

أثر التحول الرقمي على الأداء الإداري في المستشفى الجامعي بولاية قسنطينة

The Impact of Digital Transformation on Administrative Performance in the University Hospital of Constantine Province

نريمان خنوف¹ ، محفوظ بولقصيات²

¹ مخبر التنمية والحكم الراشد، جامعة 08 ماي 1945 قالمة (الجزائر)،

Khennouf.narimen@univ-guelma.dz

² مخبر التنمية والحكم الراشد، جامعة 08 ماي 1945 قالمة (الجزائر)،

boulaksaibat.mahfoud@univ-guelma.dz

تاريخ الاستلام: 2024/09/12 تاريخ قبول النشر: 2024/11/02 تاريخ النشر: 2024/12/31

الملخص: هدفت الدراسة للتعرف على الأثر الذي يلعبه التحول الرقمي على الأداء الإداري بالمؤسسات الاستشفائية الجزائرية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي بالتطرق إلى عرض نظري فسرنا من خلاله متغيرات الدراسة، وللوصول إلى نتائج علمية تم استخدام الاستبيان كأداة مناسبة وتوزيعها على الإداريين بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة، وقمنا بتحليل 100 استمارة من خلال برنامج (SPSS V25) ، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر للتحول الرقمي على الأداء الإداري بالمستشفى الجامعي، وبناء على ذلك قمنا باقتراح: تحسين جودة الانترنت والعمل على رفع تدفقها، تعزيز التدريب للمورد البشري لمواكبة التطورات التكنولوجية الإدارية والاطلاع على التجارب العالمية بهدف الاستفادة منها والإسراع في التحول نحو الإدارة الرقمية في قطاع الصحة.

تصنيف Jel : O33، I15.

Abstract: The study aimed to identify the impact of digital transformation on administrative performance in Algerian healthcare institutions. Using a descriptive-analytical approach, we presented a theoretical framework explaining the study variables. To achieve scientific results, a questionnaire was used and distributed to administrators at the University Hospital of Constantine. We analyzed 100 forms using SPSS V25. The study found that digital transformation affects administrative performance at the university hospital. Based on this, we proposed: improving internet quality and increasing its bandwidth, enhancing training for human resources to keep up with administrative technological advancements, learning from global experiences for better practices, and accelerating the shift towards digital management in the health sector

Keywords : Digital transformation, administrative performance, the University Hospital of Constantine Province, health services.

Jel Classification Codes : O33, I15

* المؤلف المرسل: نريمان خنوف

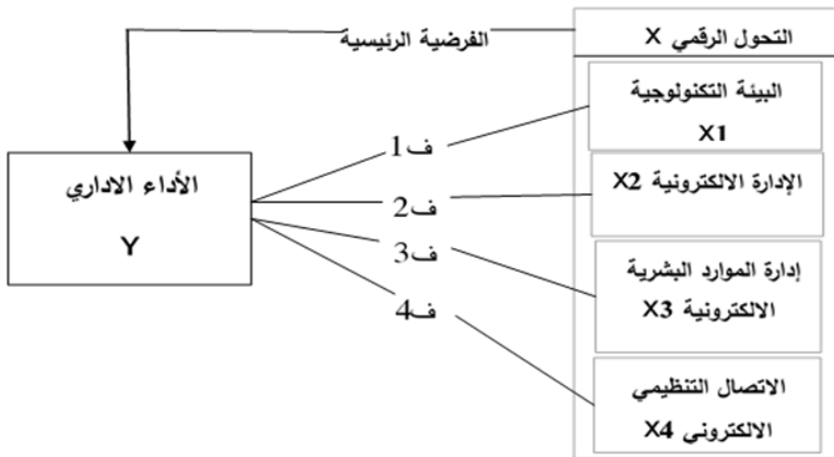
1. مقدمة:

يشهد العالم اليوم تطورات تكنولوجية مستمرة أحدثت ثورة في نظم المعلوماتية والرقمنة، مما أدى إلى تحسين أداء المؤسسات عبر تسهيل الوظائف والمهام من خلال تطبيق تقنيات التحول الرقمي، وبالتالي تقديم خدمات إبداعية ومرضية للجمهور، وفي هذا الصدد يحاول القطاع الصحي تحسين أدائه الإداري من خلال تبني الرقمنة، وذلك من خلال التحول الحتمي من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية والتوسع في استخدام البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي، لتقديم المعلومات وتسهيل الوصول إليها، مما يساعد على رفع كفاءة وفعالية الخدمات الصحية المقدمة.

ولا شك أن الجزائر من الدول التي قامت بالعديد من الخطوات للتحول نحو رقمنة المستشفيات وتبني استراتيجيات تهدف إلى تحقيق التحول الإلكتروني في قطاع الصحة. رغم وجود بعض التحديات، إلا أن التعرف على هذه التحديات وتقديم حلول فعالة يمكن أن يساهم في تطوير تكنولوجيا وأساليب جديدة، مما يعزز التنمية الصحية في البلاد. انطلاقاً مما تم التطرق إليه، سنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: هل يوجد أثر للتحول الرقمي على الأداء الإداري في المستشفى الجامعي بولاية قسنطينة؟

لمعالجة هذه الإشكالية، قمنا بإعداد النموذج الموضح في الشكل (1):

الشكل 1: النموذج المعتمد في إنجاز الدراسة



المصدر: من اعداد الباحثين.

وللإجابة على إشكالية البحث تم صياغة الفرضيات التالية:

تتمثل الفرضية الرئيسية في:

هناك أثر ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي والأداء الإداري في المستشفى الجامعي بولاية قسنطينة.

وينبثق عن هذه الفرضية أربع فرضيات هي:

- هناك أثر ذات دلالة إحصائية بين البيئة التكنولوجية والأداء الإداري في المستشفى الجامعي بولاية قسنطينة.
- هناك أثر ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الالكترونية والأداء الإداري في المستشفى الجامعي بولاية قسنطينة.
- هناك أثر ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية والأداء الإداري في المستشفى الجامعي بولاية قسنطينة.
- هناك أثر ذات دلالة إحصائية بين الاتصال التنظيمي الالكتروني والأداء الإداري في المستشفى الجامعي بولاية قسنطينة.

1.1 أهداف الدراسة:

- بيان ماهية التحول الرقمي والتحول نحو الإدارة الرقمية في قطاع الصحة.
- تسليط الضوء على ابعاد التحول الرقمي واهداف هذه الأخيرة في تحسين الأداء الإداري بالمستشفيات.
- دراسة الأثر الذي يلعبه التحول الرقمي على الأداء الإداري من خلال تطبيق ذلك على التجربة الجزائرية في المستشفى الجامعي بولاية قسنطينة.
- معرفة واقع تطبيق التحول الرقمي في الإدارات بالمؤسسات الاستشفائية الجزائرية.

2.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع نفسه كون ان التحول الرقمي والاثر الذي يلعبه على الأداء الإداري للمؤسسات الاستشفائية من الموضوعات المهمة التي أصبحت جل اهتمام العالم في وقتنا الحالي خاصة بعد ازمة كورونا، ويعد أيضا من الموضوعات الحديثة التي ما زالت بحاجة إلى مزيد من البحث والدراسة، بالإضافة الى أهمية التعرف على السياسات والمجهودات المبذولة في هذا المجال من التجربة الجزائرية.

3.1 الدراسات السابقة:

- تم الاطلاع على العديد من الدراسات في سياق الدراسة وتم اختيار منها ما يلي:
- دراسة عمر حوتيه، 2023 تحت عنوان: "التحول الرقمي ودوره في تحسين أداء القطاع الصناعي العمومي في الجزائر" هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على جوهر التحول الرقمي، مركزة على تحديات المؤسسات الصناعية العمومية في الجزائر ومدى استعدادها للتكيف مع التحولات الرقمية. أكدت الدراسة أن التحول الرقمي يعزز الفرص الاستثمارية، يدعم الإبداع والابتكار، ويعزز توسع وانتشار المؤسسات، ويعتبر مفتاحاً للاستمرارية وتحقيق الاستقرار من خلال تطوير الإنتاج واستراتيجيات السوق.
 - دراسة سمية مجدي سلامة مصطفى وعزة ماهر محمدمو رمضان العزب، 2021 تحت عنوان: " دور التحول الرقمي في تحسين أداء شركات السياحة المصرية (بالتطبيق على شركات السياحة المصرية فئة أ) "تحلل الدراسة تأثير التحول الرقمي على تحسين أداء شركات السياحة المصرية، وتبين أن هناك علاقة قوية بين التحول الرقمي وأداء الشركات. توصي الدراسة بضرورة وضع استراتيجيات رقمية واضحة وتعزيز الثقافة الرقمية، مع التركيز على مرونة تعديل الاستراتيجيات لضمان تحسين الأداء المستمر."
 - دراسة أحمد عبد القادر سعد الدين عبد الرحمن ونادية آدم إدريس جبريل، 2021 تحت عنوان: "تطوير الأداء الإداري في ضوء الادارة الالكترونية" هدفت الورقة البحثية إلى فهم دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الإداري، والتعرف على التحديات التي تواجهها، واستكشاف الاقتراحات للتعامل معها. توصل البحث إلى أن الإدارة الإلكترونية تعزز الكفاءة والدقة والسرعة وتقليل التكاليف، لكنها تواجه تحديات تنظيمية وبشرية وتقنية ومالية وأمنية، ويتعين التركيز على تدريب الكوادر البشرية للتغلب على هذه التحديات."
 - Ignitia Motjlopqne and Martin Chanza, 2023, the title is: **Digital transformation dimensions for evaluating SMEs' readiness for big analytic and artificial intelligence: A review.**

تستعرض الدراسة الأبعاد الأساسية لتقييم استعداد المشاريع الصغيرة والمتوسطة للتحول الرقمي، مع التركيز على القيادة الاستراتيجية، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا

المعلومات، الأمان، ونموذج الأعمال. تسلط النتائج الضوء على أهمية تحليلات البيانات الكبيرة، الحوكمة، إدارة الفوائد والمخاطر، والعوامل البيئية. تقترح الدراسة أن يشمل تقييم الاستعداد للتحويل الرقمي هذه الأبعاد الستة مع الانتباه لمتطلبات تحليلات البيانات والذكاء الاصطناعي."

- أهم ما يميز الدراسة الحالية على الدراسات السابقة: تظهر المراجعة أن الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع الحالي أجريت بين عامي 2018 و2023، مما يعكس حداثة الموضوع. الدراسات شملت مؤسسات متنوعة، ولكن الدراسة الحالية تميزت بتركيزها على العلاقة بين الرقمنة والأداء الإداري في المؤسسات الاستشفائية. بينما تناولت الدراسات السابقة الرقمنة والأداء الإداري بشكل منفصل، فإن هذه الدراسة تملأ فجوة الربط بينهما في قطاع الصحة، وتعتبر أول دراسة محلية تساهم في هذا المجال وتكمل جهود الباحثين فيه.

4.1 هيكل الدراسة:

تم تقسيم الدراسة الى جزئين. في الجزء الأول، سيتم التركيز على المفاهيم الأساسية لكل من التحويل الرقمي والأداء الإداري في قطاع الصحة. اما في الجزء الثاني، سنحلل وندرس أثر التحويل الرقمي على الأداء الإداري في المستشفى الجامعي بولاية قسنطينة.

2. الإطار النظري للدراسة: ماهية التحويل الرقمي والأداء الإداري في قطاع الصحة:

التحويل الرقمي في قطاع الصحة يعتبر موضوعاً مهماً لأنه يوفر تسهيلات وتحسينات في الإدارة باستخدام التكنولوجيات الرقمية، الذكاء الاصطناعي، ووسائل الرقمنة. يساعد ذلك في إدارة الملفات بسرعة، تحسين الوصول إلى المعلومات، وتعزيز التواصل بين الأقسام، مما يعزز الكفاءة الإدارية ويقلل الأخطاء.

1.2 مفاهيم أساسية متعلقة بالموضوع:

1.1.2 مفهوم التحويل الرقمي: يعتبر التحويل الرقمي من أهم المفاهيم المتداولة في السنوات الأخيرة في كافة القطاعات، مما جعله يتمتع بمظهر وتشغيل مختلف لكل منظمة أو شركة، لذلك ليس من السهل تحديد تعريف عالمي واحد، وبالتالي يعرف بأنه: "العملية التي تتيح للمؤسسات تطبيق عمليات رقمية مبتكرة باستخدام شبكة عالمية، عن طريق تغيير معايير وإجراءات العمل المختلفة، بما

في ذلك نموذج الأعمال ومعاملة العميل والمهام المطلوب إنجازها في المؤسسة"، ويمكن تعريفه أيضا بأنه "تغيير في أفراد المنظمة وعملياتها وتكنولوجياتها وبياناتها، مما يؤدي إلى تطورها" (Czerska, 2023, p. 29)، ويعرف أيضا بأنه "اعتماد الشركات على التقنيات الرقمية في تطوير منتجاتها وخدماتها، يمكنها من فتح فرص جديدة من الإيرادات والاستفادة منها من خلال زيادة قيمة منتجاتها وخدماتها". (حامد، 2020، صفحة 14)

2.1.2. مفهوم الأداء الإداري: يشير مصطلح الأداء الإداري إلى "أنه تنفيذ العاملين في المنظمة لسلوك إداري مستند إلى مبادئ الإدارة، بهدف تحقيق وظائف الإدارة بأقل جهد وتكلفة، مما يشمل اتخاذ القرارات، التخطيط، التنظيم، الإشراف، التوجيه والقيادة، وضبط الرقابة بطريقة فعّالة" (ابو نصر، 2012، صفحة 72)، كما يعرف بأنه "الجهود المستهدفة التي تبذلها المنظمات لتخطيط وتنظيم وتوجيه الأداء الفردي والجماعي، وتحديد معايير ومقاييس واضحة بهدف تحقيق هدف محدد يسعى الجميع لتحقيقه" (سعد الدين و ادريس جبريل، 2021، صفحة 587).

3.1.2. مفهوم الإدارة الرقمية: المعروفة أيضًا بالإدارة الإلكترونية (E-Management)، تعرف "كتحول من تنفيذ المعاملات وتقديم الخدمات بالطرق التقليدية اليدوية إلى الشكل الإلكتروني، بهدف تحقيق أقصى استفادة من الوقت والمال والجهد، يمكن تعريفها كاستراتيجية إدارية في عصر المعلومات تسعى لتقديم خدمات متميزة للمواطنين والمؤسسات، ولعملائها، من خلال استثمار الموارد المادية والبشرية والمعنوية بشكل فعال عبر منصة إلكترونية حديثة تسعى لتحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفعالية وضمان الجودة المرغوبة" (حامد ف.، 2015، الصفحات 208-209)، وتعرف أيضا بانها "قدرة المؤسسات المتنوعة على إدارة أنشطتها وخدماتها الداخلية والخارجية تتحقق من خلال تيسير توفيرها وتقديمها بشكل إلكتروني بسرعة وفعالية، وبتكلفة وجهد أقل. يعتمد التحول إلى الإدارة الإلكترونية على استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل شبكات الاتصال الخارجية والإنترنت، وأنظمة الحاسوب المقدمة من قبل هيئات التنظيم المختلفة" (المغربي، 2001).

انطلاقاً مما سبق التحول نحو الإدارة الرقمية في قطاع الصحة يعني انتقال المؤسسات الاستشفائية لاستخدام التكنولوجيا الرقمية لتحسين العمليات الإدارية. ويشمل ذلك توجيه الاهتمام نحو المستهلك الرقمي من خلال استخدام أدوات ووسائط ذكية وتقنيات جديدة لتعزيز خدمات الرعاية الصحية.

2.2 أبعاد التحول الرقمي:

بحسب الدراسات السابقة لكي تصل المؤسسات الاستشفائية الى مرحلة نجاح عملية التحول الرقمي يجب عليها ان تتبنى مجموعة من الابعاد، وبالتالي تمت صياغتها كما يلي:

- **البيئة التكنولوجية:** وهي مجموعة من التقنيات والتفاعلات والأنظمة التكنولوجية المحيطة بالعمليات والأنشطة الرقمية، والتي تعد عامل أساسياً للتحول الرقمي مثل استخدام التكنولوجيا السحابية، الذكاء الاصطناعي، والانترنت حيث تلعب هذه العوامل دوراً حيوياً في تحسين الأداء وتسريع الابتكار. (شحادة، 2022، صفحة 68).
- **الإدارة الإلكترونية:** من أجل نجاح عملية التحول الرقمي يتطلب ذلك توفر مجموعة من المتطلبات الإدارية والمتمثلة في: انشاء هيكل اداري او هيئة مسؤولة عن تخطيط ومتابعة وتنفيذ مشروع الرقمنة، بالإضافة الى اجراء تغييرات في الهياكل والأنظمة الإدارية والإجراءات والأساليب بما يتناسب مع مبادئ الرقمنة (عبد الناصر و قرشي ، 2010، الصفحات 90-92)، ويعتبر تحسين أداء الخدمة ليس بالمفهوم الجديد، حيث قامت معظم الشركات بتطبيقه منذ سنوات كمقوم أساسي للإدارة الحديثة، يهدف هذا التوجه إلى تحسين إجراءات العمل بتحديد الأهداف ووضع الاستراتيجيات، وإزالة العقبات باستخدام أحدث وسائل التكنولوجيا في تطوير أداء الإدارة داخل مختلف الشركات ملبية بذلك احتياجات المواطنين (مجدي سلامة، ماهر، و العزب، 2021، صفحة 80).
- **إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:** تعتبر الموارد البشرية من أحد الأساسيات الرئيسة والعوامل الحاسمة لنجاح التحول الرقمي (مهري، 2006، صفحة 104) وتشكل

جانبا حيويا يصعب تطبيق الرقمنة من دونها، ويجب توفير فرق مؤهلة لاستخدام وتحليل البيانات بفعالية لاتخاذ قرارات سليمة وصحيحة، إلى جانب تخطيط وتنفيذ رؤى المؤسسة بمهارات وخبرات علمية وعملية، مع التفهم والاعتقاد في أهمية التغيير والتطوير (شاوشي وخلوف، 2023، صفحة 20).

- **الاتصال التنظيمي الإلكتروني:** من اهم متطلبات نجاح عملية التحول الرقمي هي وجود ترابط وتبادل الكتروني للمعلومات داخل المؤسسة، حيث مكنت التكنولوجيات الجديدة من تبادل كميات كبيرة من المعلومات والبيانات بين افراد الأقسام في البيئة التنظيمية بسهولة من خلال استخدام التقنيات الرقمية والوسائط الإلكترونية، وبالتالي يمكن تعريفه على انه تلك العملية الاجتماعية التي يتفاعل الافراد من خلالها باستعمال نظم ووسائل الكترونية يتبادلون فيها رسائل ومعلومات متنوعة في وقت وجيز وبتكلفة اقل ودون عناء التنقل، كل هذا يؤدي الى تحسين الأداء الإداري وبالتالي تحقيق الأهداف المسطرة من قبل أي مؤسسة (عمارية و سبتي، 2020، صفحة 395).

3.2. أهداف التحول الرقمي في تحسين الأداء الإداري:

سجل استخدام التحول الرقمي تطورا ملحوظا في مجال الأداء الإداري، حيث أدى إلى تحسين تقديم الخدمات في جميع المجالات، وشكل تحولاً جذريا نحو الخدمات الإلكترونية والتخلص التدريجي من البيروقراطية التي أدت في العديد من الأحيان إلى سوء تسيير المرافق العامة وانخفاض مردوديتها. وبالتالي، أصبح الاعتماد على التحول الرقمي في مختلف الإدارات أمرا محتوما وضروريا (بعداش، 2021، صفحة 53). ويركز تطبيق الرقمنة في تحسين الأداء الإداري على تحقيق العناصر التالية:

- **أهداف تتعلق برفع كفاءة العمل الإداري:** تتمثل في تحسين مستوى الخدمات المقدمة من طرف الإدارة، التقليل في زمن تنفيذ مختلف الإجراءات هذا يساهم في تنفيذ المهام الإدارية بشكل أكثر فاعلية وسرعة، ويقلل من التكاليف واستخدام الورق في العمليات الإدارية.
- **أهداف تركز على تعزيز كفاءة وفعالية اتخاذ القرارات الإدارية:** وذلك من خلال تقليل الأخطاء الناجمة عن العوامل البشرية، تسهيل الحصول على الخدمات والمعلومات

للمستفيدين والمقدمة من طرف الإدارات في أي زمان ومكان وبشكل آلي، أيضا التقليل من اتخاذ القرارات الغير صحيحة (شليبي، 2011، الصفحات 11-12).

- **أهداف متعلقة بالوظائف الإدارية:** يمكن تلخيص الأهداف المتعلقة بالوظائف الإدارية في اهداف خاصة بالتخطيط الالكتروني فبدلا من اعتماد المؤسسة على خطط طويلة ومتوسطة الاجل تعتمد على التخطيط الالكتروني الذي يوفر ميزة المرونة بصورة ديناميكية ومتغيرة تعتمد على تدفق كم هائل من المعلومات الالكترونية، اهداف خاصة بالتنظيم الالكتروني الذي يعتمد على طبيعة المهام والأنشطة المكلف بها الجهاز الإداري والتي بدورها تعتمد على الاتصالات داخل الإدارة وخارجها بشكل رقمي يسهل وضع تنظيم مثالي، اما اهداف القيادة الالكترونية فتتمثل في السماح للموظف بالرجوع الى قاعدة البيانات دون حاجة الى الرجوع الى الرؤساء وبالتالي فالمجال الالكتروني يقدم خدمات عامة سواء كانت استشارية أو عبارة عن حلول للمشاكل ويؤدي إلى الإبداع والولاء من طرف الموظف (بعداش، 2021، الصفحات 48-49)، فيما يتعلق بالرقابة الإلكترونية، فإنها تحقق فعالية كبيرة في استخدام أنظمة وشبكات المعلومات المبنية على الإنترنت، من خلال إجراء عمليات فحص وتدقيق ومتابعة دقيقة وشاملة بتكلفة أقل وفي وقت أقصر (خلاف، 2022، صفحة 5).

3. **الإطار التطبيقي للدراسة: أثر التحول الرقمي على الأداء الإداري في المستشفى الجامعي بولاية قسنطينة.**

سنقوم في هذا الجزء بتوضيح الأدوات المعتمدة في الدراسة، وعرض نتائج التحليل الاحصائي واختبار الفرضيات.

1.3. الطريقة والأدوات:

1.1.3 **مجتمع وعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين الإداريين في المستشفى الجامعي بولاية قسنطينة الذي بلغ عددهم 355 اداري، ونظراً لتعقيدات الوصول إلى كل المفردات، تم اختيار عينة عشوائية تضم 100 مفردة.

2.1.3 **منهج وأداة الدراسة:** تم اعتماد المنهج الوصفي وإعداد استبيان يتكون من جزأين، الجزء الأول يتمثل في الخصائص الديمغرافية، اما الجزء الثاني فخاص

بمتغيرات الدراسة التحول الرقمي تضمن 18 عبارة، والأداء الإداري تضمن 11 عبارة.

3.1.3 ثبات أداة الدراسة: تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة وإمكانية الاعتماد عليها في اختبار الفرضيات وتحقيق أهداف الدراسة، تظهر النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 1: اختبار ثبات الاستبيان

عدد العبارات	معامل الثبات
28	0.861

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان معامل الثبات بلغ (0.861) وهو يدل على ان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

2.3 تحليل وتفسير النتائج:

1.2.3 خصائص عينة الدراسة:

تم استخدام التحليل الوصفي لاستخراج التكرارات والنسب المئوية للجزء الأول، الذي يتعلق بالخصائص الديمغرافية، وسنوضحها في الجدول التالي:

الجدول 2: توزيع افراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية

البيان	المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	32	32
	انثى	68	68
المنصب الوظيفي	اداري	73	73
	رئيس مصلحة	15	15
	مدير	1	1
	آخر	11	11
الخبرة	اقل من 5 سنوات	9	9
	من 5 الى 10 سنوات	55	55
	من 11 الى 15 سنة	17	17
	أكبر من 15 سنة	19	19
المجموع		100	100

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

من خلال النتائج التي وضحتها الجدول، يظهر ان الاناث يشكلون الفئة الغالبة على عينة البحث بنسبة 68% مقارنة بنسبة الذكور والتي بلغت 32%، اما بالنسبة للمنصب الوظيفي فقد جاء منصب اداري في المرتبة الأولى بنسبة 73% ثم رئيس مصلحة بنسبة 15%، تليها مناصب أخرى بنسبة 11%، وفي الأخير منصب مدير 1%، وفيما يخص سنوات الخبرة نجد ان 55% من الموظفين يتمتعون بخبرة تمتد (من 5 الى 10 سنوات)، ثم تليها فئة (أكبر من 15 سنة) بنسبة 19%، ثم الفئة الممتدة (من 11 الى 15 سنة) بنسبة 17%، في حين كانت الفئة الأضعف للموظفين يتمتعون بخبرة اقل من 5 سنوات بنسبة 9%.

بناءً على التحليل السابق، يمكننا استنتاج تنوعا في تشكيل أفراد عينة الدراسة، وأنهم مؤهلون علميا لفهم واستيعاب فقرات الاستبيان، بالإضافة إلى أنهم يمتلكون خبرة كافية لتقديم المعلومات المطلوبة حول متغيرات الدراسة.

2.2.3 تحليل محاور متغيرات الدراسة:

قمنا بتحليل محاور الاستبانة بالاعتماد على سلم ليكارت الخماسي كالتالي:

الجدول 3: سلم ليكارت الخماسي

5	4	3	2	1
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5.00-4.20	4.19-3.40	3.39-2.60	2.59-1.80	1.79- 1.00

المصدر: من اعداد الباحثين.

1.2.2.3 تحليل محور واقع التحول الرقمي في المستشفيات:

شمل محور واقع التحول الرقمي في المستشفيات على أربعة أبعاد، سنقوم بتحليل كل بعد على حدا.

- تحليل بعد البيئة التكنولوجية:

الجدول 4: إجابات عينة الدراسة على بعد البيئة التكنولوجية

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
2	موافق	0.643	3.99	يملك المستشفى البرامج والمعدات اللازمة لتطبيق الرقمنة.
1	موافق	0.517	4.07	يتوفر المستشفى على الأجهزة المناسبة لتلبية احتياجات الرقمنة من حواسيب، برمجيات، شبكات معلومات.
5	غير موافق	0.676	2,26	هناك شبكة معلوماتية داخلية فعالة (انترنت) في المستشفى
3	موافق	0.649	3.77	يهتم المستشفى بتقديم طرق جديدة فعالة في العمل من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات.
4	موافق	0.657	3.65	هناك إدارة متخصصة للإدارة الالكترونية والاستشارات التقنية.
-	موافق	0.289	3.53	المتوسط العام

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

يتضح من نتائج الجدول أعلاه، ان المتوسطات الحسابية لبعء البيئة التكنولوجية تراوحت ما بين (2.26 و 4.07)، وعموما سجل هذا البعد متوسط حسابي 3.53 أي ان هناك رضى من طرف افراد العينة على ما جاء فيه، وانحراف معياري ضعيف يدل على تجانس إجابات الافراد، وهذا يعني ان العينة المستهدفة لديهم اجماع على توفر بعد البيئة التكنولوجية في المستشفى محل الدراسة، حيث يمتلك المستشفى الأجهزة والمعدات اللازمة لتطبيق الرقمنة، بالإضافة الى وجود إدارة متخصصة في الاستشارات التقنية والمعاملات الالكترونية، ويسعى المستشفى لتقديم طرق جديدة فعالة في العمل الإداري من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات.

- تحليل بعد الإدارة الالكترونية:

الجدول 5: إجابات عينة الدراسة على بعد الإدارة الإلكترونية

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1	موافق	0.595	4.01	تدعم الإدارة سياسة تطبيق الرقمنة في المستشفى.
3	موافق	0.687	3.65	يعمل المستشفى على توفير لجنة مختصة تشرف على مشروع الرقمنة.
2	موافق	0.645	3.78	يقوم المستشفى بإعادة هندسة الإجراءات الإدارية والتنظيمية والعمليات الفنية بما يتناسب والتحول الجيد للرقمنة.
4	غير موافق	0.891	2.43	يعتمد المستشفى على تبادل التقارير إلكترونياً بين مستويات الإدارة.
5	غير موافق	0.873	2.31	يوجد طاقم إداري على مستوى عالي من التحكم التنظيمي مسؤول على تقوية وتعزيز استخدام الإنترنت والشبكات داخل المستشفى.
-	محايد	0.379	3.13	المتوسط العام

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

نلاحظ من الجدول أعلاه، ان المتوسطات الحسابية لبعء الإدارة الإلكترونية تراوحت ما بين (2.31 و 4.01)، وعموما سجل هذا البعد متوسط حسابي 3.13 وانحراف معياري ضعيف يدل على ضعف تشتت إجابات الافراد، وعلى العموم فان بعد الإدارة الإلكترونية سجل في اتجاهه حيادية راجعة لانقسام إجابات افراد العينة الى الموافقة على بعض العبارات المتمثلة في العبارة الأولى والثانية والثالثة، وهذا يعني ان المستشفى يدعم سياسة تطبيق الرقمنة من خلال العمل على توفير لجان مختصة تشرف على هذا المشروع الجديد بالإضافة الى إعادة هندسة الإجراءات الإدارية والتنظيمية بما يتناسب مع التحول الجيد للرقمنة، اما فيما يخص العبارتان الرابعة والخامسة فهنا معظم إجابات افراد العينة كانت بعدم الموافقة وهذا راجع الى ان المستشفى لا يعتمد على تبادل مختلف التقارير والوثائق الإدارية إلكترونياً بسبب عدم توفر بريد الكتروني لكل اداري، بالإضافة إلى ذلك يفتقر لوجود طاقم إداري على مستوى عال من التحكم مسؤول عن تعزيز استخدام الإنترنت

والشبكات داخل المستشفى، لكن ما تم ملاحظته ان المستشفى يعمل على محاربة هذه النقصان تدريجيا للقضاء عليها نهائيا.

- تحليل بعد ادارة الموارد البشرية الالكترونية:

الجدول 6: إجابات عينة الدراسة على بعد ادارة الموارد البشرية الالكترونية

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1	موافق	0.714	4.07	يتوفر المستشفى على إطارات بشرية مؤهلة وكافية من حيث العدد لتطبيق الرقمنة.
2	غير موافق	0.738	1.98	يتدرب القيادات والعاملين على تطبيق عمليات الرقمنة بشكل جيد.
3	غير موافق	0.766	1.83	يعمل المستشفى على تهيئة الموظفين نفسانيا ومعنويا على استخدام الرقمنة.
4	غير موافق بشدة	0.786	1.78	يوجد مدربون متخصصون لتدريب الموظفين على استخدام الرقمنة.
-	غير موافق	0.550	2.55	المتوسط العام

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

من الجدول أعلاه يمكننا ملاحظة ان المتوسطات الحسابية لبعد الإدارة الالكترونية تراوحت ما بين (1.78 و 4.07)، وعموما سجل هذا البعد متوسط حسابي 2.55 وانحراف معياري ضعيف يدل تجانس إجابات الافراد، مما يدل ان العينة المستهدفة لديهم اجماع على عدم توفر بعد إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المستشفى محل الدراسة، حيث نلاحظ ان العبارة الأولى سجلت موافقة من طرف افراد العينة اما بالنسبة لباقي العبارات فكانت غير موافقة عليها، وهكذا يمكن استنتاج أن المستشفى يحتوي على عدد كاف من العاملين المؤهلين لتنفيذ عمليات التحول الرقمي، ومع ذلك هناك نقص بالغ في تدريب هؤلاء العاملين بشكل جيد، وايضا لا يركز المستشفى على تأهيل موظفيه على الصعيدين النفسي والمعنوي لاستخدام التقنيات الرقمية، وهو جانب أساسي ضمن عوامل النجاح الفعال للرقمنة كل هذا راجع لعدم وجود متدربين مختصين في هذا المجال.

- تحليل بعد الاتصال الالكتروني التنظيمي:

الجدول 7: إجابات عينة الدراسة على بعد الاتصال الإلكتروني التنظيمي

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
3	غير موافق	0.728	1.93	يوجد لدى المستشفى شبكة اتصال تساعد على سرعة إنجاز العمل.
4	غير موافق	0.646	1.92	توافر بريد إلكتروني رسمي لكل موظف للتعامل من خلاله مع كافة الموظفين.
2	محايد	0.947	2.85	استخدام تقنية Video Conference وتكنولوجيا التواصل عن بُعد أثناء المقابلات أو الندوات أو الدورات التدريبية للعاملين.
1	موافق	0.551	3.86	اعتماد الأرشفة الإلكترونية لحفظ كافة المستندات بدلا من السجلات العادية.
-	محايد	0.401	2.79	المتوسط العام

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

يتضح من الجدول أعلاه، ان المتوسطات الحسابية لبعء الإدارة الإلكترونية تراوحت ما بين (1.92 و 3.86)، حيث سجل هذا البعد متوسط حسابي 2.79 وانحراف معياري ضعيف يدل على ضعف تشتت إجابات الافراد، وعلى العموم فان بعد الاتصال الإلكتروني التنظيمي سجل في اتجاهه حيادية راجعة لانقسام إجابات افراد العينة الى الموافقة على بعض العبارات المتمثلة في العبارة الأخيرة أي انه يتم الاعتماد على الأرشفة الإلكترونية لحفظ كافة المستندات بدلا من السجلات العادية، اما فيما يخص العبارة الرابعة فهنا انقسمت آراء العينة بين الموافقة وعدم الموافقة على استخدام تقنية Vidéo Conférence وتكنولوجيا التواصل عن بُعد أثناء المقابلات أو الندوات أو الدورات التدريبية للعاملين حيث أن هاته التقنية متاحة للاستعمال من طرف رؤساء المصالح بالأكثر، اما بالنسبة للعبارتين الأولى والثانية فهناك اجماع من طرف افراد العينة على عدم الموافقة وبالتالي عدم توفر بريد الكتروني لكل موظف اداري وأيضا ضعف في شبكة الاتصال وهذا يؤدي الى عرقلة ويطؤ في انجاز الاعمال الادارية.

لتبسيط فهم اتجاهات أفراد العينة نحو أبعاد التحول الرقمي بشكل أفضل، سنقوم بتلخيصها في الجدول التالي:

الجدول 8: اتجاهات عينة الدراسة نحو أبعاد التحول الرقمي

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1	موافق	0.289	3.53	البيئة التكنولوجية
2	موافق	0.379	3.40	الإدارة الإلكترونية
4	غير موافق	0.550	2.55	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
3	محايد	0.401	2.79	الاتصال الإلكتروني التنظيمي
-	موافق	0.288	3.40	المتوسط العام

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

يتضح من الجدول أعلاه، أن المتوسط الحسابي للتحول الرقمي بلغ 3.40، تقع هذه النتائج ضمن المستوى الرابع في مقياس ليكارت، مما يشير إلى توافق تام من أفراد العينة مع فقرات هذا المحور. وبناءً على ذلك، يمكننا القول بأن المستشفى المدروس يتمتع بأبعاد التحول الرقمي، والتي جاء ترتيبها كما يلي: البيئة التكنولوجية احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يبلغ 3.53، في حين جاءت الإدارة الإلكترونية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي يبلغ 3.40، يليه بعد الاتصال الإلكتروني التنظيمي بمتوسط حسابي 2.79، وأخيراً بعد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بمتوسط حسابي 2.55.

2.2.2.3 تحليل محور الاداء الاداري:

تم عرض النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول 9: اتجاهات عينة الدراسة نحو أبعاد الاداء الاداري

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1	موافق بشدة	من 0.473 الى 0.955	من 4.20 الى 4.46	3ع، 6ع، 10ع، 11ع
2	موافق	0.745، 0.592	4.10 ، 4.15	5ع، 1ع
3	محايد	1.014 الى 0.756	من 2.29 الى 3.29	2ع، 4ع، 8ع، 9ع
4	غير موافق	0.775	2.19	7ع
-	موافق	0.330	3.60	المتوسط العام

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

تشير نتائج الجدول إلى أن الأداء الإداري في المستشفى يُعتبر جيداً بمتوسط حسابي 3.60 وانحراف معياري 0.33، مما يدل على توافق آراء الأفراد حول هذا الجانب.

أظهرت العبارات المتعلقة باستخدام الأرشفة الإلكترونية، والتدريب، والتخطيط الإلكتروني، والبرامج التكنولوجية، أعلى درجات الموافقة، مما يدل على اهتمام الأفراد بتحسين أدائهم من خلال التحول الرقمي. بينما كانت العبارات التي تتعلق بسرعة إنجاز الأعمال وتبادل المعلومات داخل الأقسام الإدارية أقل توافقاً بسبب مشاكل في الشبكة والانترنت. أما العبارة المتعلقة بمشاركة الإداريين في صنع القرارات، فقد حصلت على أقل درجة موافقة، مما يشير إلى ضعف المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية

3.2.3 اختبار فرضيات الدراسة:

قبل إجراء الاختبارات، قمنا بفحص التوزيع الطبيعي باستخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov، وأظهرت النتائج ما يلي:

الجدول 10: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

Kolmogorov-Smirnov ^a			البيان
مستوى الدلالة sig	درجة الحرية ddl	القيمة الإحصائية statistique	
0.200*	100	0.216	البيئة الإلكترونية
0.200*	100	0.137	الإدارة الإلكترونية
0.200*	100	0.138	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
0.200*	100	0.172	الاتصال الإلكتروني التنظيمي
0.200*	100	0.130	الأداء الإداري

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

نلاحظ من الجدول ان قيمة مستوى الدلالة المحسوب لجميع مجالات الدراسة أكبر من المستوى المعتمد (0.05) وهذا يدل على ان بيانات الظاهرة محل الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

1.3.2.3 اختبار الفرضية الأولى:

الفرضية البديلة: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين البيئة التكنولوجية وتحسين الأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين البيئة التكنولوجية وتحسين الأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.

الجدول 11: نتائج اختبار الفرضية الأولى

البيئة التكنولوجية (X1)					الأداء الإداري (Y1)
مستوى الدلالة	قيمة F	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	
0.038	0.767	0.101	0.358	0.599	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

استنادا إلى الجدول السابق، يمكن ملاحظة أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.599 مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين بعد البيئة التكنولوجية والأداء الإداري، بلغ معامل التحديد 0.358 مما يدل على أن 35.8% من التغيرات في الأداء الإداري يمكن أن يرجع سببها الى البيئة التكنولوجية بينما تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى، اما قيمة معامل الانحدار فقد بلغت 0.101 وهذا يعني ان كل زيادة بوحدة واحدة من البيئة التكنولوجية يؤدي الى تحسين الأداء الإداري بقيمة 0.101، كما بلغت قيمة F المحسوبة 0.767 بمستوى دلالة 0.038 وهو اقل من مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يمكن عرض معادلة الانحدار الخطي كالتالي:

$$Y1 = 0.101X1 + 3.240$$

من خلال ما سبق تؤكد النتائج على رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين البيئة التكنولوجية والأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.

2.3.2.3 اختبار الفرضية الثانية:

الفرضية البديلة: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الالكترونية والأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الالكترونية والأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.

الجدول 12: نتائج اختبار الفرضية الثانية

الإدارة الالكترونية (X2)					الأداء الإداري (Y1)
مستوى الدلالة	قيمة F	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	

0.009	7.148	0.227	0.068	0.261	
-------	-------	-------	-------	-------	--

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

من خلال نتائج الجدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بلغت 0.261، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين بعد الإدارة الالكترونية والأداء الإداري، كما بلغ معامل التحديد 0.068 وهو يدل على ان 6.8% من التغيرات التي تطرأ على الأداء الإداري كانت نتيجة الإدارة الالكترونية والباقي يعود الى عوامل أخرى، اما قيمة معامل الانحدار فقد بلغت 0.227 وهذا يعني ان كل زيادة بوحدة واحدة من الإدارة الالكترونية يؤدي الى تحسين الأداء الإداري بقيمة 0.101، كما بلغت قيمة F المحسوبة 7.148 بمستوى دلالة 0.009 وهو اقل من مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يمكن عرض معادلة الانحدار الخطي كالتالي:

$$Y1=0.227X2+2.885$$

من خلال ما سبق تؤكد النتائج على رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الالكترونية وتحسين الأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.

3.3.2.3 اختبار الفرضية الثالثة:

الفرضية البديلة: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية والأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.
الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية والأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.

الجدول 13: نتائج اختبار الفرضية الثالثة

إدارة الموارد البشرية الالكترونية (X3)					الأداء الإداري (Y1)
مستوى الدلالة	قيمة F	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	
0.361	0.842	0.055	0.009	0.092	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

من خلال نتائج الجدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بلغت 0.092، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين بعد إدارة الموارد البشرية الالكترونية و الأداء الإداري، كما بلغ معامل التحديد 0.009 وهو يدل على ان 0.9% من التغيرات

التي تطراً على الأداء الإداري كانت نتيجة إدارة الموارد البشرية الالكترونية والباقي يعود الى عوامل أخرى، اما قيمة معامل الانحدار فقد بلغت 0.055 وهذا يعني ان كل زيادة بوحدة واحدة من إدارة الموارد البشرية الالكترونية يؤدي الى تحسين الأداء الإداري بقيمة 0.055، كما بلغت قيمة F المحسوبة 0.842 بمستوى دلالة 0.361 وهو اكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يمكن عرض معادلة الانحدار الخطي كالتالي:

$$Y1=0.055X3+3.454$$

من خلال ما سبق تؤكد النتائج على قبول الفرضية العدمية ورفض الفرضية البديلة، أي لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية والأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.

4.3.2.3 اختبار الفرضية الرابعة:

الفرضية البديلة: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الالكتروني التنظيمي والأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.
الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الالكتروني التنظيمي والأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.

الجدول 14: نتائج اختبار الفرضية الرابعة

الاتصال الالكتروني التنظيمي (X4)					الأداء الإداري (Y1)
مستوى الدلالة	قيمة F	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	
0.03	4.826	0.178	0.047	0.217	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

من خلال نتائج الجدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بلغت 0.217، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين بعد الاتصال الالكتروني التنظيمي والأداء الإداري، كما بلغ معامل التحديد 0.047 وهو يدل على ان 4.7% من التغيرات التي تطراً على الأداء الإداري كانت نتيجة الاتصال الالكتروني التنظيمي والباقي يعود الى عوامل أخرى، اما قيمة معامل الانحدار فقد بلغت 0.178 وهذا يعني ان كل زيادة بوحدة واحدة من الاتصال الالكتروني التنظيمي يؤدي الى تحسين الأداء الإداري بقيمة 0.178، كما بلغت قيمة F المحسوبة 4.826 بمستوى دلالة 0.03 وهو اقل من مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يمكن عرض معادلة الانحدار الخطي كالتالي:

$$Y1=0.178X4+3.097$$

من خلال ما سبق تؤكد النتائج على رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الالكتروني التنظيمي والأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.

5.3.2.3 اختبار الفرضية الرئيسة:

الفرضية البديلة: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي والأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.
الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي والأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.

الجدول 15: نتائج اختبار الفرضية الرئيسة

التحول الرقمي (Xi)					الأداء الإداري (Yi)
مستوى الدلالة	قيمة F	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	
0.024	5.277	0.295	0.263	0.513	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS V25).

من خلال نتائج الجدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بلغت 0.531، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين التحول الرقمي والأداء الإداري، كما بلغ معامل التحديد 0.263 وهو يدل على ان 26.3% من التغيرات التي تطرأ على الأداء الإداري كانت نتيجة التحول الرقمي والباقي يعود الى عوامل أخرى، اما قيمة معامل الانحدار فقد بلغت 0.295 وهذا يعني ان كل زيادة بوحدة واحدة من التحول الرقمي يؤدي الى تحسين الأداء الإداري بقيمة 0.295، كما بلغت قيمة F المحسوبة 5.277 بمستوى دلالة 0.024 وهو اقل من مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يمكن عرض معادلة الانحدار الخطي كالتالي:

$$Yi=0.295X4+2.809$$

من خلال ما سبق تؤكد النتائج على رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي والأداء الإداري عند درجة معنوية 5% بالمستشفى الجامعي لولاية قسنطينة.

4. خاتمة:

يلعب التحول الرقمي دورا حاسما في تعزيز وتحسين الأداء الإداري في المستشفيات، حيث تساهم هذه التطورات في تحسين إدارة الملفات وتيسير الوصول الى المعلومات بفعالية وكذلك تحسين عمليات التواصل بين الأقسام مما يعزز الكفاءة الإدارية ويقلل الأخطاء، وتوصلت الدراسة الى:

- زيادة وتيرة الاهتمام بالتحول الرقمي في المستشفيات وان كان ذلك بوتيرة متباطئة؛
- وجود تحسن وزيادة في الأداء الإداري من خلال استغلال ابعاد التحول الرقمي في المستشفى محل الدراسة؛
- يشجع المستشفى محل الدراسة الأساليب الإدارية الجديدة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات؛
- ضعف شبكة الاتصال والانترنت في معظم الأقسام الإدارية وأيضاً عدم توفر بريد الكتروني لكل اداري مما يؤدي الى تأخير في انجاز الاعمال؛
- يمتلك المستشفى كمية كافية من الكوادر المؤهلة لتطبيق التكنولوجيا الرقمية، لكن هناك نقص كبير في التدريب الجيد لهؤلاء الكوادر؛
- يوجد أثر للتحول الرقمي على الأداء الإداري بالمستشفى محل الدراسة؛
- يوجد أثر لكل من بعد البيئة التكنولوجية والإدارة الالكترونية والاتصال الالكتروني التنظيمي على الأداء الإداري في المستشفى محل الدراسة؛
- لا يوجد أثر لبعدها إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الأداء الإداري في المستشفى.

من خلال النتائج المتوصل اليها نقترح ما يلي:

- تحسين جودة الانترنت والعمل على رفع مستوى تدفقها لأنها تعتبر أهم عنصر في التحول الرقمي؛

- وضع رؤيا واضحة وشفافة للتعامل مع التحول نحو العمل الإلكتروني؛
- التركيز على التدريب والتكوين للمورد البشري بالمستشفى لمواكبة التطورات التكنولوجية الإدارية؛
- تخصيص المستشفى لنظام حوافز فعال للموارد البشرية المتميزة مما يشجع على سرعة التحول لتطبيق الإدارة بالوسائل الإلكترونية؛
- وضع الخطط المناسبة من قبل الإدارة العليا للمستشفى لعملية التحول، وتحديد مكامن القوة والضعف لتحقيق النجاح بمرونة؛
- ضرورة الاطلاع على التجارب الناجحة في مختلف دول العالم بهدف الاستفادة منها والإسراع في التحول نحو الإدارة الرقمية في قطاع الصحة.

5. قائمة المراجع:

- احمد عبد القادر سعد الدين عبد الرحمان، ونادية آدم اندريس جبريل. (2021). تطوير الاداء الاداري في ضوء الادارة الالكترونية. مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، 7(3).
- بلقاسم بعداش. (2021). دور الرقمنة في تحسين الاداء الاداري (دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة). مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية جامعة محمد بوضياف المسيلة. الجزائر.
- جمانة عبد الوهاب شلبي. (2011). واقع الادارة الالكترونية في الجامعة الاسلامية وأثرها على التطوير التنظيمي. رسالة ماجستير، ادارة اعمال، الجمعة الاسلامية. غزة.
- حسن حامد. (2020). ما التحول الرقمي؟ اكتشاف الحقيقة وراء هذه الكلمة الطنانة. عالم التكنولوجيا، نشرة شهرية(1). مصر.
- خيرة شاوشي، وزهرة خلوف. (2023). التحول الرقمي في الجزائر. مجلة المحاسبة، التدقيق والمالية، 5(1).
- سمية مجدي سلامة مصطفى، عزة ماهر محمد، ومحمود رمضان العزب. (2021). دور التحول الرقمي في تحسين أداء شركات السياحة المصري (بالتطبيق على شركات السياحة المصرية فئة أ). مجلة كلية السياحة والفنادق، 5(1).
- سهيلة مهري. (2006). المكتبة الرقمية في الجزائر: دراسة للواقع وتطلعات المستقبل. رسالة ماجستير في علم المكتبات، الجزائر.

- عبد الحكيم عمارية، ورشيدة سبتي. (2020). مستقبل الاتصال التنظيمي في ظل البيئة الرقمية- آفاق وتحديات-. المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والانسانية، 8(2).
- مدحت محمد ابو نصر. (2012). الاداء الاداري المتميز (المجلد 2). القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- مها شحادة. (2022). تأثير أبعاد التحول الرقمي في النضج الرقمي للمصارف الإسلامية بحث تطبيقي في البنوك الإسلامية الأردنية. مجلة الجامعة القاسمية للاقتصاد الاسلامي، 2(1).
- موسى عبد الناصر، ومحمد قرشي. (2010). مساهمة الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي. مجلة الباحث(9).
- وردة خلاف. (2022). دور الرقابة الالكترونية في مكافحة الفساد الاداري. المجلة الجزائرية للدراسات التاريخية والقانونية، 6(3).
- Czerska, I. (2023). *Digital Transformation in Health Care and Its Marketing. Marketing of Scientific and Research Organizations*, 49(3).