مجلة الريادة للبحوث والأنشطة العلمية
Al-Riyadah Journal For Researches And Scientific Activities
العدد العاشر
سبتمبر September 2024

# أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في التحول للتعليم الإلكتروني

## من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة جامعة صبراتة

أ.مصطفي الصادق الغضبان[1] د. عبد الكريم بن حبيب اللومي[2]
كلية الاقتصاد والعلوم السياسية /جامعة صبراتة[1] كلية العلوم الاقتصادية والتصرف /جامعة صفاقس[2]
Mustafaalkadban21@gmail.com[1] Abdelkarim.elloumi@fsegs.usf.tn[2]

**الملخص:**

هدفت الدراسة إلى التعرف على الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي على تطبيق التعليم الإلكتروني بكلية الهندسة جامعة صبراتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتجميع البيانات الأولية لأغراض هذه الدراسة باستخدام استبانة قام بتطويرها الباحثان بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة، وأجريت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية المشار إليها قوامها (103) أعضاء هيئة تدريس، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، ولتحليل بيانات الدراسة تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من خدمة البرمجيات الواردة في (SPSS) حيث تم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي: أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني، وهذا يدل على وجود أثر طردي (موجب) ذات دلالة إحصائية بين أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني، حيث إنه كلما كانت هناك ثقافة تنظيمية إيجابية زاد ذلك من تحسين تطبيق التعليم الإلكتروني. كما أوصت الدراسة بالاهتمام بممارسة الثقافة التنظيمية والاهتمام بعضو هيئة التدريس ومنحة الثقة ليكون قادراً على الاندماج في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني في الكلية قيد الدراسة.

**الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية ـ تطبيق التعليم الإلكتروني**

**Abstract:**

The study aimed at identifying organizational culture and its positive role in applying e-education to the Faculty of Engineering, Sabrata University, from the faculty's point of view. In order to achieve the objectives of the study, the analytical descriptive curriculum was followed, and the preliminary data for the purposes of this study was compiled using a questionnaire developed by the two researchers based on some previous studies. (103) A faculty member, selected in a simple random manner, to analyze the study data, using computer and statistical software from the software service contained in the (SPSS) where many findings have been reached can be summarized as follows: There is a statistically

significant correlation between organizational and its positive role in the e-learning application process. This indicates a statistically significant (positive) expulsive effect between the importance of organizational culture and its positive role in the e-learning application process, as the more a positive organizational culture, the better the e-learning application process. The study also recommended an interest in the practice of organizational culture, interest in the faculty member and a trust grant to be able to integrate into the application of e-learning in the college under consideration.

**Keywords: Organizational Culture - E-Learning Application**

**المقدمة:**

أصبح دمج التعليم الإلكتروني في التعليم بشكل عام والتعليم العالي بشكل خاص أحد الأولويات القصوى في العديد من البلدان لأسباب اقتصادية واجتماعية وتعليمية عديدة، والسبب وراء ذلك هو الاعتقاد الكبير أن التعليم الإلكتروني لديه القدرة على تعزيز التدريس والتعليم، وبالتالي رفع المعايير التعليمية، حيث يمكن للتعليم الإلكتروني أن يحسن التدريس والتعلم من خلال تعزيز التعليم التعاوني والمرن بشكل مستقل عن الزمان والمكان، وتعزيز التفاهم بين الثقافات، ومساعدة الطلاب على أن يصبحوا أكثر اطلاعاً، وتعريض المتعلمين إلى تجارب مختلفة من الواقع مثل الواقع الافتراضي.

يواجه محاضر التعليم الإلكتروني العديد من التحديات بعضها مرتبط بتلقي المعلومة والآخر مرتبط بفهمها، حيث تم التركيز والبحث بشكل متزايد حول كيفية التحول للتعليم الإلكتروني وتعزيز التدريس والتعلم، كما تم التركيز والاهتمام المتزايد بالتعليم الإلكتروني، حيث أصبح فهم دور المحاضرين والمحاضر للتعلم الإلكتروني مهما. وتتناول الأدبيات المتعلقة باستخدام التعليم الإلكتروني فاعليته كأداة للتعليم والتعلم، والتقدم التكنولوجي وانعكاساتها، والتطوير المهني واستخدام التعليم الإلكتروني كما في المحاضرات عن بعد. والحقيقة إن للثقافة التنظيمية بعداً استراتيجياً في الأداء الفعال والصحيح لإدارة المؤسسات؛ حيث تتطلب المؤسسات التعليمية امتلاك ثقافة تنظيمية متميزة تتيح لها التمتع باحترافية عالية للقيام بواجباتها ومهامها الرئيسة في تلبية احتياجات المجتمع والتزامها بقيم ثقافية محددة **( الياسين، الوقفي، 2021 : 2 ).**

يرى الباحث أن التعليم الإلكتروني في الأساس شكل من إشكال التعليم الحديث تقدم فيه المناهج من خلال استخدام الوسائط الإلكترونية في العملية التعليمية، فهو وسيلة تدعم العملية التعليمية وتنمي مهارات الإبداع والتفكير، مما يزيد في توسيع مفهوم التعليم الذاتي، كما أن الانتقال من التعلم التقليدي

إلى التعلم الإلكتروني يحتاج إلى ثقافة تنظيمية تتلاءم مع متطلبات التطور والتقدم لما للثقافة التنظيمية من تأثير مباشر على نجاح أي منظمة، فوجود ثقافة تنظيمية يعطي المنظمة قدرة كبيرة للتعامل مع المتغيرات بشكل مناسب، وهذا يحدث عندما تكون الثقافة التنظيمية قابلة للتغيير ومشجعة للابتكار عندها يصبح من السهل على المؤسسة تبني التكنولوجيات الجديدة وتكييف عملياتها مع المتطلبات التعليمية الإلكترونية، وأيضا تعزز الثقافة التنظيمية التعاون وتبادل المعرفة بين الفرق داخل المؤسسة ما يسهل انتشار ثقافة التحول للتعليم الإلكتروني ويقبلها الأطراف داخل المؤسسة.

**مشكلة الدراسة:**

تواجه العديد من المؤسسات التعليمية صعوبة في تطبيق التعليم الإلكتروني بشكل فعّال، على الرغم من توفر البنية التحتية التقنية، إحدى هذه العقبات الرئيسية قد تكون ضعف أو غياب ثقافة تنظيمية داعمة لهذا التحول، مما يؤدي إلى مقاومة التغيير، ونقص التعاون، أو قلة الالتزام باستخدام التكنولوجيا التعليمية بالشكل الأمثل، حيث إن تطبيق التعليم الإلكتروني والثقافة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي؛ تُظهر نتائج حول تحديات الثقافة التنظيمية الموجودة والمستخدمة في الخدمات التقليدية اليومية بالجامعات وأداء خدمة الإجراءات ومن ثم تغييرها وتطويرها لتقابل عملية التحول؛ ولتطوير الثقافة التنظيمية والمساهمة فيها سلطت هذه الدراسة الضوء على الاختلافات الصارخة في الثقافة التنظيمية بين أعضاء الهيئة الأكاديمية في كلية الهندسة صبراتة حول أفضلية تطوير الثقافة التنظيمية كطريقة لدعم التحول لتطبيق التعليم الإلكتروني. ومن هنا سيتم وصف التحول لتطبيق التعليم الإلكتروني من منظور الثقافة التنظيمية على المستوى الكلي والجزئي ومستوى الفرد، مع الأخذ في الاعتبار أهمية العوامل الاجتماعية والثقافية في سياق تحقيق التأثيرات التآزرية للتحول لتطبيق التعليم الإلكتروني، ومن أجل إحداث تغيرات جوهرية في قلب العمل، والخطوات المهنية للعمليات بمختلف أنواعها وفقا لطبيعة المهنة. حيث تسعى الدراسة إلى تحديد واقع التحول لتطبيق التعليم الإلكتروني وفق الثقافة التنظيمية في كلية الهندسة صبراتة من وجهة نظر أعضاء الهيئة الأكاديمية من أجل دعم الجامعة ومنتسبيها في رحلة نحو عملية تطبيق التعليم الإلكتروني حيث تسعى الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

**ما مدى أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني؟**

**أهمية الدراسة:**

تنبع أهمية الدراسة من أهمية الكلية التي طبقت عليها، باعتبارها واحدة من أهم المؤسسات التعليمية المسؤولة عن تخريج احتياجات سوق العمل الذين يشاركون في البناء والتشييد، وكذلك إظهار أهمية متغيرات البيئية المحيطة والتي منها الثقافة السائدة إذا كانت محفزة ومحققة للنجاح أم لا. وأيضاً قد يسهم هذا البحث في تحديد واقع الثقافة التنظيمية السائدة بالكلية، مما يساعد متخذي القرار في اتخاذ الإجراءات اللازمة لتطوير الثقافة التنظيمية لتلائم عملية التحول والتطبيق لعملية التعليم الإلكتروني؛ بالإضافة لاستفادة متخذي القرار من الكشف عن طبيعة العلاقة بين عملية التطبيق للتعليم الإلكتروني والثقافة التنظيمية ومقدار الاستفادة من هذه العلاقة.

**أهداف الدراسة:**

الإلمام بماهية التحول لتطبيق التعليم الإلكتروني في المؤسسة التعليمية، وتحديد تأثير الثقافة التنظيمية على تطبيق التعليم الإلكتروني في المؤسسة التعليمية، وتحديد القيم الثقافية التي تدعم نجاح عملية تطبيق التعليم الإلكتروني، وإمكانية إحداث التغيير في الثقافة التنظيمية إذا وجد تعارض لنجاح تطبيق التعليم الإلكتروني.

**فرضية الدراسة:**

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهمية الثقافة التنظيمية وعملية تطبيق التعليم الإلكتروني.

**حدود الدراسة:**

**الحدود الموضـــوعية:** اقتصـــرت هذه الدراســـة على تحديد إمكانية تطبيق التعليم الإلكتروني وفق الثقافة التنظيمية السائدة من خلال أبعادهما مجتمعة.

**الحدود المكانية:** اقتصرت تطبيق هذه الدراسة في كلية الهندسة التابعة لجامعة صبراتة.

**الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة صبراتة.

**المصطلحات الإجرائية للدراسة:**

**الثقافة التنظيمية:** هي مجموعة من القيم والمعتقدات والاتجاهات والمعايير التي تتشكل داخل الكلية، ويشترك بها جميع الأطراف المعنية، وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدى فيها العمل من خلال التعاطف الإنساني الذي ينمي العلاقات ويشجع على الابتكار والإنجاز وتحقيق العدالة بين الجميع في الكلية من خلال توزيع الأدوار بينهم **(جرينبرج وبارون، 2004: 627)**.

**التحول لتطبيق التعليم الإلكتروني:** هو الانتقال من الاتجاهات التعليمية التقليدية المتمثلة في التعليم التقليدي الحالي إلى الاتجاهات التعليمية الحديثة والمتمثلة في التعليم الإلكتروني، التي تؤكد على الانفتاح على الثقافة العالمية بما يكفل عدم العزلة، وتوجيه التعليم نحو التعلم الذاتي والتركيز على الاستمرارية والزيادة في استخدام المعرفة.**(Ong etal.،2004 :796 ).**

**الدراسات السابقة:**

**1- دراسة مسودي، 2018، بعنوان: "دور الثقافة التنظيمية في التطوير الأكاديمي: تهدف الدراسة للتعرف على دور الثقافة التنظيمية في التطوير الأكاديمي"**، دراسة عن الجامعات الحكومية الفلسطينية في الضفة الغربية"، وتحقيقا لهذه الغاية تم استخدام "المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات تم استخدام الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن للثقافة التنظيمية دور محوري في درجة التطوير الأكاديمي للجامعات الحكومية الفلسطينية في الضفة الغربية، وأثبتت تصورات أفراد عينة الدراسة لمستوى الثقافة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية حسب الجامعة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية، وأوصت أنه يتوجب تعزيز ثقافة الاختراع من خلال إنشاء اتحاد المخترعين الفلسطينيين وكذلك منح جوائز للمؤسسات ذات النتائج والأداء المتميز من قبل "وزارة التربية والتعميم والدراسات العليا.

**2- دراسة إبراهيم، 2020، بعنوان: "دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المكتبات الجامعية"**، دراسة ميدانية بالمكتبة الجامعية بجامعة المسيلة: تهدف الدراسة لمعالجة موضوع الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية وعلاقتها بتحسين الأداء للعاملين، وقد اختيرت لعينة الدراسة للمكتبيين فقط وذلك لأجل معرفة الاهتمامات المشتركة والآراء حول العمل المكتبي وقد استعملت استمارة الاستبانة لجمع أراء أفراد العينة حول الموضوع، وقد تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي. وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج من بينها أن الثقافة التنظيمية تسهم بدرجة كبيرة في تحقيق الأداء المتميز، والتميز فيه من صفات العمل الجماعي والإبداع، وهذا ينعكس على التحسن في الأداء والتكيف مع العوامل الداخلية والخارجية للمكتبة وبالتالي المشاركة في تبادل الآراء والأفكار ما ينعكس إيجابيا على الخدمات المقدمة من طرف المكتبة وهذا يؤدي إلى كسب رضا المستفيدين. وقد أوصت الدراسة بدعوة الإدارة لدراسة الثقافة التنظيمية السائدة في المكتبة والعمل على تحسين الجانب الإيجابي منها وتطويرها.

**3- دراسة (Carvalho,2020) بعنوان: "بناء مهارات التدريس الرقمي، حيث تهدف الدراسة إلى إبراز أهمية تدريب المعلمين لتطوير مهارات التدريس الرقمي"**، حيث تؤكد على ضرورة مواءمة التدريب مع النظام التعليمي ومتطلبات المجتمع الرقمي؛ واعتمد الباحث على إجراء مقابلات مع المعلمين والاقتراب من واقعهم في جامعة خاصة بكاتالونيا، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة الاعتراف بالسياق الجديد لتدريب المعلمين في ظل التحول الرقمي والنماذج التعليمية الجديدة التي تسمح بكسر النماذج القديمة نحو ممارسة تربوية انعكاسية ومستقلة.

**4- دراسة (Almanthari,2019) بعنوان: " التطوير المهني للتعلم الإلكتروني: عدم استكشاف ثقافة التعلم الإلكتروني والتصورات والممارسات المهنية**، وتهدف إلى التعرف على التعليم الإلكتروني للمحاضرين في مؤسسة التعليم العالي العمانية بإتباع نهج دراسة الحالة الإثنوغرافية. كما توصلت الدراسة إلى أن العديد من العوامل أثرت على ممارسات التعلم الإلكتروني الخاصة بالمحاضرين وتصوراتهم، وكشفت أن العديد من السياسات الحكومية والمؤسسية كان لها تأثير سلبي على التعلم الإلكتروني مثل عقود عمل المحاضرين، وعدم وجود سياسات إجازة فعالة، ونقص الاستثمار في التعلم الإلكتروني، ونقص الترقيات الأكاديمية، وتوفير التدريب العام دون التكييف لاحتياجات المحاضرين. كما كان هناك نقص في مسألة التعليم الإلكتروني والتفاوت الواضح بين السياسات والممارسات. وأشارت البيانات إلى عدم كفاية استخدام موارد الكلية وعدم الاستفادة من خبرة محاضري الكلية.

**5- دراسة Uppal، 2017 بعنوان: " معالجة تصور الطلاب لتحديات التعليم الإلكتروني في التعليم العالي"**، وهدفت إلى التعرف على تصور الطلاب لتحديات التعليم الإلكتروني في نهج التعليم العالي والجودة الشاملة، كما هدفت إلى تحديد وتحليل القضايا الحرجة التي تعوق تنفيذ أنظمة التعلم الإلكتروني، بينت الدراسة أن انخفاض التبني يرجع إلى أن التعليم الإلكتروني يتم دفعه بشكل خاطئ كحل تكنولوجي من أجل زيادة الوصول إلى التعليم منخفض التكلفة. حيث أوصت الدراسة بضرورة أن يوفر التعليم الإلكتروني إدراكاً عالياً للتعليم التربوي الجيد والمواد التعليمية. ويجب أن يحتوي نظام التعليم الإلكتروني المصمم جيدًا على محتوى تعليمي مخصص.

**6- دراسة (Triwahyun et al, 2014): بعنوان " الثقافة التنظيمية والقيادة التحويلية والثقة بالنفس لأداء المعلمين"**، أجريت للبحث في تأثير الثقافة التنظيمية والقيادة التحويلية للمدير وثقة المعلم بنفسه تجاه أدائه"، وأظهرت النتائج أن أداء المعلم كمتغير تابع يتأثر بعدة متغيرات مستقلة، وهي الثقافة التنظيمية والقيادة التحويلية للمدير وثقة المعلمين بالنفس، كما يوجد أثر للثقافة التنظيمية على الثقة بالنفس لدى المعلمين. وأوصت الدراسة بأنه لتحسين أداء المعلم تحتاج المدرسة إلى تشكيل ثقافة تنظيمية تعزز قيم ومعايير المدارس بالإضافة إلى القيادة التحويلية للمدير لتحفيز مشاركة المعلم لتحقيق الأهداف المستقبلية وتعزيز ثقة المعلم بنفسه.

**التعقيب على الدراسات السابقة:** تمت الاستفادة من هذه الدراسات ونتائجها التي تبرز أهمية فهم الثقافة التنظيمية ودورها في تحقيق نجاح عمليات التحول الرقمي والإلكتروني في الجامعات، وتشير إلى أن تعزز الثقافة التنظيمية المناسبة يمكن أن يسهم في تعزيز كفاءة تبني تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وتحقيق الأثر الإيجابي للتحول لتطبيق التعليم الإلكتروني الناجح وفق الثقافة التنظيمية.

## الجزء الأول: الإطار النظري:

### الثقافة التنظيمية :

هي "إطار معرفي مكون من الاتجاهات والقيم ومعايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة" **(جرينبرج وبارون، مرجع سابق : 627)**.

وأيضاً هي مجموعة من الأنماط التي تتمثل بالقيم والمعتقدات المشتركة والمواقف والسلوكيات، فهي مصدر قيم المؤسسة باعتبارها ميزة تنافسية تقدم حلول للمشاكل التي تواجهها المنظمة **(Ebtesbam&etal :2011: 146)**.

وبوصفها نظاما من الافتراضات والقيم والمواقف تتجلى من خلالها الرموز التي وضعها أعضاء المنظمة، فهي تساعدهم في تحديد من حولهم وكيفية التصرف والتعامل معهم.**( Masodi& et al:2013: 90)**.

ويمكن إيجاز **أهمية** الثقافة التنظيمية وأثرها في: أنها تعمل على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصائصها، كذلك فإن أي اعتداء على أحد بنود الثقافة أو العمل بعكسها سيواجه بالرفض، وبناء على ذلك فإن للثقافة دوراً في مجابهة ومقاومة من يهدف إلى تغيير أوضاع الأفراد في المنظمات من وضع إلى أخر**(عكاشة،2008، ص 17)**.

كذلك تعمل الثقافة التنظيمية على توسيع أُفق ومدارك الأفراد حول الأحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون به، أي أن ثقافة المنظمة تشكل إطاراً مرجعياً ليقوم الأفراد بتفسير الأحداث والأنشطة في ضوئه، كما أنها تساعد في التنبؤ بسلوك الأفراد والجماعات، فمن المعروف أن الفرد عندما يواجه موقفاً معيناً أو مشكلة معينة فإنه يتصرف وفقاً لثقافته، أي أنه بدون معرفة الثقافة التي ينتمي إليها الفرد يصعب التنبؤ بسلوكه **(العميان، 2002 ص: 114).**

وتتصف ثقافة المنظمة بالتغيير والتطور، فاستمرارية الثقافة لا تعني تناقلها عير الأجيال كما هي عليه ولا تنتقل بطريقة غريزية، بل إنها في تغير مستمر حيث تدخل عليها ملامح جديدة وتفقد القديمة، كما تتصف بالمشاركة وتطوير القدرات البشرية وتنميتها في جميع المستويات؛ إذ تؤثر على عملهم لاتصاله المباشر بأهداف المنظمة، وتتصف أيضاً بالقدرة على التكيف مع التغيير والتكامل الداخلي والتكيف الخارجي والتعلم من الأخطاء، فالتغيير يؤدي إلى تحسين القدرات الجماعية **(خاين، شتوان ،2003، ص: 42).**

**التعليم الإلكتروني:**

يعرف بأنه: "منظومة لتقديم البرامج التعليمية عبر أوعية ووسائط إلكترونية مستمدة من التطبيقات التفاعلية الحديثة لتقنيات المعلومات والاتصالات تتيح بيئة تعليم وتعلم متعددة المصادر، وتستخدم بشكل تزامني وغير تزامني لتحقيق أهداف تعليمية محددة"**( صبري، 2009م، ص: 309).** ويقصد به أيضاً: نظام تعليمي تفاعلي يوفر للطلاب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، استناداً إلى بيئة رقمية إلكترونية متكاملة تعرض المناهج الدراسية عبر الشبكات الإلكترونية وتوفر التوجيه والاختبار، وإدارة وتقييم المصادر والعمليات **(جمال، 2022، ص37).** **ومن خلال التعريفات تظهر أهمية التعليم الالكتروني في أنها** استثمار في التعليم وتطويره بطريقة موازية في مسائله، والاستفادة من التقنيات. وقد أثبتت الدراسات أن التعليم الإلكتروني يساعد على تقديم فرص للطلاب للتعليم بصورة أفضل وترك أثر إيجابي في مختلف مواقف التعليم، وتقديم فرص متنوعة لتحقيق الأهداف المتنوعة من التعليم والتعلم، وإتاحة فرص كبيرة للتعرف على مصادر متنوعة من المعلومات بأشكال مختلفة تساعد على إذابة الفروق الفردية بين المتعلمين أو تقليلها. ومن خلال الاطلاع على الدراسات التي تناولت تطبيق التعليم الإلكتروني والتحول الرقمي، تم تحديد مجموعة من المتطلبات لتطبيق التعليم الالكتروني والتي

تلائم أغراض الدراسة الحالية، وتتمثل: في نشر ثقافة التحول لتطبيق التعليم الإلكتروني حيث تعد قضية التطبيق تهديد للأفراد غير المهتمين بالتكنولوجيا؛ لذلك يتطلب تطبيق التعليم الإلكتروني غرس ثقافة التغيير، وتضمين تلك الثقافة في المؤسسة يحتاج منهجية واضحة. **وأيضاً** يعتبر العنصر البشري أحد أهم العوامل التي تؤثر في التحول لتطبيق التعليم الإلكتروني والرقمي، فهو المستفيد الأساسي من هذا التحول ويقوده بدوره إما للنجاح أو الفشل، ويتطلب ذلك توافر الكفاءات البشرية القادرة على إدارة برامج التحول لتطبيق التعليم الإلكتروني، **أيضاً** يتطلب التحول لتطبيق التعليم الإلكتروني والرقمي توافر بنية تحتية تكنولوجية وشبكات اتصالات قوية، المتمثلة في المكونات المادية البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات والاتصالات **(عبدالصادق وأخرون، 2021، ص 298-306)** .

## الجزء الثاني: الإطار العملي

**تمهيد:**

الإجراءات التي تم الاعتماد عليها تتناول عرضاً مفصلا عليها في تنفيذ الدراسة الميدانية بهدف التعرف على الدور الايجابي للثقافة التنظيمية للتحول للتعليم الالكتروني، ويشمل هذا الجانب المنهجية المتبعة في إعداد الجانب العملي للدراسة من حيث أداة جمع البيانات والأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائي إضافة إلى صدق أداة الدراسة وثباتها وتحليل البيانات الوصفية واختبار فرضياته.

**أولاً: منهجية الدراسة:** من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لوصف الظاهرة وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، كما تم جمع البيانات اللازمة باستخدام المصادر الثانوية التي تتمثل في الكتب والمراجع والدوريات، بالإضافة إلى المصادر الأولية من خلال أداة الاستبانة التي طورت لهذا الغرض جمع البيانات، واستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه.

**ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة صبراتة والبالغ عددهم (140) عضو هيئة تدريس، ولقد تم تحديد عينة البحث والبالغ عددها (103) عناصر، باستخدام أسلوب العينة العشوائية، والتي تم تحديدها بناء على الجدول الذي قدمه كل من

(Krejcie& Morgan) اعتمادا على حجم المجتمع وهامش الخطأ المسموح به (5%) تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة، استرجع منها (103)، وعند فحصها اتضح وجود (16) منها غير صالحة للتحليل؛ لعدم استكمال بياناتها، وبذلك أصبح عدد الاستبانات التي تم استخدامها في تحليل البيانات (87) استبانة.

**ثالثاً: مصادر وأداة جمع البيانات:**

**المصادر الأولية:** استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لقياس متغيرات الدراسة المستقلة التي تتعلق بقياس أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني، ولقد تم تحديد الأوزان لإجابات أفراد العينة وفق مقياس ليكرت الخماسي وتكون الأوزان على **النحو التالي:**

**جدول (1) مقياس الدراسة المعتمد ليكرت الخماسي**

| الإجابة | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|---|---|---|---|---|---|
| الوزن | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

إن أداة القياس المستخدمة في الدراسة تكونت من 20 عبارة.

**المصادر الثانوية:** جمعت المصادر الثانوية من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، والتي تمثلت في المراجع والكتب ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة.

**رابعاً: صدق وثبات أداة الدراسة:**

1. **صدق أداة الدراسة.** قام الباحثان بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

- **الصدق الظاهري:** عرضت الاستبانة على (3) محكمين مختصين في المجال، وتم إجراء التعديلات وتصميمها بصورتها النهائية الحالية وفق ملاحظاتهم بما يحقق الصدق الظاهري.
- **صدق المقياس (الاتساق الداخلي):** صدق الاتساق الداخلي والمقصود به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه العبارة، فقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المتغير والدرجة الكلية للمتغير نفسه، والموضحة في الجداول التالية:

جدول رقم (2) صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي لعبارات
أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني.

| معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني والدرجة الكلية لها. | | | |
|---|---|---|---|
| ت | العبارات | معامل الارتباط | Sig. |
| 1 | تسعى الكلية إلى ترسيخ ثقافة تطبيق للتعليم الإلكتروني وتعزيزها. | .811** | .000 |
| 2 | تنشئ الكلية علاقات تعاون داخلية وخارجية واسعة النطاق تدعم نشر ثقافة تطبيق للتعليم الالكتروني. | .820** | .000 |
| 3 | تشـــارك الكلية في الندوات والدورات التدريبية حول التحول للتعليم الإلكتروني، داخلياً وخارجياً. | .822** | .000 |
| 4 | تروج الكلية لأعضـاء هيئة التدريس الأكاديميين للاسـتفادة من الفرص الإلكترونية داخلياً وخارجياً. | .801** | .000 |
| 5 | تساعد الكلية أعضاء هيئة التدريس في تطوير ثقافة إلكترونية أعلى وأقوى. | .812** | .000 |
| 6 | تقدم الكلية لأعضاء هيئة التدريس معايير التحول للتعليم الإلكتروني. | .811** | .000 |
| 7 | تمنح الكلية أعضـاء هيئة التدريس رؤية لكيفية تطوير بيئة تعليمية محفزة لتطبيق التعليم الإلكتروني. | .806** | .000 |
| 8 | تتعرض جميع مستويات الكلية للتألق في الثقافة الإلكترونية والرقمية. | .827** | .000 |
| 9 | تركز الكلية بشدة على استخدام الاتصالات والإنترنت لتعزيز عملياتها الداخلية والخارجية. | .799** | .000 |
| 10 | تسـتضـيف الكلية مؤتمرات أكاديمية مع أعضـاء هيئة التدريس من داخل وخارج الجامعة حول الموضوعات المتعلقة بالتعليم الإلكتروني. | .814** | .000 |
| 11 | تسـتضـيف الكلية ندوات توعوية في اتجاه اسـتخدام وتطبيق التكنولوجيا الإلكترونية في حرمها العلمي. | .824** | .000 |
| 12 | تشجع الكلية الباحثين البارزين في التعليم الإلكتروني وتدعم عملهم العلمي. | .805** | .000 |
| 13 | تشـــجع الكلية تطوير المهارات الإلكترونية والرقمية اللازمة للتعلم مدى الحياة وســـوق العمل. | .811** | .000 |
| 14 | تقوم الكليـة بـاسـتثمـارات اسـتراتيجيـة في التـدريـب والتعليم الإلكتروني على جميع المستويات. | .789** | .000 |
| 15 | تضـع الكلية اللمسـات الأخيرة على مدونة أخلاقية لمعالجة التغيير الإلكتروني في الأعمال والتعليم والبحث. | .833** | .000 |
| 16 | تشجع الكلية طالبها على البحث عن فرص عمل عبر الإنترنت. | .817** | .000 |
| 17 | تقدم الكلية مكتبة رقمية يمكن الوصول إليها وربطها بمحركات البحث العالمية. | .797** | .000 |
| 18 | توفر الكلية منتدى إلكتروني خاص بأعضاء هيئة التدريس. | .810** | .000 |
| 19 | تمتلك الكلية فريق عمل مسئول عن تسيير هذه التكنولوجيا داخل الكلية. | .812** | .000 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | |

يوضح الجدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني والدرجة الكلية لها، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة ذات دلالة إحصائية.

- **الصدق البنائي:** يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقيق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، وبين مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية والمبينة بالجداول رقم (2) أي أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات الاستبانة دالة إحصائية وبذلك يعتبر جميع العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

**2. ثبات أداة القياس:** يقصد بثبات أداة القياس هي أن تعطي الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، لقد تحقق من ثبات أداة القياس من خلال اختبار مقياس (ألفا كرونباخ) وتعتبر النسبة الموضحة الجدول رقم (5) عالية ومقبولة لأغراض الدراسة.

**جدول رقم (5) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة**

| المتغيرات | عدد العبارات | الثبات |
|---|---|---|
| القيمة الكلية للاستبانة. | 20 | .865 |

**خامساً: أساليب المعالجة الإحصائية:**

استخدم الباحثان نظام (SPSS .V22) لاستخراج النتائج الإحصائية لتحليل البيانات وهي:

- **معامل ارتباط بيرسون،** لتحديد صدق الأداة، وطبيعة أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني.
- **معامل الثبات (ألفا كرونباخ)،** لتحديد معامل ثبات المقياس.
- **استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية،** لمستوى أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني.
- **اختبار الانحدار الخطي البسيط،** لاختبار الفرضية.

**سادساً: تحليل وعرض البيانات:**

**تحليل مستوى أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني،**

وللتعرف على مستوى أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني، تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة، ليكون مؤشراً على ذلك، وتم تحديد خمسة مستويات لدرجة الممارسة المبينة بالجدول رقم (6)، بناء علي المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الدرجة الأعلى في المقياس} - \text{الدرجة الأدنى في المقياس}}{\text{عدد المستويات}}$$

**جدول رقم (6) مستويات درجة الأهمية لمتغيرات أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني.**

| ت | المستويات | درجة الأهمية |
|---|---|---|
| 1 | من 1 إلى 1.80 | منخفضة جدًا |
| 2 | من 1.81 إلى 2.60 | منخفضة |
| 3 | من 2.61 إلى 3.40 | متوسطة |
| 4 | من 3.41 إلى 4.20 | مرتفعة |
| 5 | من 4.21 إلى 5 | مرتفعة جداً |

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لعبارات أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني.

| ت | العبارات | المتوسط | الانحراف المعياري | درجة الأهمية | ترتيب الأهمية |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | تسعى الكلية إلى ترسيخ ثقافة التحول لتطبيق التعليم الإلكتروني وتعزيزها. | 3.99 | 1.020 | مرتفعة | 5 |
| 2 | تنشئ الكلية علاقات تعاون داخلية وخارجية واسعة النطاق تدعم نشر ثقافة تطبيق التعليم الإلكتروني. | 4.10 | 1.074 | مرتفعة | 3 |
| 3 | تشارك الكلية في الندوات والدورات التدريبية حول تطبيق التعليم الإلكتروني، داخلياً وخارجياً. | 3.98 | 1.102 | مرتفعة | 6 |
| 4 | تروج الكلية لأعضاء هيئة التدريس الأكاديميين للاستفادة من الفرص الإلكترونية داخلياً وخارجياً. | 3.66 | 1.114 | مرتفعة | 14 |
| 5 | تساعد الكلية أعضاء هيئة التدريس في تطوير ثقافة إلكترونية أعلى وأقوى. | 3.88 | 1.111 | مرتفعة | 10 |
| 6 | تقدم الكلية لأعضاء هيئة التدريس معايير التحول لتطبيق التعليم الإلكتروني. | 3.55 | 1.114 | مرتفعة | 15 |
| 7 | تمنح الكلية أعضاء هيئة التدريس رؤية لكيفية تطوير بيئة تعليمية محفزة لتطبيق التعليم الإلكتروني. | 4.05 | 1.101 | مرتفعة | 4 |
| 8 | تتعرض جميع مستويات الكلية للتألق في الثقافة الإلكترونية والرقمية. | 3.75 | 1.040 | مرتفعة | 12 |
| 9 | تركز الكلية بشدة على استخدام الاتصالات والإنترنت لتعزيز عملياتها الداخلية والخارجية. | 3.79 | 1.121 | مرتفعة | 11 |
| 10 | تستضيف الكلية مؤتمرات أكاديمية مع أعضاء هيئة التدريس من داخل وخارج الجامعة حول الموضوعات المتعلقة بالتعليم الإلكتروني. | 4.11 | 1.177 | مرتفعة | 2 |
| 11 | تستضيف الكلية ندوات توعوية في اتجاه استخدام وتطبيق التكنولوجيا الإلكترونية في حرمها العلمي. | 4.13 | 1.124 | مرتفعة | 1 |
| 12 | تشجع الكلية الباحثين البارزين في التعليم الإلكتروني وتدعم عملهم العلمي. | 3.88 | 1.101 | مرتفعة | 9 |
| 13 | تشجع الكلية تطوير المهارات الإلكترونية والرقمية اللازمة للتعلم مدى الحياة وسوق العمل. | 3.94 | 1.104 | مرتفعة | 7 |
| 14 | تقوم الكلية باستثمارات استراتيجية في التدريب والتعليم الإلكتروني على جميع المستويات. | 3.44 | 1.001 | مرتفعة | 17 |
| 15 | تضع الكلية اللمسات الأخيرة على مدونة أخلاقية لمعالجة التغيير الإلكتروني في الأعمال والتعليم والبحث. | 3.20 | 1.060 | متوسطة | 19 |
| 16 | تشجع الكلية طالبها على البحث عن فرص عمل عبر الإنترنت. | 3.52 | 1.015 | مرتفعة | 16 |
| 17 | تقدم الكلية مكتبة رقمية يمكن الوصول إليها وربطها بمحركات البحث العالمية. | 3.43 | 1.102 | مرتفعة | 18 |
| 18 | توفر الكلية منتدى إلكتروني خاص بأعضاء هيئة التدريس. | 3.92 | 1.109 | مرتفعة | 8 |
| 19 | تمتلك الكلية فريق عمل مسئول عن تسيير هذه التكنولوجيا داخل الكلية. | 3.68 | 1.101 | مرتفعة | 13 |
| | المتوسط والانحراف المعياري العام | 3.78 | 1.112 | مرتفعة | |

يتضح من الجدول رقم (7) أن نتائج التحليل الإحصائي الوصفي فيما يتعلق بعبارات أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة،

فقد كان المتوسط العام لجميع العبارات (3.78)، وبانحراف معياري قدره (1.112) وهذا يدل على أن الكلية تستضيف ندوات توعوية في اتجاه استخدام وتطبيق التكنولوجيا الإلكترونية في حرمها العلمي، كما تستضيف الكلية مؤتمرات أكاديمية مع أعضاء هيئة التدريس من داخل وخارج الجامعة حول الموضوعات المتعلقة بالتعليم الإلكتروني.

**سابعاً:- اختبار فرضية للدراسة:**

"توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني". وقد تم إعادة صياغتها في صور إحصائية بحيث تكون:

**الفرضية الصفرية:***H0* لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني".

**الفرضية البديلة:***H1* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني".

**جدول رقم (8) تحليل الانحدار الخطي لاختبار العلاقة بين أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني".**

| البيـــــــــــــــــــــــان | معامل الارتباط $R$ | معامل التحديد $R^2$ | معامل الانحدار B | قيمة T المحسوبة | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| **اختبار العلاقة بين أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني.** | **0.508** | **0.258** | **1.319** | **13.527** | **0.000** |

دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (8) دراسة مستوى أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (13.527) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05%) لذلك نرفض **الفرضية الصفرية**، ونقبل **الفرضية البديلة:***H1* يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني، وهذا يدل على وجود أثر طردي (موجب) ذو دلالة إحصائية بين أهمية الثقافة التنظيمية ودورها الإيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني، حيث إنه كلما كانت هناك ثقافة تنظيمية إيجابية زاد ذلك من تحسين عملية تطبيق التعليم الإلكتروني.

**النتائج والتوصيات:**

**أولاً: النتائج:**

بعد استخدام الأساليب الإحصائية توصلت الدراسة للنتائج التالية:

1- الكلية تستضيف ندوات توعوية في اتجاه استخدام وتطبيق التكنولوجيا الإلكترونية في حرمها العلمي، كما تستضيف الكلية مؤتمرات أكاديمية مع أعضاء هيئة التدريس من داخل وخارج الجامعة حول الموضوعات المتعلقة بالتعليم الإلكتروني.

2- توجد في الكلية علاقات تعاون داخلية وخارجية واسعة النطاق تمنح أعضاء هيئة التدريس رؤية لكيفية تطوير بيئة تعليمية محفزة لتطبيق التعليم الإلكتروني.

3- تسعى الكلية إلى ترسيخ ثقافة تطبيق للتعليم الإلكتروني وتعزيزها من خلال مشاركة الكلية في الندوات والدورات التدريبية، داخلياً وخارجياً.

4- تشجع الكلية تطوير المهارات الإلكترونية والرقمية اللازمة للتعلم مع توفير منتدى إلكتروني خاص بأعضاء هيئة التدريس.

**ثانياً: التوصيات:**

بعد عرض وسرد وتحليل أهم نتائج الدراسة، فإن الدراسة توصى بعدد من التوصيات أهمها:

1- دعم الثقافة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تطوير الأنظمة الإلكترونية.

2- تطبيق التعليم الإلكتروني في بيئة متمازجة مع التقليدي بحيث لا نستغني عن التدرج في التطبيق حتى نراعي المرونة في الثقافة التنظيمية أو التغيير فيها.

3- الاهتمام بممارسة الثقافة التنظيمية لما لها من أثر إيجابي في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني.

4- الاهتمام بعضو هيئة التدريس ومنحة الثقة؛ ليكون قادراً على الاندماج في عملية تطبيق التعليم الإلكتروني.

5- نشر الوعى بأهمية الثقافة التنظيمية من خلال عقد الندوات واللقاءات العلمية مع زيادة التركيز كماً ونوعاً.

## قائمة المراجع:

### أولا: المراجع العربية:

1. العميان ،محمود(2002)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان: الأردن.
2. الياسين، عبدالرحمن والوقفي، علي، أثر الثقافة التنظيمية في التعلم الإلكتروني في الجامعات الأردنية، مجلة مراسيل للعلوم الاجتماعية، الإصدار 1، العدد 3، 2021.
3. بشائر، مسودي، 2018، دور الثقافة التنظيمية في التطوير الأكاديمي: دراسة على الجامعات الفلسطينية العامة في الضفة الغربية(رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الخليل، فلسطين.
4. جرينبرج، جيرالد وبارون، روبرت (2004) "إدارة السلوك في المنظمات". الطبعة الأولى، الرياض، دار المريخ للنشر.
5. جمال،محمد،2022،آفاق الدراسات المستقبلية في التعليم ملامح مدرسة المستقبل ، وكالة الصحافة العربية (ناشرون)، الجيزة– جمهورية مصر العربية، .
6. خاين، ابتسام وشتوان، جميلة، (2022)، الثقافة التنظيمية وسلوك العامل داخل المنظمة دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –جيجل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد الصادق بن يحيى ـ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، العام الجامعي2022/2021.
7. صبري، ماهر إسماعيل، (2009)، من الوسائل التعليمية إلى تكنولوجيا التعليم، الناشر سلسلة الكتاب الجامعي العربي ـ مصر التوزيع مكتبة الشقري ـ الرياض، الجزئيين الأول والثاني.
8. عكاشة، أسعد أحمد محمد، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات "Paltel" في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.كلية التجارة، 2008م.
9. عبدالصادق، مصطفي الصادق الغضبان وآخرون، المؤتمر الدولي2021 حول ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي، مداخلة بعنوان معوقات تطبيق التعليم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة صبراتة " دراسة ميدانية على كلية الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان" ، مجلة جامعة بنغازي، عدد خاص، 2021.
10. مرزقلال، إبراهيم ، 2020، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المكتبات الجامعية دراسة ميدانية بالمكتبة الجامعية بجامعة المسيلة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، الجلد 5 .

## ثانياَ: المراجع الانجليزية:


11. **Almanthari,A.(**2019).Lecturers' professional developmentin E-learning: Anexploration of E-learning professional development culture, perceptions and practices at IbriCollegeof Technology in Oman (Doctoraldissertation,University of South ampton).
12. **Carvalho, I. S.** (2020). The construction of Digital Teaching Skills: A challenge for Teacher Training. TEEM'20: Eighth International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality.
13. **Ebtesbam, Mujeeb& Mubammad**,TabirMasood&Mumbammad, SbakilAbmad., (2011), " Relationship Between Organizational Culture and performance management practices": Acase of University in Pakistan , vol: 4.
14. **Masodi, Shabanan., Ahmadi, freyedon& Adel, salavati**,(2013),"Survey Relationship Between Organizational Preference Towards Change", Iran Interdiscl plenary Journal of Contemporary Research in Business, vol:5, No:2.
15. **Ong,C.S.,Lai,J.Y.,&Wang,Y.S**.(2004).FactorsImpactingengineers'acceptanceof asynchronouselearningsystemsinhigh-techcompanies.Information&management, 41(6).
16. **Prieto, J., Juan, M., Melchor , G., & Gerardo , G.** (2021). Incident Factors in the Sustainable Development of Digital Teaching Competence in Dual Vocational Education and Training Teachers. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 11.
17. **Triwahyuni,L.,Abdullah,T.,&Sunaryo,W.(2014).**The EffectofOrganizationalCulture,Transformational Leadership and Self-Confidence toTeachers' Performance. International Journal of Managerial Studies and Research(IJMSR), 2(10).
18. **Uppal,M.A.(2017).**Addressing student perception of E-learning challenges in Higher Education holistic qualityapproach (Doctor aldissertation, University of Reading)