



**تحفيز دافعية الإنجاز لطلاب الخدمة الاجتماعية من منظور
خدمة الفرد في التحول الرقمي للتعليم الجامعي**

إعداد

د/أحمد إبراهيم محمد عامر

مدرس خدمة الفرد بقسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع

كلية التربية بالقاهرة-جامعة الأزهر

تحفيز دافعية الإنجاز لطلاب الخدمة الاجتماعية من منظور خدمة الفرد في التحول الرقمي للتعليم الجامعي

أحمد إبراهيم محمد عامر

قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع كلية التربية بالقاهرة-جامعة الأزهر .

البريد الإلكتروني : Ahmedamer1945.el@azhar.edu.eg

المستخلص:

استهدف البحث التوصل لتصور مقترح من خلال التعرف على درجة تحقق دافعية الإنجاز لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ، وتحديد أنسب التحفيزات المادية والمعنوية من خلال وجهة نظر الطلاب أنفسهم ، وكذا وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالقسم والهيئة المعاونة (داخلياً وخارجياً) لزيادة دافعية الإنجاز في التحول الرقمي للتعليم الجامعي ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي ، وحصر شامل لجميع الطلاب بقسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بكلية التربية بالقاهرة جامعة الأزهر والذي بلغ عددهم (982) مفردة ، ووفقا لمعدل ردود الاستجابات منهم بلغ عددهم (799) مفردة وهي نسبة جيدة تبلغ نسبتها (81.4%) ، كما تم حصر شامل لجميع أعضاء هيئة التدريس بالقسم والهيئة المعاونة وبلغ عددهم (35) مفردة، ووفقا لمعدل ردود الاستجابات منهم بلغت الاستجابات (25) مفردة وهي نسبة تمثل (71.4%)، كما شاركت عينة بلغت (11) مفردة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خارج القسم، وقد طبقت أداتين للبحث على عينات البحث، وقد استغرقت فترة جمع الإطار النظري حتي تطبيق الأداة من الفترة من 2021/4/28 حتي 2021/5/23، وأسفرت نتائج البحث عن التوصل لتصور مقترح لتحفيز دافعية الإنجاز في كل من الجانب (المادي والمعنوي) لطلاب الخدمة الاجتماعية من منظور طريقة خدمة الفرد في ظل التحول الرقمي للتعليم الجامعي.

الكلمات الافتتاحية: تحفيزات، دافعية الإنجاز، طلاب الخدمة الاجتماعية، التحول الرقمي، التعليم الجامعي.



Stimulating Achievement motivation for social work students from the perspective of social casework in the digital Transformation of university Education.

Ahmed Ibrahim Mohamed Amer

Social Work and Community Development Specialization of social case work Faculty of Education. Al-Azhar University – Cairo.

Email: Ahmedamer1945.el@azhar.edu.eg

Abstract:

The Research aimed to reach a proposed perception by Identifying The degree of Achievement motivation among students of social work, Identifying the most appropriate material and moral motivations through the viewpoint of the students themselves, As well as the viewpoint of the faculty members in the Department and the Associate members (Internally and externally) to increase Achievement motivation in digital Transformation for university Education, The descriptive approach was used, and the Research was applied to (799) Individual students of social work Educated by Al-Azhar in Cairo, And (36) Individual members of the faculty members in the department and the Associate members Affiliated to work in the social work ,And two Research Tools were applied, which showed that Achievement motivation is average among students, And showed the most important material and moral motivations that must be met. The period of collecting the Theoretical framework until the Application of the tool took from the period from 28/4/2021 until 23/5/2021, And the Results of the Research resulted in Reaching a proposed conception to stimulate Achievement motivation in each from the side (both material and moral) for social work students from the perspective of social casework in the Digital Transformation of university Education.

Key Words: Stimulate, Achievement motivation, Social work students, Digital Transformation, University Education.

المقدمة:

يعتبر التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا هو السائد في المنظومات التعليمية، من أجل مساهمة التطور والتقدم العلمي والتعامل مع الأزمات المعاصرة كانتشار الأوبئة مثل: فيروس كورونا، ويتضح ذلك في أسلوب الإدارة وتقديم المحاضرات ، والرعاية والإعلام عن الأنشطة الطلابية ... وغير ذلك ، إلا أن هذا التحول الرقمي يختلف حسب طبيعة الجامعة وقدرتها على الاستفادة من منتجات التكنولوجيا، ويعتبر ما تقدمه الجامعات لأبنائها الطلاب مثل توفير المنصات التعليمية والاتصال عبر مجموعات الواتس آب ... وغيرها بغرض التواصل ونشر المعلومات والطرق المستحدثة في النظام التعليمي... وغيره تمثل تحفيزات من أجل استكمال المسيرة التعليمية، رغم الظروف الراهنة التي سببتها جائحة كورونا، والتي ظهرت في صورة من القلق والخوف والإحباط وخشيت الفشل في ظل الأحداث الجارية التي غيرت المناخ التعليمي للجامعة، وانتقالها المفاجئ من النظام التقليدي إلى النظام الرقمي دون أن يسبق ذلك تدريباً مناسباً للطلاب يتماشى مع الظروف الراهنة والأحداث الجارية علي المستوى العالمي والمجتمعي في نفس الوقت، ونظراً للملاحظات العابرة للباحث والتعامل المباشر مع الطلاب وعبر المنصات التعليمية، تبين كثرة استفسار الطلاب عن طبيعة التعليم الرقمي وأن تغيير التوقيت الدراسي ونظام الامتحانات من وقت لآخر بسبب الظروف يجعلهم في حالة غير مستقرة ، وخاصة تجاه الإلمام بالمقررات الدراسية والتحصيل فيها ... وغير ذلك ، كما تبين أن لديهم نوعاً من السلبية وفقدان الأمل نحو الاستمرار في تحقيق أهدافهم من التعليم الجامعي ، وربطهم بين النظام الرقمي للتعليم وجائحة كورونا، وهذا ما أظهرته نتائج تطبيق أداة البحث الموجهة إلي الطلاب، فيما يخص التعرف على طبيعة الإنجاز لديهم ، حيث تبين أن مستوى دافعية الإنجاز لديهم بدرجة تحقق متوسطة وفقاً للنتائج الإحصائية المطبقة عليهم ، وتحتاج إلى تحفيزات مادية ومعنوية من أجل زيادة الإنجاز بشقيه الداخلي والخارجي كمطلب من مطالب التحول الرقمي والتنافس العلمي، ويرجع ذلك لكون التحفيزات توفر المشاعر والطاقة الإيجابية والإصرار على امتلاك القوة بهدف تحقيق الإنجاز اعتماداً على النفس في المقام الأول، وخاصة عند انخفاض الطاقة البشرية، وقلة الحماس وكثرة التحديات وفقدان الأمل والتشاؤم ... وغيرها من المعتقدات التي تجعل تفكير الطالب يري صعوبة قابلية تحقيق أهدافه من التعليم، وعليه فإن البحث يسعى من خلال ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية وخاصة طريقة خدمة الفرد التوصل إلي تصور مقترح لتحفيز دافعية الإنجاز لطلاب الخدمة الاجتماعية في ظل التحول الرقمي للتعليم الجامعي بشقيه الداخلي والخارجي (مادياً ومعنوياً).

مدخل للمشكلة البحثية:

يتبين من خلال العقدين الماضيين وجود تطورات متسارعة في شتى مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والتعليمية والمعلوماتية، أدت لوجود مفاهيم جديدة في المجتمعات ومنها مجتمع المعرفة، التعليم الرقمي، التحول الرقمي، العصر الرقمي ... وغير ذلك من المفاهيم ذات الدلالات والأبعاد التي تعبر عن التقدم العلمي والتكنولوجي، وقد أحدث ذلك تغيرات كبيرة في الحياة وعلاقات الأفراد وأساليب التعليم (European Union,2014,14).

وقد أدى هذا التحول الرقمي على المؤسسات التعليمية ضرورة الاستفادة من التقنيات الحديثة لتكون أكثر قدرة على التجديد والابتكار، والتمكن من مواكبة العصر ومواءمة

الاحتياجات المتجددة بشكل أسرع لتحقيق النتائج المرجوة من أعمالها وتحقيق النجاح لأهدافها (شعلان، 2016، 49)، كما أن التحول الرقمي في الجامعات أصبح اتجاهاً عصبياً من أجل التوافق مع متغيرات العصر ومتطلباته، وهو ما يتطلب التركيز على إكساب المتعلمين مجموعة من المهارات الحياتية في عصر التحول الرقمي للتعامل معها ومنها: مهارات التعليم الذاتي، التعامل مع المستحدثات التكنولوجية، إدارة الذات ... وغيرها (أمين، 2018، 13).

وتعتبر ظاهرة التحول الرقمي بالجامعات الأكثر ظهوراً في عالم اليوم بسبب ما تسعي إليه الجامعات من عمليات تنافسية ومسايرة التطور والأزمات كأزمة كورونا، وأصبح التعليم الإلكتروني عن بعد من خلال المنصات التعليمية ضرورياً، لكونه نوعاً من الوقاية، وأصبحت حتمية التغيير للتحول الرقمي للتعليم تركز على التعلم وليس التعليم، وترتكز على أن المتعلم هو من يقود العملية التعليمية في المقام الأول (قناوي، 2020، 228)، إلا أن العصر الرقمي وجائحة كورونا في الوقت الراهن، أوجدت نوعاً من الخوف والقلق والشعور بصعوبة تحقيق النجاح، بسبب غياب دوافع الإنجاز الذاتية في المقام الأول لتحقيق هذا النجاح، فقد ذكر (الحداد، 2003، 96) بأن التحفيز الذاتي يمثل مجموعة القوى الدافعة داخل الإنسان، والتي تعمل على استمرار نشاطه كإنسان بشري وتدفعه إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المحددة من خلال ممارسة أنماط مختلفة ومتنوعة من السلوك.

كما أن التحفيز الذاتي للدافعية، يشير إلى توافر القوى النفسية داخل الفرد، والتي تحدد اتجاه سلوكه، ومستوى مثابرته وإصراره في مواجهة الصعوبات والأزمات، وبذلك فإن العناصر الرئيسية في التحفيز الداخلي تتمثل في دافعية الفرد لتوجيه سلوكه وبذل الجهد ومستوى المثابرة لتحقيق الأهداف (سودان، 2017، 449)، كما من شأنها إيجاد نمط مختلف من الخبرة والأداء مقارنة بالمحفزات والدوافع الخارجية (Ryan&Deci,2000).

طبيعة تحفيز الدوافع وفلسفتها لدى الفرد:

يكون الدافع داخلياً يشعر به الفرد ويشكل سلوكه، والحافز عامل خارجي يخاطب الدافع ويوجه سلوكه، فإذا كان الدافع هو الشعور الذي يشعر به الفرد نتيجة لوجود حاجة غير مشبعة يريد إشباعها، فإن الحافز هو ذلك الشيء الذي يقوم بإشباع تلك الحاجة (الجزار، 2006، 150-103).

ويتبين من ذلك أن الدافع عبارة عن مركب معقد يتأثر بمجموعة من العوامل المتداخلة مع بعضها البعض، أما الحوافز فهي تتميز بطبيعة معقدة تتأثر بمجموعة من عوامل كثيرة وصعبة بالنسبة للمنظمة، حتى تنجح هذه الأخيرة في الحصول على السلوك المرغوب من الطلاب، ويتطلب إرساء سياسة لقواعد سليمة للحوافز، ونظام جيد، ودراسة العوامل المؤثرة في دافعية الأفراد، واختيار الأسلوب المناسب للحوافز، لتلبية متطلبات الحاجات غير المشبعة التي تولد الدافع لدى الفرد (العدلي، 1981، 32).

أهمية تحفيز دافعية الفرد:

تعتبر الدافعية إحدى المتطلبات الأساسية للتعلم والتعليم، وخاصة عند قلة الحماس والحمود لدى الطلاب في تحقيق النجاح في ظل الأزمات، لذا يعتبر التحفيز الخارجي بجانب الدافع الداخلي وسيلة للحفاظ على التشوق والأمل الذي يظهر على الطلاب في بداية العام الدراسي

الجديد لما حققه من إنجاز ونجاح سابق، وعليه فإن استثارة الدافعية نحو التعليم عند الطلاب تتطلب عدداً من التحفيزات ومنها: التشجيع بالحوافز المادية والمعنوية، وتنمية القدرات الذاتية والاستقلالية في التعلم والتعليم، وربط التعليم بالأحداث الجارية وتقدير الظروف الطارئة (المفرجي، 2006، 16-17)

كما يرجع أهمية التحفيز للدوافع عندما ينتاب الفرد الشعور بانخفاض طاقته أو نشاطه البدني والنفسي ويصبح لديه مشاعر السلبية، وأنه لا جدوى من تحقيق أهدافه، فالتحفيز الذاتي يمثل أقوى عمليات التشجيع النابعة من الشخص نفسه، وتجعل الفرد أكثر نشاطاً وإنتاجية ولديه القدرة على فهم ذاته وتقديرها، ويقوي المشاعر والأحاسيس الداخلية التي تقوده إلى تحقيق أهدافه معتمداً على نفسه، وإذا وجدت تحفيزات خارجية مع الداخلية زاد من دافعية الإنجاز والنجاح في تحقيق الأهداف (زراق، 2005، 2-4).

كما يجب مراعاة أن التحفيز لا يقتصر فقط على وسائل الدعم وتعزيز الإيجابية (المادية، والمعنوية)، بل يتعداها إلى وسائل التحفيز السلبية، بما في ذلك العقوبات التأديبية التي يتم فرضها (من أجل الدافعية نحو تحسين الأداء)، ويعتمد اختيار نوع المحفز على الشخصية التي يتمتع بها الشخص المراد تحفيزه، وبذلك فإن التحفيز يتسم بطابع النسبية، بحيث يختلف أسلوبه من شخص لآخر، ومن مكان لآخر (الفيقي، 2011، 6).

العناصر التحفيزية التي تؤدي للدافعية الداخلية:

الإعداد والتحضير: تجهيز خطة تحتوي على مجموعة من الأهداف يسعى الطالب لتحقيقها.
التدريب: قيام الطالب على التدريب لمعرفة كيف يحقق أهدافه البعيدة وقريبة المدى، وذلك من خلال تقسيمها ووضع فترة زمنية لها حسب الأولويات.

المرونة: توافر خطط بديلة في حالة صعوبة تحقيق أهدافه لظروف خارجة عن إرادته.
المتعة: تعني قيام الطالب بأشياء محببة لديه من شأنها تعطيه القدرة والطاقة والشحنات الإيجابية للانطلاق نحو تحقيق هدفه.

القدرة: تعني أن يكون الطالب مؤهلاً على القيام بالسلوك المطلوب.

الرغبة: استمرار الطالب في الوصول إلى الأهداف الموضوعية وتحقيقها.

الجهد: مقدار الطاقة المبذولة والوقت اللازم لتحقيق الأهداف (زراق، 2005، 4-7).

تأثير التحفيز على دافعية الفرد:

يظهر أثر التحفيز بوجود المبادرة المستمرة من الفرد لإثبات ذاته، وعندما يقدم أعمالاً مبدعة من حين لآخر، وأن يكون لديه الدافعية نحو تقديم المقترحات البناءة، وطرق التحسين العديدة التي تُعالج جوانب القصور التي يشعر بها، وأن يكون لديه قابلية للتغيير، وتطوير أداءه، وتصحيح مساره، وأن يمتاز بالحيوية والتوازن الحيوي داخل المؤسسة التعليمية، مما يؤدي إلى انسجامه مع الأحداث الجارية، والتحرك بحيوية وفعالية وإرادة قوية لتحقيق النجاح سواء في البيئة الداخلية أو الخارجية (مرعي، د.ت، 7).

وبذلك يتضح أنه يمكن تقسيم الحوافز من حيث الأثر والفعالية إلى نوعين الأول وهو الحوافز الإيجابية: وتقوم على الثواب، وتلبية الاحتياجات؛ بهدف زيادة الدافعية، وتحسين الأداء، وتوافر فعل السلوكيات المرغوب فيها، ومن أمثلتها الحرص على توفير بيئة تعليمية إلكترونية مناسبة للطلاب، وإقامة دورات تدريبية للتعامل مع المنصات التعليمية. أما النوع الثاني الحوافز السلبية: لمنع السلوك السلبي أو تكراره، أو للحد منه، ومن أمثلته الإنذار عند الإهمال، أو توجيه عقاب لحوار غير مناسب عبر المنصات التعليمية بهدف تحفيز منع الطالب من تكرار الخطأ، وبالتالي يحسن من سلوكه (يوسف، 2013، 27-39).

طرق تحفيز دافعية الإنجاز:

حيث إنه تأتي أوقات كثيرة يشعر فيها الطلاب على اختلاف مراحلهم الدراسية بالإحباط الداخلي وضعف الدوافع نحو الإنجاز، ويفقدون القدرة على حافز الاستمرار، سواءً بسبب فشلهم في بعض المواد الدراسية، أو بسبب ضغط الدراسة والامتحانات، فإنه يكون من الطبيعي أن يكون للمحفزات دوراً إيجابياً لتغيير هذا الشعور الداخلي، والمعاشية مع مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل تحقيق حاجاته، وإعادة التوازن عندما يختل، وتتحقق لديه الوظائف الأساسية في دوافع السلوك المتمثلة في: التحرك والتنشيط، التوجيه، المحافظة والاستدامة، حتى تشبع الحاجة ويعود التوازن له (بو حمادة، وآخرون، 2006، 8-12).

ويمكن اختصار طرق تحفيز دافعية الإنجاز كما يلي:

الانتماء: إيمان الطالب أن المؤسسة التعليمية لها تقديرها واحترامها ويجب الحفاظ عليها.

الإنجاز: يعني توافر السعي نحو تحقيق النتائج والنجاح والإنجاز.

الدوافع: يعني تحركات الطالب لتحقيق النجاح. وكلما زادت الدوافع زادت الرغبة في تحقيق النجاح مثل: الجمع بين الولاء والإنجاز يزيد من دافع العزيمة والإصرار.

القدرة على التعامل مع الآخرين: يعني قدرة الفرد على إقامة العلاقات مع المحيطين به.

توافر الثقة بالنفس: تعني قدرة الطالب على التحصيل وشعوره بأنه قادراً على النجاح.

القدرة على الإتقان: تعني الدقة في الأداء لتحقيق الأهداف بطريقة جيدة وسريعة.

الاستقلال: هو توجه الفرد نحو العمل منفرداً ومعتمداً على نفسه.

الطموح: هو المعيار الذي يحكم به الشخص على أدائه الخاص بالنجاح أو الفشل.

التميز: توافر الاختلاف في الأداء عند مقارنته بالآخرين (مطر، 2013، 1412-1417).

الدراسات السابقة: تم تناولها علي ثلاثة محاور وهم:

المحور الأول: بعض دراسات التحفيز:

دراسة (Teigland & Wasko, 2009) توصلت إلى أن التحفيز الداخلي النابع من الفرد نفسه له دوراً في نقل المعرفة والأداء الفعال في التكاليفات، ويعطي عزيمة لتحقيق الأهداف الشخصية، وأظهرت نتائج دراسة جوديث، ميلز (2013) أن الكفاءة الذاتية وتأثير المحفزات لهما

أهميتهما في اتجاه الفرد نحو المشاركة والمعرفة، وتؤثر بدورها في وجود الرغبة في مشاركة المعرفة، والقدرات التنظيمية، وتوصلت دراسة عبد الستار (2015) بعد التطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في كليات جامعة القاهرة وعددهم (384) مفردة أن ربط التحفيز الداخلي بالتحفيز الخارجي يؤثر إيجابياً ومعنوياً علي السلوك الفردي للمشاركة نحو المعرفة وتحسين الأداء.

المحور الثاني: بعض دراسات الدافعية:

دراسة سليمان(2002) توصلت إلى أن التقدم العلمي مرتبط بالعوامل النفسية وخاصة دافعية الإنجاز ؛ لأنها مرتبطة بتعلم المهارات التي تساعد الفرد في إتقان العمل والتفوق فيه ، وبينت أن دافعية الإنجاز خاصة مرنة يمكن تنميتها وتطويرها ، من أجل الارتقاء والنمو العلمي والمهني للفرد ، وهو مؤشراً لنمو المجتمع وتقدمه العلمي بصورة كلية ؛ لأن المجتمع ما هو إلا مجموع أفراده، وأوصي البحث بأهمية التخطيط للتعليم ، بحيث تتوفر فيه العوامل المحفزة والدافعة للمتعلمين للإنجاز، وهيئة بيئة العمل الدافعة للإنجاز والإبداع ، واستهدفت دراسة هريش (2013) التعرف على دور الدافعية للاستمرار في العمل في مهنة الخدمة الاجتماعية لدي الإخصائيين الاجتماعيين ، وأظهرت أن الإخصائيين الاجتماعيين الأصغر سناً أكثر دافعية للاستمرار في العمل في المهنة من كبار السن ، وأن دافعية الإناث للاستمرار في المهنة أكثر من الذكور ، وكلما ازداد الدخل من العمل في المهنة ، ازدادت الدافعية للاستمرار في العمل في المهنة ، وأوصت دراسة الشمراني (2019) بضرورة العمل على تعزيز دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى طلاب الجامعة من خلال مكافأة الطلاب المتقدمين دراسياً، وتفعيل الخدمات الإرشادية داخل نطاق الكلية.

المحور الثالث: بعض دراسات التحول الرقمي في التعليم الجامعي:

دراسة علي(2011) استهدفت التوصل لمجموعة من الآليات المقترحة لتحقيق التحول الرقمي للجامعات المصرية، وجاءت النتائج تؤكد أهمية القيام بتحليل الفرص والتحديات في البيئة الخارجية للجامعة، تحديد رؤية الجامعة، توفير الدعم القيادي والإداري لجهود التحول، أهمية تطوير الهياكل التنظيمية المرنة من خلال البعد عن الهياكل المعقدة، وجود استراتيجية واضحة للتحول الرقمي في ضوء تحليل السوق واحتياجاته ، تنمية الوعي المجتمعي بأهمية التعلم الإلكتروني، وأن نجاح عملية التحول الرقمي للجامعات لا تعتمد على مدي فاعلية عملية التحول فحسب ، بل يتطلب الأمر قدرات ومهارات وخصائص لجميع العاملين بالجامعة والمنتسبين إليها ، أما دراسة (Stand &Lehmann 2017) توصلت إلى أن نجاح عملية التحول الرقمي للجامعات لا يتوقف على مدي فعالية عملية التحول نفسها، وإنما يتطلب جدران محورية من قبل أعضاء الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية بالجامعة لنجاحها ، وتوصلت نتائج دراسة (Obaid 2019) إلى وجود افتقار لدي الجامعة محل التطبيق في المعرفة الرقمية بين الأكاديميين والطلاب والموظفين، وأن الجامعة تحتاج تجهيزات لنفسها للتكيف مع هذا العصر الرقمي الجديد ، أما دراسة المطرف(2020) بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في مدى توافر العناصر المادية اللازمة للتحول الرقمي لصالح الجامعات الحكومية، وتوافر الكفاءات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس لصالح العاملين في القطاع الخاص، وفي إمكانية التحول الرقمي للتعليم في ظل الأزمات لصالح الجامعات الخاصة، وأظهرت أنه يوجد تأثيراً معنوياً لاختلاف قطاع التعليم الجامعي على مدى إمكانية التحول الرقمي للتعليم في ظل الأزمات

الحالية ، واستهدفت دراسة عبد المنعم (2021) معرفة أهمية التحول الرقمي في إدارة المؤسسات في ظل أزمة كورونا، وتوصلت النتائج إلى أن التحول الرقمي يوفر للمؤسسات الإمكانيات والوقت وتحسين الخدمات المقدمة مقارنة بالطريقة التقليدية، وأوصت بأهمية هذا التحول الرقمي؛ لأنه يعتبر الحل الأمثل للمؤسسات في ظل الظروف الراهنة. وخاصة المتصلة بجائحة كورونا، كما يساعد التحول الرقمي على سرعة اتخاذ القرارات، وضرورة تحسين الكفاءات والمهارات للقدرة على التعامل مع هذا التحول الرقمي.

تحليل الدراسات السابقة:

تبين من خلال الدراسات أن هناك اختلاف بين الدافع والحافز ولكنهما مرتبطان ببعضهما لتحقيق الهدف ، حيث إن الدافع يمثل القوة الداخلية لدى الفرد لوجود حاجة غير مشبعة، وأن الحاجة غير المشبعة توجد التوتر وافتقاد التوازن لدى الفرد، وبالتالي تتولد بواعث تحفيزية داخلية وخارجية لبحث الفرد عن سلوك لإنجاز إشباعها ، كما تبين اتفاق الدراسات التي تناولها البحث عن أهمية التحول الرقمي بالجامعات كدراسة المطرف (2020) ، وعبد المنعم (2021)، حيث أصبح تحولاً عالمياً من أجل التطورات التي أحدثتها الثورة التكنولوجية، كما أن التحول الرقمي للجامعات أصبح ضرورياً لوجود بعض الأزمات ومنها أزمة كورونا، وأكدت دراسة Obaid (2019) على أهمية تدريب كافة العناصر المنتسبة إلى الجامعة من قيادة وهيئة تدريسية وإدارية وطلاب على كيفية التعامل مع هذا التحول الرقمي، وأكدت الدراسات علي أن التحول الرقمي يعنى وجود طالباً معتمداً على نفسه في العملية التعليمية الحديثة.

بعض النظريات المفسرة لطبيعة التحفيز والدافعية:

النظرية الإسلامية نحو التحفيز للإنجاز:

تلعب الحوافز الدنيوية بأنواعها المادية والمعنوية دوراً كبيراً في تحسين الأداء ومضاعفة الجهد من أجل الإنجاز ، ولكن تعزيزها وتقويتها من خلال الحوافز الدنيوية يؤدي إلى تقويتها وتوجيهها توجيهها صحيحاً ، فالإنسان مهما كان مقدار إيمانه ، فإنه يرغب في دخول الجنة ويخشى من عذاب النار ، لأن الدين ربط بين الإيمان وبين العمل الصالح يقول الله تعالى " مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ" (النحل، 97)، وكذلك من الآيات التي تدل على التحفيز وفعل الخير والعمل والاجتهاد وتحذر من الشر والفسل، قوله تعالى " إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا" (الكهف، 30)، كما تدل هذه الآية على المزايا التي يمنحها الله لعباده سواء كانت مادية أو معنوية عند سعيهم نحو الإنجاز، وكذلك قول الله تعالى (فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ * وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ" (الزلزلة، 7 - 8). وهناك العديد من الآيات الأخرى، التي تدل على أن الإنجاز مطلباً إسلامياً.

وقد أوضح (زيدان ، 2003، 143-196) أن النظرة الإسلامية للمشكلة تشير إلى موقف يعيشه الإنسان يؤدي إلى وجود خلل في علاقة الإنسان بربه والمحيطين ،وتتم المساعدة وفقاً للمقاصد العامة في تصحيح هذه العلاقة ، وإشباع احتياجاته ورفع مستوى أدائه الاجتماعي على المستوى الفردي والمجتمعي ، ويتخذ الإخصائي الاجتماعي في ذلك العديد من الأساليب كأسلوب المشورة، والنصح، والأسوة الحسنة ، والعلاج بالعبادات ... إلى غير ذلك ، وقد أشار(الصراف ،

2009، 7-9) أن "عبد المنعم السنهوري" أكد على أنه لما ترتبط خدمة الفرد نظرياً وعلمياً بالشريعة الإسلامية، وبخاصة في الدول الإسلامية توفر لنفسها أقوى الضمانات للنجاح، وهو ما أثبتته الباحثون بفاعلية خدمة الفرد من منطلق إسلامي في التعامل مع المشكلات النفسية والاجتماعية... وغيرها. وبذلك يتضح أن الوازع الديني مطلباً رئيساً من مطالب تحقيق الإنجاز والقدرة على التنافس ومواجهة التطورات المجتمعية.

النظرية الإدراكية:

ترى أن التعلم هو عملية عقلية تتمثل في استخدام الذاكرة، والدافعية والتفكير وأن الانعكاسات تلعب دوراً رئيسياً في التعلم، والإدراكيون يرون أن التعلم عملية داخلية، وأن محتوى التعلم يكون بقدر سعة وعمق معالجة المعلومات لدى المتعلم وعلى بنية المعلومات لديه، ويتطلب تحقيق التعلم نشاط عقلي، مشاركة المتعلم، والقدرة على التذكر والاسترجاع وتخزين المعلومات في الذاكرة (Herbert & petricharles, 2019). وبذلك يتضح لكي يحدث ذلك لابد أن يدرك الطالب حقيقة التحول الرقمي وماهيته وارتباطه بتحقيق الإنجاز الشخصي والعلمي، مع توافر كوادر متخصصة تقدم له التوعية والدورات اللازمة نحو ذلك.

النظرية السلوكية:

ترى أن التعلم يحدث نتيجة تعرض المتعلمين إلى بعض المثيرات التعليمية ليحدث استجابات معينة تناسب المثير. كما تعتمد على مبدأ التعزيز الإيجابي أو السلبي، والتعزيز هو رد الفعل الذي يستقبله المتعلم نتيجة استجابته للمثيرات التعليمية المقدمة له، ويمثل التحفيز والدافعية في النظرية السلوكية عاملاً أساسياً في الدافع، حيث إن الاستجابات البيولوجية للدوافع المرتبطة بها تنشيط السلوك المباشر للشخص (Edpsycinteractive, 2019). ويتضح من ذلك أنه يمكن ملاحظة مدى قدرة الطالب على الاستفادة من التحول الرقمي بالجامعات من خلال الملاحظة للسلوكيات، والاختبارات التحصيلية... وغيرها التي تبين إيجابيات وسلبيات التحول الرقمي المكتسبة.

نظرية التحفيز الإنساني:

بين "أبراهام ماسلو" في هذه النظرية سلم الحاجات وبيان سلوك الإنسان الذي يأتي نتيجة احتياجاته، وذلك وفقاً لخمسة مستويات ويعتبر المحفز هو الموجه الأساسي لسلوك الفرد لإشباعها، وتمثل الاحتياجات في: (الحاجات الفسيولوجية كالطعام والشراب، والحاجة إلى الأمن ويعني توافر البيئة الخالية من الأضرار، الحاجات الاجتماعية ومنها الحاجة إلى الانتماء لمجموعة من الأصدقاء، والحاجة إلى التقدير ومنها تقدير الذات واحترامها، وتحقيق التقدم والنجاح، الحاجة إلى تأكيد الذات: وتعني توفير الظروف المناسبة التي تُساعد الفرد على الابتكار، وتقديم أفضل ما لديه ليشعر بكيانه ووجوده (عبد الكريم، 2017).

ومن خلال ما سبق يمكن إيضاح ماهية تحفيز دافعية الإنجاز لطلاب الخدمة الاجتماعية من منظور خدمة الفرد كما يلي:

يعتبر المجال التعليمي أحد المجالات النوعية التي تمارس فيه مهنة الخدمة الاجتماعية كجزء من تعاون مهني مشترك بالتساند مع مهن المساعدة الإنسانية الأخرى التي تسعى إلى تمكين الطلاب من الاستفادة من العملية التعليمية، ولكي تحقق الجامعة في ظل تحولها الرقمي الوظيفة

الاجتماعية بجانب وظيفتها التربوية، فإن الأمر يتطلب أن تكون الخدمات الاجتماعية والمساعدات متسقة مع التطور المستمر وتواكب التغيرات المجتمعية، وما تتضمنها من تغيرات وأزمات ، وهنا تكمن أهمية دور الخدمة الاجتماعية في محاولتها لتحقيق أهداف وقائية وعلاجية وإنمائية من شأنها الخروج بهذه المرحلة الحرجة إلى مراحل العمر التالية بأقل قدر من المشكلات الفردية والاجتماعية ، وبأعلى درجة من التكيف الشخصي والاجتماعي مع الظروف الراهنة ومتطلبات العصر الرقمي.

وتعد الغايات التي تسعى الخدمة الاجتماعية لتحقيقها في المجال التعليمي ربط المؤسسة التعليمية بالبيئة الموجودة بها؛ لذا فإن الإخصائي الاجتماعي يلتزم بتطبيق مبادئ المهنة بما يحقق أهداف، وقائية، وعلاجية، وتنموية (محمد، 2009، 7-37).

وتعد خدمة الفرد من الطرق التي تعمل على تحقيق نمو الطلاب، وتساعدهم على معرفة التعامل الصحيح مع تطورات البيئة الجامعية وربطها بالمجتمع، ويعد قيام الإخصائي الاجتماعي الممارس لطريقة خدمة الفرد في الجامعة عاملاً مهماً في تحفيز دافعية الطلاب نحو تحقيق الإنجاز والنجاح، حيث تعد خدمة الفرد إحدى الطرق التي تعمل على مساعدة الطالب في تقديم الخدمات ومعالجة المشكلات (زيدان، 2006، 39-43).

واستنتاجاً مما سبق فإن الهدف البحثي هنا يركز على التعرف على مدى دافعية الإنجاز لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، لكون الدوافع تمثل قوة موجودة داخل الفرد وتدفعه لسلوك معين لإشباعها، وتمثل الحوافز المؤثرات الخارجية عن الفرد أو الداخلية التابعة منه بشقيها المادي والمعنوي ، والتي تعمل على إثارة دوافعه الداخلية سواء الجسمية أو النفسية لتحقيق الإنجاز الشخصي والعلمي ، لذا كان من الضروري أن يتم تحديد أكثر التحفيزات المحببة ، والتي يرغب فيها الطلاب من أجل استثمارها لزيادة دافعية الإنجاز لديهم ، وذلك في ضوء طريقة علمية والمتمثلة في البحث بطريقة خدمة الفرد وخاصة في ظل التحول الرقمي للتعليم الجامعي، والسعي نحو جامعة منتجة.

تحديد مشكلة البحث:

بالرجوع إلى الدراسات السابقة كدراسة جوديث، ميلز (2013)، دراسة عبدالستار (2015)، أكدت على أن التحفيز الداخلي والخارجي (المادي والمعنوي) يعد مؤثراً لدافعية الإنجاز لدى الفرد وخاصة في ظل التغيرات والأزمات التي تحدث في المجتمع ومؤسساته، كما أظهرت دراسة سليمان(2002) أن التقدم العلمي والتفوق مرتبط بدافعية الإنجاز، وأظهرت دراسة هريش(2013) أنه كلما زادت الدافعية زادت الرغبة في القبول على ممارسة الخدمة الاجتماعية، وقد أوصت دراسة الشمراني (2019) بضرورة تعزيز دافعية الإنجاز الأكاديمي لطلاب الجامعة، كما أن الإسلام حث على الكفاح والعمل وبذل الجهد في الأعمال الدنيوية ومن أجل السعادة في الآخرة ، ولا بد أن يرتبط ذلك بسعي الفرد نحو تحقيق أهدافه وإنجازها، أما فيما يخص التحول الرقمي بالجامعات فقد أصبح ضرورة ملحة حتى تكون المؤسسات التعليمية قادرة على التجديد والابتكار ومواكبة العصر ويكون لديها القدرة على التنافس ومواجهة الأزمات فقد أظهرت دراسة كل من علي (2011)، Obaid (2019). أن نجاح عملية التحول الرقمي بالجامعة يتطلب توافر قدرات للمنتسبين بها ، والحاجة إلى توافر دافعية ومهارات تساعد الطلاب على التعامل معها ، أما من الناحية التقديرية للواقع فقد لاحظ أن الحالة الراهنة التي يعيشها المجتمع وخاصة في ظل

التطور كمتطلب وفي ظل انتشار فيروس كورونا والتحول إلى استخدام التكنولوجيا وبرغم إيجابيتها : إلا أن الطلاب (عينة البحث) لاحظ علمهم السلبية في متابعة المحاضرات الإلكترونية وأسئلتهم عن مصيرهم التعليمي ، كما تبين نوعاً من الإحباط وافتقاد سرعة إنجاز التكاليفات ، ووجود عبارات أغلبها تميل إلى افتقاد الأمل ، وأن الأهداف التعليمية الخاصة بهم يصعب تحقيقها وخاصة أن التحول من النظام التقليدي إلى النظام الإلكتروني لم يسبقه أي تدريب مسبق ، وخاصة لدى طلاب الفرقة الأولى ، وانعكاسه أيضاً على باقي الفرق التعليمية بشعبة الخدمة الاجتماعية ، كما جاءت النتائج الإحصائية من خلال الاستبانة المطبقة على الطلاب (عينة البحث) تبين أن دافعية الإنجاز لديهم جاءت متوسطة وذلك بقوة نسبية (69,7%) ، كما أن (64.5%) من العينة هي من ترغب في نظام التعليم الإلكتروني وهو ما يؤكد الحاجة إلى أهمية تقديم التحفيزات الداخلية والخارجية بشقيها المعنوي والمادي ، وبناءً على ذلك وفي ضوء ما أظهرته الدراسات من أهمية التحفيز واستغلال الدوافع نحو الإنجاز، فإن الباحث من خلال تخصصه الدقيق والمتمثل في طريقة خدمة الفرد يسعى إلى التوصل للإجابة على التساؤل التالي : ما هو التصور المقترح الذي يمكن من خلاله تحفيز دافعية الإنجاز لطلاب الخدمة الاجتماعية من منظور خدمة الفرد في ضوء التحول الرقمي للتعليم الجامعي؟

تساؤلات البحث:

التساؤل الرئيس: ما هو التصور المقترح لتحفيز دافعية الإنجاز لطلاب الخدمة الاجتماعية من منظور خدمة الفرد في التحول الرقمي للتعليم الجامعي؟

التساؤلات الفرعية وهي:

- ما طبيعة دافعية الإنجاز من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية؟
- ما تحفيزات دافعية الإنجاز المادية من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية؟
- ما تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية؟
- ما تحفيزات دافعية الإنجاز المادية لطلاب الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؟
- ما تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية لطلاب الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؟
- ما مقترحات دافعية الإنجاز لطلاب الخدمة الاجتماعية في التحول الرقمي للتعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؟

أهداف البحث:

الهدف الرئيس: التوصل إلى تصور مقترح لتحفيز دافعية الإنجاز لطلاب الخدمة الاجتماعية من منظور خدمة الفرد في التحول الرقمي للتعليم الجامعي.

الأهداف الفرعية وهي:

- التعرف على طبيعة دافعية الإنجاز من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية.
- تحديد تحفيزات دافعية الإنجاز المادية من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية.

- تحديد تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية.
- تحديد تحفيزات دافعية الإنجاز المادية لطلاب الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- تحديد تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية لطلاب الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- تحديد عدداً من المقترحات لدافعية الإنجاز لطلاب الخدمة الاجتماعية في التحول الرقمي للتعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

أهمية البحث:

- أصبح التحول الرقمي للتعليم الجامعي ضرورياً، لأنه أصبح تحولاً رقمياً عالمياً، كما أنه أصبح مطلباً في ظل الأزمة الحالية والمتمثلة في أزمة (فيروس كورونا).
- الحاجة لرفع مستوى المعنوية للطلاب نظراً لتغير نظام المحاضرات وتأجيل وتقديم الامتحانات مما أدى إلى القلق والخوف والفشل والتفكير في صعوبة تحقيق الإنجاز.
- يعد التحفيز في حد ذاته من الطرق المستخدمة في كافة المؤسسات التعليمية وغيرها، لأنه له مردوداً جيداً في زيادة الإنجاز.
- بينت الدراسات التي تم الرجوع إليها أن دافعية الإنجاز تزيد من المعرفة وتجعل الفرد مسؤول عن تحقيق إنجازة معتمداً على جهده لا الحظ والتوكل والاعتماد على الغير.
- قد يساهم هذا البحث في إعطاء رؤية للقسم والكلية عند تجهيز المقررات والأنشطة بالنظام الإلكتروني، ومراعاة مستوى دافعية الإنجاز عند الطلاب ومعرفة التحفيزات المفضلة إليهم وتقريبها مع نظرة أعضاء هيئة التدريس بالقسم.

مفاهيم البحث:

مفهوم التحفيز: يعرف بأنه الوسائل المادية والمعنوية المتاحة؛ لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية للأفراد (فؤاد، 1976، 34).

ويعرف بأنه: ذلك العنصر الذي يفيد في فهم العناصر التي تؤثر في رفع حماس ودافعية الأفراد للعمل في اكتساب بعض المهارات التي يمكن من خلالها رفع الروح المعنوية (الكتبي، 2005، 7).

مفهوم الدافع:

يعرف بأنه الشعور بالرغبة أو النفور (ترغب في شيء، أو تريد تجنب شيء أو الهروب منه) على هذا النحو، فإن الدافع له جانب موضوعي (هدف أو شيء تطمح إليه) وجانب داخلي أو ذاتي (أنت الذي ترغب في الشيء أو تريد ابتعاده) (Ryan & Deci, 2000, 56).

ويعرف بأنه استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه، وأنه مثير داخلي يحرك الفرد للوصول لهدف معين (McClelland & Weinberger, 1989).

مفهوم الإنجاز:

يعرف بأنه: هو المحصلة النهائية لأداء الفرد وجهده، لذلك يعد الإنجاز الخطوة والمؤشر الأول لأداء الفرد، والإنجاز الناجح يقود الفرد إلى نجاح آخر، أي أن النجاح يزيد من الدافعية نحو العمل بصورة عامة (سليمان، 2002، 163).

مفهوم دافعية الإنجاز: تعرف بأنها استعداد موجه يدفع الفرد إلى مواجهة التحديات في سبيل الحصول على النجاح والتركيز (Sagie, 1994, 51).

وتعرف بأنها: الدافع للنجاح وتجاوز الصعوبات ويتباين من شخص لآخر ومن ثقافة لأخرى، ويعتمد جزئياً على التنشئة الاجتماعية (عبد الحميد، 2003، 3).

التعريف الإجرائي لتحفيز دافعية الإنجاز: تعني القوي الداخلية لدى الطالب والتي تدفعه إلى استثمار معارفه ومهاراته وطاقته لتحقيق الإنجاز والنجاح في تخصصه في ظل التحول الرقمي للتعليم الجامعي، ويمكن تحديد آليات التحفيز لدافعية الإنجاز من خلال الدرجات التي تحصل عليها عينة البحث في استبانة (تحفيز دافعية الإنجاز في التعليم الجامعي في ظل التحول الرقمي (من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية)، واستبانة (تحفيز دافعية الإنجاز في التعليم الجامعي في ظل التحول الرقمي (من وجهة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة).

مفهوم التحول الرقمي:

هو عملية ضرورية للتغيير التكنولوجي والثقافي الذي تحتاجه المنظمة بأكملها من أجل الارتقاء إلى مستوى عملاتها الرقميين (De la Peña & Cabezas, 2015, 52).

كما عرف بأنه: استخدام التكنولوجيا في المؤسسات والهيئات الحكومية والقطاعات الخاصة والعامية (إبراهيم، الحداد، 2018، 26).

تعريف التحول الرقمي في البحث:

هو التحول التدريجي من النظام التقليدي للتعليم بالجامعة إلى الإلكتروني الذي يعتمد على التقنيات والتطبيقات الحديثة من أجل تحقيق الأهداف التعليمية، التي وضعها متخذي القرار في المنظومة التعليمية بأكملها بهدف إخراج خريج في الخدمة الاجتماعية لدية القدرة مع التعامل مع العصر الرقمي وتطوراته المستمرة.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة كل من متغير (تحفيز دافعية الإنجاز، التحول الرقمي للجامعات).

الحدود المنهجية: يتبع هذا البحث البحوث الوصفية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي.

الحدود المكانية: تتمثل في قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بكلية التربية بالقاهرة جامعة الأزهر.

الحدود البشرية: وتتمثل في ثلاثة فئات وهم:



الفئة الأولى: طلاب قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع للفرق الأربعة بالكلية، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل، وحساب معدل الردود لاستجابات العينة.

جدول رقم (1)

يوضح إجمالي عدد الطلاب ومعدل الردود لعام 2021 م

الفرقة	مصري	وافد	الردود مصري	النسبة	الردود وافد	النسبة
الأولى	165	6	120	%72,7	4	%66,75
الثانية	295	10	215	%72,9	8	%80
الثالثة	234	10	217	%92,7	7	%70
الرابعة	242	20	212	%87,6	16	%80
الإجمالي	936	46	764	%81,6	35	%76,1

الفئة الثانية: أعضاء هيئة التدريس بذات القسم والكلية ومن الخارج.

جدول رقم (2)

يوضح إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بالخدمة الاجتماعية

من الكلية	العدد	الردود	النسبة	موزع خارج الكلية	الردود	النسبة
على القوة	17	13	%76.5	10	7	%70
معار	4	2	%50	-	-	-

الفئة الثالثة: أعضاء الهيئة المعاونة من داخل الكلية ومن خارجها.

جدول رقم (3)

يوضح إجمالي عدد أعضاء الهيئة المعاونة بالخدمة الاجتماعية

من الكلية	العدد	الردود	النسبة	موزع خارج الكلية	الردود	النسبة
على القوة	14	10	%71.4	6	4	%66.7

الحدود الزمانية: تم إجراء البحث بشقيه النظري والتطبيقي من الفترة من 2021/4/28 حتى 2021/5/23 م.

أدوات البحث:

استبانة بعنوان: تحفيز دافعية الإنجاز في ظل التحول الرقمي للتعليم الجامعي (من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية)، واستبانة بعنوان: تحفيز دافعية الإنجاز في ظل التحول الرقمي للتعليم الجامعي (من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة). علماً بأنه تم تطبيق الأدوات بالطريقة الإلكترونية من خلال نشر الرابط الإلكتروني على صفحات القسم الإلكترونية للفرق الأربعة باستخدام موقع Google Drive .

إجراءات صدق وثبات الأداة:

صدق المضمون:

تم عرض الاستبانتين على (10) محكمين من المتخصصين والخبراء، وفي ضوء التغذية الراجعة منهم تم صياغة العبارات وإتباع إجراءات الثبات.

معامل ثبات (ألفا كرونباخ):

الاستبانة الموجه لطلاب الخدمة الاجتماعية:

قد جاءت نتائج معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة تحفيز دافعية الإنجاز في ظل التحول الرقمي للتعليم الجامعي من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية والمطبقة على (20) مفردة، مع مراعاة استبعادهم من التطبيق النهائي أن معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ككل هي (81%)، وهي معامل ثبات قوية، ويعنى هذا أن هناك اتساقاً داخلياً.

الاستبانة الموجه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

قد جاءت نتائج معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة تحفيز دافعية الإنجاز في ظل التحول الرقمي للتعليم الجامعي من وجهة نظر هيئة التدريس والهيئة المعاونة والمطبقة على (10) مفردات أن معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ككل هي (87%)، وهي معامل ثبات قوية، ويعنى هذا أن هناك اتساقاً داخلياً.

تحديد أوزان أداتي البحث:

في ضوء ما سبق وبعد إجراء التعديلات المقترحة من قبل السادة الأساتذة المحكمين، والتأكد من صدق وثبات أداتي البحث، أصبح عدد الأسئلة بالاستبانة الخاصة بطلاب الخدمة الاجتماعية تتضمن (4) أسئلة رئيسة لمعرفة خصائص العينة ، وثلاثة محاور يتضمنون (32) عبارة ، أما الاستبانة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تضمنت (3) أسئلة لمعرفة خصائص العينة ، ومحورين يتضمنان (21) عبارة ، ومحوراً لعرض المقترحات من وجهة نظرهم، وتضمنت الاستجابة على أداتي البحث تحديد وزن لكل اختيار بنظام متدرج ثلاثي حيث إن (نعم)=3، (إلى حد ما) = (2)، (لا) = (1) ، مع مراعاة الإجابة على العبارات السلبية تأخذ العكس.

تحليل نتائج البحث: خصائص عينة البحث من طلاب الخدمة الاجتماعية:

جدول رقم (4)

وصف مجتمع البحث من طلاب الخدمة الاجتماعية بالكلية (ن 799)

الترتيب	%	التكرار	البيان	المتغير
1	95.6%	764	مصري	الجنسية
2	4.4	35	وافد	
	100%	799	المجموع	
4	12.8%	102	17 سنة	السن
2	27.9%	223	من 17 سنة إلى أقل من 19 سنة	
1	40.8%	326	من 19 سنة إلى أقل من 21 سنة	
3	17.8%	118	من 21 سنة إلى أقل من 23 سنة	
5	2.6%	21	من 23 سنة إلى أقل من 25 سنة	
6	1.13%	9	25 سنة فأكثر	
	100%	799	المجموع	
4	15.5%	124	الأولي	الفرقة الدراسية
3	27.9%	223	الثانية	
2	28.04%	224	الثالثة	
1	28.5%	228	الرابعة	
	100%	799	المجموع	
1	97.4%	778	مستجد	الحالة الدراسية
2	2.4	19	باقي إعادة	
3	0.25	2	استثنائي	
	100%	799	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (4) والخاص بوصف خصائص عينة البحث من طلاب الخدمة الاجتماعية بقسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بالكلية، أن متغير الجنس جاء يوضح أن نسبة (95.6%) من الطلاب مصريين الجنسية، بينما جاء في الترتيب الثاني بنسبة (4.4%) الطلاب الوافدون، أما فيما يخص متغير السن فقد جاء في الترتيب الأول الفئة العمرية من 19 سنة إلى أقل من 21 سنة بنسبة (40.8%)، وقد جاء في الترتيب السادس والأخير الفئة العمرية

من 25 سنة فأكثر بنسبة (1.13%) ، أما فيما يخص متغير الفرق الدراسية لطلاب الخدمة الاجتماعية ، فقد جاء في الترتيب الأول في الاستجابات من هم في الفرقة الرابعة ، وذلك بنسبة (28.5%) ، وقد جاء في الترتيب الرابع والأخير من هم في الفرقة الأولى وذلك بنسبة (15.5%) ، أما فيما يخص متغير الحالة الدراسية فقد جاء في الترتيب الأول استجابات الطلاب المستجدين ، وذلك بنسبة (97.4%) ، وقد جاء في الترتيب الثالث والأخير استجابات الطلاب الاستثنائيين ، وذلك بنسبة (0.25%) ، ويتضح من خلال ما سبق أن الطلاب على متنوع الأعمار والفرق كان لديهم قابلية للتطبيق الإلكتروني والرغبة في التعاون ، حيث تم الاستفادة من المجموعات الإلكترونية للفرق التي جهزتها الكلية للتعامل معهم وتطبيق الأداة عليهم من خلالها كنوع من التحول الرقمي ، ومعرفة ردودهم في نفس الوقت ، والذي تبين منه وجود نوعاً من التفاعل مع الطلاب أثناء فترة التطبيق والرد على استفساراتهم أولاً بأول مما دعم زيادة استجابات الردود أثناء التطبيق.

جدول رقم (5)

يوضح قدرة الطلاب على التعامل مع الأجهزة الإلكترونية (ن 799)

العبرة	نعم	%	لا	النسبة
تستطيع القدرة على التعامل مع الأجهزة الإلكترونية	729	91.2%	70	8.8

يتضح من خلال الجدول رقم (5) أن نسبة (91.2%) لديهم القدرة على استخدام الأجهزة الإلكترونية كالمحمول واللاب توب والكمبيوتر وهي الأكثر استخداماً لتلقى المحاضرات وهو ما يعد مؤشراً جيداً ومدعماً لهذا التحول الرقمي، بينما (8.8%) يرون عكس ذلك.

جدول رقم (6)

يوضح تفضيل التعليم الإلكتروني عن التقليدي لدى الطلاب (ن 799)

العبرة	نعم	%	لا	النسبة
أفضل التعليم الإلكتروني عن التقليدي	515	64.5%	284	35.5

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن نسبة (64.5%) لديهم الرغبة في نظام التعليم الإلكتروني، بينما (35.5%) يرون عكس ذلك، وهو ما يعد مؤشراً لأهمية البحث في إيضاح اتجاهات الطلاب نحو التحول الرقمي، والذي يحتاج لتعزيزات وتحفيزات نحوه.

خصائص عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

جدول رقم (7)

وصف مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (ن 36)

الترتيب	%	التكرار	البيان	المتغير
1	69.4	25	عاملين بالقسم بالكلية	محل العمل
2	30.6	11	عاملين خارج الكلية	
-	%100	36	المجموع	
4	11.1	4	أستاذ جامعي	الدرجة العلمية
م4	11.1	4	أستاذ مساعد	
1	36.1	13	مدرس	
2	22.2	8	مدرس مساعد	
3	19.4	7	معيد	
-	%100	36	الإجمالي	
-	-	-	سنة واحدة	
2	19.4	7	من 1 سنة إلى أقل من 5 سنوات	
1	58.3	21	من 5 سنوات إلي أقل من 10 سنوات	
5	2.8	1	من 10 سنوات إلي أقل من 15 سنة	
4	8.3	3	من 15 سنة إلي أقل من 20 سنة	
3	11.1	4	من 20 فأكثر	
-	%100	36	الإجمالي	

يتضح من الجدول رقم (7) والخاص بوصف خصائص عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقائمين بالتدريس والتعامل مع طلاب الخدمة الاجتماعية، أن متغير محل العمل جاء في الترتيب الأول بنسبة (69.4%) لمن هم منتسبين للهيئة التدريسية بالكلية، وقد جاء في الترتيب الثاني بنسبة (30.6%) لمن هم في الهيئة خارج الكلية، وقد جاء متغير الدرجة العلمية يوضح أنه جاء في الترتيب الأول لفئة المدرسين بالخدمة الاجتماعية بنسبة (36.1%)، وقد جاء في الترتيب الرابع مكرراً والأخير لفئة استجابات الأستاذ الجامعي والأستاذ المساعد، وذلك بنسبة (11.1%)، أما فيما يخص متغير سنوات الخبرة، فقد جاء في الترتيب الأول لمن لديهم خبرة تقع من 5 سنوات إلي أقل من 10 سنوات، وذلك بنسبة (58.3%)، وقد جاء في الترتيب الخامس والأخير لمن لديهم خبرة تقع من 10 سنوات إلي أقل من 15 سنة، وذلك بنسبة

(2.8%) ، ويتبين من ذلك أن جميع الخبرات التي تم الاستجابة منها يمكن الاعتماد عليها في تقديم التحفيز التي تحقق دافعية الإنجاز مع التحول الرقمي ، وخاصة أنه تم الاعتماد بصورة كبيرة على الفئة العاملة داخل الكلية ، نظراً لتعاملهم المباشر مع الطلاب سواء بالطريقة التقليدية أو الإلكترونية، وبجانب ذلك تم التطلع إلى خبرات بعض العاملين خارج الكلية من أجل تحقيق هدف البحث والاستفادة من خبرتهم.

النتائج الميدانية للبحث :

الإجابة على التساؤل الأول:

جدول رقم (8)

يوضح طبيعة دافعية الإنجاز من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية

الترتيب	النسبة	المتوسط	البيان
3	76,3	2,3	لدي أهداف محددة أسعي لتحقيقها
4	75,3	2,3	أرغب بأن أكون أول دفعتي
5	72	2,2	أبذل أقصى جهد من أجل النجاح
7	61	1,8	أحاول التغلب على العقبات التعليمية
1	79,3	2,4	أشعر بخيبة الأمل في ظل الأحداث الجارية
1م	79,3	2,4	أشعر أن التعليم الجامعي لن يحقق طموحاتي
10	55,3	1,7	أرغب في التنافس العلمي مع زملائي
9	58,3	1,8	أجد صعوبة في التعامل مع المنصات التعليمية الإلكترونية
2	78,7	2,4	أجد صعوبة في التعامل مع العاملين بالكلية
8	60,7	1,8	أجتهد لتحقيق مكانة مرموقة بالمجتمع
6	70,3	2,1	أجد صعوبة في فهم المقررات الدراسية الإلكترونية

يتضح من الجدول رقم (8) والخاص بتوضيح طبيعة دافعية الإنجاز لدى طلاب الخدمة الاجتماعية وذلك من جهة نظرهم ، أنه قد جاء في الترتيب الأول عبارتين وهما : أشعر بخيبة الأمل في ظل الأحداث الجارية ، و أشعر أن التعليم الجامعي لن يحقق طموحاتي ، وذلك بمتوسط حسابي قيمته (2.4) ، وقد تحققت درجتهم بدرجة تحقق قوية ، حيث بلغت نسبتهم المئوية (79.3%) ، وقد جاء في الترتيب العاشر والأخير عبارة أرغب في التنافس العلمي مع

زملائي ، وذلك بمتوسط حسابي قيمته (1.7) ، وقد تحققت درجتها بدرجة تحقق ضعيفة، حيث بلغت نسبتها المئوية (55.3%) ، وبعد هذا مؤشراً لضعف مستوي دافعية الإنجاز لدى الطلاب وخاصة في ظل التحول الرقمي ، والاتجاه نحو جامعة منتجة لديها الرغبة في التنافس الرقمي .

الإجابة على التساؤل الثاني:

جدول رقم (9)

يوضح تحفيزات دافعية الإنجاز المادية من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية

العبرة ن=799					
الترتيب	الرقم	النسبة	الترتيب	الرقم	الوصف
7	قوية	80.3	0.8	2.4	تقديم المكافآت المالية عند الإنجاز
4	قوية	83.7	0.6	2.5	عمل دورات تدريبية للتعامل مع التكنولوجيا
3	قوية	84.3	0.7	2.5	تنوع المسابقات الإلكترونية للتنافس الثقافي
10	قوية	67.3	0.8	2	إعلام الأسماء المتميزة في لوحات الشرف
8	قوية	79.7	0.8	2.4	الانتساب لعضويات مرموقة في الجماعات المشكلة
5	قوية	83	0.8	2.5	تقديم المراجع العلمية للاستفادة
2	قوية	89.3	0.6	2.7	عمل لقاءات دورية لمعرفة الاحتياجات التعليمية
1	قوية	90	0.5	2.7	توفير صندوق لتلقي المقترحات
9	قوية	78.7	0.8	2.4	إنشاء مجلة إلكترونية خاصة بأعمال الطلاب
6	قوية	82	0.7	2.5	مشاركة الطلاب المتميزين في برامج الكلية

يتضح من الجدول رقم (9) والخاص بتوضيح تحفيزات طبيعة دافعية الإنجاز المادية لدي طلاب الخدمة الاجتماعية، وذلك من جهة نظرهم، أنه قد جاء في الترتيب الأول عبارة توفير صندوق لتلقي المقترحات، وذلك بمتوسط حسابي قيمته (2.7)، وقد تحققت درجتها بدرجة تحقق قوية، حيث بلغت نسبتها المئوية (90%)، وقد جاء في الترتيب العاشر والأخير عبارة إعلام الأسماء المتميزة في لوحات الشرف ، وذلك بمتوسط حسابي قيمته (2) ، وقد تحققت درجتها بدرجة تحقق

قوية، حيث بلغت نسبتها المئوية (67.3%)، ويعد هذا مؤشراً لرغبة الطلاب في توافر التحفيزات المادية لارتباطها بالإنجاز.

الإجابة على التساؤل الثالث:

جدول رقم (10)

يوضح تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية

الترتيب	التحقيق	النسبة	الدرجة	المتوسط	العبارة ن 799
4	قوية	%85.3	0.7	2.6	التشجيع على تحدي الظروف المحيطة لتحقيق الإنجاز
2	قوية	%88.3	0.7	2.7	إعطاء حلول لتحقيق النجاح عند التفكير بالفشل
5	قوية	%85	0.6	2.6	الإصرار على استغلال الطاقات الكامنة للإنجاز
6	قوية	%81.7	0.8	2.5	إتاحة الفرصة لتفريغ المشاعر المكبوتة من حين لآخر
9	قوية	%77	0.9	2.3	ربط الإنجاز بالقيم السائدة بالمجتمع
7	قوية	%81	0.8	2.4	التشجيع لإنجاز المهام اعتماداً على الجهد دون الحظ
3	قوية	%87.3	0.7	2.6	التفكير حول المردود المثمر من تحقيق الإنجاز
1	قوية	%91	0.6	2.7	التحلي بالصبر أثناء التعامل مع المستجندات المجتمعية
8	قوية	%78.7	0.8	2.4	توفير العلاقات الطيبة مع العاملين بالكلية
10	قوية	%76.3	0.8	2.3	الاعتراف بالجهد المبذول لتحقيق الإنجاز
9م	قوية	%77	0.8	2.3	إعطاء ألقاب معنوية كالتاليد المثالي

يتضح من الجدول رقم (10) والخاص بتوضيح تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية لدي طلاب الخدمة الاجتماعية ، وذلك من جهة نظرهم ، أنه قد جاء في الترتيب الأول عبارة : التحلي بالصبر أثناء التعامل مع المستجندات المجتمعية ، وذلك بمتوسط حسابي قيمته (2.7) ، وقد تحققت درجتها بدرجة تحقق قوية ، حيث بلغت نسبتها المئوية (91%) ، وقد جاء في الترتيب

العاشر والأخير عبارة الاعتراف بالجهد المبذول لتحقيق الإنجاز، وذلك بمتوسط حسابي قيمته (2.3)، وقد تحققت درجتها بدرجة تحقق متوسطة، حيث بلغت نسبتها المئوية (76.3%)، وهو ما يعطي مؤشراً لأهمية التحفيز المعنوية، وضرورة الاهتمام بها من أجل الإنجاز في ظل التحول الرقمي.

الإجابة على التساؤل الرابع:

جدول رقم (11)

يوضح تحفيزات دافعية الإنجاز للمادية لطلاب الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

العبارة ن=36					
الترتيب	المتوسط	الانحراف	النسبة	التحقق	الترتيب
1	2.9	0.3	96.3	موافق	1
5	2.7	0.7	89	موافق	5
2	2.8	0.5	94	موافق	2
7	2.6	0.7	86	موافق	7
4	2.7	0.6	90.7	موافق	4
9	2.4	0.8	81	موافق	9
6	2.6	0.7	87.3	موافق	6
3	2.7	0.6	91.3	موافق	3
8	2.5	0.8	84.3	موافق	8
3م	2.7	0.5	91.3	موافق	3م

يتضح من الجدول رقم (11) والخاص بتوضيح تحفيزات دافعية الإنجاز المادية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في ظل التحول الرقمي للجامعات، أنه قد جاء في الترتيب الأول عبارة: تقديم المكافآت المالية عند الإنجاز، وذلك بمتوسط حسابي قيمته (2.9)، وقد تحققت درجتها بدرجة تحقق قوية، حيث بلغت نسبتها المئوية (96.3%)، وقد جاء في الترتيب التاسع والأخير عبارة تقديم المراجع العلمية للاستفادة، وذلك بمتوسط حسابي قيمته (2.4)، وقد تحققت درجتها بدرجة تحقق متوسطة، حيث بلغت نسبتها المئوية (81%)، ويظهر هذا ضرورة تنوع التحفيزات المقدمة للطلاب كمطلب من مطالب التحول الرقمي لجامعة منتجة.

الإجابة على التساؤل الخامس:

جدول رقم (12)

يوضح تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية لطلاب الخدمة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

الترتيب	التحقق	النسبة	الإنجاز	المتوسط	العبرة ن = 36
6	قوية	%88.3	0.7	2.7	التشجيع على تحدي الظروف المحيطة لتحقيق الإنجاز
5	قوية	%89	0.7	2.7	إعطاء حلول لتحقيق النجاح عند التفكير بالفشل
7	قوية	%84.7	0.7	2.5	الإصرار على استغلال الطاقات الكامنة للإنجاز
3	قوية	%91.3	0.5	2.7	إتاحة الفرصة لتفريغ المشاعر المكبوتة من حين لآخر
5م	قوية	%89	0.6	2.7	ربط الإنجاز بالقيم السائدة بالمجتمع
1	قوية	%94.7	0.4	2.8	التشجيع لإنجاز المهام اعتماداً على الجهد دون الحظ
4	قوية	%89.7	0.7	2.7	التفكير حول المردود المثمر من تحقيق الإنجاز
9	قوية	%79	0.9	2.4	التحلي بالصبر أثناء التعامل مع المستجدات المجتمعية
8	قوية	%83	0.8	2.5	توفير العلاقات الطيبة مع العاملين بالكلية
3م	قوية	%90.3	0.6	2.7	الاعتراف بالجهد المبذول لتحقيق الإنجاز
2	قوية	%92.7	0.5	2.8	إعطاء ألقاب معنوية كالطالب المثالي

يتضح من الجدول رقم (12) والخاص بتوضيح تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في ظل التحول الرقمي للجامعات ، أنه قد جاء في الترتيب الأول عبارة : التشجيع لإنجاز المهام اعتماداً على الجهد دون الحظ ، وذلك بمتوسط حسابي قيمته (2.8) ، وقد تحققت درجتها بدرجة تحقق قوية ، حيث بلغت نسبتها المئوية (94.7%) ، وقد جاء في الترتيب التاسع والأخير عبارة: التحلي بالصبر أثناء التعامل مع المستجدات المجتمعية، وذلك بمتوسط حسابي قيمته (2.4) ، وقد تحققت درجتها بدرجة تحقق قوية ، حيث بلغت نسبتها المئوية (79%).



جدول رقم (13)

يوضح إجمالي نتائج استجابات عينة البحث من طلاب الخدمة

المحور	المتوسط العام	الانحراف المعياري	القوة النسبية	درجة التحقق	كأ المحسوبة	المعنوية 0,01	الترتيب
المحور الأول	2.1	0.8	69.7%	متوسطة	162.1	دالة	3
المحور الثاني	2.5	0.8	82%	قوية	2847.7	دالة	2
المحور الثالث	2.5	0.7	82.7%	قوية	3666.5	دالة	1

يتضح من الجدول رقم (13) والذي يوضح إجمالي النتائج لاستجابات طلاب الخدمة الاجتماعية على الاستبانة الموجهة إليهم أن البعد الثاني في المحور الثاني والذي بعنوان: تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية في ظل التحول الرقمي للجامعات ، جاء في الترتيب الأول وذلك بمتوسط حسابي (2.5)، وقد تحقق البعد بدرجة تحقق قوية حيث بلغ نسبته (82.7%) ، كما جاء البعد ذو دلالة إحصائية حيث بلغت كأ المحسوبة عند مستوى معنوية 0.01 بقيمة (3666.5) وهي قيمة أكبر من كأ الجدولية والتي قيمتها (9.21) ، وقد جاء في الترتيب الثاني البعد الثاني من المحور الثاني والذي بعنوان : تحفيزات دافعية الإنجاز المادية في ظل التحول الرقمي للجامعات ، وذلك بمتوسط حسابي (2.5)، وقد تحقق البعد بدرجة تحقق قوية حيث بلغ نسبته (82%) ، كما جاء البعد ذو دلالة إحصائية ، حيث بلغت كأ المحسوبة عند مستوى معنوية 0.01 قيمة (2847.7) وهي قيمة أكبر من كأ الجدولية والتي قيمتها (9.21) . وقد جاء في الترتيب الثالث المحور الأول والذي بعنوان : طبيعة دافعية الإنجاز لدي طلاب الخدمة الاجتماعية في ظل التحول الرقمي للجامعات ، وذلك بمتوسط حسابي (2.1)، وقد تحقق البعد بدرجة تحقق متوسطة، حيث بلغ نسبته (69.7%) ، كما جاء المحور ذو دلالة إحصائية حيث بلغت كأ المحسوبة عند مستوى معنوية 0.01 قيمة (162.1) وهي قيمة أكبر من كأ الجدولية والتي قيمتها (9.21).

جدول رقم (14)

يوضح إجمالي نتائج استجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

المحور	المتوسط العام	الانحراف المعياري	القوة النسبية	درجة التحقق	كأ	المعنوية 0,01	الترتيب
المحور الأول	2.7	0.6	89%	قوية	5.6809	دالة	1
المحور الثاني	2.7	0.7	88.3%	قوية	6955.6	دالة	2

يتضح من الجدول رقم (14) والذي يوضح إجمالي النتائج لاستجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من المنتسبين للخدمة الاجتماعية على الاستبانة الموجهة إليهم أن البعد الأول والذي بعنوان : تحفيزات دافعية الإنجاز المادية في ظل التحول الرقمي للجامعات ، جاء في الترتيب الأول وذلك بمتوسط حسابي (2.7)، وقد تحقق البعد بدرجة تحقق قوية حيث بلغ نسبته (89%) ، كما جاء البعد ذو دلالة إحصائية حيث بلغت كا2 المحسوبة عند مستوى معنوية 0.01 قيمة (6809.5) وهي قيمة أكبر من كا2 الجدولية والتي قيمتها (9.21) ، وقد جاء في الترتيب الثاني البعد الثاني من المحور الثاني والذي بعنوان : تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية في ظل التحول الرقمي للجامعات ، وذلك بمتوسط حسابي (2.7)، وقد تحقق البعد بدرجة تحقق قوية حيث بلغ نسبته (88.3%) ، كما جاء البعد ذو دلالة إحصائية ، حيث بلغت كا2 المحسوبة عند مستوى معنوية 0.01 بقيمة (6955.6) وهي قيمة أكبر من كا2 الجدولية والتي قيمتها (9.21).

تفسير النتائج البحثية:

تفسير الأداة الخاصة بالطلاب:

أظهرت النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية المستخدمة أن مستوى دافعية الإنجاز (متوسطة) لدى طلاب الخدمة الاجتماعية بقسم الخدمة الاجتماعية في كلية التربية بالقاهرة جامعة الأزهر في ظل التحول الرقمي للجامعات، حيث جاءت أغلبية الاستجابات توضح أن لديهم شعوراً أن التعليم الجامعي لن يحقق طموحاتهم ، وأن هناك خيبة أمل يشعرون بها في ظل الأحداث الجارية، وتعتبر هذه مؤشرات تدل على أهمية التحفيز نحو الإنجاز والنجاح في ظل التحول الرقمي وفي ظل الأزمات المعاصرة التي تؤثر على الطلاب مثل أزمة فيروس كورونا، وقد جاءت نتائج التحفيزات تبين أن تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية جاءت في الترتيب الأول ، حيث أظهرت النتائج حاجتهم إلي توافر الصبر أثناء التعامل مع المستجدات المجتمعية ، وتقديم الحلول لهم لتحقيق النجاح عند التفكير بالفشل ، وهذا يظهر حقيقة حالة القلق التي يعيشها الطلاب وأنهم يحتاجون إلي المساعدة حتي يتمكنون من مساندة هذا التطور وهذا ما توصلت إليه دراسة سليمان (2002).

تفسير الأداة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

أظهرت النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية المستخدمة أن أعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة جاءت عكس الطلاب في أولوية التحفيزات لدافعية الإنجاز في ظل التحول الرقمي بالجامعات، حيث جاء في الترتيب الأول تحفيزات دافعية الإنجاز المادية والتي تمثلت في تقديم المكافأة المالية عند الإنجاز ، وتنوع المسابقات الإلكترونية من أجل التنافس الثقافي بين الطلاب ، بينما جاء في الترتيب تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية وخاصة التشجيع لإنجاز المهام اعتماداً على الجهد دون الحظ ، إعطاء ألقاب معنوية كالمطالب المثالي ، وهو ما يشير إلى أن الهيئة تنظر إلى الاعتماد على النفس في التعلم وتلقي العلم اعتماداً على الجهد الشخصي في المقام الأول ، وهذا ما أوصت به دراسة الشمراني(2019).

النتائج العامة للبحث:

تتناول هذه الجزئية النتائج العامة للبحث، وقد أسفرت استجابات عينة البحث على الاستبانيتين من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي كما يلي:

أولاً: وصف عينة البحث للطلاب:

تم تطبيق أداة خاصة بالطلاب على عينة بلغت (799) مفردة من طلاب الفرق الأربعة بقسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بكلية التربية بالقاهرة جامعة الأزهر.

- جاءت أغلب الاستجابات من الطلاب المصريين مقارنة بالوافدين ، وذلك يرجع لقلة عدد الوافدين بالقسم.
- تبين أن أغلبية الطلاب عمرهم الزمني يقع في المرحلة العمرية من 19 سنة إلى أقل من 21 سنة ، وفي المرتبة العمرية الأخيرة من هم في عمر 25 سنة فأكثر.
- اتضح أن أغلبية الاستجابات من الطلاب المستجدين، ثم يلها الباقون للإعادة، ثم الحالات الاستثنائية.

- تبين أن هناك قدرة على استخدام التكنولوجيا من قبل معظم الطلاب بنسبة (91.2%).
- تبين من استجابات الطلاب أنهم يميلون إلى التعليم الإلكتروني مقارنة بالنظام التقليدي، ولكن كان ذلك بنسبة بلغت (63%) وتحتاج إلى تعديل اتجاهات الطلاب لتغييرها.

ثانياً: وصف عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

-تم تطبيق أداة خاصة بالهيئة على عينة بلغت (36) مفردة من القائمين بالتدريس داخل الكلية وخارجها ممن يعملون في مهنة الخدمة الاجتماعية.

- جاءت أغلب الاستجابات من فئة المدرسين ثم يلها المدرسين المساعدين بينما كان أقلها من الأستاذ والأستاذ المساعد ممن طبق عليهم أداة البحث.
- تبين أن أكثر سنوات الخبرة التي جاءت هي من فترة 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، ويلها من سنة إلى أقل من 5 سنوات، بينما كان آخرها خبرة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة.

جاءت الإجابة على التساؤل الأول:

وفقاً لنتائج البحث الميداني لاستجابات العينة من الطلاب تبين أن طبيعة دافعية الإنجاز لدى طلاب الخدمة الاجتماعية بالقسم (متوسطة) حيث جاءت الاستجابات في ترتيبها الأول تبين أن لديهم شعور أن التعليم الجامعي لن يحقق طموحاتهم، وأنهم يشعرون بخيبة الأمل في ظل الأحداث الجارية، بينما كان أقل الاستجابات ترتيباً الرغبة في التنافس العلمي مع الزملاء.

جاءت الإجابة على التساؤل الثاني:

وفقاً لنتائج البحث الميداني لاستجابات العينة من الطلاب تبين أن أكثر تحفيزات دافعية الإنجاز المادية التي يرغبون بها وفقاً لترتيبها الأول تتمثل في توفير صندوق لتلقي المقترحات، عمل لقاءات دورية لمعرفة الاحتياجات التعليمية، بينما كان أقلها ترتيباً إعلام الأسماء المتميزة في لوحات الشرف.

جاءت الإجابة على التساؤل الثالث:

وفقاً لنتائج البحث الميداني لاستجابات العينة للطلاب تبين أن أكثر تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية التي يرغبون بها وفقاً لترتيبها الأول تتمثل في التحلي بالصبر أثناء التعامل مع المستجدات المجتمعية، إعطاء حلول لتحقيق النجاح عند التفكير بالفشل بينما كان أقلها ترتيباً الاعتراف بالجهد المبذول لتحقيق الإنجاز.

جاءت الإجابة على التساؤل الرابع:

وفقاً لنتائج البحث الميداني لاستجابات العينة من الهيئة التدريسية والمعاونة تبين أن أكثر تحفيزات دافعية الإنجاز المادية التي يرغبون بها وفقاً لترتيبها الأول تتمثل في تقديم المكافأة المالية عند الإنجاز، تنوع المسابقات الإلكترونية للتنافس الثقافي، بينما كان أقلها ترتيباً تقديم المراجع العلمية للاستفادة منها، وإنشاء مجلة إلكترونية خاصة بأعمال الطلاب.

جاءت الإجابة على التساؤل الخامس:

وفقاً لنتائج البحث الميداني لاستجابات العينة من الهيئة التدريسية والمعاونة تبين أن أكثر تحفيزات دافعية الإنجاز المعنوية التي يرغبون بها وفقاً لترتيبها الأول التشجيع لإنجاز المهام اعتماداً على الجهد دون الحظ، إعطاء ألقاب معنوية كالمطالب المثالي، بينما كان أقلها ترتيباً التحلي بالصبر أثناء التعامل مع المستجدات المجتمعية، توفير العلاقات الطيبة مع العاملين بالكلية.

جاءت الإجابة على التساؤل السادس:

وفقاً لنتائج البحث الميداني لاستجابات العينة من الهيئة التدريسية والمعاونة لمقترحات دافعية الإنجاز لطلاب الخدمة الاجتماعية في التحول الرقمي للتعليم الجامعي من وجهة نظرهم كالتالي:

- التأكيد على توكيد الذات، وتحفيز الإنجاز المبني على الولاء والانتماء.
- توفير فرص المشاركة أو المعيشة في جامعات عالمية لاكتساب الخبرات الواقعية.
- عقد دورات تدريبية للتعرف على المستجدات في معالجة المشكلات الفردية المرتبطة بالتحول الرقمي في التعليم الجامعي.
- اهتمام القسم بنشر المقررات على شبكة الإنترنت بصيغ الكترونية مختلفة، مع مراعاة تدريب أساتذة الجامعات على تصميمها بصورة تتفق مع قدرات الطلاب الفردية.
- تصميم مقرر الكتروني حر قائم على الثقافة الرقمية لتنمية مهارات التفكير الناقد والتعلم الإلكتروني بغرض تدعيم الفهم للمقررات الدراسية.
- التحفيز من خلال عمل برامج الكترونية تشبه الرحلات الثقافية للتعرف على العالم المحيط من حيث المميزات والمشكلات.
- عمل موقع الكتروني للقسم يتضمن بيانات كل طالب وإنجازاته، ويحتوي في نفس الوقت على أبحاث هيئة التدريس والمحاضرات المسجلة عبر المنصات الإلكترونية.
- التعرف على نماذج الجامعات الأكثر نجاحاً في التحول، وكيفية تعاملها مع الطلاب.

- لتحقيق التحفيز لابد من توافر التنافسية الفردية وتعزيز تجارب الطلاب، والتركيز على ثقافة اتخاذ القرار، وتوافر (القوة، العزيمة، الإرادة، الإنجاز).

- العمل على إيجاد منظومة تجمع في التحول الرقمي بين العمليات الإدارية والتعليمية والفنية والمالية لخدمة الطلاب.

- إن من أكثر التحفيزات المعنوية (الاحترام ، والتقدير، والمدح ، وإثراء الجهد ، وتحسين الظروف للبيئة التعليمية) ، وأن أفضل التحفيزات المادية (المكافآت ، المزايا العينية ذات القيمة المادية ، شهادات الاستثمار).

الإجابة على التساؤل الرئيس ونصه: ما هو التصور المقترح لتحفيز دافعية الإنجاز لطلاب الخدمة الاجتماعية من منظور خدمة الفرد في ضوء التحول الرقمي للتعليم الجامعي؟

يمكن الإجابة عليه كما يلي: يتكون هذا التصور من ثلاثة محاور وهم:

المحور الأول: يتناول الإطار النظري للتصور المقترح.

يعد التصور المقترح نظرة مستقبلية تبنى على النتائج الفعلية للبحث، بهدف التوصل لرسم صورة تقريبية لتحديات المستقبل وأزماته استناداً على أسلوب التوقع القائم على الأسلوب العلمي ويتضمن:

الأسس التي يقوم عليها التصور المقترح:

- يعتمد على الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة، وما توصلت إليه النتائج الإحصائية، والتي أظهرت الحاجة إلى رفع مستوى الدافعية لدى الطلاب في ظل التحول الرقمي للتعليم الجامعي، وذلك من خلال التحفيزات المادية والمعنوية.

- العمل على الاستثمار الأمثل للموارد البشرية، والمادية المتاحة داخل الكلية.

- توافر ممارسة مهنية تواكب العصر ولديها القدرة على التعامل مع التكنولوجيا.

- الاستفادة من مقترحات أساتذة الجامعات في تقديم التحفيزات المادية والمعنوية.

المشكلة التي يستهدفها التصور المقترح: رفع مستوى الدافعية نحو الإنجاز العلمي في ظل التحول الرقمي للتعليم الجامعي ، وخاصة مع وجود أزمة مثل أزمة كورونا.

أهداف التصور المقترح:

- رفع مستوى دافعية الإنجاز لطلاب الخدمة الاجتماعية والتي ظهرت متوسطة وفقاً للنتائج الإحصائية.

- التوصل لوسائل يمكن من خلالها تحقيق التحفيزات المادية والمعنوية كما جاءت حسب رغبة الطلاب.

- تطوير أداء الطالب وأعضاء هيئة التدريس في طرق التدريس واستخدام التكنولوجيا.

- العمل على إزالة المعوقات التي تحول دون فاعلية تحقيق دافعية الإنجاز لدى الطلاب في ظل التحول الرقمي للجامعات.

- إيضاح وجهة نظر الطلاب في التحفيز التي يفضلونها إلى أعضاء هيئة التدريس بالقسم والكلية مما يقرب العلاقات الوطيدة بينهما ويحقق فاعلية في المنتج التعليمي.
 - محاولة تغيير المعتقدات والسلوكيات التي يتصورها الطالب في صعوبة الإنجاز العلمي.
 - التوصل إلى أدوار مهنية تفيد رعاية الشباب بالكلية في ممارسة المهنة بما تتناسب مع طبيعة التغيرات المعاصرة ومنها التطور التكنولوجي.
 - المساهمة من طريقة خدمة الفرد في تحقيق الأهداف الوقائية، والعلاجية والإنمائية التي تساعد على رفع دافعية الإنجاز لدي الطلاب في ظل التحول الرقمي بالجامعة.
 - مساعدة الطلاب على تصحيح صلتهم برهيم والتوكل عليه والاجتهاد من أجل الإنجاز.
 - مراعاة مقررات دراسية، وأساليب تدريس يقوم بها عضو هيئة تدريس، ووسائل الكترونية تتماشى مع متطلبات العصر وقدرات طلاب الخدمة الاجتماعية.
- أبعاد التصور المقترح:** تتضمن توافر آليات لتطوير النواحي: الإدارية والفنية والتدريسية والمالية والتكنولوجية والتواصل والعلاقات للمساهمة في زيادة التحفيزات المادية والمعنوية، بما يحقق التنافس والإنجاز المتميز في التحول الرقمي للجامعة.

المبادئ التي يقوم عليها التصور المقترح:

- الاعتماد على مبادئ طريقة خدمة الفرد، مع توافر ما يلي:
- الاهتمام بالتدريب المستمر للطلاب وأعضاء هيئة التدريس لاستخدام التكنولوجيا.
- البعد عن الاعتماد على الغير أو الحظ لتحقيق الإنجاز الشخصي والدراسي.
- المثابرة والاجتهاد أمام الأزمات والتحديات والتطورات لتحقيق الإنجاز.

الموجهات النظرية التي يعتمد عليها التصور المقترح:

- النظرية الإدراكية، والسلوكية، ونظرية التحفيز الإنساني، النظرة الإسلامية نحو التحفيز للإنجاز.
- أماكن تنفيذ التصور المقترح: كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية.

القائمون بالتنفيذ: وحدة التدريب بالكلية (الخبراء) - أعضاء هيئة التدريس - المتخصصين في التكنولوجيا. - الإخصائيون الاجتماعيون - الهيئة المعاونة.

الفئة المستفيدة من التصور المقترح: طلاب الخدمة الاجتماعية، إدارة الكلية، أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، الإخصائيون الاجتماعيون (رعاية الشباب).

المحور الثاني: ويتضمن توضيح أهم تحفيزات دافعية الإنجاز لدي طلاب الخدمة الاجتماعية في ظل التحول الرقمي للتعليم الجامعي، وذلك في ضوء ما توصلت إليه النتائج الإحصائية وتحليل الإطار النظري بالدراسة الحالية.

من خلال ما أوضحه التحليل الإحصائي للاستجابات طلاب الخدمة الاجتماعية فيما يخص مستوي دافعية الإنجاز في ظل التحول الرقمي للتعليم الجامعي تبين أنها متحققة بدرجة

(متوسطة) وكان أقلها تحققاً وجود الرغبة في التنافس العلمي مع زملائه، وصعوبة التعامل مع المنصات التعليمية الإلكترونية، والاجتهاد من أجل تحقيق مكانة مرموقة بالمجتمع... وهو ما أظهر الحاجة إلى أهمية تقديم المحفزات المادية والمعنوية من أجل تحقيق الإنجاز ومساعدة الطلاب على مواجهة الأزمات المعاصرة، ويمكن إيضاح أهم التحفيزات وفقاً للأولوية والترتيب من وجهة نظر الطلاب والهيئة التدريسية والمعاونة على النحو التالي:

محفزات دافعية الإنجاز المادية من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية:

توفير صندوق لتلقي المقترحات، عمل لقاءات دورية لمعرفة الاحتياجات التعليمية، تنوع المسابقات الإلكترونية للتنافس الثقافي، عمل دورات تدريبية للتعامل مع التكنولوجيا، تقديم المراجع العلمية للاستفادة، مشاركة الطلاب المتميزين في برامج الكلية، تقديم المكافآت المالية عند الإنجاز، الانتساب لعضويات مرموقة في الجماعات المشكلة، إنشاء مجلة إلكترونية خاصة بأعمال الطلاب، إعلام الأسماء المتميزة في لوحات الشرف.

محفزات دافعية الإنجاز المعنوية من وجهة نظر طلاب الخدمة الاجتماعية:

التحلي بالصبر أثناء التعامل مع المستجندات المجتمعية، إعطاء حلول لتحقيق النجاح عند التفكير بالفشل، التفكير حول المردود المثمر من تحقيق الإنجاز، التشجيع على تحدي الظروف المحيطة لتحقيق الإنجاز، الإصرار على استغلال الطاقات الكامنة للإنجاز، إتاحة الفرصة لتفريغ المشاعر المكبوتة من حين لآخر، التشجيع لإنجاز المهام اعتماداً على الجهد دون الحظ، توفير العلاقات الطيبة مع العاملين بالكلية، ربط الإنجاز بالقيم السائدة بالمجتمع، إعطاء ألقاب معنوية كالتاليم المثالي، الاعتراف بالجهد المبذول لتحقيق الإنجاز.

محفزات دافعية الإنجاز المادية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

تقديم المكافأة المالية عند الإنجاز، تنوع المسابقات الإلكترونية للتنافس الثقافي، توفير صندوق لتلقي المقترحات، مشاركة الطلاب المتميزين في برامج الكلية، الانتساب لعضويات مرموقة في الجماعات المشكلة، عمل دورات تدريبية للتعامل مع التكنولوجيا، عمل لقاءات دورية لمعرفة الاحتياجات التعليمية، إعلام الأسماء المتميزة في لوحات الشرف، إنشاء مجلة إلكترونية خاصة بأعمال الطلاب، تقديم المراجع العلمية للاستفادة.

محفزات دافعية الإنجاز المعنوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

التشجيع لإنجاز المهام اعتماداً على الجهد دون الحظ، إعطاء ألقاب معنوية كالتاليم المثالي، إتاحة الفرصة لتفريغ المشاعر المكبوتة من حين لآخر، الاعتراف بالجهد المبذول لتحقيق الإنجاز، التفكير حول المردود المثمر من تحقيق الإنجاز، إعطاء حلول لتحقيق النجاح عند التفكير بالفشل، ربط الإنجاز بالقيم السائدة بالمجتمع، التشجيع على تحدي الظروف المحيطة لتحقيق الإنجاز، الإصرار على استغلال الطاقات الكامنة للإنجاز، توفير العلاقات الطيبة مع العاملين بالكلية، التحلي بالصبر أثناء التعامل مع المستجندات المجتمعية.

العناصر التي يجب مراعاتها في التصور المقترح:

- الاهتمام بعمليات التوعية. - تقديم عمليات التوجيه والإرشاد.
- الاهتمام بالتحصيل الدراسي. - التركيز على أهمية العلاقات الاجتماعية التفاعلية.
- مراعاة المستجدات المعاصرة. - الالتزام بالأسلوب العلمي في تقديم المساعدة.
- الموجبات النظرية. - نتائج دراسات التحول الرقمي بالجامعات.
- التعرف على أهم الجوانب التي يمكن جمع المعلومات منها.
- الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بالجامعة.
- الاهتمام بالجانب الديني لتعديل السلوك وبناء أفكار ومفاهيم جديدة.

المشكلات التي يمكن التعامل معها:

- المعتقدات الخاطئة، القلق والتوتر، الخوف من الفشل، الإحباط، تجنب الانحرافات الأخلاقية خلال التعامل مع المنصات الإلكترونية، ضعف الالتزام الخلقى والديني، مشكلات التأخر الدراسي، الاكتئاب، المشكلات الأخلاقية والتربوية، ضعف الإرادة، السلوكيات الخاطئة.
- الأدوار المهنية: دور المرشد، الناصح، الموجه، المعلم، المصحح، الواعظ، الخبير.
- كيفية التعرف على المشكلات: الملاحظة المباشرة، رصد طبيعة السلوكيات عبر المجموعات الإلكترونية، ملفات الكلية، الطالب نفسه، درجات التحصيل، سجل رعاية الشباب بالكلية، ملف إنجاز الطالب بالقسم.

المحور الثالث : الاستراتيجيات وإجراءات التنفيذ لتحقيق تحفيز دافعية الإنجاز
المادية والمعنوية لطلاب الخدمة الاجتماعية في ظل التحول الرقمي للتعليم
الجامعي:

الاستراتيجيات:

- الاستعراض المعرفي: وتمثل مرحلة الدراسة وجمع المعلومات حول الطلاب ومشكلاتهم وطبيعة معتقداتهم وسلوكياتهم وانتمائهم للجامعة ككل، ومدى نظرتهم الإسلامية نحو الإنجاز.
- البناء المعرفي: القائم على الوازع الديني لتحقيق الإنجاز، والذي يؤكد على بناء العقل المقاصدي الغائي والتعليلي.
- الربط بين البناء المعرفي وإعادة البناء المعرفي: (مرحلة الدراسة -مرحلة العلاج).
- استراتيجية تحسين الأخلاق والمعاملات.

الأدوات (التكنيك): المقابلات المتنوعة (جماعية -فردية) -ملاحظة السلوكيات -برامج التوعية والإرشاد، المحاضرات الإلكترونية، الاجتماعات العادية أو عبر المنصات التعليمية، دراسة الحالة.

إجراءات التنفيذ:

التركيز على أن يتم التغيير من الطالب نفسه أولاً ، تصحيح فكر الطالب ومشاعره وربطهما بالواقع والأزمات الطارئة ، التعامل مع الصعوبات التعليمية بطريقة رشيدة وأفكار عقلية ، توافر علاقة طيبة بين الطلاب وجميع العاملين بالكلية (تدرسية، فنية، إدارية...) ، حث الطلاب على الاعتماد على النفس في التعليم الرقمي ، الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والنفسية للطلاب ، النظرة إلى معالجة المشكلة اعتماداً على الإدراك والسلوك والوازع الديني ، نشر ثقافة التفكير في المستقبل ودراسته ، تدريب الطلاب على وضع الأهداف المستقبلية ، تدريب وتنمية ثقافة أعضاء هيئة التدريس على أساليب وتقنيات الدراسات المستقبلية ، التشجيع على عمل بحوث من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لدراسة المشكلات المرتبطة بالتعليم الرقمي ، عقد دورات وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس والطلاب لمعرفة أفضل طرق التحفيز للإنجاز العلمي مع التطورات المستمرة ، تطوير اللوائح والقوانين بما يتماشى مع العصر الرقمي.

الأساليب المستخدمة:

الأسوة الحسنة، النصيحة، الموعظة، العقاب السلبي، العقاب الإيجابي، التحفيز الإيجابي، التحفيز السلبي، إعادة تكوين البنية المعرفية، التدريب على المهارات المعرفية والسلوكية، الإقناع، أسلوب الدعاء.

المهارات التنفيذية: مهارة في تكوين العلاقات، مهارة التأثير في الآخرين، مهارة في جمع المعلومات، مهارة الاتصال، مهارة غرس القيم في نفوس العملاء، مهارة في قيادة المقابلة، مهارة التخطيط والتقييم، مهارة تحويل قيم المهنة إلى سلوك وأداء، مهارة في التوفيق الإبداعي بين النظرية والتطبيق عند تقديم المساعدة.

توصيات البحث:

- إجراء بحوث مستمرة لتحديد الحوافز الأكثر فاعلية لدافعية الإنجاز العلمي والتعليمي والمؤسسي من حين لآخر.
- أهمية توافر تقديم الحوافز المادية والمعنوية معاً، وخاصة للطلاب المجتهد، حيث إن افتقارها يؤثر تأثيراً سلبياً على الأداء الحاضر والمستقبلي، ومراعاة الفروق الفردية عند تقديم الحوافز وخاصة حسب الجنس والعمر، والمرحلة التعليمية، والمستوي المعيشي والعلمي.
- ضرورة تقديم برامج تدريبية للطلاب قبل الالتحاق بالجامعة في التعامل مع المنصات التعليمية الإلكترونية.
- ضرورة وضع قواعد لضبط السلوك مع توضيح العقاب عند قيام الطالب بسلوك غير مقبول على المنصات التعليمية وأثناء تلقي المحاضرات الإلكترونية.
- ضرورة إرفاق صور من ملف الطالب فيما يخص الدورات والشهادات والسلوكيات مع ملف الالتحاق بالجامعة.
- الحاجة إلى إعداد برامج تدريبية للإخصائين الاجتماعيين (رعاية الشباب) للتعامل مع المشكلات المستجدة وخاصة المرتبطة بالعصر الرقمي في الجامعات.

قائمة المراجع

مراجع البحث باللغة العربية:

- إبراهيم، محمود محمد. الحداد، بسمه محرم (2018). منشآت الأعمال والتحول الرقمي، المجلة المصرية للمعلومات والكمبيوتر، العدد (21)، ص. ص 25-32.
- أمين، مصطفى أحمد (2018). التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مجلد(5)، العدد (19)، ص. ص 11-116.
- الجزار، مبارك علي(2006). الرضا الوظيفي لدى العاملين، الرياض، السعودية، مكتبة نايف.
- الحداد، عوض بدير(2003). مبادئ السلوك التنظيمي في المؤسسات، الإسماعيلية، دن.
- العدلي، ناصر (1981). الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي، مجلد المعهد، العدد (36)، الرياض، المملكة السعودية.
- الشمrani، عبد الله محمد(2019). الانتباه المتمركز حول الذات وعلاقته بدافعية الإنجاز الأكاديمي لدى طلاب كلية التربية في محافظة بيشة، المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، العدد (57)، ص. ص 160-191.
- الصراف، محمد عز العرب إبراهيم (2009). التدخل المهني لخدمة الفرد من منظور إسلامي لتحسين التوافق الشخصي والاجتماعي لدى الطفل الكفيف، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع، كلية التربية بالقاهرة، جامعة الأزهر، 2009م، ص ص 7، 8.
- الفتحي، إبراهيم(2011). قوة التحفيز، الطبعة (1)، القاهرة، ثمرات للنشر والتوزيع.
- المطرف، عبد الرحمن فهد(2020). التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مجلد (36)، العدد (7)، ص. ص 157-184.
- الكتبي، محسن علي عبده(2005). السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، الإسماعيلية، مكتبة عبد الدايم.
- المفرجي، خليفة علي(2006). الدافعية للتعلم، مجلة التطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم، مجلد (5)، العدد(31)، ص. ص 16-17.
- بو حمامة، جيلالي، عبد الرحيم، أنور رياض. الشحومي، عبد الله (2006). علم نفس التعلّم والتعليم، الكويت، الأهلية للنشر والتوزيع.
- جوديث، نيلي تودوروف. وأنيستا، ميلز (2013). دراسة أثر التحفيز الداخلي على مشاركة المعرفة التنظيمية، ترجمة (محمد شحاته ، أحمد الزهراني) ، مجلة معهد الإدارة العامة ، مجلد (53)، العدد(3)، ص. ص 851-882.
- زراق، العيصبي (2005). فن التحفيز الذاتي، مطبوعات مركز زراق للتدريب عن بعد، منشور بمكتبة نور الإلكترونية.
- زيدان، على حسين (2003). خدمة الفرد نظريات وتطبيقات، قسم خدمة الفرد، جامعة حلوان، ص. ص 143 – 196.



- زيدان، على حسين (2006). أساسيات خدمة الفرد، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، دار نور الإسلام للطباعة.
- سليمان، السر أحمد (2002). دافعية الإنجاز والتقدم العلمي، كلية المعلمين في حائل، مركز البحوث التربوية، العدد (3)، ص. ص 155 – 166.
- سودان، عبد الناصر عبد الرحمن (2017). التحفيز الداخلي وأثره على السلوك الفردي لمشاركة المعرفة، دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية، مجلد (8)، ص. ص 443-473.
- شعلان، محمد على (2016). حوكمة التحول الرقمي في الرؤية السعودية 2030، مجلة المهندس، تصدر عن الهيئة السعودية للمهندسين، العدد (99)، الجزء (1)، ص. ص 38-78.
- عبد الحميد، شوقي إبراهيم (2003). الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توحيد الذات وبعض المتغيرات الديموجرافية لدي عينة من شاغلي الوظائف المكتتبية، المجلة العربية للإدارة، مجلد (23)، العدد (1)، ص. ص 1-41.
- عبد الستار، رانا سعيد (2015). تأثير الدوافع الذاتية والتحفيز الخارجي علي السلوك الفردي لمشاركة المعرفة، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- عبد الكريم، فناء عبد الكريم (ابريل، 2017). التحفيز، تاريخ الاطلاع عليه 2021/5/3 على الرابط الإلكتروني التالي: www.uobabylon.edu.iq.
- عبد المنعم، يوسف طه (2021). التحول الرقمي في إدارة المؤسسات في ظل أزمة كورونا على الاقتصاد القومي، مجلة سوهاج لشباب الباحثين، جامعة سوهاج، كلية التربية، العدد (1)، ص. ص 47-58.
- علي، أسامة عبد السلام (2011). التحول الرقمي للجامعات المصرية، المتطلبات والآليات، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، بحث منشور، مجلد (14)، العدد (33)، ص. ص 267-302.
- فؤاد، محمد (1976). سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها، القاهرة، دار المعارف.
- قناوي، شاكر عبد العظيم (2020). جائحة كورونا والتعليم عن بعد، ملامح الأزمة وآثارها بين الواقع والمستقبل والتحديات والفرص، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المؤسسة الدولية لأفاق المستقبل، مجلد (3)، العدد (4)، ص. ص 225-260.
- محمد، عبد الفتاح محمد (2009). ظواهر ومشكلات الأسرة والطفولة المعاصرة من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- مرعي، محمد مرعي (د. ت). التحفيز المعنوي وكيفية تفعيله، الطبعة (1)، الجزء (1) دمشق، مطبوعات جامعة دمشق.
- مطر، أسماء إبراهيم (2013). دافعية الإنجاز، المؤتمر العلمي العربي السادس (التعليم وأفاق ما بعد ثورات الربيع العربي)، الجمعية المصرية لأصول التربية بالتعاون مع كلية التربية ببها، مجلد (3)، ص. ص 1401-1421.

هريش، خالد (2013). الدافعية للاستمرار في العمل في مهنة الخدمة الاجتماعية لدى الإخصائيين العاملين في مكاتب الشؤون الاجتماعية في مدينة أم الفحم وعلاقته بالعنف الموجه من المنتفعين، مجلة دراسات، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، الجامعة الأردنية.
يوسف، محمد الحسن (2013). التحفيز، الطبعة (1)، الجزء (1)، السعودية، مطبوعات الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.

المراجع العربية المترجمة باللغة الإنجليزية:

- Abdel Moneim, Y.(2021)**. Digital Transformation in Enterprise management in light of the Corona crisis on the national Economy, Sohag Journal for Young Researchers, Sohag University, Faculty of Education, issue (1), pp. 47-58.
- Abdel Hamid, S.(2003)**. Motivation for Achievement and Its Relationship to both self-unification and some Demographic variables in a sample of office occupants, The Arab Journal of Management, Volume (23), Issue (1), pp. 1-41.
- Abdel Karim, T.(April, 2017)**. Motivation, accessed on 3/5/2021 on the following Electronic link: www.uobabylon.edu.iq.
- Abdel Sattar, R.(2015)**. The Effect of Intrinsic motivation and Extrinsic motivation on Individual Behavior for sharing knowledge, a field study, an unpublished master's Thesis, Faculty of Commerce, Cairo University.
- Al-Adly, N. (1981)**. Motivations, Incentives and Job Satisfaction, Institute Volume, Issue (36), Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Haddad, A.(2003)**. Principles of Organizational Behavior in Institutions, Ismailia.
- Al-Jazzar, M.(2006)**. Job Satisfaction among workers, Riyadh, Saudi Arabia, Naif Library.
- Al-Mafraji, K.(2006)**. The Motivation to Learn, Journal of Educational Development, Ministry of Education, Volume (5), Issue (31), pp. 16-17.
- Al-Mutref, A.(2020)**. Digital Transformation of university Education in light of crises between public and private universities from the point of view of faculty members, Journal of the College of Education, Assiut University, Volume (36), Issue (7), pp. 157-184.
- Ali, O.(2011)**. The Digital Transformation of Egyptian universities, Requirements and mechanisms, the World Council for Comparative Education Societies, The Egyptian Association for Comparative Education and Educational Administration, published Research, volume (14), issue (33), pp. 267-302.
- Al-Ketbi, M.(2005)**. Organizational Behavior between Theory and practice, Ismailia, Abdel-Dayem Library.



- Al-Sarraf, M.(2009).** Professional intervention to social case work from an Islamic perspective to improve the personal and social compatibility of the blind child, unpublished MA Thesis, Department of Social Work and Community Development, Faculty of Education, Cairo, Al-Azhar University, 2009, pp. 7, 8.
- Al-Shamrani, A.(2019).** Self-centered Attention and Its Relationship to the motivation for Academic Achievement among students of the College of Education in Bisha Governorate, The Educational Journal of the College of Education in Sohag, Issue (57), pp. 160-191
- Amin, M. (2018).** Digital Transformation in Egyptian universities as a Requirement to achieve a knowledge society, Journal of Educational Administration, Egyptian Association for Comparative Education and Educational Administration, Volume (5), Issue (19), pp. 11-116
- Bu Hamama, J., Abdel Rahim, A.,& Al-Shahoumi, A. (2006).** Psychology of Learning and Teaching, Kuwait, Al Ahlia for Publishing and Distribution.
- El-Feki, I. (2011).** The Power of Motivation, 1st Edition, Cairo, Thimarat for Publishing and Distribution..
- Fouad, M. (1976).** Public Employment policy and Its Applications, Cairo, Dar Al Maaref.
- Harish, K. (2013).** Motivation to continue working in the social work profession among specialists working in social affairs offices in Umm al-Fahm and Its Relationship to violence directed at Beneficiaries, Dirasat Journal, Jordanian Journal of Social Sciences, University of Jordan.
- Ibrahim, M., &Al-Haddad, B. (2018).** Business Establishments and Digital Transformation, The Egyptian Journal of Information and Computer, Issue (21), pp. 25-32..
- Judith, N.,& Anita, M. (2013).** Study of the Effect of Internal motivation on organizational knowledge sharing, translated by (Mohammed Shehata, Ahmed Al-Zahrani), Journal of the Institute of Public Administration, Volume (53), No. (3), pp. 851-882.
- Kenawy, S.(2020).** Corona pandemic and distance Education, features of the crisis and Its Effects between Reality and the future, challenges and opportunities, International Journal of Research in Educational Sciences, International Foundation for Future Horizons, volume (3), issue (4), pp. 225-260.
- Maree, M.(N. D).** Moral stimulation and How to activate it, Edition (1), Part (1), Damascus, Damascus University Press.

- Matar, A.(2013).** Achievement Motivation, Sixth Arab Scientific Conference (Education and Prospects after the Arab Spring Revolutions), The Egyptian Association for Pedagogy in cooperation with the Faculty of Education in Benha, Volume (3), pp. 1401-1421.
- Mohamed, A.(2009).** Phenomenology and problems of contemporary family and childhood from the perspective of social work, Alexandria, The modern university office.
- Shaalán, M.(2016).** The Governance of Digital Transformation in Saudi Vision 2030, Al Mohandes Magazine, issued by the Saudi Council of Engineers, Issue (99), Part (1), pp. 38-78.
- Sudan, A.(2017).** Internal motivation and its Impact on Individual behavior for knowledge sharing, a field study, the Scientific Journal of Business and Environmental Studies, Suez Canal University, Ismailia College of Commerce, Volume (8), pp. 443-473.
- Suleiman, S.(2002).** The Motivation of Achievement and Scientific Advancement, Teachers College in Hail, Educational Research Center, No. (3), pp. 155-166..
- Youssef, M.(2013).** Al-Tahfiz, Edition (1), Part (1), Saudi Arabia, Publications of the Arab British Academy of Higher Education..
- Zarraq, A.(2005).** The Art of Self-Motivation, Publications of Zarraq Center for Distance Training, published in Noor Electronic Library..
- Zidan, A.(2003).** social case work Theories and Applications, Department of social case work, Helwan University, pp. 143-196.
- Zidan, A.(2006).** Fundamentals of social case work, Cairo, Faculty of Social Work, Helwan University, Nour Al-Islam House for Printing..

المراجع الإنجليزية:

- De la Peña, J., & Cabezas, M. (2015):** La gran oportunidad .Claves para liderar la Transformation Digital en lasempresas y en la economía .Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Edpsycinteractive (6-12-2019).** Theories of motivation, Edited.
- European Union. (2014).** High level Group on the Modernization of Higher Education ,Report to the European Commission on New modes of learning and teaching in higher Education ,publications office of the European Union Luxembourg , OCTOBER.
- Herbert, k., & Petri Charles, N. (6-12-2019).** Motivation Britannica, Edited.
- McClelland, K., & Weinberger, J. (1989).** How do self-Attributed And Implicit Motives differ? Psychological Review, 96(4), pp. 690-702.
- Obaid, T. (2019):** Digital transformation in higher Education: UNISZA case study, available at



<http://www.Researchgate.net/publication/331220090>, 10/2/2020.

Ryan, M., & Deci, L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations, Classic Definitions and New Directions, *Contemporary Educational Psychology*. 25 (1), pp. 54–67.

Ryan, M., & Deci, L. (2000). Self-determination Theory and the facilitation of Intrinsic motivation, social Development and wellbeing. *The American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037066-0003/X.55.1.68

Sagie, A. (1994). Assessing Achievement motivation: Construction And Application of a New scale using Elizur's multifaceted Approach. *The Journal of Psychology*, 128(1), pp. 1-6.

Stand kuhl, k., & Lehmann, H. (2017). Digital Transformation in Higher Education – The Role of Enterprise Architectures and Portals. In: Rossmann, A. & Zimmermann, A. (Hrsg.), *Digital Enterprise Computing (DEC 2017)*. Gesellschaft für Informatik, Bonn. pp. 49-60.

Teigland, R., & Wasko, M. (2009). Knowledge Transfer in MNCs: Examining How Intrinsic Motivations and Knowledge Sourcing Impact Individual Centrality and Performance, *Journal of International Management*, 15(1), 15-31.