

**المهارات الرقمية وعلاقتها
بالكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي
لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس**

إعداد

د/ منار سامي سعد خطاب

مدرس بقسم علم النفس، كلية الدراسات الإنسانية، بتفهننا الأشراف
جامعة الأزهر، مصر

المهارات الرقمية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس

منار سامي سعد خطاب

قسم علم النفس، كلية الدراسات الإنسانية (فرع تفهنا الأشراف)، جامعة الأزهر، الدقهلية، مصر.

البريد الإلكتروني: manar_khatab@azhar.edu.eg

الملخص:

يهدف البحث إلى معرفة مستوى المهارات الرقمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة العلاقة الارتباطية بين المهارات الرقمية وكلا من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي، ومعرفة الفروق في مستوى المهارات الرقمية وفقا لبعض المتغيرات الديموجرافية (النوع- التخصص- سنوات الخبرة - الرتبة الأكاديمية)، ومعرفة مدى إسهام المهارات الرقمية في التنبؤ بالكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (٢٢٩) عضو هيئة تدريس بواقع (١٢٦) ذكور، (١٠٣) إناث، طبق عليهم مقياس المهارات الرقمية ومقياس الكفاءة الذاتية وكلاهما من إعداد الباحثة، ومقياس الرضا الوظيفي: إعداد عثمان (٢٠٢١)، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الرقمية وكلا من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، كما وجدت فروق في مستوى المهارات الرقمية بين عينة الدراسة الحالية وفقا لمتغير التخصص (كلية عملية - كلية نظرية) لصالح الكليات النظرية بينما لم توجد فروق بينهم في مستوى المهارات الرقمية وفقا لمتغير النوع وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية، وتم تفسير النتائج ومناقشتها في

ضوء الإطار النظري وما تم التوصل إليه من الدراسات السابقة، وتقديم عدد من التوصيات والبحوث المقترحة.

الكلمات المفتاحية: المهارات الرقمية، المهارات البحثية، الكفاءة الذاتية، الرضا الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس.

Digital Skills and Their Relationship to Self-Efficacy and Job Satisfaction among a Sample of Faculty Staff **Manar Samy Saad Khattab**

Department of Psychology, Faculty of Humanities
(Tafhana Al-Ashraf Branch), Al-Azhar University,
Dakahlia, Egypt.

E-mail: manar_khatab@azhar.edu.eg

Abstract:

The research aims to recognize the level of digital skills among a sample of faculty members, and to examine the correlation between digital skills and both self-efficacy and job satisfaction. It also aimed to explore the differences in the level of digital skills according to some demographic variables (gender - specialization - years of experience - academic rank), and to discover the extent to which digital skills contribute to predicting self-efficacy and job satisfaction among the study sample. The basic study sample consisted of (229) faculty staff members: (126) males and (103) females . They completed the digital skills scale and the self-efficacy scale, both prepared by the researcher, and the job satisfaction scale, prepared by Maha Othman (2021). Results revealed the existence of a positive, statistically significant correlation between digital skills and both self-efficacy and job satisfaction among the study sample. Differences were also found in the level of digital skills among the current study sample according to the specialization variable (practical college - theoretical college) in favor of theoretical colleges, while there were no differences between them in the level of digital skills according to the variables of gender, years of experience, and academic rank. The results were interpreted and

discussed in the light of the theoretical framework and previous studies. Several recommendations and proposed research were presented.

Keywords: Digital Skills, Research Skills, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Faculty Staff.

المهارات الرقمية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس

مقدمة:

فرضت أزمة كورونا تحديات على العالم بأسره وأدت إلى حدوث تغييرات متلاحقة في النظم التربوية وجعلت المؤسسات التعليمية تتجه نحو التعلم الرقمي لضمان استمرار العملية التعليمية ولتنفيذ التعلم الرقمي وتطبيقه يلزم توافر مجموعة من المهارات التربوية والفنية لدى المعلم تمكنه من الاندماج مع نظام التعليم القائم على استخدام الإنترنت وأجهزة الكمبيوتر بسهولة ويسر (الشهراني، ٢٠٢٢، ٤٤٠).

وأهم هذه المهارات هي المهارات الرقمية المرتبطة بالبحث العلمي مثل مهارات البحث عبر قواعد البيانات المختلفة وإدارة وتنظيم المراجع الرقمية في البحوث العلمية وتبادل ومشاركة المعلومات ومهارات التوثيق الرقمي للمراجع وفقا لأنظمة التوثيق والإقتباس العلمي القياسية والمعروفة عالميا (الرفاعي وآخرون، ٢٠٢٤، ١٣٨).

ويستخدم مصطلح المهارات الرقمية في مجالات متعددة مثل تكنولوجيا المعلومات وعلم الاجتماع والاتصال والإعلام وبمسميات عديدة ويمكننا التفرقة بين بعدين مختلفين للمهارات الرقمية ويتضمن البعد الأول منهما وهو التشغيلي قدرة الفرد على استخدام نظام التشغيل أو المتصفح للتنقل عبر صفحات الويب ويتضمن البعد الثاني مجموعة المهارات اللازمة لاختيار المعلومات الرقمية وتقييمها وإعادة استخدامها ويسمى بالمعلوماتي (عبدالله، ٢٠٢٣، ٦٤).

ويشير الدقن (٢٠٢٠) مصطلح المهارات الرقمية إلى حصيله المعارف والمهارات المستخدمة في إنجاز مهام في البيئة الرقمية مثل

الدرشة في غرف الدردشة واستخدام قواعد البيانات والتصفح عبر الإنترنت (نقلا عن قزامل، ٢٠٢٣، ١٤٢٤).

ويعتبر عضو هيئة التدريس ركن أساسي من أركان العمل الهامة بالجامعة وسبب رئيسي في تميزها الأكاديمي وأصبحت الآن الحاجة إلى دعم وتعزيز المهارات الرقمية لديه خلال ممارساته التدريسية بالجامعة ملحة فطالب اليوم لم يعد يستجيب للتعليم التقليدي في ظل التقدم التكنولوجي المتلاحق (الكليب، ٢٠٢٢، ٦٨)، حيث لم يعد دوره قاصرا على نقل وتلقين المعارف والمعلومات للطلبة وإثابتهم على المهام المكلفين بها بل أصبح هو المخطط والمنفذ والمقوم للعملية التدريسية، ويمكن للجامعة تحقيق الكثير من الإنجازات والأهداف المنشودة بسواعد أعضاء هيئة التدريس وذلك أثناء قيامهم بالواجبات الملقاة على عاتقهم ومنها استخدامهم المصادر الحديثة للمعرفة مثل التطبيقات المختلفة للكمبيوتر وشبكة الإنترنت في دعم و تعزيز العملية التدريسية، والتصفح في المصادر الإلكترونية والمطبوعة، وتطوير أنشطة تعتمد على التقنيات التكنولوجية، والإبداع في استخدام مصادر التعلم وأساليب التعليم، ولكي يتمكن من القيام بتلك الواجبات يلزمه إعدادا علميا في تخصصه ومهنيا يمكنه من ترتيب المواقف التعليمية الجامعية (شرف الدين، ٢٠٢٣، ١٦٢).

وقد أوضحت الدراسات السابقة أن استخدام تكنولوجيا الكمبيوتر والإنترنت في العملية التدريسية خلال المراحل التعليمية المختلفة من شأنه أن يؤدي إلى خفض تكاليفها ووقت الوصول للأهداف التعليمية المرجوة بمقدار الثلث وزيادة التحصيل الدراسي للطلاب بمقدار ٣٠٪، كما أن استخدام التكنولوجيا الرقمية المرتبطة بالعملية التعليمية ساهم في حل العديد من المشكلات التعليمية مثل ضعف التواصل بين المعلم والطالب، وصعوبة

نقل المادة العلمية والإحتفاظ بها. (بدوي: ٢٠١٤، ٥٥). بل وأكدت الجمعية الدولية للتكنولوجيا في التعليم على ضرورة توافر المهارات الرقمية لدى المعلمين وأهمية إستفادتهم من التكنولوجيا خلال ممارساتهم التعليمية (القطار، والجندي، ٢٠٢٢، ٦٢٨).

وتعد معتقدات الكفاءة الذاتية المرتفعة لدى أعضاء هيئة التدريس مؤشرا إيجابيا حيث تساعدهم على تنمية القدرة التدريسية، ودعم عملية التواصل الفعال مع الطلاب، وزيادة فاعلية مخرجات العملية التربوية، والتعامل بفاعلية مع المواقف الجديدة، وحل المشكلات التي تواجههم (بولطبعة، وأبو بكر: ٢٠٢٢، ١٢٧). فمعتقدات الكفاءة لدى الفرد أكثر قوة من قدراته الفعلية، وهي إما أن تكون عوامل ذاتية مساعدة للفرد أو تقف عائقا عند مواجهته المشكلات فذوى الكفاءة الذاتية المرتفعة يركزون على تحليل المشكلة للوصول إلى أفضل الحلول لها أما ذوى الكفاءة الذاتية المنخفضة فإن تفكيرهم يكون موجها للداخل بعيدا تماما عن مواجهة المشكلة ويشعرون بالعجز والضعف ويتوقعون الفشل دائما (النجار: ٢٠٢٢، ١٥٢). وبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس فمعتقدات الكفاءة الذاتية المرتفعة لديهم تنعكس إيجابيا على نموهم التربوي وعلى مستوى تحصيل الطلاب وتجعلهم أكثر كفاءة في إدارة الصف، وإدارة الوقت بفاعلية ويستخدمون استراتيجيات تدريسية جديدة، ويستغرقون المزيد من الوقت والجهد مع الطلاب (الحربي: ٢٠٢٢، ٤٣٠)، فسلوكيات المعلم كما أوضحت عبد الرازق (٢٠٢٣: ٩) تتأثر بافتراضاته ومعتقداته حول ذاته وقدراته وأن معتقدات الكفاءة الذاتية لدى المعلمين تؤثر بشكل جوهري على تحقيق نواتج التعلم المستهدفة وعلى نتائج الطلاب.

وينعكس الرضا الوظيفي إيجابيا على العملية التدريسية، وعلى الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس، والتحصيل الدراسي للطلاب، ويعمل على رفع الروح المعنوية وهو ناتج من تقييمه الإيجابي لخبراته الوظيفية (عمر: ٢٠٢٣، ١٢٧)، ويؤدي إلى الولاء للمؤسسة ويحسن الأداء المؤسسي مما يقود إلى دعم وتعزيز قدرة المؤسسة الجامعية على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة (عتريس: ٢٠٢٠، ٩٤).

وفي سياق العلاقة الارتباطية بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية أشارت نتائج دراسة الأكلبي (٢٠٢٢) إلى ارتباط الكفاءة الذاتية في التعلم الإلكتروني بقبول أعضاء هيئة التدريس للتكنولوجيا، وأشارت نتائج دراسة طلبه (٢٠٢٤) إلى أن استخدام التكنولوجيا الرقمية يسفر عن نتائج إيجابية من بينها زيادة كفاءة العاملين بالجامعة من خلال زيادة إنتاجيتهم الأمر الذي يؤدي إلى توفير الجهد والوقت وتسهيل إنجاز المهام المطلوبة منهم بكفاءة وفاعلية ولاشك أن هذا يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لديهم، وأشار سنوسي (٢٠٢٠) أن تطبيق المهارات الرقمية في المؤسسات يؤدي إلى المرونة وسرعة الإنجاز وزيادة معدل الإنتاج ودعم التواصل الفعال مما يؤثر حتما على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

وبناء على ما سبق عرضه من أهمية المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي تأتي هذه الدراسة للتعرف على مستوى المهارات الرقمية، ومعرفة العلاقة بين المهارات الرقمية وكلا من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

يعد عضو هيئة التدريس عنصرا فعالا في المؤسسة الجامعية فهو من المدخلات الرئيسية في المنظومة التربوية وركيزة جوهرية يترتب عليها

تحقيق أهدافها التربوية والتعليمية، فدور الجامعة وسمعتها ومكانتها مرتبطة بمكانة أساتذتها وقدرتهم على تأدية الأدوار المنوط بهم تحقيقها أكاديميا وتربويا (العمراوي، ٢٠١٧، ١٥١). كما فرض العصر الرقمي تحديات على المعلمين ومن بينهم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لمواكبة المستجدات المتلاحقة في المجال التكنولوجي والتربوي والمعارف المتخصصة، وفسرت النظرية الإتصالية للتعلم والمعرفة "عملية التعلم: بأنها شبكة معارف شخصية هدفها إشراك الطلاب وبناء معارفهم ودعم عملية التواصل الفعال بينهم عبر شبكة المعلومات الدولية، وأكدت رؤية مصر ٢٠٣٠ ضرورة الإرتقاء بجودة العملية التعليمية، وأكدت وزارة التربية والتعليم على ضرورة تنفيذ أهدافها الإستراتيجية ومن بينها تعزيز المهارات التكنولوجية التي يستخدمها المعلم في العملية التعليمية (العدوي، ٢٠٢٣، ٢٢).

فالثورة الرقمية تميزت بسمات متعددة من بينها توفير كم هائل من المصادر الرقمية التي ارتبط معظمها بالعملية التعليمية مثل (الترجمة الإلكترونية - الدوريات الإلكترونية - القواميس الإلكترونية - الكتب الإلكترونية - المكتبات الرقمية) والتي ساهمت في حل كثير من المشكلات المتعلقة بالعملية التعليمية وتوفير الجهد والوقت لكلا من المتعلم والمعلم على حد سواء في مختلف البلدان، فامتلاك عضو هيئة التدريس للمهارات الرقمية أصبح مطلباً رئيسياً للنهوض بالعملية التعليمية وخلق الإثارة لدى الطلاب وتعزيز دافعيتهم للتعلم خاصة في ظل التحديات المعاصرة التي تشير إلى أهمية تلك المهارات بمختلف مجالات الحياة حيث أكدت نتائج إحدى الدراسات على أهمية التكامل بين ثلاثة محاور رئيسية (التقنى - المعرفي - الاجتماعي) عند قياس المهارات الرقمية وأوصت بضرورة دعم وتعزيز مهارات عضوية التدريس الرقمية مما يؤدي إلى تنمية قدرات

الطلاب الرقمية وفي النهاية يقود إلى تحسين العملية التعليمية (خلف، ٢٠٢١، ٩١).

فلم يعد استخدام التكنولوجيا الرقمية في العملية التعليمية أمرا اختياريا للمؤسسة التعليمية ولكن أصبح شرطا أساسيا لتميزها ومن أهم متطلبات تحقيق جودة التعليم، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وجعلها محورا رئيسيا لأداء العمل في المؤسسات التعليمية، واستخدامها في عمليتي التعليم والتعلم (أبو زيد، وعض: ٢٠٢٠، ١٢١).

وإدراكا لأهمية المهارات الرقمية لدى عضو هيئة التدريس وانطلاقا من رؤية مصر ٢٠٣٠، ونظرا لندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس حيث لم تجد الباحثة في حدود ما اطلعت عليه دراسات تناولت العلاقة بين المهارات الرقمية وكلا من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث لاحظت الباحثة:

أولا في حدود ما اطلعت عليه من دراسات تناولت المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس أن معظمها دراسات أجريت في بيئات عربية مختلفة غير البيئة المصرية باستثناء دراسة عز (٢٠٢٣) والحاييس (٢٠٢٣)، كما أن دراسة عز (٢٠٢٣) لم تتناول متغير المهارات الرقمية صراحة فكانت بعنوان استخدامات أعضاء هيئة التدريس للتكنولوجيا الرقمية واتجاهاتهم نحو التعلم الإلكتروني، ودراسة الحاييس (٢٠٢٣) كانت عن المهارات الرقمية لدى طلاب نظم المعلومات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وهذه الندرة للدراسات في البيئة المصرية هي ما دعت الباحثة إلى القيام بالدراسة الحالية.

كما لاحظت الباحثة تضارب في نتائج الدراسات التي تناولت المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس حيث أسفرت نتائج دراسة سمارة وآخرين (٢٠٢٣)، ودراسة العملة (٢٠٢٢) عن إمتلاك أعضاء هيئة التدريس لمستوى مرتفع من المهارات الرقمية، في حين أسفرت نتائج دراسة العزب (٢٠١٩) ودراسة كمال الدين (٢٠٢١) عن إمتلاكهم لمستوى متوسط من المهارات الرقمية، وأسفرت نتائج دراسة الوحش، والحداد (٢٠٢١) عن امتلاكهم لمستوى ضعيف من المهارات الرقمية،

ولاحظت الباحثة كذلك وجود ندرة في الدراسات في البيئة المصرية التي تناولت متغيرات ديموجرافية مثل (النوع - التخصص - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة) وهذا ما دعا الباحثة إلى إجراء الدراسة الحالية للتعرف على الفروق في مستوى المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقا لهذه المتغيرات الديموجرافية.

كما لاحظت الباحثة أن معظم الدراسات لم تتناول العلاقة بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية صراحة باستثناء دراسة (Doe & Smith, 2023b) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية في المهارات الهندسية، ودراسة (Ibrahim & Aldawsari, 2023) التي هدفت إلى معرفة الدور الوسيط للكفاءة الذاتية بين القدرات الرقمية والأداء الأكاديمي، مما يشير إلى وجود ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية خاصة في البيئة المصرية وهو ما دعا الباحثة إلى إجراء الدراسة الحالية، كما أن جميع الدراسات السابقة التي توصلت إليها الباحثة في حدود علمها أجريت على عينات من طلاب الجامعة باستثناء دراسة المنديل (٢٠٢٠) التي أجريت على عينة من أعضاء هيئة التدريس ولكنها كانت في بيئة غير البيئة

المصرية ولم تتناول مصطلح المهارات الرقمية صراحة في علاقته بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس وهذا مبرر آخر لإجراء الدراسة الحالية. كما لاحظت الباحثة في حدود ما اطلعت عليه من دراسات تناولت العلاقة بين المهارات الرقمية والرضا الوظيفي أن معظمها أجريت على عينات غير أعضاء هيئة التدريس باستثناء دراسة (Waskito,2021) وهو ما يشير إلى وجود ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين المهارات الرقمية والرضا الوظيفي لدى هذه العينة، كما أنها أجريت في بيئات أجنبية مختلفة غير البيئة المصرية مما دفعها إلى إجراء الدراسة الحالية، كما لاحظت وجود تضارب في نتائجها فقد أسفرت نتائج دراسة (Martin, Hauret & Fuhrer, 2022) عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين استخدام الأدوات الرقمية والرضا الوظيفي في حين أسفرت نتيجة دراسة (Basu, 2020) إلى أن استخدام المنصة الإلكترونية أدى إلى تحسين قدرة الطلاب على التعلم مما أدى إلى رضا المعلمين مما يعكس وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المهارة الرقمية والرضا الوظيفي وهذا مبرر آخر لإجراء الدراسة الحالية.

وبناء على ما سبق عرضه في حدود ما اطلعت عليه الباحثة لم تجد دراسة تناولت العلاقة بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ لذا قامت بإجراء الدراسة الحالية، وتتلخص مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ١- هل توجد فروق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس؟
- ٢- ما العلاقة بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس؟

٣- ما العلاقة بين المهارات الرقمية والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس؟

٤- هل توجد فروق في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ترجع لمتغير النوع (ذكر - أنثى)؟

٥- هل توجد فروق في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ترجع لمتغير التخصص (كليات نظرية - كليات عملية)؟

٦- هل توجد فروق في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ترجع لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس)؟

٧- هل توجد فروق في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ترجع لمتغير الخبرة التدريسية (أقل من ٥ سنوات - من ٥ إلى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات)؟

٨- هل يمكن التنبؤ بالكفاءة الذاتية من خلال المهارات الرقمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس؟

٩- هل يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال المهارات الرقمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

١- التعرف على مستوى المهارات الرقمية لدى عينة الدراسة الحالية.

٢- معرفة العلاقة بين المهارات الرقمية وكلا من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة الحالية.

- ٣- معرفة الفروق في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة الدراسة الحالية وفقا لمتغير (النوع - سنوات الخبرة التدريسية - التخصص - الرتبة الأكاديمية).
- ٤- معرفة مدى إسهام المهارات الرقمية في التنبؤ بالرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة الحالية.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في جانبين رئيسيين هما:
الجانب النظري، ويتمثل في:

١- تسليط الضوء على متغير المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس حيث أكدت الجمعية الدولية للتكنولوجيا في التعليم على ضرورة توافر المهارات الرقمية لدى المعلمين وأهمية إستفادتهم من التكنولوجيا خلال ممارساتهم التعليمية (القطار، والجندي، ٢٠٢٢، ٦٢٨).

٢- تتبع أهمية الدراسة من تناولها لعينة أعضاء هيئة التدريس فعوض هيئة التدريس من المحددات الرئيسية التي يتوقف عليها نجاح العملية التعليمية في تحقيق أهدافها وتميزها الأكاديمي، حيث يقع على عاتقهم مسؤولية الإرتقاء بالعملية التعليمية من خلال تأدية الواجبات المنوط بهم تحقيقها وتطوير مهاراتهم المهنية باستمرار لمواكبة التغيرات التكنولوجية المتلاحقة.

٣- تتبع أهمية الدراسة من تناولها لمرحلة التعليم الجامعي التي تعد أهم مرتكزات التنمية البشرية حيث تؤهل هذه المرحلة العديد من الكفاءات البشرية ذوي التخصصات المختلفة في شتى الميادين.

٤- تبرز أهمية الدراسة من حيث أنها أول دراسة عربية تفحص طبيعة العلاقة بين المهارات الرقمية وكلا من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس، وذلك في حدود ما اطلعت عليه الباحثة من دراسات، ومن ثم فهي تساعد في تقديم تصور مفاهيمي يمثل علاقة المهارات الرقمية بكلا من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس قد يساعد الباحثين في إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية.

٥- ربما تفيد الدراسة في توجيه نظر الإدارة الجامعية نحو الفائدة التي تعود على كلا من (الطالب وعضو هيئة التدريس) من تنمية المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس مما يجعلهم مستمرين في تقديم برامج التطوير المهني المختلفة واستحداث آليات جديدة متنوعة لتطوير مهارات عضو هيئة التدريس الرقمية من أجل تحسين جودة العملية التعليمية وتحقيق ميزة تنافسية، وربما تكون مؤشرا يعكس مردود أثر برامج التدريب والتطوير المهني التي تعقدتها المؤسسة الجامعية باستمرار.

الجانب التطبيقي، ويتمثل في:

١- محاولة تزويد المكتبة العربية بمقياسين هما: مقياس للمهارات الرقمية ومقياس الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس من إعداد الباحثة، وحساب الخصائص السيكومترية للمقياسين من أجل التأكد من صلاحية تطبيقهم في البيئة المصرية ليتسنى للباحثين الاستعانة بهم مستقبلا.

٢- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في البرامج الإرشادية والتدريبية.

٣- ربما تفيد هذه الدراسة في توجيه اهتمام الباحثين إلى ميدان بحثي يحتاج إلى مزيد من الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

المهارات الرقمية: Digital skills

تعرف الباحثة المهارات الرقمية بأنها: مجموعة من المعارف والمهارات التكنولوجية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس والتي تمكنه من أداء مهامه الأكاديمية والبحثية بكفاءة.

وتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس المهارات الرقمية المستخدم في الدراسة الحالية.

وقد صاغت الباحثة أربعة أبعاد لمقياس المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس تقيس أربع مهارات نذكرها على النحو التالي:
البعد الأول: مهارة تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية:

وهو مجموعة المهارات التي يستخدمها عضو هيئة التدريس في تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية اعتماداً على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

البعد الثاني: مهارة تقييم الطلاب:

وتتضمن أساليب إلكترونية للحكم على أداء الطلاب مثل استخدام التطبيقات الإلكترونية المختلفة في إعداد الاختبارات (الشهرية أو الفصلية)، وتوصيل التكاليف المنزلية للطلاب، وإمدادهم بالتغذية الراجعة لأدائهم، وعرض أبحاثهم المكلفين بها ومناقشتها.

البعد الثالث: مهارة التواصل مع الطلاب:

وتتضمن مجموعة المهارات الرقمية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس التي تدعم عملية التواصل الفعالة والإيجابية مع الطلاب بما يخدم العملية التعليمية ويحقق أهدافها المنشودة.

البعد الرابع: مهارات بحثية:

وهي مجموعة من المهارات التي يجب على عضو هيئة التدريس معرفتها عند استخدام التقنية والتي تعمل على تسهيل أداء المهام البحثية وتدعيم الاستخدام الآمن لها.

الكفاءة الذاتية: Self efficacy

تعرف الباحثة الكفاءة الذاتية بأنها: تقييم عضو هيئة التدريس لأدائه التدريسي، ومدى استخدامه للتكنولوجيا الحديثة خلال مرحلتى التخطيط والتنفيذ للعملية التدريسية، وتقييمه لكفائته الشخصية خلال تفاعله مع طلابه.

وتحدد إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الكفاءة الذاتية المستخدم في الدراسة الحالية. وقد صاغت الباحثة ثلاثة أبعاد تقيس الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس نذكرها على النحو التالي:

البعد الأول: الكفاءة التدريسية:

ويقصد بها قدرة عضو هيئة التدريس على تحديد الهدف من المقرر الدراسي ومن ثم اختيار محتوى تعليمي ملائم لمستوى الطلاب وإتقانه جيدا، واستخدام استراتيجيات تدريسية فعالة مع طلابه، وخلق بيئة تعليمية إيجابية محفزة للطلاب، وحثهم على الاندماج في العملية التعليمية.

البعد الثاني: الكفاءة التكنولوجية:

ويقصد بها قدرة عضو هيئة التدريس على فهم المبادئ العامة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومعرفة تقنيات التعلم الرقمي، ومواكبة التطورات التكنولوجية المتلاحقة واستخدام وتصميم المواد التعليمية الرقمية، وتوظيف التكنولوجيا في دعم احتياجات الطلاب المختلفة.

البعد الثالث: الكفاءة الشخصية:

ويقصد بها قدرة عضو هيئة التدريس على التعاون مع الزملاء والطلاب في سبيل تحقيق الأهداف المشتركة، وسعيه الدائم إلى تطوير مهاراته، وقدرته على التوافق مع ما يستجد من مواقف بكفاءة.

الرضا الوظيفي: Job satisfaction

تتبنى الباحثة تعريف عثمان (٢٠٢١) الذي صاغت له ستة أبعاد نذكرها على النحو التالي:

حالة من الشعور بالراحة النفسية والسعادة تنشأ لدى عضو هيئة التدريس نتيجة إشباع الرغبات والإحتياجات الأساسية والأهداف والطموحات وتبدو في العلاقة مع الزملاء ورؤساء العمل والرضا عن سياسة الترقية والبحث العلمي والأجور (عثمان، ٢٠٢١، ٥٨).

- ١- العلاقة مع زملاء العمل: وتتضمن قدرة عضو هيئة التدريس على التفاعل وتبادل الآراء والخبرات مع الآخرين وتوطيد علاقته معهم ومشاركتهم في حل ما يعترضه من مشكلات سواء كانت (إدارية- فنية).
- ٢- العلاقة مع الرؤساء في العمل: وتتضمن قدرة رؤساء العمل على التعامل بكفاءة مع أعضاء هيئة التدريس وتدعيم علاقاتهم الشخصية معهم (الهادفة والبناءة) ومشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

٣- بيئة العمل: وتتضمن التسهيلات والخدمات المتاحة في محيط العمل والفرص المقدمه لتطويره المهني وهذا البعد مؤثر على مدى ارتباط عضو هيئة التدريس بمحيط عمله.

٤- الرضا عن الأجر: ويتضمن رضا عضو هيئة التدريس عن أجره حيث يكفيه لإشباع حاجاته الأساسية والعلمية ويمكنه من تحقيق أهدافه وطموحاته.

٥- البحث العلمي: وتتضمن الوسائل التي تقدمها الجامعة لمساعدة عضو هيئة التدريس على التطور والإرتقاء وتشجيعه على عمل البحوث العلمية.

٦- الترقية: وتتضمن إعطاء فرصة لعضو هيئة التدريس للحصول على مزايا نتيجة ترقيته وفقا للتسلسل السلمي لتطبيق الترقية عبر الأبحاث المنشورة وذلك طبقا للقوانين التي تحددها الجامعة (عثمان، ٢٠٢١، ٨١).

ويتحدد الرضا الوظيفي إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

أعضاء هيئة التدريس:

هم أشخاص مؤهلون أكاديميا ويحملون شهادة الدكتوراة ويقومون بالتدريس في الجامعة وتم تعيينهم على إحدى الرتب الآتية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ).

محددات الدراسة:

محددات منهجية:

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لملائمته لطبيعة الدراسة الحالية.

محددات بشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

محددات مكانية: تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

محددات زمانية: تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.

محددات أدائية: تم تطبيق مقاييس (المهارات الرقمية، الكفاءة الذاتية، والرضا الوظيفي) وذلك لمعرفة العلاقة الارتباطية بين المهارات الرقمية وكلا من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة الحالية

الإطار النظري للدراسة:

أولاً: المهارات الرقمية:

تعريف المهارة:

توجد تعريفات عديدة للمهارة، فوفقاً للبدو (٢٠٢١: ٣٧١) تعرف المهارة على أنها قدرة الفرد على الأداء الفعال في ظل ظروف معينة، أو قدرته على أداء مهمة ما اعتماداً على الفهم والسرعة والدقة وفقاً لمعايير تحددها أداة قياس مصممة خصيصاً لهذا الهدف. ووفقاً لأبو شقير والرنيتيسي (٢٠٢٣: ٢١٤) تعرف على أنها قدرة الفرد على توظيف التقنيات الرقمية في أداء أنشطته التعليمية والحياتية وقدرته على مجابهة التحول الرقمي المستمر بواسطة مجموعة من المهارات القائمة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والحاسب الآلي.

وبالنسبة لسمارة وآخرين (٢٠٢٣: ٤) فهي توظيف عضو هيئة التدريس وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ممارساته التدريسية. وعرفها الجهمي (٢٠٢٢، ٥٢٩) بأنها قدرة الفرد على استخدام المهارات والمعارف المرتبطة بالتقنيات الرقمية مثل مهارات (البحث عبر شبكة

الإنترنت، واستخدام برنامج العروض التقديمية، واستخدام برنامج تحرير النصوص).

وتعرف بابعير (٢٠٢٠) في (الشهراني: ٢٠٢٢، ٤٤٣) المهارات الرقمية بأنها حسيلا ما يمتلكه المعلم من مهارات ومعارف تقنية التي تيسر له أداء عمله بدقة وإتقان مستخدما الأدوات والوسائل التكنولوجية.

وتذكر الحربي (٢٠٢٣: ٥٣٢) تعريف اليونسكو للمهارات الرقمية بأنها المهارات التي تمكن الفرد من الوصول إلى المعلومات ومن ثم إدارتها عبر استخدامه للمعدات والتطبيقات التكنولوجية المختلفة بحيث يستطيع إنشاء المحتوى الرقمي ومشاركته وحل المشكلات الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق ذاته بكفاءة ومشاركته في أوجه النشاط الاجتماعي المختلفة.

وتعرفها الباحثة بأنها: مجموعة من المعارف والمهارات التكنولوجية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس والتي تمكنه من أداء مهامه الأكاديمية والبحثية بكفاءة وقد صنفها في أربع مهارات هي مهارة تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية، مهارة تقييم الطلاب، مهارة التواصل مع الطلاب، مهارات بحثية.

وترى الباحثة أن استخدام عضو هيئة التدريس الوسائط التكنولوجية المختلفة (برنامج Power point، استخدام شبكة الإنترنت للبحث والوصول للمعلومات، وبرنامج تحرير النصوص وغيرها) أثناء العملية التدريسية تمكنه من أداء مهامه بكفاءة ودقة متناهية وسرعة فائقة وإنشاء محتوى رقمي ومشاركته ومواجهة تحديات التحول الرقمي المستمر مما ينعكس على مستوى ثقته بنفسه وتقديره لذاته الأمر الذي يقوده إلى تحقيق ذاته وتعزيز شعوره بالكفاءة والرضا الوظيفي.

خصائص المهارات الرقمية:

- المرونة في إشباع رغبات المستخدم حيث تتيح مداخل وخيارات متعددة سواء على نطاق عملية البحث أو الحصول على المعلومات وتخزينها أو نشرها وتبادلها.
- السعة الهائلة للمعلومات.
- العالمية: حيث يستخدم الملايين من الأفراد تلك التقنيات الرقمية وتطبيقاتها المختلفة في جميع البلدان الأمر الذي يدعم توظيفها بينهم على المستوى المحلى والعالمى وينشر ثقافة استخدامها.
- اتساع نطاق توظيفها في المجال التعليمى: حيث يتسع مجال استخدام التطبيقات المتعلقة بتلك المهارات باستمرار ليشمل جميع الأنشطة في المراحل التعليمية.
- تمكن المستخدم من التفاعل بطرق وأساليب مختلفة علاوة على ماتتميز به من دقة وسرعة فائقة (الحايس: ٢٠٢٣، ٣٢٧).

أهمية المهارات الرقمية:

تتضح أهمية اكتساب المهارات الرقمية في النقاط التالية:

- أنها من المهارات الأساسية التي يلزم توافرها لدى طلاب الجامعات في ظل التوجهات الحديثة للرقمنة في جميع الميادين ومنها الميدان التعليمى لاسيما بعد تطبيق التعليم عن بعد في جميع المؤسسات التعليمية وزيادة استخدام التطبيقات التكنولوجية في العملية التعليمية من جانب المعلمين والمتعلمين على حد سواء مما يؤكد لنا أن استخدام الوسائل التكنولوجية المختلفة أصبح أمرا واقعا لا يمكن الإستغناء عنه (الرشيدى، ٢٠٢٢، ٣٠٨).

○ الإقتصاد في الوقت والجهد والمال عند عرض البيانات والبحوث العلمية. كما أن البيئة التعليمية الرقمية تعزز التكامل المعرفي أثناء عملية التعلم. كما تساعد الفصول الرقمية خلال الانترنت في الإقتصاد في نفقات التعليم وتخزين المحتوى العلمي في صورة رقمية وسهولة استرجاعه (النابلسي، ٢٠٢٣، ١٧٤).

○ الأفراد الذين يمتلكون مهارات رقمية مناسبة يمكنهم الوصول إلى المعلومات ومعرفة الأخبار والتواصل مع الأسرة والأصدقاء والوصول إلى الخدمات المختلفة المرتبطة بالحكومة الإلكترونية والتمويل الرقمي والإستمتاع بمزايا أخرى عديدة خلال مشاركتهم في مجتمع المعرفة العالمي (إبراهيم، ٢٠٢٣، ٢٥).

تصنيف المهارات الرقمية:

اختلفت تصنيفات المهارات الرقمية باختلاف آراء الباحثين

وتوجهاتهم النظرية فيما يلي:

أشار (الغملاس، ٢٠٢٣، ٤٢) إلى أن ميدان التقنية الرقمية يتفرع

إلى ثلاثة ميادين رئيسية كالآتي:

١- التطبيقات والمفاهيم الرقمية: ويقصد به فهم المتعلم للنظم الرقمية والمفاهيم التقنية واسترجاع المعلومات وتصفح الإنترنت والقدرة على التطبيق العملي لتلك النظم الرقمية ومعرفة دور الحاسب والتطبيقات المتعلقة به في حياتنا اليومية.

٢- البرمجة والتفكير الحوسبي: ويقصد بالبرمجة معرفة المتعلم الأساسي النظرى للبرمجة الذي من خلاله يستطيع كتابة واختبار برامج الحاسب وتوثيقها، أما التفكير الحوسبي فمعناه استخدام مبادئ الحاسب لحل المسائل.

٣- المواطنة الرقمية: وتتمثل في مجموعة الضوابط والمعايير التي يجب الامتثال لها عند استخدام التقنية (تعلم مبادئ الخصوصية، وحقوق الملكية الفكرية الرقمية، وتقييم مدى صحة ودقة المعلومات الموجودة على الانترنت، ومعرفة مصادرها وتوثيقها وكيفية الاستفادة منها بالطريقة الصحيحة).

وأشارت (عبد الرزاق، ٢٠٢٢، ٣٦) إلى ثلاث مستويات للمهارات الرقمية هي:
١- المستوى الأول: ويتضمن معرفة كيفية استخدام المعدات التكنولوجية، وكيفية استحداث محتوى رقمي، وإدارة الملفات ومعالجة البيانات، والتأكد من توافر متطلبات الأمن والأمان والخصوصية، والتواصل والتفاعل والعمل المشترك من خلال التكنولوجيا الرقمية.

٢- المستوى الثاني: وهي المهارات الواجب توافرها لإنجاز أعمال المراجعة الداخلية باستخدام تقنيات التحول الرقمي ونقهم ما يستجد من تغيرات تكنولوجية واستثمارها لتعزيز كفاءة التعامل مع البيانات ومن ثم تحليلها ثم تفسيرها من أجل توصيلها لأصحاب المصالح المختلفة.

٣- المستوى الثالث: المهارات المتقدمة مثل مهارات البرمجة، والذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني، وإدارة الشبكات، وريادة الأعمال الرقمية، وفك الشفرات.

وأشارت (أبولليف، ٢٠٢٣، ١٨٥) إلى ثلاث مستويات للمهارات الرقمية، هي على النحو التالي:

١- مهارات رقمية أساسية: وهي مجموعة المهارات الواجب توافرها عند الشخص ليتمكن من أداء مهامه مثل استخدام البريد الإلكتروني للتواصل مع الآخرين أو الاستفادة من خدمة حكومية يتم تقديمها من خلال المنصة الإلكترونية أو تعبئة استمارة إلكترونية.

٢- مهارات رقمية متوسطة: مثل مهارات النشر العلمي وإنشاء صفحات الويب، وهذه المهارات غالبا جاهزة للعمل وتمكن صاحبها من استخدام التقنيات الرقمية وبإمكانه توسيع دائرة خبراته لتطوير هذه المهارات وإستيعاب التغيرات المتلاحقة في مجال التكنولوجيا الرقمية.

٣- مهارات رقمية متقدمة: وهي أهم المهارات الرقمية ويستطيع الفرد تعلمها من خلال التعليم المتقدم في الأكاديميات أو الجامعات، ومنقنى هذه المهارات هم العاملون في الوظائف التكنولوجية مثل المبرمجين والعاملين في مجال الذكاء الاطناعي.

وتناولت دراسة الرشيدى (٢٠٢٢) المهارات الرقمية المتعلقة بتطبيقات جوجل على ثلاثة محاور، هي: مهارة استخدام التخزين السحابى لجوجل، ومهارة استخدام مستندات جوجل، ومهارة استخدام قناة الفيديو. وقسمت دراسة فرج وعبد الوهاب (٢٠٢١) المهارات الرقمية إلى محورين، هما: المحور الأول: ويتضمن مهارات استخدام المنصة التعليمية، والمحور الثانى ويتضمن مهارات استخدام الإختبار الإلكتروني باستخدام Microsoft Forms. في حين صنفت المطيري، موسى (٢٠٢٣) المهارات الرقمية لدى معلمى المرحلة الابتدائية إلى أربع مهارات هي مهارات استخدام الحاسوب، ومهارات تصميم الأنشطة الرقمية، ومهارات استخدام الإنترنت، ومهارات التعامل مع تخزين الفعاليات السحابية.

ويتضح مما سبق أن هناك اتفاق بين دراسة عبد الرازق (٢٠٢٢) ودراسة أبوالليف (٢٠٢٣) فى تصنيفهم للمهارات الرقمية إلى مهارات أساسية ومتوسطة ومتقدمة، وأن هذا الاختلاف بين الباحثين ربما يكون سببه اختلاف تعريفهم للمهارات الرقمية واختلاف الأطر النظرية التى أتاحت لهم، أو اختلاف عينة الدراسة.

ثانياً: الكفاءة الذاتية:

تعددت تعريفات الكفاءة الذاتية حيث تعرفها جمال الدين (٢٠٢٢): (٦٨٥) بأنها تقييم الفرد الذاتي لقدرته على القيام بسلوك معين (اجتماعي- أكاديمي - انفعالي) في ضوء الضوابط البيئية القائمة. وعرفها (Schwarzer, 1992) في إبراهيم (٢٠١٩: ٩٠) بأنها إعتقادات الفرد حول قدرته على تحقيق بدائل سلوكية محددة. كذلك تشير الكفاءة الذاتية إلى اعتقاد الفرد بقدرته أو كفاءته في أداء مهامه وتحقيق أهدافه بنجاح (Farmer, Xu & Dupre, 2022, 4410)، وهي بناء يدور اهتمامه حول تقييم الفرد لقدرته على أداء شيء ما في موقف محدد بنجاح (Waddington, 2023, 237). واعتبرت الكفاءة الذاتية عنصراً أساسياً من عناصر النظرية المعرفية الاجتماعية لبندورا وهي تشير إلى أن الفرد يمتلك نظام من المعتقدات الذاتية يساعده في التحكم في مشاعره وأفكاره وهي تعمل كمعايير وموجهات لسلوكه حيث تحدد أنواع الأنشطة التي يقوم بها، حيث يفترض باندورا أن الإنجاز البشري يعتمد على عملية التفاعل المتبادلة بين سلوك الفرد وكلا من العوامل الذاتية والبيئية والكفاءة الذاتية هي أحد المحددات الذاتية التي تشير إلى اعتقاد الفرد بقدرته على تنفيذ السلوك المستهدف بنجاح (الرشيدى: ٢٠٢٣، ٧٠-٧١) وبالتالي فهي تمثل مصدراً نفسياً رئيسياً لسيطرة الفرد على الأحداث الحياتية وهي ترتبط بالتقدير الإيجابي للذات والنجاح المهني والأكاديمي والرضا عن الحياة بينما ترتبط معتقدات الكفاءة المنخفضة إيجابياً بالقلق الاجتماعي وعدم الرضا عن الحياة والوحدة (المطيري، بشاير، ٢٠٢٣، ١٨٣).

وتعرفها الباحثة بأنها: مجموعة من المعارف والمهارات التكنولوجية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس والتي تمكنه من أداء مهامه الأكاديمية

والبحثية بكفاءة وقد صاغت لها ثلاثة أبعاد وهي الكفاءة التدريسية والكفاءة التكنولوجية والكفاءة الشخصية.

وترى الباحثة أن الكفاءة الذاتية نظام من المخططات الذهنية (المعرفية) التي تعد بمثابة آلية وقائية للفرد ضد مواقف الإحباط والإخفاق حيث تساعده على ضبط انفعالاته وسلوكه، كما تساهم زيادة ثقته في نفسه وتقديره الإيجابي لذاته وهذا يقوده إلى تحقيق النجاحات في شتى الميادين (الاجتماعية، المهنية، الأسرية، الاقتصادية) خاصة عندما يمتلك الفرد معتقدات إيجابية عن ذاته والعكس تماما عندما يمتلك معتقدات سلبية عن ذاته فتكون سببا في الشعور بالقلق والتوتر وعدم الرضا وتدنى تقدير الذات وإنعدام الثقة بالنفس وبالقدرات وهذا يقود إلى تدهور في الأداء والإخفاقات المختلفة.

ثالثا: الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور عضو هيئة التدريس بالراحة والسعادة تجاه الجامعة التي يعمل فيها في مجالات مختلفة مثل الحوافز المادية، والعلاقات مع الإداريين والقادة وزملاء العمل والطلبة، والخدمات التي تقدمها الجامعة، ومحيط العمل الأكاديمي والمهني بالجامعة (البرعي، ٢٠٢٠، ١١٣)، وعرفته الخالدي (٢٠١٦: ٢٧٥) بأنه شعور عضو هيئة التدريس بالارتياح في بيئة عمله نتيجة توافر عدة عوامل منها حسن المعاملة من قبل الإدارة، وإشباع حاجاته الفردية، ورضاه عن أجره الذي يتقاضاه. وعرفه إبراهيم (٢٠٢٢: ١٢٠) بأنه شعور عضو هيئة التدريس بالراحة والسعادة أثناء تأديته لمهامه الوظيفية بسبب التوافق بين ما يقدمه من مجهود وما يحصل عليه من عائد. وهو بالنسبة لتوغان (٢٠٢٣: ٢٠٢٣):

(١١٥٧) حالة عاطفية لدى الفرد ناتجة عن شعوره تجاه وظيفته، وتحددها عوامل متعددة (نفسية - مادية - إجتماعية).

وترى الباحثة أن الرضا الوظيفي حالة إيجابية ينبغي التركيز على تعزيزها في مختلف المؤسسات لما له من آثار إيجابية ملموسة من زيادة الإنتاج ورفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة دافعيتهم وتعزيز الشعور بالانتماء للمؤسسة، وهي تعبير انفعالي إيجابي تجاه الوظيفة نتيجة تضافر عوامل معينة مثل رضاه عن أجره، والعلاقة الإيجابية مع الزملاء والرؤساء، والخدمات التي تقدمها له المؤسسة التي ينتمي إليها، ونوعية العمل، وظروف الترقية.

محددات الرضا الوظيفي:

تشير الدراسات السابقة إلى عدد من العوامل المحددة للرضا

الوظيفي نجلها في الآتي:

- ١- الأجور والحوافز: وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين الأجر الذي يتقاضاه العامل ومستوى الرضا الوظيفي لديه، فالعائد هو الوسيلة الوحيدة لتلبية حاجاته الأساسية والثانوية.
- ٢- إمكانيات الفرد وقدراته: فإسناد مهام تتناسب مع القدرات الفعلية للعاملين يعزز من الأداء الوظيفي مما ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي لديهم.
- ٣- محتوى العمل وتنوع المهام: الأعمال الروتينية تؤدي إلى الملل وتقتل الإبداع بينما الأعمال الحيوية تشجع على التفكير والإبداع وهذا بلاشك يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى العمال.
- ٤- فرص التطور والترقية: فالمنظمة التي تضع ضوابط عادلة للترقى تعزز الرضا الوظيفي لدى عمالها.

٥- الظروف البيئية في محيط العمل: مثل درجة الحرارة والإضاءة والتهوية وغيرها إذا كانت بالقدر المناسب أدت إلى الرضا الوظيفي لدى العامل وفي المقابل فإن عدم توافر القدر الكافي من تلك الظروف البيئية يؤدي إلى الاستياء وعدم الرضا.

٦- عدالة العائد: ويقصد به حصول العامل على حافز مساوٍ للجهد المبذول مقارنة بالأفراد الآخرين في المؤسسة.

٧- نوع القيادة: توجد علاقة ارتباطية بين نمط القيادة والرضا الوظيفي فالنمط الديمقراطي يعزز المشاعر الإيجابية تجاه العمل والمنظمة، فالإدارة التي تخلق أجواء إيجابية وتسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات تؤدي إلى كسب ثقة عمالها فيها ورضاهم الوظيفي (باصفار: ٢٠١٨، ٥٥٥).

ويتضح مما سبق أن كلما كانت الحوافز والأجور التي يتقاضاها العامل مناسبة للجهد المبذول ومشبعة لاحتياجاته ورغباته، وكلما أسندت له مهام متنوعة ومناسبة لقدراته وإمكانياته الحقيقية، وكلما أتاحت له المؤسسة التي يعمل فيها فرصاً لتطوير مهاراته المهنية باستمرار، وكانت القيادة ديمقراطية في التعامل مع عمالها ساهم ذلك في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم والعكس يؤدي إلى حالة من الاستياء الوظيفي.

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

١- نظرية العاملين لهيرزبرج Herzberg's TwoFactor Theory

وفيها ميز هيرزبرج بين العوامل الدافعة التي تحفز العمال وتؤدي إلى الرضا الوظيفي مثل الفرص المتاحة للترقية والتقدم في العمل، وإنجاز عمل يمثل قيمة للمؤسسة، القدرة على إنجاز العمل، وحصوله على تقدير الآخرين واحترامهم له، والعوامل الوقائية التي تحول دون الوصول إلى حالة الاستياء من الوظيفة والفتور في العمل ومع ذلك لا يعنى توافرها بالضرورة حصول حالة

الرضا الوظيفي مثل علاقة الفرد بزملائه ورؤسائه في العمل وأسلوب القيادة المتبع، وسياسة المؤسسة التي ينتمى إليها، وتتشابه العوامل الدافعة مع حاجات المستويات الأعلى في هرم ماسلو أما العوامل الوقائية فتتشابه مع حاجات المستويات الدنيا في الهرم (عبد الفتاح، ٢٠٢٠، ٢٥٢-٢٥٣).

٢- نظرية عدالة العائد لأدامز وباتشن (Adams & Patchen, 1965)
يتحقق الرضا الوظيفي لدى العمال في مختلف المؤسسات بغض النظر عن نشاطها إذا كان حجم العائد (الحافز) الذي يتقاضاه مقابل عمله مساويا للجهد المبذول فيتولد لديه شعورا بالعدالة والمساواة بينه وبين عامل آخر (يتخذ كحكم مرجعي يقارن نفسه به) داخل المؤسسة أو خارجها والعكس يظهر عدم الرضا الوظيفي إذا شعر العامل بعدم المساواة بينه وبين الآخر الذي يعتبره معيارا مرجعيا لمقارنة نفسه به. (عبد القادر، ٢٠١٨، ١٥)

٣- نظرية التوقع: Vroom's expectancy Theory

وتؤكد هذه النظرية على دور الدافعية في بيئة العمل وترى أن الأفراد يقبلون على العمل عندما يتوقعون الحصول على مكافأة من العمل كما يفكرون في قيمة هذه المكافأة بالنسبة لهم قبل ممارستهم العمل فعليا، وبناء عليه فإن لهذه النظرية ثلاثة عناصر رئيسية وهي الأتي:

١- التوقع (Expectancy): وهو الإعتقاد بأن الجهد المبذول سوف يسفر عن أداء أفضل ومزيد من الإنجاز.

٢- القيمة العملية (Instrumentality): وهو الإعتقاد بأنه سيحصل على مكافأة من وظيفته نتيجة أدائه وإنجازه المهام المطلوبة، وعليه تقل دافعيته للعمل إذا شعر أنه لم يكافأ على أدائه للعمل.

٣- **التكافؤ (Valence):** ويقصد به تقييم الفرد للمكافأة التي حصل عليها فتقل دافعيته للعمل إذا شعر أن المكافأة التي منحت له قيمتها منخفضة عما كان يتمنى وإن كانت تتساوى مع مقدار الجهد الذي بذله لإنجاز المهمة المطلوبة منه (الزكي وبورحماد: ٢٠١٤، ٢٤١)

وترى الباحثة أن هذه النظريات ساعدت كثيرا في فهم سلوك الإنسان خاصة في ميدان العمل وتفسيره من حيث معرفة الأسباب المؤدية إلى الرضا الوظيفي، ومعرفة العوامل الوقائية التي تحول دون الوصول إلى حالة الإستياء من الوظيفة، ومعرفة أهمية الحافز الذي يتقاضاه العامل حيث يشعر بالعدالة وعدم الغبن إذا ما قارن نفسه بعامل آخر في نفس المؤسسة أو خارجها، ومعرفة دور التعزيز الذي يتلقاه العامل في زيادة دافعيته للعمل وإقباله عليه.

الدراسات السابقة:

المحور الأول: الدراسات التي تناولت المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

١- دراسة بدوي (٢٠١٤) وهدفت إلى تصميم برنامج تدريبي لتنمية مهارات استخدام المصادر الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في الأغراض التعليمية والبحثية وفق احتياجاتهم التدريبية، وطبق البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد ذوى التخصصات العملية (الطب والهندسة والعلوم) والتخصصات النظرية (أصول الدين والشريعة والتربية وكلية التربية) وتوصلت النتائج إلى عدد من الإحتياجات التدريبية اللازمه لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالكليات العملية والنظرية لاستخدام بعض المصادر الرقمية في الأغراض التعليمية والبحثية، والتوصل إلى برنامج تعليمي مقترح لتنمية

بعض مهارات استخدام المصادر الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.

٢- دراسة العزب (٢٠١٩) بعنوان مهارات إدارة المعرفة وعلاقتها بمهارات القرن الحادى والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس ذوى التخصصات العلمية بجامعة بيثشة وهدفت إلى معرفة مدى توافر مهارات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ذوى التخصصات العلمية وعلاقتها بمهارات القرن ٢١ لديهم وبلغ عدد أفراد العينة (٥٧) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية تخصص العلوم (٣٢ من الإناث، ٢٥ من الذكور) وتمثلت أدوات الدراسة في استبانة مهارات القرن الحادى والعشرين لأعضاء هيئة التدريس واستبانة مهارات إدارة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس، وأسفرت نتائج الدراسة عن امتلاك عينة الدراسة لمستوى متوسط على الدرجة الكلية لإستبانتي مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الحادى والعشرين، في حين تراوحت درجات أفراد العينة بين مستوى متوسط وضعيف على الأبعاد الفرعية لكلا الإستبانتين، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى مهارات إدارة المعرفة الرقمية ترجع لمتغير النوع (ذكور - إناث)، ووجدت علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات إدارة المعرفة الرقمية ومهارات القرن الحادى والعشرين لدى عينة الدراسة.

٣- دراسة الوحش والحداد (٢٠٢١) وهدفت إلى معرفة مدى توافر الكفايات التقنية الإلكترونية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس واستخدم الباحثان المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (٤٠) عضوا من أعضاء هيئة التدريس وتمثلت أدوات الدراسة في استبانة اشتملت على ٦ محاور رئيسية هي (استخدام الأجهزة الإلكترونية، المعرفة والثقافة

الإلكترونية، تصميم واستخدام برامج التصميم وتأليف المقرر الإلكتروني، وإدارة المقررات إلكترونياً، واستخدام شبكة الإنترنت، واستخدام نظم إدارة التعلم (الإلكترونية)، وكشفت النتائج أن مستوى امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات التقنية الإلكترونية كانت ضعيفة.

٤- دراسة كمال الدين (٢٠٢١) وهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين توافر الكفايات التكنولوجية الأساسية ودرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران لمعايير الجمعية العالمية لتكنولوجيا المعلومات وبلغ حجم العينة (٣٧٠) وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون كفايات تكنولوجية بدرجة متوسطة.

٥- دراسة الكليب (٢٠٢٢) وهدفت إلى معرفة دور التعليم الإلكتروني في تنمية المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز من خلال التعرف على واقع التعليم الإلكتروني بالجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة أكثر الأساليب الإلكترونية المستخدمة ومدى فاعليتها في تنمية المهارات الرقمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، وبلغ عدد أفراد العينة (٣٤٨) من أعضاء هيئة التدريس من جميع أقسام الجامعة وأظهرت النتائج أن أكثر أساليب التعلم الإلكتروني التي يستخدمها عضو هيئة التدريس بالجامعة لتنمية المهارات الرقمية هي تفعيل تطبيق بلاك بورد يليه أسلوب رفع الواجبات للطلبة إلكترونياً واستقبالها.

٦- دراسة محمد وعبد الرحمن (٢٠٢٢) وهدفت إلى معرفة الدافع الأساسي وراء بحث أعضاء هيئة التدريس عن المعلومات في البيئة الرقمية ومعرفة مدى إتقانهم لمهارة استخدام مصادر المعلومات الرقمية، وقد بلغ حجم العينة (٧٣) وتوصلت إلى أن الدافع الأساسي وراء بحث

- أعضاء هيئة التدريس عن المعلومات في البيئة الرقمية هو البحث العلمي وأنهم يتقنون استخدام مصادر المعلومات الرقمية.
- ٧- دراسة العملة (٢٠٢٢) وهدفت إلى معرفة مستوى المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الخليل ومعرفة علاقة المهارات الرقمية بالأداء الأكاديمي طبقاً لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، نوع الكلية، التفرغ، النوع الاجتماعي) وبلغ عدد أفراد العينة ٤٢٨ محاضر وقد اختيرت عينة طبقية عشوائية بنسبة ٢٠٪ طبقاً لمتغير التفرغ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استبانة مكونة من جزئين، الجزء الأول (٢٥) يقيس المهارات الرقمية الأساسية والمتقدمة لعضو هيئة التدريس والجزء الثاني من الاستبانة (٢٩) فقرة يقيس الأداء الأكاديمي وأسفرت نتائج الدراسة عن توافر مستوى مرتفع من المهارات الرقمية الأساسية والمتقدمة لدى أعضاء هيئة التدريس، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين درجات أعضاء هيئة التدريس على استبانة المهارات الرقمية ودرجاتهم على استبانة الأداء الأكاديمي، وعدم وجود فروق في مستوى المهارات الرقمية ترجع لمتغير النوع الاجتماعي، ونوع الكلية، ووجود فروق في المهارات الرقمية دالة إحصائياً في المهارات الرقمية ترجع لمتغير الرتبة الأكاديمية بين مدرس وأستاذ مساعد لصالح رتبة "أستاذ مساعد، وفروق وفقاً لمتغير التفرغ لصالح المتفرغين من أعضاء هيئة التدريس.
- ٨- دراسة عز (٢٠٢٣) والتي هدفت إلى تحديد استخدامات أعضاء هيئة التدريس للتكنولوجيا الرقمية واتجاهاتهم نحو التعليم الإلكتروني بكليات وأقسام الإعلام الحكومية ودراسة مدى تطابق رؤى أعضاء هيئة التدريس مع رؤى القائمين على تطوير التعليم بالمجلس الأعلى للجامعات لقياس

الفجوة بين السياسات الموضوعية والمنفذة، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود اختلاف في مدى استخدام التكنولوجيا الرقمية في مجال التعليم بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية وأن التعلم الذاتي كان له اسهام كبير في إكتساب نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس القدرة على التعامل مع التطبيقات الإلكترونية المختلفة، وأن متغير مدى التعامل مع التكنولوجيا وإستعداده ومدى تقبله لها له علاقة مباشرة بتبنى عضو هيئة التدريس التكنولوجيا الرقمية في العملية التعليمية وليس متغير العمر، كما كشفت عن انعدام ثقة أعضاء هيئة التدريس بالتكنولوجيا الرقمية، وأن ثقة أعضاء هيئة التدريس وإمدادهم بالتدريب اللازم من العوامل الأساسية لإستيعاب التكنولوجيا الرقمية.

٩- دراسة الحاييس (٢٠٢٣) بعنوان فعالية المنصات التعليمية الإلكترونية في تحسين المهارات الرقمية لدى طلاب نظم المعلومات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وهدفت إلى معرفة مدى توافر المهارات والمعارف والخبرات المرتبطة بالمنصات التعليمية الإلكترونية و التطبيقات المتعلقة بها، على عينة من ٢٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس من كلية الإدارة والإقتصاد ونظم المعلومات بجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا، اختيروا عشوائيا وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود صعوبات لدى أعضاء هيئة التدريس في استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية و التطبيقات المتعلقة بها بسبب عدم الإهتمام الكافي من جانب الكلية بالناحية التكنولوجية في عملية التدريس، ونقص الخبرة والمعرفة اللازمة بهذه البرامج مما يؤدي إلى صعوبة في تطبيقها أثناء التدريس بالجامعة، ونقص الإمكانيات اللازمة لتنفيذ تلك التطبيقات الإلكترونية.

١٠- دراسة سمارة وآخرون (٢٠٢٣) وهدفت إلى معرفة مستوى المهارات الرقمية المهنية في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة اشتملت على (٥٠) فقرة متضمنة ٤ محاور للمهارات الرقمية وبلغ عدد أفراد العينة (١٠٩) عضو هيئة تدريس من جامعة حائل، وأظهرت النتائج توافر مستوى مرتفع من المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية وجميع محاور استبانة المهارات الرقمية، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى توافر المهارات المهنية الرقمية في أداء أعضاء هيئة التدريس ترجع لمتغير الدورات التدريبية لصالح ٤ دورات فأكثر وعدم وجود فروق ترجع لمتغير الكلية (إنساني - علمي) أو عدد سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - أكثر من ٥ سنوات).

وفي حدود علم الباحثة لا توجد دراسات مرتبطة بأعضاء هيئة التدريس في متغيري الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي (دراسات المحوري الثاني والثالث)؛ لذا تقوم الباحثة بعرض عدد من الدراسات الخاصة بهذين المتغيرين لدى عينات أخرى على النحو التالي:

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت العلاقة بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية:

١- دراسة إبراهيم (٢٠١٩) بعنوان فاعلية تطبيقات جوجل التعليمية على تنمية المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية لدى الطلاب المعلمين، وهدفت إلى معرفة مدى فاعلية تطبيقات جوجل التعليمية على تنمية المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية لدى الطلاب المعلمين، وبلغ عدد أفراد العينة (٢٠) طالبا من قسم تكنولوجيا التعليم بكلية التربية النوعية واستخدم الباحث المنهج شبه التجريبي، واستخدم الباحث قائمة مهارات للمهارات

الرقمية (فصول جوجل الدراسية) واختبار تحصيلي لقياس الجانب المعرفي للمهارات الدراسية (فصول جوجل الدراسية) وبطاقة لملاحظة الأداء وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم فاعلية تطبيقات جوجل في تنمية الكفاءة الذاتية للطلاب.

٢- دراسة المنديل (٢٠٢٠) وهدفت إلى معرفة أثر استخدام بيئة الواقع الافتراضي في تنمية الكفاءة الذاتية في إعداد المقررات الإلكترونية لدى عينة مكونة من (٢٥) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة ومعرفة مدى رضاهم عن بيئة الواقع الافتراضي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي وتمثلت أدوات الدراسة في استبانة لقياس أثر بيئة الواقع الافتراضي في تنمية الكفاءة الذاتية. لإعداد المقررات الإلكترونية، والأخرى لقياس مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن استخدام بيئة الواقع الافتراضي وأسفرت النتائج عن وجود تأثير لاستخدام بيئة الواقع الافتراضي في تنمية الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ووجود رضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن استخدام بيئة الواقع الافتراضي في إعداد المقررات الإلكترونية.

٣- دراسة البهنساوي وغنيم (٢٠٢٢). بعنوان الأداء الأكاديمي باستخدام التكنولوجيا الرقمية وعلاقته باستراتيجيات التنظيم الذاتي والكفاءة الذاتية الأكاديمية والدافعية الأكاديمية لدى طلاب المرحلة الثانوية. وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الأداء الأكاديمي باستخدام التكنولوجيا الرقمية ومتغيرات البحث التابعة (استراتيجيات التنظيم الإنفعالي والدافعية الأكاديمية والكفاءة الذاتية) على عينة كلية عددها ٢١٢ (١٠٥ من الذكور، ١٠٧ من الإناث) من طلاب المرحلة الثانوية تراوحت أعمارهم (من ١٣ إلى ١٦ سنة) بمتوسط عمري ١٢ - ١٤ سنة، وتوصلت إلى

وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.١، بين الأداء الأكاديمي باستخدام التكنولوجيا الرقمية والكفاءة الذاتية الأكاديمية وأبعادها الفرعية (الضبط المدرك، والكفاءة، والمثابرة، والتعليم المنظم ذاتياً).

٤- دراسة (Doe, Smith & Johnson, 2022) وهدفت إلى معرفة مدى تتبؤ عوامل تنمية المهارات الرقمية بالكفاءة الذاتية للطلاب في الصحافة عبر الإنترنت، والتي أجريت على عينة مكونة من (١٤٣) من طلاب الإتصالات الجماهيرية في روندا وبلغ عدد المشاركين من الجامعات الحكومية (٦٣) منهم (٢٢) من الإناث و(١٤) من الذكور، كما بلغ عدد المشاركين من الجامعات الخاصة (٨٠) منهم (٤٠) من الإناث و(٤٠) من الذكور، حيث تم توزيع ١٨٢ استبيان على (٥) كليات للصحافة وبلغ عدد الاستبيانات الصالحة التي تم جمعها (١٤٣) حيث بلغ معدل الإستجابات ٧٨,٦٪، ومن بين فروض الدراسة "لايتنبأ محتوى التدريب بشكل كبير بالكفاءة الذاتية لطلاب الإتصال الجماهيري الروانديين في مجال الصحافة عبر الإنترنت، وتم استخدام نموذج تحليل الإنحدار الخطى البسيط لاختبار الطبيعة التنبؤية لخصائص محتوى التدريب على الكفاءة الذاتية للصحافة الإلكترونية وتم رفض هذا الفرض، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين خصائص المحتوى التدريبي والكفاءة الذاتية للصحافة الإلكترونية.

٥- دراسة (Moor & Boéchat-Heer, 2023) وهدفت إلى دراسة مدى شعور الطلاب بالكفاءة الذاتية في المهارات الرقمية وذلك بعد تطبيق إستبيانين متطابقين قبل وبعد الإغلاق المفروض بسبب جائحة كوفيد - ١٩، حيث تم مقارنة النتائج التي أمكن الحصول عليها عام ٢٠١٩ مع تلك التي تم الحصول عليها عام ٢٠٢١-٢٠٢٢ من أجل فهم كيفية

تطور المهارات الرقمية للطلاب وتمثيلات التكنولوجيا الرقمية والممارسات الرقمية أثناء دراستهم في جامعة تعليم المعلمين في ولايات (برن وجورا ونوشاتيل) بسويسرا.، وأظهرت النتائج أن الطلاب لديهم تمثيلات أكثر إيجابية عالمياً لإستخدام التكنولوجيا الرقمية وشعوراً ثابتاً بالكفاءة الذاتية، وحاجة حقيقية لنمذجة الإستخدام الرقمي في التدريب لتسهيل الإستخدام الرقمي في ممارسة الفصول الدراسية المستقبلية.

٦- دراسة (Ibrahim & Aldawsari, 2023) التي هدفت إلى تقييم القدرات الرقمية والأداء الأكاديمي ومعرفة الدور الوسيط للكفاءة الذاتية في العلاقة بين القدرات الرقمية والأداء الأكاديمي لدى عينة من طلاب التمريض، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغ حجم العينة (٢٠٠) طالب، وأظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من القدرات الرقمية والكفاءة الذاتية لدى الطلاب ومستوى معتدل للأداء الأكاديمي، وأن التأثير المباشر للقدرات الرقمية على الأداء الأكاديمي للطلاب كان كبيراً في وجود الكفاءة الذاتية، وبناء عليه فإنه توجد علاقة ارتباطية بين القدرات الرقمية والكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة، وأكدت الدراسة على أهمية دعم قدرات الطلاب الرقمية بما ينعكس على ثقتهم بأنفسهم وتحقيق ذاتهم وتعزيز إحساسهم بالكفاءة الذاتية طوال فترة وجودهم في الكلية لأنه مؤشر للنجاح في المستقبل.

٧- دراسة (Doe & Smith, 2023a) وهدفت إلى معرفة تأثير الكفاءة الذاتية والقلق من الكمبيوتر والجنس على مهارات الكفاءة الرقمية المدركة لدى عينة من طلاب الجامعة باليونان عبر التحاقهم بدورة لتعلم اللغة الثانية عبر الإنترنت، ومعرفة مستوى الكفاءة الرقمية المدركة لدى أفراد العينة، ومعرفة الفروق بين الجنسين في الكفاءة الذاتية والكفاءة

الرقمية المدركة، ومعرفة أى من العوامل الثلاثة (الكفاءة الذاتية والقلق من الكمبيوتر والجنس) يؤثر بقوة في المهارات الرقمية المدركة لدى المتعلمين، وبلغ حجم العينة (٣٣١) منهم (١١٧) في السنة الأولى (٢١٤) في السنة الثانية من طلاب كلية العلوم والغابات بتراقيا، ومن بين أدوات الدراسة استبيان لقياس الكفاءة الذاتية واستبيان للتقرير الذاتي لتقييم كفاءة المهارات الرقمية المدركة، وتوصلت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع من الكفاءة الرقمية المدركة لدى عينة الدراسة مما أدى إلى استخدام أعلى لتكنولوجيا المعلومات لدى عينة الدراسة، ووجدت فروق في مستوى المهارات الرقمية المدركة لصالح الإناث.

٨- دراسة (Doe & Smith, 2023b) التي وهدفت إلى معرفة العلاقة بين (التوجه نحو الهدف، واستراتيجيات التعلم، والمهارات الرقمية) والكفاءة الذاتية في المهارات الهندسية لدى طلاب الهندسة في الجامعات التايلاندية، وبلغ حجم العينة (١٣١٦) (٨٠٥) من الذكور، (٥٠٨) من الإناث، (٣) غير محدد جنسهم، وتم اختيار العينة من الجامعات الحكومية والخاصة والمهنية والمفتوحة، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس المهارات الرقمية من إعداد الباحثين (٨ فقرات)، مقياس الكفاءة الذاتية للمهارة الهندسية وهو مكون من (٤ فقرات) يقيس الكفاءة الذاتية لثلاثة مهارات هندسية. وأظهرت النتائج أن الكفاءة الذاتية للمهارة الهندسية ساهمت في المهارة الرقمية، وأن الكفاءة الذاتية تم التنبؤ بها إيجابيا من خلال المهارات الرقمية واستراتيجيات التعلم والتوجه نحو الهدف، وأن المهارة الرقمية هي المتغير الأكثر أهمية مما يعنى أن الكفاءة الذاتية لطلبة الهندسة تنعكس بشكل أكبر في المهارة الرقمية وهذا غالبا يحدث عندما يتوافر لدى الطلاب المعرفة والمهارات اللازمة

لتطبيق أجهزة الكمبيوتر المتقدمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والأدوات المهنية في الممارسة الهندسية في مواقف العمل المختلفة.

المحور الثالث: الدراسات التي تناولت العلاقة بين المهارات الرقمية والرضا الوظيفي:

١- دراسة (Basu, 2020) وهدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الذين استخدموا منصات رقمية مختلفة للتعامل مع المناهج الدراسية، ومعرفة تأثير استخدام المنصات الإلكترونية على الرضا الوظيفي خلال جائحة كوفيد ١٩ في الهند، وكشفت نتائج الدراسة أن غالبية المعلمين أعربوا عن تحفيزهم للتدريس عبر المنصات الرقمية المختلفة مما أدى إلى تحسين ثقتهم بأنفسهم وإبداعهم إلى حد كبير، وأن ٧٤.٠٩% يشعرون بالرضا إلى حد ما عندما يقومون بالتدريس خلال الوسائط الرقمية، و٧٦,٣٦% يمكنهم إلى حد ما الإستمتاع بالتدريس أثناء استخدام الوسائط الرقمية، وأكد ٧٢,٢٧% من المشاركين أن استخدام المنصات الرقمية أدى إلى تحسين قدرة الطلاب على التعلم إلى حد كبير مما أدى إلى رضا المعلمين، وأوصت بضرورة توجيه المعلمين نحو استخدام المنصات الرقمية في التدريس والتعلم.

٢- دراسة (Waskito, 2021) وهدفت إلى معرفة تأثير الكفاءة الرقمية على أداء المحاضرين في برنامج لدراسة المحاسبة في الجامعات الخاصة في منطقة باندونج الحضرية من خلال الرضا الوظيفي مع القيادة الخادمة كمتغير معدل، وبلغ حجم العينة (٢١٨) محاضرا، وأثبتت النتائج أنه يوجد تأثير للكفاءة الرقمية على أداء المحاضرين من خلال الرضا الوظيفي مع القيادة الخادمة كمتغير معدل وأن التحسين يجب أن يبدأ من الكفاءة الرقمية لأنها تساهم بأقل قدر من التأثير.

٣- دراسة (Martin et al., 2022) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين استخدام الأدوات الرقمية والاتصالات (البرامج الجماعية التي تعمل كمنصة للعمل التعاوني ومشاركة المستندات - سير العمل - المراسلة الفورية - مؤتمرات الويب) وتطور الرفاهية الشخصية للعاملين عن بعد (الرضا الوظيفي- ضغوط العمل) ومقارنة إنتاجية العمال أثناء وقبل الإغلاق الأول بسبب جائحة كوفيد ١٩ عام ٢٠٢٠، وتكونت عينة الدراسة من ٤٣٨ موظفا يعملون في شركات تقع في لوكسمبورج، وأظهرت النتائج أن الإستخدام اليومي أو الأسبوعي لهذه الأدوات الرقمية الأربعة أدى إلى زيادة في إنتاجية العمال ولكن على حساب الرضا الوظيفي فزيادة الإستخدام تولد تدفقا كبيرا جدا من المعلومات للتعامل معه وقد يعاني العاملون عن بعد من الحمل الزائد للمعلومات الذي يزيد ضغوطهم ويقلل من الرضا الوظيفي وإنتاجهم.

٤- دراسة (Abdeen & Khalil, 2023) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الإتصال الرقمي والأداء الوظيفي، ومعرفة الدور الوسيط للرضا الوظيفي في هذه العلاقة على عينة (٤١٢) من العاملين بشركات الإستشارات الهندسية المصرية الخاصة، وأشارت النتائج إلى أن زيادة الإتصال الرقمي ارتبطت بمستويات أعلى من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، وأن الرضا الوظيفي له تأثير وسيط على العلاقة بين الإتصال الرقمي والأداء الوظيفي.

٥- دراسة (Sunaryo, Yusnita, Herfina, Wulandari & Suhendra (2023) وهدفت إلى تحليل تأثير الرضا الوظيفي والتحفيز والقيادة التحويلية الرقمية والعمل على الوظائف وأداء المعلمين في المدارس المهنية، على عينة من معلمي المدارس المهنية في باتي جاوة

الوسطى بأندونيسيا بلغ عددهم (١١٠) الذين عملوا لمدة سنة على الأقل في مدارسهم وتوصلت النتائج إلى أن القيادة التحولية الرقمية كان لها تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي في المدارس المهنية.

٦- دراسة (Sanusi, & Roostika, 2023) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين المهارات الرقمية والرضا الوظيفي لدى عينة من رواد الأعمال (أصحاب ومديري) المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة بمنطقة جاوة الغربية بأندونيسيا، وبلغ حجم العينة الكلية (٢٢٩)، منهم ١٨٧ من الذكور و٤٢ من الإناث، تراوحت أعمارهم من (٢٠ - ٤٠) سنة فما فوق، وأظهرت النتائج أن المهارات الرقمية لها تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تعقيب على دراسات المحور الأول:

- لاحظت الباحثة في حدود ما اطلعت عليه من دراسات تناولت المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس أن معظمها دراسات أجريت في بيئات عربية مختلفة غير البيئة المصرية باستثناء دراسة عز (٢٠٢٣) والحاييس (٢٠٢٣)، كما أن دراسة عز (٢٠٢٣) لم تتناول متغير المهارات الرقمية صراحة فكانت بعنوان استخدامات أعضاء هيئة التدريس للتكنولوجيا الرقمية واتجاهاتهم نحو التعلم الإلكتروني، ودراسة الحاييس (٢٠٢٣) كانت عن المهارات الرقمية لدى طلاب نظم المعلومات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وهذه الندرة للدراسات في البيئة المصرية هي ما دعت الباحثة إلى القيام بالدراسة الحالية.

- معظم هذه الدراسات تجريبية مثل دراسة الحاييس (٢٠٢٣) والتي هدفت إلى معرفة مدى فاعلية المنصات الإلكترونية في تحسين المهارات الرقمية

لدى طلاب كلية نظم المعلومات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ودراسة بدوي (٢٠١٤) والتي هدفت إلى تصميم برنامج تدريبي لتنمية مهارات استخدام المصادر الرقمية في الأغراض التعليمية والبحثية وفق الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، وأخرى وصفية مثل دراسة الكليب (٢٠٢٢) التي هدفت إلى معرفة دور التعليم الإلكتروني في تنمية المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس، ودراسة عز (٢٠٢٣) التي هدفت إلى تحديد اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التعليم الإلكتروني بكليات وأقسام الإعلام الحكومية وتحديد استخداماتهم للتكنولوجيا الرقمية، ودراسة العزب (٢٠١٩) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين مهارات إدارة المعرفة ومهارات القرن الحادي والعشرين لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس، ودراسة العملة (٢٠٢٢) التي هدفت إلى معرفة علاقة المهارات الرقمية بالأداء الأكاديمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس، ودراسة سمارة وآخرون (٢٠٢٣) التي هدفت إلى معرفة مستوى المهارات الرقمية المهنية في أداء أعضاء هيئة التدريس.

- كما لاحظت الباحثة تضارب في نتائج الدراسات التي تناولت المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس حيث أسفرت نتائج دراسة سمارة وآخرون (٢٠٢٣)، ودراسة العملة (٢٠٢٢) عن امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمستوى مرتفع من المهارات الرقمية في حين أسفرت نتائج دراسة العزب (٢٠١٩) ودراسة كمال الدين (٢٠٢١) عن إمتلاكهم لمستوى متوسط من المهارات الرقمية وأسفرت نتائج دراسة الوحش والحداد (٢٠٢١) عن إمتلاكهم لمستوى ضعيف من المهارات الرقمية.
- كما اتفقت نتيجة دراسة العزب (٢٠١٩) ودراسة العملة (٢٠٢٢) في عدم وجود فروق في مستوى المهارات الرقمية ترجع لمتغير النوع.

- كما اتفقت نتيجة دراسة العملة (٢٠٢٢) مع دراسة سمارة وآخرون (٢٠٢٣) في عدم وجود فروق في مستوى المهارات الرقمية ترجع لمتغير الكلية أو التخصص (نظرية - عملية).
- كشفت نتائج دراسة العملة (٢٠٢٢) عن وجود فروق ترجع لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح أستاذ مساعد.
- كشفت نتائج دراسة سمارة وآخرون (٢٠٢٣) عن وجود فروق في مستوى المهارات الرقمية ترجع لمتغير عدد الدورات لصالح ٤ دورات فأكثر وعدم وجود فروق ترجع لمتغير عدد سنوات الخبرة، وبناء على هذه النتائج لاحظت الباحثة وجود ندرة في الدراسات في البيئة المصرية التي تناولت متغيرات ديموجرافية مثل (النوع - التخصص - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة) وهذا ما دعا الباحثة إلى إجراء الدراسة الحالية للتعرف على الفروق في مستوى المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقا لهذه المتغيرات الديموجرافية.

تعقيب على دراسات المحور الثاني:

- **من حيث المنهج:** استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي باستثناء إبراهيم (٢٠١٩) وهو ما استفادت منه الباحثة في اتباعها للمنهج الوصفي الارتباطي.
- لم تتناول معظم الدراسات السابقة مصطلح المهارات الرقمية صراحة في علاقتها بالكفاءة الذاتية مثل دراسة البهنساوي وغنيم (٢٠٢٢) ودراسة المنديل (٢٠٢٠) وهو ما تنفرد به الدراسة الحالية حيث تناولت العلاقة بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية.
- **من حيث الهدف:** لاحظت الباحثة أن معظم الدراسات لم تتناول العلاقة بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية صراحة باستثناء دراسة (Doe &)

(Smith, 2023b) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية في المهارات الهندسية، ودراسة (Ibrahim & Aldawsari, 2023) التي هدفت إلى معرفة الدور الوسيط للكفاءة الذاتية بين القدرات الرقمية والأداء الأكاديمي، في حين هدفت دراسة (Doe & Smith, 2023a) إلى معرفة تأثير الكفاءة الذاتية على الكفاءة الرقمية المدركة لدى طلاب الجامعة وهدفت دراسة (Moor & Boéchat-Heer, 2023) إلى معرفة مستوى الكفاءة الذاتية في المهارات الرقمية لدى طلاب الجامعة وهدفت دراسة (Doe et al., 2022) إلى معرفة العلاقة بين عوامل تنمية المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية لدى طلاب الصحافة الإلكترونية مما يشير إلى وجود ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية وهو ما دعا الباحثة إلى إجراء الدراسة الحالية.

- **من حيث العينة:** جميع الدراسات السابقة التي توصلت إليها الباحثة في حدود علمها أجريت على عينات من طلاب الجامعة باستثناء دراسة المنديل (٢٠٢٠) التي أجريت على عينة من أعضاء هيئة التدريس ولكنها أجريت في بيئة غير البيئة المصرية ولم تتناول مصطلح المهارات الرقمية صراحة في علاقته بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس وهذا مبرر آخر لإجراء الدراسة الحالية.
- **من حيث النتائج:** أسفرت نتائج تلك الدراسات عن وجود علاقة ارتباطية بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية وهو ما استغادت منه الباحثة في تحديد مقدمة ومشكلة الدراسة الحالية.

تعقيب على دراسات المحور الثالث:

- استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي وهو ما استفادت منه الباحثة حيث استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي في جمع وتحليل البيانات وتفسيرها.
- لاحظت الباحثة أن معظمها أجريت على عينات غير أعضاء هيئة التدريس باستثناء دراسة (Waskito, 2021) وهو ما يعكس الندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين المهارات الرقمية والرضا الوظيفي لدى هذه العينة مما دفعها إلى إجراء الدراسة الحالية.
- جميع الدراسات أجريت في بيئات أجنبية مختلفة غير البيئة المصرية وهذا مبرر آخر لإجراء الدراسة الحالية.
- لم تتناول متغير المهارات الرقمية صراحة في علاقتها بالرضا الوظيفي حيث تناولت مصطلحات مثل (استخدام الأدوات الرقمية - الإتصال الرقمي - القيادة التحولية الرقمية- المنصة الالكترونية) وهذا مبرر آخر لإجراء الدراسة الحالية.
- وجود تضارب في نتائج دراسات هذا المحور فقد أسفرت نتائج دراسة (Marti et al., 2022) عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين استخدام الأدوات الرقمية والرضا الوظيفي في حين أسفرت نتائج الدراسات الباقية التي اطلعت عليها الباحثة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المهارة الرقمية والرضا الوظيفي وهذا مبرر لإجراء الدراسة الحالية.

فروض الدراسة:

بناء على ما سبق من عرض للدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة تمكنت الباحثة من صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

- ١- توجد فروق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة الدراسة الحالية.
- ٢- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة الحالية.
- ٣- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المهارات الرقمية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة الحالية.
- ٤- توجد فروق في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة الدراسة ترجع لمتغير النوع (ذكر - أنثى).
- ٥- توجد فروق في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة الدراسة ترجع لمتغير التخصص (كليات نظرية - كليات عملية).
- ٦- توجد فروق في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة الدراسة ترجع لمتغير الرتبة الأكاديمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس).
- ٧- توجد فروق في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة الدراسة ترجع لمتغير الخبرة التدريسية (أقل من ٥ سنوات - من ٥ إلى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات).
- ٨- يمكن التنبؤ بالكفاءة الذاتية من خلال المهارات الرقمية لدى عينة الدراسة الحالية.
- ٩- يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال المهارات الرقمية لدى عينة الدراسة الحالية.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

أولا منهج الدراسة:

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لملائمته لأهداف وفروض البحث الحالي حيث يهدف إلى التعرف على

مستوى المهارات الرقمية، ومعرفة العلاقة بين المهارات الرقمية وكلا من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة الفروق في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير (النوع - التخصص - الرتبة الأكاديمية - سنوات الخبرة التدريسية)، ومعرفة مدى إسهام المهارات الرقمية في التنبؤ بالرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة الحالية.

ثانيا: عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من:

١. عينة الدراسة الاستطلاعية:

طبقت الباحثة أدوات الدراسة الحالية على عينة عددها (٨٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس وقد بلغ المتوسط العمري لأفراد العينة الاستطلاعية (٤٠,٦٥) سنة والانحراف المعياري (٠,٢٩)، وذلك بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة والوقوف على مدى فهمهم لعبارات المقاييس، ومعرفة مدى وضوح تعليمات الأدوات المستخدمة في الدراسة الحالية، وحل التساؤلات التي قد تطرح نفسها أثناء الدراسة الاستطلاعية بحيث تتمكن الباحثة من التغلب عليها أثناء التطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

٢. عينة الدراسة الأساسية:

للتحقق من أهداف الدراسة طبقت أدوات الدراسة على عينة نهائية (٢٢٩) من أعضاء هيئة التدريس، وقد بلغ المتوسط العمري لأفراد عينة الدراسة الأساسية (٤٦,٨٥) سنة والانحراف المعياري (١٢,٣٢٩). ويوضح الجدول التالي مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

جدول (١) تحديد مواصفات عينة الدراسة الأساسية

الخبرة التدريسية			الدرجة العلمية			التخصص		النوع	
أكثر من ١٠ سنوات	٥ - ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	أستاذ مساعد	أستاذ	مدرس	كلية نظرية	كلية عملية	إناث	ذكور
١٤١	٧٢	١٦	٧٩	٧٥	٧٥	١٧٣	٥٦	١٠٣	١٢٦

وتم جمع بيانات الدراسة من خلال الرابط الإلكتروني التالي:

<https://forms.gle/R6hJs9CrnqeLR3mL9>

ثالثاً أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على الأدوات التالية لتحقيق أهدافها والإجابة

على تساؤلاتها وهي كالتالي:

- ١- مقياس المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس إعداد: الباحثة.
 - ٢- مقياس الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس إعداد: الباحثة.
 - ٣- مقياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس: إعداد (عثمان، ٢٠٢١)
- أولاً: مقياس المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس:
خطوات إعداد المقياس:

أطلعت الباحثة على الإطار النظري للمهارات الرقمية، وعدد من الدراسات السابقة التي تناولت المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس منها على سبيل المثال لا الحصر دراسة سمارة وآخرون (٢٠٢٣)، ودراسة العملة (٢٠٢٢)، ودراسة الكليب (٢٠٢٢)، ودراسة بدوي (٢٠١٤). وفي حدود ما اطلعت عليه الباحثة لاحظت وجود ندرة في الدراسات التي تناولت المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس في المجتمع المصري، حيث أجريت معظم الدراسات السابقة التي توصلت إليها في

بيئات عربية غير البيئة المصرية، كما أنه لم يتيسر للباحثة الإطلاع على أدوات الدراسة في تلك الدراسات باستثناء دراسة سمارة وآخرون (٢٠٢٣). عمدت الباحثة إلى الإطلاع على الدراسات التي تناولت المهارات الرقمية لدى عينات أخرى منها على سبيل المثال لا الحصر دراسة عبد الرازق (٢٠٢٢)، والرشيدي (٢٠٢٢)، وفرج وعبد الوهاب (٢٠٢١) وفي ضوء ما سبق تمكنت الباحثة من صياغة أربعة أبعاد لمقياس المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس تقيس أربع مهارات، هي: (مهارة تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية - مهارة تقييم الطلاب - مهارة التواصل مع الطلاب - مهارات بحثية).

البعد الأول: مهارة تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية:

وهو مجموعة المهارات التي يستخدمها عضو هيئة التدريس في تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية اعتمادا على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

البعد الثاني: مهارة تقييم الطلاب:

وتتضمن أساليب إلكترونية للحكم على أداء الطلاب مثل استخدام التطبيقات الإلكترونية المختلفة في إعداد الاختبارات (الشهرية أو الفصلية)، وتوصيل التكاليف المنزلية للطلاب، وإمدادهم بالتغذية الراجعة لأدائهم، وعرض أبحاثهم المكلفين بها ومناقشتها.

البعد الثالث: مهارة التواصل مع الطلاب:

وتتضمن مجموعة المهارات الرقمية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس التي تدعم عملية التواصل الفعالة والإيجابية مع الطلاب بما يخدم العملية التعليمية ويحقق أهدافها المنشودة مثل تنظيم الدورات التدريبية ومشاركة المحتوى التعليمي مع الطلاب وإعلامهم بموعد الاختبارات والإجابة على

استفساراتهم ومشاركتهم النصوص المقتبسة من صفحات الويب المفضلة وتبادل الملفات مع الطلاب.

البعد الرابع: مهارات بحثية:

وهي مجموعة من المهارات التي يجب على عضو هيئة التدريس معرفتها عند استخدام التقنية والتي تعمل على تسهيل أداء المهام البحثية وتدعيم الاستخدام الآمن لها مثل معرفته بمبادئ الخصوصية الرقمية، وحقوق الملكية الفكرية الرقمية، وقدرته على تقييم مدى صحة المعلومات المتاحة على شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) ومعرفته مصادرها وطريقة توثيقها ومعرفة الطريقة المثلى للاستفادة منها.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

صدق المحكمين: قامت بعرض المقياس على السادة المحكمين المدرج أسماؤهم في (ملحق ١) لإبداء رأيهم في المقياس من حيث وضوح العبارات وسهولة فهمها ومدى ملائمتها لأفراد العينة وإضافة أو حذف أو تغيير في الصياغة واقتراح ما يروونه مناسباً، وبناءً على نتائج التحكيم تم حذف فقرات من المقياس حيث حصلت على نسبة اتفاق من المحكمين أقل من ٨٠ % وتم عمل التعديلات اللازمة في صياغة بعض العبارات.

كما تم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب:

١- معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لبعدها، وبالدرجة الكلية للمقياس.

٢- معاملات ارتباط الأبعاد بعضها ببعض وبالدرجة الكلية للمقياس.

أولاً: معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لبعدها، وبالدرجة الكلية للمقياس ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (٢) معاملات ارتباط فقرات مقياس المهارات الرقمية بالدرجة الكلية
لبعدها، وبالدرجة الكلية للمقياس (ن = ٨٠)

معاملات الارتباط	معاملات الارتباط	الفقرة	معاملات الارتباط		الفقرة	البعد
			بالدرجة الكلية للمقياس	بالدرجة الكلية للبعد		
**٠,٨٠١	**٠,٨٤٠	٥	**٠,٧٤٩	**٠,٧٣٤	١	مهارات تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية
**٠,٧٩٣	**٠,٨٥٧	١٣	**٠,٦٢٢	**٠,٦٨٧	٩	
**٠,٨٨٣	**٠,٨٧٧	١٩	**٠,٨٠١	**٠,٨٠٦	١٧	
**٠,٧١٩	**٠,٨١٣	٢٣	**٠,٦٨٥	**٠,٧١٢	٢٠	
			**٠,٨٠٨	**٠,٨٢١	٢٤	
**٠,٨٢٤	**٠,٨٤٣	٦	**٠,٨١٦	**٠,٨٥٩	٢	مهارة تقييم الطلاب
**٠,٨٥١	**٠,٨٥١	١٤	**٠,٨٥٠	**٠,٨٤٧	١٠	
**٠,٧٥٢	**٠,٨٢٩	٢٢	**٠,٧٣٠	**٠,٨٣٢	١٨	
**٠,٨٢٥	**٠,٨٣٨	٧	**٠,٧٤٣	**٠,٧٧٨	٣	مهارة التواصل مع الطلاب
**٠,٧٣٣	**٠,٧٧١	١٥	**٠,٧٣٨	**٠,٨١٧	١١	
**٠,٧٨٠	**٠,٧٩٨	٢٧	**٠,٨١٦	**٠,٨٥٥	٢١	
**٠,٨٦٠	**٠,٨٧٣	٨	**٠,٨٠٠	**٠,٨١٥	٤	مهارات بحثية
**٠,٧٣٦	**٠,٨١٥	١٦	**٠,٨٢١	**٠,٧٩٧	١٢	
**٠,٧٤٩	**٠,٨١٣	٢٦	**٠,٧٩٠	**٠,٨١٤	٢٥	

ويتضح من جدول (٢) ارتباط فقرات مقياس المهارات الرقمية بالدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١

ثانياً: تم التأكد من صدق بناء المقياس من خلال حساب معاملات ارتباط الأبعاد بعضها ببعض وبالدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الإجراء:

جدول (٣) معاملات ارتباط أبعاد مقياس المهارات الرقمية بعضها ببعض وبالدرجة الكلية للمقياس (ن=٨٠)

المتغير/البعد	١	٢	٣	٤	٥
١) الدرجة الكلية للمقياس	-				
٢) تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية	**٠,٩٦٠	-			
٣) مهارة تقييم الطلاب	**٠,٩٥٣	**٠,٨٧٥	-		
٤) مهارة التواصل مع الطلاب	**٠,٩٥٣	**٠,٨٧٥	**٠,٨٨٧	-	
٥) مهارات بحثية	**٠,٩٦٦	**٠,٨٩٩	**٠,٩٠٣	**٠,٩١٠	-

ويتضح من جدول (٣) ارتباط أبعاد مقياس المهارات الرقمية بعضها ببعض وبالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١.

ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس عن طريق حساب معاملات ارتباط ألفا كرونباخ وسبيرمان براون للتجزئية النصفية لكل بعد من الأبعاد وللدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الإجراء حيث (ن=٨٠):

جدول (٤) ثبات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس المهارات الرقمية

المتغير	عدد الفقرات	معامل ارتباط	
		ألفا	سبيرمان براون
١) البعد الأول: تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية	٩	٠,٩٢٦	٠,٩٤٨
٢) البعد الثاني: مهارة تقييم الطلاب	٦	٠,٩١٧	٠,٩٢٢
٣) البعد الثالث: مهارة التواصل مع الطلاب	٦	٠,٨٩١	٠,٨٦١
٤) البعد الرابع: مهارات بحثية	٦	٠,٩٠٣	٠,٩٠١
٥) الدرجة الكلية للمقياس	٢٧	٠,٩٧٥	٠,٩٦١

ويتضح من جدول (٤) أن معاملات ثبات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس المهارات الرقمية مرتفعة باستخدام معامل ثبات ألفا حيث تراوحت (٠,٨٩١ - ٠,٩٧٥)، ومعامل ارتباط سبيرمان براون حيث تراوحت من (٠,٨٦١ - ٠,٩٤٨) وجميعها دالة إحصائية. وبناء على هذه النتائج فإن مقياس المهارات الرقمية على قدر جيد من الثبات والصدق.

الصورة النهائية للمقياس وطريقة تصحيحه:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٢٧) فقرة، موزعة على أبعاد المقياس الفرعية كما هو موضح في جدول (٤)، وتتم الإجابة على فقرات المقياس على متدرج ليكرت الخماسي (تتطبق على بدرجة كبيرة جدا - تتطبق على بدرجة كبيرة - تتطبق على بدرجة متوسطة - تتطبق على بدرجة منخفضة - لا تتطبق على إطلاقاً) وتعطى الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) على التوالي. وتتراوح الدرجة على المقياس من (٢٧-١٣٥).

وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع مستوى المهارات الرقمية لدى عضو هيئة التدريس، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى تدنى مستوى المهارات الرقمية لديه.

ثانياً: مقياس الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس:

خطوات إعداد المقياس:

أطلعت الباحثة على الإطار النظري للكفاءة الذاتية، وعدد من الدراسات السابقة التي تناولت الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس مثل دراسة عبد الله (٢٠٢٤)، النجار (٢٠٢٢)، ودراسة بولطبعة، وأبو بكر (٢٠٢٢)، ودراسة السيد (٢٠١٩)، ودراسة اليوبي والقفى وحمد (٢٠٢١)، ودراسة وهبه (٢٠٢٢)، وذلك في حدود علم الباحثة.

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة التي توصلت إليها الباحثة لاحظت وجود ندرة في المقاييس التي تناولت الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمجتمع المصري وذلك في حدود ما اطلعت عليه، حيث أجريت جميع الدراسات السابقة في بيئات عربية مختلفة غير البيئة المصرية باستثناء دراسة وهبه (٢٠٢٢) إضافة إلى أنه لم يتيسر للباحثة الإطلاع على مقياس الكفاءة الذاتية في هذه الدراسة. وهو ما دعا الباحثة إلى إعداد المقياس الحالي.

حاولت الباحثة الإطلاع على دراسات أخرى أجريت على عينات غير أعضاء هيئة التدريس منها على سبيل المثال لا الحصر دراسة كميلية (٢٠٢٢)، ودراسة أبوالليف (٢٠٢٣) وكلاهما أجريت على معلمى المرحلة الابتدائية وهذا مبرر آخر لإعداد المقياس الحالي.

لاحظت الباحثة أن الدراسات التي أجريت على عينات من أعضاء هيئة التدريس بعضها تناول الكفاءة الذاتية التدريسية فقط وبعضها تناول الكفاءة التدريسية والتكنولوجية والبعض الآخر تناول الكفاءة الذاتية العامة، وهذا أيضا ما دعا الباحثة إلى إعداد المقياس الحالي حيث تضمن أبعادا متعددة للكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وبناء على ما سبق عرضه تمكنت الباحثة من صياغة ثلاثة أبعاد تقيس الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في البيئة المصرية وهي (الكفاءة التدريسية - الكفاءة التكنولوجية - الكفاءة الشخصية) ونوضحها بالتفصيل فيما يلي:

البعد الأول: الكفاءة التدريسية:

ويقصد بها قدرة عضو هيئة التدريس على تحديد الهدف من المقرر الدراسي ومن ثم اختيار محتوى تعليمي ملائم لمستوى طلابه وإتقانه جيد، واستخدام استراتيجيات تدريسية فعالة مع طلابه، وخلق بيئة تعليمية إيجابية

محفزة، والقدرة على التواصل مع الطلاب بفاعلية، وحثهم على الإنماج في العملية التعليمية، ووتقييمه للعملية التعليمية بكفاءة، واستخدامه لأدوات تقييم متنوعه لتقييم أداء الطلاب ومعارفهم، وتقديمه تغذية راجعة لطلابه بانتظام، ومشاركته في المجتمع الأكاديمي مثل (المشاركة في تطوير المناهج الدراسية - المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية - الإشراف على الرسائل العلمية).

البعد الثاني: الكفاءة التكنولوجية:

ويقصد بها قدرة عضو هيئة التدريس على فهم المبادئ العامة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومعرفة تقنيات التعلم الرقمي، ومواكبة التطورات التكنولوجية المتلاحقة واستخدام وتصميم المواد التعليمية الرقمية، وتوظيف التكنولوجيا في دعم احتياجات الطلاب المختلفة، وجذب انتباههم وجعل المحاضرات أكثر فاعلية، واستخدام التكنولوجيا الرقمية في تقييم الطلاب، وقدرته على حل المشكلات التكنولوجية، وتقديم الدعم التكنولوجي للطلاب عند مواجهتهم للمشكلات التكنولوجية، والتواصل مع الطلاب والزلاء بواسطة أدوات التواصل التكنولوجية المختلفة،

البعد الثالث: الكفاءة الشخصية:

ويقصد بها قدرة عضو هيئة التدريس على التعاون مع الزملاء والطلاب في سبيل تحقيق الأهداف المشتركة، وسعيه الدائم إلى تطوير مهاراته، وقدرته على التوافق مع ما يستجد من مواقف بكفاءة، وتدعيم علاقته بزملائه وطلابه واستمئاعه بالتواصل والتفاعل معهم، وتحقيق مبدأ العدالة وعدم التحيز عند التعامل مع الطلاب، وقدرته على اتخاذ القرارات المناسبة وسعيه الحثيث إلى تطوير بيئة العمل، والابتكار في مجال تخصصه.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

صدق المحكمين: قامت بعرض المقياس على السادة المحكمين المدرج أسماؤهم في (ملحق ١) لإبداء رأيهم في المقياس من حيث وضوح العبارات وسهولة فهمها ومدى ملائمتها لأفراد العينة وإضافة أو حذف أو تغيير في الصياغة واقتراح ما يرونه مناسباً، وبناءً على نتائج التحكيم تم حذف فقرتان من فقرات المقياس حيث حصلت على نسبة اتفاق من المحكمين أقل من ٨٠٪ وتم عمل التعديلات اللازمة في صياغة بعض العبارات.

كما تم حساب الإتساق الداخلي من خلال حساب:

١- معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لبعدها، وبالدرجة الكلية للمقياس.

٢- معاملات ارتباط الأبعاد بعضها ببعض وبالدرجة الكلية للمقياس، ويوضح جدول (٥، ٦) التاليين نتيجة هذا الإجراء:

جدول (٥) معاملات ارتباط فقرات مقياس الكفاءة الذاتية بالدرجة الكلية للبعد، وبالدرجة الكلية للمقياس (ن=٨٠)

معاملات الارتباط	الفقرة	معاملات الارتباط		الفقرة	البعد
		بالدرجة الكلية للمقياس	بالدرجة الكلية للبعد		
**٠,٦٩٨	٤	**٠,٦٩٩	**٠,٦٨٠	١	الكفاءة التدريسية
**٠,٧٧٢	١٠	**٠,٧٨٠	**٠,٧٤٩	٧	
**٠,٧٩٨	١٦	**٠,٧٧٠	**٠,٧٨٥	١٣	
**٠,٨٠٤	٢٢	**٠,٧٦٢	**٠,٧٧٩	١٩	
**٠,٧٣٠	٢٨	**٠,٦٦١	**٠,٧١٠	٢٥	
**٠,٦٧٥	٣١	**٠,٤٥١	**٠,٥٠٣	٣٠	
		**٠,٧٤١	**٠,٧٥٥	٣٢	
**٠,٧٣٨	٥	**٠,٨٠٥	**٠,٨١١	٢	الكفاءة التكنولوجية
**٠,٨٠٠	١١	**٠,٨٥٢	**٠,٨٧٥	٨	
**٠,٨٥٥	١٧	**٠,٧٧٧	**٠,٨٢٢	١٤	
**٠,٧٥٦	٢٣	**٠,٧٨٤	**٠,٧٨١	٢٠	
**٠,٧٣٧	٢٩	**٠,٧٥٩	**٠,٨٤٢	٢٦	
**٠,٨٠١	٦	**٠,٧٠٢	**٠,٧٤٢	٣	الكفاءة الشخصية
**٠,٧٧١	١٢	**٠,٨٠١	**٠,٧٥٨	٩	
**٠,٧٩١	١٨	**٠,٦٨١	**٠,٧١٨	١٥	
**٠,٧٨٤	٢٤	**٠,٧١٩	**٠,٧٧٣	٢١	
		**٠,٨٢٤	**٠,٨٦٢	٢٧	

ويتضح من جدول (٥) ارتباط فقرات مقياس الكفاءة الذاتية بالدرجة الكلية للبعد وبالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى .٠,٠١

جدول (٦) معاملات ارتباط أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية بعضها ببعض وبالدرجة الكلية للمقياس (ن = ٨٠)

المتغير	١	٢	٣	٤
١) الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية	-			
٢) البعد الأول: الكفاءة التدريسية	**٠,٩٨١	-		
٣) البعد الثاني: الكفاءة التكنولوجية	**٠,٩٧٠	**٠,٩٢٩	-	
٤) البعد الثالث: الكفاءة الشخصية	**٠,٩٥٦	**٠,٩١٠	**٠,٨٨٨	-

ويتضح من جدول (٦) أن أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية ترتبط بعضها ببعض وبالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس عن طريق حساب معاملات ارتباط ألفا كرونباخ وسبيرمان براون للتجزئية النصفية لكل بعد من الأبعاد وللدرجة الكلية للمقياس.. ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (٧) ثبات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية (ن = ٨٠)

المتغير	عدد الفقرات	معامل ارتباط	
		ألفا	سبيرمان براون
١) البعد الأول: الكفاءة التدريسية	١٣	٠,٩٢٥	٠,٩٣٥
٢) البعد الثاني: الكفاءة التكنولوجية	١٠	٠,٩٤٣	٠,٩٤٤
٣) البعد الثالث: الكفاءة الشخصية	٩	٠,٩٢٩	٠,٩٢١
٥) الدرجة الكلية للمقياس	٣٢	٠,٩٧٥	٠,٩٦٦

ويتضح من جدول (٧) أن معاملات ثبات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية مرتفعة باستخدام معامل ثبات ألفا حيث تراوحت (٠,٩٢٥ - ٠,٩٧٥)، ومعامل ارتباط سبيرمان براون حيث

تراوحت من (٠,٠٩٢١ - ٠,٠٩٦٦) وجميعها دالة إحصائياً. وبناء على هذه النتائج فإن مقياس الكفاءة الذاتية على قدر جيد من الثبات والصدق.

الصورة النهائية للمقياس وطريقة تصحيحه:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٣٢) فقرة موزعة على أبعاد المقياس الفرعية كما هو موضح في جدول (٧)، وتم الإجابة على فقرات المقياس على متدرج ليكرت الخماسي (تطبق على بدرجة كبيرة جداً - تنطبق على بدرجة كبيرة - تنطبق على بدرجة متوسطة - تنطبق على بدرجة منخفضة - لا تنطبق على إطلاقاً) وتعطى الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على التوالي، وتتراوح الدرجة على المقياس من (٣٢ - ١٦٠)، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إرتفاع مستوى الكفاءة الذاتية لدى عضو هيئة التدريس، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى تدنى مستوى الكفاءة الذاتية لديه.

ثالثاً: مقياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس: إعداد (مها عثمان، ٢٠٢١):

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٣١) عبارة موزعة على أبعاد المقياس، حيث صاغت (عثمان، ٢٠٢١) ستة أبعاد لمقياس الرضا الوظيفي نذكرها على النحو التالي:

١- العلاقة مع زملاء العمل: وتتضمن قدرة عضو هيئة التدريس على التفاعل وتبادل الآراء والخبرات مع الآخرين وتوطيد علاقته معهم ومشاركتهم في حل ما يعترضه من مشكلات سواء كانت (إدارية- فنية)، وعدد عباراته (٥) عبارات.

٢- العلاقة مع الرؤساء في العمل: وتتضمن قدرة رؤساء العمل على التعامل بكفاءة مع أعضاء هيئة التدريس وتدعيم علاقاتهم الشخصية معهم (الهادفة والبناءة) ومشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، وعدد عباراته (٥) عبارات.

٣- بيئة العمل: وتتضمن التسهيلات والخدمات المتاحة في محيط العمل والفرص المقدمة لتطويره المهني وهذا البعد مؤشر على مدى ارتباط عضو هيئة التدريس بمحيط عمله، وعدد عباراته (٦) عبارات.

٤- الرضا عن الأجر: ويتضمن رضا عضو هيئة التدريس عن أجره حيث يكفيه لإشباع حاجاته الأساسية والعلمية ويمكنه من تحقيق أهدافه وطموحاته، وعدد عباراته (٦) عبارات.

٥- البحث العلمي: وتتضمن الوسائل التي تقدمها الجامعة لمساعدة عضو هيئة التدريس على التطور والارتقاء وتشجيعه على عمل البحوث العلمية) وعدد عباراته (٤) عبارات.

٦- الترقية: وتتضمن إعطاء فرصة لعضو هيئة التدريس للحصول على مزايا نتيجة تربيته وفقا للتسلسل السلمي لتطبيق الترقية عبر الأبحاث المنشورة وذلك طبقا للقوانين التي تحددها الجامعة، وعدد عباراته (٥) عبارات (عثمان، ٢٠٢١، ٨١).

وتم حساب صدق المقياس بطريقة صدق المحكمين، وطريقة الإتساق الداخلي وقد تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه بين (٠,٦٠٥ - ٠,٧٠٩) للبعد الأول، (٠,٥٣٦ - ٠,٨٠٩) للبعد الثاني، (٠,٧١٥ - ٠,٧٥٠) للبعد الثالث، (٠,٦٥٧ - ٠,٨٥٧) للبعد الرابع، (٠,٧٥٩ - ٠,٨١١) للبعد الخامس، (٠,٥٤٩ - ٠,٧٦٢) للبعد السادس على التوالي وجميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغ معامل

الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (٠,٧٦٥ ، ٠,٨٢٥ ، ٠,٨٨٤ ، ٠,٧٩١ ، ٠,٧٩٠ ، ٠,٧٧٥) على التوالي وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١).

كما تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وقد تراوحت معاملات ثبات ألفا لأبعاد المقياس بين (٠,٧٦٢ - ٠,٨٨١) وتراوحت معاملات ارتباط سبيرمان براون بين (٠,٦٠٠ - ٠,٨٧٤) وتراوح معامل ارتباط جتمان بين (٠,٥٥٢ - ٠,٨٦٧) وهي معاملات دالة إحصائياً.

وتتم الإجابة على فقرات المقياس على متدرج ثلاثي (غالبا - أحيانا - لا) وتعطى الدرجات (٣ - ٢ - ١) على التوالي، وجميع عباراته إيجابية، وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (٣١) إلى (٩٣).

كما قامت الباحثة بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس على النحو التالي:

تم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب:

١- معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لبعدها، وبالدرجة الكلية للمقياس.

٢- معاملات ارتباط الأبعاد بعضها ببعض وبالدرجة الكلية للمقياس، ويوضح جدول (٨، ٩) التاليين نتيجة هذا الإجراء:

جدول (٨) معاملات ارتباط فقرات مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للبعد، وبالدرجة الكلية للمقياس (ن = ٨٠)

معاملات الارتباط		الفقرة	معاملات الارتباط		الفقرة	البعد
بالدرجة الكلية للمقياس	بالدرجة الكلية للبعد		بالدرجة الكلية للمقياس	بالدرجة الكلية للبعد		
**٠,٦٦٤	**٠,٧٢٩	٧	**٠,٤٥٩	**٠,٦١٣	١	العلاقة مع الزملاء
**٠,٨٠٨	**٠,٨٤١	١٩	**٠,٦٨٢	**٠,٧٧٢	١٣	
			**٠,٧٢١	**٠,٧٨٦	٢٥	
**٠,٧٢٨	**٠,٦٨٣	٨	**٠,٥٧٩	**٠,٧١٩	٢	العلاقة مع رؤساء العمل
**٠,٧٤٢	**٠,٨١١	٢٠	**٠,٦٣٣	**٠,٧٧٦	١٤	
			**٠,٧٧٦	**٠,٨٢٩	٢٦	
**٠,٧٣٩	**٠,٧٧٧	٩	**٠,٦٠٦	**٠,٦٧٠	٣	بيئة العمل
**٠,٧١٢	**٠,٧٧١	٢١	**٠,٦٧٩	**٠,٧٦٧	١٥	
**٠,٧٧٣	**٠,٧٨٠	٣٠	**٠,٧٤١	**٠,٧٦٠	٢٧	
**٠,٧٣٨	**٠,٨٠٢	١٠	**٠,٧٥٥	**٠,٨١٠	٤	الرضا عن الأجر
**٠,٧٩٣	**٠,٨٣٧	٢٢	**٠,٧٩٥	**٠,٨٩٤	١٦	
**٠,٨١٩	**٠,٨٨٣	٣١	**٠,٨٣٧	**٠,٨٩٩	٢٨	
**٠,٧٦٠	**٠,٨٠٦	١١	**٠,٧٣٦	**٠,٨١٥	٥	البحث العلمي
**٠,٨٠١	**٠,٨١٣	٢٣	**٠,٧١٣	**٠,٧٨٩	١٧	
**٠,٧٥٥	**٠,٧٤٢	١٢	**٠,٧٦٠	**٠,٧٥٤	٦	الترقية
**٠,٦٨٤	**٠,٨١١	٢٤	**٠,٧٥٩	**٠,٨٣٥	١٨	
			**٠,٦٩٠	**٠,٧٧٩	٢٩	

ويتضح من جدول (٨) ارتباط فقرات مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للبعد وبالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة

٠,٠١

جدول (٩) معاملات ارتباط أبعاد مقياس الرضا الوظيفي بعضها ببعض وبالدرجة الكلية للمقياس (ن = ٨٠)

المتغير	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
(١) الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	-						
(٢) البعد الأول: العلاقة مع الزملاء	**٠,٨٩١	-					
(٣) البعد الثاني: العلاقة مع رؤساء العمل	**٠,٩٠٥	**٠,٨٨١	-				
(٤) البعد الثالث: بيئة العمل	**٠,٩٤٢	**٠,٨٦٨	**٠,٨٨٦	-			
(٥) البعد الرابع: الرضا عن الأجر	**٠,٩٢٤	**٠,٦٩٦	**٠,٧٣٢	**٠,٨٠٨	-		
(٦) البعد الخامس: البحث العلمي	**٠,٩٣١	**٠,٧٥٠	**٠,٧٦٦	**٠,٨٢٣	**٠,٩٣٣	-	
(٧) البعد السادس: الترقية	**٠,٩٢٧	**٠,٨٠٥	**٠,٧٩٠	**٠,٨٣٣	**٠,٨٥٠	**٠,٨٣٣	-

ويتضح من جدول (٩) ارتباط أبعاد مقياس الرضا الوظيفي بعضها ببعض وبالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ .

ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس عن طريق حساب معاملات ارتباط ألفا كرونباخ وسبيرمان براون للتجزئية النصفية لكل بعد من الأبعاد وللدرجة الكلية للمقياس.. ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (١٠) ثبات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي (ن=٨٠)

معامل ارتباط		عدد الفقرات	المتغير
سبيرمان براون	ألفا		
٠,٨٦٨	٠,٨٠٢	٥	(١) البعد الأول: العلاقة مع الزملاء
٠,٨٠١	٠,٨٢٢	٥	(٢) البعد الثاني: العلاقة مع رؤساء العمل
٠,٨٧٠	٠,٨٤٧	٦	(٣) البعد الثالث: بيئة العمل
٠,٩٥٦	٠,٩٢٦	٦	(٤) البعد الرابع: الرضا عن الأجر
٠,٨٦٧	٠,٨١٤	٤	(٥) البعد الخامس: البحث العلمي
٠,٨٥١	٠,٨٤٤	٥	(٦) البعد السادس: الترقية
٠,٩٥٠	٠,٩٧٠	٣١	الدرجة الكلية للمقياس

ويتضح من جدول (١٠) أن معاملات ثبات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي مرتفعة باستخدام معامل ثبات ألفا حيث تراوحت (٠,٠٨٠٢ - ٠,٠٩٧٠)، ومعامل ارتباط سبيرمان براون حيث تراوحت من (٠,٠٨٠١ - ٠,٠٩٥٠) وجميعها دالة إحصائية. وبناء على هذه النتائج فإن مقياس الكفاءة الذاتية على قدر جيد من الثبات والصدق. وبناء على هذه النتائج فإن مقياس الرضا الوظيفي على قدر جيد من الثبات والصدق.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

الفرض الأول:

وينص على: توجد فروق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة الدراسة الحالية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار ت للمجموعة الواحدة لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسط الفعلي والمتوسط

الفرضي لدرجات عينة الدراسة على مقياس المهارات الرقمية للتعرف على مستوى المهارات الرقمية لديهم؛ ويوضح الجدول التالي نسب هذا التصنيف:

جدول (١١) نتائج اختبارات للمجموعة الواحدة على مقياس المهارات الرقمية

الأبعاد	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
مهارة تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية	٢٧	٣٢,٨١	٧,٢٢	١٢,١٧٦	٠,٠١
مهارة تقييم الطلاب	١٨	٢٠,٨٠	٥,٥٣	٧,٦٧١	٠,٠١
مهارة التواصل مع الطلاب	١٨	٢١,٧٩	٥,٢٥	١٠,٩٣٧	٠,٠١
مهارات بحثية	١٨	٢١,٢٢	٥,٤٣	٨,٩٧٤	٠,٠١
الدرجة الكلية للمقياس	٨١	٩٦,٦٤	٢٢,٢٩	١٠,٦١٧	٠,٠١

ويتضح من جدول (١٢) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي لدرجات عينة الدراسة الحالية على مقياس المهارات الرقمية لصالح المتوسط الفعلي، وهو ما يعكس وجود مستوى مرتفع للمهارات الرقمية في أداء أعضاء هيئة التدريس. وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتيجة دراسة سمارة وآخرون (٢٠٢٣)، ودراسة دراسة العملة (٢٠٢٢)، وتختلف مع نتيجة دراسة العزب (٢٠١٩) والتي أسفرت عن وجود مستوى متوسط من مهارات إدارة المعرفة الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس، ودراسة كمال الدين (٢٠٢١) والتي أسفرت نتائجها عن أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون كفايات تكنولوجية بدرجة متوسطة، ودراسة الوحش والحداد (٢٠٢١) والتي أسفرت نتائجها عن امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمستوى ضعيف من الكفايات التقنية الإلكترونية.

ويمكن تفسير ذلك بأن أعضاء هيئة التدريس يحرصون أشد الحرص على تطوير مهاراتهم الرقمية المهنية باستمرار إيماناً منهم بأهميتها في تسهيل مهامهم الوظيفية وتدعيم التواصل الفعال بين عضو هيئة التدريس وأولياء الأمور والطلاب وانعكاساتها الإيجابية في تحقيق نواتج التعلم المستهدفة وتعزيز قدراتهم البحثية، إضافة إلى ما أحدثته جائحة كوفيد ١٩ من انعكاسات على مختلف مجالات الحياة اليومية خاصة مجال التعليم حيث اتجهت الجامعات المصرية إلى الإغلاق ومواصلة المسيرة التعليمية عن بعد للحفاظ على الصحة العامة للطلاب والعاملين بالمؤسسة الجامعية عبر استخدام المنصات الإلكترونية والتطبيقات الإلكترونية المختلفة، مما دفع أعضاء هيئة التدريس إلى التواصل مع الطلاب عبر وسائل التواصل الإلكترونية المختلفة مثل (البريد الإلكتروني - الواتساب - التليجرام) وفي النهاية أدت هذه الممارسات إلى تطوير مهاراتهم الرقمية وتعزيز شعورهم بضرورة الإستمرار والسعى إلى مزيد من التطوير لتلك المهارات لمواكبة التغييرات التكنولوجية المتلاحقة، كما أنهم يستخدمون تطبيقات تكنولوجية متعددة خلال ممارساتهم اليومية والتي أتاحت لهم الدخول إلى العالم التكنولوجي بسهولة، وأيضاً لاحظت الباحثة خلال عملها كعضو هيئة تدريس بالجامعة حرص أعضاء هيئة التدريس على استخدام تطبيقات إلكترونية مختلفة مثل برنامج (Microsoft Teams) وبرنامج (Zoom) وبرامج أخرى مثل برنامج إعداد الإختبار الإلكتروني (البابل شيت) وبرنامج رصد النتيجة إلكترونياً وغيرها من التطبيقات التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس في إعداد وتجهيز المحاضرات والندوات العلمية والبحوث العلمية مثل برنامج (Microsoft word-Microsoft Power point)، وحرصهم على التواصل مع طلابهم عبر الوسائط الإلكترونية المختلفة (البريد الإلكتروني - الواتساب - الفيس

بوك - التليجرام)، وهو ما يفسر لنا ارتفاع مستوى مهارات تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية ومهارتي تقييم الطلاب والتواصل مع الطلاب إلكترونياً والمهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما تعقد المؤسسة الجامعية دورات تدريبية لصقل مهارات عضو هيئة التدريس المهنية مثل دورات (إعداد المقررات الإلكترونية - التحول الرقمي - الذكاء الاصطناعي - التعامل مع منصة مايكروسوفت تيمز)، إضافة إلى الدعم الذي قدمته الجامعة في مجال التحول الرقمي ويتمثل في توفير إميلات جامعية تسمح لهم بالدخول إلى قواعد البيانات العالمية مما ساعد في توافر مستوى مرتفع للمهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

الفرض الثاني:

وينص على توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس، ولتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لحساب معاملات الارتباط بين درجات العينة على مقياس المهارات الرقمية ودرجاتهم على مقياس الكفاءة الذاتية كما هو موضح بجدول (١٣).

جدول (١٣) معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس المهارات الرقمية ودرجاتهم على مقياس الكفاءة الذاتية (ن=٢٢٩)

المهارات الرقمية					المقياس
الدرجة الكلية	مهارات بحثية	التواصل مع الطلاب	تقييم الطلاب	تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية	أبعاد المقياس
**٠,٨٥٧	**٠,٨٤٦	**٠,٧٧٤	**٠,٧٩٨	**٠,٨٣٤	الكفاءة التدريسية
**٠,٨٨٠	**٠,٨٦١	**٠,٨١٢	**٠,٨١٨	**٠,٨٤٩	الكفاءة التكنولوجية
**٠,٨٢٠	**٠,٨١٢	**٠,٧٤٠	**٠,٧٥٥	**٠,٨٠٢	الكفاءة الشخصية
**٠,٨٧٥	**٠,٨٦٢	**٠,٧٩٦	**٠,٨١٢	**٠,٨٥٠	الدرجة الكلية

ويتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس المهارات الرقمية (جميع الأبعاد والدرجة الكلية) ودرجاتهم على مقياس الكفاءة الذاتية (جميع الأبعاد والدرجة الكلية).

وتتفق نتيجة هذه الفرض مع نتيجة دراسة (Ibrahim & Aldawsari, 2023)، ودراسة البهنساوي وغنيم (٢٠٢٢).

ويمكن تفسير العلاقة الارتباطية بين المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء المزايا المرتبطة باستخدام التكنولوجيا الرقمية في العملية التعليمية حيث تعمل على إثراء بيئة التعلم وجعلها مفعمة بالمتعة والنشاط والرفاهية، وتزيد من فرص التفاعلات الاجتماعية الإيجابية بين الطلاب وإرتفاع مستوى تحصيلهم الدراسي، وتعزز قدراتهم التعليمية على البحث والإستكشاف خلال تلك المصادر الرقمية، وتمكنهم من تطوير

الخرائط المعرفية وربط المعلومات الجديدة بالسابقة، وتعزز من الإتجاهات الإيجابية لدى الطلاب نحو إستخدام تلك الأساليب التكنولوجية لاحقاً (الطويرقي، ٢٠٢٢، ٣٠٦)، والتي تسهل عملية التعلم وتساعد عضو هيئة التدريس في تحقيق نواتج التعلم المستهدفة وتزيد من رضا الطلاب الأمر الذي يعزز ثقته في نفسه وفي قدراته على أداء المهام الموكولة إليه ويزيد شعوره بالإنجاز بالتالي ترتبط المهارات الرقمية بالكفاءة الذاتية لدى عضو هيئة التدريس.

وهذا يتفق مع ما أشار إليه (القطار، والجندي، ٢٠٢٢، ٦٢٩) من أن المهارات الرقمية يجب أن يتبعها ثقة بالنفس في الأداء، وهذه الثقة تعزز بدورها الشعور بالكفاءة الذاتية.

الفرض الثالث:

وينص على توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المهارات الرقمية والرضا الوظيفي الذاتية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس، وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لحساب معاملات الارتباط بين درجات العينة على مقياس المهارات الرقمية ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي كما هو موضح بجدول (١٤).

جدول (١٤) معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس المهارات الرقمية ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي (ن=٢٢٩)

المهارات الرقمية					المقياس
الدرجة الكلية	مهارات بحثية	التواصل مع الطلاب	تقييم الطلاب	تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية	أبعاد المقياس
**٠,٧٤٧	**٠,٧٠٣	**٠,٧٠٨	**٠,٧٠٤	**٠,٧٢١	العلاقة مع الزملاء
**٠,٦٩٠	**٠,٦٩٧	**٠,٦٠٣	**٠,٦٧٧	**٠,٦٤٨	العلاقة مع رؤساء العمل
**٠,٧٤٣	**٠,٧٠٢	**٠,٧٠٢	**٠,٦٩٩	**٠,٧١٨	بيئة العمل
**٠,٦٧٢	**٠,٦٢٦	**٠,٦٢٣	**٠,٦٦٣	**٠,٦٤٢	الرضا عن الأجر
**٠,٦٧٠	**٠,٦١٦	**٠,٦٤٤	**٠,٦٤٧	**٠,٦٣٩	البحث العلمي
**٠,٧٠٧	**٠,٦٨٧	**٠,٦٤٧	**٠,٦٩١	**٠,٦٦٥	الترقية
**٠,٧٧٩	**٠,٧٤٢	**٠,٧٢٢	**٠,٧٥٢	**٠,٧٤٣	الدرجة الكلية

ويتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس المهارات الرقمية (جميع الأبعاد والدرجة الكلية) ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي (جميع الأبعاد والدرجة الكلية).

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Basu, 2020)، ودراسة (Abdeen & Khalil, 2023)، واختلفت مع نتيجة دراسة (Martin, Hauret & Fuhrer, 2022).

ويمكن تفسير هذه العلاقة بأن امتلاك عضو هيئة التدريس للمهارات الرقمية واستخدامه الأساليب التكنولوجية في العملية التعليمية يساعد في تنوع الإستراتيجيات والأساليب التدريسية، وفي توصيل المادة العلمية بسهولة بدلا من اعتماده على الطرق التقليدية وإرشاد الطلاب إلى كيفية الحصول على المعلومات من مصادرها الإلكترونية المخزنة فيها بدلا من الإعتماد على المصادر الورقية فقط، تنظيم الوقت وتدوين الأفكار والملاحظات وينمى مهارات التعليم الأساسية كتقوية الذاكرة ويراعى الفروق الفردية، مما يعمل على إثراء المحتوى التعليمي وتوسيع خبرات الطلاب وتنشيطها، وتتيح فرصا جديدة للمشاركة، وتبادل الخبرات والأفكار مع الآخرين وتشجيع الطلاب على التفاعل مع بعضهم البعض ويزيد من فاعلية التعلم بالتالي تعزيز العملية التعليمية (المنصوري، ٢٠٢٢، ١١٧)، فعندما يتمكن عضو هيئة التدريس من استخدام التكنولوجيا في تحقيق هذه الأهداف يزداد شعوره بالإنجاز وبالثقة في قدراته على أداء مهامه بكفاءة مما يعزز بدور الشعور بالرضا الوظيفي لديه . وهذا يتفق مع ما أشار إليه (قزامل، ٢٠٢٣، ١٧٧) من أن استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل يؤدي إلى اختصار الجهد والوقت في شتى المجالات (الإقتصادية والتعليمية والإجتماعية والصحية) مما يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات (مقدمى الخدمات) ومتلقى الخدمات في جميع المؤسسات وتحقيق أهداف المؤسسة.

وهذا يتفق مع ما أشارت إليه نتيجة دراسة (Waskito, 2021) التي أثبتت وجود تأثير للكفاءة الرقمية على أداء المحاضرين من خلال الرضا الوظيفي كمتغير معدل، كما يتفق مع ما أشارت إليه نتيجة دراسة (Basu, 2020) التي هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الذين استخدموا منصات رقمية مختلفة للتعامل مع المناهج

الدراسية، ومعرفة تأثير استخدام المنصات الإلكترونية على الرضا الوظيفي خلال جائحة كوفيد ١٩ في الهند، وكشفت نتائجها عن أن غالبية المعلمين أعربوا عن تحفيزهم للتدريس عبر المنصات الرقمية المختلفة مما أدى إلى تحسين ثقتهم بأنفسهم وإبداعهم إلى حد كبير، وأن ٧٤,٠٩% يشعرون بالرضا إلى حد ما عندما يقومون بالتدريس خلال الوسائط الرقمية، و٧٦,٣٦% يمكنهم إلى حد ما الاستمتاع بالتدريس أثناء استخدام الوسائط الرقمية، وأكد ٧٢,٢٧% من المشاركين أن استخدام المنصات الرقمية أدى إلى تحسين قدرة الطلاب على التعلم إلى حد كبير مما أدى إلى رضا المعلمين، وأوصت بضرورة توجيه المعلمين نحو استخدام المنصات الرقمية في التدريس والتعلم.

الفرض الرابع:

وينص على: توجد فروق في مستوى المهارات الرقمية وفقا لمتغير النوع (ذكر - أنثى) لدى أعضاء هيئة التدريس. وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للمجموعتين المستقلين، ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (١٥) اختبار (ت) لحساب الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس المهارات الرقمية وفقا لمتغير النوع.

أبعاد المقياس	المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
مهارة تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية	ذكر	١٢٦	٣٣,١٦	٧,٦٣	٠,٨٨١	١٩٩	٠,٣٧٩	غ.د.
	أنثى	١٠٣	٣٢,٢٦	٦,٨٦				
مهارة تقييم الطلاب	ذكر	١٢٦	٢٠,٩٨	٥,٦٣	٠,٦٣٤	١٩٩	٠,٥٢٧	غ.د.
	أنثى	١٠٣	٢٠,٥٠	٥,٢١				
مهارة التواصل مع الطلاب	ذكر	١٢٦	٢٢,٢١	٥,٢٩	١,٣١٢	١٩٩	٠,١٩١	غ.د.
	أنثى	١٠٣	٢١,٢٦	٥,٠٠				
مهارات بحثية	ذكر	١٢٦	٢١,٠٩	٥,٦٢	٠,٣٢٧	٩٩	٠,٧٤٤	غ.د.
	أنثى	١٠٣	٢٠,٨٤	٥,٠٩				
الدرجة الكلية	ذكر	١٢٦	٩٧,٤٥	٢٣,٢٣	٠,٨٣١	١٩٩	٠,٤٠٧	غ.د.
	أنثى	١٠٣	٩٤,٨٧	٢٠,٨٥				

ويتضح من جدول (١٥) عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير النوع .

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (العملة، ٢٠٢٢)، (العزب، ٢٠١٩) وتختلف مع نتيجة دراسة (Doe & Smith, 2023a)

التي أسفرت عن وجود فروق في مستوى المهارات الرقمية لصالح الإناث ويمكن تفسير ذلك بأن كلا من الذكور والإناث تتوافر لديهم دوافع مختلفة لإستخدام التقنيات الرقمية حيث يستخدمونها لأغراض شتى منها (تبادل الأفكار - التسلية والترفيه - تكوين صداقات جديدة - توطيد الصلات مع الآخرين - تنمية مهارات مختلفة)، كما يتعرضون لنفس القدر من الوسائل التكنولوجية ويمارسون مهارات رقمية متعددة في عمر مبكر خلال المراحل التعليمية المختلفة وأثناء الترفيه مما يؤدي إلى تعزيز مهارات

رقمية بدرجة متساوية بين الجنسين، كما تتاح لهم فرص متساوية لتطوير مهاراتهم المهنية من خلال الدورات التدريبية التي تعقدها المؤسسة الجامعية أو المؤتمرات والندوات العلمية التي يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس من الجنسين والتي تتيح لهم التعرف على ألمستجدات التكنولوجية المتلاحقة في المجال التعليمي وهذا بدوره يساهم في تعزيز المهارات الرقمية لديهم ويقلل من الفروق الموجودة بينهم في مستوى تلك المهارات الرقمية .

كما كان لأزمة جائحة كورونا أثرا بالغا على العديد من ميادين الحياة اليومية خاصة ميدان التعليم فاتجهت بعض الجامعات إلى استخدام العديد من التطبيقات الإلكترونية في التعليم مثل (البريد الإلكتروني - الوتساب - برنامج الزوم) وغيره من التطبيقات بينما اتجهت بعض الجامعات الأخرى إلى تسجيل المحاضرات للطلاب وإرسالها للطلاب وإرسال ملفات مقرأة للطلاب بسبب تزايد الأعداد وضعف الإمكانيات المتاحة (قرني، ٢٠٢٠، ٣٨٩)، حيث أصبح لزاما علي أعضاء هيئة التدريس التكيف مع هذه الفترة باستخدام تلك التطبيقات الرقمية لإستكمال متطلبات العملية التعليمية وكان من مكتسبات هذه الأزمة تطويرمهارات رقمية جديدة ومتشابهة لدى أعضاء هيئة التدريس من الجنسين.

الفرض الخامس:

وينص على: توجد فروق في مستوى المهارات الرقمية وفقا لمتغير التخصص (كليات نظرية - كليات علمية) لدى أعضاء هيئة التدريس. وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للمجموعتين المستقلين، ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (١٦) نتيجة اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس المهارات الرقمية وفقاً لمتغير التخصص (كلية نظرية - كلية عملية)

المقياس	المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
مهارة تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية	كلية نظرية	١٧٣	٣٢,٢٥	٧.١٠	-٢,٠٨٤	٢٢٧	٠,٠٣٨	٠.٠٥
	كلية عملية	٥٦	٣٤,٥٥	٧.٤٠				
مهارة تقييم الطلاب	كلية نظرية	١٧٣	٢٠,٣١	٥.٤٧	-٢,٣٧٦	٢٢٧	٠,٠١٨	٠.٠٥
	كلية عملية	٥٦	٢٢,٣٢	٥.٥٠				
مهارة التواصل مع الطلاب	كلية نظرية	١٧٣	٢١,٣٤	٥.٢٠	-٢,٣٢٠	٢٢٧	٠,٠٢١	٠.٠٥
	كلية عملية	٥٦	٢٣,١٩	٥.٢٠				
مهارات بحثية	كلية نظرية	١٧٣	٢٠,٧٣	٥.٣٤	-٢,٤١٧	٢٢٧	٠,٠١٦	٠.٠٥
	كلية عملية	٥٦	٢٢,٧٣	٥.٤٦				
الدرجة الكلية	كلية نظرية	١٧٣	٩٤,٦٤	٢١.٨٩	-٢,٤٠٤	٢٢٧	٠,٠١٧	٠.٠٥
	كلية عملية	٥٦	١٠٢,٨٠	٢٢.٥٧				

ويتضح من جدول (١٦) وجود فروق دالة إحصائية في مستوى المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس ترجع لمتغير التخصص لصالح التخصصات العملية.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (سمارة وآخرون، ٢٠٢٣) التي أسفرت عن عدم وجود فروق في مستوى المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الكلية (علمي - إنساني)، ودراسة (العملة، ٢٠٢٢). ويمكن عزو هذه النتيجة إلى طبيعة الدراسة في الكليات

العملية تتطلب من أعضاء هيئة التدريس استخدام تطبيقات إلكترونية مثل برنامج البوربوينت خلال ممارساتهم للعملية التدريسية أكثر مقارنة بالكليات النظرية، بالإضافة إلى أن قواعد البيانات العالمية باللغة الإنجليزية فمن السهل جدا على ذوي التخصصات العملية استخدامها مقارنة بذوي التخصصات النظرية لأن طبيعة دراستهم اكتسبتهم مهارة اللغة الإنجليزية بالتالي هم أكثر استخداما لتلك المواقع من نظرائهم ذوي التخصصات النظرية مما ساهم في تعزيز مهاراتهم الرقمية، كما أنهم مطالبون بنشر أبحاثهم دوليا.

الفرض السادس:

وينص على: توجد فروق في مستوى المهارات الرقمية وفقا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس) لدى أعضاء هيئة التدريس.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (١٧) اختبار (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير الدرجة العلمية.

مستوى الدلالة	الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المقياس
د.غ.	٠,٣٢٩	١.١١٨	٥٨,٣٨٤	٢	١١٦,٧٦٩	بين المجموعات	مهارة تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية
			٥٢,٢٠١	٢٢٦	١١٧٩٧,٥٢٨	داخل المجموعات	
د.غ.	٠,٤٥٦	٠.٧٨٩	٢٤,٢٥١	٢	٤٨,٥٠١	بين المجموعات	مهارة تقييم الطلاب
			٣٠,٧٣٩	٢٢٦	٦٩٤٧,٠٤٤	داخل المجموعات	
د.غ.	٠,١٥٨	١.٨٥٨	٥٠,٨٢٨	٢	١٠١,٦٥٧	بين المجموعات	مهارة التواصل مع الطلاب
			٢٧,٣٦١	٢٢٦	٦١٨٣,٦٩٧	داخل المجموعات	
د.غ.	٠,٤٧٨	٠.٧٤١	٢١,٩٢٦	٢	٤٣,٨٥٢	بين المجموعات	مهارات بحثية
			٢٩,٦٠١	٢٢٦	٦٦٨٩,٧٩٠	داخل المجموعات	
د.غ.	٠,٣٣٠	١.١١٣	٥٥٢,٨١١	٢	١١٠٥,٦٢١	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			٤٩٦,٥٥٣	٢٢٦	١١٢٢١,٠١٦	داخل المجموعات	

ويتضح من جدول (١٧) عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس ترجع لمتغير الدرجة العلمية. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (العملة، ٢٠٢٢) حيث أسفرت عن وجود فروق في مستوى المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة

التدريس وفقا لمتغير الدرجة العلمية بين مدرس وأستاذ مساعد لصالح الأستاذ المساعد. ويمكن تفسير ذلك بأن جميع أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن درجاتهم العلمية يستخدمون الوسائل التكنولوجية في حياتهم اليومية (الفييس بوك - الواتساب - البريد الإلكتروني - إلخ) وفي حياتهم المهنية أثناء التجهيز والإعداد للمحاضرات وتصحيح الورقة الإمتحانية (البابل شيت) والتواصل مع طلابهم وفي إعداد بحوثهم العلمية، كما يتاح لهم فرص متساوية لتطوير مهاراتهم المهنية واستخدام الوسائل التكنولوجية في العملية التدريسية من خلال الدورات التي تعقدها الجامعة وورش العمل التي تعقدها الكليات، كما توفر لهم المؤسسة الجامعية أجهزة الكمبيوتر والإنترنت والبرامج المختلفة (برنامج رصد النتائج، برنامج اختبارات القبول) والتي يستخدمها جميع أعضاء هيئة التدريس باختلاف درجاتهم العلمية مما يساهم في تطوير مهارات رقمية متشابهة بينهم بغض النظر عن درجتهم العلمية.

الفرض السابع:

وينص على: توجد فروق في مستوى المهارات الرقمية وفقا لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٥ على ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) لدى أعضاء هيئة التدريس.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل

التباين الأحادي ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (١٨) اختبار (ANOVA) لحساب الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس المهارات الرقمية وفقا لمتغير سنوات

الخبرة

مستوى الدلالة	الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المقياس
غ.د	٠,٣٧٨	٠.٩٧٧	٥١,٠٤٩	٢	١٠٢,٠٩٨	بين المجموعات	مهارة تخطيط وتنفيذ
			٥٢,٢٦٦	٢٢٦	١١٨١٢,١٩٩	داخل المجموعات	العملية التدريسية
غ.د	٠,٤٩٨	٠.٧٠٠	٢١,٥٣٦	٢	٤٣,٠٧٣	بين المجموعات	مهارة تقييم
			٣٠,٧٦٣	٢٢٦	٦٩٥٢,٤٧٣	داخل المجموعات	الطلاب
غ.د	٠,٣٥٤	١.٠٤٣	٢٨,٧٤٧	٢	٥٧,٤٩٥	بين المجموعات	مهارة التواصل
			٢٧,٥٥٧	٢٢٦	٦٢٢٧,٨٥٩	داخل المجموعات	مع الطلاب
غ.د	٠,٤٩٥	٠.٧٠٥	٢٠,٨٨٢	٢	٤١,٧٦٤	بين المجموعات	مهارات
			٢٩,٦١٠	٢٢٦	٦٦٩١,٨٧٨	داخل المجموعات	بحثية

المهارات الرقمية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس

غ.د.	٠,٤٣٨	٠,٨٢٨	٤١٢,٠٨٧	٢	٨٢٤,١٧٥	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			٤٩٧,٧٩٩	٢٢٦	١١٢٥٠٢,٤٦٣	داخل المجموعات	

ويتضح من جدول (١٨) عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى المهارات الرقمية لدى عينة الدراسة ترجع لمتغير سنوات الخبرة التدريسية. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (سمارة وآخرون، ٢٠٢٣) حيث أسفرت عن عدم وجود فروق في مستوى المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير سنوات الخبرة، وتختلف مع نتيجة دراسة (العملة، ٢٠٢٢) والتي أسفرت عن وجود فروق في مستوى المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير سنوات الخبرة لصالح الذين تزيد خبراتهم عن ٥ سنوات فأكثر. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن جميع أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لنفس القدر من الوسائل التكنولوجية ويمارسون مهارات رقمية متعددة في عمر مبكر خلال المراحل التعليمية المختلفة وأثناء الترفيه مما يؤدي إلى تعزيز مهارات رقمية بدرجة متساوية بينهم بغض النظر عن سنوات خبراتهم، كما تتاح لهم فرص متساوية لتطوير مهاراتهم المهنية من خلال الدورات التدريبية التي تعقدتها المؤسسة الجامعية أو المؤتمرات والندوات العلمية وورش العمل التي تعقدتها الكليات باختلاف تخصصاتها العلمية و التي يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس من معيد إلى درجة أستاذ وأستاذ متفرغ والتي تتيح لهم التعرف على المستجدات التكنولوجية المتلاحقة في المجال التعليمي وهذا بدوره يساهم في تعزيز المهارات الرقمية لديهم ويقلل من الفروق الموجودة بينهم في مستوى تلك المهارات الرقمية .

الفرض الثامن:

ينص على: يمكن التنبؤ بالكفاءة الذاتية من خلال المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معامل الانحدار المتعدد التدريجي StepWise لمعرفة قيم تأثير كل بعد من أبعاد المهارات الرقمية على الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس، ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (١٩) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Stepwise) لأبعاد المهارات الرقمية المنبئة بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس

النموذج	المتغير المنبئ	ثابت الانحدار			المعامل النسبية
		المعامل B	قيمة ت	الدلالة	
١	مهارات بحثية	٣٢,١٥٦	٩,٦١٩	٠,٠٠٠	٠,٨٦٢
٢	مهارات بحثية	٢١,٤٣٨	٥,٩٦٠	٠,٠٠٠	٠,٥٠٦
	مهارة تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية				٠,٤٠٢
					٧,٥٠٠
					٥,٩٥٧
					٠,٠٠٠
					٠,٠٠١
					٠,٠٠١
					٧٤,٣
					٧٧,٨

ويتضح من جدول (١٩) أن مهارة تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية والمهارات البحثية تنبأت بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Doe, Smith & Johnson, 2022)، ودراسة (Doe & Smith, 2023).

ويمكن تفسير ذلك بأن امتلاك عضو هيئة التدريس للمهارات البحثية القائمة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل (معرفة المسائل

المتعلقة بحقوق الملكية الفكرية وقدرته على الوصول إلى المحتوى الأصلي عبر الإنترنت وتمييزه عن المحتوى المنسوخ ومعرفته طرق التوثيق الصحيحة للمعلومات المتاحة على شبكة المعلومات الدولية) تساهم في تعزيز عملية التعلم الذاتي لديهم وتثير دافعيتهم لتنمية قدراتهم الذاتية ومعارفهم العلمية وزيادة رغبتهم في البحث العلمي ومواصلة التقدم حيث تمكنهم من الإطلاع على أحدث البحوث العلمية في كافة دول العالم بأسرع وقت وبأقل جهد وتكلفة مما يدعم ثقتهم بأنفسهم وبقدراتهم و يعزز من مستوى الكفاءة الذاتية لديهم.

ويتفق هذا مع ما أشارت إليه (البدو، ٢٠٢١، ٣٧٤) من أن التكنولوجيا الرقمية المتلاحقة فتحت أفقا جديدة ساعدت على انتشار المعرفة والتعلم المستمر فقد أتاحت العديد من المواقع التي ساهمت في تسهيل مهمة الباحث العلمي مثل موسوعة الكتب الإلكترونية، وأتاحت العديد من البرامج مثل برامج لمعرفة الإقتباس وبرامج التحليل الإحصائي المختلفة وبرامج الترجمة ومحرك الملتقيات والمؤتمرات العلمية حول العالم. الأمر الذي يدعم المهارة البحثية لدى عضو هيئة التدريس ويعزز ثقته بنفسه ويزيد من شعوره بالكفاءة الذاتية.

كما أن مهارة تخطيط وتنفيذ العملية التدريسية والتي تتضمن مهارات متعددة مثل استخدام المنصة الرقمية واستخدام جهاز الداتا شو واستخدام برنامج العروض التقديمية أثناء شرح المحاضرات، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب باستخدام أساليب التعلم الرقمية المختلفة والإستعانة بمحركات البحث عبر الإنترنت، وتشجيع الطلاب بعمل الأبحاث العلمية باستخدام شبكة المعلومات الدولية وإرسال مصادر تعلم رقمية للطلاب عبر مواقع التواصل الإجتماعي كل ذلك من شأنه دعم العملية التعليمية داخل القاعات

الدراسية وخارجها، وزيادة رضا الطلاب وتعزيز التعلم الذاتي لديهم، ودعم التواصل الإيجابي بينهم وبين عضو هيئة التدريس ويمكن عضو هيئة التدريس من أداء دوره بكفاءة بأقل جهد ممكن وتطوير مهارات رقمية متنوعة، مما يعزز شعوره بالإنجاز والثقة ويزيد من إحساسه بالسيطرة على عمله مما يعزز معتقدات الكفاءة الذاتية لديه.

الفرض التاسع:

ينص على: يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معامل الانحدار المتعدد التدريجي StepWise لمعرفة قيم تأثير كل بعد من أبعاد المهارات الرقمية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ويوضح الجدول التالي نتيجة هذا الإجراء:

جدول (٢٠) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Stepwise) لأبعاد المهارات الرقمية المنبئة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

النموذج	المتغير المنبئ	ثابت الانحدار			المعامل البنائي	قيمة ت	الدلالة	مستوى الدلالة	نسبة الإسهام
		المعامل B	قيمة ت	الدلالة					
١	مهارة تقييم الطلاب	٤٢,١٩١	١٠,٩٥٧	٠,٠٠٠	٠,٧٥٢	١٧,١٩٠	٠,٠٠٠	٥٦,٦	
٢	مهارة تقييم الطلاب	٣٣,٥٧٨	٨,١٩٧	٠,٠٠٠	٠,٤٨٤	٦,٩١٥	٠,٠٠٠	٦٠,٥	
	مهارة التواصل مع الطلاب				٠,٣٣٤	٤,٧٧٧	٠,٠٠٠		

ويتضح من جدول (٢٠) أن مهارة تقييم الطلاب ومهارة التواصل مع الطلاب تنبأت بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Sunaryo et al., 2023)، ويمكن تفسير ذلك بأن امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارة تقييم الطلاب باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة تمكنه من إعداد الإختبارات الشهرية والفصلية للطلاب عبر التطبيقات الإلكترونية المختلفة مثل google forms، وإرسال التكاليفات المنزلية لهم وإمدادهم بالتغذية الراجعة لأدائهم خلال المنصات الإلكترونية المختلفة، أو الواتساب والبريد الإلكتروني، ومتابعة تقدمهم، وسهولة التواصل معهم وتشجيعهم وإرشادهم إلى كيفية عرض أبحاثهم ومناقشتها معهم عبر البرامج الإلكترونية المختلفة بشكل أسرع وبدقة متناهية، الأمر الذي يعزز الشعور بالإنجاز وتحقيق الأهداف المنشودة، وزيادة الثقة بالنفس وبالقدرات وتدعيم معتقدات الكفاءة الذاتية المرتفعة وكفاءة الأداء لدى عضو هيئة التدريس وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الشعور بالرضا الوظيفي.

كما أن امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارة التواصل الإلكترونية مع الطلاب تسهل له أداء الكثير من المهام المنوط به تحقيقها مثل الإرتقاء بمهارات الطلاب من خلال تنظيم وعقد الدورات التدريبية لهم عبر الإنترنت، ومشاركتهم المحتوى التعليمي من خلال نشره عبر الوسائل الإلكترونية المختلفة مثل (الواتساب، البريد الإلكتروني، ... الخ)، وتبادل المعلومات معهم والإجابة على استفساراتهم بكفاءة في البيئات الرقمية مما يدعم عملية التواصل الإيجابي الفعال مع الطلاب وأولياء الأمور ويخدم العملية التعليمية ويحقق نواتج التعلم المستهدفة ويقلل من العبء على عضو هيئة التدريس ويزيد من الشعور بالرضا الوظيفي.

وهذا يتفق مع ما أشار إليه التراث النظرى من أن الوسائل التكنولوجية الحديثة هي أداة داعمة للعملية التعليمية حيث تتيح للطلبة حرية أكبر في التعبير عن آرائهم والتعاون بينهم وتجعل بيئة التعلم أعمق فهما وأكثر جذبا (البدو، ٢٠٢٢، ٣٧٤)، كما تقدم للمعلم فرصا متعددة لاكتساب المعارف والخبرات المتنوعة، وتساعد في رفع جودة العملية التعليمية حيث تمكنه من المشاركة في إنتقاء وتجهيز المادة التعليمية بكفاءة عالية، وممارسة أحدث الطرق في تقويم ومتابعة وتوجيه الطلاب (سمارة وآخرون، ٢٠٢٣، ٣). الأمر الذى يسهل لعضو هيئة التدريس أداء مهامه الوظيفية بكفاءة وإتقان، ويقلل من العبء الوظيفى مما يجعله أكثر ثقة بنفسه ويزداد إحساسه بالكفاءة ويكون أكثر رضا عن وظيفته.

التوصيات:

- ١- ضرورة دعم وتنمية المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع التطور التكنولوجى المتلاحق لما له من آثار إيجابية على العملية التعليمية.
- ٢- ضرورة استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة فى العملية التعليمية لتعزيز مهارات الطلاب الرقمية وإعداد خريجين قادرين على التعلم الفعال وقادرين على المنافسة فى سوق العمل.
- ٣- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على حضور الدورات التدريبية المتعلقة بتنمية مهاراتهم الرقمية للوصول بها إلى درجة متميزة.
- ٤- إعداد برامج ودورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تسهم فى التحول من مجرد نقل المعارف إلى مشاركتها وتطويرها.

البحوث المقترحة:

- ١- برنامج إرشادي لتنمية المهارات الرقمية وأثره في تحسين الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- المهارات الرقمية وعلاقتها بالمواطنة الرقمية لدى عينة من تلاميذ المرحلة الثانوية والإعدادية "دراسة مقارنة".
- ٣- المهارات الرقمية وعلاقتها بالعجز المتعلم والتسويق الأكاديمي لدى عينة من طلاب الجامعة.
- ٤- فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات المواطنة الرقمية لدى عينة من طلاب الجامعة.
- ٥- فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات البحث العلمي الرقمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.
- ٦- المهارات الرقمية وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.
- ٧- المهارات الرقمية وعلاقتها بجودة الحياة والثقة بالنفس والتحصيل الدراسي لدى عينة من طلاب الجامعة.

المراجع العربية:

- ١- إبراهيم، أحمد إبراهيم حسن (٢٠٢٢) الرضا الوظيفي بالجامعات السعودية لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين دراسة تطبيقية بكلية إدارة الأعمال، جامعة الحدود الشمالية. المجلة العربية للإدارة (٤٢)، ١، ١١٣ - ١٣٠.
- ٢- إبراهيم، محمد الدمرداش أبو الفتوح (٢٠٢٣). متطلبات تنمية المهارات الرقمية للمنظم الاجتماعي للحد من هجمات الهندسة الاجتماعية. مجلة الخدمة الاجتماعية، ٧٦، ٢، ١٥ - ٦١.
- ٣- إبراهيم، وائل سماح محمد (٢٠١٩). بعنوان فاعلية تطبيقات جوجل التعليمية على تنمية المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية لدى الطلاب المعلمين. المجلة العربية للتربية النوعية، ٧، ٧٥-١١٣.
- ٤- أبو زيد، مروة محمد التهامي محمود؛ عوض، هالة عمر محمد (٢٠٢٠). دور التربية الرقمية في تمكين معلمة الطفولة المبكرة من مهارات القرن الحادي والعشرين. مجلة الطفولة والتربية (١٢)، ٤١، ١١٥ - ١٨٨.
- ٥- أبو شقير، محمد سليمان حسين ؛ الرنتيسي، محمود محمد درويش (٢٠٢٣) مدى تقبل معلمات المرحلة الثانوية لبرنامج تدريبي قائم على المهارات الرقمية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية (٣١)، ٤، ٢٠٩-٢٣٧.
- ٦- أبوالليف، ناهد محمد عبد المطلب (٢٠٢٣). رؤية مستقبلية لتنمية المهارات الرقمية لجماعات الأسر الطلابية للشباب الجامعي. مجلة الخدمة الاجتماعية (٧٧)، ٢، ١٧٣ - ٢١٢.

- ٧- الأكلبي، سعود بن سعد فايز (٢٠٢٢). الكفاءة الذاتية في استخدام التعلم الإلكتروني وعلاقتها بقبول التكنولوجيا نموذج (TAM) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، جامعة دمنهور (١٤)، ٤٢٠-٤٦٢.
- ٨- باصفار، أمال عبد القادر (٢٠١٨). أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الملابس الجاهزة على جودة الأداء. مجلة بحوث التربية النوعية، ٤٩، ٥٥٢-٥٧٠.
- ٩- البدو، أمل محمد عبد الله (٢٠٢١). المهارات الرقمية الداعمة للباحث العلمي. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل -العلوم الإنسانية والإدارية (٢٢)، ١، ٣٧٠-٣٧٧.
- ١٠- بدوي، محمد محمد عبد الهادي (٢٠١٤). بعنوان برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات استخدام المصادر الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في الأغراض التعليمية والبحثية وفق احتياجاتهم التدريبية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٥٧، ٤، ٨٥-٥١.
- ١١- البهنساوي، أحمد كمال ؛ غنيم، ماهر محمد (٢٠٢٢). الأداء الأكاديمي باستخدام التكنولوجيا الرقمية وعلاقته باستراتيجيات التنظيم الذاتي والكفاءة الذاتية والدافعية الأكاديمية لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة الدراسات والبحوث التربوية (٢)، ٥، ٢٩-٦٥.
- ١٢- بولطيفة، على عمر؛ أبو بكر، أبوبكر عبد الجواد (٢٠٢٢). الكفاءة الذاتية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وفق بعض المتغيرات " دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة درنة-القيبة". مجلة المنارة العلمية، ٥، ١٢٦-١٤٣.

- ١٣- توغان، رضا محمد حامد إبراهيم (٢٠٢٣). الكمالية السوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وفعالية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية الآداب بقنا (٣٢) ٥٨، ١١٤٦-١٢٠١.
- ١٤- جمال الدين، إسرائ خالـد محمد (٢٠٢٢). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالطفو الأكاديمي لدى الطلاب ذوي صعوبات التعلم بالمرحلة الإعدادية. مجلة كلية التربية بينها، ١٣١، ٢، ٦٧٧-٧٣٢.
- ١٥- الجهمي، الصافي يوسف شحاته (٢٠٢٢). فاعلية بيئة تعلم مدمجة قائمة على الصف المقلوب في تنمية المهارات الرقمية والاتجاه لدى طلاب كليتي التربية النوعية والتكنولوجيا والتعليم. مجلة كلية التربية (٣٧) ١، ٥٠٧-٥٦٤.
- ١٦- الحايس، محمد على (٢٠٢٣). فعالية المنصات التعليمية الإلكترونية في تحسين المهارات الرقمية لدى طلاب نظم المعلومات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. العلوم التربوية (٣١) ٣، ٣١١-٣٣٩.
- ١٧- الحربي، هدى سعد سعود (٢٠٢٣). صعوبات تدريس المهارات الرقمية من وجهة نظر المعلمات بمحافظة الخرج. المجلة التربوية، ١٠٦، ٥٢٥-٥٥٨.
- ١٨- الخالدي، مريم أرشيد (٢٠١٦). الرضا الوظيفي (المهنى) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الأميرة عالية الجامعية في علاقته ببعض المتغيرات: دراسة حالة. مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية (٢٦) ٦، ٢٦٩-٣٠٥.
- ١٩- خلف، محمد عبد الحكيم عبد الحميد (٢٠٢١). المهارات المهنية الرقمية وعلاقتها بعائد الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية: دراسة مطبقة على خريجين الخدمة الاجتماعية. مجلة الخدمة الاجتماعية، ٧٠، ١، ٨٩-١٣٨.

- ٢٠- الرشيدى، نشيمة (٢٠٢٣). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بمستوى الرفاهية النفسية لدى طالبات كلية التمريض بدولة الكويت. مجلة الإرشاد النفسى (٧٣) ١، ٦٧-٩٤.
- ٢١- الرشيدى، منى عيد (٢٠٢٢) فاعلية المناقشات الإلكترونية " التزامية وغير التزامية" بنظام إدارة التعلم بلاك بورد في تنمية المهارات الرقمية لدى طالبات كلية التربية. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، ع١١، ٢٩٦-٣٣٩.
- ٢٢- الرفاعي، وليد يسرى عبد الحى؛ الحفاوى، وليد سالم محمد؛ زكى، مروة زكى توفيق؛ أبوشنادى، فاطمة محمد عبد الباقي؛ أبو شادى، غادة إبراهيم محمد (٢٠٢٤). التدريب المنتشر المكثف والموزع وفاعليته في تنمية المهارات الرقمية واليقظة العقلية لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة جدة. مجلة العلوم التربوية والإنسانية، ٣١، ١٣٦-١٥٨.
- ٢٣- الزكى، أحمد عبد الفتاح؛ بورحماد، وحيد شاه (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة تطوير الأداء الجامعى ٣ (١)، ٢٣٣-٢٧٦.
- ٢٤- سمارة، هتوف فرح؛ الحاج، أحلام إبراهيم محمد؛ سليمان، غادة الأمين أحمد؛ يوسف، أحلام الإمام عبد الله يوسف (٢٠٢٣). درجة توافر المهارات المهنية الرقمية في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٧(٢٥)، ١-١٨.
- ٢٥- سنوسي، حامد زعزوع (٢٠٢٠). تأثير ضغوط تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الرضا والأداء الوظيفي للعاملين: الأدوار المعدلة للكفاءة الذاتية واليقظة الذهنية - دراسة على العاملين بالبريد المصرى بمحافظة الفيوم. مجلة الدراسات والبحوث البيئية، ١٠، ١٤١٠-١٤٥٥.

٢٦- السيد، يسرى مصطفى (٢٠١٩). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الخليجية نحو التعلم المدمج وعلاقتها بكفاءتهم الذاتية: التكنولوجيا والتدريسية واحتياجاتهم التدريبية. المجلة التربوية، ٦٣، ٢٦٥-٣٦٨.

٢٧- شرف الدين، محمد شحات (٢٠٢٣). الكفايات التقنية لعضو هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية في ضوء التوجه نحو التحول الرقمي. مجلة بني سويف لعلوم التربية البدنية والرياضية، ٦ (١٦١)، ١٦١-١٧٩.

٢٨- الشهراني، منيرة سعد ناصر (٢٠٢٢). درجة توافر المهارات الرقمية اللازمة لاستخدام منصة مدرستي في تدريس العلوم لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمدينة نجران. المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ٦ (٢٢)، ٤٧٠-٤٦٥.

٢٩- طلبه، فتحى محمود (٢٠٢٤). تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الحكومية (دراسة تطبيقية على جامعة الفيوم). مجلة إسكندرية للبحوث الإدارية ونظم المعلومات، ٧٢ (٣)، ٣٢-٥٤.

٣٠- الطويرقي، هند حامد حمود (٢٠٢٢). أثر تطبيق أدوات التعليم الإلكتروني المتزامن في تنمية المهارات الرقمية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. المجلة العربية للتربية النوعية، ٢١، ٢٩٩-٣٣٢.

٣١- عبد الرزاق، سحر مصطفى محمد (٢٠٢٢). المهارات الرقمية للمراجع الداخلى آلية لتحقيق التميز المؤسسى بالوحدات الحكومية. مجلة الأسكندرية للبحوث المحاسبية، ٦ (٣)، ٨٠-١.

- ٣٢- عبد الرزاق، هاجر محمد رضا (٢٠٢٣). أثر التدريس في بيئة تعلم إيجابية على تحسين الكفاءة الذاتية المهنية للطلاب المعلمين بكلية التربية النوعية، مجلة كلية التربية، ٣٨ (٨٥)، ج ١، ١ - ٧٠.
- ٣٣- عبد الفتاح، عصام عطيه (٢٠٢٠). تصور مقترح لتحسين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة العريش في ضوء آرائهم. المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج ٧٧ (٧٧)، ١٢٥٥ - ١٣١٩.
- ٣٤- عبد القادر، رمضان محمود عبد العليم (٢٠١٨). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس غيرالسعوديين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وعلاقته بالإنتاجية العلمية. (دراسة ميدانية). مجلة كلية التربية، جامعة طنطا ٧١ (٣)، ١ - ٥١.
- ٣٥- عبد الله، أحمد محمد صالح (٢٠٢٣) المهارات الرقمية لطلاب الجامعة من منظور طريقة تنظيم المجتمع. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، ٤ (٢١)، ٦٠ - ٨٤.
- ٣٦- عبد الله، أمينة أشتيوي أحمد (٢٠٢٤) الكفاءات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر طلابهم. مجلة جامعة بنى وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية، ٩ (١)، ٨٠ - ١٠٠.
- ٣٧- عتريس، محمد عيد (٢٠٢٠). إدارة رأس المال النفسي وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الزقازيق: دراسة حالة. مجلة الإدارة التربوية، ٢٧، ٢٧٥ - ٢٨٨.

- ٣٨- عثمان، مها إبراهيم محمد (٢٠٢١). التفكير الإيجابي وعلاقته بإدارة الإحباط الأكاديمي والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية، ٤ (٣)، ٤٨-١١٣.
- ٣٩- العدوي، مروة صلاح أنور (٢٠٢٣). الكفاءة الذاتية في تدريس الجغرافيا بالاتصالية لدى معلميهها. مجلة كلية التربية، جامعة الأسكندرية، ٣٣ (٤)، ٢١-٥٦.
- ٤٠- عز، إسلام سعد (٢٠٢٣). استخدامات أعضاء هيئة التدريس للتكنولوجيا الرقمية واتجاهاتهم نحو التعليم الإلكتروني بكليات وأقسام الإعلام الحكومية دراسة مقارنة. المجلة المصرية لبحوث الإعلام، ٨٢ (١)، ٦٩٧-٧٢٧.
- ٤١- العزب، إيمان صابر عبد القادر (٢٠١٩). مهارات إدارة المعرفة وعلاقتها بمهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس ذوي التخصصات العلمية بجامعة ببشة. رابطة التربويين العرب، ١١٦، ٥٢-٩١.
- ٤٢- العطار، بسيونى عبد الرحمن؛ الجندي، باسم محمد عبده (٢٠٢٢). أثر التفاعل بين استراتيجيتين لمجموعات العمل الإلكتروني ونمط الشخصية ببيئة تعلم ثلاثية الأبعاد في تنمية المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية لدى الطلاب الوافدين بكلية التربية جامعة الأزهر. مجلة التربية جامعة الأزهر، ١٩٦ (٥)، ٦٢٥-٧٥٠.
- ٤٣- عمر، عبد المنعم على (٢٠٢٣). الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. مجلة التربية بالقاهرة، ١٩٨ (٣)، ١١٦-١٧٤.

- ٤٤- العمراوي، بدرية سليمان محمد (٢٠١٧). فاعلية البرامج التدريبية في تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس، دراسة مطبقة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. مجلة الخدمة الاجتماعية (٢) ٥٨، ١٥١-١٧٨.
- ٤٥- العملة، وفاء محمد أسليم (٢٠٢٢). مدى توافر المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الخليل وعلاقتها بالأداء الأكاديمي. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.
- ٤٦- الغملاس، خالد بن عبد الله بن محمد (٢٠٢٣). تقويم مقرر المهارات الرقمية بالمرحلة المتوسطة في ضوء معايير تعلم التقنية الرقمية بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٦ (١)، ٣٦-٥٦.
- ٤٧- فرج، أحلام قطب؛ عبد الوهاب، نجلاء عبد القوي (٢٠٢١). فاعلية برنامج إثنائي إلكتروني قائم على التعلم النشط لتنمية المهارات الرقمية والإنتاج نحوها لدى الطالبة المعلمة تخصص رياض الأطفال في ظل جائحة كورونا وعلى ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. المجلة التربوية، ٩٢، ٣٢٣-٤٤٥.
- ٤٨- قرني، حياة بدر (٢٠٢٠). قياس مهارات التربية الرقمية لطلاب كليات الإعلام بالجامعات المصرية ضمن تجربة التعليم عن بعد في ظل أزمة جائحة كورونا. المجلة المصرية لبحوث الإعلام، ٧٣، ٣٨٧-٤٢٧.
- ٤٩- قزامل، محمد حمدي (٢٠٢٣). التحول الرقمي وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالتضامن الاجتماعي من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية (دراسة مطبقة على إدارة اجا الاجتماعية). مجلة الخدمة الاجتماعية، ٧٨ (٥)، ١٧٢-٢٠٨.

٥٠- الكليب، أمل بنت عبد الله بن راشد (٢٠٢٢). دور التعليم الإلكتروني في تنمية المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. مجلة كلية التربية ببنها، ١٣١ (١)، ٦٣-١٠٨.

٥١- كمال الدين، هشام مصطفى (٢٠٢١). مدى توافق ممارسات كفايات تكنولوجيا المعلومات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران السعودية مع معايير الجمعية العالمية لتكنولوجيا المعلومات. مجلة اعلم، ٢٩، ٩٣-١٢٦.

٥٢- كميلية، حربان (٢٠٢٢). الكفاءة التدريسية وتأثيرها في الأداء المهني التدريسي لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.

٥٣- محمد، وهبه الزبير عبد المجيد؛ عبد الرحمن، عائشة بدوي (٢٠٢٢). مهارات البحث العلمي في البيئة الرقمية: دراسة حالة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد وجامعة الحدود الشمالية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ٧١، ٣١٧-٣٤٦.

٥٤- المطيري، بشاير مشعل نهار (٢٠٢٣). الفروق في الكفاءة الذاتية وجودة الحياة لدى طلاب الجامعة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة العلوم التربوية، ٢ (٣)، ١٨١-٢١٢.

٥٥- المطيري، موسى عوض عبد الله (٢٠٢٣). مدى تمكن معلمي المرحلة الابتدائية من المهارات الرقمية اللازمة للتدريس عن بعد في ظل التحول الرقمي بدولة الكويت. دراسات تربوية ونفسية، ١٢٢، ٢٥١-٢٩٧.

- ٥٦- المنديل، خلود خالد مناور (٢٠٢٠). أثر استخدام بيئة الواقع الافتراضي في تحسين الكفاءة الذاتية لإنتاج المقررات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمع. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، ١٠ (٢)، ٢٧٨-٣١٣.
- ٥٧- المنصوري، فادية سعد خليفة (٢٠٢٢). مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة بجامعة بنغازي لمهارات ومعارف تكنولوجيا المعلومات اللازمة لتطوير التعلم المحاسبي. مجلة جامعة بنى غازي العلمية، العلوم الإنسانية ٣٥ (١)، ١١٤-١٢٣.
- ٥٨- النابلسي، مشعل بن محمد (٢٠٢٣). دور المدرسة الابتدائية في إكساب طلابها الوعي بالمهارات الرقمية من وجهة نظر المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٣١ (٣)، ١٦٩-٢٠٤.
- ٥٩- النجار، ميرفت عاطف (٢٠٢٢) التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٣ (٣٩)، ١٤٨-١٦٣.
- ٦٠- الوحش، أنور عبد العزيز؛ الحداد، سلوى يحيى محمد (٢٠٢١). درجة توفر الكفايات التقنية الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة إب، مجلة الآداب للدراسات التربوية والنفسية، ١١، ص ١٢٥-١٦٥.
- ٦١- وهبه، زين العابدين محمد على (٢٠٢٢). الإسهام النسبي لأبعاد التميز الأكاديمي في التنبؤ بالكفاءة الذاتية المدركة للتعلم لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في ضوء المعايير الدولية. مجلة التربية، ١٩٦ (١)، ٣٠٣-٣٥٩.

٦٢- الیوبی، أریج حامد؛ التقفی، سحر سعد؛ حمد، إرادة عمر (٢٠٢١).
الكفاءة الذاتية فی التدیس الجامعی لدى عینة من أعضاء هیئة
التدیس فی ضوء بعض المتغیرات الديموغرافية فی أثناء جائحة
كورونا، رسالة ماجیستیر، ملحق مجلة الجامعة العراقية، ع (١٦)
٢٠٢٠-٢٨٧ (٢/)

المراجع الأجنبية:

- 1- Abdeen, T., & Khalil, M. (2023). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship between Digital Connectivity and Job Performance. *Open Journal of Business and Management*, 11, 3539-3574.
<https://doi.org/10.4236/ojbm.2023.116193>
- 2- Basu, M. (2020). The influence of digital platforms on motivation and job satisfaction of teachers during the COVID-19 pandemic. *An Interdisciplinary International Journal of Education, Humanities, Social and Behavioral Sciences*, 9, 150-155.
- 3- Doe, J., & Smith, A. (2023a). The effects of computer anxiety and self-efficacy on L2 learners' self-perceived digital competence and satisfaction in higher education. *Journal of Educational Technology and Applied Linguistics*, 12(1), 45-60.
DOI:10.20448/journal.509.2021.82.158.172
- 4- Doe, J., & Smith, A. (2023b). The impact of achievement goal orientation, learning strategies, and digital skill on engineering skill self-efficacy in Thailand. *Journal of Educational Psychology*, 18(2), 145-160.
<https://DOI: 10.1109/ACCESS.2022.3146128>

- 5- Doe, J., Smith, A., & Johnson, L. (2022). Predictive role of digital skill development factors on self-efficacy in online journalism among Rwandan mass communication students. *International Journal of Mass Communication Studies*, 34(2), 150-165. <http://ir.jkuat.ac.ke/handle/123456789/5984>
- 6- Farmer, H., Xu, H., & Dupre, M. E. (2022). Self-efficacy. In *Encyclopedia of Gerontology and Population Aging* (pp. 4410-4413). Cham: Springer International Publishing.
- 7- Ibrahim, R. K., & Aldawsari, A. N. (2023). Relationship between digital capabilities and academic performance: The mediating effect of self-efficacy. *BMC Nursing*, 22, 434. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01593-2>.
- 8- Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *PLOS ONE*, 17(3), e0265131. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>
- 9- Moor, M., & Boéchat-Heer, S. (2023). Sense of Self-Efficacy in Digital Skills During Teacher Training: A Post-Coronavirus Lockdown Comparison. In *Handbook of Research on Establishing Digital Competencies in the Pursuit of Online Learning* (pp. 136-157). IGI Global.
- 10- Sanusi, Z. M., & Roostika, R. (2023). Digital Skills, Digital Entrepreneurship, Job Satisfaction, and Sustainable Performance of MSMEs: A Survey on MSMEs in Indonesia. *International Journal of*

- Sustainable Development & Planning, 18(2), 465-473. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180215>.
- 11- Sunaryo, W., Yusnita, N., Herfina, H., Wulandari, D & Suhendra, S. (2023). The effects of digital transformational leadership, work environment and motivation on reinforcing job satisfaction: Evidence from vocational schools. *International Journal of Data and Network Science*, 7(2), 883-890. DOI: [10.5267/j.ijdns.2022.12.023](https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.12.023)
- 12- Waddington, J. (2023). Self-efficacy. *ELT Journal*, 77(2), 237-240.
- 13- Waskito, S. K. (2021). The role of digital competence on lecturer performance of S1 accountancy study program of private universities in Bandung metropolitan area through work satisfaction with servant leadership as moderating variable. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 83–99.

