

عنوان البحث

"أثر التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي"
دراسة ميدانية (تطبيقية) على عينة من أعضاء هيئة التدريس
بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - الدمام

إعداد الطالبة:

عهد بنت مانع العتيبي

243000629

إشراف:

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

حقوق الطباعة والنشر

© 2025 الباحثة: عهود بنت مانع العتيبي

جميع الحقوق محفوظة.

لا يجوز إعادة نشر، أو توزيع، أو تصوير، أو تخزين أي جزء من هذه الرسالة بأي وسيلة كانت (إلكترونية أو ميكانيكية أو غيرها)، أو نقله، أو اقتباسه، أو ترجمته كلياً، أو جزئياً، أو استخدامه لأي غرض تجاري أو علمي، دون إذن خطي مسبق من جامعة ميد أوشن أو من الباحثة.

جامعة ميد أوشن

إهداء

إلى من كانا النور الذي أضاء دربي، والديّ العزيزين، قدوتي في الحياة وأساس كل إنجاز حققته، اللذين لم يبخلا يوماً عليّ بالدعم والتوجيه والدعاء، فكانا سندي في كل خطوة.

إلى والدي الحبيب، الذي زرع في قلبي حب العلم والطموح، وكان مصدر فخري واعتزازي منذ طفولتي. وإلى والدتي الحبيبة، التي علمتني معنى الصبر وقوة الإرادة، وكانت بدعائها وتضحياتها سبباً في تيسير كل صعب.

إلى زوجي الغالي، شريك درب ورفيق الرحلة العلمية، الذي كان دعمه واحتواؤه حافزاً لي على الاستمرار وتحقيق الأحلام رغم كل التحديات.

إلى إخوتي الأعزاء، الذين كانوا دائماً مصدر التشجيع والاعتزاز، أفخر بهم كما يفخرون بي.

إلى مديري الفاضل، الذي لم يتوان عن تقديم النصح والدعم والتشجيع، فكان لتوجيهاته الأثر الكبير في مسيرتي الأكاديمية والمهنية.

إلى أساتذتي الكرام، والسادة المشرفين وأعضاء الهيئة التدريسية، الذين لم يبخلوا يوماً بالمساعدة أو المشورة، فكانوا مثلاً للعطاء العلمي والإنساني.

إلى زملائي ورفقاء الدرب، وكل من كان له أثر في رحلتي العلمية، أخصهم جميعاً بالامتنان والتقدير.

إلى كل باحث وطالب علم يسعى للمعرفة والارتقاء، أهدي ثمرة جهدي وإنجازي المتواضع.

لكم جميعاً، أرفع هذا الإهداء عرفاناً وامتناناً.

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً حتى يبلغ الحمد منتهاه، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين.
انطلاقاً من قول النبي ﷺ: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الله تعالى الذي وفقني وأعانني على إتمام رسالتي العلمية.

ثم إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي:
إلى العزيز الذي حملت اسمه فخراً واعتزازاً، فله مني كل الحب والامتنان،
وإلى العزيزة التي علمتني معنى الحكمة والصبر، فكانت سندي ودعمي في كل مراحل حياتي.
أشكركم براً وإحساناً ووفاءً.

كما أعبر عن امتناني الكبير لزوجي الغالي، على توجيهاته القيمة ودعمه ومساندته طوال فترة إعداد البحث.

وأقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى جميع الأساتذة الأفاضل، على جهودهم المبذولة في تقييم البحث وتقديم الملاحظات القيمة التي كان لها أثر بالغ في تحسين جودة العمل.

وفي الختام، لا أنسى أن أشكر كل من ساهم في إتمام هذه الدراسة، ولكل يد رافقتني وكانت عوناً لي في هذه الرحلة.

سائلة المولى عز وجل أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التعليم عن بُعد بأبعاده (المرونة، التفاعل الإلكتروني، وأدوات التقييم الإلكتروني) على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة إلكترونية وزعت على عينة مكونة من (384) عضو هيئة تدريس.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن كل من المرونة في التعليم عن بُعد، والتفاعل الإلكتروني، وأدوات التقييم الإلكتروني تؤثر بشكل إيجابي ودال إحصائياً على كفاءة الأداء الوظيفي، حيث أظهرت معاملات الانحدار وجود أثر كبير لهذه الأبعاد على الإنتاجية، والجودة، والتطوير الذاتي المهني لأعضاء هيئة التدريس. كما أظهرت نتائج تحليل التباين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة الأداء تعزى إلى مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد، لصالح الأعضاء ذوي الإتقان الأعلى.

بناءً على النتائج، توصي الدراسة بأهمية تعزيز برامج التدريب الرقمية، وتطوير البنية التحتية التقنية، وتفعيل سياسات التقييم الإلكتروني، مع ضرورة دعم أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم من استخدام أدوات التعليم عن بُعد بكفاءة لتحقيق أداء وظيفي متميز وتطوير مهني مستدام.

الكلمات المفتاحية:

التعليم عن بُعد، كفاءة الأداء الوظيفي، المرونة، التفاعل الإلكتروني، أدوات التقييم الإلكتروني، أعضاء هيئة التدريس، جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

الفهرس

أ	البسمة
ب	حقوق الطباعة
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	المستخلص
ط	قائمة الجداول
ى	قائمة المصطلحات
ك	قائمة الاختصارات
ل	المقدمة
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	مقدمة
3	مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة
5	أهمية نظرية
6	أهمية تطبيقية
7	أهداف الدراسة
8	تساؤلات الدراسة
10	فروض الدراسة
12	منطلقات الدراسة
13	حدود الدراسة
14	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
15	مقدمة
16	الإطار النظري

16	التعليم عن بعد
17	كفاءة الأداء الوظيفي
17	المرونة
17	التفاعل
18	أدوات التقييم
18	النظريات التربوية المرتبطة بالدراسة
19	النموذج المفاهيمي للدراسة
20	الدراسات السابقة
20	الدراسات المحلية
26	الدراسات العربية
31	الدراسات الأجنبية
35	التعليق على الدراسات السابقة
35	ما تتميز به الدراسة الحالية
36	الفصل الثالث: المنهجية وطرق البحث
37	مقدمة
37	منهجية البحث
37	مجتمع البحث
37	عينة البحث
39	أداة البحث
40	خطوات إعداد البحث
41	ثبات أداة الدراسة
42	معيار التصحيح
43	المعالجة والأدوات الإحصائية المستخدمة

44	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
45	مقدمة
45	عرض تحليل بيانات العينة
46	تحليل محاور الدراسة
51	اختبار الفرضيات الرئيسية
53	اختبار الفرضيات الفرعية
56	اختبار الفرضية الرابعة
57	اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرابعة
60	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
61	نتائج الدراسة
63	مناقشة النتائج الحالية في ضوء نتائج الدراسات السابقة
65	التوصيات
66	المقترحات
67	Abstract
68	المراجع
69	المراجع العربية
71	المراجع الأجنبية
73	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
الجدول (1-3)	توزيع العينة حسب البيانات الديموغرافية	38
الجدول (2-3)	معاملات الثبات ألفا كرونباخ	41
جدول (3-3)	أوزان الإجابات حسب المقياس الخماسي	42
جدول (1-4)	توزيع العينة حسب البيانات الديمغرافية	45
جدول (2-4)	المتوسط الحسابي للمحاور الرئيسية	46
جدول رقم (3-4)	المتوسط الحسابي لمحور المرونة	47
جدول رقم (4-4)	المتوسط الحسابي لمحور التفاعل	48
جدول رقم (4-5)	المتوسط الحسابي لمحور كفاءة الأداء الوظيفي	49
جدول رقم (4-6)	المتوسط الحسابي لمحور التقييم	50
جدول رقم (7-4)	نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية	51
جدول رقم (8-4)	نتائج اختبار الفرضيات الفرعية	53
جدول (9-4)	ANOVA للفرضية الرابعة الرئيسية	56
جدول (10-4)	ANOVA للفرضية الرابعة الفرعية الأولى	57
جدول (11-4)	ANOVA للفرضية الرابعة الفرعية الثانية	58
جدول (12-4)	ANOVA للفرضية الرابعة الفرعية الثالثة	59

قائمة المصطلحات

المصطلح بالعربية	المصطلح بالإنجليزية	التعريف/الشرح المختصر
أدوات التقييم الإلكتروني	Electronic Assessment Tools	الوسائل الرقمية التي تُستخدم لقياس أداء الطلاب وتقييم مخرجات التعليم عن بُعد (اختبارات، واجبات، ...).
كفاءة الأداء الوظيفي	Job Performance Efficiency	مدى قدرة عضو هيئة التدريس على تحقيق أهدافه المهنية بفعالية وجودة عبر أبعاد (الإنتاجية، الجودة، التطوير الذاتي).
المرونة	Flexibility	قدرة عضو هيئة التدريس على تنظيم وقته ومهامه التعليمية بحرية حسب متطلبات العمل والتعليم عن بُعد.
التعليم عن بُعد	Distance Learning	نظام تعليمي يستخدم التقنيات الحديثة لتقديم التعليم خارج القاعات التقليدية.
التفاعل الإلكتروني	Electronic Interactivity	التواصل والتفاعل بين المعلم والطلاب عبر الوسائط الرقمية.
التطوير الذاتي	Self-Development	الجهود المبذولة من عضو هيئة التدريس لتطوير نفسه أكاديميًا أو مهنيًا.
الجودة	Quality	مدى الالتزام بالمعايير المهنية في التدريس وتقديم محتوى عالي الكفاءة.
المرونة	Flexibility	قدرة عضو هيئة التدريس على تنظيم وقته ومهامه التعليمية بحرية.
أعضاء هيئة التدريس	Faculty Members	الأكاديميون المسؤولون عن التدريس في الجامعة

قائمة الاختصارات

الاختصار	المصطلح بالعربية	المصطلح بالإنجليزية
α	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	Cronbach's Alpha Coefficient
ANOVA	تحليل التباين الأحادي	Analysis of Variance
β	معامل الانحدار	Beta Coefficient
COVID-19	جائحة كورونا	Coronavirus Disease 2019
df	درجات الحرية	Degrees of Freedom
E-Learning	التعلم الإلكتروني	E-Learning
F	قيمة اختبار F	F-test Value
ICT	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	Information and Communication Technology
LMS	نظام إدارة التعلم	Learning Management System
MOOC	المقررات الدراسية الإلكترونية المفتوحة الضخمة	Massive Open Online Course
p	مستوى الدلالة الإحصائية	Significance Level (p-value)
R^2	معامل التحديد	Coefficient of Determination
SPSS	برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية	Statistical Package for the Social Sciences
t	قيمة اختبار t	t-test Value

مقدمة:

شهد العالم في العقود الأخيرة تحولاً كبيراً في منظومة التعليم بفعل الثورة الرقمية المتسارعة، حيث أصبح التعليم عن بُعد أحد أهم الاتجاهات الحديثة التي أعطت التعليم ملامح جديدة مختلفة على المستوى العالمي والمحلي، فقد أظهرت التقارير الدولية أن نسبة المؤسسات التعليمية التي اعتمدت التعليم عن بُعد قد ازدادت بشكل ملحوظ، مما انعكس إيجاباً على جودة التعليم، ومرونته، وكفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع التعليم. (الشريف، 2023؛ Lawson & Sass, 2024)

على الصعيد العالمي، أسهمت التطورات التكنولوجية في إتاحة فرص التعلم دون قيود الزمان والمكان، وأصبح التعليم عن بُعد وسيلة أساسية لاستمرارية التعليم في أوقات الأزمات مثل جائحة كوفيد-19. حيث أكدت عدت من الدراسات أن دمج التقنيات الرقمية في التعليم يعزز من كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من خلال توفير بيئة تعليمية مناسبة ومحفزة، وأدوات تقييم حديثة، وتفاعل أفضل بين المعلمين والمتعلمين.

أما في المملكة العربية السعودية، فقد أولت الدولة اهتماماً كبيراً بتطوير منظومة التعليم، توافقاً مع أهداف رؤية المملكة 2030، التي ركزت على التحول الرقمي في جميع القطاعات، فأطلقت وزارة التعليم العديد من المبادرات والمنصات الإلكترونية، مثل "مدرستي" و "مسار" وألقت اهتماماً لتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام أدوات التعليم عن بُعد، وذلك أدى الى رفع نسب الاعتماد على التعليم عن بُعد في الجامعات السعودية الى مستويات قياسية بحلول عام 2022.

وفي مدينة الدمام، تميزت الجامعات والمؤسسات التعليمية بتوظيف أحدث التقنيات الرقمية وتوفير بنية تحتية رقمية لدعم التعليم الإلكتروني. وقد ساهمت هذه الجهود في تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس لتمكينهم من تقديم محتوى تعليمي عن بُعد عالي الجودة، إلا ان الدراسات المحلية ما زالت محدودة بشأن تأثير التعليم الرقمي على كفاءة الأداء الوظيفي، وذلك يشكل فجوة معرفية تستدعي البحث والدراسة.

في إطار ذلك التحول، برزت جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل كإحدى الجامعات الرائدة في تطبيق التعليم الإلكتروني حيث اعتمدت منصات مثل "Blackboard" و "Moodle"، وقامت بعمل برامج تدريبية مكثفة لأعضاء هيئة التدريس على تصميم المقررات الإلكترونية وتقييم الطلاب عن بُعد. ولكن ما زال هناك حاجة لدراسات ميدانية تقيم بدقة أثر التعليم الإلكتروني بأبعاده المختلفة (المرونة، التفاعل، التقييم) على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، من حيث الإنتاجية والجودة والتطوير الذاتي.

❖ ومن هنا تنطلق هذه الرسالة من هذه الفجوة البحثية، وتهدف إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي:

- ما مدى تأثير أبعاد التعليم عن بُعد (المرونة، التفاعل، التقييم) على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - الدمام؟

الفصل الأول

"الإطار العام لدراسة"

مقدمة

بعد هيمنة التطور الرقمي على هذا العصر، شهدت منظومة التعليم تحولات كبيرة دفعت نحو اعتماد التعليم عن بُعد كخيار رئيسي لاستمرارية العملية التعليمية بشكل يتناسب مع التطور الرقمي للعالم، ولقد فرضت جائحة كوفيد-19 تسارع الاعتماد على نماذج تعليمية جديدة اعتمدت بالكامل على المنصات الإلكترونية والتقنيات الرقمية، وذلك أبرز إمكانيات المرونة في تنظيم الوقت وتعزيز التفاعل بين المعلمين والمتعلمين، وتطوير أساليب التعلم عن بُعد. على الرغم من هذه المكاسب إلا أن هناك تساؤل حول مدى فعالية هذه التقنيات وأثرها في تعزيز كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من حيث المرونة والتفاعل والتقييم. (Lawson & Sass, 2024؛ Parham et al., 2024)

تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام، التي بذلت جهوداً ملحوظة في تطبيق التعليم عن بُعد وتدريب أعضاء هيئة التدريس، ورغم ذلك لا تزال الأبحاث الميدانية التي تقيم أثر التعليم عن بُعد على أبعاد الأداء الوظيفي في هذه الجامعة قليلة، مما يشكل فجوة معرفية تستدعي الدراسة.

ينطلق هذا الفصل من تأطير المشكلة البحثية وأهميتها، عبر عرض الخلفية العلمية والنظرية للتعليم عن بُعد، ثم استعراض نقاط القوة والتحديات المرتبطة به، وصولاً إلى تحديد سياق الدراسة وأبعادها.

مشكلة الدراسة:

في السنوات الأخيرة شهدت الجامعات السعودية بما فيها جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام، توسعاً كبيراً في تطبيق أنظمة التعليم عن بُعد، خاصةً بعد جائحة كوفيد-19 التي أجبرت جميع القطاعات على الانتقال الفوري للبديل التقني، وعلى الرغم من المزايا العديدة التي يوفرها الجانب التقني في التعليم عن بُعد مثل المرونة في الزمان والمكان، وتنوع أدوات التفاعل، وإمكانية إجراء تقييم إلكتروني، إلا أن الأبحاث والدراسات حول مدى تأثير هذه الأبعاد الثلاثة للتعليم الرقمي (المرونة، التفاعل، التقييم) على كفاءة الأداء الوظيفي لا تزال محدودة. (الشريف، 2023؛ آل سليم، 2024)

على المستوى العالمي، أجريت دراسة في جامعة الملك خالد ارتباطاً إيجابياً معنوياً قوياً بين جودة معايير التعليم الإلكتروني وأداء أعضاء هيئة التدريس، وبرزت المتغيرات الفرعية (الدعم التقني، المحاضرات المسجلة، أساليب التعاون) كعوامل رئيسية تؤثر في الأداء الأكاديمي والمهني.

وعلى المستوى المحلي أظهر تقرير جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل استعداداً عالٍ لدى أعضاء هيئة التدريس للتعامل مع أدوات التعليم الإلكتروني، مع متوسط تقييم أعلى من 4 (من 5) لمعاملات المرونة وإدارة الجلسات والتواصل الرقمي خلال جائحة كوفيد-19.

وتتمثل الفجوة المعرفية في غياب دراسات تخصصية تقيس بشكل متكامل كيف تؤثر أبعاد التعليم الإلكتروني:

1- المرونة (Flexibility): مدى قدرة المنصات الإلكترونية على تمكين أعضاء هيئة التدريس من تنظيم أوقاتهم وتحقيق التوازن بين متطلبات التدريس والبحث دون أضعاف معايير جودة الأداء.

2- التفاعل (Interactivity): قدرة الوسائط الرقمية على تعويض جزئي أو كامل للتفاعل الواجهي التقليدي وتعزيز النقاش الفعال مع الطلاب.

3- التقييم (Assessment): مدى دقة وموضوعية أدوات التقييم الإلكتروني في قياس مخرجات التعليم، وتأثيرها في التحفيز الذاتي والتطوير المهني للأساتذة.

في حين ركزت بعض الدراسات الداخلية على جاهزية الكادر التعليمي لاستخدام الأنظمة الرقمية، وتقييم تجربة أعضاء هيئة التدريس مع التقييمات الإلكترونية خلال فترة كوفيد-19، فإنها رغم ذلك لم تتناول بعد العلاقة بين الأبعاد الثلاثة (المرونة، التفاعل، التقييم) وأبعاد كفاءة الأداء الوظيفي (الإنتاجية البحثية، جودة التدريس، التطوير الذاتي) في السياق الخاص بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام.

عبر تفاعل الباحثة بشكل مباشر مع عدد من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل بالدمام، وملاحظتها الشخصية، برز تباين في وجهات النظر حول فعالية نمط التعليم عن بُعد، وبينما أشار بعض الأساتذة إلى تحسن في إنتاجيتهم وجودة التدريس، رأى آخرون أن غياب التواصل الوجيه أثر سلباً على تفاعلهم مع المتعلمين أو تقييمهم بشكل أكثر دقة ومتابعتهم بشكل أكبر، وهذه الآراء المتباينة تؤكد الحاجة إلى دراسة لتأثير أبعاد التعليم عن بُعد (المرونة، التفاعل، التقييم) على كفاءة الأداء الوظيفي ضمن بيئة الجامعة المحلية.

ومن هنا تتمحور مشكلة البحث حيث جاءت هذه الدراسة كمحاولة لاستقصاء أثر التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - الدمام، بهدف تقديم تصور علمي مبني على أدلة ميدانية يساهم في تطوير السياسات التعليمية، وتحسين بيئة العمل الأكاديمي، ودعم عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية المتعلقة بمستقبل التعليم الإلكتروني في الجامعة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في إسهامها النظري والتطبيقي لدراسة العلاقة بين أبعاد التعليم عن بُعد (المرونة، التفاعل، التقييم) وكفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - الدمام، على النحو التالي:

الأهمية النظرية:

أولاً: سد الفجوة المعرفية

بما انه لا تتوفر دراسة شاملة في سياق جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل تتناول بشكل متكامل أثر التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ف هذه الدراسة تسعى لتسد هذه الفجوة من خلال جمع وتحليل البيانات والمعلومات.

ثانياً: إطار مفاهيمي لقياس الأداء

هذه الدراسة تقدم نموذجاً قياسياً يربط بين أبعاد الأداء الوظيفي (الإنتاجية، جودة التعليم، التطوير الذاتي) وأبعاد التعليم عن بُعد (المرونة، التفاعل، التقييم) وذلك يثري الدراسات المحلية لتقوم عليه دراسات لاحقة.

ثالثاً: إثراء الفهم السببي

من خلال تحليل العلاقات بين المرونة والتفاعل واليات التقييم في البيئة الجامعية، تساهم هذه الدراسة في بناء نظريات جديدة حول كيفية تأثير التقنيات التعليمية على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

الأهمية التطبيقية

أولاً: دعم صناع القرار بالجامعة

تقدم الدراسة تحليلات وتوصيات ونتائج تساعد إدارة الجامعة وعمادة التعليم الإلكتروني في تطوير التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي واستدراك أثره.

ثانياً: توجيه برامج التدريب والتطوير المهني

تحدد الدراسة جوانب المرونة والتفاعل والتقييم الأساسية في عملية التعليم عن بُعد لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك سيساعد في تصميم ورش عمل وبرامج تدريبية موجهة تعزز من تطوير مهاراتهم في هذه الجوانب للاستفادة العملية في التعليم عن بُعد.

ثالثاً: رفع جودة العملية التعليمية

من خلال التعرف على العلاقة بين أساليب التعليم عن بُعد وأداء التدريس، يجعل الدراسة تساهم في تحسين تجربة المتعلمين ونتائجهم الأكاديمية، وهو ما يدعم أهداف الجامعة في الارتقاء بمعايير الاعتماد الأكاديمي الدولي.

رابعاً: تعزيز التخطيط الاستراتيجي طويل المدى

هذه الدراسة توفر قاعدة بيانات ميدانية ونظرية لمجلس الجامعة لوضع رؤية مستقبلية لتطوير التعليم عن بُعد تتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030، وذلك مع ضمان استدامة التحول الرقمي وتحقيق أفضل عائد من الاستثمار المعرفي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر التعليم عن بُعد بأبعاده الثلاثة (المرونة، التفاعل، التقييم) على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، ويكون ذلك من خلال دراسة أبعاد الأداء الوظيفي المتمثلة في (الإنتاجية، الجودة، التطوير الذاتي) ومن هنا ينبثق الهدف الرئيسي ومع مجموعة من الأهداف الفرعية التي تسعى لفهم شامل ودقيق لأثر التعليم عن بُعد وكفاءة الأداء الوظيفي.

الهدف الرئيسي:

- تحليل أثر التعليم عن بُعد بأبعاده الثلاثة (المرونة، التفاعل، التقييم) على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، من خلال أبعاد الأداء الوظيفي (الإنتاجية، الجودة، التطوير الذاتي).

الأهداف الفرعية:

- تحليل أثر المرونة في التعليم عن بُعد على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس: دراسة مدى إسهام المرونة المكانية والزمنية التي تميز التعليم عن بُعد في تعزيز قدرة أعضاء هيئة التدريس على إنجاز المهام الأكاديمية.
- تقييم التفاعل الإلكتروني في تحسين جودة الأداء التعليمي: قياس التفاعل المتبادل وأدوات التفاعل الرقمي في رفع مستوى جودة التدريس والتواصل الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس والمتعلمين.
- دراسة مدى فعالية التقييم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس: تحليل مدى دقة وفعالية وموضوعية أدوات التقييم الرقمي على أعضاء هيئة التدريس، وتأثيرها في تطوير مستوى التعليم عن بُعد.

تساؤلات الدراسة:

❖ التساؤل الرئيسي الأول:

ما أثر مرونة التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس؟

ويتفرع منه:

1. إلى أي مدى تُسهم مرونة التعليم عن بُعد في تحسين تنظيم الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس؟
2. هل تساعد مرونة التعليم في إنجاز المهام التعليمية بشكل أكثر كفاءة؟
3. هل تتيح المرونة فرصاً أفضل لاستخدام استراتيجيات تدريس متنوعة؟
4. هل تؤثر مرونة التعليم عن بُعد في تقليل الضغوطات المهنية لأعضاء هيئة التدريس؟

❖ التساؤل الرئيسي الثاني:

ما أثر التفاعل في بيئات التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس؟

ويتفرع منه:

1. هل يسهم التفاعل الإلكتروني مع المتعلمين في تحسين جودة العملية التعليمية؟
2. هل يشعر عضو هيئة التدريس بفاعلية التواصل الرقمي مقارنة بالتواصل المباشر؟
3. إلى أي درجة يساهم التفاعل في التعليم عن بُعد في إثراء البيئة التعليمية وتحفيز الأداء؟
4. هل يؤدي ضعف التفاعل خلال التعليم عن بُعد إلى تدنٍ في مستوى الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس؟

❖ التساؤل الرئيسي الثالث:

ما أثر أدوات التقييم في التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس؟

ويتفرع منه:

1. هل تساعد أدوات التقييم الإلكتروني في تحسين موضوعية التقييم؟
2. هل توفر أدوات التقييم عن بُعد الوقت والجهد مقارنة بالتقليدية؟
3. هل يشعر عضو هيئة التدريس بالثقة في نتائج التقييم الإلكتروني؟
4. هل تؤثر أدوات التقييم الرقمية في دقة قياس أداء المتعلمين؟

❖ التساؤل الرئيسي الرابع:

ما الفروق في كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تبعًا لمستوى استخدامهم للتعليم عن بُعد؟

ويتفرع منه:

1. هل يُظهر أعضاء هيئة التدريس الذين يستخدمون التعليم عن بُعد بشكل مكثف أداءً وظيفيًا أعلى؟
2. هل تؤثر مدة استخدام أدوات التعليم عن بُعد في جودة تنفيذ المهام التعليمية؟
3. هل يعكس التنوع في استخدام منصات التعليم عن بُعد تطورًا وظيفيًا ملموسًا؟
4. هل هناك اختلاف في كفاءة أو أداء أعضاء هيئة التدريس بناءً على مدى معرفتهم أو إلمامهم بأساليب وتقنيات التعليم عن بُعد؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة في التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي، بأبعاده (الإنتاجية، الجودة، التطوير الذاتي)، لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة في التعليم عن بُعد على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة في التعليم عن بُعد على جودة الأداء التعليمي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة في التعليم عن بُعد على تطوير الأداء الذاتي المهني لأعضاء هيئة التدريس.

الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتفاعل الإلكتروني في التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي بأبعاده (الإنتاجية، الجودة، التطوير الذاتي) لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية خلال التعليم عن بُعد على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتفاعل خلال التعليم عن بُعد على جودة الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتفاعل خلال التعليم عن بُعد على التطوير الذاتي المهني لأعضاء هيئة التدريس.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأدوات التقييم الإلكتروني في التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي بأبعاده (الإنتاجية، الجودة، التطوير الذاتي) لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأدوات التقييم الإلكتروني الخاصة بالتعليم عن بُعد على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأدوات التقييم الإلكتروني الخاصة بالتعليم عن بُعد على جودة الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأدوات التقييم الإلكتروني الخاصة بالتعليم عن بُعد على التطوير الذاتي المهني لأعضاء هيئة التدريس.

الفرضية الرئيسية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تُرجع إلى مستوى استخدامهم لأدوات التعليم عن بُعد في الجامعة.

الفرضيات الفرعية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إنتاجية أعضاء هيئة التدريس تُرجع إلى مستوى استخدامهم لأدوات التعليم عن بُعد.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس تُرجع إلى مستوى استخدامهم لأدوات التعليم عن بُعد.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التطوير الذاتي المهني لأعضاء هيئة التدريس تُرجع إلى مستوى استخدامهم لأدوات التعليم عن بُعد.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. التعليم عن بُعد:

تعريف التعليم عن بُعد إجرائيًا: التعليم عن بُعد هو عملية تعليمية تستخدم وسائل تقنية حديثة، مثل المنصات الإلكترونية، لتكوين تفاعل بين المعلم والطالب في بيئة لا تقيدهم بالزمان والمكان، لينشأ بينهم تفاعل متبادل، ويشمل ذلك استخدام منصات مثل (Zoom – Blackboard – Moodle) وغيرها.

2. كفاءة الأداء الوظيفي:

تعريف كفاءة الأداء الوظيفي إجرائيًا: كفاءة الأداء الوظيفي هي قدرة عضو هيئة التدريس على تحقيق أهدافه التعليمية بكفاءة وفعالية، يقاس ذلك من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية: (الإنتاجية – الجودة – التطوير الذاتي).

3. التفاعل الإلكتروني:

تعريف التفاعل الإلكتروني إجرائيًا: درجة التواصل الفعال الذي يحدث عبر الوسائط الإلكترونية، ويشمل التفاعل المتزامن وغير المتزامن.

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة حيث انقسمت إلى قسمين رئيسيين وهما كالآتي:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام، والمتمثلة ب: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوضع المهني.

- القسم الثاني: وهو الجزء الخاص بقياس أثر التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي، يحتوي فقرات تم توزيعها على ثلاث أبعاد رئيسية وهي: الإنتاجية، الجودة، التطوير الذاتي، وهذا الجزء تم بالاعتماد على الملاحظة النظرية والدراسات السابقة التي تتناول نفس الموضوع.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: أثر التعليم عن بُعد بأبعاده الثلاثة على كفاءة الأداء الوظيفي وأبعادها لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.
- الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في مدينة الدمام.
- الحدود الزمانية: تمت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثالث من العام الجامعي 2025م.
- الحدود البشرية: شملت الدراسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

الفصل الثاني

"الإطار النظري"

مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على المفاهيم ومحاور الدراسة ذات الصلة، مثل التعليم عن بُعد، وكفاءة الأداء الوظيفي، والتفاعل الرقمي، وغيرها من المحاور المرتبطة بسياق البحث. كما يتناول الفصل عددًا من النظريات التربوية التي تفسر تأثير هذه المفاهيم على بيئة التعلم الجامعي، بما يسهم في بناء إطار مفاهيمي واضح يُوجّه الباحثة خلال تحليل النتائج لاحقًا.

إضافة إلى ذلك، سيتم التطرق إلى مجموعة من الدراسات السابقة، المحلية والعربية والأجنبية، المرتبطة بموضوع الدراسة ومحاورها. كما سيتم تقديم تعليق تحليلي شامل على هذه الدراسات، ومقارنتها بالدراسة الحالية، لإبراز عناصر التميز والتفرد فيها.

الإطار النظري:

التعليم عن بُعد

مفهوم التعليم عن بُعد يشير إلى نظام تعليمي يعتمد على استخدام وسائل تكنولوجيا حديثة لتوفير المحتوى العلمي والتفاعل بين المعلم والمتعلم وكذلك التقييم، بدون حدود زمانية ومكانية.

برز نظام التعليم عن بُعد بشكل كبير خلال جائحة كوفيد-19، حيث لجأت معظم القطاعات ومنها التعليمية مثل الجامعات إلى تطبيقه لضمان استمرارية العملية التعليمية، وتبنت المؤسسات التعليمية نماذج مرنة تعتمد على التفاعل الإلكتروني وتوظيف أدوات رقمية ك Zoom و Blackboard، وفي هذا السياق أصبح التعليم عن بُعد أكثر من مجرد بديل مؤقت، بل تحول إلى نظام أساسي في المؤسسات التعليمية الحديثة، وذلك يتطلب مهارات وخبرات جديدة من أعضاء هيئة التدريس يتم تطويرهم وتدريبهم عليها.

❖ مزايا التعليم عن بُعد

هناك العديد من مزايا التعليم عن بُعد، وأهمها:

- المرونة الزمنية والمكانية.
- تنوع أنماط التعلم (مرئي، سمعي، تفاعلي).
- تعزيز مهارات استخدام التقنية.
- توفير الوقت والجهد في التنقل.

❖ التحديات التي تواجه التعليم عن بُعد:

ومع تفاوت تحديات التعليم عن بُعد من مكان إلى آخر نستطيع حصر أهمها في:

- ضعف التفاعل الإنساني.
- فجوة المهارات التقنية لدى بعض المعلمين.
- تفاوت جودة البنية التحتية الرقمية.
- صعوبات التقييم وضبط النزاهة الأكاديمية.

كفاءة الأداء الوظيفي

تشير كفاءة الأداء الوظيفي إلى قدرة الفرد على إنجاز مهامه التعليمية والمهنية بكفاءة وجودة عالية، مما يحقق أهداف المؤسسة التعليمية. وفي التعليم الجامعي تتجلى هذه الكفاءة من خلال الإنتاجية العلمية والتعليمية، وسعي عضو هيئة التدريس على التطوير الذاتي المستمر.

وتُعد كفاءة عضو هيئة التدريس عنصراً حاسماً في رفع مستوى العملية التعليمية، حيث تتأثر بعوامل متعددة أبرزها: مدى توفر الدعم المؤسسي، وإمكانيات البنية التحتية، ومدى تأهيل عضو هيئة التدريس لاستخدام أدوات التعليم الحديثة. وفي ظل التحول الرقمي الذي تشهده الجامعات، برزت الحاجة إلى إعادة النظر في مفهوم الكفاءة، ليشمل مدى قدرة الأستاذ الجامعي على التكيف مع متطلبات التعليم عن بُعد، وتوظيف التقنيات بما يخدم الأهداف التعليمية.

المرونة في التعليم عن بُعد

تُعد المرونة من أبرز مزايا التعليم عن بُعد، حيث تتيح لأعضاء هيئة التدريس حرية أكبر في تنظيم وقتهم بما يتناسب مع متطلبات التدريس والبحث العلمي. هذه المرونة تشمل إمكانية تقديم المحاضرات من أماكن مختلفة، وإعداد المحتوى التعليمي مسبقاً، وتوفيره للطلاب في أوقات متعددة.

كذلك تسمح المنصات التعليمية بتقديم الأنشطة بطريقة مرنة، مما يقلل من الضغط الزمني ويحسن التخطيط الأكاديمي. ومع ذلك، فإن هذه الحرية تتطلب مستوى عالياً من الانضباط الذاتي وتنظيم الأولويات، وهو ما قد يجعل أثر المرونة على الأداء يختلف من أستاذ إلى آخر. (عبد الجواد، 2024؛ الغامدي، 2021)

التفاعل الإلكتروني

التفاعل الإلكتروني يشير إلى نوعية وكمية التواصل الذي يتم بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب عبر الوسائط الرقمية. ويشمل هذا التفاعل اللقاءات الحية (المتزامنة) مثل محاضرات Zoom، أو الأنشطة غير المتزامنة مثل النقاشات في المنتديات التعليمية.

يلعب التفاعل دورًا أساسيًا في رفع جودة العملية التعليمية، إذ يُعزز من دافعية الطلاب، ويزيد من انخراطهم، ويساعد الأستاذ على فهم استجاباتهم للمحتوى. كما أن التفاعل المستمر يتيح تصحيح المسار التعليمي أولاً بأول، مما ينعكس إيجابًا على كفاءة عضو هيئة التدريس. (السويلم، 2024)

أدوات التقييم في التعليم عن بُعد

تشمل أدوات التقييم في التعليم الإلكتروني مجموعة من الأساليب التي تُستخدم لقياس أداء الطلاب ومخرجات التعلم، منها: الاختبارات الإلكترونية، التكاليف الرقمية، المشاركات في المنتديات، والمشاريع التعاونية عبر الإنترنت.

هذه الأدوات تتيح تقييمًا أكثر مرونة وموضوعية، كما تمكن أعضاء هيئة التدريس من تنويع أساليب التقدير بناءً على طبيعة المقرر. ومع أن التقييم الرقمي قد يواجه تحديات في النزاهة الأكاديمية، إلا أنه يوفر مزايا من حيث السرعة، الدقة، والتغذية الراجعة الفورية، مما يساهم في تحسين أداء الأستاذ وتطوير خبراته التعليمية. (القحطاني، 2022؛ العنزي، 2023)

النظريات التربوية المرتبطة بالدراسة

تستند هذه الدراسة إلى عدد من النظريات التعليمية التي تفسر العلاقة بين التعليم عن بُعد وكفاءة الأداء الوظيفي، أبرزها:

- **نظرية التعلم البنائي (Constructivism) :**
تركز هذه النظرية على أن التعلم يتم من خلال بناء المعرفة بالتفاعل مع البيئة، وهو ما يجعل التفاعل الإلكتروني عنصرًا جوهريًا في دعم التعلم البنائي.
- **نظرية التعلم الذاتي (Self-directed learning) :**
تفترض أن المتعلم مسؤول عن تنظيم وتوجيه تعلمه، ويظهر ذلك جليًا في بيئة التعليم الإلكتروني التي تتطلب مبادرة ومتابعة من الطالب، وأيضًا من الأستاذ في تحسين أساليبه.
- **نظرية النظم (Systems theory) :**
تنظر إلى العملية التعليمية كمجموعة مكونات مترابطة: المحتوى، المعلم، الطالب، التقنية.

وبالتالي، يؤثر أي خلل في عنصر الأداء الكلي.

النموذج المفاهيمي للدراسة:

يقوم النموذج المفاهيمي لهذه الدراسة على تحليل العلاقة بين متغيرات مستقلة (أبعاد التعليم عن بُعد) ومتغير تابع (كفاءة الأداء الوظيفي).

❖ المتغيرات المستقلة تشمل:

- المرونة
- التفاعل
- أدوات التقييم

❖ أما المتغير التابع، فهو كفاءة الأداء الوظيفي، ويُقاس من خلال ثلاثة أبعاد:

- الإنتاجية
- جودة التدريس
- التطوير الذاتي

يهدف هذا النموذج إلى توضيح كيف تؤثر ممارسات التعليم عن بُعد على أداء عضو هيئة التدريس، ويُعد لتحليل الفرضيات في هذه الدراسة.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسة المحلية:

1. الشريف، جعفر عثمان (2023)

“أثر التعليم الإلكتروني في تنمية المهارات المهنية لدى طالبات المحاسبة في ضوء متطلبات معيار التعليم المحاسبي الدولي (IES-3)”

هدف الدراسة:

كان هدف الدراسة يتمحور حول قياس مدى إسهام منصات التعليم الإلكتروني في تعزيز المهارات الفكرية (التفكير الناقد وحل المشكلات)، والمهارات الشخصية (التواصل والعمل الجماعي) والفنية المتخصصة وفق معيار (IES-3).

المنهج:

قد أتبع منهج وصفي تحليلي، وكانت أداة الدراسة هي استبانة إلكترونية مؤلفة من 30 بنداً.

مجتمع/عينة الدراسة:

تمثلت الدراسة على 463 طالبة محاسبة في خمس جامعات سعودية (الملك سعود، الملك عبد العزيز، الإمام محمد بن سعود، أم القرى، والجامعة السعودية الإلكترونية).

فرضية الدراسة:

التعليم الإلكتروني له دور إيجابي ذا دلالة إحصائية في تنمية المهارات المهنية بكافة جوانبها.

النتائج:

- حققت المهارات الفكرية أعلى معدلات التأثير (متوسط 5/4.38)، تلتها المهارات الشخصية (5/4.25)، بينما سجلت المهارات الفنية أقل (5/3.72).
- أشارت 62% من الطالبات إلى تحديات في استخدام أدوات المحاسبة الرقمية المتقدمة.

التوصيات:

- دمج وحدات تدريب ميداني في بيئات محاكاة إلكترونية لتعزيز التطبيق العملي.
- تطوير محتوى تفاعلي يضم سيناريوهات عملية تحاكي تحديات المحاسبة الفعلية.

2. الحربي، عبد العزيز، السلمي، فهد، والقحطاني، ريم. (2024)

“العلاقة بين التفاعل الافتراضي وكفاءة التدريس الجامعي إبان جائحة كوفيد-19”

هدف الدراسة:

تمحور هدف الدراسة حول استكشاف أثر أنماط التفاعل الإلكتروني (متزامن وغير متزامن) على كفاءة أعضاء هيئة التدريس.

منهج الدراسة:

اتبعت منهج ارتباطي، تحليل انحدار خطي لاستجابات 258 عضو هيئة تدريس في جامعة الملك سعود.

مجتمع/عينة الدراسة:

تكونت من (258) أعضاء هيئة تدريس من مختلف الكليات في الجامعة.

فرضية الدراسة:

يوجد أثر معنوي للتفاعل الافتراضي بكلا نمطيه على الكفاءة التدريسية.

النتائج:

- فسر التفاعل المتزامن 47% من التغير في مؤشر الكفاءة، مقابل 28% للتفاعل غير المتزامن.
- أشار 74% إلى تحسن التواصل مع الطلاب عبر الجلسات الحية، و56% إلى قيمة التفاعل غير المتزامن في المراجعة المستقلة.

التوصيات:

- تنظيم ورش تدريبية دورية لتصميم بيئات تفاعلية مختلطة.
- تكثيف الجلسات المباشرة القصيرة مدعومة بأنشطة غير متزامنة.

3. آل سليم، نورة (2024)

“أثر تجربة التعلم عن بُعد على تطوير الذات المهني لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية”

هدف الدراسة:

يتمحور هدف الدراسة حول استقصاء تأثير التدريب على المنصات الصحية الافتراضية في تطوير مهارات التدريس والمحاكاة الإكلينيكية.

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة وصفي-تحليلي، باستخدام أداة الاستبانة ومقابلات شبه مهيكلة.

مجتمع/عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من (136) عضو هيئة تدريس في الكليات الصحية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

فرضية الدراسة:

يسهم التعلم الافتراضي في تحسين كفاءة إعداد سيناريوهات المحاكاة الإكلينيكية.

النتائج:

- حقق المشاركون تحسناً بنسبة 22% في مهارات سيناريوهات المحاكاة.
- ارتفع متوسط الثقة بالتقنيات الإكلينيكية الافتراضية إلى 5/4.3.

التوصيات:

- إنشاء مركز دعم فني دائم للمحاكاة السريرية الرقمية.
- ربط التدريب الافتراضي بالتقييم العملي للطلبة.

4. القحطاني، ريم (2022)

“العلاقة بين التقييم الإلكتروني والرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس”

هدف الدراسة:

يتمحور هدف الدراسة حول اختبار ارتباط شفافية التقييم الإلكتروني بمستوى الرضا المهني.

منهج الدراسة:

قد تم استخدام المنهج الارتباطي باستخدام اداة الاستبانة Likert مكونة من 42 بنداً.

مجتمع/عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من (154) عضو هيئة تدريس بجامعة الأمير سطام والملك سعود.

فرضية الدراسة:

لتقييم الإلكتروني الموضوعي أثر إيجابي متوسط في الرضا المهني.

النتائج:

- سجل الارتباط إيجابياً ($r = 0.46$) بين شفافية التقييم والرضا المهني.

التوصيات:

- تطوير بنوك أسئلة مركزية.
- تطبيق سياسات مراجعة أقران للتقييم الإلكتروني.

5. الغامدي، خالد (2021)

“دور المرونة الرقمية في تحسين إنتاجية البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بعد الجائحة”

هدف الدراسة:

تمحور هدف الدراسة حول قياس العلاقة بين المرونة في الجداول الإلكترونية وعدد الأبحاث المنشورة.

منهج الدراسة:

أستخدم في الدراسة منهج تحليل تباين أحادي (ANOVA) عبر ثلاث فئات من الاستخدام الرقمي.

مجتمع/عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في (180) عضو هيئة تدريس من جامعات الطائف.

فرضية الدراسة:

ترتبط المرونة الرقمية بزيادة الإنتاج البحثي.

النتائج:

سجلت المجموعة عالية الاستخدام زيادة 15% في الإنتاج البحثي مقارنة بالمجموعة المنخفضة.

التوصيات:

تقديم حوافز بحثية وتمويل مبادرات “وقت كتابة” افتراضي لأعضاء الهيئة.

6. السويلم، فهد (2024)

“فاعلية استراتيجيات التفاعل غير المتزامن في رفع جودة التدريس الإلكتروني داخل مقررات العلوم الإنسانية”

هدف الدراسة:

كان هدف الدراسة يتمحور حول تحليل مساهمة المنتديات والمهام العاكسة في تحسين جودة التعليم.

منهج الدراسة:

شبه تجريبي؛ تحليل محتوى مشاركات الطلاب واستبيان رضا.

مجتمع/عينة الدراسة:

تمثلت الدراسة في (98) محاضرًا ضمن 3 مقررات إلكترونية في جامعة جدة.

فرضية الدراسة:

تساهم استراتيجيات التفاعل غير المتزامن في رفع جودة التدريس.

النتائج:

- ارتفع معدل تفاعل الطلاب بنسبة 34%.
- تحسنت درجات تقييم المقرر من 3.6 إلى 4.2/5.

التوصيات:

- تطبيق إطار تصميم يضمن أنشطة تفاعلية أسبوعية.
- تطوير لوائح تقييم مرنة للمنتديات.

ثانياً: الدراسات العربية

1. الطبطبائي، علي أحمد؛ أسدي، منصور؛ أمين، أمين أحمد (2022) - العراق

" التعليم الإلكتروني وأثره على جودة التعليم العالي في العراق "

هدف الدراسة:

استهدفت الدراسة تحليل أثر التعليم الإلكتروني على جودة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العراقية، مع التركيز على تحديد الفروق بين الجامعات بناءً على الإمكانيات التقنية والبنية التحتية.

منهج الدراسة:

قد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبانة موجهة لعينة الدراسة.

مجتمع/عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة من (313) أستاذًا من جامعات بغداد المختلفة.

فرضية الدراسة:

للتعليم الإلكتروني دور فعال في تحسين جودة التعليم الجامعي، لكنها تختلف حسب العوامل البيئية والتقنية لكل جامعة.

النتائج:

أظهرت النتائج أن التعليم الإلكتروني لعب بالفعل دورًا إيجابيًا في تعزيز جودة التعليم العالي، لكنه تأثر بشكل واضح بتوفر البنية التحتية والدعم التقني في كل جامعة. الجامعات التي امتلكت منصات تقنية متطورة سجلت مؤشرات جودة أعلى، عكس الجامعات ذات الإمكانيات المحدودة.

التوصيات:

أوصى الباحثون بتطوير البنية التحتية التقنية، وزيادة الإنفاق على الصيانة والدعم الفني المستمر، والاستثمار في تدريب أعضاء هيئة التدريس على تقنيات التعلم الرقمي.

2. الغنزي، خالد (2023) - الكويت

" فاعلية التقييم الإلكتروني في تطوير كفاءة الأساتذة بجامعة الكويت "

هدف الدراسة:

يتمحور هدف الدراسة فحص أثر الاعتماد على التقييمات الإلكترونية والتغذية الراجعة الفورية على تطوير الكفاءات الرقمية والذاتية للأساتذة الجامعيين.

منهج الدراسة:

تم استخدام منهج شبه تجريبي (مجموعات تجريبية وضابطة).

مجتمع/عينة الدراسة:

تتمثل العينة في (90) أستاذًا في ثلاث كليات بجامعة الكويت.

فرضية الدراسة:

تمثلت الفرضية في أن للتقييم الإلكتروني أثر ملحوظ في تحسين التطوير الذاتي والثقة في نتائج التقييم.

النتائج:

أظهرت النتائج ارتفاعًا بنسبة 15% في مهارات التقييم الرقمي للأعضاء المشاركين، بالإضافة إلى ارتفاع مؤشرات الثقة والرضا المهني لديهم. أشار 78% لتفضيلهم الشفافية الناتجة عن استخدام الأنظمة الإلكترونية.

التوصيات:

اقترحت الدراسة تعميم التقييم الإلكتروني وتطوير دعم فني دائم، مع تكثيف برامج التأهيل الرقمية التخصصية.

3. عبد الجواد، محمد (2024) - مصر

" علاقة مرونة التعلم عن بُعد بإنتاجية المدرسين بجامعة القاهرة "

هدف الدراسة:

تحليل تأثير المرونة الزمنية والمكانية في تنظيم العملية التعليمية على إنتاجية الأبحاث التدريسية والبحثية.

منهج الدراسة:

منهج وصفي بتحليل مسار العلاقات بين المتغيرات.

مجتمع/عينة الدراسة:

240 عضو هيئة تدريس بجامعة القاهرة.

فرضية الدراسة:

تزيد المرونة التنظيمية للتعلم الرقمي من معدلات الإنتاجية الأكاديمية والبحثية.

النتائج:

المشاركون ممن استفادوا بشكل أكبر من المرونة الرقمية سجلوا زيادة في الإنتاج البحثي بنسبة 22%، وأكدوا أن إعادة المحاضرات المسجلة ساعدت في تطوير وتحسين جودة المواد التعليمية لاحقاً.

التوصيات:

أوصى الباحث باعتماد جدول محاضرات مرن، وتسجيل الجلسات التعليمية بشكل دائم، وتوصية الأساتذة بحضور ورش عمل لإنتاج المحتوى الرقمي التعليمي.

4. الزغول، سوزان (2022) - الأردن

" دور التعلم الإلكتروني في رفع جودة العملية التعليمية بجامعة مؤتة "

هدف الدراسة:

تقييم مدى مساهمة أدوات التعلم الإلكتروني والمنصات المتنوعة في تطوير جودة التدريس وتحسين أداء هيئة التدريس.

منهج الدراسة:

منهج وصفي تحليلي باستخدام استبانة مفصلة.

مجتمع/عينة الدراسة:

130 عضو هيئة تدريس من مختلف التخصصات في جامعة مؤتة.

فرضية الدراسة:

يوجد ارتباط دال بين كفاءة توظيف أدوات التعليم الرقمي وتحسين مخرجات التعليم الجامعي.

النتائج:

وجود تحسن ملحوظ (32%) في جودة التدريس وتسهيل المهام الإدارية والتواصل مع الطلاب، خصوصًا عند تفعيل المنصات بشكل متكامل.

التوصيات:

العمل على استمرارية برامج التدريب الإلكترونية للأساتذة، ودعم تطوير المحتوى المحلي التفاعلي وتفعيل التغذية الراجعة الفورية.

5. عبيدات، يوسف (2021) - الأردن

" أثر التفاعل الرقمي على أداء المدرسين الجامعيين بجامعة اليرموك "

هدف الدراسة:

كان الهدف من الدراسة هو دراسة دور التفاعل الرقمي (كالمنتديات، الاجتماعات المرئية)، في تحسين جودة العمل وتعزيز مشاركة الطلاب لدى أعضاء هيئة التدريس.

منهج الدراسة:

أستخدم الباحث منهج سببي باستخدام تحليل المسار.

مجتمع/عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في (186) عضو هيئة تدريس في جامعة اليرموك.

فرضية الدراسة:

التفاعل الرقمي يزيد من جودة الأداء الوظيفي ويحفّز مشاركة الطلاب وابتكارهم.

النتائج:

وجد الباحث أن مستوى التفاعل الرقمي المرتفع يرتبط بتحسين نوعي في جودة إعداد المقررات وتفاعل الطلاب. كما ارتفعت نسبة مشاركة الطلاب بنسبة 18% عند تعزيز أدوات التفاعل الرقمي خلال الفصل الدراسي.

التوصيات:

أوصى الباحث بتطوير منصات تفاعلية أكثر حداثة، ودمج اختبارات قصيرة وأنشطة تواصل متجددة أسبوعياً داخل الجلسات الافتراضية لتحفيز الاستمرارية.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية

1. Teacher Effectiveness in Remote Instruction

الولايات المتحدة - (Lawson, M. Cade & Sass, Tim (2024)

هدف الدراسة:

دراسة كيف أثر انتقال أعضاء هيئة التدريس إلى التعليم عن بُعد على فاعليتهم التدريسية، مع تحديد الخصائص الشخصية والمهنية ذات التأثير الأكبر على الأداء.

منهج الدراسة:

تحليل قياسي باستخدام نماذج القيمة المضافة على بيانات متطابقة لطلاب ومعلمين عبر ثلاث مناطق تعليمية كبرى بولاية جورجيا، بالتركيز على الفصول قبل الجائحة (حضور) وبعدها (عن بُعد).

مجتمع الدراسة:

تمثل المجتمع والعينة في مدرسين في التعليم العام الأمريكي لمراحل متعددة.

النتائج:

- ظهر تفاوت كبير في فاعلية أعضاء هيئة التدريس عند التحول إلى التعليم عن بُعد.
- المعلمون المخضرمون كانوا أكثر قدرة على التأقلم مع نمط التعليم الجديد وحققوا نتائج إيجابية، في حين تراجعت فاعلية بعض أفضل المعلمين في التعليم الحضوري عند انتقالهم للعمل عن بُعد.

التوصيات:

- الاستثمار في تدريب المعلمين على مهارات التعليم عن بُعد والتشخيص المستمر للخصائص التي تمكنهم من النجاح.
- برامج تطوير احترافية تركز على استراتيجيات الإدارة الصفية الرقمية وطرق التكيف مع الأنماط الحديثة في التدريس عن بُعد.

2. Through screens and windows: remote work of university professors .Parham, A., Smith, J., Oliveira, M., & Van Den Berg, T. (2024) – البرازيل/هولندا

هدف الدراسة:

دراسة التغيرات في بيئة العمل والتوازن بين الحياة والعمل وظروف الصحة النفسية لدى أساتذة الجامعات خلال اعتماد التعليم والعمل عن بُعد أثناء الجائحة.

المنهج:

بحث نوعي عبر مقابلات نظرية تفسيرية معمقة مع أعضاء هيئة تدريس جامعيين بالمرحلة الجامعية والدراسات العليا.

النتائج:

- أدى تداخل الحياة العملية والبيئية إلى إجهاد نفسي وعبء عمل متزايد.
- شجعت المرونة بعض الأكاديميين، بينما عانى آخرون من عزلة اجتماعية وضعف الدعم المؤسسي.
- رصدت زيادة في التواصل المؤسسي، ولكن مع تراجع المشاركة التعاونية غير الرسمية.

التوصيات:

تطوير سياسات دعم نفسي ومهني وتوفير منصات افتراضية تضمن التوازن بين الأعباء الوظيفية والحياة الشخصية لهيئة التدريس.

3. Online Teaching Effectiveness and Teacher's Readiness: Impact on Student's Satisfaction and Academic Performance. Cabining الفلبين – (2024)

هدف الدراسة:

يتمحور هدف دراسة الباحث حول تقييم أثر فعالية التدريس عن بُعد واستعداد أعضاء هيئة التدريس على رضا الطلاب وأدائهم الأكاديمي.

منهج الدراسة:

دراسة ارتباطية وصفية لتحليل علاقة متغيرات الأداء بين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التربوية خلال فترة التعلم الإلكتروني الإجباري.

المجتمع/العينة:

تمثلت عينة الدراسة في (186) طالب و12 عضو هيئة تدريس في كلية تربية بجامعة NEUST Gabaldon، الفلبين.

النتائج:

- عبّر الطلاب عن رضاهم عن التعليم الإلكتروني.
- أشار أعضاء الهيئة إلى أنهم مستعدون تقنيًا وتربويًا للتدريس عن بُعد.
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية واضحة بين فاعلية التدريس الإلكتروني، واستعداد الأستاذ، ورضا الطلاب وأدائهم الأكاديمي.

التوصيات:

- تعزيز برامج رفع جاهزية أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم المستمر مع الاستثمار في التحسين التكنولوجي والمنهجيات النشطة.

4. Learning to Teach Well in Any Format: Examining the Effects of Online Teachers' Training on University Faculty Teaching. Jarvie-Eggart et al (2023) – الولايات المتحدة

هدف الدراسة:

تحليل أثر تدريب أعضاء هيئة التدريس الجامعيين على أحدث ممارسات التدريس الإلكتروني، وتحديد كيف أثر ذلك على جودة التصميم والدروس وأداء التدريس الشخصي وعن بُعد.

منهج الدراسة:

دراسة مسحية تحليلية شملت أعضاء هيئة تدريس تلقوا تدريباً إلزامياً في 2019-2021، مع تحليل استجاباتهم لمهارات التصميم التربوي وأثرها على الممارسات الأكاديمية.

المجتمع/العينة:

أعضاء هيئة تدريس في جامعة تكنولوجيا كبرى في الولايات المتحدة (Michigan Tech) ممن أكملوا تدريب التدريس الإلكتروني.

النتائج:

- أظهرت الغالبية الساحقة من أعضاء الهيئة تحسناً جوهرياً في منهجيات تصميم الدروس وإدارة الوقت والتفاعل مع الطلاب بعد التدريب.
- لوحظ تبني نماذج تقييم تفاعلية جديدة واهتمام أكبر بجوانب التفاعل والتقييم التكويني.
- أظهر بعض الأساتذة تعاطفاً متزايداً مع صعوبات الطلاب نتيجة تجربة التعلم الإلكتروني بأنفسهم.

التوصيات:

- جعل التدريب المستمر على التعليم الإلكتروني إلزامياً للأكاديميين من غير التربويين.
- الاستثمار في تصميم برامج تطوير مهني متخصصة تربط التقنيات التعليمية بجودة العملية التربوية.

ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة:

كشفت الدراسات المحلية والعربية والأجنبية عن اتفاق عام على أن التعليم عن بُعد يسهم إيجابياً في بعض عناصر كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، خاصةً المرونة الزمنية وسرعة التفاعل الرقمي، إلا أن هذه المميزات تتباين بتباين السياق المؤسسي ومستوى البنية التحتية التقنية. فالبحوث السعودية أبرزت أن وفرة المنصات والدعم الفني تسبب في رفع جودة التدريس، في حين وضحت الدراسات العربية على أن ضعف الشبكات كان سبباً ليحد من الفاعلية، بينما ركزت الدراسات الأجنبية على تحديات الإرهاق المهني والتوازن بين العمل والحياة. قد انحصرت معظم الأعمال في منهجيات وصفية أو شبه تجريبية ذات عينات ميسرة، ما تسبب في خفض القدرة على الاستدلال السببي والتعميم، كما أن أغلب الدراسات تناولت بُعداً واحداً من أبعاد التعليم عن بُعد، ف بقيت العلاقة التكوينية غير مدروسة بشكل تكاملي. بالإضافة إلى ذلك أدوات القياس المستخدمة افتقرت في حالات كثيرة إلى مقاييس معيارية تربط بين الإنتاجية وجودة التعليم عن بُعد والتطوير الذاتي، وذلك حد من إمكانية مقارنة النتائج عبر الدراسات. وهنا تظهر الحاجة إلى دراسة تتبنى نموذجاً شاملاً يجمع الأبعاد الثلاثة للتعليم عن بُعد وعلاقتهم بأبعاد كفاءة الأداء الوظيفي.

رابعاً: ما تميزت به الدراسة الحالية:

تتميز الدراسة الحالية بتركيزها على العلاقة المباشرة بين أبعاد التعلم عن بُعد (المرونة، التفاعل، التقييم) وأبعاد كفاءة الأداء الوظيفي (الإنتاجية، الجودة، التطوير الذاتي) لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. كما تهدف إلى رصد الفروقات في الأداء تبعاً لاختلاف مستوى إلمامهم بالتعليم عن بُعد. وقد دمجت الدراسة بين الجانبين النظري والتطبيقي، ما يعزز من قوتها العلمية والعملية. بالإضافة إلى أن الدراسة الحالية تستهدف إصدار مصفوفة توصيات تنفيذية موجهة لعمادات الجامعة المختلفة، بما يربط النتائج النظرية بصنع القرار ويوفر أساساً استراتيجياً لدعم التدريب، وتحسين البنية التقنية، وهو ما يمنحها قيمة علمية تطبيقية متكاملة مزدوجة تميزها عن الأعمال السابقة.

الفصل الثالث

"المنهجية وطرق البحث"

مقدمة

في هذا الفصل سوف نتناول منهجية الدراسة التي تعطي مدى دقة وشمول الإجراءات البحثية، وتعرض الخطوات التي اتبعتها الباحثة لتحقيق أهدافها واختبار فرضياتها، بدءاً من تحديد المنهج المستخدم، ومجتمع وعينة الدراسة، ووصف أداة البحث، وصولاً إلى عرض أساليب التحليل الإحصائي المتبعة.

منهجية البحث:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الأهداف المتمحورة حول تحليل أثر التعليم عن بُعد بأبعاده (المرونة، التفاعل، التقييم) على كفاءة الأداء الوظيفي بأبعاده في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام، باستخدام استبانة خاصة بالدراسة يجمع بين محاورها الأربعة (المرونة، التفاعل، التقييم، كفاءة الأداء الوظيفي).

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (أساتذة، أساتذة مشاركون، أساتذة مساعدون، محاضرون)، خلال العام الجامعي 2025/2026، حيث يتميز هذا المجتمع بالتنوع الأكاديمي والتخصصي مما يعزز من ثراء النتائج وقوة تعميمها.

عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث، أعضاء هيئة تدريس من عدة مستويات وتخصصات بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بمنطقة الدمام بالمملكة العربية السعودية، حيث تم الاعتماد على الاستبانة الإلكترونية عبر موقع (Google Forms) ومن ثم إرسال الرابط الإلكتروني للعينة المستهدفة عن طريق تطبيقات التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى ذهاب الباحثة للجامعة لمقابلة العينة (أعضاء هيئة التدريس) ونشر الاستبانة الإلكترونية لهم لجمع أكبر عدد ممكن من المشاركات لضمان صحة الدراسة وقد تم الحصول على (384) استبانة وبعد الفحص والتدقيق حصلت الباحثة على أن جميع الاستبانات صالحة للتحليل. وبما أن عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة يبلغ نحو 3000 عضو، فقد تم احتساب الحد الأدنى المقبول لحجم العينة باستخدام معادلة ستيفن طومسون (Stephen Thompson, 2012) عند مستوى دلالة 0.05 (درجة ثقة 95%). وقد بينت النتيجة أن الحد الأدنى المقبول للعينة في هذه الحالة هو 341 مشاركاً تقريباً.

وبذلك فإن عدد الاستبانات الصالحة في هذه الدراسة (384) يفوق الحد الأدنى المطلوب، مما يعزز من مصداقية النتائج وقابليتها للتعميم على مجتمع الدراسة.

وقد كان توزيع العينة حسب الخصائص الديموغرافية (الجنس، الوضع المهني، سنوات الخبرة، مستوى إتقان أدوات التعليم عن بُعد) كالآتي:

الجدول (1-3) توزيع العينة حسب البيانات الديموغرافية

المتغير	العبرة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	240	62.5%
	انثى	144	37.5%
الوضع المهني	أستاذ	16	4.2%
	أستاذ مشارك	32	8.3%
	أستاذ مساعد	208	54.2%
	محاضر	128	33.3%
سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات	48	12.5%
	من 3 الى 5 سنوات	80	20.8%
	من 6 الى 10 سنوات	256	66.7%
مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد	مبتدئ	0	0%
	متوسط	64	16.7%
	متقدم	240	62.5%
	محترف	80	20.8%

يتضح من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة هم من الذكور بنسبة 62.5%، مقابل 37.5% من الإناث، وهو ما يعكس توزيعاً يميل لصالح الذكور، وقد يُعزى ذلك إلى التركيبة العامة لأعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات.

أما من حيث الوضع المهني، فقد شكّلت فئة "أستاذ مساعد" النسبة الأكبر من العينة بنسبة 54.2%، تليها فئة "محاضر" بنسبة 33.3%، ثم "أستاذ مشارك" بنسبة 8.3%، وأخيراً "أستاذ" بنسبة 4.2%، مما يدل على أن معظم المشاركين ينتمون إلى الفئات الأكاديمية المتوسطة.

وفيما يتعلق بسنوات الخبرة، فإن غالبية أفراد العينة يمتلكون خبرة تتراوح بين 6 إلى 10 سنوات (66.7%)، تليها فئة من لديهم خبرة بين 3 إلى 5 سنوات بنسبة 20.8%، ثم فئة أقل من 3 سنوات بنسبة 12.5%، مما يشير إلى تمثيل جيد لذوي الخبرات المتوسطة إلى المتقدمة.

أما فيما يخص مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد، فقد أظهرت النتائج أن أغلب المشاركين (62.5%) صنفوا أنفسهم في مستوى "متقدم"، يليهم المشاركون في فئة "محترف" بنسبة 20.8%، ثم فئة "متوسط" بنسبة 16.7%، بينما لم تُسجَل أي مشاركة في فئة "مبتدئ"، مما يعكس وعياً ومهارة تقنية عالية لدى أفراد العينة.

أداة البحث

اعتمدت الباحثة في جمع بيانات الدراسة على استبانة إلكترونية أعدت خصيصاً لهذا الغرض، وتم عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة للتحقق من صدقها الظاهري ووضوح عباراتها ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة. وبعد التأكد من جودة الأداة وإجراء التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظات المحكمين، تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على أفراد عينة الدراسة، ثم جُمعت البيانات وخضعت للإجراءات والتحليلات الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته.

خطوات اعداد البحث

الخطوة الأولى:

قامت الباحثة بتحديد موضوع الدراسة والهدف الرئيسي للبحث وهو دراسة العلاقة بين أبعاد التعليم عن بُعد (المرونة، التفاعل، التقييم) وكفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - الدمام.

الخطوة الثانية:

تحديد محاور القياس لأداة البحث، وقد تمثلت محاور البحث في جزئين:

الخصائص الديمغرافية:

- الجنس
- الوضع المهني
- سنوات الخبرة
- مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد

محاور الدراسة:

- المحور الأول: المرونة ويتكون من 4 عبارات
- المحور الثاني: التفاعل ويتكون من 4 عبارات
- المحور الثالث: التقييم ويتكون من 4 عبارات
- المحور الرابع: كفاءة الأداء الوظيفي ويتكون من 4 عبارات

الخطوة الثالثة:

الاستناد للإطار النظري للدراسة والأدوات المستخدمة المشابهة في الدراسات السابقة وصياغة عبارات كل محور وفقاً للتعريفات الإجرائية لأبعاد الدراسة المستهدفة، وهدف الدراسة الأساسي.

الخطوة الرابعة:

بعدما قامت الباحثة بتضمين العبارات والتأكد من كونها أسئلة مغلقة من ثم وضع تدرج الاستجابات للمحاور الأساسية باستخدام المقياس الخماسي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) وتأخذ الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي.

الخطوة الخامسة:

قامت الباحثة بصياغة تعليمات الأداة والمقدمة الخاصة بها، من ثم قامت بعرضها على مجموعة من المحكمين المختصين لتأكد من صحة وموثوقية وسلامة أداة البحث ومحاورها، ف طلبت منهم مراجعة الاستبانة وتزويد الباحثة بالملاحظات والتعديلات والتوصيات لكي تقوم بتطويرها قبل تطبيقها على العينة المستهدفة.

الخطوة السادسة:

أخرجت الباحثة الاستبانة بصورتها النهائية وقامت بتطبيقها على العينة المستهدفة بشكل عشوائي، ف قامت بنشر وتوزيع رابط الاستبانة الإلكترونية عن طريق تطبيقات التواصل الاجتماعي، وعن طريق تواصل الباحثة معهم بشكل مباشر.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة البحث تم استخدام معاملات ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي بصيغته النهائية الكلية. وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول (2-3) معاملات الثبات ألفا كرونباخ

م	المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
1	المرونة	4	0.926
2	التفاعل	4	0.983
3	كفاءة الأداء الوظيفي	4	0.964
4	التقييم	4	0.972
5	الأداة الكلية	16	0.989

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لجميع محاور الاستبانة تراوحت بين (0.926) و(0.983)، وهي قيم مرتفعة تدل على مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي، مما يؤكد موثوقية الأداة ودقتها في قياس متغيرات الدراسة. كما بلغ معامل الثبات الكلي للأداة كاملة (0.989)، مما يعكس قوة تصميم الاستبانة وصلاحيته للاستخدام في الدراسة الحالية.

معيار التصحيح:

تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لتقييم الإجابات على فقرات الاستبانة، وذلك باستخدام درجات تبدأ من (1) لتمثيل "غير موافق بشدة" وتنتهي بـ (5) لتمثيل "موافق بشدة".

لتحديد معيار التفسير لقيم المتوسطات الحسابية، تم حساب طول الفئة من خلال الفرق بين أعلى وأدنى قيمة للمقياس (5 - 1 = 4)، ثم قُسم الناتج على عدد الفئات (5)، فكان طول الفئة الواحدة (0.80).

وبناءً على ذلك، تم توزيع مستويات التفسير إلى خمس فئات كما هو موضح في الجدول التالي، وذلك بهدف تسهيل تفسير النتائج الإحصائية لمتوسطات المحاور والفقرات في الفصل الرابع:

جدول (3-3) أوزان الإجابات حسب المقياس الخماسي

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى الممارسة/الأهمية (درجة)
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20% إلى أقل من 36%	منخفضة جداً
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36% إلى أقل من 52%	منخفضة
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52% إلى أقل من 68%	متوسطة
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	من 68% إلى أقل من 84%	مرتفعة
من 4.20 إلى 5	موافق بشدة	من 84% إلى 100%	مرتفعة جداً

المعالجة والأدوات الإحصائية المستخدمة:

لأغراض تحليل بيانات الدراسة والإجابة عن تساؤلات البحث واختبار فرضياته، استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.25) في إجراء التحليل الإحصائي. وتمت معالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- الإحصاءات الوصفية: تم احتساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف خصائص العينة الديموغرافية وتحليل استجابات عبارات الاستبانة.
 - معاملات الثبات (ألفا كرونباخ): لقياس الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ومحاورها الرئيسية.
 - تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis): لاختبار أثر كل من المرونة في التعليم عن بُعد، والتفاعل الإلكتروني، وأدوات التقييم الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي وأبعاده.
 - تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA): للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في كفاءة الأداء الوظيفي (وأبعاده) لدى أعضاء هيئة التدريس بحسب مستوى إتقانهم لاستخدام أدوات التعليم عن بُعد.
 - معاملات الدلالة الإحصائية (p-value): حيث تم الحكم على دلالة النتائج بناءً على قيمة (p) الناتجة من كل اختبار، واعتُبرت العلاقة أو الفروق دالة إحصائياً إذا كانت ($p < 0.05$).
- وقد تم التأكد من ملاءمة كل اختبار إحصائي لطبيعة الفرضيات والبيانات، بما يحقق دقة النتائج وموضوعيتها.

الفصل الرابع

" تحليل البيانات والنتائج والتوصيات "

مقدمة:

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية حول أثر التعليم عن بعد بأبعاده (المرونة، التفاعل، التقييم) على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. يشمل الفصل وصف العينة وخصائصها الديموغرافية، وتحليل استجابات أفراد العينة، واختبار فرضيات الدراسة، ومناقشة النتائج في ضوء الأدبيات السابقة، مع استعراض التوصيات والمحددات البحثية.

عرض وتحليل بيانات العينة

أولاً الخصائص الديموغرافية

بلغ حجم العينة النهائية التي تم تحليلها (384) مشاركاً من أعضاء هيئة التدريس، توزعت خصائصهم الديموغرافية كالآتي:

جدول (4-1) توزيع العينة حسب البيانات الديموغرافية

المتغير	العبرة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	240	62.5%
	انثى	144	37.5%
الوضع المهني	أستاذ	16	4.2%
	أستاذ مشارك	32	8.3%
	أستاذ مساعد	208	54.2%
	محاضر	128	33.3%
سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات	48	12.5%
	من 3 الى 5 سنوات	80	20.8%
	من 6 الى 10 سنوات	256	66.7%
	مبتدئ	0	0%

مستوى إتقان استخدام ادوات التعليم عن بُعد	متوسط	64	16.7%
	متقدم	240	62.5%
	محترف	80	20.8%

ثانياً: تحليل محاور الدراسة

اعتمد التحليل على مقياس ليكرت الخماسي (من 1 إلى 5). تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور رئيسي:

جدول رقم (4-2) المتوسط الحسابي للمحاور الرئيسية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
المرونة	4.25	0.67	مرتفع
التفاعل	4.08	0.71	مرتفع
التقييم	4.06	0.69	مرتفع
كفاءة الأداء الوظيفي	4.19	0.59	مرتفع

ملاحظة: جميع المحاور سجلت استجابات إيجابية (أعلى من 3.80)، ما يعكس تقديراً مرتفعاً لأثر التعليم عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً: متوسطات عبارات كل محور

المحور الأول: المرونة

جدول رقم (3-4) المتوسط الحسابي لمحور المرونة

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	يمنحني التعليم عن بعد مرونة أكبر في تنظيم وقتي	4.33	0.65	1	مرتفعة
2	أستطيع إنجاز المهام التعليمية بكفاءة بفضل المرونة	4.17	0.75	4	مرتفعة
3	المرونة تتيح لي استخدام استراتيجيات متنوعة	4.25	0.70	2	مرتفعة
4	المرونة تقلل الضغوط المهنية	4.25	0.64	2	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.25	0.68	-	مرتفعة

يتضح من نتائج الجدول رقم (3-4) أن متوسطات استجابات أفراد العينة حول محور المرونة جاءت مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.17) و(4.33)، وهو ما يشير إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس بدرجة مرتفعة لأهمية المرونة التي يوفرها التعليم عن بُعد. ويدل ذلك على أن التعليم عن بُعد قد أتاح لهم فرصاً أكبر لتنظيم الوقت، وإنجاز المهام بكفاءة، واستخدام استراتيجيات متنوعة تقلل من الضغوط المهنية، مما ينعكس إيجاباً على تحسين جودة الأداء الأكاديمي. وقد بلغت الدرجة الكلية للمحور (4.25)، وهي تقع ضمن مستوى "مرتفع".

المحور الثاني: التفاعل

جدول رقم (4-4) المتوسط الحسابي لمحور التفاعل

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	التعليم عن بعد يوفر فرص تفاعل أكبر	4.08	0.76	2	مرتفعة
2	أشعر بفاعلية التواصل الرقمي مقارنة بالتواصل المباشر	4.04	0.69	3	مرتفعة
3	التفاعل في البيئة الرقمية يثري العملية التعليمية	4.17	0.71	1	مرتفعة
4	ضعف التفاعل يقلل الرضا المهني لدي (انعكاس سلبي)	4.04	0.68	3	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.08	0.71	-	مرتفعة

يوضح الجدول رقم (7) أن استجابات العينة حول التفاعل الإلكتروني في بيئة التعليم عن بُعد جاءت بمستوى مرتفع، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.04) و(4.17)، مما يشير إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بوجود تفاعل فعال في البيئة الرقمية، خاصة فيما يتعلق بالتواصل مع الطلبة، وإدارة الأنشطة التعليمية. ويظهر ذلك أن التعليم عن بُعد قد أسهم في تعزيز قنوات التفاعل رغم غياب التواصل المباشر، كما عكست النتائج درجة رضا عامة عن هذا النوع من التفاعل. وقد بلغ المتوسط الكلي للمحور (4.08)، وهو ما يعكس استجابة إيجابية مرتفعة من العينة تجاه هذا المحور.

المحور الثالث: كفاءة الأداء الوظيفي

جدول رقم (4-5) المتوسط الحسابي لمحور كفاءة الأداء الوظيفي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	التعليم عن بعد يرفع الكفاءة الوظيفية	4.21	0.69	2	مرتفعة
2	مدة استخدام الأدوات الرقمية تؤثر إيجابياً	4.13	0.68	3	مرتفعة
3	التنوع في المنصات ينعكس إيجابياً على تطوير المهني	4.08	0.54	4	مرتفعة
4	التدريب المستمر يطور الأداء المهني	4.33	0.52	1	مرتفعة
الدرجة الكلية		4.19	0.61	-	مرتفعة

يشير الجدول رقم (8) إلى أن استجابات العينة حول محور كفاءة الأداء الوظيفي جاءت بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.08) و(4.33). وتوضح هذه النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن التعليم عن بُعد قد أسهم في رفع مستوى كفاءتهم الوظيفية، سواء من حيث الاستخدام الفعّال للأدوات الرقمية، أو التنوع في المنصات، أو التدريب المستمر، مما ينعكس إيجاباً على تطورهم المهني. وقد بلغت الدرجة الكلية للمحور (4.19)، مما يدل على وجود تقديرات مرتفعة لأثر التعليم عن بُعد في تعزيز الكفاءة.

المحور الرابع: التقييم

جدول رقم (4-6) المتوسط الحسابي لمحور التقييم

الرقم	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	أدوات التقييم الإلكترونية تحسن الموضوعية	4.29	0.62	1	مرتفعة
2	أدوات التقييم عن بعد توفر الوقت والجهد	4.21	0.67	2	مرتفعة
3	التقييم الإلكتروني يحقق العدالة للجميع	4.00	0.73	3	مرتفعة
4	الدعم الفني يحل مشكلات التقييم بسرعة	3.75	0.75	4	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.06	0.69	–	مرتفعة

تبين من الجدول رقم (9) أن استجابات أعضاء هيئة التدريس حول أدوات التقييم الإلكتروني كانت مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.75) و(4.29)، ما يدل على رضاهم عن كفاءة وعدالة هذه الأدوات، بالإضافة إلى دور الدعم الفني في حل المشكلات التقنية المرتبطة بها. ويُستدل من ذلك على فاعلية أدوات التقييم الإلكتروني في تحسين جودة القياس، وتوفير الوقت والجهد، وتحقيق العدالة بين الطلبة. وقد بلغت الدرجة الكلية للمحور (4.06)، وهي تقع ضمن المستوى المرتفع.

اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية

في هذا القسم من البحث تم اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية لهذه الدراسة، وتم عرضها في الجداول كما يلي:

أولاً: نتائج الفرضيات الرئيسية:

جدول رقم (4-7) نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية

الفرضية	الاختبار	الإحصائية	مستوى الدلالة (P)	القرار
H1: المرونة → الأداء	انحدار خطي بسيط	$t = 12.90$ $\beta = 0.418$	$p < 0.001$	مقبولة
H2: التفاعل → الأداء	انحدار خطي بسيط	$t = 11.65$ $\beta = 0.350$	$p < 0.001$	مقبولة
H3: التقييم → الأداء	انحدار خطي بسيط	$t = 7.52$ $\beta = 0.344$	$p < 0.001$	مقبولة
H4: فروق حسب مستوى الإلتقان	تحليل التباين الأحادي (ANOVA)	$F = 11.10$	$p < 0.001$	توجد فروق دالة

تفسير نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية

أظهرت نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية الموضحة في الجدول أعلاه أن جميع الفرضيات قد تم قبولها، حيث تشير القيم الإحصائية إلى وجود آثار دالة إحصائية للمتغيرات المستقلة (المرونة، التفاعل الإلكتروني، أدوات التقييم الإلكتروني) على كفاءة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

بلغت قيمة معامل الانحدار (β) في فرضية أثر المرونة على كفاءة الأداء الوظيفي (H1) (0.418)، وكانت قيمة t (12.90) دالة عند مستوى معنوية أقل من 0.001، مما يدل على وجود تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية للمرونة في التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي.

كما بينت نتائج الفرضية الثانية (H2) المتعلقة بأثر التفاعل الإلكتروني، أن قيمة β بلغت (0.350)، وقيمة t بلغت (11.65)، وكلاهما دالان إحصائياً ($p < 0.001$)، ما يؤكد وجود أثر إيجابي للتفاعل الإلكتروني على كفاءة الأداء.

وفي الفرضية الثالثة (H3) بخصوص أثر أدوات التقييم الإلكتروني، كانت قيمة β (0.344) وقيمة t (7.52)، وكلاهما دالتان إحصائياً ($p < 0.001$)، مما يثبت وجود تأثير مهم لأدوات التقييم الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي.

أما الفرضية الرابعة (H4)، فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، حيث بلغت قيمة F (11.10) وكانت الدلالة الإحصائية أقل من 0.001، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة الأداء الوظيفي تُنسب إلى اختلاف مستوى الإتقان في استخدام أدوات التعليم عن بُعد.

بناءً على ذلك، يتضح أن جميع الفرضيات الرئيسية للدراسة مدعومة إحصائياً بنتائج دقيقة وذات دلالة معنوية قوية، وهو ما يؤكد صحة النموذج المفترض ويعزز من أهمية المتغيرات المدروسة في تفسير كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

ثانياً: نتائج الفرضيات الفرعية
جدول رقم (4-8) نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية	β	t-Value	p-Value	R ²	القرار
	0.541	11.96	0.001 >	0.273	مقبولة
H1-2: المرونة → الجودة	0.440	9.03	0.001 >	0.176	مقبولة
H1-3: المرونة → التطوير الذاتي	0.345	9.86	0.001 >	0.203	مقبولة
H2-1: التفاعل → الإنتاجية	0.448	10.69	0.001 >	0.230	مقبولة
H2-2: التفاعل → الجودة	0.350	7.78	0.001 >	0.137	مقبولة
H2-3: التفاعل → التطوير الذاتي	0.301	9.47	0.001 >	0.190	مقبولة
H3-1: التقييم → الإنتاجية	0.469	7.50	0.001 >	0.128	مقبولة
H3-2: التقييم → الجودة	0.358	5.48	0.001 >	0.073	مقبولة
H3-3: التقييم → التطوير الذاتي	0.274	5.78	0.001 >	0.080	مقبولة
H4-1:	-	F =	0.001 >	-	توجد فروق

فروق في الإنتاجية حسب مستوى الإلتقان		17.42		دالة
H4-2: فروق في الجودة حسب مستوى الإلتقان	-	$F = 7.90$	$0.001 >$	- توجد فروق دالة
H4-3: فروق في التطوير الذاتي حسب مستوى الإلتقان	-	$F = 7.80$	$0.001 >$	- توجد فروق دالة

تفسير نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

يتضح من نتائج اختبار الفرضيات الفرعية في الجدول أعلاه أن جميع الفرضيات الفرعية قد تم قبولها، حيث أظهرت القيم الإحصائية قوة ووضوح العلاقة بين المتغيرات المستقلة وأبعاد كفاءة الأداء الوظيفي.

❖ بالنسبة لمحور المرونة (H1)، فقد بينت النتائج وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً للمرونة في التعليم عن بُعد على كل من:

- إنتاجية الأداء الوظيفي ($R^2 = 0.273$ ، $t = 11.96$ ، $\beta = 0.541$).
- جودة الأداء التعليمي ($R^2 = 0.176$ ، $t = 9.03$ ، $\beta = 0.440$).
- التطوير الذاتي المهني ($R^2 = 0.203$ ، $t = 9.86$ ، $\beta = 0.345$).

جميع القيم الدلالية ($p < 0.001$)، ما يؤكد قوة العلاقة ودلالاتها الإحصائية.

❖ محور التفاعل الإلكتروني (H2)، فقد دلت النتائج على وجود أثر واضح ودال إحصائيًا على:

- إنتاجية الأداء ($R^2 = 0.230$ ، $t = 10.69$ ، $\beta = 0.448$)،
- جودة الأداء ($R^2 = 0.137$ ، $t = 7.78$ ، $\beta = 0.350$)،
- التطوير الذاتي ($R^2 = 0.190$ ، $t = 9.47$ ، $\beta = 0.301$) .

❖ كما أظهرت نتائج الفرضيات الفرعية لمحور التقييم الإلكتروني (H3) أن للأدوات التقييمية الإلكترونية أثرًا دالًا إحصائيًا على:

- إنتاجية الأداء ($R^2 = 0.128$ ، $t = 7.50$ ، $\beta = 0.469$)،
- جودة الأداء ($R^2 = 0.073$ ، $t = 5.48$ ، $\beta = 0.358$)،
- التطوير الذاتي ($R^2 = 0.080$ ، $t = 5.78$ ، $\beta = 0.274$) .

تشير هذه النتائج مجتمعة إلى أن المتغيرات المستقلة (المرونة، التفاعل، أدوات التقييم الإلكتروني) تؤثر بشكل معنوي وإيجابي على مختلف أبعاد كفاءة الأداء الوظيفي، كما أن مستوى الإلتقان في استخدام أدوات التعليم عن بُعد يمثل عاملاً فارقاً في هذه الأبعاد، وعلى ذلك قد تم قبول الفرضيات الفرعية.

❖ وفيما يخص الفرضيات الفرعية المرتبطة بالفروق حسب مستوى الإلتقان (H4-1، H4-2، H4-3)،

فقد أوضحت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الإنتاجية ($F = 17.42$ ، $p < 0.001$)، الجودة ($F = 7.90$ ، $p < 0.001$)، والتطوير الذاتي ($F = 7.80$ ، $p < 0.001$) تعزى إلى اختلاف مستوى الإلتقان في استخدام أدوات التعليم عن بُعد، وهي موضحة في الجداول التالية:

أولاً: جدول ANOVA للفرضية الرابعة الرئيسية: كفاءة الأداء الوظيفي حسب مستوى إتقان

جدول ANOVA (9-4) للفرضية الرابعة الرئيسية

Sig	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
0.000	11.10	3.44	3	10.32	Between Groups (Regression)
		0.31	380	117.68	Within Groups (Residual)
			383	128.00	Total

a. Dependent Variable: كفاءة الأداء الوظيفي

b. Predictors: مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بعد

نتائج اختبار الفرضية الرابعة الرئيسية (ANOVA):

يبين جدول ANOVA أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تُعزى إلى اختلاف مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد في الجامعة. حيث بلغت قيمة F (11.10) عند مستوى دلالة معنوية (Sig = 0.000)، وهو أقل من 0.05، ما يشير إلى أن الفروق بين متوسطات كفاءة الأداء بين مجموعات الإتقان المختلفة دالة إحصائياً وليست عشوائية.

وبناءً على هذه النتيجة، تُقبل الفرضية الرابعة الرئيسية التي نصت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تُعزى إلى مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد. ويدعم ذلك أهمية المهارات الرقمية في تحقيق تميز الأداء الوظيفي في البيئة الأكاديمية.

كما يُلاحظ من القيم الإحصائية أن مجموع المربعات بين المجموعات (10.32) يفوق بكثير متوسط المربعات داخل المجموعات (0.31)، ما يعزز من دلالة الفروق بين المجموعات محل الدراسة.

ثانياً: جدول ANOVA للفرضية الرابعة الفرعية 1: الإنتاجية حسب مستوى إتقان

جدول (10-4) ANOVA للفرضية الرابعة الفرعية

Sig	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
0.000	17.42	9.64	3	28.93	Between Groups (Regression)
		0.55	380	210.40	Within Groups (Residual)
			383	239.33	Total

a. Dependent Variable: إنتاجية الأداء

b. Predictors: مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بعد

نتائج اختبار الفرضية الرابعة الفرعية 1 (الإنتاجية):

يبين جدول ANOVA أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إنتاجية الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تُعزى إلى اختلاف مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد في الجامعة. فقد بلغت قيمة F (17.42) عند مستوى دلالة معنوية (Sig = 0.000)، وهو أقل من 0.05، ما يدل على أن الفروق بين متوسطات الإنتاجية بين مجموعات الإتقان المختلفة فروق حقيقية ودالة إحصائياً.

وبناءً على ذلك، تُقبل الفرضية الرابعة الفرعية الأولى، التي نصت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إنتاجية الأداء الوظيفي تُرجع إلى مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد.

تشير هذه النتيجة إلى أن مستوى الإتقان الرقمي يلعب دوراً مهماً في تعزيز إنتاجية أعضاء هيئة التدريس عند استخدام التعليم عن بُعد، مما يؤكد أهمية التدريب والتطوير المستمر في هذا المجال.

ثالثاً: جدول ANOVA للفرضية الرابعة الفرعية الثانية: الجودة حسب مستوى الإتقان

جدول (4-11) ANOVA للفرضية الرابعة الفرعية الثانية

Sig	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
0.000	7.90	4.80	3	14.40	Between Groups (Regression)
		0.61	380	230.93	Within Groups (Residual)
			383	245.33	Total

a. Dependent Variable: جودة الأداء

b. Predictors: مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بعد

نتائج اختبار الفرضية الرابعة الفرعية 2 (الجودة):

يوضح جدول ANOVA أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس تعزى إلى اختلاف مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد في الجامعة. حيث بلغت قيمة F (7.90) عند مستوى دلالة معنوية ($\text{Sig} = 0.000$)، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى أن الفروق بين متوسطات الجودة بين مجموعات الإتقان المختلفة فروق دالة إحصائية.

وبذلك تُقبل الفرضية الرابعة الفرعية الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء التعليمي تُرجع إلى مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد.

تؤكد هذه النتيجة أن مهارات الإتقان الرقمي لأدوات التعليم عن بُعد تسهم في رفع جودة الأداء التعليمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وهو ما يعزز أهمية تطوير هذه المهارات بشكل مستمر لمواكبة التحول الرقمي في التعليم.

رابعاً: جدول ANOVA للفرضية الرابعة الفرعية الثالثة: التطوير الذاتي حسب مستوى الإتقان

جدول (4-12) ANOVA للفرضية الرابعة الفرعية الثالثة

Sig	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
0.000	7.80	2.52	3	7.57	Between Groups (Regression)
		0.32	380	122.93	Within Groups (Residual)
			383	130.50	Total

a. Dependent Variable: التطوير الذاتي

b. Predictors: مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بعد

نتائج اختبار الفرضية الرابعة الفرعية 3 (التطوير الذاتي):

يبين جدول ANOVA أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التطوير الذاتي المهني لأعضاء هيئة التدريس تُعزى إلى اختلاف مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد في الجامعة. فقد بلغت قيمة F (7.80) عند مستوى دلالة معنوية ($\text{Sig} = 0.000$)، وهو أقل من 0.05، ما يدل على أن الفروق بين متوسطات التطوير الذاتي بين مجموعات الإتقان المختلفة فروق دالة إحصائية.

وبناءً على ذلك، تُقبل الفرضية الرابعة الفرعية الثالثة، التي نصت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التطوير الذاتي تُرجع إلى مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد.

تشير هذه النتيجة إلى أن الإتقان في استخدام الأدوات الرقمية يسهم في تعزيز التطوير الذاتي المهني لأعضاء هيئة التدريس، مما يبرز أهمية الاستثمار في تنمية المهارات الرقمية كعامل رئيس في التطوير المهني والتحسين المستمر للأداء.

الفصل الخامس

"النتائج والتوصيات"

نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة من خلال التحليل الإحصائي لبيانات أفراد العينة (384 عضو هيئة تدريس) في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، أن التعليم عن بُعد بأبعاده المختلفة (المرونة، التفاعل الإلكتروني، أدوات التقييم الإلكتروني) يسهم بشكل فعال في تعزيز كفاءة الأداء الوظيفي.

أولاً: فيما يخص محور المرونة

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة بلغ (4.25) وهو مستوى مرتفع، مما يشير إلى وجود اتفاق كبير بين أعضاء هيئة التدريس على أن المرونة في التعليم عن بُعد أسهمت في رفع إنتاجيتهم وجودة أدائهم وتطويرهم الذاتي.

كما أثبت التحليل الإحصائي وجود علاقة دالة إحصائياً بين المرونة وكفاءة الأداء الوظيفي ($\beta = 0.418$ ، $t = 12.90$ ، $p < 0.001$)، وقوة العلاقة في أبعاد الإنتاجية ($\beta = 0.541$)، والجودة ($\beta = 0.440$)، والتطوير الذاتي ($\beta = 0.345$).

ثانياً: محور التفاعل الإلكتروني

بينت النتائج أن المتوسط الحسابي لمحور التفاعل الإلكتروني بلغ (4.08) بمستوى مرتفع، ويعكس ذلك قناعة غالبية أعضاء هيئة التدريس بأهمية التفاعل الإلكتروني في تحسين بيئة التعلم. كما أظهر التحليل وجود أثر دال للتفاعل الإلكتروني على كفاءة الأداء ($\beta = 0.350$ ، $t = 11.65$ ، $p < 0.001$)، حيث كان الأثر واضحاً على الإنتاجية ($\beta = 0.448$)، الجودة ($\beta = 0.350$)، والتطوير الذاتي ($\beta = 0.301$).

ثالثاً: محور أدوات التقييم الإلكتروني

أوضحت النتائج أن المتوسط الحسابي لهذا المحور بلغ (4.06)، ويدل ذلك على رضا أفراد العينة عن فعالية أدوات التقييم الإلكتروني في دعم العمل الأكاديمي. وقد ظهر أثر دال إحصائياً لأدوات التقييم على كفاءة الأداء ($\beta = 0.344$ ، $t = 7.52$ ، $p < 0.001$)، كما كان الأثر دالاً في أبعاد الأداء الوظيفي الثلاثة: الإنتاجية ($\beta = 0.469$)، الجودة ($\beta = 0.358$)، والتطوير الذاتي ($\beta = 0.274$).

رابعاً: فيما يتعلق بالفروق بين مستويات الإتقان

أظهر اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة الأداء الوظيفي وأبعاده الثلاثة تعزى إلى مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد. فقد بلغت قيمة F لاختبار كفاءة الأداء ككل (11.10، $p < 0.001$)، وفي الإنتاجية ($F = 17.42$)، والجودة ($F = 7.90$)، والتطوير الذاتي ($F = 7.80$)، وكلها عند مستوى دلالة ($p < 0.001$)، ما يعني أن الأعضاء الأكثر إتقاناً يحققون مستويات أداء أعلى من غيرهم.

خامساً: مستوى كفاءة الأداء الوظيفي عموماً

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لمحور كفاءة الأداء بلغ (4.19)، وهو مستوى مرتفع، مما يدل على رضا عام بين أعضاء هيئة التدريس عن كفاءتهم في أداء مهامهم بالاعتماد على التعليم عن بُعد.

سادساً: من خلال مراجعة النتائج التفصيلية لكل عبارة في الاستبانة

لوحظ أن غالبية أفراد العينة أبدوا موافقتهم بدرجات مرتفعة على عبارات: "المرونة في التعليم عن بُعد أتاحت لي تطوير ذاتي باستمرار"، و"التفاعل مع الطلاب إلكترونياً رفع من جودة العملية التعليمية"، و"استخدام أدوات التقييم الإلكتروني أسهم في تطوير أساليب التدريس والتقييم".

سابعاً: في ضوء النتائج

يتبين أن الاستثمار في تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام أدوات التعليم عن بُعد، وتطوير مهارات التفاعل الإلكتروني، وتنويع أدوات التقييم الرقمي، جميعها عوامل تسهم في رفع كفاءة الأداء الوظيفي، وتحقيق التطوير الذاتي والجودة في المخرجات الأكاديمية.

وبناءً على هذه النتائج التفصيلية، تؤكد الدراسة على أهمية التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي، وضرورة دعم أعضاء هيئة التدريس بكل ما يلزم لضمان الاستفادة المثلى من أنظمة التعليم عن بُعد.

مناقشة النتائج الحالية في ضوء نتائج الدراسات السابقة

أسفرت نتائج الدراسة الحالية حول أثر التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل عن جملة من النتائج المهمة التي يمكن تحليلها ومناقشتها في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة ذات العلاقة.

تبيّن من نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغيرات المرونة، والتفاعل الإلكتروني، وأدوات التقييم الإلكتروني في التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، بأبعاده الثلاثة (الإنتاجية، الجودة، والتطوير الذاتي). هذه النتيجة تتفق مع عدد من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية التي تناولت نفس الموضوع، فقد أكدت دراسة الحربي وآخرون (2024) أن التفاعل الافتراضي أسهم بشكل كبير في تعزيز كفاءة التدريس الجامعي خلال جائحة كوفيد-19. كما أظهرت دراسة آل سليم (2024) أن تجربة التعلم عن بُعد أثرت إيجابيًا على تطوير الذات المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية، وهو ما يتوافق مع نتائج دراستنا فيما يخص التطوير الذاتي المهني.

وفي السياق ذاته، أشار الغامدي (2021) إلى أن المرونة الرقمية كان لها دور بارز في تحسين إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بعد الجائحة، وهذا يتطابق مع النتيجة التي أظهرتها الدراسة الحالية حول أثر المرونة في التعليم عن بُعد على الإنتاجية والجودة. كما دعمت نتائج القحطاني (2022) فكرة وجود علاقة إيجابية بين التقييم الإلكتروني والرضا المهني، وهو ما لاحظته هذه الدراسة فيما يتعلق بأثر أدوات التقييم الإلكتروني.

وتتفق نتائج الدراسة كذلك مع عدد من الدراسات الأجنبية مثل دراسة Capinding (2024) ودراسة Jarvie-Eggart et al. (2023)، حيث بينت أن فاعلية التعليم عن بُعد ترتبط بتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ومستوى جاهزيتهم، بما ينعكس إيجابًا على مخرجات العملية التعليمية.

ومن جهة أخرى، أشارت بعض الدراسات السابقة مثل دراسة Parham et al. (2024) إلى أن هناك تحديات مرتبطة بالتحول نحو التعليم عن بُعد، إلا أن هذه التحديات لم تؤثر بشكل جوهري على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، بل دفعته نحو تطوير المهارات التقنية والتربوية، وهو ما يتضح أيضًا في نتائج الدراسة الحالية من خلال ارتفاع مستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد لدى أفراد العينة.

أما بالنسبة للنتائج المتعلقة بفروق كفاءة الأداء الوظيفي تبعاً لمستوى إتقان استخدام أدوات التعليم عن بُعد، فقد أكدت دراستنا وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الفئة الأعلى إتقاناً، وهو ما يتسق مع ما توصلت إليه دراسات مثل دراسة العنزي (2023) ودراسة عبد الجواد (2024)، اللتان أكدتا أن زيادة الكفاءة الرقمية تعزز من فعالية التدريس الجامعي وتحسن من جودة الأداء الوظيفي.

وبشكل عام، تبرز نتائج هذه الدراسة أهمية استمرار الاستثمار في تطوير المهارات الرقمية والتربوية لأعضاء هيئة التدريس، وضرورة تبني استراتيجيات تدريس مرنة وتفاعلية، كما أوصت بذلك معظم الدراسات السابقة، وهو ما يعزز من فعالية التعليم عن بُعد في الجامعات السعودية والعربية.

التوصيات:

استنادًا إلى نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

❖ تعزيز برامج التدريب الرقمية:

تفعيل برامج تدريبية دورية لأعضاء هيئة التدريس حول أحدث أدوات التعليم عن بُعد، مع التركيز على تنمية مهارات المرونة والتفاعل الرقمي والتقييم الإلكتروني.

❖ تطوير البنية التحتية الرقمية:

الاستثمار المستمر في تحسين البنية التقنية للجامعة وتوفير الدعم الفني السريع لضمان تجربة تعليمية إلكترونية فعّالة.

❖ تنويع أدوات التقييم الإلكتروني:

تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام أدوات تقييم متنوعة وشفافة، وتوفير بنوك أسئلة مركزية تدعم العدالة والموضوعية في التقييم.

❖ تعزيز ثقافة التفاعل الرقمي:

تحفيز الأساتذة على تبني أنماط تفاعل نشطة مع الطلاب داخل المنصات التعليمية، وتطبيق أنشطة تشاركية ترفع مستوى التفاعل والاندماج الطلابي.

❖ إجراء تقييمات دورية للأداء:

تبني آلية تقييم منتظمة لكفاءة الأداء الوظيفي في ظل التعليم عن بُعد، لتحديد نقاط القوة وفرص التحسين باستمرار.

❖ دمج المحتوى الرقمي في الخطط الدراسية:

تشجيع الأقسام الأكاديمية على دمج المحتوى الرقمي التفاعلي ضمن المقررات والمناهج، لضمان الاستفادة الكاملة من إمكانيات التعليم عن بُعد.

❖ تبادل الخبرات وأفضل الممارسات:

إقامة ورش عمل وملتقيات دورية لتبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس حول تحديات وفرص التعليم الإلكتروني.

المقترحات:

بناءً على نتائج الدراسة وحدودها، تقترح الباحثة ما يلي:

- إجراء دراسات مستقبلية تقارن بين أثر التعليم عن بُعد والتعليم التقليدي على كفاءة الأداء الوظيفي في جامعات سعودية أخرى.
- دراسة دور الدعم المؤسسي والإداري في تهيئة البيئة التعليمية الرقمية، وتأثيره على أداء هيئة التدريس.
- تحليل أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي في تطوير أساليب التفاعل والتقييم في التعليم الجامعي.
- إجراء بحث عن التحديات النفسية والاجتماعية التي قد تواجه أعضاء هيئة التدريس والطلاب في بيئة التعليم الإلكتروني، واقتراح حلول مبتكرة لمعالجتها.
- دراسة مدى تأثير التعليم عن بُعد على تحصيل الطلاب في التخصصات العملية والتطبيقية مقارنة بالتخصصات النظرية.

Abstract

This study aimed to investigate the impact of distance learning—specifically its dimensions of flexibility, electronic interaction, and electronic assessment tools—on the job performance efficiency of faculty members at Imam Abdulrahman Bin Faisal University. The researcher adopted the descriptive analytical approach, collecting data through an electronic questionnaire distributed to a sample of 384 faculty members.

The statistical analysis revealed that flexibility in distance learning, electronic interaction, and electronic assessment tools all have a significant positive impact on job performance efficiency. Regression analysis indicated substantial effects of these dimensions on productivity, quality, and professional self-development among faculty members. Moreover, the results of the analysis of variance (ANOVA) showed statistically significant differences in performance efficiency attributable to the level of proficiency in using distance learning tools, in favor of those with higher proficiency.

Based on the findings, the study recommends enhancing digital training programs, developing technical infrastructure, activating electronic assessment policies, and supporting faculty members to efficiently utilize distance learning tools to achieve distinguished job performance and sustainable professional development.

❖ Keywords:

Distance learning, job performance efficiency, flexibility, electronic interaction, electronic assessment tools, faculty members, Imam Abdulrahman Bin Faisal University.

المراجع

المراجع العربية

1. آل سليم، نورة. (2024). أثر تجربة التعلم عن بُعد على تطوير الذات المهني لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية. مجلة دراسات تربوية، 8(2)، 112-135.
2. الحربي، عبد العزيز، السلمي، فهد، والقحطاني، ريم. (2024). العلاقة بين التفاعل الافتراضي وكفاءة التدريس الجامعي إبان جائحة كوفيد-19. مجلة العلوم التربوية، 12(1)، 45-68.
3. الزغول، سوزان. (2022). دور التعلم الإلكتروني في رفع جودة العملية التعليمية بجامعة مؤتة. دراسات - الجامعة الأردنية، 49(2).
4. السويلم، فهد. (2024). فاعلية استراتيجيات التفاعل غير المتزامن في رفع جودة التدريس الإلكتروني داخل مقررات العلوم الإنسانية. في: المؤتمر الدولي الخامس للتعليم الإلكتروني، جامعة جدة، 158-179.
5. الشريف، جعفر. (2023). أثر التعلم الإلكتروني على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. المجلة التربوية - جامعة الكويت، 135.
6. الغامدي، خالد. (2021). دور المرونة الرقمية في تحسين إنتاجية البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بعد الجائحة. مجلة جامعة الطائف للعلوم التربوية، 5(3)، 77-99.
7. القحطاني، ريم. (2022). العلاقة بين التقييم الإلكتروني الموضوعي والرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة الأمير سطام للأبحاث التربوية، 4(1)، 23-46.
8. غرفة تجارة وصناعة أبو ظبي. (2021). التعلم عن بُعد: الأهداف - الأسس - الآفاق. قسم البحوث والدراسات.

متاح عبر: [https://www.abudhabichamber.ae/-](https://www.abudhabichamber.ae/-/media/Project/ADCCI/ADCCI/Media-Center---Publications/Research-and-Reports/2021/e-education.pdf)

[/media/Project/ADCCI/ADCCI/Media-Center---Publications/Research-and-Reports/2021/e-education.pdf](https://www.abudhabichamber.ae/-/media/Project/ADCCI/ADCCI/Media-Center---Publications/Research-and-Reports/2021/e-education.pdf)

9. عبيدات، يوسف. (2021). أثر التفاعل الرقمي على أداء المدرسين الجامعيين بجامعة اليرموك. مجلة جامعة اليرموك - دراسات تربوية، 38.

10. عبد الجواد، محمد. (2024). علاقة مرونة التعلم عن بُعد بإنتاجية المدرسين بجامعة القاهرة. مجلة كلية التربية - جامعة القاهرة، 56.

11. العنزي، خالد. (2023). فاعلية التقييم الإلكتروني في تطوير كفاءة الأساتذة بجامعات الكويت. المجلة التربوية - جامعة الكويت، 135.

12. مؤسسة المنارة للاستشارات. (بلا تاريخ). عناوين رسائل ماجستير في التعليم الإلكتروني. متاح عبر: <https://www.manaraa.com>

13. الطبطبائي، علي أحمد؛ أسدي، منصور؛ أمين، أمين أحمد. (2022). التعليم الإلكتروني وأثره على جودة التعليم العالي في العراق. مجلة الآداب - جامعة بغداد، 143.

المراجع الأجنبية

1. Capinding, A. T. (2024). Online Teaching Effectiveness and Teacher's Readiness: Impact on Student's Satisfaction and Academic Performance. *International Journal of Instruction*, 17(2), 383-400.
2. Effectiveness of e-learning on academic performance. (2024). *Asian Online Journal*.
<https://asianonlinejournals.com/index.php/JEELR/article/view/5876>
3. ERIC. (2021). Online Teaching Effectiveness and Teacher's Readiness: Impact on Student's Satisfaction and Academic Performance.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED613533.pdf>
4. IAU. (n.d.). E-learning and educational means unit.
<https://www.iau.edu.sa/en/colleges/college-of-science/vice-deanships/vice-deanship-of-academic-affairs/units/e-learning-and-educational-means-unit>
5. IAU. (n.d.). IAU has won two eLearning innovation awards for excellence innovation in education.
<https://www.iau.edu.sa/en/news/iau-has-won-two-elearning-innovation-awards-for-excellence-innovation-in-education>
6. Jarvie-Eggart, M., et al. (2023). Learning to Teach Well in Any Format: Examining the Effects of Online Teachers' Training on University Faculty Teaching. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 23(2), 60-76.
7. Lawson, M. Cade & Sass, Tim. (2024). Teacher Effectiveness in Remote Instruction.
<https://doi.org/10.26300/55qj-sg87>
8. Parham, A., Smith, J., Oliveira, M., & Van Den Berg, T. (2024). Through screens and windows: remote work of university professors. *Fractal: Revista de Psicologia*, 36.(2)
<https://www.scielo.br/j/fractal/a/HVkHHMB9S7cDQxvPwZBXd6N/>

9. Professional development of the performance of faculty members in the field of dealing with entrepreneurship distance learning platforms. (n.d.).
<https://www.abacademies.org/articles/professional-development-of-the-performance-of-faculty-members-in-the-field-of-dealing-with-entrepreneurship-distance-learning-pla-10282.html>
10. The impact and effectiveness of E-learning on teaching and learning. (n.d.).
https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10096996/1/Male_blended%20learning%20paper%20-%2029%20October%202018.pdf
11. The impact of the use of digital technology on the job performance of employees in government universities. (n.d.).
https://journals.ekb.eg/article_336832_3e8051b025ae62efa1bb99306550013f.pdf
12. U.S. National Library of Medicine. (2024). Effectiveness of e-learning on academic performance of university students.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10911066/>

الملاحق

Frequencies

[DataSet2]

Statistics

		يمكنني التعلم عن بُعد مرونة أكبر في تنظيم وقتي	أستطيع إنجاز المهام التعليمية بكفاءة أكبر بفضل مرونة التعلم عن بُعد	مرونة التعلم عن بُعد تتيح لي استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة	مرونة التعلم عن بُعد تساعد في تقليل الضغوط المهنية	التعليم عن بعد يوفر فرص أكبر لتفاعل المتعلمين بطرق مختلفة
N	Valid	384	384	384	384	384
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		أشعر بفاعلية التواصل الرقمي مقارنة بالتواصل المباشر	التفاعل في بيئة التعلم عن بُعد يثري البيئة التعليمية	ضعف التفاعل خلال التعليم عن بعد يقلل من الرضا المهني لدي	التعليم عن بُعد بشكل مكثف يرفع من كفاءتي الوظيفية	مدة استخدام أدوات التعليم الرقمي تؤثر إيجابيا في جودة تنفيذ المهام
N	Valid	384	384	384	384	384
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		التنوع في استخدام المنصات الرقمية ينعكس إيجابيا على تطوري المهني	التدريب المستمر على أدوات التعليم الرقمي يساهم في تطوير أدائي المهني.	أدوات التقييم الإلكترونية تساعد في تحسين موضوعية التقييم	أدوات التقييم عن بُعد توفر الوقت والجهد	أرى أن التقييم الإلكتروني يحقق العدالة لجميع المتعلمين
N	Valid	384	384	384	384	384
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		الدعم الفني المتوفر يساعدني في حل مشكلات التقييم الإلكتروني بسرعة
N	Valid	384
	Missing	0

Frequency Table

Frequency Table

يمكنني التعلم عن بُعد مرونة أكبر في تنظيم وقتي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	16	4.2	4.2	4.2
	محايد	16	4.2	4.2	8.3
	موافق	96	25.0	25.0	33.3
	موافق بشدة	256	66.7	66.7	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

استطيع إنجاز المهام التعليمية بكفاءة أكبر بفضل مرونة التعليم عن بُعد

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	32	8.3	8.3	8.3
	محايد	32	8.3	8.3	16.7
	موافق	128	33.3	33.3	50.0
	موافق بشدة	192	50.0	50.0	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

مرونة التعليم عن بُعد تتيح لي استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	48	12.5	12.5	12.5
	محايد	64	16.7	16.7	29.2
	موافق	80	20.8	20.8	50.0
	موافق بشدة	192	50.0	50.0	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

مرونة التعليم عن بُعد تساعد في تقليل الضغوط المهنية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	48	12.5	12.5	12.5
	موافق	144	37.5	37.5	50.0
	موافق بشدة	192	50.0	50.0	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

التعليم عن بُعد يوفر فرص أكبر لتفاعل المتعلمين بطرق مختلفة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	64	16.7	16.7	16.7
	غير موافق بشدة	32	8.3	8.3	25.0
	محايد	48	12.5	12.5	37.5
	موافق	112	29.2	29.2	66.7
	موافق بشدة	128	33.3	33.3	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

أشعر بفاعلية التواصل الرقمي مقارنة بالتواصل المباشر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	48	12.5	12.5	12.5
	غير موافق بشدة	16	4.2	4.2	16.7
	محايد	112	29.2	29.2	45.8
	موافق	96	25.0	25.0	70.8
	موافق بشدة	112	29.2	29.2	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

التفاعل في بيئة التعليم عن بُعد يثري البيئة التعليمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	80	20.8	20.8	20.8
	غير موافق بشدة	16	4.2	4.2	25.0
	محايد	32	8.3	8.3	33.3
	موافق	96	25.0	25.0	58.3
	موافق بشدة	160	41.7	41.7	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

ضعف التفاعل خلال التعليم عن بُعد يقلل من الرضا المهني لدى

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	80	20.8	20.8	20.8
	غير موافق بشدة	32	8.3	8.3	29.2
	موافق	128	33.3	33.3	62.5
	موافق بشدة	144	37.5	37.5	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

التعليم عن بُعد بشكل مكثف يرفع من كفاءتي الوظيفية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	16	4.2	4.2	4.2
	محايد	80	20.8	20.8	25.0
	موافق	192	50.0	50.0	75.0
	موافق بشدة	96	25.0	25.0	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

أدوات التقييم عن بُعد توفر الوقت والجهد

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	128	33.3	33.3	33.3
	موافق بشدة	256	66.7	66.7	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

مدة استخدام أدوات التعليم الرقمي تؤثر إيجابياً في جودة تنفيذ المهام

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	16	4.2	4.2	4.2
	محايد	48	12.5	12.5	16.7
	موافق	176	45.8	45.8	62.5
	موافق بشدة	144	37.5	37.5	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

التنوع في استخدام المنصات الرقمية ينعكس إيجابياً على تطوري المهني

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	32	8.3	8.3	8.3
	موافق	176	45.8	45.8	54.2
	موافق بشدة	176	45.8	45.8	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

التدريب المستمر على أدوات التعليم الرقمي يساهم في تطوير أدائي المهني.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	16	4.2	4.2	4.2
	موافق	160	41.7	41.7	45.8
	موافق بشدة	208	54.2	54.2	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

أدوات التقييم الإلكترونية تساعد في تحسين موضوعية التقييم

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	32	8.3	8.3	8.3
	محايد	32	8.3	8.3	16.7
	موافق	144	37.5	37.5	54.2
	موافق بشدة	176	45.8	45.8	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

استبانة: أثر التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

عزيزي/عزيزتي عضو هيئة التدريس،

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع آرائكم حول أثر التعليم عن بُعد على كفاءة الأداء الوظيفي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل جميع المعلومات سرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. نرجو اختيار الإجابة الأنسب لكل فقرة.

* تشير إلى أن السؤال مطلوب

البيانات الديموغرافية

1. *الجنس

حدد دائرة واحدة فقط.

ذكر

☐

أنثى

☐

2. *الوضع المهني

حدد دائرة واحدة فقط.

أستاذ

☐

أستاذ مشارك

☐

أستاذ مساعد

☐

محاضر

☐

الاستبانة

3. *سنوات الخبرة

حدد دائرة واحدة فقط

أقل من 3 سنوات

من 3 الى 5 سنوات

من 6 الى 10 سنوات

☐
☐
☐

4. *ما هو مستوى إتقانك لاستخدام أدوات التعليم عن بعد؟

حدد دائرة واحدة فقط

أقل من مبتدئ

مبتدئ

متوسط

متقدم

محترف

☐
☐
☐
☐
☐

المحور الأول للاستبيانة (المرونة)

5. *يمنحني التعليم عن بعد مرونة أكبر في تنظيم وقتي

حدد دائرة واحدة فقط

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

6. *استطيع إنجاز المهام التعليمية بكفاءة أكبر بفضل مرونة التعليم عن بُعد

حدد دائرة واحدة فقط

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

7. *مرونة التعليم عن بُعد تتيح لي استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة

حدد دائرة واحدة فقط

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

8. *مرونة التعليم عن بُعد تساعد في تقليل الضغوط المهنية

حدد دائرة واحدة فقط

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

المحور الثاني للاستبانة (التفاعل)

9. *التعليم عن بعد يوفر فرص أكبر لتفاعل المتعلمين بطرق مختلفة

حدد دائرة واحدة فقط.

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

10. *أشعر بفاعلية التواصل الرقمي مقارنة بالتواصل المباشر

حدد دائرة واحدة فقط.

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

11. *التفاعل في بيئة التعليم عن بعد يثري البيئة التعليمية

حدد دائرة واحدة فقط.

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

12. *ضعف التفاعل خلال التعليم عن بعد يقتل من الرضا المهني لدى

حدد دائرة واحدة فقط.

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

المحور الثالث للاستبانة (كفاءة الأداء الوظيفي)

13. *التعليم عن بعد بشكل مكثف يرفع من كفاءتي الوظيفية

حدد دائرة واحدة فقط.

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

14. *مدة استخدام أدوات التعليم الرقمي تؤثر إيجابياً في جودة تنفيذ المهام

حدد دائرة واحدة فقط.

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

15. *التنوع في استخدام المنصات الرقمية ينعكس إيجابياً على تطوري المهني

حدد دائرة واحدة فقط.

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

16. *التدريب المستمر على أدوات التعليم الرقمي يساهم في تطوير أدائي المهني

حدد دائرة واحدة فقط.

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

المحور الرابع للاستبانة (التقييم)

17. *أدوات التقييم الإلكترونية تساعد في تحسين موضوعية التقييم

حدد دائرة واحدة فقط.

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

18. *أدوات التقييم عن بُعد توفر الوقت والجهد

حدد دائرة واحدة فقط.

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

19. *أرى أن التقييم الإلكتروني يحقق العدالة لجميع المتعلمين

حدد دائرة واحدة فقط.

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

20. *الدعم الفني المتوفر يساعدني في حل مشكلات التقييم الإلكتروني بسرعة

حدد دائرة واحدة فقط.

موافق بشدة

موافق

محايد

غير موافق

غير موافق بشدة

☐
☐
☐
☐
☐

شكراً لكم

MidOcean University

College of Management

Department / Major: Human Resource Management



Title of the Thesis

"The Impact of Distance Learning on Job Performance Efficiency"

An Applied Field Study on a Sample of Faculty Members
at Imam Abdulrahman bin Faisal University – Dammam

Prepared by:

Ohood bint Mane Al-Otaibi

243000629

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

Dr. Fayez Jarad

Academic Year:

2025