

واقع تطبيق التحول الرقمي في الجامعات الخاصة بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية دراسة ميدانية على العاملين في جامعتي (الإسراء، وغزة).

The degree of application of digital transformation in private universities in the southern Palestinian governorates (A field study on workers at the two universities Al-Isra and Gaza)

محمد علي موسى الجرجاوي¹، هيثم جمال أحمد البلوي²، إبراهيم طلعت إبراهيم أبو شريعة³
Mohammed Ali Moussa Jerjawi¹, Haitham Jamal Ahmed Al-Balawi²,
Ibrahim Talaat Ibrahim Abu Sharia³

¹ باحث ماجستير إدارة الأعمال بجامعة الإسراء - فلسطين، jerjawi07@gmail.com
² بكالوريوس إدارة الأعمال من جامعة الإسراء - فلسطين، hitham.ja@gmail.com
³ بكالوريوس إدارة الأعمال من جامعة الإسراء - فلسطين، Suhmb13@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2023/11/19؛ تاريخ القبول: 2023/09/20؛ تاريخ النشر: 2024/01/04

ملخص:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على درجة تطبيق التحول الرقمي في جامعتي غزة، والإسراء، حيث استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي تكون مجتمع الدراسة من 232 عاملا وعاملة في جامعتي الإسراء وغزة وتم توزيع 150 استبانة مقسمين بين 100 لجامعة الإسراء، 50 لجامعة غزة، ووصلت نسبة الاسترداد 98% وجرى تحليل البيانات باستخدام برنامج الـ SPSS وخلصت الدراسة: توصلت الدراسة إلى درجة تطبيق التحول الرقمي بجامعتي الإسراء وغزة بوزن نسبي 81.0% وهي درجة كبيرة، وتوصلت الدراسة إلى وجود البنية التحتية للتحول الرقمي بجامعتي الإسراء وغزة هي 82.26% وهي درجة كبيرة.

¹ Corresponding author, e-mail: authorC@mail.com

وتوصي الدراسة: توصي الدراسة بضرورة تخصيص إدارة الجامعات الوقت المناسب تجاه جهود التحول الرقمي في كافة معاملات الجامعة، وتوصي الدراسة بضرورة أن يتم الاحتفاظ بنسخ إضافية من المعلومات الالكترونية الخاصة بالجامعات في أماكن آمنة.

الكلمات المفتاح: التحول الرقمي؛ الجامعات الخاصة؛ المحافظات؛ الجنوبية؛ الفلسطينية.

Abstract:

This study aimed to identify the degree of application of digital transformation at the Universities of Gaza and Al-Isra. This study used the descriptive approach. The study population consisted of 232 male and female workers at the Universities of Al-Isra and Gaza. 150 questionnaires were distributed, divided between 100 for Al-Isra University and 50 for Gaza University, and the recovery rate reached 98. % The data was analyzed using SPSS

The study concluded: The study concluded that the degree of implementation of digital transformation at Al-Isra and Gaza Universities had a relative weight of 81.0%, which is a large degree. The study concluded that the existence of the infrastructure for digital transformation at Al-Isra and Gaza Universities was 82.26%, which is a large degree.

The study recommends: The study recommends that university administration should allocate the appropriate time towards digital transformation efforts in all university transactions, and the study recommends that additional copies of electronic information related to universities should be kept in safe places.

Keywords: digital transformation; private universities; provinces; southern; Palestinian.

I - تمهيد :

يعد التحول الرقمي أساس تقدم الأعمال والخدمات وأدائها بفاعلية وكفاءة، فهو من الضروريات اللازمة للمؤسسات كافة التي تسعى إلى تحسين خدماتها وتحقيق الحوكمة والتواصل الفعال، سواء داخلياً ما

بين إدارتها وهيكلها التنظيمية، أو خارجياً مع مختلف عملائها الذين تربط معهم علاقات، بل أصبح عملية طبيعية للمنظمات التي تدعى أنها من قادة التغيير، وتتمتع بقدرة تنافسية عالية في مجالها (زيدان، 2021: 464)، حيث يمثل التحول الرقمي واحداً من دوافع ومحفزات النمو مما يفرض على الشركات سباقاً حاسماً لتطوير حلول مبتكرة، تضمن استمراريتها في دائرة المنافسة (رمود، 2021: 3).

وبات من الضروري على مؤسسات التعليم العالي (الجامعات) التفاعل مع المتغيرات العالمية ومتطلبات وشروط وضروريات الواقع الجديد، كما وجب عليها امتلاك المرونة المناسبة والديناميكية اللازمة للارتقاء نحو المستقبل؛ لأن تلك المؤسسات ملزمة بالتأقلم والتكيف مع الواقع الذي فرض عليها عصر العولمة والتحويلات مستخدمة التقنيات الحديثة داخل برامجها التعليمية، وان المؤسسات التعليمية لا تعيش منفردة كذلك المتغيرات العالمية، خاصة مؤسسات التعليم العالي حيث يرتبط مستقبل الجامعات اليوم بتلك التطورات السريعة في مجال المعرفة والتكنولوجيا ما يصحبها من تدفق لا محدود الرؤى والتوجهات والأهداف والأفكار والايديولوجيات، فواقع وطبيعة التحديات التي تواجه الجامعات فرضت الكثير من التحويلات الهامة في نظم التعليم الجامعي، فأى تطوير مرهون بقدرة الجامعة على إدراك أهمية التغيير ومراقبة آثاره طويلة وقصيرة المدى وهذا يتطلب تكوين موارد بشرية ذات كفاءة عالية باعتبارها مقوماً مهماً من مقومات البقاء في العصر الرقمي لذا أصبح لازماً عليها السعي نحو المشاركة في صناعة هذا المستقبل وتحديد أدوارها في اعداد الثروة البشرية وبناء الافراد ذوي الكفاءة والتميز للتعامل مع تحديات الألفية الثالثة (ناجي، 2022: 1-2).

1.I - مشكلة الدراسة:

تواجه الجامعات الخاصة الفلسطينية وبالتحديد منها بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية العديد من التحديات والصعوبات ولا سيما في مسألة التحول الرقمي في ظل التغييرات السريعة والهائلة حيث أصبح التعليم قائم على التكنولوجيا الرقمية وهذا الأمر يحتاج بنية متينة واستراتيجيات تساعد على المضي قدماً في التحول الرقمي وكذلك وجود دعم مادي ومعنوي من قبل الإدارة العليا لهذه الجامعات، فضلاً عن وجود كوادر بشرية مؤهلة تساعد بالتحول من العمل التقليدي إلى العمل الرقمي في ظل وجود جامعات كبيرة تتوفر لها الإمكانيات البنية الصلبة.

وتحدد مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيسي التالي:

ما مدى تطبيق التحول الرقمي في جامعتي الإسراء وغزة؟

I.2- أهمية الدراسة

أ. الأهمية النظرية:

1. يمثل البحث الحالي نقطة انطلاق لكثير من الدراسات والبحوث المحلية والعربية؛ التي ستهتم بالتحول الرقمي باعتباره يتناول موضوع يتمتع بالأصالة والحدثة.
2. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات النادرة على حد علم الباحثين التي تناولت دراسة موضوع التحول الرقمي في الجامعات الفلسطينية الخاصة.
3. كما أن الدراسة الحالية تثير اهتمام الباحثين والمهتمين، وتفتح الأفق أمامهم لإجراء المزيد من البحوث المستقبلية في نفس الموضوع أو موضوعات ذات الصلة.

ب. الأهمية العملية:

1. دراسة واقعية لظاهرة علمية حديثة تتأثر بها الجامعات الفلسطينية الخاصة.
2. يأمل الباحثين أن يتم تعميم نتائج هذه الدراسة على المسؤولين في الجامعات الفلسطينية عموماً والجامعات الفلسطينية الخاصة على وجه الخصوص للوقوف على موضوع التحول.
3. تفيد الدراسة في التعريف بالتحول الرقمي وأهميته واستخداماته في الجامعات الفلسطينية الخاصة.
4. تزويد الجامعات الفلسطينية الخاصة بتوصيات ومقترحات موثقة ومستمدة من الدراسة التطبيقية الميدانية تساعد في مسألة التحول الرقمي.
5. الدراسة عملياً تقدم توصيات ومقترحات لصناع القرار في الجامعات الفلسطينية الخاصة لتطوير أداء الجامعات الفلسطينية الخاصة باستخدام التحول الرقمي.

1.5 أهداف الدراسة: الهدف الرئيس للدراسة هو التعرف على تطبيق التحول الرقمي في الجامعات

الفلسطينية الخاصة، القاء الضوء على واقع التحول الرقمي في الجامعات الفلسطينية الخاصة محل الدراسة بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية.

1.6 حدود الدراسة:

1. الحد الموضوعي: على مدى تطبيق التحول الرقمي في الجامعات الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية.

واقع تطبيق التحول الرقمي في الجامعات الخاصة بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية دراسة ميدانية على العاملين في جامعتي (الإسراء، وغزة).

2. الحد البشري: العاملين في الجامعات الخاصة بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية (جامعة الإسراء، وجامعة غزة).

3. الحد المؤسسي: الجامعات الخاصة بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية (جامعة الإسراء، وجامعة غزة).

4. الحد المكاني: دولة فلسطين وتحديداً في المحافظات الجنوبية الفلسطينية لها.

5. الحد الزمني: (2023م).

2. الدراسات السابقة والإطار النظري

2.1 أولاً/ الدراسات السابقة:

1. دراسة (الشمري 2022) بعنوان: " متطلبات تحقيق التحول الرقمي بالجامعات السعودية جامعة حائل دراسة حالة"

هدف الدراسة: معرفة متطلبات تحقيق التحول الرقمي للجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030.

منهجية الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع وعينة الدراسة: اقتصر على جامعة حائل باعتبارها الجامعة التي تعمل فيها الباحثة، ووجهت لعينة من 200 عضو هيئة تدريس من قيادات الجامعة على اختلاف مستوياتها.

نتائج الدراسة: واقع التحول الرقمي بجامعة حائل لجميع محاوره متوفر بشكل جيد يبلغ 65.48%.

دراسة (ماضي، أبو حجير، 2020) بعنوان: "مدى جاهزية الجامعات الفلسطينية الخاصة نحو التحول الرقمي".

هدف الدراسة: التعرف إلى مدى جاهزية الجامعات الخاصة بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية نحو التحول الرقمي.

مجتمع وعينة الدراسة: الموظفين العاملين في الجامعات الفلسطينية الخاصة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية (جامعة فلسطين، جامعة غزة، جامعة الإسراء)

منهجية الدراسة: الوصفي التحليلي

نتائج الدراسة: توصل البحث إلى عدة نتائج من أهمها أن هناك موافقة كبيرة بنسبة 81.52% لدعم الإدارة العليا بالجامعات الفلسطينية الخاصة للتحول الرقمي.

2. دراسة (Brdesee2021) بعنوان " نظرة متشعبة على أثر التحول الرقمي في الكفاءة

التنظيمية الأكاديمية والإنفاق مراجعة ودراسة تحليلية على الخدمات الإلكترونية الجامعية"

الأهداف:

فحص أثر التحول الإلكتروني على الكفاءة التنظيمية الأكاديمية والإنفاق، تقييم الخدمات الإلكترونية التي تقدمها الجامعة العربية السعودية وآثارها على كفاءة الإنفاق. المنهجية: استخدام برنامج Ouds Plus Softwore لتوجيه التوصيات تبعاً على خلفية علمية، القيام بالدراسة المسحية وعمل استبيان ودراسة حالة والبحث العملي، والتحليل المعلوماتي استخدام الإحصاء الوصفي والرسوم الدائرية البيانية واختيار Cramer للوصول إلى التوصيات والخلاصة. النتائج: وجود علاقة بين الدوام (الحضور إلى حرم الجامعة) وقرار الطلاب بالانسحاب من مساقات أو الموضوعات، تأخر الطلاب في التخرج بسبب زيادة نسبة الانسحاب من المساقات الدراسية مما ينقص في كفاءة الإنفاق والتدفق المالي للجامعة (انخفاق الإيرادات).

3. دراسة (Hsu, Tsaih, Yen 2018) بعنوان: " تطور دور دوائر تكنولوجيا المعلومات

في التحول الرقمي"

هدف الدراسة: اكتشاف مدى تطور دور دوائر تكنولوجيا المعلومات في عملية التحول الرقمي. منهجية الدراسة: دراسة حالة لاكتشاف الدور المتطور لدوائر تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات التي لا تتكيف مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث استخدم الباحثين طرق البحث النوعي (الجودة) في فهم الواقع المجتمعي، والمنهج الوصفي التفصيلي من خلال جمع البيانات، ومراجعة الوثائق وفحصها وتصنيفها، وإجراء مقابلات شخصية مع خبراء وطواقم عمل وصانعو سياسات وأكاديميين استمرت كل مقابلة من ساعة إلى ساعتين مع كل فرد منهم وتم تسجيل أصول الأفراد الذين جرت معهم المقابلات. مجتمع وعينة الدراسة: خبراء وأكاديميون وصانعو سياسات وطواقم عمل بمؤسسات تعنى بتكنولوجيا المعلومات في الصين.

نتائج الدراسة: أظهرت الدراسة ضرورة تبني المؤسسات التي لا تتكيف مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتحول الرقمي من أجل ثبات واستقرار عمل المؤسسات، تم التأكد من ضرورة تحول المؤسسات التي تعنى بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات رقمياً.

2.2 ثانياً/ الإطار النظري:

1. مفاهيم التحول الرقمي:

التحول الرقمي هو عملية انتقال الشركات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات، وتوفير قنوات جديدة من العائدات وفرضها تزيد من قيمة منتجها (بيظام، 2021:3)، (سلامي والبوشي، 2019:3)، حيث أن التحول الرقمي لا يضم تكنولوجيا جديدة مثل التحليل المتقدم والتعلم على الآلات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي ولكنه يغير عناصر الأعمال الرئيسية بما في ذلك الاستراتيجية ونموذج العمل ومعالجة الأعمال التنظيمية والثقافة التنظيمية (Vukši et al., 2018).

فالتحول الرقمي هو عبارة عن تبنى أنظمة جبارة لزيادة الإنتاجية وقيم ومبادئ وزيادة الرفاهية الاجتماعية، التحول الرقمي هو تقارب القوى الصلبة والناعمة والانتقال من عند ظهور قيم إضافية (Ebert, Duarte:2018). فالتحول الرقمي عملية مستمرة يتم خلالها إدخال كافة عناصر التكنولوجيا والوسائل الالكترونية في كافة سياسات وإجراءات العمل الأكاديمي والإداري في الجامعات الفلسطينية الخاصة في سبيل تقديم خدمات بجودة عالية تتلائم مع المعايير العالمية في هذا المجال (ماضي وابو حجير 2020:5).

وعند الحديث عن التحول الرقمي في الجامعات نجد انه عبارة عن إحداث تغييرات في كيفية إدراك وتفكير وتصرفات الأفراد في العمل والسعي إلى تحسين بيئة العمل الجامعي من خلال التركيز على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة إلى تغيير الافتراضات التنظيمية حول الوظائف الجامعية، بحيث تتضمن فلسفة الجامعة والقيم والهياكل والقواعد التنظيمية التي تشكل سلوك الأفراد، بما يتفق مع طبيعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (عبد الرحمن أحمد، 2021:21).

2. أبعاد التحول الرقمي:

ويرى الباحثين بناء على الدراسات السابقة أنه يوجد توافق على أربع أبعاد رئيسية لعملية التحول الرقمي:

1. الإدارة العليا: دعم استراتيجية التحول الرقمي من خلال الحصول على دعم الإدارة العليا وإيجاد التأييد والتشجيع المستمرين للأعمال الإلكترونية على الانترنت في كافة الظروف المختلفة (عبد

الرحمن، 2021: 17)، واصدار التشريعات التي تسمح بسهولة التحول الرقمي، وتلبي متطلباته. وإعادة النظر في القوانين واللوائح الحاكمة لعمل الجامعات (زيدان 2021: 474)

2. استراتيجيّة التحول اللازمة: تطوير عمل استراتيجية تسمح بتطبيق التقنيات الرقمية بشكل فعال مع مراعاة احتياجات العملاء (الشمري، 2022: 1679). ويرى (زيدان 2021: 473). ضرورة بناء رؤية ورسالة التحول الرقمي، وتحديد المسؤوليات والادوار ومراقبة ومراجعة النظام، ورعاية الأفراد المبدعين داخل الجامعة.

3. التكنولوجيا اللازمة: كل ما يلزم ويتطلب التحول الإلكتروني سواء كان من تكنولوجيا متطورة أو أجهزة، أو برمجيات، وقواعد بيانات وشبكات تواصل واتصالات داخلي وخارجية لضمان نجاح عملية التحول الرقمي (ماضي وأبو حجير 2020: 5).

ويرى (زيدان 2021: 473) أن المتطلبات التكنولوجية اللازمة كالتالي:

- توافر البنية التحتية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- زيادة مصادر تمويل الجامعة الرقمية.
- تسويق الموارد التعليمية على المستوى المحلي والعالمي.
- وجود شبكة الكترونية تربط بين المؤسسات الجامعية.

4. الموارد البشرية والتنظيمية اللازمة للتحول الرقمي:

الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة والقادرة التي تمتلك الكفاءة والقدرة على التعامل مع التكنولوجيا بكل سهولة ويسر، وقادرة على الربط والقدرة على الابتكار والإبداع في مجال عملية التحول الرقمي (ماضي وأبو حجير 2020: 6).

ومن جهة أخرى يرى (زيدان 2021: 473) الى الموارد البشرية يلزمها ما يلي:

- وجود نظم إدارية مرنة ومبتكرة.
- الشراكة مع بيت خبرة تقنية.
- وجود نظم للتقويم والتطوير التقني.

II - الطريقة والأدوات :

2.1 منهج الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، ويعرف (الحمداني وآخرون، 2006:100) المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة، والظواهر التي ندرسها، والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات".

2.2 مصادر جمع البيانات: استخدمت الدراسة مصدرين أساسيين لجمع للبيانات:

1- **المصادر الثانوية:** حيث اتجه الباحثين في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

2- **المصادر الأولية:** لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحثين إلى جمع البيانات الأولية، من خلال الاستبانة كأداة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

2.3 مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من الموظفين بجامعتي الإسراء وغزة في المحافظات الجنوبية من أصحاب المستويات الإدارية التالية: (عميد كلية، مدير دائرة، رئيس قسم أكاديمي، رئيس قسم إداري، رئيس شعبة، موظف)، والبالغ عددها (232) موظف مثبت (الكتاب الإحصائي للتعليم العالي، 2021)، وتم تحديد عينة الدراسة باستخدام العينة العشوائية الطبقية، حيث بلغت عينة الدراسة (150) موزعين على (100) موظف بجامعة الإسراء، و(47) موظف بجامعة غزة، تم توزيع (150) استبانة، واسترداد (147) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وبنسبة استرداد بلغت (98.0%)، وتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات

2.4 المحك المعتمد في الدراسة: لتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1=4) ومن ثم تقسيمه

على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي $(0.80=5/4)$ وبمجال ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا (عبد الفتاح، 2008)، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم 1 المحك المعتمد في الدراسة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي
ضعيفة جدًا	من 20% - 36%	من 1 - 1.80
ضعيفة	أكبر من 36% - 52%	2.60 - 1.80
متوسطة	أكبر من 52% - 68%	3.40 - 2.60
كبيرة	أكبر من 68% - 84%	4.20 - 3.40
كبيرة جدًا	أكبر من 84% - 100%	5 - 4.20

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023م

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحثين على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبانة، ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حدد الباحث درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة.

2.5 رصدق أداة الدراسة: يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، وتم توزيع عينة استطلاعية حجمها (30) استبانة لاختبار الاتساق الداخلي، والصدق البنائي، وثبات الاستبانة

صدق المقياس

- **الاتساق الداخلي:** يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، حسب الاتساق الداخلي للاستبانة؛ وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال نفسه.

جدول رقم 2 نتائج الاتساق الداخلي

القيمة الاحتمالية (.Sig)	معامل بيرسون للارتباط	الفقرة	القيمة الاحتمالية (.Sig)	معامل بيرسون للارتباط	الفقرة
المتغير المستقل: التحول الرقمي					
المجال الثالث: التوجهات الاستراتيجية الملائمة للتحول الرقمي			المجال الأول: البنية التحتية		
0.000	0.827**	1	0.000	0.745**	1
0.000	0.809**	2	0.000	0.850**	2
0.000	0.854**	3	0.000	0.751*/**	3
0.000	0.839**	4	0.000	0.834**	4
0.000	0.843**	5	0.000	0.770**	5
0.000	0.812**	6	0.000	0.851**	6
0.000	0.829**	7	0.000	0.769**	7
			0.000	0.780**	8
المجال الرابع: الموارد البشرية والتنظيمية اللازمة للتحول الرقمي			المجال الثاني: دعم الإدارة العليا للتحول الرقمي		
0.000	0.787**	1	0.000	0.794**	1
0.000	0.761**	2	0.000	0.774**	2
0.000	0.759**	3	0.000	0.888**	3
0.000	0.811**	4	0.000	0.852**	4
0.000	0.796**	5	0.000	0.810**	5
0.000	0.763**	6	0.000	0.775**	6

** دالة إحصائية عند 0.01.

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023م

يوضح جدول (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول: البنية التحتية والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يُعد المجال صادقاً لما وضع لقياسه، ويوضح الجدول معامل الارتباط بين كل فقرات المجال الثاني: دعم الإدارة العليا للتحول الرقمي والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يُعد المجال صادقاً لما وضع لقياسه، ويوضح الجدول

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث: التوجهات الاستراتيجية الملائمة للتحويل الرقمي والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يُعد المجال صادقاً لما وضع لقياسه، كما يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع: الموارد البشرية والتنظيمية اللازمة للتحويل الرقمي والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يُعد المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

• الصدق البنائي

يُعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة، الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات للتحويل الرقمي.

جدول رقم 3 نتائج الصدق البنائي للتحويل الرقمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الأبعاد
0.000	0.770**	البنية التحتية
0.000	0.888**	دعم الإدارة العليا للتحويل الرقمي
0.000	0.906**	التوجهات الاستراتيجية الملائمة للتحويل الرقمي
0.000	0.843**	الموارد البشرية والتنظيمية اللازمة للتحويل الرقمي

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023م

يبين جدول (3) أن جميع معاملات الارتباط في أبعاد محور التحويل الرقمي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك تعد جميع أبعاد محور التحويل الرقمي صادقة لما وضعت لقياسه.

2.6 ثبات أداة الدراسة

تم قياس ثبات الاستبانة وذلك بقياس معامل الثبات لمحور التحويل الرقمي بأبعاده (البنية التحتية، دعم الإدارة العليا للتحويل الرقمي، التوجهات الاستراتيجية الملائمة للتحويل الرقمي، الموارد البشرية والتنظيمية اللازمة للتحويل الرقمي)، بالإضافة لقياس معامل الثبات لمحور الصورة الذهنية ومحور الإبداع الإداري.

وقد تحققت الدراسة من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ 'Cronbach Alpha Coefficient'، والتجزئة النصفية وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4).

جدول رقم 4: قياس ثبات الاستبانة

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
البنية التحتية	8	0.851	0.828
دعم الإدارة العليا للتحول الرقمي	6	0.865	0.839
التوجهات الاستراتيجية الملائمة للتحول الرقمي	7	0.880	0.861
الموارد البشرية والتنظيمية اللازمة للتحول الرقمي	6	0.897	0.864
الدرجة الكلية للتحول الرقمي	27	0.905	0.912

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023م.

يتضح من النتائج المبينة في جدول (4) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل الأبعاد المتعلقة بمحور التحول الرقمي حيث تراوحت قيمتها بين (0.851-0.897)، كما وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للتحول الرقمي (0.905) وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً، أما بالنسبة للتجزئة النصفية فجاءت النتائج مقاربية حيث تراوحت قيمة أبعاد التحول الرقمي (0.864-0.804)، للتحول الرقمي (0.912).

اختبار التوزيع الطبيعي:

قام الباحثين باستخدام اختبار كوجروف سمرنوف (K-S Test) لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار فرضيات الدراسة، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع بيانات الدراسة توزيعاً طبيعياً.

جدول رقم 5 اختبار التوزيع الطبيعي K-S Test

م	المحاور	عدد الفقرات	قيمة Z	القيمة الاحتمالية Sig.
1	التحول الرقمي	27	0.982	0.224

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023م.

ويوضح الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية للتحول الرقمي هي أكبر من (0.05)، مما يدل على أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي، وبالتالي يجب استخدام الاختبارات المعلمية. الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تفرغ وتحليل الإستهانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (Statistical Package for the Social Sciences) "SPSS" حيث تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- 1- النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
- 2- المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.
- 3- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- 4- اختبار (K-S Test) لاختبار التوزيع الطبيعي للبيانات.
- 5- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحثين لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.
- 6- اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين، وذلك لاختبار الفروق بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة لفتتين.

3. تحليل البيانات

3.1 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية والوظيفية

من خلال البيانات المتعلقة بالمستجيبين التي تم جمعها عنهم خلال الجزء الأول من أداة الدراسة (الاستبانة)، حيث تم الاعتماد على التوزيعات التكرارية من أجل تحديد خصائص العينة، وذلك بهدف التعرف على صفات المستجيبين من حيث تركيبهم العلمية والعملية، حيث أن تلك الصفات تمثل متغيرات قد يؤثر التغيير فيها على نتيجة هذه الدراسة إذا ما أعيد تطبيقها مرة أخرى في وقت لاحق، وكذلك قد يؤثر تغييرها في نتائج الدراسات المماثلة إذا ما طبقت على نفس مجتمع هذه الدراسة، واتخذت نتيجة هذه الدراسة كمحرك لتأثيرها.

وفيما يلي التوزيعات التكرارية لتلك المتغيرات تم عرضها على الترتيب التالي: النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة.

جدول رقم 6 توزيع عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية والوظيفية

المتغير	العدد	النسبة المئوية %
النوع الاجتماعي	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	108	73.5
أنثى	39	26.5
المجموع	147	100.0
الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية %
20 إلى أقل من 30 سنة	14	9.5
30 إلى أقل من 40 سنة	34	23.1
40 إلى أقل من 50 سنة	59	40.1
50 سنة فأكثر	40	27.2
المجموع	147	100.0
المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
بكالوريوس فأقل	24	16.3
دراسات عليا	123	83.7
المجموع	147	100.0
المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية %
عميد كلية	15	10.2
مدير دائرة	7	4.8
رئيس قسم أكاديمي	31	21.1
رئيس قسم إداري	22	15.0
رئيس شعبة	19	12.9
موظف	53	36.1
المجموع	147	100.0
سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية %
سنة إلى أقل من 5 سنوات	17	11.6
5 إلى أقل من 10 سنوات	57	38.8
10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	33	22.4

المتغير	العدد	النسبة المئوية %
من 15 سنة فأكثر	40	27.2
المجموع	147	100.0
الجامعة	العدد	النسبة المئوية %
الإسراء	99	67.3
غزة	48	32.7
المجموع	147	100.0

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023م.

يتضح للباحثين مجموعة من النتائج، ويمكن التعقيب عليها على النحو التالي:

- 1- إن ما نسبته (73.5%) من موظفي الجامعات هم من الذكور مقارنة بنسبة (26.5%) من الإناث، وعلى الرغم من أن معظم العينة هم من الذكور، إلا أن الإناث حققن نسبة جيدة وهي نسبة تتوافق مع نسبة المرأة العاملة بفلسطين حسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.
- 2- يلاحظ الباحثين بأن النسبة الأكبر من موظفي الجامعة تتراوح أعمارهم من 30 إلى 50 سنة، وهذا يعكس توجه الجامعات نحو الاستفادة من الطاقات الشبابية وتوفير فرص العمل بالمجالات الأكاديمية والإدارية بالجامعة.
- 3- إن ما نسبته (16.3%) من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس فأقل، بينما بلغت نسبة (83.7%) مؤهلهم العلمي دراسات عليا، ويرجع ذلك إلى طبيعة العمل بالجامعات والبيئة التي توفرها الجامعة نحو تطوير المسيرة المهنية للموظفين، إضافة إلى أن العمل بالجامعة خاصة بالمجال الأكاديمي يتطلب الحصول على شهادة الماجستير أو الدكتوراه وذلك وفقاً لمتطلبات البرامج والتخصصات الأكاديمية.
- 4- يوجد تنوع في المسميات الوظيفية لعينة الدراسة، ويدل ذلك على شمول العينة لمختلف المستويات الإدارية بالجامعة، مما يعكس شمول آراء موظفي الجامعة نحو التحول الرقمي، والصورة الذهنية، والإبداع الإداري.
- 5- يلاحظ الباحثين أن موظفي الجامعة يمتلكون سنوات خدمة مختلفة ومتنوعة، وأن ما يقارب نصف الموظفين يمتلكون سنوات خدمة تتراوح بين 5 إلى 15 سنة، ويرجع ذلك إلى أن الجامعات الخاصة هي جامعات حديثة النشأة وتعتبر إضافة نوعية لمؤسسات التعليم العالي بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية.

الإجابة عن السؤال الرئيس والذي ينص على: ما هو مستوى التحول الرقمي بالجامعات الخاصة بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية؟

عملت الدراسة على استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والرتبة لمعرفة مستوى التحول الرقمي والمتمثلة في الأبعاد التالية:

جدول رقم 7 تحليل أبعاد التحول الرقمي

م	المجال	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1.	البنية التحتية	4.11	82.26	0.610	كبيرة	1
2.	دعم الإدارة العليا للتحول الرقمي	4.03	80.70	0.643	كبيرة	3
3.	التوجهات الاستراتيجية الملائمة للتحول الرقمي	3.96	79.39	0.645	كبيرة	4
4.	الموارد البشرية والتنظيمية اللازمة للتحول الرقمي	4.08	81.65	0.602	كبيرة	2
	التحول الرقمي	4.05	81.00	0.570	كبيرة	

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023م.

من خلال الجدول السابق يتضح للباحثين أن التحول الرقمي حصل على متوسط حسابي (4.05) بوزن نسبي بلغ (81.0%)، وهذا يعني أن التحول الرقمي حقق درجة (كبيرة)

II- النتائج ومناقشتها :

1. توصلت الدراسة إلى درجة تطبيق التحول الرقمي بجامعتي الإسراء وغزة بوزن نسبي 81.0% وهي درجة كبيرة.
2. توصلت الدراسة إلى وجود البنية التحتية للتحول الرقمي بجامعتي الإسراء وغزة هي 82.26% وهي درجة كبيرة.
3. توصلت الدراسة إلى درجة دعم الإدارة العليا للتحول الرقمي بجامعتي الإسراء وغزة 80.70% وهي درجة كبيرة.

4. توصلت الدراسة إلى درجة توفر التوجهات الاستراتيجية الملائمة للتحول الرقمي بجامعتي الإسراء وغزة 79.39% وهي درجة كبيرة.
5. توصلت الدراسة إلى درجة الموارد البشرية المؤهلة للتحول الرقمي بجامعتي الإسراء وغزة 81.65% وهي درجة كبيرة.

IV- التوصيات :

1. توصي الدراسة بضرورة تخصيص إدارة الجامعات الوقت المناسب تجاه جهود التحول الرقمي في كافة معاملات الجامعة.
2. توصي الدراسة بضرورة أن يتم الاحتفاظ بنسخ إضافية من المعلومات الالكترونية الخاصة بالجامعات في أماكن آمنة.
3. توصي الدراسة بضرورة حرص تحرس الإدارة العليا للجامعات على مواكبة المستجدات التقنية في مجال الحاسب الآلي.
4. توصي الدراسة بضرورة عمل إدارة الجامعات على تبني التوجه الاستراتيجي القائم على نشر ثقافة التميز الإلكتروني في كافة المستويات الأكاديمية والإدارية.
5. توصي الدراسة تخصيص إدارة الجامعات نظام للحوافز فعال للمتميزين يشجع العاملين على سرعة التحول لتطبيق الإدارة بالوسائل الإلكترونية.

المصادر والمراجع:

1. الشمري، ذهب (2022). متطلبات التحول الرقمي بالجامعات السعودية: جامعة حائل دراسة حالة- كلية التربية، المجلة التربوية- جامعة سوهاج، (مصر).
2. ماضي، خليل وابو حجر، طارق (2020). مدى جاهزية الجامعات الفلسطينية نحو التحول الرقمي، المؤتمر الدولي الأول في تكنولوجيا المعلومات والأعمال (ICIT2020) (كلية فلسطين التقنية).
3. رمود، ربيع، (2021)، التحول الرقمي والتعلم الإلكتروني التكيفي، مجلة كلية التربية- جامعة دمياط، العدد (78)، (مصر).
4. ناجي، فاطمة (2020). التحول الرقمي في الجامعات العربية الجامعة العراقية نموذجاً، كلية الآداب العجالات- جامعة الزاوية(ليبيا).
5. Brdsee, Hani, (2021), A Divergent View of the Impact of Digital Transformation on Academic Organizational and Spending Efficiency: A Review and Analytical Study on a University E-Service, Sustainability, 7048(13).
6. Hsu, Chechuan- Tsaih, Rua huan- Yen, David(2018). The Evolving Role of IT Departments in Digital Transformation, Sustainability,10,3706/su10103706.