعلومات النظرية التي يقدمها في المحاضرة مع التطبيقات	
					يحافظ الأستاذ على أوقات العمل ويحرص عليها	
					يهتم الأستاذ بقراءة الجديد في مجال تخصصه	النشاط البحثي للأستاذ
					يشارك الأستاذ في الملتقيات والندوات العلمية	
					يتفاعل الأستاذ بطريقة جيدة مع زملاءه في التخصص الواحد	
					يشرف الأستاذ على طلبته حسب تخصصه وإهتماماته	
					يميل الأستاذ إلى توظيف نتائج البحوث في تدريسه	
					يطور الأستاذ مناهج التدريس في ضوء نتائج البحث العلمي	
					يحترم الأستاذ زملائه في التخصص	
					يهتم الأستاذ بمناقشة البحوث العلمية في التدرج وما بعد التدرج	
					يشارك الأستاذ طلبته في إجراء البحوث	
					يحرص الأستاذ على الملتقيات العلمية الوطنية والدولية أكثر من	

					الأيام الدراسية في الكلية
					ينقبل الأستاذ النقد من زملائه في التخصص فيما يخص أبحاثه

الملحق رقم (03): نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة الرقمنة

Statistiques de groupe

المبحوثين	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات الدنيا الدرجات	10	59,8000	4,02216	1,27192
القصى الدرجات	10	82,5000	5,60258	1,77169

الملحق رقم (04): نتائج صدق الاتساق الداخلي لأداة الرقمنة

		VAR0001	VA002	VAR0003	VA004	VA005	VA006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR00015	VAR0016	VAR0017	VAR0018
VAR00001	Corrélation de Pearson	1	,150	,294	,180	,113	-	,161	,144	,261	,358	,184	,370*	,193	,346	,043	,118	,160	,225
	Sig. (bilatérale)	,428	,115	,342	,552	,861	,397	,447	,163	,052	,330	,044	,308	,061	,822	,535	,399	,232	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Corrélation de Pearson	,150	1	,036	,405	,209	,232	,200	,513**	,304	,339	,496**	,627**	,513**	,491**	,290	,318	,528**	,425
	Sig. (bilatérale)	,428	,852	,026	,268	,218	,288	,004	,102	,067	,005	,000	,004	,006	,120	,087	,003	,019	
	Hypothèse de variances égales																		
	Hypothèse de variances inégales						-10,408	16,3	,000							-22,70000			

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Corrélation de Pearson	,294	,036	1	,040	-	,252	,021	,132	,061	,052	,256	,175	,187	-,040	-,117	-,181	-,142	-
	Sig. (bilatérale)	,115	,852		,835	,959	,179	,912	,486	,748	,785	,172	,354	,322	,835	,538	,338	,453	,867
VAR00004	Corrélation de Pearson	,180	,405	,040	1	,685	,421	,709**	,545**	,342	,187	,384'	,364'	,365'	,466**	,441'	,246	,310	,265
	Sig. (bilatérale)	,342	,026	,835		,000	,020	,000	,002	,065	,322	,036	,048	,047	,009	,015	,190	,096	,157
VAR00005	Corrélation de Pearson	,113	,209	-,010	,685	1	,285	,533**	,595**	,439'	,337	,359	,228	,344	,446'	,494**	,146	,159	,332
	Sig. (bilatérale)	,552	,268	,959	,000		,126	,002	,001	,015	,068	,051	,225	,063	,014	,005	,442	,403	,073
VAR00006	Corrélation de Pearson	-	,232	,252	,421	,285	1	,086	,268	,077	,176	,354	,429'	,475**	,112	,105	-,143	,078	,097
	Sig. (bilatérale)	,861	,218	,179	,020	,126		,650	,152	,687	,352	,055	,018	,008	,556	,582	,449	,682	,610
VAR00007	Corrélation de Pearson	,161	,200	,021	,709	,533	,086	1	,591**	,269	,012	,261	,230	,285	,427'	,419'	,347	,390'	,361
	Sig. (bilatérale)	,397	,288	,912	,000	,002	,650		,001	,150	,950	,163	,222	,127	,019	,021	,060	,033	,050
VAR00008	Corrélation de Pearson	,144	,513	,132	,545	,595	,268	,591**	1	,349	,107	,544**	,432'	,559**	,791**	,631**	,285	,612**	,688
	Sig. (bilatérale)	,447	,004	,486	,002	,001	,152	,001		,059	,574	,002	,017	,001	,000	,000	,126	,000	,000
VAR00009	Corrélation de Pearson	,261	,304	,061	,342	,439	,077	,269	,349	1	,510**	,627**	,512**	,438'	,342	,481**	,367'	,199	,387
	Sig. (bilatérale)	,163	,102	,748	,065	,015	,687	,150	,059		,004	,000	,004	,015	,065	,007	,046	,293	,035

VAR00010	Corrélation de Pearson	,358	,339	,052	,187	,337	,176	,012	,107	,510**	1	,438*	,434*	,295	,255	,287	-,074	,099	,291
	Sig. (bilatérale)	,052	,067	,785	,322	,068	,352	,950	,574	,004		,015	,017	,113	,174	,124	,698	,605	,118
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00011	Corrélation de Pearson	,184	,496**	,256	,384	,359	,354	,261	,544**	,627**	,438*	1	,650**	,544**	,455*	,338	,104	,194	,359
	Sig. (bilatérale)	,330	,005	,172	,036	,051	,055	,163	,002	,000	,015		,000	,002	,012	,068	,586	,304	,051
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00012	Corrélation de Pearson	,370	,627**	,175	,364	,228	,429	,230	,432*	,512**	,434*	,650**	1	,772**	,364*	,128	,350	,242	,451
	Sig. (bilatérale)	,044	,000	,354	,048	,225	,018	,222	,017	,004	,017	,000		,000	,048	,501	,058	,198	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00013	Corrélation de Pearson	,193	,513**	,187	,365	,344	,475	,285	,559**	,438*	,295	,544**	,772**	1	,321	,248	,317	,243	,533
	Sig. (bilatérale)	,308	,004	,322	,047	,063	,008	,127	,001	,015	,113	,002	,000		,083	,186	,088	,197	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00014	Corrélation de Pearson	,346	,491**	-,040	,466	,446	,112	,427*	,791**	,342	,255	,455*	,364*	,321	1	,748**	,178	,756**	,781
	Sig. (bilatérale)	,061	,006	,835	,009	,014	,556	,019	,000	,065	,174	,012	,048	,083		,000	,346	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00015	Corrélation de Pearson	,043	,290	-,117	,441	,494	,105	,419*	,631**	,481**	,287	,338	,128	,248	,748**	1	,083	,542**	,615
	Sig. (bilatérale)	,822	,120	,538	,015	,005	,582	,021	,000	,007	,124	,068	,501	,186	,000		,662	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00016	Corrélation de Pearson	,118	,318	-,181	,246	,146	-	,347	,285	,367*	-,074	,104	,350	,317	,178	,083	1	,327	,321
	Sig. (bilatérale)	,535	,087	,338	,190	,442	,449	,060	,126	,046	,698	,586	,058	,088	,346	,662		,078	,084
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00017	Corrélation de Pearson	,160	,528**	-,142	,310	,159	,078	,390*	,612**	,199	,099	,194	,242	,243	,756**	,542**	,327	1	,798**
	Sig. (bilatérale)	,399	,003	,453	,096	,403	,682	,033	,000	,293	,605	,304	,198	,197	,000	,002	,078		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00018	Corrélation de Pearson	,225	,425*	-,032	,265	,332	,097	,361*	,688**	,387*	,291	,359	,451*	,533**	,781**	,615**	,321	,798**	1
	Sig. (bilatérale)	,232	,019	,867	,157	,073	,610	,050	,000	,035	,118	,051	,012	,002	,000	,000	,084	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00019	Corrélation de Pearson	,061	,172	,035	,015	,127	,173	-,152	,092	,373*	,039	,174	,044	,092	,060	,267	,144	-,093	-
	Sig. (bilatérale)	,749	,364	,856	,937	,502	,360	,423	,628	,042	,836	,357	,815	,628	,751	,154	,446	,626	,551
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الدرجة الكلية	Corrélation de Pearson	,371	,661**	,150	,692	,639	,422	,577**	,818**	,657**	,458*	,687**	,706**	,706**	,762**	,650**	,406*	,601**	,719**
	Sig. (bilatérale)	,044	,000	,429	,000	,000	,020	,001	,000	,000	,011	,000	,000	,000	,000	,000	,026	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

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

### الملحق رقم (05): نتائج حساب ألفا كرونباخ لأداة الرقمنة

#### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,885	19

**الملحق رقم (06): نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة الأداء الوظيفي**

**Statistiques de groupe**

المفحوصين	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات الدنيا الدرجات	10	178,4000	7,74884	2,45040

**Test des échantillons indépendants**

Test de Levene sur l'égalité des variances

Test t pour égalité des moyennes

Intervalle de confiance de la différence à 95 %

الدرجات	Hypothèse de variances égales	F	t	Ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur
	Hypothèse de variances égales	,590	-11,704	18	,000	-43,50000	3,71678	-51,30866	-35,69134
	Hypothèse de variances inégales		-11,704	17,698	,000	-43,50000	3,71678	-51,31823	-35,68177
	العليا الدرجات		10	221,9000		8,83742	2,79464		

**الملحق رقم (07): نتائج صدق الاتساق الداخلي لأداة الأداء الوظيفي**

🇲🇦 صدق الاتساق الداخلي للبعد الأول (علاقة الأستاذ بالطالب)

Corrélat  
ions

		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 VAR00003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 VAR00006	VAR0 VAR00007	VAR000 08	VAR000 09	VAR000 10	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR000 13	VAR000 14
VAR00001	Corrélati on de Pearson	1	,064	-,190	,367*	,399*	-,034	,101	,011	-,153	,383*	,235	,076	,191	,154
	Sig. (bilatéral e)		,736	,314	,046	,029	,857	,594	,955	,419	,037	,211	,688	,313	,417
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Corrélati on de Pearson	,064	1	,264	,218	-,112	,094	,318	,263	,087	,075	-,193	,000	,349	,154
	Sig. (bilatéral e)	,736		,158	,248	,555	,620	,087	,160	,648	,693	,308	1,000	,059	,417
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Corrélati on de Pearson	-,190	,264	1	,178	,168	,305	,318	,430*	-,124	-,053	-,036	,031	,179	-,137
	Sig. (bilatéral e)	,314	,158		,348	,374	,101	,087	,018	,514	,780	,848	,872	,345	,472
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Corrélati on de Pearson	,367*	,218	,178	1	,254	,035	,153	,197	-,121	,242	,005	,346	,313	,100
	Sig. (bilatéral e)	,046	,248	,348		,176	,856	,421	,298	,525	,197	,981	,061	,092	,599
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00005	Corrélation de Pearson	,399 <sup>*</sup>	-,112	,168	,254	1	,327	,245	,292	-,030	,367 <sup>*</sup>	,598 <sup>**</sup>	,535 <sup>**</sup>	,420 <sup>*</sup>	,383 <sup>*</sup>
	Sig. (bilatérale)	,029	,555	,374	,176		,078	,193	,118	,876	,046	,000	,002	,021	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Corrélation de Pearson	-,034	,094	,305	,035	,327	1	,240	,134	,106	,444 <sup>*</sup>	,382 <sup>*</sup>	,449 <sup>*</sup>	,510 <sup>**</sup>	,405 <sup>*</sup>
	Sig. (bilatérale)	,857	,620	,101	,856	,078		,202	,479	,576	,014	,037	,013	,004	,026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007	Corrélation de Pearson	,101	,318	,318	,153	,245	,240	1	,111	-,177	,241	,262	,252	,401 <sup>*</sup>	,204
	Sig. (bilatérale)	,594	,087	,087	,421	,193	,202		,558	,350	,200	,162	,178	,028	,280
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Corrélation de Pearson	,011	,263	,430 <sup>*</sup>	,197	,292	,134	,111	1	-,050	-,105	-,010	,000	,072	-,045
	Sig. (bilatérale)	,955	,160	,018	,298	,118	,479	,558		,792	,580	,958	1,000	,707	,812
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009	Corrélation de Pearson	-,153	,087	-,124	-,121	-,030	,106	-,177	-,050	1	,082	,127	,032	,083	,254
	Sig. (bilatérale)	,419	,648	,514	,525	,876	,576	,350	,792		,668	,504	,868	,663	,176
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00010	Corrélation de Pearson	,383 <sup>*</sup>	,075	-,053	,242	,367 <sup>*</sup>	,444 <sup>*</sup>	,241	-,105	,082	1	,669 <sup>**</sup>	,537 <sup>**</sup>	,524 <sup>**</sup>	,680 <sup>**</sup>
	Sig. (bilatérale)	,037	,693	,780	,197	,046	,014	,200	,580	,668		,000	,002	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00011	Corrélation de Pearson	,235	-,193	-,036	,005	,598 <sup>**</sup>	,382 <sup>*</sup>	,262	-,010	,127	,669 <sup>**</sup>	1	,647 <sup>**</sup>	,525 <sup>**</sup>	,677 <sup>**</sup>
	Sig. (bilatérale)	,211	,308	,848	,981	,000	,037	,162	,958	,504	,000		,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00012	Corrélation de Pearson	,076	,000	,031	,346	,535 <sup>**</sup>	,449 <sup>*</sup>	,252	,000	,032	,537 <sup>**</sup>	,647 <sup>**</sup>	1	,831 <sup>**</sup>	,793 <sup>**</sup>
	Sig. (bilatérale)	,688	1,000	,872	,061	,002	,013	,178	1,000	,868	,002	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00013	Corrélation de Pearson	,191	,349	,179	,313	,420 <sup>*</sup>	,510 <sup>**</sup>	,401 <sup>*</sup>	,072	,083	,524 <sup>**</sup>	,525 <sup>**</sup>	,831 <sup>**</sup>	1	,745 <sup>**</sup>
	Sig. (bilatérale)	,313	,059	,345	,092	,021	,004	,028	,707	,663	,003	,003	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00014	Corrélation de Pearson	,154	,154	-,137	,100	,383 <sup>*</sup>	,405 <sup>*</sup>	,204	-,045	,254	,680 <sup>**</sup>	,677 <sup>**</sup>	,793 <sup>**</sup>	,745 <sup>**</sup>	1
	Sig. (bilatérale)	,417	,417	,472	,599	,037	,026	,280	,812	,176	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00015	Corrélation de Pearson	,023	,186	,179	,344	,437*	,322	,342	,066	-,062	,470**	,529**	,648**	,704**	,555**
	Sig. (bilatérale)	,902	,325	,344	,062	,016	,083	,064	,727	,746	,009	,003	,000	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00016	Corrélation de Pearson	,178	,013	,277	,010	,606**	,533**	,410*	,144	,082	,573**	,669**	,418*	,418*	,571**
	Sig. (bilatérale)	,347	,948	,139	,957	,000	,002	,024	,448	,668	,001	,000	,022	,022	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00017	Corrélation de Pearson	,126	-,218	-,032	,137	,473**	,508**	-,031	-,125	-,079	,629**	,506**	,549**	,340	,561**
	Sig. (bilatérale)	,507	,248	,867	,471	,008	,004	,872	,512	,676	,000	,004	,002	,066	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00018	Corrélation de Pearson	,041	,200	,331	,242	,486**	,444*	,241	,227	,025	,466**	,573**	,537**	,524**	,462*
	Sig. (bilatérale)	,829	,288	,074	,197	,006	,014	,200	,227	,897	,009	,001	,002	,003	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00019	Corrélation de Pearson	,168	,051	,270		,196		,000	,476**	-,140	,349	,237	,195	,174	,179
	Sig. (bilatérale)	,375	,788	,150	,089	,300	,701	1,000	,008	,462	,058	,208	,301	,359	,345
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

الدرجة الكلية	Corrélation de Pearson	,293	,357	,397*	,446*	,640**	,587**	,503**	,339	,112	,686**	,652**	,704**	,794**	,689**
	Sig. (bilatérale)	,116	,052	,030	,013	,000	,001	,005	,067	,554	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

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

### 🇲🇦 صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني (النشاط التعليمي للأستاذ)

		Corrélations									
		VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029
VAR000	Corrélation de Pearson	1	,435*	,550**	,065	,549**	,262	,293	,313	,558**	
20	Sig. (bilatérale)		,016	,002	,733	,002	,162	,116	,092	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR000	Corrélation de Pearson	,435*	1	,704**	,151	,503**	,304	,042	,459*	,419*	
21	Sig. (bilatérale)	,016		,000	,426	,005	,103	,824	,011	,021	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR000	Corrélation de Pearson	,550**	,704**	1	,361*	,509**	,597**	,230	,442*	,632**	

22	Sig. (bilatérale)	,002	,000		,050	,004	,001	,221	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,065	,151	,361 <sup>†</sup>	1	,087	,407 <sup>†</sup>	,189	,323	,320
23	Sig. (bilatérale)	,733	,426	,050		,646	,026	,318	,082	,085
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,549 <sup>**</sup>	,503 <sup>**</sup>	,509 <sup>**</sup>	,087	1	,522 <sup>**</sup>	,205	,564 <sup>**</sup>	,646 <sup>**</sup>
24	Sig. (bilatérale)	,002	,005	,004	,646		,003	,278	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,262	,304	,597 <sup>**</sup>	,407 <sup>†</sup>	,522 <sup>**</sup>	1	,516	,328	,368 <sup>†</sup>
25										
	Sig. (bilatérale)	,162	,103	,001	,026	,003		,004	,077	,046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,293	,042	,230	,189	,205	,516 <sup>**</sup>	1	,319	,170
26	Sig. (bilatérale)	,116	,824	,221	,318	,278	,004		,086	,368
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,313	,459 <sup>†</sup>	,442 <sup>†</sup>	,323	,564 <sup>**</sup>	,328	,319	1	,537 <sup>**</sup>
27	Sig. (bilatérale)	,092	,011	,014	,082	,001	,077	,086		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,558 <sup>**</sup>	,419 <sup>†</sup>	,632 <sup>**</sup>	,320	,646 <sup>**</sup>	,368 <sup>†</sup>	,170	,537 <sup>**</sup>	1
28	Sig. (bilatérale)	,001	,021	,000	,085	,000	,046	,368	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,355	,565 <sup>**</sup>	,423 <sup>†</sup>	,023	,739 <sup>**</sup>	,434 <sup>†</sup>	,269	,469 <sup>**</sup>	,537 <sup>**</sup>
29	Sig. (bilatérale)	,054	,001	,020	,904	,000	,017	,150	,009	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,418 <sup>†</sup>	,613 <sup>**</sup>	,536 <sup>**</sup>	,101	,462 <sup>†</sup>	,412 <sup>†</sup>	,115	,376 <sup>†</sup>	,384 <sup>†</sup>
30	Sig. (bilatérale)	,022	,000	,002	,596	,010	,024	,546	,041	,036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,379 <sup>†</sup>	,681 <sup>**</sup>	,563 <sup>**</sup>	,059	,319	,119	-	,345	,438 <sup>†</sup>
31								,030		
	Sig. (bilatérale)	,039	,000	,001	,756	,086	,530	,876	,062	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,419 <sup>†</sup>	,546 <sup>**</sup>	,418 <sup>†</sup>	,124	,531 <sup>**</sup>	,505 <sup>**</sup>	,363	,418 <sup>†</sup>	,371 <sup>†</sup>
32								.		
	Sig. (bilatérale)	,021	,002	,021	,513	,003	,004	,049	,021	,044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR000	Corrélation de Pearson	,475**	,533**	,549**	,008	,449*	,223	,074	,429*	,283
33	Sig. (bilatérale)	,008	,002	,002	,968	,013	,236	,699	,018	,130
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,348	,468**	,478**	,146	,500**	,260	,121	,500**	,340
34	Sig. (bilatérale)	,060	,009	,008	,443	,005	,164	,522	,005	,066
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الدرجة الكلية	Corrélation de Pearson	,620**	,736**	,810**	,398*	,738**	,659**	,438*	,699**	,702**
2	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,029	,000	,000	,015	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

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

### صدق الاتساق الداخلي للبعد الثالث (النشاط البحثي للأستاذ):

		Corrélations										
		VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039	VAR00040	VAR00041	VAR00042	VAR00043	VAR00044	الدرجة الكلية
Corrélation de Pearson		1	,507**	,235	,748**	,734**	,169	,140	,316	,412*	,495**	,751**
Sig. (bilatérale)			,004	,211	,000	,000	,371	,460	,089	,024	,005	,000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson		,507**	1	,394*	,485**	,583**	,768**	,384*	,274	,271	,428*	,763**
Sig. (bilatérale)		,004		,031	,007	,001	,000	,036	,143	,147	,018	,000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson		,235	,394*	1	,398*	,488**	,329	,372*	,536**	,230	,280	,641**
Sig. (bilatérale)		,211	,031		,029	,006	,076	,043	,002	,222	,134	,000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Corrélation de Pearson	,748**	,485**	,398 <sup>†</sup>	1	,866**	,316	,396 <sup>†</sup>	,320	,210	,553**	,797**
Sig. (bilatérale)	,000	,007	,029		,000	,089	,030	,085	,266	,002	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson	,734**	,583**	,488**	,866**	1	,409 <sup>†</sup>	,335	,302	,271	,386 <sup>†</sup>	,815**
Sig. (bilatérale)	,000	,001	,006	,000		,025	,070	,104	,147	,035	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson	,169	,768**	,329	,316	,409 <sup>†</sup>	1	,428 <sup>†</sup>	,207	-,033	,469**	,579**
Sig. (bilatérale)	,371	,000	,076	,089	,025		,018	,273	,862	,009	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson	,140	,384 <sup>†</sup>	,372 <sup>†</sup>	,396 <sup>†</sup>	,335	,428 <sup>†</sup>	1	,230	,000	,139	,464**
Sig. (bilatérale)	,460	,036	,043	,030	,070	,018		,222	1,000	,465	,010
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson	,316	,274	,536**	,320	,302	,207	,230	1	,186	,308	,585**
Sig. (bilatérale)	,089	,143	,002	,085	,104	,273	,222		,326	,098	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson	,412 <sup>†</sup>	,271	,230	,210	,271	-,033	,000	,186	1	,093	,478**
Sig. (bilatérale)	,024	,147	,222	,266	,147	,862	1,000	,326		,625	,008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Corrélation de Pearson	,495**	,428 <sup>†</sup>	,280	,553**	,386 <sup>†</sup>	,469**	,139	,308	,093	1	,631**
Sig. (bilatérale)	,005	,018	,134	,002	,035	,009	,465	,098	,625		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Corrélation de Pearson	,751**	,763**	,641**	,797**	,815**	,579**	,464**	,585**	,478**	,631**	1
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,010	,001	,008	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

### صدق الاتساق الداخلي للمقياس

								VA						
		VAR000	VAR0			VAR000	VAR000	R00	VAR000	VAR000	VAR000			
VAR00001	02	0003	VAR00004	VAR00005	06	07	008	09	10	11	VAR00012	VA		

VAR00001	Corrélation de Pearson	1	,064	-,190	,367*	,399*	-,034	,101	,011	-,153	,383*	,235	,076
	Sig. (bilatérale)		,736	,314	,046	,029	,857	,594	,955	,419	,037	,211	,688
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Corrélation de Pearson	,064	1	,264	,218	-,112	,094	,318	,263	,087	,075	-,193	,000
	Sig. (bilatérale)	,736		,158	,248	,555	,620	,087	,160	,648	,693	,308	1,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Corrélation de Pearson	-,190	,264	1	,178	,168	,305	,318	,430	-,124	-,053	-,036	,031
	Sig. (bilatérale)	,314	,158		,348	,374	,101	,087	,018	,514	,780	,848	,872
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00004	Corrélation de Pearson	,367 <sup>*</sup>	,218	,178	1	,254	,035	,153	,197	-,121	,242	,005	,346
	Sig. (bilatérale)	,046	,248	,348		,176	,856	,421	,298	,525	,197	,981	,061
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Corrélation de Pearson	,399 <sup>*</sup>	-,112	,168	,254	1	,327	,245	,292	-,030	,367 <sup>*</sup>	,598 <sup>**</sup>	,535 <sup>**</sup>
	Sig. (bilatérale)	,029	,555	,374	,176		,078	,193	,118	,876	,046	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Corrélation de Pearson	-,034	,094	,305	,035	,327	1	,240	,134	,106	,444 <sup>*</sup>	,382 <sup>*</sup>	,449 <sup>*</sup>
	Sig. (bilatérale)	,857	,620	,101	,856	,078		,202	,479	,576	,014	,037	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00007	Corrélation de Pearson	,101	,318	,318	,153	,245	,240	1	,111	-,177	,241	,262	,252
	Sig. (bilatérale)	,594	,087	,087	,421	,193	,202		,558	,350	,200	,162	,178
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Corrélation de Pearson	,011	,263	,430	,197	,292	,134	,111	1	-,050	-,105	-,010	,000
	Sig. (bilatérale)	,955	,160	,018	,298	,118	,479	,558		,792	,580	,958	1,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009	Corrélation de Pearson	-,153	,087	-,124	-,121	-,030	,106	-,177	-	1	,082	,127	,032
	Sig. (bilatérale)	,419	,648	,514	,525	,876	,576	,350	,792		,668	,504	,868

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00010	Corrélation de Pearson	,383*	,075	-,053	,242	,367*	,444*	,241	- ,105	,082	1	,669**	,537**
	Sig. (bilatérale)	,037	,693	,780	,197	,046	,014	,200	,580	,668		,000	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00011	Corrélation de Pearson	,235	-,193	-,036	,005	,598**	,382*	,262	- ,010	,127	,669**	1	,647**
	Sig. (bilatérale)	,211	,308	,848	,981	,000	,037	,162	,958	,504	,000		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00012	Corrélation de Pearson	,076	,000	,031	,346	,535**	,449*	,252	,000	,032	,537**	,647**	1
	Sig. (bilatérale)	,688	1,000	,872	,061	,002	,013	,178	1,000	,868	,002	,000	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00013	Corrélation de Pearson	,191	,349	,179	,313	,420*	,510**	,401*	,072	,083	,524**	,525**	,831**
	Sig. (bilatérale)	,313	,059	,345	,092	,021	,004	,028	,707	,663	,003	,003	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00014	Corrélation de Pearson	,154	,154	-,137	,100	,383*	,405*	,204	- ,045	,254	,680**	,677**	,793**
	Sig. (bilatérale)	,417	,417	,472	,599	,037	,026	,280	,812	,176	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00015	Corrélation de Pearson	,023	,186	,179	,344	,437*	,322	,342	,066	-,062	,470**	,529**	,648**
	Sig. (bilatérale)	,902	,325	,344	,062	,016	,083	,064	,727	,746	,009	,003	,000

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00016	Corrélation de Pearson	,178	,013	,277	,010	,606**	,533**	,410*	,144	,082	,573**	,669**	,418*
	Sig. (bilatérale)	,347	,948	,139	,957	,000	,002	,024	,448	,668	,001	,000	,022
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00017	Corrélation de Pearson	,126	-,218	-,032	,137	,473**	,508**	-,031	-,125	-,079	,629**	,506**	,549**
	Sig. (bilatérale)	,507	,248	,867	,471	,008	,004	,872	,512	,676	,000	,004	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00018	Corrélation de Pearson	,041	,200	,331	,242	,486**	,444*	,241	,227	,025	,466**	,573**	,537**
	Sig. (bilatérale)	,829	,288	,074	,197	,006	,014	,200	,227	,897	,009	,001	,002

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00019	Corrélation de Pearson	,168	,051	,270	,316	,196	,073	,000	,476**	-,140	,349	,237	,195
	Sig. (bilatérale)	,375	,788	,150	,089	,300	,701	1,000	,008	,462	,058	,208	,301
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00020	Corrélation de Pearson	,000	,140	,215	,259	,535**	,649**	,189	,000	,095	,537**	,431*	,600**
	Sig. (bilatérale)	1,000	,461	,254	,167	,002	,000	,316	1,000	,616	,002	,017	,000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00021	Corrélation de Pearson	,210	,385*	,271	,275	,406*	,427*	,494**	,081	-,216	,354	,219	,338
	Sig. (bilatérale)	,264	,035	,147	,141	,026	,019	,006	,672	,251	,055	,246	,068

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00022	Corrélation de Pearson	,032	,154	,374 <sup>*</sup>	,265	,527 <sup>**</sup>	,421 <sup>*</sup>	,257	,068	-,207	,208	,316	,367 <sup>*</sup>
	Sig. (bilatérale)	,869	,416	,042	,157	,003	,020	,170	,721	,272	,270	,089	,046
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00023	Corrélation de Pearson	,493 <sup>**</sup>	-,123	,302	,264	,270	-,052	,047	,112	-,439 <sup>*</sup>	,101	,151	-,065
	Sig. (bilatérale)	,006	,517	,105	,158	,150	,785	,804	,556	,015	,596	,426	,733
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00024	Corrélation de Pearson	,224	,090	,200	,258	,505 <sup>**</sup>	,588 <sup>**</sup>	,377 <sup>*</sup>	,125	,196	,462 <sup>*</sup>	,579 <sup>**</sup>	,671 <sup>**</sup>
	Sig. (bilatérale)	,234	,638	,289	,169	,004	,001	,040	,512	,300	,010	,001	,000

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00025	Corrélation de Pearson	,040	,303	,480**	,325	,251	,070	,267	,276	-,161	,021	,080	,262
	Sig. (bilatérale)	,833	,104	,007	,080	,181	,714	,153	,140	,395	,913	,674	,162
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00026	Corrélation de Pearson	-,284	,301	,529**	-,062	-,048	,213	-,029	,315	-,179	-,119	-,067	,098
	Sig. (bilatérale)	,128	,106	,003	,745	,801	,258	,880	,090	,343	,532	,726	,607
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00027	Corrélation de Pearson	,389*	,150	,317	,336	,484**	,288	,279	,274	-,038	,376*	,405*	,402*
	Sig. (bilatérale)	,033	,428	,088	,070	,007	,123	,135	,143	,841	,041	,027	,028

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00028	Corrélation de Pearson	,244	-,085	,260	,215	,623**	,489**	,170	,104	,066	,566**	,727**	,558**
	Sig. (bilatérale)	,193	,654	,165	,255	,000	,006	,370	,586	,729	,001	,000	,001
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00029	Corrélation de Pearson	,070	,234	,447*	,083	,318	,413*	,314	,245	,163	,293	,317	,355
	Sig. (bilatérale)	,714	,213	,013	,662	,086	,023	,091	,192	,390	,116	,088	,054
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00030	Corrélation de Pearson	,109	,326	,331	,551**	,247	,533**	,297	,061	-,146	,466**	,090	,418*
	Sig. (bilatérale)	,565	,079	,074	,002	,188	,002	,110	,749	,441	,009	,636	,022

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00031	Corrélation de Pearson	,191	,151	,237	,206	,577**	,466**	,158	,243	-,130	,326	,331	,303
	Sig. (bilatérale)	,311	,425	,207	,274	,001	,010	,405	,196	,493	,079	,074	,103
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00032	Corrélation de Pearson	,032	,352	,473**	,189	,193	,486**	,409*	,048	-,070	,447*	,146	,326
	Sig. (bilatérale)	,866	,056	,008	,317	,307	,006	,025	,803	,715	,013	,443	,079
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00033	Corrélation de Pearson	,082	,212	,204	,226	,531**	,468**	,105	,259	,030	,219	,339	,475**
	Sig. (bilatérale)	,668	,261	,279	,231	,003	,009	,581	,167	,874	,244	,067	,008

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00034	Corrélation de Pearson	,114	,052	,069	,064	,199	,261	,094	- ,069	,024	,311	,402	,348
	Sig. (bilatérale)	,549	,784	,719	,735	,291	,164	,621	,716	,901	,094	,028	,060
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00035	Corrélation de Pearson	,353	,232	,361	,242	,384	,240	,129	,194	-,371	,230	,072	,079
	Sig. (bilatérale)	,056	,218	,050	,198	,036	,201	,496	,305	,044	,221	,704	,679
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00036	Corrélation de Pearson	,129	-,036	,393	,306	,323	,332	,324	,245	-,113	,350	,298	,173
	Sig. (bilatérale)	,497	,849	,032	,100	,081	,073	,080	,193	,553	,058	,110	,361

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00037	Corrélation de Pearson	-,075	,157	,516**	,189	,286	,277	,056	,307	,019	,114	,221	,233
	Sig. (bilatérale)	,694	,409	,004	,317	,125	,139	,769	,099	,920	,549	,241	,216
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00038	Corrélation de Pearson	,317	,299	,386*	,208	,429*	,374*	,388*	- ,012	-,246	,430*	,375*	,356
	Sig. (bilatérale)	,088	,108	,035	,271	,018	,042	,034	,948	,189	,018	,041	,053
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00039	Corrélation de Pearson	,251	,182	,484**	,133	,443*	,286	,338	,133	-,247	,220	,252	,151
	Sig. (bilatérale)	,181	,336	,007	,482	,014	,125	,068	,484	,188	,242	,179	,426

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00040	Corrélation de Pearson	-,020	-,129	,445*	,348	,357	,457*	,301	,289	,102	,264	,350	,307
	Sig. (bilatérale)	,916	,497	,014	,059	,053	,011	,106	,122	,593	,159	,058	,099
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00041	Corrélation de Pearson	,204	-,311	-,027	,230	,475**	,399*	,000	-,165	,028	,583**	,671**	,533**
	Sig. (bilatérale)	,280	,094	,886	,221	,008	,029	1,000	,384	,882	,001	,000	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00042	Corrélation de Pearson	-,052	,109	,314	,467**	,004	,071	,100	,078	-,311	,108	-,108	,259

Sig. (bilatérale)	,785	,568	,091	,009	,982	,709	,599	,682	,095	,570	,570	,167	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00043	Corrélation de Pearson	,410*	-,017	,168	-,037	,134	-,030	,253	,080	-,399*	,100	-,020	-,217
Sig. (bilatérale)	,024	,929	,375	,844	,481	,876	,177	,673	,029	,599	,915	,250	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR00044	Corrélation de Pearson	,197	,443*	,448*	,499**	,308	,324	,323	,286	-,146	,359	,194	,469**
Sig. (bilatérale)	,297	,014	,013	,005	,098	,081	,082	,125	,440	,052	,305	,009	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

الدرجة الكلية للمقياس	Corrélation de Pearson	,284	,296	,523**	,431*	,613**	,566**	,440*	,298	-,104	,563**	,520**	,578**
اس													
	Sig. (bilatérale)	,129	,112	,003	,017	,000	,001	,015	,110	,583	,001	,003	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. La  
corrélacion  
est  
significative  
au niveau  
0.05  
(bilatéral).

\*\*.. La  
corrélacion  
est  
significative  
au niveau  
0.01  
(bilatéral).

**الملحق رقم (08): نتائج ثبات أداة الأداء الوظيفي بطريقة معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية**

**Récapitulatif de traitement des observations**

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,753
		Nombre d'éléments	10 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,808
		Nombre d'éléments	9 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			19
Corrélation entre les sous-échelles			,861
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,925
	Longueur inégale		,926
Coefficient de Guttman			,919

a. Les éléments sont : 19.البند, 17.البند, 15.البند, 13.البند, 11.البند, 9.البند, 7.البند, 5.البند, 3.البند, 1.البند.

b. Les éléments sont : 18.البند, 16.البند, 14.البند, 12.البند, 10.البند, 8.البند, 2.البند, 4.البند, 6.البند, 19.البند.

**الملحق رقم(09): نتائج السؤال الأول: مستوى استخدام الرقمنة**

**Statistiques descriptives**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الرقمنة	100	34,00	95,00	69,9800	9,75558
N valide (liste)	100				

**الملحق رقم(10): نتائج السؤال الثاني مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية**

**Statistiques descriptives**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الاداء	100	119,00	216,00	180,7300	16,47272
N valide (liste)	100				

**الملحق رقم(11): نتائج الفرضية الأولى علاقة الرقمنة بالأداء الوظيفي**

**Corrélations**

		الرقمنة	الاداء
الرقمنة	Corrélacion de Pearson	1	,275**
	Sig. (bilatérale)		,006
	N	100	100
الاداء	Corrélacion de Pearson	,275**	1
	Sig. (bilatérale)	,006	

الملحق رقم (12): نتائج الفرضية الثانية تساهم الرقمنة في تحسين علاقة الأستاذ بالطالب

#### Corrélations

		الرقمنة	أبعد
الرقمنة	Corrélacion de Pearson	1	,296**
	Sig. (bilatérale)		,003
	N	100	100
أبعد	Corrélacion de Pearson	,296**	1
	Sig. (bilatérale)	,003	
	N	100	100

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

## الملحق رقم (13): نتائج الفرضية الثالثة للرقمنة دور في النشاط التعليمي للأستاذ

## Corrélations

		الرقمنة	2البعء
الرقمنة	Corrélacion de Pearson	1	,205*
	Sig. (bilatérale)		,041
	N	100	100
2البعء	Corrélacion de Pearson	,205*	1
	Sig. (bilatérale)	,041	
	N	100	100

\*. La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

## الملحق رقم(14): نتائج الفرضية الرابعة تساهم الرقمنة في النشاط البحثي للأستاذ

		الرقمنة	3البعء
الرقمنة	Corrélacion de Pearson	1	,199*
	Sig. (bilatérale)		,048
	N	100	100
3البعء	Corrélacion de Pearson	,199*	1
	Sig. (bilatérale)	,048	
	N	100	100

\*. La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).