المجلة العراقية للبحوث الإنسانية والإجتماعية والعلمية
Iraqi Journal of Humanitarian, Social and Scientific Research
Print ISSN 2710-0952 Electronic ISSN 2790-1254
العـــدد 17 أيـار 2025
No.17 May 2025

الكفاءة المهنية الرقمية لتدريسيي الجامعة

منتظر حاكم عبدالله
جامعة القادسية / كلية التربية
edu-sycho.post692@qu.edu.iq
أ.م.د هشام مهدي كريم الكعبي
جامعة القادسية / كلية التربية
husham.alkaabi@qu.edu.iq

مستخلص

أستهدف البحث الحالي تعرف:1-الكفاءة المهنية الرقمية لدى تدريسيي الجامعة. 2-دلالة الفروق الإحصائية في الكفاءة المهنية الرقمية وفق متغيرات (الجنس، والشهادة، والتخصص) . ولتحقيق أهداف البحث اعتمد الباحثان على ما يأتي:1-استخدام (المنهج الوصفي الارتباطي) للكشف عن الكفاءة المهنية الرقمية. 2-قام الباحثان ببناء مقياس لقياس الكفاءة المهنية الرقمية على وفق نموذج الفجوة الرقمية (Basilotta،2022)، وتألف المقياس في صورته النهائية بعد استكمال القوة التميزية والاتساق الداخلي و شروط الصدق والثبات من (33) فقرة. واستكمالاً لذلك قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة قوامها (500) تدريسي وتدريسية من تدريسيي الجامعة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية ذات الأسلوب المتناسب. وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً بالاستعانة بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) توصلت نتائج البحث الى 1- أنّ التدريسين لديهم كفاءة مهنية رقمية.2- أظهرت النتائج أن الفرق على مقياس الكفاءة المهنية الرقمية بين الذكور و الإناث غير دال إحصائياً، كما أظهرت النتائج أن الفرق بين التدريسين على وفق الشهادة أيضا غير دال إحصائياً وأظهرت النتائج أن الفرق بين التدريسين على وفق التخصص غير دال إحصائياً. واستكمالاً للنتائج التي توصل إليه البحث أوصى الباحثان بتوصيات ومقترحات عدة.

الكلمات المفتاحية : الكفاءة المهنية الرقمية.

Digital Professional Competence for University Teachers

Muntadhar Hakim Abdullah
Husham Mahdi Kareem Alkaabi
Al-Qadisiyah University - College of Education
husham.alkaabi@qu.edu.iq - edu-sycho.post692@qu.edu.iq

Abstract:

The current research aims to know 1-Digital Professional Competence among University Teachers .2-The Significance of Statistical Differences in Digital Professional Competence According to the Variables (Gender, Degree, and Specialization)▪ . To achieve the research objectives, the researchers relied on the following1:-Using the (descriptive correlational approach) to determine digital professional competence2 .-The researchers constructed a scale to measure digital professional competence based on the digital divide model (Basilotta, 2022). The final version of the scale, after completing the discriminant power, internal consistency, and validity and reliability requirements, consisted of (33) items. To further this purpose, the researchers applied the scale to a sample of (500) male and female university teachers, selected using a stratified random sampling method with a proportional

approach . After collecting and statistically processing the data using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), the research results concluded that: 1- Teachers possess digital professional competence. 2- The results showed that the difference in the digital professional competence scale between males and females was not statistically significant. The results also showed that the difference between teachers based on their degree was also not statistically significant. The results also showed that the difference between teachers based on their specialization was not statistically significant. To complement the findings of the study, the researchers made several recommendations and proposals.

Keywords: Digital Professional Competence.

مشكلة البحث:

يشهد اليوم للعالم يشهد تطوراً متزايدا ومتسارعا في المعرفة الانسانية والتكنولوجية، الأمر الذي أدى الى أحداث تأثيراً كبير في وجهات النظر الاكاديمية والتي دعت الى ضرورة الاخذ بخصائص وسمات هذا التطور ضمن السياسات التعليمية والسير على نهجه ، وبالنظر الى خصائص هذا العصر المتلازم مع التقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع في كافة مجالات الحياة فقد شهد مجال التعليم وبمختلف مجالاته مشكلات في كافة الاتجاهات وهذه جعل من الضروري توظيف ادوات التكنولوجيا في المؤسسات الاكاديمية واعتبارها من المقدمات والبديهيات الواجب توفرها والتي تقوم عليها اركان المؤسسات التعليمية، الأمر (Ertmer, 2005:25).

حيث نجد التعليم العالي هو احد عناصر النجاح وعلى كافة المجالات الاجتماعية و الاقتصادية والسياسية والفكرية وكونه حلقة الوصل بين المجتمع ومؤسساته الأخرى ومع تزايد المجال الرقمي العالمي اصبح هناك مشكلة طبيعة لدى مستخدمي القنوات الرقمية ومنهم أساتذة الجامعات كونهم الرابط الرئيسي والمستهلكين لهذه العمليات وكما ان هناك مشكلة في الجانب الإقليمي على اعتبار ان محطات التطور الرقمي عالميا وليس محليا (الطائي،63:2019).

وفي الوقت الحالي أصبح التوجه كافة دول في مؤسساتها هو استخدام المهارة التكنلوجية الرقمية في المؤسسات الدولة المتنوعة في كل مجال ، يرتكز هذا بشكل كبير على امتلاك أساتذة الجامعة من الكفاءات والتكنلوجية الحديثة الرقمية التي تعد حاجة المطلوبة لتطبيقها في الجامعة ، وقد أشارت نتائج عدد من الدراسات السابقة إلى عدم توفر امكانية الكفاءة الرقمية لدى أساتذة الجامعات بالصورة المطلوبة ومن هذه الدراسات دراسة (Mico&Cungu،2022)

وتساؤلنا التالي يوضح اشكالية ومضمون بحثنا بشكل اوضح من خلال طرح السؤال الاتي **(ما توجهات تدريسيي الجامعة نحو الكفاءة المهنية الرقمية ؟)**.

اهمية البحث

ان الكفاءة الرقمية هي أحد الادوات المهمة التي تضع عليها مؤسسات التعليم العالي اذ بدأت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية بالفعل في وضع البنية التحتية اللازمة لتطوير «الكفاءة الرقمية » لدى أعضاء هيئة التدريس كمحاولة لتطوير عملية التحول في التعليم لدى التدريسيين وبما يعمل الى وصول المتعلم للتعليم الرقمي بمفهومه الكامل عن طريق توفير الأجهزة والادوات والتطبيقات والمنصات التعليمية، وكذلك العمل على تأهيل الموارد البشرية عبر تدريبها بالتعاون مع الفرق الوزارية المختصة(النصراوي،2023: 29). حيث يعد أساتذة الجامعة من النخب الاجتماعية والأكاديمية التي تنظر لها من خلال صورة أي بلد ومدى تقدمه وتطوره ، وفهم بناة المجتمع ومستقبل كل الشعوب وهي أيضا مركز لضوء حضاري وعلمي يهدف الى تطوير البلد اقتصادياً وعلمياً وثقافياً عن طريق وظائفها الأساسية التي تقوم بها وهي التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، فالجامعات تحمل رسالة عظيمة في

البلد وتقوم بدور البارز بما تقوم به من أدوار علمية واجتماعية وتكوين نخبة مثقفة تستطيع من خلالها اثراء المعرفة وتطويرها لحل مشكلات المجتمع والاسهام في تنميته وتطويره (محمد، 2008: 5).

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي تعرف على:

1- الكفاءة المهنية الرقمية لدى تدريسي الجامعة.

2- دلاله الفروق الإحصائية الفروق الإحصائية في الكفاءة المهنية الرقمية على وفق متغيرات الجنس والشهادة والتخصص.

حدود البحث :-

يتحدد البحث الحالي بتدريسي جامعة القادسية للعام الدراسي (2024-2025) على وفق متغيرات الجنس والشهادة والتخصص.

تحديد المصطلحات

الكفاءة المهنية الرقمية (Digital professional competence)

عرفها كل من

ديجام (2016) :

"قدرة الفرد على استعمال التكنولوجيا الرقمية بشكل فعال من اجل تطوير المهارات الحياتية وتعزيز قدراته داخل مجتمع المعلومات "(Degam،2016:23).

التعريف النظري:

لقد تبنى الباحث تعريف العالم Basilotta&etal والذي عرفه: مزيج من المعرفة والمهارات والمواقف التي تزيد من القدرة على الاستخدام الواثق والناقد والمسؤول للتكنولوجيا الرقمية والتفاعل معها والعمل على مشاركتها في المجتمع

التعريف الاجرائي: هو الدرجة القياسية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الكفاءة المهنية الرقمية والتي يتم معالجة احصائيا.

الفصل الثاني: إطار نظري

الكفاءة المهنية الرقمية:

التطور التاريخي للكفاءة المهنية الرقمية:

بقدر ما تعقدت التحول التكنولوجيا وازدادت انجازاتها وتعمقت وتوسعت الآثار التي تتركها على مختلف طاقاتها نشاطاتها. بقدر ما تعاظمت ضرورة ملاحقتها لاستغلالها ايجابيا ومن أجل الاستغلال والتطوير الأمثل للتكنولوجيا في جانبها المهني لابد لها من العامل الكفء الذي يجيد العمل على معداتها ، وتكون له القدرة على مسايرة التحولات التكنولوجية السريعة وواسعة، وإن هذه العلاقة بين الكفاءة المهنية والتكنولوجيا تضرب بجذورها في أعماق التاريخ ، فلقد عرف الإنسان التطور في العلاقة بين التكنولوجيا والكفاءة المهنية للعامل في مختلف الحضارات الإنسانية وفي مختلف الفترات الزمنية(انطونيوس اكرم،14:1989).

أدت استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسة التعليمية اصبحت اليوم من الامور الواقعية والمتطورة والاكثر توجها لدى تلك المؤسسات ، الأمر الذي يشير إلى ضرورة في الاهتمام بجوانب الاعداد والتدريب للاكاديميين في ربط التكنولوجيا بالمحتوى وأصول التدريس، لذا اصبح من المهم العمل على بناء كفاءة التدريسي حتى يكون أكثر أبداعا وتوجها نحو التطور والتقدم المنشود في هذا الوقت، مما دعا ويحتاج الى العمل على تدريب واعداد الهيئة التدريسية بشكل يمكنهم من تحقيق مستويات ومراتب عالية من الكفاءة الرقمية والتوظيف الفاعل للتكنولوجيا والعمل على ربطه بأساليب التدريس مما يساعد على تحسين أداء كلاً من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس (السيد، 2020 :77).

النظريات المفسرة للكفاءه الرقمية:

نموذج الفجوة الرقمية(2015)

يعد(براستوتاBasilotta) واحد من منظرين هذه النظرية في مجتمع الفجوة الرقمية وتكنلوجيا الاحداث وقام بتطوير مجتمعات الشبكات وربطة بالفجوة الرقمية في حين انصب اهتمام نظرية فجوة المعرفة بدراسة العوامل المؤثرة على الفجوة المعرفية داخل المؤسسات الحكومية، وبدأت منظمة اليونسكو في السنوات الماضية بتحليل العوامل التطور التكنولوجي في مؤسسات الدول المتقدمة والنامية آنذاك. وشكلت المنظمة لجنة دولية للنظر ضمت باحثين من دول العالم المختلفة برئاسة Sean MacBrideأسفرت جهود اللجنة عن صدور تقريرها الشهير بعنوان أصوات متعددة عالم واحد Many Voices One World ثم ترجع جذور الفجوة الرقمية وفق أنصار هذه النزعة لأسباب تتصل بالخصائص الاجتماعية والتعليمية والديموغرافية في كافة انحاء العالم. يقصد بنظرية الفجوة الرقمية نقط من فجوة المعرفة ولكن في الفضاء التكنلوجي ويستخدم لوصف الاختلاف بين الأفراد والجماعات والدول في القدرة على الوصول واستخدام تكنولوجيا المعلومات المتطورة، وينظر الباحثون إلى الاحداث الوصول إلى الإنترنت باعتباره متغيرًا واحدًا ضمن متغيرات تؤثر في الفجوة الرقمية مثل جودة الاتصال بالإنترنت وتوافر الخدمات المساندة لاستخدام الإنترنت وتكلفة الاتصال بأسعار معقولة، كما يشير مفهوم الفجوة الرقمية إلى تفاوت القدرة بين مؤسسات الحكومية على امتلاك التجهيزات التقنية والفنية اللازمة للدخول على شبكة الانترنت واستخدامها وذلك بفعل الانتشار الفعلي للإنترنت منذ منتصف تسعينات القرن الماضي وحتى الآن (الشامي، 45:2023)

وتعتبر نظرية الفجوة الرقمية من نظريات التأثير التي حظيت باهتمام كبير في دراسات الحديثة في شبكات التواصل الاجتماعي نظرية الفجوة الرقمية التي تعد من النظريات التي تستخدم في دراسات وسائل الاعلام الجديد والتي تتمثل في بلورة الرقمية الحديثة الاعلامية وهو المفهوم الذي أصبح يستخدم لوصف الاختلاف بين الأفراد والجماعات والدول في الوصول إلى القدرة على استخدام وسائل الاعلام الجديدة (العقاري، 23:2020).

وتتشكل الفجوة الرقمية بين مؤسسات الدولة . فقد يعيق الوصول إلى المعلومات الرقمية الحواجز اللغوية أو عدم وجود محتوى ثقافي يتناسب مع ثقافة بعض المستخدم فرضيات نظرية الفجوة الرقمية قامت نظرية الفجوة الرقمية على خمس فرضيات مفادها أنه (الأحمد وعمر,44:2018)

وضعت النظرية بعض الفرضيات:

1- رفضت التفاوت الطبقي في المجتمع إلى توزيع غير عادل للموارد.
2- التوزيع غير العادل للموارد يفضي بدوره إلى تفاوت معدلات إتاحة التقنيات الرقمية بين المؤسسات.
3- تفاوت معدلات إتاحة التقنيات الرقمية ترتبط ارتباطاً مباشراً بسمات وخصائص التقنيات الرقمية ذاتها.
4- تفاوت معدلات إتاحة التقنيات الرقمية يفضي إلى تفاوت مستويات المشاركة المجتمعية في المؤسسات.
5- تفاوت مستويات المشاركة المجتمعية يفاقم بدوره إشكاليتي التفاوت الطبقي والتوزيع غير العادل في الإمكانات وتشير التوجهات البحثية في هذا المجال إلى أن تزايد الفجوة الرقمية بين الدول قد يقود إلى إمكانية ظهور التطور في المستقبل لإنشاء نظام عالمي رقمي جديد على غرار النظام العالمي المؤسسي الجديد (الشامي، 86:2023).

* مبررات تبني الباحث نموذج الفجوة الرقمية للكفاءة المهنية الرقمية:

1. طرح النموذج مفهوم الكفاءة المهنية الرقمية بشكل متطور ومستقل.
2. النموذج الوحيد الذي ادى معرفة الكفاءة الرقمية وتأثيره في المؤسسات الدولة.
3. نموذج شامل في مجال الكفاءة المهنية الرقمية وكيفية الاستفادة منها داخل المؤسسة.
4. لكون النموذج اكثر شمولا وعمقا لذا اعتمد الباحث في شرح وتفسير نتائج بحثة.

الفصل الثالث:

منهجية البحث وإجراءاته:

- مجتمع البحث :

يتحدد مجتمع البحث بتدريسي جامعة القادسية للعام الدراسي 2024 – 2025 من الذكور والإناث وفي كلا التخصصين العلمي والإنساني من حملة شهادتي الدكتوراه والماجستير البالغ عددهم (1960) وبواقع (1136) من الذكور و (824) من الإناث وبواقع (1030) دكتوراه و(930) ماجستير وبواقع (1382) في التخصص العلمي و(578) في التخصص الانساني.

- عينة البحث :

تم اختيار العينة بالطريقة الطبقية العشوائية ذات الأسلوب المتناسب ويستعمل هذا الأسلوب عندما يكون مجتمع الدراسة غير متجانس، ولذلك تم اختيار أفراد عينة الدراسة عشوائياً من هذه الطبقات، فقد تألفت عينة البحث من(500) تدريسي وتدريسية من مجتمع البحث والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول(2)
عينة البحث موزعة على وفق متغيرات الجنس والتخصص والشهادة

الكلية	الجنس				الشهادة				التخصص				المجموع	النسبة
	ذكور	النسبة	اناث	النسبة	ماجستير	النسبة	دكتوراه	النسبة	علمي	النسبة	انساني	النسبة		
الطب البيطري	18	4%	15	3%	20	4%	13	3%	32	6%	1	0.2 %	33	7%
كلية الصيدلة	7	1.4 %	7	1%	10	2%	4	1%	13	3%	1	0.2 %	14	3%
التمريض	7	1.4 %	4	1%	4	1%	7	1%	10	2%	1	0.2 %	11	2%
طب الاسنان	4	1%	7	1%	7	1.4 %	5	1%	10	2%	1	0.2 %	11	2%
العلوم	22	4.4 %	21	4%	22	4.4 %	22	4%	42	8%	2	1%	43	9%
الزراعة	12	2%	7	2%	11	2%	8	2%	18	4%	1	0.2 %	19	4%
الهندسة	32	6%	14	3%	26	5.2 %	19	3%	44	9%	2	0.4 %	46	9%
التقانات الاحيائية	6	1%	8	2%	5	1%	8	2%	13	3%	1	0.2 %	14	3%
علوم الحاسوب	11	2%	7	1%	12	2.4 %	5	1%	17	3%	1	0.2 %	18	4%

وتكنولوجيا المعلومات														
الادارة والاقتصاد	7%	37	0.2 %	1	7%	36	3%	16	4.2 %	21	3%	15	5%	22
الطب	7%	36	0.4	2	7%	34	6%	30	1.2 %	6	3%	16	4%	20
التربية البدنية وعلوم الرياضة	5%	28	0.2 %	1	5%	27	3%	17	2.4 %	11	1%	5	5%	23
المجموع	62%	310	3%	13	59 %	296	31%	154 .8	31 %	154	25 %	126	37 %	184
القانون	3%	15	2.9 %	15	0.2 %	1	2%	9	1%	6	1%	6	2%	9
كلية التربية	20%	99	9%	48	10, 2%	51	11%	57	8.6 %	43	9%	45	10 %	54
كلية الاداب	8%	41	8%	40	0.2 %	1	4%	20	4%	21	4%	18	4%	23
كلية الإثار	2%	9	1.5 %	8	0%	1	1,2 %	6	1%	3	1%	4	1%	5
كلية الفنون الجميلة	2%	12	2%	11	0.4 %	2	2%	9	1%	3	1%	2	2%	10
كلية التربية للبنات	3%	14	2.5 %	12. 7	0.2 %	1	1,%	7	1%	7	1%	9	1%	5
المجموع	38%	190	26.8 %	134	11. 2%	57	21. %	108	17 %	83	17 %	84	21 %	106
المجموع الكلي	100 %	500	29%	147	71 %	353	53%	263	47 %	237	42 %	210	57 %	290

- **مقياس الكفاءة المهنية الرقمية:**

من أجل بناء مقياس لقياس الكفاءة المهنية الرقمية لدى تدريسي الجامعة تم إعتماد الخطوات العلمية لبناء المقاييس النفسية المتمثلة بـ :

1. تحديد المفهوم :

تّم تحديد المفهوم نظرياً عن طريق تبني تعريف (BasiIotta et al. 2022) الذين عرفوا الكفاءة المهنية الرقمية بانها " الاستخدام لقدرات وخبرات رقمية مكتسبة ذات مهارات عالية الجودة وامكانية توظيفها بشكل يساهم بالتفاعل بمهنية مقننة ذات طابع علمي أخلاقي وادارتها بمسؤولية وتوظيفها لأجل المصلحة العامة "

2. جمع الفقرات :

من خلال الإفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بالإضافة إلى أفكار وآراء الاستاذ المشرف وبعض الأساتذة المختصين في مجال علم النفس تم صياغة (33) فقرة لقياس الكفاءة المهنية الرقمية لدى تدريسي الجامعة يتم الإجابة عنها وفق تدرج إجابة خماسي .

3. تصحيح المقياس :

من أجل تعرف درجات تديسي الجامعة على مقياس الكفاءة المهنية الرقمية أعتمد أسلوب (ليكرت) أسلوباً علمياً لوضع بدائل الإجابة عن فقرات المقياس حيث يُعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب مرونة في حساب الدرجات على المقاييس النفسية وأقلها جهداً (العيسوي ، 1985: 391) وعليه تم صياغة بدائل الإجابة عن المقياس بالعبارات الآتية: (تنطبق عليّ بشدة ، تنطبق عليّ ، تنطبق عليّ احيانا ، تنطبق عليّ قليلا ، لا تنطبق علّي) وعندما يختار التدريسي البديل الأكثر انطباقاً عليه يمنح الأوزان (1,2,3,4,5) على التوالي في حالة الفقرات الإيجابية والأوزان(5,4,3,2,1) على التوالي في حالة الفقرات العكسية .

4. إعداد تعليمات مقياس الكفاءة المهنية الرقمية:

من أجل ضمان الإجابة على جميع فقرات المقياس بموضوعية ، حرص الباحث على صياغة فقرات المقياس صياغة لغوية واضحة ومفهومة ، ثم طلب من التدريسين الإجابة على فقرات المقياس بكل مصداقية ووضوح وانه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن رأيهم ولا داعي لذكر الاسم وان إجابتهم لا يطلع عليها احد وذلك ليطمئن التدريسي على سرية إجابته.

6. صلاحية فقرات المقياس وتعليماتهِ:

يُعد عرض المقياس وفقراته على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال البحث المُراد إنجازه من الوسائل المهمة في القياس النفسي(الزوبعي ،1981: 34) ، ولأجل تحقيق ذلك عُرض المقياس بصورته الأولية المكون من(33) فقرة موزعة على (15) من المحكمين المختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية

- **: التحليل الإحصائي لفقرات المقياس (الخصائص السيكومترية) :**

أسلوب المجموعتين الطرفيتين (Contrasted Groups)

يشير جيزل (1981) إلى أهمية الإبقاء على الفقرات ذات القوة التميزية في الصورة النهائية للمقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة إو تعديلها كون القوة التمييزية للفقرات أمراً مهماً في عملية التحليل الإحصائي والتأكد ان كل فقرة في المقياس لها القدرة على إظهار الفروق الفردية بين الأفراد في السمة المراد قياسها (عبد الرحمن ، 1998 : 85) .

لإجراء التحليل بهذا الأسلوب طُبق مقياس الكفاءة المهنية الرقمية على عينة البحث البالغة (500) تدريسي وتدريسية ؛ ومن ثم تصحيح إجاباتهم و جمع الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات التدريسين وترتيبها تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة (الزوبعي واخرون ، 1981: 74) وإختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وكانت (135) وسميت بالمجموعة العليا وتراوحت درجاتها بين (161- 134) ونسبة (27%) من الإستمارات الحاصلة على أقل الدرجات وكانت (135) استمارة أيضاً وسميت بالمجموعة الدنيا وتراوحت درجاتها بين (115- 85) ، وذلك للحصول على مجموعتين تتصفان بأكبر حجم وأقصى تباين (ابو لبدة ، 2003 :341).

وباستعمال الإختبار التائي لعينتين مستقلتين لإختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة ، وجد أنّ القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (1.96)عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (268) وجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة المهنية الرقمية بأسلوب المجموعتين الطرفيتين

الفقرة	المجموعتين	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	الدلالة الإحصائية
1	عليا	4.3926	.88179	14.336	دالة
	دنيا	2.8074	.93439		
2	عليا	4.8222	.47105	15.498	دالة
	دنيا	3.5111	.86272		
3	عليا	4.6519	.69453	7.468	دالة
	دنيا	3.8963	.94848		
4	عليا	4.2074	1.06572	6.470	دالة
	دنيا	3.4444	.86098		
5	عليا	3.9037	1.32075	8.464	دالة
	دنيا	2.6889	1.01824		
6	عليا	4.3630	1.04815	8.583	دالة
	دنيا	3.2593	1.06479		
7	عليا	4.5778	.75771	11.049	دالة
	دنيا	3.4222	.94999		
8	عليا	4.3926	.88179	14.336	دالة
	دنيا	2.8074	.93439		
9	عليا	4.7037	.72353	14.138	دالة
	دنيا	3.3259	.87101		
10	عليا	4.6667	.57303	9.100	دالة
	دنيا	3.7630	1.00155		
11	عليا	4.0074	1.12300	7.819	دالة
	دنيا	2.9333	1.13427		
12	عليا	3.9481	1.28898	5.235	دالة
	دنيا	3.1333	1.26845		
13	عليا	4.5407	.65521	11.173	دالة
	دنيا	3.3852	1.00733		
14	عليا	4.6074	.70283	11.678	دالة
	دنيا	3.3852	.99240		
15	عليا	3.3630	1.60041	2.989	دالة
	دنيا	2.8741	1.02527		
16	عليا	4.5259	.75141	7.106	دالة
	دنيا	3.7556	1.01089		
17	عليا	3.1778	1.22088	4.498	دالة
	دنيا	2.5111	1.21475		
18	عليا	4.7481	.55609	12.350	دالة
	دنيا	3.5704	.95839		
19	عليا	4.6074	.69213	12.909	دالة
	دنيا	3.3852	.85506		

20	عليا	3.5185	1.43959	5.332	دالة
	دنيا	2.6667	1.17181		
21	عليا	4.7556	.59182	13.679	دالة
	دنيا	3.4593	.92851		
22	عليا	4.1704	1.30178	8.936	دالة
	دنيا	2.8593	1.10063		
23	عليا	4.2222	1.16968	7.437	دالة
	دنيا	3.2593	.94603		
24	عليا	3.8667	1.25067	5.189	دالة
	دنيا	3.0667	1.28249		
25	عليا	4.2074	1.06572	6.470	دالة
	دنيا	3.4444	.86098		
26	عليا	4.6815	.64243	13.488	دالة
	دنيا	3.4741	.81798		
27	عليا	3.9037	1.32075	8.464	دالة
	دنيا	2.6889	1.01824		
28	عليا	4.3630	1.04815	8.583	دالة
	دنيا	3.2593	1.06479		
29	عليا	4.5778	.75771	10.845	دالة
	دنيا	3.4370	.95891		
30	عليا	4.3926	.88179	14.336	دالة
	دنيا	2.8074	.93439		
31	عليا	4.7037	.72353	14.138	دالة
	دنيا	3.3259	.87101		
32	عليا	4.6667	.57303	9.274	دالة
	دنيا	3.7481	.99790		
33	عليا	4.8222	.47105	15.498	دالة
	دنيا	3.5111	.86272		

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية (الإتساق الداخلي):

تمثل الدرجة الكلية محكاً للقياس من خلال إرتباطها بدرجة الأفراد على فقرات المقياس ، ومعامل الارتباط هنا يشير الى مستوى قياس الفقرة للمفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس ويعد هذا الأسلوب من ادق الوسائل المعتمدة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (العيسوي ، 1985 : 95)

وباستعمال معامل إرتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، تبين ان معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لدلالة معامل الإرتباط البالغة (0.088) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (498) وجدول (6) يوضح ذلك .

جدول (6)

معاملات إرتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية الرقمية

الفقرة	معامل الإرتباط	الفقرة	معامل الإرتباط	الفقرة	معامل الإرتباط

0.422	23	0.446	12	0.287	1
0.513	24	0.247	13	0.441	2
0.502	25	0.552	14	0.255	3
0.433	26	0.454	15	0.366	4
0.596	27	0.325	16	0.520	5
0.544	28	0.427	17	0.399	6
0.480	29	0.434	18	0.407	7
0.406	30	0.430	19	0.533	8
0.333	31	0.344	20	0.321	9
0.256	32	0.405	21	0.437	10
0.501	33	0.365	22	0.526	11

لغرض قبول الفقرات الجيدة في ضوء الأسلوبين المذكورين آنفاً بقي مقياس الكفاءة المهنية الرقمية مكوناً من (33) فقرة .

- **الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية الرقمية**

قام الباحثان بالتحقق من أهم خاصيتين يجب توفرهما في المقاييس المعرفية

وهما: الصدق والثبات.

أ . الصدق Validity:

تؤكد ادبيات القياس النفسي على ان الصدق مفهوماً يُشير اساساً إلى ما إذا كان المقياس يقيس فعلاً ما أعد لقياسه أو يقيس شيئاً آخر (فرج ،1980 : 276-277) – بمعنى- ان الصدق يرتبط مباشرة بالغرض او الاستعمال الخاص الذي صمم المقياس من أجله (مخائيل ،2016:163) وتحقق الصدق لمقياس الكفاءة المهنية الرقمية من خلال المؤشرات الآتية :

- الصدق الظاهري Face Validity :

تعدَ أبسط طريقة لإستخراج الصدق الظاهري هو عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين والاخذ بآرائهم حول مدى تمثيل فقرات المقياس للسمة المراد قياسها (الغريب ،1985: 679) .

وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياس على مجموعة من المحكمين والاخذ بآرائهم حول صلاحية فقرات المقياس وملائمتها لعينة البحث.

- صدق البناء Construct Validity :

من أكثر انواع الصدق أهمية ويقصد به ان يقيس المقياس سمة معينة دون غيرها ، أي ان يعكس محتوى الشيء الذي نريد قياسه وكلما كان المتغير المقاس محدداً بصورة نظرية جيدة كلما كان إستخراج هذا الصدق أكثر سهولة (مايرز ،1990 : 115) ، وقد تحقق صدق البناء لمقياس الكفاءة المهنية الرقمية من خلال مؤشرات الصدق الآتية :

- المجموعتان الطرفيتان ، جدول (5)
- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، جدول(6) .

ب . الثبات Relibility :

يُعدَ ثبات المقياس خاصية أخرى من خصائص المقاييس النفسية الجيدة التي يجب التحقق منها للتأكد من صلاحية المقياس قبل تطبيقه واعتماده ، ويُراد بالثبات مدى دقة قياس المقياس للصفة التي يقيسها ، فالمقياس يكون ثابتاً اذا قاس الصفة بدقة (عبد الرحمن ،1985 : 94).

تم التحقق من ثبات مقياس الكفاءة المهنية الرقمية بطريقتين ، هما :

- الإختبار – إعادة الإختبار Test – Retest:

يطلق على معامل الثبات وفق هذه الطريقة بمعامل الإستقرار ولحسابه يتطلب إجراء تطبيق المقياس ثم إعادة تطبيقه على عينة الثبات نفسها بعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول وبعدها يتم حساب معامل الإرتباط بين التطبيقين لمعرفة مدى الإتساق الداخلي بين فقرات الخاصية المراد قياسها (251 :Ebel & Frisbie,1990) . من أجل إستخراج الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق مقياس الكفاءة المهنية الرقمية على عينة مكونة من(40) تدريسي وتدريسية في جامعة القادسية اختبروا بطريقة عشوائية ثم إعادة تطبيق المقياس على التدريسين أنفسهم بعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول ، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التدريسين في التطبيقين ظهر معامل الثبات بهذه الطريقة (0.78) وقد عدت هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات التدريسين على المقياس عبر الزمن إذ يُشير عدد من الباحثين إلى أنَّ معامل الثبات يُعد جيداً اذا كان مربعه (0.50) فأكثر.

- ألفا – كرونباخ Cronbach – Alpha :

تُبين هذه الطريقة مدى إتساق فقرات المقياس داخلياً ، فهي تقيس التجانس بين الفقرات وتعتمد على اتساق أداء الفرد من فقرة الى أخرى وحساب الثبات بهذه الطريقة يدل على ثبات درجات المقياس(عودة ، 1988: 354).

وتحقق الثبات بهذه الطريقة عن طريق تطبيق معادلة ألفا كرونباخ لجميع درجات عينة البحث البالغة (500) تدريسي وتدريسية ، وبلغ معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة (0.76) ، وقد عدت هذه القيمة مؤشراً جيداً إذ يُشير عدد من الباحثين إلى أنَّ معامل الثبات يُعد جيداً اذا كان مربعه (0.50) فأكثر.

- **المقياس بصورته النهائية :**

مقياس الكفاءة المهنية الرقمية بصورته النهائية يتكون من (33) فقرة لذا فأن أعلى درجة محتملة للتدريسي(165) درجة وأدنى درجة (33) درجة بوسط فرضي (33) ، وعليه كلما كانت درجة التدريسي أكبر من الوسط الفرضي دل ذلك على الكفاءة المهنية الرقمية ، وكلما كانت أقل من الوسط الفرضي دل ذلك على انخفاضها .

- **المؤشرات الإحصائية لمقياس الكفاءة المهنية الرقمية :**

أوضحت أدبيات القياس النفسي أن المؤشرات الإحصائية التي يجب أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في تعرف طبيعة التوزيع الإعتدالي الذي يمكن التعرف عليه من خلال مؤشرين أساسيين هما الوسط الحسابي والإنحراف المعياري ؛ وأنه كلما قلت درجة الإنحراف المعياري وأقتربت من الصفر دل ذلك على وجود نوع من التجانس بين قيم درجات التوزيع (البياتي واثناسيوس ،1977: 167) عليه تم إستخراج بعض المؤشرات الإحصائية للمقياس ، وجدول (7) يوضح ذلك .

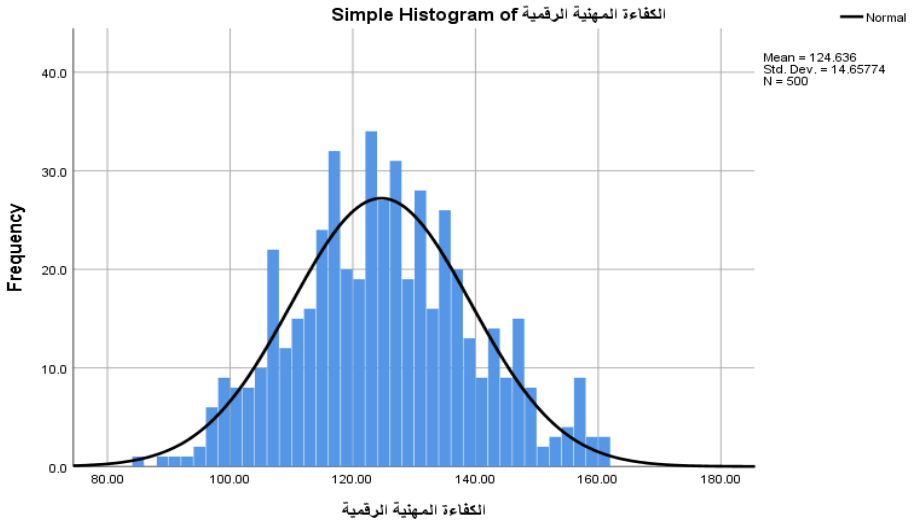
ووجد ان الدرجات وتكراراتها تقترب من التوزيع الاعتدالي مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس وشكل (1) يوضح ذلك.

جدول (7)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الكفاءة المهنية الرقمية

ت	المؤشرات الإحصائية	القيم
1	الوسط الفرضي	99.00
2	الوسيط	124.0000
3	أعلى درجة	161.00
4	أدنى درجة	85.00
5	المدى	76.00
6	التفرطح	0.333

7	الالتواء	0.139
8	الوسط الحسابي	124.6360
9	الإنحراف المعياري	14.65774
10	التباين	214.849



شكل (1) توزيع درجات التدريسين على مقياس الكفاءة المهنية الرقمية

الفصل الرابع:

عرض النتائج و تفسيرها و مناقشتها:

الهدف الأول: تعرف الكفاءة المهنية الرقمية لدى تدريسي الجامعة .

تشير المعالجات الإحصائية إلى أن الوسط الحسابي لدرجات التدريسين على مقياس الكفاءة المهنية الرقمية بلغ (124.636) و بإنحراف معياري قدره (14.657) فيما بلغ الوسط الفرضي (99) وعند مقارنة الوسط الحسابي بالوسط الفرضي للمقياس ، وإختبار الفرق بينهما باستعمال الإختبار التائي لعينة واحدة تبين أن القيمة التائية المحسوبة (39.108) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و بدرجة حرية (499) ، مما يُشير إلى ان التدريسين لديهم كفاءة مهنية رقمية ، و جدول (14) يوضح ذلك.

جدول(14)

الاختبار التائي لعينة واحدة لدلالة الفرق بين الوسطين الحسابي و الفرضي على مقياس الكفاءة المهنية الرقمية

التدريسين	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة 0.05
500	124.636	14.657	99	499	39.108	1.96	دالة

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة يمتلكون المهارات والمعارف والقدرات التي تمكنهم من توظيف التكنولوجيا الرقمية بشكل فعّال في أداء مهامهم التعليمية والبحثية والإدارية، مما يعزز من جودة التعليم والتفاعل مع الطلبة ويساهم في تطوير البيئة الجامعية الرقمية.

الهدف الثاني: دلالة الفروق الإحصائية في الكفاءة المهنية الرقمية على وفق متغيرات الجنس والشهادة والتخصص .

لغرض تعرف دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات درجات التدريسين على مقياس الكفاءة المهنية الرقمية وفق متغيرات الجنس والشهادة والتخصص أستعمل الباحثان تحليل التباين الثلاثي (2*2*2) عند مستوى دلالة (0.05) وجدول (15) يوضح ذلك.

جدول (15)

دلالة الفروق في الكفاءة المهنية الرقمية على وفق متغيرات الجنس والشهادة والتخصص

مصدر التباين	مجموعة المربعات S-S	درجة الحرية D-F	متوسط المربعات M-S	القيمة الفائية		مستوى الدلالة S-g
				المحسوبة	الجدولية	
الجنس	426.717	1	426.717	2.975	3.84	0.05
الشهادة	228.680	1	228.680	1.594		
التخصص	493.467	1	493.467	3.440		
(الجنس x الشهادة)	189.476	1	189.476	1.321		
(الجنس x التخصص)	315.838	1	315.83	2.202		
(الشهادة x التخصص)	115.298	1	115.298	0.803		
(الجنس x الشهادة x التخصص)	501.674	1	501.674	3.497		
الخطأ	70563.035	492	143.420			
الكلي	107209.752	500				

تبين النتائج في جدول (15) السابق ما يأتي:

أ- الفرق وفق متغير الجنس:

أظهرت النتائج أن الفرق بين الذكور و الإناث على مقياس الكفاءة المهنية الرقمية غير دال إحصائياً إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة (2.975) أصغر من القيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (1-492) و يرى الباحثان إمكانية تفسير هذه النتيجة إن الجنس (ذكر أو أنثى) لا يؤثر بشكل معنوي على مستوى الكفاءة المهنية الرقمية لدى تدريسيي الجامعة، وهذا يشير إلى نوع من التكافؤ الرقمي بين الجنسين في هذا المجال.

ب- الفرق وفق الشهادة :

أظهرت النتائج أن الفرق بين التدريسين من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير على مقياس الكفاءة المهنية الرقمية غير دال إحصائياً عند مقارنة القيمة الفائية المحسوبة (1.594) بالقيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (1-492) ، و يرى الباحثان إمكانية تفسير هذه النتيجة

إن مستوى التحصيل الأكاديمي (ماجستير أو دكتوراه) لا يؤثر بشكل معنوي على مستوى الكفاءة المهنية الرقمية لدى تدريسيي الجامعة، مما يدل على أن الكفاءة الرقمية قد تكون مرتبطة بعوامل أخرى مثل التدريب، الخبرة العملية، أو الاهتمام الشخصي بالتقنيات الرقمية.

ج- الفرق وفق التخصص :

أظهرت النتائج أن الفرق بين التدريسين بالتخصصين العلمي والانساني في الكفاءة المهنية الرقمية غير دال إحصائياً عند مقارنة القيمة الفائية المحسوبة (3.440) بالقيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة ودرجتي حرية (1-492) (0.05) و يرى الباحثان إمكانية تفسير هذه النتيجة إلى أن التخصص الأكاديمي (علمي أو إنساني) لا يشكل عاملاً مؤثراً في مستوى الكفاءة المهنية الرقمية، وربما تعود الكفاءة إلى عوامل أخرى مثل المبادرات الشخصية، التدريب، أو البيئة الجامعية الداعمة.

- **الاستنتاجات:**

1- امتلاك تدريسيي الجامعة كفاءة مهنية رقمية جيدة، مما يدل على وعيهم بأهمية التكنولوجيا الرقمية في العملية التعليمية وقدرتهم على توظيفها في التدريس والتقويم والتفاعل مع الطلبة.

2- ضرورة تبني برامج تدريبية مستمرة لتعزيز الكفاءة الرقمية لدى جميع التدريسيين، بما يواكب التطورات التكنولوجية ويعزز جودة التعليم العالي.

- **التوصيات:**

1- العمل على تطوير برامج تدريبية متخصصة ومنتظمة تهدف إلى تعزيز الكفاءة المهنية الرقمية لدى تدريسيي الجامعة، مع التركيز على أحدث الأدوات والمنصات التعليمية الرقمية.

2- دمج الكفاءات الرقمية ضمن معايير تقييم الأداء الأكاديمي والتدريسي، بما يحفز التدريسيين على تطوير مهاراتهم التقنية باستمرار.

- **المقترحات:**

1- إجراء دراسات مستقبلية مقارنة بين الجامعات الحكومية والأهلية لقياس الفروق في الكفاءة المهنية الرقمية لدى تدريسييها، وتحليل أسباب تلك الفروق.

2- تصميم حقائب تدريبية إلكترونية متكاملة موجهة لتدريسيي الجامعة، تغطي جوانب مثل التعليم الإلكتروني، أمن المعلومات، وتصميم المحتوى الرقمي التفاعلي.

المصادر العربية والاجنبية :

- البياتي، عبدالجبار توفيق، واثناسيوس، زكريا(1977): الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد- العراق.
- فرج ، صفوت (1980): *القياس النفسي*، القاهرة، دار الفكر العربي. القاهرة ،مصر
- الغريب ، رمزية (1985) : *التقويم والقياس النفسي والتربوي* ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة.
- عودة ، احمد سليمان (1998) : *القياس والتقويم في العملية التدريسية* ، جامعة اليرموك.
- عبدالرحمن، سعد (1998): القياس النفسي- النظرية والتطبيق، دار الفكر العربي، بيروت- لبنان.
- انا ، مايرز (1990): *علم النفس التجريبي* ، ترجمة خليل البياتي، دار الحكمة للطباعة والنشرفي بغداد
- الأحمد ،احمد، وعمر، ماجدة، وهديب، أمجد (2018): الفجوة الرقمية كإحدى المشكلات الأخلاقية المعاصرة دراسات ،مجلة العلو الإنسانية والاجتماعية /مج45/ ع3.
- عيسوي، عبد الرحمن محمد(1999): القياس والتجريب في علم النفس والتربية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية- مصر.

- أبو لبدة ، سبع (2003) : *مبادى القياس النفسي والتقييم التربوي للطالب الجامعي والمعلم العربي، ط1*، جمعية عمال المطابع ، عمان.
- العقاري، محمد (2020): المداخل النظرية في الدراسات الاعلام الرقمي ،مجلة علوم الاتصال مج2، ع3.
- النصراوي، حيدر مكي (2023): التمكن الرقمي لدى تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية . للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء من وجهة نظر الطلبة، مجلة الباحث، المجلد (42) العدد الأول الجزء الثاني - جامعة كربلاء.
- محمد، حسان محمد (2008): التعليم الجامعي الخاص التطور والمستقبل، ط ٢، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، مصر.
- الطائي ، مصطفى (2019): الاتصال الرقمي ومستقبل الهوية في الدراما التلفزيونية العربية دراسة ميدانية ، مجلة الباحث الاعلامي ، العدد 36 ، الامارات العربية المتحدة.
- الشامي ،علاء (2023): محددات ظاهرة ظاهرة الرقمية وتاثيرها الاجتماعية في المجتمع المصري ، المجلة العربية لبحوث الاعلام والاتصال، ع39.
- العيسوي ، عبد الرحمن محمد (1985) : *القياس والتجريب في علم نفس التربية* ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر.
- الزوبعي ، عبد الجليل . الكناني ، ابراهيم (1981) : *الاختبارات والمقاييس النفسي*، جامعة عمان، *التربية وعلم النفس*، الأردن .
- ميخائيل ، انطانيوس (2016) *: القياس والتقويم في التربية الحديثة* ، الناشر جامعة دمشق.

- Ertmer, P. (2005) Teacher Pedagogical Beliefs: the final frontier in our quest for technology integration"K Educational Technology Research and Development, 53.
- Basilotta, M, L&etal (2022) Teachers' digital competencies in higher education: a systematic literature review, Facultad de Ciencias de la Salud y la Educación, Departamento de Educación, Universidad a Distancia de Madrid, Vía de Servicio A-6, 15, Collado Villalba, 28400 Madrid, Spain.
- Miço, H., & Cungu, J. (2022). The Need for Digital Education in the Teaching Profession: A Path toward Using the European Digital Competence Framework in Albania.
- Ebel, R . L . & F risbie , D . A . (1990*) : **Essentials of Educational Measurement*،* 5 thed.* Englewood Cliffs, N.J :Prentice-Hall.