

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عمار ثليجي الأغواط

ميدان العلوم الاجتماعية  
شعبة: قسم علم النفس وعلوم  
التربية والارطفونيا  
تخصص: علم نفس تنظيم وعمل



كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية  
والارطفونيا  
رقم: 2024/.....

العنوان:

" تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى ادرين

مستشفى 240 سرير العقيد لطفي "

دراسة ميدانية بمستشفى العقيد لطفي بالأغواط

مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: علم النفس تنظيم وعمل تسيير الموارد البشرية

إشراف الاستاذة :

د. مليكة بلعربي

إعداد الطالبتين:

- بن تومي أمال

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
عمومن رمضان	استاذ تعليم عالي	عمار ثليجي الاغواط	رئيس
مليكة بلعربي	استاذ محاضر (ب)	عمار ثليجي الاغواط	مشرفا ومقررا
فارسي ابراهيم الخليل	استاذ محاضر (أ)	عمار ثليجي الاغواط	مناقشا

السنة الجامعية: 2024-2025



## شكر

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى إله وصحبه أجمعين.

نشكر الله على نعمة التي لا تقدر ولا تحصى ومنها توفيقه عز وجل في إتمام هذا العمل.  
أتقدم بجزيل الشكر والامتنان الى الأستاذة المشرف

### مليكة بلعربي

لأشرافها على هذه المذكرة

على دعمها وعلى توجيهاتها القيمة والتي كانت لنا سندا وعونا منذ بداية العمل في هذه المذكرة والتي لا تكفي كل كلمات الشكر ولتقدير التي نصفها والى الأساتذة الأفاضل لمناقشتهم لهذه المذكرة.

الى كل استاذة كيلة العلوم الاجتماعية

شكرا لكم



## اهداء

بعد مسيرة دامت سنوات حملت في طياتها الكثير من الصعوبات والمشقة والتعب ها انا  
اليوم أقف على قمة تخرجي اقطف ثمار تعبى وارفع قبعتي  
اهدي هذا العمل إلى من قال فيهما الله سبحانه وتعالى واخفض لهما جناح الذل من  
الرحمة وقل ربي ارحمها كما ربياني صغيرا  
ابي يامن افتقدتك من الصغر يامن يرتعش قلبي لذكرك .والدي العزيز رحمه الله واسكنه  
فسيح جنانه

الى من اضاءت في ليالي العتمة طريقي الى من افنت عمرها في سبيل ان أحقق  
احلامي ، واحلق في أعالي المراتب الى من سهرت وساندت وكافحت دوما من أجل أن تراني  
أنوح نبلا قلادة شرف

اخوتي الى من رزقت بهم سندا وملاذي الاول والاخير ، الى الشموع التي تنير طريقي  
ومصدر قوتي اخوتي " .سليمة .سعيد .تواتي . حميد. بلقاسم .

نصيرة"

وبالأخص سندي ورفيق حياتي ابي الثاني اخي تواتي الذي كان له بالغ الأثر في إزالة الكثير  
من العقوبات والصعاب فكان ظلي حينما يصيبني التعب ورفيقي في النجاح ، الى من  
راهننت دوما على نجاحي وذكرتني بمدى قوتي الى صديقتي واختي زوجت اخي "خيرة"  
الى من جمعتني بهم اجمل الصدف والحياة فكانوا خير الرفقة ونعم الاصدقاء الاتحاد العام

للطلبة الجزائريين U.G.E.A

وفي الختام كما قيل كان حلما فاحتمالا ثم صار حقيقة لا خيالا

والحمد لله على نعمه التي لا تحصى

# أمال





# فهرس المحتويات

# فهرس المحتويات

## Table des matières

3.....	شكر
6.....	فهرس المحتويات
1.....	مقدمة:
11.....	الفصل الأول الرقمنة
12.....	تمهيد
13.....	1- مفهوم الرقمنة:
14.....	2- خصائص الرقمنة
14.....	3- متطلبات الرقمنة :
15.....	4- مزايا الرقمنة في قطاع الصحة
17.....	خلاصة الفصل
18.....	الفصل الثاني جودة الحياة المهنية
19.....	تمهيد:
20.....	1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية
21.....	2- أبعاد جودت الحياة الوظيفية:
22.....	3- خصائص جودت الحياة الوظيفية:
23.....	4- طرق قياس جودة الحياة الوظيفية:
24.....	5- عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية:
25.....	6- معوقات جودة الحياة الوظيفية:
28.....	خلاصة الفصل:
29.....	الفصل الرابع طريقة وأدوات الدراسة
30.....	1- منهج الدراسة:

## فهرس المحتويات

30	2-حدود الدراسة:
30	3-الدراسة الاستطلاعية:
31	4- مجتمع وعينة الدراسة :
32	5-أدوات الدراسة:
34	6-الخصائص السيكو مترية لأدوات الدراسة:
40	7-اجراءات الدراسة:
40	8-اساليب المعالجة الاحصائية:
41	الفصل الخامس تحليل نتائج الدراسة
42	تمهيد
43	1.عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:
44	2.عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:
46	3.عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:
47	4.عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:
48	5.عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:
50	6.عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة:
53	7.عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة:
56	8.الاستنتاج العام للدراسة
59	خاتمة:
62	قائمة المصادر والمراجع

مكتبة

### مقدمة:

شهد العالم في العقود الأخيرة ثورة رقمية غيرت بشكل جذري أساليب العمل والتسيير داخل مختلف المؤسسات، حيث أصبح ادخال العمليات إلكترونية وتقنيات تكنولوجيا حديثة، مثل الحواسيب، والبرمجيات، والأنظمة الذكية من اهم ادوات الرقمنة المعتمدة في تحسين الأداء وتسهيل الإجراءات، مما أدت إلى تغييرات جذرية في كيفية إدارة الأعمال وتقديم الخدمات، ما دفع المؤسسات تعتمد بشكل متزايد على الحلول الرقمية لتحسين كفاءة العمل وزيادة الإنتاجية و العمل على توفير بيئة عمل أكثر مرونة، وتحسين التواصل، وتقليل الضغوط اليومية التي يتعرض لها الموظفون.

وقد اصبحت التكنولوجيا الرقمية اليوم ضرورة ملحة في العديد من القطاعات خصوصا في القطاعات الحيوية وفي مقدمتها القطاع الصحي، فكان لزاما تبني نظام معلوماتي لإدارة المؤسسات الصحية يتكيف من خلاله مع التطور التكنولوجي المتسارع ، ونجاح المرافق الصحية واستمراريتها مرهون على مدى فعالية الاستراتيجية المتبناة من طرف وزارة الصحة من اجل عصنة المؤسسات الصحية والعمل على تسريع وتسهيل سيرورة القطاع الصحي من خلال تبني نظام معلوماتي صحي.

**(زيدان وبن كادي ، 2023،ص151)**

بهدف رفع الكفاءة وتوفير الوقت والجهد وتقليل نسبة الأخطاء.

وفي ذات السياق اكدت "منظمة الصحة العالمية" في البند الثالث من جدول اعمالها ان التكنولوجيا الرقمية اصبحت مصدرا متزايد الاهمية لإيتاء الخدمات الصحية وللصحة العمومية وذلك من خلال الحواسيب والشبكات الاجتماعية ومنصات تحليل البيانات

**(مرجع سابق،ص161)**

ولتحسين نوعية الخدمات وتطوير أساليب العمل، تم اعتماد أنظمة رقمية لتسيير الملفات الإدارية، وجدولة المواعيد، ومتابعة الموارد البشرية، وتسيير الشكاوى، وغيرها من العمليات التي كانت سابقًا تعتمد بشكل شبه كامل على الوسائل الورقية التقليدية. غير أن هذا التحول لا يُقاس فقط من خلال سرعة الإجراءات أو حداثة التكنولوجيا، بل من خلال

انعكاساته المباشرة وغير المباشرة على العاملين داخل هذه المؤسسات، لاسيما الموظفين الإداريين الذين يتعاملون يوميًا مع هذه الأنظمة في بيئة العمل.

(زوقار، 2023، ص. 105).

وباعتبار العمل جزءًا أساسيًا من حياة الأفراد ومظهرًا من مظاهر الحياة المهنية، فإن تطبيق الرقمنة داخل المؤسسات بات ضرورة حتمية، لما لها من تأثير مباشر على جودة الحياة الوظيفية، خاصة لدى الموظفين الإداريين، حيث يساهم توفر الأنظمة الرقمية في رفع أداء المنظمة من جهة، وتلبية احتياجات العاملين من جهة أخرى، من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية. (Smith & Lee, 2021, p. 48)

وقد نال مفهوم جودة الحياة الوظيفية اهتمامًا واسعًا في السنوات الأخيرة نظرًا لأهميته في تعزيز رضا العاملين وتحفيزهم، إذ يشمل عدة أبعاد أبرزها: ظروف العمل، العلاقة مع الزملاء والرؤساء، الأمان الوظيفي، فرص التكوين والترقية، والتوازن بين الحياة المهنية والخاصة. ويُعد الموظف الإداري في المؤسسات الصحية من الفئات التي تتأثر بشكل مباشر بهذه الجوانب، نظرًا لطبيعة المهام اليومية التي تتطلب دقة وتنظيمًا وجهدًا مستمرًا (Garcia & Thompson.2022.p80)

وفي هذا السياق، توصلت دراسة العيون رميساء وبن عميرة سهيلة (2024) إلى وجود علاقة إيجابية بين رقمنة العمل الإداري وتحسين جودة الحياة الوظيفية، حيث ساهمت الرقمنة في رفع مستوى الرضا وتحسين بيئة العمل (ص. 55). كما أظهرت دراسة بن حمية وطيب الشريف (2023) وجود علاقة طردية بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية، خاصة لدى الموظفين الإداريين في المؤسسات الجامعية، حيث انعكس ذلك في زيادة الشعور بالاستقرار والرضا الوظيفي (ص. 62). فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مريحة ومميزة يكونوا أصحاب أداء عالي وتكون لديهم القدرة على مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها واستراتيجياتها وفي المقابل فإن المنظمة التي تحاول أن توفر برامج جودة حياة مهنية فعالة للمعاملين فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق حاجيات ومتطلبات الموظفين، لأن جودة الحياة المهنية السائدة في المنظمات أحد مصادر أداء العاملين،

ومؤشرا للمناخ الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات ، لذا فإن تحسين جودة الحياة المهنية بأبعادها النفسية والاجتماعية والمادية تشكل مسئولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المنظمات ويهتم بها الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية (غليط، 2021، ص144)

هذا ما اكدته دراسة "بولحفة 2021" اذ أصبح التوجه نحو التحول الرقمي في المنظمات بصفة عامة والقطاع الصحي بصفة خاصة ضرورة حتمية، وذلك في ظل التطورات التكنولوجية التي أصبحت تشهدها بيئة الأعمال المعاصرة، نظرا لعلاقتها الكثيفة والمتبادلة مع المواطن، كما توصلت نتائج دراستها إلى وجود أثر لمتغير رقمنة القطاع الصحي بأبعاده على الخدمات الصحية (بولحفة، 2021، ص106).

هنا أصبح التوجه نحو التحول الرقمي في المنظمات بصفة عامة والقطاع الصحي بصفة خاصة ضرورة حتمية، وذلك في ظل التطورات التكنولوجية التي أصبحت تشهدها بيئة العمل الحديثة والمعاصرة، نظرا لعلاقتها الكثيفة والمتبادلة مع المواطن.

وعليه، فإن العلاقة بين الرقمنة وجودة الحياة المهنية تمثل محورا مهما يجب التوقف عنده، خصوصا عندما يتعلق الأمر بمؤسسات عمومية مثل المستشفيات، حيث تشكل الضغوط الإدارية والبيروقراطية تحديات يومية للموظفين، فقد يرى البعض في الرقمنة وسيلة لتحسين ظروف العمل وتسهيل الأداء، بينما قد يعتبرها آخرون عبئا إضافيا يفرض متطلبات جديدة دون توفير الموارد أو التكوين الكافي، ومن هنا تأتي أهداف دراستنا الحالية في دراستنا إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المرتبطة بموضوع الرقمنة وعلاقتها بوجود الحياة الوظيفية، الكشف عن العلاقة بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة، و التعرف على مستوى تطبيق الرقمنة ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العينة ، لمحاول التعرف بعدها على معرفة الفروق في مستوى تطبيق الرقمنة وكذا جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير (السن ، والمؤهل العلمي) لدى موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط.

وتتجلى أهمية الدراسة في تسليط الضوء على دور الرقمنة في تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات الاستشفائية، وهو مجال لا يزال بحاجة إلى المزيد من الدراسات

خاصة في السياق الجزائري، مما يجعلها تكتسي أهمية علمية وعملية بالغة، إذ تسهم من الناحية العلمية في إثراء الحقل المعرفي المتعلق بالإدارة الصحية الحديثة، كما توفر هذه الدراسة معطيات ميدانية حديثة حول مدى تطبيق الرقمنة داخل مستشفى 240 سرير بالأغواط، مما يفتح آفاقاً أمام الباحثين لإجراء دراسات مقارنة أو تطوير نماذج تطبيقية مستقبلاً، و تركيزها على علاقة حيوية بين متغيرين مؤثرين في بيئة العمل، وهما الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية بما يسمح لمسيري المؤسسات الصحية باتخاذ قرارات مدروسة لتحسين بيئة العمل وتحفيز العاملين، خاصةً في ظل التحديات التي تواجه القطاع الصحي كما أن دراسة الفروق حسب متغيري السن والمؤهل العلمي من شأنها أن تساعد في توجيه السياسات الداخلية للمؤسسات لتتلاءم مع خصوصية الموارد البشرية وتطلعاتها.

### وانطلاقاً مما سبق يمكن طرح التساؤلات التالية:

- 1-هل توجد علاقة بين تطبيق الرقمنة و جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط ؟
- 2-ما مستوى تطبيق الرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الاغواط ؟
- 3-ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الاغواط؟
- 4-هل توجد فروق في مستوى تطبيق الرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط تعزى لمتغير السن؟
- 5-هل توجد فروق في جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط تعزى لمتغير السن؟
- 5-هل توجد فروق في مستوى تطبيق الرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
- 6-هل توجد فروق في جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

فرضيات الدراسة:

\* توجد علاقة بين تطبيق الرقمنة جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من موظفي مستشفى

240 سرير بمدينة الأغواط

\* مستوى تطبيق الرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط مرتفع

\* مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط

مرتفع

\* توجد فروق في مستوى تطبيق الرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة

بالأغواط تعزى لمتغير السن.

\* جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط تعزى

لمتغير السن.

\* توجد فروق في مستوى تطبيق الرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة

بالأغواط تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

\* جودة الحياة المهنية لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط تعزى

لمتغير المؤهل العلمي

6- الدراسات السابقة:

الجدول 01: عرض الدراسات السابقة التي تم مراجعتها

العنوان	السنة	الباحث	اللغة	المشاركون في الدراسة	الأداة	المنهج	النتائج
دور رقمنة العمل الإداري في تحسين جودة الحياة الوظيفية	2024	العيون رميساء، بن عميرة سهيلة	العربية	موظفو بلدية بريكة	تم اعتماد مقياس <b>Zammuto et al.</b> (2007) لقياس الرقمنة تم استخدام مقياس	وصفي تحليلي	توجد علاقة إيجابية بين الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية، ساهمت الرقمنة في تحسين بيئة العمل ورفع رضا الموظفين.

		<b>Walton (1973)</b> لجودة الحياة الوظيفية					
وجود تأثير إيجابي للإدارة الرقمية على جودة الأداء العام وتحسين فعالية العمل ورضا الموظفين.	وصفي تحليلي	تم اعتماد بنود من مقياس <b>Mergel et al. (2013)</b> حول الإدارة الرقمية جودة الأداء العام تم قياسها بمؤشرات داخلية خاصة	موظفو بلدية بريكة	العربية	وفاء زوقار	2023	أثر الإدارة الرقمية على جودة الأداء العام للمؤسسات
وجود علاقة إيجابية بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية، وتحسن بيئة العمل والشعور بالاستقرار والرضا الوظيفي.	وصفي تحليلي	تم اعتماد مقياس <b>Zammut o et al. (2007)</b> لقياس الرقمنة تم استخدام مقياس <b>Walton (1973)</b> لجودة الحياة الوظيفية	الموظفون الإداريون بجامعة محمد البشير الإبراهيمي	العربية	بن حمية حيزية، طيب الشريف أمال	2023	تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد البشير الإبراهيمي

تأثير إيجابي للتحول الرقمي على جودة الحياة المهنية، خاصة في تحسين بيئة العمل والمشاركة في اتخاذ القرار.	وصفي تحليلي	استبيان معدل عن <b>Vial (2019)</b> لقياس التحول الرقمي و تم استخدام أبعاد من مقياس <b>Greenhaus et al. (2003)</b>	موظفو مستشفيات متعددة	العربية	سامي عبد الله العلي	2022	تأثير التحول الرقمي على جودة الحياة المهنية للموظفين في القطاع الصحي
علاقة إيجابية قوية بين الرقمنة ورضا الموظفين، مع تحسين الصحة النفسية والاستقرار الوظيفي.	وصفي تحليلي	استخدم الباحثان مقياساً مبنياً على نموذج <b>Brennen &amp; Kreiss (2016)</b> و مقياس <b>Employee Well-being Index</b> وفقاً لـ <b>Danna &amp; Griffin (1999)</b>	موظفو شركات تقنية	الإنجليزية	Smith, J. & Lee, K.	2021	تأثير الرقمنة على رضا الموظف ورفاهيته المهنية
الرقمنة تحسن جودة الحياة	وصفي	مقياس	موظفون في	الإنجليزية	Garcia, M.	2022	التحول

المهنية، لكنها تخلق تحديات مرتبطة بضغط العمل الرقمية وحاجة إدارة الوقت بفعالية.	تحليلي	التحول الرقمي استنادًا إلى Wester man et al. (2014) جودة الحياة المهنية بناءً على Eurofou nd (2012)	شركات متعددة الجنسيات		& Thompson, R.	الرقمي وآثاره على جودة الحياة المهنية للموظفين
---	--------	---	-----------------------	--	----------------	--

#### 7- التعقيب على الدراسات السابقة:

##### 1. من حيث الأهداف:

تنوّعت أهداف الدراسات السابقة بين الكشف عن العلاقة بين الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية أو الأداء الوظيفي، كما يلي:

دراسة العيون رميساء وبن عميرة سهيلة (2024): هدفت إلى التعرف على دور رقمنة العمل الإداري في تحسين جودة الحياة الوظيفية.  
دراسة وفاء زوقار (2023): سعت إلى تحديد أثر الإدارة الرقمية على جودة الأداء العام للمؤسسات.

دراسة بن حمية حيزية وطيب الشريف أمال (2023): هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة المهنية للموظفين الإداريين في جامعة.

دراسة سامي عبد الله العلي (2022): هدفت إلى قياس تأثير التحول الرقمي على جودة الحياة المهنية للعاملين في القطاع الصحي.

دراسة: Smith & Lee (2021) سعت إلى تحديد العلاقة بين الرقمنة ورضا الموظف ورفاهيته المهنية.

دراسة: Garcia & Thompson (2022) هدفت إلى استكشاف آثار التحول الرقمي على جودة الحياة المهنية، مع التركيز على الضغوط والتحديات الرقمية. بينما هدفت دراستنا الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين في المؤسسات الصحية، باعتبارهم من الفئات التي تتأثر بشكل مباشر بالتغيرات الرقمية.

## 2. من حيث العينة ومتغيرات الدراسة:

معظم الدراسات السابقة استهدفت موظفين إداريين في مؤسسات عمومية أو صحية أو شركات، وتراوحت المتغيرات المدروسة بين "الرقمنة"، "الإدارة الرقمية"، و"التحول الرقمي" كمتغير مستقل، و"جودة الحياة الوظيفية"، "رضا الموظف"، أو "جودة الأداء" كمتغيرات تابعة.

أما دراستنا الحالية فقد ركزت على الموظفين الإداريين في المؤسسات الصحية، مع تناول شامل لأبعاد جودة الحياة الوظيفية كمتغير تابع مقابل متغير الرقمنة.

## 3. من حيث الأدوات والمنهج:

استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي مع أدوات مثل الاستبيان أو المقابلة.

أما دراستنا الحالية، فقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي أيضًا، وتم استخدام استبيان مبني على مقياسين:

مقياس الرقمنة المعتمد على نموذج (Zammuto et al., 2007)

ومقياس جودة الحياة الوظيفية المستند إلى نموذج (Walton 1973)

## 4. من خلال النتائج:

كشفت جميع الدراسات السابقة عن وجود علاقة إيجابية بين الرقمنة وجودة الحياة أو الأداء الوظيفي، مع تباين في التركيز على بعض الجوانب كتحسين بيئة العمل، رضا الموظفين، المشاركة في اتخاذ القرار، أو ضغوط العمل الرقمية.

غير أن دراستنا الحالية تميزت بإبراز الأثر المباشر للرقمنة على مختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية، مثل: الأمان الوظيفي فرص التكوين التوازن بين الحياة المهنية والخاصة الرضا عن بيئة العمل وذلك داخل سياق المؤسسات الصحية، وهو ما يضيف بعدًا خاصًا على نتائجها مقارنة بالدراسات الأخرى.

# الفصل الأول

## الرقمنة

## تمهيد

شهد العالم في العقود الأخيرة تحولات عميقة بفعل الثورة الرقمية، حيث باتت الرقمنة أداة محورية في تحديث الهياكل الإدارية والخدمات داخل مختلف القطاعات، وعلى رأسها القطاع الصحي. ويُعد إدماج التكنولوجيا الرقمية في تسيير المؤسسات ضرورة حتمية لمواكبة التغيرات المتسارعة وتحقيق الكفاءة والفعالية. وفي هذا السياق، تكتسي الرقمنة أهمية خاصة باعتبارها أحد أبرز مكونات التحول الرقمي، لما تتيحه من مزايا تتعلق بسرعة المعالجة، الدقة، والمرونة، إلى جانب تأثيرها المباشر على جودة الخدمات وتجويد بيئة العمل.

ويهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على مفهوم الرقمنة من خلال ضبط تعريفاتها المختلفة، واستعراض خصائصها التي تجعل منها خيارًا استراتيجيًا، بالإضافة إلى تحديد أهم المتطلبات اللازمة لنجاح تطبيقها. كما سيتم التطرق في الأخير إلى المزايا العملية التي توفرها الرقمنة عند تطبيقها في القطاع الصحي، حيث تُعد بيئة الرعاية الطبية من أكثر المجالات التي استفادت من التحول الرقمي، سواء على مستوى تحسين الأداء، أو تعزيز جودة الحياة الوظيفية، أو توسيع نطاق الخدمة الصحية لتشمل الفئات المهمشة والمناطق النائية.

## 1- مفهوم الرقمنة:

الرقمنة هي عملية تحويل المعلومات والبيانات إلى شكل رقمي يمكن تخزينه ومعالجته إلكترونياً، مما يسهل تبادل المعلومات وتحسين العمليات الإدارية، كما أن الرقمنة تمثل أساس التحول الرقمي الذي يشمل استخدام التقنيات الحديثة لإعادة هندسة العمليات وتحسين الأداء المؤسسي (الغامدي، 2019، ص 45)

وتعرف الرقمنة بأنها دمج التقنيات الرقمية في جميع نواحي العمل والخدمات بهدف تحسين جودة الأداء وتوفير الوقت والجهد، و الرقمنة تؤدي إلى تغييرات جوهرية في طريقة إدارة المؤسسات وتفاعلها مع بيئتها الداخلية والخارجية (عبد الرحمن، 2020، ص 102) كما تعرف الرقمنة بأنها عملية دمج الأدوات الرقمية في مختلف مراحل العمل الإداري والتشغيلي، بهدف تحسين الأداء، وزيادة الكفاءة، وتسهيل تدفق المعلومات داخل المؤسسة، مما يساهم في تعزيز القدرة على اتخاذ القرار (الشريف، 2020، ص. 39) وتعد الرقمنة كذلك بمثابة إعادة هندسة شاملة للعمليات المؤسسية من خلال الاعتماد على تقنيات رقمية متقدمة مثل قواعد البيانات والأنظمة الذكية، وذلك لتقديم خدمات أكثر سرعة ودقة وفعالية (الدريني، 2021، ص. 61)

أما على الصعيد الدولي، فيُعرّفها بعض الباحثين بأنها استخدام التكنولوجيا الرقمية لتحويل العمليات والخدمات والبيانات داخل المؤسسة إلى شكل إلكتروني يتيح أداءً أكثر مرونة وكفاءة ويعزز تجربة المستخدم النهائي. (Brennen & Kreiss, 2017, p. 2) ومن خلال عرضنا لتعاريف الرقمنة، يمكن أن تُعرّفها الطالبة الباحثة إجرائياً على النحو التالي:

الرقمنة في هذه الدراسة هي: عملية استخدام الأنظمة والتقنيات الرقمية في أداء المهام الإدارية داخل المؤسسة، مثل تسيير الملفات، متابعة الموارد البشرية، معالجة

الشكاوى، وتنظيم العمل، بهدف تحسين الكفاءة التشغيلية، تسهيل الوصول إلى المعلومات، وتقليل الاعتماد على الوسائل الورقية التقليدية.

وتقاس الرقمنة من خلال استبيان يتضمن مجموعة من المؤشرات التي تعكس مدى استخدام الموظفين الإداريين لهذه التقنيات، ومدى مساهمتها في تسريع العمل، تحسين بيئة العمل، وتعزيز جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظرهم.

### 2- خصائص الرقمنة

أشار العتيبي إلى أن الرقمنة تتميز بعدة خصائص جوهرية تجعلها خيارًا استراتيجيًا للمؤسسات الحديثة، من أبرزها:

- السرعة في معالجة المعلومات، مما يسهم في تسريع الإجراءات وتحسين الكفاءة التشغيلية.
- تقليل الأخطاء البشرية، بفضل الاعتماد على أنظمة دقيقة ومتربطة.
- إمكانية تخزين واسترجاع البيانات بطريقة منظمة وفعّالة.
- المرونة في التكيف مع المستجدات من خلال سهولة تحديث الأنظمة والبيانات.
- تعزيز التواصل الداخلي والخارجي، عبر تحسين قنوات الاتصال الرقمية داخل المؤسسة وخارجها.
- خفض التكاليف التشغيلية على المدى الطويل نتيجة تقليص الاعتماد على الورقيات.

(العتيبي، 2019، ص. 84)

### 3- متطلبات الرقمنة :

تتطلب الرقمنة توفر مجموعة من الشروط والعوامل الأساسية لضمان نجاح تطبيقها في المؤسسات، ومن أهم هذه المتطلبات:

- البنية التحتية التكنولوجية: يجب توفر الأجهزة الرقمية المتطورة والبرمجيات المناسبة والشبكات القوية التي تضمن سرعة وأمان نقل البيانات

(الزهراني، 2017، ص 65)

- تطوير المهارات والكفاءات: يلزم تدريب العاملين على استخدام التقنيات الرقمية بكفاءة، بما يضمن استثمار الأدوات الرقمية بشكل فعال
- دعم الإدارة العليا: من الضروري وجود رؤية واضحة ودعم قوي من القيادة العليا لتعزيز التوجه الرقمي داخل المؤسسة
- سياسات وإجراءات واضحة: لا بد من وضع ضوابط تنظيمية وإجرائية تنظم التعامل مع الأنظمة الرقمية وتحافظ على أمن المعلومات
- الثقافة التنظيمية الداعمة: ينبغي بناء بيئة عمل تشجع على الابتكار والتحول الرقمي وتقبل التغيير من قبل العاملين (السميري، 2020، ص 47)

#### 4- مزايا الرقمنة في قطاع الصحة

أصبحت الرقمنة في القطاع الصحي ضرورة استراتيجية لتحسين جودة الرعاية الطبية وتسهيل الوصول إلى المعلومات. من أبرز التحولات التي أحدثتها، نجد إدماج السجلات الصحية الإلكترونية التي مكنت الطاقم الطبي من الاطلاع الفوري والدقيق على التاريخ الصحي للمريض، مما ساهم في تقليص مدة التشخيص واتخاذ القرار العلاجي المناسب في وقت وجيز، وهذا يرفع من جودة الخدمة الصحية ويقلل من الأخطاء الطبية المحتملة.

(النجار، 2020، ص. 77).

كما ساعدت الرقمنة على تعزيز كفاءة التسيير داخل المؤسسات الصحية، إذ تم اعتماد برمجيات تسيير المواعيد، ومتابعة المرضى، وتحليل البيانات الإحصائية، مما خفّض من الأعباء الإدارية وسهّل عملية اتخاذ القرار على مستوى التسيير الداخلي. هذه العملية أدت إلى تحسين استخدام الموارد البشرية والمالية بطريقة أكثر فعالية .

(صالح، 2022، ص. 132).

من جهة أخرى، مكّنت الرقمنة من تعزيز العدالة في الحصول على الرعاية الصحية، خاصة في المناطق النائية، عبر تقنيات الطب عن بُعد التي وفّرت استشارات طبية دون الحاجة إلى التنقل. كما ساهمت في تحسين المتابعة الصحية للأمراض المزمنة من خلال أجهزة ذكية متصلة ومتابعة لحظية للحالة الصحية للمريض (البقالي، العدد 17، 2021، ص. 118).

ومنه يمكننا ان نستخلص مجموعة من المزايا لتطبيق الرقمنة في القطاع الصحي:

- تسهيل الوصول إلى البيانات الصحية وتحسين سرعة التشخيص.
- تقليل نسبة الأخطاء الطبية الناتجة عن النظم التقليدية.
- تحسين كفاءة التسيير الإداري والموارد داخل المؤسسات الصحية.
- تمكين الرعاية الصحية عن بعد للمناطق المحرومة والنائية.

### خلاصة الفصل

من خلال ما سبق، يتضح أن الرقمنة تمثل أحد أبرز أدوات العصر الحديث في إعادة هيكلة المؤسسات، وتوجيهها نحو اعتماد أنظمة إلكترونية تسهم في تسهيل الأداء الإداري وتحسين جودة الخدمات. وقد تبين أن للرقمنة مجموعة من الخصائص الجوهرية مثل السرعة، الدقة، المرونة، وتوفير التكاليف، ما يجعلها ضرورية لتحقيق التميز المؤسسي.

كما بينت الدراسة أن نجاح الرقمنة لا يقتصر على توفر التكنولوجيا، بل يتطلب أيضًا دعمًا إداريًا، ومهارات بشرية مؤهلة، وثقافة تنظيمية منفتحة على التغيير. وعند تطبيق الرقمنة في القطاع الصحي، تبرز بوضوح مزاياها الكبرى، خصوصًا في ما يتعلق بتطوير الأداء الطبي والإداري، وتعزيز الشفافية، وتحقيق العدالة في تقديم الخدمات الصحية، بما يخدم أهداف التنمية الصحية المستدامة.

# الفصل الثاني

## جودة الحياة المهنية

### تمهيد:

تم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم جودة الحياة الوظيفية باعتبارها أحد مؤشرات الأداء والرضا المهني داخل المؤسسات، مع تقديم مجموعة من التعاريف التي تساعد على الإحاطة بالمفهوم من مختلف الزوايا. ثم تناولنا أبعاد جودة الحياة الوظيفية وخصائصها، كما عرضنا طرق قياسها المعتمدة في الأدبيات، لنصل إلى عوامل نجاح جودة الحياة المهنية في بيئة العمل. وأخيراً، تمت الإشارة إلى أبرز المعوقات التي قد تحول دون تحقق هذه الجودة في الواقع المهني.

### 1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تشير جودة الحياة الوظيفية إلى مجموعة من السياسات والظروف التي تهيئ بيئة عمل مناسبة، تراعي الجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية للعاملين داخل المؤسسة، بهدف تحسين الرضا الوظيفي، وتحفيز الأداء، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الفرد الشخصية وتعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة التي أخذت تتنامى أهميتها مع تزايد الاهتمام برأس المال البشري، حيث لم يعد ينظر إلى العامل فقط كأداة إنتاج، بل كشريك يجب توفير الظروف الملائمة له لتحقيق الكفاءة والفعالية

(الشرقاوي، 2018، ص 51)

وتعرف بأنها "مجموعة من الظروف والمتغيرات في بيئة العمل التي تؤثر على صحة العامل النفسية، ودرجة رضاه عن العمل، ومدى قدرته على الإبداع، مما ينعكس على إنتاجيته وولائه الوظيفي" (العلوي 2017، ص 66)

وتعرف جودة الحياة الوظيفية تعني "تحقيق نوع من التوافق بين متطلبات الوظيفة واحتياجات الفرد الشخصية والمهنية، من خلال نظم العمل العادلة، وإتاحة فرص التعبير والمشاركة، وتوفير بيئة محفزة وآمنة" (الداودي 2020، ص 92).

ويؤكد العديد من الباحثين أن جودة الحياة الوظيفية تشمل عدة أبعاد، أبرزها: العدالة في توزيع الأجور، الأمن الوظيفي، ظروف العمل، فرص النمو والترقية، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والمشاركة في اتخاذ القرار فكلما توفرت هذه العناصر بشكل عادل ومتوازن، زادت إنتاجية الموظف ورضاه، وتراجعت مستويات الاحتراق النفسي والغيابات (الشرقاوي، 2018، ص 53)

من خلال عرضنا لمجموعة من التعريفات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية، نلاحظ أنها لم تعد تُفهم فقط من منظور تحسين بيئة العمل المادية، بل أصبحت ترتبط بشكل مباشر بالجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية للموظف. إذ تشمل العدالة في الأجور، ظروف

العمل، الأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرار، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، وفرص التطور والترقي. وكلما تم توفير هذه الأبعاد بشكل عادل ومنصف، انعكس ذلك إيجاباً على رضا الموظف، وولائه، ومردوديته، وانخفضت مستويات التوتر والاحتراق النفسي (الشرقاوي، 2018، ص. 53)

وبناء على ما سبق، يمكن أن اعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من الظروف والممارسات داخل المؤسسة، التي تهدف إلى توفير بيئة عمل ملائمة تدعم الموظف نفسياً واجتماعياً ومهنياً، من خلال تحقيق العدالة في الأجور، وتوفير الأمن الوظيفي، وتحسين ظروف العمل، وضمان التوازن بين متطلبات الوظيفة واحتياجات الفرد الشخصية، إلى جانب تعزيز فرص التطور المهني والمشاركة الفعلية في اتخاذ القرار.

## 2- أبعاد جودت الحياة الوظيفية:

تتعدد أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب منظور الباحثين، لكنها تدور جميعها حول مجموعة من المحاور الأساسية التي تؤثر في أداء العاملين ورضاهم، ومن أبرزها:

1. الأمن الوظيفي: يشير إلى شعور الموظف بالاستقرار والثقة في استمرار العمل وعدم التهديد بالفصل المفاجئ أو التنقل التعسفي هذا البعد يعد من المرتكزات المهمة للرضا والاستقرار النفسي داخل المؤسسات (العلوي، 2017، ص 112)،
2. الرضا عن الأجر والحوافز: يتعلق بشعور العاملين بعدالة الأجور وتكافؤ الفرص في الحوافز والمكافآت فكلما شعر الموظف بتقدير مادي عادل، زادت إنتاجيته ورضاه (الداودي، 2020، ص 104)،
3. مشاركة العاملين في اتخاذ القرار: إتاحة الفرصة للموظفين للتعبير عن آرائهم والمساهمة في القرارات الإدارية يزيد من ولائهم وثقتهم في المؤسسة

(الشرقاوي، 2018، ص 79)

4. التوازن بين الحياة المهنية والشخصية: ويقصد به تمكين العامل من أداء عمله دون المساس بحياته الشخصية أو التزاماته الأسرية، ما يعزز من رضاه العام (الداودي، 2020، ص 107)
5. بيئة العمل الفيزيائية والاجتماعية: توفير بيئة عمل صحية، نظيفة، وآمنة، إلى جانب وجود علاقات إنسانية جيدة بين الزملاء والرؤساء، مما يعزز من جودة الحياة داخل العمل، (العلوي، 2017، ص 115)
6. فرص النمو والتطور المهني: إتاحة برامج تدريب، ترقية، ونمو مهني تساعد العامل على تحقيق طموحاته المستقبلية (الشرقاوي، 2018، ص 82).

### 3- خصائص جودت الحياة الوظيفية:

- تتسم جودة الحياة الوظيفية بعدة خصائص تميزها عن غيرها من المفاهيم التنظيمية، من أهمها:
- شمولية الأبعاد: جودة الحياة الوظيفية لا تقتصر على جانب واحد فقط كالأجر أو بيئة العمل، بل تشمل عدة أبعاد مترابطة، مثل: الرضا الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة، الأمن الوظيفي، والعدالة التنظيمية، (الداودي، 2020، ص 110)،
- تركيزها على الإنسان كقيمة أساسية: تنطلق جودة الحياة الوظيفية من رؤية تعتبر العنصر البشري محور العملية الإنتاجية، وتسعى إلى تحسين ظروف عمله بما يضمن رفاهيته النفسية والمهنية (العلوي، 2017، ص 124)،
- التفاعل المستمر بين الفرد والمؤسسة: تعد جودة الحياة الوظيفية نتاجا للتفاعل الديناميكي بين الفرد ومؤسسته، حيث تبنى تدريجيا من خلال السياسات والممارسات الإدارية التي تراعي احتياجات الموظفين، (الشرقاوي، 2018، ص 96)،

- مرتبطة بالأداء والفعالية التنظيمية: تحقق المؤسسات التي تهتم بجودة حياة موظفيها أداء أعلى، وانخفاضا في معدلات الغياب، وارتفاعا في مستويات الرضا والانتماء

(العلوي، 2017، ص، 127)،

- قابلة للقياس والتقييم: على الرغم من طابعها الإنساني، يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال أدوات تقييم كمية ونوعية، مثل الاستبيانات وقياسات الرضا والتحفيز الوظيفي (الداودي، 2020، ص، 113)،

#### 4- طرق قياس جودة الحياة الوظيفية:

تعد جودة الحياة الوظيفية مفهوما مركبا يتطلب أدوات متعددة لقياسه بدقة، وقد اقترح الباحثون عددا من الطرق والأساليب الكمية والنوعية التي تساعد على تقويم هذا المفهوم في بيئة العمل، ومن أهم طرق القياس:

##### أ) الاستبيانات المعيارية (Standardized Questionnaires):

وهي الطريقة الأكثر شيوعا، حيث تستخدم استبيانات جاهزة وموثوقة مثل نموذج Walton أو Hackman and Oldham، والتي تحتوي على أبعاد محددة مثل العدالة، المشاركة، بيئة العمل، الأمن الوظيفي، التوازن بين الحياة والعمل، وغيرها، تجيب عليها العينة من خلال مقياس ليكرت الخماسي.

(الداودي، 2020، ص، 122)

##### ب) المقابلات الشخصية (Personal Interviews):

تستخدم لتقديم فهم نوعي أعمق لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث تتيح للمبحوث التعبير عن آرائه وتجاربه مع المؤسسة، وتعد هذه الطريقة مفيدة في البيئات التنظيمية المعقدة، مثل المستشفيات، حيث تلعب الجوانب النفسية والمهنية دورا حاسما.

(الشرقاوي، 2018، ص، 104)

**ج) مؤشرات الأداء (Performance Indicators):**

تستخدم بعض المؤسسات مقاييس غير مباشرة، مثل نسب الغياب، معدلات دوران العمالة، مؤشرات الرضا، مستويات التحفيز، وغيرها لقياس جودة الحياة الوظيفية، إذ ترتبط هذه المؤشرات سلباً أو إيجاباً بدرجة الإحساس بجودة الحياة داخل العمل.

(العلوي، 2017، ص، 130)

**د) تحليل المحتوى والوثائق الإدارية:**

تتم مراجعة السياسات التنظيمية، وتقارير الموارد البشرية، ونتائج تقييم الأداء لاستخلاص مؤشرات نوعية حول مدى تطبيق المؤسسة لمبادئ جودة الحياة الوظيفية، هذه الطرق يمكن أن تستخدم منفردة أو مدمجة ضمن منهجية بحثية مختلطة للحصول على نتائج دقيقة وشاملة. (الشرقاوي، 2018، ص، 107)

**5-عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية:**

تتوقف فعالية برامج جودة الحياة الوظيفية على مجموعة من العوامل التنظيمية والسلوكية التي تسهم في تعزيز الرضا والولاء والانتماء المهني لدى العاملين. ومن أبرز عوامل نجاحها:

**أ) دعم الإدارة العليا:** يعد التزام القيادة الإدارية العليا وتبنيها لفكرة تحسين جودة الحياة الوظيفية أساساً مهماً لضمان نجاح أي مبادرة تنظيمية. فالإدارة الواعية بأهمية هذه البرامج قادرة على توفير الموارد اللازمة وتسهيل تطبيق السياسات الداعمة لذلك.

(الشرقاوي، 2018، ص. 109)

**ب) مشاركة الموظفين:** إن إشراك الموظفين في وضع السياسات وتقييم بيئة العمل يعزز من شعورهم بالانتماء ويزيد من فعاليتهم، كما يسهم في تكييف برامج الجودة مع احتياجاتهم الحقيقية. (الداودي، 2020، ص. 128)

**ج) بيئة عمل صحية وأمنة:** توفير بيئة عمل آمنة ومريحة نفسياً ومهنيًا يعد من الركائز الأساسية لجودة الحياة الوظيفية، لا سيما في المؤسسات الصحية التي تتطلب درجة عالية من التركيز والانضباط. (العلوي، 2017، ص. 135)

**د) أنظمة عادلة للحوافز والترقيات:** الشفافية في نظم المكافآت والتقدير المهني تلعب دوراً كبيراً في تحفيز الموظفين على العمل وتحقيق التوازن بين الجهد المبذول والمردود المتوقع. (العلوي، 2017، ص. 135)

**هـ) التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** يعد التوفيق بين متطلبات الحياة المهنية والالتزامات الشخصية من أهم عوامل نجاح برامج جودة الحياة الوظيفية، عبر تسهيلات مثل تقليل عدد ساعات العمل، أو منح إجازات مرنة، أو توفير دعم اجتماعي ونفسي.

**و) التدريب المستمر وتنمية المهارات:** يشعر الموظف الذي يتم دعمه مهنيًا بالتقدير، ما ينعكس إيجاباً على إحساسه بجودة الحياة الوظيفية، ويعزز قدرته على التكيف مع متغيرات بيئة العمل. (العلوي، 2017، ص. 135)

#### 6- معوقات جودة الحياة الوظيفية:

رغم أهمية جودة الحياة الوظيفية كأداة لتعزيز رضا الموظفين ورفع مستوى الأداء، إلا أن تطبيقها يواجه العديد من التحديات والمعوقات التي تعيق تحقيق أهدافها. ومن أبرز هذه المعوقات:

أ- ضعف الدعم الإداري: غياب الالتزام الجاد من قبل الإدارة العليا يعد من أكبر معوقات تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية. فعدم إدراك الإدارة لأهمية توفير بيئة عمل صحية ومتوازنة يؤدي إلى إهمال متطلبات الموظفين وتجاهل تحسين ظروفهم.

(الحسن، 2019، ص. 142)

ب- الروتين الإداري والبيروقراطية: الأنظمة الجامدة والإجراءات الروتينية قد تحد من قدرة المؤسسة على الاستجابة السريعة لحاجات الموظفين أو تبني سياسات جديدة تدعم رفاههم الوظيفي. (بن عمر، 2020، ص. 97)

ج- غياب العدالة التنظيمية: يؤدي الشعور بعدم العدالة في توزيع المهام، الحوافز، فرص الترقية، والتقييم إلى خلق مناخ عمل غير صحي، يضعف الانتماء ويزيد من التوتر الوظيفي، ما يؤثر سلبًا على جودة الحياة المهنية. (العلوي، 2017، ص. 149)

د- ضعف التواصل الداخلي: يعد ضعف قنوات الاتصال بين القيادة والموظفين من المعوقات الجوهرية، إذ يحول دون فهم متطلبات العاملين ونقل آرائهم ومقترحاتهم، ما يخلق فجوة بين الإدارة والقاعدة العمالية.

هـ- الإجهاد الوظيفي وعدم التوازن بين العمل والحياة: ارتفاع ضغط العمل، ساعات العمل الطويلة، وعدم مراعاة الجوانب الاجتماعية والنفسية للعاملين، كلها عوامل تؤدي إلى إرهاق الموظف وفقدانه للحافز، مما يعيق تحقيق جودة الحياة الوظيفية المرجوة.

و- نقص التدريب والتطوير: عدم توفير فرص تدريبية مهنية مستمرة يجعل الموظف يشعر بالجمود والتهميش، ويقلل من فرص الترقى والتطور الذاتي، وبالتالي ينعكس ذلك على نظريته تجاه جودة الحياة المهنية داخل المؤسسة.

(العلوي، 2017، ص. 149)

نستنتج من خلال عرضنا لمعوقات جودة الحياة الوظيفية أن تحقيق هذا المفهوم داخل المؤسسات لا يقتصر على تبني شعارات أو إجراءات سطحية، بل يتطلب تبني استراتيجية متكاملة تُراعي البعد الإنساني في العمل، وتعزز من دور الموظف كشريك فاعل في العملية الإنتاجية. ويتضح أن أبرز المعوقات التي تعرقل تجسيد جودة الحياة

الوظيفية تتمثل في غياب الالتزام الإداري الجاد، وغياب ثقافة تنظيمية داعمة، بالإضافة إلى الجمود البيروقراطي الذي يُعيق الاستجابة السريعة لمتطلبات الموظفين. كما أن غياب العدالة التنظيمية يؤدي إلى تفتت مظاهر التمييز وعدم الرضا، مما يضعف من مستويات الولاء والانتماء للمؤسسة.

إلى جانب ذلك، فإن ضعف قنوات الاتصال الداخلي يخلق فجوة بين الإدارة والعاملين، ويمنع وصول انشغالاتهم ومقترحاتهم إلى مراكز القرار. كما يمثل الإجهاد الوظيفي الناتج عن ضغط العمل وساعات الدوام الطويلة أحد أبرز العوامل التي تؤثر على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، وتؤدي إلى الإنهاك النفسي والبدني. كما أن غياب فرص التدريب والتطوير يعيق النمو المهني ويقلل من شعور الموظف بالتحفيز والتقدير. وبالتالي، فإن تدليل هذه المعوقات يتطلب إصلاحات تنظيمية وإدارية جوهرية تُبنى على الحوار، والشفافية، والعدالة، وترتكز على جعل العنصر البشري محوراً في استراتيجية تطوير المؤسسة وتحقيق استدامة الأداء.

## خلاصة الفصل:

يتضح من خلال هذا الفصل أن جودة الحياة الوظيفية أصبحت من المفاهيم الجوهرية في الفكر الإداري المعاصر، لما لها من تأثير مباشر على الرضا الوظيفي، التحفيز، والاستقرار المهني داخل المؤسسات. وقد استعرضنا بداية المفهوم من خلال مجموعة من التعريفات التي أبرزت شموليته وارتباطه بالأداء والفعالية التنظيمية، ثم تطرقنا إلى أبعاده المتعددة التي تشمل الأمن الوظيفي، العدالة في الأجور، بيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرار، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، إلى جانب فرص النمو والتطور المهني.

كما أبرزنا الخصائص التي تميز جودة الحياة الوظيفية، وفي مقدمتها تركيزها على الإنسان كقيمة أساسية، وطابعها التفاعلي، وارتباطها المباشر بالأداء التنظيمي، مع الإشارة إلى أهم الطرق والأساليب التي يمكن اعتمادها لقياس هذا المفهوم في بيئة العمل، سواء من خلال أدوات كمية مثل الاستبيانات والمؤشرات، أو من خلال أدوات نوعية مثل المقابلات وتحليل المحتوى.

وقد تم تسليط الضوء أيضا على العوامل التي تساهم في نجاح جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة، والتي من أبرزها دعم الإدارة العليا، إشراك الموظفين، توفير بيئة صحية، أنظمة عادلة للحوافز، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. وفي المقابل، تمت مناقشة أهم المعوقات التي قد تحول دون تطبيق هذا المفهوم بفعالية، ومنها ضعف الدعم الإداري، البيروقراطية، غياب العدالة، ضعف التواصل الداخلي، الإجهاد المهني، ونقص فرص التدريب والتطوير.

# الفصل الرابع

طريقة وأدوات الدراسة

### 1- منهج الدراسة:

بما أن اختيار المنهج يتحدد في ضوء طبيعة المشكلة البحثية وأهدافها، فإننا في دراستنا الحالية نسعى إلى تحديد العلاقة بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من موظفي المؤسسة الاستشفائية 240 سرير بمدينة الاغواط، وبالتالي ارتأينا استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه أكثر ملاءمة لدراسة الظاهرة موضوع الدراسة ووصفها بشكل دقيق وتحليل نتائجها واكتشاف العلاقة وكذا بغية الكشف عن الاختلاف بين افراد عينة الدراسة حسب السن وكذا المؤهل العلمي.

### 2- حدود الدراسة:

لكل دراسة حدود تقف عندها، والتي يتوقف عندها تعميم نتائج هذه الدراسة، وتتمثل حدود الدراسة الحالية فيما يلي:

#### 1.2 - الحدود المكانية: تتحدد الدراسة بالمنطقة المقامة فيها، وهي مدينة الأغواط حيث

أجريت هذه الدراسة بالمستشفى العسكري لطفي داغين 240 سرير بمدينة الاغواط

#### 2.2 - الحدود الزمنية: تحددت هذه الدراسة بالفترة الزمنية التي أجريت فيها

في الفترة الزمنية الممتدة من 2025/ 01/15 إلى 2025/05 /18.

### 3- الدراسة الاستطلاعية:

تمثل الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى في الجانب الميداني للبحث العلمي، كونها تقدم معلومات حول ميدان إجراء الدراسة، وتساعد على استطلاع معالم البحث، ومدى توفر الإمكانيات اللازمة لتسييره، كما تعتبر مرحلة تطبيق أدوات الدراسة (بعد جمعها وبنائها) للتأكد من صلاحيتها، ويمكن أن تمتد إلى استشارة ذوي الخبرة والمهتمين بالموضوع لتحصيل بعض المعطيات التي قد تخدمنا في دراستنا.

لذا قمنا بالنزول إلى الميدان من اجل تطبيق دراستنا الاستطلاعية

لذا قمنا بالنزول الى الميدان من اجل تطبيق دراستنا الاستطلاعية، التي كانت على عينة أولية من موظفين ادارين بمستشفى 240سرير بمدينة الاغواط اذ قمنا بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (30) موظف تم اختيارهم بطريقة عشوائية للتأكد من السلامة اللغوية لأداة الدراسة ومدى نجاعتها والتحقق من خصائصها السيكمترية.

#### 4- مجتمع وعينة الدراسة :

مجتمع دراستنا الحالية هم الموظفين الاداريين بالمستشفى المختلط العقيد على داغين المدعوا لطفي بالأغواط والبالغ عددهم (80) اداري ، وبسبب صغر مجتمع الدراسة وسهولة التطبيق عليهم جميعا والخوف من عدم ظهور بعض خصائص المجتمع في العينة الاساسية قامت الباحثة باستخدام اسلوب المسح الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة ، وبعد استبعاد افراد العينة الاستطلاعية المقدر عددهم ب(30) اداري ،قامت الباحثة بتوزيع ادوات الدراسة (مقياس تطبيق الرقمنة، ومقياس جودة الحياة الوظيفية) على الافراد المتبقين من المجتمع الاصلي والممثلين للعينة الاساسية والمقدر عددهم ب(50) اداري اي بنسبة (62.5%) من المجتمع الاصلي من موظفي المؤسسة الاستشفائية.

#### 1.4- خصائص مجتمع الدراسة:

قمنا بتحديد المشاركين في الدراسة بهدف توظيفها في تفسير نتائج الدراسة وفق متغيري السن والمؤهل العلمي وتمثلت خصائصهم كما يلي:

#### جدول ( 01 ) يوضح خصائص مجتمع الدراسة حسب السن

النسبة %	العدد	السن
30%	15	اقل من 30 سنة
70%	35	من 31 فما فوق
%100	50	المجموع

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان الفئة العمرية اقل من 30 سنة قد بلغ عددها (15) بنسبة تمثيل (30%) في حين كانت فئة من 31 سنة فما فوق قد بلغ عددها (35) بنسبة تمثيل (70%) وهي اكثر تمثيلا من الفئة الاولى .

#### وصف مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي:

#### جدول رقم ( 02 ) يمثل توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي :

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
24%	12	تكوين مهني
58%	29	جامعي
18%	09	ثانوي
%100	50	المجموع

من خلال الجدول اعلاه الذي يوضح المستوى التعليمي لعينة الدراسة اذ بلغت نسبة موظفي من التكوين المهني 12موظف بنسبة (24%) في حين بلغت الجامعيين 29بنسبة (58%). في حين المتحصلين على شهادة ثانوية بلغت 09 بنسبة (18%) اذ نلاحظ ان الفئة الاكثر تمثيل لعينة الدراسة من اصحاب الشهادات الجامعية فهي اكثر تمثيلا مقارنة بالفئات الاخرى .

#### 5-أدوات الدراسة:

قمنا بانتقاء الأدوات المعتمدة في هذه الدراسة بعد مراجعة الأدبيات السابقة، حول "تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية العقيد لطفي بالاغواط" حيث تبين أن المقاييس التي استخدمناها لاستنتاج الميدان وتحصيل المعلومات هي الأكثر استخداماً للكشف عن هذا المتغير وتتمثل فيما يلي:

#### 1.5 - وصف مقياس تطبيق الرقمنة :

اعتمدنا في دراستنا الحالية على الأداة التي أعدها (ضويو وشحمة2022) ،كونها تتلاءم مع خصائص عينة الدراسة، من حيث صياغة عبارات البنود، وكذا المرحلة العمرية، ويتكون المقياس من (26) بنداً، موزعة على (04) أبعاد وهي على التوالي:

#### جدول رقم (03): يوضح توزيع البنود على أبعاد مقياس تطبيق الرقمنة

الرقم	الأبعاد	رقم البنود	عدد البنود
-------	---------	------------	------------

06	06-05-04-03-02-01	بعد عتاد الحاسوب	01
07	13-12-11-10-09-08-07	بعد شبكات الاتصال	02
08	21-20-19-18-17-16-15-14	بعد البرمحيات	03
05	26-25-24-23-22	بعد تأهيل المورد البشري	04

**1.1.5 - طريقة الإجابة:** تكون الإجابة على بنود المقياس وفق اختيارين هما:

- الخيار الأول (نعم) إذا كانت العبارة تنطبق على المفحوص وتشير إلى الموافقة المطلقة.
- الخيار الثاني (أحياناً) إذا كانت العبارة تنطبق نوعاً ما على المفحوص
- الخيار الثالث (لا) إذا كانت العبارة لا تنطبق على المفحوص وتشير إلى الرفض المطلق للعبارة.

**2.1.5 - تقدير الدرجات (سلم تصحيح المقياس):**

يتم تقدير الدرجات على النحو التالي:

- البديل الأول (نعم) يقدر بثلاث (03)، درجات، وتدل على الدرجة المرتفعة جداً التي يحصل عليها المستجيب من إجابته على البند.
- البديل الثاني (أحياناً) يقدر بدرجتين (02)، وتدل على الدرجة المتوسطة التي يحصل عليها المستجيب من إجابته على البند.
- البديل الثالث (لا)، ويقدر بدرجة واحدة (01) وتدل على الدرجة المنخفضة جداً التي يحصل عليها المستجيب من إجابته على البند.

**2.5- وصف مقياس جودة الحياة الوظيفية:**

اعتمدنا في دراستنا الحالية على الأداة التي أعدها (ناصر 2020) يتن من (35) بندا موزعة على (7) أبعاد على التوالي:

**جدول رقم (08): يوضح توزيع البنود على أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية**

الرقم	الأبعاد	رقم البنود
-------	---------	------------

05-04-03-02-01	العدالة والمساواة	01
10-09-08-07-06	الصحة والسلامة المهنية	02
15-14-13-12-11	التدريب والتعلم	03
20-19-18-17-16	فرق العمل	04
25-24-23-22-21	المشاركة في اتخاذ القرار	05
30-29-28-27-26	الاستقرار والامان الوظيفي	06
35-34-33-32-31	الترقية والتقدم الوظيفي	07

#### 6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

لابد للباحث أن يتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة قبل تطبيقها على العينة الأساسية، وتتمثل هذه الخصائص في حساب صدق وثبات هذه الأدوات حيث يمكنه أن يطمئن لإستخدامها في الدراسة الأساسية

اولا : مقياس تطبيق الرقمنة:

#### 1.6- صدق المقياس:

- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

حيث قمنا برصد مجموعة الدرجات التي حصل عليها كل فرد من العينة على الاستبيان، ثم رتبنا ترتيبا تنازليا أي من أعلى قيمة إلى أدنى قيمة ثم أخذنا نسبة 27% من الفئة العليا ونسبة 27% من الفئة الدنيا وبعدها تم حساب الفروق بين الفئتين بالأسلوب الإحصائي **Ttest** لعينتين مستقلتين والنتائج المتحصل عليها مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يوضح نتائج إختبار **TTest** لدلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا

الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى المعنوية
الفئة العليا	7	67.93	1.785	12	6.337	0.000
الفئة الدنيا	7	33.56	2.343			

من خلال نتائج الموضحة في الجدول السابق يتضح أن قيمة  $P=0.000$  لاختبار T أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.01 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية ومنه توجد فروق بين الفئتين العليا والدنيا وعليه نقول أن الاستبيان صادق وفق هذا النوع من الصدق بحيث يميز بين الفئة العليا والفئة الدنيا.

- صدق الاتساق الداخلي:

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون Pearson لإيجاد الاتساق الداخلي لكل بعد وذلك من خلال معاملات الارتباط بين درجة كل بعد مع الدرجة الكلية للمقياس والنتائج المتحصل عليها مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من العبارات والدرجة الكلية للمقياس.

الرقم	البعد	معامل الارتباط بيرسون	مستوى المعنوية	مستوى الدلالة
01	بعد عتاد الحاسوب	0.711	0.000	0.01
02	بعد شبكات الاتصال	0.652	0.000	0.01
03	بعد البرمجيات	0.553	0.000	0.01
04	بعد تأهيل المورد البشري	0.736	0.000	0.01

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن هناك ارتباط قوي بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس حيث أن كل النتائج أعطت دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

## 2- ثبات المقياس :

وقد أجرينا خطوات حساب الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين (طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ)  
أ- طريقة التجزئة النصفية:

تم إيجاد معامل الارتباط بيرسون بين مجموع درجات الأسئلة الفردية ومجموع درجات الأسئلة الزوجية لكل فرد، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل الارتباط

## جتمان GUTTMANN

والنتائج المتحصل عليها مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): يوضح معامل الارتباط بين مجموع درجات الأسئلة الفردية ومجموع درجات الأسئلة الزوجية مع التصحيح.

نوع الفقرات	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية
الفقرات الفردية	13	0.781	0.794	0.01	0.000
الفقرات الزوجية	13				

من النتائج الموضحة أعلاه حيث أن  $r = 0.781$  وبعد التصحيح بمعادلة جتمان وجدنا  $r = 0.794$  وهذا مؤشر على أن المقياس ذو ثبات عالي نسبياً.

## ب- طريقة ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach:

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ كطريقة ثانية لقياس الثبات وهي الطريقة تقوم بقياس معامل ثبات البنود بالنسبة للاختبار ككل، النتائج كانت كالتالي:

الجدول رقم (11): يوضح نتائج ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ

عدد الفقرات	معامل الثبات	مستوى المعنوية	مستوى الدلالة
26	0.772	0.000	دال عند 0.01

من خلال نتائج الجدول يتضح أن معامل الثبات  $\alpha = 0.772$  عند مستوى المعنوية  $p=0.000$  وهو أقل من مستوى الدلالة (0.01) وهذا دليل على ثبات المقياس. وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية للأداة فقد تبين أنه يتمتع بصدق وثبات مرضيين يجعل منه أداة صالحة لقياس مستوى تطبيق الرقمنة.

ثانياً: مقياس جودة الحياة الوظيفية:

1-1- الصدق:

- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

حيث قمنا برصد مجموعة الدرجات التي حصل عليها كل فرد من العينة على المقياس، ثم رتبنا ترتيباً تنازلياً أي من أعلى قيمة إلى أدنى قيمة ثم أخذنا نسبة 27% من الفئة العليا ونسبة 27% من الفئة الدنيا وبعدها تم حساب الفروق بين الفئتين بالأسلوب الإحصائي **Ttest** لعينتين مستقلتين والنتائج المتحصل عليها مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): يوضح نتائج اختبار **TTest** لدلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين الطرفيتين:

الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى المعنوية
الفئة العليا	7	94.42	1.355	12	11.144	0.000
الفئة الدنيا	7	68.13	1.846			

من خلال نتائج الموضحة في الجدول السابق يتضح أن قيمة  $P=0.000$  لاختبار T أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.01 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية ومنه توجد فروق بين الفئتين العليا والدنيا وعليه نقول أن المقياس صادق وفق هذا النوع من الصدق بحيث يميز بين الفئة العليا والفئة الدنيا.

صدق الاتساق الداخلي:

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون Pearson لإيجاد الاتساق الداخلي لكل بعد وذلك من خلال معاملات الارتباط بين درجة كل بعد مع الدرجة الكلية للمقياس والنتائج المتحصل عليها مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13): يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من العبارات والدرجة الكلية للمقياس.

الرقم	البعد	معامل الارتباط بيرسون	مستوى المعنوية	مستوى الدلالة
01	بعد العدالة والمساواة	0.546	0.000	0.01
02	بعد التدريب والتعلم	0.574	0.000	0.01
03	بعد المشاركة في اتخاذ القرار	0.568	0.000	0.01
04	بعد الاستقرار والأمن الوظيفي	0.664	0.000	0.01
05	بعد الترقية والتقدم الوظيفي	0.722	0.000	0.01
06	بعد فرق العمل	0.613	0.000	0.01
07	بعد الصحة والسلامة المهنية	0.731	0.000	0.01

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن هناك ارتباط دال إحصائياً بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان حيث أن كل النتائج أعطت دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

2- ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية:

وقد أجرينا خطوات حساب الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين (طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ)

- طريقة التجزئة النصفية:

تم إيجاد معامل الارتباط بيرسون بين مجموع درجات الأسئلة الفردية ومجموع درجات الأسئلة الزوجية لكل فرد، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل الارتباط

**GUTTMANN جتمان**

والنتائج المتحصل عليها مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14): يوضح معامل الارتباط بين مجموع درجات الأسئلة الفردية ومجموع درجات الأسئلة الزوجية مع التصحيح.

نوع الفقرات	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح	مستوى المعنوية	مستوى الدلالة
الفقرات الفردية	17	0.803	0.811	0.000	0.01
الفقرات الزوجية	17				

من النتائج الموضحة أعلاه حيث أن  $r = 0.803$  وبعد التصحيح بمعادلة جتمان وجدنا  $r = 0.811$  وهذا مؤشر على أن المقياس ذو ثبات عالي نسبياً.

- طريقة ألفا كرونباخ **Alpha-Cronbach**:

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ كطريقة ثانية لقياس الثبات وهي الطريقة تقوم بقياس معامل ثبات البنود بالنسبة للاختبار ككل، النتائج كانت كالتالي:

الجدول رقم (15): يوضح نتائج ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ

عدد الفقرات	معامل الثبات	مستوى المعنوية	مستوى الدلالة
35	0.799	0.000	دال عند 0.01

من خلال نتائج الجدول يتضح أن معامل الثبات  $\alpha = 0.799$  عند مستوى المعنوية  $p = 0.000$  وهو أقل من مستوى الدلالة (0.01) وهذا دليل على ثبات المقياس.

وبعد التحقق من الخصائص السيكو مترية للأداة فقد تبين أنه يتمتع بصدق وثبات مرضيين يجعل منه أداة صالحة لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية.

### 7- اجراءات الدراسة:

من اجل تحقيق اهداف دراستنا اعتمدنا مجموعة من الخطوات والتي تمثلت فيما يلي:  
 - جمع الدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع وذلك باستخدام مصادر متعددة ومحركات بحث عديدة من اجل الحصول على اكبر قدر من الدراسات ثم قمنا بالاطلاع عليها وتمحيصها وفرزها بعدها تلخيصها من اجل تحديد متغيرات وضبط عينة الدراسة.  
 - تم الحصول بعدها على الموافقة من طرف كلية العلوم الاجتماعية "قسم علم النفس" من اجل الشروع في جمع البيانات وتطبيق ادوات الدراسة في المؤسسة الاستشفائية .  
 - بعد ضبط مقاييس الدراسة والقيام بزيارة لمجتمع الدراسة من اجل ضبط حجم المجتمع تم الدخول إلى مختلف مصالح المستشفى وتوزيع الاستبيانات اللازمة لإنجاز الدراسة، تمت عملية التوزيع بمساعدة موظفي المؤسسة.

### 8- اساليب المعالجة الاحصائية:

بعد جمع المعطيات قمنا بالتحليل الفعلي للبيانات ومعالجتها، وذلك باستخدام أساليب احصائية تتوافق مع منهج الدراسة وفروضها، حيث عولجت بواسطة الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية .. spss المستخدمة في العلوم الاجتماعية حتى نصل إلى مناقشة نتائجها من بين هذه الأساليب :

- ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لحساب ثبات المقياس

اختبار " T " لمعالجة الفرضيات الفارقة والنسب المئوية .

المتوسط الفرضي و المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري.

معامل الارتباط بيرسون لحساب فرضيات العلائقية و العلاقة بين العبارة والمقياس في صدق الاتساق الداخلي.

# الفصل الخامس

## تحليل نتائج الدراسة

### تمهيد

يعتبر هذا الفصل من أهم المراحل في دراستنا إذ من خلاله يتم تفسير ومناقشة النتائج التي تم جمعها عن طريق أفراد العينة الممثلة للبحث كما انه من خلاله نستطيع إعطاء رؤية وقراءة تفسيرية وتحليله للنتائج الرقمية التي تم استخراجها إحصائياً ومن ثم تفسيرها وهو ما جاء في الإطار النظري والدراسات السابقة وكذا ما تم استخلاصه في معالجة ظاهرة الأداء التنظيمي و الانتماء التنظيمي

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

وللإجابة عن الفرضية الأولى التي كان نصها: " مستوى جودة الحياة المهنية لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط مرتفع ".

ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام اختبار Ttest للعينة الواحدة وذلك بحساب المتوسط الفرضي للمقياس حيث وجد المتوسط الفرضي =52.50 وذلك باستخدام مستويين (مستوى جودة الحياة المهنية مرتفع ومستوى جودة الحياة المهنية منخفض) وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (16): يوضح نتائج اختبار Ttest للعينة الواحدة حول مستوى جودة الحياة المهنية لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	T	df	م. الفرضي	إ. المعياري	م. الحسابي	
دالة عند 0.01	.000	13.202	49	52.50	7.820	67.10	جودة الحياة المهنية

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة  $T = 13.202$  وقيمة  $P = 0.000$  وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وبما أن قيمة المتوسط الحسابي = 67.10 وهي أكبر من المتوسط الفرضي = 52.50 ومنه يمكن الإجابة على الفرضية أن "مستوى جودة الحياة المهنية مرتفع لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط".

وبناء عليه، يمكن القول إن مستوى جودة الحياة المهنية مرتفع لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط، وهو ما يدل على أن ظروف العمل داخل المؤسسة تتسم بدرجة جيدة من التوازن، الرضا، والتحفيز، من وجهة نظر المبحوثين. هذا الارتفاع في مستوى جودة الحياة المهنية قد يكون مرتبطاً بمدى توفر بيئة عمل داعمة، وعدالة في الأجور، واستقرار وظيفي، وفرص للتطور المهني، وهي مؤشرات تنعكس إيجاباً على الأداء العام للموظفين وانتمائهم للمؤسسة.

2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

وللإجابة عن الفرضية الثانية التي كان نصها: " مستوى الرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط مرتفع ".

ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام اختبار Ttest للعينة الواحدة وذلك بحساب المتوسط الفرضي للمقياس حيث وجد المتوسط الفرضي =39 وذلك باستخدام مستويين (مستوى الرقمنة مرتفع ومستوى الرقمنة منخفض) وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 17: يوضح نتائج اختبار Ttest للعينة الواحدة حول مستوى الرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط

الدالة الإحصائية	مستوى الدالة	T	df	م. الفرضي	إ. المعياري	م. الحسابي	
دالة عند 0.01	.000	23.315	49	39	3.664	51.08	الرقمنة

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة  $T = 23.315$  وقيمة  $P = 0.000$  وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وبما أن قيمة المتوسط الحسابي = 51.08 وهي أكبر من المتوسط الفرضي = 52.50 ومنه يمكن الإجابة على الفرضية أن "مستوى جودة الحياة المهنية مرتفع لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط". ومن خلال ذلك، يمكن الاستنتاج أن الرقمنة أصبحت جزءاً أساسياً من عمل المستشفى، وهو ما قد يتجلى في استخدام الأنظمة الرقمية لتسيير الملفات الطبية، متابعة المرضى، تنظيم المواعيد، تبادل المعلومات بين الأقسام، وإدارة الموارد البشرية والمالية. كما يشير ذلك إلى توفر بنية تحتية رقمية مقبولة، وتوظيف جيد للتكنولوجيا في تحسين الخدمات الصحية والإدارية.

هذا الارتفاع في مستوى الرقمنة قد يكون ناتجًا عن السياسات الحديثة التي تبنتها المؤسسة في إطار التحول الرقمي للقطاع الصحي، أو نتيجة لاستجابة إيجابية من الموظفين لتحديث أدوات العمل وتبني الحلول الرقمية، ما يعكس وعيًا متزايدًا بأهمية التكنولوجيا في تسريع الأداء، تقليص الأخطاء، وتسهيل الإجراءات اليومية.

وبناء على هذه النتائج، فإن الفرضية القائلة بأن "مستوى الرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط مرتفع" تعتبر مقبولة إحصائيًا وواقعيًا.

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

وللتحقق من الفرضية الثالثة التي كان نصها: " توجد علاقة بين جودة الحياة المهنية والرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط ". ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون Pearson بين متغيري (جودة الحياة المهنية والرقمنة) وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجداول التالية:  
جدول رقم (18): يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين متغيري جودة الحياة المهنية والرقمنة لدى

عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط

الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
جودة الحياة المهنية	50	51.08	3.664	0.567	0.618	0.000	دالة عند 0.01
الرقمنة	50	67.10	7.820				

من خلال نتائج الجدول (18) نلاحظ أن قيمة  $P = 0.567$  وقيمة  $P = 0.000$  وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، ومنه نقول أنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين جودة الحياة المهنية والرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط وبالتالي قبول الفرضية.

تشير النتائج المتحصل عليها من اختبار الفرضية الثالثة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية ومستوى الرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط. هذا يعني أن الرقمنة تلعب دوراً فعالاً في تحسين جودة الحياة المهنية داخل المؤسسة الصحية، حيث يُلاحظ أن كلما زاد الاعتماد على التقنيات الرقمية في تسيير العمل، انعكس ذلك بشكل إيجابي على شعور الموظف بالرضا، الاستقرار، والانتماء للمؤسسة.

وتُبرز هذه النتائج أن الرقمنة لا تؤثر فقط على الجوانب التقنية والإدارية، بل تمتد لتشمل البعد الإنساني والمناخي في بيئة العمل، من خلال تسهيل الإجراءات، تقليص الضغوط، وتوفير مناخ عمل أكثر تنظيمًا وفعالية.

4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

وللتحقق من الفرضية الرابعة التي كان نصها: " توجد فروق في جودة الحياة المهنية لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط تعزى لمتغير السن (أقل من 30 سنة / أكبر من 30 سنة) لصالح الأكثر سناً".

ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام اختبار Ttest للعينتين مستقلتين لحساب الفروق في جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير السن (أقل من 30 سنة، أكبر من 30 سنة) وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجداول التالية:

جدول رقم (19): يوضح نتائج اختبار Ttest لعينتين مستقلتين حسب متغير السن بالنسبة لجودة الحياة المهنية لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط

الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
أقل من 30 سنة	15	48.53	3.204	48	-3.586	0.000	دالة عند 0.01
أكبر من 30 سنة	35	52.17	3.321				

من خلال نتائج الجدول (19) نلاحظ أن قيمة  $T = -3.586$  وقيمة  $P = 0.000$  وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وبما أن قيمة المتوسط الحسابي = 52.17 للذين سنهم أكبر من 30 سنة أكبر من قيمة المتوسط الحسابي 48.53 للذين سنهم أقل من 30 سنة، ومنه نقول أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير السن لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط لصالح الذين سنهم أكبر وبالتالي قبول الفرضية.

وبالتالي، يمكن القول إن الفرضية مقبولة إحصائياً، وتُظهر النتائج أن السن يمثل متغيراً مؤثراً في تقدير جودة الحياة المهنية داخل المؤسسة. ويمكن تفسير ذلك بعدة عوامل، أبرزها أن الموظفين الأكبر سناً غالباً ما يتمتعون بخبرة أوسع، واستقرار وظيفي أكبر، وربما بمكانة إدارية أو امتيازات مهنية تساهم في تعزيز إحساسهم بجودة الحياة المهنية. كما قد

يكون لديهم قدرة أكبر على التكيف مع متطلبات بيئة العمل، وفهم أعمق لطبيعة العلاقات المهنية داخل المؤسسة.

أما الموظفون الأصغر سنًا، فقد يعانون من بعض التحديات المرتبطة ببداية المسار المهني، كقلة الخبرة، محدودية المشاركة في اتخاذ القرار، أو الشعور بعدم الاستقرار، مما قد ينعكس على إدراكهم لجودة حياتهم المهنية.

### 5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

وللتحقق من الفرضية الخامسة التي كان نصها: "توجد فروق في الرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط تعزى لمتغير السن (أقل من 30 سنة / أكبر من 30 سنة) لصالح الأكثر سنًا".

ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام اختبار Ttest للعينتين مستقلتين لحساب الفروق في الرقمنة تعزى لمتغير السن (أقل من 30 سنة، أكبر من 30 سنة) وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجداول التالية:

جدول رقم (20): يوضح نتائج اختبار Ttest لعينتين مستقلتين حسب متغير السن بالنسبة للرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط

الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
أقل من 30 سنة	15	61.80	6.155	48	-3.743	0.000	دالة عند 0.01
أكبر من 30 سنة	35	69.37	7.405				

من خلال نتائج الجدول (20) نلاحظ أن قيمة  $T = -3.743$  وقيمة  $P = 0.000$  وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وبما أن قيمة المتوسط الحسابي = 69.37 للذين سنهم أكبر من 30 سنة أكبر من قيمة المتوسط الحسابي 61.80 للذين سنهم أقل من 30 سنة، ومنه نقول أنه توجد فروق دالة إحصائياً في الرقمنة تعزى لمتغير السن لدى عينة

من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط لصالح الذين سنهم أكبر وبالتالي قبول الفرضية.

تشير نتائج الجدول (20) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرقمنة تعزى لمتغير السن، حيث أظهرت النتائج أن الموظفين الذين تزيد أعمارهم عن 30 سنة يتمتعون بمستوى أعلى من الرقمنة مقارنة بزملائهم الأصغر سنًا. ويعكس ذلك أن الفئة الأكبر سنًا قد تكون أكثر اندماجًا في استخدام الأنظمة الرقمية داخل المستشفى، سواء من خلال التسيير الإداري، أو متابعة الملفات الطبية، أو التعامل مع أدوات التوثيق الإلكتروني. كما قد يكون لهذه الفئة فرص أكبر في التكوين والتدريب على البرامج الرقمية، أو تشغل مناصب تسمح لها بالاحتكاك المباشر مع أدوات الرقمنة. أما الفئة الأصغر سنًا، فقد تعاني من قلة الخبرة أو محدودية التمكين الوظيفي، ما يقلل من مستوى تفاعلها مع الرقمنة. وعليه، فإن هذه الفروق تؤكد أهمية دعم جميع الفئات العمرية بالتدريب والتأهيل الرقمي، بما يضمن عدالة الوصول إلى أدوات العمل الرقمي وتعزيز الكفاءة داخل المؤسسة الصحية.

6. عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة:

وللتحقق من الفرضية السادسة الذي كان نصها: "توجد فروق في جودة الحياة المهنية لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط تعزى لمتغير المستوى التعليمي (تكوين مهني/ جامعي/ ثانوي) لصالح مستوى جامعي." ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ANOVA للعينات المستقلة لحساب الفروق بين المستويات التعليمية (تكوين مهني، جامعي، ثانوي) وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجداول التالية:

الجدول رقم 21: يوضح نتائج اختبار ANOVA للفروق في جودة الحياة المهنية بالنسبة للمستوى التعليمي لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط.

مستوى الدلالة	اختبار التباين (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.000	15.388	592.864	02	1185.729	بين المجموعات
		38.527	47	1810.771	داخل المجموعات
			49	2996.500	المجموع

جدول رقم (22): يوضح الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	اختبار التباين (ف)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الشعبة
دالة إحصائياً عند 0.01	0.000	15.388	47	4.274	59.42	12	تكوين مهني
				7.365	70.97	29	جامعي
				3.371	64.89	9	ثانوي

جدول رقم (23): يوضح نتائج المقارنات البعدية بين المستويات التعليمية (تكوين مهني، جامعي، ثانوي) وفق نموذج (Scheffé ، Tukey).

ثانوي	جامعي	تكوين مهني	
5.472-	- 11.549		تكوين مهني
0,124	0,000		
6.077		11.549	جامعي
0,035		0,000	
	6.077 -	5.472-	ثانوي
	0,035	0,124	

يتضح من خلال الجدول رقم (21) أنه توجد فروق بين مختلف المستويات التعليمية حيث بلغت قيمة "ف" = 15.388 عند مستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.01. ولتحديد الفروق لصالح مَنْ تم الرجوع للنتائج الوصفية المبينة في الجدول رقم (22) السابق الخاص بالاحصاءات الوصفية للعينات يتضح من خلاله أن قيمة المتوسط الحسابي للمستوى الجامعي يقدر بـ 70.97 مقارنة بمتوسطات بمستويات التعليمية (ثانوي، تكوين مهني) تقدر متوسطاتها بـ (64.89، 59.42) على التوالي وهي فروق دالة توضح أن الفروق بين المستويات التعليمية في جودة الحياة المهنية لصالح المستوى الجامعي، وللتأكد أكثر نقوم بتحليل جدول رقم (23) الخاص بالمقارنات البعدية (Scheffé ، Tukey) من خلال المقارنة بين كل مستويين حيث كانت الفروق دالة لصالح مستوى جامعي  $P=$  0.035 مع مستوى الثانوي وهي قيمة دالة عند 0.05، والقيمة الثانية  $P=$  0.000 مع مستوى تكوين مهني وهي قيمة دالة عند 0.01 وبالتالي يكون ترتيب المستويات التعليمية جامعي أولاً وثانوي ثانياً وتكوين مهني ثالثاً في جودة الحياة المهنية، من خلال ما سبق تتحقق الفرضية القائلة أن " توجد فروق في جودة الحياة المهنية لدى عينة من موظفي

مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط تعزى لمتغير المستوى التعليمي (تكوين مهني/ جامعي/ ثانوي) لصالح مستوى جامعي ."

يمكن تفسير هذا التفوق بكون الموظفين الجامعيين غالباً ما يشغلون مناصب إدارية أو فنية ذات طبيعة أقل إجهاداً، وأكثر استقراراً، إضافة إلى توفر فرص أكبر للترقية والتقدير، مقارنة بزملائهم من باقي المستويات التعليمية، ما ينعكس إيجاباً على إحساسهم بجودة الحياة المهنية. وعليه، فإن الفرضية المتضمنة لوجود فروق في جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لصالح المستوى الجامعي تكون مقبولة إحصائياً وواقعياً.

7. عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة:

وللتحقق من الفرضية السابعة الذي كان نصها: "توجد فروق في الرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط تعزى لمتغير المستوى التعليمي (تكوين مهني/ جامعي/ ثانوي) لصالح مستوى جامعي".

ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ANOVA للعينات المستقلة لحساب الفروق بين المستويات التعليمية (تكوين مهني، جامعي، ثانوي) وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجداول التالية:

الجدول رقم 24: يوضح نتائج اختبار ANOVA للفروق في الرقمنة بالنسبة للمستوى التعليمي لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط.

مستوى الدلالة	اختبار التباين (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.000	20.814	431.653	02	863.307	بين المجموعات
		20.738	47	974.693	داخل المجموعات
			49	1838.000	المجموع

جدول رقم (25): يوضح الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	اختبار التباين (ف)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الشعبة
دالة إحصائية عند 0.01	0.000	20.814	47	3.299	45.17	12	تكوين مهني
				5.471	55.17	29	جامعي
				1.453	50.89	9	ثانوي

جدول رقم (26): يوضح نتائج المقارنات البعدية بين المستويات التعليمية (تكوين مهني، جامعي، ثانوي) وفق نموذج (Scheffé ، Tukey).

ثانوي	جامعي	تكوين مهني	
5.722-	-10.006		تكوين مهني
0,017	0,000		
4.284		10.006	جامعي
0,045		0,000	
	-4.284	5.722	ثانوي
	0,045	0,017	

يتضح من خلال الجدول رقم (24) أنه توجد فروق بين مختلف المستويات التعليمية حيث بلغت قيمة "ف" = 20.814 عند مستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.01. ولتحديد الفروق لصالح مَنْ تم الرجوع للنتائج الوصفية المبينة في الجدول رقم (25) السابق الخاص بالاحصاءات الوصفية للعينات يتضح من خلاله أن قيمة المتوسط الحسابي للمستوى الجامعي يقدر بـ 55.17 مقارنة بمتوسطات بمستويات التعليمية (ثانوي، تكوين مهني) تقدر متوسطاتها بـ (45.17، 50.89) على التوالي وهي فروق دالة توضح أن الفروق بين المستويات التعليمية في الرقمنة لصالح المستوى الجامعي، وللتأكد أكثر نقوم بتحليل جدول رقم (26) الخاص بالمقارنات البعدية (Scheffé ، Tukey) من خلال المقارنة بين كل مستويين حيث كانت الفروق دالة لصالح مستوى جامعي  $P = 0.045$  مع مستوى الثانوي وهي قيمة دالة عند 0.05، والقيمة الثانية  $P = 0.000$  مع مستوى تكوين مهني وهي قيمة دالة عند 0.01 وبالتالي يكون ترتيب المستويات التعليمية جامعي أولاً وثانوي ثانياً وتكوين مهني ثالثاً في الرقمنة، من خلال ما سبق نتحقق الفرضية القائلة أن " توجد فروق في الرقمنة لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط تعزى لمتغير المستوى التعليمي (تكوين مهني/ جامعي/ ثانوي) لصالح مستوى جامعي ".

يمكن تفسير هذا الفارق بعدة عوامل موضوعية، أولها أن خريجي الجامعات عادة ما يتلقون تكوينًا أكاديميًا شاملاً يشمل استخدام الحاسوب، نظم المعلومات، والبرمجيات المتخصصة، مما يسهل تأقلمهم مع أدوات الرقمنة في محيط العمل. كما أن المناصب التي يتولاها هؤلاء الموظفون تميل غالبًا إلى أن تكون إدارية أو إشرافية، وهي وظائف تتطلب استخدامًا يوميًا للأنظمة الرقمية في إدارة الملفات، التنسيق، إعداد التقارير، وغيرها من المهام.

من جانب آخر، قد يفتقر موظفو التكوين المهني أو الحاصلون على التعليم الثانوي إلى التدريب الكافي في مجال استخدام الأنظمة الرقمية، أو قد تقتصر مهامهم على أعمال يدوية أو ميدانية لا تتطلب مهارات رقمية متقدمة، مما ينعكس سلبيًا على مستويات الرقمنة لديهم. كما أن نقص المبادرات التدريبية الموجهة للفئات غير الجامعية داخل المؤسسات قد يؤدي إلى اتساع هذه الفجوة الرقمية.

من خلال النتائج المقارنة البعدية، يتضح أن الفروق بين المستوى الجامعي والمستويين الآخرين ذات دلالة إحصائية قوية، لا سيما الفرق بين الجامعي والتكوين المهني ( $P=0.000$ )، ما يؤكد أن الفئة الجامعية تحظى بمكانة متميزة في الاستفادة من الرقمنة وتوظيفها بفعالية في العمل اليومي.

وبالتالي، لا تكتفي هذه الفروق بإثبات الفرضية إحصائيًا، بل تقدم مؤشرات مهمة لصناع القرار داخل المؤسسات الصحية، مفادها ضرورة إعادة النظر في برامج التكوين المستمر والتدريب الرقمي، بما يضمن تمكين جميع فئات الموظفين من استخدام التكنولوجيا بكفاءة، وتقليص الفجوة الرقمية التي قد تعيق التحول الرقمي الشامل داخل المؤسسات.

### 8. الاستنتاج العام للدراسة

من خلال تحليل النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة، يمكن التوصل إلى استنتاج عام مفاده أن جودة الحياة المهنية والرقمنة تمثلان عنصرين مترابطين يؤثر كل منهما في الآخر داخل بيئة العمل بالمؤسسات الصحية. فقد أظهرت الدراسة أن مستوى الرقمنة وجودة الحياة المهنية مرتفعان نسبياً لدى عينة الموظفين، كما تبين وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين المتغيرين، ما يدل على أن إدماج التقنيات الرقمية ينعكس بشكل إيجابي على ظروف العمل ورضا الموظفين.

كما أبرزت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في كل من جودة الحياة المهنية والرقمنة باختلاف المتغيرات الديموغرافية مثل السن والمستوى التعليمي، حيث سجل الموظفون الأكبر سناً والحاصلون على مستوى تعليمي جامعي درجات أعلى في كلا المتغيرين. وهو ما يعكس تأثير العوامل الفردية في تفاعل الأفراد مع بيئة العمل الرقمية وقدرتهم على الاستفادة من مكوناتها.

بناءً على ما سبق، تؤكد الدراسة أهمية تبني سياسات مؤسسية تدمج الرقمنة في مختلف الممارسات الإدارية والصحية، بالتوازي مع تعزيز جودة الحياة المهنية للموظفين من خلال توفير بيئة عمل داعمة، تدريب مستمر، وعدالة تنظيمية. ويُعد الاهتمام بهذين البعدين مدخلاً أساسياً لتحسين الأداء الوظيفي، رفع الكفاءة التنظيمية، وتحقيق استقرار مهني مستدام في القطاع الصحي.

ومنه توصلت دراستنا الى النتائج التالية :

1. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرقمنة مرتفع لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط، مما يعكس مدى إدماج الأنظمة الرقمية في التسيير الإداري والطبي داخل المؤسسة.
2. بينت الدراسة أن جودة الحياة المهنية مرتفعة أيضاً لدى عينة الموظفين، ما يدل على توفر بيئة عمل ملائمة من حيث الأمان الوظيفي، ظروف العمل، وفرص النمو المهني.

3. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الرقمنة وجودة الحياة المهنية، حيث تبين أن تعزيز التحول الرقمي يسهم إيجابياً في تحسين ظروف العمل ورضا الموظفين.
4. كشفت النتائج عن وجود فروق دالة في مستوى جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير السن، حيث كانت لصالح الموظفين الذين تزيد أعمارهم عن 30 سنة، ما يدل على أن الخبرة المهنية تسهم في تكيف أفضل مع بيئة العمل.
5. أظهرت الدراسة كذلك وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الرقمنة تعزى لمتغير السن، وجاءت أيضاً لصالح الموظفين الأكبر سناً، ما يعكس قدرة هذه الفئة على التفاعل الإيجابي مع التقنيات الحديثة.
6. بيّنت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، وجاءت هذه الفروق لصالح الموظفين ذوي المستوى الجامعي، ما يشير إلى أثر التكوين الأكاديمي في إدراك الموظف لجودة حياته المهنية.
7. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة في مستوى الرقمنة حسب المستوى التعليمي، وجاءت الفروق لصالح فئة الجامعيين، وهو ما يعكس قدرة هذه الفئة على استيعاب واستخدام التكنولوجيا بشكل أكثر فاعلية في بيئة العمل.
8. هذه النتائج تؤكد أهمية تعزيز الرقمنة داخل المؤسسات الصحية، بالتوازي مع ترقية ظروف العمل وتحسين جودة الحياة المهنية لجميع الفئات، بما يسهم في تطوير الأداء العام وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة واستدامة.

خاتمة

### خاتمة:

في ختام هذه الدراسة، التي تناولت موضوع "الرقمنة وجودة الحياة المهنية لدى عينة من موظفي مستشفى 240 سرير بمدينة الأغواط"، يمكن القول إن التحول الرقمي لم يعد خيارًا بل أصبح ضرورة تفرضها التغيرات التقنية المتسارعة، خاصة في القطاعات الحيوية كالصحة. وقد سعت الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين إدماج التقنيات الرقمية في بيئة العمل ومدى انعكاسها على جودة الحياة المهنية للموظفين.

أظهرت النتائج أن مستوى الرقمنة وجودة الحياة المهنية كانا مرتفعين نسبيًا لدى أفراد العينة، كما ثبت وجود علاقة ارتباط إيجابية ودالة إحصائية بينهما، ما يؤكد أن توظيف الوسائل الرقمية يمكن أن يسهم في تحسين ظروف العمل، وتقليل الجهد، ورفع مستوى الرضا الوظيفي. كما كشفت النتائج عن تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية، لا سيما السن والمستوى التعليمي، في تباين استجابات الأفراد حول متغيري الدراسة.

وقد أظهرت التحليلات أن الموظفين الجامعيين ومن هم أكبر سنًا، يتمتعون بمستوى أعلى من التفاعل مع الرقمنة والشعور بجودة الحياة المهنية، وهو ما يشير إلى ضرورة التركيز على التكوين والتدريب لرفع كفاءة الفئات الأخرى، وضمان تكافؤ فرص الاستفادة من الرقمنة داخل المؤسسة.

بناءً على ما سبق، توصي الدراسة بضرورة دعم التحول الرقمي في المؤسسات الصحية من خلال توفير البنية التحتية المناسبة، وتكثيف برامج التكوين المستمر، مع العمل على تحسين بيئة العمل وفقًا لأبعاد جودة الحياة المهنية، بما يحقق توازنًا بين الأداء الوظيفي وراحة الموظف، ويعزز من مردودية المؤسسة الصحية وفعاليتها على المدى الطويل.

### الاقتراحات والتوصيات:

- تعزيز البنية التحتية الرقمية داخل المؤسسات الصحية، من خلال توفير التجهيزات التقنية الحديثة، وتحسين شبكة الربط المعلوماتي، بما يضمن فعالية التحول الرقمي.

- توفير برامج تكوين مستمر في مجال الرقمنة لفائدة جميع الموظفين، مع التركيز على فئة الأقل تأهيلاً أكاديمياً لتقليص الفجوة في الاستخدام والتفاعل مع الأنظمة الرقمية.
- دمج الرقمنة في كل الجوانب الإدارية والخدماتية داخل المستشفى، بما يشمل تسيير الموارد البشرية، الملفات الصحية، المواعيد، والتقارير الطبية، لتحسين الكفاءة وتخفيف الضغط الإداري.
- الاهتمام بتعزيز جودة الحياة المهنية من خلال مراجعة أنظمة الأجور، وتحسين ظروف العمل، وضمان بيئة مهنية داعمة وأمنة نفسياً واجتماعياً.
- تشجيع ثقافة المشاركة والتواصل الداخلي بين الإدارة والموظفين، من خلال فتح قنوات للتعبير عن الآراء والمقترحات، وتعزيز الشفافية والعدالة التنظيمية.
- تبني سياسات مرنة تساعد الموظفين على التوفيق بين حياتهم المهنية والشخصية، مثل تقليص ساعات العمل في الحالات الخاصة، أو اعتماد آليات العمل عن بُعد حيثما أمكن.
- إدماج جودة الحياة المهنية كمحور أساسي في استراتيجيات تسيير الموارد البشرية، ومتابعة مستمرة لمؤشراتها من خلال استبيانات دورية وتحليل نتائج الأداء.
- إجراء دراسات تقييم دورية لمستوى الرقمنة وجودة الحياة المهنية في المؤسسات الصحية، لضبط الاختلالات واقتراح حلول ميدانية مبنية على معطيات علمية.
- تشجيع البحث الأكاديمي والتطبيقي حول أثر الرقمنة على بيئة العمل وجودة الأداء في قطاع الصحة، بما يعزز من مأسسة التغيير الرقمي على أسس علمية وتنظيمية سليمة.

قائمة

المصادر والمراجع

### قائمة المصادر والمراجع

#### أولاً: الكتب

1. ابن عمر، سامي. الإدارة البيروقراطية وتحسين الأداء التنظيمي، دار الكتب العلمية، 2020.
2. العتيبي، خالد. التحول الرقمي وتطوير الإدارة العمومية، دار الزهراء، 2019.
3. العتيبي، نورة. إدارة البيانات الرقمية وأثرها على الأداء المؤسسي، جدة: دار المعرفة، 2019.
4. العلوي، فاطمة. جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الأداء المهني، دار الهدى، 2017.
5. العلوي، م. السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2017.
6. العلي، سامي. دور القيادة في إنجاح مشاريع الرقمنة، الرياض: مكتبة الجزيرة، 2019.
7. الغامدي، عبد الله. التحول الرقمي وإدارة التغيير في المؤسسات الحكومية، الرياض: دار الفكر العربي، 2019.
8. الغامدي، ناصر. الرقمنة والتحول الإداري في المنظمات، مكتبة العبيكان، 2019.
9. الفتحي، عبد الله. تطوير الكفاءات في ظل التحول الرقمي، القاهرة: دار النهضة العربية، 2018.
10. الزهراني، خالد. البنية التحتية الرقمية وأهميتها في المؤسسات، جدة: دار التقنية الحديثة، 2017.
11. الزهراني، محمد. التحول الرقمي في المؤسسات: التحديات والفرص، دار الشروق، 2017.
12. السالمي، م. إدارة المؤسسات في العصر الرقمي، مسقط: دار الكتاب الحديث، 2021.

13. السميري، محمد. الثقافة التنظيمية والتحول الرقمي، بيروت: دار الفكر الحديث، 2020.
14. السميري، وليد. إدارة التغيير في بيئة العمل الرقمية، دار المعرفة، 2020.
15. السيد، محمد. الرقمنة وتطوير الخدمات الحكومية، القاهرة: دار الفكر الحديث، 2020.
16. الشرقاوي، أحمد. إدارة الموارد البشرية بين النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2018.
17. عبد الرحمن، سهى. الرقمنة والإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية، دار اليازوري، 2020.
18. عبد الرحمن، منى. الرقمنة في المؤسسات: مفاهيم وتطبيقات، القاهرة: دار المعرفة الجامعية، 2020.
19. الحمدي، علي. التقنيات الرقمية وأثرها في تطوير بيئة العمل، بيروت: دار العلم للنشر، 2016.
20. الحمادي، سامي. مفاهيم الحوسبة الرقمية وأثرها على الإدارة الحديثة، عمان: دار الفكر المعاصر، 2017.
21. الحسن، عبد المجيد. بيئة العمل وجودة الأداء الوظيفي، دار الوفاء، 2019.
22. بوزيد، محمد. التحول الرقمي بين تحديات الموارد البشرية وتغيير الثقافة التنظيمية، الجزائر: دار الهدى، 2020.
23. بن عمر، ز. الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الجزائر: دار الهدى، 2020.
24. الداودي، ر. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، الجزائر: دار الخلدونية، 2020.
25. صالح، محمد. إدارة المستشفيات الذكية: رؤية رقمية، دار المناهج، 2022.

## قائمة المصادر والمراجع

---

26. النجار، حسن. إدارة أمن المعلومات في المؤسسات الرقمية، عمان: دار الكتاب الجامعي، 2016.

27. الزهراني، خالد. البنية التحتية الرقمية وأهميتها في المؤسسات، جدة: دار التقنية الحديثة، 2017.

### ثانياً: المقالات العلمية

1. النجار، سامي. الرقمنة في القطاع الصحي: الواقع والآفاق، مجلة البحوث الإدارية، العدد 12، 2020.

2. البقالي، ياسين. التكنولوجيا الصحية والتحول الرقمي، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 17، 2021.

### ثالثاً: المراجع الأجنبية

1. Smith, John. *Digital Transformation in Public Health*, Oxford University Press, 2020.

الملاحق

مقاييس المطبقة في الدراسة (مقياس تطبيق الرقمنة ، مقياس جودة الحياة المهنية)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار تليجي بالاغواط

تخصص : علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

مقياس الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية

الأخ الفاضل الأخت الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الأسئلة التي جمعت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة ماستر في علم النفس، تخصص علم النفس وتسيير الموارد البشرية بعنوان

تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى اداري مستشفى 240 سرير بولاية الاغواط

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرقمنة وجودة الحياة المهنية بمحل الدراسة ونظراً الأهمية رأيكم في هذا المجال، تأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة بدقة حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على إجاباتكم، لذلك نرجوا منكم أن تولوا هذه الاستبانة اهتمامكم فمشاركتم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها، علماً أن جميع إجاباتكم أن تستخدم الأغراض البحث العلمي فقط

الجنس:

العمر : اقل من 30 سنوات

30 سنة فما أكثر

المستوى التعليمي: تكوين مهني

جامعي

ثانوي

## الملاحق

### أولاً: مقياس تطبيق الرقمنة

الرقم	مقياس الرقمنة	نعم	أحياناً	لا
	بعد عتاد الحاسوب			
01	يقوم مسؤول مؤسستك على توفير عداد الإعلام الآلي بشكل كاف.			
02	يسعى مسؤول مؤسستك بتوفير وسائل الإعلام الآلي في الوقت الذي يحتاجها الموظف.			
03	يتوفر في مكان عملك على أجهزة حاسوب حديثة.			
04	يعمل مسؤولو مؤسستك على تحديث عتاد الإعلام الآلي المتاح.			
05	يعمل مسؤولو مؤسستك على صيانة وسائل الإعلام الآلي باستمرار حفاظاً على سيرورة العمل.			
06	تقوم ملحقات الحاسوب المتوفرة بتغطية جميع الاحتياجات بغرض الاستفادة منها في أعمال الجامعة الذي تعمل فيه.			
	بعد شبكات الاتصال			
07	تتوفر مؤسستك على شبكة اتصالات بمختلف صيغها.			
08	لدى مؤسستك شبكات متاحة للاتصال بين الموظفين.			
09	يضمن مسؤول مؤسستك على توفير شبكة الاتصالات في كل وقت.			
10	تملك مؤسستكم شبكة الاتصالات سريعة التدفق.			
11	تتوفر مؤسستكم على شبكة اتصالات داخلية تمكنها من الاتصال بباقي الفروع.			
12	يتم استخدام الانترنت بصورة واسعة في إطار الاتصالات الفعالة مع الموظفين.			
13	يساهم البريد الإلكتروني في زيادة القدرة على تبادل المعلومات.			
	بعد البرمجيات			
14	تستخدم مؤسستكم أنظمة وبرامج بسيطة وسهلة الاستخدام.			

## الملاحق

			تتوفر ادارة مؤسستكم على برمجيات متطورة.	15
			تمتلك مؤسستكم أنظمة وبرامج سريعة التجاوب.	16
			تعتمد مؤسستكم على أنظمة وبرامج تتيح التحكم بالبيانات الخاصة بها.	17
			تساهم البرامج المعتمدة على مستوإدارة مؤسستكم في سرعة حصول العميل على الخدمة المطلوبة.	18
			تحرص مؤسستكم التي تعمل فيها على تحديث البرمجيات باستمرار لخدمة أهداف العمل.	19
			البرمجيات المستخدمة في ادارتكم تتناسب مع طبيعة العمل المطلوب.	20
			يعتبر النظام المستخدم في مؤسستك لنقل المعلومات أمن.	21
			بعد تأهيل المورد البشري	
			يتم الأخذ بعين الاعتبار قدرات الأفراد المتعلقة بالقدرة على التعامل مع البرمجيات الاستقطاب المورد البشري.	22
			يعمل مسؤول مؤسستك على توفير الظروف الملائمة للأفراد تساعدهم على التعامل مع الوسائل الخاصة بالرقمنة.	23
			يتم تنظيم برامج تدريب للتعامل مع مختلف المستجدات الخاصة بالرقمنة لرفع كفاءتهم.	24
			يهتم مسؤولك بمتابعة أداء العمال في الجانب المرتبط بالرقمنة.	25
			يتوفر في مؤسستكم ذوي الكفاءات الفنية القادرة على استخدام المعلومات والاتصالات	26

### ثانياً: مقياس جودة الحياة المهنية:

لا	احيانا	نعم	مقياس جودة الحياة المهنية	
			بعد العدالة والمساواة	
			أشعر بعدالة الأجر بالنظر إلى ما يحصل عليه العاملون في نفس الوظيفة في مؤسسات أخرى....	01
			أشعر بالعدالة في طريقة تقييم أداء العاملين السنوية.	02
			أرى أن هناك عدالة في توزيع واجبات العمل بين العاملين.	03

## الملاحق

			يتناسب الراتب مع طبيعة المهام الموكلة للعامل.	<b>04</b>
			أشعر أن مديري يسعى دائما إلى إشاعة روحالتعاون والمحبة بين الزملاء في العمل.	<b>05</b>
			بعد التدريب والتعلم	
			تعطي المؤسسة اهتماما كبيرا لبرامج تدريب وتعلم العاملين.	<b>06</b>
			تلبى الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبلية.	<b>07</b>
			تتميز أهداف البرامج التدريبية بالوضوح بالنسبة للمشاركين.	<b>08</b>
			تشتمل البرامج التدريبية ونتائجه مع الغرض منه.	<b>09</b>
			يتم تقييم مخرجات التدريب ونتائجه مع الغرض منه	<b>10</b>
			بعد المشاركة في اتخاذ القرار	
			يشارك العاملون في حل مشكلات العمل.	<b>11</b>
			يوجد شفافية في كيفية صنع القرار على كافة المستويات المختلفة للمؤسسة	<b>12</b>
			توجد قدرة لدى العاملين على المشاركة في صنع القرار.	<b>13</b>
			تشجع إدارة المؤسسة العاملين على تقديم الاقتراحات والآراء لتطوير العمل.	<b>14</b>
			تصدر المؤسسة قراراتها بعد مشاورة العاملين.	<b>15</b>
			بعد الاستقرار والأمن الوظيفي	
			يشعر العاملون بالاستقرار الوظيفي ولا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عنه.	<b>16</b>
			أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف.	<b>17</b>
			لا أفكر في البحث عن فرص عمل أخرى لأن استمراري في وظيفتي الحالية مضمون	<b>18</b>
			تتبع إدارة المؤسسة سياسة التدريب من باب الاستثمار في العاملين.	<b>19</b>
			تتبع إدارة المؤسسة سياسة تحفيز للاحتفاظ بالموظفين ذو الكفاءة.	<b>20</b>

## الملاحق

بعد الترقية والتقدم الوظيفي			
21			تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي في المؤسسة   على أسس ومعايير واضحة لكل العاملين.
22			تمنح الترقيات للموظف على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء
23			توجد فرص مستقبلية للترقية والتقدم الوظيفي متاحة بعدالة لجميع العاملين.
24			تركز سياسة الإدارة العليا على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل العاملين للتقدم في مساراتهم الوظيفية.
25			يوجد توافق إيجابي بين مؤهلي العلمي وقدراتي العملية ودرجتي الوظيفية.
بعد فرق العمل			
26			تقوم المؤسسة بتشكيل فرق العمل بشكل دوري.
27			تساعد فرق العمل على خلق جو عالي من التحفيز والمناخ المناسب للعمل.
28			يساهم العاملون في حل مشكلات العمل.
29			هناك تكاتف وتعاون بين أفراد فريق العمل.
30			يمتثل أفراد الفريق إلى روح الجماعة.
بعد الصحة والسلامة المهنية			
31			توفر المؤسسة بيئة عمل آمنة وصحية.
32			يوجد لدى المؤسسة تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة المهنية للعاملين..
33			تتيح المؤسسة للعاملين خدمات تأمين التي تلبي احتياجاتهم الصحية.
34			تقوم المؤسسة بإعداد برامج تدريبية على الصحة والسلامة المهنية.
35			تحرص المؤسسة على اتباع العاملين الإجراءات الوقائية والسلامة أثناء العمل.

## الملحق رقم 02

### الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة المهنية:

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\acer\Desktop\العربي\الخصائص.sav'
/VARIABLES= جودة_الحياة_المهنية بعد_العدالة_المساواة
/COMPRESSED.
CORRELATIONS
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### Corrélations

Corrélations

		بعد العدالة المساواة	جودة الحياة المهنية
بعد_العدالة_المساواة	Corrélation de Pearson	1	,546**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	25	25
جودة_الحياة_المهنية	Corrélation de Pearson	,546**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	25	25

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
/VARIABLES= جودة_الحياة_المهنية بعد_العدالة_المساواة
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بعد العدالة المساواة	جودة الحياة المهنية
Rho de Spearman	بعد_العدالة_المساواة	Coefficient de corrélation	1,000	,551**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	25	25
	جودة_الحياة_المهنية	Coefficient de corrélation	,551**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	25	25

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\acer\Desktop\العربي\الخصائص.sav'
/VARIABLES= جودة_الحياة_المهنية بعد_التدريب_التعليم
/COMPRESSED.
CORRELATIONS
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### Corrélations

## الملاحق

### Corrélations

		بعد التدريب التعليم	جودة الحياة المهنية
بعد_التدريب_التعليم	Corrélation de Pearson	1	,574**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	25	25
جودة_الحياة_المهنية	Corrélation de Pearson	,574**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	25	25

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=جودة_الحياة_المهنية بعد_التدريب_التعليم
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Corrélations non paramétriques

#### Corrélations

			بعد التدريب التعليم	جودة الحياة المهنية
Rho de Spearman	بعد_التدريب_التعليم	Coefficient de corrélation	1,000	,582**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	25	25
	جودة_الحياة_المهنية	Coefficient de corrélation	,582**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	25	25

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\acer\Desktop\العربي\الخصائص\بن العربي.sav'
```

```
/VARIABLES=جودة_الحياة_المهنية بعد_اتخاذ_القرار
/COMPRESSED.
```

CORRELATIONS

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Corrélations

#### Corrélations

		بعد اتخاذ القرار	جودة الحياة المهنية
بعد_اتخاذ_القرار	Corrélation de Pearson	1	,568**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	25	25
جودة_الحياة_المهنية	Corrélation de Pearson	,568**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	25	25

## الملاحق

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=جودة_الحياة_المهنية بعد_اتخاذ_القرار  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Corrélations non paramétriques

#### Corrélations

		بعد اتخاذ القرار	جودة الحياة المهنية	
Rho de Spearman	بعد_اتخاذ_القرار	Coefficient de corrélation	1,000	,576**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	25	25
جودة_الحياة_المهنية		Coefficient de corrélation	,576**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	25	25

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\acer\Desktop\العربي\الخصائص.sav'
```

```
/VARIABLES=جودة_الحياة_المهنية بعد_الاستقرار_الأمن  
/COMPRESSED.
```

CORRELATIONS

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Corrélations

#### Corrélations

		بعد الاستقرار الأمن	جودة الحياة المهنية
بعد_الاستقرار_الأمن	Corrélation de Pearson	1	,664**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	25	25
جودة_الحياة_المهنية	Corrélation de Pearson	,664**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	25	25

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=جودة_الحياة_المهنية بعد_الاستقرار_الأمن  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Corrélations non paramétriques

#### Corrélations

		بعد الاستقرار الأمن	جودة الحياة المهنية	
Rho de Spearman	بعد_الاستقرار_الأمن	Coefficient de corrélation	1,000	,670**

## الملاحق

	Sig. (bilatéral)	.	,000
	N	25	25
جودة_الحياة_المهنية	Coefficient de corrélation	,670**	1,000
	Sig. (bilatéral)	,000	.
	N	25	25

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\acer\Desktop\العربي\الخصائص\العربي.sav'
/VARIABLES= جودة_الحياة_المهنية بعد_الترقية_التقدم
/COMPRESSED.
CORRELATIONS
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Corrélations

		بعد الترقية التقدم	جودة الحياة المهنية
بعد الترقية التقدم	Corrélacion de Pearson	1	,722**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	25	25
جودة_الحياة_المهنية	Corrélacion de Pearson	,722**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	25	25

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
/VARIABLES= جودة_الحياة_المهنية بعد_الترقية_التقدم
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Corrélations non paramétriques

		بعد الترقية التقدم	جودة الحياة المهنية
Rho de Spearman	بعد الترقية التقدم	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	25
	جودة_الحياة_المهنية	Coefficient de corrélation	,726**
		Sig. (bilatéral)	,000
		N	25

## الملاحق

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\acer\Desktop\العربي\الخصائص\بن العربي.sav'  
/VARIABLES=جودة_الحياة_المهنية_بعد_فرق_العمل  
/COMPRESSED.  
CORRELATIONS  
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Corrélations

Corrélations			
		بعد فرق العمل	جودة الحياة المهنية
بعد فرق العمل	Corrélation de Pearson	1	,574**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	25	25
جودة الحياة المهنية	Corrélation de Pearson	,574**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	25	25

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=جودة_الحياة_المهنية_بعد_فرق_العمل  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Corrélations non paramétriques

Corrélations			
		بعد فرق العمل	جودة الحياة المهنية
Rho de Spearman	بعد فرق العمل	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000
		N	25
	جودة الحياة المهنية	Coefficient de corrélation	,582**
		Sig. (bilatéral)	,000
		N	25

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\acer\Desktop\العربي\الخصائص\بن العربي.sav'  
/VARIABLES=جودة_الحياة_المهنية_بعد_الصحة_السلامة  
/COMPRESSED.  
CORRELATIONS  
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Corrélations

Corrélations			
		بعد الصحة السلامة	جودة الحياة المهنية
بعد الصحة السلامة	Corrélation de Pearson	1	,731**

## الملاحق

	Sig. (bilatérale)		,000
	N	25	25
جودة_الحياة_المهنية	Corrélation de Pearson	,731**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	25	25

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

NONPAR CORR

/VARIABLES=جودة\_الحياة\_المهنية بعد\_الصحة\_السلامة  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

### Corrélations non paramétriques

#### Corrélations

			بعد الصحة السلامة	جودة الحياة المهنية
Rho de Spearman	بعد_الصحة_السلامة	Coefficient de corrélation	1,000	,735**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	25	25
جودة_الحياة_المهنية	جودة_الحياة_المهنية	Coefficient de corrélation	,735**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	25	25

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

T-TEST GROUPS=نوع\_الفئة(1 2)  
/MISSING=ANALYSIS  
/VARIABLES=جودة\_الحياة\_المهنية  
/CRITERIA=CI(.95).

### Test T

#### Statistiques de groupe

نوع الفئة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
جودة_الحياة_المهنية فئة عليا	7	94,42	1,355	,996
فئة دنيا	7	68,13	1,846	,150

#### Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
جودة_الحياة_المهنية	Hypothèse de variances égales	3,145	,031	11,144	12

## الملاحق

Hypothèse de variances inégales			11,146	11,720
---------------------------------	--	--	--------	--------

### Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes		
		Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard
جودة الحياة المهنية	Hypothèse de variances égales	,000	7,264	1,333
	Hypothèse de variances inégales	,000	7,264	1,333

### Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		Inférieur	Supérieur
جودة الحياة المهنية	Hypothèse de variances égales	10,988	17,512
	Hypothèse de variances inégales	10,982	17,518

```

/VARIABLES=Q1 Q3 Q5 Q7 Q9 Q11 Q13 Q15 Q17 Q19 Q21 Q23 Q25 Q27 Q29 Q31 Q33
Q35
Q2 Q4 Q6 Q8 Q10 Q12 Q14 Q16 Q18 Q20 Q22 Q24 Q26 Q28 Q30 Q32 Q34
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT
/STATISTICS=SCALE.
    
```

## Fiabilité

### Echelle : ALL VARIABLES

#### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	25	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,807
		Nombre d'éléments	18 <sup>a</sup>
Corrélation entre les sous-échelles	Partie 2	Valeur	,809
		Nombre d'éléments	17 <sup>b</sup>
		Nombre total d'éléments	35

## الملاحق

Coefficient de Spearman- Brown	Longueur égale	,807
	Longueur inégale	,811
Coefficient de Guttman		,811

a. Les éléments sont : Q1 Q3 Q5 Q7 Q9 Q11 Q13 Q15 Q17 Q19 Q21  
Q23 Q25 Q27 Q29 Q31 Q33 Q35

b. Les éléments sont : Q2 Q4 Q6 Q8 Q10 Q12 Q14 Q16 Q18 Q20 Q22  
Q24 Q26 Q28 Q30 Q32 Q34

### Statistiques d'échelle

	Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
Partie 1	86,38	9,823	3,134	18 <sup>a</sup>
Partie 2	83,65	10,597	3,255	17 <sup>b</sup>
Deux parties	85,02	40,510	6,365	35

a. Les éléments sont : Q1 Q3 Q5 Q7 Q9 Q11 Q13 Q15 Q17 Q19  
Q21 Q23 Q25 Q27 Q29 Q31 Q33 Q35

b. Les éléments sont : Q2 Q4 Q6 Q8 Q10 Q12 Q14 Q16 Q18  
Q20 Q22 Q24 Q26 Q28 Q30 Q32 Q34

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18
Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 Q30 Q31 Q32 Q33 Q34 Q35
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.
    
```

## Fiabilité

### Echelle : ALL VARIABLES

#### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	25	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,799	35

Statistiques d'échelle

Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
86,08	18,668	4,683	35

الخصائص السيكومترية مقياس الرقمنة

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\acer\Desktop\العربي\الخصائص\بن العربي.sav'
/VARIABLES=الرقمنة بعد_عتاد_الحاسوب
/COMPRESSED.
CORRELATIONS
/MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		بعد عتاد الحاسوب	الرقمنة
بعد_عتاد_الحاسوب	Corrélation de Pearson	1	,711**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	25	25
الرقمنة	Corrélation de Pearson	,711**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	25	25

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=الرقمنة بعد_عتاد_الحاسوب
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بعد عتاد الحاسوب	الرقمنة
Rho de Spearman	بعد_عتاد_الحاسوب	Coefficient de corrélation	1,000	,713**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	25	25
	الرقمنة	Coefficient de corrélation	,713**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	25	25

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\acer\Desktop\العربي\الخصائص\بن العربي.sav'
/VARIABLES=الرقمنة بعد_شيكات_الاتصال
/COMPRESSED.
```

## الملاحق

CORRELATIONS  
/MISSING=PAIRWISE.

### Corrélations

		بعد شبكات الاتصال	الرقمنة
بعد_شبكات_الاتصال	Corrélation de Pearson	1	,652**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	25	25
الرقمنة	Corrélation de Pearson	,652**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	25	25

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

NONPAR CORR  
/VARIABLES الرقمنة بعد\_شبكات\_الاتصال  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

### Corrélations non paramétriques

		بعد شبكات الاتصال	الرقمنة
Rho de Spearman	بعد_شبكات_الاتصال	1,000	,659**
	Coefficient de corrélation		,000
	Sig. (bilatéral)	.	
	N	25	25
الرقمنة	Coefficient de corrélation	,659**	1,000
	Sig. (bilatéral)	,000	.
	N	25	25

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

SAVE OUTFILE='C:\Users\acer\Desktop\العربي\_الخصائص\بن\_العربي.sav'  
/VARIABLES=الرقمنة بعد\_البرمجيات  
/COMPRESSED.  
CORRELATIONS  
/MISSING=PAIRWISE.

### Corrélations

		بعد البرمجيات	الرقمنة
بعد_البرمجيات	Corrélation de Pearson	1	,553**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	25	25
الرقمنة	Corrélation de Pearson	,553**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	

## الملاحق

N	25	25
---	----	----

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

NONPAR CORR

```
/VARIABLES بعد_البرمجيات الرقمنة  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بعد البرمجيات	الرقمنة
Rho de Spearman	بعد_البرمجيات	Coefficient de corrélation	1,000	,558**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	25	25
	الرقمنة	Coefficient de corrélation	,558**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	25	25

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\acer\Desktop\العربي_الخصائص.sav'  
/VARIABLES=الرقمنة بعد_المورد_البشري  
/COMPRESSED.  
CORRELATIONS  
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Corrélations

Corrélations

		بعد المورد البشري	الرقمنة
بعد_المورد_البشري	Corrélacion de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	25	25
الرقمنة	Corrélacion de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	25	25

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

NONPAR CORR

```
/VARIABLES الرقمنة بعد_المورد_البشري  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Corrélations non paramétriques

### Corrélations

			بعد المورد البشري	الرقمنة
Rho de Spearman	بعد_المورد_البشري	Coefficient de corrélation	1,000	,740**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	25	25
	الرقمنة	Coefficient de corrélation	,740**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	25	25

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

T-TEST GROUPS=نوع\_الفئة(1 2  
/MISSING=ANALYSIS  
/VARIABLES=الرقمنة  
/CRITERIA=CI (.95) .

## Test T

### Statistiques de groupe

نوع الفئة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الرقمنة	7	67,93	1,785	,764
فئة دنيا	7	33,56	2,343	,243

### Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
الرقمنة	Hypothèse de variances égales	2,006	,045	6,337	12
	Hypothèse de variances inégales			6,341	11,688

### Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes		
		Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard
جودة_الحياة_المهنية	Hypothèse de variances égales	,000	5,357	1,106
	Hypothèse de variances inégales	,000	5,357	1,106

### Test des échantillons indépendants

## الملاحق

		Test t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		Inférieur	Supérieur
جودة الحياة المهنية	Hypothèse de variances égales	7,675	14,477
	Hypothèse de variances inégales	7,427	14,417

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Q1 Q3 Q5 Q7 Q9 Q11 Q13 Q15 Q17 Q19 Q21 Q23 Q25
Q2 Q4 Q6 Q8 Q10 Q12 Q14 Q16 Q18 Q20 Q22 Q24 Q26
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT
/STATISTICS=SCALE.
    
```

## Fiabilité

### Echelle : ALL VARIABLES

#### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	25	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,779
		Nombre d'éléments	13 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,785
		Nombre d'éléments	13 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			26
Corrélation entre les sous-échelles			,781
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,783
	Longueur inégale		,785
Coefficient de Guttman			,794

a. Les éléments sont : Q1 Q3 Q5 Q7 Q9 Q11 Q13 Q15 Q17 Q19 Q21 Q23 Q25

b. Les éléments sont : Q2 Q4 Q6 Q8 Q10 Q12 Q14 Q16 Q18 Q20 Q22 Q24 Q26

#### Statistiques d'échelle

	Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
Partie 1	55,75	8,647	2,940	13 <sup>a</sup>

Partie 2	56,43	7,555	2,748	13 <sup>b</sup>
Deux parties	56,09	15,118	3,888	26

a. Les éléments sont : Q1 Q3 Q5 Q7 Q9 Q11 Q13 Q15 Q17 Q19  
Q21 Q23 Q25

b. Les éléments sont : Q2 Q4 Q6 Q8 Q10 Q12 Q14 Q16 Q18  
Q20 Q22 Q24 Q26

RELIABILITY

/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18  
Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE.

## Fiabilité

### Echelle : ALL VARIABLES

#### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	25	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
Total		25	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,772	26

#### Statistiques d'échelle

Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
56,09	15,118	3,888	26

الملحق رقم 03: نتائج الدراسة الأساسية

T-TEST

```
/TESTVAL=52.5
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=جزدة_الحياة_المهنية
/ES DISPLAY (TRUE)
/CRITERIA=CI (.95) .
```

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
جزدة الحياة المهنية	50	67.10	7.820	1.106

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 52.5

	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 % Inférieur
جزدة الحياة المهنية	13.202	49	.000	14.600	12.38

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 52.5

Intervalle de confiance de la différence à 95 %

Supérieur

جزدة الحياة المهنية	16.82
---------------------	-------

Tailles d'effet pour échantillon unique

	Standardisation <sup>a</sup>	Estimation des points	95% Intervalle de confiance Inférieur
جزدة الحياة المهنية	d de Cohen	7.820	1.402
	Correction de Hedges	7.942	1.381

Tailles d'effet pour échantillon unique

95% Intervalle de confiance<sup>a</sup>

Supérieur

جزدة الحياة المهنية	d de Cohen	2.324
	Correction de Hedges	2.289

a. Dénominateur utilisé pour estimer les tailles d'effet.

Le d de Cohen utilise l'écart type échantillon.

La correction de Hedges utilise l'écart type échantillon, plus un facteur de correction.

T-TEST

```
/TESTVAL=39
/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=الرقمنة
/ES DISPLAY (TRUE)

/CRITERIA=CI (.95) .
```

Test T

### Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
الرقمنة	50	51.08	3.664	.518

### Test sur échantillon unique

Valeur de test = 39						
	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الرقمنة	23.315	49	.000	12.080	11.04	13.12

### Tailles d'effet pour échantillon unique

		Standardisation <sup>a</sup>	Estimation des points	95% Intervalle de confiance	
				Inférieur	Supérieur
الرقمنة	d de Cohen	3.664	3.297	2.587	4.002
	Correction de Hedges	3.721	3.247	2.547	3.940

a. Dénominateur utilisé pour estimer les tailles d'effet.

Le d de Cohen utilise l'écart type échantillon.

La correction de Hedges utilise l'écart type échantillon, plus un facteur de correction.

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=الرقمنة_جزدة_الحياة_المهنية
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE .
```

Corrélations

### Statistiques descriptives

## الملاحق

	Moyenne	Ecart type	N
الرقمنة	51.08	3.664	50
جزدة الحياة المهنية	67.10	7.820	50

### Corrélations

		الرقمنة	جزدة الحياة المهنية
الرقمنة	Corrélacion de Pearson	1	.567**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	50	50
جزدة الحياة المهنية	Corrélacion de Pearson	.567**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	50	50

\*\* . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=الرقمنة جزدة الحياة المهنية
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Corrélations non paramétriques

#### Corrélations

		الرقمنة	جزدة الحياة المهنية
Rho de Spearman	الرقمنة	Coefficient de corrélacion	1.000
		Sig. (bilatérale)	.
		N	50
	جزدة الحياة المهنية	Coefficient de corrélacion	.618**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	50

\*\* . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

T-TEST GROUPS=1 2) (السن)

```
/MISSING=ANALYSIS
```

```
/VARIABLES=الرقمنة
```

```
/ES DISPLAY(TRUE)
```

```
/CRITERIA=CI(.95).
```

Test T

Statistiques de groupe

السن		N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
الرقمنة	أقل من 30 سنة	15	48.53	3.204	.827
	أكثر من 30 سنة	35	52.17	3.321	.561

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	df
الرقمنة	Hypothèse de variances égales	.045	.834	-3.586-	48
	Hypothèse de variances inégales			-3.639-	27.461

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes			Intervalle de confiance de la différence à 95 % Inférieur
		Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Std. standard	
الرقمنة	Hypothèse de variances égales	.001	-3.638-	1.014	-5.678-
	Hypothèse de variances inégales	.001	-3.638-	1.000	-5.688-

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes		Intervalle de confiance de la différence à 95 % Supérieur
		Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	
الرقمنة	Hypothèse de variances égales	.001	-3.638-	-1.598-
	Hypothèse de variances inégales	.001	-3.638-	-1.588-

Tailles d'effet pour échantillons indépendants

		Standardisation <sup>a</sup>	Estimation des points	95% Intervalle de confiance	
				Inférieur	Supérieur
الرقمنة	d de Cohen	3.287	-1.107-	-1.746-	-.458-
	Correction de Hedges	3.340	-1.089-	-1.718-	-.451-
	Delta de Glass	3.321	-1.096-	-1.747-	-.431-

## الملاحق

a. Dénominateur utilisé pour estimer les tailles d'effet.

Le d de Cohen utilise l'écart type combiné.

La correction de Hedges utilise l'écart type combiné, plus un facteur de correction.

Le delta de Glass utilise l'écart type échantillon du groupe de contrôle.

```
T-TEST GROUPS=1 2) (السن)
/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=جزدة_الحياة_المهنية
/ES DISPLAY (TRUE)

/CRITERIA=CI (.95) .
```

### Test T

#### Statistiques de groupe

السن	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
جزدة_الحياة_المهنية أقل من 30 سنة	15	61.80	6.155	1.589
أكثر من 30 سنة	35	69.37	7.405	1.252

#### Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	df
جزدة_الحياة_المهنية	Hypothèse de variances égales	1.927	.172	-3.474-	48
	Hypothèse de variances inégales			-3.743-	31.727

#### Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes		
		Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Std. standard
جزدة_الحياة_المهنية	Hypothèse de variances égales	.001	-7.571-	2.180
	Hypothèse de variances inégales	.001	-7.571-	2.023

#### Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		Inférieur	Supérieur
جزدة_الحياة_المهنية	Hypothèse de variances égales	-11.954-	-3.189-
	Hypothèse de variances inégales	-11.693-	-3.449-

#### Tailles d'effet pour échantillons indépendants

## Descriptives

جزدة\_الحياة\_المهنية

i

Minimum

Maximum

■

	Standardisation <sup>a</sup>	Estimation des points	95% Intervalle de confiance Inférieur
جزدة_الحياة_المهنية	d de Cohen	7.063	-1.072-
	Correction de Hedges	7.176	-1.055-
	Delta de Glass	7.405	-1.023-

### Tailles d'effet pour échantillons indépendants

95% Intervalle de confiance<sup>a</sup>

		Supérieur
جزدة_الحياة_المهنية	d de Cohen	-.425-
	Correction de Hedges	-.419-
	Delta de Glass	-.365-

a. Dénominateur utilisé pour estimer les tailles d'effet.

Le d de Cohen utilise l'écart type combiné.

La correction de Hedges utilise l'écart type combiné, plus un facteur de correction.

Le delta de Glass utilise l'écart type échantillon du groupe de contrôle.

```
ONEWAY جزدة_الحياة_المهنية BY المستوى_التعليمي
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS
/CRITERIA=CILEVEL(0.95)
/POSTHOC=TUKEY SCHEFFE ALPHA(0.05).
```

### Unidirectionnel

## Descriptives

جزدة\_الحياة\_المهنية

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
					Borne inférieure	Borne supérieure
تكوين مهني	12	59.42	4.274	1.234	56.70	62.13
جامعي	29	70.97	7.365	1.368	68.16	73.77
ثانوي	9	64.89	3.371	1.124	62.30	67.48
Total	50	67.10	7.820	1.106	64.88	69.32

## الملاحق

تكوين مهني	49	65
جامعي	60	87
ثانوي	62	73
Total	49	87

### ANOVA

جزدة\_الحياة\_المهنية

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	1185.729	2	592.864	15.388	.000
Intra-groupes	1810.771	47	38.527		
Total	2996.500	49			

### Tests post hoc

#### Comparaisons multiples :

Variable dépendante: جزدة\_الحياة\_المهنية

	المستوى التعليمي (I)	المستوى التعليمي (J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard
Différence significative de Tukey	تكوين مهني	جامعي	-11.549*	2.131
		ثانوي	-5.472-	2.737
	جامعي	تكوين مهني	11.549*	2.131
		ثانوي	6.077*	2.368
	ثانوي	تكوين مهني	5.472	2.737
		جامعي	-6.077*	2.368
Scheffé	تكوين مهني	جامعي	-11.549*	2.131
		ثانوي	-5.472-	2.737
	جامعي	تكوين مهني	11.549*	2.131
		ثانوي	6.077*	2.368
	ثانوي	تكوين مهني	5.472	2.737
		جامعي	-6.077*	2.368

#### Comparaisons multiples :

Variable dépendante: جزدة\_الحياة\_المهنية

	المستوى التعليمي (I)	المستوى التعليمي (J)	Sig.	95% Intervalle de confiance Borne inférieure
Différence significative de Tukey	تكوين مهني	جامعي	.000	-16.70-
		ثانوي	.124	-12.10-
	جامعي	تكوين مهني	.000	6.39

## الملاحق

		ثانوي	.035	.34
	ثانوي	تكوين مهني	.124	-1.15-
		جامعي	.035	-11.81-
Scheffé	تكوين مهني	جامعي	.000	-16.93-
		ثانوي	.147	-12.39-
	جامعي	تكوين مهني	.000	6.16
		ثانوي	.046	.09
	ثانوي	تكوين مهني	.147	-1.45-
		جامعي	.046	-12.06-

### Comparaisons multiples :

Variable dépendante: جودة الحياة\_المهنية

	المستوى التعليمي (I)	المستوى التعليمي (J)	95% Intervalle de confiance Borne supérieure
Différence significative de Tukey	تكوين مهني	جامعي	-6.39-
		ثانوي	1.15
	جامعي	تكوين مهني	16.70
		ثانوي	11.81
	ثانوي	تكوين مهني	12.10
Scheffé	تكوين مهني	جامعي	-6.16-
		ثانوي	1.45
	جامعي	تكوين مهني	16.93
		ثانوي	12.06
	ثانوي	تكوين مهني	12.39
	جامعي	-.09-	

\*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

### Sous-ensembles homogènes :

		جودة الحياة_المهنية		Sous-ensemble pour alpha = 0.05	
	المستوى التعليمي	N	1	2	
Différence significative de Tukey <sup>a,b</sup>	تكوين مهني	12	59.42		
	ثانوي	9	64.89		
	جامعي	29			70.97
	Sig.			.072	
Scheffé <sup>a,b</sup>	تكوين مهني	12	59.42		
	ثانوي	9	64.89		64.89
	جامعي	29			70.97

## الملاحق

---

Sig.		.089	.052
------	--	------	------

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 13.105.

b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

## الملاحق

DATASET ACTIVATE Jeu\_de\_données1.

SAVE OUTFILE='C:\Users\Z-informatique\Desktop\الرسالة الثانية\الجودة\بن العربي\الرقمنة.sav'  
/COMPRESSED.

ONEWAY الرقمنة BY المستوى\_التعليمي  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95)  
/POSTHOC=TUKEY SCHEFFE ALPHA(0.05).

### Unidirectionnel

#### ANOVA

الرقمنة

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	863.307	2	431.653	20.814	.000
Intra-groupes	974.693	47	20.738		
Total	1838.000	49			

### Tests post hoc

#### Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الرقمنة

	المستوى_التعليمي (I)	المستوى_التعليمي (J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard
Différence significative de Tukey	تكوين مهني	جامعي	-10.006*	1.563
		ثانوي	-5.722*	2.008
	جامعي	تكوين مهني	10.006*	1.563
		ثانوي	4.284*	1.738
	ثانوي	تكوين مهني	5.722*	2.008
		جامعي	-4.284*	1.738
Scheffé	تكوين مهني	جامعي	-10.006*	1.563
		ثانوي	-5.722*	2.008
	جامعي	تكوين مهني	10.006*	1.563
		ثانوي	4.284	1.738
	ثانوي	تكوين مهني	5.722*	2.008
		جامعي	-4.284-	1.738

#### Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الرقمنة

المستوى\_التعليمي (I)

المستوى\_التعليمي (J)

Sig.

95% Intervalle de confiance

## الملاحق

			Borne inférieure	
Différence significative de Tukey	تكوين مهني	جامعي	.000	-13.79-
		ثانوي	.017	-10.58-
	جامعي	تكوين مهني	.000	6.22
		ثانوي	.045	.08
	ثانوي	تكوين مهني	.017	.86
		جامعي	.045	-8.49-
Scheffé	تكوين مهني	جامعي	.000	-13.96-
		ثانوي	.024	-10.80-
	جامعي	تكوين مهني	.000	6.05
		ثانوي	.057	-.11-
	ثانوي	تكوين مهني	.024	.65
		جامعي	.057	-8.68-

### Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الرقمنة

			95% Intervalle de confiance
			Borne supérieure
	المستوى التعليمي (I)	المستوى التعليمي (J)	
Différence significative de Tukey	تكوين مهني	جامعي	-6.22-
		ثانوي	-.86-
	جامعي	تكوين مهني	13.79
		ثانوي	8.49
	ثانوي	تكوين مهني	10.58
		جامعي	-.08-
Scheffé	تكوين مهني	جامعي	-6.05-
		ثانوي	-.65-
	جامعي	تكوين مهني	13.96
		ثانوي	8.68
	ثانوي	تكوين مهني	10.80
		جامعي	.11

\*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

### Sous-ensembles homogènes :

		الرقمنة	
		Sous-ensemble pour alpha = 0.05	
	المستوى التعليمي	N	
Différence significative de Tukey <sup>a,b</sup>	تكوين مهني	12	45.17
	ثانوي	9	50.89
	جامعي	29	55.17
	Sig.		1.000

## الملاحق

Scheffé <sup>a,b</sup>	تكوين مهني	12	45.17	
	ثانوي	9		50.89
	جامعي	29		55.17
	Sig.		1.000	.065

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 13.105.

b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

GET

FILE='C:\Users\Z-informatique\Desktop\ الجودة\الرسالة الثانية\العربي\بن العربي والرقمنة.sav'.

DATASET NAME Jeu\_de\_données1 WINDOW=FRONT.

ONEWAY الرقمنة BY المستوى\_التعليمي  
/STATISTICS DESCRIPTIVES  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95).

### Unidirectionnel

[Jeu\_de\_données1] C:\Users\Z-informatique\Desktop\ الجودة\الرسالة الثانية\العربي\بن العربي والرقمنة.sav

### Descriptives

الرقمنة

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
					Borne inférieure	Borne supérieure
تكوين مهني	12	45.17	3.298	.952	43.07	47.26
جامعي	29	55.17	5.471	1.016	53.09	57.25
ثانوي	9	50.89	1.453	.484	49.77	52.01
Total	50	52.00	6.125	.866	50.26	53.74

### Descriptives

الرقمنة

	Minimum	Maximum
تكوين مهني	40	49
جامعي	48	66
ثانوي	49	53
Total	40	66

ANOVA

الرقمنة

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	863.307	2	431.653	20.814	.000
Intra-groupes	974.693	47	20.738		
Total	1838.000	49			