

The Impact of Digital Transformation on the Development of Administrative Performance: A Field Study at the Social Security Fund, Ajdabiya

D.khaled m. Adem Ali^{1*}, Suad Faraj Mohammed Al-Qurfa²

¹Department of Public Administration, Faculty of Economics, Benghazi University, Libya.

²Department of Management and Organization, Libyan Academy for Graduate Studies, Ajdabiya Branch, Libya.

أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء الإداري: دراسة ميدانية على صندوق الضمان الاجتماعي، اجدابيا

خالد محمد آدم علي^{1*}، سعاد فرج محمد القرقة²

¹قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد جامعة بنغازي ليبيا

²قسم الإدارة والتنظيم، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا، فرع اجدابيا، ليبيا

*Corresponding author: Algtrany.1052000@gmail.com

Received: June 22, 2026

Accepted: September 05, 2026

Published: September 20, 2026

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract:

This study aimed to identify the impact of digital transformation and its dimensions (Digital Transformation Strategy, Digital Infrastructure, Digital Culture) on developing administrative performance at the Social Security Fund in Ajdabiya. To achieve its objectives, the researchers employed the descriptive analytical method and used a questionnaire as the primary tool for data collection. The study population consisted of all employees at the fund, and a simple random sample of (132) employees was selected. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used for data analysis. The study reached several key findings, the most important of which are: the level of digital transformation across its dimensions was high, and the degree of administrative performance development was also high. The results further revealed a statistically significant positive impact of digital transformation, with all its dimensions combined, on developing administrative performance. Additionally, both dimensions (Digital Culture and Digital Transformation Strategy) showed a strong individual impact on developing administrative performance. The study presented a set of recommendations hoped to contribute to enhancing the impact of digital transformation on developing administrative performance at the Social Security Fund in Ajdabiya.

Keywords: Digital Transformation, Administrative Performance, Social Security Fund.

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي بأبعاده (استراتيجيات التحول الرقمي، البنية التحتية الرقمية، الثقافة الرقمية) في تطوير الأداء الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي بمدينة اجدابيا، ولتحقيق أهدافها اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استمارة الاستبيان أداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالصندوق، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (132) موظفًا، كما استخدم برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى التحول الرقمي بأبعاده كان مرتفعًا، وأن درجة تطوير الأداء الإداري كانت مرتفعة أيضًا، كما كشفت النتائج عن وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده مجتمعة في تطوير الأداء الإداري، إضافة إلى وجود أثر قوي لكلٍ من بُعدي (الثقافة الرقمية

واستراتيجية التحول الرقمي) في تطوير الأداء الإداري، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يُؤمل أن تسهم في تعزيز أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي بمدينة أجدابيا.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، الأداء الإداري، صندوق الضمان الاجتماعي.

المقدمة:

يشهد العالم في السنوات الأخيرة تسارعًا ملحوظًا في التغيرات التكنولوجية، الأمر الذي دفع المؤسسات إلى إعادة النظر في أساليب عملها وأنماط تقديم خدماتها بما يضمن رفع الكفاءة وتحسين جودة المخرجات، ومع تزايد حجم الخدمات وتنوعها، أصبحت عمليات الإدارة أكثر تعقيدًا، مما استدعى توظيف التقنيات الرقمية لتعزيز الأداء المؤسسي (زميت وزريقين، 2025).

ويُعد الأداء الإداري أحد المرتكزات الأساسية لنجاح المؤسسات، إذ يرتبط بكفاءة العمليات الداخلية وجودة العمل ومستوى الابتكار الإداري، ويعكس قدرة المؤسسة على تقديم خدمات فعالة للمستفيدين وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، لا سيما في المؤسسات الخدمية ذات الطابع الاجتماعي (الحسام، 2025).

ويمثل التحول الرقمي مرحلة استراتيجية في تطور المؤسسات، حيث يتيح توظيف التقنيات الحديثة في تطوير أساليب العمل وتسريع الإجراءات وتعزيز دقة المعلومات، بما يسهم في دعم عملية اتخاذ القرار وتحسين مستوى الأداء الإداري (عبد الله، 2025).

وانطلاقًا مما سبق، جاءت هذه الدراسة لاستكشاف أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي، أجدابيا.

الدراسات السابقة:

اطلع الباحثان على عدد من الدراسات السابقة، المحلية والعربية والأجنبية، ذات الصلة بمتغيري الدراسة، بهدف بناء إطار معرفي يسهم في توضيح موضوع الدراسة، وسيتم عرضها وفقًا للتسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم:

- **دراسة (علمي ومولقمين، 2025):** هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي بأبعاده المختلفة (البنية التحتية، القيادة الرقمية، الثقافة الرقمية، بناء الاستراتيجية) على تطوير المهارات لدى العاملين بالمصحة الاستشفائية بولاية ميلة، الجزائر، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وجمعت البيانات عبر استبانة من عينة عشوائية بلغ عددها (42) مفردة، وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وتطوير المهارات بالمصحة محل الدراسة.
- **دراسة (جافو والحربي، 2025):** سعت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي لموظفي وزارة العدل بجهة – السعودية، وأستخدم المنهج الوصفي الارتباطي مع توزيع استبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (640) مفردة، وأظهرت النتائج أن مستوى تطبيق التحول الرقمي كان مرتفعًا مع وجود أثر ذو دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي في الوزارة محل الدراسة.
- **دراسة (Cui, 2025):** هدفت إلى استكشاف أثر القيادة الرقمية والابتكار الرقمي الأخضر في تحقيق التحول الرقمي وبيان طبيعة العلاقة بين المتغيرين، وطُبقت على عينة من القيادات في قطاعات صناعية متنوعة بكونيا بلغ حجمها (125) مفردة، استخدمت الدراسة الاستبانة والمقابلة، وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي للقيادة الرقمية والابتكار الرقمي الأخضر على التحول الرقمي مع علاقة تكاملية بينهما.
- **دراسة (إسماعيل وأحمد، 2025):** هدفت الدراسة إلى بحث تطبيق طرق الإدارة الرشيقة ودورها في كفاءة الأداء الإداري والمالي في منظمات الأعمال، وُزعت استبانة على عينة عشوائية حجمها (60) موظفًا من الإدارات المختلفة في الجهات الحكومية بالسعودية، وأستخدم المنهج الوصفي التحليلي وأظهرت النتائج وجود علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية بين طرق الإدارة الرشيقة وكفاءة الأداء الإداري والمالي.
- **دراسة (مادي، 2025):** سعت الدراسة لمعرفة أثر تقنية المعلومات في تحسين الأداء الإداري لشركة الجيل الجديد للتقنية بمدينة الزاوية – ليبيا، حيث بلغ حجم العينة (107) مفردة، من جميع العاملين بالشركة، أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتقنية المعلومات على تحسين الأداء الإداري في الشركة محل الدراسة.
- **دراسة (Mohamed et al., 2025):** هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التطوير الإداري في تحسين الأداء المهني للإداريين في جامعة أربيل – العراق، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبانة وُزعت على عينة عشوائية قوامها (105) موظفًا إداريًا وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتطوير الإداري على تحسين الأداء المهني بالجامعة محل الدراسة.
- **دراسة (Su et al., 2023):** هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التحول الرقمي على الإنتاجية الكلية للشركات عالية الانبعاثات البيئية في الصين، واستكشاف تأثيره داخليًا عبر تعزيز الابتكار في التكنولوجيا الخضراء وخارجيًا عبر زيادة المسؤولية الاجتماعية للشركات، وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على الإنتاجية الكلية بالشركات محل الدراسة.
- **دراسة (Mahdi et al., 2021):** هدفت إلى تحديد دور الرضا الوظيفي في تطوير الأداء الإداري والإبداعي بين الموظفين في جامعة تكريت – العراق، وُزعت استبانة على عينة مكونة من (77) موظفًا من الأقسام المختلفة،

وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية وأثر ذو دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وتطوير الأداء الإداري والإبداعي في الجامعة محل الدراسة.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة أن التحول الرقمي وتطبيق أساليب الإدارة الحديثة والقيادة الرقمية له أثر إيجابي وواضح في تطوير الأداء الإداري والمهارات الوظيفية والإنتاجية في المؤسسات المختلفة، وتشير الدراسات المنجزة في بيئات متنوعة إلى أهمية متغيري "التحول الرقمي" و"تطوير الأداء الإداري"، كما ساهمت في إثراء الإطار النظري وصياغة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها، بالإضافة إلى تحديد أبعاد المتغيرين.

اتفقت جميع الدراسات السابقة التي تناولت التحول الرقمي على اعتباره متغيرًا مستقلًا، وهو ما يتوافق مع الدراسة الحالية، باستثناء دراسة (Cui, 2025) التي تناولت التحول الرقمي كمتغير تابع، أما الدراسات التي تناولت الأداء الإداري فقد اعتبرت جميعها هذا المتغير تابعًا، بما في ذلك الدراسة الحالية، باستثناء دراسة (Mohamed et al., 2025) التي اعتبرته متغيرًا مستقلًا، كما اختلفت الدراسات السابقة في مجتمعاتها المستهدفة، باستثناء دراستين فقط (Mohamed et al., 2021; Mahdi et al., 2025) اللتين تم تطبيقهما في بيئات مشابهة.

وتتميز الدراسة الحالية بتركيزها على أثر التحول الرقمي بأبعاده (استراتيجية التحول الرقمي، البنية التحتية الرقمية، والثقافة الرقمية) في تطوير الأداء الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي، أجدابيا، ولم تُسجل، حسب علم الباحثان، دراسات سابقة جمعت بين هذين المتغيرين بالأبعاد نفسها وفي نفس مجال التطبيق، مما يجعل هذه الدراسة من المحاولات القليلة التي تربط بينهما في البيئة الليبية وربما تكون الأولى من نوعها في هذا المجال.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من التوجه المتزايد نحو تبني التحول الرقمي كمدخل لتطوير العمل المؤسسي وتحسين كفاءة الأداء الإداري، إلا أن تطبيقه في المؤسسات العامة، ومن بينها صندوق الضمان الاجتماعي، لا يزال يواجه فجوة بين الأهداف المعلنة والنتائج الفعلية، ويُعد الصندوق من المؤسسات الحيوية التي تقدم خدمات واسعة لشريحة كبيرة من المواطنين، خاصة كبار السن، مما يجعل تطوير أدائه الإداري ضرورة ملحة لضمان تقديم الخدمات بكفاءة وجودة عالية.

وتشير التقارير الصادرة عن المركز الليبي للبحوث والدراسات الاكتوارية التابع للصندوق إلى وجود تحديات تنظيمية وإجرائية تتمثل في بطء إنجاز المعاملات، وكثرة الإجراءات الروتينية، وضعف التكامل بين الأنظمة الإدارية، إضافة إلى الصعوبات التي قد يواجهها كبار السن في الحضور إلى مقر الصندوق لإتمام معاملاتهم، مما يؤثر في سرعة حصولهم على الخدمات ويزيد من العبء الإداري (المركز الليبي للبحوث والدراسات الاكتوارية، 2024).

ومن هذا المنطلق يُتوقع أن يسهم التحول الرقمي في الحد من هذه التحديات من خلال تطوير الخدمات الإلكترونية وتحسين كفاءة العمليات الإدارية وتعزيز دقة اتخاذ القرار، بما يعكس على مستوى الأداء الإداري وجودة الخدمات المقدمة، وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي الآتي:

- ما أثر التحول الرقمي بأبعاده (استراتيجية التحول الرقمي، البنية التحتية الرقمية، الثقافة الرقمية) في تطوير الأداء الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة أجدابيا؟

ويُتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى ممارسة التحول الرقمي في صندوق الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين؟
2. ما مستوى تطوير الأداء الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لمعرفة أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة أجدابيا، وللوصول إلى هدف الدراسة أُستعين بالأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على مستوى التحول الرقمي في صندوق الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين.
2. تحديد مستوى تطوير الأداء الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين.
3. بيان أثر التحول الرقمي بأبعاده (استراتيجية التحول الرقمي، البنية التحتية الرقمية، الثقافة الرقمية) في تطوير الأداء الإداري في الصندوق محل الدراسة.
4. تقديم توصيات عملية قائمة على نتائج الدراسة للاستفادة منها في الصندوق محل الدراسة.

فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الرئيسية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده (استراتيجية التحول الرقمي، البنية التحتية الرقمية، الثقافة الرقمية) في تطوير الأداء الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي، أجدابيا.

وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية التحول الرقمي في تطوير الأداء الإداري بالصندوق محل الدراسة.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبنية التحتية الرقمية في تطوير الأداء الإداري بالصندوق محل الدراسة.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة الرقمية في تطوير الأداء الإداري بالصندوق محل الدراسة.

أهمية الدراسة:

1. تستند أهمية الدراسة إلى موضوعي التحول الرقمي وتطوير الأداء الإداري لما لهما من أثر في تحسين كفاءة العمل وجودة الخدمات في المؤسسات العامة.
2. ندرة الدراسات التي تناولت أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء الإداري في المؤسسات العامة الليبية، مما يجعل الدراسة مدخلاً لأبحاث مستقبلية.
3. تساهم الدراسة في تحديد أبعاد التحول الرقمي الأكثر تأثيراً في تطوير الأداء الإداري، لتوجيه الجهود نحو الأولويات.
4. من المؤمل أن تساعد توصيات الدراسة العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي، أجدابيا في تعزيز تطبيق التحول الرقمي وتحسين الأداء الإداري.

متغيرات الدراسة:

احتوت هذه الدراسة على المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: يتمثل في التحول الرقمي وأبعاده (استراتيجية التحول الرقمي، البنية التحتية الرقمية، الثقافة الرقمية).
- المتغير التابع: تطوير الأداء الإداري.

حدود الدراسة:

يمكن توضيح حدود الدراسة كما يلي:

- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة أثر التحول الرقمي وأبعاده (استراتيجية التحول الرقمي، البنية التحتية الرقمية والثقافة الرقمية) في تطوير الأداء الإداري.
- الحدود البشرية والمكانية: شملت الدراسة جميع العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة اجدابيا-ليبيا.
- الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة خلال شهري يناير وفبراير لعام 2026.

مصطلحات الدراسة:

1. التحول الرقمي: هو "عملية استراتيجية شاملة تستخدم فيها المؤسسة التقنيات الرقمية الحديثة في جميع أنشطتها وعملياتها الإدارية والتشغيلية بهدف تحسين الكفاءة ورفع جودة الخدمات وتسريع الإجراءات ودعم اتخاذ القرار" (زميت وزريقين، 2025: 7).
- تعريف إجرائي: "التحول الرقمي في صندوق الضمان الاجتماعي هو الانتقال من الأساليب التقليدية في العمل إلى أساليب تعتمد بشكل كامل على التكنولوجيا الرقمية لتحسين الأداء ورفع كفاءة المؤسسة".
2. استراتيجية التحول الرقمي: "هي خطة أو رؤية منظمة تعتمد على التكنولوجيا الرقمية لتطوير العمليات المؤسسية وتحسين الأداء الإداري وتحقيق التكامل بين الأنظمة والموارد في المؤسسة" (البوسعيد، 2024: 23).
3. البنية التحتية الرقمية: "هي الأنظمة التقنية والمعدات والبرمجيات والشبكات التي تدعم تقديم الخدمات الرقمية وإدارة المعلومات داخل المؤسسة" (جافو والحربي، 2025: 483).
4. الثقافة الرقمية: "هي المعرفة والسلوكيات والقيم التي تمكن الأفراد والمؤسسات من استخدام التقنيات الرقمية بفاعلية للوصول إلى المعلومات" (علمي ومولمين، 2025: 27).
5. تطوير الأداء الإداري: "هي الجهود المنهجية المستمرة لتحسين كفاءة وفعالية العمليات الإدارية من خلال تقييم الأداء الحالي وتحديد نقاط الضعف وتطبيق أساليب تحسين جودة العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية" (الحسام، 2025: 439).
- تعريف إجرائي: "هو زيادة كفاءة وفعالية العمليات الإدارية في صندوق الضمان الاجتماعي من خلال تحسين جودة العمل، تقييم الإجراءات، وتسريع إنجاز المهام، ويمكن قياسه عبر مؤشرات مثل زمن الإنجاز ونسبة تحقيق الأهداف وجودة الخدمات المقدمة".

الإطار النظري للدراسة:

يتناول هذا الجزء من الدراسة متغيري الدراسة التحول الرقمي وتطوير الأداء الإداري، من خلال عرض مفهوم التحول الرقمي وأبعاده، ثم بيان مفهوم تطوير الأداء الإداري وأساليبه.

1. مفهوم التحول الرقمي: تعددت مفاهيم التحول الرقمي وتباينت الرؤى حول تحديد مضمونه، نظراً لاتساع استخدامه وتنوع تطبيقاته في بيئات الأعمال، فقد عرّفه (الميمني، 2021: 12) بأنه عملية دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات الأعمال والأنشطة داخل المؤسسات بهدف إحداث تغيير جذري في طريقة العمل وتقديم القيمة للعملاء، كما أشار (الصاوي، 2022: 208) إلى أنه استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة لتطوير العمليات والخدمات بالمؤسسات، بما يساهم في تحسين كفاءة الأداء وتعزيز تجربة المستخدمين ورفع مستوى التنافسية والاستدامة، بينما يرى (عباس، 2023: 586) أنه تحول عميق ومتسارع في الأعمال والعمليات والنماذج التنظيمية، يتيح الاستفادة الكاملة من التقنيات الرقمية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية ذات الأولوية.

2. أبعاد التحول الرقمي:

تتمثل أهم أبعاد التحول الرقمي في ثلاثة محاور رئيسية:

استراتيجية التحول الرقمي: يقصد بها مدى تبني المؤسسة لتخطيط استراتيجي واضح للتحول الرقمي، يتضمن رؤية ورسالة متوافقتين مع الأهداف الاستراتيجية، إلى جانب تطوير الخطط التشغيلية بما يواكب التطورات التكنولوجية والتنظيمية والتشريعية، كما تشمل التكامل مع الأطراف ذات العلاقة، واعتماد أساليب مبتكرة في التخطيط الاستراتيجي تعزز القدرة على استشعار الفرص الرقمية والتفاعل مع الشركاء الخارجيين لتحقيق التغيير المؤسسي المنشود (علمي والمومنين، 2025).

أ. **البنية التحتية الرقمية:** تشير إلى تكنولوجيا المعلومات وما تتضمنه من أجهزة ومعدات وبرمجيات وموارد شبكية وخدمات لازمة لإنشاء وتشغيل وإدارة بيئة تقنية المعلومات داخل المؤسسة، وتمكن هذه البنية المؤسسات من تقديم خدمات وحلول تقنية لموظفيها وشركائها وعملائها، كما تدعم تطبيق التحول الرقمي من خلال توافر الأنظمة والتطبيقات المتصلة بالإنترنت وقواعد البيانات التي تمثل الأساس لتقنيات المعلومات (جافو والحربي، 2025).

ب. **الثقافة الرقمية:** تعبر عن القيم والمعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة باستخدام التقنيات الرقمية، وتعكس مدى قدرة الأفراد والمؤسسات على تقبل التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها بفعالية في العمل بما يدعم تطبيق التحول الرقمي وتحسين الأداء المؤسسي، كما تتضمن القدرة على التعامل مع الموارد والمعلومات الرقمية، واعتماد أساليب مبتكرة في حل المشكلات واتخاذ القرارات، بما يعزز مرونة المؤسسات وتنافسيتها (الفاروق، 2023).

3. **مفهوم تطوير الأداء الإداري:** تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم تطوير الأداء الإداري، نظراً لكونه مصطلحاً مركباً يجمع بين مفهومي التطوير والأداء الإداري، فقد عرّف (العجمي، 2021: 345) التطوير بأنه عملية تهدف إلى تحسين الأداء وزيادة كفاءته وفعاليته، بما يحقق الأهداف المنشودة مع الاستخدام الأمثل للموارد والتكاليف، كما عرّف (بحيص، 2022: 7) الأداء الإداري بأنه مجموع الجهود التي يبذلها الموظفون لإنجاز الأعمال والمهام الإدارية وفق الأنظمة والقوانين المعمول بها في المؤسسة، في حين أشار (حسام، 2025: 431) إلى أن الأداء الإداري يتمثل في النتائج والإنجازات التي يحققها الأفراد، ومدى قدرتهم على تحقيق الأهداف ضمن الإمكانيات والمعايير المتاحة. ومن خلال التعريفات السابقة، يمكن القول إن تطوير الأداء الإداري يُقصد به عملية تحسين مستوى إنجاز الأعمال الإدارية ورفع كفاءتها وفعاليتها بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

4. أساليب تطوير الأداء الإداري:

تتعدد أساليب تطوير الأداء الإداري وتختلف باختلاف طبيعة المؤسسة وأهدافها، ومن أبرزها ما أشار إليه (العجمي، 2021):

1. وضع أهداف واضحة ومحددة وقابلة للقياس ترتبط بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، بما يساهم في توجيه الجهود نحو نتائج دقيقة ومحددة.
2. التخطيط للأداء من خلال الاتفاق المسبق على معايير ومتطلبات العمل، لضمان وضوح التوقعات وتقليل الالتباس بين الموظفين والإدارة.
3. المتابعة المستمرة للأداء للتأكد من سير العمل وفق الخطط الموضوعية، مع اكتشاف الانحرافات ومعالجتها في الوقت المناسب.
4. تقديم تغذية راجعة منتظمة لتصحيح الأخطاء وتعزيز نقاط القوة، بما يساهم في رفع كفاءة العاملين.

المنهج والإجراءات:

1. **منهج الدراسة:** اتبع الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يصف الظاهرة قيد الدراسة عن طريق تجميع البيانات وتحليلها للوصول إلى استنتاجات تتعلق بأهداف الدراسة وتساؤلاتها.
2. **مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة أجدابيا، وعددهم (200)، ولضمان تمثيل مناسب للمجتمع، تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة ستيفن تومبسون (Thompson, 2012) للمجتمع المحدود، بافتراض مستوى ثقة (95%) ونسبة خطأ (5%)، وبالتعويض في المعادلة، بلغ حجم العينة ($n = 131.751$) وبالتقريب (132) مفردة.
3. **أداة الدراسة:** تم تصميم استبانة تتكون من ثلاثة أقسام: الأول للبيانات الشخصية (النوع، العمر، المستوى التعليمي، مدة الخدمة)، الثاني لقياس مستوى التحول الرقمي ويتضمن ثلاثة أبعاد: (استراتيجية التحول الرقمي، البنية التحتية الرقمية، والثقافة الرقمية)، ويحتوي على (15) فقرة موزعة على الأبعاد الثلاثة، أما القسم الثالث فيتعلق بتطوير الأداء الإداري ويحتوي على (12) فقرة، وقد تمت الاستعانة بدراسات (جافو والحربي، 2025؛ وعلمي وبوليقيمين، 2025) لقياس التحول الرقمي، و(مادي، 2025؛ والحسام، 2025) لقياس تطوير الأداء الإداري. واستخدمنا مقياس ليكرت الخماسي (Likert) لتصنيف آراء المشاركين، ويعبر كل خيار عن ترتيب محدد: "موافق تماماً"، "موافق"، "محايد"، "غير موافق"، و"غير موافق تماماً"، ولأن المتغيرات تختلف في أهميتها، تم حساب المتوسط المرجح لكل عبارة وفق وزنها المناسب كما هو مبين بالجدول (1).

جدول رقم (1): درجات المقاييس المستخدمة (مقياس ليكرت الخماسي) والوزن النسبي.

المتوسط المرجح	اتجاه الرأي للفقرات	الوزن النسبي	المستوى
من 1 إلى 1.79	غير موافق تماماً	أقل من 36%	ضعيف جداً
من 1.80 إلى 2.59	غير موافق	من 36% إلى أقل من 52%	ضعيف
من 2.60 إلى 3.39	محايد	من 52% إلى أقل من 68%	متوسط
من 3.40 إلى 4.19	موافق	من 68% إلى أقل من 84%	مرتفع
من 4.20 إلى 5	موافق تماماً	من 84% إلى 100%	مرتفع جداً

المصدر: (المخلفي، 2009)

4. صدق وثبات مقاييس الدراسة:

أ. الصدق:

- تم قياس صدق أداة الدراسة باستخدام صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي والصدق الذاتي:
- **صدق المحكمين:** تم عرض الاستبيان على أساتذة متخصصين في علم الإدارة، وتم تعديل بعض الفقرات لضمان ملاءمتها.
- **صدق الاتساق الداخلي:** تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل محور والدرجة الكلية، وظهرت قيم المعامل بين (0.898) و(0.919)، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ($0.000 = \text{Sig}$)، مما يؤكد تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الصدق والموثوقية، كما هو موضح في الجدول (2).

جدول رقم (2): صدق الاتساق الداخلي

0.919**0	معامل الارتباط Pearson Correlation	استراتيجية التحول الرقمي
0.000	قيمة الدلالة (Sig. (2-tailed)	
0.898**0	معامل الارتباط Pearson Correlation	البنية التحتية الرقمية
0.000	قيمة الدلالة (Sig. (2-tailed)	
0.909**0	معامل الارتباط Pearson Correlation	الثقافة الرقمية
0.000	قيمة الدلالة (Sig. (2-tailed)	
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

ب. الثبات:

يعرف الثبات بأنه مدى الاتساق بين البيانات عند إعادة تطبيق نفس الاستبيان على نفس الأفراد في ظروف مشابهة (البياتي، 1991)، وتم قياسه باستخدام Cronbach's Alpha وحساب الصدق الذاتي (Intrinsic Validity)، حيث تراوحت قيم معامل الثبات لمحاور الدراسة بين (0.817) و(0.945) وللاستمارة كاملة (0.957)، بينما تراوحت قيم الصدق الذاتي بين (0.903) و(0.972) وللاستمارة كاملة (0.978)، مما يؤكد أن أداة الدراسة صادقة وموثوقة للاستخدام في البحث العلمي (السيد، 1979)، كما هو موضح في الجدول (3).

جدول رقم (3): نتائج اختبار Cronbach's Alpha للاستبيان.

المحور	استراتيجية التحول الرقمي	البنية التحتية الرقمية	الثقافة الرقمية	التحول الرقمي	تطوير الأداء الإداري	كامل الاستمارة
عدد الفقرات	5	5	5	15	12	27
معامل ألفا كرونباخ	0.834	0.824	0.817	0.933	0.945	0.957
معامل الصدق الذاتي	0.913	0.907	0.903	0.965	0.972	0.978

5. توزيع الاستبيانات:

وزع الباحثان (140) استمارة استبيان على جميع العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة أجدابيا، واستغرقت عملية التوزيع وجمع الاستمارات أسبوعاً، وعلى الرغم من أن حجم العينة المستهدفة بلغ (132) فرداً، فقد تم توزيع عدد أكبر لضمان الحصول على استمارات صالحة للتحليل، وقد بلغ عدد الاستمارات المستلمة (132) استمارة، أي بنسبة استجابة بلغت (94.29%)، مما يعزز موثوقية نتائج الدراسة.

6. الأساليب الإحصائية:

اعتمد الباحثان في سبيل تحقيق أهداف الدراسة على برمجية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية IBM SPSS 27 Statistics، كأداة لتحليل بيانات الدراسة وذلك من خلال توظيف الأساليب الإحصائية المناسبة كالتالي:

- أ. اختبارات الصدق والثبات: تم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل (Cronbach's Alpha)، إضافة إلى حساب الصدق الذاتي وصدق الاتساق الداخلي.
- ب. اختبار الاعتدالية: تم التحقق من اعتدالية توزيع البيانات باستخدام اختبار (Kolmogorov-Smirnov).
- ت. اختبار التعددية الخطية: تم حساب معامل تضخم التباين (VIF) للتأكد من عدم وجود مشكلة تداخل خطي بين المتغيرات المستقلة، بما يسمح باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد على متغيرات الدراسة.
- ث. تحليل الخصائص الديموغرافية والوصفية لعينة الدراسة: تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل متغير.
- ج. مقاييس محاور الدراسة: تم حساب الوسط المرجح، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، ودرجة الأهمية، للتعرف على اتجاهات آراء أفراد العينة تجاه محاور الدراسة.
- ح. اختبار فرضيات الدراسة: تم اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لقياس طبيعة العلاقة وأثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- عرض وتحليل البيانات ومناقشة تساؤلات الدراسة:
1. الخصائص العامة للمبحوثين: يوضح الجدول (4) الخصائص العامة للمبحوثين.

جدول رقم (4): البيانات الأولية والديموغرافية لعينة الدراسة.

النسبة	العدد	العبارة
48.5%	64	ذكر
51.5%	68	انثى
17.4%	23	أقل من 30 سنة
54.5%	72	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
19.7%	26	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
8.3%	11	من 50 سنة فأكثر
27.3%	36	أقل من جامعي
63.6%	84	جامعي أو ما يعادله
9.1%	12	ما فوق الجامعي (ماجستير ودكتوراه)
25.8%	34	أقل من 5 سنوات
43.2%	57	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
15.9%	21	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
15.2%	20	من 15 سنة فما فوق

يبين الجدول (4) تقارب توزيع العينة حسب النوع مع تفوق طفيف للإناث (51.5%) مقابل الذكور (48.5%)، كما تُظهر النتائج أن الفئة العمرية (30 إلى أقل من 40 سنة) تمثل النسبة الأكبر، ما يدل على غلبة فئة الشباب، وعلى الصعيد التعليمي يشكل حملة المؤهل الجامعي النسبة الأعلى (63.6%)، مما يعكس مستوى تأهلياً مرتفعاً، أما من حيث مدة الخدمة، فتتركز النسبة الأكبر في الفئة (5 إلى أقل من 10 سنوات)، وهو ما يشير إلى توافر خبرة عملية متوسطة تدعم استقرار الأداء المؤسسي.

2. الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

- أولاً: إجابة التساؤل الأول وينص على: ما مستوى ممارسة التحول الرقمي في صندوق الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين؟ وللإجابة عن هذا التساؤل، تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، ودرجة الأهمية لآراء أفراد عينة الدراسة، كما هو موضح في الجدول (5).

جدول رقم (5): تحليل إجابات متغير التحول الرقمي.

البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	المستوى
1	استراتيجية التحول الرقمي	3.903	0.829	78.061%	مرتفع
2	البنية التحتية الرقمية	3.718	0.812	74.364%	مرتفع
3	الثقافة الرقمية	3.685	0.878	73.697%	مرتفع
المتغير المستقل: التحول الرقمي	3.769	0.763	75.374%		مرتفع

المصدر: بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي SPSS

أظهرت نتائج الجدول (5) أن المستوى العام للمتغير المستقل (التحول الرقمي) جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.769) وبوزن نسبي (75.374%)، مما يعكس تبني المؤسسة محل الدراسة لممارسات التحول الرقمي بصورة فاعلة، وهذا ما يتوافق مع دراسة (جافو والحربي، 2025) ودراسة (Su et al، 2023). واختلفت مع دراسة (2025, Cui) التي توصلت إلى مستوى متوسط، كما تصدر بُعد استراتيجية التحول الرقمي المرتبة الأولى بنسبة (78.061%)، بما يدل على وضوح التوجه الاستراتيجي وارتباطه بالأهداف العامة للمؤسسة، يليه بُعد البنية التحتية الرقمية بنسبة (74.364%)، ثم بُعد الثقافة الرقمية بنسبة (73.697%)، وجميعها جاءت بدرجة مرتفعة، الأمر الذي يعكس تكامل الأبعاد الاستراتيجية والتقنية والثقافية في دعم مسار التحول الرقمي وتعزيز جاهزية المؤسسة لتطوير أدائها المؤسسي بكفاءة.

تحليل فقرات أبعاد التحول الرقمي:

يظهر الجدول (6)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لإجابات المبحوثين عن فقرات أبعاد التحول الرقمي (استراتيجية التحول الرقمي، البنية التحتية الرقمية، والثقافة الرقمية).

جدول رقم (6): المتوسطات والانحرافات والمستوى الترتيب لإجابات المبحوثين

الأبعاد	م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف	الوزن الحسابي	درجة الأهمية	المستوى
استراتيجية التحول الرقمي	1	يملك صندوق الضمان الاجتماعي استراتيجيه واضحة للتحويل الرقمي	4.053	1.029	81.061%	1	مرتفع
	2	يحدد صندوق الضمان الاجتماعي اولويات واهداف التحول الرقمي استنادا الى احتياجات المستهدفين من خدماته	4.038	0.936	80.758%	2	مرتفع
	3	يعتمد صندوق الضمان الاجتماعي على النظم الخبيرة والذكاء الاصطناعي في رسم السياسات المستقبلية والاستراتيجية	3.735	1.076	74.697%	5	مرتفع
	4	يملك صندوق الضمان الاجتماعي قاعده بيانات استراتيجيه واسعه تشمل بيانات كمييه ونوعييه متنوعه تدعم صياغة استراتيجيات العمل	3.909	1.030	78.182%	3	مرتفع
	5	يخطط صندوق الضمان الاجتماعي بوضوح ودقه لمواكبة التطورات المستقبلية في مجال التكنولوجيا	3.780	1.006	75.606%	4	مرتفع
البنية التحتية الرقمية	6	يملك صندوق الضمان الاجتماعي بنيه تحتية رقميه متكاملة تدعم تنفيذ استراتيجيات التحول الرقمي بكفاءة	3.742	0.970	74.848%	2	مرتفع
	7	تتيح البنية التحتية الرقمية للصندوق سهوله الوصول الى المعلومات والخدمات الرقمية وتعزز التكامل وربط الأنشطة المتعددة	3.758	1.035	75.152%	1	مرتفع
	8	تعتمد البنية التحتية الرقمية للصندوق على تقنيات حديثه تدعم تحسين الكفاءة في العمل وتطوير الخدمات المقدمة للمستفيدين	3.697	1.105	73.939%	4	مرتفع
	9	يتم تحديث الأجهزة الذكية والبرامج الرقمية بشكل دوري لضمان استمراريه الاداء وموثوقية العمليات	3.674	1.109	73.485%	5	مرتفع
	10	تمتلك البنية التحتية الرقمية للصندوق نظم معلومات امينه وموثوقة وخطط للتعامل مع المخاطر الامنية والفنية	3.720	1.021	74.394%	3	مرتفع
الثقافة الرقمية	11	تسود في صندوق الضمان الاجتماعي قيم تنظيميه تشجع على تبني التقنيات الرقمية في انجاز الاعمال	3.720	1.029	74.394%	2	مرتفع
	12	يوفر صندوق الضمان الاجتماعي برامج تدريبيه منتظمة لتنمية المهارات الرقمية لدى الموظفين	3.780	1.065	75.606%	1	مرتفع
	13	ييدي موظفو صندوق الضمان الاجتماعي استعدادا ايجابيا لتقبل التغيير المرتبط بالتحول الرقمي	3.689	1.106	73.788%	3	مرتفع
	14	يحرص صندوق الضمان الاجتماعي على تعزيز التعاون وتبادل المعرفة عبر وسائل الرقمية بين الموظفين	3.659	1.138	73.182%	4	مرتفع
	15	تدعم القيادة الإدارية في صندوق الضمان الاجتماعي نشر الوعي بأهمية التحول الرقمي واثرة في تطوير الاداء	3.576	1.113	71.515%	5	مرتفع

المصدر: إستناداً إلى بيانات التحليل الإحصائي spss

أظهرت نتائج الجدول (6) أن جميع الفقرات في المحاور الثلاثة جاءت بمتوسطات حسابية مرتفعة، مع تفاوت طفيف في ترتيب الفقرات يعكس اختلاف أثر كل مكون ضمن المحور.

- في محور استراتيجية التحول الرقمي، تصدرت الفقرة المتعلقة بـ"امتلاك صندوق الضمان الاجتماعي استراتيجية واضحة للتحول الرقمي" المرتبة الأولى بمتوسط (4.053) ووزن نسبي (581.061%)، بينما جاءت فقرة "اعتماد النظم الخبيرة والذكاء الاصطناعي في رسم السياسات المستقبلية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.735) ووزن نسبي (74.697%)، وبلغ متوسط الدرجة الكلية للمحور (3.903) ووزن نسبي (78.061%)، بمستوى مرتفع، دلالة على التزام المؤسسة بخطط التحول الرقمي بشكل فعال.

- في محور البنية التحتية الرقمية، جاءت أعلى فقرة بمتوسط (3.758) ووزن نسبي (75.152%) للفقرة المتعلقة بتسهيل الوصول إلى المعلومات والخدمات الرقمية، بينما سجلت فقرة "تحديث الأجهزة والبرامج الرقمية بشكل دوري" أقل متوسط (3.674) ووزن نسبي (73.485%)، مما يعكس الحاجة للاستمرار في تطوير الأدوات الرقمية، وبلغ متوسط الدرجة الكلية للمحور (3.718) ووزن نسبي (74.364%)، بمستوى مرتفع، ما يؤكد كفاءة البنية التحتية ودورها في دعم التحول الرقمي.

- في محور الثقافة الرقمية، تصدرت الفقرة المتعلقة بـ"توفير برامج تدريبية منتظمة لتنمية المهارات الرقمية لدى الموظفين" المرتبة الأولى بمتوسط (3.780) ووزن نسبي (75.606%)، بينما جاءت فقرة "دور القيادة الإدارية في نشر الوعي بأهمية التحول الرقمي" الأقل بمتوسط (3.576) ووزن نسبي (71.515%)، وبلغ متوسط الدرجة الكلية للمحور (3.685) ووزن نسبي (73.697%)، بمستوى مرتفع، مما يوضح أن المؤسسة تتمتع بثقافة داعمة للتحول الرقمي وتشجع على تبني الابتكار التكنولوجي.

ثانياً: إجابة التساؤل الثاني وينص على: ما مستوى تطوير الأداء الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين؟

وللإجابة عن هذا التساؤل، تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية ودرجة الأهمية لأراء أفراد عينة الدراسة، كما هو موضح في الجدول (7).

جدول (7) مستوى تطوير الأداء الإداري في صندوق الضمان من وجهة نظر العاملين.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن الحسابي	درجة الأهمية	المستوى
1	تسعى الإدارة في صندوق الضمان الاجتماعي الى تحسين الاجراءات الإدارية لتقليل الوقت والجهد المبذول في عمليات اليومية	3.917	1.034	78.33 3	3	مرتفع
2	تعتمد ادارة صندوق الضمان الاجتماعي على تنظيم فعال للعمليات الداخلية لضمان انجاز المهام بدقه وسرعه	3.955	0.956	79.09 1	2	مرتفع
3	تحرص ادارة صندوق الضمان الاجتماعي على استخدام الموارد بشكل أمثل لتحقيق اعلى كفاءه في العمليات	3.803	1.066	76.06 1	7	مرتفع
4	تسهم السياسات والاجراءات المتبعة في صندوق الضمان الاجتماعي في انجاز الاعمال بكفاءه عالية	3.773	1.023	75.45 5	8	مرتفع
5	تحرص الادارة في صندوق الضمان الاجتماعي على تقديم اعمال دقيقه تتوافق مع المعايير والسياسات المعتمدة	3.826	0.969	76.51 5	5	مرتفع
6	تسعى الادارة في صندوق الضمان الاجتماعي الى تحسين مستوى الخدمات المقدمة لضمان رضا المستهدفين	3.977	1.007	79.54 5	1	مرتفع
7	تلتزم فرق العمل في صندوق الضمان الاجتماعي بإكمال المهام بجوده عالية ووفق المواصفات المطلوبة	3.864	1.090	77.27 3	4	مرتفع
8	تعمل الادارة في صندوق الضمان الاجتماعي على تقليل الاخطاء والمراجعات المتكررة لضمان كفاءة وجودة المخرجات	3.727	1.078	74.54 5	9	مرتفع
9	تشجع ادارة صندوق الضمان الاجتماعي الموظفين على تقديم افكار جديده وحلول مبتكرة لتحسين العمليات الإدارية	3.606	1.158	72.12 1	11	مرتفع
10	تسعى ادارة صندوق الضمان الاجتماعي الى تطوير اساليب العمل بشكل مستمر لتعزيز الابتكار الاداري	3.811	0.997	76.21 2	6	مرتفع
11	تحرص ادارة صندوق الضمان الاجتماعي على تبني تقنيات وادوات جديده تسهم في تحسين الاداء الاداري	3.720	1.058	74.39 4	10	مرتفع

12	تدعم الادارة المبادرات الإبداعية التي تهدف الى تحسين جوده الخدمات وكفاءة العمل	3.553	1.014	71.06% 1	12	مرتفع
	تطوير الأداء الإداري	3.685	0.878	73.697%		مرتفع

تشير نتائج الجدول (7) إلى أن جميع فقرات محور تطوير الأداء الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي جاءت بمستوى مرتفع، حيث جاءت الفقرة "تسعى الإدارة إلى تحسين مستوى الخدمات لضمان رضا المستفيدين" في المرتبة الأولى بمتوسط (3.977) ووزن نسبي (79.545%)، بينما حلت الفقرة "تشجع الإدارة المبادرات الإبداعية لتحسين جودة الخدمات وكفاءة العمل" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.553) ووزن نسبي (71.061%)، ويبرز هذا التوافق في آراء أفراد العينة حول فعالية الإجراءات المتبعة، أما متوسط الدرجة الكلي للمحور فبلغ (3.685) بنسبة (73.697%)، ما يعكس تقييماً عاماً مرتفعاً، ويتفق هذا مع دراستي (مادي، 2025) و (اسماعيل وأحمد، 2025).

اختبارات الفروض:

قبل اختبار الفرضيات وتحليل الأثر باستخدام الانحدار الخطي البسيط والمتعدد، تم التأكد من استيفاء الافتراضات الأساسية للنموذج لضمان دقة النتائج وأهمها: اعتدالية الفروق المتبقية وخلوها من القيم الشاذة، وفحص التعددية الخطية للمتغيرات المستقلة عبر معامل تضخم التباين (VIF).

1. اختبار الاعتدالية:

تم فحص توزيع الفروق المتبقية باستخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov، ودعم النتائج بيانياً عبر مخطط Normal Q-Q Plot. وتشير نتائج الجدول (8) إلى أن قيمة الدلالة ($\text{Sig} = 0.200$) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ما يؤكد أن الفروق المتبقية تتبع التوزيع الطبيعي، كما أظهر المخطط تراص النقاط بمحاذاة الخط القطري، مما يضمن صحة تطبيق الانحدار الخطي.

جدول رقم (8): اختبار الاعتدالية

	Kolmogorov-Smirnova		
	إحصائي الاختبار Statistic	درجة الحرية df	قيمة الدلالة Sig
Unstandardized Residual	0.065	132	0.200*

2. اختبار التعددية الخطية:

يهدف إلى التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة، الذي قد يؤثر على نتائج الانحدار المتعدد، للتحقق من ذلك تم فحص معامل تضخم التباين (VIF) وحدود التسامح (Tolerance) لجميع الأبعاد، وتشير القيم المقبولة إلى أن VIF أقل من (5) والتسامح أكبر من (0.2)، مما يؤكد عدم وجود تعددية خطية مفرطة، ويجعل استخدام الانحدار الخطي المتعدد آمناً ودقيقاً، والجدول (9) يوضح القيم لكل بعد.

جدول رقم (9): يبين معامل تضخم التباين (VIF).

م	أبعاد المحاور	حدود التسامح Tolerance	معامل تضخم التباين VIF
1	استراتيجية التحول الرقمي	0.335	2.983
2	البنية التحتية الرقمية	0.392	2.550
3	الثقافة الرقمية	0.380	2.630

المصدر: بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي SPSS

فرضيات الدراسة:

- اختبار الفرضية الرئيسية: وتنص على "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده (استراتيجية التحول الرقمي، البنية التحتية الرقمية، الثقافة الرقمية) في تطوير الأداء الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي، أجدابيا"، لاختبار ذلك، استخدم الباحثان تحليل الانحدار البسيط، وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (10).

جدول رقم (10): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده في تطوير الأداء الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي، أجدابيا	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	إحصائي الاختبار F	معامل الانحدار B	قيمة الدلالة Sig
	.8300	.6890	288.248	0.847	<0.001

المصدر: بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي SPSS.

يتضح من نتائج الجدول (10) أن العلاقة بين التحول الرقمي بأبعاده وتطوير الأداء الإداري في الصندوق محل الدراسة قوية وموجبة، حيث بلغ معامل الارتباط ($R = 0.830$) ومعامل التحديد ($R^2 = 0.689$)، مما يشير إلى أن (68.9%) من التباين في تطوير الأداء الإداري يُفسَّر من خلال أبعاد التحول الرقمي مجتمعة، كما بلغت قيمة معامل الانحدار ($B = 0.847$)، بما يدل على أن زيادة مستوى التحول الرقمي بدرجة واحدة تقابلها زيادة قدرها (0.847) في تطوير الأداء الإداري، وبلغ مستوى الدلالة ($Sig = 0.001$) وهو أقل من (0.05)، مما يؤكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده مجتمعة على تطوير الأداء الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي – أجدابيا، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (جافو والحربي، 2025) التي أكدت أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي، ودراسة (مادي، 2025) التي بينت تأثير تقنية المعلومات في تحسين الأداء الإداري.

كما تم اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة على النحو التالي:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية التحول الرقمي في تطوير الأداء الإداري في الصندوق محل الدراسة.
 - **الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبنية التحتية الرقمية في تطوير الأداء الإداري في الصندوق محل الدراسة.
 - **الفرضية الفرعية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة الرقمية في تطوير الأداء الإداري في الصندوق محل الدراسة.
- لاختبار هذه الفرضيات استخدم الباحثان الانحدار المتعدد لمعرفة ما إذا كان هناك أثر لأبعاد التحول الرقمي (استراتيجية التحول الرقمي، البنية التحتية الرقمية، الثقافة الرقمية) في تطوير الأداء الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي – أجدابيا، وجاءت النتائج كما موضحه في الجدول (11).

جدول رقم (11): نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

قيمة الدلالة Sig	إحصائي الاختبار F	معامل التحديد R Square	Sig.	إحصائي الاختبار t	معامل الانحدار B	Model
<0.001	105.769	0.713	0.001	3.565	0.669	(Constant)
			0.000	3.661	0.282	استراتيجية التحول الرقمي
			0.219	1.237	0.090	البنية التحتية الرقمية
			0.000	6.738	0.459	الثقافة الرقمية
a. Dependent Variable: تطوير الأداء الإداري						

تشير نتائج جدول تحليل الانحدار المتعدد إلى قوة النموذج التنبؤي، إذ بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.713$)، مما يدل على أن المتغيرات المستقلة فسرت (71.3%) من التغير في تطوير الأداء الإداري، وأظهرت نتائج معاملات الانحدار أن الثقافة الرقمية كانت الأكثر تأثيراً في تطوير الأداء الإداري ($B = 0.459$ ، $t = 6.738$)، أي أنه مع ارتفاع الثقافة الرقمية بدرجة واحدة تحسن قيمة تطوير الأداء الإداري بمقدار (0.459)، تليها استراتيجية التحول الرقمي ($B = 0.282$ ، $t = 3.661$)، بينما لم يكن للبنية التحتية الرقمية أثر معنوي في النموذج ($Sig = 0.219$)، كما أكدت قيمة الدلالة لاختبار ($F Sig > 0.001$) المعنوية التامة للنموذج وقدرته العالية على التنبؤ بالأداء الإداري.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:

1. أظهرت الدراسة أن غالبية أفراد العينة من الإناث بنسبة (51.5%)، وأن ما نسبته (63.6%) منهم من حملة المؤهل الجامعي وتراوح أعمارهم بين (30 وأقل من 40) سنة، بمدة خدمة بين (5 وأقل من 10) سنوات.
2. أظهرت النتائج أن مستوى التحول الرقمي في صندوق الضمان الاجتماعي جاء (مرتفعاً) في جميع أبعاده، وجاء ترتيبها على النحو الآتي: استراتيجية التحول الرقمي، ثم البنية التحتية الرقمية، وأخيراً الثقافة الرقمية.
3. بينت النتائج أن مستوى تطوير الأداء الإداري جاء (مرتفعاً).
4. أثبت التحليل الإحصائي وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده في تطوير الأداء الإداري، حيث فسر ما نسبته (68.9%) من التباين، وكانت الثقافة الرقمية الأكثر تأثيراً بقيمة (0.459)، تلتها استراتيجية التحول الرقمي بقيمة (0.282)، في حين لم يظهر للبنية التحتية الرقمية أثر معنوي ($Sig = 0.219 > 0.05$).

التوصيات:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أبرزها ما يلي:

1. تعزيز الثقافة الرقمية من خلال برامج تدريبية وورش عمل لتنمية المهارات الرقمية، نظراً لتأثيرها الكبير في تطوير الأداء.
2. دعم وتطوير استراتيجية التحول الرقمي عبر تحديث الخطط وربطها بالأهداف الاستراتيجية، مع مؤشرات واضحة لقياس أثرها.

3. تحسين البنية التحتية الرقمية وضمان استثمارها لدعم العمليات الإدارية ومعالجة أوجه القصور.
4. تفعيل الابتكار الرقمي والطاقات الشابة داخل الصندوق، من خلال تشجيع الحلول الرقمية وتمكين الشباب من قيادة المبادرات والمشاركة في فرق الأداء.
5. ربط برامج تطوير الأداء الإداري بالتحول الرقمي لضمان استدامة التحسين، مع دراسات مستقبلية على القيادة الرقمية أو إدارة المعرفة لتعميق فهم العوامل المؤثرة.

المراجع:

1. إسماعيل، دار النعيم أبكر وأحمد، هدى دياب (2025). "تطبيق طرق الإدارة الرشيدة ودورها في تحقيق الأداء الإداري والمالي في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية المجلد (9)، العدد (9)، ص ص: 16-33، جامعة الطائف - المملكة العربية السعودية.
2. بحيص، جمال محمد (2022). "دور الرقابة الإدارية في تحسين أداء مديري المدارس الحكومية في جنوب الخليل من وجهة نظرهم"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (6)، العدد (48)، ص ص: 52-74- فلسطين.
3. بن مخلوف، كريمة وزيد، شهرزاد (2023). "أثر التحول الرقمي في تحسين جودة الخدمات المصرفية: دراسة حالة القرص الشعبي الجزائري - وكالة ميلة"، مذكرة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - الجزائر.
4. البوسعيد، محمد بن سليمان (2024). "أثر التحول الرقمي في جودة أداء العاملين: دراسة حالة العاملين بديوان البلاط السلطاني بسلطنة عمان"، رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرقية، سلطنة عمان.
5. جافو، مي نزيه، الحربي، تهاني إبراهيم (2025). "تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في وزارة العدل بمحافظة جدة المملكة العربية السعودية"، المجلة العربية للنشر العلمي، المجلد (8)، العدد (77) ص ص: 1-43.
6. جبر مجيد البياتي (1991) طرق البحث الاجتماعي، جامعة الموصل، دار الكتب.
7. الحسام، صادق أحمد (2025). "دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية"، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، المجلد (4)، العدد (1)، ص ص: 425-457، صنعاء- اليمن.
8. زميت، عبد الرحمن، وزريقين، محمد أمين (2025). "أثر التحول الرقمي في تعزيز جودة خدمات: دراسة حالة اتصالات شركة برج"، رسالة ماجستير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي- الجزائر.
9. الصاوي، يمنى محمود (2022). "أثر التحول الرقمي في طلاب الجامعات"، مجلة جامعة أسوان للعلوم الإنسانية- مصر، المجلد (2)، العدد (2)، ص ص: 1-8.
10. عباس، كريم ممدوح (2023). "أثر التحول الرقمي على تفعيل دور المراجعة الداخلية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة: دراسة ميدانية"، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد (37)، العدد (2)، ص ص: 1-63.
11. عبد الله، مي محمود (2025). "أثر التحول الرقمي في دعم القدرة التنافسية لشركات الشحن: دراسة ميدانية"، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد (26)، العدد (2)، ص ص: 1-55 جامعة بورسعيد- مصر.
12. العجمي، كروز تراحيب (2021). "تطوير الأداء الإداري بالتعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة التميز"، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (18)، ص ص: 1-37- مصر.
13. علمي، عبد الرؤوف ومولقمن، عادل (2025). "أثر التحول الرقمي على تطوير المهارات: دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية- العيادة متعددة الخدمات رسالة ماجستير، المركز الجامعي عبد الحفيظ ميلة، الجزائر.
14. الفاروق، طارق (2023). "دور التحول الرقمي في تطوير منظومة وظائف إدارة الموارد البشرية: التطبيق على البنوك الحكومية المصرية"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد (15)، العدد (1)، ص ص: 1-38.
15. مادي، عبد القادر محمد (2025). "أثر تقنية المعلومات في تحسين الأداء الإداري: دراسة تطبيقية على العاملين بشركة الجيل الجديد للتقنية"، مجلة جامعة الزاوية للعلوم الاقتصادية، العدد (24) ص ص: 1-23- ليبيا.
16. المخلافي، فيصل سيف. (2009). طرق البحث العلمي وتطبيقاته في البحوث الإدارية والاقتصادية (ط2). دار جامعة دمار للطباعة والنشر.
17. الميمني، بدر بن مبارك (2021). "تأثير التحولات الرقمية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف الجودة الشاملة: نموذج هيئة الاستثمار بسلطنة عمان"، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، العدد (42)، ص ص: 1-36.
18. - Hair, J. F., Black, W. C., Babin, J. B., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
19. Cui, J. (2025). Exploring the impact of digital leadership and green digital innovation on corporate digital transformation. Journal of Contemporary Social Issues Studies, 2(4), 215–220.
20. Mahdi, D. S., Ahmed, M. A., & Rasheed, F. H. (2021). The role of job satisfaction in developing administrative performance and creativity: An empirical study in Iraq. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(6), 465–473.

21. Mohamed, H. K. A., Hafez, S. A. M., Hamar, K. H. B., & Ali, F. A. J. (2025). Contributions of administrative development in improving work performance: A case study of Cihan University - Erbil. *Cihan University Journal of Administrative and Financial Sciences*, 1(1), 1–50.
22. Steven K. Thompson, 2012. Sampling, Third Edition, p: 59-60.
23. Su, J., Wei, Y., Wang, S., & Liu, Q. (2023). The impact of digital transformation on the total factor productivity of heavily polluting enterprises. *Scientific Reports*, 13(1), 6386.
24. المركز الليبي للبحوث والدراسات الاكتوارية. (2024). تقرير حول التحديات التنظيمية والإجرائية بصندوق الضمان الاجتماعي. <https://lcras.ssf.gov.ly>. تم الوصول إليه في 11 فبراير 2026.