

مهارات بحثية ٣ – الأسبوع السابع
المهمة السابعة

العنوان المقترح

دراسة استطلاعية لقياس الجاهزية الرقمية وتقبل العاملين
للتحول الرقمي في المؤسسات الصحية: حالة المستشفى
الجامعي بولاية قسنطينة

إعداد الطالب/

منصور عبده الصعدي

٢٣٣٠٠١٦٥٠

دكتوراه تقنية المعلومات

٢٠٢٥



المتغير الأول – الجاهزية الرقمية للمؤسسة الصحية

□ تعريف وتحليل المتغير

تعتبر الجاهزية الرقمية واحدة من أهم المتغيرات في تقييم مدى قدرة المؤسسات على الانتقال من النظام التقليدي إلى نظام رقمي متكامل. وتشمل الجاهزية الرقمية الأبعاد التقنية (مثل البنية التحتية وشبكة الإنترنت والخوادم)، والبشرية (مثل تأهيل الكفاءات)، والتنظيمية (مثل توافر السياسات والإستراتيجيات الموجهة نحو الرقمنة). ويُقصد بها هنا مدى استعداد المستشفى أو المؤسسة الصحية، سواء من حيث التجهيزات أو الموارد أو الثقافة المؤسسية، لتنفيذ برامج التحول الرقمي بكفاءة وفعالية.

في السياق الصحي، تُصبح الجاهزية الرقمية أكثر أهمية نظرًا لطبيعة العمل المرتبطة بسلامة المرضى، وسرعة الاستجابة، وتكامل الخدمات. فقد تكون المؤسسة مزودة بأحدث الأجهزة، ولكنها غير جاهزة رقميًا بسبب غياب أنظمة التكامل أو ضعف البنية التحتية الشبكية، أو لعدم وجود إدارات تقنية فعالة. لذا فإن هذا المتغير يُعدّ مؤشراً تمهيدياً قوياً لفهم قدرة المستشفى على خوض تجربة رقمية ناجحة.

المتغير الأول – الجاهزية الرقمية للمؤسسة الصحية

□ دور المتغير في الدراسة الاستطلاعية

عبر قياس هذا المتغير في الدراسة الاستطلاعية، سيتمكن الباحث من تحديد النقاط التالية:

- ما إذا كانت البنية التحتية الحالية للمؤسسة مناسبة للتحول الرقمي.
- مدى دعم القيادة الإدارية للتحول.
- وجود (أو غياب) برامج تدريبية للعاملين.
- إدراك الموظفين لمدى توافر الموارد الرقمية.

قائمة الاستقصاء – الجاهزية الرقمية للمؤسسة

السؤال	الصيغة	مقياس الإجابة
1	تمتلك المؤسسة بنية تحتية رقمية (أجهزة، خوادم، شبكات) كافية لتنفيذ التحول الرقمي.	ليكرت من ١ إلى ٥
2	توجد فرق متخصصة في تكنولوجيا المعلومات تدير الرقمنة بكفاءة داخل المؤسسة.	ليكرت من ١ إلى ٥
3	توفر المؤسسة تدريبًا منتظمًا للعاملين على استخدام المنصات الرقمية.	ليكرت من ١ إلى ٥
4	تتبنى الإدارة العليا خطة واضحة للتحول الرقمي وتخصص لها ميزانية.	ليكرت من ١ إلى ٥
5	ثقافة المؤسسة داعمة للتحول الرقمي وتشجع على الابتكار الرقمي.	ليكرت من ١ إلى ٥

المتغير الثاني – تقبل العاملين للتحول الرقمي

□ تعريف وتحليل المتغير

يمثل تقبل العاملين للتحول الرقمي حجر الزاوية في نجاح أي مشروع رقمي. فالموارد البشرية ليست فقط أداة تنفيذ، بل هي الشريك الأساسي في أي عملية تغيير داخل المؤسسات. ويشير هذا المتغير إلى درجة استعداد الأفراد لتبني أدوات التحول الرقمي والتكيف معها، من حيث الجانب النفسي، المعرفي، والسلوكي. هذا التقبل يتأثر بعدة عوامل مثل: الخبرة السابقة، الإلمام بالتكنولوجيا، الدعم المؤسسي، ومدى القناعة بأن التحول سيعود بفائدة شخصية ومؤسسية.

وفي قطاع حساس كالمجال الصحي، تزداد أهمية هذا المتغير بسبب سرعة العمل، حساسية البيانات، وضرورة التفاعل السلس مع الأنظمة الإلكترونية مثل الملفات الطبية الرقمية أو نظام الجدولة الإلكترونية. فمقاومة العاملين – سواء كانت صامتة أو ظاهرة – تمثل أحد أبرز أسباب فشل مشاريع التحول الرقمي في القطاع العام.

المتغير الثاني – تقبّل العاملين للتحول الرقمي

السؤال	الصيغة	مقياس الإجابة
1	أشعر بالارتياح عند استخدام التطبيقات الرقمية في العمل اليومي.	ليكرت من ١ إلى ٥
2	أعتقد أن استخدام التكنولوجيا يساعد في تحسين جودة أدائي الوظيفي.	ليكرت من ١ إلى ٥
3	لا أجد صعوبة كبيرة في التكيف مع الأنظمة الرقمية الجديدة.	ليكرت من ١ إلى ٥
4	لا أشعر أن التحول الرقمي يشكل تهديدًا لوظيفتي أو يقلل من أهميتي.	ليكرت من ١ إلى ٥
5	أحصل على الدعم الكافي من المؤسسة عند مواجهة مشكلات رقمية.	ليكرت من ١ إلى ٥

الخلاصة وأهمية الدراسة الاستطلاعية المقترحة

تعتبر الدراسة الاستطلاعية المقترحة ذات أهمية بالغة في تمهيد الطريق نحو بناء دراسة علمية دقيقة ومدعومة بالبيانات. فمن خلال المتغيرين (الجاهزية الرقمية، وتقبل العاملين)، يمكن للباحث التحقق من مدى توافر الشروط المبدئية لإنجاح مشاريع التحول الرقمي داخل المؤسسات الصحية، وتحديد الاحتياجات الفعلية سواء على مستوى البنية التحتية أو العنصر البشري. وبفضل الأسئلة المحددة والواضحة، تساهم قائمة الاستقصاء البسيطة في جمع بيانات أولية تُساعد الباحث على:

- ضبط فرضيات الدراسة الكبرى.
- تحديد عناصر الضعف والقوة في الواقع الميداني.
- تقديم توصيات أكثر واقعية ودقة في المرحلة النهائية من الدراسة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

