

أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي المستشفيات التخصصية بجده

د. أسامة عبدالرحمن مجلد

عمر خميس سعيد الزهراني

أستاذ الإدارة العامة المساعد

باحث ماجستير إدارة عامة

قسم الإدارة العامة

كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبد العزيز

المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي بأبعاده (البنية التحتية التكنولوجية، التشريعات والسياسات، الثقافة التنظيمية، الموارد البشرية) على الأداء الوظيفي لموظفي المستشفيات التخصصية بجدة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت قائمة استقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (290) مفردة من الموظفين من الأطباء، والصيدال، والإداريين، والفنيين في المستشفيات التخصصية بجدة (مستشفى العيون بجدة - مستشفى العزيزية)، وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. وقد خلصت الدراسة الحالية إلى نتائج مهمة قد تساعد على دعم التوجه نحو التحول الرقمي في كافة المنظمات الصحية الحكومية والخاصة على مستوى المملكة عامة؛ حيث وجدت أن عملية التحول الرقمي والأداء الوظيفي بالمستشفيات التخصصية بمحافظة جدة كان مرتفعاً، كما توصلت الدراسة إلى رفض فرضيات الدراسة الأربعة وبأبعاده المختلفة، وتوصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتحول الرقمي بأبعاده (البنية التحتية التكنولوجية، التشريعات والسياسات، الثقافة التنظيمية، الموارد البشرية) والأداء الوظيفي لموظفي المستشفيات التخصصية بجدة، كما أوجدت فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (أداء الموظفين) تعزى لمتغير العمر، وأن الفروق جاءت بين فئتي العمر (من 25 إلى أقل من 35 سنة) و(من 35 سنة فأكثر) لصالح الموظفين في الفئة العمرية (من 25 إلى أقل من 35 سنة) بالمتوسط الحسابي الأعلى، كما أوجدت فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (التحول الرقمي) تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأن الفروق جاءت بين فئتي المؤهل (دبلوم) و(بكالوريوس) لصالح الموظفين في المؤهل العلمي (بكالوريوس) بالمتوسط الحسابي الأعلى. وقد أوصت الدراسة بضرورة الحرص على تطبيق التحول الرقمي بأبعاده المختلفة حتى يتحقق الهدف الرئيسي من التطبيق وهو تحسين أداء العاملين مما ينعكس على تحسين مستوى الخدمة الصحية المقدمة للمستفيدين.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، الأداء الوظيفي، المستشفيات التخصصية.

المقدمة

لقد أصبح يمثل وجود التحول الرقمي في المنظمات الحكومية بشكل عام والصحية بشكل خاص مفهوم ومنظومة وبنية وظائف وأنشطة تضم كل العمليات في مستوى الأعمال من جهة والأعمال الحكومية الإلكترونية من جهة أخرى (العمرى، 2018). ولكون التحول الرقمي حقل جديد جاء ليزيد التفاعل بين تكنولوجيا المعلومات والإنترنت، وبين تطبيقات الأعمال الإلكترونية، وبما أنها أسلوب جديد في الإدارة والأعمال كأى نهج معاصر لابد أن تواجهها تحديات ومتطلبات تحتاجها، فهي نمط غير تقليدي ورؤية استراتيجية للتغيير الإداري، حيث يمكن الجزم أن هذا التحول الرقمي في نمط الإدارة ليس عملية سهلة لاعتماده على أساليب علمية وتقنيات تتطلب خبرات وتخصصات رائدة، بالإضافة إلى أن التحول



الرقمي يستغرق وقتاً في الإعداد والتخطيط له، لذا ينبغي أن توفر القيادات الإدارية العليا للقائمين عليها الإمكانيات المادية والمالية اللازمة لتطبيقه (العزب، 2023).

كما يشكل الأداء الوظيفي أحد أهم أهداف أي منظمة، فهي تتوقع أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بكفاءة وفعالية، ومن ثم فإن الأداء يعبر عن أسلوب المنظمة في استثمار مواردها بأفضل طريقة ممكنة تحقق تلك الأهداف، لذا فهو يُمثل المحصلة النهائية لنتائجها خاصة إذا ما تبنت التحول الرقمي في كافة مهامها وأعمالها، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بتطوير أساليب ومقاييس ثلاثم تقييم الأداء في ظل التحول الرقمي للحكم عليه وللتعرف على موقعها في المنافسة (محمود، 2022).

وتأتي هذه الدراسة للتعرف على أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي المستشفيات التخصصية بجد؛ حيث يجعل توافر البيئة الرقمية المستشفى أكثر مرونة وزيادة في قدرتها على تطبيق أنواع مختلفة من الطرق والمناهج الإدارية مما يعزز تأمين إستراتيجيات جديدة قادرة على التعامل مع ديناميكية متغيرة، كما أن تحديث المستشفى واعتمادها بشكل أكبر على التكنولوجيا الرقمية سوف يؤدي إلى تغيير مستوى جودة الرعاية الصحية المقدمة.

الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة

تعريف التحول الرقمي

إن التحول الرقمي من المفاهيم التي تعبر عن الإجراءات المبتكرة والحديثة التي اتخذتها الحكومات المعاصرة لتطبيق التقنيات في إنجاز المهام الحكومية، والاستفادة منها في تنفيذها، حيث أصبحت تتنافس فيما بينها على تحويل الخدمات والأنظمة لتصبح رقمية بالكامل، كما أصبحت تنافس القطاع الخاص وما يتمتع به من تحسين للخدمات المقدمة لكسب رضا المستفيدين ومحاولة توفير الجهد والوقت عليهم (زايد، 2023).

ويعرف التحول الرقمي حسب المفهوم الذي تبنته بعض الهيئات الأوروبية بأنه: الاستثمار بالفكر وتغيير السلوك لكي تتحسن الجودة ويتطور الأداء ويزيد رضا المستفيدين من الخدمة وتخفيض إجراءات العمل (شليبي، 2015).

أهمية التحول الرقمي

يذكر كلاً من (الشمري، 2021) و (غريب ودرديد، 2021) و(مسعودة، 2021) أهمية التحول الرقمي والفوائد الكبيرة التي يقدمها للمستفيدين والمنظمات كالتالي:

- 1- توفير التكلفة والجهد والوقت بشكل كبير.
- 2- تحسين الكفاءة التشغيلية وتنظيمها وبالتالي الارتقاء بجودتها.
- 3- خلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة وإبداعية بعيداً عن الطرق التقليدية في تقديم الخدمات.
- 4- مساعدة المنظمات على التوسع والانتشار في نطاق أوسع من خلال الوصول إلى الأسواق العالمية وبالتالي الوصول إلى شرائح أكبر من العملاء.
- 5- المساعدة في الحصول على البيانات والمعلومات التي تساعد على مراقبة الأداء وتحسين جودة الخدمات، إضافة إلى أن تحليل هذه البيانات يسهل اتخاذ القرارات وتحديد الأهداف.
- 6- المساهمة في الربط بين المنظمات مع بعضها البعض مما ينعكس إيجابياً على العملاء.

مفهوم الأداء الوظيفي

يعرف الأداء الوظيفي بأنه هو مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظفون في أعمالهم خلال القيام بواجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية في المنظمة التي يعملون بها، بالكيفية المطلوبة منهم، وفي الوقت المحدد والجودة المطلوبة، ومستوى انضباطهم والتزامهم بأنظمة وتعليمات وقوانين المنظمة لإنجاز أعمالهم (الحدابي، 2021).

كذلك يعرف الأداء الوظيفي بأنه هو العمل الذي يؤديه الموظف بما يسهم في تحقيق الأهداف من خلال تفهمه لدوره وإتقانه واتباعه للتعليمات التي تصل إليه من الإدارة وسلوكه مع زملاءه ورؤساءه وتطوره المهني (الحوامدة، 2022).

أهمية الأداء الوظيفي

يحظى موضوع دراسة الأداء الوظيفي باهتمام مستمر ومتزايد في كافة المجتمعات، وذلك لأن جميع المنظمات تعمل على تحسين مستويات الأداء الوظيفي ورفع معدلاته، لما له من أثر كبير في رفع المعنويات للأفراد وتحفيزهم على تحسين أدائهم للحصول على التقدير اللازم والمكافئات، فضلاً عن مساعدة الإدارة على استمرار الإشراف والرقابة على أداء الفرد، ووضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة لقدراته ومهاراته (سليمان، 2022).

الدراسات السابقة

دراسة (العزب، 2023)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي (نشر آليات التحول الرقمي، تطبيق التحول الرقمي، تفعيل المواطنة والرقمنة) على تمكين الموارد البشرية (تفويض السلطة، بناء فريق العمل، التدريب)، وذلك لتحقيق التميز المؤسسي في وزارة الصحة والسكان، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقائمة استقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات من العاملين بديوان عام وزارة الصحة والسكان كمجتمع للدراسة والمكون من (4923) موظفاً على رأس العمل، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغت (323)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وتمكين الموارد البشرية، كما أظهرت النتائج أن لنجاح نشر آليات التحول الرقمي يجب توفير أجهزة الحاسب الآلي لاكتساب العاملين مهارات الاستخدام الأمثل للتقنيات الرقمية.

دراسة (زايد، 2023)، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي بشركة الخدمات التجارية البترولية (بتروليد)، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت قائمة استقصاء لجمع البيانات من عينة موزعة على 384 عامل من العاملين في الشركة. وخلصت نتائج الدراسة لوجود أثر ذات دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده (المهارات الرقمية، والبيئة التحتية التكنولوجية) على الأداء الوظيفي، وقد أوصت الدراسة بضرورة التحول الرقمي في المنظمات لما له من دور رئيسي في تحسين مستوى الأداء الوظيفي، كذلك ضرورة إجراء دراسة لأثر التحول الرقمي على أبعاد أخرى لذات المتغيرات.

دراسة (قنديل، 2022)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق مشاريع التحول الرقمي على أبعاد الثقة الرقمية (البيئة الرقمية، تجارب المستخدمين، اتجاهات ومشاعر المستخدمين، ومشاركة المستخدمين)، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة الدراسة، واعتمدت على قائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة عشوائية قدرها (105) من التابعين لوزارة التربية والتعليم المصرية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع الأبعاد الواردة في الاستقصاء جاءت بدرجة عالية، حيث بلغ الوزن النسبي لبُعد استخدام التكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي (76%)، وجاء في المرتبة الأولى، بينما حصل البُعد اتجاهات ومشاعر المستخدمين على وزن نسبي (73.8%) في المرتبة الثانية، كما حصل بُعد خبرة المستخدمين على وزن نسبي (71.3%) وجاء في المرتبة الثالثة. وجاء بُعد البيئة الرقمية في المرتبة الرابعة بنسبة (69.6%)، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباط وأثر معنوي بين التحول الرقمي والثقة الرقمية بأبعادها الأربعة.

دراسة (عيسى، 2022)، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات استخدام التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة في قائمة استقصاء، والمقابلة الشخصية، وتكونت العينة من (30) فرد من العاملين بوزارة الشباب والرياضة بالإدارات المركزية بوزارة الشباب والرياضة، وأظهرت النتائج أن جميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة على علم ودراية بمفهوم التحول الرقمي وذلك من خلال الدورات التي تم تنظيمها بوزارة الشباب والرياضة، كما كشفت النتائج أن متطلبات التحول الرقمي للعاملين بالوزارة وتوافر ميزانية كافية للقيام بعملية التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة، وأظهرت النتائج عن وجود معوقات تواجه التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة وأهمها قلة وجود دعم مادي وكافي والدعم المالي المرتفع لمصادر المعلومات الرقمية، والتكاليف المادية للتجهيزات التقنية اللازمة للتحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة.

دراسة (Fischer et al., 2021)، وتضمنت الدراسة مراجعة منهجية لدراسات سابقة تناولت أثر مشاريع التحول الرقمي في القطاع العام حيث بلغ عدد هذه الدراسات (93)، كما بينت الدراسة الفروق بين التحول الرقمي والرقمنة والحكومة الإلكترونية، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن أغلب الدراسات تناولت أثر التحول الرقمي من بعد الكفاءة، والأداء

فقط، لذلك نحن بحاجة موضوع أثر التحول الرقمي على الخدمات الحكومية من أبعاد مختلفة هناك حاجة إلى مزيد من التعاون متعدد التخصصات للبحث في تأثير الرقمنة في القطاع العام ودراسة الأبعاد المختلفة بشكل أوثق ويجب ربط التأثير بالإضافة إلى ذلك ، ويجب أن تركز الدراسة بشكل أكبر على تأثيرات الرقمنة داخل الإدارة .

ويميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة هو تركيز الدراسة على أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في المستشفيات التخصصية بجدة وهي بذلك تعتبر على حد علم الباحث أول دراسة تستهدف الموظفين في المستشفيات السعودية وأول دراسة تتم في جدة بين متغيرين في موضوعها وهي التحول الرقمي والأداء الوظيفي.

مشكلة الدراسة

لقد أصبحت المملكة العربية السعودية في مصاف الدول المتقدمة في توظيف تقنية متطورة تتصف بالدقة والسرعة والشفافية... إلخ، حيث إن تطبيق أنظمة التحول الرقمي بنجاح يتطلب عملية تقييم مستمر لقياس مدى فعاليتها ومقارنة النتائج المتحققة بالأهداف المرجوة منها، ومن ثم بذل جهود تطويرية لإغلاق أي فجوة أداء بين ما هو متحقق وما هو مطلوب من هذه الأنظمة، ولعلّ من أبرز الجوانب الإدارية المتأثرة بالتحول الرقمي هو الأداء الوظيفي؛ والذي يُعتبر من أهم المقاييس المحددة لنجاح التحول الرقمي. لذا فإنّ هذه الدراسة تسعى للإجابة على السؤال الرئيسي التالي: ما هو أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي لدى المستشفيات التخصصية بجدة؟

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- إلقاء الضوء على أحد التوجهات الحديثة في مجال الإدارة العامة وهو التحول الرقمي.
- 2- التعرف على أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في المستشفيات التخصصية بجدة.
- 3- معرفة مدى إدراك موظفي المستشفيات التخصصية بجدة لأبعاد التحول الرقمي (البنية التحتية التكنولوجية، التشريعات والسياسات، الثقافة التنظيمية، الموارد البشرية) .
- 4- بيان مستوى الأداء الوظيفي في المستشفيات التخصصية بجدة.
- 5- توضيح الفروق في مستوى استجابات أفراد العينة نحو أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي وفقاً للمتغيرات الشخصية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة، المسنى الوظيفي).
- 6- تقديم بعض التوصيات والمقترحات المرتبطة بتفعيل التحول الرقمي بهدف تحسين أداء الموظفين في المنظمات الصحية.

أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال بعدها النظري والتطبيقي وذلك كما يلي:

الأهمية النظرية

تأتي هذه الدراسة تعزيراً لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 في الارتقاء بالمنظومة الصحية وتوسيع تقديم خدمات الصحة الرقمية ، فضلاً عن تحسين جودة الخدمات الصحية، والتركيز على رضا المستفيدين عبر تطبيق واتباع أفضل المعايير الدولية، كما تستمد الدراسة أهميتها النظرية من أهمية التحول الرقمي كمصطلح حديث ظهر نتيجة تطورات كثيرة يشهدها العالم منذ فتره الانتقال إلى مرحلة العمل الإلكتروني بعيداً عن التعاملات التقليدية الورقية التي تكلف الكثير من الجهد والوقت والمال، فضلاً عن أن هذه الدراسة تعد إضافة جديدة للمكتبة الإدارية مما قد يساهم في فتح المجال للمزيد من الدراسات الميدانية لهذا الموضوع، كما أنها تُعد مكملّة للأبحاث السابقة التي تناولت موضوع التحول الرقمي.

الأهمية التطبيقية

يعكس تطبيق هذه الدراسة أهمية كبيرة للمستشفيات التخصصية بجدة حيث تساهم في تحقيق أهدافها الإستراتيجية في الاستثمار الأمثل لمواردها وإمكاناتها، كذلك المساهمة في تقديم الحلول لبعض المشكلات ذات الشأن

والتي تواجهها المستشفيات، كما تنبثق الأهمية العملية لهذه الدراسة من ضرورة التحول الرقمي لتحسين أداء وإنتاجية المنظمات الصحية. كما يأمل الباحثان الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في وضع التصورات الداعمة للتحول الرقمي. ويأمل الباحثان أيضاً أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات لدعم التحول الرقمي.

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وأداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة.

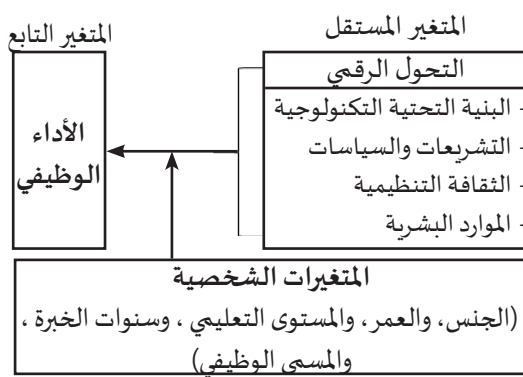
وينبثق عن هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين توافر البنية التحتية التكنولوجية وأداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة.
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين توافر التشريعات والسياسات وأداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة.
- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين توافر الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة.
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين توافر الموارد البشرية وأداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة تعزى للفروق الفردية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة، المسعى الوظيفي).

نموذج متغيرات الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة فإن المتغيرات المستقلة والتابعة لهذه الدراسة يمكن تلخيصها كالتالي:



- المتغير المستقل: التحول الرقمي. ويشمل الأبعاد التالية (البنية التحتية التكنولوجية، التشريعات والسياسات، الثقافة التنظيمية، الموارد البشرية).
 - المتغير التابع: الأداء الوظيفي.
- ويمكن تمثيل متغيرات الدراسة كما هو موضح بالنموذج أدناه:

تصميم الدراسة منهج الدراسة

تحدد منهجية الدراسة وإجراءاتها في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها الرئيسية والفرعية، وتحديد المفاهيم المستخدمة فيها، وما تم الرجوع إليه من أدبيات ودراسات سابقة مشابهة للدراسة الحالية، وفي ضوء ما تم تحديده من تساؤلات تشكل الإجابة عليها تحقيقاً للأهداف الرئيسية للدراسة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الحالية وذلك لوصف الظاهرة وصفاً كمياً أو كيفياً كما هي في الواقع التوصل إلى الأهداف المرجوة والخروج بتوصيات ومقترحات تفيد في حل المشكلة التي قامت عليها الدراسة.

مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة هو ذلك المجتمع الذي يسعى الباحثان إلى إجراء دراستهما عليه، بمعنى أن كل فرد أو وحدة أو عنصر يقع ضمن حدود ذلك المجتمع يُعدّ ضمناً من مكونات المجتمع، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين من الأطباء، والصيادلة، والإداريين، والفنيين في المستشفيات التخصصية بجدة (مستشفى العيون بجدة - مستشفى العزيزية)، وعددهم (1100) موظف، بناءً على إفادة قسم الموارد البشرية بالمستشفيات لعام 2023م.

عينة الدراسة

تم اختيار أفراد عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية من الموظفين من الأطباء، والصيادلة، والإداريين، والفنيين في المستشفيات التخصصية بجدة (مستشفى العيون بجدة - مستشفى العزيزية)، وعددهم (1100) موظفاً وتطبيق

معادلة ريتشارد جيجر يكون عدد أفراد العينة (285) مفردة، وذلك بناء على معادلة (Richard Geiger) وفق الصيغة التالية:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

حيث إن:

- n: حجم عينة المجتمع المطلوبة.
- N: حجم المجتمع ككل = 1100
- z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة 0.95 وتساوي 1.96
- d: نسبة الخطأ = 0.05
- وقد قام الباحثان بتوزيع قائمة استقصاء إلكترونيًا مستفيدًا من استخدام التقنية الحديثة عبر تطبيق (google forms) وتم التوصل إلى استجابة (290) مفردة وتعتبر هذه العينة ممثلة للمجتمع.

حدود الدراسة

تقتصر حدود الدراسة على الحدود الموضوعية والمكانية والزمانية

الآتية:

- الحدود الموضوعية: يُقتصر موضوع الدراسة على «أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي».
- الحدود المكانية: تقتصر الحدود المكانية للدراسة على المستشفيات التخصصية بجدة (مستشفى العيون بجدة – مستشفى العزيزية).
- الحدود البشرية: الموظفين من الأطباء، والصيادلة، والإداريين، والفنيين في المستشفيات التخصصية بجدة (مستشفى العيون بجدة – مستشفى العزيزية).
- الحدود الزمانية: سيتم تطبيق الدراسة للعام الجامعي 1445هـ/2024م.

صدق وثبات أداة الدراسة

صدق الاتساق الداخلي للأداة:

صدق الاتساق الداخلي هو مدى مقدرة الاستبيان على قياس ما صُمم من أجله، وقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تتبع له، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (1) يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول (التحول الرقمي) حسب الأبعاد وذلك بحساب قيمة معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تتبع له العبارة. يتضح أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة ودرجة البعد الذي تتبع له جاءت في المدى (0.571 – 0.814) وجميعها قيم موجبة مرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) مما يشير إلى أن العبارات في كل بُعد تقديس ما صُممت من أجله، وبالتالي فإن المحور الأول يمتاز بصدق البناء الداخلي في أبعاده.

جدول رقم (1)
صدق الاتساق الداخلي
لعبارات المحور الأول حسب الأبعاد

الأبعاد	رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	
البعد الأول: البنية التحتية التكنولوجية	1	**731.	0.000	
	2	**656.	0.000	
	3	**691.	0.000	
	4	**699.	0.000	
	5	**763.	0.000	
	6	**721.	0.000	
	7	**660.	0.000	
	8	**728.	0.000	
	9	**657.	0.000	
البعد الثاني: التشريعات والسياسات	10	**693.	0.000	
	11	**571.	0.000	
	12	**708.	0.000	
البعد الثالث: الثقافة التنظيمية	13	**628.	0.000	
	14	**656.	0.000	
	15	**702.	0.000	
	16	**770.	0.000	
	17	**767.	0.000	
	18	**621.	0.000	
	19	**647.	0.000	
	20	**691.	0.000	
	21	**785.	0.000	
	البعد الرابع: الموارد البشرية	22	**814.	0.000
		23	**781.	0.000
		24	**719.	0.000

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

جدول رقم (2)

صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	الدلالة الإحصائية
25	**744.	0.000	29	**772.	0.000
26	**763.	0.000	30	**785.	0.000
27	**744.	0.000	31	**753.	0.000
28	**765.	0.000	32	**730.	0.000

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

جدول رقم (3)

معاملات الثبات للأداة بطريقة كرونباخ-ألفا

المحاور	الأبعاد	عدد العبارات	كرونباخ ألفا
التحول الرقمي	البنية التحتية التكنولوجية	6	0.802
	التشريعات والسياسات	8	0.818
	الثقافة التنظيمية	5	0.745
	الموارد البشرية	5	0.815
	المحور الثاني: أداء الموظفين	8	0.890
	الاستبيان كاملاً	32	0.923

مطمئن لإجابات أفراد العينة على الاستبيان وبالتالي فإن النتائج التي سيتم التوصل إليها من خلال الاستبيان ستكون موثوقة ويعتمد عليها في الوصول إلى القرارات السليمة.

أداة الدراسة

تم استخدام قائمة استقصاء كأداة لهذه الدراسة لجمع البيانات المتعلقة بها، نظراً لطبيعتها من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها، وتعتبر من أكثر أدوات الدراسة انتشاراً وتستخدم في العديد من مجالات العلوم والمعرفة، فهي أكثر فاعلية من حيث الوقت والتكلفة، كما أنها تسهل الإجابة على بعض الأسئلة التي تحتاج إلى وقت من قبل المستجيب، وتعتبر الأداة المستخدمة من النوع المغلق الذي تكون الإجابات عليه محددة، وتتألف قائمة الاستقصاء من ثلاثة أجزاء: الجزء الأول عبارة عن البيانات الشخصية عن أفراد العينة وتحتوي على بيانات عن (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة - المسمى الوظيفي). والجزء الثاني يضم المحور الأول لأداة الدراسة وهو كالآتي:

- المحور الأول: التحول الرقمي، ويشتمل على أربعة أبعاد فرعية هي:

• البُعد الأول: البنية التحتية التكنولوجية - يحتوي على 6 عبارات

• البُعد الثاني: التشريعات والسياسات - يحتوي على 8 عبارات

• البُعد الثالث: الثقافة التنظيمية - يحتوي على 5 عبارات

• البُعد الرابع: الموارد البشرية - يحتوي على 5 عبارات

- الجزء الثالث: يضم المحور الثاني لأداة الدراسة وهو: أداء الموظفين - يحتوي على 8 عبارات.

جدول رقم (4)

أوزان الإجابات حسب

مقياس ليكرت الخماسي

الإجابة	الوزن المتوسط الموزون
موافق تماماً	5
موافق	4
محايد	3
غير موافق	2
غير موافق تماماً	1

الجدول رقم (4) يوضح قيم المتوسطات المرجحة وفقاً لمقياس ليكرت للتدرج

الخماسي، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة ومقارنتها مع المدى الموجود في الجدول وتعطى الإجابة المقابلة للمدى الذي يقع بداخله متوسط العبارة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

- تم استخدام برنامج (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS) لتحليل البيانات للتحقق من الأهداف التي تم طرحها واختبار فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:
- 1- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة وفقاً للبيانات الشخصية.
 - 2- معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي.
 - 3- معامل كرونباخ-ألpha لحساب معامل الثبات لأداة الدراسة.
 - 4- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف محاور أداة الدراسة والإجابة على التساؤلات.
 - 5- تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الأولى الرئيسية.
 - 6- اختبار (ت) للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار (Tukey) لاختبار الفرضية الثانية الرئيسية.

مناقشة نتائج الدراسة

تحليل الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف أفراد عينة الدراسة، وتشمل: (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة - المسمى الوظيفي)، والتي تعطي مؤشرات عامة عن العينة المستهدفة. وتفصيل ذلك فيما يلي:

يتضح من الجدول رقم (5) أن غالبية العينة بنسبة 65.6% من إناث، بينما بلغت نسبة الذكور 43.4%.

الفئات العمرية	العدد	النسبة %
أقل من (25) سنة	11	3.8%
من (25) >- (35) سنة	106	36.6%
من (35) >- (45) سنة	115	39.7%
من (45) >- (55) سنة	47	16.2%
من (55) سنة أو أكثر	11	3.8%
المجموع	290	100.0%

الجنس	العدد	النسبة %
ذكر	126	43.4%
أنثى	164	56.6%
المجموع	290	100.0%

يتضح من الجدول رقم (6) أن نسبة 39.7% من أفراد العينة في الفئة العمرية (من 35 إلى أقل من 45 سنة)، وأن نسبة 36.6% في الفئة العمرية (من 25 إلى أقل من 35 سنة)، وأن نسبة 16.2% في الفئة العمرية (من 45 إلى أقل من 55 سنة)، وأن نسبة 3.8% في الفئة العمرية (أقل من 25 سنة)، وأن نسبة 3.8% كذلك في الفئة العمرية (من 55 سنة وأكثر).

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
دبلوم	80	27.6%
بكالوريوس	196	67.6%
ماجستير	14	4.8%
المجموع	290	100.0%

يتضح من الجدول رقم (7) أن غالبية أفراد العينة بنسبة 67.6% مؤهلهم العلمي (بكالوريوس)، وأن نسبة 27.6% مؤهلهم العلمي (دبلوم)، وأن نسبة 4.8% مؤهلهم العلمي (ماجستير).

يتضح من الجدول رقم (8) أن نسبة 35.5% من أفراد العينة تبلغ سنوات خدمتهم (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، وأن نسبة 31.4% تبلغ سنوات خدمتهم (من 10 إلى أقل

من 15 سنة)، وأن نسبة 13.1% تبلغ سنوات خدمتهم (من 15 إلى أقل من 20 سنة)، وأن نسبة 12.1% تبلغ سنوات خدمتهم (من 20 إلى أقل من 25 سنة)، وأن نسبة 3.1% تبلغ سنوات خدمتهم (أقل من 5 سنوات).

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة %
إداري	21	7.2%
طبيب	43	14.8%
صيدلي	18	6.2%
تمريض	52	17.9%
كادر صحي	156	53.8%
المجموع	290	100.0%

سنوات الخدمة	العدد	النسبة %
أقل من 5 سنوات	9	3.1%
من 5 >- 10 سنوات	103	35.5%
من 10 >- 15 سنة	91	31.4%
من 15 >- 20 سنة	38	13.1%
من 20 >- 25 سنة	35	12.1%
من 25 سنة أو أكثر	14	4.8%
المجموع	290	100.0%

يتضح من الجدول رقم (9) أن غالبية أفراد عينة الدراسة بنسبة (53.8%) مسماهم الوظيفي (كادر صحي)، وأن نسبة 17.9% مسماهم الوظيفي (تمريض)، وأن نسبة 14.8% في وظيفة (طبيب)، وأن نسبة 7.2% في وظيفة (إداري)، وأن نسبة 6.2% في وظيفة (صيدلي).

جدول رقم (10)

مستوى استخدام البنية التحتية التكنولوجية بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1	يحرص المستشفى على توفير تقنيات الثورة الصناعية الرابعة الحديثة لأداء أعمالها (مثال الذكاء الاصطناعي، إنترنت الأشياء، الروبوتات، البيانات الضخمة، تقنيات الاتصال 5 جي، التخزين السحابي).	4.43	0.73	88.6%	موافق تماماً	5
2	يتوفر موقع أو تطبيق للوزارة (بتحديثات مستمرة) على شبكة الإنترنت.	4.48	0.60	89.6%	موافق تماماً	4
3	يتوفر لدى المستشفى سجلات طبية إلكترونية تمكن المراجع من استخراجها بشكل سريع.	4.49	0.57	89.8%	موافق تماماً	3
4	يتوفر في المستشفى أنظمة الربط الإلكترونية بين الأقسام الطبية.	4.52	0.58	90.4%	موافق تماماً	1
5	يستخدم المستشفى مساحة تخزين سحابي كافية.	4.39	0.64	87.8%	موافق تماماً	6
6	يوجد ربط إلكتروني بين الوزارة والمستشفيات التابعة لها عن طريق شبكة الإنترنت.	4.52	0.59	90.4%	موافق تماماً	2
	المتوسط العام للبعد	4.47	0.62	89.4%	موافق تماماً	

الجدول (10) عبارة عن التحليل الإحصائي لعبارات البعد الأول (البنية التحتية التكنولوجية) من المحور الأول (التحول الرقمي)، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لإجابات أفراد العينة على عبارات البعد، فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (4.47) ويقع ضمن الفئة الأولى (4.20 – 5.0) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (موافق تماماً) بنسبة مئوية كلية بلغت (89.4%)، كما بلغ الانحراف المعياري لكامل البعد (0.62) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات البعد، وبالتالي فإن غالبية أفراد العينة من موظفي المستشفيات التخصصية بجدة يوافقون تماماً بنسبة 89.4% على مستوى استخدام البنية التحتية التكنولوجية بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة. ومن خلال المتوسطات الحسابية، فقد تم ترتيب العبارات تنازلياً حسب درجة الموافقة، وجاءت بالترتيب الآتي:

حازت العبارتان (يتوفر في المستشفى أنظمة الربط الإلكترونية بين الأقسام الطبية) و (يوجد ربط إلكتروني بين الوزارة والمستشفيات التابعة لها عن طريق شبكة الإنترنت) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.52) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة الثالثة العبارة (يتوفر لدى المستشفى سجلات طبية إلكترونية تمكن المراجع من استخراجها بشكل سريع) بمتوسط حسابي بلغ (4.49) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة الرابعة العبارة (يتوفر موقع أو تطبيق للوزارة (بتحديثات مستمرة على شبكة الإنترنت) بمتوسط حسابي بلغ (4.48) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة الخامسة العبارة (يحرص المستشفى على توفير تقنيات الثورة الصناعية الرابعة الحديثة لأداء أعمالها مثال (الذكاء الاصطناعي، إنترنت الأشياء، الروبوتات، البيانات الضخمة، تقنيات الاتصال 5 جي، التخزين السحابي) بمتوسط حسابي بلغ (4.43) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة السادسة والأخيرة العبارة (يستخدم المستشفى مساحة تخزين سحابي كافية) بمتوسط حسابي بلغ (4.39) ومستوى استجابة (موافق تماماً).

جدول رقم (11)

مستوى تطبيق التشريعات والسياسات بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
7	لدى المستشفى رؤية ورسالة وسياسة واضحة ومكتوبة لعملية التحول الرقمي.	4.44	0.62	88.8%	موافق تماماً	5
8	يوجد لدى المستشفى مرونة كافية تستوعب أي تغير لتجاوز صعوبات التحول الرقمي.	4.34	0.62	86.8%	موافق تماماً	8
9	يتوفر في المستشفى آليات لحماية أمن المعلومات وسريتها.	4.44	0.60	88.8%	موافق تماماً	6
10	توجد إدارة مختصة في المستشفى معنية بالتخطيط والمتابعة وإعادة تقييم العمليات الإلكترونية..	4.39	0.64	87.8%	موافق تماماً	7
11	يتم تذكير الموظفين بتغيير كلمة المرور من فترة إلى أخرى خلال مدة معينة.	4.46	0.56	89.2%	موافق تماماً	3
12	يعمل المستشفى على إعادة هندسة العمليات الإدارية التقليدية وتحولها إلى عمليات إلكترونية.	4.46	0.61	89.2%	موافق تماماً	4
13	هناك إمن سيرباني فعال لموقع الوزارة على شبكة الإنترنت.	4.51	0.60	90.2%	موافق تماماً	1
14	تتمتع أنظمة المستشفى بأنظمة ذات مرونة كافية لمقاومة التغير تفريغ الموظفين لعملية التحول الرقمي، لتحمل أخطاء الموظفين تجاه تطبيق التحول الرقمي.	4.50	0.64	90.0%	موافق تماماً	2
	المتوسط العام للبعد	4.44	0.61	88.8%	موافق تماماً	

الجدول رقم (11) عبارة عن التحليل الإحصائي لعبارات البُعد الثاني (التشريعات والسياسات) من المحور الأول (التحول الرقمي)، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لإجابات أفراد العينة على عبارات البُعد، فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (4.44) ويقع ضمن الفئة الأولى (4.20 – 5.0) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (موافق تماماً) بنسبة مئوية كلية بلغت (88.8%)، كما بلغ الانحراف المعياري لكامل البُعد (0.61) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات البُعد، وبالتالي فإن غالبية أفراد العينة من موظفي المستشفيات التخصصية بجدة يوافقون تماماً بنسبة 88.8% على مستوى تطبيق التشريعات والسياسات بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة. ومن خلال المتوسطات الحسابية، فقد تم ترتيب العبارات تنازلياً حسب درجة الموافقة، وجاءت بالترتيب الآتي:

حازت العبارة (هناك أمن سيبراني فعال لموقع الوزارة على شبكة الإنترنت) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.51) ومستوى استجابة (وافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة الثانية العبارة (تتمتع أنظمة المستشفى بأنظمة ذات مرونة كافية لمقاومة التغير تفرغ الموظفين لعملية التحول الرقمي، لتحمل أخطاء الموظفين تجاه تطبيق التحول الرقمي) بمتوسط حسابي بلغ (4.50) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة الثالثة العبارتان (يتم تذكير الموظفين بتغيير كلمة المرور من فترة إلى أخرى خلال مدة معينة) و (يعمل المستشفى على إعادة هندسة العمليات الإدارية التقليدية وتحويلها إلى عمليات إلكترونية) بمتوسط حسابي بلغ (4.46) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة الخامسة العبارتان (لدى المستشفى رؤية ورسالة وسياسة واضحة ومكتوبة لعملية التحول الرقمي) و (يتوفر في المستشفى آليات لحماية امن المعلومات وسريتها) بمتوسط حسابي بلغ (4.44) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة السابعة العبارة (توجد إدارة مختصة في المستشفى المعنية بالتخطيط والمتابعة وإعادة تقييم العمليات الإلكترونية) بمتوسط حسابي بلغ (4.39) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة الثامنة والأخيرة العبارة (يوجد لدى المستشفى مرونة كافية تستوعب أي تغير لتجاوز صعوبات التحول الرقمي) بأقل متوسط حسابي بلغ (4.34) ومستوى استجابة (موافق تماماً).

جدول رقم (12)

مستوى توفر الثقافة التنظيمية بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري النسبي	الوزن النسبي	المستوى الرتبة
15	يهتم المستشفى بتوسيع دائرة مشاركة الموظفين في عملية التحول الرقمي.	4.50	0.63	90.0%	2
16	يساهم المستشفى في صقل مهارات الموظفين وتزويدهم بالمهارات اللازمة لعملية التحول الرقمي.	4.40	0.65	88.0%	4
17	يشجع المستشفى الموظفين بالانخراط في الوظائف التشغيلية أثناء عملية التحول الرقمي.	4.35	0.66	87.0%	5
18	يحرص المستشفى على تحسين مستوى الخدمات المقدمة.	4.53	0.55	90.6%	1
19	يساعد التحول الرقمي على تبادل الخبرات بين الموظفين في المستشفى.	4.45	0.56	89.0%	3
	المتوسط العام للبُعد	4.45	0.61	88.9%	

الجدول رقم (12) عبارة عن التحليل الإحصائي لعبارات البُعد الثالث (الثقافة التنظيمية) من المحور الأول (التحول الرقمي)، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لإجابات أفراد العينة على عبارات البُعد، فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (4.45) ويقع ضمن الفئة الأولى (4.20 – 5.0) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (موافق تماماً) بنسبة مئوية كلية بلغت (88.9%)، كما بلغ الانحراف المعياري لكامل البُعد (0.61) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات البُعد، وبالتالي فإن غالبية أفراد العينة من موظفي المستشفيات التخصصية بجدة يوافقون تماماً بنسبة 88.9% على مستوى توفر الثقافة التنظيمية بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة. ومن خلال المتوسطات الحسابية، فقد تم ترتيب العبارات تنازلياً حسب درجة الموافقة، وجاءت بالترتيب الآتي:

حازت العبارة (يحرص المستشفى على تحسين مستوى الخدمات المقدمة) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.53) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت بعدها في المرتبة الثانية العبارة (يهتم المستشفى بتوسيع دائرة مشاركة الموظفين في عملية التحول الرقمي) بمتوسط حسابي بلغ (4.50) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة الثالثة العبارة (يساعد التحول الرقمي على تبادل الخبرات بين الموظفين في المستشفى) بمتوسط حسابي بلغ

(4.45) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة الرابعة العبارة (يساهم المستشفى في صقل مهارات الموظفين وتزويدهم بالمهارات اللازمة لعملية التحول الرقمي) بمتوسط حسابي بلغ (4.40) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة الخامسة العبارة (يشجع المستشفى الموظفين بالانخراط في الوظائف التشغيلية أثناء عملية التحول الرقمي) بمتوسط حسابي بلغ (4.35).

جدول رقم (13)

مستوى توفر الموارد البشرية بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى الرتبة
20	تهتم إدارة الموارد البشرية بعملية التخطيط لتلبية متطلبات التحول الرقمي في الشواغر المعلنة.	4.39	0.61	87.8%	موافق تماماً
21	يخضع الموظفون للتدريب المستمر وفقاً لحاجات التحول الرقمي.	4.28	0.65	85.6%	موافق تماماً
22	يتم التوظيف من قبل إدارة الموارد البشرية بما يتلاءم مع متطلبات الوظيفة.	4.28	0.64	85.6%	موافق تماماً
23	يشجع المستشفى على إعطاء مساحة من الإبداع والابتكار بما يتلاءم مع طبيعة عمل التحول الرقمي.	4.25	0.69	85.0%	موافق تماماً
24	تستخدم الموارد البشرية وسائل تكنولوجيا في إعلان الوظائف الداخلية.	4.31	0.65	86.2%	موافق تماماً
	المتوسط العام للبعد	4.30	0.65	86.0%	موافق تماماً

الجدول رقم (13) عبارة عن التحليل الإحصائي لعبارات البعد الرابع (الموارد البشرية) من المحور الأول (التحول الرقمي)، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لإجابات أفراد العينة على عبارات البعد، فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (4.30) ويقع ضمن الفئة الأولى (4.20 - 5.0) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (موافق تماماً) بنسبة مئوية كلية بلغت (86.0%)، كما بلغ الانحراف المعياري لكامل البعد (0.65) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات البعد، وبالتالي فإن غالبية أفراد العينة من موظفي المستشفيات التخصصية بجدة يوافقون تماماً بنسبة 86.0% على مستوى توفر الموارد البشرية بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة. ومن خلال المتوسطات الحسابية، فقد تم ترتيب العبارات تنازلياً حسب درجة الموافقة، وجاءت بالترتيب الآتي:

حازت العبارة (تهتم إدارة الموارد البشرية بعملية التخطيط لتلبية متطلبات التحول الرقمي في الشواغر المعلنة) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.39) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة الثانية العبارة (تستخدم الموارد البشرية وسائل تكنولوجيا في إعلان الوظائف الداخلية) بمتوسط حسابي بلغ (4.31) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة الثالثة العبارتان (يخضع الموظفون للتدريب المستمر وفقاً لحاجات التحول الرقمي) و (يتم التوظيف من قبل إدارة الموارد البشرية بما يتلاءم مع متطلبات الوظيفة) بمتوسط حسابي بلغ (4.28) ومستوى استجابة (موافق تماماً)، ثم جاءت في المرتبة الخامسة العبارة (يشجع المستشفى على إعطاء مساحة من الإبداع والابتكار بما يتلاءم مع طبيعة عمل التحول الرقمي) بأقل متوسط حسابي بلغ (4.25) ومستوى استجابة (موافق تماماً).

جدول رقم (14)

مستوى أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى الرتبة
25	يؤدي التحول الرقمي في زيادة إنتاجية الموظفين.	4.86	0.36	97.2%	موافق تماماً
26	التحول الرقمي يقوم بالحد من الأخطاء عند القيام بالأعمال الإدارية بشكل عام.	4.84	0.44	96.8%	موافق تماماً
27	يسهم التحول الرقمي في ربط أقسام المستشفى المختلفة.	4.86	0.42	97.2%	موافق تماماً
28	يساهم التحول الرقمي في تقليل المدة الزمنية المستغرقة لتقديم الخدمات النهائية للمستفيدين.	4.88	0.38	97.6%	موافق تماماً
29	يساهم التحول الرقمي في تسهيل الإجراءات مما يضمن إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد.	4.84	0.41	96.8%	موافق تماماً
30	يساهم التحول الرقمي على استحداث أو إضافة خدمات جديدة	4.85	0.40	97.0%	موافق تماماً
31	يؤدي التحول الرقمي إلى زيادة المنافسة بين الموظفين من خلال مؤشرات الأداء.	4.84	0.44	96.8%	موافق تماماً
32	يحرص المستشفى على تحسين مهارات الموظفين بشكل مستمر لزيادة مستوى أدائهم الوظيفي.	4.80	0.53	96.0%	موافق تماماً
	المتوسط العام للمحور	4.85	0.42	97.0%	موافق تماماً

الجدول رقم (14) عبارة عن التحليل الإحصائي لعبارات المحور الثاني (أداء الموظفين)، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور، فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (4.85) ويقع ضمن الفئة الأولى (4.20 – 5.0) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (موافق تمامًا) بنسبة مئوية كلية بلغت (97.0%)، كما بلغ الانحراف المعياري لكامل المحور (0.42) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات المحور، وبالتالي فإن غالبية أفراد العينة من موظفي المستشفيات التخصصية بجدة يوافقون تمامًا بنسبة 97.0% على مستوى أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة. ومن خلال المتوسطات الحسابية، فقد تم ترتيب العبارات تنازلياً حسب درجة الموافقة، وجاءت بالترتيب الآتي:

حازت العبارة (يساهم التحول الرقمي في تقليل المدة الزمنية المستغرقة لتقديم الخدمات النهائية للمستفيدين) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.88) ومستوى استجابة (موافق تمامًا)، ثم جاءت في المرتبة الثانية العبارة (يؤدي التحول الرقمي في زيادة إنتاجية الموظفين) و (يسهم التحول الرقمي في ربط أقسام المستشفى المختلفة) بمتوسط حسابي بلغ (4.86) ومستوى استجابة (موافق تمامًا)، ثم جاءت في المرتبة الرابعة العبارة (يساهم التحول الرقمي على استحداث أو إضافة خدمات جديدة) بمتوسط حسابي بلغ (4.85) ومستوى استجابة (موافق تمامًا)، ثم جاءت في المرتبة الخامسة العبارة (التحول الرقمي يقوم بالحد من الأخطاء عند القيام بالأعمال الإدارية بشكل عام) و (يساهم التحول الرقمي في تسهيل الإجراءات مما يضمن إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد) و (يؤدي التحول الرقمي إلى زيادة المنافسة بين الموظفين من خلال مؤشرات الأداء) بمتوسط حسابي بلغ (4.84) ومستوى استجابة (موافق تمامًا)، ثم جاءت في المرتبة الثامنة والأخيرة العبارة (يحرص المستشفى على تحسين مهارات الموظفين بشكل مستمر لزيادة مستوى أدائهم الوظيفي) بمتوسط حسابي بلغ (4.80) ومستوى استجابة (موافق تمامًا).

نتائج اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وأداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة.

جدول رقم (15)

أثر البنية التحتية التكنولوجية على أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة بطريقة الانحدار الخطي البسيط

النموذج	معاملات الانحدار β	اختبار (ت)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	اختبار F
الحد الثابت	3.65	**20.51			
البنية التحتية التكنولوجية	0.267	**6.74	0.369	0.136	**45.4

**المتغير التابع: أداء الموظفين

تم تقسيم الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

1- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام البنية التحتية التكنولوجية وأداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة، وتقابلها الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى

(0.05) لاستخدام البنية التحتية التكنولوجية على مستوى أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة..

اختبار الفرضية الفرعية الأولى، فقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (البنية التحتية التكنولوجية) والمتغير التابع (أداء الموظفين)، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (15).

يوضح الجدول السابق نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر البنية التحتية التكنولوجية على أداء الموظفين. يتضح أن قيمة الاختبار (F) والتي بلغت (45.4) جاءت معنوية مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار. كما يوضح الجدول معاملات الانحدار للمتغير المستقل (البنية التحتية التكنولوجية) في النموذج (β) والذي بلغ (0.267) وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائية وفقاً لقيمة الاختبار (ت) والتي جاءت دالة إحصائياً مما يشير إلى معنوية تأثير معامل الانحدار في النموذج، هذا بالإضافة إلى قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع (R) والذي بلغ (0.369) ويشير إلى علاقة طردية دالة إحصائياً بين المتغيرين، وكذلك نجد أن معامل التحديد قد بلغ (0.136) مما يشير إلى أن نسبة مساهمة المتغير المستقل (البنية التحتية التكنولوجية) في إحداث التغير في المتغير التابع (أداء الموظفين) بلغ 13.6%. وبالتالي فإنه يمكن التوصل إلى رفض الفرضية الفرعية الأولى للدراسة وقبول الفرضية البديلة لها، أي أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لاستخدام البنية التحتية التكنولوجية على مستوى أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية.

2- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين توافر التشريعات والسياسات وأداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة. وتقابلها الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشريعات والسياسات على مستوى أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة.

جدول رقم (16)

أثر التشريعات والسياسات على أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة بطريقة الانحدار الخطي البسيط

النموذج	معاملات الانحدار β	اختبار (ت)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	اختبار F
الحد الثابت	3.58	**18.63			
التشريعات والسياسات	0.284	**6.60	0.362	0.131	**43.5

**المتغير التابع: أداء الموظفين

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية، فقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (التشريعات والسياسات) والمتغير التابع (أداء الموظفين)، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (16).

يوضح الجدول رقم (16) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر التشريعات والسياسات على أداء الموظفين. يتضح أن قيمة الاختبار (F) والتي

بلغت (43.5) جاءت معنوية مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار. كما يوضح الجدول معاملات الانحدار للمتغير المستقل (التشريعات والسياسات) في النموذج (β) والذي بلغ (0.284) وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائية وفقاً لقيمة الاختبار (ت) والتي جاءت دالة إحصائية مما يشير إلى معنوية تأثير معامل الانحدار في النموذج، هذا بالإضافة إلى قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع (R) والذي بلغ (0.362) ويشير إلى علاقة طردية ودالة إحصائية بين المتغيرين، وكذلك نجد أن معامل التحديد قد بلغ (0.131) مما يشير إلى أن نسبة مساهمة المتغير المستقل (التشريعات والسياسات) في إحداث التغير في المتغير التابع (أداء الموظفين) بلغ 13.1%. وبالتالي فإنه يمكن التوصل إلى رفض الفرضية الفرعية الثانية للدراسة وقبول الفرضية البديلة لها، أي أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتشريعات والسياسات على مستوى أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة.

3- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين توافر الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة. وتقابلها الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للثقافة التنظيمية على مستوى أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة.

جدول رقم (17)

أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة بطريقة الانحدار الخطي البسيط

النموذج	معاملات الانحدار β	اختبار (ت)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	اختبار F
الحد الثابت	3.75	**20.4			
الثقافة التنظيمية	0.246	**5.98	0.333	0.111	**35.8

**المتغير التابع: أداء الموظفين

لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة، فقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (أداء الموظفين)، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (17).

يوضح الجدول رقم (17) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين. يتضح أن قيمة الاختبار (F) والتي بلغت (43.5) جاءت معنوية مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار.

كما يوضح الجدول معاملات الانحدار للمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) في النموذج (β) والذي بلغ (0.246) وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائية وفقاً لقيمة الاختبار (ت) والتي جاءت دالة إحصائية مما يشير إلى معنوية تأثير معامل الانحدار في النموذج، هذا بالإضافة إلى قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع (R) والذي بلغ (0.333) ويشير إلى علاقة طردية ودالة إحصائية بين المتغيرين، وكذلك نجد أن معامل التحديد والذي بلغ (0.111) مما يشير إلى أن نسبة مساهمة المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) في إحداث التغير في المتغير التابع (أداء الموظفين) بلغ 11.1%. وبالتالي فإنه يمكن التوصل إلى رفض الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة وقبول الفرضية البديلة لها، أي أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للثقافة التنظيمية على مستوى أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة.

4- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين توافر الموارد البشرية وأداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة. وتقابلها الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للموارد البشرية على مستوى أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة.

جدول رقم (18)

أثر الموارد البشرية على أداء الموظفين بالمستشفيات
التخصصية بجدة بطريقة الانحدار الخطي البسيط

النموذج	معاملات الانحدار β	اختبار (ت)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	اختبار F
الحد الثابت	3.98	**25.3	0.312	0.097	**31.01
الموارد البشرية	0.202	**5.57			

**المتغير التابع: أداء الموظفين

يوضح الجدول معاملات الانحدار للمتغير المستقل (الموارد البشرية) في النموذج (β) والذي بلغ (0.202) وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائية وفقاً لقيمة الاختبار (ت) والتي جاءت دالة إحصائياً مما يشير إلى معنوية تأثير معامل الانحدار في النموذج، هذا بالإضافة إلى قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع (R) والذي بلغ (0.312) ويشير إلى علاقة طردية ودالة إحصائياً بين المتغيرين، وكذلك نجد أن معامل التحديد قد بلغ (0.097) مما يشير إلى أن نسبة مساهمة المتغير المستقل (الموارد البشرية) في إحداث التغير في المتغير التابع (أداء الموظفين) بلغ 9.7%. وبالتالي فإنه يمكن التوصل لرفض الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة وقبول الفرضية البديلة لها، أي أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للموارد البشرية على مستوى أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية بجدة.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة تعزى للفروق الفردية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

جدول رقم (19)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

متغيرات الدراسة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار T	الدلالة الإحصائية
التحول الرقمي	ذكر	126	4.38	0.37	-1.555	0.121
	أنثى	164	4.45	0.36		
أداء الموظفين	ذكر	126	4.84	0.35	-0.391	0.696
	أنثى	164	4.85	0.29		

لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة، فقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (الموارد البشرية) والمتغير التابع (أداء الموظفين)، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (18).

يوضح الجدول رقم (18) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر الموارد البشرية على أداء الموظفين. يتضح أن قيمة الاختبار (F) والتي بلغت (43.5) جاءت معنوية مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار.

تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة وأسلوب تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد عينة الدراسة نحو محاور أداة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية، وذلك كما يلي:

يوضح الجدول رقم (19) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، وبمتابعة قيم الاختبار (T) وقيم الدلالة الإحصائية نجدها جاءت جميعها أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي فإنه:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو (التحول الرقمي) وفقاً لمتغير الجنس، حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.121) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو (أداء الموظفين) وفقاً لمتغير

جدول رقم (20)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير العمر

متغيرات الدراسة	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F	الدلالة الإحصائية
التحول الرقمي	بين المجموعات	0.2	4	0.05	0.39	0.814
	داخل المجموعات	38.0	285	0.13		
	الكلية	38.2	289			
أداء الموظفين	بين المجموعات	1.3	4	0.33	3.33	0.011
	داخل المجموعات	27.9	285	0.10		
	الكلية	29.2	289			

الجنس، حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.696) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

يوضح الجدول رقم (20) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير العمر، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد الآتي:

جدول رقم (21)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

متغيرات الدراسة	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F الإحصائية	الدلالة الإحصائية
التحول الرقمي	بين المجموعات	0.8	2	0.42	3.24	0.041
	داخل المجموعات	37.3	287	0.13		
	الكلية	38.2	289			
أداء الموظفين	بين المجموعات	0.1	2	0.07	0.74	0.480
	داخل المجموعات	29.1	287	0.10		
	الكلية	29.2	289			

للمقارنات الثنائية البعدية أن الفروق جاءت بين فئتي العمر (من 25 إلى أقل من 35 سنة) و(من 55 سنة فأكثر) لصالح الموظفين في الفئة العمرية (من 25 إلى أقل من 35 سنة) بالمتوسط الحسابي الأعلى.

يوضح الجدول رقم (21) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد الآتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (التحول الرقمي) تعزى لمتغير المؤهل العلمي - حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.041) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). أظهرت نتائج اختبار (توكي) للمقارنات الثنائية البعدية أن الفروق جاءت بين فئتي المؤهل (دبلوم) و(بكالوريوس) لصالح الموظفين في بالمؤهل العلمي (بكالوريوس) بالمتوسط الحسابي الأعلى.

جدول رقم (22)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

متغيرات الدراسة	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F الإحصائية	الدلالة الإحصائية
التحول الرقمي	بين المجموعات	2.9	5	0.58	4.69	0.000
	داخل المجموعات	35.3	284	0.12		
	الكلية	38.2	289			
أداء الموظفين	بين المجموعات	3.3	5	0.66	7.21	0.000
	داخل المجموعات	26.0	284	0.09		
	الكلية	29.2	289			

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو (التحول الرقمي) وفقاً لمتغير العمر، حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.814) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (أداء الموظفين) تعزى لمتغير العمر - حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.011) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). أظهرت نتائج اختبار (توكي)

للمقارنات الثنائية البعدية أن الفروق جاءت بين فئتي العمر (من 25 إلى أقل من 35 سنة) و(من 55 سنة فأكثر) لصالح الموظفين في الفئة العمرية (من 25 إلى أقل من 35 سنة) بالمتوسط الحسابي الأعلى.

يوضح الجدول رقم (21) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد الآتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (التحول الرقمي) تعزى لمتغير المؤهل العلمي - حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.041) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). أظهرت نتائج اختبار (توكي) للمقارنات الثنائية البعدية أن الفروق جاءت بين فئتي المؤهل (دبلوم) و(بكالوريوس) لصالح الموظفين في بالمؤهل العلمي (بكالوريوس) بالمتوسط الحسابي الأعلى.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو (أداء الموظفين) وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.480) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

يوضح الجدول رقم (22) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد الآتي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (التحول الرقمي) تعزى لمتغير سنوات الخدمة - حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). أظهرت نتائج اختبار (توكي) للمقارنات الثنائية البعدية أن الفروق جاءت بين الموظفين ذوي سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات) و (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) لصالح الموظفين ذوي سنوات الخدمة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) بالمتوسط الحسابي الأعلى.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (أداء الموظفين) تعزى لمتغير سنوات الخدمة - حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). أظهرت نتائج اختبار (توكي) للمقارنات الثنائية البعدية أن الفروق جاءت بين الموظفين ذوي سنوات

جدول رقم (23)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي.

متغيرات الدراسة	مصادر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجة الحرية	مربعات المتوسطات الاختبارية	قيمة الدلالة الإحصائية
التحول الرقمي	بين المجموعات	0.2	4	0.04	0.870
	داخل المجموعات الكلي	38.0	285	0.13	
أداء الموظفين	بين المجموعات	1.8	4	0.44	0.001
	داخل المجموعات الكلي	27.5	285	0.10	
		29.2	289		

الخدمة (أقل من 5 سنوات) و (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) لصالح الموظفين ذوي سنوات الخدمة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) بالمتوسط الحسابي الأعلى.

يوضح الجدول رقم (23) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد الآتي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو (التحول الرقمي) وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.870) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).
توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (أداء الموظفين) تعزى لمتغير المسمى الوظيفي - حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة بلغت (0.001) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). أظهرت نتائج اختبار (توكي) للمقارنات الثنائية البعدية أن الفروق جاءت بين الموظفين ذوي المسمى الوظيفي (إداري) وجميع المسميات الوظيفية الأخرى، وتبين أن فئة (إداري) حازت على أقل متوسط حسابي مقارنة مع المسميات الوظيفية الأخرى بالمتوسطات الحسابية الأعلى.

نتائج الدراسة:

- 1- أظهرت النتائج أن الغالبية من أفراد العينة من موظفي المستشفيات التخصصية بجدة يوافقون بدرجة عالية بنسبة 89.4% على مستوى استخدام البنية التحتية التكنولوجية بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة، وذلك من خلال أن المستشفى يتوفر فيه أنظمة الربط الإلكترونية بين الأقسام الطبية، كما يوجد ربط إلكتروني بين الوزارة والمستشفيات التابعة لها عن طريق شبكة الإنترنت، وأيضاً يتوفر لدى المستشفى سجلات طبية إلكترونية تمكن المراجع من استخراجها بشكل سريع
- 2- أشارت النتائج أن غالبية أفراد العينة من موظفي المستشفيات التخصصية بجدة يوافقون بدرجة عالية بنسبة 88.8% على مستوى تطبيق التشريعات والسياسات بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة، وذلك من خلال أن هناك أمن سيبراني فعال لموقع الوزارة على شبكة الإنترنت، كما تتمتع أنظمة المستشفى بأنظمة ذات مرونة كافية لمقاومة التغير تفرغ الموظفين لعملية التحول الرقمي، لتحمل أخطاء الموظفين تجاه تطبيق التحول الرقمي، وأيضاً يتم تذكير الموظفين بتغيير كلمة المرور من فترة إلى أخرى خلال مدة معينة، كما تعمل المستشفى على إعادة هندسة العمليات الإدارية التقليدية وتحويلها إلى عمليات إلكترونية.
- 3- كشفت النتائج أن غالبية أفراد العينة من موظفي المستشفيات التخصصية بجدة يوافقون بدرجة عالية بنسبة 88.9% على مستوى توفر الثقافة التنظيمية بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة، وذلك من خلال أن المستشفى يحرص على تحسين مستوى الخدمات المقدمة، كما يهتم المستشفى بتوسيع دائرة مشاركة الموظفين في عملية التحول الرقمي، وأيضاً يساعد التحول الرقمي على تبادل الخبرات بين الموظفين في المستشفى، كما يساهم المستشفى في صقل مهارات الموظفين وتزويدهم بالمهارات اللازمة لعملية التحول الرقمي.
- 4- أظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة من موظفي المستشفيات التخصصية بجدة يوافقون بدرجة عالية بنسبة 86.0% على مستوى توفر الموارد البشرية بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة، وذلك من خلال اهتمام إدارة الموارد البشرية بعملية التخطيط لتلبية متطلبات التحول الرقمي في الشواغر المعلنة، كما تستخدم الموارد البشرية وسائل تكنولوجية في إعلان الوظائف الداخلية، وأيضاً يخضع الموظفون للتدريب المستمر وفقاً لحاجات التحول الرقمي، كما يتم التوظيف من قبل إدارة الموارد البشرية بما يتلاءم مع متطلبات الوظيفة.
- 5- كشفت النتائج أن غالبية أفراد العينة من موظفي المستشفيات التخصصية بجدة يوافقون بدرجة عالية

- بنسبة 97.0% على مستوى أداء الموظفين بالمستشفيات التخصصية في مدينة جدة، وذلك من خلال أن التحول الرقمي يساهم في تقليل المدة الزمنية المستغرقة لتقديم الخدمات الهائية للمستفيدين، كما يؤدي التحول الرقمي في زيادة إنتاجية الموظفين، كذلك يسهم التحول الرقمي في ربط أقسام المستشفى المختلفة، كما يعمل على استحداث أو إضافة خدمات جديدة، كذلك يقوم بتسهيل الإجراءات مما يضمن إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد، كما يعمل على زيادة المنافسة بين الموظفين من خلال مؤشرات الأداء .
- 6- كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو (التحول الرقمي) وفقاً لمتغير الجنس.
- 7- كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو (أداء الموظفين) وفقاً لمتغير الجنس.
- 8- كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو (التحول الرقمي) وفقاً لمتغير العمر.
- 9- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (أداء الموظفين) تعزى لمتغير العمر – وأن الفروق جاءت بين فئتي العمر (من 25 إلى أقل من 35 سنة) و(من 55 سنة فأكثر) لصالح الموظفين في الفئة العمرية (من 25 إلى أقل من 35 سنة) بالمتوسط الحسابي الأعلى.
- 10- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (التحول الرقمي) تعزى لمتغير المؤهل العلمي – وأن الفروق جاءت بين فئتي المؤهل (دبلوم) و(بكالوريوس) لصالح الموظفين في المؤهل العلمي (بكالوريوس) بالمتوسط الحسابي الأعلى.
- 11- كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو (أداء الموظفين) وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
- 12- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (التحول الرقمي) تعزى لمتغير سنوات الخدمة – وأن الفروق جاءت بين الموظفين ذوي سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات) و (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) لصالح الموظفين ذوي سنوات الخدمة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) بالمتوسط الحسابي الأعلى.
- 13- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (أداء الموظفين) تعزى لمتغير سنوات الخدمة – وأن الفروق جاءت بين الموظفين ذوي سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات) و (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) لصالح الموظفين ذوي سنوات الخدمة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) بالمتوسط الحسابي الأعلى.
- 14- كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو (التحول الرقمي) وفقاً لمتغير المسعى الوظيفي.
- 15- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (أداء الموظفين) تعزى لمتغير المسعى الوظيفي، وأن الفروق جاءت بين الموظفين ذوي المسعى الوظيفي (إداري) وجميع المسميات الوظيفية الأخرى، وتبين أن فئة (إداري) حازت على أقل متوسط حسابي مقارنة مع المسميات الوظيفية الأخرى بالمتوسطات الحسابية الأعلى.

التوصيات

بناءً على النتائج السابقة يقدم الباحثان التوصيات التالية:

- 1- ضرورة الحرص على تطبيق التحول الرقمي بأبعاده المختلفة حتى يتحقق الهدف الرئيسي من التطبيق وهو تحسين أداء العاملين مما ينعكس على تحسين مستوى الخدمة الصحية المقدمة للمستفيدين.
- 2- اعتماد التحول الرقمي كخيار إستراتيجي بوزارة الصحة السعودية ومنظماتها الصحية في كل الظروف وخاصة في الظروف الاستثنائية كما حدث أثناء جائحة كورونا.
- 3- للتحول الرقمي دور حيوي ومهم في تطوير الخدمات الصحية وغيرها المقدمة للمستفيدين وذلك لوجود العديد

- من الآليات التي تساعد على ذلك لزيادة الارتباط مع المستفيدين من الخدمة، لذلك يجب تعزيز هذا الدور بمزيد من الجهود.
- 4- ضرورة الحرص على إعداد البنية التحتية ووضع الخطط لتطوير أساليب التحول الرقمي في المستشفيات التخصصية مستقبلاً بالاعتماد على الذكاء الاصطناعي والنظم الخبيرة والحوسبة السحابية لما لهم من مزايا يمكن أن تساعد المنظمات الصحية في عملها.
 - 5- قيام إدارة المستشفيات التخصصية بتشجيع العاملين وتهيئتهم للتحول الكامل نحو التعامل الرقمي من خلال تأهيل الكادر الوظيفي عن طريق الدورات والتدريبات وتطوير خبراتهم ووجود موظفين مختصين لمتابعة إجراءات التحول الرقمي.
 - 6- ضرورة أن يكون هناك إرادة حقيقية من جميع الأطراف داخل المستشفيات للعمل على تفعيل مبادئ التحول الرقمي من خلال تبني نظام إدارة الصحة الرقمية التي تساعد في تحقيق النزاهة والشفافية داخل المنظمات الصحية.
 - 7- ضرورة أن تقوم إدارة المستشفيات التخصصية بدعم المتميزين والمبدعين في المجال التقني والتكنولوجي واستثمارهم في تطبيق التحول الرقمي.
 - 8- ضرورة رفع مستوى اهتمام المستشفيات التخصصية بإجراء الصيانة الدورية للأجهزة لتلافي الأعطال والاستفادة من التحول الرقمي في توفير أنظمة إلكترونية تساهم في تقديم الخدمة الصحية بشكل أفضل.
 - 9- ضرورة نقل استراتيجية التحول الرقمي من كونها مطلب ومسعى للحكومات السعودية لتصبح ثقافة لجميع فئات المجتمع السعودي.

مقترحات لدراسات مستقبلية

تقدم الدراسة عدداً من المقترحات البحثية المستقبلية كما يلي:

- إجراء مزيد من البحوث العلمية والتطبيقية المرتبطة بالتحول الرقمي في المنظمات السعودية.
- إجراء المزيد من الدراسات فيما يتعلق بالعلاقة بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي.
- إجراء دراسات مقارنة بين المستشفيات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بمستوى التحول الرقمي بها.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية:

- إسماعيل، عبدالرؤوف محمد. (2018). *المدينة الذكية طموح أيديولوجي عربي: استراتيجية دعم التحول الرقمي وإدارة البنية الذكية لدول المنطقة*، مصر: روابط للنشر.
- البرهبي، باسم صادق قاسم. (2023). متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها في جودة الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على ديوان عام محافظة تعز، *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، ع 33، 804-840.
- الحدابي، زينب مظهر عبدالملك. (2021). أثر الدعم التنظيمي على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة بمدينة تعز، *رسالة ماجستير غير منشورة*، الجامعة الوطنية بتعز، الجمهورية اليمنية.
- الحمودي، إسماعيل علي غالب. (2022). أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في ظل وجود الارتباط الوظيفي كمتغير وسيط: دراسة حالة المستشفى الجمهوري التعليمي في محافظة تعز، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة تعز، اليمن.
- الحوامدة، محمد حمدالله. (2022). أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت، *مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث*، مج 8، ع 1، 288-320.
- زايد، هالة. (2023). *أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للموارد البشرية للعاملين بشركات الخدمات التجارية البترولية (بتروتريد)*، الأكاديمية البحرية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، مج 14، ع 1، 522-548.
- سليمان، أمل علي محمد. (2022). أثر الإدارة الإلكترونية في أداء العاملين بمصنع دال للألبان، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، ع 2، 109-132.
- شلبي، السعيد. (2015). *نظم المعلومات الإدارية ركيزة هامه للنهضة الصناعية في الدول العربية، الثقافة العربية*، ط 4، القاهرة: جامعة القاهرة.
- الشمري، ربهامز (2021). تصميم بيئة تعلم الإلكترونية لتنمية كفايات استخدام التحول الرقمي لدى معلمات وزارة التربية بدولة الكويت، *مجلة الدراسات التربوية والإنسانية*، كلية التربية، جامعة دهمور، مج 13، ع 1، 227-250.
- الصبيحات، راوية محمود رشيد. (2017). أثر استخدام نظام الحوسبة «حكيم» على أداء العاملين في مستشفى الأمير حمزة في الأردن، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة آل البيت، الأردن.
- عبدالرازق، عمر عيد. (2022). أثر تطبيق الأعمال الإلكترونية في الأداء الوظيفي في شركة تسويق المنتجات البترولية الأردنية، *مجلة جامعة عمان العربية للبحوث*، مج 7، ع 1، 418-438.
- العزب، عبد المقصود محمد. (2023). أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة الصحة والسكان المصرية، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، جامعة قناة السويس، مج 14، ع 1، 101-120.
- عيسى، مديحة محمد الإمام. (2022). متطلبات استخدام التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بوزارة الشباب والرياضة، *المجلة العلمية لعلوم الرياضة*، ع 7، 78-107.
- غريب، الطاووس؛ ودريد، حنان. (2021). الزراعة الإلكترونية كتوجه استراتيجي للقطاع الزراعي في ظل التحول الرقمي. *مجلة أبعاد اقتصادية*، 11 (1)، 69-93.
- قنديل، رضا حسين. (2022). أثر مشاريع التحول الرقمي في تحسين بطاقة أداء الثقة الرقمية بالتطبيق على وزارة التربية والتعليم الفني المصرية، *المجلة العربية للإدارة*، مج 45، ع 1، 3-26.
- محمود، هاني رجب رزق. (2022). قياس أثر تطبيق التحول الرقمي على الأداء المتوازن للمؤسسات العاملة بقطاع الخدمات الصحية المصرية: دراسة حالة، *المجلة العلمية للدراسات المحاسبية*، جامعة قناة السويس، مج 4، ع 3، 433-495.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Fischer, Caroline, Heuberger, Moritz & Heine, Moreen. (2021). Impact of Digitalization in Public Administration. *Dataset and Code*. Available at: <https://osf.io/kpz78/>

The Impact of Digital Transformation on the Job Performance: A Field Study on Jeddah Specialist Hospitals Employees

Omar Khamis Saeed Alzahrani

Department of Public Administration
College of Economics and Administration - King Abdulaziz University
Kingdom of Saudi Arabia
Omarkzh@hotmail.com

Dr. Osama Abdulrahman Mujallid

Assistant Professor of Public Administration
Department of Public Administration
College of Economics and Administration - King Abdulaziz University
Kingdom of Saudi Arabia
Omujaallid@kau.edu.sa

ABSTRACT

The study aimed to identify the impact of digital transformation in its dimensions (technological infrastructure, legislation and policies, organizational culture, human resources) on the job performance of employees of specialized hospitals in Jeddah. The study relied on the descriptive analytical approach, and used the questionnaire as the main tool for collecting data from a random sample consisting of (290) members of the staff, including doctors, pharmacists, administrators, and technicians in specialized hospitals in Jeddah (Jeddah Eye Hospital - Al Aziziyah Hospital), and the data were analyzed using the SPSS program.

The current study has concluded important results that may help support the trend towards digital transformation in all governmental and private health organizations across the Kingdom in general. It was found that the process of digital transformation and job performance in specialized hospitals in Jeddah Governorate was high. The study also concluded that the four hypotheses of the study and their various dimensions were rejected, and it concluded that there was a statistically significant effect at the level of (0.05) for digital transformation in its dimensions (technological infrastructure, legislation and policies, culture). Organizational, human resources) and job performance of employees of specialized hospitals in Jeddah. It also created statistically significant differences at the level (0.05) between the averages of the responses of the study sample members towards (employee performance) due to the age variable - and that the differences came between the two age groups (from 25 to less than 35 years) and (55 years and over) in favor of employees in the age group (from 25 to less than 35 years) with the highest arithmetic mean. It also found statistically significant differences at the level of (0.05) between the averages of the responses of the study sample members towards (digital transformation) Attributable to the academic qualification variable - and that the differences came between the two qualification categories (diploma) and (bachelor's) in favor of employees with the academic qualification (bachelor) with the highest arithmetic average.

The study recommended the need to be careful about implementing digital transformation in its various dimensions until the main goal of the application is achieved, which is improving the performance of employees. Which is reflected in improving the level of health service provided to beneficiaries.

Keywords: *Digital Transformation, Functional Performance, Specialized Hospitals.*