

أثر التحول الرقمي على الأداء السياقي

دراسة ميدانية على جامعتي (فزان - سرت)

أ.د. حسن عبدالسلام عمران
أستاذ ، إدارة الاعمال ، الاقتصاد ، والمحاسبة
جامعة فزان ، مرزق ، ليبيا
has.omran@fezzanu.edu.ly

د. فوزي سعد نجم
أستاذ مشارك ، إدارة الاعمال ، الاقتصاد
جامعة بنغازي ، بنغازي ، ليبيا
Fawzi.abdelsalam@uob.edu.ly

تاريخ النشر: 2026.04.01

تاريخ القبول: 2026.02.19

تاريخ الاستلام: 2026.01.10

الكلمات المفتاحية:

الملخص

التحول الرقمي، الأداء السياقي، الجامعات،
جامعة سرت، جامعة فزان

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على الأداء السياقي بجامعتي سرت وفزان، وقد تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعتين، وتمثلت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (148) مفردة، ولتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من الفرضيات تم اتباع المنهج الوصفي، ومن خلال التحليل تم التوصل إلى العديد من النتائج أهمها وجود أثر محدود للتحول الرقمي على الأداء السياقي بالجامعات قيد الدراسة، ويشير معامل التحديد إلى أن التحول الرقمي يفسر نحو 9.6% من التغير في الأداء السياقي. وتوصي الدراسة بضرورة الاهتمام بتعزيز التحول الرقمي بالجامعات قيد الدراسة من خلال استراتيجية شاملة تشمل تحديث البنية التحتية التقنية وتدريب الكوادر الأكاديمية والإدارية بما يساهم في تحسين الأداء وخاصة الأداء السياقي لما له من بالغ الأثر في تحقيق مستويات عالية من النجاح. كما توصي الدراسة بالتركيز على زيادة وعي الموظفين وتشجيعهم على تبني مواقف إيجابية تجاه التحول الرقمي لتعزيز الجاهزية للتحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي.

The Impact of Digital Transformation on Contextual Performance: A Field Study at the Universities of Fezzan and Sirte

Fouzi Saed Najm
Associate Professor,
Business Administration
University of Benghazi, Benghazi, Libya
has.omran@fezzanu.edu.ly

Hassan Abdel Salam Omran
Professor, Business Administration
Economics, and Accounting
University of Fezzan, Murzuq, Libya
Fawzi.abdelsalam@uob.edu.ly

Abstract

This study aimed to identify the impact of digital transformation on contextual performance at the Universities of Sirte and Fezzan. The study population consisted of faculty members working at both universities. A questionnaire was used as the data collection tool, and the study sample comprised 148 individuals. To achieve the study objectives and test the hypotheses, a descriptive approach was employed. The analysis yielded several key findings, most notably a limited impact of digital transformation on contextual performance at the universities under study. The coefficient of determination indicates that digital transformation explains approximately 9.6% of the change in contextual performance. The study recommends prioritizing the enhancement of digital transformation at the universities under study through a comprehensive strategy that includes upgrading the technological infrastructure and training academic and administrative staff. This will contribute to improved performance, particularly contextual performance, given its significant impact on achieving high levels of success. The study also recommends focusing on raising employee awareness and encouraging positive attitudes towards digital transformation to enhance readiness for digital transformation and improve job performance.

Keywords

Digital transformation,
contextual performance,
universities, University of
Sirte, University of Fezzan

المقدمة:

يمثل التحول الرقمي جسراً يربط جامعات اليوم بمشهد التعليم في المستقبل في المنطقة العربية، وضعت دول عديدة خططاً وطنية للتحول الرقمي تشمل التعليم العالي. ويتطلب التحول الرقمي الناجح تطبيقاً شاملاً وفهماً عميقاً للتكنولوجيا، ليس فقط على المستوى الفردي، بل أيضاً على مستوى الجامعة. والجامعات الليبية ليست استثناء حيث عُرِف التحول الرقمي بأنه التطبيق المنهجي للتقنيات الرقمية لابتكار عمليات ومنتجات وخدمات جديدة. وفي التعليم العالي، تبرز الحاجة الملحة للتحول الرقمي. تستعرض هذه الدراسة الأثر الذي يمكن أن يحدثه التحول الرقمي على الأداء السياقي بجامعة سرت وقران حيث إن تبني التحول الرقمي يتجاوز مجرد التكنولوجيا، فهو يستلزم بناء ثقافة رقمية راسخة. تهدف هذا الدراسة إلى تقديم إسهامات نظرية جوهرية للباحثين الذين يركزون على معرفة واهمية الأداء السياقي في سياق التحول الرقمي في التعليم العالي. وتوفر الاستنتاجات المستخلصة في سياق مؤسسات التعليم العالي أساساً للتوصية بإجراء المزيد من البحوث، لا سيما في شكل دراسات حالة حول الجامعات التي تطبق التحول الرقمي .

الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة حجر الأساس حيث أشارت نتائج دراسة (Yasir, et al, 2025) إلى أن القيادة القائمة على الاحترام تتنبأ إيجاباً بوعي الأتباع الاجتماعي، والذي بدوره يؤثر إيجاباً على أدائهم في السياقات المختلفة. بينما أشارت دراسة (et al, 2024) Emmanuel) والتي استقصت كيفية تحسين إدارة الأداء في الجامعات التقنية في غانا، مستخدمةً جامعة بولغاتانغا التقنية إلى أن جميع المشاركين كانوا على دراية بأهمية إدارة الأداء، وأن سبعة منهم يعتقدون أن الإدارة الفعالة للأداء تعزز الرضا الوظيفي، بينما أشارت نتائج دراسة (Een & Aulia, 2024) إلى أن الكفاءة الذاتية والانخراط في العمل معا لهما علاقة ذات دلالة إحصائية بالأداء السياقي بنسبة 31% كما أن للكفاءة الذاتية دوراً بالغ الأهمية في الأداء السياقي، بنسبة 13.2%. وبالمثل، يلعب الانخراط في العمل دوراً بالغ الأهمية في الأداء السياقي بنسبة 16.7%. لهذه النتائج آثار على كيفية تحسين المؤسسات للأداء السياقي لمعلمي التوجيه الخاص من خلال تعزيز كفاءتهم الذاتية وانخراطهم في العمل. بينما دراسة (2023)،

(Gustari & Widodo) أشارت نتائجها إلى أن المهارات الشخصية تؤثر بشكل كبير على كل من الإبداع والأداء السياقي؛ وأن الإبداع يؤثر بشكل كبير على الأداء السياقي؛ وأن المهارات الشخصية تؤثر بشكل كبير على الأداء السياقي بوساطة الإبداع، بينما دراسة (Edeh et al, 2023) توصلت إلى أن الترويج الذاتي كان له تأثير إيجابي كبير على دعم زملاء العمل. وأظهر التودد أثراً إيجابياً كبيراً على رضا العملاء. ويبدو أن القدوة الحسنة كان لها أثر إيجابي كبير على التزام المؤسسة. بينما أوضحت دراسة (et al Athar, 2023) ان إدارة الموارد البشرية بشكل جيد يساعد الموظفين على إدارة إجهادهم بشكل أفضل وتحسين أدائهم في المهام والسياق. بينما توصلت دراسة (Ho Taibah & , 2023) إلى أن وجود تأثير لخيارات العمل المرنة كعامل مُعدِّل على العلاقة بين الدعم والمعلومات وأداء العمل السياقي. ومن ناحية أخرى توصلت دراسة (et al, 2023) Antonio) أن مبادرات التحول الرقمي المطبقة تركز بشكل أساسي على توفير تعليم عالي الجودة وتنافسي وتوصلت دراسة (Antonio et al, 2022) إلى أن تبني استراتيجيات التحول الرقمي يجب ربطها بالاستراتيجيات الوظيفية. وان هناك حاجة ماسة لتطوير نماذج التحول الرقمي في التعليم العالي، وبينت دراسة (Pengyu, 2022) (&Yuanyuan) أن التحول الرقمي يُمكن أن يُحسن بشكل ملحوظ الأداء البيئي للشركات.

أوجه الاختلاف :

- الاختلاف في البيئة التي تجرى فيها الدراسة حيث تم إجراء هذه الدراسة في البيئة العربية الليبية على وجه التحديد التي تختلف من حيث الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية عن البيئات التي أجريت بها الدراسات السابقة .
- مجتمع وعينة الدراسة: تختلف الدراسة عن غيرها بحيث أجريت على أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت وقران .
- حدثة الموضوع : حيث أن الباحثان -على حد علمهما- لم يجدوا أي دراسة محلية أو عربية أو أجنبية ربطت المتغيرين مع بعضها في البيئة الجامعية.
- أوجه الاتفاق :
- الاتفاق من حيث استخدام أداة الدراسة فاعلمت الدراسات اعتمدت الاستبانة كأداة للدراسة .

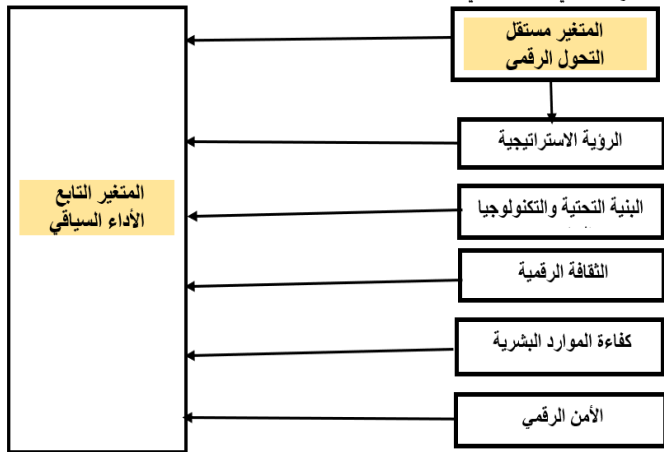
السؤال الأول : ما مستوى درجة تطبيق التحول الرقمي لدى جامعتي (فزان -سرت) ؟

السؤال الثاني: ما مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت)؟
السؤال الثالث : إلى أي مدى توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء السياقي تعزى لمتغيرات (الجنس ، مكان أو جهة العمل)؟

أهداف الدراسة :

- 1 . تمثل الهدف الرئيسي للدراسة في معرفة أثر التحول الرقمي على الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت).
- 2 . معرفة مستوى درجة تطبيق التحول الرقمي لدى جامعتي (فزان -سرت).
- 3 . معرفة مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت).
- 4 . إجراء مقارنة بين جامعتي (فزان -سرت) من خلال تحديد مستوى التحول الرقمي والأداء السياقي.

نموذج الدراسة : تتمحور هذه الدراسة حول الوقوف على أهمية استخدام أبعاد التحول الرقمي وأثرها على الأداء السياقي بالإبداع الإداري، وعلى هذا الأساس يتكون نموذج الدراسة من متغير مستقل يتمثل في أبعاد التحول الرقمي، ومن متغير تابع يتمثل في الأداء السياقي.



شكل 1: نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثان .

فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي مجتمع الأبعاد على مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت).

-الاتفاق من حيث المنهج حيث ان أغلب الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي .

الفجوة البحثية: تمثلت في كون الدراسة هي الأولى من نوعها في البيئة المحلية ولأنها تناولت موضوع من الموضوعات الحديثة وذو الأهمية البالغة سواء من الناحية العلمية أو التطبيقية .

مشكلة الدراسة :

يشير الأداء السياقي للموظف إلى السلوك الذي يتجاوز نطاق وظيفته المحددة، والذي لا يندرج ضمن الوصف الوظيفي المخصص له، ولكنه يعود بالنفع على المنظمة. ويستخدم مصطلح الأداء السياقي بشكل مرادف لمصطلحات أخرى مثل السلوك الاختياري، والأداء خارج نطاق العمل، وسلوك المواطنة التنظيمية، والكفاءة في المهام غير المرتبطة بوظيفة محددة. الأداء السياقي هو سلوك اختياري للموظف، وقد أشارت نتائج التصنيفات العالمية إلى مستوى الجامعات الليبية والتي جاءت في مستويات متدنية، حيث يشهد العالم تطور متسارع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأمر الذي من شأنه أن يسهم في تحقيق مستويات عالية من الأداء بالمنظمات الخدمية على حد سواء في الوقت ذاته، أشارت العديد من الدراسات المحلية إلى وجود العديد من التحديات والمشاكل التي تواجه جودة التعليم العالي بدولة ليبيا حيث بينت دراسة (Al-Sani ، 2025) أن هناك العديد من التحديات التي تواجه الجودة في جامعة غريان وأهمها تلك التحديات عدم وجود رؤية استراتيجية واضحة بالجامعة لتعزيز الجودة، كما أشارت دراسة (2020) ، (Al-Dhawi & Karawan) إلى وجود العديد من التحديات التي تواجه الجودة بجامعة الزنتان مثل التحديات المالية وأخرى تتعلق بالبحث العملي وخدمة المجتمع ، وكشفت دراسة (Abdelhafeez et al ، 2021) العديد من التحديات التي تواجه تطبيق معايير الجودة بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، وأهمها خدمة المجتمع وتلبها التحديات الفنية والبحث العلمي جاءت بدرجة عالية بينما التحديات التنظيمية والقيادية وتحديات مكاتب الجودة بدرجة متوسطة، وجاءت بالمرتبة الأخيرة التحديات التعليمية والتدريسية بدرجة ضعيفة، كما بينت دراسة (Haroun ، 2020) بأن الجودة في التعليم العالي أصبحت مطلباً ضرورياً لتحقيق العالمية في الاداء والمنافسة ، وأشارت دراسة (Al-Masri ، 2002) إلى وجود أزمة في جودة التعليم الجامعي في الدول النامية ، كما أشارت دراسة (Al-Adhad ، 2012) إلى وجود العديد من المعوقات التي تواجه جودة مؤسسات التعليم العالي منها قلة الدعم المالي وانخفاض الامكانيات للجامعات ومن خلال العرض السابق للدراسات السابقة بينت دراسة (Yasir, et ، 2025) (al et Emmanuel، 2024) و أيضاً دراسة (2024) ، (Een & Aulia) إلى أهمية إدارة الأداء بكافة إشكالاته سواء أداء المهام أو الأداء السياقي وبالتالي تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

هل يؤثر التحول الرقمي على الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت) ؟

ويتفرع من السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية وهي:

الفرضيات الفرعية :

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبنية التحتية التكنولوجية على مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت).
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءة المورد البشري على مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت).
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية الرقمية على مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت).
4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمن والخصوصية الرقمية على مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت).
5. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرؤية الاستراتيجية على مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت).

أهمية الدراسة :

1. الأهمية النظرية: تبنق أهمية الدراسة النظرية من أهمية المتغيرات التي تتناولها والمتمثلة في التحول الرقمي والأداء السياقي وبما ستسهمه الدراسة في إثراء المكتبة العربية حول هذين المتغيرين .
2. الأهمية العملية: بناء على النتائج التي سيتم التوصل إليها يمكن أن يقدم الباحثان عدد من التوصيات العملية التي يمكن أن تكون ذات فائدة لمجتمع وعينة الدراسة .

الإطار النظري للدراسة :**أولاً: مفهوم التحول الرقمي :**

يمكن التحول الرقمي وقدرات تحليل البيانات الضخمة المنظمات من التكيف مع الأسواق سريعة التغير، والابتكار، والحفاظ على مكانتها في العصر الرقمي (et al Butt ,2024) حيث يتضمن مصطلح "التحول" القدرة على اتخاذ الإجراءات اللازمة عندما تواجه المؤسسات تقنيات جديدة، ولا ينبغي الخلط بينه وبين التغيير البسيط (Singh & Hess, 2017) حيث يمثل التحول الرقمي تغييراً في أنشطة الأفراد والمنظمات من خلال تطبيق التكنولوجيا الرقمية لإحداث تحسينات كبيرة في الأعمال، والتجربة الشخصية، ونماذج الأعمال الجديدة (Abdulquadri et al. 2021) وقد ورد تعريف أكثر تحديداً للتحول الرقمي الذي ينص على أنه عملية تهدف إلى تحسين كيان ما من خلال إجراء تغييرات جوهرية على خصائصه عبر مزيج من تقنيات المعلومات والحوسبة والاتصالات والترابط (Vial, 2019) . يُعد التحول الرقمي عمليةً لتعزيز المزايا التنافسية (Reis et al , 2020) ، وتمثل العناصر الرئيسية للتحول الرقمي في التكنولوجيا،

والكفاءات البشرية (المهارات)، والاستراتيجيات المناسبة لمرحلة العمل. لذلك، تحتاج المنظمات في عملية التحول الرقمي إلى استراتيجية واضحة ، ومنهجية صحيحة، وكفاءات مناسبة، وما إلى ذلك، لتشكيل نظام تحول رقمي فعال، وتعزيز التحول والتغيير بشكل منهجي، وتوسيع وتيرة مرحلة الابتكار في التنمية المستمرة. (Teng et al , 2022) ، لذلك أصبح التحول الرقمي ضروريا لتعزيز أداء المنظمات في بيئة الاعمال التنافسية الحالية .

ثانياً : أبعاد التحول الرقمي :

1. الرؤية الاستراتيجية للقادة : أن القيادة ليست مفهوماً أحادي الاتجاه، ولكنها علاقة قائمة على التبادل بين القائد والأطراف الأخرى، مثل الموظفين أو أصحاب المصلحة الآخرين (Simon , 2020). يجب على القادة ان تكون لديهم رؤية استراتيجية واضحة لمستقبل المنظمات في ظل التحول الرقمي وان يكونوا قادرين على تحديد الية استخدام التكنولوجيا لتوسيع نطاق الاعمال . يعتبر التحول الرقمي نجاحاً على المدى الطويل عندما تتحقق الأهداف العامة للمنظمة ، بنفس الطريقة يقبل الناس التقدم التكنولوجي فقط عندما يفهمون أنه ذو صلة بمهامهم ، ويتحمل كبار المديرين على وجه الخصوص مسؤولية مهمة من أجل إدارة التوافق الاستراتيجي وانتشار الثقافة الرقمية (Cortellazzo et al., 2019).

2. البنية التحتية والتكنولوجيا : مع تزايد حجم البيانات المنتجة بواسطة التكنولوجيا الجديدة بشكل كبير، تزايد أيضاً الحاجة إلى تحليل البيانات ومعالجتها وتفسيرها (Ngildsen & Olsson, 2016). ومع ذلك، فإن المسألة المطروحة تتجاوز مجرد الكفاءة التقنية، بل تشمل أيضاً القدرات التنظيمية والاستعداد، إذ قد يتطلب استخدام البيانات الضخمة تغييرات في الأدوار والروتين، وصنع القرار داخل المؤسسة (Liliane et al 2021) ، وبالتالي تعد البنية التحتية القوية والمحدثة ضرورية لتمكين الاستراتيجيات الرقمية .

3. الثقافة الرقمية : يمكن لثقافة التحول الرقمي الراسخة في جميع أنحاء المؤسسة أن تشير ليس فقط إلى الجاهزية، بل أيضاً إلى الخبرة المطلوبة لدمج البيانات في عمليات التخطيط واتخاذ القرارات الداخلية. ويستفيد موظفو الخدمة المدنية من دعم المؤسسة لاهتمامهم المحتمل بالتحول الرقمي، وذلك من خلال التدريب أو تبادل البيانات بين الدوائر الحكومية (Giest ,2017).

هيكل يحفز الموظفين ويوجههم، بهدف تعزيز ثقافة الأداء المتميز (Medlin, 2013). وتعرف إدارة الأداء بأنها نظام تضع فيه المنظمة معايير للعمل، وتقيّم مخرجاته وفقاً لهذه المعايير، وتقدم التغذية الراجعة والمكافآت، وتوصي بالتحسين (Armstrong 2019). إن إدارة الأداء هي "عملية مستمرة لتحديد وقياس وتطوير أداء الأفراد والفرق، ومواءمة هذا الأداء مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة". يُعدّ نظام إدارة الأداء المصمم جيداً شرطاً أساسياً لنجاح أي منظمة؛ ولذا، أصبح تصميم أنظمة فعّالة لإدارة الأداء من أهم أولويات ممارسي تطوير المنظمات (Almulaiki 2023). يجب أن يتوافق نظام إدارة الأداء الفعّال مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة لتحقيق النتائج المرجوة (Aguinis et al, 2013) تهدف إدارة الأداء إلى تحسين أداء المنظمة، أو المجموعة، أو الفرد، أو المنتج، أو الخدمة (Denisi & Pritchard, 2006) ويمكن أن يكون للتفاعل الفعّال مع الموظفين من خلال التمكين، والتقدير، والتحفيز، والمشاركة في صنع القرار، تأثير كبير على أداء المنظمة (Subbaiah & Mathew, 2019)، مع ذلك، فشلت معظم أنظمة إدارة الأداء في تحقيق النتائج المرجوة للأسباب التالية: عدم التزام الإدارة بتحسين الأداء، ونقص مهارات إدارة الأداء التي تؤثر على القدرة على وضع أهداف مناسبة للمنظمة، ونقص مهارات التدريب التي تؤثر على القدرة على إبراز أفضل ما في الموظفين، وعدم فعالية مخططات تقييم الأداء التي تؤدي أحياناً إلى مواجهات خاصة عندما يفشل المقيمون في تقييم المرؤوسين (Kaur & Singla, 2019). كما اظهرت دراسة (António, 2024 & Junça) وجود مسار وسيط إيجابي بين المشاعر الإيجابية، والانخراط في العمل، والأداء، على المستويين اليومي والفردى، ولفهم العلاقة بين المشاعر الإيجابية والأداء اقترح (2020) (et al, Diener) مؤخراً أن نظرية السلوك الإيجابي والسلوك الإيجابي تُشير إلى وجود قناة وسيطة، تؤثر من خلالها المشاعر الإيجابية على نتائج إيجابية ذات صلة، مثل الانخراط في العمل. وبناءً على ذلك، ذكر المؤلفون أن نظرية السلوك الإيجابي والسلوك الإيجابي تفترض مساراً من العاطفة إلى الإدراك إلى النتيجة أي أن المشاعر الإيجابية تُوسع القدرات المعرفية، مما يؤدي إلى سلوكيات إيجابية متعلقة بالعمل (الأداء السياقي) وفي دراسة تجريبية، قام بما (2020, et al Mailliez) أظهرت أن المشاعر الإيجابية تؤثر إيجاباً على أداء اتخاذ القرار من خلال معالجة التغذية الراجعة. كما أجرى (Ko et al, 2020) تجربة عشوائية

4. كفاءة المورد البشري : تُعد الموارد البشرية من أهم العوامل المؤثرة على تبني المنظمات لممارسات استخدام البيانات وبشكل أكثر تحديداً، في حالة البيانات الضخمة، يُعدّ توفر الكوادر المؤهلة في مجال تكنولوجيا المعلومات وخبرات علوم البيانات أمراً بالغ الأهمية للمؤسسات لوضع استراتيجية لاستخدام البيانات. وتُعدّ العوامل المتعلقة برأس المال البشري، مثل عدد الموظفين أو وجود كوادر متخصصة، ذات أهمية خاصة للابتكارات الجذرية التي تنطوي على تغييرات جوهرية تتضمن قدرًا كبيرًا من المعرفة الجديدة (2021, Liliane et al).

5. الأمن والخصوصية : أصبحت مخاطر الأمن الرقمي بالفعل تحدياً ولم تعد مجرد مشكلة تكنولوجية. ويجب إدارتها بطريقة مترابطة ومتوازنة لتحقيق مكاسب طويلة الأجل ومستدامة. وبالتالي يجب اتباع نهج مضمون يضمن امن المعلومات لأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. (Abbas, 2021) ويُعدّ وضع أساس لإجراءات الأمان لحماية البيانات السرية وتقليل احتمالية حدوث اختراقات، الهدف الرئيسي للائتمان الأمني من الضروري التمييز بين الائتمان الأمني واستراتيجيات الأمن السيبراني الأوسع نطاقاً. فبينما يركز الائتمان على تلبية متطلبات تنظيمية محددة، تشمل استراتيجيات الأمن السيبراني نهجاً أشمل لحماية أنظمة المعلومات من مختلف التهديدات السيبرانية (Hamdani et al., 2021). قد تتضمن استراتيجيات الأمن السيبراني إدارة المخاطر، والتخطيط للاستجابة للحوادث، ومعلومات التهديدات، والمراقبة المستمرة، وكلها عناصر أساسية لوضع أمني استباقي. يُعدّ الائتمان أساساً لجهود الأمن السيبراني، إذ يضمن تطبيق المؤسسات للضوابط اللازمة لحماية البيانات الحساسة والوفاء بالالتزامات القانونية (2022, Taherdoost).

ثالثاً : مفهوم وأهمية الأداء السياقي :

يركز الأداء السياقي على سلوكيات الموظف التي تسهم في الأداء الفعال للمنظمة، بالإضافة إلى أداء المهام، ويُعبّر عنه بالسلوكيات الإيجابية للموظفين التي لا ترد في توصيفات الوظائف ولكن تدعمها المؤسسة (Çalis, kan, & K̄oroglu, 2022) حيث تواجه مؤسسات التعليم العالي الحكومية ضغوطاً هائلة لتقديم خدمات تتناسب مع الاستثمارات التي ضختها الحكومات على مر السنين لتحسين التعليم العالي نظراً لارتفاع الطلب على تقديم تعليم عالي الجودة. أصبح من الضروري وجود إدارة فعّالة للأداء، وذلك لإنشاء

الطريقة والإجراءات:

تناول هذا الجزء، وصفاً كاملاً ومفصلاً للطريقة والإجراءات التي قام بها الباحثان؛ لتنفيذ الدراسة والتي شملت على وصف منهج الدراسة ومجتمع، وكذلك وصفاً لأداة الدراسة وثباتها وصدقها، بالإضافة إلى التحليل الإحصائي للبيانات التي تم تجميعها من عينة الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما يتضمن النتائج التي تم التوصل إليها، ليتهاي بجملته من التوصيات التي يوصي بها الباحثان.

منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها فقد تم اتباع المنهج الوصفي، ويُعد المنهج الملائم للدراسة في ضوء الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها لغرض تكوين الإطار النظري المناسب للدراسة والذي من خلاله تمت صياغة الفرضيات، وبعد ذلك تم الحصول على إجابات الباحثين لاختبار فرضيات الدراسة، بهدف الخروج بمجموعة من النتائج التي يمكن تعميمها، والتوصيات القائمة عليها.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة (سرت وفزان) وتم تحديد عينة حجمها (148) مفردة وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة.

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على متغيرين اثنين، وهما التحول الرقمي والأداء السياقي.
2. الحدود المكانية: شملت جامعتي فزان وسرت.
3. الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة فزان وسرت .
4. الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة خلال العام 2026.

أداة الدراسة: للحصول على البيانات اللازمة لإجراء هذه الدراسة استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية وتم تطوير استبانة الاستبانة عن طريق الاستعانة بدراسة مقياس (Gurbaxani & Dunkle)، ومقياس (الشمري و الفيقي) لمتغير المستقل التحول الرقمي، والمتغير التابع الاداء السياقي تم الاعتماد على مقياس Golchi et al , ومقياس Kalia & Bhawana وإجراء بعض التعديلات بما يتناسب مع فرضيات وأهداف الدراسة والتي تم تقسيمها إلى ثلاث أقسام موزعة على النحو التالي:

متقاطعة ووجدوا أن الأفراد الذين يتمتعون بإطلاة من نافذة شعروا بمشاعر إيجابية أكثر من أولئك الذين لم يكن لديهم نافذة للعمل، مما أثر إيجاباً على ذاكرتهم العاملة وتركيزهم. وبالمثل، أجرى (Kiuru et al 2020) , محاكاة لمواقف الإنجاز، وكشفوا أن المشاعر الإيجابية توسطت في العلاقة بين القيمة العالية للمهمة وتوقع النجاح في أداء المهمة.

رابعاً: أبعاد الأداء السياقي : أوضحت العديد من الدراسات والأبحاث ابعاد الأداء السياقي يتمثل في سلوك المواطنة التنظيمية حيث يُعدّ سلوك المواطنة التنظيمية، على المستويين الفردي والتنظيمي، من الأولويات في مواجهة التحديات البيئية المتغيرة والمنافسة الشديدة في العصر الرقمي. تحتاج المنظمات إلى تطوير وتعزيز معرفتها بالمكون التنظيمي الرئيسي، ألا وهو الموارد البشري ثمة حاجة إلى تغييرات في وظيفة الموارد البشرية، التي كانت سابقاً مجرد جهة تنفيذية، لتتحول إلى شركاء استراتيجيين وعوامل تغيير ، يمكن تحقيق أقصى النتائج عندما لا يعتمد الموظفون على مهاراتهم فقط، بل يعززون فهمهم لإمكاناتهم الشخصية، وعائلاتهم، ومجتمعهم، لزيادة القيمة المضافة في مستوى المعيشة، إن إدارة الموارد البشرية تتضمن المعرفة أو الأساليب لإدارة علاقة وموقع الموارد (العمالة) المملوكة للأفراد بكفاءة ونجاح، وذلك بهدف استخدامها على النحو الأمثل لتحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة، والموظفين، والمجتمع. ومن السلوكيات التي يمكن أن تُحسّن أداء الموظفين في المنظمة السلوك خارج نطاق الوظيفة، والمعروف أيضاً باسم السلوك التنظيمي الإيجابي (OCB) ويمكن لهذا السلوك أن يُحسّن فعالية الموظفين، وكفاءتهم، وإبداعهم في عملهم، ليساهموا بشكل إيجابي في التغيير ويستجيبوا له. يعكس سلوك الموظفين خصائص السلوك التنظيمي الإيجابي، حيث يُظهر الأفراد سلوكاً إيجابياً يتجاوز أدوارهم وواجباتهم وأوصاف عملهم كما هو مطلوب من المنظمة (2023) , (Mochamad).

الدراسة الميدانية:

تختص هذه الدراسة بطرق والإجراءات المتبعة في الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها من مجتمع الدراسة وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، كما تم التحقق من صحة الفرضيات التي وضعت، وذلك على النحو التالي:

وتتراوح قيمة كل من الثبات والصدق بين الصفر والواحد الصحيح، وللتحقق من صدق أداة الدراسة استخدام طريقة الصدق الذاتي، وذلك كما هو موضح بالجدول (1)، تراوحت قيم معاملات الصدق أبعاد متغير التحول الرقمي ما بين (0.834-0.963)، وبلغت قيمة معامل صدق متغير التحول الرقمي ككل (0.974)، أما قيم معاملات متغير الأداء السياقي بلغت ككل (0.935)، وهذا يبرر صدق المقياس وأن عبارات الاستبيان تعكس قدرته على قياس ما صمم من لأجله.

جدول (1) بين الصدق والثبات الإحصائي لأبعاد الاستبانة

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
الرؤية الاستراتيجية	5	0.904	0.951
البنية التحتية والتكنولوجيا	5	0.695	0.834
الثقافة الرقمية	5	0.763	0.873
كفاءة الموارد البشرية	5	0.890	0.943
الأمن والخصوصية	5	0.927	0.963
التحول الرقمي	25	0.948	0.974
الأداء السياقي	15	0.874	0.935

المصدر: إعداد الباحثان استنادًا إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث تنوعت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات بتنوع أهداف الدراسة، للتعرف على أثر التحول الرقمي على الأداء السياقي بالجمعات اللببية قيد الدراسة. وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية التي قام الباحثان باستخدامها:

1. ثبات مقياس الدراسة (Reliability) معامل الفاكرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من أسئلة الاستبانة، ومدى تجانسها وانسجامها مع مشكلة الدراسة لغرض الإجابة عن تساؤلاتها، كما استخدم الصدق الذاتي للتأكد من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله.

2. المتوسطات الحسابية (Mean)، وذلك لتحديد تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لجميع أبعاد الدراسة الرئيسة.

3. الانحراف المعياري (Standard Deviation) لتحديد انحرافات الإجابات عن القيمة المتوسطة والخاصة بأبعاد الدراسة الرئيسة.

القسم الأول: للتعرف على توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية (الجنس، مكان العمل)

القسم الثاني: متغير التحول الرقمي: ويتكون من خمس أبعاد:

- بُعد الأول: الرؤية الاستراتيجية، وتكون من (5 عبارات).
- بُعد الثاني: البنية التحتية والتكنولوجيا، وتكون من (5 عبارات).
- بُعد الثالث: الثقافة الرقمية، وتكون من (5 عبارات).
- بُعد الرابع: كفاءة الموارد البشرية، وتكون من (5 عبارات).
- بُعد الخامس: الأمن والخصوصية، وتكون من (5 عبارات).
- القسم الثالث: متغير الأداء السياقي: ويتكون من خمسة عشر عبارة.

العينة الاستطلاعية:

للتأكد من مدى ملاءمة أداة المستخدمة في جمع البيانات تم إجراء عينة استطلاعية، وأخضعت البيانات التي جمعت من خلالها إلى التحليل للتعرف على درجة ثباتها وصدقها.

أولاً: ثبات الأداة (Reliability): هناك عدد من الطرق لقياس الثبات، ومن أكثرها شيوعًا طريقة (ألفا كرونباخ Cronbach Alpha)، ولقد استخدمت معادلة ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة، وتم الحصول على قيمة معامل ثبات الاستبانة، وقد تراوحت قيم معاملات ثبات أبعاد متغير التحول الرقمي ما بين (0.695-0.927)، أما قيمة معامل ثبات متغير التحول الرقمي ككل فقد بلغ (0.948)، وبلغت قيمة معامل ثبات متغير الأداء السياقي فقد بلغ (0.874) وهي درجات ثبات مقبولة، وهذا يدل على أن استمارة الاستبانة اتسمت بالثبات وبدرجة جيدة من التميز، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (1).

ثانياً: صدق الأداة:

أ: الصدق الظاهري (Face Validity):

تم عرض الأداة على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مجال الإدارة، ولقد اقترح المحكمين بحدف وتعديل وصياغة بعض العبارات. وبناء على آراء المحكمين وملاحظاتهم تم تعديل وصياغة العبارات وفق ما يروونه، لتأخذ الأداة شكلها النهائي وتكون صالحاً للتطبيق.

ب: الصدق الذاتي (الإحصائي):

تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام الصدق الإحصائي فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق الباحثين من خلال إجاباتهم، ويحسب صدق المقياس من خلال معادلة الجذر التربيعي لمعامل الثبات،

يتبين من الجدول السابق أن أغلبية أفراد العينة من الذكور حيث بلغ عددهم (92) وبنسبة (62.20%)، ويليهم الإناث وبلغ عددهم (56) وبنسبة (73.80%).

2- خصائص العينة حسب مكان العمل: والجدول (4) يبين توزيع العينة حسب الجامعة:

جدول (4) يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل

النسبة	العدد	مكان العمل
50%	74	فزان
50%	74	سرت
100%	148	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS يتبين من الجدول السابق أن أفراد العينة في مكان العمل كانت بتساوي حتى يتم معرفة أن كانت هناك فروقات تعزي لمكان العمل .

تساؤلات الدراسة:

يختص هذا الجانب بالإجابة عن تساؤلات الدراسة وذلك على النحو التالي:

التساؤل الأول: ما مستوى تطبيق التحول الرقمي لدى جامعتي (فزان - سرت). للوصول إلى هذا الهدف تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على هذا المحور والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (5) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيبها للأبعاد متغير التحول الرقمي

الجدول (5) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيبها للأبعاد متغير التحول الرقمي

ت	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
1	الرؤية الاستراتيجية	3.7135	0.492	مرتفع	1
2	البنية التحتية والتكنولوجيا	3.1973	0.695	متوسط	5
3	الثقافة الرقمية	3.5635	0.566	مرتفع	2
4	كفاءة الموارد البشرية	3.3392	0.633	متوسط	3
5	الأمن والخصوصية	3.3081	0.706	متوسط	4
-	المتوسط العام	3.4243	0.515	مرتفع	-

4. تحليل الانحدار (Regression Analysis) للتعرف أثر

التحول الرقمي على الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان - سرت) بعد توزيع الاستمارات وفرزها وتحديد الاستمارات الصحيحة، والتي تم الاعتماد على الإجابات الواردة فيها بعملية التحليل، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل البيانات التي جُمعت من عينة الدراسة حيث تم استخدام نموذج لتحليل الإجابات على عبارات استمارة الاستبانة لتحديد مستوى الموافقة بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي باعتباره أكثر المقاييس استخداماً، حيث يُعطى لكل إجابة درجة على النحو التالي: تدرج غير موافق بشدة تُعطى درجة (1)، غير موافق تعطى درجة (2)، محايد تعطى درجة (3)، موافق تعطى درجة (4)، وموافق بشدة تعطى درجة (5)، ويوضح الجدول رقم (2) كيفية توزيع الوزن النسبي للتعرف على مستوى التحول الرقمي على الأداء السياقي لدى جامعتي فزان - سرت، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (2) مستويات مقياس ليكرت والوزن النسبي

مقياس ليكرت	درجة الموافقة	المقياس	مدى الوزن النسبي (%)	وصف المستوى
غير موافق بشدة	1	من 1 إلى 1.79	(20-36) %	منخفض جداً
غير موافق	2	من 1.80 إلى 2.59	(36-52) %	منخفض
محايد	3	من 2.60 إلى 3.39	(52-68) %	متوسط
موافق	4	من 3.40 إلى 4.19	(68-84) %	مرتفع
موافق بشدة	5	من 4.20 إلى 5	(84-100) %	مرتفع جداً

الجانب الوصفي: يتناول هذا الجانب وصفاً لمتغيرات الدراسة وذلك كما يلي: لقد تم تحليل البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة وكما وردت في أداة الدراسة:

خصائص عينة الدراسة: تم تصنيف عينة الدراسة إلى عدة خصائص، وذلك كما يلي:

1- خصائص العينة حسب الجنس: والجدول (3) يبين توزيع العينة حسب الجنس.

جدول (3) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النوع	العدد	النسبة
ذكور	92	62.20%
إناث	56	37.80%
المجموع	148	100%

المصدر: إعداد الباحثان استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

SPSS

أولاً: الرؤية الاستراتيجية: سجّلت جامعة سرت متوسطاً قدره (3.7162)، وهو قريب جداً من جامعة فزان التي سجّلت (3.7108). ، ويشير ذلك إلى أن الجامعتين تمتلكان مستوى مرتفعاً ومتشابهاً من تبني رؤية استراتيجية للتحول الرقمي. كما أن الانحراف المعياري متقارب، مما يعني تجانس آراء المستجيبين حول هذا البعد.

ثانياً: البنية التحتية والتكنولوجيا: يظهر انخفاض ملحوظ في هذا البعد مقارنة بباقي الأبعاد في الجامعتين. جامعة سرت* (3.3081) جامعة فزان : (3.0865) هذا يشير إلى وجود تحديات في جاهزية البنية التحتية الرقمية، خصوصاً في جامعة فزان التي سجّلت أدنى متوسط بين جميع الأبعاد، كما أن ارتفاع الانحراف المعياري يعكس تبايناً في تقييم الأفراد للبنية التحتية.

ثالثاً: الثقافة الرقمية: سجلت جامعة سرت متوسطاً أعلى (3.5757) مقارنة بجامعة فزان. (3.5514). ويعكس ذلك وجود ثقافة رقمية إيجابية نسبياً في الجامعتين، تدعم تبني التكنولوجيا، مع تفوق بسيط لصالح جامعة سرت، والانحرافات المعيارية متقاربة وتدل على اتساق آراء المستجيبين.

رابعاً: كفاءة الموارد البشرية:

• جاءت المتوسطات متوسطة إلى جيدة: (سرت (3.3486) - اما فزان: (3.3297) هذا يشير إلى امتلاك الجامعتين لمستوى مقبول من الكفاءات والمهارات الرقمية، لكنه ما زال بحاجة إلى برامج تدريبية وتطويرية لتعزيز مهارات العاملين.

خامساً: الأمن والخصوصية: يمثل هذا البعد أحد الأبعاد التي سجّلت مستويات معتدلة: سرت * (3.3514) فزان: (3.2649) النتائج تشير إلى ضرورة تعزيز أنظمة الحماية الرقمية وتوفير سياسات واضحة للأمن السيبراني ، خصوصاً في جامعة فزان التي حصلت على أدنى متوسط لهذا البعد.

سادساً: متوسط الحسائي للتحول الرقمي الكلي:

• سرت : (3.4600) * فزان: (3.3886) يتضح أن جامعة سرت تتمتع بمستوى أعلى نسبياً من التحول الرقمي مقارنة بجامعة فزان، لكن الفارق ليس كبيراً، مما يعكس تقارب مستويات التقدم الرقمي في الجامعتين، مع حاجة واضحة لتعزيز بعض الأبعاد، وخاصة البنية التحتية والأمن.

يتبين من خلال الجدول (5) أن المجال الأول والذي يرتبط بالرؤية الاستراتيجية تحصل على الترتيب الأول بمتوسط قدره (3.7135)، وهذا يفسر بان هناك توجه عالي لبناء منظومة تعليمية ذكية وشاملة بهذه الجامعات ، بينما تحصل على الترتيب الثاني مجال الثقافة الرقمية حيث تحصل على متوسط قدره (3.5635) مما يشير إلى قيام واهتمام الجامعات بنشر الوعي بأهمية التحول الرقمي لضمان بيئة تعليمية تفاعلية وفعالة تواكب التطورات العالمية ، في حين تحصل مجال كفاءة الموارد البشرية على الترتيب الثالث بمتوسط (3.3392) ويمكن تفسير ذلك بانخفاض مستوى الكفاءة والمهارات لدى العاملين مما يتطلب الاهتمام بتطويره، وجاء في الترتيب الرابع مجال الأمن والخصوصية فبلغ متوسطه (3.3081) والذي يمكن تفسيره بانخفاض مستوى الكفاءات البشرية المتخصصة وضعف الوعي الأمني لدى المستخدمين ، وأخيراً في المرتبة الأخيرة مجال البنية التحتية والتكنولوجيا بمتوسط حسابي (3.1973) والذي يمكن تفسيره بنقص التمويل الكافي لتطوير التقنيات والصيانة، مقاومة التغيير من قبل الأكاديميين والطلاب، نقص المهارات الرقمية لدى الكوادر .

ومعرفة الجامعات الأكثر استخداماً لأبعاد التحول الرقمي تم استخراج المتوسطات الحسابية لأبعاد التحول الرقمي لكل جامعة.

الجدول (6) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات متغير التحول الرقمي لكل جامعة

الجامعة	الأبعاد	الرؤية الاستراتيجية	البنية التحتية والتكنولوجيا	الثقافة الرقمية	كفاءة الموارد البشرية	الأمن والخصوصية	التحول الرقمي
جامعة فزان	المتوسط	3.7162	3.3081	3.5757	3.3486	3.3514	3.4600
	الانحراف المعياري	0.47629	0.66389	0.5637	0.64197	0.70444	0.50783
جامعة سرت	المتوسط	3.7108	3.0865	3.5514	3.3297	3.2649	3.3886
	الانحراف المعياري	0.51086	0.71238	0.5732	0.62936	0.71009	0.52466

يُظهر الجدول مقارنة بين متوسطات أبعاد التحول الرقمي في جامعتي سرت وفزان، ويبيّن مستوى تطبيق كل بُعد من أبعاده الخمسة، إضافة إلى المتوسط الكلي للتحول الرقمي في الجامعتين.

جدول (7) يبين مستوى الأداء السياقي لدى جامعي (فزان - سرت)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الممارسة
1	احاول دائما حل المشاكل في عملي	4.1554	0.60286	83.108	مرتفع
2	اخصص وقت لسماع الاخرين	4.0338	0.57635	80.676	مرتفع
3	أقدم المساعدة للموظفين الجدد	4.0811	0.6651	81.622	مرتفع
4	ارفض دائما تضخيم القضايا	4.1622	0.68068	83.244	مرتفع
5	اهتم بمشاكل الاخرين	3.6959	0.76183	73.918	مرتفع
6	اتطوع لتحسين امور عملي	4.1149	0.68535	82.298	مرتفع
7	اتكيف مع المتغيرات التنظيمية	3.9797	0.65434	79.594	مرتفع
8	أركز على النقاط الايجابية في العمل	4.1824	0.60651	83.648	مرتفع
9	أستطيع اداء المهام دون مشرف	3.7568	0.85413	75.136	مرتفع
10	اشارك في الأنشطة	3.8784	0.7086	77.568	مرتفع
11	ارفض طرح المشاكل التافهة في العمل	4.1554	0.85486	83.108	مرتفع
12	اتعاطف مع الاخرين	3.9122	0.71836	78.244	مرتفع
13	اتتبع شؤون عملي حتى النتائج	4.2568	0.67129	85.136	مرتفع جدا
14	احترم الاشخاص القدامى في العمل	4.5405	0.61032	90.81	مرتفع جدا
15	اقوم بالأعمال في وقتها	4.2568	0.69126	85.136	مرتفع جدا
	الدرجة المستوى الكلية	4.0775	0.40846	81.55	مرتفع

يلاحظ من خلال استعراض بيانات الجدول (7) أن جميع فقرات هذا المحور من فئة المستوى المرتفع ومرتفع جداً، وهذا بدوره انعكس على المتوسط الحسابي العام والذي بلغ (4.0775) وهذا يدل على أن مستوى الأداء السياقي كان مرتفعاً وهذا بعكس ما ذكر في مشكلة الدراسة من التقرير الرسمية أن هناك قصور في الأداء السياقي ويعزي ذلك طرق القياس والتقييم التي تم استخدامها تكون مختلفة بين الجهات الرسمية والدراسة الميدانية عن طريق أداة الدراسة وإجاباتها عن طريق المبحوثين.

نتائج التساؤل الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء السياقي تعزى لمتغيرات (الجنس، مكان العمل)؟ ولتحقيق هذا الهدف تم استخراج القيمة (T.test) لعينتين مستقلتين وكانت النتيجة كالتالي:

أولاً: الفروق حسب متغير الجنس:

جدول (8) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم "T" لمعرفة الفروق في مستوى الأداء السياقي تبعاً لمتغير الجنس

المجالات	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	قيمة الدلالة
مستوى الأداء السياقي	ذكور	92	4.0732	0.41014	146	1.163	0.871 غير دالة
	إناث	56	4.0846	0.40928			

ثانياً: الفروق حسب متغير مكان العمل:

يتضح من خلال استعراض بيانات الجدول (8) أن قيمة " T " المحسوبة أصغر من قيمتها الجدولية، كما تبين أن قيم الدلالة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء السياقي تعزى لمتغير الجنس لدى عينة الدراسة.

جدول (9) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم " T " لمعرفة الفروق في مستوى الأداء السياقي تبعاً لمتغير مكان العمل

المجالات	الجامعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	قيمة الدلالة
مستوى الأداء السياقي	جامعة فزان	74	4.0144	0.42427	146	1.895	0.060 غير دالة
	جامعة سرت	74	4.1405	0.38457			

● تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression):

● يمكن التحقق من صحة النتائج السابقة بشكل آخري من خلال إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط للتحول الرقمي بأبعاده مجتمعة على الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان - سرت)، وذلك على النحو الآتي:

● الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي مجتمع الأبعاد في مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان - سرت). ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لمعرفة هذا الأثر بين المتغيرين وكانت النتيجة كالتالي:

جدول (10) يبين القدرة التنبؤية لأبعاد التحول الرقمي بمستوى الأداء السياقي

الدلالة	T	Beta	B		الدلالة	F	R ²	R	المتغير التابع	المتغير المستقل (المفسر)
.000	2.368	0.311	B1	B0	0.000	15.590	0.096	0.311	مستوى الأداء السياقي	التحول الرقمي
			0.246	3.235						

معامل الارتباط على وجود علاقة ارتباط إيجابية ضعيفة إلى متوسطة بين التحول الرقمي والأداء السياقي. وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى التحول الرقمي في الجامعة، يميل مستوى الأداء السياقي للعاملين إلى الارتفاع، لكن بدرجة ليست قوية جداً. وتفسر النتائج أيضاً أن المتغير المفسر يفسر (0.096%) من التباين الحاصل في مستوى الأداء السياقي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) ويشير معامل التحديد إلى أن التحول الرقمي يفسر نحو 9.6% من التغير في الأداء

يتضح من خلال استعراض بيانات الجدول (9) أن قيمة " T " المحسوبة أصغر من قيمتها الجدولية، كما تبين أن قيم الدلالة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء السياقي تعزى لمتغير مكان العمل لدى عينة الدراسة.

الجانب الاستدلالي:

يتناول هذا الجانب التحقق من فرضيات الدراسة ونظراً لأن البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي فقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي، لتحديد الأثر التحول الرقمي على الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان - سرت).

من أجل معرفة الأثر بين مستوى الأداء السياقي والمتغير المفسر (التحول الرقمي) تم استخدام الانحدار الخطي البسيط والذي اعتبر فيه متغير التحول الرقمي متغير تفسيري ومتغير مستوى الأداء السياقي متغير تابع. أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (15.590) بدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). ويعني ذلك أنه يوجد أثر للتحول الرقمي في مستوى الأداء السياقي، ويبين النتائج أن معامل الارتباط (R = 0.311)، ويدل

وواضحًا للتحول الرقمي، وبهذا نستطيع كتابة معادلة الانحدار البسيط
Simple Linear (Regression Model) كالتالي:

$$Y=B_0 + B_1(X)$$

$$Y= 3.235+0.246 (x)$$

وبهذا نرفض الفرضية الرئيسية للدراسة والتي تنص "على أنه لا يوجد
أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي مجتمعة الأبعاد في مستوى الأداء
السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت)".

•الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرؤية
الاستراتيجية في مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت).
ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لمعرفة هذا
الأثر بين المتغيرين وكانت النتيجة كالتالي:

جدول (11) يبين القدرة التنبؤية للرؤية الاستراتيجية بمستوى الأداء السياقي

الدلالة	T	Beta	B		الدلالة	F	R2	R	المتغير المستقل (المفسر)	المتغير التابع
0.000	4.037	0.317	B1	B0	0.000	16.297	0.10	0.317	الرؤية الاستراتيجية	مستوى الأداء السياقي
			0.263	3.101						

الاستراتيجية . كما جاءت قيمة معامل الانحدار المعياري (Beta)
التي توضح العلاقة بين الرؤية الاستراتيجية ومستوى الأداء السياقي
بقيمة (0.317) ذات دلالة إحصائية. وتشير إلى أن الرؤية
الاستراتيجية لها تأثير متوسط القوة على الأداء السياقي مقارنة بمتغيرات
أخرى قد تؤثر بشكل أكبر ، وكذلك جاءت قيمة معامل الانحدار
(B1 = 0.263) يمثل هذا المعامل مقدار التغير في الأداء السياقي
عند كل زيادة مقدارها (1) في التحول الرقمي. بمعنى: كلما زاد مستوى
الرؤية الاستراتيجية بمقدار وحدة واحدة، يزيد الأداء السياقي بمقدار
(0.263) وحدة. وهذا يعكس أثرًا إيجابيًا مباشرًا وواضحًا للرؤية
الاستراتيجية ، وبهذا نستطيع كتابة معادلة الانحدار البسيط
Simple Linear (Regression Model) كالتالي:

$$Y=B_0 + B_1(X)$$

$$Y= 3.101+0.263 (x)$$

السياقي. ويعني ذلك أن نسبة 90.4% من التغيرات في الأداء السياقي
ترجع إلى عوامل أخرى غير التحول الرقمي، مثل: القيادة، الثقافة
التنظيمية، الحوافز البيئية الوظيفية ، الدعم الإداري. كما جاءت قيمة
معامل الانحدار المعياري (Beta) التي توضح العلاقة بين التحول
الرقمي ومستوى الأداء السياقي بقيمة (0.311) ذات دلالة إحصائية.
وتشير إلى أن التحول الرقمي له تأثير متوسط القوة على الأداء السياقي
مقارنة بمتغيرات أخرى قد تؤثر بشكل أكبر، وكذلك جاءت قيمة
معامل الانحدار (B1 = 0.246) يمثل هذا المعامل مقدار التغير في
الأداء السياقي عند كل زيادة مقدارها (1) في التحول الرقمي. بمعنى:
كلما زاد مستوى التحول الرقمي بمقدار وحدة واحدة، يزيد الأداء
السياقي بمقدار (0.246) وحدة. وهذا يعكس أثرًا إيجابيًا مباشرًا

من أجل معرفة الأثر بين مستوى الأداء السياقي والمتغير المفسر (الرؤية
الاستراتيجية) تم استخدام الانحدار الخطي البسيط والذي اعتبر فيه
متغير الرؤية الاستراتيجية متغير تفسيري ومتغير مستوى الأداء السياقي
متغير تابع. أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال
قيمة (F) البالغة (16.297) بدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى
المعنوية (0.05). ويعني ذلك أنه يوجد أثر للرؤية الاستراتيجية في
مستوى الأداء السياقي، وبينت النتائج أن معامل الارتباط (R =
0.317)، ويدل معامل الارتباط على وجود علاقة ارتباط إيجابية
ضعيفة إلى متوسطة بين الرؤية الاستراتيجية والأداء السياقي. وهذا يعني
أنه كلما ارتفعت مستوى الرؤية الاستراتيجية في الجامعة، يميل مستوى
الأداء السياقي للعاملين إلى الارتفاع، لكن بدرجة ليست قوية جدًا.
وتفسر النتائج أيضاً أن المتغير المفسر يفسر (0.10%) من التباين
الحاصل في مستوى الأداء السياقي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد
(R2) ويشير معامل التحديد إلى أن الرؤية الاستراتيجية تفسر نحو
10% من التغير في الأداء السياقي. ويعني ذلك أن نسبة 90% من
التغيرات في الأداء السياقي ترجع إلى عوامل أخرى غير الرؤية

سرت). ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لمعرفة هذا الأثر بين المتغيرين وكانت النتيجة كالتالي:

وبهذا نرفض الفرضية الفرعية الأولى للدراسة والتي تنص "على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرؤية الاستراتيجية في مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان - سرت)".

• الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة التحتية والتكنولوجيا في مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -

جدول (12) يبين القدرة التنبؤية للبيئة التحتية والتكنولوجيا بمستوى الأداء السياقي

الدلالة	T	Beta	B		الدلالة	F	R2	R	المتغير المستقل (المفسر)	المتغير التابع
0.000	3.119	0.250	B1	B0	0.000	9.725	0.062	0.250	البنية التحتية والتكنولوجيا	مستوى الأداء السياقي
			0.147	3.608						

بقيمة (0.250) ذات دلالة إحصائية. وتشير إلى أن التحول الرقمي له تأثير متوسط القوة على الأداء السياقي مقارنة بمتغيرات أخرى قد تؤثر بشكل أكبر، وكذلك جاءت قيمة معامل الانحدار ($B1 = 0.147$) يمثل هذا المعامل مقدار التغير في الأداء السياقي عند كل زيادة مقدارها (1) في البنية التحتية والتكنولوجيا. بمعنى: كلما زاد مستوى البنية التحتية والتكنولوجيا بمقدار وحدة واحدة، يزيد الأداء السياقي بمقدار (0.147) وحدة. وهذا يعكس أثرًا إيجابيًا مباشرًا وواضحًا للبيئة التحتية والتكنولوجيا، وبهذا نستطيع كتابة معادلة الانحدار البسيط (Simple Linear Regression Model) كالتالي:

$$Y=B0 + B1(X)$$

$$Y= 3.608+0.147 (x)$$

وبهذا نرفض الفرضية الفرعية الثانية للدراسة والتي تنص "على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة التحتية والتكنولوجيا في مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان - سرت)".

• الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة الرقمية في مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان - سرت). ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لمعرفة هذا الأثر بين المتغيرين وكانت النتيجة كالتالي:

من أجل معرفة الأثر بين مستوى الأداء السياقي والمتغير المفسر (البنية التحتية والتكنولوجيا) تم استخدام الانحدار الخطي البسيط والذي اعتبر فيه متغير البنية التحتية والتكنولوجيا متغير تفسيري ومتغير مستوى الأداء السياقي متغير تابع. أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (9.725) بدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). ويعني ذلك أنه يوجد أثر للبنية التحتية والتكنولوجيا في مستوى الأداء السياقي، وبينت النتائج أن معامل الارتباط ($R = 0.250$)، ويدل معامل الارتباط على وجود علاقة ارتباط إيجابية ضعيفة إلى متوسطة بين البنية التحتية والتكنولوجيا والأداء السياقي. وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى البنية التحتية والتكنولوجيا في الجامعة، يميل مستوى الأداء السياقي للعالملين إلى الارتفاع، لكن بدرجة ليست قوية جدًا. وتفسر النتائج أيضاً أن المتغير المفسر يفسر (0.062%) من التباين الحاصل في مستوى الأداء السياقي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد ($R2$) ويشير معامل التحديد إلى أن البنية التحتية والتكنولوجيا يفسر نحو 6.2% من التغير في الأداء السياقي. ويعني ذلك أن نسبة 93.8% من التغيرات في الأداء السياقي ترجع إلى عوامل أخرى غير البنية التحتية والتكنولوجيا. كما جاءت قيمة معامل الانحدار المعياري (Beta) التي توضح العلاقة بين البنية التحتية والتكنولوجيا ومستوى الأداء السياقي

جدول (13) يبين القدرة التنبؤية لثقافة الرقمية بمستوى الأداء السياقي

الدلالة	T	Beta	B		الدلالة	F	R2	R	المتغير المستقل (المفسر)	المتغير التابع
0.000	3.599	0.285	B1	B0	0.000	12.950	0.081	0.285	الثقافة الرقمية	مستوى الأداء السياقي
			0.206	3.344						

وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). ويعني ذلك أنه يوجد أثر للتحول الرقمي في مستوى الأداء السياقي، وبينت النتائج أن معامل الارتباط ($R = 0.285$)، ويدل معامل الارتباط على وجود علاقة ارتباط إيجابية ضعيفة إلى متوسطة بين الثقافة الرقمية والأداء السياقي. وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى الثقافة الرقمية في

من أجل معرفة الأثر بين مستوى الأداء السياقي والمتغير المفسر (الثقافة الرقمية) تم استخدام الانحدار الخطي البسيط والذي اعتبر فيه متغير الثقافة الرقمية متغير تفسيري ومتغير مستوى الأداء السياقي متغير تابع. أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (12.950) بدلالة (0.000)

مباشراً وواضحاً لثقافة الرقمية، وبهذا نستطيع كتابة معادلة الانحدار البسيط Simple Linear (Regression Model) كالتالي:

$$Y=B0 + B1(X)$$

$$Y= 3.344+0.246 (x)$$

وبهذا نرفض الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة والتي تنص "على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة الرقمية في مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان - سرت)".

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءة الموارد البشرية في مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان - سرت). ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لمعرفة هذا الأثر بين المتغيرين وكانت النتيجة كالتالي:

جدول (14) يبين القدرة التنبؤية لكفاءة الموارد البشرية بمستوى الأداء السياقي

المتغير التابع	المتغير المستقل (المفسر)	R	R2	F	الدلالة	B	Beta	T	الدلالة
مستوى الأداء السياقي	كفاءة الموارد البشرية	0.270	0.073	11.510	0.000	B1	0.270	3.393	0.000
						B0			
						0.174			

البشرية له تأثير متوسط القوة على الأداء السياقي مقارنة بمتغيرات أخرى قد تؤثر بشكل أكبر، وكذلك جاءت قيمة معامل الانحدار ($B1 = 0.174$) يمثل هذا المعامل مقدار التغير في الأداء السياقي عند كل زيادة مقدارها (1) في كفاءة الموارد البشرية. بمعنى: كلما زاد مستوى كفاءة الموارد البشرية بمقدار وحدة واحدة، يزيد الأداء السياقي بمقدار (0.174) وحدة. وهذا يعكس أثراً إيجابياً مباشراً وواضحاً لكفاءة الموارد البشرية، وبهذا نستطيع كتابة معادلة الانحدار البسيط (Simple Linear (Regression Model) كالتالي:

$$Y=B0 + B1(X)$$

$$Y= 3.496+0.246 (x)$$

وبهذا نرفض الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة والتي تنص "على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءة الموارد البشرية في مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان - سرت)".

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمن والخصوصية في مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان - سرت). ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لمعرفة هذا الأثر بين المتغيرين وكانت النتيجة كالتالي:

الجامعة، يميل مستوى الأداء السياقي للعاملين إلى الارتفاع، لكن بدرجة ليست قوية جداً. وتفسر النتائج أيضاً أن المتغير المفسر يفسر (0.081%) من التباين الحاصل في مستوى الأداء السياقي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2) ويشير معامل التحديد إلى أن الثقافة الرقمية يفسر نحو 8.1% من التغير في الأداء السياقي. ويعني ذلك أن نسبة 91.9% من التغيرات في الأداء السياقي ترجع إلى عوامل أخرى. كما جاءت قيمة معامل الانحدار المعياري (Beta) التي توضح العلاقة بين الثقافة الرقمية ومستوى الأداء السياقي بقيمة (0.285) ذات دلالة إحصائية. وتشير إلى أن الثقافة الرقمية له تأثير متوسط القوة على الأداء السياقي مقارنة بمتغيرات أخرى قد تؤثر بشكل أكبر، وكذلك جاءت قيمة معامل الانحدار ($B1 = 0.206$) يمثل هذا المعامل مقدار التغير في الأداء السياقي عند كل زيادة مقدارها (1) في الثقافة الرقمية. بمعنى: كلما زاد مستوى الثقافة الرقمية بمقدار وحدة واحدة، يزيد الأداء السياقي بمقدار (0.206) وحدة. وهذا يعكس أثراً إيجابياً

من أجل معرفة الأثر بين مستوى الأداء السياقي والمتغير المفسر (كفاءة الموارد البشرية) تم استخدام الانحدار الخطي البسيط والذي اعتبر فيه متغير كفاءة الموارد البشرية متغير تفسيري ومتغير مستوى الأداء السياقي متغير تابع. أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (11.510) بدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). ويعني ذلك أنه يوجد أثر للتحول الرقمي في مستوى الأداء السياقي، وبينت النتائج أن معامل الارتباط ($R = 0.270$)، ويدل معامل الارتباط على وجود علاقة ارتباط إيجابية ضعيفة إلى متوسطة بين كفاءة الموارد البشرية والأداء السياقي. وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى كفاءة الموارد البشرية في الجامعة، يميل مستوى الأداء السياقي للعاملين إلى الارتفاع، لكن بدرجة ليست قوية جداً. وتفسر النتائج أيضاً أن المتغير المفسر يفسر (0.073%) من التباين الحاصل في مستوى الأداء السياقي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2) ويشير معامل التحديد إلى أن كفاءة الموارد البشرية يفسر نحو 7.3% من التغير في الأداء السياقي. ويعني ذلك أن نسبة 92.7% من التغيرات في الأداء السياقي ترجع إلى عوامل أخرى. كما جاءت قيمة معامل الانحدار المعياري (Beta) التي توضح العلاقة بين كفاءة الموارد البشرية ومستوى الأداء السياقي بقيمة (0.270) ذات دلالة إحصائية. وتشير إلى أن كفاءة الموارد

جدول (15) يبين القدرة التنبؤية للأمن والخصوصية بمستوى الأداء السياقي

الدلالة	T	Beta	B		الدلالة	F	R2	R	المتغير المستقل (المفسر)	المتغير التابع
0.000	2.414	0.196	B1	B0	0.000	5.827	0.038	0.196	الأمن والخصوصية	مستوى الأداء السياقي
			0.113	3.703						

نتائج الدراسة:

بعد استكمال الدراسة بجانبها النظري والميداني، وجمع البيانات وتحليلها عن معرفة أثر التحول الرقمي على الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت) توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، تم عرضها في هذا الجزء وهي:

1. تبين أن درجة ممارسة التحول الرقمي بأبعادها لدى العاملين بجامعتي (فزان -سرت)، تمارس بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (3.4243) وانحراف معياري (0.51580).

2. أشارت الدراسة أن مستوى الأداء السياقي لدى العاملين بجامعتي (فزان -سرت) كان مرتفع بمتوسط حسابي (4.0775) وانحراف معياري (0.40846).

3. أوضحت أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده المجتمعية على مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت).

4. تبين أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكل (بُعد من أبعاد التحول الرقمي على حده) على مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت).

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء السياقي تعزى لمتغيرات (الجنس، مكان العمل التخصصي، مدة الخدمة).

المناقشة و التوصيات :

تُعزز نتائج هذه الدراسة وتوسع نطاق الأبحاث السابقة المتعلقة بالعلاقات بين التحول الرقمي، والأداء السياقي ومن خلال ذلك تُقدم هذه الدراسة مقارنات مهمة مع الدراسات السابقة، حيث تتوافق العلاقة الإيجابية بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي مع دراسات سابقة، مثل دراسة (Shwede et al , 2023) ، وأيضاً أشارت نتائج دراسة (Paola et al ، 2024) أن أداء سياسات الشركات يمكن أن يتحسن بشكل ملحوظ من خلال دعم التحول الرقمي، ودراسة (Khuc & Nguyen ، 2025) التي أظهرت وجود أثر للتحول الرقمي على أداء الموظفين ، كما اتفقت نتائج دراسة (2022 ، Ibrahim) والتي أشارت إلى أن للتحول الرقمي علاقة إيجابية بالأداء الوظيفي، وأن جاهزية الموظفين تلعب دوراً وسيطاً، مما ساهم في فهم العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي، وما توصلت إليه دراسة (Paola et al ، 2024) والتي تبنت بانتظام أدوات التحول الرقمي. وعلى وجه الخصوص، فقد وظفت بكفاءة تقنيات مرنة، وبيانات ضخمة، ووسائل تكنولوجية متنوعة، مما افاد 90 % من الموظفين ، أيضاً بينت نتائج دراسة (Yildiz et al ، 2025) أن

من أجل معرفة الأثر بين مستوى الأداء السياقي والمتغير المفسر (الأمن والخصوصية) تم استخدام الانحدار الخطي البسيط والذي اعتبر فيه متغير الأمن والخصوصية متغير تفسيري ومتغير مستوى الأداء السياقي متغير تابع. أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (5.827) بدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). ويعني ذلك أنه يوجد أثر للأمن والخصوصية في مستوى الأداء السياقي، وبينت النتائج أن معامل الارتباط (R = 0.196)، وبدل معامل الارتباط على وجود علاقة ارتباط إيجابية ضعيفة إلى متوسطة بين الأمن والخصوصية والأداء السياقي. وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى الأمن والخصوصية في الجامعة، يميل مستوى الأداء السياقي للعاملين إلى الارتفاع، لكن بدرجة ليست قوية جداً. وتفسر النتائج أيضاً أن المتغير المفسر يفسر (0.038%) من التباين الحاصل في مستوى الأداء السياقي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R2) ويشير معامل التحديد إلى أن الأمن والخصوصية يفسر نحو 3.8% من التغير في الأداء السياقي. ويعني ذلك أن نسبة 94.2% من التغيرات في الأداء السياقي ترجع إلى عوامل أخرى غير الأمن والخصوصية. كما جاءت قيمة معامل الانحدار المعياري (Beta) التي توضح العلاقة بين الأمن والخصوصية ومستوى الأداء السياقي بقيمة (0.196) ذات دلالة إحصائية. وتشير إلى أن الأمن والخصوصية له تأثير متوسط القوة على الأداء السياقي مقارنة بمتغيرات أخرى قد تؤثر بشكل أكبر، وكذلك جاءت قيمة معامل الانحدار (B1 = 0.113) يمثل هذا المعامل مقدار التغير في الأداء السياقي عند كل زيادة مقدارها (1) في الأمن والخصوصية. بمعنى: كلما زاد مستوى الأمن والخصوصية بمقدار وحدة واحدة، يزيد الأداء السياقي بمقدار (0.113) وحدة. وهذا يعكس أثراً إيجابياً مباشراً وواضحاً للأمن والخصوصية، وبهذا نستطيع كتابة معادلة الانحدار البسيط (Simple Linear (Regression Model) كالتالي:

$$Y=B0 + B1(X)$$

$$Y= 3.703+0.113 (x)$$

وبهذا نرفض الفرضية الفرعية الخامسة للدراسة والتي تنص "على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمن والخصوصية في مستوى الأداء السياقي لدى جامعتي (فزان -سرت)".

الرقمية ويحسن الأداء الوظيفي. فضلاً عن العمل على تعزيز الثقافة الرقمية لأعضاء هيئة التدريس من خلال التدريب المستمر على أدوات التعليم الحديثة، ودمج التكنولوجيا في المناهج، وتطوير المهارات الرقمية مثل استخدام منصات التعلم الإلكتروني وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، بما يمكنهم من خلق بيئات تعليمية تفاعلية، وتحويل طرق التدريس التقليدية إلى أساليب رقمية مبتكرة، مما يرفع كفاءة الأداء ويُعزز جودة التعليم والتعلم.

- دراسات مستقبلية :
 - نوصي الباحثين بضرورة إجراء العديد من الدراسات لمعرفة :
 - أثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي .
 - أثر الذكاء الاصطناعي في تعزيز الأداء السياقي .

References:

1. Abbas Shahim , (2021) , Security of the digital transformation , Computers & Security , vol 108 , 1-4.
2. Abdulquadri, Abdulazeez, Emmanuel Mogaji, Tai Anh Kieu, and Nguyen Phong Nguyen. (2021). Digital transformation in financial services provision: A Nigerian perspective to the adoption of chatbot. Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy 15, 258–81
3. Aguinis H., R.K. Gottfredson, H. Joo , (2013) , Avoiding a “me” versus “we” dilemma: Using performance management to turn teams into a competitive advantage , Business Horizons, 56 (4) , 503–512.
4. Almulaiki, W.A., (2023) , The impact of performance management on employee performance , Saudi J Bus Manag Stud, 8 (2) , 22–27.
5. Antonio Fernández · Beatriz Gómez , Kleona Binjaku · Elinda Kajo Meçe , (2023) , Digital transformation initiatives in higher education institutions: A multivocal literature review , Education and Information Technologies , 28, 12351–12382
6. Armstrong R., (2019) , Revisiting strategy mapping for performance management: A realist

كفاءة الموظفين في فهم معنى العمل تعد وسيطاً بين التحول الرقمي وأداء العمل أي انه كل ما كانت كفاءة الموظف عالية كان التحول الرقمي له اثر كبير على مستوى الأداء الوظيفي ، أيضا أكدت دراسة (et al Thuy ، 2023) أن جاهزية الموظفين من بين العوامل الأكثر أهمية للتحول الرقمي ، وبذلك يمكن اعتبار أداء العمل وكفاءة الموظفين يتأثران بشكل كبير بالتكنولوجيا الرقمية. لذلك، ينبغي على المنظمات السعي إلى تطوير موظفيها من منظور رؤيتها ورسالتها من خلال برامج التدريب ونظراً لأن أداء الموظفين في العمل أمر حيوي لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات فإن تحفيز الموظفين يبدو مهماً للمنظمات من اجل تحقيق الاستدامة. ومن المرجح أيضاً أن يؤدي إدخال التقنيات الرقمية الجديدة ليس فقط إلى تغيير أداء الموظفين بل أيضاً سيغير من سلوكهم، ومن جانب اخر توصلت دراسة (Purwantoa et al ، 2023) إلى أن التحول الرقمي لا يؤثر بشكل مباشر على الأداء. وأن زيادة التحول الرقمي لا تؤدي بالضرورة إلى زيادة الأداء، وبينت نتائج دراسة (Serna et al ، 2025) إلى أن التحول الرقمي يُعزز الإنتاجية والكفاءة في مجالات عمل متعددة مع ذلك، فإن تأثيره يختلف باختلاف مستوى الكفاءات الرقمية، والدافع التنظيمي، والبنية التحتية التكنولوجية المتاحة في كل قطاع، بالإضافة إلى دراسة (et al Abdul ، 2024) والتي أشارت إلى أنه من الضروري إيلاء الاحتياجات الرقمية للموظفين أقصى قدر من الاهتمام مع تحول المؤسسة رقمياً ، ليتحقق نجاح التحول الرقمي .

من خلال ما سبق، يتضح أن هناك اتفاقاً كبيراً بين الدراسات على وجود أثر ملحوظ للتحول الرقمي على أداء الموظفين، إلا أن بعض الدراسات توصلت إلى أن التحول الرقمي لا يؤثر بشكل مباشر على الأداء، وأن تأثيره يختلف باختلاف مجموعة من العوامل. بينما أشارت نتائج دراستنا إلى وجود أثر محدود للتحول الرقمي على أداء الموظفين، حيث وُجد أن التحول الرقمي يفسر (9.6%) من التغير في الأداء السياقي. وبناءً على ذلك، فإن التغير في الأداء السياقي في الجامعات الليبية قد يُعزى إلى عوامل أخرى، مثل الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي وغيرها من العوامل. وقد يعود ذلك إلى انخفاض مستوى الكفاءة والمهارة لدى عينة الدراسة، والخوف من تبني أدوات رقمية جديدة. ومن خلال استقراء نتائج أغلب الدراسات التي أشارت إلى الدور المهم لجاهزية الموظفين في عملية التحول الرقمي، والتي تُعد من أهم العوامل في نجاح التحول الرقمي وتحقيق مستويات جيدة من الأداء، يتضح أن نجاح التحول الرقمي لا يبدأ بشراء الأدوات، بل من خلال الاستثمار الحقيقي في تأهيل الكوادر البشرية وتغيير عقليتهم نحو الرقمنة.

كما أن انخفاض كفاءة المورد البشري في التحول الرقمي يُعد تحدياً جوهرياً ناجماً في الغالب عن نقص المهارات، وبالأخص المهارات التقنية، مما يعيق استثمار التقنيات الحديثة. وبناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة أن تعمل الجامعات الليبية قيد الدراسة على تعزيز الاستثمار في التكنولوجيا لتحسين مستويات الأداء، والاستفادة من تجارب الجامعات التي حققت نجاحات في هذا المجال، بالإضافة إلى تطوير مهارات الموظفين ورفع كفاءتهم التقنية، والتركيز على التدريب المستمر لتحسين مهاراتهم في استخدام التكنولوجيا. كما توصي الدراسة بالتركيز على زيادة وعي الموظفين وتشجيعهم على تبني مواقف إيجابية تجاه التحول الرقمي، بما يُعزز الجاهزية

15. .Friday Ogbu Edeh , Nurul Mohammad Zayed , Saad Darwish , Vitalii Nitsenko , Iryna Hanechko , K. M. Anwarul Islam , (2023) , Impression Management and Employee Contextual Performance in Service Organizations , Emerging Science Journal , 7(2) ,366–384.
16. .Giest, S. (2017). Big data for policymaking: Fad or fasttrack? Policy Sciences, 50(3), 367–382.
17. .Hamdani, S.W.A., Abbas, H., Janjua, A.R., Shahid, W.B., Amjad, M.F., Malik, J., Murtaza, M.H., Atiquzzaman, M. and Khan, A.W., (2021). Cybersecurity standards in the context of operating system: Practical aspects, analysis, and comparisons. ACM Computing Surveys (CSUR), 54(3), 1–36.
18. .Irvandy Gustari , Widodo Widodo , (2023) , Enhancing employee’s contextual performance based on interpersonal skills and creativity , Journal Penelitian Pendidikan Indonesia , 9(3) , 1465 – 1472 .
19. .Reis, J., Amorim, M., Melao, N., Cohen, Y., Rodrigues , Digitalization, M. (2020) , a literature review and research agenda, in: Z. Anisic, B. Lalic, D. Gracanin (Eds.), ~ Proceedings on 25th International Joint Conference on Industrial Engineering and Operations Management – IJCIEOM. IJCIEOM 2019. Lecture Notes on Multidisciplinary Industrial Engineering, pp. 443–456
20. .Junça Silva, Ana, and António Caetano .(2024). "How curiosity affects contextual performance: an emotional daily dynamics perspective." International Journal of Manpower 45 (10), 59–76
21. .Kaur, R., & Singla, D. (2019) , Interdependence of performance management systems and employee engagement, Vol. 96. synthesis , International Journal of Productivity and Performance Management, 68 (4) , 721–752.
7. .Athar Hameed , Muddasar Ghani Khwaja , Corresponding , Umer Zaman , (2023) , Configuring optimal contextual performance and task performance in offshore business processing organizations , Business Process Management Journal , 29 (1): 285–307.
8. . 8Butt A, Imran F, Helo P, Kantola J (2024) Strategic design of culture for digital transformation. Long Range Plan 57(2),102415
9. . 9Çalışkan, A., & K€oroglu, E. O€. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: Development and validation of a new scale. Uluslararası _ Iktisadi ve _ Idari Bilimler Dergisi, 8(2), 180–201.
10. .Cortellazzo, L., Bruni, E., Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalised world: A review. – Frontiers in psychology ,
11. .Denisi, A.S., Pritchard , R.D..(2006) , Performance appraisal, performance management and improving individual performance: A motivational framework , Management and Organization Review, 2(2) , 253–277.
12. .Diener, E., Thapa, S. and Tay, L. (2020), “Positive emotions at work”, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7(1), 451–477.
13. .Een Rohaeni, Aulia Aulia , (2024), The role of self-efficacy and work engagement on the contextual performance of special guidance teachers , Humanitas: Indonesian Psychological Journal ,21(2) , 134–142.
14. .Emmanuel Akanpaadgi, Esmond Naalu Kuuyelleh, Aramata Adam , (2024) , Performance management and contextual performance in technical universities , Social Sciences & Humanities Open , v 9 ,1–6.

- characteristics , *Corp Soc Responsib Environ Manag*, 29(5), 1757–1767.
31. . Simon Hensellek , (2020) , *Digital Leadership: A Framework for Successful Leadership in the Digital Age* , *Journal of Media Management and Entrepreneurship* , , 2(1), 55–69.
 32. . Singh, A., & Hess, T. (2017). How chief digital officers promote the digital transformation of their companies. *MIS Quarterly Executive*, 16(1), 1–17.
 33. Subbaiah, D.M., Mathew P.M., (2019) , *The relationship between performance management systems and employee performance in the IT sector* , *International Journal of Scientific Engineering and Research*, 10 (3) , 426–430.
 34. Taherdoost, H., (2022). Understanding cybersecurity frameworks and information security standards—a review and comprehensive overview. *Electronics*, 11(14), p.2181.
 35. . Taibah, D., & Ho, T.C.F. (2023). The moderating effect of flexible work option on structural empowerment and generation Z contextual performance. *Behavioral Sciences*, 13(3), 266 .
 36. Teng X, Wu Z, Yang F .(2022). Research on the Relationship between digital transformation and performance of SMEs. *Sustainability* ,14(10), 6012.
 37. . Vial, Gregory. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems* ,28(2), 118–144.
 38. Yasir Kundi , Muhammad Kamran , Mohammed Aboramadan , (2025) , *The power of respect: examining how and when respectful leadership impacts followers' contextual performance Available to Purchase* , *Journal of Management Development* , pp 1–16.
 22. Kiuru, N., Spinath, B., Clem, A.L., Eklund, K., Ahonen, T. and Hirvonen, R. (2020), “The dynamics of motivation, emotion, and task performance in simulated achievement situations”, *Learning and Individual Differences*, Vol. 80,
 23. . Ko, W.H., Schiavon, S., Zhang, H., Graham, L.T., Brager, G., Mauss, I. and Lin, Y.W. (2020), “The impact of a view from a window on thermal comfort, emotion, and cognitive performance”, *Building and Environment*, Vol. 175,
 24. Liliane Manny · Mert Duygan · Manuel Fischer · Jörg Rieckermann . (2021) , *Barriers to the digital transformation of infrastructure sectors* , *Policy Sciences* , 54, 943–983.
 25. Mailliez, M., Bollon, T., Graton, A. and Hot, P. (2020), “Can the induction of incidental positive emotions lead to different performances in sequential decision-making?”, *Cognition and Emotion*, 34(7), 1509–1516
 26. Medlin, B. (2013). *Performance Management—or lack thereof—at Bella's*. *Journal of Business Cases and Applications*.
 27. . Mochamad Soelton , (2023) , *Conceptualizing Organizational Citizenship Behavior and Learning Organization in the Labor Sector* , *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 19(1) , 239–255 .
 28. Mohamed Ashmel Mohamed Hashim · Issam Tlemsani· Robin Matthews , (2022) , *Higher education strategy in digital transformation* , *Education and Information Technologies* 27,3171–3195.
 29. Ngildsen, P., & Olsson, G. (2016). *Smart water utilities: Complexity made simple*. IWA Publishing .
 30. Pengyu Chen, Yuanyuan Hao, (2022) , *Digital transformation and corporate environmental performance: The moderating role of board*

- on Job Performance and Job Satisfaction. Doctoral dissertation, Lebanese American University, Beirut, Lebanon.
47. Al-Masri, Ahmed Mohamed Abdel Rahman, (2002), The Crisis of Quality in University Education, The Seventh Annual Conference – Managing the Educational Crisis in Egypt, Ain Shams University, Faculty of Commerce, Cairo, pp. 260–265.
48. Haroun, Asma, (2020), University Education Between the Stakes of Quality and the Challenges of Sustainable Development: A Sociological Approach to the Reality and Prospects of University Education in Algeria, Unpublished Doctoral Dissertation, Faculty of Humanities and Social Sciences, Mohamed Lamine Debaghine University.
49. . Al-Sani, Fathi Ramadan, (2025), Quality in Higher Education Institutions Between the Challenges and Threats of Reality and Future Aspirations to Overcome Them, Al-Tafani Journal of Humanities and Social Sciences, 1(1), pp. 199–311.
50. . Abdelhaféez, Abdelsalam Mohamed, Al-Masrati, Salma Muftah Mohamed, Bazina, Hanan Mustafa Suleiman, (2021), Challenges of Implementing Quality Standards in Libyan Universities: A Case Study of Faculty Members at the Faculty of Economics, University of Benghazi, Journal of Economic Studies, 4(2), 140–164.
51. . Al-Adhadi, Saeed Bin Ali, (2012), Obstacles to Implementing Total Quality Management in Higher Education Institutions, Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education, 5(9), 66–99.
39. . Thuy, N. T. T., Thanh, H. P. T., Ngoc, T. T. B., & Si, L. T. (2023). Determinants of Employee Digital Transformation Readiness and Job Performance: A case of SMEs in Vietnam. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 226–239.
40. Kadir Yildiz , Halil Erdem Akoglu , Esra Emir , Salvador Angosto , Jeronimo Garcia-Fernandez , 2025 , The perceived effect of digital transformation and resultant empowerment on job performance of employees in the fitness family business , *Journal of Family Business Management* Vol. 15 No. 1, pp. 102–121.
41. Agus Purwanto*, John Tampil Purbaa , Innocentius Bernartoa and Rosdiana Sijabatb , 2023 , Investigating the role digital transformation and human resource management on the performance of the universities , *International Journal of Data and Network Science*.
42. . Abdul, B. (2024). Assessing the impact of employee-centric digital transformation initiatives on job performance: the mediating role of digital empowerment. *Strategic Management*, 29(2), 5–18.
43. . Paola, A.G.H., et al., 2024 : Digital transformation and its relationship to the job performance of employees at a private university in Peru. *F1000Research*. 13, 692,
44. Paola, A.G.H., et al., 2024 , Digital transformation and its relationship to the job performance of employees at a private university in Peru. *F1000Research*. 13, 692.
45. Hipatia Arlet Torres Serna, Ricardo Rafael Díaz Calderón , Dante Hartman Cieza Leó, Grimaldo Heredia Pérez, 2025 , The Digital Era and Job Performance: A Review of Recent Studies (2020–2024) , pp. 112–123.
46. Ibrahim, Fatima. 2022. The Impact of Employee Readiness to Digital Transformation

52. Karawan, Khalifa Khalifa Salem, Al-Dhawi, Abdulaziz Zahmoul, (2020), Obstacles to Implementing Total Quality Management in Higher Education Institutions: Zintan University as a Model, Sada Al-Jami'a Journal, Issue 1, 1-20.
53. . Shwedeh .F,Ahmed .A, Muntaser .M, 2023 , The Impact of Organizational Digital Transformation on Employee Performance: A Study in the UAE , Volume: 20, No: S1 , pp. 1260-1274.
54. . Ngan Kim Khuc, Hieu Nguyen , 2025 , The impact of digital transformation on job performance: The mediating role of job satisfaction and work pressure, Economics and Business Administration, 15(6), 57-