



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف

معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



المرجع :/2022

الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم

فرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

مذكرة بعنوان:

اثر التعليم عن بعد علي فعالية الاداء في مؤسسات التعليم العالي

دراسة حالة لعينة من اراء اساتذة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير جامعة عبد الحفيظ بوالصوف . ميله .

مذكرة مكمله لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير (ل.م.د) تخصص " إدارة أعمال "

تحت اشراف الأستاذ

د/ركيمة فارس

من اعداد الطلبة:

- زروقي عائشة

- بومعزة سعاد

لجنة المناقشة

| الصفة | الجامعة | اسم ولقب الأستاذ |
|--------------|--|-------------------|
| رئيسا | المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله | بوعزة نضيرة |
| مشرفا ومقررا | المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله | ركيمة فارس |
| مناقشا | المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله | بوركوه عبد المالك |

السنة الجامعية 2021/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

شكر وتقدير

نشكر المولى عز وجل ونحمده حمدا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه ، على
نعمة الجليلة ، انه تبارك وتعالى امدنا بالصحة والقوة لإتمام هذا العمل ، ونحمده
تبارك وتعالى على توفيقه واعانته لنا ومنحنا الرشد والثبات وامنينا ان يتقبله
خالصا لوجهه الكريم .

قال رسول الله " صلى الله عليه وسلم " من لم يشكر الناس لم يشكر الله " يطيب
لنا بكثير من الاحترام ان نتقدم بالشكر الجزيل الى الاستاد المشرف " ركيمة فارس
" الذي بفضل الله ثم بفضل جهده المتواصل افادنا كثيرا بنصائحه وارشاداته
وتوجيهاته تم انجاز هذا العمل ، فله منا كل الشكر والوفاء والتقدير ... ، كما
نتقدم بالشكر الجزيل لجميع أساتذتنا الكرام و خاصة الذين قاموا بتحكيم استبيان
هذه الدراسة بكل وفائهم وتوجيهاتهم فجزاهم الله عنا خير جزاء ، كما لا ننسى ان
نتقدم بشكرنا الخالص الى كل عمال " المركز الجامعي بميلة " وكذلك الى كل
عمال المكتبة المركزية واعوان الامن اضافة الى نيابة المستخدمين .

وفي الاخير نتوجه بخالص شكرنا الى كل من ساهم معنا في اتمام هذا العمل من
بعيد او قريب ، راجين المولى عز وجل ان يجعل هذا في ميزان حسناتهم ، وشكرا
للجميع .

الاهداء

اهدي هذا العمل الي من لا يمكن للكلمات ان توفي حقها

الي من حملتني وهنا علي وهن وتعبت في تربيتي وتعليمي ، واعانتني بدعواتها
الي الوالدة الحبيبة

الي من احمل اسمه بكل افتخار ، والي الذي لطالما تمنني لي الافضل ، ولطالما
فرح لفرحي الي والدي الغالي والكريم

الي كل عائلتي من صغيرها الي كبيرها واخوتي كلهم خاصة مدلل العائلة اخي
الصغير اسحاق واختي التي ساعدتني حليلة والي كل اخوتي الباقيين يوسف
ابراهيم ويونس كل عائلة زروقي

والي اصدقائي الذين رافقوني في مشواري الدراسي عبير وزينة الذين طالما
ساعدوني والي زميلتي الغالية التي ساعدتني في انجاز هذا العمل سعاد

كما اتقدم بشكر خالص لكل عائلتي وابناء عمي مينة وهالة وخاصة هاجر التي
ساعدتني في انجاز هذه المدكرة واطفاله الصغار تيم وسند وطيب الذي اعتبره
اخي و عمي عبد المالك وزوجته نعيمة الذين لطالما ساندوني

وايضا عماتي خاصة عمتي عرجونة و بنت عمتي سلمة وهند

واشكر كل شخص ساعدني في مشواري الدراسي

عائشة

الحمد لله وكفي والصلاة على الحبيب المصطفى واهله ومن وفى واما بعد :

❖ الحمد لله الذي وفقنا لتتميم هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه

ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى

❖ الى من علمتني كل احرف الحياة التي لا توفيقها حقها كل كلمات والعبارات من

طالما كانت لي سندا وتمنت لي الافضل دائما الى روح امي النقية الطيبة

الطاهرة

❖ الى من لم يبخل علي بشيء وسعى من اجل راحتى ونجاحي ابي العزيز

❖ الى اخوتي :حمزة ومحمد ,واخواتي .شهرزاد وسميرة ولبنى الدين طالما كانوا

بجانبي

❖ الى براعم العائلة :صهيب ،معتصم بالله ،نجاد ،ايمن ، واخص بالذكر مدللة

العائلة مرام

❖ الى صديقتي العزيزات زينة وعبير

❖ الى زميلتي في العمل وصديقتي الغالية عائشة

❖ الى كل عائلة بومعزة وعائلة العقون

❖ واخيرااسال الله العلي القدير دو العرش العظيم ان يرحم امي برحمته

الواسعة

الفهرس

| الصفحة | العنوان |
|---------|--|
| | الشكر والتقدير |
| | الاهداء |
| | فهرس المحتويات |
| | قائمة الجداول |
| | قائمة الاشكال |
| | الملخص |
| | قائمة الملاحق |
| أ. د | مقدمة |
| | الجزء النظري |
| | الفصل الاول : عموميات حول التعليم العالي والتعليم عن بعد |
| 14 . 2 | المبحث الاول: ماهية التعليم العالي |
| 2 | المطلب الاول : مفهوم التعليم العالي |
| 4 | المطلب الثاني : مكونات التعليم العالي |
| 7 | المطلب الثالث : وظائف التعليم العالي |
| 9 | المطلب الرابع :اهمية ودور التعليم العالي |
| 24 .15 | المبحث الثاني: مفاهيم عامة عن التعليم عن بعد |
| 15 | المطلب الاول : مفهوم التعليم عن بعد |
| 17 | المطلب الثاني : خصائص التعليم عن بعد |
| 18 | المطلب الثالث : نظريات التعليم عن بعد |
| 20 | المطلب الرابع : سلبيات وايجابيات التعليم عن بعد |
| | الفصل الثاني : الأداء في مؤسسات التعليم العالي |
| 36 . 27 | المبحث الاول : أساسيات حول الاداء |
| 27 | المطلب الاول : ماهية لاداء |
| 29 | المطلب الثاني : انواع الاداء |
| 32 | المطلب الثالث : تحسين الاداء |
| 35 | المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في الاداء |
| 47 . 37 | المبحث الثاني : الاداء في مؤسسات التعليم العالي |

| | |
|---------|---|
| 37 | المطلب الاول : ماهية الاداء في مؤسسات التعليم العالي |
| 39 | المطلب الثاني : تقييم اداء مؤسسات التعليم العالي |
| 41 | المطلب الثالث : مؤشرات اداء مؤسسات التعليم العالي |
| | الجانب التطبيقي |
| | الفصل الثالث : دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف |
| 6 . 51 | المبحث الاول : معلومات عامة حول جامعة عبد الحفيظ بوالصوف |
| 51 | المطلب الاول : نبذة تاريخية عن جامعة عبد الحفيظ بوالصوف |
| 53 | المطلب الثاني : |
| 61 | المطلب الثالث : |
| 95 . 63 | المبحث الثاني :تحليل النتائج واختبار الفرضيات |
| 63 | المطلب الاول : |
| 64 | المطلب الثاني : |
| 67 | المطلب الثالث : |
| 98 . 97 | خاتمة |
| | قائمة المراجع |
| | الملاحق |

قائمة الجداول

| الصفحة | الجدول |
|--------|--|
| 56 | الجدول رقم(01) ميادين التكوين في الليسانس لمعهد العلوم و التكنولوجيا |
| 56 | الجدول رقم(20) ميادين التكوين في الماستر لمعهد العلوم والتكنولوجيا |
| 58 | الجدول رقم (03)ميادين التكوين في الليسانس لمعهد الآداب واللغات |
| 58 | الجدول رقم (04): ميادين التكوين في الماستر لمعهد الآداب واللغات |
| 59 | الجدول رقم (05)ميادين التكوين في الليسانس المعهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير |
| 59 | الجدول رقم (06)ميادين التكوين في الماستر لمعهد العلوم الاقتصادية ، والتجارية وعلوم التسيير |
| 65 | الجدول رقم (07): معاملات الثبات (حسب ألفا كرونباخ) |
| 66 | الجدول رقم (08)توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجنس |
| 67 | الجدول رقم(09) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب العمر |
| 68 | الجدول رقم(10) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي |
| 69 | الجدول رقم(11) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الرتبة العلمية |
| 70 | الجدول رقم(12) توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية في العمل |
| 71 | الجدول رقم(13) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب متغير المهام الوظيفية |
| 72 | الجدول رقم(14) إجابات أفراد عينة الدراسة حول عتاد الحاسوب |
| 73 | الجدول رقم(15) ترتيب عبارات المحور البعد الأول: عتاد الحاسوب |
| 75 | الجدول رقم(16) إجابات أفراد عينة الدراسة حول شبكة الاتصال |
| 76 | الجدول رقم(17) ترتيب عبارات المحور البعد الثاني: شبكة الاتصال |
| 77 | الجدول رقم(18) إجابات أفراد عينة الدراسة حول البرمجيات |
| 78 | الجدول رقم(19) ترتيب عبارات المحور البعد الثالث: البرمجيات |
| 79 | الجدول رقم(20) إجابات أفراد عينة الدراسة حول المورد البشري |
| 80 | الجدول رقم(21) ترتيب عبارات المحور البعد الرابع: المورد البشري |
| 81 | الجدول رقم(22) إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء مؤسسات التعليم العالي |

| | |
|----|---|
| 82 | الجدول رقم(23) ترتيب عبارات المحور المحور الثاني: أداء مؤسسات التعليم العالي |
| 84 | الجدول رقم(24) محاور الدراسة |
| 86 | الجدول رقم(25) نتائج اختبار القدرة التفسيرية للفرضية الرئيسية |
| 86 | الجدول رقم(26) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أبعاد التعليم عن بعد على أداء مؤسسات التعليم العالي |
| 87 | الجدول رقم(27) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى |
| 88 | الجدول رقم(28) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية |
| 89 | الجدول رقم(29) اختبار T-Tast لعينيتين مستقلتين للفرق في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الجنس |
| 90 | الجدول رقم(30) اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تعزى لمتغير العمر |
| 90 | الجدول رقم(31) اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تعزى لمتغير المؤهل العلمي |
| 91 | الجدول رقم(32) اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تعزى لمتغير الرتبة العلمية |
| 91 | الجدول رقم(33) اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تعزى لمتغير مستوى الأقدمية |
| 92 | الجدول رقم(34) اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تعزى لمتغير المهام الوظيفية |

قائمة الاشكال

| الصفحة | الشكل |
|--------|--|
| 7 | الشكل رقم (01) مكونات المنظومة الجامعية |
| 30 | الشكل رقم (02) أنواع الأداء وفقا لتصنيف روتاندو و ساكييت |
| 52 | الشكل رقم (03) الموقع الجغرافي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف |
| 54 | الشكل رقم (04) الهيكل الاداري للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا |
| 68 | الشكل رقم (05) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجنس |
| 69 | الشكل رقم (06) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب العمر |
| 70 | الشكل رقم (07) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي |
| 71 | الشكل رقم (08) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الرتبة العلمية |
| 72 | الشكل رقم (09) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الاقدمية في العمل |
| 73 | الشكل رقم (10) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المهام الوظيفية |

ملخص

هدفت هذه الدراسة الى تقييم تجربة التعليم عن بعد بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالوصوف . ميلة . على الاداء في مؤسسات التعليم العالي ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليل وقد تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات، والذي طبق على عينة عشوائية قدرت ب 80 أستاذ من المركز الجامعي وتم استعادة 64 استبيان صحيح، ولمعالجة البيانات تم استخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS نسخة (25) ، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها :

. تطبيق نظام التعليم عن بعد ساعد كثيرا في مساعدة الطلبة والأساتذة على اكمال المنهاج التعليمي خاصة في ظل انتشار جائحة كورونا ، كما انه سهل الكثير من مهام الاساتذة؛

. حيث كشفت جائحة كورونا على حتمية استخدام التحول الرقمي للجامعات وضرورة استخدام ادارة المعرفة؛

. نظام التعليم عن بعد يمثل وسيلة مهمة لتحقيق استمرارية التعليم في الجامعات في حالات الطوارئ والازمات من خلال قدرتها على توفير بيئة جيدة للتعليم؛

. لقد اتضح ان سياسة التعليم عن بعد هي الية مهمة يمكن ان تلعب دورا مهما في دعم الحضوري بالجامعات وتحقيق الاستمرارية في فترات الانقطاع حيث انها تتيح امكانية التواصل المستمر بين الطالب والجامعة بالتغلب على الحواجز الوقت والمكان ولهذا يجب على دعم وتطوير هذه السياسة.

This study aimed at evaluating the experience of distance education at the University Centre Abdul Hafeez Bouwalwaf – Mila – on performance in higher education institutions and to achieve study objectives. The curriculum used the analysis and the questionnaire was relied upon to collect data which applied to a random sample estimated at 80 professors from the University Center and 64 valid questionnaires were recovered, For data processing, the SPSS Social Science Statistical Program was used as a copy (25), the study found a series of findings, the most important of which were:

The introduction of the tele–education system has greatly helped students and professors to complete the curriculum, especially in the light of the spread of the coronavirus pandemic. It has also facilitated many teachers' tasks;

The coronavirus pandemic has revealed the imperative of using universities' digital transformation and the need to use knowledge management.

– The tele–education system is an important means of achieving the continuity of education at universities in emergency and crisis situations through its ability to provide a good environment for education;

It has become clear that tele–education policy is an important mechanism that can play an important role in supporting attendance at universities and achieving continuity in periods of interruption, as it offers the possibility of continuous communication between the student and the university by overcoming the barriers of time and place.

مقدمة

مقدمة

نعيش اليوم في عصر عرف عليه ما يسمى بعصر المعرفة حيث حدث تطور واسع في كل المجالات، ولعل هذه التطورات هو التطور الكبير للتكنولوجيات الجديدة، وبالأخص تكنولوجيات المعلومات والاتصال وادت هذه التطورات بالأنظمة التعليمية الي المسارعة في التحول ومسايرتها من اجل احداث موازنة بين الانظمة التعليمية واسواق الشغل، وان اهم نظام تعليمي يشهد هذه التطورات هو نظام التعليم العالي، والذي يعتبر اخر مرحلة في المنظومة التعليمية التي تمد سوق الشغل براس المال البشري، المكون تكويننا عاليا متخصص في مختلف الميادين والمؤهل والقادر علي التكيف مع التحولات التكنولوجية لهذا شرع في اصلاحات عميقة ومتواصلة بغية تحقيق الطلب الكبير عليه ، وكذلك الاستجابة الي التغير المتواصل لعالم الشغل وسوق العمل .

وتسعي منظمات علي اختلاف انواعها وطبيعة نشاطها الي تطوير وتحسين ادائها، ومما لاشك فيه ان الدور الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي في تحقيق التنمية المستدامة من خلال مخرجاتها من كفاءات، فلهذا وجب الحرص علي تقديم تعليم جيد واتباع سياسات تعليمية جديدة ولهذا لجأت العديد من جامعات العالمية والجزائرية الي استخدام تقنيات التعليم عن بعد.

كما لا يخفي علي الجميع ايضا ان نقطة التحول في بعض الجامعات لاستخدام التعليم عن بعد هو الظرف الاستثنائي الذي عاشه العالم في سنوات الاخيرة وهو جائحة كورونا او كوفيد 19 والتي اثرت سلبيا علي كافة مناحي الحياة، ومنها قطاع التعليم مما ادي الي توقف العملية التعليمية واغلاقها ، لهذا لجأت مؤسسات التعليم العالي الي استخدام التعليم عن من اجل اكمال المقررات الدراسية ولضمان عدم تأثر التعليم بالجائحة .

حيث حظي التعليم عن بعد باهتمام الدول وتحول التعليم من نمطه التقليدي الي التعليم باستخدام التكنولوجيات الحديثة .

1. الإشكالية

لقد حظي التعليم عن بعد اهتمام كبيرا من قبل الطلبة والاساتذة، نظرا للخدمات التي يقدمها وكذا التغيرات التي فرضت علي مؤسسات التعليم العالي اللجوء لهذا النوع من التعليم.

نطرح التساؤل التالي :

ما هو أثر التعليم عن بعد علي فعالية الاداء في مؤسسات التعليم العالي ؟

وتتفرع من هذا السؤال تساؤلات فرعية :

- ما هو مفهوم التعليم عن بعد ؟
- كيف تتم عملية تقييم الاداء في مؤسسات التعليم العالي ؟
- هل يعد التعليم عن بعد بديل للتعليم التقليدي ؟

2. فرضيات البحث

من اجل الاجابة على الاشكالية الرئيسية والاسئلة الفرعية ، إرتأينا تقديم الفرضيات التالية :

الفرضية الرئيسية الاولى : ان نظام التعليم عن بعد يؤثر في استمرارية التعليم لدي الطلبة من خلال البرامج المتعددة فيه كما انه يوفر فرص للطلبة من للاطلاع علي المقررات الدراسية فأى وقت

وتتدرج تحت هذه الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية ، نوردها فيما يلي :

1. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المعدات على اداء المؤسسة.
2. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التكنولوجيا على اداء المؤسسة .

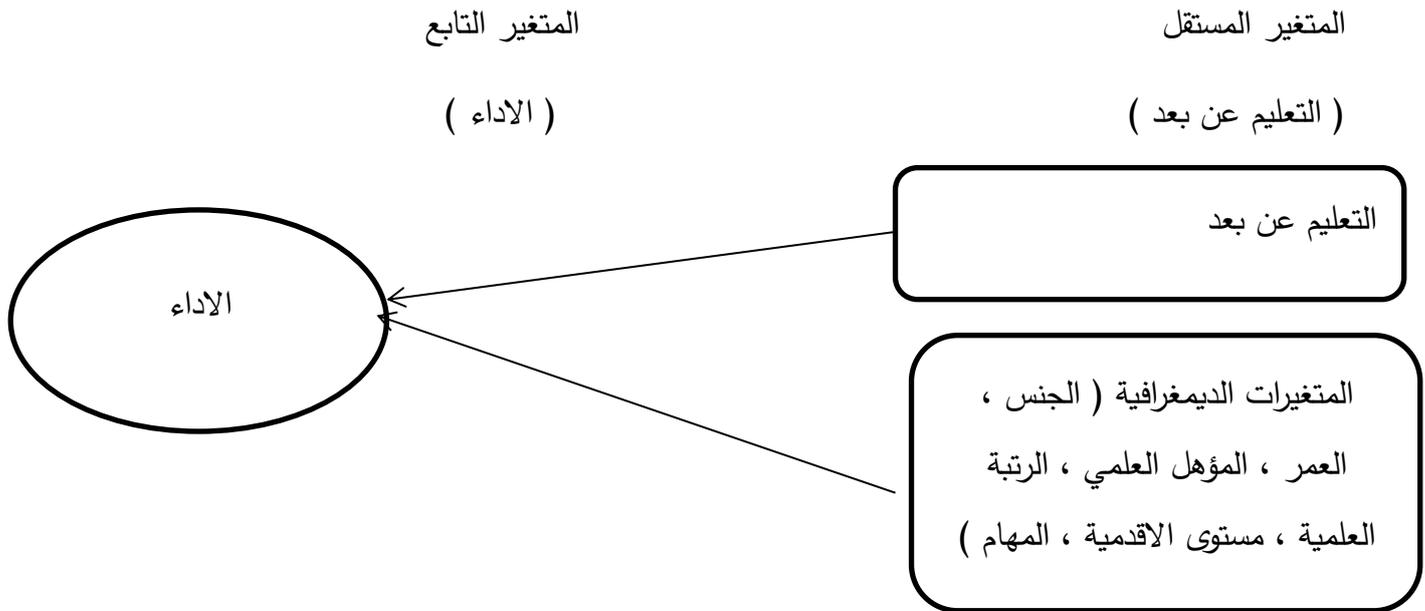
الفرضية الرئيسية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اداء المؤسسة على التعليم عن بعد تعزى الى متغيرات الديمغرافية (الجنس ، العمر ، الاقدمية ، سنوات الخبرة).

وتتدرج تحت هذه الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية ، نوردها فيما يلي :

1. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اداء المؤسسة على التعليم عن بعد تعزى الى متغير الجنس
2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اداء المؤسسة على التعليم عن بعد تعزى الى متغير العمر .
3. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اداء المؤسسة على التعليم عن بعد تعزى الى متغير المؤهل العلمي .
4. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اداء المؤسسة على التعليم عن بعد تعزى الى متغير الرتبة العلمية .
5. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اداء المؤسسة على التعليم عن بعد تعزى الى متغير المستوى الاقدمية .
6. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اداء المؤسسة على التعليم عن بعد تعزى الى متغير المهام الوظيفية .

3. نموذج الدراسة

لقد تم تشكيل نموذج دراستنا والمتمثل في متغيرين ، المتغير المستقل (البيئة المادية) والذي يحتوي على اربعة ابعاد يتمثلون في (عتاد الحاسوب ، شبكة الاتصال ، البرمجيات ، الورد البشري)، اضافة الى المتغير التابع المتمثل في (الاداء) .



4. اسباب اختيار الموضوع

يعود سبب اختيار هذا الموضوع الى الاسباب التالية :

أ. اسباب موضوعية

- كونه موضوع جديد ولا توجد فيه الكثير من الدراسات ؛
- التعليم عن بعد وسيلة جديدة لنقل المعلومات والمعارف بين المعلم والمتعلم المتباعدين زمنيا او مكانيا خلق جدل واسع وحدث ثورة في عالم التعليم نظرا لما قدمه من تسهيلات وطرق جديدة للتعليم ؛
- ابراز حتمية تطوير الاداء وضرورته بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي.

ب. اسباب ذاتية

- بحكم تجربتنا مع نظم التعليم لهذا اردنا معرفة المزيد عن هذا الموضوع وكذا كونه من بين المواضيع التي استهوتنا .

5. اهمية الدراسة

تتجلى اهمية الدراسة في كون التعليم عن بعد من بين الوسائل التعليمية الحديثة والتي اثبتت نجاعتها في مختلف دول العالم وهذا ما نراه من خلال جامعات عالمية والتي استخدمت العديد من البرامج لهذا في هذه الدراسة سنتناول مختلف تطبيقات التعليم عن بعد وكذا معرفة اثره علي التحصيل الدراسي والمعرفي ، وكذا تطوير اداء مؤسسات التعليم العالي والتحسين المستمر في نمط اداء مؤسسات التعليم العالي.

ومن اهم تطبيقات التعليم عن بعد في الجزائر التقنيات المستخدمة من خلال المنصات الرقمية

6. اهداف الدراسة

- التعريف بالتعليم عن بعد ومختلف ابعاده؛
- التعرف علي نختلف انواعه واساليب التعليم عن بعد؛
- مفهوم التعليم عن بعد ؛
- التعرف علي مستوى تقييم وتطوير الاداء في الجامعات الجزائرية.

7. متغيرات الدراسة

تتمثل متغيرات الدراسة فيما يلي :

المتغير المستقل : يتمثل في التعليم عن بعد

المتغير المستقل : الاداء في مؤسسات التعليم العالي

8. حدود الدراسة

تم وضع المحددات التي تمحورت في اطارها الدراسة وذلك من خلال البعد الزمني والمكاني كما يلي :

- البعد الزمني : حيث تمثلت الحدود الزمنية في الوقت المستغرق في الدراسة والبحث الذي كان في حدود اربعة اشهر من البحث والاطلاع وجمع البيانات وتحليلها .
- البعد الزمني : يتمثل في المكتبات وقاعات الانترنت في الجامعة وهذا من اجل البحث والاطلاع على اكبر عدد ممكن من المراجع المرتبطة بالموضوع الاضافة الى الاستبيان الموزع على عينة الدراسة في جامعة عبد الحفيظ بوالصوف أستاذة معهد العلوم الاقتصادية والتجاري وعلوم التسيير

ميلة

9. منهج الدراسة والادوات المستخدمة

من اجل الاحاطة بجوانب الموضوع والاجابة على اشكالية البحث ، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي ، والذي يعد المنهج الملائم والانسب لمعالجة مثل هذه المواضيع ، فقد استخدمنا المنهج الوصفي في الفصل الاول من خلال تقديم تأصيل نظري لمتغيرات الدراسة فيما يتعلق بالتعليم عن بعد والاداء في مؤسسات التعليم العالي

اما بالنسبة للجانب التطبيقي والمتمثل في الفصل الثالث فقد استخدمنا المنهج التحليلي في التعليق والتعليق على ما تم وصفه، ولتحليل الاشكال الواردة في البحث خاصة المتعلقة منها بتحليل بيانات الاستبيان الموجه لأساتذة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

اما فيما يخص الادوات المستعملة في الجزء النظري من الدراسة فقد اعتمدنا على مختلف المصادر المكتبية من كتب، مذكرات والمجلات وغيرها باللغتين العربية والاجنبية ، اما بالنسبة للجانب التطبيقي والمتمثل في الفصل الثالث فقد استخدمنا المنهج التحليلي اعتمادنا على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات ، ومعالجتها وتحليلها بواسطة برنامج SPSS .

10. مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة : مجتمع البحث يعرف بانه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث ، وبذلك فان مجتمع الدراسة هو جميع الافراد الذين يكونون موضوع الدراسة وبناءا على مشكلة الدراسة واهدافها فان المجتمع المستهدف يتمثل في أساتذة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة عبد الحفيظ بوصوف ميلة

عينة الدراسة : تشكلت عينة الدراسة من 80 استاذ لمعهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

الاساليب الاحصائية المستعملة : تم الاعتماد على برنامج SPSS كأسلوب لمعالجة المعلومات ومن خلاله تم حساب ما يلي :

__ التكرارات والنسب المئوية وتمت الاستعانة بالتكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص افراد عينة الدراسة.

__ الوسط الحسابي ويتم استخدامه لإجابات عينة الدراسة عن الاستبيان لأنه يعبر عن مدى اهمية افراد العينة.

__ معامل الارتباط بيرسون لإثبات العلاقة بين المتغير المستقل المتغير التابع؛

__ القيمة الاحتمالية (sig) لمعرفة هل هناك دلالة احصائية ام لا عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ؛

الانحراف المعياري و الانحدار البسيط و المتعدد لمناقشة الفرضيات.

11. صعوبات الدراسة

يواجه اي باحث في اطار قيامه بإعداد دراسته مجموعة من الصعوبات ، يمكن تلخيص الصعوبات التي واجهتنا فيما يلي :

صعوبة الحصول على المراجع الحديثة للموضوع وخاصة من مصادرها الالكترونية

نقص في الدراسات السابقة التي تناولت هذه المواضيع

محدودية وضيق الوقت

12. خطة وهيكل الدراسة

من اجل التحكم بالموضوع وضمان الاحاطة التامة بكافة جوانبه قمنا بتقسيم الدراسة الى مقدمة وجانب نظري يحتوي على فصلين وجانب تطبيقي يضم فصل واحد وخاتمة .

بدأنا بالمقدمة والتي طرحنا فيها اشكالية البحث وصغنا بعد ذلك الفرضيات ووضعنا في المقدمة (الاسباب، الاهداف، الاهمية، الدراسات السابقة، هيكل الدراسة).

الجانب النظري قد قسمناه الى فصلين وفي كل فصل مبحثين وفي كل مبحث اربعة مطالب؛

الجانب التطبيقي يحتوي على فصل فيه مبحثين وكل فصل فيه ثلاث مطالب.

13. الدراسات السابقة

لقد تم الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة التي لها علاقة مع موضوع بحثنا ونقدمها حسب تسلسلها الزمني :

اولا : دراسة خالد رجم وعبد الغني دادن بعنوان : تقييم فعالية التعليم الافتراضي في الجامعة الجزائرية

هدفت الدراسة الى :

ابرار تحديات التعليم الافتراضي في الجزائر وفي جامعة ورقلة وكذا ابراز مدى تفاعل طلبة واساتذة جامعة ورقلة مع مواقع التعليم الافتراضي لجامعة ورقلة. بالإضافة إلى محاولة إظهار أثر استخدام موقع التعليم الافتراضي لجامعة ورقلة على جودة التعليم.

تم الاعتماد في الجانب التطبيقي على المقابلة مع عينة من أساتذة جامعة ورقلة لمعرفة وجهة نظرهم اتجاه التعميم الافتراضي، أما بالنسبة للطلبة فقد تم توزيع استبيان عمى عينة من الطلبة المسجلين في الموقع لمعرفة رأيهم. أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- _ اتفق أفراد العينة على أهمية التعليم الافتراضي في ترقية التعليم، لكن اعتبروه مكملًا للتعليم التقليدي أي لا يمكن لاستغناء عن التعليم التقليدي نهائيًا؛
- _ اتفق الطلبة المسجلين على أن تعليم استخدام الموقع الإلكتروني يساهم في رفع جودة التعليم العالي من خلال تحسين الثقافة التكنولوجية و تسهيل عملية الاتصال بالأستاذ؛
- _ اتفق الاساتذة أن استخدامهم للموقع يقتصر فقط على وضع المحاضرات، في حين أن الموقع يتيح عدة ميزات منها إمكانية إجراء الامتحانات والاستجابات على الخط بالإضافة إلى الدردشة؛
- _ عدم توفر الانترنت والثقافة الالكترونية من أهم المعوقات التي تحول دون انتشار ثقافة التعليم الإلكتروني من خلال استخدام الموقع (خالد رجم، 2013، ص 87 . 97).

ثانيا: دراسة سامية عواج و سامية تبري بعنوان: دور مواقع التواصل الاجتماعي في دعم التعليم عن بعد لدى الطلبة الجامعي.

هدفت هذه الدراسة إلى:

- _ تسليط الضوء على ايجابيات التعليم عبر مواقع التواصل الاجتماعي و ما يمكن لها أن تقدمه للتقليل من عيوب التعليم عن بعد بالطرق التقليدية؛
- _ الكشف عن التحديات والمعوقات التي تواجه المتعلم عند استخدامه لمواقع التواصل الاجتماعي في التعليم، خاصة الفايبيوك و اليوتيوب.

نظرا لموضوع الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بهدف شرح مواصفات التكنولوجيا الرقمية وكيف أثرت على عملية التعليم عن بعد، وتم جمع البيانات المتعلقة بالظاهرة في شقيها النظري و العملي من خلال طرح جملة من الاسئلة الاولية وتحليلها و تفسيرها بهدف التنبؤ بها.

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر منها

- _ التعليم عبر مواقع التواصل الاجتماعي يسهل على الطلبة الحصول على مصادر المعلومات ؛
- _ يخلق التعليم عبر مواقع التواصل الاجتماعي بيئة تعليمية اجتماعية تعاونية؛
- _ هناك مجموعة من المشاكل التي تعيق استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في التعليم و التي منها عدم توفر متخصصين في التعليم الإلكتروني .

ثالثا : دراسة نسيم حمودة ، وبلال كرامش بعنوان : واقع استخدام التعليم الإلكتروني ومعوقاته ، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة " محمد الصديق بن يحي جيجل "

سعت هذه الدراسة الى تحقيق جملة من الاهداف المتمثلة في :

- __ تبيان مدى استخدام اعضاء هيئة التدريس للتعليم الالكتروني بالكلية قيد الدراسة؛
- __ تقديم مجموعة من المقترحات التي تساعد في النقل من المعوقات التي تواجه تطبيق التعليم الالكتروني بالكلية محل الدراسة ، وذلك على ضوء النتائج المتحصل عليها .
- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات تم توزيع 80، وتم استرجاع 64 استبانة قابلة لتحليل تم تحليلها، وتفسيرها اعتمادا على برنامج SPSS . من اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة نوردها فيما يلي :
- __ يوجد استخدام للتعليم الالكتروني من قبل اعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير بدرجة مرتفعة؛
- __ تتمثل اهم المعوقات التي تحول دون تطبيق التعليم الالكتروني في المعوقات الالكترونية، والمادية بالدرجة الاولى؛
- __ توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات افراد العينة حول معوقات تطبيق التعليم؛ الالكتروني بالكلية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، لصالح الفئتين (من 5 الى اقل من 10 سنوات) و (15 سنة فأكثر).

الجانِب النظري

**الفصل الاول : عموميات حول
التعليم العالي والتعليم عن بعد**

تمهيد

يعد التعليم من المقومات الأساسية لحياة المجتمعات المعاصرة وغيرها وذلك الى جانب خدمات اجتماعية اخرى مثل السكن والصحة والامن وغيرها.

لهذا نري ان المنظمات العالمية تسعى لتطوير هذا المجال وخلق اساليب جديدة لتقديم تعليم افضل مثل التعليم عن بعد احد حيث بعد اهم استراتيجيات التعليم الحديثة التي تستخدمها مختلفات الجامعات العالمية والمحلية وذلك لرفع من كفاءة ومستوى التعليم العالي ونهوض بقطاع التعليم لتحقيق المصلحة الاقتصادية ومن اجل الاحاطة بالموضوع الدراسة قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مباحث التالية :

المبحث الاول : عموميات حول التعليم العالي

المبحث الثاني : مفاهيم عامة عن التعليم عن بعد

المبحث الأول : ماهية التعليم العالي

تمهيد :

يمثل التعليم الجامعي في أي بلد قمة السلم التعليمي، الأمر الذي أدى إلي تبوأ هذا النوع من التعليم مكانة مرموقة بين مراحل التعليم في هذه البلدان، وفي الوقت نفسه ألقى علي هذا التعليم مسؤوليات كبيرة ووظائف جمة، جعلته يحتل مركز الريادة وموقع الصدارة بين الأجهزة المهمة التي تلعب دورا حيويا في تحقيق التقدم والرقي للمجتمعات البشرية.

تعتبر الجامعات من أهم التنظيمات والمؤسسات التعليمية التي تشارك في عمليات التنمية في المجتمعات الحديثة سواء أكانت متقدمة أو نامية. وقد شهدت العقود الماضية نهضة تعليمية وثقافية عامة في كثير من الدول النامية، أعطيت أهمية خاصة للجامعات تقديرا للدور الإيجابي الذي تقوم به في تنمية وتحديث الفرد والمجتمع معا، وباعتبارها من أهم مؤسسات التغيير الاجتماعي الاقتصادي. ومن ثم كان التعليم الجامعي في حاجة ماسة من جانب العلوم الاجتماعية وغيرها للدراسة إلي أي حد يمكن أن يسهم في رفع عمليات الأداء والإنجاز للعملية التربوية والعملية الأكاديمية حتي يفي بمتطلبات التنمية الشاملة، وتحليل الوسائل الكفيلة من أجل تطوير البرامج والمناهج التعليمية لتتماشي مع متطلبات الفرد واحتياجات الواقع المجتمعي، مع المحافظة علي القيم والتراث الحضاري.

المطلب الأول: مفهوم التعليم العالي

الفرع الأول : تعريف الجامعة.

لا يوجد تعريف قائم بذاته أو تحديد شخصي معين، أو تحديد عالمي في كل الجامعات العالمية وبذلك فإن كل مجتمع ينشأ جامعته و لها يحدد أهدافها بناء ما علي تمليه عليه مشاكله ومطامحه وتوجهه السياسي والاقتصادي والاجتماعي، فالجامعة مؤسسة للتكوين، ولا يمكنها أن تحدد بمفردها أهدافها وتوجهاتها، وبالرغم من ذلك تظل الجامعة مؤسسة ذات طابع خاص تنشئ الاستقلالية لتحقيق أهدافها في إنتاج المعرفة ونشرها.

التعريف الأول: الجامعة هي المصدر الأساسي للخبرة، والمحور الذي يدور حوله النشاط الثقافي في الآداب والعلوم والفنون، فمهما كانت أساليب التكوين وأدواته فإن المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون هي التوصيل الخلاق للمعرفة الإنسانية، في مجالاتها النظرية والتطبيقية وتمهيد الظروف الموضوعية بتنمية الخبرة الوطنية لا التي يمكن بدونها أن يحقق المجتمع أية تنمية حقيقية في الميادين الأخرى (محمد العربي ولد خليفة، 1989، ص 177).

التعريف الثاني: تعرف الجامعة بأنها مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة (أسماء هارون، 2009-2010 ، ص 11).

التعريف الثالث: الجامعة مؤسسة علمية تتخذ البحث العلمي الموضوعي مثلاً أعلى في حمايتها للقيم الاجتماعية، وترسيخ دعائم النظام الاجتماعي القائم (بن زاف جميل، 2006.2007، ص 7).

من خلال التعاريف السابقة الذكر يمكن تعريف الجامعة على انها مكان للتأثير بين الأساتذة والطلبة وبين الطلبة والإدارة، اذ ان الكل يتفاعل مع بعضه البعض في إطار البحث العلمي للارتقاء بالعلم بصفة عامة، والقدرة على تكوين افراد او اشخاص قادرين على تحمل المسؤولية في جميع التخصصات بصفة خاصة.

كما يمكن تعريف الجامعة بانها المكان او الحيز الجغرافي الذي يلتقي فيه مختلف الهياكل البشرية، لتبادل مختلف: الافكار، المعارف، الانشغالات، الآراء، الطموحات..... الخ . وذلك من اجل النهوض والارتقاء بالمجتمع في مختلف المجالات.

الفرع الثاني : تعريف التعليم العالي

يمكن تلخيص تعريف التعليم العالي من خلال التعاريف التالية:

التعريف الأول: التعليم العالي هو عبارة عن مرحلة تعليمية مكملة للمراحل التعليمية السابقة ويقصد به كل أنواع التعليم الذي يلي المرحلة الثانوية أو ما يعادلها، ويهدف إلى تنمية فكر ومهارات وقدرات الطالب في العديد من الجوانب، ليتمكن بعد تخرجه من الإسهام في المسيرة التنموية للبلاد.(عبد الباسط الهويدي، عبد اللطيف قنوعة، 2013، ص 29).

محور هذا التعريف هو أن الطالب جوهر لمفهوم وعملية التنمية باعتبار ما يمثله كرأس المال المعرفي والبشري للعملية التنموية.

التعريف الثاني: التعليم العالي هو قمة الهرم التعليمي الذي يتم من خلاله إعداد الثروة البشرية اللازمة لخدمة المجتمع، وتحقيق تقدمه بما يتيح الوفاء بمطلب الرفاه والرخاء للوطن، والمواطن، والوصول به إلى مستوى الأمن والأمان (لمياء محمد أحمد السيد، 2002، ص 25).

يحدد هذا التعريف أعلى المستويات التعليمية التي محورها إعداد خريجين ذوي خبرات عالية، ومواطنين مسؤولين قادرين علي مواجهة تحديات المجتمع وضمان استقراره وأمنه ورفاهيته في كل المجالات.

التعريف الثالث: يعرف التعليم العالي بأنه مصطلح يشير لمصدر التقدم الاقتصادي والاجتماعي، لأنه تجسيد النمو الاقتصادي، كما يمكن من تحسين نظم الحماية الاجتماعية، كما قد أثبتت الدراسات أن التعليم العالي يسهم في تنمية المهارات المعرفية التي تستخدم في تطوير الاقتصاد العالمي.

يحدد هذا التعريف ربط قطاع التعليم العالي بالقطاع الاقتصادي، وأن التعليم العالي هو أساس التقدم الاقتصادي لأنه يساهم في عملية التنمية الاقتصادية الوطنية ومنها الاقتصاد العالمي علي أساس أن التعليم العالي يربط التخصصات العلمية بالواقع الاقتصادي لأنه أساس التنمية.

التعريف الرابع: التعليم العالي هو كل ما يشبع حاجات الطلاب الجامعيين ويحقق متطلباتهم في مستوي الحياة اليومية وسوق العمل والانفتاح والتفاعل مع الآخرين ، ويساعدهم علي مواكبة التغيرات المعلوماتية والتكنولوجية السريعة في ظل عصر العولمة (سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، 2008، ص110)

محور هذا التعريف هو أن التعليم العالي يمثل حلقة وصل محورية بين بنية تعليمية أساسية ومخرجات سوق العمل، إذ يساعد على تخريج مواطن قادر على فهم مجتمعه وارتباطه المجتمعات الأخرى وعلى حل مشكلات التنمية وإقامة المجتمع العصري وقيادته نحو التقدم والازدهار.

المطلب الثاني : مكونات التعليم العالي (الجامعة)

يعتبر التعليم العالي العمود الأساسي للتنمية البشرية المستدامة و خصوصا في العصر الحاضر، حيث أصبح التعليم المستمر من أهم بنود استراتيجيات الدول، و لكي تقوم المؤسسة الجامعية بالوظائف التي أنشأت أجلها، لابد لها من عناصر وأطراف فاعلة ومتفاعلة، تتمثل في:

اولا: هيئة التدريس(الأستاذ)

تحتاج المؤسسة الجامعية لأداء وظيفتها إلي عنصر ذي أهمية كبيرة، يتمثل في هيئة التدريس أو الأستاذ الجامعي، الذي يعد " حجر الزاوية في العملية التربوية التعليمية ، وهو القائم بهذه العملية بوصفه ناقلا للمعرفة ومسؤولا عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة". (فضيل دليو وآخرون، 2001، ص ص 79-91)

فالجامعة لا تصنع الخبرة بواسطة الهيكل الإداري والتشريعات فحسب، بل لا بد أن تجمع في مدرجاتها ومخابرها عددا من المدرسين والباحثين، الذين لا يكتفون بتلقين طالبهم مجموعة من المعلومات المعروفة سابقا أو بمجرد نقل الخبرة الموجودة في البلاد الأجنبية، ولكنهم يتعاونون معهم علي اكتشاف الطريق الأمثل لاستخدام تلك المعلومات وتمثيلها واعادة صياغتها وتطويرها وفق معطيات الواقع الوطني. (محمد العربي ولد خليفة، 1989، ص197)

ويعرف الأستاذ الجامعي أو عضو هيئة التدريس في الجامعة علي أنه : " الفرد الذي يحمل درجة دكتوراه أو ما يعادلها واستثناء من يحمل درجة ماجستير، ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد assistant Maître أو أستاذ مشارك أو أستاذ متعاقد، ويعتبر عضو هيئة التدريس الدعامة الأساسية الكبرى في قوة الجامعة ومستواها ونوعيتها وسمعتها ". (عبد الرحمن برقوق، 2005، ص ص 59-65)

و أساتذة الجامعات يقومون عادة بدورين في وقت واحد:

الدور الأول: و تتمثل في القيام بالتدريس لطلبة الجامعات في مختلف مراحل التعليم الجامعي.

الدور الثاني: تتمثل في القيام بالبحوث العلمية لأجل تقدم العلم وترقيته، والأستاذ الجامعي الكامل هو الذي يجمع بين وظيفة البحث العلمي والتأليف، ووظيفة التدريس في وقت واحد (رابح تركي، 1992، ص ص 72-73).

كما نجد الأستاذ الجامعي أيضا رجالاً إدارياً، توكل إليه مهمة إدارة مؤسسات التعليم العالي والجامعي، حيث نجده مثال رئيساً للقسم، أو عميداً للكلية أو حتي للجامعة.

هذا و يبقى الأستاذ الجامعي أو عضو هيئة التدريس، " كما يري جون ديوي: " هو ذلك الذي يدرّب طالبه علي استخدام الآلة العلمية، و ليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم، فهو الذي يشترك مع طالبه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلي أعماق الشخصية ويمتد إلي أسلوب الحياة (محمد العربي ولد خليفة، 1989، ص، 197).

ثانياً: الجماعة الطالبة (الطالب الجامعي)

يعرف الطالب الجامعي علي أنه: " شخص سمح له مستواه العلمي بالانتقال من المرحلة الثانوية، إلي الجامعة وفقاً لتخصص يخول له الحصول علي الشهادة، إذ أن للطالب الحق في اختيار التخصص الذي يتلاءم وذوقه ويتماشي وميوله " (رياض قاسم، 1995، ص 85).

ويعتبر الطالب الجامعي أحد العناصر الأساسية الفاعلة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي، ويمثل عددياً الفئة الغالبة في المؤسسة الجامعية، فمن خلال التكوين الجامعي الذي يتلقاه خلال سنوات دراسته في الجامعة يتمكن هذا الأخير من تطوير قدراته واستعداداته الشخصية، وتنمية مهاراته بهدف التحصن بالمعرفة اللازمة في حياته العملية اللاحقة لحياته الجامعية.

ولعل أفضل الطرق التعليمية التي توفر للطالب الجامعي ذلك، هو أن يكون محور العملية التدريسية، مما يسمح له باكتشاف المعرفة بنفسه عن طريق قيامه بأنشطة ذاتية موجهة في المواقف التعليمية، والطالب

الجامعي الذي يصبح بعد نهاية دراسته الجامعية خريجا جامعيا يتجه لتطبيق معارفه ومهاراته المكتسبة في سوق العمل وخلال الحياة المهنية، التي من المفروض أن تكون وجهته القادمة في مشوار حياته العملية.

ويتضح مما سبق، أن المنظومة التعليمية أشبه ببناء هرمي ينبغي أن تعمل بطريقة ديناميكية مرنة، فطاء ومتانة المراحل اللاحقة يتوقف علي مدى صلابة الأسس التي وضعت في المراحل السابقة، كما يجب احترام شخصية الطالب واختياره للتخصص الذي يرغب في دراسته، فهو في مرحلة عمرية تجعل من الاختيار جزء من شخصيته وميزة تجعله مسؤولا في المراحل اللاحقة (محمد العربي ولد خليفة، 1989، ص 192-194).

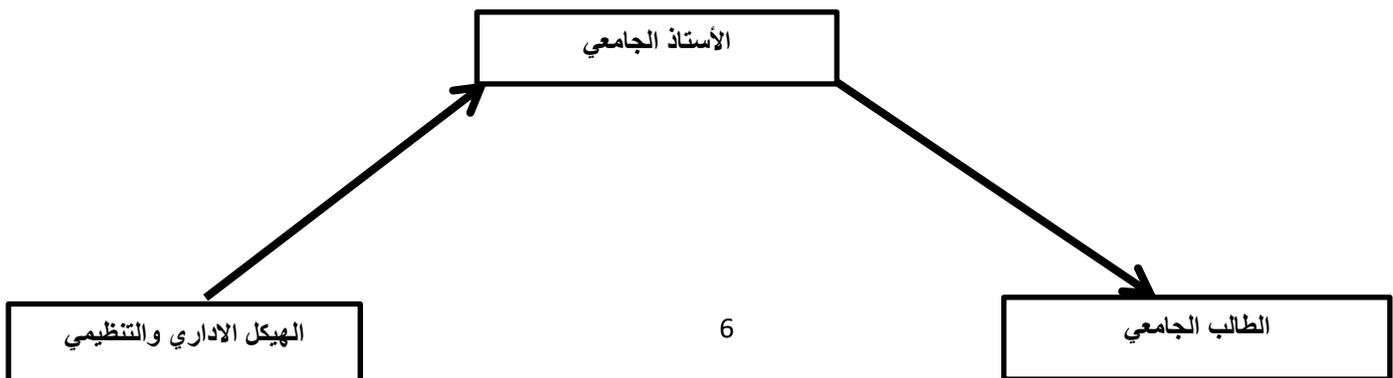
ثالثا: الهيكل الإداري والتنظيمي

ان الجامعة باعتبارها " تنظيم اجتماعي رسمي يتم داخلها تفاعل اجتماعي بين عناصر مختلفة من علاقات وقوى اجتماعية وقيم سائدة، وبين أطراف العملية التعليمية الجامعية يسري عليها ما يسري علي التنظيمات الاجتماعية الأخرى في المجتمع، لها ما يسمي بخريطة التنظيم أو الهيكل التنظيمي الذي يحدد المواقع الرئيسية التنظيمية داخل الجامعة، ويرسم لشاغلي تلك المواقع حدود اختصاصاتهم والمهام الموكلة إليهم" (بوحنية قوي، 2005، ص 163-179).

فالهيكل الإداري والتنظيمي هو: " تلك المكونات البشرية المتكاملة والمتناسقة النشاطات الإدارية والتنظيمية وفقا للنظام الهيكلي العام والوظيفي (الهرم الإداري والتنظيمي)، التي تدير وتسير المؤسسة الجامعية وتسعي من خلال مخرجاتها إلي تحقيق الغايات التي أنشئت من أجلها" (فضيل دليو وآخرون، 2001، ص 94).

ان من أهم عوامل نجاح المؤسسة الجامعية تكوين الإطار الاداري الكفاء والمتخصص، وبناء الهيكل التنظيمي المرن دون الإخلال بالوحدة العضوية بين الجهازين الإداري والتنظيمي التربوي اللذين يساهمان معا، و لكن بطرق مختلفة في تحسين المردود ورفع الإنتاجية في المؤسسة الجامعية.

الشكل 01 : مكونات المنظومة الجامعية



المصدر: من إعداد الطالبتين .

وبناء علي ما سبق يتضح أن الجامعة نظام مفتوح، يجب عند دراسته الإمام بجميع عناصره وعدم اهمال أي عنصر، لأن الاهتمام بكافة العناصر الموجودة يمكن من تطوير وتفعيل دور الجامعة في المجتمع والمتمثل في إمداد هذا الأخير بأفراد علي مستوي الكفاءة والمهارة المطلوبة، لخدمة قطاعاته المختلفة لتحقيق التنمية الشاملة، فعلي الجامعة أن تعمل كنسق مفتوح وفي بيئة تتسم بالأخذ والعطاء، وذلك بالاقتراب من مشاكل المجتمع ومحاولة معالجتها بالطرق والأساليب العلمية الصحيحة، حتي تكون هناك عالقة تبادلية ارتباطية وتكاملية بينهما.

المطلب الثالث : وظائف التعليم العالي (الجامعة)

علي الرغم من تعدد أهداف الجامعة وتنوعها، الا أن مضمون هذه الاهداف يتركز حول ثلاث وظائف رئيسية للجامعة:

إعداد القوي البشرية: من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته (محمد منير مرسى، 2002، ص22)

وهذا من خلال إعداد الكوادر المطلوبة والتي ستقوم بشغل الوظائف العلمية والتقنية والمهنية والادارية ذات المستوي العالي، وتهيئتها للقيام بمهام القيادة الفكرية في مختلف النشاطات من أجل تقديم الاستشارة والمساهمة في القيام بمهام القيادة (علي خليفة الكواري، 1985، ص106).

البحث العلمي (تطوير المعرفة): يعتبر البحث العلمي أحد الوظائف الثلاث التي يستند إليها التعليم الجامعي في مفهومه المعاصر فالتوقع من الجامعة أن تقوم بتوليد المعرفة والاختراعات المطلوبة عن طريق متابعة البحث والتعمق العلمي والاسهام في تقدم المعرفة الانسانية لوضعها في خدمة الانسان والمجتمع عن طريق تشخيص مشكلاته الاجتماعية والاقتصادية، ويجاد الحلول العلمية المناسبة لتطوير الحياة في مجتمعات هذه الجامعة، فلا يمكن أن توجد جامعة بالمعني الحقيقي، إذا هي أهملت البحث العلمي.

التنشيط الثقافي و الفكري العام: يعتبر نشر العلم والثقافة من رسالة الجامعة، والتي هي بمثابة مركز للإشعاع الفكري والمعرفي وتنمية المهارات العلمية والمهنية، والتي تمثل الحجر الأساسي لعمليات التنمية الوطنية؛ (فضيل دليو وآخرون، 2006، ص91 .)

فالجامعة دور كبير في تقديم المعرفة وتشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالمجتمع، كما أنها تسعى للحفاظ علي هوية المجتمع والتجديد في هذه الهوية باتجاه تحديات المستقبل.

لاريب أن تبدل دور مؤسسات التعليم العالي، خاصة الجامعة، في البلدان المتقدمة سيفرض تبعات مهمة علي أوضاع التعليم العالي في البلدان العربية، خصوصاً وأن المجتمعات العربية تقع في عداد المتلقين

السلبين لموجات العولمة العالمية، ولا ريب في أن هذه التبعات ستتكيف بالسياق التاريخي للتعليم العالي وبيئته المجتمعية في البلدان العربية.

ومن هنا يمكن أن نستخلص مجموعة من الوظائف والمهام الرئيسية للجامعات والمعاهد العليا في وظائف أساسية متكاملة هي:

إعداد القوي البشرية ذات المهارات الفنية من المستوي العالي في مختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع وفي مختلف مواقع سوق العمل لبدء التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيقها؛

القيام بدور أساسي في البحث العلمي في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية والعمل علي تطويرها؛

المشاركة في تقدم المعرفة وتشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالطبقات الاجتماعية التي تؤدي إلي التقدم الاقتصادي والاجتماعي؛

المشاركة في تحقيق التنسيق والتكامل بين التعليم الجامعي ومراحل التعليم العام من جهة، وبين التعليم الفني والتكنولوجي من جهة أخرى وذلك بهدف الوصول إلي توازن مرن مناسب بين مدخلات مراحل التعليم المختلفة ومخرجاتها؛

إيجاد قاعدة اجتماعية عريضة متعلمة، تضمن حدا أدني من التعليم لكافة فئات المجتمع ويتطلب ذلك محو أمية جميع الأفراد، كحد أدني للمعرفة والمواطنة الصالحة؛

المساهمة في تعديل نظام القيم والاتجاهات، بما يتناسب والطموحات التنموية في المجتمع، وزيادة قدرة التعليم علي تغيير القيم والعادات غير المرغوب فيها، لخدمة كافة قطاعات الإنتاج والخدمات الإدارية، والقضاء علي البطالة؛

إعداد القوي البشرية وتأهيلها وتدريبها للعمل في القطاعات المختلفة وعلي كافة المستويات والمهن، وذلك عن طريق تزويدها بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم اللازمة للعمل المستهدف، وبما يمكنها من التعايش مع العصر التقني، وتطوير وسائلها محليا مع التركيز علي العلوم وتطبيقاتها المختلفة، وبالتالي ضمان وجود قاعدة دائمة من الموارد البشرية ورصيد مستمر من رأس المال البشري؛

تنمية الموارد العلمية والتكنولوجية واستغلالها من خلال الأفراد، القادرين علي تحمل أعباء التنمية وقيادته؛ تنمية أنماط التعبير والتفكير وتنوعها لدي الافراد، بما يحقق اتصالهم بجذورهم الثقافية وانتمائهم الوطني الأصل؛

انفتاح التعليم علي العالم الخارجي واهتمامه بشؤون القضايا الدولية، لتعميق التفاهم والحوار مع شعوب العالم؛

نشر المعرفة وتأهيل الهوية الوطنية والقومية، وتطوير الاتجاهات الفكرية الاجتماعية، بما يوفر ثقافة مشتركة، ومنهجاً موحداً، في التخطيط والتنظيم والعمل الإنتاج؛

إعداد الباحثين في مختلف مجالات البحث العلمي والتقني والإنتاجي، بما يضمن الكشف عن المعارف الجديدة والإبداع والابتكار والتجديد في شتى ميادين الحياة والعلم والمعرفة والفن؛ إرساء الديمقراطية الصحيحة فهناك مثل يقول "كلما تعلم الإنسان زادت حريته" وهذا يعني ارتباط الحرية بالتعليم، فالتعليم يحرر الإنسان من قيود العبودية والجهل، ويحقق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية الذي يعد أول خطوات العدالة الاجتماعية وعن طريق تدريب الأجيال الصاعدة علي أسلوب الحياة الديمقراطية، وتأسيسا علي ذلك، يصبح التعليم - مؤسساته التعليمية - وظائف هامة تمثل الأساس في عوامل الإنتاج والتوزيع، وهما العنصران المتميزان في تحديد التنمية الاقتصادية (ثروة وإنتاجا) والتنمية الاجتماعية (توزيعا وإشباعا) (رمزي أحمد عبد الحي، 2006، ص ص 78-79).

ومن خلال هذه الوظائف أصبح ينظر للجامعات والمعاهد العليا - اليوم - علي أنها من المؤسسات الاجتماعية الرائدة التي تؤدي دورا هاما في تنمية المجتمعات وعليه حظي التعليم وبما فيه التعليم العالي - ومازال يحظى - بنظرة خاصة سواء من المسؤولين التربويين أو من قادة المجتمع ومؤسساته، مما أدى إلي سعي كافة الدول للقيام بوظائفه وتحقيق أهدافه.

* محور هذا التعريف هو أن التعليم العالي يمثل حلقة وصل محورية بين بنية تعليمية أساسية ومخرجات سوق العمل، إذ يساعد علي اعداد فرد قادر علي فهم مجتمعه وارتباطه بالمجتمعات الأخرى وعلى حل مشكلات التنمية وإقامة المجتمع العصري وقيادته نحو التقدم والازدهار.

نلاحظ من خلال هذه التعريفات هناك خلط بين التعليم العالي والتعليم الجامعي لكن في الحقيقة أن مفهوم التعليم العالي أوسع وأشمل من التعليم الجامعي .

المطلب الرابع : أهداف وغايات التعليم العالي

يؤكد معظم التربويين أن عملية التعليم بشكل عام، والتعليم العالي بشكل أخص، له أبعاد خطيرة و كبيرة في آن واحد، لان العملية التعليمية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية ونفسية وثقافية بالإضافة لكونها عملية مستمرة ليست مرتبطة بزمان ومكان و جيل معين، فالجامعة لا يمكن أن تؤدي دورها الكامل في المجتمع دون تحقيق التفاعل بين الفرد وبيئته الاجتماعية وعلي هذا يمكن ملاحظة أهمية الجامعة باعتبارها الأساس الأول لتطوير أي مجتمع كان في جميع مظاهره الحياتية وفي مختلف قطاعاته، لأنها تتصل بتكوين النفوس وبناء العقول، فالتعليم الجامعي يتميز بأهمية خاصة، إذ أن الجامعة هي الدعامة الثابتة التي تقوم عليها نهضة الأمم، فنشاط الجامعة اليوم لم يعد قاصرا علي التعليم النظري وحده، بل امتد إلي الدراسات التطبيقية العالية، ومهمة الجامعة لم تعد تقتصر علي تطوير العلم من أجل العلم والوصول إلي الحقائق العلمية، إنما امتدت لتشمل تطوير المجتمع والنهوض به في جميع جوانبه، والمساهمة في حل مشكلاته وتحقيق الرخاء والتوافق بين المجتمع وحاجاته.

يعد التعليم قوة اجتماعية باعتباره أهم الوسائل التي يمكن لأي مجتمع من إحداث التغيير السريع والمنشود، والتعليم الجامعي والعالي له قوته وأهميته الخاصة باعتباره المسئول الأساسي عن إعداد الشباب وتهيئتهم للحياة وسوق العمل في مستوي العصر (علي السيد طنيش، 1996 ، ص 41).

ولما كانت مهمة التعليم العالي الأساسية هي تأهيل القوي البشرية العليا أو رفيدة المستوى لكي تقوم بالتدريس، والبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة، وتنظيم وإدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا أي ربط التعليم بسوق العمل.

إن التعليم العالي المطلوب لهذا القرن هو تعليم شامل وتخصصي في نفس الوقت ولقد نجحت العديد من دول العالم الثالث في ربط التعليم العالي بمتطلبات التنمية القوية، فلم تعد قوة الأمم تقاس بمساحة أراضيها أو بما تملكه من جيوش أو بعدد سكانها أو بما تملكه من ثروات طبيعية ولكنها أصبحت اليوم بما تملكه من معرفة متطورة وثقافة متقدمة وثورة بشرية متعلمة قادرة علي الإنتاج والإبداع وتحقيق أفضل معدلات التنمية البشرية الراقية.

فالتعليم العالي يمكن أن تتحدد ملامحه المستقبلية وترسم مساراته المطلوبة من خلال الأهداف والأدوار الجديدة التي ينبغي أن ترتبط بهذا المستوى من التعليم، وتجدر الإشارة إلي أنه في ضوء المتغيرات الحافة والتحديات الراهنة والمحتملة حددت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في الاستراتيجية التي أعدها لتطوير التعليم العالي أهدافا وأدوارا مستقبلية للتعليم العالي في الوطن العربي يمكن تصنيفها في ثلاث مجموعات رئيسية هي:

أولاً:الغايات والأهداف المتعلقة بالمتعلم

وهو الزبون المباشر للتعليم العالي، وتتمثل هذه الغايات والأهداف في الأشكال التالية:

1 الغايات والأهداف المتعلقة بالمعرفة والفكر والمهارات ومن أبرزها:

- __ توفير الحد الأدنى من المعارف والمعلومات في الموضوعات التي يدرسها المتعلم؛
- __ تمكين المتعلم من الاستزادة من المعارف، والتعلم المستمر القائم علي الجهد الذاتي لتنمية معلوماته والاستمرار في هذه العملية مدي الحياة؛
- __ تمكين المتعلم من القدرة علي النقد والإبداع والتطوير وإدراك تداخل العلوم والمعارف وتولد، حقول معرفية جديدة باستمرار نتيجة لهذا التداخل والتفاعل مع معطيات الحياة المادية والاجتماعية والاقتصادية؛
- __ تمكين المتعلم من مهارات استخدام وسائل تحصيل وتنمية العلوم والمعارف ويشمل ذلك الوسائل التقليدية مثل المراجع والموسوعات والوسائل المستجدة المتمثلة في المعلوماتية وشبكات المعلومات الإلكترونية والتي ستحل محل الوسائل التقليدية بشكل شبه تام في المستقبل القريب (ضياء الدين زاهر، 2000،

ص 29)

2 الغايات والأهداف المتعلقة بالهوية الثقافية ومنظومة القيم والسلوك: ومن أهمها:

- __ من القدرات والوسائل اللازمة للبحث عن فرص العمل، وخلق الفرص لنفسه من خلال الأعمال الحرة والمشاريع والأفكار الابتكارية؛
- __ تمكين المتعلم من التعامل مع مستجدات محيط العمل وتقنياته المتغيرة وقدرته المستمرة علي التطور والمتابعة اقتران تعزيز الذاتية الثقافية، بتقبل الثقافات الأخرى واحترام الذاتيات المختلفة وتعزيز سلوك وروح التفاهم والتعايش والمشاركة مع الثقافات والمجتمعات الأخرى الملزمة بهذه التوجهات؛
- __ تعزيز قيم العمل والإنتاج والجدية والمثابرة والتنظيم لدي المتعلم من خلال توفير هذا النمط من القيم والسلوك في محيط التعليم، ومن خلال الممارسات المجتمعية والاقتصادية والسياسية والإدارية عامة؛
- __ تعزيز قيم الأمانة والموضوعية و النزاهة والعدل والإخلاص من خلال سيادة هذا النمط من القيم في محيط التعليم والمحيط الاجتماعي بشكل تام ومتزامن. وابداء الرأي في القضايا الأخلاقية والثقافية والاجتماعية؛
- __ تعويد المتعلم علي حرية النقد وابداء الرأي في القضايا الأخلاقية والثقافية و الاجتماعية والمساهمة في اكتشاف عالجها ومواجهتها؛
- __ تعويد المتعلم علي تقدير قيم الحرية والديمقراطية والتعبير عن الرأي واحترام الرأي الآخر. والتأكيد في الوقت نفسه علي قيم الانضباط واحترام السلطة والتسلسل الإداري، والقدرة علي استخدام أساليب الحوار والنقاش والإقناع وحسن الاستماع، وتجنب والتوجه السلبي واللامبالاة؛
- __ التحول بالتعليم من التركيز علي مناهج خزن واسترجاع المعارف المكثفة والمعرفة إلي مناهج التفكير والتركيب والمحاكاة؛
- __ قدرة الخريج علي تخليق المعرفة الجديدة والمشاركة مع الجماعة والفرق البحثية الأكبر في تقييم المعرفة، والقدرة علي ترويج الفكر والتسويق لأعمال البحثية وحل مشكلات التمويل والإدارة وتطبيق إجراءات المساءلة والمحاسبية (محمد ماهر محمود الجمال، 2005، ص119).
- 3. الغايات والأهداف المتعلقة باكتساب المعيشة:
- __ لعل أبرز أهداف المتعلم من التعليم العالي هو تمكنه من الحصول علي عمل مناسب يعيش منه، ومن هذا المنطلق فإن الغايات والأهداف المتعلقة بهذا الجانب تشمل:
- __ تزويد المتعلم بالمعارف والمهارات اللازمة للحصول علي عمل يناسب قدرته وتوجهاته، وتمكينه من الوسائل اللازمة لتطوير معارفه ومهاراته الفكرية والسلوكية باستمرار، تطويراً يؤهله للقيام بوظائف ومهن جديدة؛
- __ تمكين المتعلم والتعامل مع مستجدات وتقنيات ستكون مستمرة التغير، متسارعة التطور؛

تمكين المتعلم من القدرة علي التنافس والإنجاز في عالم العمل، وذلك ليس على المستوى الوطني فقط، بل وعلى المستوى الإقليمي والدولي في ضوء السياق العالمي للنشاطات الاقتصادية وحرية التجارة الدولية في كل المجالات (ضياء الدين زاهر، 2000، ص30).

ثانياً: الغايات والأهداف المتعلقة بالمعرفة

ارتبط التعليم العالي منذ نشأته بمسؤوليته تجاه توسيع آفاق المعرفة، وتركيزه علي البحث العلمي وسيلة لذلك، ويجري التركيز في الدول العربية "نظرياً" علي هذا الدور بصفته أحد الغايات الرئيسية للتعليم العالي، ولكن الواقع يشير إلي أن التركيز علي البحث العلمي وتطوير المعرفة لا يجد الاهتمام الحق والمستحق، لا من ناحية إعطائه الأولوية من قبل هيئة التدريس ولا من حيث تهيئة جو البحث العلمي والتمويل المناسب لذلك من قبل الدولة، وكثيراً ما تأتي البحوث في الجامعات العربية تكراراً لبحوث سابقة أو تجميعاً للمتناثر والمتفرق من الدراسات والأوراق والتقارير التي يمكن أن تكون كل شيء إلا بحثاً علمية، وعوضت مؤسسات التعليم العالي هذا النقص بالإكثار من مسميات "مراكز البحث العلمي" والإكثار من نتائج "البحث العلمي"، في الدراسات الاجتماعية والإنسانية وركنت إلي هذه المظاهر غير مكترثة بحقيقة تخلفها في هذا المجال، كما أن مسؤولية التعليم العالي تجاه المعرفة وتوسيع آفاقها وملاحقة تطورها تعتبر غير مؤداه في ضوء تقليدية المناهج وبطء تطورها وانقطاع الكثير من أعضاء هيئة التدريس عن متابعة الجديد في حقول اختصاصهم والجديد في دنيا العلوم من حيث بروز معارف جديدة أو تخصصات متطورة عابرة للتخصصات التقليدية

وازاء هذا الوضع، فإن التأكيد علي ضرورة قيام مؤسسات التعليم العالي بتحقيق الغايات المتوقعة منها تجاه المعرفة والبحث العلمي يعد أمراً أساسياً وبصفة خاصة فيما يتعلق بالغايات ، التالية :

- __ تطوير المناهج دورياً باستمرار، وبجراًة علي تخطي التقسيمات التقليدية للتخصصات، من غير تجاوز للمنهجية والعمق العلمي، بحجة تطور العلوم والمعارف؛
- __ مواكبة مستجدات العلوم والمعارف وتداخلها ورصد ما يبرز من تخصصات جديدة عابرة للتخصصات التقليدية، وشمول ما لا بد من شموله منها ضمن مناهج وبرامج التعليم العالي؛
- __ إدراك وحدة العلوم والمعارف وادراك العالقات التبادلية فيما بينها، وشمول ذلك- في الحدود الموضوعية- للعلوم الطبيعية والجماعية والإنسانيات؛
- __ التركيز علي تقنيات الاتصال والمعلوماتية وتسخيرها للتمكن من العلوم والمعارف، وتيسير إجراء البحوث والدراسات؛
- __ إنتاج البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية في العلوم الطبيعية والعلوم الاجتماعية والتأكيد علي انطلاقها من أحدث المعارف المكتسبة علي مستوى العالم حتي لا تكون تكراراً غير مفيد؛

إدراك أن القيمة الحقيقية للبحوث والدراسات تمكن في إسهامها في إضافة معارف جديدة أو تقنيات مستحدثة تنتفع بها الدول في إطار من التنافس العالمي الحاد في مجال المعارف والتقنيات، والمنعكس علي وسائل الإنتاج واستخدام المعلومات (محمد ماهر محمود الجمال، 2005، ص 121 . 122).

ثالثاً: الغايات والأهداف المتعلقة بالمجتمع

تبرز أهمية التعليم العالي في الأدوار المتوقع منه الإسهام بها في تنمية المجتمع، فالدول ومجتمعاتها تتشئ مؤسسات التعليم العالي وتتفق عليها انطلاقاً من الأدوار المتوقعة منه في التنمية وقيادة التغيير، باعتبار التعليم العالي مكوناً للعقول والعلوم والمعارف ومهارات اتخاذ القرار وحسن التصرف في كل شؤون الحياة، وباعتباره مولداً للقيادات الفكرية والعلمية والسياسية والإدارية والاقتصادية القادرة علي قيادة التنمية وإدارتها بفعالية مستمرة ومرنة

ومن هنا يتوقع من التعليم العالي أن يحقق في هذا المجال الغايات والأهداف التالية :

المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية وعلي رأسها الوفاء باحتياجات سوق العمل في القطاعات العامة والخاصة، الصغيرة والكبيرة، الزراعية والصناعية والخدمية، والانطلاق من مبدأ تغيير الاحتياجات وتنوعها واعداد الفرد القادر علي التواءم مع تغير متطلبات سوق العمل، بالتعليم المستمر والتدريب المستمر. ويعني هذا الدور، ومبدأ التغيير المستمر، بأن تكون برامج التعليم العالي متطورة باستمرار ومتنوعة وقصيرة وطويلة ومكثفة حسب الحاجة، وأن تعني إلي جانب التخصصات التقليدية بالتخصصات الجديدة؛

كما يعني هذا الدور تقوية العالقات المتبادلة بين مؤسسات التعليم العالي وجميع قطاعات المجتمع لتلمس كل منهما احتياجات الأخرى، وتشارك الأخيرة الأولى في التخطيط لتلبيتها في مجال القوي العاملة والمعلومات والبحوث علي حد سواء؛

المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال البحوث والدراسات التطبيقية وبحوث العمليات، القائمة علي العلاقة المباشرة مع قطاعات الإنتاج والخدمات، وتلمس احتياجات مشكلاتها والعمل علي حلها، والإسهام بجعلها أكثر فعالية وربحية وقدره علي النمو والتطور والمنافسة الخارجية

كما تشمل المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية، قدرة التعليم العالي علي إيجاد قاعدة موارد جديدة، بديلة للمصادر التقليدية للثروة، تقوم علي كثافة المعلومات والمعارف العلمية والتنمية البشرية الشاملة، وضمان استمرار تلك القاعدة وتطورها من خلال التعلم مدي الحياة؛

المساهمة في التنمية المجتمعية الشاملة من خلال توفير العاملين في التعليم والصحة وغيرها من المجالات المكونة للتنمية البشرية" و "رأس المال البشري" القادر علي إحداث التنمية الشاملة وضمان استمرارها، ويشمل ذلك إجراءات البحوث والدراسات ووضع الحلول للمشكلات المجتمعية

المتمثلة في الأمية أو ضعف التعليم، والإمراض والفقر والتخلف والتمييز المجتمعي غير العادل، والتدهور البيئي. (ضياء الدين زاهر، 2000، ص 31-32).

المبحث الثاني: مفاهيم عامة عن التعليم عن بعد

تمهيد

يتميز التعليم عن بعد عن التعليم التقليدي بوجود فضلا للتعليم الالكتروني ويعتمد على الحواسيب والسائل التكنولوجيا والاتصال، بطريقة تجعل الطالب يتفاعل ويتمكن من الوصول الى المعرفة بكل سهولة، وفي أي وقت وأي مكان سواء داخل الفصل الدراسي او خارجه بين المعلم والمتعلم او بين المعلمين انفسهم، كنظام تعليمي له ثقافته ولغته الخاصة والتي يجب ان يلم بها ويتقنها كال من المعلم والمتعلم .

المطلب الاول: مفهوم التعليم عن بعد

الفرع الاول : تعريف التعليم-عن بعد

اشتهر هذا المصطلح في أواخر الستينات من القرن العشرين عندما بدأت اليونيسكو بالاهتمام بالتبني صيغ جديدة في ميدان التعليم كبار والتربية المستمرة، ولقد تقدمت بتعريف للتعليم عن بعد بأنه "أي عملية

تعليمية لا يكون فيها اتصال مباشر بين الطالب والمعلم، بحيث يكونوا متباعدين زمانيا ومكانيا ويتم الاتصال بينهم عن طريق الوسائط التعليمية " (كريمة بوعشور، 2018 ، ص 346)

تعريف 1 : التعليم عن بعد هو نظام تعليمي يستهدف توصيل الخدمة التعليمية إلى المتعلم في مكان تواجد بعيدا عن المعلم أو المؤسسة التعليمية، في الوقت الذي يناسبه (يوسف حوشين، 2020، ص 385 .)

تعريف 2 : يعرفه هولمبرج بأنه ذلك النوع من التعليم الذي يغطي مختلف صور الدراسة في كافة المستويات التعليمية التي لا تخضع فيها العملية التعليمية لإشراف مستمر ومباشر من المدرسين في قاعة الدراسة، بمعنى هناك انفصال بين المعلم والمتعلم في كافة صور التعليم عن بعد، ويحدد ذلك التنظيم مكانة الوسائط التقنية في العملية التعليمية، ودورها في تحقيق الاتصال بين المعلم والمتعلم دون الالتقاء وجها لوجه خلال مدة معينة من التعليم.

تعريف 3 :تعريف مور: التعليم عن بعد هو طريقة من طرق التدريس، يتم فيها فصل سلوكيات التدريس جزئيا عن سلوكيات التعلم، حيث يتم تحقيق اتصال بين المعلم والمتعلم عن طريق توفير المواد التعليمية المطبوعة والإلكترونية والمسموعة والمرئية، وتوفير المناخ الملائم لحدوث عملية الاتصال حيث يتم التعلم بحرية تامة. (احمد مغزوز، 2016 ، ص 29)

تعريف 4 :تعريف بيترز: التعليم عن بعد هو طريقة لنشر المعرفة واكتساب المهارات والاتجاهات ذات المغزى، وذلك بتكثيف العمل في تنظيم مكونات التعلم عن بعد إداريا وفنيا واستخدام الوسائط التقنية المتعددة من أجل إنتاج مادة تعليمية ذات جودة عالية تفيد الدارسين في عملية التعلم من تلقي المعرفة في أماكن تواجدها. (احمد مغزوز ، 2016 ، ص 132)

تعريف 4" تعليم نظامي منظم تتباعد فيه المجموعات التعلم وتستخدم فيه نظم الاتصالات التفاعلية لربط المتعلمين والمصادر التعليمية والمعلمين سويا "

تعريف 5 : وعرفه " هيلاري بيررتون hilary Perrrton " 1988 التعليم عن بعد هو " عملية تربوية يتحرك فيها الشخص عبر مسافات او الازمنة للاتصال بالمتعلم وتقديم كم مناسب من التعلم له "

تعريف 6 : وطبقا لما ذكره " بورجي هولمبرج Borje Holmberg " فان التعليم عن بعد يغطي اشكالا متعددة من الدراسة علي كل المستويات ولا تخضع للأشراف الفوري والمستمر للمعلم علي طلابه في حجرات الدراسة ، ولكن فيه يحصل الطلاب علي فوائد التخطيط والارشاد والتدريس الذي تقدمه المؤسسات الداعمة لهذا النوع من التعليم (لي ايرز شلوسر، مايكل سيمونسن، 2015، ص 4).

تعريف 7: هو التعليم الذي يقدم المحتوى التعليمي فيه بوسائط الالكترونية مثل : الانترنت او الاقمار الصناعية او الاقراص الليزرية او اشربة السمعية البصرية ، ويمكن تعريفه بأنه طريقة للتعليم باستخدام اليات الاتصال الحديثة : كالحاسوب والشبكات والوسائط المتعددة " من اجل ايصال المعلومة للمتعلمين بأسرع وقت واقل كلفة وبصورة تمكن من ادارة العملية التعليمية وقياس وتقييم اداء المتعلمين (مزهر شعبان ، 2015 ، ص 13) .

تعريف 8 : هو برنامج او دورات تعليمية تعتمد علي استخدام الشبكة العنكبوتية وتقنياتها الحديثة من برامج صوت وصورة وقواعد بيانات لتقديم الدروس حيثما كان الطالب وفي اي موقع علي خارطة العالم ، وفيه تستخدم طرق الاتصال بالانترنت . (كمال زيتون ، 2002 ، ص383).

اتفقت جل التعاريف السابقة على أن التعليم عن بعد هو التعليم الذي لا يكون فيه اتصال مباشر بين الطالب والمعلم وكذا وجود تباعد زمني ومكاني بينهم، ويتم هذا الاتصال بواسطة الانترنت ومختلف الوسائط التعليمية.

الفرع الثاني : اهمية التعليم عن بعد

ترجع اهمية التعليم عن بعد الي كونه النموذج الجديد الذي سيعمل علي تغير الشكل الكامل التقليدي :

- _ يقلل من احتياجات والمتطلبات التقليدية للتعليم؛
- _ يمكن الطالب التعلم بصورة فردية حسب قدراته الخاصة وفي الوقت المناسب له؛
- _ يعتمد علي سرعة الطالب الذاتية في التعلم وتفاعله مع عناصر الموقف التعليمي؛
- _ سهولة تحديث المناهج الالكترونية ومتابعتها مقارنة بالمناهج المطبوعة؛
- _ توفير مصادر ثرية للمعلومات يمكن الوصول اليها في وقت قصير؛
- _ يحقق كفايات عالية واقتصاد في الوقت والجهد؛
- _ تحقيق التعلم بطرق تناسب خصائص المتعلم بأسلوب مشوق وممتع (سمية قيرع ، ايمان حمراوي ، 2012 ، ص 39 . 40) .
- _ تقديم مناهج للمتعلمين بطرق مبتكرة وتفاعلية

يتميز هذا النوع من التعليم بأنه لا يكلف مبالغ كبيرة من المال

المطلب الثاني : اهداف التعليم عن بعد

يتم التعليم عن بعد بشكل مبدئي باستخدام تكنولوجيا الصوت، والصورة، والمواد المطبوعة، وتعتبر هذه البرامج عامل اساسي في تزايد فرص توفير التعليم الجامعي، لأولئك الاشخاص الاقل حظا، سواء من حيث ضيق الوقت او المسافة او الاعاقة الجسدية او عم توفر المقاعد الدراسية الكافية في الجامعات بالإضافة الي

انه يساهم في رفع مستوى الاساس المعرفي للعاملين في حقل التعليم وهم في موقع عملهم قد يتساءل البعض حول الكفاءة التعليمية لبرامج التعليم عن بعد مقارنة بالبرامج التي يتعلم بها الطلاب بالطريقة التقليدية التي تتم وجها لوجه، ان الابحاث التي تقارن ما بين التعليم عن بعد والتعليم التقليدي تشير الي ان التدريس والدراسة عن بعد يمكن ان تكون لهما نفس فعالية التعليم التقليدي، وذلك عندما تكون الرسائل والتقنيات المتبعة ملائمة لموضوع التعلم نفسه، وهذا بالإضافة الي التفاعل المباشر الذي يحدث بين طالب واخ، والتغذية المرتدة بين المدرس والمتعلم وبيئة التعلم (طوني بيتس ، 2007 ، ص 30).

ان تحديد اهداف التعليم عن بعد امر ضروري حيث انه لا يكون بديلا عن التعليم النظامي وانما يشكل مع انظمة التعليم الاخرى منظومة متكاملة بما يسهم في تطوير اساليب التدريس والبعد عن التلقين كما يسهم في تنمية طرق التفكير والتعلم الذاتي، فتحديد الاهداف هنا له اهمية كبيرة وتظهر من خلال كونها :

- _ تمثل نقطة البداية في التخطيط للعملية التعليمية سواء علي المدى القريب او البعيد ؛
- _ تمثل الاطار الذي يعمل علي تجزئة المحتوى التعليمي الي اجزاء او اقسام صغيرة ؛
- _ تساعد علي تقويم عملية التعليم عن بعد من خلال ما تم تحقيقه ؛
- _ تشير الي نوعية النشاطات التعليمية المطلوبة لضمان تحقيق التعليم الفعال والناجح ؛
- _ تقديم الخدمات التعليمية لمن فاتهم فرص التعليم في كافة مراحل التعليم لظروف خاصة قد تكون جغرافية او سياسية او اقتصادية او تربوية، لذلك فاین غاية التعلم عن بعد الاساسية هي مساعدة هؤلاء في بلوغ اهدافهم حيث يعج التعليم التقليدي عن ذلك؛
- _ مسايرة التطورات المعرفية والتكنولوجية المستمرة حيث ان عالم اليوم يتميز بالتكور الهائل في الجوانب المعرفية والتكنولوجية ويفرض علي كافة انماط التعليم تحديا كبيرا يتمثل في ضرورة التكيف والمواءمة بين المجتمع وهذه التطورات والتعليم عن بعد هو الاقدر علي ملاحقة كافة التطورات الحالية والمتوقعة نظرا لما يتمتع بيه من مونة في تعديل محتوى التعليم واهدافه من حين لآخر (بيشر عبد الواحد، 2021، ص32)؛

_ توفير فرص التعاون العلمي والتعليمي بين مؤسسات التعليم في العالم العربي، حيث اصبح بالإمكان الاعتماد علي الاقمار الصناعية والتقنية الفضائية في توصيل العلم لأبناء الوطن العربي اينما وجدوا، كما ان فرص تبادل المعلومات والتعاون العلمي بين المؤسسات التعليمية اصبح ميسورا في ظل التقدم التكنولوجي (طارق عبد الرؤوف عامر، 2013، ص 84)؛

- _ اثراء خبرات المتعلمين المعرفية والمهارية والوجداني ؛
- _ تحديث معلومات المتعلمين ومهاراتهم وفق المعطيات الجديدة في المعرفة الانسانية
- _ الوصول الي مصادر المعلومات والحصول علي الصور والفيديو واوراق البحث عن طريق شبكة الانترنت واستخدامها في شرح وايضا في العملية التعليمية ؛

__ إمكانية تعويض في نقص الكوادر الأكاديمية عن طريق الصفوف الافتراضية (خديجة الحميد، 2016، ص 180).

المطلب الثالث : نظريات التعليم عن بعد

يهدف هذا المطلب لتوضيح نظريات التعليم عن بعد، وذلك لتأثيرها البالغ الأهمية على كيفية التطبيق في هذا المجال. وقد أوضح هولمبيرج في 1986 أن الاعتبارات والمعايير النظرية، هي التي تساهم بشكل كبير في إعطاء التربويين في مجال التعليم عن بعد ثقة في قراراتهم الخاصة بهذا النوع من التعليم". لذا سوف نتطرق لنظرية الدراسة المستقلة ونظرية التفاعل ودمج النظريات المتاحة.

الفرع الأول: نظرية الدراسة المستقلة

يتمثل جوهر التعليم عن بعد في استقلالية المتعلم عن المعلم حيث يمكن له التعلم في أي مكان وزمان بحضور أو غياب المعلم، ويضع المسؤولية الكبرى في التعلم على عاتق المتعلم، ويحرر الأساتذة من نمط الواجبات الروتينية لتوفير المزيد من الوقت الذي يمكن توجيهه نحو مهام تربوية حقيقية. وتستخدم هذه النظرية كل وسائل التعليم وطرق التدريس طالما تثبت فعليتها، ويمزج بين وسائل التعليم وطرق التدريس بحيث يتم تدريس كل موضوع أو وحدة بأفضل طريقة ممكنة (خديجة الحميد، 2016، ص 160)

كما تفرض هذه النظرية الفصل بين التعليم والتعلم لكسر الحواجز التربوية الخاصة بالزمان والمكان، وبالتالي تقترح خصائص تميز نظم الدراسة المستقلة.

- __ الانفصال بين الطالب والمعلم؛
- __ تنفيذ عمليات التعليم والتعلم عن طريق نصوص مكتوبة أو عن طريق وسائل أخرى؛
- __ تقديم التعليم بشكل فردي؛
- __ حدوث التعلم من خلال نشاط المتعلم؛
- __ توافق الأسلوب المستخدم مع بيئة المتعلم الذاتية؛
- __ تحمل المتعلم المسؤولية عن تقدمه في عملية التعلم مع حريته في البدء أو التوقف في أي لحظة.

الفرع الثاني: نظرية التفاعل

تقوم نظرية التفاعل خلال عمليات التعليم عن بعد على ما يلي:

- __ محور التدريس يدور حول التفاعل بين طرفي التعليم والتعلم، بمعنى أن التفاعل من خلال المادة العلمية المطروحة في مقررات معدة سلفاً يأخذ دور كبير في عملية التفاعل وذلك بجعل الطلاب يطرحون وجهات نظر متعددة، وأساليب متنوعة لتفكير، وحلول مختلفة وبالطبع يتفاعلون مع هذه المقررات؛

- _ الانخراط الانفعالي في الدراسة، والأحاسيس الخاصة بالعلاقات الشخصية بين طرفي التعليم والتعلم بحيث يساهمان في زيادة متعة التعليم؛
- _ التمتع بالتعلم يساهم في زيادة دافعية المتعلم؛
- _ المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالدراسة يمكن ان تدعم دافعية المتعلم (خديجة الحميد، 2016 ، ص 179 ، 178).

الفرع الثالث : دمج النظريات المتاحة

يتطلب النجاح في عملية التعليم عن بعد استخدام نظرية تجميع ودمج النظريات المتواجدة والمتاحة في مجال الاتصال، والفرضيات الخمسة الاولى لهذه النظرية تتعلق بالطريقة التي يستخدم بها التعليم عن بعد لتعزيز ودعم التعلم كما يلي :

- _ يمكنك ان تستخدم اي وسيط لتدريس وتعليم اي شيء؛
- _ يمكن أن يحل التعليم عن بعد مشكلة نسبة أعضاء هيئات التدريس إلى عدد الطلاب والتي تعتبر عائقا لتوسع في التعليم التقليدي وجها لوجه لتعذر الحصول على الأعداد الملائمة من المعلمين للوصول لنسب متوازنة؛
- _ هناك بعض الظروف التي يكون فيها التعليم عن بعد أرخص بالمقارنة مع التعليم التقليدي سواء عند مقارنتهما معا من حيث عدد الطلاب الملتحقين، أو من حيث نوعية التعليم المقدم؛
- _ تتوقف اقتصاديات التعليم عن بعد على المتغيرات التالية: مستوى التعلم، حجم الطلاب الملتحقين، اختيار الوسائط المستخدمة؛
- _ يستطيع التعليم عن بعد أن يصل للمتعلمين الذين لا يمكنهم الالتحاق بالنظم التقليدية لتعليم (خديجة الحميد، 2016 ، ص 180).

المطلب الرابع : ايجابيات وسلبيات التعليم عن بعد

نظام التعليم عن بعد مثله مثل باقي الأنظمة له ايجابيات وسلبيات، فهو عملية تعليمية جديدة محفوفة بالمخاطر والنتائج قد تكون ايجابية أو سلبية، ومن هنا يجب التطرق إلى الايجابيات والسلبيات المتعلقة بالتعليم عن بعد.

الفرع الأول: ايجابيات التعليم عن بعد

تتمثل إيجابيات التعليم عن بعد في التقاط التالية:

- _ يساهم في نشر ثقافة التعلم الذاتي إذ يصبح الطالب محور العملية التعليمية وليس المدرس وهو ما يتفق مع الفلسفة التعليمية العالية؛

- __ استيعاب أعداد هائلة من الطلبة وهو ما يقلص من نفقات انجاز هياكل تعليمية جديدة بتجهيزاتها المكلفة؛
- __ يفتح فرص التعلم لكافة فئات المجتمع خاصة تلك التي تعذر عليها الحضور المستمر إلى الجامعة كفئة العمال وريبات البيوت؛
- __ إسقاط حاجز المكان والزمان في عملية التعلم والعمل على استدامتها مدى الحياة (نبيلة خبرارة ، 2021، ص 405 ، 406)؛
- __ زيادة إمكانية الاتصال بين الطلبة فيما بينهم، بين الطلبة والمعلمين وبينهم وبين المؤسسة التعليمية؛
- __ تعبير عن وجهات النظر المختلفة للطلاب بفضل المنتديات الفورية مثل: مجالس النقاش وغرف الحوار؛
- __ الإحساس بالمساواة: بما أن أدوات الاتصال تتيح لكل طالب فرصة الإدلاء برأيه في أي وقت ودون حرج؛
- __ تقليل حجم العمل في المدرسة: التعليم عن بعد وفر أدوات تقوم بتحليل درجات والنتائج والاختبارات وكذلك وضع إحصائيات عنها وبإمكانها أيضا إرسال ملفات وسجلات الطلاب إلى قاعدة بيانات الكلية (مدحت ابو النص، 2017، ص 74 ، 75).

ويمكن تلخيص ايجابيات التعليم عن بعد في النقاط التالية :

- __ خاصية التخاطب بالكلام، الصوت، الصورة و الكتابة؛
- __ خاصية اشراك المتعلمين والاساتذة؛
- __ خاصية النقل السريع للمعلومات والملفات وتبادلها؛
- __ خاصية العرض السريع للمعلومات والمصادر؛
- __ خاصية عرض الافلام المتحركة والصور (نسيمه ضيف الله، 2017 ، ص 137).

الفرع الثاني: سلبيات التعليم عن بعد

بالرغم من ايجابيات التي يحققها التعليم عن بعد إلا أنه لا يخلو من العيوب أو السلبيات، نذكر بعضها في النقاط التالية:

- __ غياب القدوة والتأثر بالمعلم في هذا النوع من التعليم؛
- __ لا يمكن هذا النوع من التعليم من اكتشاف المواهب والقدرات لدى المتعلمين؛
- __ لا ينمي القدرة اللفظية لدى المتعلم؛
- __ قد يتسرب للمتعلم الملل من طول الجلوس أمام الأجهزة؛
- __ غياب الجانب الإنساني في العملية التعليمية، لغيابه في الآلة؛

- _ التعلم عن بعد يضعف العلاقات الاجتماعية لدى المتعلم؛
- _ يؤثر التعلم عن طريق الآلة على الناحية الصحية لدى المتعلم؛
- _ ارتفاع تكلفة هذا النوع من التعليم خاصة في بداية التأسيس وما تحتاجه هذه المرحلة من أجهزة متطورة في وسائل الاتصال الحديثة وتقنيات المعلومات وما يرتبط بها من تكلفة إعداد المادة العلمية وتصميمها وتكلفة الإرسال عبر الأقمار الصناعية وتكلفة أعضاء هيئة التدريس والإداريين والفنيين العاملين بالمراكز المتخصصة؛
- _ يتطلب هذا النمط من التعليم من الطالب الدراية الكافية باستخدام التكنولوجيا وكيفية الاستفادة من المادة التعليمية (محمد زايد، 2020 ، ص 494).

تم التطرق في هذا الفصل الى الاطار النظري لكل من المتغيرين التعليم عن بعد ومؤسسات التعليم العالي، حيث بدأنا بتعريفات حول التعليم العالي حيث يعتبر التعليم العالي هو اخر مرحلة من مراحل التعليم الدراسي لطالب قبل توجهه الى عالم الشغل، حيث يتم في هذه المرحلة تكوين وتهيئة الطالب ليدخل عالم الشغل وليستطيع توظيف كل المعارف التي اكتسبها طوال مشواره الدراسي في مجال عمله وكذا مختلف مكونات التعليم العالي واهدافه، وللحصول على افضل النتائج تسعى مؤسسات التعليم العالي الى استخدام مجموعة من الطرق والوسائل لتكوين جيد لطلبة وتوفير مناخ دراسي يناسب كل العاملين بيها ومن بين ما استخدمته مؤسسات التعليم العالي هو التعليم عن بعد حيث رأينا في هذا الفصل الى تعريف التعليم عن بعد بأنه احد الطرق الحديثة والتي تعتمد على تقنيات الالكترونية في تقديم الدروس وذلك عبر المنصات الالكترونية و ما قدمه التعليم عن بعد من تسهيلات لعملية التعليم وجعلها غير مرهونة بوقت او مكان معين حيث يمكن لأي شخص ان يطلع على الدروس عبر المنصات التي وفرتها الجامعات للدروس.

وفي الاخير بعد التعرف على متغيري من متغيرات الدراسة تطرقنا لمختلف الصعوبات التي واجهت

التعليم عن بعد.

الفصل الثاني : الاداء في

مؤسسات التعليم العالي

تمهيد

يتطلب كل نشاط في هذا الوجود الوقوف في لحظة معينة من اجل التقييم قصد التعرف على النقائص أو الاخطاء المرتكبة، وبالتالي اتخاذ القرارات، والقيام بالإجراءات التي من شأنها التقليل ومن الانحرافات أو حتى القضاء عليها، ومن ثم زيادة فعالية هذا النشاط وكفاءته، كما ان تحقيق المؤسسة للأداء الجيد لم يعد يتوقف على ما لديها من امكانيات وموارد سواء مادية او مالية او بشرية او فنية او تنظيمية وانما يتحدد بدرجة اساسية بقدرة المؤسسة على تعظيم الاستفادة من الموارد و الامكانيات المختلفة بصفة عامة على ضوء التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات الاقتصادية اليوم، والتي تفرض عليها ان ترقى لمستوى المنافسة الملائم والضامن لبقائها واستمرارها في ميدان الاعمال، فيجب على الادارة انتهاج الطرق والاساليب البشرية السليمة التي تحقق لها اداء جيد، لهذا الغرض قسمنا هذا الفصل الى مبحثين هي :

المبحث الاول : أساسيات حول الاداء

المبحث الثاني : ماهية الاداء في مؤسسات التعليم العالي

المبحث الأول : اساسيات حول الاداء

تمهيد

يعد موضوع الاداء موضوعا مهما فنظرا لقياس مستويات الكفاءة والفعالية التي تحققها المؤسسة، لهذا حظي هذا الموضوع باهتمام كبير لكونه المحدد لدرجة التطور والتنظيم، ورغم ذلك يعاني من صعوبة التحديد ويشوب تعريفه الالتباس والغموض نظرا لاختلاف وجهات النظر.

المطلب الاول: ماهية الاداء

الفرع الاول : تعريف الاداء

لقد تعددت تعريفات الاداء، وتباينت من باحث لآخر، ومن بين هذه التعريفات نجد

تعريف جود good اذني عرف الاداء بانه " الجهد الذي يقوم به الشخص لإنجاز عمل ما بالفعل بحسب قدرته واستطاعته " والذي ركز فيه علي القدرة والاستطاعة في تعريفه للأداء.

وهناك من اكد علي عملية الملاحظة والقياس في تعريفه للأداء حيث يمكن تقييم سلوك عامل او شخص ما فيعرفه علي انه : " مجموعة من الاستجابات التي يأتي بها الفرد في موقف معين ، وتكون قابلة للملاحظة والقياس " (مصطفى يوسف ، 2016 ، ص 15).

وهناك ايضا تعريف المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والتي عرفت الاداء علي انه : الفعل الايجابي النشيط لاكتساب المهارة او القدرة او المعلومة ، والتمكن الجيد من ادائها تبعا للمعايير الموضوعية " (سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، 2003 ، ص 24).

وفي تعريف اخر للأداء نجد تعريف " ميلر وبروميلي " " Miller et Bromily" حيث يري كل منهما ان الاداء بانه : " انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية ، واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة علي تحقيق اهدافها " ، العدي الكفاءة والفعالية في تحديد مفهوم الاداء .

في حين نجد "ب.داركر " " P.druker يعرف الاداء علي انه " قدرة المؤسسة علي الاستمرارية والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال " (مصطفى يوسف، 2016، ص 16).

وتعرف هو محصلة الجهد المبذول من فرد او جماعة، بمساعدة آلة او بدون، خلال زمن محدد (بالل خلف سكارنة، 2010، ص10).

فهو يحاول التركيز علي بعدي الاستمرارية والبقاء في تحديد مفهوم الاداء، فهو حاصل تفاعل عنصري اساسين هما الطريقة في استعمال الموارد والاهداف المحققة .

وكذلك تعريف " ويرسما وروبينز " " Wiersema et Robins " فيعرفانه علي انه " قدرة المنظمة علي تحقيق اهدافها طويلة الامد " (وائل محمد صبحي ادريس، 2009 ، ص 38).

وفي سياق اخر اشار Yvon ان مصطلح الاداء بالمعني الاداري يعبر عن ثلاثة جوانب او ابعاد هي :

- _ النتيجة : التي يجب ان تقارن بمرجع (هدف) ، وبالتالي يمثل الاداء مستوى تحقيق الاهداف؛
- _ القيام بالفعل : وهنا يجب التمييز بين الكفاءة التي تعني القدرة علي التصرف وتحقيق منتج معين، والاداء الذي يعني الانتاج الحقيقي حيث يكون هناك اداء حين يكون بالإمكان تحقيق الانتقال من القوة الكامنة الي الانجاز ، و يشير هذا المعني للأداء الي العملية في حد ذاتها وليس النتيجة؛
- _ النجاح : ومن هذا المنظور لا يمكن القول ان الاداء جيد او ضعيف في حد ذاته ، فنفس النتيجة يمكن اعتبارها اداء جيد، اذا كان الهدف بالنسبة للجهة الملتزمة به طموحا، او اداء ضعيف اذا كان الهدف متواضعا، ومن ثم فان الاداء بهذا المعني يختلف من مؤسسة الي اخري، ومن مجموعة الي اخري، ومن عامل الي اخر؛
- _ كما قد يحصل ان تكون نفس النتيجة المحققة من طرف نفس المؤسسة في مرحلة معينة اداء جيد، وفي مرحلة متطورة اداء ضعيفا (ليندة بلحسن، 2020، ص 96).

كما يعرف الاداء بانه : " المنظومة المتكاملة لنتائج اعمال المنظمة في ضوء بيئتها الداخلية والخارجية، حيث يشمل علي ثلاثة ابعاد هي : (محمد طعامنة، 2005، ص 14، 15)

- اداء الافراد في اطار وحداتهم التنظيمية المتخصصة الاداء الفردي
- اداء الوحدات التنظيمية في اطار السياسات العامة
- اداء المؤسسة في اطار البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

ومن كل ما سبق الي ان الاداء هو ناتج ما تحققه المنظمة باستغلال الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية ، مع تحقيق التوازن بين العمال والمساهمين

الفرع الثاني: مستويات الأداء

توجد مجموعة من المستويات للأداء يمكن للمؤسسة الاقتصادية من خلالها التعرف علي مستوى أدائها، ولعل هذا الاختلاف يعود كما أشرنا لاختلاف المعايير والمقاييس التي يتبناها باحثي هذا المجال، وتتمثل هذه المستويات في (عمر تيمجدين، 2013، ص 50).

أولاً: الأداء الاستثنائي: يبين التفوق في الأداء ضمن الصناعة علي المدى البعيد والعقود المربحة، وكذا | الالتزام الواضح من قبل الأفراد ووفرة السيولة وازدهار الوضع المالي للمؤسسة

ثانياً: الأداء البارز: يكون فيه الحصول علي عدة عقود عمل كبيرة، امتلاك إطارات ذات كفاءة، امتلاك مركز ووضع مالي متميز.

ثالثاً: الأداء الجيد جداً: يبين مدي صلابة الأداء، واتساح الرؤية المستقبلية إلي جانب التمتع بالوضع المالي الجيد.

رابعاً: الأداء الجيد: يكون فيه تميز للأداء وفق المعدلات السائدة مع توازن نقاط القوة والضعف في المنتجات و/ أو الخدمات وقاعدة العملاء، مع امتلاك وضع مالي غير مستقر.

خامساً: الأداء المعتدل: يمثل سيرورة أداء دون المعدل، وتغلب نقاط الضعف علي نقاط القوة في المنتجات و/أو الخدمات وقاعدة العملاء، مع صعوبة في الحصول علي الأموال اللازمة للبقاء والنمو.

سادساً: الأداء الضعيف: والذي يمثل الأداء دون المعدل بكثير، مع وضوح لنقاط الضعف في جميع المحاور تقريبا، فضلا عن وجود صعوبات خطيرة في استقطاب الإطارات المؤهلة، مع مواجهة مشاكل خطيرة في الجوانب المالية. Activer Wir

المطلب الثاني : انواع الاداء

هناك عدة تصنيفات لأداء وذلك حسب معايير مختلف نذكر من بين هذه المعايير ما يلي

أولاً : حسب روتاندو و ساكييت

لقد صنف كلا من " روتاندو" و " ساكييت " " Sakeet et Rotundo" الأداء الي ثلاثة انواع هي :

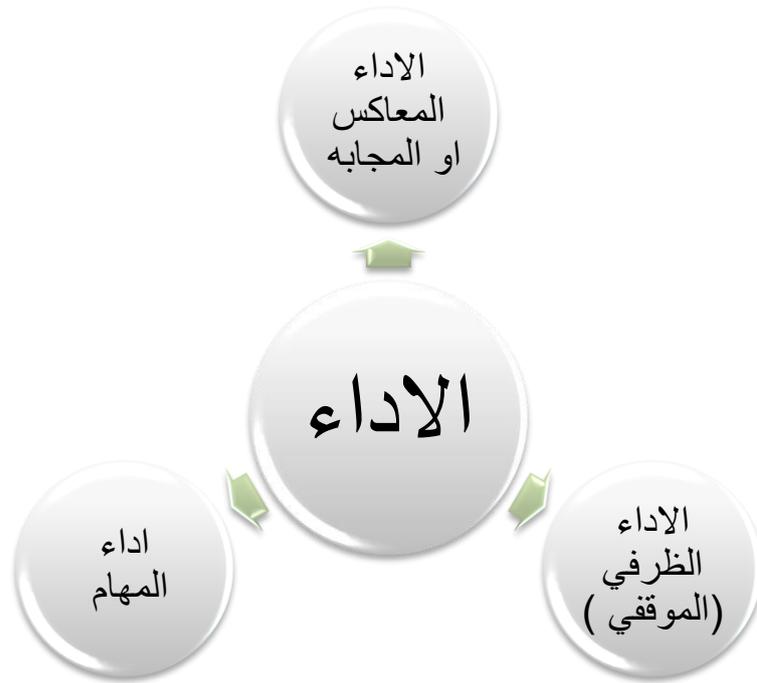
1. **اداء المهام :** يتمثل هذا النوع من الاداء في العمل الذي يساهم بصورة مباشرة في المنظمة مثل انتاج السلع والبضائع والخدمات ، وكذا عمليات التخزين او البيع ، وكذا مختلف العمليات المرتبطة بها ، وكذا العمليات التي تساهم بصورة مباشرة او غير مباشرة في تنفيذ عمليات المنظمة ، استعمال الصراع لتحويل العاملين من حالة النزاع الي جو تنافسي ، او استعمال جهود تحفيزية لخلق هذا الجو التنافسي

2. **الاداء الظرفي** : هو السلوك الذي يساهم بصورة غير مباشرة في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة ، وهذا العمل يساهم في تشكيل الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي، والاداء في هذه الحالة لا يعتبر دورا اضافيا في طبيعته ، وانما هو خارج نطاق مهام الوظيفة الاساسية ويعتمد علي الظرف الذي تجري فيه معالجة العمليات ، مثل توجيه هذا السلوك نحو الزملاء لمساعدتهم في مشكلة لها علاقة بالعمل مثلا ، او نحو المنظمة ككل وذلك من خلال الحرص علي استمرارية الحماس وبذل مجهودات اضافية في العمل ، او من خلال التوجه نحو العمل التطوعي لتنفيذ مهام خارج الدور الرسمي للوظيفة ، وكذلك اللوائح التنظيمية عندما لا تكون متوافقة مع رغبة الفرد

3. **الاداء المعاكس او المجابه** : السلوك التصادمي او المجابهة عن سابقه بانه بسلوك سلبي في العمل ليس مثل التأخر عند مواعيد العمل او الغياب ولكن يشمل سلوكيات مثل الانحراف والعدوان وسوء الاستخدام والعنف والمهاجمة وروح الانتقام (ميسون اسماعيل محمود الفقعاوي ، 2017، ص44)

والشكل التالي يوضح انواع الاداء كما صنفها " روتاندو " وساكييت "

الشكل رقم (02) : انواع الاداء طبقا لتصنيف " روتاندو " و " ساكييت "



المصدر : اعداد الطالبتين

وايضا يصنف انواع الاداء حسب عدة معايير

ثانيا : حسب معيار المصدر

وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم اداء المؤسسات الي نوعين ، الاداء الذاتي او الداخلي والاداء الخارجي

1. **الاداء الداخلي** : ينتج بفضل ما تمتلكه المؤسسة من الموارد وهو ينتج من التوليفة التالية : (يعقوب ولد الشيخ محمد ولد احمد يورا، 2008 ، ص 22)

• **الاداء البشري** : وهو اداء افراد المؤسسة الذين يمكن اعتبارهم مورد استراتيجي قادر علي صنع القيمة وتحقيق الافضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم

• **الاداء التقني** : ويعرف بالقدرة علي انتاج السلع والخدمات باقل تكلفة و بإنتاجية مثلي ودرجة الجودة المطلوبة .

• **الاداء المالي** : هو تشخيص لصحة المالية لمؤسسة لمعرفة مدي قدرتها علي انشاء قيمة ومجابهة المستقبل من خلال الاعتماد علي الميزانيات ، جدول حسابات النتائج والجدول الملحقه ولكن لا جدوي من ذلك اذا لم يؤخذ الظرف الاقتصادي والقطاع الصناعي الذي تنتمي اليه المؤسسة ، وعلا هذا الاساس فان تشخيص الاداء يتم بمعاينة المردودية الاقتصادية للمؤسسة ومعدل نمو الارباح ، كما ان الاداء المالي يتجسد في قدرتها علي تحقيق التوازن المالي وتوفير السيولة اللازمة لتسديد ما عليه ، تحقيق معدل مردودية جيد وتكاييف منخفضة (دادن عبد الغني ، كمامسي محمد الامين، 2005، ص 36)

2. **الاداء الخارجي** : وهو الاداء الناتج عن التغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للمؤسسة ، فالمؤسسة لا تتسبب في احداثه ولكن المحيط الخارجي هي الذي يولده (فراس محمود الدعجة، 2016، ص 164)

ثالثا : حسب معيار الشمولية .

حسب هذا المعيار ينقسم الاداء داخل المؤسسة الي ما يلي :

الاداء الكلي : يتجسد في الانجازات التي ساهمت كل الوظائف والانظمة الفرعية في المؤسسة في تحقيقها دون انفراد جزء او عنصر لوحده في تحقيقها ، ومن خلال الاداء الكلي يمكن الحكم علي مدي تحقيق المؤسسة ومدي بلوغها لأهدافها العامة كالاستمرارية والنمو والربحية .

1. **الاداء الجزئي** : علي خلاف الاداء الكلي فان الاداء الجزئي يتحقق علي مستوى الانظمة الفرعية للمؤسسة والوظائف الاساسية والاداء الكلي في الحقيقة هو عبارة عن تفاعل أداءات الانظمة (سليمان محمد، 2007 ، ص 118) .

رابعا : حسب معيار الطبيعة

يمكن تصنيف الاداء حسب هذا المعيار الى اداء اقتصادي، تكنولوجي اداء اداري كالتالي :

1. **الاداء الاقتصادي** : يعتبر الاداء الاقتصادي المهمة الاساسية التي تسعى المؤسسة الاقتصادية الي بلوغها، ويتمثل في الفائض الذي تجنيه المؤسسة من وراء تعظيم نواتجها، ويتم قياسه عادة باستخدام مقاييس الربحية بأنواعها المختلفة، ويعتمد في ذلك علي سجلات ودفاتر المؤسسة محل التقييم، وذلك ما تعده من قوائم وتقارير، ومن ثم فان ادوات تقييم الاداء الاقتصادي هي التحليل المالي لما يعتمد عليه من نسب ومؤشرات مالية.
2. **الاداء التكنولوجي** : يكون للمؤسسة اداء تكنولوجي عندما تكون قد حددت اثناء عملية التخطيط اهداف تكنولوجيا كالسيطرة في مجال تكنولوجي معين.
3. **الاداء الاداري** : يتمثل الاداء الاداري في الخطط والسياسات والتشغيل بطريقة ذات كفاءة وفعالية ، ويتم تحقيق ذلك بحسن اختيار احسن البدائل التي تحقق اعلي المخرجات الممكنة ، ولتقييم الاداء الاداري يمكن من استخدام الاساليب المختلفة كبحوث العمليات والبرمجة الخطية.

المطلب الثالث : العوامل المؤثرة في الاداء

لتحديد العوامل المؤثرة في الاداء اتجه اغلب الباحثين نحو تصنيفها وفقا لمعايير مختلفة الى مجموعات متجانسة واعتمد اكثرهم على مصدر العوامل فقسموها الى عوامل خارجية وعوامل داخلية وتتمثل فيما يلي :

الفرع الأول: العوامل الداخلية

و يمكن تلخيص العوامل الداخلية فيما يلي:

أولاً: العوامل المالية والاستراتيجية

وتتضمن تحديد الأداء المستهدف قصير وطويل الأمد، إذ تركز الأهداف قصيرة الأمد علي الاهتمام التنظيمي المرتبط بتحسين الأداء المالي أما الأهداف طويلة الأمد فهي تلك الأهداف التي توجه الإدارة نحو ما يجب عمله الآن لجعل المؤسسة ذات أداء أفضل وبشكل دائم.

ثانياً: موارد المؤسسة

تمثل الموارد جميع المدخلات التي تستخدمها المؤسسة في عملياتها لتوليد المخرجات المطلوبة وتعني أيضا ما تطلبه أو تحتاجه المؤسسة لعملية تحقيق أهدافها ورسالتها في المجتمع.

ثالثاً: ثقافة المؤسسة

إن الثقافة أحد المكونات الأساسية للمؤسسات الناجحة وذلك لوجود علاقة بين الثقافة والأداء أي أن المؤسسة التي تمتلك ثقافة المشاركة (أي مساهمة العاملين في اتخاذ القرارات) تتميز بمستوى أداء متميز ومتطور.

رابعاً : الهيكل التنظيمي للمؤسسة

تحتاج جميع المؤسسات الي شكل من اشكال الهيكل التنظيمي لتنفيذ استراتيجيتها اذ يعرف الهيكل التنظيم بأنه (تصور او تخيل للدور الرسمي ، الاجراءات ، الاحكام واليات الرقابة وكذلك مستوي السلعة والمسؤوليات وعمليات صنع القرار) اذ يمثل هذا العامل احد أهم العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسة وتنفيذ استراتيجيتها بالشكل المطلوب و الصحيح .

خامساً : التطور التكنولوجي

لقد ظهرت في الفترة الاخيرة تطورات تكنولوجية واسعة اثرت في عمل المؤسسة وسمح لها بتقديم منتجات ذات جودة عالية ووفرت هذه التطورات للمؤسسة ميزة الوصول الي المعلومات بالوقت الذي تحتاجها فيه وبذلك يمكنها من ادارة الجودة العالية والتحرك بسرعة لتصميم منتجات وفقا لطلب الزبون .

سادساً : نظم المعلومات

تحتاج المؤسسات الي نظم للمعلومات مصممة بشكل جيد يوفر المعلومات المفيدة لها في مجال التخطيط وادارة ورقابة انشطتها بكفاءة ، اذ ان هذه النظم يجب ان تتصف بالدقة والحيادية وان تقدم مخرجاتها بالوقت المناسب بالشكل الذي يساهم في تحسين اداء تلك المؤسسات . (وهيبة ديجي، 2012/ 2013 ، ص 56)

الفرع الثاني: العوامل الخارجية

هي مختلف العوامل الخارجية ذات التأثير المباشر وغير المباشر على الاداء وتصنف كما يلي:

اولاً : العوامل الخارجية ذات التأثير المباشر على الاداء (الخاصة) :

تتمثل العوامل الخارجية التي تؤثر بشكل مباشر وقوي على اداء المؤسسة في قوى الخمس لبورتر ، وقد حددها في العناصر التالية :

1. المنافسين في الصناعة

وهذا حسب درجة قواهم وتحكمهم في السوق ، ومدى شدة منافستهم للمؤسسة ، ومدى مرونة الطلب بالنسبة لمنتجاتهم ، وطبيعة الاسواق محل التنافس .

2. المنافسين المحتملين

يشكل دخولهم الي السوق تهديدا بالنسبة للمؤسسة ، وما يفرض عليها مراقبة دراسة تحركاتهم وقراراتهم ، واتخاذ اجراءات وقائية تضمن عدم تقلص حصة المؤسسة السوقية او فقدانها لجزء من عوائدها في حالة دخول هؤلاء المنافسين ، والاعتماد علي حواجز الدخول المرتفعة والعالية لضمان ربحية عالية ، واحتكار القطاع ، وذلك عن طريق اتباع اقتصاديات السلم التخفيض في تكلفة الوحدات من خلال زيادة حجم الانتاج ، وتمييز منتجات المؤسسة بحيث لا يمكن تقليدها او الوصول اي جودتها ، والنفاذ الي قنوات التوزيع لتوفير قاعدة قوية لمنتجاتها ، والاعتماد علي الامتيازات والتسهيلات المقدمة من طرف الحكومة .

3. المنتجات البديلة

تشكل خطر علي المؤسسة خاصة فيما يخص تقليص عوائدها وأرباحها والتخفيض من مردوديتها وجاذبية قطاعها.

4. الموردون

يشكل الموردون قوة ضغط علي المؤسسة خاصة من حيث سعر توريد السلع والمواد الأولية، لذلك لابد عليها من الشراكة معهم، أو علي الأقل تحسين العلاقة التي تجمعهم، والإعتماد علي التنوع فيما يخص مصادر التوريد، وعدم الاقتصار علي مورد واحد، والبحث عن الجودة بصفة أساسية فيما يخص منتجاتهم ومواردهم، مع محاولة تبني استراتيجية التكامل الخلفي معهم؛

الزبائن

تسعي المؤسسات الحديثة وبصفة أساسية إلي تحقيق رضا الزبائن، وتجاوز توقعاتهم لما يشكلونه من خطر علي المؤسسة في حالة تخليهم عنها، لذا فهي تبحث عن توفير منتجات ذات جودة عالية وبسعر مناسب، لجذب الزبائن، ومحاولة تحقيق ولائهم لها، بحيث يتمسكون بالمؤسسة وبكل ما تقدمه من منتجات وخدمات (عرقوب علي، 2015، ص 17 . 18).

ثانيا :العوامل الخارجية ذات التأثير غير المباشر علي الاداء (العامة)

هي مختلف العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والبيئية والقانونية التي تشكل المحيط العام الذي تنشط به المؤسسة، وتختصر في المصطلح التالي(PESTEL)، وأهم هذه العوامل تتمثل في

العوامل السياسية: حيث أن المتغيرات السياسية ذات تأثير هام علي أداء المؤسسات، فالاستقرار السياسي له أثر إيجابي علي أداء المؤسسات، في حين تشكل الأزمات السياسية عائق أمام تحسين أداء المؤسسات، إضافة إلي التوجهات السياسية للدولة التي تنشط بها المؤسسة، وما مدى اهتمامها بتنمية القطاع الاقتصادي التي لها أثر قوي علي الأداء؛

العوامل الاقتصادية: وتتمثل في المتغيرات الاقتصادية الكلية (Macro) ، المتعلقة بأداء الاقتصاد الوطني، كمعدلات الفائدة، معدلات التضخم، معدلات البطالة، مستوى الأجور، وغيرها من المجاميع الاقتصادية التي تنعكس علي الأداء علي المستوى الودوي (Micro) المتمثل بصفة أساسية في أداء المؤسسات.

العوامل الاجتماعية : تمثل العوامل الاجتماعية، والثقافية، والديمغرافية كالتركيبة السكانية وتوزيعها الجغرافي، وثقافة المجتمع، ومستواه التعليمي، وأنماطه الاستهلاكية عوامل مؤثرة لأداء المؤسسات، خاصة التي تسعى إلي إثبات وترسيخ مسؤوليتها الاجتماعية كمنطق نحو التمييز والريادة .

العوامل التكنولوجية: هي المتغيرات التي توضح مدى الاهتمام بالتطوير العلمي والتكنولوجي، كمعدل الإنفاق علي البحث والتطوير، ومدى تطور تقنيات الإعلام و الاتصال، وعدد براءات الاختراع، و مدى ميول أفراد المجتمع نحو الإبداع، ودرجة جودة أنظمة المعلومات التي تسمح بتحسين أداء المؤسسات؛

العوامل القانونية : وتتمثل في درجة قوة الترسنة القانونية ، ومدى تحكمها في نشاطات المؤسسة ، وقدرتها علي حماية المستهلك ، وتحاول كل مؤسسة تحسين ادائها دون المعارضة قوانين الدولة ، وضمان احترام هذه القوانين وجعلها جزءا من ثقافتها التنظيمية وقيمها .

وهذه العوامل الداخلية والخارجية الخاصة والعامة تتفاعل لتحديد اطار واضحا للمؤسسات التي تعمل علي تكييف ادائها مع القيود التي تولدها ، واستغلال الجوانب الايجابية في هذه العوامل بهدف تحسين ادائها والحفاظ علي مؤشرات جيدة له (عرقوب وعلي، 2015 ص، 19 . 20).

المطلب الرابع : تحسين اداء

الفرع الاول : مفهوم تحسين الاداء

ان تحسين الاداء هو استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات الانتاجية والعمليات ، وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال كطريقة مثلي ومن المبادئ لتحسين الاداء :

- الوعي بتحقيق احتياجات الزبون الداخلي والخارجي؛
- ازالة الحواجز والعوائق وتشجيع مشاركة جميع العاملين وخاصة ذوي الكفاءة والمهارة والابداع؛
- التركيز على النظم و العمليات؛
- القياس المستمر ومتابعة الاداء. (مسغوني مني، 2014، ص 28، 29)

ويعرف تحسين الاداء بانه عملية ادارية تركز علي المخرجات الكلية للمؤسسة من خلال تنفيذ جهود مستمرة لضبط و تحسين العمليات والبحث عن الازخاء التي قد تقع اثناء العمل لتقليص الفجوة بينما يجب ان يكون وماهي عليه الان ، وهي عملية مستمرة ومنهجية ومنظمة لتقليص الفجوة بين الاداء الحالي والنتائج المرغوب فيها (عبد الوهاب محمد جبين، 2009، ص 59).

تعرف عملية تحسين الاداء بانها طريقة منتظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها المؤسسة ، وهي عملية منظمة تبا بمقارنة الوضع الحالي للمؤسسة والوضع المرغوب فيه ومحاولة تحديد الفجوة الاداء (العربي عمران ، 2018 ، ص 94).

يقصد بتحسين الاداء او ما يعرف بالتغيير ان الوضع الجديد للأشياء يختلف عن الوضع القديم لها والتغيير موجود في كل مكان وفي جميع الاوقات ، وتطوير المؤسسات يساعد القادة علي مواجهة وتقبل التغيير من منظور انه فرصة وليس تهديدا ، ومعظم التغيير يأتي من خارج المنظمة ، ويأتي الطلب لتغيير الاداء في بعض الاحيان من داخل المنظمة (محمد قذري حسن ، 2019 ، ص 348).

الفرع الثاني : اهمية تحسين الاداء

ان العنصر الحاسم في كفاءة الاداء وفعالتيه هو استثمار وتنمية قدرات الافراد و تحفيزهم للإجادة في الاداء، وان العمل البشري المنظم والمخطط هو اساس بناء القدرات، وبذلك بتحقيق تحسين الاداء طبقا للموصفات. وتظهر اهمية تحسين الاداء في النقاط التالية :

- _ اهمية التعامل مع مفهوم تحسين الاداء من منظور شامل يجمع جميع عناصر الاداء البشرية والمادية و التقنية والتنظيمية في اطار متناسق، وعدم التجاوز بالتركيز علي بعض العناصر والتغافل عن البعض الاخر؛
 - _ اهمية ادماج معطيات وعناصر وبرامج تحسين الاداء ضمن الاستراتيجيات العامة الادارة الموارد البشرية؛
 - _ ان تحسين الاداء يساعد الافراد علي تجويد العمل بتحقيق اهدافهم؛
 - _ اهمية تحسين الاداء في تنمية القدرات والمهارات؛
 - _ اهمية الدور الايجابي للموارد البشرية في تحسين الاداء، حيث يشاركون في تخطيط الاداء وتقييم النتائج؛
 - _ تأكيد ان تحسين الاداء مشاركة بين الادارة والعاملين وان هدف التحسين يكون لمصلحة الطرفين)
- محمد قذري حسن، 2019، ص 342).

المبحث الثاني : الاداء في مؤسسات التعليم العالي

تمهيد

نظرا لأهمية الموضوع سواء بالنسبة لطلبة كونه انها من مخرجات التي تحدد مدى فعالية المؤسسة في التكوين الجيد او بالنسبة للمؤسسة التي يقاس ادائها

المطلب الاول : ماهية الاداء في مؤسسات التعليم العالي

الفرع الاول : مفهوم الاداء في مؤسسات التعليم العالي

تعريف 1 : هو المنهجية والطريقة التي بواسطتها يمكن للمؤسسة الوصول الي اهدافها المختلفة التي وجدت من اجلها

التعريف 2 : هو الاستخدام الهادف والمنتج لكل المعارف والوسائل التي توفرها التكنولوجيا بحيث تتمكن المؤسسة من الوصول الي اهداف محددة بأسلوب واع، اي بتوظيف للقدرات البشرية والمالية (المجلس الاعلى للغة العربية، 2018، ص 43).

جاء في تعريف اداء مؤسسات التعليم العالي بانه : ما يعكس الواقع الفعلي للجامعة، من حيث الاعمال والمهام المناطة بأعضاء هيئة التدريس، والعاملين وعمليات التعليم والتعلم ومصادره وخدمة المجتمع، وتنمية مدي نجاحهم في القيام بأعمالهم الحالية (منى عبد الله بن سمحان، 2019، ص 466).

في حين انه اذا ما تم تعريف الاداء من منظور مقارنة القيمة مقابل المال بمفهومها الواسع بغية الوصول الي تعريف بسيط لأداء مؤسسات التعليم العالي، سنجد ان القيمة التي تسعى مؤسسات التعليم العالي لتحقيقها لا يمكن تحديدها بشكل مباشر وصريح، لكن يمكن الاشارة اليها بصورة اخري من خلال جودة البرامج التعليمية التي تقدمها، وهذه القيمة لا يتم ايجادها بالنظر للموارد المادية فقط، بل تتطلب موارد بشرية ذات كفاءة عالية، لتعظيم الكفاءة والفعالية. ولهذا يمكن القول ان مفهوم الاداء ضمن مقارنة القيمة مقابل المال هو القيمة المتحصل عليها من انفاق مبالغ مالية وموارد مادية. والاستثمار في الموارد البشرية لتحقيق جودة تعليمية ، ويتم تحقيق هذا الاداء استنادا الي اربعة معايير هي : الاقتصاد في التكلفة، الكفاءة، الفعالية، والانصاف (ايمان ببة، 2017، ص 103).

ويشير الدجني في تعريفه للأداء في مؤسسات التعليم العالي بانه يشمل ابعادا متعددة، تبدأ بوضوح الفكرة التي قامت من اجلها المؤسسة التعليمية، وصياغة اهدافها وتحديد هيكلها المناسب لطبيعة مهمتها ومسار عملياتها الداخلية ، وكيفية تحقيق الجودة لمخرجاتها ، وارتباط كل ذلك بالبيئة الداخلية والخارجية بكافة عناصرها والعوامل التي تؤثر وتتأثر بها (بسام مسلم، 2017، ص 59).

من جهته عرف الحجار اداء مؤسسات التعليم العالي علي انه : نظام متكامل ، يربط ما بين مكونات هذه المؤسسات والبيئة المحيطة بها، وهو يمس جميع مكوناتها المختلفة (رائد حسين الحجار، 2004، ص 207).

اما بالنسبة لـ Xiaocheng Wang فقد اوضح ان اداء الجامعات يمكن قياسه بالقدر الذي يتم به الحفاظ علي كل وظيفة من وظائف الجامعة سعيا لتحقيق اهدافها ، وعليه فقد قسم الاداء في مؤسسات التعليم العالي بشكل اساسي الي الاداء الاكاديمي والاداري ، حيث يشتمل بعد الاداء الاكاديمي علي ابعاد بحثية وتعليمية ، في حين قسم بعد الاداء الاداري الي ابعاد الموارد المالية والبشرية ، وكلاهما من العوامل التمكينية للأداء في ادارة الجامعة .

وعبر عن عملية قياس هذين البعدين في اطار اداء مؤسسات التعليم العالي من خلال هرم الاداء حدد فيه مؤشرات كل بعد والعلاقة التبادلية فيما بينهما وبين كل مستوي وما يسبقه وما يليه (منى عبد الله بن سمحان، 2019، ص 466).

مما سبق يمكن القول ان تعريف اداء مؤسسات التعليم العالي ، يجمع بين تعريف ابعاد الاداء ومكوناته الاساسية والمفاهيم المرتبطة به ، بناء علي عدة جوانب اساسية متمثلة في : (خليل شرقي، 2016، ص 74)

- _ يمثل اداء مؤسسات التعليم العالي عملية تربط بين المدخلات ، العمليات والمخرجات ، وتنطلق بناء علي اهداف محددة مسبقا تعكس الحاجات والمشاكل المختلفة للمجتمع ، والتي عادة ما تتأثر بنتائج هذه العملية؛
- _ يرتبط اداء مؤسسات التعليم العالي بعدة متغيرات، تتمثل في : الفعالية (نسبة المخرجات الي المدخلات)، الكفاءة (نسبة الاهداف المحققة الي الموارد المستخدمة)، الجدوى و الاستدامة (تضم الانتاجية المرونة، الابداع و الاستمرارية وغيرها)؛
- _ يشكل البعد المجتمعي محورا اساسيا كذلك في توجيه عملية اداء مؤسسات التعليم العالي ، وهذا ما يشكل البنية الثالثة او بالأحرى البعد الثالث من ابعاد الاداء اضافة الي الاداء الاكاديمي والاداري، حيث يمثل الاداء المجتمعي قدرة هذه الاخيرة علي اداء الدور المنوط بها في المجتمع علي المستويين : الداخلي (تعليم افراد المجتمع وتكوين الطاقات البشرية، وتحسين سلوكيات افراد المجتمع ...) والخارجي (حل مشاكل المجتمع، المساهمة في تنمية المجتمع المحلي والوطني ...)؛

_ لا يمكن ان ننظر لأداء مؤسسات التعليم العالي من ناحية النتائج المحققة فقط، بل يجب اعتباره كنظام مركب من عدة عمليات تؤثر كلها علي هذه النتائج، حيث يرتبط تحسين النتائج بتحسين العمليات (خليل شرقي، 2016 ، ص 74).

المطلب الثاني: مؤشرات اداء مؤسسات التعليم العالي

أصبحت مفاهيم مؤشرات الأداء وتقييم الجودة في التعليم العالي من القضايا الدولية، لما تشكله من دور أساسي في تحديد فرص التحسين وتكلفة الجودة، ومقارنة الأداء بالمعايير الداخلية، والتحكم في العمليات وتحسينها، ومقارنة الأداء مع المعايير الخارجية وتفعيل عمليات القياس والتقييم. لذلك فإن عبارات مثل: "ما يتم قياسه يحظى باهتمام"، و" ما لا يمكن قياسه، لا يمكن إدارته"، و" ما لم تتمكن من قياسه، فلن تتمكن من تحسبته". قد انعكست في شكل جهود متوالية لتحسين وتطوير وضمان الجودة في الجامعات، في هذا السياق، تهيمن مصطلحات مثل "عوامل النجاح الحاسمة" و "مقاييس الأداء" و "مؤشرات الأداء".

اولا: تعريف مؤشرات الأداء

مؤشرات الأداء هي مكونات أساسية للجودة عرفها Cuemin 1986, بأنها: "بيانات كمية أو نوعية نسبية وليست مطلقة، تعني نقطة مرجعية تمن من تقييم الإنجازات مقابل أهداف محددة. والملاحظ في الممارسة العملية أن المؤشرات الكمية أكثر شيوعا من المؤشرات الكيفية، وقد تم تطوير عدد قليل جدا من المؤشرات التي تساعد بصدقي في تقييم جودة التدريس". كما أشار Willem 1994, في السياق ذاته أن: "مؤشرات الأداء أحد الركائز الأكثر أهمية في أي إجراء تقييمي؛ كونها توفر (المقاييس والقواعد بيانات تجريبية ذات طبيعة كمية ونوعية تصف سير عمل المؤسسة والطريقة التي تتبعها في تحقيق أهدافها). (ليندة بلحسين ، 2020، ص 125)

كما تم تعريف مؤشرات الأداء بأنها عبارات مضمنة، ليس فقط لتوجيه الأداء ولكن أيضا لقياسه، يتم تحديدها بوضوح وتعمل كفوة دافعة للفعالية والكفاءة التي يمكن من خلالها قياس النجاح أو الفشل. لذلك تعد مؤشرات الأداء الرئيسية مجموعة من مؤشرات الأداء المهمة لتحقيق جملة الأهداف المعلنة.

جاء في تعريف آخر لمؤشرات الأداء بأنها: "مقاييس توفر بيانات إحصائية ومعلومات تسمح بمقارنة ورصد التقدم نحو تحقيق الأهداف الإستراتيجية، و قياس مدي تحقيق الجامعة أو البرنامج لأهدافه" (جميلة سعيد قمبر ، 2016 ، ص 73)

ما يجعل مفهوم مؤشرات تقييم الأداء مفهوما ضروريا للمقارنة المرجعية ، وهو ما اكدته Denise Chalmers حيث بينت ان مؤشرات الاداء عبارة عن : " مقاييس توفر سياق للمعلومات ولإحصاءات ،

وتسمح بإجراء المقارنات المرجعية ، كما انها توفر معلومات حول درجة تحقيق اهداف جودة التعليم في قطاع مؤسسات التعليم العالي " (ليندة بلحسين، 2020، ص 125).

ضمن السياق يوصف مؤشر الاداء في العادة بانه : " مجموعة من البيانات الاحصائية وغير الاحصائية التي تهدف لتقديم مقاييس موضوعية حول اداء مؤسسة التعليم العالي، وبما ان هذه الاخيرة تتسم بالتعقيد والاهداف المختلفة، يوصي اثناء عملية اختيار مؤشرات الاداء التي ستستخدم التصريح بضرورة وضوح الاهداف الرئيسية للمؤسسة التعليمية، وهو امر اساسي لتوفير نقاط مرجعية لمقاييس الاداء علي مر الزمن، او لمقارنة الاداء مع مؤسسات الاخرى ، ففي حالة ما قورن اداء مؤسسة تعليمية معينة مع اداء مؤسسة تعليمية اخري، لها اغراض و اهداف واستراتيجيات مختلفة عن الاخرى، فان الاستنتاجات المتوصل إليها من خلال هذه المقارنة لن تكون مفيدة. وهذا ما نلاحظه بكثرة خاصة من خلال استخدام التصنيفات العالمية المؤسسات التعليم العالي (ايمان ببة، 2017، ص 114)

وعليه فإن مؤشرات الأداء عبارة عن مقاييس المكونات الأداء قيد النظر، مثل أداء المدخلات أو العمليات أو المخرجات أو النتائج لمشروع أو برنامج أو استراتيجية ذات أهمية. عند دعمها بجمع البيانات والتي قد تتضمن استطلاعات رسمية وتحليلا وإعداد تقارير، فإنها تمكن المدراء والمسؤولين من تتبع التقدم المحرز وإظهار النتائج واتخاذ الإجراءات التصحيحية لتحسين تقديم الخدمات. مما تقدم تعتبر مؤشرات الأداء أداة إدارية ومشاركة أصحاب المصلحة الرئيسيين في تحديدها مهم جدا كونهم أكثر عرضة لاستخدامها.

بالنظر إلي ما سبق استعراضه من تعاريف، الملاحظ أنه لا يوجد تعريف مشترك لمؤشرات الأداء، غير أنه يمكن القول بأن هناك اتفاق علي أنه لا يمكن اعتبار مؤشرات الأداء حقائق. لكن في المقابل يمكن القول أنها تعتبر هدف وقيمة وسياق عملي، تستعمل بطرق مختلفة اعتمادا علي نموذج الأداء المستخدم، وعليه يمكن القول أن مؤشرات الأداء بالمعني الفعلي يجب أن تتطوي دائما علي إصدار حكم نهائي (ليندة بلحسين، 2020، ص 126).

ثانيا : أهداف وأهمية استخدام مؤشرات الأداء في مؤسسات التعليم العالي

جاء في سياق التعريفات المذكورة المؤشرات الأداء بأنها إحدى الأدوات التي تساعد علي معرفة ما تم تحقيقه علي مستوي المؤسسة، إضافة إلي تحقيق عدة أهداف تؤكد أهمية استخدام مؤشرات الأداء كألية تقيس مستوي الجودة وتحف الأداء المتوقع، فما هي أهداف ومؤشرات الأداء في مؤسسات التعليم العالي ؟

انواع مؤشرات الاداء الاكاديمي

اولا: البحث العلمي

يعتبر البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي من جامعات ، معاهد عليا متخصصة مطلب اساسي للتميز في اي حقل من حقول الدراسة المتخصصة في مجالات العلوم المختلفة وسيما العلوم الطبيعية والتطبيقية(العبادي، الطائي، الاسدي، 2008، ص 557)

تانيا : الطلاب

يعتبر الطالب مصدر العلمية التربوية والغاية التي أنشأ من اجلها التعليم العالي ، حيث ان التركيز علي الطلبة عملية اساسية لتوجيههم نحو مستقبل يلبي حاجاتهم ورغباتهم ، وذلك بما يواكب التطورات العصرية حيث ان الاهتمام بإعداد المعلم الكفاء لا تقتصر فقط علي تأهيل علمي في تخصصه وتعريفه بالأصول التربوية واساليب التدريس وطبيعة التعليم واهدافه (رفيق الاغا، 2010، ص 11.10).

ثالثا : الاساتذة

يعتبر الاساتذة محور اساسي من محاور الارتكاز في العمل الجامعي ، وعليه تتوقف كفاءة التعليم الجامعي وجودته ، و تحقيق الاهداف ، ومهما تحقق الفائدة منها اذ لم ينفذها اساتذة مدربون تدريبيا كافيا، ومؤهلون تأهيل مناسباً (العبادي واخرون، 2008، ص 525. 526).

رابعا : مناهج والبرامج

تحتوي علي المعارف والتقنيات التي يدرسها الطلاب، وهي الوسيلة المباشرة لإثراء المعارف ومهارات الطلاب بالشكل المطلوب، لذلك تعتبر جودة المناهج والبرامج من اهم العوامل المرتبطة بجودة التعليم العالي، غير ان مؤشرات الوضع الراهن تشير الي نواحي قصور متعددة في مناهج التعليم العالي، نها مرتبطة بمدي وضوح اهداف البرنامج (اشرف السعيد، 2007، ص 76).

المطلب الثاني : تقييم اداء مؤسسات التعليم العالي

يعد التقييم عنصرا اساسيا في كل مناحي الحياة، ومن البديهي ممارسته من قبل الافراد، حيث لا بد لأي شخص من تقييم الاشياء والموجودات والتصرفات التي يمتلكها ويمارسها، فيحكم بمدي صلاحيتها وملاءمتها ومستوي تناسبها مع حاجاته، وتصدر بذلك عبارات جيد، سيء، او ممتاز ... الخ ، ومع تطور الحياة الاجتماعية والاقتصادية احتاج الافراد الي بلورة التقييم في اطار عملية ادارية له الياته الضرورية للعمل به

الفرع الاول : تعريف تقييم الاداء في مؤسسات التعليم العالي

تطور مفهوم الاداء وتوسعت مجالات استخدامه، حتى اصبح احد اهم العمليات الادارية والاستراتيجية التي تحظى باهتمام معظم المنظمات والمؤسسات بما فيها مؤسسات التعليم العالي.

الفرع الأول : مفهوم تقييم الاداء

اولا : مفهوم تقييم الاداء

وهي عملية قياس الاداء وتقييمه للتأكد من تحقق الاداء المستهدف (احمد الكردي، 2022 ص 14).

كما يعرف تقييم الاداء بانه " العملية التي من خلالها يمكن التعرف علي الجوانب السلبية والايجابية الخاصة بتحقيق الاهداف وانجاز معدلات الاداء المستهدفة " (بوقابة زينب ، 2010. 2011 ، ص 89).

عرف العقيلي عملية تقييم الاداء بانها " نظام رسمي مصمم من اجل قياس وتقييم ادار الافراد اثناء العمل، وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنتظمة لهذا الاداء ونتائجه، وخلال فترات زمنية محددة ومعروفة "

ويعرفها الصالح والسالم بانها " عملية دورية هدفها قياس نقاط الضعف والقوة في الجهود التي يبذلها الفرد، والسلوكيات التي يمارسها في موقف معين من اجل تحقيق هدف خططت له المنظمة مسبقا "

هو عملية مستمرة لتحديد وقياس مستوى اداء العاملين خلال فترة زمنية معينة

فتقييم الاداء هو عملية يتم من خلالها تحديد مدي الكفاءة، حيث في مرحلة تقييم الاداء يكون كل من المدير والموظف مسؤولين عن تقدير المدي المرغوب للسلوكيات الموجودة، و عما اذا كانت النتائج المرغوبة قد تم تحقيقها. رغم انه يمكن استخدام مصادر عديدة لجمع معلومات الاداء مثل : (الزملاء ، المرؤوسين) في معظم الحالات يقدم المرف المباشر المعلومات التي يشتمل علي تقييم المدي الذي بدأت بيه الاهداف في خطة التنمية البشرية التي تم تحقيقها.

ثانيا : تعريف الاداء في جامعات التعليم العالي

حيث عرفه daoanis بانه : " اداة حيوية لقياس الاطر التي وضعتها اي جامعة لموظفيها، ويستخدم في تحديد المساهمة الفردية في ضوء الاهداف التنظيمية، وتحديد نقاط القوة والفرص الفردية عن التحسينات المستقبلية وتقييم ما اذا تحققت الاهداف التنظيمية او يخدم الجامعة، كأساس للتخطيط والتنمية في المستقبل " (مجيد عبد المحسن هاتف، هدي مؤيد السعدون، 2018، ص 567).

الاختلاف حول مفهوم الاداء، اختلفت ايضا وجهات النظر حول تقييم الاداء، وطرحت بذلك تعاريف عديدة لتوضيح مفهومه.

تقييم الاداء هو العملية التي من خلالها يتم اخضاع اداء المقوم سواء كان فردا او مؤسسة للحكم والتقدير بصورته الكمية والنوعية، وذلك انطلاقا من المعني الذي اعتمده المقوم في فهم الاداء وفي الاهداف المعتمدة، باستخدام بعض المقاييس المرجعية التي تساعد علي فهم وادراك العلاقة بين مختلف العناصر الخاصة بالتقييم، وعليه فيان تقييم اداء مؤسسات التعليم العالي هو عبارة عن: " عملية تقوم علي تحليل الوضع الراهن للأداء الاكاديمي والمؤسسي للكشف عن نواحي القوة والضعف، وتحديد الانحرافات ووجه القصور المختلفة وتشخيص المشكلات التي تؤثر سلبا علي هذا الاداء، وذلك بهدف اتخاذ القرار المناسب بشأنها، والارتقاء بمستوي الاداء الاكاديمي والمؤسسي وبالتالي رسالة المؤسسة بكفاءة وفعالية (مصطفى الحسان، 2017، ص 196).

كما اشارت دراسة العبيدي في تعريفها لمفهوم تقييم الاداء علي انه: " تقويم لعمليات الادارة الاستراتيجية (تحليل البيئة وصياغة الاستراتيجية وتنفيذها)، لتتأكد بموجبها الادارة العليا من كفاءة وفعالية تلك العمليات، لتحقيق الاهداف الاساسية للمؤسسة، من خلال الاهتمام بإصلاح الاليات المستخدمة، وسياسات واجراءات العمل علي تطويرها وربط الاداء الفعلي بالتوقعات " (مجيد عبد المحسن هاتف، 2018، ص 567).

اما الجبوري فعرف تقييم الاداء الجامعي باه: " وسيلة لقدرة الجامعة علي انجاز اهدافها وتحقيق ما هو مطلوب منها في فترة معينة " (صالح احمد عابنة، 2011، ص 8).

وفي ذات السياق كان تعريف تقييم الاداء في دراسة chen et Al 2011 بانه: " عملية مراجعة منتظمة تقوم بها الجامعة للتوصل لهدف معين "

ايضا تم تعريف تقييم الاداء الجامعي من منظور النظم بانه: " النظام الذي يربط بين مكونات الجامعة والبيئة الخارجية المحيطة بها، فالأداء يمس جميع مكونات الجامعة المختلفة، حيث انها وحدات تنظيمية فردية، بل تعمل وتؤثر علي الاقتصاد الكلي وعلي النظام الاجتماعي الذي تنتمي اليه. فهي مسؤولة امام كل من الموظفين و الأكاديميين العاملين هبا بالعمل في مناخ ملائم، يقدم فرصا كبيرة للتقدم العلمي للدولة باستخدام الموارد بكفاءة وفعالية، وكذا اطلاب والمجتمع بزيادة الخبرة التربوية الشاملة والتعليم والتدريب المهني " (هبة محمد الطائي ، 2014 ، ص 48).

التعاريف السابقة الذكر تقودنا الي التأكيد علي ان تقييم الاداء الجامعي اولوية اساسية للدولة ومؤسسات التعليم العالي.

الفرع الثاني : اهداف تقييم الاداء في مؤسسات التعليم العالي

تأسيسا علي ما سبق وكون تقييم اداء مؤسسات التعليم العالي شرطا ضروريا لاستمراريتها، اذ تهدف وتسعي من خلاله الي امكانية التطوير الذاتي المستمر الذي لا بد منه لمواكبة التطورات العلمية، ويمكن ان تحقق عملية التقييم الاهداف الاتية :

- _ الوقوف علي مستوي انجاز الكلية للوظائف المكلفة بأدائها مقارنة بتلك الوظائف المدرجة في خطتها؛
- _ الكشف عن مواطن الخلل والضعف في نشاط المنظمة، واجراء تحليل شامل لها وبيان مسبباتها، ووضع الحلول اللازمة لها وتصحيحها وتلافي حدوثها مستقبلا؛
- _ الوقوف علي مدي كفاية استخدام الموارد المتاحة بطريقة رشيدة، تحقق عائد اكبر بتكاليف اقل وجودة عالية؛
- _ التأكد ان المدراء يتحفزون صوب الغايات والاهداف المرسومة، ومدي تحملهم للمسؤوليات المخولة لهم بشكل فعال؛
- _ تعميم النتائج التي ادت الي كفاءة الاداء؛
- _ ترشيد القرارات الادارية، وذلك من خلال تزويد الادارات بالبيانات اللازمة عن نتائج تقييم اداء جوانب الانشطة المختلفة؛
- _ تنشيط الاجهزة الرقابية علي اداء عملها، عن طريق المعلومات التي تقدمها عملية تقييم الاداء، فيكون بمقدورها التحقق من قيام المنظمة بنشاطها بكفاءة وفعالية؛ (هبة محمد الطائي، مرجع سابق، ص 49، 50).
- _ يوفر تقييم الاداء مقياسا لمدي نجاح المنشأة من خلال سعيها لمواصلة نشاطها بغية تحقيق اهدافها، ان النجاح مقياس مركب يجمع بين الفاعلية والكفاءة و بالتالي فهو اشمل من اي منها وفي كلتا الحالتين تستطيع المنشأة ان تواصل البقاء والاستمرار في العمل؛
- _ تشخيص المشكلات وحلها ومعرفة مواطن القوة والضعف في المؤسسة، ومن ثم يمكن رسم الاستراتيجيات والاهداف المستقبلية بوضوح بعد تحليل البيئة (الداخلية والخارجية).
- وايضا هناك اهداف كثيرة تسعي المؤسسة لتحقيقها من جراء عملية تقييم اداء ، وهذه الاهداف تبقي مشتركة بمختلف اوجه الانشطة التي تقاس كفاءتها منها ما يلي :
- يتم التعرف علي الوحدة الاقتصادية ابتداء من الاهداف لغرض التأكد من ان قياسها تم طبقا لتلك الاهداف؛
- _ التأكد من ان المنشأة تسير نحو تحقيق هدفها المحدد لها في قانون تأسيسها أو نظامها الداخلي

- _ اكتشاف الانحرافات و معرفة اسبابها واقتراح الاجراءات التصميمية ومنع تكرارها ويساعد ذلك مختلف المستويات الادارية علي ممارسة الوظيفة الرقابية مباح الادارة بالاستثناء ، اذا يركز المدراء علي الانحرافات المكتشفة وفي نفس الوقت يتفرعون لمهامهم الاخرى؛
- _ ترشيد الادارة في اعداد الخطط المستقبلية؛
- _ ترشيد الاخفاق عن طريق متابعة كيفية المنشأة لموردها المتاحة بشكل جيد. (مجيد الكرخي، 2007، ص 32).

الفرع الثالث: خطوات تقييم الاداء في مؤسسات التعليم العالي

يلقي تقييم أداء مؤسسات التعليم العالي اهتمام كبيراً ، خاصة في ظل الاخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي، واتبرت ووتربوري، 2008 ان : العشرية الاولى من القرن الحادي والعشرين عصر مساءلة التعليم العالي وتقييمه، حيث يشمل جميع عناصر النظام الجامعي من مدخلات، وعمليات ومخرجات، بينما يركز تقييم الاداء علي الوظائف الاساسية للجامعة ، من التدريس والبحث العلمي ، والمجتمع (هبة محمد الطائي، 2004، ص 49 . 50).

ولتحقيق الاهداف السالفة الذكر يتم اتباع جملة من الاجراءات، وفيما يلي خطوات تقييم الاداء المتبعة لتقييم الاداء :

- تشكيل لجنة التقييم علي مستوى الجامعة بقرار من رئيس الجامعة؛
- ارسال ادوات التقييم للكليات والاقسام بهدف التقييم الذاتي، وتسليمها للجنة التقييم عند نزول اللجنة لتقييم الذاتي؛
- وضع خطة زمنية محددة لعملية التقييم علي مستوى الجامعة وارسالها للكليات والاقسام المعنية
- البدء بعملية التقييم من قبل لجنة التقييم باستخدام ادوات التقييم المختلفة، ومع اشراك الاطراف المختلفة المعنية بالعملية التعليمية، ثم قيام اللجنة بتدوين كافة الملحوظات الكيفية. سواء فيما يتعلق بالممارسات الحسنة، واستخراج نقاط القوة بهدف تعميم نتائج التقييم للاستفادة منها في تحسين الاداء الكلي للجامعة، او فيما يخص جوانب القصور من اجل تقديم التوصيات والمقترحات اللازمة لمعالجتها؛
- المعالجة الاحصائية لدرجات التقييم لجميع مجالات التقييم؛
- تحليل نتائج التقييم؛
- اعداد التقرير السنوي للأداء الجامعي (ليندة بلحسين، 2020، ص 122 . 123).

المطلب الرابع : تقييم الاداء مؤسسات التعليم العالي

تعريف قياس الاداء

يعرف قياس الاداء علي انه المراقبة المستمرة لإنجازات برامج المنظمة وتوثيقها ، و لاسيما مراقبة وتوثيق جوانب سير التقدم نحو تحقيق غايات موضوعة مسبقا ، وعادة ما تكون الجهة التي تقوم بإجراء عملية قياس الاداء هي الادارة المسؤولة عن مفردات عناصر برامج المنظمة (U . S . General Accounting Office , 1998)

يعتبر قياس الاداء الهدف الاعظم لعملية التحول الاستراتيجي، ولأنه ينبثق عن رسالة المنظمة وعملية التخطيط الاستراتيجي فيها ، فانه يوفر البيانات التي يتم جمعها وتحليلها وتقريرها واستخدامها في اتخاذ قرارات الاعمال بصورة سليمة (وائل محمد صبحي ادريس ، 2009، ص 43).

حيث يفي مرحلة تقييم الاداء يكون كل من المدير والموظف مسؤولين عن تقدير المدي المرغوب للسلوكيات الموجودة، و عما اذا كانت النتائج المرغوبة قد تم تحقيقها . رغم انه يمكن استخدام مصادر عديدة لجمع معلومات الاداء مثل : (الزملاء ، الرؤوسين) في معظم الحالات يقدم المرف المباشر المعلومات التي يشتمل علي تقييم المدي الذي بدأت بيه الاهداف في خطة التنمية البشرية التي تم تحقيقها (سامح عبد المطلب عامر، 2010، ص 96).

خلاصة

لقد تطورت آليات ومؤشرات واساليب قياس الاداء كثيرا في عصرنا هذا مع تطور المعلومات، فأصبح الاداء مفهوما مركزيا في ادارة الاعمال والقاسم المشترك لجميع الجهود التي تبذلها الادارة والعاملين، وعليه يمكن القول ان تقييم الاداء ليس هدفا في حد ذاته وانما هو وسيلة لتحقيق هدف معين الا وهو قياس ما تم تحقيقه من نتائج مقارنة بالأهداف المسطرة باستخدام ادوات معينة ، وسنتطرق في الفصل الموالي الى أحد ادوات نظم الرقابة على الاداء والمتمثلة في بطاقة الاداء المتوازن .

اذا كان لنظام التعليم العالي ان يرتقي الى المستويات المتميزة محليا وعالميا، فعلى القائمين عليه تطبيق الاداء المتعلقة بكل محاور النظام التعليمي من مدخلات وعمليات، ومخرجات، والمشملة على جميع المفاهيم المرتبطة به من كفاءة، وفعالية، وابداع و منافسة واستدامة. لتحقيق اعلى النتائج وارقى مستويات للجودة، مع ضرورة التعريف الدقيق لمؤشرات ابعاده الكمية والكيفية المرتبطة ليس فقط بالأداء الاكاديمي التعليمي و البحثي، انما ايضا بالأداء الاداري والاداء المرتبط بخدمة المجتمع، ومحاكاة نماذج التقييم الرائدة التي تتلائم مع خصوصيات كل مؤسسة للتعليم العالي، وبناء عليه يتحقق الهدف الاستراتيجي من التعليم العالي، والقائم على بناء الكوادر البشرية المدعة بالمعارف والمهارات والقدرات الجاهزة لبناء المجتمعات المبدعة والتنافسية والمشاركة في صناعة المعرفة محليا وعالميا .

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث:

دراسة حالة أساتذة المركز

الجامعي عبد الحفيظ

بوالصوف . ميلا

تمهيد

بعد التطرق في الفصلين السابقين الى الجانب النظر لمتغيرات الدراسة و الدراسات السابقة ، وتم ذكر الصعوبات التي واجهت تطبيق عملية التعليم عن بعد في ظل تفشي فيروس كوفيد -19. وباعتبار الجانب الميداني أهم مرحلة من مراحل البحث العلمي التي يعتمد عليها الباحث ، لأنه يقوم بتجسيد الجانب النظري من البحث الى واقع يمكن تحليله في الجانب التطبيقي من الدراسة .

لذا سيتم التطرق في هذا الفصل الى تجربة التعلم عن بعد بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف -ميلة- من وجهة نظر أساتذة المركز ، لمعرفة صحة الفرضيات التي تم الانطلاق منها بغية معالجة الاشكالية المطروحة . حيث قسم هذا الفصل الى ثلاث مباحث يتم عرضها كما يلي:

المبحث الأول :تقديم عام للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف -ميلة- وتجاربه في تطبيق التعليم عن بعد

المبحث الاول : : تقديم عام للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

المبحث الأول: تقديم عام للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله -

تعتبر الجامعة مؤسسة تعليمية مكرسة للتعليم العالي والبحث العلمي، كما أنها مخولة بتقديم درجات أكاديمية ودرجات مهنية. حيث سنتطرق في هذا المبحث إلي المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميله - من حيث التعريف والموقع وكذا مختلف الهياكل.

المطلب الأول: نبذة عن المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله -

سنقف في هذا المطلب علي تعريف المركز الجامعي وموقعه الجغرافي ومهامه.

أولاً: تعريف المركز الجامعي ميله المركز الجامعي لميله :

هو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي، تتمتع بالاستقلال المعنوي والمالي، ويهدف إلي توفير تكوين علمي نوعي للطلبة في ميادين مختلفة. تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-204 المؤرخ في 06 رجب عام 1429 الموافق ل 09 يوليو سنة 2008.

فتح المركز الجامعي ابوابه في بداية الموسم الجامعي 2008 . 2009 لأكثر من 1000 طالب ، ليكون بذلك اول مؤسسة جامعية ينطلق بها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الولاية .

وبموجب المقرر رقم 14/01 المؤرخ في 29 ذي الحجة ل 23 اكتوبر 2014 الصادر عن وزارة الجاهدين والذي يتضمن تكريس تسمية المؤسسات الجامعية ، تم اعادة تسمية المركز الجامعي لميله باسم المجاهد عبد الحفيظ بوالصوف وذلك يوم اول نوفمبر 2014 ذكري ثورة التحرير الوطنية

يوفر المركز الجامعي لميله العديد من عروض التكوين في الأطوار الثلاثة، ليسانس، ماستر ودكتوراه، وفي مختلف المجالات العلمية والتكنولوجية يشرف علي تكوين الطلبة نخبة من الكفاءات العلمية في تخصصات مختلفة، وتتوزع عروض التكوين علي ثلاثة معاهد:

- معهد العلوم والتكنولوجيا :

يضم ثلاث أقسام: الرياضيات والإعلام الآلي، علوم الطبيعة والحياة، وقسم العلوم والتقنيات

- معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير :

المصدر: <http://www.center-univ-mila .dz/?pageid=29> ,18:52 ,23/05/2022

ثالثا: مهام المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة

وفي إطار مهام المرفق العمومي للتعليم العالي، يتولى المركز الجامعي مهام التكوين العالي والبحث العلمي تطوير التكنولوجي، حيث تتمثل المهام الأساسية للمركز الجامعي في مجال التكوين العالي، علي الخصوص، فيما يأتي:

- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد؛
- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين عن طريق البحث وفي سبيل البحث؛
- المساهمة في إنتاج ونشر مكثف للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها؛
- المشاركة في التكوين المتواصل.

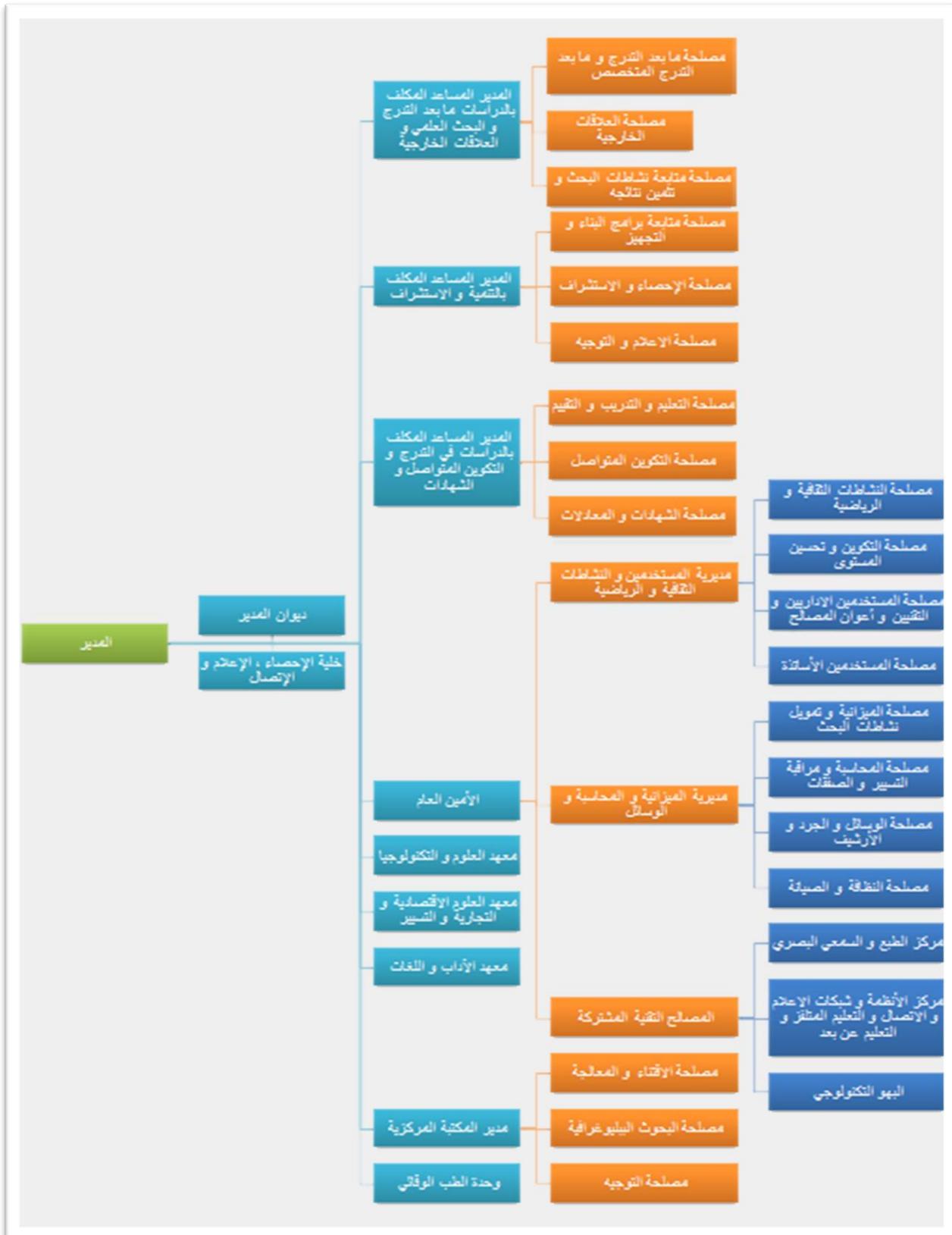
تتمثل المهام الأساسية للمركز الجامعي في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي علي الخصوص فيما يأتي:

- المساهمة في المعهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجيا؛
- المساهمة في ترقية الثقافة الوطنية ونشرها؛
- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية؛
- تثمين نتائج البحث و نشر الإعلام العلمي التقني؛
- المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية و الدولية في تبادل المعارف واثرائها (المرسوم التنفيذي رقم 199.05، 2005، ص5).

المطلب الثاني: الهيكل الادري للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف

سنتطرق فيما يلي إلي تقديم الهيكل الإداري للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بالإضافة الي شرح مفصل له.

الشكل رقم (04): الهيكل الإداري للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة



حيث كما هو موضح في الشكل أعلاه يتكون الهيكل الإداري من :

1. مكتب الأمين العام : يمثل هذا المكتب إحدى الهياكل الأساسية التي تكون المركز الجامعي ويتكون

من :

أ. المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين والنشاطات الثقافية والرياضية: وتتكون من أربع

مصالح :

– مصلحة النشاطات الثقافية والرياضية؛

– مصلحة تكوين وتحسين المستوى؛

– مصلحة المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح؛

– مصلحة المستخدمين الأساتذة.

ب . المصالح التقنية المشتركة : تتكون من أربعة مراكز هامة هي :

__ مركز الانظمة وشبكة الاعلام والانسان والتعليم المتلفز عن بعد؛

__ مركز الطبع السمعي البصري؛

__ مركز التعليم المكثف للغات؛

__ مكتب الامن الداخلي.

ج. المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة والوسائل: لتكون من أربع مصالح هي:

__ مصلحة النظافة والصيانة؛

__ مصلحة المحاسبة ومرافقة السير والصفقات؛

__ مصلحة الميزانية وتمويل نشاطات البحث؛

__ مصلحة الوسائل والبرد والأرشيف.

2. المدير المساعد المكلف بالتنمية والاستشراق: ويتكون من مصالح هي:

__ مصلحة الإحصاء والاستشراق؛

__ مصلحة الإعلام والتوجيه؛

__ مصلحة متابعة برامج البناء والتجهيز.

أ. المدير المساعد المكلف بالدراسات في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات : يتكون من ثلاث مصالح

هي:

__ مصلحة الشهادات ؛

__ مصلحة التكوين المتواصل ؛ .

__ مصلحة التعليم والتدريب والتقييم.

ب. المصالح التقنية المشتركة: تتكون من أربعة مراكز هامة هي:

__ مركز الأنظمة وشبكة الإعلام والإنسان والتعليم المتلفز عن بعد؛

__ مركز الطبع السمعي البصري؛

__ مركز التعليم المكثف للغات.

مكتب الأمن الداخلي.

ج. المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة والوسائل : لتكون من اربع مصالح :

__ مصلحة النظافة والصيانة؛

__ مصلحة المحاسبة ومرافقة السير والصفقات؛

__ مصلحة الميزانية وتمويل نشاطات البحث؛

__ مصلحة الوسائل والبرد والارشيف.

3 . المدير المساعد المكلف بالدراسات في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات : يتكون من ثلاث مصالح هي :

__ مصلحة الشهادات؛

__ مصلحة التكوين المتواصل؛

__ مصلحة التعليم والتدريب والتقييم.

1. المعاهد : توجد ثلاثة معاهد بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة :

__ معهد العلوم والتكنولوجيا؛

__ معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛

__ معهد الآداب واللغات.

وتأتي علي ذكرها بالتفصيل وما تقدمه من عروض تكوين فيما يلي:

* معهد العلوم والتكنولوجيا:

تأسس معهد العلوم والتكنولوجيا في عام 2008 بموجب المرسوم التنفيذي 08-204 المؤرخ في 09 جويلية 2008، تتمثل مهمته في تزويد الطلبة بتكوين نوعي في مجالات الرياضيات والإعلام الآلي والتكنولوجيا، بما

يسهل للطلبة الاندماج المهني والمساهمة الفعالة في تنمية البلاد والمنطقة في هذه المجالات التكنولوجية التي تشهد تطورا متسارعا

2. الأقسام :

يضم المعهد ثلاثة أقسام:

_ قسم علوم الطبيعة والحياة؛

_ قسم العلوم والتقنيات.

عروض التكوين

يقدم معهد العلوم والتكنولوجيا تكوينا بيداغوجي في ليسانس والماستر ، في جميع اختصاصات ميادين الرياضيات والاعلام الالي ، علوم الطبيعة و الحياة ، والعلوم والتقنيات

التكوين في الليسانس

الجدول رقم (1):

| الميادين | الشعب | التخصصات |
|--------------------------|-----------------|-----------------------------------|
| الرياضيات والاعلام الالي | اعلام الي | نظم معلوماتية |
| | رياضيات | رياضيات |
| علوم الطبيعة والحياة | علوم بيولوجية | بيوكيمياء |
| | بيوتكنولوجيا | بيوتكنولوجيا نباتية وتحسين النبات |
| | بيئة ومحيط | حماية الانظمة البيئة |
| العلوم والتقنيات | ري | ري |
| | كهروميكانيك | كهروميكانيك |
| | هندسة مدنية | هندسة مدنية |
| | هندسة ميكانيكية | طاقوية |

المصدر: المصدر: [http://www.center-univ-mila .dz/ ?page id=29](http://www.center-univ-mila.dz/?page id=29) 23/05/2022 18:52

التكوين في الماستر

الجدول رقم(2) : ميادين التكوين في الماستر لمعهد العلوم والتكنولوجيا

| الميادين | الشعب | التخصصات |
|--------------------------|-----------------|-----------------------------------|
| الرياضيات والاعلام الالي | اعلام الي | علوم و تكنولوجيا الاعلام والاتصال |
| | رياضيات | رياضيات اساسية رياضيات تطبيقية |
| علوم الطبيعة والحياة | علوم بيولوجية | بيوكيمياء تطبيقية |
| | بيوتكنولوجيا | بيوتكنولوجيا النبات |
| | بيئة ومحيط | حماية الانظمة البيئية |
| العلوم والتقنيات | ري | ري الحضري |
| | كهروميكانيك | كهروميكانيك |
| | هندسة مدنية | هياكل |
| | هندسة ميكانيكية | طاقوية |

المصدر: <http://www.center-univ-mila .dz/ ?page id=29> 23/05/2022 18:52

التكوين في الدكتوراه

يتوفر المعهد علي برنامج دكتوراه في مجالات الرياضيات وعلوم الطبيعة والحياة

البحث العلمي

الانشطة البحثية للأساتذة الباحثين وطلبة الدكتوراه في المعهد ، يتم تنظيمها ودعمها من قبل مخبرين :

- مخبر الرياضيات وتفاعلاتها

- مخبر العلوم الطبيعية والمواد

* معهد اللغات والآداب

تم إنشاء معهد اللغات والآداب في عام 2008 بموجب المرسوم التنفيذي 08-204 المؤرخ 9 يوليو 2008 ، وكان المعهد في بدايته يتألف من قسمين: قسم اللغة والأدب العربي، وقسم اللغة الإنجليزية. مهمة المعهد هي تزويد الطلاب بتكوين نوعي ومعرفة قوية في اللغة العربية واللغات الأجنبية، وخاصة الإنجليزية والفرنسية، وفي الأدب والإبداع الأدبي، بلغ عدد طلاب المعهد 3827 طالبا خلال موسم 2018 / 2019 ، يشرف عليهم 111 أستاذا

الأقسام :

يتألف معهد اللغات والآداب اليوم من قسمين:

_ قسم الأدب واللغة العربية؛

_ قسم اللغات الأجنبية.

عروض التكوين:

يقدم معهد الأدب واللغات عروض تكوين تغطي الدورات الثلاث: الليسانس والماستر والدكتوراه.

التكوين في الليسانس

الجدول رقم(3): ميادين التكوين في الليسانس لمعهد الآداب واللغات

| الميادين | الشعب | التخصصات |
|-------------------|--------------|-----------------|
| الادب العربي | دراسات أدبية | ادب عربي |
| | دراسات لغوية | لسانيات تطبيقية |
| اداب ولغات اجنبية | لغة فرنسية | |
| | لغة انجليزية | |

المصدر: [http://www.center-univ-mila .dz/ ?page id=29](http://www.center-univ-mila.dz/?page id=29) 23/05/2022 18:52

التكوين في الماستر :

الجدول رقم (4) : ميادين التكوين في الماستر لمعهد الاداب واللغات

| الميادين | الشعب | التخصصات |
|------------------|--------------|---|
| الادب العربي | دراسات ادبية | ادب جزائري ادب عربي قديم ادب عربي حديث ومعاصر |
| | دراسات لغوية | لسانيات تطبيقية لسانيات عربية |
| ادب ولغات اجنبية | لغة فرنسية | علوم اللغة |
| | لغة انجليزية | تعليمية اللغات الاجنبية |

المصدر: http://www.center-univ-mila.dz/?page_id=29 23/05/2022 18:52

التكوين في الدكتوراه

تم تنظيم أول مسابقة للدكتوراه في موسم

2016/2015

تخصص أدب حديث ومعاصر، وفي الوقت الحالي يضم المعهد 31 طالب دكتوراه.

معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

نشأ معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تنظيميا مع نشأة المركز الجامعي في جويلية 2008 بموجب المرسوم التنفيذي 08-204 المؤرخ في 09 جويلية 2008، تتمثل مهمة المعهد في توفير تكوين نوعي للطلبة في مختلف التخصصات الاقتصادية والتجارية والإدارية. بلغ عدد طلبة المعهد 2816 طالب في الموسم الحالي

2019/2018 يؤطّره 86 أستاذ.

الأقسام يضم المعهد قسمين هما:

_ قسم علوم التسيير؛

_ قسم العلوم الاقتصادية والتجارية.

عروض التكوين:

يضمن المعهد تكوين بيداغوجي في الأطوار الثلاثة (ليسانس، ماستر، دكتوراه) حيث تزاوّل الدراسة في المعهد في ميدان واحد - ميدان العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية - إذ يتلقى الطالب في هذا الميدان تكوينا مشتركا بقسم الجذع المشترك والذي يضم (915 طالب) لمداسيين (المداسي 1، المداسي 2) وابتداء من السنة الثانية يتم التحاق الطالب بإحدى الشعب المتوفرة.

التكوين في الليسانس

- الجدول رقم(5) : ميادين التكوين في الليسانس المعهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

| الميادين | الشعب | التخصصات |
|--------------|--------------|-------------|
| علوم التسيير | علوم التسيير | ادارة اعمال |

| | | |
|-------------------|--------------------|--|
| ادارة مالية | | |
| محاسبة وجباية | علوم مالية ومحاسبة | |
| اقتصاد نقدي وبنكي | علوم اقتصادية | |
| تسويق | علوم تجارية | |

المصدر: <http://www.center-univ-mila .dz/ ?page id=29> 23/05/2022 18:52
الماستر

الجدول رقم(6) : ميادين التكوين في الماستر لمعهد العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير

| الميادين | الشعب | التخصصات |
|-----------------------------|--------------------|------------------------------|
| علوم التسيير | علوم تسيير | ادارة الاعمال ادارة مالية |
| | علوم مالية ومحاسبة | مالية المؤسسة |
| العلوم الاقتصادية والتجارية | علوم اقتصادية | اقتصاد نقدي وبنكي |
| | علوم تجارية | تسويق الخدمات |

المصدر: <http://www.center-univ-mila .dz/ ?page id=29> 23/05/2022 18:52

التكوين في الدكتوراه

في الموسم الجامعي 2017 / 2018 تم فتح تسع (9) مناسب في الدكتوراه شعبة علوم التسيير تخصص
ادارة مالية

في الموسم الجامعي 2018 / 2019 تم فتح تسع (9) مناسب في الدكتوراه شعبة علوم التسيير
تخصصات (ادارة مالية، تسيير الموارد البشرية، ادارة اعمال)

البحث العلمي

الانشطة البحثية للأساتذة الباحثين وطلبة الدكتوراه في المعهد يتم تنظيمها ودعمها من قبل مخبر دراسات
استراتيجيات التنويع الاقتصادي من اجل التنمية المستدامة

المكتبة المركزية : لها قاعتان للمطالعة تتسع ل 100 مقعد.

العيادة : هي عيادة واسعة تهتم بالجانب الصحي للطلبة.

المطلب الثالث : احتياجات الهياكل والمشاريع المستقبلية للمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميله

كل جامعة لها أهداف ومشاريع مستقبلية وكذلك رغم كفاءتها تبقى هناك احتياجات لازمة لتقديم الأفضل.

أولاً: احتياجات الهياكل: و تتمثل في

1. انجاز 06 مخابر للبحث العلمي:

من اجل مواكبة التطور العلمي العالمي، تحيين المعارف النظرية والتطبيقية للأستاذ الباحث وكذا تحسين نوعية تكوين طلبة الدكتوراه، تم تسجيل العملية بتاريخ 2015/02/16 ورفع التجميد عنها سنة 2018، في انتظار اعتمادات الدفع من مديرية البحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

2. انجاز 3000 مقعد بيداغوجي

من أجل فتح معهد الحقوق وتدعيما لمعهد العلوم والتكنولوجيا، تم تسجيل مشروع 3000 مقعد بيداغوجي جديد سنة 2015 ورفع التجميد عنها سنة 2018، وتم ارسال التقييم المالي الي الوزارة من اجل التسجيل في مشروع قانون المالية لسنة 2021، حيث مديرية التجهيزات العمومية لولاية ميله مفوضة بإنجاز هذا المشروع.

3. انجاز مسمع : (auditorium) :

من اجل خلق مناخ مناسب للنشاط الثقافي والعلمي تم تسجيل المشروع في سنة 2015 ورفع التجميد عنه سنة 2018.تم ارسال التقييم المالي إلي الوزارة من اجل التسجيل في مشروع قانون المالية لسنة 2021، حيث مديرية التجهيزات العمومية لولاية ميله مفوضة بإنجاز هذا المشروع.

ثانياً: المشاريع المستقبلية

1. انجاز 3000 مقعد بيداغوجي:

في إطار التخطيط الاستقبال عدد اكبر من الناجحين في البكالوريا بولاية ميله فإننا نسعي إلي تسجيل مشروع 3000 مقعد بيداغوجي من اجل فتح اختصاصات جديدة تتوافق مع رغبات الناجحين في البكالوريا، تراعي خصوصية المنطقة، متطلبات الشغل وتحديات التنمية المحلية مع الاشارة الى توفر القطعة الارضية لانجازه .

2. انجاز قاعة متعددة الرياضات

لخلق جو من التنافس والنشاط الرياضي البدني وتحفيزا للطلبة لممارسة مختلف الرياضيات في الوسك الجامعي نسعى لتسجيل مشروع قاعة متعددة الرياضيات ، أين قام المركز الجامعي بإرسال الوثائق التقنية الى الوزارة الوصية من اجل تسجيل المشروع .

3. انجاز مخزن للمواد الكيميائية :

من اجل انجاز الاعمال التطبيقية في ظروف حسنة من ناحية امن حسنة وسلامة الطلبة ، المستخدمين والمحيط نسعى بتسجيل مشروع مخزن للمواد الكيميائية ، اين قمنا بإرسال الوثائق التقنية الى الوزارة الوصية من اجل تسجيل المشروع.

4. انجاز البهو التكنولوجي

قصد سد العجز المعتبر في الخابر البيداغوجية خاصة بالنسبة للميادين التقنية فإننا نسعى الى انشاء بهو تكنولوجي يسمح لنا بتغطية الاعمال التطبيقية للطلبة حيث يتم حاليا اعداد الوثائق التقنية من اجل تسجيل المشروع (وثائق مقدمة من المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف)

المبحث الثاني : دراسة حالة أساتذة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة ميلة

سيتم توضيح كل من مجتمع الدراسة، عينة الدراسة وأنواعها، والأداة المستخدمة لجمع وتحليل البيانات.

المطلب الاول : منهجية الدراسة الميدانية

الفرع الأول: مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة هو مجموعة متكاملة من الأفراد أو الأشياء أو الأعداد أو القياسات لها خاصية مشتركة يمكن ملاحظتها ويراد تحليلها، ويقسم المجتمع إلى قسمين، إما منته وهو الذي يمكن حصر جميع أفراده مثل عدد الطلاب، أو غير منته وهو الذي لا يمكن حصر أفراده مثل ذرات الهواء وجزيئات الماء (صبري، 2006، ص 16).

يتمثل مجتمع الدراسة في أساتذة جامعة عبد الحفيظ بوالصوف.

الفرع الثاني: عينة الدراسة

العينة عبارة عن جزء من مجتمع الدراسة، وعملية المعاينة هي عبارة عن مجموعة الخطوات والإجراءات الاختبار هذا الجزء من أجل الحصول على استنتاجات تتعلق بمجتمع الدراسة وأسلوب المعاينة من الأدوات التي يلجأ إليها معظم الناس للحصول على فكرة مبدئية أو انطباع أولي عن بعض أمور الحياة اليومية، وتنقسم العينات بشكل عام إلى عينات احتمالية وعينات غير احتمالية.

وفي دراستنا تم اختيار العينة الملائمة وهي عينة غير احتمالية من مجموعة. أساتذة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة عبد الحفيظ بوصوف

الفرع الثالث: حجم العينة

إن تحديد الحجم المناسب لعينة يعتبر أمراً مهماً إذ يتم الاعتماد عمي طريقة احصائية وبعد عملية المراجعة الأولية الاستقصاء واجراء الفرز الأولي للإجابات المقدمة من طرف الأساتذة تم الاعتماد على 64 من الاستبيانات الموزعة من اصل 80 استبيان موزع

الفرع الرابع: أداة الدراسة

لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم اللجوء إلى جمع البيانات من خلال الاستبيان باعتباره أداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية لما لها من أهمية في توفير الوقت والجهد وتم تصميمه بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع.

ومن أهم الاعتبارات المنهجية التي اعتمدت في اختيار هذه الأداة كوسيلة أساسية في جمع البيانات الميدانية هو أن الاستبيان أداة مضبوطة لجمع بيانات الدراسة من خلال صياغة نموذج من الأسئلة توجه إلى الأفراد للحصول على بيانات معينة، بالإضافة إلى الاتساق والتكامل بين هذه الأداة والإطار العام لموضوع البحث وكذا حجم العينة.

الفرع الخامس: وصف محاور الاستبيان

لقد تضمنت الاستمارة محورين رئيسيين يمكن تلخيصيهما وفق ما يلي:

المحور الاول : وتضمن اسئلة خاصة بالمتغير المستقل وعددها 17 سؤال، وجميعها متعلقة بالتعليم عن بعد، وقد تم تقسيم هذه الابعاد وفق مايلي :

البعد الاول : والمتعلق بعتاد الحاسوب ويتضمن 5 عبارات .

البعد الثاني : ويتعلق بشبكة الاتصال ويتضمن 5 عبارات .

البعد الثالث : ويتعلق بالبرمجيات ويتضمن 4 عبارات .

البعد الرابع : ويتضمن 3 عبارات .

المحور الثاني : والذي تضمن اسئلة خاصة بالمتغير التابع للدراسة وهو الاداء في مؤسسات التعليم العالي والذي تضمن 9 اسئلة

المطلب الثاني : منهج الدراسة واساليب التحليل

الفرع الاول : منهج الدراسة

تقوم هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولخدمة أغراض هذا المنهج تم استخدام أهم الأدبيات ذات العلاقة بالبيئة المادية للفنادق، حيث يقوم هذا المنهج على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوع العلاقة بين المتغيرات وأسبابها واتجاهاتها، كما يعتمد على تفسير الوضع القائم وتحديد الظروف والعلاقات الموجودة بين المتغيرات، وتحليل وربط وتفسير واستخلاص النتائج.

الفرع الثاني: تحديد متغيرات الدراسة

اشتملت هذه الدراسة على العديد من المتغيرات هي:

المتغير المستقل: التعليم عن بعد.

التغير التابع : الاداء في مؤسسات التعليم العالي.

الفرع الثالث : الاساليب الاحصائية المستخدمة

أساليب المعالجة الإحصائية: قصد الاستغلال الأمثل للبيانات التي تم جمعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي المشهور (SPSS24) version، وهو عبارة عن نظام خاص يقوم بالتحليلات الإحصائية البسيطة منها والمعقدة، ظهر مع تطور أجهزة الحاسوب نتيجة للصعوبات التي تعرفها التحليلات الإحصائية الخاصة بالحجم الكبير من البيانات.

وفي ما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها:

1. المدي: لغرض قياس مدي توافق آراء أفراد العينة مع عبارات محاور الدراسة، تم اعتماد الشكل المغلق في إعداد الاستمارة، وفقاً لمقياس ليكرت Likert الخماسي، وذلك بأن يقابل كل عبارة من عبارات

المحاور قائمة تحمل الاختيارات الآتية: (موافق تماما، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماما)، كما تم إعطاء كل اختيار من الاختيارات السابقة درجات للترجيح لكي يتم معالجتها إحصائياً، وذلك علي النحو التالي: موافق تماما (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3 درجات)، غير موافق (2 درجة)، غير موافق تماما (درجة واحد).

إنّ تحديد طول الفئات لمقياس ليكرت الخماسي (الحدود العليا والدنيا) المستخدم في محاور الدراسة تطلب حساب المدي (5-1=4)، ثم تقسيمه علي عدد فئات المقياس للحصول علي طول الفئة الصحيح أي (0.8=5/4)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلي أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كآلاتي :

من (1 إلي 1,80) يمثل (غير موافق تماما) نحو كل عبارة، باختلاف المحور المراد قياسه.

من (1,80 إلي 2,60) يمثل (غير موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه .

من (2,6 إلي 3,40) يمثل (محايد) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من (3,40 إلي 4,20) يمثل (موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من (4,20 إلي 5,00) يمثل (موافق تماما) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه

2. التكرارات والنسب المئوية: تتم الاستعانة بالتكرارات والنسب المئوية علي الخصائص الشخصية

والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وكذا تحديد إجابات أفرادها عن عبارات محاور الاستبيان .

3. المتوسط الحسابي: تم استعمال هذا المتوسط لمعرفة مدي ارتفاع إجابات أفراد عينة الدراسة علي كل

عبارة من متغيرات الدراسة.

4. الانحراف المعياري: وذلك للتعرف علي مدي انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من

عبارات محاور الدراسة، والاستعانة بقيمة الانحراف المعياري من أجل ترتيب العبارات وفق المتوسط

الحسابي في حالة ما إذا تساوي المتوسط الحسابي للعبارات.

5. معامل ألفا كرونباخ: لقياس ثبات الاستمارة.

6. صدق وثبات الاستمارة:

بغرض معرفة صلاحية الاستمارة من الناحية المنهجية والعملية تم دراسة صدق وثبات الاستمارة .

صدق الاستمارة: لقد تمّ توزيع الاستمارة علي مجموعة من المحكّمين من الملحق بغرض معرفة الصدق الظاهري لهذه الاستمارة، وقد أعطي المحكّمون مجموعة من الملاحظات القيمة فيما يخص الشكل والمضمون، وقمنا بإجراء التصحيحات اللاّزمة وبإشراف مستمر من طرف المشرفة خلال عملية التصحيح. ثبات الاستمارة: تمّ استخدام معامل ألفا كرونباخ من أجل التحقق من الاتساق الداخلي والثبات للاستمارة، حيث يكون معامل الثبات:

ضعيفا إذا كانت ألفا أقل من (60%).

مقبولا إذا كانت ألفا تقع بين (60% و 70%).

جيد إذا كانت ألفا تقع بين (70% و 80%).

ممتازا إذا كانت ألفا أكبر من (80%).

الفرع الرابع : اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات العينة

الجدول أدناه يبين معامل ألفا كرونباخ أو معامل الثبات الكلي.

جدول رقم(07) : معاملات الثبات (حسب ألفا كرونباخ)

| تقديره | قيمة ألفا كرونباخ | |
|--------|-------------------|-----------|
| ممتاز | 0.864 | الاستبيان |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول يلاحظ بأن معامل الثبات يساوي 0.864 وهي نسبة ممتازة، مما يؤكد ثبات الاستبيان، وأنه قادر على إعطاء نفس النتائج حتى ولو أعيدت الدراسة مرة أخرى في نفس الخصائص .

المطلب الثالث :التحليل الاحصائي واختبار الفرضيات

الفرع الاول: التحليل الاحصائي

من خلال هذا العنصر سيتم التطرق إلى وصف مفردات عينة الدراسة، وذلك بالإشارة إلى الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى تحليل مدى إدراك عينة الدراسة لكل من المحاور الرئيسية للدراسة وفي الأخير توضيح نوع العلاقة بين المتغيرات وتفسيرها بناء على النتائج المتحصل عليها، ومن تحليل المعلومات المتحصل عليها بعد عملية تفرغ الاستبيانات ومعالجتها إحصائيا.

من أجل التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة تم استخدام التكرارات والنسب المئوية، وتم توزيع المتغيرات التالية: الجنس، العمر، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل والمهام الوظيفية.

يعتمد تحليل خصائص العينة المدروسة على تحديد التكرارات والنسب المئوية للفئات المكونة لعينة الدراسة، وذلك اعتماداً على البيانات الشخصية المطلوب تعبئتها في الاستبيان والتي تتمثل في كل من: الجنس، العمر، المؤهل، الرتبة العلمية، مستوى الأقدمية، المهام الوظيفية.

أولاً : عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

1. حسب الجنس

يتمحور الجدول الموالي حول توزيع مفردات العينة المشاركين في الاستبيان حسب جنسهم.

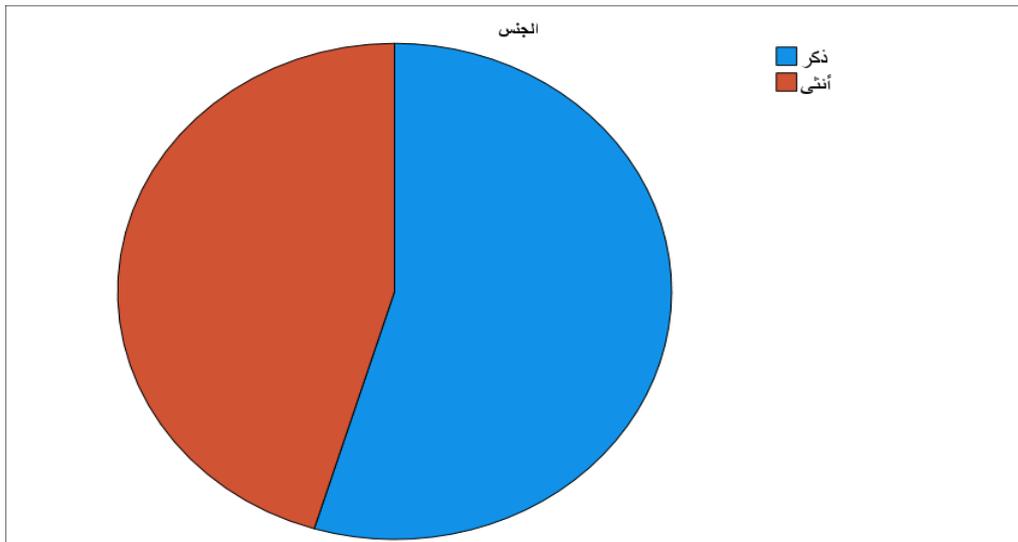
الجدول رقم(08): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجنس

| الجنس | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| ذكر | 35 | 54.7% |
| أنثى | 29 | 45.3% |
| المجموع | 64 | 100% |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث إذ تقدر بـ 54.7% بتكرار 35 مقابل 45.3% بتكرار 29 بالنسبة للإناث، وهي نسب متقاربة مما يعكس تساوي فرص التوظيف في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف محل الدراسة؛ والشكل الموالي يوضح ذلك أكثر.

الشكل رقم (04) : توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

2. حسب العمر

يتمحور الجدول الموالي حول توزيع مفردات العينة المشاركين في الاستبيان حسب عمرهم.

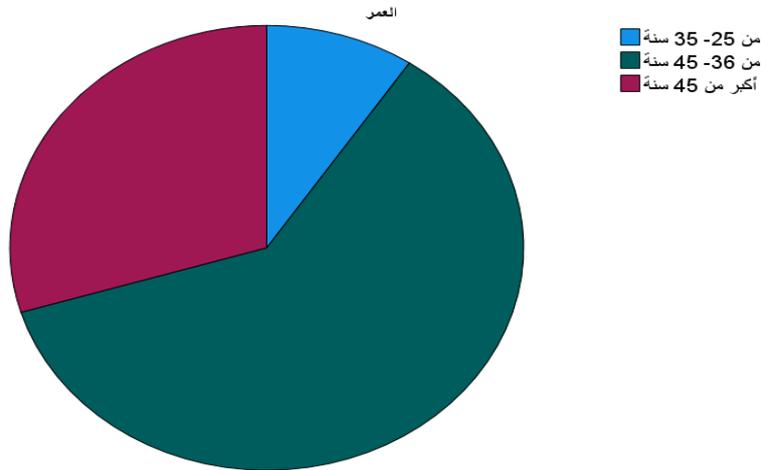
الجدول رقم (09): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب العمر

| العمر | التكرار | النسبة المئوية |
|----------------|---------|----------------|
| من 25 - 35 سنة | 6 | 9.4% |
| من 36 - 45 سنة | 39 | 60.9% |
| أكبر من 45 سنة | 19 | 29.7% |
| المجموع | 64 | 100% |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أكبر فئة عمرية هي فئة من 36 - 45 سنة حيث تضم 39 أستاذا وتمثل ما نسبته 60.9% تليها فئة أكبر من 45 سنة بـ 19 أستاذ وبنسبة 29.7%، وأخيرا فئة من 25 - 35 سنة تضم 6 أساتذة يمثلون نسبة 9.4%، وهذا كما يظهره الشكل الموالي.

الشكل رقم (05): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

3. حسب المؤهل العلمي

يتمحور الجدول الموالي حول توزيع مفردات العينة المشاركين في الاستبيان حسب مؤهلهم العلمي.

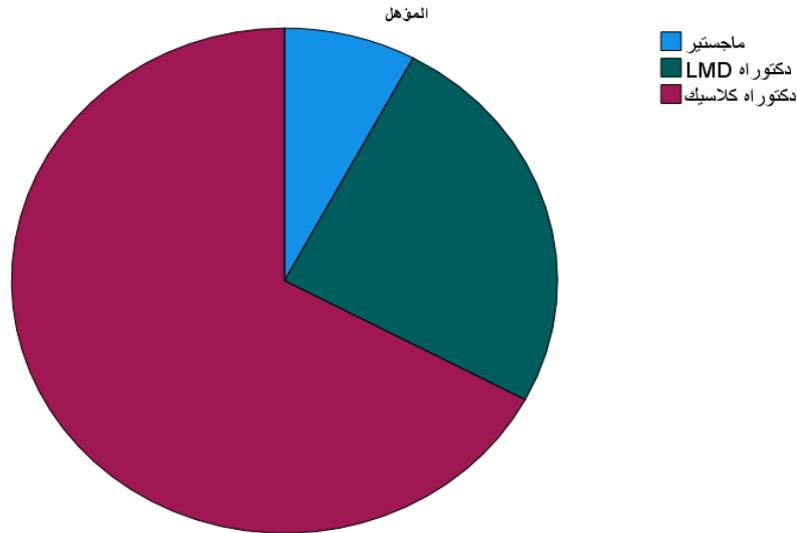
الجدول رقم (10): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

| النسبة المئوية | التكرار | المؤهل العلمي |
|----------------|---------|----------------|
| 7.8% | 5 | ماجستير |
| 25% | 16 | دكتوراه LMD |
| 67.2% | 43 | دكتوراه كلاسيك |
| 100% | 64 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أكبر فئة ضمن عينة الدراسة هي فئة حملة دكتوراه كلاسيك الذين يمثلون نسبة 67.2% تليها فئة حملة دكتوراه LMD بنسبة 25% بينما كان أصحاب شهادة الماجستير الفئة الأضعف بنسبة 7.8%. وهذا كما يظهره الشكل الموالي.

الشكل رقم (06): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

4. الرتبة العلمية

يتمحور الجدول الموالي حول توزيع مفردات العينة المشاركين في الاستبيان حسب رتبهم العلمية.

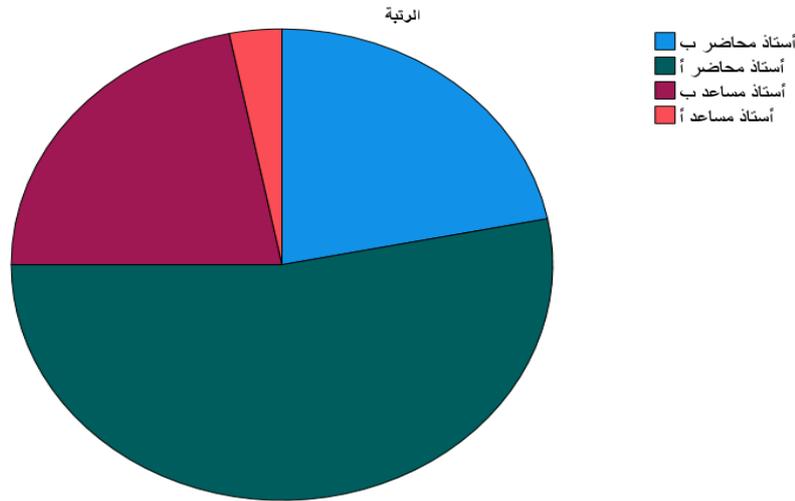
الجدول رقم (11): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الرتبة العلمية

| الرتبة العلمية | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------|---------|----------------|
| أستاذ مساعد ب | 14 | 21.9% |
| أستاذ مساعد أ | 2 | 3.1% |
| أستاذ محاضر ب | 14 | 21.9% |
| أستاذ محاضر أ | 34 | 53.1% |
| أستاذ تعليم عالي | 0 | 0% |
| المجموع | 64 | 100% |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتبين بأن أغلب أفراد عينة الدراسة يشغلون رتبة أستاذ محاضر (أ) حيث بلغ عددهم 34 أستاذ وهو ما يعادل نسبة 53.1%، تليها رتبة أستاذ محاضر (ب) ورتبة أستاذ مساعد (ب) بنسبة 21.9% والبالغ عددهم 14 أستاذ لكل فئة، في حين بلغت نسبة رتبة أستاذ مساعد (أ) 3.1% والبالغ عددهم أستاذان اثنان، وهذا ما يظهره الشكل البياني الموالي.

الشكل رقم(07): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الرتبة العلمية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

5. حسب الأقدمية في العمل

يتمحور الجدول الموالي حول توزيع مفردات العينة المشاركين في الاستبيان حسب عدد سنوات الأقدمية في العمل.

الجدول رقم(12): توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية في العمل

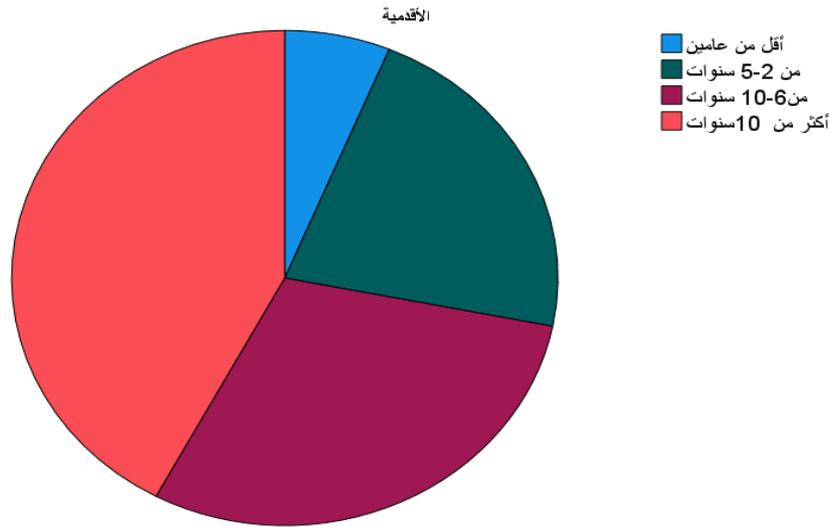
| الأقدمية في العمل | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------|---------|----------------|
| أقل من عامين | 4 | 6.3% |
| من 2 - 5 سنوات | 14 | 21.9% |
| من 6 - 10 سنوات | 19 | 29.7% |
| أكثر من 10 سنوات | 27 | 42.2% |
| المجموع | 64 | 100% |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أعلى نسبة لسنوات الأقدمية هي (42.2%) تمثل 27 أستاذا للفئة أكثر من 10 سنوات، تليها فئة من 6 إلى 10 سنوات والتي تمثل ما نسبته (29.7%) من إجمالي أفراد العينة وهو ما يعادل (19) أستاذا، في حين شكلت الفئة من 2 إلى 5 سنوات ما نسبته (21.9%) من عينة

الدراسة و أخيرا تأتي الفئة الأصغر بنسبة (6.3%) تمثل 84 أساتذة أقدميتهم أقل من عامين؛ وهذا كما يوضحه القرص البياني الموالي

الشكل رقم(08): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

6. المهام الوظيفية

يتمحور الجدول الموالي حول توزيع مفردات العينة المشاركين في الاستبيان حسب المهام الوظيفية.

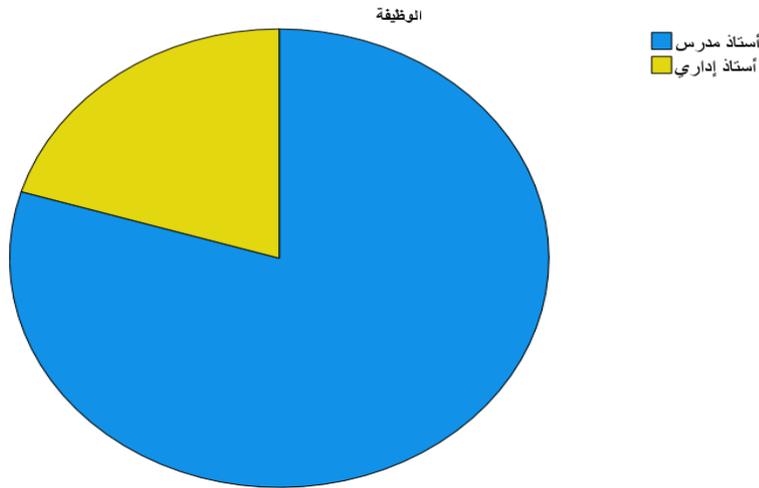
الجدول رقم(13): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب متغير المهام الوظيفية

| المهام الوظيفية | التكرار | النسبة المئوية |
|-----------------|---------|----------------|
| أستاذ مدرس | 51 | 79.7% |
| أستاذ إداري | 13 | 20.3% |
| المجموع | 64 | 100% |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن 51 فردا من أفراد عينة الدراسة يمثلون نسبة (79.7%) هم من فئة الأستاذ المدرس، وبذلك تكون هذه الفئة ذات النسبة الأكبر من بين المهام الوظيفية لأفراد عينة الدراسة، أما فئة موظفي الأستاذ الإداري فقد مثلوا ما نسبته (20.3%) من إجمالي أفراد العينة بما يعادل 13 فردا.

الشكل رقم (09): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب متغير المهام الوظيفية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

ثانيا: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة بالمحاور الرئيسية تم تخصيص أربعة محاور في هذا الجزء، حيث سيتم من خلاله عرض وترتيب اتجاه إجابات أفراد العينة المدروسة حول كل بعد، وذلك بتحليل مختلف نتائج الاختبارات الإحصائية المتحصل عليها، والمتمثلة أساسا في التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية.

1. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالمحور الأول: التعليم عن بعد

الجدول رقم (14): إجابات أفراد عينة الدراسة حول عتاد الحاسوب

يتمحور الجدول الموالي حول توزيع أفراد العينة المشاركين في الاستبيان حسب التكرارات

والمتوسط الحسابي لاستجاباتهم اتجاه العبارات المختلفة والانحرافات المعيارية لها.

| العبارات | التكرارات | التكرار والنسب المئوية | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب العبارات | اتجاه العبارات |
|----------|-----------|------------------------|-------|-------|-----------|-----------|-----------------|-------------------|----------------|----------------|
| | | موافق تماما | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق | | | | |
| 1 | التكرار | 16 | 34 | 9 | 3.1 | 2 | 3.92 | 0.931 | 5 | مرتفعة |

| | | | | | | | | | | |
|--------|---|-------|------|-------------------|------|------|-----|------|---------|---|
| | | | | 25 | 53.1 | 14.1 | 4.7 | 3.1 | % | |
| مرتفعة | 1 | 0.946 | 4.20 | 32 | 17 | 11 | 4 | 0 | التكرار | 2 |
| | | | | 50 | 26.6 | 17.2 | 6.3 | 0 | % | |
| مرتفعة | 2 | 1.116 | 4.16 | 34 | 15 | 8 | 5 | 2 | التكرار | 3 |
| | | | | 53.1 | 23.4 | 12.5 | 7.8 | 3.1 | % | |
| مرتفعة | 3 | 1.054 | 4.03 | 27 | 19 | 13 | 3 | 2 | التكرار | 4 |
| | | | | 42.2 | 29.7 | 20.3 | 4.7 | 3.1 | % | |
| مرتفعة | 4 | 1.345 | 3.97 | 32 | 15 | 7 | 3 | 7 | التكرار | 5 |
| | | | | 50 | 23.4 | 10.9 | 4.7 | 10.9 | % | |
| مرتفع | | 1.078 | 4.06 | مؤشر عتاد الحاسوب | | | | | | |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ونتائج برنامج SPSS .

يظهر استقراء النتائج الموضحة في الجدول رقم(14) أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مؤشر عتاد الحاسوب يعبر عنه بدرجة مرتفعة من الموافقة على مضمون عبارات هذا المؤشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 4.06 من 5 ويقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس لكارث الخماسي، والتي تشير إلى الخيار "موافق" المقابل للمستوى المرتفع كما نلاحظ أن الانحراف المعياري بلغ 1.078

الجدول رقم(15): ترتيب عبارات المحور البعد الأول: عتاد الحاسوب

| رقم العبارة | العبارة | ترتيب العبارة | اتجاه العبارة |
|-------------|---|---------------|---------------|
| 1 | تقوم ادارة الجامعة بتوفير الاجهزة والمعدات المناسبة لتأدية مهامك | 1 | مرتفعة |
| 2 | تحرص إدارة الجامعة على تقديم أفضل الوسائل لتحقيق أفضل أداء | 2 | مرتفعة |
| 3 | تحرص ادارة الجامعة على توفير المعدات التي يحتاجها الاستاذ في أي وقت | 3 | مرتفعة |

| | | | |
|--------|---|--|---|
| مرتفعة | 4 | تقوم ادارة الجامعة بالتحديث المستمر لكافة برامجها ومعداتنا و بشكل دائم | 4 |
| مرتفعة | 5 | تساهم المعدات التي توفرها ادارة الجامعة في تسهيل عمل الاستاذ | 5 |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ونتائج برنامج SPSS.

ويمكن من خلال الجدول ترتيب عبارات "مؤشر عتاد الحاسوب" حسب درجة موافقة المستجوبين تنازليا من أعلى إلى أقل درجة كما يلي:

جاءت العبارة رقم (1) التي تنص: "تقوم إدارة الجامعة بتوفير الأجهزة والمعدات المناسبة لتأدية مهامك" في المرتبة الخامسة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 3.92 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 0.931، وكانت نسبة الموافقين: $53.1 + 25 = 78.1\%$ من مجموع المستجوبين؛ وهذا من أجل مساعدة الفرد في أداء عمله وحل المعضلات التقنية التي تواجهه.

جاءت العبارة رقم (2) التي تنص: "تحرص إدارة الجامعة على تقديم أفضل الوسائل لتحقيق أفضل أداء" في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 4.20 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 0.946، وكانت نسبة الموافقين: $26.6 + 50 = 76.6\%$ من مجموع المستجوبين؛ وهذا من أجل تحقيق أهداف وطموحات الجامعة.

جاءت العبارة رقم (3) التي تنص: "تحرص إدارة الجامعة على توفير المعدات التي يحتاجها الأستاذ في أي وقت" في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 4.16 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.116، وكانت نسبة الموافقين: $23.4 + 53.1 = 76.5\%$ من مجموع المستجوبين، مما يدل على اهتمام الجامعة بتحقيق رضا الأساتذة وتسهيل عملهم.

جاءت العبارة رقم (4) التي تنص: "تقوم إدارة الجامعة بالتحديث المستمرة لكافة برامجها ومعداتنا وبشكل دائم" في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 4.03 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.054، وكانت نسبة الموافقين: $29.7 + 42.2 = 71.9\%$ من مجموع المستجوبين؛ مما يدل على أن الجامعة تولي اهتمام كبيرا وخاص لمجال البحث والتطوير.

جاءت العبارة رقم (5) التي تنص: " تساهم المعدات التي توفرها إدارة الجامعة في تسهيل عمل الأستاذ " في المرتبة الرابعة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 3.97 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارتر الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.345، وكانت نسبة الموافقين: $23.4 + 50 = 73.4\%$ من مجموع المستجوبين؛ مما يدل على حرص الجامعة توفير افضل الوسائل لأداء المهام ولكل مهمة ما يناسبها من معدات.

2. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالبعد الثاني: شبكة الاتصال

الجدول رقم (16): إجابات أفراد عينة الدراسة حول شبكة الاتصال

يتمحور الجدول الموالي حول توزيع أفراد العينة المشاركين في الاستبيان حسب التكرارات والمتوسط الحسابي لاستجاباتهم اتجاه العبارات المختلفة والانحرافات المعيارية لها.

| العبارات | التكرارات | التكرار والنسب المئوية | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب العبارة | اتجاه العبارة |
|----------|-----------|------------------------|-----------|-------|-------|-------------|-----------------|-------------------|---------------|---------------|
| | | يفر موافق | يفر موافق | محايد | موافق | موافق تماما | | | | |
| 1 | التكرار | 3 | 7 | 12 | 18 | 24 | 3.83 | 1.189 | 3 | مرتفعة |
| | % | 4.7 | 10.9 | 18.8 | 28.1 | 37.5 | | | | |
| 2 | التكرار | 3 | 6 | 6 | 21 | 28 | 4.02 | 1.161 | 2 | مرتفعة |
| | % | 4.7 | 9.4 | 9.4 | 32.8 | 43.8 | | | | |
| 3 | التكرار | 6 | 13 | 19 | 11 | 15 | 3.25 | 1.284 | 5 | متوسطة |
| | % | 9.4 | 20.3 | 29.7 | 17.2 | 23.4 | | | | |
| 4 | التكرار | 0 | 4 | 5 | 25 | 30 | 4.26 | 0.859 | 1 | مرتفعة بشدة |
| | % | 0 | 6.3 | 7.8 | 39.1 | 46.9 | | | | |
| 5 | التكرار | 0 | 8 | 20 | 13 | 23 | 3.80 | 1.071 | 4 | مرتفعة |

| | | | | | | | | | |
|-------|--|-------|------|-------------------|------|------|------|---|---|
| | | | | 35.9 | 20.3 | 31.3 | 12.5 | 0 | % |
| مرتفع | | 1.113 | 3.83 | مؤشر شبكة الاتصال | | | | | |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ونتائج برنامج SPSS.

يظهر استقراء النتائج الموضحة في الجدول رقم (16) أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مؤشر شبكة الاتصال يعبر عنه بدرجة مرتفعة من الموافقة على مضمون عبارات هذا المؤشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.83 من 5 ويقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس لكارث الخماسي، والتي تشير إلى الخيار "موافق" المقابل للمستوى المرتفع كما نلاحظ أن الانحراف المعياري بلغ 1.113

الجدول رقم (17): ترتيب عبارات المحور البعد الثاني: شبكة الاتصال

| رقم العبارة | العبارة | ترتيب العبارة | اتجاه العبارة |
|-------------|---|---------------|---------------|
| 4 | تمتلك إدارة الجامعة شبكة اتصال داخلية | 1 | مرتفعة بشدة |
| 2 | توفر الجامعة خدمة الشبكة على مدار الساعة | 2 | مرتفعة |
| 1 | تتوفر إدارة الجامعة على شبكة اتصالات متعددة الصيغات | 3 | مرتفعة |
| 5 | تحرص الجامعة على تفاعل الأساتذة مع مختلف البرامج من خلال توفير شبكة اتصال | 4 | مرتفعة |
| 3 | تقدم الجامعة خدمة أنترنت جيدة وسريعة | 5 | متوسطة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ونتائج برنامج SPSS.

ويمكن من خلال الجدول ترتيب عبارات مؤشر شبكة الاتصال حسب درجة موافقة المستجوبين تنازليا من أعلى إلى أقل درجة كما يلي:

جاءت العبارة رقم (4) التي تنص: "تمتلك إدارة الجامعة شبكة اتصال داخلية في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 4.26 وهو يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق بشدة" وبانحراف معياري قدره 0.859، وكانت نسبة الموافقين: 46.9+39.1=86.00 % من مجموع المستجوبين؛ وهذا من التواصل الداخلي في المؤسسة.

جاءت العبارة رقم (2) التي تنص "توفر الجامعة خدمة الشبكة على مدار الساعة" في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 4.02 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة

من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.161، وكانت نسبة الموافقين: $32.8 + 43.8 = 76.6\%$ من مجموع المستجوبين، من أجل امكانية الوصول الى المعلومات في اي وقت ومكان

جاءت العبارة رقم (1) التي تنص: " تتوفر إدارة الجامعة على شبكة اتصالات متعددة الصيغيات " في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 3.83 وهو يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.189، وكانت نسبة الموافقين: $28.1 + 37.5 = 65.6\%$ من مجموع المستجوبين؛ وذلك من أجل استعادة كل حسب الصيغة التي يستخدمها.

جاءت العبارة رقم (5) التي تنص: " تحرص الجامعة على تفاعل الأساتذة مع مختلف البرامج من خلال توفير شبكة اتصال " في المرتبة الرابعة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 3.80 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.071، وكانت نسبة الموافقين: $20.3 + 35.9 = 56.2\%$ من مجموع المستجوبين؛ من اجل ابقاء الاساتذة على اطلاع بكل المستجدات

جاءت العبارة رقم (3) التي تنص " تقدم الجامعة خدمة أنترنت جيدة وسريعة " في المرتبة الخامسة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 3.25 وهو يقع ضمن لفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "محايد" وبانحراف معياري قدره 1.284، وكانت نسبة الموافقين: $17.2 + 23.4 = 40.6\%$ من مجموع المستجوبين.

3. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالبعد الثالث: البرمجيات

الجدول رقم (18): إجابات أفراد عينة الدراسة حول البرمجيات

يتمحور الجدول الموالي حول توزيع أفراد العينة المشاركين في الاستبيان حسب التكرارات والمتوسط الحسابي لاستجاباتهم اتجاه العبارات المختلفة والانحرافات المعيارية لها.

| العبارات | التكرارات | التكرار والنسب المئوية | المتوسط | المعيار، | الانحراف | الرتبة | اتجاه العبار |
|----------|-----------|------------------------|---------|----------|----------|--------|--------------|
|----------|-----------|------------------------|---------|----------|----------|--------|--------------|

| | | | | موافق تماما | موافق | مبايد | غير موافق | ليس موافق | | |
|--------|---|-------|------|----------------|-------|-------|-----------|-----------|---------|---|
| مرتفعة | 1 | 0.957 | 4.18 | 30 | 21 | 9 | 3 | 1 | التكرار | 1 |
| | | | | 46.9 | 32.8 | 14.1 | 4.7 | 1.6 | % | |
| مرتفعة | 3 | 1.258 | 3.56 | 20 | 13 | 19 | 7 | 5 | التكرار | 2 |
| | | | | 31.3 | 20.3 | 29.7 | 10.9 | 7.8 | % | |
| متوسطة | 4 | 1.385 | 3.38 | 19 | 12 | 15 | 10 | 8 | التكرار | 3 |
| | | | | 29.7 | 18.8 | 23.4 | 15.6 | 12.5 | % | |
| مرتفعة | 2 | 1.137 | 4.09 | 33 | 12 | 14 | 2 | 3 | التكرار | 4 |
| | | | | 51.6 | 18.8 | 21.9 | 3.1 | 4.7 | % | |
| مرتفع | | 1.184 | 3.80 | مؤشر البرمجيات | | | | | | |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ونتائج برنامج SPSS.

يظهر استقراء النتائج الموضحة في الجدول رقم(18) أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مؤشر

البرمجيات يعبر عنه بدرجة مرتفعة من الموافقة على مضمون عبارات هذا المؤشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.80 من 5 ويقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس لكارث الخماسي، والتي تشير إلى الخيار "موافق" المقابل للمستوى المرتفع كما نلاحظ أن الانحراف المعياري بلغ 1.184

الجدول رقم(19): ترتيب عبارات المحور البعد الثالث: البرمجيات

| رقم العبارة | العبارة | ترتيب العبارة | اتجاه العبارة |
|-------------|---|---------------|---------------|
| 1 | تحرص الجامعة على جعل البرامج والأنظمة بسيطة وغير معقدة وذلك لتضمن سهولة استخدامها | 1 | مرتفعة |
| 4 | تحرص إدارة الجامعة على تحديث الأنظمة مع ما يتماشى ومنصة progres | 2 | مرتفعة |
| 2 | تحرص إدارة الجامعة على أن تكون برامجها سريعة التجاوب | 3 | مرتفعة |
| 3 | تستخدم إدارة الجامعة برامجها الخاصة وذلك لمعالجة معلوماتها الخاصة | 4 | مرتفعة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ونتائج برنامج SPSS.

ويمكن من خلال الجدول ترتيب عبارات مؤشر البرمجيات حسب درجة موافقة المستجوبين تنازليا من أعلى إلى أقل درجة كما يلي:

جاءت العبارة رقم (1) التي تنص: " **تحرص الجامعة على جعل البرامج والأنظمة بسيطة وغير معقدة وذلك لتضمن سهولة استخدامها** " في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة **4.18** وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره **0.957**، وكانت نسبة الموافقين: $32.8 + 46.9 = 79.7\%$ من مجموع المستجوبين؛ وهذا يعني أن الجامعة تسعى لإرضاء كل العاملين بها

جاءت العبارة رقم (4) التي تنص " **تحرص إدارة الجامعة على تحديث الأنظمة مع ما يتماشى ومنصة progres** " في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة **4.09** وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره **1.137**، وكانت نسبة الموافقين: $18.8 + 51.6 = 70.4\%$ من مجموع المستجوبين، مما يعكس القدرة وهذا من أجل ان تتماشى مع مختلف التغيرات في المنصة

جاءت العبارة رقم (2) التي تنص: " **تحرص إدارة الجامعة على أن تكون برامجها سريعة التجاوب**" في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة **3.56** وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره **1.258**، وكانت نسبة الموافقين: $20.3 + 31.3 = 51.6\%$ من مجموع المستجوبين؛ وهذا من أجل تسهيل استخدام هذه البرامج و تجنب وقوع المشاكل للمستخدمين .

جاءت العبارة رقم (3) التي تنص: " **تستخدم إدارة الجامعة برامجها الخاصة وذلك لمعالجة معلوماتها الخاصة** " في المرتبة الرابعة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة **3.38** وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "محايد" وبانحراف معياري قدره **1.385**، وكانت نسبة الموافقين: $18.8 + 29.7 = 48.5\%$ من مجموع المستجوبين؛ مما يدل على نقص في هذا الجانب من العمليات التكنولوجية

4. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالبعد الرابع: المورد البشري

الجدول رقم (20): إجابات أفراد عينة الدراسة حول المورد البشري

يتمحور الجدول الموالي حول توزيع أفراد العينة المشاركين في الاستبيان حسب التكرارات والمتوسط الحسابي لاستجاباتهم اتجاه العبارات المختلفة والانحرافات المعيارية لها.

| العبار ت | التكرار ت | التكرار والنسب المئوية | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب العبار ة | اتجاه العبار ة |
|-------------|--------------------|------------------------|--------------|---------------|----------------|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | | غير موافق | غير موافق | موافق بإيد | موافق تماما | | | | |
| 1 | التكرار | 2 | 3 | 11 | 17 | 4.1 2 | 1.06 1 | 1 | مرتف عة |
| | % | 3.1 | 4.7 | 17.2 | 26.6 | 48.4 | | | |
| 2 | التكرار | 5 | 7 | 15 | 15 | 3.6 6 | 1.27 5 | 3 | مرتف عة |
| | % | 7.8 | 10.9 | 23.4 | 23.4 | 34.4 | | | |
| 3 | التكرار | 1 | 4 | 14 | 1 | 4.0 6 | 1.01 6 | 2 | مرتف عة |
| | % | 1.6 | 6.3 | 21.9 | 29.7 | 40.6 | | | |
| مرتف ع | مؤشر المورد البشري | | | | | 3.9 5 | 1.11 7 | | |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ونتائج برنامج SPSS.

يظهر استقراء النتائج الموضحة في الجدول رقم (20) أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مؤشر المورد البشري يعبر عنه بدرجة مرتفعة من الموافقة على مضمون عبارات هذا المؤشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.95 من 5 ويقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس لكارنت الخماسي، والتي تشير إلى الخيار "موافق" المقابل للمستوى المرتفع كما نلاحظ أن الانحراف المعياري بلغ 1.117

الجدول رقم (21): ترتيب عبارات المحور البعد الرابع: المورد البشري

| رقم العبار ة | العبار ة | ترتيب العبار ة | اتجاه العبار ة |
|--------------------|--|----------------------|----------------------|
| 1 | تحرص إدارة الجامعة على تقديم خدمات جيدة وذلك لاستقطاب كفاءات | 1 | مرتفعة |

| | | | |
|--------|---|---|---|
| مرتفعة | 2 | تعتمد إدارة الجامعة على هيكل مرن يساعد في تحسين الاتصال بين الأساتذة والإدارة | 3 |
| مرتفعة | 3 | تقوم الجامعة بتوفير مناخ عمل جيد | 2 |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ونتائج برنامج SPSS.

ويمكن من خلال الجدول ترتيب عبارات مؤشر المورد البشري حسب درجة موافقة المستجوبين تنازليا من أعلى إلى أقل درجة كما يلي:

جاءت العبارة رقم (1) التي تنص: " تحرص إدارة الجامعة على تقديم خدمات جيدة وذلك لاستقطاب كفاءات" في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 4.12 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.061، وكانت نسبة الموافقين: $26.6 + 48.4 = 75\%$ من مجموع المستجوبين؛ و هذا يعني ان الجامعة تهتم بالكفاءات الجديدة وتسعى دائما لتوظيفها من أجل تحسين الأداء

جاءت العبارة رقم (3) التي تنص على " تعتمد إدارة الجامعة على هيكل مرن يساعد في تحسين الاتصال بين الأساتذة والإدارة" في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 4.06 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.016، وكانت نسبة الموافقين: $29.7 + 40.6 = 70.3\%$ من مجموع المستجوبين، وهذا يدل على أن الجامعة تعتمد على درجة رسمية منخفضة واعتمادها على اللامركزية في العلاقات .

جاءت العبارة رقم (2) التي تنص: " تقوم الجامعة بتوفير مناخ عمل جيد" في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 3.66 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.275، وكانت نسبة الموافقين: $23.4 + 34.4 = 57.8\%$ من مجموع المستجوبين ؛ مما يدل على حرص الجامعة بتوفير بيئة عمل جيدة للموظفين وكذا بيئة تعليمية مناسبة للطلبة.

ثالثا: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالمحور الثاني: أداء مؤسسات التعليم العالي

الجدول رقم (22): إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء مؤسسات التعليم العالي

يتمحور الجدول الموالي حول توزيع أفراد العينة المشاركين في الاستبيان حسب التكرارات والمتوسط الحسابي لاستجاباتهم اتجاه العبارات المختلفة والانحرافات المعيارية لها.

| العبارات | التكرارات | التكرار والنسب المئوية | | | | | المؤشر أداء مؤسسات التعليم العالي |
|----------|-----------|------------------------|-----------|-------|-------|-------------|-----------------------------------|
| | | غير موافق تماما | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماما | |
| 1 | التكرار | 1 | 8 | 16 | 10 | 29 | 3.91 |
| | % | 1.6 | 12.5 | 25 | 15.6 | 45.3 | |
| 2 | التكرار | 4 | 4 | 8 | 16 | 32 | 4.06 |
| | % | 6.3 | 6.3 | 12.5 | 25 | 50 | |
| 3 | التكرار | 3 | 8 | 2 | 21 | 30 | 4.05 |
| | % | 4.7 | 12.5 | 3.1 | 32.8 | 46.9 | |
| 4 | التكرار | 4 | 10 | 14 | 15 | 21 | 3.61 |
| | % | 6.3 | 15.6 | 21.9 | 23.4 | 32.8 | |
| 5 | التكرار | 7 | 4 | 12 | 8 | 33 | 3.88 |
| | % | 10.9 | 6.3 | 18.8 | 12.5 | 51.6 | |
| 6 | التكرار | 4 | 8 | 20 | 13 | 19 | 3.55 |
| | % | 6.3 | 12.5 | 31.3 | 20.3 | 29.7 | |
| 7 | التكرار | 5 | 13 | 15 | 11 | 20 | 3.44 |
| | % | 7.8 | 20.3 | 23.4 | 17.2 | 31.3 | |
| 8 | التكرار | 3 | 4 | 16 | 8 | 33 | 4.00 |
| | % | 4.7 | 6.3 | 25 | 12.5 | 51.6 | |
| 9 | التكرار | 3 | 6 | 10 | 16 | 29 | 3.97 |
| | % | 4.7 | 9.4 | 15.6 | 25 | 45.3 | |
| مرتفع | | | | | | | 3.83 |
| | | | | | | | 1.243 |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ونتائج برنامج SPSS.

يظهر استقرار النتائج الموضحة في الجدول رقم (22) أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مؤشر أداء مؤسسات التعليم العالي يعبر عنه بدرجة مرتفعة من الموافقة على مضمون عبارات هذا المؤشر، حيث بلغ

المتوسط الحسابي الكلي 3.83 من 5 ويقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس لكارث الخماسي، والتي تشير إلى الخيار "موافق" المقابل للمستوى المرتفع كما نلاحظ أن الانحراف المعياري بلغ 1.243

الجدول رقم(23): ترتيب عبارات المحور الثاني: أداء مؤسسات التعليم العالي

| رقم العبارة | العبارة | ترتيب العبارة | اتجاه العبارة |
|-------------|--|---------------|---------------|
| 2 | تحرص الجامعة على تقديم دورات تدريبية للكوادر البشرية | 1 | مرتفعة |
| 3 | تحرص على إشراك الأساتذة في الأبحاث | 2 | مرتفعة |
| 8 | تجري الجامعة مقارنات مرجعية لنتائج أدائها وما أنجزته بنتائج أفضل الجامعات وذلك لتحسين الأداء | 3 | مرتفعة |
| 9 | تلتزم الجامعة بمبدأ التعليم والتدريب المستمر | 4 | مرتفعة |
| 1 | تسعى الجامعة لتحقيق رضا الطلاب والأساتذة من خلال التجديد في الأساليب والطرق التي تستخدمها | 5 | مرتفعة |
| 5 | يتم تحسين أداء الجامعة وذلك من خلال التحفيز للمبادرات الجديدة والأفكار الجديدة | 6 | مرتفعة |
| 4 | تساهم كل الأسرة الجامعية في إنجاز الأهداف المسطرة | 7 | مرتفعة |
| 6 | تعتمد جامعتكم على أساليب تقييم واضحة لتقييم مستوى الأداء العلمي | 8 | مرتفعة |
| 7 | تسعى الجامعة دائما لتحقيق رضا الأساتذة والطلاب | 9 | مرتفعة |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ونتائج برنامج SPSS.

ويمكن من خلال الجدول ترتيب عبارات مؤشر أداء مؤسسات التعليم العالي حسب درجة موافقة

المستجوبين تنازليا من أعلى إلى أقل درجة كما يلي:

جاءت العبارة رقم (2) التي تنص: " تحرص الجامعة على تقديم دورات تدريبية للكوادر البشرية" في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 4.06 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.207، وكانت نسبة الموافقين: 25 + 50 = 75% من مجموع المستجوبين؛ وهذا يعني أن الجامعة تهتم تكوين وتأهيل الكوادر البشرية

جاءت العبارة رقم (3) التي تنص " تحرص على إشراك الأساتذة في الأبحاث " في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 4.05 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.201، وكانت نسبة الموافقين:

32.8 + 46.9 = 79.7% من مجموع المستجوبين، وهذا يعني ان الجامعة تهتم باشتراك الأستاذ في العمليات الادارية مما يدل على اهمية الاستاذ في الجامعة وكونه مورد مهم بالنسبة لها

جاءت العبارة رقم (8) التي تنص: " تجري الجامعة مقارنات مرجعية لنتائج أدائها وما أنجزته بنتائج أفضل الجامعات وذلك لتحسين الأداء " في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 4.00 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.208، وكانت نسبة الموافقين: 12.5 + 51.6 = 64.1% من مجموع المستجوبين؛ وهذا من أجل تحسين الاداء ومعرفة الفجوات الموجودة بين ما تم التخطيط له وما تم الوصول اليه.

جاءت العبارة رقم (9) التي تنص: " تلتزم الجامعة بمبدأ التعليم والتدريب المستمر " في المرتبة الرابعة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 3.97 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.195، وكانت نسبة الموافقين: 25 + 45.3 = 70.3% من مجموع المستجوبين؛ مما يدل على اهمية موضوع التعليم و التدريب وذلك لتحسين ورفع كفاءة العمال بها

جاءت العبارة رقم (1) التي تنص: " تسعى الجامعة لتحقيق رضا الطلاب والأساتذة من خلال التجديد في الأساليب والطرق التي تستخدمها " في المرتبة الخامسة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 3.91 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.164، وكانت نسبة الموافقين: 15.6 + 45.3 = 60.9% من مجموع المستجوبين؛ مما يعكس اهتمام الجامعة الموارد البشرية.

جاءت العبارة رقم (5) التي تنص: " يتم تحسين أداء الجامعة وذلك من خلال التحفيز للمبادرات الجديدة والأفكار الجديدة " في المرتبة السادسة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 3.88 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.397، وكانت نسبة الموافقين: 12.5 + 51.6 = 64.1% من مجموع المستجوبين؛ مما يدل على ان الجامعة تعطي اهمية كبيرة للإبداع والابتكار فيها.

جاءت العبارة رقم (4) التي تنص: " تساهم كل الأسرة الجامعية في إنجاز الأهداف المسطرة " في المرتبة السابعة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 3.61 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار " موافق " وبانحراف معياري قدره 1.268،

وكانت نسبة الموافقين: $23.4 + 32.8 = 56.2\%$ من مجموع المستجوبين؛ مما يعكس اهتمام الجامعة بأشراك الكل في عملياتها من أجل المصلحة العامة.

جاءت العبارة رقم (6) التي تنص: "تعتمد جامعتكم على أساليب تقييم واضحة لتقييم مستوى الأداء العلمي" في المرتبة الثامنة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 3.55 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.220، وكانت نسبة الموافقين: $20.3 + 29.7 = 50\%$ من مجموع المستجوبين؛ مما يعكس شفافية التعامل بخصوص التقييم

جاءت العبارة رقم (7) التي تنص: "تسعى الجامعة دائما لتحقيق رضا الأساتذة والطلاب" في المرتبة الخامسة من حيث درجة موافقة المستجوبين، فقد بلغ متوسط درجة الموافقة 3.44 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق" وبانحراف معياري قدره 1.332، وكانت نسبة الموافقين: $17.2 + 31.3 = 48.5\%$ من مجموع المستجوبين؛ وهذا ما يدل على اهتمام الجامعة بتحقيق الرضا لكل العمال

الفرع الثاني: مقارنة النتائج الخاصة بمحاور الدراسة:

الجدول رقم (24) : محاور لدراسة

| المحور | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب المحاور | درجة الأهمية |
|-----------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|--------------|
| عتاد الحاسوب | 4.06 | 1.078 | | مرتفعة |
| شبكة الاتصال | 3.83 | 1.113 | | مرتفعة |
| البرمجيات | 3.80 | 1.184 | | مرتفعة |
| المورد البشري | 3.95 | 1.117 | | مرتفعة |
| مؤشر المحور الأول: التعليم عن بعد | 3.91 | 1.123 | 1 | مرتفعة |
| مؤشر أداء مؤسسات التعليم العالي | 3.83 | 1.243 | 2 | مرتفعة |
| إجمالي المحاور | 3.87 | 1.183 | | مرتفعة |

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ونتائج برنامج SPSS.

توصلت الدراسة إلى أن المبحوثين قد أجمعوا على وجود دور/أثر للتعليم عن بعد حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.91) ، وانحراف معياري قدره (1.123) ، وهذا بمستوى مرتفع، حيث أنه احتل المرتبة الأولى، كما أن المبحوثين قد أجمعوا على دور أداء مؤسسات التعليم العالي حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.83)، وانحراف معياري قدره (1.243) ، وهذا بمستوى مرتفع، حيث احتل المرتبة الثاني، وهو ما على انعكس على إجمالي المحاور حيث اتفق أفراد عينة الدراسة على أن وجود أثر لاستخدام التعليم عن بعد على فعالية الأداء في مؤسسات التعليم العالي بمتوسط حسابي قدره 3.87 وانحراف معياري يساوي 1.183 وهذا بمستوى مرتفع.

الفرع الثالث: اختبار الفرضيات

أولاً: صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق أداة الدراسة شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها. بعد انتهاءنا من المرحلة الأولى من إعداد الاستبيان وتصميمه في شكله الأولي تم عرضه على الأستاذ المشرف ومجموعة من الأساتذة المختصين في التسويق، وطلب منهم إبداء رأيهم حول مدى وضوح عبارات أداة الدراسة ومدى انتمائها إلى محورها ومدى ملائمة العبارات التي وضعت لكل محور، وإبداء رأيهم حول شكل الاستمارة بالإضافة إلى حذف أو إضافة أو تعديل أي عبارات من العبارات وبضوء التوجيهات التي تحصلنا عليها تم إجراء التعديلات الخاصة بالاستبيان. وبذلك أصبح الاستبيان بصورته النهائية وجاهز لعملية التوزيع.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة

في هذا الجزء من الدراسة التطبيقية نقوم باختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية التي يتم صياغتها وذلك بالاعتماد على الانحدار الخطي البسيط وبناء على نتائج هذه الاختبارات ونتائج الدراسة النظرية ومجمل المعارف المتحصل عليها، يتم بناء نموذج فرضي للدراسة، مع العلم أن التحليل الاحصائي واختبار فرضيات الدراسة سوف يعتمد على قاعدة رضا مفادها: "ترفض الفرضية الصفرية إذا كانت قيمة ألفا أقل من (0.05) وتقبل البديلة، بينما تقبل الفرضية الصفرية إذا كانت قيمة ألفا أكبر من (0.05) وترفض البديلة".

1. اختبار الفرضية الرئيسية

على ضوء ما سبق نقوم باختبار الفرضية الرئيسية والتي نصها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتعليم عن بعد على أداء مؤسسات التعليم العالي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، وبناء عليها نصوغ فرضية العدم والفرضية البديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتعليم عن بعد على أداء مؤسسات التعليم العالي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتعليم عن بعد على أداء مؤسسات التعليم العالي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

ولاختبار صحة هذه الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي المتعدد نظرا لاحتواء المتغير المستقل على أكثر من بعد والجدول التالي توضح مختلف النتائج المتوصل إليها.

الجدول رقم(25): نتائج اختبار القدرة التفسيرية للفرضية الرئيسية

| النموذج | معامل الارتباط R | معامل التحديد R^2 | R-deux ajuste | معامل التباين F | مستوى الدلالة SIG* | القرار الإحصائي |
|----------------------------|------------------|---------------------|---------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| أداء مؤسسات التعليم العالي | 0.731 | 0.535 | 0.527 | 71.297 | 0.001 | دال إحصائيا |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

الجدول رقم (26): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أبعاد التعليم عن بعد على أداء مؤسسات التعليم العالي

| مستوى الدلالة SIG* | قيمة T | الخطأ المعياري E_r | معامل الانحدار B | النموذج | |
|--------------------|--------|----------------------|------------------|---------------|----------------------------|
| | | | | المستقل | التابع |
| 0.001 | 9.925 | 0.032 | 0.313 | عتاد الحاسوب | أداء مؤسسات التعليم العالي |
| 0.001 | 5.761 | 0.084 | 0.484 | شبكة الاتصال | |
| 0.001 | 6.411 | 0.031 | 0.201 | البرمجيات | |
| 0.001 | 6.033 | 0.035 | 0.213 | المورد البشري | |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

من خلال الجدولين السابقين نجد أن قيمة F المحسوبة تبلغ 71.297 وهي أكبر من قيمة F الجدولية (2.7581)، كما أن قيمة ألفا تقدر بـ 0.001 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 وبناء على ذلك فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتعليم عن بعد على أداء مؤسسات التعليم العالي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، كما أن هناك علاقة طردية قوية بين المتغيرين المستقل والتابع حيث بلغت قيمة $r=0.731$ وبلغت قيمة $R^2 = 0.535$ وذلك يعني أن المتغيرات المستقلة مجتمعة لها قدرة تفسيرية على المتغير التابع قيمتها 53.5% وما تبقى بنسبة 46.5% تفسرها عوامل أخرى لم تؤخذ بعين الاعتبار في هذه الدراسة.

كما يتضح أن كل من المتغيرات: عتاد الحاسوب، شبكة الاتصال، البرمجيات والموارد البشري لها تأثير ذو دلالة إحصائية على أداء مؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال اختبار قيمة T حيث بلغت (0.313)، (0.484)، (0.201)، (0.213) على الترتيب وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.001).

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمعدات (عتاد الحاسوب) على أداء مؤسسات التعليم العالي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، ومن أجل تقييم هذه الفرضية يعاد صياغتها كما يلي:

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمعدات (عتاد الحاسوب) على أداء مؤسسات التعليم العالي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمعدات (عتاد الحاسوب) على أداء مؤسسات التعليم العالي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

ولاختبار صحة هذه الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي توضح مختلف النتائج المتوصل إليها.

الجدول رقم (27): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

| النموذج | معامل الارتباط R | معامل التحديد R^2 | R- deux ajuste | B | T | مستوى الدلالة SIG* | القرار الإحصائي |
|---------|------------------|---------------------|----------------------|---|---|--------------------------|--------------------|
|---------|------------------|---------------------|----------------------|---|---|--------------------------|--------------------|

| | | | | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------------|
| عتاد الحاسوب | 0.783 | 0.614 | 0.607 | 2.560 | 0.313 | 9.925 | 0.001 | قبول الفرضية البديلة |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------------|

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه تثبت المعنوية الاحصائية للبعد عتاد الحاسوب وذلك من خلال قيمة T المحسوبة والبالغة 9.925 عند مستوى معنوية 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يعني قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية أي أنه أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمعدات (عتاد الحاسوب) على أداء مؤسسات التعليم العالي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، بالإضافة إلى إثبات وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع حيث بلغ $r = 0.783$ ، وكانت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.614$ ويستدل من ذلك على أن عتاد الحاسوب يفسر ما مقداره 61.4% من أداء مؤسسات التعليم العالي. وبمعادلة انحدار:

$$X_1 0.313 + 2.560 Y =$$

أي أن تغير عتاد الحاسوب بوحدة واحدة يؤدي لتغير أداء مؤسسات التعليم العالي بقيمة 0.313

-اختبار الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا (البرمجيات) على أداء مؤسسات التعليم العالي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، ومن أجل تقييم هذه الفرضية يعاد صياغتها كما يلي:

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا (البرمجيات) على أداء مؤسسات التعليم العالي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف

الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا (البرمجيات) على أداء مؤسسات التعليم العالي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف

ولاختبار صحة هذه الفرضية استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالية توضح مختلف النتائج المتوصل إليها.

الجدول رقم (28): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

| النموذج | معامل الارتباط R | معامل التحديد R^2 | R- deux ajuste | B | T | مستوى الدلالة SIG* | +القرار الإحصائي |
|---------|------------------|---------------------|----------------------|---|---|--------------------|------------------|
|---------|------------------|---------------------|----------------------|---|---|--------------------|------------------|

| | | | | | | | | |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------------------|
| البرمجيات | 0.631 | 0.399 | 0.389 | 3.063 | 0.201 | 6.411 | 0.001 | قبول الفرضية البديلة |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------------------|

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه تثبت المعنوية الاحصائية للبعد عتاد الحاسوب وذلك من خلال قيمة T المحسوبة والبالغة 6.411 عند مستوى معنوية 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يعني قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية أي أنه أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا (البرمجيات) على أداء مؤسسات التعليم العالي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف، بالإضافة إلى إثبات وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع حيث بلغ $r=0.631$ ، وكانت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.399$ ويستدل من ذلك على أن بعد البرمجيات يفسر ما مقداره 39.9% من أداء مؤسسات التعليم العالي. وبمعادلة انحدار:

$$Y = 3.063X_2 + 0.201$$

أي أن تغير البرمجيات بوحدة واحدة يؤدي لتغير أداء مؤسسات التعليم العالي بقيمة 0.201.

2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: على ضوء ما سبق نقوم باختبار الفرضية الرئيسية الثانية والتي نصها " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، مستوى الأقدمية، المهام الوظيفية)

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الجنس

الجدول رقم (29): اختبار T-Tast لعينيتين مستقلتين للفرق في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى

لمتغير الجنس

| المتغير | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | T | مستوى الدلالة SIG* | القرار الإحصائي |
|---------|-------|-----------------|-------------------|------|--------------------|------------------|
| ذكر | 35 | 3.83 | 0.344 | 0.11 | 0.463 | غير دال إحصائياً |
| أنثى | 29 | 3.83 | 0.392 | 0.11 | | |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

يتضح من خلال الجدول أن مستوى الدلالة قد بلغ 0.463 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، ولذلك نقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الجنس

-اختبار الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير العمر وقد تم استخدام اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفرق بين أداء مؤسسات التعليم العالي بالنسبة للعمر.

الجدول رقم(30): اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تعزى لمتغير العمر

| المتغير | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | F | مستوى الدلالة SIG* | القرار الإحصائي |
|---------|-----------------|-------------------|--------|--------------------|-----------------|
| العمر | من 25-35 سنة | 3.94 | 27.983 | 0.001 | دال إحصائيا |
| | من 36-45 سنة | 4.00 | | | |
| | أكبر من 45 سنة | 3.44 | | | |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

يتضح من خلال الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير العمر حيث جاءت قيمة $F=27.983$ وبمستوى دلالة 0.001 وهي أقل من 0.05 وبالتالي فهي دالة إحصائيا.

-اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير المؤهل العلمي وقد تم استخدام اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفرق بين أداء مؤسسات التعليم العالي بالنسبة للمؤهل العلمي

الجدول رقم(31): اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تعزى لمتغير المؤهل العلمي

| المتغير | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | F | مستوى الدلالة SIG* | القرار الإحصائي |
|---------|-----------------|-------------------|---|--------------------|-----------------|
|---------|-----------------|-------------------|---|--------------------|-----------------|

| | | | | | | |
|---------------|----------------|------|-------|-------|-------|------------------|
| المؤهل العلمي | ماجستير | 3.49 | 0.365 | 2.805 | 0.068 | غير دال إحصائياً |
| | دكتوراه LMD | 3.92 | 0.323 | | | |
| | دكتوراه كلاسيك | 3.83 | 0.363 | | | |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

يتضح من خلال الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث جاءت قيمة $F=2.805$ وبمستوى دلالة 0.068 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي فهي غير دالة إحصائياً.

- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الرتبة العلمية وقد تم استخدام اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفرق بين أداء مؤسسات التعليم العالي بالنسبة الرتبة العلمية.

الجدول رقم(32): اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تعزى لمتغير الرتبة العلمية

| المتغير | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | F | مستوى الدلالة SIG* | القرار الإحصائي | |
|----------------|-----------------|-------------------|-------|--------------------|-----------------|--------------|
| الرتبة العلمية | أستاذ محاضر ب | 3.92 | 0.202 | 11.899 | 0.001 | دال إحصائياً |
| | أستاذ محاضر أ | 3.71 | 3.67 | | | |
| | أستاذ مساعد ب | 4.13 | 0.139 | | | |
| | أستاذ مساعد أ | 3.06 | 0.078 | | | |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

يتضح من خلال الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الرتبة العلمية حيث جاءت قيمة $F=11.899$ وبمستوى دلالة 0.001 وهي أقل من 0.05 وبالتالي فهي دالة إحصائياً.

- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير مستوى الأقدمية وقد تم استخدام اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفرق بين أداء مؤسسات التعليم العالي بالنسبة مستوى الأقدمية.

الجدول رقم(33): اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تعزى لمتغير مستوى الأقدمية

| المتغير | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | F | مستوى الدلالة SIG* | القرار الإحصائي |
|----------------|------------------|-------------------|-------|--------------------|-----------------|
| مستوى الأقدمية | أقل من عامين | 4.139 | 0.246 | 29.023 | 0.001 |
| | من 2-5 سنوات | 3.31 | 0.276 | | |
| | من 6-10 سنوات | 3.96 | 0.152 | | |
| | أكثر من 10 سنوات | 3.95 | 0.263 | | |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

يتضح من خلال الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير مستوى الأقدمية حيث جاءت قيمة $F=29.023$ وبمستوى دلالة 0.001 وهي أقل من 0.05 وبالتالي فهي دالة إحصائياً.

- اختبار الفرضية الفرعية السادسة: والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير المهام الوظيفية وقد تم استخدام اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفرق بين أداء مؤسسات التعليم العالي بالنسبة المهام الوظيفية.

الجدول رقم(34): اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تعزى لمتغير المهام الوظيفية

| المتغير | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | F | مستوى الدلالة SIG* | القرار الإحصائي | |
|---------|-----------------|-------------------|-------|--------------------|-----------------|--------------|
| المهام | أستاذ مدرس | 3.97 | 0.227 | 93.550 | 0.001 | دال إحصائياً |

| | | | | | | |
|--|--|--|-------|------|-------------|----------|
| | | | 0.250 | 3.27 | أستاذ إداري | الوظيفية |
|--|--|--|-------|------|-------------|----------|

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

يتضح من خلال الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في أداء مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير المهام الوظيفية حيث جاءت قيمة $F=93.550$ وبمستوى دلالة 0.001 وهي أقل من 0.05 وبالتالي فهي دالة إحصائية.

خلاصة الفصل

من خلال دراستنا لموضوع التعليم عن بعد وأثره على الاداء في مؤسسات التعليم العالي تبين لنا ان التعليم عن بعد حقق الاهداف المرجوة منه، وايضا راينا ان جامعة ميله استطاعت توظيف هذه التقنية بالطريقة الصحيحة وهذا من خلال تحليلنا لاستبيان الامر الذي انعكس على اداء الجامعة وايضا على حققت رضا العمال او الأساتذة

وقامت كذلك بتوفير المعدات اللازمة من اجل ضمان حصول كل فرد على ما يحتاجه من خلال هذه التقنية وجعلها متاحة لكل مستخدميها، وكذا حرص الجامعة على اقتناء المعدات التي تسهل عمل الاستاذ وكذا ما تحتاجه الجامعة، حيث تحرص الجامعة على اشراك الاستاذ في البحوث العلمية من اجل اشراكه في عمليات الادارية ، وكذا توطيد علاقة الاستاذ بالطالب

خاتمة

خاتمة

انطلاقاً من الجانب النظري للدراسة والتحليل الميداني للمفاهيم المتعلقة بالتعليم عن بعد، وأداء مؤسسات التعليم العالي، للتعليم عن بعد كتقنية حديثة دور في تطوير المنظومة التعليمية في الجامعات، حيث ساهم وبشكل كبير في تقليص العديد من الصعوبات وهذا من خلال مزايا التعليم عن بعد لكونه يعتمد بالدرجة الأولى على تقنيات التكنولوجيا، التي تتيح لكل الافراد الاستفادة من الخدمات التعليمية في أي وقت وهذا راجع لتوفر هذه التقنيات على مدار الساعة وتخطت حاجز الزمان والمكان، كما ساهم التعليم عن بعد في اتاحة بيئة تعليمية تسمح بالتفاعل المشترك بين الطلبة والمعلمين.

وهذه راجع لحرص الجامعة على توفير بيئة تعليمية مناسبة لكل الافراد وذلك من اجل تحقيق اهدافها سواء على المدى القصير او المدى الطويل، وهي تعكس قدرة الجامعة على اكتساب صفة الفعالية، وهذا ما انعكس على مستويات تطوير الاداء، حيث كان للتعليم عن بعد أثر ايجابي على أداء المؤسسة ، حيث ساهم التعليم عن بعد في حل مشكلات الموجودة في التعليم عن بعد وهذا ما لاحظناه من خلال الجانب التطبيقي لموضوعنا

نتائج الدراسة

أولاً : النتائج النظرية

- توجه مؤسسات التعليم العالي الى اعتماد سياسة التعليم عن بعد بعدما حقق نجاحا كبيرا في الدول المتطورة وكبرى الجامعات العالمية
- يعتبر التعليم عن بعد احد الوسائل التي ساهمت في رفع اداء مؤسسات التعليم
- يعتبر التعليم عن بعد أداة لتسهيل عملية التعليم عن بعد ولا يعتبر بديل لتعليم التقليدي او الحضوري
- اعتماد الجامعة على مؤشرات واضحة لقياس الاداء

ثانياً: النتائج التطبيقية

- احتواء الجامعة على المعدات المناسبة من أجل تطبيق سياسة التعليم عن بعد؛
- توفر برامج تدريبية للأساتذة والطلبة؛
- اهتمام الجامعة بتقديم افضل الخدمات والتسهيلات الممكنة لمساعدة الاستاذ في أداء عمله؛
- تحرص الجامعة على استقطاب كوادر بشرية ذات كفاءة ومهارة وتوظيفها من اجل تحقيق اهدافها.

ثالثا: توصيات الدراسة

انطلاقا من النتائج المتوصل اليها في الجانبين النظري والتطبيقي يمكن تقديم مجموعة من التوصيات اهمها:

- الاهتمام بأساليب التحفيز الحديثة والتي تعتمد على منح مختلف حوافز الاداء؛
- وضع نماذج لتحفيز الموارد البشرية؛
- اشغال العمال في المؤسسة بمدى اهميته ومساهمته في تحقيق الاداء؛
- ضمان تكوين وتدريب مستمر فيما يخص استخدام واستعمال الوسائل التعليمية وتقنيات المعلومات والاتصال الحديثة لكل من الطلب والاساتاذ؛
- لا بد من الاستفادة من هذا النظام حيث انه أكثر ملاءمة؛
- العمل على سن التشريعات والسياسات التي تنظم عن بعد لإضفاء الشرعية على بيئة العمل.

آفاق الدراسة

يمكن من خلال دراستنا السابقة وأهمية موضوع التعليم عن بعد اقتراح مواضيع للبحث والتعمق في هذه

المفاهيم

- تأثير التعليم عن بعد على الاداء؛
- مؤشرات قياس الاداء.

قائمة المراجع

الكتب

- محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر واساليب تدريسيه، عالم الكتب، ط 1، مصر، 2002
- طوني بيتس، التكنولوجيا الالكترونية والتعليم عن بعد، مكتبة العبيكان، الطبعة الثانية، السعودية، 2007
- مصطفى يوسف، ادارة الاداء، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الاردن، 2016
- محمد قدرى حسن، ادارة الاداء المتميز . قياس الاداء . تقييم الاداء . تحسين الاداء مؤسسيا وفرديا . ، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، مصر، 2019
- جاسم محمد السلامي، تقويم الاداء لمعلمي ادب الاطفال والقواعد النحوية في ضوء كفايات التعليمية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2003
- لي ايزر شلوسر، مايكل سيمونسن، نظريات التعليم عن بعد ومصطلحات التعليم الالكتروني ، مكتبة بيروت، لبنان، الطبعة 2، 2015
- مزهر شعبان، التعليم الالكتروني التفاعلي، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان، الاردن، 2015
- وائل محمد صبحي ادريس، طاهر محسن منصور الغالبي، اساسيات الاداء وبطاقة التقييم المتوازن ، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2009
- رمزي احمد عبد الحي، الوسائل التعليمية والتقنيات التربوية، تكنولوجيا التعليم، ط1، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ط1، 2009

المذكرات

- غربي صباح، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، دراسة تحليلية اتجاهات القيادات الادارية، اطروحة دكتوراه، محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014
- خليل شرقي، دور ادارة الجودة الشاملة في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي بالسودان دراسة ميدانية جامعة القرآن الكريم والعلوم الاسلامية وجامعة السودان العلوم التكنولوجية، مذكرة ماجيستر في العلوم الادارية، جامعة ام درمان الاسلامية، السودان، 2016
- وهيبة ديبجي، دور الاستراتيجية التميز في تحسين اداء المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجيستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012 / 2013
- بيشر عبد الواحد، اثر التعليم عن بعد على مستوى التحصيل الطلبة الجامعيين في ظل جائحة كورونا، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر، جامعة احمد دراية
- نسيمة ضيف الله، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال واثره على تحسين جودة العملية التعليمية- دراسة عينة من الجامعات الجزائرية، اطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر . باتنة 1، الجزائر، 2017 ، ادرار، 2020 / 2021

- العربي عمران، دور ادارة المعرفة في رفع كفاءة ادار المؤسسة الاقتصادية في ظل ضوابط التنمية المستدامة، دراسة ميدانية لعينة من شركات الاسمنت في الجزائر، اطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، الجزائر، 2018
- ليندة بلحسن، دور ادوات ادارة الجودة في تطوير اداء مؤسسات التعليم العالي، اطروحة الدكتوراه، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020
- بوقابة زينب، التدقيق الخارجي وتأثيره علي فعالية الاداء في المؤسسة الاقتصادية، دراسة المعمل الجزائري الحديد للمصبرات N C A Pouiba ، مذكرة ماجيستر، جامعة الجزائر 3 ، 2010. 2011
- ميسون اسماعيل محمود الفقعاوي، استراتيجيات ادارة الصراع التنظيمي واثرها علي الاداء الوظيفي لدي العاملين في المنظمات الاهلية الفلسطينية في قطاع غزة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الادارية، جامعة الازهر، فلسطين، 2017
- عرقوب علي ، دور لوحة القيادة المستقبلية في تحسين أداء المؤسسة وتحقيق رضا الزبون في ظل التوجه نحو حوكمة المؤسسات، دراسة حالة مجمع صيدال، اطروحة دكتوراه، جامعة احمد بوقرة، بومرداس، 2015
- يعقوب ولد الشيخ محمد ولد احمد يورا، تقييم اداء الافراد داخل المؤسسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان
- سليمان محمد، الابتكار التسويقي واثره علي تحسين اداء المؤسسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2007
- فراس محمود الدعجة، اثر التطوير التنظيمي في تحسين الاداء المؤسسي، دراسة ميزانية لدي الجهات المشاركة في جائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الاداء الحكومي والشفافية، رسالة مقدمة لنيل اطروحة الدكتوراه، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2016
- عبد الوهاب محمد جبين، تقييم الاداء في الادارات الصحية بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الطائفة، اطروحة الدكتوراه في الادارة العربي عمران، 2018
- طارق عبد الرؤوف عامر، التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، دار اليازوري العلمية، 2013
- مدحت ابو النصر، التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل افضل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2017

المجلات

- عبد الرحمن برقوق، عضو هيئة التدريس و اخلاقيات وادبيات الجامعة، مجلة مخبر وابحاث في اللغة والادب الجزائري، عين المليلة ،الجزائر، 2005
- كريمة بوعشور، التجربة في مجال التعليم عن بعد جامعة التكوين المتواصل كنموذج، مجلة الدراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد، العدد1، 2008

- يوسف حوشين، التجربة الجزائرية في مجال التعليم، المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، المجلد 4، العدد 15، 2020
- مني عبد الله بن سمحان، واقع ادارة المعرفة واثرها علي الاداء المؤسسي دراسة تطبيقية علي كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المجلد 2، العدد، 3، المؤسسة الدولية لأفاق المستقبل، استونيا جويلية 2019، ص466
- يوسف حوشين، التجربة الجزائرية في مجال التعليم، المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، المجلد 4، العدد 15، 2020
- ايمان ببة، الياس بن ساسي، قياس ومقارنة التباين في اداء الجامعات الجزائرية باستخدام نماذج مقارنة عوائد الحجم، المجلة العربية لضمان جودة العليم الجامعي، المجلد 10، العدد 30، الامانة العامة لاتحاد الجامعات العربية صنعاء، اليمن، 2017، ص 130
- رائد حسين الحجار، تقييم الاداء الجامعي من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الاقصى في ضوء مفهوم ادارة الجودة الشاملة، مجلة الاقصى، المجلد، العدد 2، جامعة الاقصى غزة، فلسطين، جوان 2004، ص 207
- صالح احمد عباينة، تقييم جودة الاداء الجامعي في جامعة مصراتة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 4، العدد 8، الامانة العامة لاتحاد الجامعات العربية صنعاء، اليمن، 2011، ص 8
- نبيلة خبرارة، تحديات التعليم عن بعد بالجامعات الجزائرية في ظل الازمة الوبائية (كوفيد 19)، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد6، العدد1، 2021
- محمد زايد، اهمية التعليم عن بعد في ظل تفشي فيروس كورونا، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 9، العدد 4، 2020
- مصطفى الحسبان ، نظرية التكامل المجتمعي ودورها في رفع قياس اداء الجامعة في ظل الرغبة الربحية للجامعات في العالم العربي، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 10، العدد 4، جامعة الغرير دبي، الامارات العربية المتحدة، 2017
- مسغوني مني، البعد الاستثماري للكفاءات ودوره في تحسين المؤسسات الجزائرية، العدد 5 ، 2014
- مجيد عبد المحسن هاتف، هدي مؤيد السعدون، تقييم الاداء الجامعي وفقا لبطاقة العلامات الموزونة دراسة تطبيقية في جامعة القادسية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 15، العدد 4، جامعة القادسية، العراق، 2018
- هبة محمد الطائي، دور تقييم الاداء الجامعي في جودة الخدمات التعليمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التقنية الهندسية والادارية والزراعية في الموصل ، مجلة التقني ، المجلد 17، العدد 5، جامعة الموصل، العراق، 2004

- رياض قاسم، مسؤولية المجتمع المعلم العربي، منظور الجامعة العصرية وافق الحرية الديمقراطية داخل الحرم الجامعي العربي، مجلة المستقبل العربي، العدد 193، لبنان، 1995
- بسام مسلم ، قياس مستوي الأداء المنظمي في الجامعات اليمينية الحكومية من منظور بكافة الاداء المتوازن دراسة ميدانية في جامعتي صنعاء وعدن، مجلة الدراسات الاجتماعية، المجلد 23، العدد 4، جامعة العلوم التكنولوجية، اليمن، ديسمبر 2017 ، ص59

الملتقيات

- احمد معزوز، التعليم عن بعد بين النشأة والتطور. مقارنة بين النظرية والتطبيق . التجربة الجزائرية نموذجا . كلية الآداب واللغات، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، المنعقد ايام 15، 16، 17 نوفمبر 2016.
- المجلس الأعلى للغة العربية، الجامعة والانفتاح علي المحيط الخارجي الإنتظارات والرهانات، اعمال الملتقي، دار الخلدونية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018
- خديجة الحميد، مداخلة في اطار فعاليات الملتقى الدولي حول التعليم عن بعد بين النظرية والتطبيق . التجربة الجزائرية نموذجا . كلية الآداب واللغات، جامعة مولود معمري . تيزي وزو، الجزائر 15، 16 ، 17 ، نوفمبر 2016
- علي السيد طنيش، تعليم وعلاقته بالعمل والتنمية البشرية في الدول العربية، المؤتمر السنوي الرابع للجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية، القاهرة، 20. 22، 1996
- المرسوم التنفيذي رقم 199.05، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد58، 2005
- محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1989
- فضيل دليو واخرون، اشكالية المشاركة الديموقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، ط1، 2001
- علي خليفة الكواري، نحو استراتيجية جديدة للتنمية الشاملة، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، ط1، 1985
- ضياء الدين زاهر، جامعتنا العربية في مطلع الالفية الثالثة تحديات وخيارات، كراسات مستقبلية، القاهرة، المكتبة الاكاديمية 2000
- محمد ماهر محمود الجمال، مستقبل التعليم العربي اتجاهات والمضامين التنبؤات، كراسات مستقبلية القاهرة، المكتبة الاكاديمية2005
- سمية قيرع، ايمان حمراوي، اهمية التعليم في تعليم العربية
- رابح تركي، اصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1992

- جبين عبد الوهاب محمد، تقييم الاداء في الادارات الصحية بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الطائف، جامعة سانت كليم نتس العالمية، سوريا، 2009
- دادن عبد الغني، كماسي محمد الامين، الاداء المالي من منظور المحاكمات المالية ، مؤتمر العلمي الدولي حول الاداء المتميز لمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 2005

المواقع الالكترونية

<http://www.center-univ-mila .dz/ ?pageid=29> _

احمد الكردي، ادارة الاداء الفعال بمنظمات الاعمال، _

الملاحق

Remarques

| | | |
|-----------------------------------|---|---|
| | Sortie obtenue | 01-JUN-2022 17:33:20 |
| | Commentaires | |
| Entrée | Données | C:\Users\hmr\Desktop\مشد \Nouveau اريعي\زيبب dossier\Sans titre4.sav |
| | Jeu de données actif | Jeu_de_données1 |
| | Filtre | <sans> |
| | Pondération | <sans> |
| | Scinder un fichier | <sans> |
| | N de lignes dans le fichier de travail | 64 |
| | Entrée de la matrice | |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |
| | Observations utilisées | Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure. |

| | |
|--------------------------|---|
| Syntaxe | RELIABILITY /VARIABLES= الجنس العمر المؤهل الرتبة الأقدمية الوظيفة م 1 م 2 م 3 م 4 م 5 ن 1 ن 2 ن 3 ن 4 ن 5 ل 1 ل 2 ل 3 ل 4 ع 1 ع 2 ع 3 س 1 س 2 س 3 س 4 س 5 س 6 س 7 س 8 س 9 /SCALE(' معامل الثبات ') ALL للاستبيان /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE. |
| Ressources | Temps de processeur 00:00:00,03 |
| Temps écoulé 00:00:00,02 | |

\Nouveau زينب \مشاريعي\ [Jeu_de_données1] C:\Users\hmz\Desktop\ dossier\Sans titre4.sav

Echelle : معامل الثبات للاستبيان

Récapitulatif de traitement des observations

| | N | % |
|---------------------|----|-------|
| Observations Valide | 64 | 100,0 |
| Exclu ^a | 0 | ,0 |
| Total | 64 | 100,0 |

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

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,864 | 32 |

Statistiques d'échelle

| Moyenne | Variance | Ecart type | Nombre d'éléments |
|---------|----------|------------|-------------------|
| | | | |

| | | | |
|-----------|---------|-----------|----|
| 113,50000 | 234,730 | 15,320906 | 32 |
|-----------|---------|-----------|----|

Fréquences

Remarques

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| Sortie obtenue | | 01-JUN-2022 17:33:54 |
| Commentaires | | |
| Entrée | Données | C:\Users\hmz\Desktop\اربعي زينب \Nouveau dossier\Sans titre4.sav |
| | Jeu de données actif | Jeu_de_données1 |
| | Filtre | <sans> |
| | Pondération | <sans> |
| | Scinder un fichier | <sans> |
| | N de lignes dans le fichier de travail | 64 |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |
| | Observations utilisées | Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides. |
| | Syntaxe | FREQUENCIES VARIABLES=الجنس العمر المؤهل الرتبة الأقدمية الوظيفة /ORDER=ANALYSIS. |
| Ressources | Temps de processeur | 00:00:00,03 |
| | Temps écoulé | 00:00:00,02 |

Statistiques

| | الجنس | العمر | المؤهل العلمي | الرتبة العلمية | الأقدمية في الوظيفة | المهام الوظيفية |
|---|------------|-------|---------------|----------------|---------------------|-----------------|
| N | Valide 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| | Manquant 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Table de fréquences

| | | الجنس | | | |
|--------|-------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage | Pourcentage |
| | | | e | valide | cumulé |
| Valide | ذكر | 35 | 54,7 | 54,7 | 54,7 |
| | أنثى | 29 | 45,3 | 45,3 | 100,0 |
| | Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

| | | العمر | | | |
|--------|----------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage | Pourcentage |
| | | | e | valide | cumulé |
| Valide | من 25- 35 سنة | 6 | 9,4 | 9,4 | 9,4 |
| | من 36- 45 سنة | 39 | 60,9 | 60,9 | 70,3 |
| | أكبر من 45 سنة | 19 | 29,7 | 29,7 | 100,0 |
| | Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

| | | المؤهل العلمي | | | |
|--------|----------------|---------------|-------------|-------------|-------------|
| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage | Pourcentage |
| | | | e | valide | cumulé |
| Valide | ماجستير | 5 | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| | LMD دكتوراه | 16 | 25,0 | 25,0 | 32,8 |
| | دكتوراه كلاسيك | 43 | 67,2 | 67,2 | 100,0 |
| | Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

| | | الرتبة العلمية | | | |
|--------|---------------|----------------|-------------|-------------|-------------|
| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage | Pourcentage |
| | | | e | valide | cumulé |
| Valide | أستاذ محاضر ب | 14 | 21,9 | 21,9 | 21,9 |
| | أستاذ محاضر أ | 34 | 53,1 | 53,1 | 75,0 |

| | | | | |
|---------------|----|-------|-------|-------|
| أستاذ مساعد ب | 14 | 21,9 | 21,9 | 96,9 |
| أستاذ مساعد أ | 2 | 3,1 | 3,1 | 100,0 |
| Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

الأقدمية في الوظيفة

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide أقل من عامين | 4 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| من 2-5 سنوات | 14 | 21,9 | 21,9 | 28,1 |
| من 6-10 سنوات | 19 | 29,7 | 29,7 | 57,8 |
| أكثر من 10 سنوات | 27 | 42,2 | 42,2 | 100,0 |
| Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

المهام الوظيفية

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide أستاذ مدرس | 51 | 79,7 | 79,7 | 79,7 |
| أستاذ إداري | 13 | 20,3 | 20,3 | 100,0 |
| Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

Fréquences

Remarques

| | |
|--|--|
| Sortie obtenue | 01-JUN-2022 17:34:22 |
| Commentaires | |
| Entrée | Données مشد C:\Users\hzm\Desktop\اربعي زينب \Nouveau dossier\Sans titre4.sav |
| Jeu de données actif | Jeu_de_données1 |
| Filtre | <sans> |
| Pondération | <sans> |
| Scinder un fichier | <sans> |
| N de lignes dans le fichier de travail | 64 |

| | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|--|
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |
| | Observations utilisées | Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides. |
| | Syntaxe | FREQUENCIES 4 م 3 م 2 م 1 م VARIABLES= 5 م /ORDER=ANALYSIS. |
| Ressources | Temps de processeur | 00:00:00,02 |
| | Temps écoulé | 00:00:00,02 |

Statistiques

| | تقوم إدارة الجامعة بتوفير الأجهزة والمعدات المناسبة لتأدية مهامك | تحرص إدارة الجامعة على تقديم أفضل الوسائل لتحقيق أفضل أداء | تحرص إدارة الجامعة على تقديم أفضل الوسائل لتحقيق أفضل أداء | تقوم إدارة الجامعة بالتحديث المستمرة لكافة برامجها ومعداتنا وبشكل دائم | تساهم المعدات التي توفرها إدارة الجامعة في تسهيل عمل الأستاذ |
|----------|--|--|--|--|--|
| N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Valide | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Manquant | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Table de fréquences

تقوم إدارة الجامعة بتوفير الأجهزة والمعدات المناسبة لتأدية مهامك

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 2 غير موافق بشدة | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | 3 غير موافق | 4,7 | 4,7 | 7,8 |
| | 9 محايد | 14,1 | 14,1 | 21,9 |
| | 34 موافق | 53,1 | 53,1 | 75,0 |
| | 16 موافق بشدة | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

تحرص إدارة الجامعة على تقديم أفضل الوسائل لتحقيق أفضل أداء

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|---------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | غير موافق 4 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | محايد 11 | 17,2 | 17,2 | 23,4 |
| | موافق 17 | 26,6 | 26,6 | 50,0 |
| | موافق بشدة 32 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

تحرص إدارة الجامعة على تقديم أفضل الوسائل لتحقيق أفضل أداء

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|---------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | غير موافق 2 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | بشدة 5 | 7,8 | 7,8 | 10,9 |
| | محايد 8 | 12,5 | 12,5 | 23,4 |
| | موافق 15 | 23,4 | 23,4 | 46,9 |
| | موافق بشدة 34 | 53,1 | 53,1 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

تقوم إدارة الجامعة بالتحديث المستمرة لكافة برامجها ومعداتها وبشكل دائم

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|---------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | غير موافق 2 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | بشدة 3 | 4,7 | 4,7 | 7,8 |
| | محايد 13 | 20,3 | 20,3 | 28,1 |
| | موافق 19 | 29,7 | 29,7 | 57,8 |
| | موافق بشدة 27 | 42,2 | 42,2 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

تساهم المعدات التي توفرها إدارة الجامعة في تسهيل عمل الأستاذ

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | غير موافق 7 | 10,9 | 10,9 | 10,9 |
| | بشدة 3 | 4,7 | 4,7 | 15,6 |
| | محايد 7 | 10,9 | 10,9 | 26,6 |
| | موافق 15 | 23,4 | 23,4 | 50,0 |

| | | | |
|---------------|-------|-------|-------|
| 32 موافق بشدة | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

Descriptives

Remarques

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| Sortie obtenue | | 01-JUN-2022 17:34:44 |
| Commentaires | | |
| Entrée | Données | C:\Users\hzm\Desktop\Nouveau اريعي زينب dossier\Sans titre4.sav |
| | Jeu de données actif | Jeu_de_données1 |
| | Filtre | <sans> |
| | Pondération | <sans> |
| | Scinder un fichier | <sans> |
| | N de lignes dans le fichier de travail | 64 |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |
| | Observations utilisées | Toutes les données non manquantes sont utilisées. |
| | Syntaxe | DESCRIPTIVES 4 م 3 م 2 م 1 م VARIABLES= 5 م /STATISTICS=MEAN STDDEV. |
| Ressources | Temps de processeur | 00:00:00,02 |
| | Temps écoulé | 00:00:00,02 |

Statistiques descriptives

| | N | Moyenne | Ecart type |
|--|----|---------|------------|
| تقوم إدارة الجامعة بتوفير الأجهزة والمعدات المناسبة لتأدية مهامك | 64 | 3,9219 | ,93103 |

| | | | |
|----|--|---------|----------|
| 64 | تحرص إدارة الجامعة على تقديم أفضل الوسائل لتحقيق أفضل أداء | 4,2031 | ,94583 |
| 64 | تحرص إدارة الجامعة على تقديم أفضل الوسائل لتحقيق أفضل أداء | 4,1563 | 1,11581 |
| 64 | تقوم إدارة الجامعة بالتحديث المستمرة لكافة برامجها ومعداتها وبشكل دائم | 4,03125 | 1,053622 |
| 64 | تساهم المعدات التي توفرها إدارة الجامعة في تسهيل عمل الأستاذ | 3,9687 | 1,34482 |
| 64 | N valide (liste) | | |

Fréquences

Remarques

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| Sortie obtenue | | 01-JUN-2022 20:47:26 |
| Commentaires | | |
| Entrée | Données | C:\Users\hzm\Desktop\اربعي\زيبب\Nouveau dossier\Sans titre4.sav |
| | Jeu de données actif | Jeu_de_données1 |
| | Filtre | <sans> |
| | Pondération | <sans> |
| | Scinder un fichier | <sans> |
| | N de lignes dans le fichier de travail | 64 |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |
| | Observations utilisées | Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides. |
| | Syntaxe | FREQUENCIES 4 ن3 ن2 ن1 ن VARIABLES= 5 ن /ORDER=ANALYSIS. |
| Ressources | Temps de processeur | 00:00:00,00 |

Statistiques

| | تتوفر إدارة الجامعة على شبكة إتصالات متعددة الصيغات | توفر الجامعة خدمة الشبكة على مدار الساعة | تقدم الجامعة خدمة أنترنت جيدة وسريعة | تمتلك إدارة الجامعة شبكة إتصال داخلية | تحرص الجامعة على تفاعل الأساتذة مع مختلف البرامج من خلال توفير شبكة إتصال |
|---|---|--|---|--|---|
| N | Valide 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| | Manquant 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Table de fréquences

تتوفر إدارة الجامعة على شبكة إتصالات متعددة الصيغات

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|---------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 3 غير موافق بشدة | 4,7 | 4,7 | 4,7 |
| | 7 غير موافق | 10,9 | 10,9 | 15,6 |
| | 12 محايد | 18,8 | 18,8 | 34,4 |
| | 18 موافق | 28,1 | 28,1 | 62,5 |
| | 24 موافق بشدة | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

توفر الجامعة خدمة الشبكة على مدار الساعة

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|---------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 3 غير موافق بشدة | 4,7 | 4,7 | 4,7 |
| | 6 غير موافق | 9,4 | 9,4 | 14,1 |
| | 6 محايد | 9,4 | 9,4 | 23,4 |
| | 21 موافق | 32,8 | 32,8 | 56,3 |
| | 28 موافق بشدة | 43,8 | 43,8 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

تقدم الجامعة خدمة أنترنت جيدة وسريعة

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 6 غير موافق بشدة | 9,4 | 9,4 | 9,4 |
| | 13 غير موافق | 20,3 | 20,3 | 29,7 |
| | 19 محايد | 29,7 | 29,7 | 59,4 |
| | 11 موافق | 17,2 | 17,2 | 76,6 |
| | 15 موافق بشدة | 23,4 | 23,4 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

تمتلك إدارة الجامعة شبكة إتصال داخلية

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|---------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 4 غير موافق | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | 5 محايد | 7,8 | 7,8 | 14,1 |
| | 25 موافق | 39,1 | 39,1 | 53,1 |
| | 30 موافق بشدة | 46,9 | 46,9 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

تحرص الجامعة على تفاعل الأساتذة مع مختلف البرامج من خلال توفير شبكة إتصال

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|---------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 8 غير موافق | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | 20 محايد | 31,3 | 31,3 | 43,8 |
| | 13 موافق | 20,3 | 20,3 | 64,1 |
| | 23 موافق بشدة | 35,9 | 35,9 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

Descriptives

Remarques

Sortie obtenue 01-JUN-2022 20:47:50

Commentaires

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| Entrée | Données | C:\Users\hzm\Desktop\اربعي\زينب\Nouveau dossier\Sans titre4.sav |
| | Jeu de données actif | Jeu_de_données1 |
| | Filtre | <sans> |
| | Pondération | <sans> |
| | Scinder un fichier | <sans> |
| | N de lignes dans le fichier de travail | 64 |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |
| | Observations utilisées | Toutes les données non manquantes sont utilisées. |
| | Syntaxe | DESCRIPTIVES 4 3 2 1 0 VARIABLES= 5 /STATISTICS=MEAN STDDEV. |
| Ressources | Temps de processeur | 00:00:00,02 |
| | Temps écoulé | 00:00:00,02 |

Statistiques descriptives

| | N | Moyenne | Ecart type |
|---|----|---------|------------|
| تتوفر إدارة الجامعة على شبكة إتصالات متعددة الصيغات | 64 | 3,8281 | 1,18930 |
| توفر الجامعة خدمة الشبكة على مدار الساعة | 64 | 4,0156 | 1,16145 |
| تقدم الجامعة خدمة أنترنت جيدة وسريعة | 64 | 3,2500 | 1,28483 |
| تمتلك إدارة الجامعة شبكة إتصال داخلية | 64 | 4,2656 | ,85898 |
| تحرص الجامعة على تفاعل الأساتذة مع مختلف البرامج من خلال توفير شبكة إتصال | 64 | 3,7969 | 1,07171 |
| N valide (liste) | 64 | | |

Remarques

| | | |
|--|-----------------------------------|--|
| Sortie obtenue | | 01-JUN-2022 20:48:51 |
| Commentaires | | |
| Entrée | Données | C:\Users\hzm\Desktop\اربعي زينب \Nouveau dossier\Sans titre4.sav |
| Jeu de données actif | | Jeu_de_données1 |
| Filtre | | <sans> |
| Pondération | | <sans> |
| Scinder un fichier | | <sans> |
| N de lignes dans le fichier de travail | | 64 |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |
| Observations utilisées | | Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides. |
| Syntaxe | | FREQUENCIES 4 3 2 1 /VARIABLES= /ORDER=ANALYSIS. |
| Ressources | Temps de processeur | 00:00:00,02 |
| Temps écoulé | | 00:00:00,02 |

Statistiques

| | تحريص الجامعة على جعل البرامج والأنظمة بسيطة وغير معقدة وذلك لتضمن سهولة استخدامها | تحريص إدارة الجامعة على أن تكون برامجها سريعة التجاوب | تستخدم إدارة الجامعة برامجها الخاصة وذلك لمعالجة معلوماتها الخاصة | تحريص إدارة الجامعة على تحديث الأنظمة مع ما يتماشى ومنصة progres |
|---|--|---|---|--|
| N | Valide 64 | 64 | 64 | 64 |
| | Manquant 0 | 0 | 0 | 0 |

Table de fréquences

تحرص الجامعة على جعل البرامج والأنظمة بسيطة وغير معقدة وذلك لتضمن سهولة استخدامها

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1 غير موافق بشدة | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | 3 غير موافق | 4,7 | 4,7 | 6,3 |
| | 9 محايد | 14,1 | 14,1 | 20,3 |
| | 21 موافق | 32,8 | 32,8 | 53,1 |
| | 30 موافق بشدة | 46,9 | 46,9 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

تحرص إدارة الجامعة على أن تكون برامجها سريعة التجاوب

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 5 غير موافق بشدة | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| | 7 غير موافق | 10,9 | 10,9 | 18,8 |
| | 19 محايد | 29,7 | 29,7 | 48,4 |
| | 13 موافق | 20,3 | 20,3 | 68,8 |
| | 20 موافق بشدة | 31,3 | 31,3 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

تستخدم إدارة الجامعة برامجها الخاصة وذلك لمعالجة معلوماتها الخاصة

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 8 غير موافق بشدة | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | 10 غير موافق | 15,6 | 15,6 | 28,1 |
| | 15 محايد | 23,4 | 23,4 | 51,6 |
| | 12 موافق | 18,8 | 18,8 | 70,3 |
| | 19 موافق بشدة | 29,7 | 29,7 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

Statistiques descriptives

| | N | Moyenne | Ecart type |
|---|----|---------|------------|
| تحرص الجامعة على جعل البرامج والأنظمة بسيطة وغير معقدة وذلك لتضمن سهولة استخدامها | 64 | 4,1875 | ,95743 |
| تحرص إدارة الجامعة على أن تكون برامجها سريعة التجاوب | 64 | 3,5625 | 1,25831 |
| تستخدم إدارة الجامعة برامجها الخاصة وذلك لمعالجة معلوماتها الخاصة | 64 | 3,3750 | 1,38587 |
| تحرص إدارة الجامعة على تحديث الأنظمة مع ما يتماشى ومنصة progres | 64 | 4,0938 | 1,13695 |
| N valide (liste) | 64 | | |

Fréquences**Remarques**

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| Sortie obtenue | | 01-JUN-2022 20:49:49 |
| Commentaires | | |
| Entrée | Données | C:\Users\hzm\Desktop\اربعي زينب \Nouveau dossier\Sans titre4.sav |
| | Jeu de données actif | Jeu_de_données1 |
| | Filtre | <sans> |
| | Pondération | <sans> |
| | Scinder un fichier | <sans> |
| | N de lignes dans le fichier de travail | 64 |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |

| | |
|------------------------|--|
| Observations utilisées | Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides. |
| Syntaxe | FREQUENCIES VARIABLES=ع1 ع2 ع3 /ORDER=ANALYSIS. |
| Ressources | Temps de processeur 00:00:00,00 |
| | Temps écoulé 00:00:00,00 |

Statistiques

| | | | |
|---|---|-----------------------------------|--|
| | تحرص إدارة الجامعة على هيكّل مرّن يساعّد في تحسّين الاتّصال بين الأساتذة والإدارة | تقوم الجامعة بتوفير مناخ عمل جيّد | تعتّم إدارة الجامعة على هيكّل مرّن يساعّد في تحسّين الاتّصال بين الأساتذة والإدارة |
| N | Valide 64 | 64 | 64 |
| | Manquant 0 | 0 | 0 |

Table de fréquences

تحرص إدارة الجامعة على تقديم خدمات جيّدة وذلك لاستقطاب كفاءات

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 2 غير موافق بشدة | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | 3 غير موافق | 4,7 | 4,7 | 7,8 |
| | 11 محايد | 17,2 | 17,2 | 25,0 |
| | 17 موافق | 26,6 | 26,6 | 51,6 |
| | 31 موافق بشدة | 48,4 | 48,4 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

تقوم الجامعة بتوفير مناخ عمل جيّد

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
|--|-----------|-------------|--------------------|--------------------|

| | | | | |
|--------|------------------|-------|-------|-------|
| Valide | 5 غير موافق بشدة | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| | 7 غير موافق | 10,9 | 10,9 | 18,8 |
| | 15 محايد | 23,4 | 23,4 | 42,2 |
| | 15 موافق | 23,4 | 23,4 | 65,6 |
| | 22 موافق بشدة | 34,4 | 34,4 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

تعتمد إدارة الجامعة على هيكل مرن يساعد في تحسين الاتصال بين الأساتذة والإدارة

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | 1 غير موافق بشدة | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | 4 غير موافق | 6,3 | 6,3 | 7,8 |
| | 14 محايد | 21,9 | 21,9 | 29,7 |
| | 19 موافق | 29,7 | 29,7 | 59,4 |
| | 26 موافق بشدة | 40,6 | 40,6 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

Descriptives

Remarques

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| Sortie obtenue | | 01-JUN-2022 20:50:06 |
| Commentaires | | |
| Entrée | Données | C:\Users\hms\Desktop\اربعي زينب \Nouveau dossier\Sans titre4.sav |
| | Jeu de données actif | Jeu_de_données1 |
| | Filtre | <sans> |
| | Pondération | <sans> |
| | Scinder un fichier | <sans> |
| | N de lignes dans le fichier de travail | 64 |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |

| | |
|------------------------|--|
| Observations utilisées | Toutes les données non manquantes sont utilisées. |
| Syntaxe | DESCRIPTIVES ع1 ع2ع3 VARIABLES= /STATISTICS=MEAN STDDEV. |
| Ressources | Temps de processeur 00:00:00,02 |
| | Temps écoulé 00:00:00,02 |

Statistiques descriptives

| | N | Moyenne | Ecart type |
|---|----|---------|------------|
| تحرص إدارة الجامعة على تقديم خدمات جيدة وذلك لاستقطاب كفاءات | 64 | 4,1250 | 1,06160 |
| تقوم الجامعة بتوفير مناخ عمل جيد | 64 | 3,6563 | 1,27514 |
| تعتمد إدارة الجامعة على هيكل مرن يساعد في تحسين الاتصال بين الأساتذة والإدارة | 64 | 4,0156 | 1,01563 |
| N valide (liste) | 64 | | |

Fréquences

Remarques

| | |
|--|--|
| Sortie obtenue | 01-JUN-2022 20:50:34 |
| Commentaires | |
| Entrée | Données C:\Users\hzm\Desktop\اربعي زينب \Nouveau dossier\Sans titre4.sav |
| Jeu de données actif | Jeu_de_données1 |
| Filtre | <sans> |
| Pondération | <sans> |
| Scinder un fichier | <sans> |
| N de lignes dans le fichier de travail | 64 |

| | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|--|
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |
| | Observations utilisées | Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides. |
| | Syntaxe | FREQUENCIES VARIABLES= 1س 2س 3س 4س 5س 6س 7س 8س 9س /ORDER=ANALYSIS. |
| Ressources | Temps de processeur | 00:00:00,02 |
| | Temps écoulé | 00:00:00,02 |

Statistiques

| | تسعى الجامعة لتحقيق رضا الطلاب والأساتذة من خلال التجديد في الأساليب والطرق التي تستخدمها | تحرص الجامعة على تقديم دورات تدريبية للكوادر البشرية | تحرص على إشراك الأساتذة في الأبحاث | تساهم كل الأسرة الجامعية في إنجاز الأهداف المسطرة | يتم تحسين أداء الجامعة وذلك من خلال التحفيز للمبادرات الجديدة والأفكار الجديدة | لمى حة أداء |
|---|---|--|------------------------------------|---|--|-------------|
| N | Valide 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| | Manquant 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Table de fréquences

تسعى الجامعة لتحقيق رضا الطلاب والأساتذة من خلال التجديد في الأساليب والطرق التي تستخدمها

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | غير موافق بشدة 1 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | غير موافق 8 | 12,5 | 12,5 | 14,1 |
| | محايد 16 | 25,0 | 25,0 | 39,1 |
| | موافق 10 | 15,6 | 15,6 | 54,7 |
| | موافق بشدة 29 | 45,3 | 45,3 | 100,0 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|--|
| Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |
|-------|----|-------|-------|--|

تحرص الجامعة على تقديم دورات تدريبية للكوادر البشرية

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | غير موافق بشدة | 4 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | غير موافق | 4 | 6,3 | 6,3 | 12,5 |
| | محايد | 8 | 12,5 | 12,5 | 25,0 |
| | موافق | 16 | 25,0 | 25,0 | 50,0 |
| | موافق بشدة | 32 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

تحرص على إشراك الأساتذة في الأبحاث

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | غير موافق بشدة | 3 | 4,7 | 4,7 | 4,7 |
| | غير موافق | 8 | 12,5 | 12,5 | 17,2 |
| | محايد | 2 | 3,1 | 3,1 | 20,3 |
| | موافق | 21 | 32,8 | 32,8 | 53,1 |
| | موافق بشدة | 30 | 46,9 | 46,9 | 100,0 |
| | Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

تساهم كل الأسرة الجامعية في إنجاز الأهداف المسطرة

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | غير موافق بشدة | 4 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | غير موافق | 10 | 15,6 | 15,6 | 21,9 |
| | محايد | 14 | 21,9 | 21,9 | 43,8 |
| | موافق | 15 | 23,4 | 23,4 | 67,2 |
| | موافق بشدة | 21 | 32,8 | 32,8 | 100,0 |
| | Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

يتم تحسين أداء الجامعة وذلك من خلال التحفيز للمبادرات الجديدة والأفكار الجديدة

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | غير موافق بشدة 7 | 10,9 | 10,9 | 10,9 |
| | غير موافق 4 | 6,3 | 6,3 | 17,2 |
| | محايد 12 | 18,8 | 18,8 | 35,9 |
| | موافق 8 | 12,5 | 12,5 | 48,4 |
| | موافق بشدة 33 | 51,6 | 51,6 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

تعتمد جامعتكم على أساليب تقييم واضحة لتقييم مستوى الأداء العلمي

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | غير موافق بشدة 4 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | غير موافق 8 | 12,5 | 12,5 | 18,8 |
| | محايد 20 | 31,3 | 31,3 | 50,0 |
| | موافق 13 | 20,3 | 20,3 | 70,3 |
| | موافق بشدة 19 | 29,7 | 29,7 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

تسعى الجامعة دائما لتحقيق رضا الأساتذة والطلاب

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | غير موافق بشدة 5 | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| | غير موافق 13 | 20,3 | 20,3 | 28,1 |
| | محايد 15 | 23,4 | 23,4 | 51,6 |
| | موافق 11 | 17,2 | 17,2 | 68,8 |
| | موافق بشدة 20 | 31,3 | 31,3 | 100,0 |
| | Total 64 | 100,0 | 100,0 | |

تجري الجامعة مقارنات مرجعية لنتائج أدائها وما أنجزته بنتائج أفضل الجامعات وذلك لتحسين الأداء

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|------------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | غير موافق بشدة 3 | 4,7 | 4,7 | 4,7 |
| | غير موافق 4 | 6,3 | 6,3 | 10,9 |

| | | | | |
|------------|----|-------|-------|-------|
| محاييد | 16 | 25,0 | 25,0 | 35,9 |
| موافق | 8 | 12,5 | 12,5 | 48,4 |
| موافق بشدة | 33 | 51,6 | 51,6 | 100,0 |
| Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

تلتزم الجامعة بمبدأ التعليم والتدريب المستمر

| | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | غير موافق بشدة | 3 | 4,7 | 4,7 |
| | غير موافق | 6 | 9,4 | 14,1 |
| | محاييد | 10 | 15,6 | 29,7 |
| | موافق | 16 | 25,0 | 54,7 |
| | موافق بشدة | 29 | 45,3 | 100,0 |
| Total | 64 | 100,0 | 100,0 | |

Descriptives

Remarques

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| Sortie obtenue | | 01-JUN-2022 20:51:20 |
| Commentaires | | |
| Entrée | Données | C:\Users\hzm\Desktop\ريعي\زينب\ dossier\Sans titre4.sav |
| | Jeu de données actif | Jeu_de_données1 |
| | Filtre | <sans> |
| | Pondération | <sans> |
| | Scinder un fichier | <sans> |
| | N de lignes dans le fichier de travail | 64 |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |
| | Observations utilisées | Toutes les données non manquantes sont utilisées. |

| | | |
|------------|---------------------|--|
| | Syntaxe | DESCRIPTIVES VARIABLES=س1 س2 س4 س5 س6 س7 س8 س9 س3 /STATISTICS=MEAN STDDEV. |
| Ressources | Temps de processeur | 00:00:00,02 |
| | Temps écoulé | 00:00:00,02 |

Statistiques descriptives

| | N | Moyenne | Ecart type |
|--|----|---------|------------|
| تسعى الجامعة لتحقيق رضا الطلاب والأساتذة من خلال التجديد في الأساليب والطرق التي تستخدمها | 64 | 3,9063 | 1,16454 |
| تحرص الجامعة على تقديم دورات تدريبية للكوادر البشرية | 64 | 4,0625 | 1,20679 |
| تساهم كل الأسرة الجامعية في إنجاز الأهداف المسطرة | 64 | 3,6094 | 1,26763 |
| يتم تحسين أداء الجامعة وذلك من خلال التحفيز للمبادرات الجديدة والأفكار الجديدة | 64 | 3,8750 | 1,39728 |
| تعتمد جامعتكم على أساليب تقييم واضحة لتقييم مستوى الأداء العلمي | 64 | 3,5469 | 1,22059 |
| تسعى الجامعة دائما لتحقيق رضا الأساتذة والطلاب | 64 | 3,4375 | 1,33184 |
| تجري الجامعة مقارنات مرجعية لنتائج أدائها وما أنجزته بنتائج أفضل الجامعات وذلك لتحسين الأداء | 64 | 4,0000 | 1,20844 |
| تلتزم الجامعة بمبدأ التعليم والتدريب المستمر | 64 | 3,9688 | 1,19481 |
| تحرص على إشراك الأساتذة في الأبحاث | 64 | 4,0469 | 1,20092 |
| N valide (liste) | 64 | | |

