

التحول الرقمي وأثره في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز: دراسة وصفية تحليلية

د. امجد سعيد دبان خالد¹, أ.م.د جميل احمد علي زيد², منى عبدالغني علي إبراهيم الخضمي³, روان فتحي محمد صالح⁴

كلية العلوم الإدارية والإنسانية – جامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا^{1,2,3,4}

ARTICLE INFO

Received: 23 Mar
Accepted: 25 Apr
Volume:4
Issue: 2

ABSTRACT

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التحول الرقمي (البنية التحتية، الشبكات، الموارد البشرية، قواعد البيانات) على أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. تكون مجتمع الدراسة من مجتمع معروف ومحدد ومتجانس، يتمثل في القيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعات الخاصة بمدينة تعز، حيث بلغ عدد أفراد المجتمع 99 فردًا. ونظرًا لصغر حجم المجتمع، تم اعتماد أسلوب الحصر الشامل، بحيث شملت الدراسة جميع أفراد المجتمع الأصلي (الجند، العلوم والتكنولوجيا و العلوم والتكنولوجيا). وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، بالاعتماد على أساليب تحليلية مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها. توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتحول الرقمي على الأداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز، كما أظهرت وجود أثر ذو دلالة إحصائية منفردًا لكل من أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال (البعد الاستراتيجي، والبعد الثقافي) على الأداء بينما لم يكن هناك أي أثر للبعدين (البعد البشري، والبعد العملياتي) على الأداء.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الأداء، الجامعات الخاصة.

Abstract:

This study investigated the impact of digital transformation (infrastructure, networks, human resources, and databases) on employee performance in private universities in Taiz. Employing a descriptive-analytical approach, the study used a questionnaire to collect data from all 99 administrative and academic leaders across three private universities in Taiz (Aljanad university for Science and Technology, and Science and Technology university). Data analysis, conducted using SPSS, revealed a statistically significant impact ($\alpha \leq 0.05$) of digital transformation on employee performance. Specifically, the strategic and cultural dimensions of digital transformation showed a significant individual impact on performance, while the human and operational dimensions did not

Keywords: Digital transformation, Employee performance, private Universities.

أولاً: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

يشهد العالم في الآونة الأخيرة تطورات هائلة في شتى ميادين الحياة السياسية والاقتصادية والتقنية والاجتماعية لم يشهدها عصر من العصور السابقة، حيث برز التطور في المجال التكنولوجي كثورة علمية لم يسبق لها مثيل في القرون المنصرمة، برزت بإختراع الحاسب الآلي وتطور أشكاله ووسائطه ليصل الى ما هو عليه الان، واستمرارا لسلسلة الابتكارات والاختراعات، لمواكبة طرق التقدم والازدهار في العلوم التقنية والاتصالات ظهرت شبكة الانترنت وشيخ استخدامها بسبب مميزاتها وتنوع أساليب استخدامها الآنية، فضلا عن التسهيلات التي تقدمها للأفراد والمجتمعات إذ تعمل على التخفيف من

وتيرة الأعباء لمستخدميها والتقليل من التكاليف في الوقت والجهد، ما جعلها تشكل ركيزة أساسية في حياة المجتمعات عامة والمؤسسات خاصة لاغنى عنها، لتحدث بذلك فقرة نوعية من شأنها تحويل استراتيجية نشاط المجتمع من النشاط التقليدي القديم الى النشاط الرقمي الحديث. (سعدية، 2024)

يمثل الأداء الوظيفي الجانب المهم في أنشطة وعمليات كل المؤسسات، ولعل السبب في ذلك هو أن هناك ثمة علاقة مباشرة بين الأداء الوظيفي في النظام الإنتاجي لأي مؤسسة، إن معظم الجهود المبذولة بالمؤسسات تتعلق بصورة مباشرة بالأداء البشري ومتطلباته كالمهارات والقدرات، وعلية فإن السبيل الوحيد لهذه المنظمات لتحسين الأداء هو مواكبة التطورات العلمية في مجال الأعمال والأنشطة المرتبطة بالموارد البشرية، ومن أهمها البحث عن الفرص التي تساعدهم في تنمية مهارات العاملين وصقل معارفهم، ولعل الاعتماد على التقنيات الحديثة ذات الأثر الإيجابي على عمليات المؤسسة الداخلية والخارجية أيضا من السبل الرشيدة لتحقيق ذلك. (البوسعيد، 2024)

وانطلاقاً من هذه التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم في مختلف المجالات، ولاسيما التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات برزت الحاجة الملحة الى توظيف هذه التقنيات الحديثة داخل المؤسسات بمختلف أنواعها. فقد أسهم هذا التطور في احداث تغييرات جوهرية في أساليب العمل والانشطة التنظيمية، الامر الذي انعكس بشكل مباشر على كفاءة الأداء الوظيفي. وعلية، أصبح الأداء الوظيفي أحد المحاور الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها ورفع مستوى انتاجيتها، خاصة في ظل العلاقة الوثيقة بين الموارد البشرية والتقنيات الحديثة، وهو ما يجعل تحسين الأداء الوظيفي ضرورة حتمية لمواكبة متطلبات العصر وتحقيق التميز المؤسسي.

وجاءت دراسة (البوسعيد، 2024)، ودراسة (سعدية، 2024)، ودراسة (بلعور، 2024)، ودراسة (مرسي، 2025)، ودراسة (جافو، 2025) والتي تناولت اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الأداء الوظيفي، مما سبق يتضح أنه وبالرغم من وجود دراسات سابقة في البيئة.

مشكلة الدراسة:

ان التطور السريع في خدمات الإدارة الالكترونية والتحول الرقمي أي الانتقال من الهياكل التنظيمية التقليدية الى هياكل حديثة تستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي، واستخدام أنظمة إدارة المعلومات وقواعد برمجيات البيانات الرقمية، يؤكد أهمية التحول الرقمي في احداث تغييرات جذرية في مجالات التعليم والتطوير وتوظيف التكنولوجيا بالشكل الأمثل، وما لذلك من اثار إيجابية على تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين، ولذلك تأتي هذه الدراسة للإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما اثر التحول الرقمي بأبعاده مجتمعة ومنفردة (البعد التقني، الموارد البشرية، العملية الرقمية)، في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز" وينبثق من التساؤل الرئيسي أربعة تساؤلات فرعية:

- ما اثر البعد التقني في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز"
- ما اثر البعد الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز"
- ما اثر البعد العملية الرقمية في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز"
- ما اثر البعد امن المعلومات في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز"

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية التحول الرقمي في بيئة العمل المعاصرة، ودورها المتزايد في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين داخل الجامعات، وتكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على مدى اسهام التحول الرقمي في رفع مستوى الإنتاجية، وتحسين جودة العمل، وتعزيز سرعة ودقة انجاز المهام، تسهم نتائج الدراسة في مساعدة متخذي القرار على تبني سياسات واستراتيجيات فعالة لتوظيف التحول الرقمي بما يخدم تطوير الأداء الوظيفي وتحقيق اهداف الجامعات.

اهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة اثر التحول الرقمي بأبعادها (البعد التقني، العملية الرقمية، الموارد البشرية، امن المعلومات) في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز.

تهدف هذه الدراسة الى معرفة اثر التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز.

- معرفة اثر البعد التقني في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز
 - معرفة اثر البعد العملية الرقمية في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز
 - معرفة اثر البعد الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز
 - معرفة اثر البعد امن المعلومات في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز
- النموذج المعرفي:

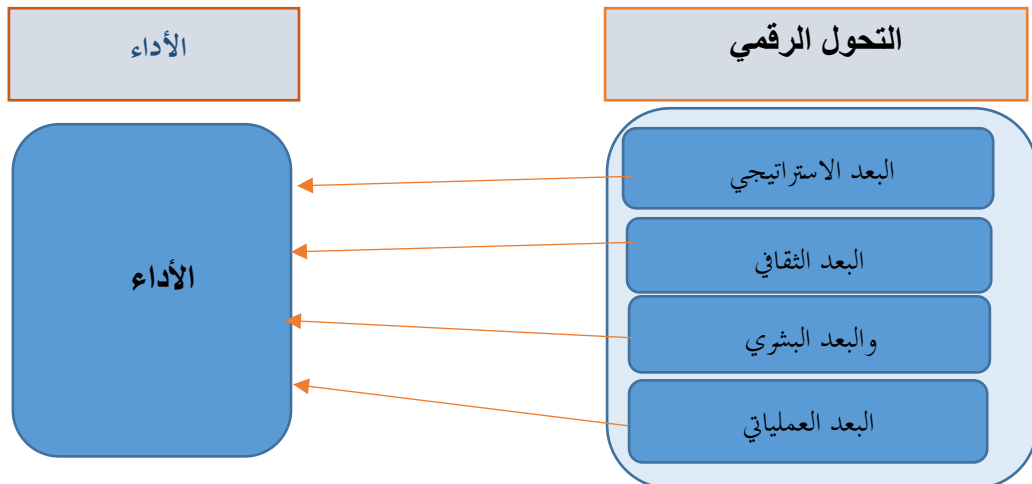
بالاعتماد على الدراسات السابقة، تم تحديد ابعاد التحول الرقمي في هذه الدراسة لتشمل:

(البعد الاستراتيجي، والبعد الثقافي، والبعد البشري، والبعد العملياتي) وذلك استنادا الى ما ورد في عدد من الدراسات ذات الصلة

(بوهزاوي واخرون،2024) و (رشيد واخرون،2026)

الشكل (1)

النموذج المعرفي



فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

. يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لتحول الرقمي بأبعادها (البعد الاستراتيجي، والبعد الثقافي، والبعد البشري، والبعد العملياتي) في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز

الفرضيات الفرعية:

. يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) للبعد الاستراتيجي في تحسين أداء في الجامعات الخاصة مدينة تعز

. يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) الثقافي في تحسين أداء في الجامعات الخاصة مدينة تعز

. يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) البعد البشري في تحسين أداء في الجامعات الخاصة مدينة تعز

. يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) للبعد العملياتي في تحسين أداء في الجامعات الخاصة مدينة تعز

التعريفات الإجرائية:

عرفها (فضيل واخرو، 2025، ص292) هو إمكانية تكيف الشركات واستجابتها مع المتغيرات التكنولوجية السريعة وذلك بتغيير نماذج اعمالها وثقافتها واستراتيجيتها من اجل المحافظة على استمراريتها في الأسواق.

وتعرف اجرائيا: عملية شاملة تتضمن دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب التعليم الاكاديمي والإداري في الجامعات والمؤسسات الاكاديمية، مما يؤدي الى تحسين جودة التعليم وفاعلية المؤسسة التعليمية، حيث يتضمن ذلك تطوير البنية التحتية التكنولوجية توفير التدريب والتطوير.

أداء العاملين:

عرفها (الغامدي واخرون، 2025، ص563) هي إدارة إنسانية الرؤى، إيجابية التوجهات، تعمل على احترام الانسان، وتلبية توقعاته وتطلعاته، وتهدف بشكل أساسي الى المحافظة على استدامة الموارد الطبيعية واستمرارها.

وتعرف اجرائيا: هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وادراك الدور والمهام وبالتالي يشير الى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد.

منهج الدراسة:

في اطار الإجابة عن إشكالية الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي في الجزء النظري حيث يتيح هذا المنهج جمع البيانات الحقيقية حول المشكلة المدروسة، وتفسيرها، وفهم دلالتها من خلال الاستناد الى المراجع المتاحة، تم الاستفادة من المعلومات المتوفرة في المقالات والمجلات والمواقع الالكترونية، اما بالنسبة في للدراسة الميدانية، فقد تم إضافة المنهج الاحصائي الى المنهج الوصفي، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، وتم تحليل وتفسير النتائج باستخدام أساليب التحليل الإحصائية المناسبة.

مجتمع وعينة الدراسة:

بناءً على مشكله الدراسة وأهدافها فإن مجتمع الدراسة المستهدف يتمثل مجتمع الدراسة بموظفي جامعه الجند للعلوم والتكنولوجيا وجامعة العلوم والتكنولوجيا، كما تم استبعاد جامعة الحكمة لعدم تجاوبها في مدينة تعز، والبالغ عددهم (298) حسب إحصائية الموارد البشرية. وبما ان مجتمع البحث معروف ومتجانس ولتجاوب الكامل من القبل الموظفين وإدارة الجامعات مع الباحثين تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع الاستبانة على عينه قدرها (120) موظف، بلغ الصالح منها (99)، بنسبة (82.5%).

ونظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة، تم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل، حيث شملت العينة جميع افراد المجتمع الأصلي. ويوضح الجدول رقم(1) توزيع مجتمع ووعينة الدراسة حسب الجامعات المشمولة بالدراسة.

جدول (1) خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغير اسم الجامعة

اسم الجامعة	التكرار	النسبة
الجند للعلوم والتكنولوجيا	64	64.6
العلوم والتكنولوجيا	35	35.4
الإجمالي	99	100

الدراسات السابقة:

1. هدفت دراسة (فؤاد واخرون،2026) التعرف على التحول الرقمي في الادارة الجزائرية بين الأداء الوظيفي و صعوبات التطبيق ، إلى معرفة تأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في الادارة الجزائرية و محاولة الكشف عن أهم الصعوبات التي تعيق تطبيقه ، أما فيما يخص الفرضية العامة و التي مفادها يؤثر تطبيق إستخدامات التحول الرقمي في الإدارة الجزائرية على الأداء الوظيفي . من خلال تحسين للأداء و تنميته و تطويره، في خضم الصعوبات التي تعيق تحقيق اهداف مشروع تبني ادارة الكترونية شاملة و كاملة ، و للتأكد من صدق الفرضيات نزلنا إلى الميدان ، و أجرينا مقارنة إمبريقية على عينة من موظفي كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية بجامعة محمد لمين دباغين سطيف-2 ، حيث إستخدمنا المنهج الوصفي الذي يتلاءم مع موضوع دراستنا ، و إستخدمنا أداة الإستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات على

مجتمع الدراسة و المتمثل في موظفي إدارة الكلية , إلى جانب أداة الملاحظة كأداة ثانوية . و إنطلاقاً من الأدوات التي طبقناها في دراستنا ، تبين لنا صدق الفرضيات الجزئية ، و من خلال تحقق الفرضيات الجزئية ، فإن الفرضية العامة قد تحققت .

2. هدفت دراسة (رشيد واخرون،2026) إلى تحديد مستوى الاهتمام بالتحول الرقمي والأداء التشغيلي، وبيان أثر التحول الرقمي في الأداء التشغيلي ، وتجلت مشكلة الدراسة في الحاجة الملحة للقطاع المصرفي في تبني تقنيات وآليات التحول الرقمي بما يساهم في تحسين الخدمات المصرفية وما يولده من انعكاس على الأداء التشغيلي، وخصوصاً في ظل بيئة شديدة التنافس في القطاع المصرفي العراقي ، وطبقت الدراسة في مصرف آشور الدولي ، واعتمدت على عينة مكونة من (130) فرداً من مديري الدوائر والأقسام ومسؤولي الشعب ورؤساء الوحدات والموظفين ، لاستقصاء آرائهم وفق استبانة تم اعدادها لهذا الغرض، وتضمنت الدراسة متغيرين المتغير المستقل تمثل بالتحول الرقمي وأبعاده (العملية الرقمية ، التقنية ، الثقافة التنظيمية ، الاستراتيجية ، القيادة)، والمتغير المعتمد تمثل بالأداء التشغيلي بأبعاده (الكلفة، الجودة، المرونة، التسليم) ، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت عدداً من الأساليب الإحصائية المناسبة عبر برنامجي ((SPSS v.24 وتضمنت (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط والانحدار الخطي المتعدد، التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي) ، وأكدت النتائج وجود مستوى اهتمام مرتفع نسبياً بالتحول الرقمي والأداء التشغيلي في المصرف المبحوث ، كما أظهرت أن للتحول الرقمي أثراً معنوياً في الأداء التشغيلي في المصرف.

3. هدفت دراسة (الدخيلي،2026) إلى دراسة أثر التحول الرقمي في تطوير طرائق تدريس اللغة العربية في ضوء التعليم الإلكتروني، من خلال استكشاف مدى توظيف التقنيات الرقمية في العملية التعليمية، وقياس فعاليتها في تحسين أساليب التدريس، مع تحديد التحديات والمعوقات التي تواجه المعلمين والمتعلمين عند تطبيق هذه الطرائق في البيئات الرقمية. وقد شمل البحث مراجعة الأدبيات المتعلقة بالتحول الرقمي، وطرائق التدريس التقليدية والحديثة، وأثر التعليم الإلكتروني في تنمية المهارات اللغوية للمتعلمين. كما تناول أهمية التعلم التفاعلي ودور المتعلم الرقمي في تعزيز كفاءة العملية التعليمية، إضافة إلى دراسة الاستراتيجيات الرقمية الحديثة التي يمكن أن تساهم في رفع جودة التعليم وتطوير الممارسات التدريسية. وأظهرت نتائج البحث أن التحول الرقمي يوفر فرصاً كبيرة لتطوير طرائق التدريس من خلال أدوات تفاعلية وموارد رقمية متنوعة، لكنه يواجه تحديات مرتبطة بقدرة المعلمين على التكيف مع التكنولوجيا، ومستوى جاهزية المتعلمين، بالإضافة إلى نقص التدريب والدعم التقني.

4. هدفت دراسة(محمد،2026) تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف واقع التحول الرقمي كأداة لتعزيز الجودة الأكاديمية وفاعلية المؤسسات التعليمية ، مع التركيز على التحديات التي تواجه الجامعات الليبية في هذا السياق ، مما يعيق تقدم التعليم الرقمي ويؤثر سلباً على تجربة التعلم . تتضح أهمية هذه الدراسة في تقديم حلول عملية للتحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية ، و إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالتحول الرقمي و كذلك تسليط الضوء على دور التكنولوجيا في تحسين العملية التعليمية . حيث من اهداف البحث تطوير برامج تدريبية شاملة للهيئة التدريسية والطلاب ، إنشاء منصات تعليمية تفاعلية لتعزيز التفاعل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ، و اعتمدت منهجية البحث على المنهج الوصفي ، مع استخدام استبيانات لجمع البيانات من عينة عشوائية من موظفي وطلاب الجامعات بلغ مقدارها 150 و قد قرر الباحثان

استبعاد عدد 7 استمارات من الدراسة ، حيث إن هؤلاء الأفراد لا يستخدمون الشبكة في الأساس . واستمرت باقي العملية الاحصائية على 143 مفردة. فيما يخص النتائج و بعد الاطلاع على بيانات 15 جدولاً أظهر البحث اعتماد كبير على الشبكة التكنولوجية في الجامعات ، مع وجود تحديات في كفاءة الشبكة ، و أن تلبية الأجهزة المستخدمة احتياجات الطلاب كانت منخفضة ، مما يستدعي تحسين الأداء ، ايضاً اكدت النتائج أن المبحوثين تلقوا تدريباً على استخدام الأدوات الرقمية ، إلا أن مستوى الرضا كان منخفضاً.

5. هدفت دراسة (وصال واخرون،2025) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي بأبعاده (البعد البشري، البعد المادي التقني، البعد التنظيمي) على الأداء الوظيفي بأبعاد (بعد الأداء المهامي، بعد الأداء السياقي، بعد الأداء المضاد لإنتاجية) لموظفي مؤسسة موبيليس بولاية سطيف. وكذلك التعرف على واقع التحول الرقمي بربطه بمستوى الأداء الوظيفي لدى هذه المؤسسة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من 58 موظف في مؤسسة موبيليس لولاية سطيف ووكالاتها التجارية، وقدم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS ، حيث توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحول الرقمي على بعد الأداء المهامي، وهناك تأثير جزئي ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحول الرقمي على الأداء السياقي، وفي المقابل لا يوجد أي تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحول الرقمي على الأداء المضاد لإنتاجية.

6. هدفت دراسة (الغامدي واخرون، 2025) إلى التعرف على الدور المباشر لمختلف ابعاد التحول الرقمي (الاستراتيجية الرقمية، البنية التحتية الرقمية، الثقافة الرقمية، النضج الرقمي) في تعزيز ممارسات الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الاداء الأخضر، إدارة التعويضات الخضراء) في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في مدينة الرياض، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. و استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة بلغت (306) مفردة من اجمالي مجتمع الدراسة البالغ (733) موظفاً وموظفة من منسوبي الهيئة، وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) وقد أظهرت نتائج الدراسة ان مستوى التحول الرقمي في الهيئة مرتفع، لاسيما في بعدي البنية التحتية الرقمية، وكما كشفت النتائج عن ارتفاع مستوى تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء، خاصة في مجال التوظيف الأخضر وإدارة الاداء الأخضر، وبينت الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي و ممارسات الموارد البشرية الخضراء، مما يعكس الدور المحوري لتحول الرقمي في دعم جهود الاستدامة البيئية داخل الهيئة، كما أظهرت النتائج ان ابعاد التحول الرقمي جميعها تؤثر بشكل إيجابي متفاوت على تعزيز ممارسات الموارد البشرية الخضراء، من خلال رفع الوعي البيئي وتحسين كفاءات الأداء المؤسسي من ناحية أخرى، لم تسجل فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد العينة وفقاً لمتغير الجنس، في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغيرات العمر و المؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة، حيث أبدت الفئات الأكبر سناً، والاعلى تأهيلاً، والأكثر خبرة، توافراً أعلى مع ممارسات التحول الرقمي و الموارد البشرية الخضراء.

7. تهدف دراسة (موسى، 2024). إلى توضيح دور التحول الرقمي بأبعاده (التقني، البشري، البيانات، العمليات) وأثره على أداء الموظفين في مؤسسة الأنابيب الخزونية (ALFAPIPE) وحدة غرداية. من أجل تحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي في الجانب النظري باستخدام مجموعة من المراجع والمصادر المختلفة، ومنهج دراسة حالة في الجانب التطبيقي معتمدين على أداة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات إذ وزعت على عينة تتمثل في 41 موظفاً. وبعد

التحليل واختبار الفرضيات باستخدام برامج تحليل إحصائي، تم التوصل الى مجموعة من النتائج أهمها أن التحول الرقمي يؤثر على أداء الموظفين حيث يساهم بشكل مقبول في تحسين الخدمات في المؤسسة.

8. هدفت دراسة (البوسعيدي، 2024). إلى التعرف على أثر التحول الرقمي في جودة أداء العاملين في ديوان البلاط السلطاني بسلطنة عمان. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة إلكترونية تم توزيعها على عينة عشوائية بلغ حجمها (583) موظفاً وموظفة من أصل مجتمع الدراسة البالغ (769) أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي (بأبعاده: عمليات المؤسسة، خدمة العملاء، استراتيجية المؤسسة) في تحسين جودة أداء العاملين. حيث أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة إلى متوسطة بين المتغيرين، كما بين تحليل الانحدار أن التحول الرقمي في استراتيجية المؤسسة كان له الأثر الأكبر في تفسير التباين في جودة الأداء (بنسبة 9.4%)، يليه عمليات المؤسسة (4.6%).

9. هدفت دراسة (عريمة واخرون، 2024) الى معرفة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة موبليسس بورقلة ، ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، حيث تم توزيع استبانة على عينة من العاملين بالمؤسسة قدرها (41) فرداً، وقد تم تحليل البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، واطهرت الدراسة نتائج من اهمها: ان مستوى التحول الرقمي للمؤسسة محل الدراسة وان مستوى الأداء الوظيفي متوسط، وان هناك اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بتحول الرقمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة .

10. هدفت دراسة (اسيا واخرون، 2024) الي تحديد اثر التحول الرقمي على جودة التعليم العالي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصاد والتجارة وعلوم التسيير بجامعة عمار ثلجي الاغواط، وقد تحددت بمتغير مستقل يتمثل في التحول الرقمي من خلال أبعاده الأربعة (الاستراتيجية، الثقافة التنظيمية، القيادة التحولية، الموارد البشرية)، ومتغير تابع يتمثل في جودة التعليم المالي، ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على استبيان في جمع البيانات من عينة مكونة من (56) مفردة ثم تحليلي بياناتها بالاعتماد على العديد من المؤشرات الإحصائية، واستخدام برنامج (spss 26) كما توصل الي مجموعة من النتائج أهمها: انه لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتحول الرقمي على جودة التعليم العالي حسب العينة محل الدراسة .

11. هدفت دراسة (صلاح الدين، 2024) الى قياس مدى مساهمة التحول الرقمي بأبعاده (الاستراتيجية، الثقافة التنظيمية، المتطلبات الأمنية والتشريعية، المتطلبات التكنولوجية، المتطلبات البشرية) في أداء مؤسسة التعليم العالي والاجابة على الإشكالية المطروحة والتساؤلات الفرعية واختبار فروض الدراسة، تم استخدام أداء الاستبيان والتي تم توزيعها على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المسيلة والبالغ عددهم حوالي 1400 تم استرجاع 306 استبيان صالح لتحليل، وقد تم تحليل البيانات المجمع باستخدام برامج spss v27 احصائي، وقد خلصت الدراسة الى نتائج أهمها: يوجد اثر لتحول الرقمي بأبعاده المختلفة على أداء جامعة المسيلة اذ تساهم ابعاد التحول الرقمي (الاستراتيجية ، الثقافة التنظيمية ، المتطلبات الأمنية والتشريعية ، المتطلبات التكنولوجية ، المتطلبات البشرية) معا بنسبة 70.6% في التغيرات التي تطرأ على الأداء وهي نسبة جيدة ، في حين ان باقي النسبة راجعة الي عوامل أخرى . يعد بعد المتطلبات الأمنية والتشريعية هو اكثر ابعاد التحول الرقمي تأثيرا على الأداء ، اذ يساهم ب 65.2% من التغيرات ، يليه بعد المتطلبات التكنولوجية والذي يساهم ب 55.1% عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات افراد عينة الدراسة حول متغير التحول

الرقمي بأعباء وأداء جامعة المسيلة تعزى الي متغير الجنس. وجود فروق في أراء عينة الدراسة حول ابعاد التحول الرقمي وأداء جامعة المسيلة تعزى بمتغير العمر ومتغير الرتبة ومتغير الخبرة المهنية .

12. هدفت دراسة (بوهزوي، واخرون، 2024) الى التعرف على دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة المدار الجديدة بمدينة بنغازي، ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استمارة الاستبانة، وزعت على عينت الدراسة البالغة (80) مفردة من العاملين بالشركة محل الدراسة، وقد تم استرجاع (65) استبانة، بنسبة (81%)، تم تحليل البيانات بواسطة البرامج الاحصائي، ومن اهم النتائج التي تم التوصل اليها وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين ابعاد التحول الرقمي (الرؤية والتخطيط الاستراتيجي، الموارد البشرية، البنية التحتية، أمن المعلومات) وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد،

13. هدفت دراسة (سعيد، 2023) إلى تقصي أثر التحول الرقمي على الميزة التنافسية في البنوك الإسلامية في فلسطين. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة مكونة من 46 فقرة موزعة على محوري التحول الرقمي) المتغير المستقل (والميزة التنافسية) المتغير التابع. (تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية منتظمة مكونة من 301 موظفًا في ثلاثة بنوك إسلامية هي: البنك الإسلامي الفلسطيني، البنك الإسلامي العربي، ومصرف الصفا أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتحول الرقمي ببعديه) الاستراتيجية الرقمية والنضج الرقمي (على الميزة التنافسية بأبعاد) التكلفة والجودة. (كما أظهرت وجود أثر للتحول الرقمي في بعد) النضج الرقمي (على بعد) كفاءة العمليات الداخلية. (في المقابل، لم يظهر أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي في بعد) التكنولوجيا الرقمية (على أبعاد) الجودة والتكلفة وكفاءة العمليات الداخلية

14. هدفت دراسة (زكريا واخرون، 2022) الى دراسة أثر التحول الرقمي على أداء البنوك الجزائرية، والقيام بالدراسة اتبعنا أسلوب الاستقصاء لاختبار فروض الدراسة، واستخدمت عينة من بنك ناشط في ولاية عين تموشنت مكونه من 15 شخص وقد استعملنا طريقة المربعات الصغرى smartpls v 4.0.9.2 وتوصلت نتائج الدراسة لدور التحول الرقمي في رفع أداء البنوك، وجذب الاستثمار، وان يعمل البنك على تحسين هذه الخدمات وتوظيف هذه التقنية من اجل تسهيل وتطوير معاملات العملاء .

ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة:

انفتحت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت أثر التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين، سواء من حيث طبيعة المتغيرات أو المنهجية المتبعة، حيث صنفت معظم تلك الدراسات التحول الرقمي بوصفها المتغير المستقل، في حين اعتُبر أداء العاملين المتغير التابع. كما تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، فضلاً عن استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية، واتباع أساليب مقارنة في تحليل البيانات وعرض النتائج.

أما من حيث أوجه الاختلاف، فتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الإطار المكاني والقطاعي، إذ أجريت معظم الدراسات السابقة في بيئات تعليمية حكومية أو مؤسسات عامة وخدمية، وفي سياقات جغرافية وزمنية مختلفة. في

المقابل، تميّزت هذه الدراسة بتركيزها على الجامعات الخاصة بمدينة تعز، واستهدافها القيادات الإدارية والأكاديمية معاً، مما أتاح تحليلاً أكثر شمولية لأثر التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين. كما أن اعتماد الدراسة على أسلوب الحصر الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة يضيف مزيداً من الدقة والموثوقية على نتائجها.

وبذلك، تسهم الدراسة الحالية في سد فجوة بحثية قائمة، من خلال تقديم معالجة ميدانية حديثة توضح طبيعة العلاقة بين التحول الرقمي وأداء العاملين في الجامعات الخاصة، وتوفر نتائج يمكن الاستفادة منها عملياً في تطوير السياسات الإدارية والأكاديمية وتحسين مستوى الأداء المؤسسي في بيئة التعليم العالي الخاصة.

الإطار النظري للدراسة:

التحول الرقمي

يعتبر التحول الرقمي من الضروريات لكافة الجامعات الخاصة والتي تسعى الى تطوير وتحسين خدماتها وسهولة الوصول للمستفيدين، والتحول الرقمي لا يعني تطبيق التكنولوجيا فحسب داخل الجامعات ولكن هو برنامج متكامل يحسن الجامعات وأسلوب وطريقة عملها داخلياً ولذلك كيفية تقديم الخدمات للجمهور المستهدف من أجل أن يتم تقديم الخدمات.

أداء العاملين

يُعدّ أداء العاملين من المفاهيم الأساسية في الإدارة الحديثة، إذ يعكس الطريقة التي يؤدي بها العامل المهام والمسؤوليات المناطة به داخل المنظمة، ومدى كفاءته في إنجازها وفق المعايير المحددة. ويُعبّر أداء العاملين عن مستوى الجهد المبذول، والقدرة على تحقيق الأهداف، وجودة المخرجات التي يقدمها العامل، مما يجعله محوراً أساسياً في تقييم فعالية الأفراد وجودة أعمالهم.

ويتخذ أداء العاملين عدة صور، يمكن تلخيصها في: السلوك الوظيفي الذي يعكس الالتزام والتعاون، وجودة العمل من حيث الدقة والإتقان، وأداء المهام بكفاءة، إضافة إلى الإبداع في تقديم الحلول، وكمية العمل المنجز، ومهارات التواصل، والالتزام والانضباط، والقدرة على التكيف مع التغيرات، فضلاً عن القدرات القيادية في التأثير وتحفيز الآخرين. ويعتمد تقييم أداء العاملين

على مجموعة من العناصر الأساسية، أبرزها: مستوى تنفيذ المهام في الوقت المحدد، والقدرة على التطور الوظيفي والتعلم المستمر، وجودة علاقات العمل، إضافة إلى تحمل المسؤولية والالتزام الوظيفي.

وتواجه المنظمات عددًا من المعوقات التي تحد من مستوى الأداء الوظيفي، من أهمها زيادة الأعباء الوظيفية، وضعف بيئة العمل، ونقص التدريب، وغياب الحوافز، وضعف التوازن بين الحياة الشخصية والعملية. ويمكن التغلب على هذه المعوقات من خلال تحسين بيئة العمل، وتطوير نظم الحوافز، وتعزيز برامج التدريب والتنمية المهنية، واعتماد سياسات إدارية مرنة تسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي في مختلف المؤسسات (بوهزاوي والجهمي، 2024).

ثبات أداة الدراسة

تم احتساب ثبات الاتساق الداخلي للعبارات باستخدام معادلة (Cronbach Alpha) للتحقق من معامل الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، وذلك للتأكد من مدى صلاحية الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية. والجدول رقم (1) يوضح قيم معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لجميع متغيرات الدراسة.

الجدول رقم (1) يوضح قيم معامل (Cronbach Alpha) ثبات أداة الاستبانة

الرقم	الابعاد	الفقرات	Cronbach's Alpha if Item Deleted)
1	الاستراتيجي	5	0.79
2	البشري	5	0.786
3	العمليات	6	0.791
4	الثقافة	4	0.809
5	الاداء	10	0.829
الاستبانة بشكل عام			0.835

يتضح من الجدول (1) ان قيم جميع معاملات درجة الثبات (Cronbach Alpha) معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية؛ لأنها اكبر 70%، كما ان معامل الثبات العام للاستبانة يساوي (0.835)، وهي درجة عالية من الموثوقية، مما يشير الى صلاحية الاستبانة لتحليل البيانات

اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

ولتحليل طبيعة التوزيع للمتغيرات، اعتمدت الدراسة على اختبارين إحصائيين رئيسيين: معامل الالتواء (Skewness) والتفلطح (Kurtosis)، اللذان يصفان شكل التوزيع الاحتمالي للبيانات. فمعامل الالتواء يقيس مدى انحراف التوزيع عن التوزيع الطبيعي، حيث يشير الالتواء الصفري إلى توزيع متماثل، بينما يعكس الالتواء الإيجابي انحراف البيانات نحو اليمين، والالتواء السلبي انحرافها نحو اليسار.

جدول (2) قيم الالتواء والتفلطح

Kurtoses		Skewness		الابعاد
الخطأ	إحصائية	الخطأ	إحصائية	
.790	.684	3.113	7.8126	البعد الاستراتيجي

البعد البشري	7.4571	2.727	.698	.786
العمليات	7.7076	3.062	.679	.791
الثقافة التنظيمية	7.4172	2.893	.622	.809
أداء العاملين	8.0318	3.580	.537	.829

بناءً على بيانات اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات في جدول () تبين أن توزيع البيانات كان طبيعياً، إذ إن القيمة الإحصائية لاختبار لالتواء (Skewness) بين (3.580) ، و (2.727) ، وهي ضمن المدى المقبول للتوزيع الطبيعي الذي يتراوح بين -1 و +1، كما القيمة الإحصائية لاختبار التقلطح (kurtoses) بين (0.829) و (0.786)، وهو أيضاً ضمن المدى المقبول للتوزيع الطبيعي بين -2 و +2.

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية المنبثقة منها:

قبل إجراء اختبار الفرضية الثانية والفرضيات الفرعية المنبثقة منها تم التحقق من عدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة، وذلك باستخدام القيم الإحصائية ل (Tolerance) ، و (Variance inflation Factor) ، وعلى النحو المبين في الجدول (34).

الازدواج الخطي بين متغيرات الدراسة:

لاختبار استقلالية متغيرات الدراسة المستقلة، وعدم وجود ازدواج خطي بينها، تم استخدام القيم الإحصائية ل Tolerance و Variance inflation Factor والتي يجب أن تكون قيم Tolerance أكبر من (0.05) ، وقيم (VIF) أقل من (5) وبالنظر إلى الجدول رقم (3)

تم التحقق من وجود الازدواج الخطي بين أبعاد المتغير المستقل التحول الرقمي (المعدات، القواعد، الشبكات، البرمجيات) باستخدام مؤشري معامل تضخيم التباين (VIF) وقيمة السماحية (Tolerance) ، وذلك للتأكد من استقلالية هذه الأبعاد وصلاحيته إدراجها في نموذج الانحدار المتعدد. تشير نتائج الجدول إلى أن قيم VIF لجميع الأبعاد تراوحت بين (1.837) و (2.712)، وهي أقل من الحد الأعلى المقبول إحصائياً (5)، كما جاءت قيم Tolerance أعلى من (0.05)، حيث تراوحت بين (0.369) و (0.544). وتدلل هذه النتائج على عدم وجود ارتباط خطي مرتفع بين الأبعاد، مما يعكس درجة جيدة من الاستقلالية فيما بينها.

وعلى مستوى الأبعاد، سجل بُعد المعدات أدنى قيمة لمعامل VIF وأعلى قيمة للسماحية، مما يشير إلى تمتع هذا البُعد بأعلى درجة من الاستقلالية مقارنة ببقية الأبعاد. في المقابل، سجل بُعد القواعد أعلى قيمة لمعامل VIF ، إلا أنها لا تزال ضمن الحدود المقبولة، مما يدل على وجود ارتباط مفاهيمي طبيعي مع بقية الأبعاد دون أن يصل إلى مستوى الازدواج الخطي المؤثر.

جدول (3) اختبار الازدواج الخطي بين متغيرات الدراسة

المتغير المستقل	أبعاد المتغير المستقل	VIF	Tolerance
التحول الرقمي	البعد الاستراتيجي	1.837	.544
	البعد البشري	2.712	.369
	العمليات	2.472	.404
	الثقافة التنظيمية	2.024	.494

4.3.2- اختبار الفرضية الرئيسة الاولى:

التي تنص على أنه " لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتحول الرقمي بأبعاده (الثقافة, الاستراتيجية, العمليات, الموارد البشرية) علي الاداء".

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل الانحدار الخطي البسيط واحتماب قيمة (f)، وقيمة (t)، ومستوى المعنوية، ومعامل بيتا، ومعامل التحديد (R2)، وذلك على ما يلي:

جدول (4) نتائج اختيار الفرضية الرئيسة الثانية باستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط المربعات	(f) المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	17.447	1	9.546	10.830	.000b
البواقي	18.047	162	.111		
الإجمالي	52.662	163			
النموذج	B المعامل	الخطأ المعياري	معامل Beta	المحسوبة (T)	مستوى الدلالة
الثابت	.613	.158		3.891	.000
التحول الرقمي	.479	.076	.537	6.266	.000
معامل التحديد R2=.288 ، المتغير التابع : الأداء					

تشير نتائج تحليل التباين (ANOVA) الواردة في الجدول () إلى أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (10.830) عند مستوى دلالة (0.000) ، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على صلاحية نموذج الانحدار المستخدم وقدرته على تفسير العلاقة بين المتغير المستقل (التحول الرقمي) والمتغير التابع (الأداء).

كما أظهرت نتائج الانحدار أن معامل التحديد (R^2) بلغ (0.288) ، وهو ما يشير إلى أن التحول الرقمي يفسر ما نسبته 28.8% من التغيرات في الأداء، بينما تعزى النسبة المتبقية (71.2%) إلى متغيرات أخرى لم يتناولها النموذج، مثل العوامل التنظيمية والبشرية والبيئية.

وعلى مستوى معاملات الانحدار، بلغت قيمة معامل الانحدار (B) للتحول الرقمي (0.479) ، وهي قيمة موجبة تشير إلى وجود علاقة طردية بين التحول الرقمي والأداء؛ أي أنه كلما زاد مستوى التحول الرقمي بوحدة واحدة، ارتفع مستوى الأداء بمقدار (0.479). كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (6.266) عند مستوى دلالة (0.000) ، مما يؤكد أن هذا الأثر ذو دلالة إحصائية قوية.

كما أظهرت قيمة معامل بيتا المعياري ($Beta = 0.537$) أن التحول الرقمي يُعد من المتغيرات ذات التأثير المتوسط إلى القوي في تحسين الأداء، مقارنة بمتغيرات أخرى محتملة لم تُدرج في النموذج.

الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى:

الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على:

"لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) الثقافة علي الأداء في الجامعات الخاصة بمدينة تعز."

"لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) الاستراتيجية علي الأداء في الجامعات الخاصة بمدينة تعز."

الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على:

"لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) العمليات علي الأداء في الجامعات الخاصة بمدينة تعز."

"لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) الموارد البشرية علي الأداء في الجامعات الخاصة بمدينة تعز."

لاختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الأولى، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد، وذلك لمعرفة أثر كل بعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات علي الميزة التنافسية في مستشفى الروضة بمدينة تعز.

جدول (5) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لبيان

المتغير	المعامل B	الخطأ المعياري	Beta	(t) المحسوبة	القيمة الاحتمالية
الثابت	.572	.159		3.606	.001
الاستراتيجي	.217	.098	.264	2.226	.028
البشري	-.032	.081	-.049	-.397	.692
العمليات	.148	.092	.188	1.614	.110

الثقافة	.183	.072	.272	2.527	.013
---------	------	------	------	-------	------

تشير نتائج النموذج إلى أن قيمة الثابت ($B = 0.572$) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.001)، وهو ما يدل على وجود مستوى أساسي من المتغير التابع حتى في حال ثبات المتغيرات المستقلة، مما يعكس احتمال تأثير عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج.

وعلى مستوى الأبعاد المستقلة، أظهرت النتائج أن البعد الاستراتيجي كان له تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على المتغير التابع، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار ($B = 0.217$)، وقيمة (t) المحسوبة (2.226) عند مستوى دلالة (0.028)، وهي أقل من (0.05). كما بلغت قيمة معامل بيتا المعياري ($Beta = 0.264$)، مما يشير إلى أن هذا البعد يسهم بدرجة متوسطة في تفسير التغير في المتغير التابع، ويعكس أهمية التوجهات والاستراتيجيات الواضحة في تعزيز الأداء أو النتائج محل الدراسة.

كما أظهرت النتائج أن بُعد الثقافة كان له تأثير إيجابي دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار ($B = 0.183$)، وقيمة (t) المحسوبة (2.527) عند مستوى دلالة (0.013)، وهي قيمة أقل من (0.05)، مع معامل بيتا ($Beta = 0.272$)، وهو ما يدل على أن الثقافة التنظيمية تمثل أحد الأبعاد المؤثرة نسبياً في المتغير التابع، ويعكس دور القيم والمعتقدات والسلوكيات التنظيمية في دعم الأداء وتحقيق الأهداف.

في المقابل، لم يُظهر بُعد العمليات تأثيراً ذا دلالة إحصائية، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (1.614) عند مستوى دلالة (0.110)، وهي أعلى من (0.05)، رغم أن معامل الانحدار جاء موجباً ($B = 0.148$) ويشير ذلك إلى أن العمليات قد يكون لها تأثير إيجابي محتمل، إلا أن هذا التأثير لم يصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية في النموذج الحالي، وربما يتطلب ذلك تحسين تصميم العمليات أو دمجها مع أبعاد أخرى.

كما أظهرت النتائج أن بُعد البشري لم يكن له تأثير ذو دلالة إحصائية على المتغير التابع، حيث جاءت قيمة معامل الانحدار سالبة وغير دالة ($B = -0.032$)، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (-0.397) عند مستوى دلالة مرتفع (0.692). ويشير ذلك إلى أن هذا البعد، في سياق الدراسة الحالية، لا يسهم بصورة مباشرة في تفسير التغير في المتغير التابع، وقد يُعزى ذلك إلى ضعف التمكين البشري، أو عدم استثمار الموارد البشرية بالشكل الذي ينعكس على النتائج.

ابرز النتائج

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتحول الرقمي في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز.
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاستراتيجي في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد البشري في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز.
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمليات في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز.

التوصيات:

من خلال نتائج الدراسة المتعلقة بموضوع دراستنا "أثر التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة تعز" لاحظنا ان التحول الرقمي يواجه تحديات وعراقيل لعملية التحول الرقمي في الجامعات الخاصة، سنحاول تقديم توصيات لمواجهة العراقيل كمايلي:

- وضع خطة استراتيجية لتحول الرقمي لتطوير مؤسسات التعليم الجامعي وتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة.
- تعزيز البنية التحتية والمادية والتقنية لتحقيق عملية التحول الرقمي في الجامعات الخاصة.
- تعزيز الثقافة الرقمية لدى جميع الموظفين في مختلف المستويات الإدارية والوظيفة عبر البرامج التدريبية التي تهدف الى أهمية التحول الرقمي في الكفاءة في الانفاق وتعزيز الاستدامة البيئية للجامعات ومواردها المختلفة.
- توجي الإدارة العليا في الجامعات الخاصة في ضل التنافسية العالمية التوجه نحو التحول بان تتبع نهج التحول الرقمي العالمي، وعليها ان تحقيق الاستفادة القصوى من الفرص المزايا التي تقدمها الرقمية للجامعات الخاصة.
- تنمية الموارد البشرية في مجال التحول الرقمي لتقليص الفجوة بين المهارات الرقمية ومهارات العاملين الحالية.

قائمة المراجع

1. أسيا، ذهبي، و محمد بو هالي (2024). أثر التحول الرقمي على تعليم عالي. مجلة الدراسات الاقتصادية، 15*(1)، الجزائر.
2. امجد سعيد دبان خالد، مروى عبدالله عبدالرحمن حزام، دينا نبيل محمد عبدالجليل الشميري، نسيم سعيد احمد فارح، & خالد علي محمد قائد الشميري. (2025). أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في مركز الأمل لعلاج الأورام في مدينة تعز. *Journal of Social Studies*, 31(8).
3. بن صافي، محمد زكرياء، منقوري، عبد الحق زايدي، & أسامة شهاب. (2023) أثر التحول الرقمي على أداء البنوك الجزائرية: دراسة ميدانية بنك الوطني الجزائري (Doctoral dissertation).
4. البوسعيد، محمد بن سليمان. (2024). أثر التحول الرقمي في جودة إدارة العاملين. (رسالة ماجستير - الجامعة الشرقية). الجامعة الشرقية، كلية إدارة الأعمال، عمان.

5. بوهزوي، حليلة سعد، الجهمي &، نسرين فرج. (2024). دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين دراسة ميدانية على شركة المدار الجديد بمدينة بنغازي.
6. الدين، تامري صلاح. (2024). اثر التحول الرقمي على أداء المؤسسات التعليم العالي. (شهادة دكتورتي - جامعة الجبلاني بونعامة، كلية إدارة الأعمال_ الجزائر).
7. سعيد &، محمود محمد محمود. (2023) أثر التحول الرقمي على الميزة التنافسية" حالة دراسية من البنوك الإسلامية في فلسطين" رسالة ماجستير. (AAUP, Doctoral dissertation)
8. عريمة، نوال، وبوخلو، باريس. (2024). أثر التحول الرقمي على الأداء الوطني. مجلة الباحث، *24*(1)، الجزائر.
9. الغامدي، احمد بن عبد الله، و مجلد، اسامة بن عبد الرحمن. (2025). دور التحول الرقمي في تعزيز الممارسات الموارد البشرية الخضراء. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، *9*(52)، 105-152. السعودية.
10. لكل بوهزة، سعيدة، بوجحفة، & رشيدة. (2025). اليات ضمان الجودة الشاملة لخدمة التعليم العالي. *الساورة للدراسات الانسانية والاجتماعية*, 11(2), 298-312.
11. مرسي &، خولة. (2025). دور التحول الرقمي في تحسين الخدمات المصرفية (Doctoral dissertation, جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير)
12. معيزة، فؤاد، هدفي، &، 8. سمية. (2026). التحول الرقمي في الإدارة الجزائرية بين الأداء الوظيفي و صعوبات التطبيق مقارنة إمبريقية على عينة من موظفي كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية- جامعة محمد لمين دباغين *مجلة الابتكار والتسويق* 55-35, 13(1),
13. معيزة، فؤاد، هدفي، & سمية. (2026). التحول الرقمي في الإدارة الجزائرية بين الأداء الوظيفي و صعوبات التطبيق مقارنة إمبريقية على عينة من موظفي كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية- جامعة محمد لمين دباغين سطيف- *مجلة الابتكار والتسويق*, 13(1), 35-55.
14. موسى، بلعور. (2024). أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي. (رسالة ماجستير). جامعة غرداية، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر.
15. ناصف فرج موسي فضيل &، 15. محمود عمر فرج محمد. (2026). واقع التحول الرقمي كوسيلة لتحقيق الجودة الأكاديمية وفاعلية المؤسسة التعليمية دراسة ميدانية. *مجلة بحوث الاتصال (Journal of Communication Research)*, 285-307.

المراجع باللغة الانجليزية

1. Khaled, A. S. (2025, August). Smart Information Systems for Enhanced Employee Performance. In 2025 5th International Conference on Emerging Smart Technologies and Applications (eSmarTA) (pp. 1-8). IEEE
2. Salah, A. A., Alomari, K. M., Farajat, J., Alaodat, H., & Khaled, A. S. (2024). Technological innovation practice in the retail sector. *International Journal of Business Excellence*, 34(4), 557-574.

3. Syafitri, S., Kurjono, K., & Khaled, A. S. (2024). The Effect of Entrepreneurship Education on Social Entrepreneurship Intentions, Moderation of Entrepreneurial Inclination, Mediation of Entrepreneurial Attitudes in Islamic Boarding School Students in Cirebon City. *Jurnal Kajian Peradaban Islam*, 7(1), 51-59.
4. Al-shaibany, S. S. M., Radman, L. A. A., Al-Tayar, B. A., & Khaled, A. S. (2025). The Role of ERP Systems on Added Value at the University of Science and Technology. *مجلة جامعة السعيد للعلوم التطبيقية*, 8(1), 54-72.
5. Khaled, A. S., & Ahmed, S. (2023). An empirical study of the role of technological acceptance model on retail service industry using a moderation effect. *International Journal of Services and Operations Management*, 45(2), 232-246.
6. Khaled, A. S., Ahmed, S., Tabash, M. I., Al-Homaidi, E. A., & Hossain, M. I. (2019). The impact of technological and marketing innovations on retailing industry: evidence of India. *Journal of Reviews on Global Economics*, 8, 948-957.
7. Al-Sabri, M. A. S., Saeed, A., & Yahya, A. T. (2019). Role of Social Media in the Promotion of Financial Services: An Empirical Study.