



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات ماستر أكاديمي

في ميدان: علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع علوم التسيير، تخصص موارد بشرية

بعنوان :

دور التعليم الإلكتروني في تحسين أداء العاملين -دراسة حالة بجامعة غرداية-

من إعداد الطالب:

- ابراهيم عزوز عبد الهادي

قيمت وأجيزت بتاريخ:.././.....

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الصفة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا		
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر ب	عجيلة حنان
ممتحنا		
ممتحنا		

السنة الجامعية : 2021 / 2020

الإهداء

أهدي هذا العمل

إلى والدي الكريمين اللذان كانا سببا في وجودي وتعليمي

إلى إخوتي وإلى كل من يحمل لقب "ابراهيم عزوز"

إلى أساتذتي الكرام

إلى كل الأصدقاء ورفقاء الدراسة

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل

وإلى كل طلبة السنة الثانية ماستر موارد بشرية دفعة 2021

إلى كل من يعرفني من بعيد وقريب ويكن لي الاحترام والتقدير.



الشكر والعرفان

الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى الذي سدد خطاي

ووفقني لإتمام هذا العمل

وأتقدم بجزيل الشكر

للأستاذة القديرة الدكتورة **عجيلة حنان**

التي تفضلت بالإشراف على هذه الرسالة

و أعطتني من وقتها وحدها الكثير.

كما أشكر كل من الأستاذ الدكتور **بن شاعة وليد**

والدكتورة **بوقرة ايمان**

على نصائحهم القيمة وتوجيهاتهم ومساندتهم لي

طوال فترة انجاز هذه الرسالة.

و على تقديمهم يد العون والمساعدة.

الملخص:

هدفت الدراسة الى التعرف دور التعليم الالكتروني في تحسين أداء العاملين دراسة حالة لأساتذة جامعة غرداية، وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من 40 استاذ من فئة استاذ واستاذ محاضر (أ) وأستاذ محاضر (ب) وأستاذ مساعد (أ)، بحيث استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي والاساليب الاحصائية الملائمة مثل: النسب المئوية والتكرار، والانحراف المعياري: لقياس القيمة الاكثر استخداما بين مقاييس التشتت الاحصائي، واختبار الفاكرونباخ: لمعرفة ثبات الفقرات، اختبار انحدار البسيط، اختبار Kolmogorov Smirnov (1-sample k-s)، اختبار anova، بحيث تم التوصل إلى وجود علاقة طردية بين أساليب استخدام التعليم الالكتروني على أداء الاساتذة؛ وجود علاقة عكسية بين معوقات مرتبطة بتطبيق اساليب استخدام التعليم الالكتروني على توفير متطلبات تحسين الأداء؛

الكلمات المفتاحية: أداء، تعليم الكتروني، تعليم عن بعد، تحسين.

Abstract

The study aimed to identify the role of e-learning in improving the performance of employees working professors of the University of Ghardaia, and the study was applied to a sample of 40 professors from the category of professor and professor lecturer (A), professor lecturer (B) and assistant professor (A), and the researcher used the descriptive analytical approach and statistical methods Appropriateness such as: percentages, frequency, and standard deviation: to measure the most used value among measures of statistical dispersion, cronbach's test: to determine the stability of items, simple regression test, kolmogorov-smirnov test (1-sample ks), anova test, in order to reach the answer to Study questions, Finding a direct relationship between the methods of using e-learning on the performance of teachers;

The existence of an inverse relationship between obstacles related to the application of the methods of using e-learning to provide the requirements for improving performance;

Keywords: performance, e-learning, distance education, improvement.

الصفحة	العنوان
I	الإهداء
II	الشكر
III	ملخص الدراسة
IV	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الملاحق
أ - ب	مقدمة
01	الفصل الأول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني وأداء العاملين
02	تمهيد
03	المبحث الأول: ماهية أداء العاملين
03	المطلب الأول: مفهوم وأهمية أداء العاملين
04	المطلب الثاني: الاهداف و المسؤول عن عملية تقييم أداء العاملين :
07	المطلب الثالث : الخطوات ومشاكل تقييم أداء العاملين
11	المبحث الثاني: ماهية التعليم الإلكتروني
11	المطلب الاول : تعريف وخصائص التعليم الإلكتروني
12	المطلب الثاني: مزايا التعليم الإلكتروني
14	المطلب الثالث : اهداف ومعوقات التعليم الإلكتروني
18	المطلب الرابع: العلاقة بين التعليم الإلكتروني وأداء العاملين
19	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
19	المطلب الأول : الدراسات باللغة العربية
20	المطلب الثاني : الدراسات باللغة الاجنبية
22	المطلب الثالث: مقارنة الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية
23	خلاصة الفصل الأول
24	الفصل الثاني: دراسة ميدانية بجامعة غرداية
25	تمهيد

قائمة المحتويات

26	المبحث الاول: التعريف بالمؤسسة
26	المطلب الاول: تعريف بجامعة غرداية
26	المطلب الثاني: نبذة تاريخية عن جامعة غرداية
27	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لجامعة غرداية
33	المبحث الثاني: الادوات والطريقة
33	المطلب الاول: طريقة الدراسة
35	المطلب الثاني: ادوات الدراسة
40	المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة واختبار فرضياتها
41	المطلب الاول: تحليل نتائج الدراسة
50	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات
56	خلاصة الفصل الثاني
57	الخاتمة
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
17	يوضح الفرق بين التعليم الإلكتروني والتعليم التقليدي	(1-1)
31	يوضح مسارات التكوين في ليسانس المفتوحة بجامعة غرداية نظام (ل.م.د.)	(1-2)
32	يوضح مسارات التكوين في الماستر المفتوحة بجامعة غرداية نظام (ل.م.د.)	(2-2)
34	الاستمارات الموزعة والمسترجعة	(3-2)
35	متغيرات الدراسة	(4-2)
36	مقياس ليكارت الثلاثي	(5-2)
36	درجة الموافقة	(6-2)
37	اختبار التوزيع الطبيعي	(7-2)
37	اختبار الفا كرونباخ	(8-2)
38	الجنس	(9-2)
38	العمر	(10-2)
39	الحالة الاجتماعية	(11-2)
39	عدد سنوات الخبرة	(12-2)
40	الرتبة الوظيفية	(13-2)
41	يوضح المتوسطات، الانحرافات المعيارية، درجة الموافقة للمحور الاول	(14-2)
46	يوضح المتوسطات، الانحرافات المعيارية، درجة الموافقة للمحور الثاني	(15-2)
48	يوضح المتوسطات، الانحرافات المعيارية، درجة الموافقة للمحور الثالث	(16-2)
50	تحليل الانحدار البسيط لقياس بعد اساليب استخدام التعليم الإلكتروني على أداء الاساتذة	(17-2)
51	تحليل الانحدار البسيط لقياس بعد اساليب استخدام التعليم الإلكتروني على أداء الاساتذة	(18-2)
52	يوضح أثر متغير الجنس على مختلف أساليب التعليم الإلكتروني	(19-2)
52	يوضح أثر متغير الجنس على مختلف أساليب التعليم الإلكتروني	(20-2)
53	يوضح أثر عدد سنوات الخبرة على مختلف أساليب التعليم الإلكتروني	(21-2)
53	يوضح أثر الرتبة الوظيفية على مختلف أساليب التعليم الإلكتروني	(22-2)
54	يوضح أثر الجنس مع متطلبات تحسين الأداء	(23-2)

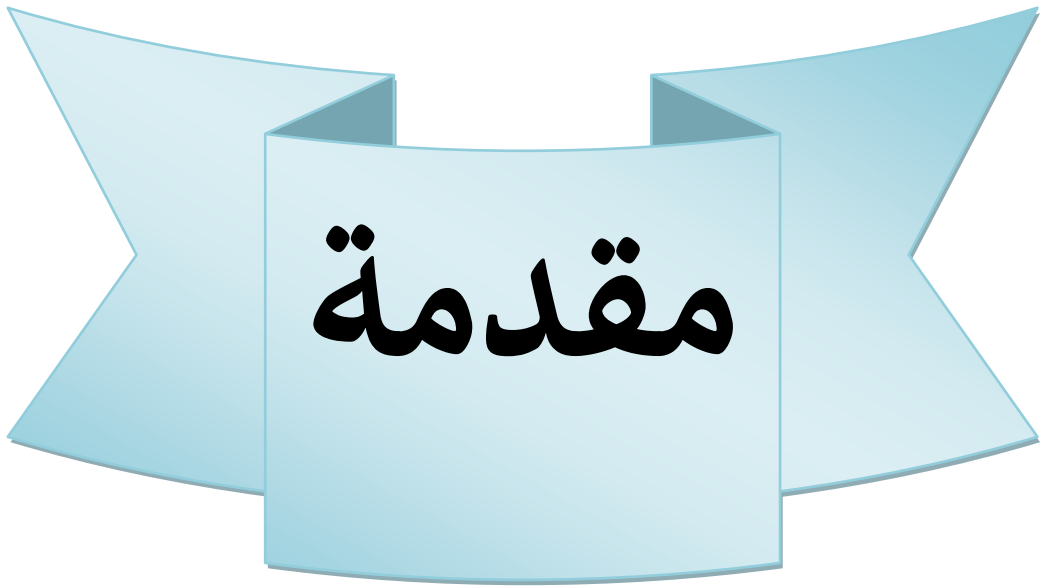
54	يوضح أثر العمر مع متطلبات تحسين الأداء	(24-2)
55	يوضح أثر عدد سنوات الخبرة مع متطلبات تحسين الأداء	(25-2)
55	يوضح أثر الرتبة الوظيفية مع متطلبات تحسين الأداء	(26-2)

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
29	يوضح كليات جامعة غرداية	(1-2)
30	الهيكل التنظيمي لجامعة غرداية	(2-2)

قائمة الملاحق

العنوان	الرقم
الإستبيان	01
نتائج Spss	02



يشهد العالم اليوم نمو واسع وتطورات كبيرة في عالم التكنولوجيا حيث مس هذا التطور مختلف المجالات بما فيها قطاع التعليم والذي اصبحت فيها تكنولوجيا الاتصال والمعلومات موردا هاما وجديدا وفعالا من مورد التعليم لكل الافراد من مختلف القطاعات، حيث اصبح التعليم من خلال التكنولوجيا الحديثة احد اهم ركائز العصر حيث غير كثير من المفاهيم وانماط الحياة.

حيث ان هذا التطور التكنولوجي مس العديد من المستويات بما فيها المستوى الجامعي حيث تتطلب منا التفكير في طرق واليات اكثر مرونة لتحسين أداء العاملين وتجعلهم محور العملية التعليمية باعتبارها عملية متجددة تواكب التطور والتغير المعرفي خصوصا بظهور تكنولوجيا الحاسوب وشبكة الانترنت التي تعد احد اهم مظاهر التعليم الالكتروني.

فالتعليم الالكتروني هو الثورة الحديثة في اساليب التعليم في عملية تحسين الأداء اكثر من التعليم التقليدي المتعب والمكلف للوقت والجهد وقد يكون بالنسبة له حافز لأداء متميز وفعال في العملية التعليمية.

يرتبط الأداء الجيد للأساتذة بمدى استجابة البيئة الداخلية والخارجية لمتطلبات التعليم الجيد من أجل الأجل تحسين مستوى التعليم والارتقاء بالمؤسسات الجامعية إلى مصفاة الجامعات العالمية، لدى يستوجب إدراج مفهوم الإدارة الإلكترونية والتعليم الإلكتروني وتحسين أداء الاساتذة في مجال الرقمنة والبرمجيات وكانت فترة جائحة الكورونا إحدى بؤادر التخلي عن النمط التعليم التقليدي.

الاشكالية الرئيسية

ما مدى مساهمة التعليم الالكتروني في تحسين أداء اساتذة جامعة غرداية؟

الاسئلة الفرعية

✓ ماهي اساليب التعليم الالكتروني المستخدمة لدى اساتذة جامعة غرداية؟

✓ ماهي معوقات التعليم الالكتروني التي تواجه اساتذة جامعة غرداية؟

✓ ماهي متطلبات تحسين التعليم الالكتروني؟

الفرضيات

❖ مختلف اساليب التعليم الالكتروني المستخدمة في جامعة غرداية تحسن من أداء اساتذتها؛

❖ المعوقات المرتبطة بتطبيق اساليب التعليم الالكتروني على اثر تحسين أداء أساتذة جامعة غرداية؛

❖ توفير متطلبات تطبيق التعليم الالكتروني على اثر تحسين أداء أساتذة جامعة غرداية.

أهداف الدراسة

- التعرف على اهمية التعليم الالكتروني في المؤسسات الجامعية؛
- التعرف على اهمية أداء العاملين بجامعة غرداية؛
- التعرف على اهداف التعليم الالكتروني؛
- اهمية التعليم الالكتروني في تحسين أداء العاملين؛

حدود الدراسة

الحدود الزمنية: امتدت فترة الدراسة من 2021/03/15 إلى 2021/06/05

الحدود المكانية: اقتصرت الحدود المكانية على جامعة غرداية

الحدود البشرية: تمثلت في أساتذة جامعة غرداية

ميررات إختيار الدراسة

- مواكبة الموضوع للتطورات التكنولوجية التي مست الجامعات الجزائرية في ظل جائحة الكورونا؛
- الرغبة والميول الشخصي للبحث في موضوع التعليم الإلكتروني؛

منهج الدراسة

بغيت تحقيق فرضيات الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وذلك من أجل وصف الظاهرة محل الدراسة من خلال الإعتماد على الكتب والمقالات العلمية وكذلك تحليل البيانات والمعلومات المحصل عليهما كما تم الإعتماد على منهج دراسة الحالة.

الفصل الأول:

الإطار النظري للتعليم

الإلكتروني وأداء

العاملين

تمهيد

يعد التعليم الإلكتروني أسلوب من أساليب التعليم في إيصال المعلومة للمتعلم، ويتم فيه استخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب آلي وشبكاته ووسائطه المتعددة من صوت وصورة ورسومات وآليات بحث ومكتبات إلكترونية، وكذلك بوابات الإنترنت سواء كان عن بعد أو في الفصل الدراسي؛ أي استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتعلم بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة .

وسنتطرق في هذا الفصل الى :

المبحث الاول: ماهية أداء العاملين.

المبحث الثاني: ماهية التعليم الإلكتروني

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المبحث الأول: ماهية أداء العاملين

لكل منظمة نظامها الخاص لإدارة وتقييم الأداء وسواء كان ذلك متعلقاً بأداء الافراد، أو أداء الاقسام وفرق العمل، أو أداء المنظمة ككل، فمن خلال القياس تستطيع المنظمة أن تحكم على برامجها وانظمتها وبالتالي على مدى تحقيق اهدافها

المطلب الأول: مفهوم وأهمية أداء العاملين

مفهوم 1: تعددت التسميات التي اطلقها كتاب الادارة على تقييم الأداء فقد سميت بتقييم الأداء (performance evaluation) وكما سميت ايضاً بقياس الكفاءة (rating) و كما سميت بتقييم الكفاءة (efficiency evaluation) الا ان افضل تسمية هي تقييم الأداء لانتشار استعمالها واذ عرف من انه تقييم كل شخص من العاملين في المنشأة على اساس الاعمال التي اتمها خلال فترة زمنية معينة وتصرفاته مع من يعملون معه.¹

مفهوم 2: هي عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى و نوعية أداءه ، وتنفذ العملية لتحديد فيما إذا كان الداء جيداً أم لا، وفي اية مجالات، هذا التقدير قد يشمل تنفيذ الاعمال المسندة للفرد و جهوده و سلوكه و بالتالي تتعلق عملية تقييم أداء العاملين بتحليل سلوك العاملين وادائهم واصدار حكم يمد متخذي القرار في المنظمة بالمعلومات اللازمة عن أداء هؤلاء العاملين.²

مفهوم 3: هو محتوى لتحليل أداء الفرد لكل ما يتعلق به من صفات نفسية وبدنية أو مهارات فنية او فكرية او سلوكية و ذلك بهدف تحديد نقاط القوة او الضعف و محاولة تعزيز الاولى و مواجهة الثانية وذلك كضمان أساسي لتحقيق فاعلية المنظمة الان وفي المستقبل و باستخدام مفهوم ادارة الأداء عملية رسمية منتظمة تستخدم لقياس وتقييم التأثير في سلوكيات واتجاهات ونتائج أداء الفرد المرتبطة بالعمل.³

اهمية أداء العاملين :

¹ ربابعة، علي محمد، ادارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص85.

² حسين محمود حريم، ادارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، 2013، ص247

³ هاشم حمدي رضى، تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، دار الراجية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، 2010، ص153.

تعد عملية تقييم أداء الفرد هامة سواء بالنسبة للمنظمة او بالنسبة للموظف نفسه فالمنظمة تهتم بذلك لمعرفة الموظف الجيد بالنسبة لعناصر محددة كالتعاون و الانضباط و الانتاجية و الاشراف تمهيدا لتحفيز الموظف الجيد و ارشاده او معاقبة الموظف الغير جيد على ادائه اما بالنسبة للموظف فتعد عملية تقييم الأداء وسيلة لكي يتعرف الموظف على نقاط القوة و نقاط الضعف لديه و بالتالي فانه يقوم نقاط الخلل لديه و يعزز نقاط القوة بما يؤدي الى تحسين مستوى ادائه.¹

المطلب الثاني : الاهداف و المسؤول عن عملية تقييم أداء العاملين :

اولا الاهداف²:

- تقديم معلومات للعاملين انفسهم عن جودة و كفاءة ادائهم؛
- تحديد مدى مناسبة الوظيفة الحالية للفرد؛
- تحديد زيادة الاجر، والمكافآت والعلاوات؛
- التعرف على الاعمال و المهام الخاصة؛
- تحديد امكانية ترقية الفرد كمكافاة على ادائه المتميز؛
- تحديد اوجه القصور في أداء الفرد و احتياجاته الى التطوير و التنمية؛
- التعرف على كيفية أداء العامل بشكل علمي و موضوعي؛

ثانيا المسؤول عن عملية تقييم أداء العاملين :

يمكن القول بان هناك عدة اطراف قد تقوم بعملية تقييم أداء العاملين هذه الاطراف مهما اختلفت تجاربها الا ان كل منها له له علاقة بمن يجري تقييم ادائه بحيث يستطيع المقيم من خلال اتصالاته معه ان يحكم على ادائه بدرجة جيدة من الدقة و من اهم هؤلاء المقيمين³:

1- الموظف نفسه (التقييم الذاتي)

¹ العامري، صالح مهدي محسن، طاهر محسن منصور الغالبي، ادارة الأعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص662.

² غالب محمود سنجق، ادارة الموارد البشرية، الدار المنهجية للنشر و التوزيع ، الطبعة الاولى ، 2015 ، ص 252

³ مؤيد سعيد السالم ، عادل حرحوش صالح، ادارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الاردن، 2009، ص104.

قد يتم منح الموظف حق تقييم نفسه (التقييم الذاتي Self Evaluation) فالموظف نفسه هو من يعرف كل تفاصيل سلوكه و اسلوب ادائه و موطن قوته و ضعفه اكثر من غيره ان الهدف الاساسي من التقييم الذاتي هو التطوير و ليس التقييم ذاته و يتبع هذا الخيار في العديد من الشركات التي يتوقع ان يكون موظفوها على قدر كبير من المسؤولية كمراكز الابحاث و شركات الاستشارات الا ان ما يعيب هذا الخيار احتمال ان يحاول الموظف تجميل سلوكه و اهمال اخطائه ونقاط ضعفه مما يؤثر على مصداقية عملية التقييم.

2- المشرف (Supervisor)

يفترض ان يكون المشرف هو اكثر الافراد معرفة بتفاصيل مهام الوظيفة وواجباتها و كذلك بمستوى أداء الموظف فالمشرف هو الذي يساهم في وضع معايير الأداء ولديه القدرة على قياس الأداء الفعلي و مقارنته بالمعايير الموضوعية . و على الرغم من ذلك الا ان كثيرا ما يطلب المشرف من الموظف أداء اعمال معينة او القيام بسلوك معين كالعمل بعد انتهاء الدوام الرسمي و هذه الاعمال هي بالأساس غير مدرجة بالوصف الوظيفي، و بالتالي قد تحسب على انها من مظاهر المواطنة التنظيمية ولكنها لا تؤخذ بعين الاعتبار عند قيام المشرف بعملية التقييم.

3- الزملاء (Peers)

المقصود بالزملاء اعضاء فريق العمل، زملاء العمل بالدائرة، زملاء المنظمة ممن يتعامل معهم الموظف يتميز الزميل في العمل بان لديه معرفة كذلك بالوظيفة وواجباتها، وقد تسنح امامه فرصة اكبر لمشاهدة كل ما يقوم به الموظف وبشكل تفصيلي، وعلى الزميل في العمل المقيم ان يتمتع بالصدق والامانة مع نفسه ومع غيره، وان لا يدع مجالاً للمناقشة غير الشريفة ان تؤثر على حكمه و قراره.

ان العمل الجماعي و المصلحة العامة هما اللذان ينبغي ان يضعهما المقيم نصب عينه عند تقييم أداء زميله في العمل.¹

4- المرؤوسين (Subordinates)

¹ حريم حسين، السلوك التنظيمي : سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص98.

يعد المرؤوسين مصادر هامة للمعلومات المتعلقة بأداء الرئيس فهم قريبون منه ويطلعون على سلوكه و تصرفاته، الا ان المشكلة في هذا الخيار هي احتمال ان يسعى الرئيس الذي يجري تقييمه الى استرضاء الموظفين الذين¹ يقومون بتقييمه، مما قد يشوه من عملية التقييم.

5- العملاء (Customers)

ان التوجه الى التركيز على العملاء يجعل هؤلاء العملاء قريبين من موظفي المبيعات وغيرهم، و بالتالي يمكن استخدامهم كمصدر وثيق للمعلومات. ويمكن للعملاء ان يدلو بدلوهم ويعطوا ارائهم في الخدمة المقدمة لهم والمسؤولين عن تقديم هذه الخدمة من خلال وسائل عديدة كالمقابلة الشخصية او توزيع الاستبانات يدا بيد او بواسطة الانترنت.

6- الحصول على التغذية العكسية من كل الاتجاهات

يقوم هذا المدخل المتعلق بالحصول على التغذية العكسية من كل الاتجاهات على اساس جمع المعلومات من كافة الاطراف التي لها علاقة بالموظف (الاتجاه الى الاعلى (الرئيس) الاتجاه الى نفس المستوى الوظيفي (الزملاء) الاتجاه الى الاسفل (المرؤوسين) وحتى الاتجاه الى خارج المنظمة (العملاء)).

اما Gupta فيذكر ان التغذية العكسية من كل الاتجاهات تتضمن:

1- الاتجاه الى الاسفل Downward من المشرف

2- الاتجاه الى الاعلى Upward من المرؤوسين

3- الاجاه الجانبي Laterally من الزملاء

4- الاتجاه الى الداخل Inwardly من الاهداف الموضوعية

وبذلك فان هذا المدخل يجمع بين كافة انواع المقيمين لمحاولة الاستفادة من المعلومات التي يمتلكونها ، كل من وجهة نظره و من الزاوية التي يطلع عليها في علاقته مع من يجري تقييمه، وعلى الرغم من ان هذا المدخل هو الاكثر قدرة على جمع المعلومات الا ان تكلفة الحصول على معلومات من خلاله قد تكون عالية حيث يتطلب ذلك جهدا اكبر ومتابعة اكثر.

¹ عمرو وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، الاردن، دار النشر الطبعة الاولى، 2005، ص 368.

وايا كان الطرف الذي يقوم بالتقييم إلا ان المشرف يمارس دورا حيويا في عملية التقييم، لأنه يساهم في وضع معايير الأداء وهو المسؤول عن أداء مرؤوسيه ومتابعتهم .

المطلب الثالث: الخطوات ومشاكل تقييم أداء العاملين

اولا خطوات تقييم أداء العاملين:

تمر عملية تقييم أداء العاملين في اي منظمة بخطوات اساسية هي:¹

1- وضع معايير الأداء

ان لتحليل العمل و ما يتبعه من الوصف الوظيفي ومواصفات شاغل الوظيفة دورا اساسيا في وضع معايير الأداء لكل وظيفة من الوظائف المنظمة، وتعتمد قياسات الأداء على ثلاثة اسس :

أ- **القياس المبني على النتائج: Result – based** يتم التركيز وفق هذا المقياس على النتائج

وليس على النشاطات و التفاصيل، كاستخدام قيمة المبيعات المحققة لتقييم أداء موظفي البيع، و قد يستخدم في هذا المجال اما مدخل الادارة بالاهداف MBO و الذي يشارك الموظف بموجبه في وضع الاهداف، او مدخل معايير العمل Work Standards حيث تحدد تعليمات العمل للوصول الى هذه الاهداف.

ب- **القياس المبني على السلوك: Behavoir –based** يتم قيام سلوك الموظف واخذه

بالاعتبار عند تقييم الأداء كانهضباط الموظف و عمل الفريق، الا ان هناك مشكلة في تحديد السلوكيات التي ينبغي ادخالها في التقييم و مدى اهميتها النسبية.²

ت- **القياس المبني على السمات: Trait –based** بموجب هذا النوع من القياس فانه يتم قياس

قدرات الموظف وخصائصه الشخصية كالبشاشة والاتجاهات الايجابية ومهارات الاتصال.

2- ابلاغ العاملين بالمعايير

¹ بوسنية، الصديق منصور، سليمان الفارسي، الموارد البشرية، الجماهيرية العظمى، اكااديمية الدراسات العليا، 2003، ص381.

² عائشة يوسف الشمالي، برنامج تحسين الاداء، دار الفجر للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، القاهرة، 2017، ص48.

يجب على المشرف المباشر والذي يكون له دورا اساسيا في عملية التقييم ان يقوم بالتأكد من ابلاغ العاملين بالأسس المعتمدة لتقييم الأداء وبالمعايير التي تحدد مستوى الأداء في المنظمة، بالإضافة الى ذلك فقد يتم ابلاغ العاملين بالمعايير من خلال وسائل اخرى كإبلاغ الموظف الجديد اثناء عملية التوجيه.¹

وبشكل عام فان ليس من المنطق تقييم أداء الموظف ازاء معايير محددة في عمله دون معرفته التامة بهذه المعايير التي سيتم تقييم أداءه على اساسها ويجب الاشارة هنا الى ضرورة مراجعة وتحديث المعايير على فترات دورية أو وفق ما تتطلبه الحاجة.

3- قياس الأداء الفعلي

يعتبر قياس الأداء الفعلي عملية يتم بمقتضاها جمه و تجهيز البيانات المتعلقة بنتائج الأداء المحقق في مدة زمنية محددة وتتطلب عملية قياس الأداء الفعلي وجود مقاييس يتم تصميمها على اساس معايير الأداء المحددة مسبقا.

وتقوم عملية قياس الأداء اما على اساس فردي من حيث النتائج و السلوك و السمات او على اساس جماعي كقياس مدى تماسك اعضاء الفريق وانجازاتهم والتعاون مع الفرق الاخرى.

4- مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير

بعد اجراء قياس الأداء الفعلي، يقوم المقيم بمقارنة الأداء الفعلي مع المعايير الموضوعية مسبقا. وفي هذه الحالة هناك ثلاثة احتمالات:

- الاحتمال الاول:** ان يكون الأداء الفعلي اقل من الأداء المحدد من خلال المعايير. وفي هذه الحالة فاننا بحاجة الى اجراء تصحيحي معين قد يتلخص في انذار الموظف او تدريبه او توجيهه او اي اجراء اخر مناسب.
- الاحتمال الثاني :** ان يكون الأداء الفعلي مساويا للمستوى المحدد من خلال المعايير، و بذلك يكون الموظف قد قام بواجباته ، كما يجب ، وليس هناك حاجة الى اي اجراء تصحيحي.

¹ عبد الباري ابراهيم الدرة، زهير نعيم الصباغ، ادارة الموارد البشرية في القرن 21، دار وائل للنشر، الطبعة الاولى،

-الاحتمال الثالث : ان يكون الأداء الفعلي اكبر من المستوى المحدد من خلال المعايير¹. وفي هذه الحالة يكون قرار الادارة بتحفيز الموظف وصرف مكافئات مالية او غيرها للموظف المعني.

5- مناقشة النتائج مع الموظف :

هناك اتجاهين في هذا الحال الاتجاه الاول يؤيد مناقشة نتائج التقييم مع الموظف ، بينما يؤد الاتجاه الثاني بقاء المعلومات سرية و نتائج التقييم غير معلنة.

وتتبع كثيرا من المنظمات سياسة مقابلة الموظف الذي تم تقييم ادائه و مناقشة النتائج التي تم التوصل اليها عن ادائه معه ، حيث ان الهدف من ذلك هو ابلاغ الموظف بمواطن ضعفه لاجل تفاديها في المستقبل ومحاولة تطوير الأداء قد ينظر البعض الى مثل هذه المقابلات بعدم الارتياح و خاصة عندما يكون فيها نوع من المكاشفة و التغذية الراجعة غير الايجابية و بالتالي و خلال اجراء المقابلة التي تجرى عادة من قبل الرئيس الاصلي بحضور الرئيس المباشر للموظف فانه ينبغي على مجري المقابلة ان يكون واضحا و محددا فيما يتعلق بجوانب القصور من قبل الموظف على ان يبدي رايه في التقييم بشكل صريح وبدون اي قيود او حواجز .

وهناك بند في نماذج تقييم الأداء في الشركات التي تتبع سياسة مقابلة الموظف يحدد فيه موقف الموظف من موضوعية عملية التقييم وعدالتها وبماكانه ان يعبر عن رضاه تو عدم رضاه في هذا المجال من خلال كتابة رايه في المساحة المخصصة لذلك.

6- اقتراحات تحسين الأداء

الخطوة الاخيرة في عملية تقييم أداء العاملين تتعلق بتقديم الرئيس المباشر لتوصياته لتحسين مستوى الأداء وذلك اعتمادا على نتائج التقييم فقد يقترح الرئيس المباشر اشراك الموظف الذي يجري تقييمه بدورات تدريبية معينة او يقترح نقله الى وظيفة اخرى اكثر تناسبا مع قدراته و مهاراته .

هناك بعض الجوانب التي يتم لفت نظر الموظف الى ضرورة تحسين ادائه فيها والتي لو تمكن من الاهتمام بتقويتها وبذل الجهود لمعالجتها لتحسن ادائه في هذه الجوانب و بالتالي ارتفع مستوى الأداء العام.²

¹ معين امين السيد، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، الجزائر، 2010، ص320.

² محفوظ احمد جودة، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010 ، ص266.

مشاكل تقييم الأداء :

على الرغم من اهمية عملية تقييم الأداء بالنسبة للمنظمة و بالنسبة للعاملين الا انها تجابه العديد من المشكلات اهمها¹:

1- تأثير الهالة

المقصود بتأثير الهالة Halo Effect على قرار المقيم هو التوصل الى الحكم الكلي اعتمادا على سمة واحدة فاذا كان الموظف يتقن مهارات الاتصال فمعني ذلك ان ادائه متفوق في كافة جوانب الأداء.

2- الانطباعات السابق عن الموظف

قد يكون هناك انطباع سلبي سابق لدى المقيم عن موظف يعمل لديه نتيجة لخبرة سابقة معه مما قد يؤثر بشكل سلبي على تقييم أداء الموظف

3- العلاقات الشخصية

قد يكون للعلاقات الشخصية احيانا بين المشرف او المدير و الموظف تأثيرا على عملية التقييم مما يؤدي الى نوع من التميز الشخصي مع او ضد الموظف الذي يجري تقييمه.

4- عدم توفر الوقت الكافي

ان عدم توفر الوقت الكافي لدى المشرف او المدير الذي يقوم بعملية التقييم قد يحول دون الدقة في العملية فالمشرف او المدير يكون عادة مشغولا بامور اخرى مهمة الا ان ادارة الوقت بشكل جيد تلعب دورا اساسيا في تحديد الاولويات و اعطاء الامور حقها بما يتناسب مع اهميتها.

5- عدم وضوح السلطات والمسؤوليات

ان عدم التحديد الواضح للسلطات و المسؤوليات قد ينتج عنه تقييم غير منصف لانه قد يجعل هناك ازدواجية في أداء الاعمال و قد لا تكون المسؤولية و محددة امام الموظف.

6- النزعة نحو الوسط في التقييم Central Tendency

¹ عمار بن عيشي، اتجاهات التدريب المعاصرة وتقييم اداء الافراد العاملين، الطبعة الاولى، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان 2012، ص66.

قد يميل بعض المقيمين الى النزعة نحو الوسط Central Tendency في عملية التقييم فتصدر التقييمات عنهم في منطقة الوسط ويتجنبوا التقييمات المتطرفة من وجهة نظرهم فاذا كانت مقياس التقييم ما بين 1-5 فان كل تقييماتهم تتراوح بين 2-4 مما قد يشوه عملية التقييم¹

المبحث الثاني: ماهية التعليم الالكتروني

التعليم الالكتروني يصبح ذي معنى بالنسبة للمؤسسة التعليمية عندما نجد ان هناك عائد مناسب مقابل الاستثمارات التي وضعها في هذا المشروع وعندما تكون هناك مستويات متوسطة أو عالية من رضاء المتعلمين عن جودة التعليم أو عن الخدمات الفنية الموجودة.

المطلب الاول : تعريف وخصائص التعليم الالكتروني

تعريف 1 : يعرف التعليم الالكتروني بانه نظام تفاعلي للتعليم عن بعد يقدم للمتعلم وفقا للطلب و يعتمد على بيئة الكترونية رقمية متكاملة تستهدف بناء المقررات و توصيلها بواسطة الشبكات الالكترونية و الارشاد و التوجيه و تنظيم الاختبارات و لذلك يؤدي المعلم الذي يقوم بالتعليم الالكتروني عن بعد مهاماً متعددة خلال فترة تقديم المقرر او خلال الجلسات التعليمية وعلى الرغم من ان بعض هذه الانشطة قد ياخذ دوره في غياب الطلاب الا ان التعليم يحدث عندما يتعامل المعلم عبر الشبكات بشكل مباشر او غير مباشر مع واحد او اكثر من المتعلمين على الخط المباشر بغرض اكتساب المتعلم للمعرفة من خلال هذه اللقاءات.²

تعريف 2 : ان التعليم الالكتروني يمكن ان يعرف على انه عملية اقبال و تلقي المعلومات باستخدام التقنيات الحديثة كالحاسوب و اجهزة الهاتف المحمولة و اجهزة المساعد الرقمي الشخصي PDA (Personal Digital Assistant) عبر شبكات الانترنت او عبر شبكات الاتصالات اللاسلكية و ذلك لاغراض التعليم و التدريب و ادارة المعرفة يعني ان الانترنت و الكمبيوتر او الهاتف

¹ محفوظ احمد جودة، مرجع سابق، ص 266 267

² نبيل جاد عزمي ، تكنولوجيا التعليم الالكتروني، الطبعة الاولى، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2008 ، ص 94

² خضر مصباح الطيبي ، التعليم الالكتروني، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2008، ص 18.

المحمول سوف يتم استخدامها في عملية التعليم الإلكتروني و ان استخدام تطبيق الانترنت في التعليم العالي و في العديد من الشركات الخاصة و المؤسسات الحكومية.¹

تعريف 3: التعليم الإلكتروني هو طريقة للتعليم باستخدام اليات الاتصال الحديثة من حاسب و شبكاته و وسطائه المتعددة من صوت و صورة وروسومات واليات بحث و مكتبات الكترونية و كذلك بوابات الانترنت سواء كان عن بعد او في الفصل الدراسي المهم المقصود هو استخدام التقنية بجميع انواعها في اصال المعلومة للمتعلم باقصر وقت و اقل جهد و اكبر فائدة.²

• خصائص التعليم الإلكتروني:

يتميز التعليم الإلكتروني بانه مدرسة الكترونية (E-school) مفتوحة 24 ساعة كل ايام الاسبوع بالاضافة لايام العطلات ايضا و لا يعيق الانتظام بها زمان او مكان اذ يستطيع الطالب ان ينتظم فيها في اي وقت ليلا او نهارا و من ايا مكان في العالم و لا تحتاج هذه المدرسة الى قاعات دراسية وليس من الضروري ان تتوفر اجهزة الحاسوب في الجامعة او المدرسة اذ يمكن الدخول اليها من المنزل كما يستطيع الطالب الاطلاع على المادة العلمية للمقررات و المحاضرات باستمرار مما يزيد من عملية التفاعل و التواصل بين المعلم و الطالب و بعضهم ببعض حيث يكون للطالب دورا ايجابيا و فاعلا في تلك المدرسة حيث يسهم كل طالب في اعداد الموند التعليمية للمقرر كما يبدي رايه فيها و يعلق على ما قدمه غيره من الطلاب كما تتيح المدرسة الالكترونية الفرصة للطالب للاتصال بكم هائل من المعلومات.

المطلب الثاني: مزايا التعليم الإلكتروني

• مزايا التعليم الإلكتروني:

1-يتطلب التعليم الإلكتروني معرفة لأبأس بها بالحاسب وشبكة الانترنت مما يساعد الطلاب على زيادة مهاراتهم بشكل اكبر في مجال الانترنت والحاسب والحصول على خبرة شاملة؛

² احمد علي الراضي ، التعليم الإلكتروني، الطبعة الاولى، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص78.

2-يساعد التعليم الالكتروني على زيادة التجارب و الخبرات التعليمية و ينمي بعض المهارات الجديدة الى جانب تكلفته المادية الرخيصة بالنسبة للطلاب اذا ما قورنت مع تكاليف التي قد يضطر لها بعض الطلاب لحضور المقررات النظامية في القاعات الدراسية و كذلك بالنسبة للمؤسسات التعليمية¹ التي ستوفر تكاليف بناء الحرم الجامعي و كافة مستلزماته التي تتطلب تكلفة مادية باهظة التكاليف؛

3-يستطيع الطالب الحصول على المعرفة من منزله او مكتبه في اي وقت من النهار او الليل في الصيف او الشتاء؛

4-يوفر التعليم الالكتروني عن بعد مزيدا من الوقت لكي يستثمره الطالب للتركيز اكثر على دراسته اذا ما قورن ذلك مع الساعات التي سيقضيها للوصول الى قاعة المحاضرات؛

5-يحث التعليم الالكتروني الطالب عن بعد على الالتزام و تحمل المسؤولية و الاعتماد على التعلم الذاتي كما ان الطالب سيتمكن من أداء التكاليف المنوط بها وتنظيم الوقت للدراسة بما يتناسب مع ظروفه الخاصة و اوقات فراغه؛

6-المناقشة المفتوحة الناجحة و التي تتم بين الطلاب في المؤتمرات المباشرة للبحث عن الصعوبات التي يواجهونها و لمناقشة النقاط غير المفهومة و للتعاون في حل التكاليفات و ذلك اعتمادا على وجهات النظر المختلفة للحصول على فهم اعمق سوف يكون لها نفس اثر التعاون الجماعي الذي يتم في نقاش الصف في التعليم التقليدي؛

7-لا يتبادل الطلاب الافكار مع الحاسب في ظل التعليم الالكتروني بل يحاورون مجموعة من الاشخاص من كل انحاء العالم عبر الحاسب حيث ان فرص التفاعل مع مجموعة عالمية من الاساتذة و الطلاب من خلفيات ثقافية و انتماءات قومية مختلفة سوف تهيئ المناخ على نحو اكيد الى ولادة جيل جديد حديث ديناميكي

¹ <https://www.tvet.ps/files/file/library/studies/online.pdf> consulté le 20/03/2021/ 13:33

فعال و الى ظهور رجال اعمال اكفاء و قادرين على ممارسة مهامهم بنجاح في اي مكان في العالم؛

8- يمكن ان يكون التعليم الالكتروني عبارة عن متابعة للتعليم التقليدي بحيث يستطيع الخريجون وحاملي الشهادات الجامعية التقليدية الاشتراك في الجامعات الافتراضية ومتابعة كل ما هو جديد في اي مرحلة من مراحل حياتهم؛

9- يمكن لاي من طلاب التعليم عن بعد ان يحقق تقدما اكثر حيث يتخلص من خجله وخاصة عندما يكون بطيء التعلم او اقل كفاءة من زملاء صفه و دون ان يشعر بالحرج من هذا الوضع؛

10- يقدم التعليم الالكتروني فرصا لمن لا تسمح لهم ظروفهم بالالتحاق بالتعليم التقليدي؛

11- توفير رصيد ضخم ومتجدد من المحتوى العلمي والاختبارات والتاريخ التدريسي لكل مقرر يمكن من تطويره وتحسين وزيادة فعالية طرق تدريسه؛

12- تقليل الأعباء الإدارية بالنسبة للمعلم؛

المطلب الثالث : اهداف ومعوقات التعليم الالكتروني

- توفير بيئة تعليمية غنية ومتعددة المصادر تخدم العملية التعليمية بكافة محاورها؛

- إعادة صياغة الأدوار في الطريقة التي تتم عملية التعليم والتعلم بما يتوافق مع مستجدات الفكر التربوي؛

- دعم عملية التفاعل بين الطلاب والمعلمين من خلال تبادل الخبرات التربوية والآراء والمناقشات الهادفة في تبادل الآراء بالاستعانة بقنوات الاتصال المختلفة مثل البريد الالكتروني mail-E ، والتحدث Talk\Chatting، غرف الصف الافتراضية Virtual Classrooms؛

- إيجاد الحوافز وتشجيع التواصل بين منظومة العملية التعليمية كالتواصل بين البيت والمدرسة والمدرسة والبيئة المحيطة؛

–نمذجة التعليم وتقديمه في صورة معيارية. فالدروس تقدم في صورة نموذجية والممارسات التعليمية المتميزة يمكن إعادة تكرارها. من أمثلة ذلك بنوك الأسئلة النموذجية، خطط للدروس النموذجية، الاستغلال الأمثل لتقنيات الصوت والصورة وما يتصل من وسائل متعددة؛

تتأقل الخبرات التربوية من خلال إيجاد قنوات اتصال ومنتديات تمكن المعلمين والمدرسين والمشرفين وجميع المهتمين بالشأن التربوي من المناقشة وتبادل الآراء والتجارب عبر موقع محدد يجمعهم جميعاً في غرفة افتراضية رغم بعد المسافات في كثير من الأحيان؛¹

–إعداد جيل من المعلمين والطلاب قادر على التعامل مع التقنية ومهارات العصر والتطورات الهائلة التي يشهدها العالم؛

–المساعدة على نشر التقنية في المجتمع وجعله مجتمعاً مثقفاً إلكترونياً وموكباً لما يدور في أقاصي الأرض؛

– توفير بيئة تعليمية غنية و متعددة المصادر تخدم العملية التعليمية بجميع محاورها؛

– إيجاد الحوافز و تشجيع التواصل بين منظومة العملية التعليمية كالتواصل بين البيت والمدرسة، والمدرسة و البيئة المحيطة؛

– نمذجة التعليم وتقديمه في صورة معيارية، فالدروس تقدم في صورة نموذجية والممارسات التعليمية المتميزة يمكن إعادة تكرارها؛

– إعداد جيل من المعلمين والطلاب قادر على التعامل مع التقنية ومهارات العصر والتطورات الهائلة التي يشهدها العالم؛²

بتوظيف تقنية المعلومات والاتصالات في مجال التعليم يكون من السهولة بمكان تغير الدور التقليدي الذي يقوم به المدرس والمدرسة وتقنية التعليم الإلكتروني بصورة عامة توفر زمن المعلم المدرب وتقلل من المهام التدريسية المباشرة فالمعلم في هذه التقنية بدلا من قيامه بالعرض المباشر للمعلومات (كما

¹ العجب محمد العجب إسماعيل: دور تقنية التعليم الإلكتروني في تحقيق أهداف التعليم المفتوح، ورقة عمل مقدمة ندوة التعليم الإلكتروني، مدارس الملك فيصل،السعودية 2003،ص ص 04 – 05.

²سعادة ، جودت و السرطاوي، عادل : استخدام الحاسوب والإنترنت في ميادين التربية والتعليم. ط. ١؛ الأردن ، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2003 ، ص25.

هو الحال في المحاضرة التقليدية) يقوم بدور الخبير المساعد للطلاب الذين تصبح مهامهم البحث المباشر عن المعلومات، إدارة الحوار وحلقات النقاش التعليمية وتحليل التغذية الراجعة تمهيد اتخاذ قرار بشأن تعلم طلابه ويشير أيضا إلى التعلم عن بعد أو التعلم المثرى بالحاسوب والانترنت وباستخدام وسائل التعليم القائمة على الويب وبرامج التشارك الجماعي والبريد الإلكتروني والتخاطب والتقييمات القائمة على الحاسوب وغيرها، ولعل مما يعطي لهذا النوع من التعليم هو المرونة العالية حيث انه يتميز بأنه تعليم الآليات الخمس: أي مكان، أي زمان، أي وسيلة، أي مجال.¹

معيقات التعليم الإلكتروني:

التعليم الإلكتروني كغيره من طرق التعليم الأخرى لديه جملة معوقات تعوق التنفيذ الفعلي والفعال ومن هذه العوائق:²

- 1- عدم وضوح الرؤية حول التعليم الإلكتروني في التعليم من قبل بعض أفراد المجتمع وبعض المعلمين والمعلمات.
- 2- قلة استخدام التعليم الإلكتروني الناتج عن قلة برامج التدريب للمستفيدين؛
- 3- دور المتعلم في التعليم الإلكتروني وتحمله كافة المسؤولية عن التعليم؛
- 4- الاعتقاد السائد بأن التعليم الإلكتروني هو فقط توفير البنية التحتية؛
- 5- عامل التكلفة في الإنتاج والصيانة؛
- 6- التقويم والاختبارات الإلكترونية وتطبيقهما لا تزال تحتاج إلى مزيد من البحث والتطوير؛
- 7- عدم وضوح الأنظمة والطرق والأساليب التي يتم فيها التعليم الإلكتروني بشكل واضح كما أن عدم البت في قضية الحوافز التشجيعية لبيئة التعليم هي إحدى العقبات التي تعوق فاعلية التعليم الإلكتروني.
- 8- عدم الخصوصية والسرية في التعليم الإلكتروني، ذلك إن حدوث هجمات على المواقع الرئيسية في الانترنت أمر محتمل ويضع في أذهان التربويين العديد من الأسئلة حول تأثير ذلك على التعليم الإلكتروني مستقبلا ولذا فإن اختراق المحتوى والامتحانات من أهم معوقات التعليم الإلكتروني؛

¹ نجم عبود، إدارة المعرفة، الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن، 2008، ص 350.

² طارق عبد الرؤوف، التعليم الإلكتروني والتعليم المعاصر، القاهرة، المجموعة العربية للنشر والتعليم، الطبعة الاولى، 2015، ص 225.

- 9- الحاجة إلى بنية تحتية صلبة من حيث توفر الأجهزة وموثوقية الاتصال وسرعته بالشبكة العالمية للمعلومات والحاجة إلى وجود متخصصين لإدارة أنظمة التعليم الإلكتروني؛
- 10- فقدان الجانب الإنساني في العملية التربوية وفقدان الموقف التعليمي أهم جوانبه وهو التفاعل بين المعلم والمتعلم وإلغاء القدوة والمثل وإشباع بعض الحاجات الأساسية لدى المتعلم؛
- 11- عدم قدرة بعض المعلمين والمعلمات على استخدام التقنية والاستفادة منها في تطوير قدراتهم. وتوجد اسباب اخرى هي ¹:

أ- من ناحية المتعلمين:

- 1- صعوبة التحول من طريقة التعلم تقليدية إلى طريقة تعلم حديثة؛
- 2- صعوبة تطبيقه في بعض المواد؛
- 3- صعوبة الحصول على أجهزة حاسب آلي لدى بعض الطلاب؛
- 4- قد يؤدي توجيه بعض المعلمين أحيانا إلى عدم الفهم الجيد واللبس؛

ب- من ناحية المعلمين:

- 1- صعوبة التعامل مع متعلمين غير متعودين أو مدربين على التعلم الذاتي؛
- 2- صعوبة التأكد من تمكن الطالب من مهارة استخدام الحاسب الآلي؛
- 3- درجة تعقد بعض المواد؛
- 4- الجهد والتكلفة المادية؛
- 5- مشكلة "حقوق الطبع: وصعوبة استفادة المعلمين من المصادر التعليمية الأخرى.

والجدول الموالي يوضح أهم الفروقات بين التعليم الإلكتروني والتعليم التقليدي

الجدول رقم (1-1): يوضح الفرق بين التعليم الإلكتروني والتعليم التقليدي

التعلم الإلكتروني	التعلم التقليدي
1 يشير التعلم الإلكتروني إلى استخدام الإلكترونية الإعلام والمعلومات والاتصالات تقنيات (ICT) في التعليم / التدريب	التعلم التقليدي ، المعروف أيضًا باسم الأساسيات أو التعليم التقليدي أو التعليم العرفي ، يشير إلى العادات الراسخة الموجودة في المدارس التي تعتبر المجتمع تقليديا مناسباً

¹ سالم، أحمد،:تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، الطبعة الاولى، الرياض، مكتبة الرشد، 2004، ص65.

2	لايوجد وقت محدد للتعلم	يمكنك التعلم فقط في وقت محدد
3	يضمن التعلم الإلكتروني الشخص الذي يلتحق بهبالطبع ما يتعلمه هو / هي وما يجري الكمبيوترقادر على إجراء الاختبار ، وإعطاء التعليمات ، توضيح الشكوك وحساب درجتك في في الوقت الحالي.	في التعلم التقليدي الاهتمام الشخصي للمعلم/ لم يتم توفير مدرب لكل طالب / مدرب ، البعضالطالب / المدرب منتبه بينما الآخرون ليسوا كذلك ، فهو ليس كذلكيؤكد أن الطالب / المدرب يتعلم أو يشعر ملل
4	إنها أرخص وفعالة. من الالاف يمكن للمدرب / الطالب المشاركة في التعلم الإلكتروني	إنه مكلف للغاية ، فأنت تحتاج إلى غرفة من الكراسي والطاولة إلخ من الطالب المحدود يمكنه الجلوس في فصل دراسي
5	إنه جيد لأولئك الأشخاص الذين يعملونوليس لدي وقت لحضور الفصل	إنه ليس جيدًا للناس العاملين
6	تعلم بسرعتك	عليك أن تتكيف وفقًا للمعلم ، في بعض الأحيان العديد من الطلاب غير قادرين على فهم الموضوع.
7	دافع الطالب مرتفع بسببالتورط في الأمور القريبة منهمواستخدام التكنولوجيا	حافز الطالب منخفض

المصدر: Ekta srivastava,Nisha agarwal, E-learning New trend in education and training p804

المطلب الرابع: العلاقة بين التعليم الإلكتروني وأداء العاملين

التعليم الإلكتروني هو من الطرق الحديثة في التعليم والذي أصبح من أهمها في وقتنا الحالي لانه غير مكلف ويختصر الوقت والجهد وقد يعود بالنفع على العاملين او الموظفين وادائهم اثناء العمل وحتى على سلوكياتهم اثناء العمل لان أداء العاملين يتأثر بتأثر التعليم الإلكتروني و يوجد متغيرين الاول مستقل و الثاني تابع له المتغير المستقل يؤثر على المتغير التابع كما عندنا المتغير المستقل هو التعليم الإلكتروني و المتغير التابع الذي يتأثر هو أداء العاملين، والعلاقة بينهما انه كلما تآثر التعليم الإلكتروني يؤثر على أداء العاملين .

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

لقد تم تناول موضوع دور التعليم الإلكتروني في تحسين أداء العاملين وكيفية قياسها من طرف العديد من الباحثين لما يمتلكه هذا الموضوع من أهمية بالغة في سيرورة عمل المؤسسات على اختلاف لذا سوف نتطرق في هذا المبحث الى بعض هاته الدراسات منها العربية والاجنبية.

المطلب الأول : الدراسات باللغة العربية

الدراسة الأولى: أثر جودة انظمة ادارة الموارد البشرية الالكترونية على كفاءة أداء العاملين في شركة الاتصالات الاردنية (orange)

هدفت الدراسة الى التعرف على جودة انظمة ادارة الموارد البشرية الالكترونية على كفاءة أداء العاملين في شركة الاتصالات الاردنية (orange)، و كانت اشكالية الدراسة هي هل هناك اثر ملموس لجودة انظمة الموارد البشرية الالكترونية المطبقة على أداء العاملين في المنظمة، وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من 77 موظفا من فئة رؤساء الاقسام و مدراء الفروع، والفترة الزمنية التي اجريت بها الدراسة الفصل الدراسي الثاني من عام 2013 و المكان الذي اجريت فيه الدراسة هي في عمان عاصمة المملكة الاردنية الهاشمية ، والاداة المستخدمة في هذه الدراسة هي الاستبيان ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاساليب الاحصائية مثل: الفا كرونباخ لقياس فقرات الثبات والانحدار المتعدد البسيط (R1) و (R2) لقياس درجة الارتباط في العلاقة بين المتغيرين واختبار (F) الذي يمثل مجموعة من النماذج الاحصائية وغيرها، وتوصيات هذه الدراسة هي :

1- الاهتمام بصيانة البنية التحتية من اجهزة و شبكات في الشركة باستمرار لضمان صلاحيتها لتطبيقات نظام (E-HRM).

2- المحافظة على استمرار تطوير انظمة ادارة الموارد (software) والبنية التحتية التكنولوجية للشركة (hardware) و (network) لمواكبة التغيرات في المجالين واللدان يشهدان تطورات دائمة ومستمرة.

النتائج:

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) في استجابة افراد العينة على تطبيق انظمة ادارة الموارد البشرية الالكترونية في شركة الاتصالات الاردنية (اورانج) يعزى لمتغير العمر.

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) في استجابة افراد العينة على تطبيق انظمة الموارد البشرية الالكترونية في شركة الاتصالات الاردنية (اورانج) يعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المطلب الثاني : الدراسات باللغة الاجنبية

الدراسة الأولى: دراسة "Edward T. Chen"

Successful E-learning in corporations

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أفضل الممارسات للتعلم الإلكتروني الناجح في الشركات. و التعلم الإلكتروني بالإضافة إلى تاريخه فيما يتعلق بالنماذج التعليمية. ستغطي مقدمة موجزة الأنواع المتنوعة من التعلم الإلكتروني. بعد ذلك معلومات حول قيود التعلم الإلكتروني مثل المعايير المختلفة ، ونقص البنية التحتية والهندسة المعمارية ، وستناقش مطولاً دوافع الموظفين والمقاومة الثقافية للتعلم الإلكتروني. سيتم تحديد المزايا والفوائد التنظيمية للتعلم الإلكتروني. يشمل بعضها وفورات في التكاليف على السفر ، والإعاقة ، وتحسين أنشطة سلسلة القيمة ، والعائد على الاستثمار. أخيراً ، ستعرض الورقة بعض قصص النجاح وتناقش الآثار المستقبلية للتعلم الإلكتروني في الشركات.

الدراسة الثانية: دراسة valantina arkorful,nelly Abaidoo : The role of e-learning, the advantages and disadvantages of its adoption in higher education.

هدفت هذه الدراسة في فعالية استخدام التعلم الإلكتروني في التدريس في مؤسسات التعليم العالي. في مؤسسات التعليم العالي ، موضوع الاستفادة من المعلومات والاتصال الحديث

تقنيات التدريس والتعلم مهمة للغاية. تستعرض هذه الدراسة الأدبيات وتعطي خلفية علمية للدراسة من خلال مراجعة بعض المساهمات التي قدمها العديد من الباحثين والمؤسسات على مفهوم التعلم

الإلكتروني ، ولا سيما استخدامه في التدريس والتعلم في مؤسسات التعليم العالي. يكشف النقاب عن بعض الآراء التي شاركها الأشخاص والمؤسسات على مستوى العالم اعتماد ودمج تقنيات التعلم الإلكتروني في التعليم من خلال المسوحات والملاحظات الأخرى.

يبحث في معنى أو تعريفات التعلم الإلكتروني كما قدمها باحثون مختلفون والدور الذي يلعبه التعلم الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي فيما يتعلق بعمليات التدريس والتعلم ، ومزايا وعيوب اعتماده وتنفيذه. التعلم الإلكتروني ، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، التعليم العالي.

الدراسة الثالثة: دراسة "Ekta srivastava,Nisha agarwal"

E-learning New trend in education and training

هدفت هذه الدراسة عن ماهية التعلم الإلكتروني ، وما هو تأثيره على أداء الموظف والطالب ، وما هو تاريخه ، والفرق بين التعلم الإلكتروني والتعلم التقليدي ، ومستقبل التعلم الإلكتروني ، وبعض الحقائق عن التعلم الإلكتروني التي هي تم جمعها من مواقع الإنترنت المختلفة مدرجة أيضًا في هذه الورقة ، وتوضح الحقيقة أنها تنمو في السنوات الأخيرة ، كما ندرس مزايا وعيوب التعلم الإلكتروني وما هي أنواع التعلم الإلكتروني. من هذه الدراسة توصلنا إلى أن التعلم الإلكتروني ينمو في قطاع التعليم والتدريب ينضم المزيد والمزيد من الطلاب إلى التعلم الإلكتروني المزيد والمزيد من الشركات توفر التدريب لموظفيها من خلال التعلم الإلكتروني ويعتمد تحليل هذه الورقة تمامًا على البيانات الثانوية مثل المجالات والكتب ومختلف مواقع الويب من الإنترنت.

الدراسة الرابعة: دراسة "Amarita bhardwaj"

Employee training and development Through E-learning (a study of some selected units in power sector)

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن فعالية التعلم الإلكتروني من حيث التعلم وبناء القدرات وإبقاء الناس على اطلاع دائم. يهدف هذا أيضًا إلى معرفة كيفية استخدام مؤسسات قطاع الطاقة للتعلم الإلكتروني لتقديم معلومات كاملة مميزة للاحتفاظ بالموظفين مع تحسين الأداء. الهدف الأساسي من

هذه الدراسة كان لتحديد فعالية برنامج الميول الإلكترونية في تغطيتها المنظمات لتعزيز الكفاءات الأساسية للموظفين حتى يتمكنوا من ذلك دعم العمليات التجارية. كان الهدف المهم الآخر لهذه الدراسة هو تطوير فهم حول فعالية التعلم الإلكتروني لتعزيز إنتاجية الموظفين والأداء العام لدعم النمو التنظيمي.

المطلب الثالث: مقارنة الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية

ركزت الدراسة الحالية على دراسة دور التعليم الإلكتروني في تحسين أداء العاملين وذلك من خلال دراسة لأراء عينة من العاملين (اساتذة جامعة غرداية) حيث اختلفت هذه الدراسة من خلال مكان تطبيقها وكذا وسائل واجراءات الدراسة واماكن تطبيقها، فقد كانت لكل دراسة عينة مختلفة اما من حيث البلدان فقد اختلفت كذلك من البيانات.

من حيث متغيرات الدراسة اختلفت من المدة الزمنية دراستنا كانت 2021 وتراوحت باقي الدراسات لأزمنة مختلفة بين 2019/2008.

اما حيث النتائج فاجتمعت دراستنا والدراسات السابقة على اهمية تحسين أداء العامل في ظل التعليم الإلكتروني.

خلاصة الفصل الأول:

تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم الحثيات النظرية المرتبطة بالتعليم الإلكتروني وأداء العاملين كما تم التطرق إلى أهم الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع خاصة الأجنبية منها، وسنتطرق في الجانب التطبيقي إلى دراسة ميدانية بجامعة غرداية حول استخدام التعليم الإلكتروني لتحسين أداء الأساتذة بها.

الفصل الثاني:

دراسة ميدانية بجامعة
غرداية

تمهيد

يعد أداء العامل من اهم الاسباب لسيرورة المؤسسة وسيورتها في الافضل او الاسبوء ويمكن القول ان عملية تقييم الاداء في الموارد البشرية هي العمود الفقري فهي ترتبط ارتباطا وثيقا بوظائفها.

وسنتطرق في هذا الفصل الى:

المبحث الاول: التعريف بالمؤسسة

المبحث الثاني: الادوات والطريقة

المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة واختبار فرضياتها

المبحث الاول: التعريف بالمؤسسة

المطلب الاول: تعريف بجامعة غرداية

في العام 2004 أنشأت ملحقة جامعة الجزائر بغرداية بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 رجب 1425 هـ الموافق لـ 24 أوت 2004م. بعدها شهد قطاع التعليم العالي بولاية غرداية تطورا متسارعا حيث أنه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-302 المؤرخ في 16 أوت 2005م أنشئ المركز الجامعي بغرداية، مع انضمام ملحقة المعهد الوطني للتجارة بمثليلي إلى المركز.

توج ذلك كله بارتقاء المركز إلى مصاف الجامعات الوطنية وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12/248 المؤرخ في 14 رجب 1433 هـ الموافق لـ 04 يونيو 2012م، مترتبة على مساحة قدرها 30 هكتار وتوسع لـ 4000 مقعد بيداغوجي، بالإضافة إلى 6000 مقعد بيداغوجي استلمت منه 2000 مقعد و4000 مقعد قيد الإنجاز وتحتوي على هياكل بيداغوجية متنوعة

المطلب الثاني: نبذة تاريخية عن جامعة غرداية

شهد قطاع التعليم العالي بولاية غرداية تطورا متسارعا فمن ملحقة بجامعة الجزائر بغرداية مع صدور القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 رجب 1425 الموافق لـ 24/08/2004 إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/302 المؤرخ في 16 أوت 2005 ليتوج ذلك بارتقاء المركز إلى مصاف الجامعات الوطنية وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12/248 المؤرخ في 14 رجب 1433 الموافق لـ 04 يونيو 2012 ، ونلخص ذلك في المراحل التالية:

1- ملحقة غرداية: افتتحت ابتداء من السنة الجامعية 2004-2005 بجامعة الجزائر، ملحقة

غرداية في الفروع التالية:

- الجذع المشترك لعلم الاجتماع والديموغرافيا.
- ليسانس تاريخ.

2- المركز الجامعي لغرداية: أنشأ المركز الجامعي بغرداية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-

302 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق لـ 16 أوت 2005 ، يتضمن معهدين:

- معهد العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية .
- معهد العلوم التجارية .

و الفروع المفتوحة هي:

- التاريخ

- علم الاجتماع.
- الأدب العربي.
- الحقوق.
- علم النفس.
- العلوم التجارية.

مع انضمام ملحقة المعهد الوطني للتجارة بمتليلي إلى المركز بيداغوجيا .

تم تعديل مرسوم إنشاء المركز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-18 المؤرخ في 26 محرم 1431 الموافق لـ 12-01-2010 بإضافة معهدين ، حيث أصبح المركز يتكون من :

- معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- معهد الآداب واللغات .
- معهد علوم الطبيعة والحياة .

3- جامعة غرداية:

ثم ارتقى المركز الجامعي بغرداية إلى جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-248 المؤرخ في 14 رجب عام 1433 الموافق لـ 4 يونيو سنة 2012 ، يتضمن إنشاء جامعة غرداية ، تضمن الكليات التالية :

- كلية العلوم والتكنولوجيا .
- كلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض.
- كلية الآداب واللغات .
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لجماعة غرداية

الهيكل القاعدية:

تتربع جامعة غرداية على مساحة قدرها 30 هكتار وتتسع لـ 8000 مقعد بيداغوجي، بالإضافة إلى 2000 مقعد بيداغوجي قيد الإنجاز لتستلم في الدخول الجامعي المقبل 2019/2020 وتحتوي على هياكل بيداغوجية متنوعة :

- عدد الأقطاب الجامعية: 03
 - عدد المقاعد البيداغوجية: 8000 مقعد
 - عدد المدرجات: 12
 - قاعات الدرس والأعمال الموجهة: 84
 - قاعات الأعمال التطبيقية: 18 مخبر
 - قاعات الأنترنت: 16
 - قاعة المؤتمرات: 2
 - قاعة التعليم المتلفز: 01
 - الميدياتيك: 01
 - دار المقاولاتية: 01
 - مخبر اللغات: 02
 - ديوان المطبوعات الجامعية: 01
 - مطبعة: 01
 - عيادة طبية: 01
 - مركز البريد: 01
- المكتبة :

المكتبة المركزية: نشأت المكتبة المركزية بجامعة غرداية في الموسم الجامعي 2004/2005، استقادت من رصيد معتبر على سبيل الإهداء من مكتبة جامعة الجزائر، وكذا عن طريق الإقتناء السنوي من مختلف دور النشر الوطنية منها والدولية. واستمرت في التطور مع مرور السنوات الجامعية حيث أصبحت:

06 مكتبات للكليات (قدرة الاستيعاب 1400 مقعد).

برصيد 124329 كتاب بما فيهم 28004 عنوان باللغات الثلاث: عربية. فرنسية انجليزية(المكتبة/<http://univ-ghardaia.dz>).

*مصادر الكترونية متوفرة على البوابة SNDL (<http://sndl.cerist.dz>).

• الموارد البشرية:

858 فرد في خدمة الطالب والبحث العلمي موزعين على النحو التالي

*أعضاء هيئة التدريس: 430 موزعين كما يلي:

- أستاذ: 30

-أستاذ محاضر: 77

أستاذ محاضر ب:75

أستاذ مساعد أ:174

أستاذ مساعد ب:74

الطاقم الإداري:499 بما فيهم المتعاقدون:156

• البحث العلمي:

طلبة ما بعد التدرج: بلغ عدد الطلبة 375 طالب منهم 251 طالب دكتوراء lmd

مخابر البحث المعتمدة: 8 مخابر موزعة كما يلي:

كلية الاقتصاد:03

كلية التكنولوجيا :02

كلية الأدب:02

كلية العلوم الإنسانية:01

عدد الباحثين: 375أستاذ

عدد الطلبة المنسبين لمخابر البحث:17

الشكل (1-2) : يوضح كليات جامعة غرداية



المصدر: وثائق

مقدمة من جامعة غرداية

الشكل رقم (2-2): الهيكل التنظيمي لجامعة غرداية

مديرية الجامعة

المجلس العلمي

الأمانة العامة

المكتبة المركزية

نواب المدير

مجلس الإدارة

الكليات

نيابة مديرية الجامعة
المكلفة بالعلاقات الخارجية
التعاون التنشيط الإتصال،
التظاهرات العلمية

نيابة مديرية الجامعة المكلفة
بالتكوين العالي للطورين الأول
والثاني، التكوين المتواصل
والشهادات وكذا التكوين العالي في
الترج

نيابة مديرية الجامعة المكلفة
بالتكوين العالي لطور الثالث،
التأهيل الجامعي والتعليم العالي
لما بعد التدرج

نيابة مديرية الجامعة
المكلفة بالتنمية
الإستشراق والتوجيه

الأقسام	الكلية
البيولوجيا	علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض
العلوم الفلاحية	
العلوم والتكنولوجيا	العلوم والتكنولوجيا
الرياضيات والإعلام الآلي	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
العلوم الإقتصادية	
العلوم التجارية	
علوم التسيير	
علوم المالية والمحاسبة	العلوم الاجتماعية والإنسانية
العلوم الإنسانية: تضم:	
<ul style="list-style-type: none"> شعبة تاريخ شعبة علوم الإعلام والاتصال 	
العلوم الاجتماعية: تضم:	الآداب واللغات
<ul style="list-style-type: none"> شعبة علم النفس شعبة علم الاجتماع 	
العلوم الإسلامية: تضم	
<ul style="list-style-type: none"> شعبة علوم إسلامية 	العلوم السياسية
اللغة والأدب العربي	
اللغة والأدب الانجليزي	
اللغة والأدب الفرنسي	
الحقوق	

العلوم السياسية

الجدول رقم (2-1) : يوضح مسارات التكوين في ليسانس المفتوحة بجامعة غرداية نظام (ل.م.د)

الميدان	الفرع	التخصص
العلوم والتكنولوجيا	ري	علوم المياه والبيئة
	هندسة كهربائية	صيانة و آية صناعية
	هندسة الطرائق	هندسة الطرائق
	آية	آية
	كهروميكانيك	صيانة صناعية
	هندسة مدنية	هندسة مدنية
	ري	ري
	طاقات متجددة وبيئة (ليسانس مهني)	طاقات متجددة وبيئة (ليسانس مهني)
علوم المادة	علوم المادة	علوم المادة
الرياضيات والإعلام آلي	إعلام آلي	أنظمة الإعلام الآلي
	رياضيات	رياضيات
العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض	علوم بيولوجية	بيوكيمياء
		ميكروبيولوجي
	بيئة و محيط	علم البيئة والمحيط
	علوم فلاحية	إنتاج نباتي
		حماية النباتات
العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير	علوم التجارية	تسويق
		تجارة دولية
	علوم التسيير	إدارة أعمال
		إدارة الموارد البشرية
		إدارة سياحية (ليسانس مهني)
	علوم الإقتصادية	اقتصاد وتسيير المؤسسة
		اقتصاد نقدي وبنكي
	علوم مالية ومحاسبة	مالية المؤسسة
		محاسبة وضرائب
		محاسبة ومالية
العلوم الإنسانية والاجتماعية	علوم إسلامية	شريعة وقانون
		فقه وأصول

أصول الدين		
تاريخ عام		
علوم الإعلام والاتصال: صحافة	علوم إنسانية	
علم النفس المدرسي		
علم النفس العيادي	علوم اجتماعية	
علم النفس العمل والتنظيم		
علم الاجتماع		
حقوق	حقوق	الحقوق والعلوم السياسية
علوم سياسية	علوم سياسية	
أدب جزائري	دراسات أدبية	
أدب عربي		لغة وأدب عربي
لسانيات عامة	دراسات لغوية	
لغة فرنسية	لغة فرنسية	
لغة انجليزية	لغة انجليزية	

الجدول رقم (2-2) : يوضح مسارات التكوين في الماستر المفتوحة بجامعة غرداية نظام (ل.م.د)

التخصص	الفرع	الميدان
التحليل ومراقبة النوعية	هندسة الطرائق	العلوم والتكنولوجيا
طاقات متجددة	إلكترونيك	
الأنظمة الذكية لإستخراج المعارف	إعلام آلي	
تحليل تابعي وتطبيقي	رياضيات	
آلية	آلية	العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض
حماية النباتات	علوم زراعية	
علوم المحيط	بيئة ومحيط	
علوم المياه والبيئة	ري	
ري حضري		علوم اقتصادية، تجارية وعلوم التسيير
مالية المؤسسة	علوم تجارية	
اتصال تسويقي		
تدقيق ومراقبة التسيير	علوم التسيير	

إدارة الأعمال الإستراتيجية		
بنوك ومالية	علوم اقتصادية	
قانون إداري	حقوق	حقوق وعلوم سياسية
قانون جنائي		
قانون عقاري		
تاريخ حديث ومعاصر	علوم إنسانية	
تاريخ وحضارة المغرب الإسلامي الأوسط		
اتصال وعلاقات عامة		
علم النفس المدرسي	علوم اجتماعية	علوم اجتماعية وإنسانية
علم النفس العمل والتنظيم		
علم النفس العيادي		
علم اجتماع تنظيم وعمل		
علم الاجتماع التربوي		
علم الاجتماع الثقافي		
فقه وأصوله		
شريعة و قانون		
الأدب العربي الحديث والمعاصر	لغة و أدب عربي	الآداب واللغات
علوم اللغة		
أدب فرونكوفوني ومقارن	لغة وأدب فرنسي	
لغة انجليزية	لغة وأدب انجليزي	

المصدر: جامعة غرداية

المبحث الثاني: الادوات و الطريقة

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق الى اهم الادوات و الاساليب المستعملة في معالجة البيانات.

المطلب الاول: طريقة الدراسة

اولا: منهجية البحث

من اجل تحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج التحليلي في تحليل البيانات و المعلومات المحصل عليهما حيث نهدف من خلال هذه الدراسة لقياس أداء العاملين في ظل التعليم الالكتروني ، حيث تم

الاعتماد على جملة من الأدوات التي تساعد على جمع البيانات واختبار فرضيات الدراسة للوصول الي نتائج الدراسة وهذه الاساليب هي الاستبيان.

1- اساليب جمع البيانات و المعلومات: تم الاعتماد على مصادر اولية واخرى ثانوية في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذا الفصل نذكر منها:

أ- المصادر الاولية لجمع البيانات والمعلومات: وتم الحصول عليها من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على غينة من مجتمع البحث، ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الاحصائية (Spss) وباستخدام الاختبارات الاحصائية المناسبة والاستعانة ببرنامج (Excel) بهدف الوصول الى الدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع البحث.

ب- المصادر الثانوية لجمع البيانات والمعلومات: وتم الحصول عليها من خلال مراجعتنا للدوريات والمنشورات الورقية والالكترونية والرسائل الجامعية والتقارير المتعلقة بالموضوع قيد البحث والدراسة التي ساعدتنا في جميع مراحل البحث.

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة

يشكل مجتمع الدراسة العاملين (الاساتذة) الذين يستعملون التعليم الالكتروني واخترنا عينة عشوائية حجمها (65) استاذا وذلك خلال شهر ماي من سنة 2021، اذ تم استرجاع (47) اقصى منها (7) لعدم الاجابة الواضحة عليهما وخلص عدد الاستبيانات الخاضعة للتحليل الى (40) استبانة.

- توزيع الاستثمارات

جدول رقم (2-3): الاستثمارات الموزعة والمسترجعة

البيان	التكرار	النسبة المئوية
عدد الاستثمارات الموزعة	65	100%
عدد الاستثمارات المفقودة والمهملة	18	27.69%
عدد الاستثمارات الملغاة	7	10.76%
عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل	40	61.53%

المصدر: من اعداد الطالب

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان عدد الاستمارات المفقودة والمهملة هي 18 استمارة و بنسبة 27.69% وان عدد الاستمارات الملغاة هي 7 استمارات وبنسبة مقدرة ب 10.76% ونلاحظ ايضا ان عدد الاستمارات الصالحة للتحليل بالصورة النهائية 61.53% التي عملنا عليها دراستنا وان عدد الاستمارات الموزعة كليا هي 65 استمارة وكانت نسبتها 100%.

ثالثا: متغيرات الدراسة

تم الاعتماد على متغيرين للدراسة وهما المتغير المستقل والمتغير التابع، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(2-4):متغيرات الدراسة

الاسم	المتغيرات
التعليم الالكتروني	المتغير المستقل
تحسين أداء العاملين	المتغير التابع

المصدر: من اعداد الطالب

المطلب الثاني: ادوات الدراسة

اولا: ادوات جمع البيانات

1- الاستبيان: تمثل استمارة الاستبيان الاداة الرئيسية التي تم الاعتماد عليها في الدراسة لجمع البيانات والمعلومات من الواقع، حيث تم اعداد الاستبيان انطلاقا من الاسئلة و الفرضيات المطروحة وبعض الاستبيانات التي تتمحور حول نفس متغيرات الدراسة وقد تم تقديم هذا الاستبيان بفقرة حث فيها المبحوثين على التعاون والصدق في الاجابة لتليها معلومات تعريفية بالحالة الشخصية للمجيب تخص الجنس، العمر، حالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، الرتبة الوظيفية وقد تم تقسيم الاستبيان الى قسمين:

القسم الاول: تضمن معلومات عامة تتعلق بخصائص افراد عينة الدراسة

القسم الثاني: تضمن 37 سؤال لمعرفة قياس أداء العاملين في ظل التعليم الإلكتروني . حيث قسمت فقرات الاستبيان الى ثلاث محاور اساسين هما:

المحور الاول: المتعلق باستخدام اساليب التعليم الإلكتروني لتحسن أداء العاملين

المحور الثاني: يتعلق بتوفير متطلبات التعليم الإلكتروني على تحسين أداء العاملين

المحور الثالث: المتعلق بالمعوقات المرتبطة بتطبيق التعليم الإلكتروني

مقياس ليكارت الثلاثي:

الجدول الموالي يوضح درجات مقياس ليكارت لإجابات المبحوثين:

جدول رقم (2-5):مقياس ليكارت الثلاثي

نعم	احيانا	لا
3	2	1

المصدر: من اعداد الطالب

كما نلاحظ في الجدول اعلاه اعتمدنا في دراستنا على مقياس ليكارت الثلاثي واشرنا للعبارات التالية:

لا (1) احيانا (2) نعم (3)

درجة الموافقة: بغية معرفة درجة موافقة المبحوثين تم الإعتماد على المتوسط المرجح كما هو

موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (2-6):درجة الموافقة

مرتفعة	متوسطة	منخفضة
2.34-3	1.67-2.33	1-1.66

المصدر: من اعداد الطالب

وأشرنا في الجدول الموضح اعلاه للرتب المنخفضة من (1-1.66) والرتبة المتوسطة (1.67-2.33)-

(1.67) والرتبة المرتفعة (2.34-3)

ثانيا: الادوات الاحصائية

تم الاعتماد على العديد من الاساليب الاحصائية المناسبة باستخدام الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية ويرمز له اختصارا ب (Spss) بعدها قمنا بتفريغ وتحليل الاستبيان واعتمدنا الاختبارات الاحصائية التالية:

- 1- النسب المئوية و التكرارات
- 2- الانحراف المعياري: القيمة الاكثر استخداما من بين مقاييس التشتت الاحصائي لقياس مدى التبعثر الاحصائي، اي انه يدل على مدى امتداد مجالات القيم ضمن مجموعة نتائج الاستبيان.
- 3- اختبار الفا كرونباخ (Cronbachs alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- 4- اختبار kolmogorov-smirnov (1-sample k-s)
- 5- اختبار انحدار البسيط.
- 6- اختبار anova

1- اختبار التوزيع الطبيعي kolmogorov-smirnov:

الجدول الموالي يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي:

جدول رقم (2-7): اختبار التوزيع الطبيعي

المحاور	عدد العبارات	قيمة sig
المحور الاول	21	0.849
المحور الثاني	7	0.269
المحور الثالث	9	0.216

المرجع: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان قيمة Sig للمحاور الثلاثة اعلى من 0.05 وهذا يدل على ان المحاور الثلاثة كلها تتبع التوزيع الطبيعي.

2- اختبار الفا كرونباخ:

الجدول الموالي يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ:

جدول رقم (2-8): اختبار الفا كرونباخ

المحاور	عدد العبارات	اختبار الفا كرونباخ
المحور الاول	21	0.73
المحور الثاني	7	0.83
المحور الثالث	9	0.71

المرجع: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اختبارات الفا كرونباخ اعلى من 0.60 وهذا على ما يدل على صدق وثبات المحاور الثلاثة السابقة في الجدول.

3- التكرارات المتعلقة بالبيانات الشخصية للمبحوثين:

جدول رقم (2-9): الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	23	57.5%
انثى	17	42.5%
المجموع	40	100%

المرجع: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بأن نسبة الذكور 57.5% ونسبة الاناث هي 42.5% ونلاحظ ان نسبة الذكور اعلى من الاناث في دراستنا.

جدول رقم (2-10): العمر

العمر	التكرار	النسبة
اقل من 30 سنة	7	17.5%
من 30 الى 40 سنة	24	60.0%
من 41 الى 50 سنة	6	15.0%
اكثر من 50 سنة	3	7.5%
المجموع	40	100.00%

المرجع: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول ان العمر الاقل من 30 سنة في دراستنا كانت نسبته 17.5% بتكرار هو 7 تكرارات ومن 30 الى 40 سنة كانت نسبته 60.0% بتكرار 24 تكرار ومن 41 سنة الى 50 سنة بنسبة 15.0% وبتكرار 6 و اكثر من 50 سنة بنسبة 7.5% وبتكرار 3.

جدول رقم (2-11): الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
37.5%	15	متزوج
60.0%	24	اعزب
2.5%	1	مطلق
100.0%	40	المجموع

المرجع: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول الموضح اعلاه في الحالة الاجتماعية بالنسبة للمتزوج 15 تكرار وكانت نسبته 37.5% و الاعزب بتكرار 24 ونسبته كانت 60.0% وبالنسبة للمطلق لم تكن هناك الى حالة واحدة وكانت نسبتها 2.5%

جدول رقم (2-12): عدد سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	عدد سنوات الخبرة
37.5%	15	اقل من 5 سنوات
47.5%	19	من 5 الى 10 سنوات
12.5%	5	من 11 الى 20 سنة
2.5%	1	اكثر من 20 سنة
100.0%	40	المجموع

المرجع: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه عدد سنوات الخبرة للاساتذة في دراستنا وكانت نسبة التي اقل من 5 سنوات هي 37.5% وبتكرار 15 ومن 5 سنوات الى 10 سنوات بنسبة 47.5% بتكرار 19 ومن 11 الى 20 سنة كانت النسبة 12.5% بتكرار كان 5 تكرارات واكثر من 20 سنة بنسبة 2.5% بتكرار 1 فقط من مجموع 40.

جدول رقم (2-13): الرتبة الوظيفية

الرتبة الوظيفية	التكرار	النسبة
استاذ	4	2.5%
استاذ محاضر (ا)	12	30.0%
استاذ محاضر (ب)	12	30.0%
استاذ مساعد (ا)	15	37.5%
المجموع	40	100.0%

المرجع: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه الرتبة الوظيفية للاستاذة وكانت نسبة الرتبة الوظيفية للاستاذ 2.5% بتكرار 4 وبالنسبة للاستاذ المحاضر (ا) كانت النسبة 30.0% بتكرار 12 وبالنسبة للاستاذ محاضر (ب) بنسبة 30.0% بتكرار 12 اما بالنسبة للاستاذ مساعد (أ) بنسبة 37.5% بتكرار 15 من مجموع 40

المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة واختبار فرضياتها

سنتطرق في هذا المبحث إلى عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية لقياس أداء الأساتذة بجامعة غرداية بواسطة استخدام أساليب التعليم الإلكتروني.

المطلب الاول: تحليل نتائج الدراسة

جدول رقم (2-14): يوضح المتوسطات، الانحرافات المعيارية، درجة الموافقة للمحور الاول

رقم العبارة	العبارة	نعم	احيانا	لا	متوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	يستخدم الاستاذ في تقديم	9	24	7	2.05	0.63	متوسطة	17

				17.5	60.0	22	نسبة	المحاضرة جهاز العرض datashow	
5	مرتفعة	0.63	2.60	3	10	27	تكرار	يستخدم الاستاذ ملخصات حول المحاضرات في شكل PDF او POWER POINT	2
				7.5	25.0	67	نسبة		
19	متوسطة	0.89	1.85	19	8	13	تكرار	يستخدم الاستاذ الفيديو التفاعلي في المحاضرة للتبسيط	3
				47.5	20.0	32	نسبة		
10	مرتفعة	0.78	2.42	7	9	24	تكرار	يستخدم الاستاذ شبكة الانترنت في تقديم المحاضرة	4
				17.5	22.5	60	نسبة		
2	مرتفعة	0.30	2.90	0	4	36	تكرار	يستخدم الاستاذ شبكة الوسائط classe room او google meet مع طلبته عن بعد	5
				0	10.0	90	نسبة		
13	متوسطة	0.74	2.32	7	13	20	تكرار	يستخدم الاستاذ الحاسوب المحمول في تقديم المحاضرة	6
				17.5	32.5	50	نسبة		
1	مرتفعة	0.22	2.95	0	2	38	تكرار	يستخدم الاستاذ في التواصل مع طلبته البريد الالكتروني gmail	7
				0	5.0	95	نسبة		
18	متوسطة	0.74	2.05	10	18	12	تكرار	يلجا الاستاذ الى المدونات الالكترونية في شرح المحاضرة	8
				25.0	45.0	30	نسبة		
11	مرتفعة	0.59	2.40	2	20	18	تكرار	تستخدم الانترنت في الحصول على المحاضرات المتعلقة بالمقياس	9
				5.0	50.0	45	نسبة		
8	مرتفعة	0.71	2.50	5	10	25	تكرار	يتعرف الطلاب على نتائجهم في الامتحانات عبر الموقع	10
				12.5	25.0	62	نسبة		

						0.5		الإلكتروني	
3	مرتفعة	0.46	2.87	2	1	37	تكرار	يعتمد الاساتذة على البريد الإلكتروني بشكل كبير في ارسال واستقبال رسائل والملفات العلمية	11
				5.0	2.5	92	نسبة		
						0.5			
20	متوسطة	0.76	1.85	15	16	9	تكرار	يستخدم الاساتذة في التواصل مع طلبتهم مواقع التواصل الاجتماعي	12
				37.5	40.0	22	نسبة		
						0.5			
21	منخفضة	0.62	1.62	18	19	3	تكرار	يقيد الاساتذة الطلبة بمنشآت او مواقع الكترونية في اعداد البحوث	13
				45.0	47.5	7	نسبة		
						5			
14	متوسطة	0.64	2.27	4	21	15	تكرار	يلجا الاستاذ بالكتب الإلكترونية في شرح المحاضرات	14
				10.0	52.5	37	نسبة		
						0.5			
15	متوسطة	0.67	2.27	5	19	16	تكرار	يقوم الاساتذة بزيارة المنشآت العلمية عبر الانترنت للاستفادة منها	15
				12.5	47.5	40	نسبة		
						0			
7	مرتفعة	0.59	2.52	2	15	23	تكرار	يساهم التعليم الإلكتروني في إنجاز العمل بسرعة	16
				5.0	37.5	57	نسبة		
						0.5			
16	متوسطة	0.70	2.25	6	18	16	تكرار	يساهم التعليم الإلكتروني انخفاض نسبة الأخطاء في العمل	17
				15.0	45.0	40	نسبة		
						0			
9	مرتفعة	0.55	2.50	1	18	21	تكرار	يساهم التعليم الإلكتروني في زيادة انتاجية العامل	18
				2.5	45.0	52	نسبة		
						0.5			
4	مرتفعة	0.52	2.67	1	11	28	تكرار	يساهم التعليم الإلكتروني في تحقيق الشفافية وإتاحة المعلومات	19
				2.5	27.5	70	نسبة		
						0			

6	مرتفعة	0.67	2.57	4	9	27	تكرار	يساهم التعليم الإلكتروني في تسهيل عمليات الرقابة والمتابعة	20
				10.0	22.5	67	نسبة		
12	مرتفعة	0.73	2.35	6	14	20	تكرار	يساهم التعليم الإلكتروني في تحفيز روح الإبداع والتطوير الداتي بين الموظفين	21
				15.0	35.0	50	نسبة		
2.37	المجموع العام								

المرجع: من اعداد الطالب والاعتماد على مخرجات Spss 20

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 07 جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.95 وانحراف معياري 0.22 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بأن أغلب الأساتذة يتواصلون مع طلبتهم عبر gmail.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 05 جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.90 وانحراف معياري 0.30 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بان اغلب الاساتذة يستخدمون شبكة الوسائط Classe room و Google meet مع طلبته عن بعد.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 11 جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.87 وانحراف معياري 0.46 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بان اغلب الاساتذة يستخدمون البريد الالكتروني في ارسال واستقبال الملفات.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 19 جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.67 وانحراف معياري 0.52 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بان التعليم الالكتروني يحقق الشفافية واتاحة المعلومات.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 02 جاءت في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 2.60 وانحراف معياري 0.63 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بان الاساتذة يستخدم ملخصات حول المحاضرات على شكل Pdf و Power point لتلخيصها.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 20 جاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 2.57 وانحراف معياري 0.67 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بان التعليم الالكتروني يساهم في تسهيل عملية الرقابة والمتابعة.

- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 16 جاءت في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي 2.52 وانحراف معياري 0.52 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بان التعليم الالكتروني يساهم في تسهيل عملية انجاز العمل بسرعة.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 10 جاءت في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي 2.50 وانحراف معياري 0.71 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بان الطلاب يتعرفون على نتائجهم في الاختبار في الموقع الالكتروني.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 18 جاءت في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي 2.50 وانحراف معياري 0.55 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بان التعليم الالكتروني يساهم في زيادة انتاجية العمل.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 04 جاءت في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي 2.42 وانحراف معياري 0.78 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بان الاستاذ يستخدم شبكة الانترنت في تقديم لمحاضراته.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 09 جاءت في المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي 2.40 وانحراف معياري 0.59 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بان الانترنت تستخدم في المحاضرات المتعلقة بالمقياس المدروس.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 21 جاءت في المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي 2.35 وانحراف معياري 0.73 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بان التعليم الالكتروني بتحفيز روح العمل و الابداع بين الموظفين.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 06 جاءت في المرتبة الثالثة عشر بمتوسط حسابي 2.32 وانحراف معياري 0.74 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بان الحاسوب في تقديم المحاضرة.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 14 جاءت في المرتبة الرابعة عشر بمتوسط حسابي 2.27 وانحراف معياري 0.64 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بان الاستاذ يستعين بالكتب الالكترونية في شرح المحاضرات.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 15 جاءت في المرتبة الخامسة عشر بمتوسط حسابي 2.27 وانحراف معياري 0.67 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بان الاساتذة يقومون بزيارة المنتديات العلمية عبر الانترنت للاستفادة منها.

- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 17 جاءت في المرتبة السادسة عشر بمتوسط حسابي 2.25 وانحراف معياري 0.70 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بان التعليم الإلكتروني يساهم في انخفاض نسبة الأخطاء في العمل.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 01 جاءت في المرتبة السابعة عشر بمتوسط حسابي 2.05 وانحراف معياري 0.63 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بان الاستاذ يستخدم في تقديم المحاضرة جهاز العرض datashow.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 08 جاءت في المرتبة الثامنة عشر بمتوسط حسابي 2.05 وانحراف معياري 0.74 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بان الاستاذ يلجا الى المدونات الالكترونية في شرح المحاضرة.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 03 جاءت في المرتبة التاسعة عشر بمتوسط حسابي 1.85 وانحراف معياري 0.89 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بان الاستاذ يستعين بالفيديو التفاعلي في المحاضرة للتبسيط.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 12 جاءت في المرتبة العشرين بمتوسط حسابي 1.85 وانحراف معياري 0.76 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بان الاساتذة يستخدمون في التواصل مع طلبتهم مواقع التواصل الاجتماعي.
- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان العبارة 13 جاءت في المرتبة الواحد وعشرين بمتوسط حسابي 1.62 وانحراف معياري 0.62 ودرجة موافقة منخفضة وذلك بان الاساتذة يقيدون الطلبة بمنديات او مواقع الكترونية في اعداد البحوث.

جدول رقم (2-15): يوضح المتوسطات، الانحرافات المعيارية، درجة الموافقة للمحور الثاني

رقم	العبارة	نعم	احيانا	لا	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تكوين اساتذة في مجال التعليم الالكتروني	19	9	12	2.17	0.87	متوسطة	2
		47.5	22.5	30.0				
2	توفير قاعات دراسية خاصة بالتعليم الالكتروني	13	7	20	1.82	0.90	متوسطة	6
		32.5	17.5	50.0				
3	وجود التشجيع من ادارات	21	14	5	2.40	0.70	مرتفعة	1

				12.5	35.0	52.5	النسبة	الجامعات و الكليات لاستخدام التعليم الالكتروني	
3	متوسطة	0.93	2.17	14	5	21	التكرار	4 توفير اقوى اتصال بشبكة الانترنت يحسن التعليم الالكتروني	
				35.0	12.5	52.5	النسبة		
7	متوسطة	0.86	1.77	20	9	11	التكرار	5 وجود مكتبة الكترونية متخصصة بالتعليم الالكتروني	
				50.0	22.5	27.5	النسبة		
4	متوسطة	0.90	2.10		14	8	18	6 توفير اجهزة الكمبيوتر في القاعات و المدرجات يحسن من التعليم الالكتروني	
					35.0	20.0	45.0		
5	متوسطة	0.93	1.87		20	5	15	7 وجود الدعم المالي للتعليم الالكتروني على مستوى الكليات و الجامعات	
					50.0	12.5	37.5		
2.04	المجموع العام								

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss 20

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 03 جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.40 وإنحراف معياري 0.70 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بأنه يوجد التشجيع من ادارات الجامعات و الكليات لاستخدام التعليم الالكتروني.
- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 01 جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.17 وإنحراف معياري 0.87 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بأنه يجب تكوين اساتذة في مجال التعليم الالكتروني.
- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 04 جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.17 وإنحراف معياري 0.93 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بأنه يجب توفير اقوى اتصال بشبكة الانترنت لتحسن التعليم الالكتروني.
- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 06 جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.10 وإنحراف معياري 0.90 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بأنه يجب توفير اجهزة الكمبيوتر في القاعات و المدرجات لتحسن من التعليم الالكتروني.

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 07 جاءت في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 1.87 وإنحراف معياري 0.93 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بأنه يجب وجود الدعم المالي للتعليم الالكتروني على مستوى الكليات و الجامعات.
- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 02 جاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 1.82 وإنحراف معياري 0.90 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بأنه يجب توفير قاعات دراسية خاصة بالتعليم الالكتروني.
- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 05 جاءت في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي 1.77 وإنحراف معياري 0.86 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بأنه يجب ان تكون هناك مكتبة الكترونية متخصصة بالتعليم الالكتروني.

جدول رقم (2-16): يوضح المتوسطات، الانحرافات المعيارية، درجة الموافقة للمحور الثالث

الترتيب	المرتبعة	الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	لا	احيانا	نعم	العبارة	الرقم
1	مرتفعة	0.38	2.82	0	7	33	التكرار	ضعف الاتصال بشبكة الانترنت من معيقات التعليم الالكتروني	1
				0	17.5	82.5	النسبة		
4	مرتفعة	0.49	2.62	0	15	25	التكرار	نقص تكوين الاساتذة في مجال التعليم الالكتروني يحد من عملية التعليم	2
				0	37.5	62.5	النسبة		
3	مرتفعة	0.57	2.67	2	9	29	التكرار	عدم وجود مكتبة الكترونية متخصصة بالتعليم الالكتروني	3
				5.0	22.5	72.5	النسبة		
9	متوسطة	0.81	2.17	10	13	17	التكرار	التكاليف المادية للاتصال بالانترنت تعيق التعليم الالكتروني	4
				25.0	32.5	42.5	النسبة		
8	متوسطة	0.65	2.22	5	21	14	التكرار	عدم وجود تشجيع من ادارات الجامعات والكليات لاستخدام التعليم الالكتروني	5
				12.5	52.5	35.0	النسبة		

6	مرتفعة	0.71	2.50	5	10	25	التكرار	عدم توفر قاعات دراسية خاصة بالتعليم الالكتروني	6
				12.	25.0	62.5	النسبة		
7	متوسطة	0.69	2.32	5	17	18	التكرار	نقص تشجيع الابحاث والدراسات في التعليم الالكتروني	7
				12.	42.5	45.0	النسبة		
5	مرتفعة	0.63	2.60	3	10	27	التكرار	نقص الدعم المادي والمعنوي للتعليم الالكتروني على مستوى الكليات والجامعات	8
				7.5	25.0	67.5	النسبة		
2	مرتفعة	0.50	2.72	1	9	30	التكرار	عدم توفر على بنية تحتية للتعليم الالكتروني	9
				2.5	22.5	75.0	النسبة		
2.51									المجموع العام

المصدر: من اعداد الطالب والاعتماد على مخرجات Spss 20

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 01 جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.82 وإنحراف معياري 0.38 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بأنه يوجد ضعف الاتصال بشبكة الانترنت وذلك من معيقات.
- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 09 جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.72 وإنحراف معياري 0.50 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بأن هناك عدم توفر على بنية تحتية للتعليم الالكتروني .
- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 03 جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.67 وإنحراف معياري 0.57 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بأنه عدم وجود مكتبة الكترونية متخصصة بالتعليم الالكتروني.
- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 02 جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.62 وإنحراف معياري 0.49 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بأنه هناك نقص في تكوين الاساتذة في مجال التعليم الالكتروني .

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 08 جاءت في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 2.60 وإنحراف معياري 0.63 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بأن هناك نقص في الدعم المادي والمعنوي للتعليم الالكتروني على مستوى الكليات والجامعات.
- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 06 جاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 2.50 وإنحراف معياري 0.71 ودرجة موافقة مرتفعة وذلك بأن هناك عدم توفر قاعات دراسية خاصة بالتعليم الالكتروني.
- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 07 جاءت في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي 2.32 وإنحراف معياري 0.69 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بأن هناك نقص تشجيع الابحاث والدراسات في التعليم الالكتروني.
- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 05 جاءت في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي 2.22 وإنحراف معياري 0.65 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بأن هناك عدم وجود تشجيع من ادارات الجامعات والكليات لاستخدام التعليم الالكتروني.
- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن العبارة رقم 04 جاءت في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي 2.17 وإنحراف معياري 0.81 ودرجة موافقة متوسطة وذلك بأن عدم توفر للتكاليف المادية للاتصال بالانترنت تعيق التعليم الالكتروني.

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات:

جدول رقم (2-17): تحليل الانحدار البسيط لقياس بعد اساليب استخدام التعليم الالكتروني على

أداء الاساتذة

نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس بعد اساليب استخدام التعليم الالكتروني على أداء الاساتذة					
معامل التحديد: $R^2 = 0.21$			الخطا المعياري للتقدير: 4.36773		
قيمة (F):			مستوى المعنوية: 0.368		
المتغير	B	SEB	بيتا	قيمة T	معنوية T
الثابت	8.445	6.489		1.302	0.201
بعد اساليب استخدام التعليم الالكتروني			0.146	0.911	0.368

المرجع: من اعداد الطالب والاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان معامل التحديد: $R^2 = 0.21$ و الخطا المعياري للتقدير: 4.36773 ومستوى المعنوية: 0.368 ونلاحظ ايضا الثابت B هو 8.445 و الثابت Seb هو 6.489 وقيمة بيتا بعد اساليب استخدام التعليم الالكتروني هو 0.146 وقيمة الثابت قيمة T هو 1.302 وتغير بعد اساليب استخدام التعليم الالكتروني الى 0.911 و ثابت معنوية T 0.201 وبعد اساليب استخدام التعليم الالكتروني تغير الى 0.368 بحيث نلاحظ أنه العلاقة طردية بين المتغيرين جدول رقم (2-18): تحليل الانحدر البسيط لقياس بعد اساليب استخدام التعليم الالكتروني على

أداء الاساتذة

نتائج تحليل الانحدر البسيط لقياس بعد معوقات مرتبطة بتطبيق اساليب استخدام التعليم الالكتروني على توفير متطلبات تحسين الأداء					
الخطا المعياري للتقدير: 4.11389			معامل التحديد: $R^2 = 0.132$		
مستوى المعنوية: 0.021			قيمة (F): 5.770		
المتغير	B	SEB	بيتا	قيمة T	معنوية T
الثابت	25.994	4.901		5.304	0.000
بعد اساليب استخدام التعليم الالكتروني			-0.363	-2.402	0.021

المرجع: من اعداد الطالب والاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان معامل التحديد: $R^2 = 0.132$ و الخطا المعياري للتقدير: 4.11389 ومستوى المعنوية: 0.021 ونلاحظ ايضا قيمة (F): 5.770 الثابت B هو 25.994 و الثابت Seb هو 4.901 وقيمة بيتا بعد اساليب استخدام التعليم الالكتروني هو -0.363 وقيمة الثابت قيمة T هو 5.304 وتغير بعد اساليب استخدام التعليم الالكتروني الى -2.402 و ثابت معنوية T 0.000 وبعد اساليب استخدام التعليم الالكتروني تغير الى 0.021 وعندما تكون قيمة بيتا بعد اساليب استخدام التعليم الالكتروني وقيمة T بالسالب هذا يدل على ان العلاقة عكسية.

الجنس مع مختلف اساليب التعليم الالكتروني

الجدول رقم(2-19) : يوضح أثر متغير الجنس على مختلف أساليب التعليم الإلكتروني

الدالة	F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مختلف اساليب التعليم الالكتروني المستخدمة في جامعة غرداية لتحسين من اداء اساتذتها
0.176	1.902	54.325	54.235	بين المجموعات
		28.514	1083.540	داخل المجموعات
			1137.775	المجموع

المرجع: من اعداد الطالب والاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان قيمة F تساوي 1.902 وان قيمة الدلالة (Sig=0.176) وهي

اقل من مستوى ($\alpha=0.05$) وهذا يعني انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتغير الجنس على مختلف

اساليب التعليم الالكتروني لتحسين الأداء

العمر مع مختلف اساليب التعليم الالكتروني

الجدول رقم (2-20): يوضح أثر متغير الجنس على مختلف أساليب التعليم الإلكتروني

الدالة	F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مختلف اساليب التعليم الالكتروني المستخدمة في جامعة غرداية لتحسين من اداء اساتذتها
0.003	5.639	121.250	363.751	بين المجموعات
		21.501	774.024	داخل المجموعات
			1137.775	المجموع

المرجع: من اعداد الطالب والاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان قيمة F تساوي 5.639 وان قيمة الدلالة (Sig=0.003) وهي

اقل من مستوى ($\alpha=0.05$) وهذا يعني انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتغير العمر على مختلف

اساليب التعليم الالكتروني لتحسين الأداء.

عدد سنوات الخبرة مع مختلف اساليب التعليم الالكتروني

الجدول رقم (2-21): يوضح أثر عدد سنوات الخبرة على مختلف اساليب التعليم الالكتروني

الدلالة	F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مختلف اساليب التعليم الالكتروني المستخدمة في جامعة غرداية لتحسين من اداء اساتذتها
0.577	0.669	20.028	60.084	بين المجموعات
		29.936	1077.691	داخل المجموعات
			1137.775	المجموع

المرجع: من اعداد الطالب والاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان قيمة F تساوي 0.669 وان قيمة الدلالة (Sig=0.577) وهي اعلى من مستوى ($\alpha=0.05$) وهذا يعني انه لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتغير عدد سنوات الخبرة على مختلف اساليب التعليم الالكتروني لتحسين الأداء

الرتبة الوظيفية مع مختلف اساليب التعليم الالكتروني

الجدول رقم (2-22): يوضح أثر الرتبة الوظيفية على مختلف اساليب التعليم الالكتروني

الدلالة	F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مختلف اساليب التعليم الالكتروني المستخدمة في جامعة غرداية لتحسين من اداء اساتذتها
0.007	4.700	106.736	320.208	بين المجموعات
		22.710	817.567	داخل المجموعات
			1137.775	المجموع

المرجع: من اعداد الطالب والاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان قيمة F تساوي 4.700 وان قيمة الدلالة (Sig=0.007) وهي اقل من مستوى ($\alpha=0.05$) وهذا يعني انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتغير الرتبة الوظيفية على مختلف اساليب التعليم الالكتروني لتحسين الأداء.

الجنس مع متطلبات تحسين الأداء

جدول رقم (2-23): يوضح أثر الجنس مع متطلبات تحسين الأداء

الدالة	F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	توفير متطلبات تحسين الأداء
0.019	6.045	101.670	101.670	بين المجموعات
		16.819	639.105	داخل المجموعات
			740.775	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان قيمة F تساوي 6.045 وان قيمة الدلالة (Sig=0.019) وهي اقل من مستوى ($\alpha=0.05$) وهذا يعني انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتغير الجنس على متطلبات التعليم الالكتروني لتحسين الأداء
العمر مع متطلبات تحسين الأداء

جدول رقم (2-24): يوضح أثر العمر مع متطلبات تحسين الأداء

الدالة	F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	توفير متطلبات تحسين الأداء
0.007	4.678	69.264	207.793	بين المجموعات
		14.805	532.982	داخل المجموعات
			740.775	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان قيمة F تساوي 4.678 وان قيمة الدلالة (Sig=0.007) وهي اقل من مستوى ($\alpha=0.05$) وهذا يعني انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتغير العمر على متطلبات التعليم الالكتروني لتحسين الأداء.

عدد سنوات الخبرة مع متطلبات تحسين الأداء

جدول رقم (2-25): يوضح أثر عدد سنوات الخبرة مع متطلبات تحسين الأداء

الدالة	F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	توفير متطلبات تحسين الأداء
0.621	0.597	11.695	35.084	بين المجموعات
		19.603	705.691	داخل المجموعات
			740.775	المجموع

المرجع: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان قيمة F تساوي 0.597 وان قيمة الدلالة (Sig=0.621) وهي اعلى من مستوى ($\alpha=0.05$) وهذا يعني انه لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتغير عدد سنوات الخبرة على متطلبات التعليم الالكتروني لتحسين الأداء
الرتبة الوظيفية مع متطلبات تحسين الأداء

جدول رقم (2-26): يوضح أثر الرتبة الوظيفية مع متطلبات تحسين الأداء

الدلالة	F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	توفير متطلبات تحسين الأداء
0.515	0.777	15.014	45.042	بين المجموعات
		19.326	695.733	داخل المجموعات
			740.755	المجموع

المرجع: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss 20

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان قيمة F تساوي 0.777 وان قيمة الدلالة (Sig=0.515) وهي اعلى من مستوى ($\alpha=0.05$) وهذا يعني انه لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتغير الرتبة الوظيفية على متطلبات التعليم الالكتروني لتحسين الأداء.

خلاصة الفصل الثاني

بعد الدراسة الميدانية لعينة من أساتذة جامعة غرداية حول استخدام مختلف الاساليب التعليم الالكتروني تبين انها لها علاقة مع تحسين اداء العاملين كما هو الحال في معظم الدراسات السابقة، وهذا ما اكدته النتائج التي تم التوصل اليها في الجانب التطبيقي.

الخاتمة

الخاتمة :

بعد استعراضنا للمفاهيم النظرية المتعلقة بكل من التعليم الالكتروني في تحسين أداء العاملين وانطلاقاً من دراستنا الميدانية لمجموعة من الاساتذة، وجدنا ان التعليم الالكتروني له دور كبير وفعال في تحسين أداء العامل وكما ان التكنولوجيا في العالم تتطور بشكل كبير ومستمر وهذا يجب على كثير من القطاعات والمؤسسات الاهتمام بالتعليم الالكتروني بشكل كبير وخاص ويعتر من اهم طرق التعليم في وقتنا الحالي في ظل ظروف التي يمر بها العالم من ازمت مثل ازمة كوفيد 19

لذا من خلال دراستنا هذه قد حاولنا معرفة اهمية التعليم الالكتروني على أداء العامل والخروج بنتائج وتوصيات من خلال ما قدمناه في الجانب التطبيقي للدراسة

عرض نتائج الدراسة:

انطلاقاً من فرضيات البحث وباستخدام الادوات والاساليب الاحصائية المشار تم التوصل الى النتائج التالية:

النتائج النظرية:

- 1- أداء العامل عنصر هام داخل المؤسسة ويجب تطويره
- 2- التعليم الالكتروني يوفر الجهد والوقت
- 3- توجد علاقة بين أداء العامل والتعليم الالكتروني
- 4- يساهم التعليم الالكتروني في تحسين أداء العامل

النتائج التطبيقية:

بخصوص النتائج التي تم التوصل اليها والتي انصبت في دراسة عينة من اساتذة جامعة غرداية تبين ما يلي:

- 1- وجود علاقة طردية بين أساليب استخدام التعليم الالكتروني على أداء الاساتذة؛
- 2- وجود علاقة عكسية بين معوقات مرتبطة بتطبيق اساليب استخدام التعليم الالكتروني على توفير متطلبات تحسين الأداء؛

- 3- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان قيمة F تساوي 6.045 وان قيمة الدلالة (Sig=0.019) وهي اقل من مستوى ($\alpha=0.05$) وهذا يعني انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتغير الجنس على متطلبات التعليم الالكتروني لتحسين الأداء
- 4- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان قيمة F تساوي 4.678 وان قيمة الدلالة (Sig=0.007) وهي اقل من مستوى ($\alpha=0.05$) وهذا يعني انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتغير العمر على متطلبات التعليم الالكتروني لتحسين الأداء
- 5- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان قيمة F تساوي 0.597 وان قيمة الدلالة (Sig=0.621) وهي اعلى من مستوى ($\alpha=0.05$) وهذا يعني انه لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتغير عدد سنوات الخبرة على متطلبات التعليم الالكتروني لتحسين الأداء
- 6- نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بان قيمة F تساوي 0.777 وان قيمة الدلالة (Sig=0.515) وهي اعلى من مستوى ($\alpha=0.05$) وهذا يعني انه لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتغير الرتبة الوظيفية على متطلبات التعليم الالكتروني لتحسين الأداء

التوصيات:

- 1- يجب على المؤسسات ان تتماشى مع التكنولوجيا التي تتطور بشكل مستمر؛
- 2- نوصي ببنية تحتية للتعليم الالكتروني بالجامعات لتحسين من التعليم الالكتروني؛
- 3- يجب الاهتمام بالتعليم الالكتروني لأنه توفير للجهد والوقت ويحسن من أداء العامل؛
- 4- نوصي بضرورة تكثيف الدورات التدريبية في مجال استخدام التعليم الإلكتروني للأساتذة وكذا الطلبة.



قائمة
المراجع

المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1. احمد علي الراضي ، التعليم الالكتروني، الطبعة الاولى، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
2. بوسنيينة، الصديق منصور، سليمان الفارسي، الموارد البشرية، الجماهيرية العظمى، اكااديمية الدراسات العليا، 2003.
3. حريم حسين، السلوك التنظيمي : سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
4. حسين محمود حريم، ادارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، 2013.
5. خضر مصباح الطيبي ، التعليم الالكتروني، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2008.
6. ربابعة، علي محمد، ادارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
7. سالم، أحمد،:تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، الطبعة الاولى، الرياض، مكتبة الرشد، 2004.
8. سعادة ، جودت و السرطاوي، عادل : استخدام الحاسوب والإنترنت في ميادين التربية والتعليم ط١ ؛ الأردن ، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2003.
9. طارق عبد الرؤوف، التعليم الالكتروني والتعليم المعاصر، القاهرة، المجموعة العربية للنشر والتعليم، الطبعة الاولى، 2015.
10. العامري، صالح مهدي محسن، طاهر محسن منصور الغالبي، ادارة الأعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
11. عائشة يوسف الشميلي، برنامج تحسين الاداء، دار الفجر للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، القاهرة، 2017.
12. عبد الباري ابراهيم الدرة، زهير نعيم الصباغ، ادارة الموارد البشرية في القرن 21، دار وائل للنشر، الطبعة الاولى، عمان، 2008.
13. عمار بن عيشي، اتجاهات التدريب المعاصرة وتقييم اداء الافراد العاملين، الطبعة الاولى، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
14. عمرو وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، الاردن، دار النشر الطبعة الاولى، 2005.

15. غالب محمود سنجق، ادارة الموارد البشرية، الدار المنهجية للنشر و التوزيع ، الطبعة الاولى ، 2015 ،
16. محفوظ احمد جودة، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
17. معين امين السيد، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، الجزائر، 2010.
18. مؤيد سعيد السالم ، عادل حرحوش صالح، ادارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الاردن، 2009.
19. نبيل جاد عزمي ، تكنولوجيا التعليم الالكتروني، الطبعة الاولى، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2008 .
20. نجم عبود، إدارة المعرفة، الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن، 2008.
21. هاشم حمدي رضى، تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، دار الراجية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، 2010.
- الأبحاث والمذكرات:

1. العجب محمد العجب إسماعيل: دور تقنية التعليم الإلكتروني في تحقيق أهداف التعليم المفتوح، ورقة عمل مقدمة ندوة التعليم الإلكتروني ، مدارس الملك فيصل ،السعودية 2003،
- المراجع باللغة الأجنبية

1. Amarita bhardwaj, Employee training and develompment Throught E-learning (a study of some selected units in power sector), govt commerce colleage, university of kota. 2019.
2. Edward T. Chen "Successful E-learning in corporations, communications of the iima, volume 08, issue 2, 2008.
3. valantina arkorful,nelly Abaidoo The role of e-learning, the advantages and disadvantages of its adoption in higher education, international journal of education and research, vol 02, 2014.
4. "Ekta srivastava,Nisha agarwal "E-learning New trend in education and training, international journal of advance research, volume 01, issue 08, 2013.

المواقع الإلكترونية:

1. <https://www.tvet.ps/files/file/library/studies/online.pdf> consulté le 20/03/2021/ 13:33



قائمة
الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص إدارة الموارد البشرية

سيدي الفاضل ، سيديتي الفاضلة ، تحية طيبة
يسرنا أن نضع بين يديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة لإجراء دراسة ميدانية في إطار استكمال متطلبات الحصول على درجة الماستر في إدارة الموارد البشرية بعنوان : " اثر التعليم الالكتروني في تحسين اداء العاملين: دراسة حالة اساتذة جامعة غرداية " والتي من خلالها نتعرف على آرائكم حول الفقرات التي يتضمنها الاستبيان .
إن تفضلكم بالإجابة على أسئلة هذه الاستبانة سوف يساهم في الحصول على نتائج مهمة ودقيقة مما يعزز تحقيق أهداف البحث ، علما أن كل إجابة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، نأمل منكم قراءة جميع العبارات ، ثم البدء بوضع الإشارة " X " أمام الإجابة التي ترونها مناسبة .
من إعداد الطالب: ابراهيم عزوز عبدالهادي

شكرا على حسن تعاونكم لنا

الجزء الاول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر انثى
- 2- العمر: اقل من 30 سنة 30 الى 40 سنة 41 الى 50 سنة من 50 سنة
- 3- الحالة الاجتماعية: متزوج اعزب طلق مل
- 4- عدد سنوات: اقل من 5 سنوات 5 الى 10 سنوات 11 الى 20 سنة من 20 سنة

قائمة الملاحق

5- الرتبة الوظيفية: استاذ استاذ محاضر ا استاذ محاضر ب استاذ مساعد ا

الجزء الثاني:

المحور الاول: استخدام اساليب التعليم الالكتروني لتحسين من اداء أساتذة جامعة غرداية			
العبارات	نعم	احيانا	لا
1. يستخدم الاستاذ في تقديم المحاضرة جهاز العرض datashow			
2. يستخدم الاستاذ ملخصات حول المحاضرات في شكل PDF او POWER POINT			
3. يستخدم الاستاذ الفيديو التفاعلي في المحاضرة للتبسيط			
4. يستخدم الاستاذ شبكة الانترنت في تقديم المحاضرة			
5. يستخدم الاستاذ شبكة الوسائط cllase room او google meet مع طلبته عن بعد			
6. يستخدم الاستاذ الحاسوب المحمول في تقديم المحاضرة			
7. يستخدم الاستاذ في التواصل مع طلبته البريد الالكتروني gmail			
8. يلجا الاستاذ الى المدونات الالكترونية في شرح المحاضرة			
9. تستخدم الانترنت في الحصول على المحاضرات المتعلقة بالمقياس			
10. يتعرف الطلاب على نتائجهم في الامتحانات عبر الموقع الالكتروني			
11. يعتمد الاساتذة على البريد الالكتروني بشكل كبير في ارسال واستقبال رسائل والملفات العلمية			
12. يستخدم الاساتذة في التواصل مع طلبتهم مواقع التواصل الاجتماعي			
13. يقيد الاساتذة الطلبة بمنشديات او مواقع الكترونية في اعداد البحوث			
14. يلجا الاستاذ بالكتب الالكترونية في شرح المحاضرات			
15. يقوم الاساتذة بزيارة المنشديات العلمية عبر الانترنت للاستفادة منها			
16. يساهم التعليم الإلكتروني في إنجاز العمل بسرعة			
17. يساهم التعليم الإلكتروني انخفاض نسبة الأخطاء في العمل			

قائمة الملاحق

			18. يساهم التعليم الإلكتروني في زيادة إنتاجية العامل
			19. يساهم التعليم الإلكتروني في تحقيق الشفافية وإتاحة المعلومات
			20. يساهم التعليم الإلكتروني في تسهيل عمليات الرقابة والمتابعة
			21. يساهم التعليم الإلكتروني في تحفيز روح الإبداع والتطوير الداتي بين الموظفين

المحور الثاني: توفير متطلبات تطبيق التعليم الإلكتروني على تحسين اداء أساتذة جامعة غرداية

العبارات	نعم	احيانا	لا
1. تكوين اساتذة في مجال التعليم الالكتروني			
2. توفير قاعات دراسية خاصة بالتعليم الالكتروني			
3. وجود التشجيع من ادارات الجامعات و الكليات لاستخدام التعليم الالكتروني			
4. توفير اقوى اتصال بشبكة الانترنت يحسن التعليم الالكتروني			
5. وجود مكتبة الكترونية متخصصة بالتعليم الالكتروني			
6. توفير اجهزة الكمبيوتر في القاعات و المدرجات يحسن من التعليم الالكتروني			
7. وجود الدعم المالي للتعليم الالكتروني على مستوى الكليات و الجامعات			

المحور الثالث: توفير متطلبات تطبيق التعليم الإلكتروني على تحسين أداء الأساتذة بجامعة غرداية

بارات	نعم	احيانا	لا
1. ضعف الاتصال بشبكة الانترنت من معيقات التعليم الالكتروني			
2. نقص تكوين الاساتذة في مجال التعليم الالكتروني يحد من عملية التعليم			
3. عدم وجود مكتبة الكترونية متخصصة بالتعليم الالكتروني			
4. التكاليف المادية للاتصال بالانترنت تعيق التعليم الالكتروني			
5. عدم وجود تشجيع من ادارات الجامعات والكليات لاستخدام التعليم الالكتروني			
6. عدم توفر قاعات دراسية خاصة بالتعليم الالكتروني			

قائمة الملاحق

			7. نقص تشجيع الابحاث والدراسات في التعليم الالكتروني
			8. نقص الدعم المادي والمعنوي للتعليم الالكتروني على مستوى الكليات والجامعات
			9. عدم توفر على بنية تحتية للتعليم الالكتروني

الملحق رقم 02: نتائج Spss

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	23	57,5	57,5	57,5
أنثى	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 30 سنة	7	17,5	17,5	17,5
من 30 إلى 40 سنة	24	60,0	60,0	77,5
من 41 إلى 50 سنة	6	15,0	15,0	92,5
أكثر من 50 سنة	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

الحالة الاجتماعية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
متزوج	15	37,5	37,5	37,5
أعزب	24	60,0	60,0	97,5
مطلق	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

عدد سنوات الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 5 سنوات	15	37,5	37,5	37,5
من 5 إلى 10 سنوات	19	47,5	47,5	85,0
من 11 إلى 20 سنة	5	12,5	12,5	97,5
أكثر من 20 سنة	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

الرتبة الوظيفية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

أستاذ	1	2,5	2,5	2,5
أستاذ محاضر أ	12	30,0	30,0	32,5
Valide أستاذ محاضر ب	12	30,0	30,0	62,5
أستاذ مساعد أ	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

datashow يستخدم الاستاذ في تقديم المحاضرة جهاز العرض

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	7	17,5	17,5	17,5
Valide أحيانا	24	60,0	60,0	77,5
نعم	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

POWER POINT او PDF يستخدم الاستاذ ملخصات حول المحاضرات في شكل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	3	7,5	7,5	7,5
Valide أحيانا	10	25,0	25,0	32,5
نعم	27	67,5	67,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يستخدم الاستاذ الفيديو التفاعلي في المحاضرة للتبسيط

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	19	47,5	47,5	47,5
Valide أحيانا	8	20,0	20,0	67,5
نعم	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يستخدم الاستاذ شبكة الانترنت في تقديم المحاضرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	7	17,5	17,5	17,5
Valide أحيانا	9	22,5	22,5	40,0
نعم	24	60,0	60,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

مع طلبته عن بعد google meet او classe room يستخدم الاستاذ شبكة الوسائط

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أحيانا	4	10,0	10,0	10,0
Valide نعم	36	90,0	90,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يستخدم الاستاذ الحاسوب المحمول في تقديم المحاضرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	7	17,5	17,5	17,5
أحيانا	13	32,5	32,5	50,0
نعم	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

gmail يستخدم الاستاذ في التواصل مع طلبته البريد الالكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أحيانا	2	5,0	5,0	5,0
نعم	38	95,0	95,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يلجا الاستاذ الى المدونات الالكترونية في شرح المحاضرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	10	25,0	25,0	25,0
أحيانا	18	45,0	45,0	70,0
نعم	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

تستخدم الانترنت في الحصول على المحاضرات المتعلقة بالمقياس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	2	5,0	5,0	5,0
أحيانا	20	50,0	50,0	55,0
نعم	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يتعرف الطلاب على نتائجهم في الامتحانات عبر الموقع الالكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	5	12,5	12,5	12,5
أحيانا	10	25,0	25,0	37,5
نعم	25	62,5	62,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يعتمد الاساتذة على البريد الالكتروني بشكل كبير في ارسال واستقبال رسائل والملفات العلمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	2	5,0	5,0	5,0
أحيانا	1	2,5	2,5	7,5

نعم	37	92,5	92,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يستخدم الاساتذة في التواصل مع طلبتهم مواقع التواصل الاجتماعي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	15	37,5	37,5	37,5
أحيانا	16	40,0	40,0	77,5
نعم	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يقيد الاساتذة الطلبة بمنديات او مواقع الكترونية في اعداد البحوث

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	18	45,0	45,0	45,0
أحيانا	19	47,5	47,5	92,5
نعم	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يلجا الاساتذ بالكتب الالكترونية في شرح المحاضرات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	4	10,0	10,0	10,0
أحيانا	21	52,5	52,5	62,5
نعم	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يقوم الاساتذة بزيارة المنتديات العلمية عبر الانترنت للاستفادة منها

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	5	12,5	12,5	12,5
أحيانا	19	47,5	47,5	60,0
نعم	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يساهم التعليم الإلكتروني في إنجاز العمل بسرعة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	2	5,0	5,0	5,0
أحيانا	15	37,5	37,5	42,5
نعم	23	57,5	57,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يساهم التعليم الإلكتروني انخفاض نسبة الأخطاء في العمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	6	15,0	15,0	15,0
أحيانا	18	45,0	45,0	60,0
نعم	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يساهم التعليم الإلكتروني في زيادة إنتاجية العامل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	1	2,5	2,5	2,5
أحيانا	18	45,0	45,0	47,5
نعم	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يساهم التعليم الإلكتروني في تحقيق الشفافية وإتاحة المعلومات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	1	2,5	2,5	2,5
أحيانا	11	27,5	27,5	30,0
نعم	28	70,0	70,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يساهم التعليم الإلكتروني في تسهيل عمليات الرقابة والمتابعة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	4	10,0	10,0	10,0
أحيانا	9	22,5	22,5	32,5
نعم	27	67,5	67,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

يساهم التعليم الإلكتروني في تحفيز روح الإبداع والتطوير الذاتي بين الموظفين

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	6	15,0	15,0	15,0
أحيانا	14	35,0	35,0	50,0
نعم	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

تكوين اساتذة في مجال التعليم الإلكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	12	30,0	30,0	30,0
أحيانا	9	22,5	22,5	52,5

نعم	19	47,5	47,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

توفير قاعات دراسية خاصة بالتعليم الالكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	20	50,0	50,0	50,0
أحيانا	7	17,5	17,5	67,5
نعم	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

وجود التشجيع من ادارات الجامعات و الكليات لاستخدام التعليم الالكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	5	12,5	12,5	12,5
أحيانا	14	35,0	35,0	47,5
نعم	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

توفير اقوى اتصال بشبكة الانترنت يحسن التعليم الالكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	14	35,0	35,0	35,0
أحيانا	5	12,5	12,5	47,5
نعم	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

وجود مكتبة الكترونية متخصصة بالتعليم الالكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	20	50,0	50,0	50,0
أحيانا	9	22,5	22,5	72,5
نعم	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

توفير اجهزة الكمبيوتر في القاعات و المدرجات يحسن من التعليم الالكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	14	35,0	35,0	35,0

أحيانا	8	20,0	20,0	55,0
نعم	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

وجود الدعم المالي للتعليم الالكتروني على مستوى الكليات و الجامعات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	20	50,0	50,0	50,0
أحيانا	5	12,5	12,5	62,5
نعم	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

ضعف الاتصال بشبكة الانترنت من معوقات التعليم الالكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أحيانا	7	17,5	17,5	17,5
نعم	33	82,5	82,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

نقص تكوين الاساتذة في مجال التعليم الالكتروني يحد من عملية التعليم

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أحيانا	15	37,5	37,5	37,5
نعم	25	62,5	62,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

عدم وجود مكتبة الكترونية متخصصة بالتعليم الالكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	2	5,0	5,0	5,0
أحيانا	9	22,5	22,5	27,5
نعم	29	72,5	72,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

التكاليف المادية للاتصال بالانترنت تعيق التعليم الالكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	10	25,0	25,0	25,0

أحيانا	13	32,5	32,5	57,5
نعم	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

عدم وجود تشجيع من ادارات الجامعات والكليات لاستخدام التعليم الالكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	5	12,5	12,5	12,5
أحيانا	21	52,5	52,5	65,0
نعم	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

عدم توفر قاعات دراسية خاصة بالتعليم الالكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	5	12,5	12,5	12,5
أحيانا	10	25,0	25,0	37,5
نعم	25	62,5	62,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

نقص تشجيع الابحاث والدراسات في التعليم الالكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	5	12,5	12,5	12,5
أحيانا	17	42,5	42,5	55,0
نعم	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

نقص الدعم المادي والمعنوي للتعليم الالكتروني على مستوى الكليات والجامعات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	3	7,5	7,5	7,5
أحيانا	10	25,0	25,0	32,5
نعم	27	67,5	67,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

عدم توفر على بنية تحتية للتعليم الإلكتروني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	1	2,5	2,5	2,5
أحيانا	9	22,5	22,5	25,0
نعم	30	75,0	75,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,675	37

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,731	21

ANOVA à 1 facteur

أساليب التعليم الإلكتروني المستخدمة لدى أساتذة جامعة غرداية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	54,235	1	54,235	1,902	,176
Intra-groupes	1083,540	38	28,514		
Total	1137,775	39			

ANOVA à 1 facteur

أساليب التعليم الإلكتروني المستخدمة لدى أساتذة جامعة غرداية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	363,751	3	121,250	5,639	,003
Intra-groupes	774,024	36	21,501		
Total	1137,775	39			

ANOVA à 1 facteur

أساليب التعليم الإلكتروني المستخدمة لدى أساتذة جامعة غرداية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	60,084	3	20,028	,669	,577
Intra-groupes	1077,691	36	29,936		
Total	1137,775	39			

ANOVA à 1 facteur

أساليب التعليم الإلكتروني المستخدمة لدى أساتذة جامعة غرداية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	320,208	3	106,736	4,700	,007
Intra-groupes	817,567	36	22,710		
Total	1137,775	39			

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		أساليب التعليم الإلكتروني المستخدمة لدى أساتذة جامعة غرداية	توفير متطلبات التعليم الإلكتروني لتحسين أداء أساتذة جامعة غرداية	المعوقات المرتبطة بتطبيق أساليب التعليم الإلكتروني
N		40	40	40
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	49,8250	14,3250	22,6750
	Ecart-type	5,40127	4,35824	3,07502
Différences les plus extrêmes	Absolue	,097	,158	,167
	Positive	,074	,155	,100
	Négative	-,097	-,158	-,167
Z de Kolmogorov-Smirnov		,611	1,001	1,054
Signification asymptotique (bilatérale)		,849	,269	,216

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,146 ^a	,021	-,004	4,36773

a. Valeurs prédites : (constantes), أساليب التعليم الإلكتروني المستخدمة لدى أساتذة جامعة غرداية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	15,847	1	15,847	,831	,368 ^b
1 Résidu	724,928	38	19,077		
Total	740,775	39			

a. Variable dépendante : توفير متطلبات التعليم الإلكتروني لتحسين أداء أساتذة جامعة غرداية

b. Valeurs prédites : (constantes), أساليب التعليم الإلكتروني المستخدمة لدى أساتذة جامعة غرداية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t
	A	Erreur standard	Bêta	
(Constante)	8,445	6,489		1,302
1 أساليب التعليم الإلكتروني المستخدمة لدى أساتذة جامعة غرداية	,118	,129	,146	,911

Coefficients^a

Modèle	Sig.
(Constante)	,201
1 أساليب التعليم الإلكتروني المستخدمة لدى أساتذة جامعة غرداية	,368

a. Variable dépendante : توفير متطلبات التعليم الإلكتروني لتحسين أداء أساتذة جامعة غرداية

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المعوقات المرتبطة بتطبيق أساليب التعليم الإلكتروني ^b		Entrée

a. Variable dépendante : توفير متطلبات التعليم الإلكتروني لتحسين أداء أساتذة جامعة غرداية

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,363 ^a	,132	,109	4,11389

a. Valeurs prédites : (constantes), المعوقات المرتبطة بتطبيق أساليب التعليم الإلكتروني,

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	97,660	1	97,660	5,770	,021 ^b
1 Résidu	643,115	38	16,924		
Total	740,775	39			

a. Variable dépendante : توفير متطلبات التعليم الإلكتروني لتحسين أداء أساتذة جامعة غرداية

b. Valeurs prédites : (constantes), المعوقات المرتبطة بتطبيق أساليب التعليم الإلكتروني,

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t
	A	Erreur standard	Bêta	
(Constante)	25,994	4,901		5,304
1 المعوقات المرتبطة بتطبيق أساليب التعليم الإلكتروني	-,515	,214	-,363	-2,402

Coefficients^a

Modèle	Sig.
(Constante)	,000
1 المعوقات المرتبطة بتطبيق أساليب التعليم الإلكتروني	,021

a. Variable dépendante : توفير متطلبات التعليم الإلكتروني لتحسين أداء أساتذة جامعة غرداية :