

توظيف التعليم الإلكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الأستاذ الجامعي

Employing e-learning and its relationship to job performance from the point of view of the university professor

الأخضر جفوبي¹، مزوز عبد الحليم²

جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة (الجزائر)، lakhdar.djeghpbbi@univ-saida.dz

lakhdarb7@hotmail.com

mazouz7@hotmail.com

جامعة محمد أمين دباغين - سطيف 2 (الجزائر)

تاريخ الاستلام: 2024/01/22 تاريخ القبول: 2024/11/01 تاريخ النشر: 2025/02/10

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين توظيف التعليم الإلكتروني والأداء الوظيفي للأستاذ من وجهة نظر الأساتذة، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية على جامعات جزائرية هي: جامعات: سعيدة، -الوادي، المسيلة، برج بوعريش، وهران2، سطيف2، البويرة، شملت عينة الدراسة 53 أستاذًا، تم الاعتماد على استبيانين من أجل معرفة مدى وجود علاقة ارتباطية بين توظيف التعليم الإلكتروني والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي. ولتحليل الاستبيانين، تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتم الحساب استخدام بيرسون، واختبار "ت" وتحليل التباين الأحادي. وتم التوصل إلى النتائج الآتية:

1. توجد علاقة بين توظيف التعليم الإلكتروني والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.
 2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توظيف التعليم الإلكتروني حسب متغير الجنس.
 3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي حسب متغير الخبرة.
 4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توظيف التعليم الإلكتروني حسب متغير الجامعة التي يعمل بها الأستاذ.
- الكلمات المفتاحية: التعليم الإلكتروني؛ الأداء الوظيفي؛ الأستاذ الجامعي؛ الجامعات الجزائرية.

Abstract:

The study aimed to investigate the relationship between the use of e-learning and the job performance of university professors, as perceived by the professors themselves. A field study was conducted on several Algerian universities, Saida, El Oued, Messila, Bordj Bou Arreridj, Oran2, Sétif2, Bouira, the study sample included 53 professors,. Two questionnaires were used to measure the correlation between e-learning and job performance. The data was analyzed using the descriptive method, Pearson correlation, t-test, and one-way ANOVA. The results showed that there was a significant relationship between the use of e-learning and the job performance of university professors. Additionally, no statistically significant differences were found in job performance based on experience or in the use of e-learning based on gender. The keywords for this study are e-learning, job performance, university professor, and Algerian universities.

Keywords: e-learning; job performance; university professor; Algerian universities

مقدمة

أدى نمو التكنولوجيا إلى ظهور الأجهزة الإلكترونية المتطورة مثل أجهزة الكمبيوتر والهواتف الذكية والشاشات المتنوعة والإنترنت والأقمار الصناعية... وقد لعب هذا التقدم دوراً في تسريع وتوسيع نطاق الاتصالات. وقد اخترقت هذه التطورات مختلف جوانب الحياة، والتعليم ليس استثناءً. ونتيجة لذلك، حدث تحول في النهج التعليمي، باعتماد هذه الأدوات، ونشوء أشكال جديدة من التعليم تعرف بالتعليم الإلكتروني. والهدف منه هو تعزيز فعالية وكفاءة التعليم، بهدف تحقيق أقصى قدر من النتائج مع الحد الأدنى من الجهد والوقت. ويوفر التعليم الإلكتروني الفرصة للتعلم في أي وقت من اليوم، بما يلي احتياجات الأفراد في مكان مناسب لهم. ويقدم مجموعة متنوعة من الأساليب لتقديم المحتوى التعليمي بطريقة آسرة ومحفزة، تتضمن العناصر المرئية والسمعية مثل الألوان والأصوات والصور (الثابتة والمتحركة)، مع وجود تصميم جذاب وباستخدام المؤثرات الصوتية والمرئية. يفتح هذا الشكل من التعليم الأبواب أمام أولئك الذين قد يعانون من البيئات التعليمية التقليدية، كما أنه يعالج العديد من التحديات التي تواجهها الجامعات. بالإضافة إلى ذلك، فهو يساعد أعضاء هيئة التدريس على الوفاء بمسؤولياتهم بفعالية، مما يعزز إنتاجيتهم ونموهم المهني.

1- الإشكالية:

في ظل انتشار تكنولوجيات الإعلام والاتصال، اندمجت هذه التقنيات بشكل كبير في مختلف مجالات الحياة، وعلى وجه الخصوص في الميدان التعليمي. وبذلت دول العالم جهوداً مكثفة لدمج هذه التقنيات في أنظمتها التربوية، بهدف تقديم أساليب تعليمية فعالة لدعم الطلاب في رحلتهم التعليمية وتسهيل عمليات الإبداع والتميز لديهم. وتعد التكنولوجيا الحديثة مفيدة للطلاب والمعلمين على حد سواء. فقد تم تيسير عملية تقديم المحتوى التعليمي بشكل جذاب من خلال استخدام الإمكانيات التي تتمتع بها الأجهزة الحديثة، والإنترنت، وتحقيق فرص التواصل المستمر واللامحدود بين المعلم والطلاب. وبفضل هذه التكنولوجيا أصبح من السهل الوصول إلى مصادر المعرفة عبر الإنترنت. وتسهم تقنيات التعليم الحديثة، المعروفة أيضاً بتكنولوجيا التربية، في تحسين جودة العملية التعليمية وتطوير أساليب التدريس من خلال استخدام وسائط متعددة تعتمد على التكنولوجيا الحديثة. (قاسمي، 2019، ص399) ومن ضمن هذه التقنيات يبرز التعليم الإلكتروني، الذي أصبح ضرورياً نظراً للتطورات السريعة في المعرفة والتحديات التي تواجه أنظمة التعليم التقليدية. ويُعتبر التعليم الإلكتروني بديلاً جيداً لتلبية احتياجات الطلاب وتوفير طرق تعلم متقدمة. (العوادة، 2012، ص30)

ومع هذه الإمكانيات التي يوفرها التعليم الإلكتروني، يظل للأستاذ دوره المحوري في العملية التربوية. إذ يقوم بتحويل الفصل الدراسي إلى بيئة ديناميكية تركز على الطلاب، حيث يشجع على تفاعلهم والتعاون في مجموعات. مما يتطلب من الأستاذ تطوير مهارات تدريسية متقدمة لتلبية تنوع احتياجات وتوقعات الطلاب.

بشكل موجز، رغم تقدم التكنولوجيا في مجال التعليم، يظل للمعلم دور أساسي في توجيه وتحفيز الطلاب نحو تحقيق تعلم فعال ومستدام. (حمادة، 2013، ص27) فهل هذا الدور الجديد للأستاذ له علاقة بالأداء الوظيفي؟

مم سبق هل توجد علاقة بين توظيف التعليم الإلكتروني والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي؟

وتندرج تحت هذا التساؤل الأسئلة الآتية:

هل توجد فروق دالة إحصائية في توظيف التعليم الإلكتروني حسب متغير الجنس؟

وهل توجد فروق دالة إحصائية في الأداء الوظيفي حسب متغير الخبرة؟

وهل توجد فروق دالة إحصائية في توظيف التعليم الإلكتروني حسب متغير الجامعة التي يعمل بها الأستاذ؟

2-الفرضيات.**2-1-الفرضية العامة:**

توجد علاقة بين توظيف التعليم الالكتروني والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

2-2-الفرضيات الجزئية:

1. توجد فروق دالة إحصائية في توظيف التعليم الالكتروني حسب متغير الجنس.
2. توجد فروق دالة إحصائية في الأداء الوظيفي حسب متغير الخبرة.
3. توجد فروق دالة إحصائية في توظيف التعليم الالكتروني حسب متغير الجامعة التي يعمل بها الأستاذ.

3-أهداف البحث

1. البحث في إمكانية وجود علاقة بين توظيف التعليم الالكتروني والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.
2. البحث في إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توظيف التعليم الالكتروني حسب متغير الجنس.
3. البحث في إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي حسب متغير الخبرة.
4. البحث في إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توظيف التعليم الالكتروني حسب متغير الجامعة التي يعمل بها الأستاذ.

4-أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في الآتي:

1. أنه يطرح موضوع توظيف التعليم الالكتروني نظرا ل الحاجة الجامعة لهذه التكنولوجيات حيث أنها تعتبر كبديل في وقت الأزمات كما حدث في جائحة كورونا.
2. أن هذه الدراسة جمعت بين متغيرين قلت الدراسات التي جمعت بينها: توظيف التعليم الالكتروني والأداء الوظيفي.
3. قد تساهم الدراسة في توضيح أهمية التعليم الالكتروني، ودوره في تحسين العملية التعليمية وتجويدها.
4. قد تساعد هذه الدراسة القائمين على التربية وصناع القرار في الاستفادة من نتائجها في تجويد العملية التربوية.

5-الجانب النظري للدراسة:**5-1-تعريف التعليم الإلكتروني**

يُعرف سمير خلف جلوب (2017) "التعليم الإلكتروني بأنه يوفر برامج تدريبية وتعليمية من خلال مجموعة متنوعة من الوسائط الإلكترونية، بما في ذلك الأقراص والإنترنت، بطريقة متزامنة أو غير متزامنة واعتماد مبدأ التعليم بمساعدة المعلم أو التعليم الذاتي، وفي تعريف اتحاد المعلمين الأمريكيين للتعليم الإلكتروني كنوع من التعليم يتيح للطلاب الحصول على أكبر قدر من التفاعل الإلكتروني بين المعلم والطالب يمتد الاتصال الإلكتروني ليشمل نماذج البث والفيديو والبريد الإلكتروني وعلى نطاق أوسع الإنترنت ويتراوح من التدريب عن طريق ورش العمل إلى برامج البكالوريوس والدراسات العليا". (كاظم وعليوي، 2022، ص74).

ويعرف أنه: "هو ذلك النمط من التعليم الذي يستخدم الوسائط التعليمية الإلكترونية بمختلف أنواعها بهدف توفير تعليمية متكاملة يتفاعل معها المتعلم، في الوقت والمكان الذي يناسبه عبر الإنترنت، بشكل متزامن وغير متزامن" (جادو وعصر، 2010، ص180)

5-2- مبررات استخدام التعليم الإلكتروني:

يرى (العواودة، 2012، ص 30) أن هناك عوامل أسهمت في ضرورة اللجوء للتعليم الإلكتروني في المؤسسات التعليمية حددت في حدود الآتي:

1. التزايد السريع في المعرفة والتكنولوجيا يفوق قدرة المناهج الدراسية على متابعة التطورات الحديثة والتغيرات السريعة.
2. عجز النظام التعليمي الحالي عن تلبية الطلب المتزايد في المجتمع للتعليم وضمان وصوله إلى جميع فئات المجتمع.
3. فشل التعليم الصفي التقليدي في تحقيق معايير الجودة المطلوبة في مجال التعليم.
4. تعثر تطبيق مبادئ التعليم الفاعل في النظام التعليمي التقليدي، مثل تلبية احتياجات الطلاب واستغلال قدراتهم واهتماماتهم وتفعيلهم في حل المشكلات، وعدم إعطاء الوقت الكافي لعمليات التعليم.
5. صعوبة تأهيل فرد بشكل جيد للتواصل والحوار في المجتمع الدولي.
6. زيادة الطلب على المعرفة وأهمية الاستثمار في تطوير مهارات ومعرفة الفرد كأساس للاستثمار الاقتصادي.
7. ارتفاع مستوى الوعي بأهمية التعليم وإلزاميته في فترات عمرية معينة في معظم دول العالم.
8. اكتظاظ الفصول الدراسية ونقص في عدد المعلمين وندرة المعلمين في بعض التخصصات.
9. عدم قدرة المؤسسات التعليمية على استيعاب جميع الراغبين في الدراسة.
10. تقدم التكنولوجيا الرقمية والشبكات وتأثيرها على مصادر المعلومات.
11. تغير في طبيعة رسالة العلم بسبب الاكتشافات والتقدم في المعرفة واستخدام طرق حديثة لدعم الرسالة العلمية.
12. توفر التمويل للأبحاث والاستكشافات العلمية مما يساهم في العثور على حلول لتحديات التعليم، مع التركيز على المصادر الإلكترونية.
13. زيادة التبادل الثقافي بين المجتمعات والحاجة المتزايدة إلى تبادل المعلومات.

ويذكر (عامر، 2014، ص 87) مبررات لاستخدام التعليم الإلكتروني ما يلي:

وبالإضافة إلى هذه المبررات للتعليم الإلكتروني فقد حدد العويد وآخرون 1424 هـ، والموسى 1424 هـ، بعض العوامل التي ساهمت في تبني خيار التعليم الإلكتروني للجيل القادم بالآتي:

- ✓ تطلب اهتمام الطلاب طرقًا مميزة لعرض المناهج عبر الشبكة العنكبوتية.
- ✓ إمكانية الاتصال والوصول إلى المناهج في أي وقت تعزز التواصل الحقيقي.
- ✓ الاستثمار في تعليم الإنسان يعتبر أساسًا للاقتصاد ونمو الطلب على المعرفة.
- ✓ استخدام مساعدات التعليم والوسائل التعليمية التي قد لا تكون متاحة للجميع.
- ✓ توفير التقييم الفوري وتصحيح الأخطاء بشكل سريع.
- ✓ توفير مصادر معرفة متعددة من خلال الوصول لمواقع متنوعة على الإنترنت.
- ✓ مراعاة الفروق الفردية للطلاب لتحقيق تجربة تعلم فردية.
- ✓ تحقيق التواصل والتفاعل بين الفئات المختلفة للطلاب والدارسين.

- ✓ تمكين الطلاب من التعليم الذاتي في جو من الخصوصية.
- ✓ توسيع نطاق التعليم وزيادة فرص القبول.
- ✓ المرونة في تعديل وتحديث المحتوى التعليمي.
- ✓ الاستمرارية في توفير وسيلة إيصال التعليم بجودة عالية.
- ✓ تجاوز العقبات التي تحول دون وصول المعرفة للطلاب.
- ✓ تحسين وإثراء تجربة التعليم وتنمية قدرات الطلاب.

وبالإضافة إلى ذلك ساعدت بعض العوامل الأخرى على الأخذ بهذا النوع من التعليم في مدارسنا ومن أهمها:

- ✓ زيادة الطلب على التعليم الإلكتروني بسبب الزيادة السكانية.
- ✓ التعليم الإلكتروني يكمل التعليم التقليدي.
- ✓ تعزيز التواصل بين الطلاب والمدرسة من خلال وسائل متنوعة.
- ✓ توفير الخدمات طوال اليوم وسهولة الحصول على المعلم.
- ✓ سهولة الوصول إلى المعلم خارج الأوقات الرسمية.
- ✓ تعزيز فعالية التعليم من خلال التواصل الفعال والتفاعل واستفسارهم من خلال البريد الإلكتروني.

ويضيف (عامر، 2018، ص23):

1-تطورات سوق العمل:

تشهد سوق العمل تحولات كبيرة تتطلب من العاملين تطوير مهاراتهم باستمرار، والتعليم التقليدي غير قادر على مواكبة هذه التحولات. يمكن للتعليم الإلكتروني تلبية احتياجات التعليم المستمر بمرونة، و يتيح للعمال الوصول إلى المعرفة من أي مكان وفي أي وقت. وهذا مع عدم غياب العمال والموظفين عن وظائفهم من أجل الحصول على تكوين أو شهادات علمية أو تلقي دورات تدريبية لرفع مستوياتهم المهنية.

2-مبررات اجتماعية:

المتعلمون قد يكونون في مناطق بعيدة جغرافياً عن المؤسسات التعليمية التقليدية، مما يجعل التحاقهم بها أمراً صعباً ومكلفاً. فيأتي التعليم الإلكتروني ليقدم حلاً لهم، حيث يمكنهم الوصول إلى المحتوى التعليمي دون الحاجة إلى السفر أو ترك بيئتهم الاجتماعية الاعتيادية.

3-زيادة الطلب على التعليم العالي:

مع زيادة عدد السكان، يزداد الطلب على التعليم العالي، وفي ظل صعوبة توفير الإمكانيات الضخمة لبناء الهياكل التعليمية وتجهيزها لبعض الدول يتيح التعليم الإلكتروني للمؤسسات التعليمية التوسع لاستيعاب هذا الطلب المتزايد بشكل أفضل.

4-فاعلية التعليم الإلكتروني:

التركيز على فاعلية التعليم وتحسين تصميم المناهج في التعليم الإلكتروني يمثل اهتماماً رئيسياً. يسمح هذا النوع من التعليم بتخصيص الموارد وتقديم تجارب تعلم فردية.

5-تواكب التطورات العلمية:

التقدم التكنولوجي يؤثر بشكل كبير على التعليم، والتعليم الإلكتروني يمكن من تكامل التقنيات الحديثة في عملية التعليم بشكل أفضل. بتوفير كل الوسائل الكفيلة بذلك.

6-التنمية الشاملة:

برامج الأمم المتحدة للتنمية تشدد على أهمية التربية في تحقيق التنمية الشاملة. والتعليم الإلكتروني يمكن من توفير فرص التعليم للأفراد في جميع أنحاء العالم، مساهماً بفعالية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتحقيق مستويات أفضل وأعلى في الصحة والغذاء تقليل نسبة الفاقة في محيط أنظف وزيادة تكافؤ الفرص.

من خلال هذه المبررات، يظهر أن التعليم الإلكتروني يلبي احتياجات المتعلمين في عصر يتطلب التكامل مع التكنولوجيا والتغلب على العوائق الاجتماعية وتلبية متطلبات سوق العمل المتغيرة يوماً بعد آخر.

5-2-الأداء الوظيفي:

1-تعريف الأداء الوظيفي:

تعريف معجم مصطلحات العلوم الإدارية هو: "القيام بأعباء الوظيفة من مستويات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب"

ويعرف كود الأداء على "أنه الجهد الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة حسب قدرته واستطاعته"، أما ولسن ووستر فقد عرف الأداء على أنه: "المخرج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي نشاط من الأنشطة".

ويرى آخرون بأن الأداء "عبارة عن استجابة تتكون من أفعال وردود أفعال تكون في مجموعها عملية في إطار نظام تفاعل اجتماعي بمعنى أن إجمالي أداء جميع أعضاء المنظمة يصف عملية أداء المنظمة ككل".

ويعرفه أحمد زكي على أنه "تأدية العمل تبعاً لتوجيهات وإشراف صاحب العمل وفقاً لأحكام القانون وأنظمة العمل". (محمودي

ومحمودي، 2021، ص70)

2- تقييم أداء الموظفين:

هناك العديد من المصطلحات التي تشير إلى هذه العملية حيث أنها عبارة عن نظام تقييم الكفاءة أو نظام تقارير الكفاءة أو نظام تقارير أداء الموظفين. وينعكس ذلك في اختلاف عدة مفاهيم لهذه العملية: فمن يعتبرها عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد والسلوكيات التي يمارسها في مواقف محددة لتحقيق أهداف تنظيمية محددة للخطة السابقة. ويصفه آخرون بأنه نظام رسمي يقيس ويقيم التأثير على الأداء الفردي والخصائص السلوكية ويحاول تحديد احتمالية تكرار نفس الأداء والسلوك في المستقبل لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع.

كما تم وصفها بالتفصيل من قبل الآخرين بأنها محاولة لتحليل جميع سمات الشخص العقلية أو الجسدية، أو مظاهر المهارات الفنية أو الفكرية أو السلوكية، بهدف تحديد نقاط القوة والضعف ومحاولة تعزيز الأولى ومواجهة الأخيرة. والأخير فقط يمكنه تحقيق نتائج عملية. ومن الجدير بالذكر أن كل تعريف يؤكد على النقطة المستهدفة التي تستهدفها عملية التقييم ويمكن تعريف العملية

بأنها نظام يهدف من خلاله إلى تحديد مدى أداء الموظف لعمله للأغراض المتعلقة بالتقييم. للمنظمات والأفراد على حد سواء. (اللبدي، 2015، ص 17)

3- أهمية عملية تقييم الأداء بالنسبة للفئة المستهدفة

يتم تنفيذ العملية على مستوى الموظف مقابل ثلاثة أهداف وهي المنظمة والمدير والفرد.

أهميته على المستوى التنظيمي:

- 1- خلق جو مناسب من الثقة والتعامل الأخلاقي والقضاء على احتمالية شكوى العديد من الموظفين إلى المنظمة.
- 2- تحسين مستويات أداء الموظفين والاستثمار في قدراتهم لمساعدتهم على التقدم والتطور.
- 3- تقييم خطط وسياسات إدارة الموارد البشرية، حيث أن نتائج العملية يمكن أن تكون بمثابة مؤشر على دقة هذه السياسات.
- 4- مساعدة المنظمات على تحديد معدلات أداء قياسية دقيقة.

أهميته على مستوى الإدارة

1-حث المديرين والمشرفين على تنمية مهاراتهم وذكائهم وتعزيز قدراتهم الإبداعية لإجراء تقييمات معقولة وموضوعية لأداء مرؤوسيهـم.

2- تشجيع المديرين على إقامة علاقات جيدة مع مرؤوسيهـم والتقرب منهم لتحديد المشاكل والصعوبات.

أهميته على مستوى الموظف

- 1- يجعل الموظف يشعر بمسؤولية أكبر لزيادة إحساسه بالعدالة وتأخذ المنظمة جميع جهوده بعين الاعتبار.
- 2- تشجيع الموظفين على العمل بجد وإخلاص أملاً في كسب الاحترام والتقدير المعنوي والمادي من رؤسائهم. (اللبدي، 2015، ص 18).

6-الدراسات السابقة:

6-1-حول التعليم الإلكتروني

أ-الدراسات العربية

دراسة النفيسة (1428هـ)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين، واستخدمت استبانة لجمع المعلومات، وبلغت عينة البحث 191 مشرفاً تربوياً، وتم الحصول على النتائج التالية:

- بالنسبة لمديري التعليم بجدة، من المهم استخدام التعليم الإلكتروني لتدريب المعلمين.
- ممارسة تدريب المعلمين من قبل مشرفي تعليم التعليم الإلكتروني بمدينة جدة كانت بدرجة متوسطة.
- المشرفين التربويين يقرون بوجود معوقات في استخدام التعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بجدة.
- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المديرين التربويين لممارسات التعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين على الرغم من اختلاف الدورات التدريبية.

- لا توجد فروق دلالة إحصائية في متوسطات استجابات مديري المدارس لممارسات التعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين، على الرغم من وجود اختلافات في مستويات إلمامهم بالحاسوب. (الشهري، 1430هـ، ص 78)

دراسة لعفتان (2009)

هذه الدراسة استهدفت فهم مدى استخدام طلبة الجامعة العربية في الأردن للتعليم الإلكتروني، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة. كانت الأهداف الرئيسية للدراسة تشمل التحقق من مدى تأثير جنس الطلبة، ومستواهم الدراسي، وخبرتهم في مجال الحواسيب على درجة استفادتهم من التعليم الإلكتروني.

قام الباحث باستخدام أداتين لجمع البيانات، الأولى لقياس استخدام طلبة الجامعة للتعليم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة، والثانية لإجراء المقابلات مع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس. تم اختيار عينة الدراسة بشكل عشوائي طبقي، حيث كانت تتألف المجتمع من 482 طالباً و24 عضواً في هيئة التدريس. أظهرت نتائج الدراسة العديد من النقاط المهمة، منها:

- أن درجة استخدام طلبة الجامعة للتعليم الإلكتروني، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة، كانت بدرجة متوسطة.
- كما لم تظهر هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استخدام طلبة الجامعة للتعليم الإلكتروني بناءً على الجنس أو المستوى الدراسي من وجهة نظر الطلبة.
- كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام طلبة الجامعة المفتوحة للتعليم الإلكتروني بناءً على الخبرة (2-4) سنوات، حيث كان هناك تأثير إيجابي لتجربة الطلبة في مجال التعليم الإلكتروني.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد الدراسة لدرجة استخدام طلبة الجامعة العربية المفتوحة للتعليم الإلكتروني من وجهة نظر الطلبة تبعاً للجنس أو المستوى الدراسي للطلاب.
- وفي الختام، أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام طلبة الجامعة المفتوحة للتعليم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بناءً على مستوى الخبرة. (أبو غبن، 2012، ص51)

ب-الدراسات الأجنبية

دراسة ميرها ووميديان (2011)

قامت بتحليل اتجاهات الطلاب نحو التعليم الإلكتروني في جامعة بنجاب في الهند. تم تصميم الدراسة لفحص ردود فعل الطلاب تجاه هذا النوع من التعليم. تم جمع البيانات من خلال استبيان أُجيب عليه من قبل 400 طالب دراسات عليا. أظهرت نتائج الدراسة أن 76% من الطلاب يظهرون اتجاهات إيجابية وواضحة تجاه التعليم الإلكتروني، في حين أظهر 24% منهم اتجاهات سلبية. وفيما يتصل بفوائد التعليم الإلكتروني، أبدى 82% من الطلاب تصوراً إيجابياً تجاهها. كما أعرب 57% من الطلاب عن نية تبني التعليم الإلكتروني في تعليمهم. تُبرز هذه الدراسة أهمية وتقبل الطلاب للتعليم الإلكتروني في جامعة بنجاب، وتعكس توجهات إيجابية تجاه هذا الأسلوب التعليمي الحديث.

6-2-دراسات حول الأداء الوظيفي:

أ - الدراسات العربية:

دراسة رواقه ومحمود والشبلي (2005)

كان الهدف هو تقييم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من معهد تعليم المعلمين والمعلمات بمنطقة شمال الباطنة بسلطنة عمان بصحار من وجهة نظر المعلمين التربويين في معهد تعليم المعلمين ومشرفي التعليم العملي. وتكونت العينة من (48) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً. وأظهرت النتائج أن:

-أداء المعلمين حديثي التخرج قد تحسن نسبياً، حيث وصل ما يقرب من 90% من المعلمين إلى المستوى الممتاز أو الجيد جداً، كما أظهرت النتائج:

- أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المرشدين التربويين ومشرفي التعليم العملي.

-أما بالنسبة للجنس والتخصص فلم تظهر النتائج تأثيراً على الأداء،

- كما أن العلاقة بين المعدل التراكمي للمعلمين وأدائهم التدريسي لم تكن ذات دلالة إحصائية. (الصرايرة، 2011، ص 617).

دراسة العمامرة (2006)

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى قيام معلمي جامعة الإسراء الخاصة بالمهام التعليمية من وجهة نظرهم ووجهة نظر طلابهم. ولتحقيق هذا الهدف تم استجواب عينة مكونة من (59) موظفاً و(271) طالباً وطالبة من خلال استبيان. وأظهرت النتائج أن لهم تأثيراً سلبياً على مجالاتهم التعليمية الأربعة: التخطيط والتنفيذ والتقييم للمواقف التعليمية. والعلاقات الشخصية والطلابية، وكانت نتيجة تقييم التواصل عالية، في حين أن تقييم الطلاب لأدائهم الخاص يقترب من الحياد، كما يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في تقييم الطلاب لأدائهم الذاتي. مواتية لتقييمهم الخاص، ولا توجد فروق بين الجنسين (الصرايرة، 2011، ص 618)..

ب-الدراسات الأجنبية

دراسة كامبلس (Chambliss، 1996)

أجرت الباحثة دراسة حول طرق تقويم أعضاء هيئة التدريس في قسم علم النفس بكلية يورسينوس في ولاية بنسلفانيا الأمريكية. تم التركيز في الدراسة على ضرورة ربط الجوائز الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس بأداء الطلاب وتوفير مزيد من المدخلات للتقويم الجامعي. قام قسم علم النفس بتنفيذ جهود متعددة ومتدرجة، حيث تركزت هذه الجهود على التقويم الذاتي وتقويم القسم لأدوار أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى تحليل العبء الذي يتحملونه والمكافآت التي يحصلون عليها. أظهرت الدراسة أن هناك جهوداً بُذلت لتحفيز أعضاء هيئة التدريس من خلال ربط الجوائز بأداء الطلاب. تم التركيز أيضاً على توفير مزيد من المدخلات لأعضاء هيئة التدريس حول التقويم الجامعي، مما يشير إلى اهتمام القسم بتحسين جودة التعليم وتحقيق تحصيل أفضل للطلاب.

وتشير الجهود المتدرجة التي يتبعها قسم علم النفس إلى استخدام عمليات متعددة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، وتحديد العبء الذي يتحملونه وتحديد الفوائد التي يحصلون عليها. وتتناول الدراسة أيضاً نظام الحوافز الموجود وتقديم مقترحات للتغيير، مما يعكس رغبة القسم في تطوير وتحسين بيئة التعليم والتقويم لصالح جودة التعليم وتحقيق أهداف الطلاب بشكل أفضل. (الصرايرة، 2011، ص 621).

7- التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال ما سبق يتضح أن استخدام التعليم الإلكتروني، استخدام كان بدرجة متوسطة بالنسبة للمشرفين أو الطلبة الجامعيين وهيئة التدريس. كما بينت دراسة (دراسة النفيسة (1428هـ) و (دراسة لعفتان (2009) رغم وجود اتجاهات إيجابية نحو هذا النوع من التعليم من قبل الطلبة في الجامعة كما في دراسة ميرها ووميديان (2011) ، .

أما فيما يخص دراسات الأداء الوظيفي، فركزت على قضية تقويم الأداء من أجل تحسينه والذي ينعكس تماماً على أداء الطلبة، واتباع نظام الحوافز من أجل التغيير، وزيادة الأداء لدى هيئة التدريس.

8- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

وقد استفاد الباحث من مراجعته للدراسات السابقة في تكوين مفهوم واضح حول جوانب استخدام التعليم الإلكتروني وأهميته في فعالية العملية التعليمية، وكذا موضوع تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. وتتميز هذه الدراسة بأنها تتناول التعليم الإلكتروني وربطه بالأداء الوظيفي في جامعات جزائرية، محاولة للتعرف مدى وجود علاقة ارتباطية بين هذين المتغيرين، وهي تختلف في مجتمعها وعينيتها عن الدراسات السابقة، وفي ربطها بين استخدام التعليم الإلكتروني والأداء الوظيفي وهذا الربط لم يحدث من قبل في حدود علم الباحث.

إجراءات البحث الميداني

1- إجراءات الدراسة:

تلخصت إجراءات الدراسة في المراحل الآتية:

- 1- مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة التي أمكن للباحث الوصول إليها، والمتعلقة بالدراسة.
- 2- تحديد مجتمع الدراسة، وتعريف خصائصه.
- 3- تصميم أدوات الدراسة كما يلي: تحديد أدوات الدراسة في استبانتين من دراسات سابقة تم ادراجهما في شكل إلكتروني عن طريق تحويلهما في شكل نموذج Google Forms Online ليتسنى استقبال الاستجابات عن طريق Google drive.
- 4- إرسال الاستبانتين عن طريق الإيميل الشخصي.
- 5- انتظار الردود والذي أخذ وقتا مطولا نظرا لعزوف أفراد العينة المقصودة عن الرد من (29 ديسمبر 2022 إلى يوم كتابة هذه الأسطر 20 أبريل 2023)
- 6- تحليل النتائج وتفسيرها.

2- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة الجامعات التي ستذكر لاحقا من مختلف الكليات ولكن تم التركيز على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، من مختلف الجامعات، الذين هم على رأس عملهم خلال السداسي الثاني للموسم الجامعي (2022/2023).

3- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، بحيث تم إعطاء فرصة أو احتمال لكل أستاذ للظهور في العينة، وبلغ مجموع العينة (53) أستاذ وقد تم توزيع الاستبانة الكترونيا عن طريق forum google مع جميع أفراد عينة الدراسة ماعدا اثنين تم تلقي الاستبيان عن طريق البريد الإلكتروني بملف word، والجدول (1) يبين توزيعهم حسب:

3-1- حسب الخبرة

الجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	6	11.32
من 5 إلى 10 سنوات	22	41.50
أكثر من 10 سنوات	25	47.16
المجموع	53	100

من خلال الجدول (1) يتضح أن: مجال الخبرة (من 5 إلى 10 سنوات) متقاربة من نسبة الخبرة (أكثر من 10 سنوات) أي بنسبة 41.50% ونسبة 47.16% على الترتيب.

3-2- حسب الجنس

الجدول (2) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية %	العدد	
84.3%	45	الذكور
15.7%	8	الإناث
100	53	المجموع

من خلال الجدول (2) يتضح أن: نسبة الذكور أكبر بكثير من الإناث في العينة.

3-3- حسب الجامعة التي ينتمي إليها الأستاذ:

الجدول (3) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجامعة التي ينتمي إليها الأستاذ

النسبة المئوية %	العدد	الجامعة
24.52	13	الدكتور مولاي الطاهر-سعيدة
43.39	23	الشهيد حمة لخضر-الوادي
20.75	11	محمد بوضياف-المسيلة
5.66	3	محمد البشير الابراهيمي-برج بوعريرج
1.88	1	أحمد بن بله- وهران2
1.88	1	محمد لمين دباغين-سطيف2
1.88	1	أكلي محند أولحاج-البويرة
100%	53	المجموع

من خلال الجدول (3) يتضح أن: أكبر جامعتين ممثلتين في العينة هي جامعة على الترتيب.

4- حدود الدراسة:

4-1- الحدود المكانية: الجامعات الجزائرية الآتية: الدكتور مولاي الطاهر-سعيدة، الشهيد حمة لخضر-الوادي، محمد بوضياف -

المسيلة، محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريرج، أحمد بن بله - وهران2، محمد لمين دباغين-سطيف2، أكلي محند أولحاج-البويرة

4-2- الحدود الزمانية: السداسي الثاني من السنة الدراسية 2023/2022

4-3- الحدود البشرية: أساتذة الجامعات المذكورة سلفا.

5- تحديد التعريفات والإجرائية:

5-1- توظيف التعليم الالكتروني: مجموع استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان الأول المعد للدراسة.

5-2- الأستاذ الجامعي: هم المؤطرين في العملية التعليمية في الجامعات الجزائرية الآتية: الدكتور مولاي الطاهر-سعيدة، الشهيد

حمة لخضر-الوادي، محمد بوضياف - المسيلة، محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريرج، أحمد بن بله - وهران2، محمد لمين دباغين -

سطيف.2

5-3- الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي: مجموع استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان الثاني المعد للدراسة.

6- منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي، لأنه المنهج المناسب للدراسة.

7- أدوات الدراسة:

7-1- استبيان التعليم الإلكتروني:

- وصف الأداة: أداة الدراسة عبارة عن استبيان يتكون من 24 وكان فيه 27 بنداً في صورته الأصلية، قام الباحث بحذف 3 بنود لأنها مكررة في بنود أخرى، تم تصحيحه من خلال سلم ليكرت الخماسي بعبارات (موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1) فكل بنوده إيجابية.

ب- صدق وثبات الأداة:

لقياس مدى صدق الاستبيان وضمان صلاحية بنوده، استخدمت الباحثة طريقة صدق المحتوى. تم عرض الاستبيان أمام مجموعة من المحكمين الذين قدّموا ملاحظاتهم كتابةً وشفوياً، وبناءً على تلك الملاحظات تم تعديل بعض البنود في الاستبيان. كما تم حساب الثبات لضمان صلاحية الاستبيان للاستخدام. تم تطبيق الاستبانة استطلاعياً على عينة من الطلبة بلغ عددهم 30 طالباً وطالبة، وعلى عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم 20 عضواً. تم أيضاً حساب معامل ألفا كرونباخ. (حسامو، 2011، ص 259)

الجدول (4): قيم معاملات الثبات لاستبائي أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة

الاستبانة	معامل الثبات ألفا كرونباخ
أعضاء هيئة التدريس	0.88
الطلبة	0.80

(حسامو، 2011، ص 259)

وبعد حساب الباحث للثبات لـ 20 من أفراد العينة كانت قيمته: 0.85

7-2- الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

أ- وصف الأداة: أداة الدراسة عبارة عن استبيان يتكون من 29 بنداً، وكان فيه 35 بنداً في صورته الأصلية، قام الباحث بحذف 6 بنود لأن مكررة في بنود أخرى ونظراً لإجراءات إجراء الدراسة (الاستبيان الإلكتروني)، وتم تصحيحه من خلال سلم ليكرت الخماسي بعبارات (موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1) هذا في حال البنود الإيجابية، أما البنود السلبية فيتم عكس القيم. وهذا الاستبيان قد تم التأكد من ثباته وصدقه كما يلي:

ب- ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، استخدمت طريقة الاختبار وإعادة الاختبار إذ تم توزيعهما على عينة أولية مكونة من (20) عضو هيئة تدريس يعملون، في الجامعات الأردنية الرسمية، وأعطى كل منهم رقماً سرياً بعد أن دونت أسمائهم في قائمة دون علمهم، لضمان الدقة في حساب معامل الارتباط بين استجابات أفراد العينة الأولية نفسها. وبعد مرور أسبوعين أعيد تطبيق الاختبار على العينة نفسها، وبعد تصحيح الإجابات، وتفرغ الدرجات وإيجاد العلاقة بين الاختبار الأول والاختبار الثاني باستخدام معادلة ارتباط بيرسون. فبلغ (0.89) وهو معامل ارتباط دال (Cronbach's Alpha) إحصائياً، كما تم حساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ - ألفا لأداة الأداء الوظيفي ومجالاتها.

ومن أجل تقييم ثبات أداة الدراسة تم استخدام أسلوب الاختبار وإعادة الاختبار. وتكونت العينة الأولية من 20 عضو هيئة تدريس من الجامعات الأردنية الحكومية. ولضمان الدقة، تم تخصيص رقم سري لكل مشارك دون علمه، وتم تسجيل أسمائهم في القائمة. وبعد أسبوعين، تم إجراء الاختبار مرة أخرى على نفس العينة، مع إجراء التصحيحات على الإجابات وتسجيل الدرجات. تم استخدام معادلة ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين الاختبارين الأول والثاني، مما أدى إلى الحصول على معامل

ارتباط ذو دلالة إحصائية قدره 0.89، بالإضافة إلى ذلك تم حساب معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لأداة الأداء الوظيفي والمجالات الخاصة بها. وقد قام الباحث بحساب التجزئة النصفية كذلك لنفس الأداة فكان:

الجدول (5): قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ

الثبات ألفا كرونباخ
0.88

الجدول (6): قيم معاملات الثبات بالتجزئة النصفية

الثبات بالتجزئة النصفية
الجزء الأول للاستبيان: 0.89
الجزء الثاني للاستبيان: 0.74
القيمة المصححة بسبيرمان براون للاستبيان ككل: 0.75

ج- صدق الأداة:

للتحقق من صحة أداة البحث، تم عرضها على عدد من أساتذة الجامعات الأردنية من ذوي الكفاءة والخبرة، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول سلامة فقراتهم ومحاورها من حيث الدقة العلمية والصياغة اللغوية والمعنى وملاءمة مجالات البحث ومواضيعها، وتم اعتماد الفقرات المتفق عليها (20) محكما أو أكثر، أي نسبة (80%) من المحكمين أو أكثر، وفقا للحذف مع مراعاة جميع الملاحظات الواردة فيما يتعلق بالتصحيح، ودمج الفقرات المتشابهة، وتم تصحيح الصياغة اللغوية. فأضيفت فقرات جديدة مقترحة، واستبعدت فقرات لم تحصل على النسبة المئوية من اتفاق المحكمين، وأجري تعديل لتخريج الأداة في شكلها النهائي (35) فقرة.

(الصرايرة، 2011، ص ص 626-627)

8- عرض نتائج الدراسة:

8-1- نتائج الفرضية العامة:

نص الفرضية: توجد علاقة بين توظيف التعليم الإلكتروني والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

جدول (7) يبين قيمة العلاقة بين علاقة بين توظيف التعليم الإلكتروني والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

العدد	قيمة العلاقة "ر"	الدلالة الاحصائية
53	0.501	0.00

من خلال الجدول يتضح أن: قيمة الدلالة الإحصائية تساوي 0.00 وهي أقل 0.05 وبالتالي فإنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توظيف التعليم الإلكتروني والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

وهذا يفسر أنه كلما استخدم الأستاذ للتعليم الإلكتروني وإمكانياته كلما كان هناك تقدم في الأداء الوظيفي.

8-2- الفرضية الجزئية الأولى:

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توظيف التعليم الإلكتروني حسب متغير الجنس.

لحساب الفرق لابد من توفر شروط اختبار "ت": الاعتدالية، والاعتدالية تكون عن طريق اختبار شابيرو-ويلك Shapiro-Wilk أو اختبار كولوموغوروف سميرونوف Kolmogorov-Smirnov

جدول (8): يبين اعتدالية البيانات في توظيف التعليم الالكتروني

	الجنس	اختبار كولوموغوروف سميرونوف			اختبار شابيرو-ويلك		
		القيمة	درجة الحرية	الدلالة	القيمة	درجة الحرية	الدلالة
تعليم	ذكر	0.09	45	0.2	0.97	45	.353
الالكتروني	أنثى	0.18	8	0.2	0.94	8	.695

مادام قيمة الدلالة في الاختبارين للذكور والإناث أكبر من 0.05 إذن هناك اعتدالية في توزيع البيانات (للتعليم الالكتروني في حالة الذكور والإناث) وبالتالي تحقق شرط الاعتدالية في استخدام اختبار "ت" لحساب الفروق.

جدول (9): يبين الفروق بين الذكور والإناث في توظيف التعليم الالكتروني

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار "ت"	درجات الحرية	مستوى الدلالة عند 0.05	الحكم
ذكور	45	90.88	0.38	0.092	51	0.92	غير دال
إناث	8	90.50					

بما أن قيمة المتوسط بين الجنسين متقاربة (90.88 للذكور و 90.50 للإناث)، وقيمة الدلالة 0.92 أكبر من 0.05 وعليه نقبل الفرض الصفري، أي لا توجد فروق بين الذكور والإناث في توظيف التعليم الالكتروني.

8-3- الفرضية الجزئية الثانية:

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي حسب متغير الخبرة.

جدول (10) نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA للفروق بين متوسطات الأداء الوظيفي حسب متغير الخبرة.

مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
233.439	2	116.719	0.883	0.420
6608.108	50	132.162		
6841.547	52			

من خلال الجدول (10) يتبين أن الاختبار "ف" تساوي 0.883 مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.420$) وهو أكبر من 0.05 وعليه نقبل الفرض الصفري، أي أنه: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي حسب متغير الخبرة.

8-4- الفرضية الجزئية الثالثة:

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توظيف التعليم الالكتروني حسب متغير الجامعة التي يعمل بها الأستاذ. ونظرا لتمثيل بعض الجامعات بأستاذ واحد في العينة فإنه سنقتصر على حساب الفروق بين الجامعات التي يتجاوز فيها التمثيل أستاذ واحد ونقصد: الدكتور مولاي الطاهر -سعيدة، الشهيد حمة لخضر -الوادي، محمد بوضياف -المسيلة، محمد البشير الابراهيمي - برج بوعرييج.

جدول (11) نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA للفروق بين متوسطات توظيف التعليم الالكتروني حسب متغير الخبرة.

مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
481.691	3	160.564	1.357	0.26
5323.860	45	118.308		
5805.551	48			

من خلال الجدول (11) يتبين أن الاختبار "ف" تساوي 1.357 مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.26$) وهو أكبر من 0.05 وعليه نقبل الفرض الصفري، أي أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعليم الإلكتروني حسب متغير الجامعة التي ينتمي إليها الأستاذ.

9- مناقشة فرضيات الدراسة:

9-1- مناقشة نتائج الفرضية العامة:

تنص النتيجة المتوصل إليها على أنه توجد علاقة بين توظيف التعليم الإلكتروني والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (سويقات، مُجد نجيب، 2023)، الذي توصل إلى وجود علاقة طردية بنسبة موجبة بين أبعاد التعليم الإلكتروني والأداء التدريسي في جامعة قاصدي مرباح ورقلة من وجهة نظر الأساتذة والطلبة، واتفقت مع دراسة (قداش سمية وآخرون، 2022) التي توصلت لوجود علاقة طردية موجبة متوسطة بين التعليم الإلكتروني والأداء التدريسي، (مكان الأداء الوظيفي) إذ بلغ معامل الارتباط (0.610) بين محور التعليم الإلكتروني والأداء التدريسي عند مستوى معنوية ($\text{Sig} = 0.01$) وهو ارتباط متوسط. ولا توجد دراسات تختلف مع الدراسة الحالية في حدود علم الباحث.

9-2- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص النتيجة المتوصل إليها على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توظيف التعليم الإلكتروني حسب متغير الجنس وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشيبياني، نجية مُجد بشير، 2022) والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في متغيرات (الجنس، والخبرة الأكاديمية، والدرجة العلمية) في استخدام التعليم الإلكتروني لدى هيئة التدريس بجامعة بني وليد (ليبيا) من وجهة نظرهم، واختلفت مع دراسة (الشديفات، مُجد إسماعيل، 2022) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع استخدام التعليم الإلكتروني تعزى لمتغير الجنس لصالح للإناث (المديري ومشرفي المدارس الحكومية بالأردن). واختلفت مع دراسة (عساف، محمود مُجد عمر ومصطفى، أشرف عطية، 2018)، الذي توصل إلى وجود اختلاف دال إحصائي في متوسط استخدام معلمي المرحلة الأساسية لموقع روافد (تعليم الكتروني) يعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث. واتفقت مع دراسة (راشد، مصعب سمير مُجد وآخرون، 2020) الذي توصل إلى وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في واقع التعليم الإلكتروني في كليات التربية الرياضية ومعوقات استخدامه في ظل تفشي وباء كورونا-كوفيد 19- من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية تعزى لمتغير الجنس.

9-3- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص النتيجة المتوصل إليها على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي حسب متغير الخبرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة البلوي (2008) الذي توصل إلى أنه لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة. وتختلف مع دراسة حلاوة (2015) الذي توصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول غموض الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية، العمر، والحالة الاجتماعية). وتختلف مع دراسة الغامدي (2015) الذي توصل إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة، يعزى لمتغير (المسمى الوظيفي) لصالح المعلمين وفروق في الخبرة الوظيفية لصالح أقل من عشر سنوات.

9-4- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توظيف التعليم الإلكتروني حسب متغير الجامعة التي يعمل بها الأستاذ. لم يتمكن الباحث من تحصيل وإيجاد دراسات تكلمت عن هذه النتيجة سواء كانت تتفق أو تختلف في حدود علم الباحث.

- الخلاصة:

تمّ التوصل إلى أنه توجد علاقة بين توظيف التعليم الإلكتروني والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي كنتيجة رئيسية، بينما النتائج الفرعية وهذا يعني أنه كلما كان هناك توظيف للتعليم الإلكتروني كان له أثر إيجابي في الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، هذا مع المميزات الأخرى في المرونة في الوقت والمكان، والفاعلية في التقليل من الجهد والتكلفة والوقت وغيرها..... الشيء الذي يبين أهمية تطبيقه في التعليم، والتعليم الجامعي بالخصوص، وتوفير كل الإمكانيات المادية والبشرية التي من شأنها أن تزيد في جودة العملية التعليمية ويساعد الأستاذ في أداء مهامه وتقوية أدائه الوظيفي، كما تم التوصل إلى:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توظيف التعليم الإلكتروني حسب متغير الجنس.
 2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي حسب متغير الخبرة.
 3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توظيف التعليم الإلكتروني حسب متغير الجامعة التي يعمل بها الأستاذ.
- الأمر الذي يوضح أن التعليم الإلكتروني، مقبول من كل الأساتذة مهما كان الجنس أو الخبرة أو الجامعة التي ينتمي إليها...

- الاقتراحات وتوصيات الدراسة:

1. الاهتمام بإجراء البحوث المتعلقة بتكنولوجيا التعليم واستخدام التقنيات الحديثة في التعليم ودورها في الأداء الوظيفي للأستاذ.
2. توفير جميع المواد والموارد البشرية لدمج التعليم الإلكتروني، وخاصة في والتعليم الجامعي. للحصول على مزيد من النجاح للطلاب والأساتذة.
3. تبني هذا النوع من التعليم والتكريس له ونشر الوعي بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب من أجل العمل على نجاحه.
4. هناك حاجة إلى مزيد من التدريب والتدريب لصالح أساتذة الجامعات والطلاب لاستخدام منصة التعليم الإلكتروني وكل ما هو جديد فيها.
5. توفير القدرات التقنية اللازمة لهذا النوع من التعليم، مثل برامج الاتصال (البنية التحتية) عالية السرعة وأجهزة الكمبيوتر.
6. تحفيز الطلاب والأساتذة على استخدام التعليم الإلكتروني من خلال تقديم الحوافز والمكافآت لزيادة الدافعية تجاهه.
7. استخدام الخبرات والتجارب الناجحة في العالم في مجال التعليم الإلكتروني.

الإحالات والمراجع:

1. أبو غبن، أحمد فاروق. (2012). دور التعليم الإلكتروني في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة من وجهة نظر الأكاديميين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة-فلسطين.
2. حسامو، سهى علي. (2011). واقع التعليم الإلكتروني في جامعة تشرين من وجهة نظر كل من أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة بمجلة جامعة دمشق - المجلد 27. ص ص 278-243
3. حمادة، سوزان فؤاد (2013)، فاعلية المتدنيات التعليمية الحرة والمضبوطة في تنمية مهارات تصميم الدروس الإلكترونية لدى طالبات كلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة في المناهج وطرق تدريس العلوم، الجامعة الإسلامية غزة.
4. الشهراني، ناصر بن عبد الله ناصر. (1430هـ). مطالب استخدام التعليم الإلكتروني في تدريس العلوم الطبيعية بالتعليم العالي من وجهة نظر المختصين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، للمملكة العربية السعودية.
5. الصرايرة، خالد أحمد. (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. مجلة جامعة دمشق، 27 (1). ص ص 652-601
6. عامر، طارق عبد الرؤف محمد. (2018). التعليم والتعلم الإلكتروني. القاهرة. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
7. عامر، طارق عبد الرؤف. (2014). التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي: اتجاهات علمية معاصرة، ط 1. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
8. عصر، أحمد مصطفى كامل وجادو إيهاب مصطفى. (2010) تكنولوجيا التعليم والاتصال قراءات أساسية للطلاب المعلم. المملكة العربية السعودية - الرياض: مكتبة الرشد ناشرون.
9. العواودة، طارق حسين فرحان. (2012). صعوبات توظيف المعلم الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية بغزة كما يراها الأساتذة والطلبة. رسالة ماجستير غير منشورة في التربية، جامعة الأزهر-غزة.
10. قاسمي، صونيا. (2019). مساهمة تكنولوجيا التعليم في تحسين العملية التعليمية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد: 52، جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة2، ص ص 411-398.
11. كاظم، أحمد عبد المحسن وعليوي أسراء حسين (2022). كفايات التعليم الإلكتروني. مجلة ميسان للدراسات الأكاديمية، 21 (42). جامعة ميسان - العراق. ص ص 86-70.
12. اللبدي، نزار عوني. (2015). تنمية الأداء الوظيفي والإداري. عمان-الأردن: دار دجلة ناشرون وموزعون.
13. محمودي، كمال ومحمودي، شهرزاد. (2021). الاتصال وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأساتذة (مركز التكيف المدرسي على رملي أتمودجا، بن عكنون الجزائر العاصمة). مجلة المجتمع والرياضة، 4(1)، جامعة حمة لحضر-الوادي. ص ص 81-62.