

أثر التحول الرقمي على تحسين جوده الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان

إعداد: اشواق عبدالله الجلبان (الباحث الرئيسي)، احلام عاتق العتيبي، نوال فهد العازمي

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على تحسين جوده الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى المنهج الكمي، كما استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وزعت على عينة مكونة من (184) من العاملين في عيادات الأسنان محل الدراسة، وتم تحليل البيانات باستخدام (SPSS) للتوصل إلى النتائج، وبعد تحليل البيانات أظهرت النتائج أن مدى تطبيق التحول الرقمي في عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب الاسنان كان مرتفعاً، كما أن مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين في العيادات كان مرتفعاً، وبينت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده على تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الأسنان، وعلى ضوء نتائج الدراسة فقد تم الخروج بمجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، تحسين، جودة الحياة الوظيفية، عيادات الأسنان، مركز النخيل لطب الأسنان.

Abstract:

The study aimed to examine the impact of digital transformation on improving the quality of work life for employees in dental clinics, with a case study conducted at Al-Nakheel Dental Center. The study adopted a descriptive-analytical approach in addition to a quantitative method. A questionnaire was used as a data collection tool and was distributed to a sample of 184 employees working in the dental clinics under study. The data were analyzed using SPSS to derive the results. After analysis, the findings indicated that the level of digital transformation implementation in the dental clinics at Al-Nakheel Dental Center was high, and the quality of work life of the employees was also high. The results revealed a statistically significant effect of digital transformation, across its dimensions, on improving the employees' quality of work life in the dental clinics. Based on the study's findings, a set of recommendations was proposed.

Keywords: Digital Transformation, Improvement, Quality of Work Life, Dental Clinics, Al-Nakheel Dental Center.

مقدمة:

في الوقت الراهن يشهد العالم اندفاعاً متزايداً نحو التحول الرقمي باعتباره ضرورة أساسية لمعالجة الفجوة الناشئة عن التطورات التكنولوجية السريعة في مختلف الميادين، إذ يستلزم ذلك اعتماد التقنيات الرقمية داخل المؤسسات بصورة موسعة، بما يسهم في تعزيز قدرتها على الانتقال من مجرد استهلاك المعرفة إلى إنتاجها وتوظيفها عبر الأدوات الرقمية والتكنولوجية الحديثة (عنب، 2025). وتهدف المؤسسات عبر مسار التحول الرقمي إلى استبدال النمط التقليدي بأسلوب حديث يعتمد على تكنولوجيا المعلومات في مختلف المجالات، وذلك من خلال تهيئة بنية تحتية معلوماتية متقدمة تتيح لها تنفيذ أنشطتها وإدارة عملياتها باستخدام الأدوات والتقنيات التكنولوجية المعاصرة (بدوي، 2025). ويشير أبو النصر (2023) إلى أن التحول الرقمي أصبح أحد المسارات العالمية الحديثة التي ينبغي تبنيها لما توفره من سرعة في إنجاز المعاملات والمهام، مع خفض الوقت والجهد والتكاليف، إضافةً إلى ما يحققه من كفاءة وفاعلية وجودة في مختلف الخدمات والأنشطة المطلوب تنفيذها. كما يقوم التحول الرقمي داخل المؤسسات على إعادة صياغة توقعات الأفراد تجاه ضرورة توفير الإدارات لخدمات رقمية متطورة تقدم بشكل لحظي، مع التركيز على تحسين جودة هذه الخدمات ورفع كفاءة وفاعلية نظمها، كما يسعى إلى تحقيق غايات أساسية مثل تعزيز الشفافية، وتسهيل التفاعل والتكامل، وزيادة رضا المستفيدين والعملاء، بما يضمن تعزيز مكانة المؤسسة وتميزها (Mergel et al, 2019).

وبما أن العمل يمثل جانباً أساسياً من حياة الإنسان وأحد مظاهرها، فإن التحول الرقمي ينعكس بشكل مباشر على جودة الحياة الوظيفية للعاملين، إذ يسهم في تحسين أداء المنظمة وتلبية تطلعات الموظفين واحتياجاتهم، وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية وملائمة تعزز الإنتاجية والرضا المهني (المستاري، 2025). وقد أضحت التركيز على جودة الحياة الوظيفية مطلباً أساسياً لدى مختلف المؤسسات، وخاصة الصحية منها، في ظل ما تشهده من تحولات وتغيرات كبيرة في العصر الحالي، وقد باتت لزاماً عليها العمل على تطوير هذه الجودة وتعزيزها بما يوفر بيئة مناسبة، واستقراراً وظيفياً، وإحساساً بالطمأنينة والثقة ورفع الروح المعنوية للعاملين، بما يمكنهم من استثمار طاقاتهم وتحفيز قدراتهم لتحسين مستوى الأداء (الجماعي والسنباني، 2024).

وذكر طلبة (2024) أن العناية بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية تعد من أبرز أولوياتها، لما لها من أثر مباشر في تحسين الأداء المهني للعاملين وزيادة مساهماتهم في العمل، فضلاً عن دورها في رفع مستوى الصحة النفسية لديهم وتعزيز دافعيتهم نحو الإنجاز، الأمر الذي ينعكس في تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والإنتاجية، ويؤدي بالتالي إلى تحسين جودة الخدمات وتحقيق الأهداف المنشودة. فجودة الحياة الوظيفية تعكس مدى انسجام بيئة العمل داخل المؤسسة مع متطلبات العاملين وتطلعاتهم، فهي مفهوم متكامل يعبر عن إحساس الموظفين تجاه مختلف عناصر عملهم، بما في ذلك الرواتب والحوافز، وظروف بيئة العمل، والثقافة التنظيمية، وفرص التدريب والتطوير، إضافة إلى الجوانب الاجتماعية المرتبطة بالعمل (Francis, 2024). ومن هنا، ومن

خلال دراسة في مركز النخيل لطب الأسنان، فقد سعت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على تحسين جوده الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان.

مشكلة الدراسة:

تعد جودة الحياة الوظيفية من القضايا المحورية التي تحظى باهتمام واسع في المؤسسات الصحية، لاسيما في بيئات العمل التي تتسم بكثرة التحديات وضغوط العمل كما هو الحال في عيادات الأسنان. ومع تسارع وتيرة التحول الرقمي، أصبح لزاماً على هذه المؤسسات تبني التكنولوجيا في إدارة أعمالها وتقديم خدماتها، لما لذلك من انعكاسات مباشرة على بيئة العمل وتجربة العاملين، إلا أن مدى تأثير هذا التحول على جودة الحياة الوظيفية لا يزال يثير العديد من التساؤلات، خصوصاً فيما يتعلق بقدرته على تحسين المناخ التنظيمي، وتوفير ظروف عمل آمنة، وتعزيز الأمان الوظيفي، وتحسين حياتهم الاجتماعية. ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الكشف عن أثر التحول الرقمي على تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الأسنان، وذلك من خلال دراسة تطبيقية في مركز النخيل لطب الأسنان.

أسئلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر التحول الرقمي على تحسين جوده الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان؟

ومن السؤال الرئيسي تنفرع الأسئلة الفرعية التالية:

– ما مدى تطبيق التحول الرقمي في عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب الاسنان؟
– ما مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب
الاسنان؟

– هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على تحسين جوده الحياة الوظيفية للعاملين
في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان؟
أهمية الدراسة:

للدراصة الحالة أهمية علمية وأخرى عملية تكمن فيما يلي:

الأهمية العلمية للدراسة: تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من كونها تسعى إلى إثراء الأدبيات
العلمية المرتبطة بالتحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية في القطاع الصحي، وبالأخص في عيادات
الأسنان التي لم تحظَ بقدر كافٍ من البحث والدراسة مقارنة بالمستشفيات والمراكز الطبية الكبرى.
كما تسهم في توضيح العلاقة بين تطبيق التقنيات الرقمية وتحسين بيئة العمل، بما يفتح المجال أمام
الباحثين والمهتمين لدراسة مزيد من الأبعاد النظرية والتطبيقية ذات الصلة بالتحول الرقمي في القطاع
الصحي.

الأهمية العملية للدراسة: تتجلى الأهمية العملية للدراسة في قدرتها على تقديم نتائج وتوصيات تسهم
في تطوير بيئة العمل داخل عيادات الأسنان، من خلال تعزيز رضا العاملين ورفع مستوى أدائهم
عبر تبني التحول الرقمي بصورة فعّالة. كما يمكن أن يستفيد القائمون على مركز النخيل لطب

الأسنان من مخرجات الدراسة لتطوير استراتيجيات إدارية وتقنية تحقق التوازن بين الكفاءة التشغيلية وجودة حياة الموظفين، وهو ما ينعكس إيجاباً على مستوى الخدمات الصحية المقدمة للمرضى.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان، ومن الهدف الرئيسي تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على مدى تطبيق التحول الرقمي في عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب الاسنان.
- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب الاسنان.
- قياس أثر التحول الرقمي على تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان.

مصطلحات الدراسة:

التحول الرقمي: يعرف التحول الرقمي بأنه دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات الأعمال، مما يؤدي إلى تغيير جذري في كيفية إدارة المؤسسة وتقديم قيمة للعملاء (Xue et al, 2022).

ويعرف إجرائياً بأنه عملية دمج الأدوات الرقمية والتقنيات الحديثة في جميع أنشطة عيادة الأسنان في مركز النخيل لطب الأسنان، بما يسهم في إحداث تغييرات جوهرية في طريقة إدارة العيادة وتقديم الخدمات الصحية للمستفيدين.

جودة الحياة الوظيفية: تعرف جودة الحياة الوظيفية على أنها "مدى رضا العامل عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة" (مصطفى، 2024، ص5).

وتعرف إجرائياً بأنها مدى رضا العاملين في عيادات الأسنان في مركز النخيل لطب الأسنان عن تلبية احتياجاتهم الشخصية والمهنية من خلال مشاركتهم الفعالة في العمل والمساهمة في تحقيق أهداف العيادة.

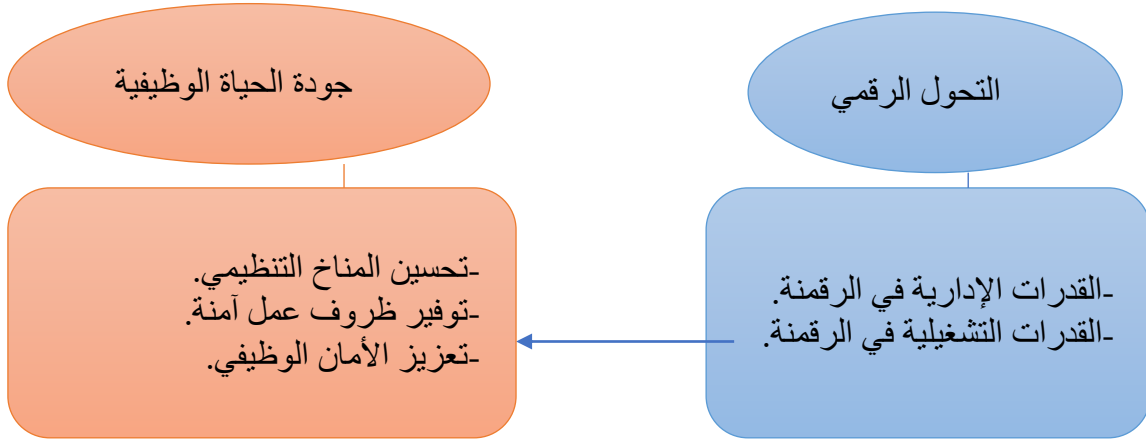
متغيرات الدراسة:

تشتمل الدراسة على المتغير المستقل "التحول الرقمي" والمتغير التابع "جودة الحياة الوظيفي" للعاملين في عيادات الأسنان في مجمع النخيل الطبي، إذ يشتمل كل متغير من المتغيرات على مجموعة من الأبعاد كما هو موضح فيما يلي:

المتغير المستقل: التحول الرقمي: ويتضمن الأبعاد التالية "القدرات الإدارية في الرقمنة، والقدرات التشغيلية في الرقمنة" (Masoud & Basahel, 2022).

المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية: ويتضمن الأبعاد التالية "تحسين المناخ التنظيمي، وتوفير ظروف عمل آمنة، وتعزيز الأمان الوظيفي" (Hussein, 2023).

ويوضح الشكل رقم (1) نموذج الدراسة:



الشكل (1) نموذج الدراسة

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتحول الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، القدرات التشغيلية في الرقمنة) على تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان.

ويتفرع من الفرضية الرئيسي الفرضيات الفرعية التالية:

H1-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتحول الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، القدرات التشغيلية في الرقمنة) على تحسين المناخ التنظيمي في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان.

H1-2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتحويل الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، القدرات التشغيلية في الرقمنة) على توفير ظروف عمل آمنة في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان.

H1-3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتحويل الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، القدرات التشغيلية في الرقمنة) على تعزيز الأمان الوظيفي في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان.

حدود الدراسة:

تكمن حدود الدراسة فيما يلي:

الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية في متغيرات الدراسة: التحويل الرقمي، وجودة الحياة الوظيفية، تحت عنوان "أثر التحويل الرقمي على تحسين جوده الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان".

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة على عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب الاسنان.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفترة الزمنية 2025م، الموافق 1447هـ.

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على العاملين في عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب الاسنان.

الإطار النظري:

ينقسم الإطار النظري إلى ثلاثة محاور، يتناول المحور الأول موضوع التحول الرقمي في حين يتناول المحور الثاني موضوع جودة الحياة الوظيفية، أما المحور الثالث فقد تطرق إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية كما يلي.

المحور الأول: التحول الرقمي:

في ظل التسارع الكبير في تطور التكنولوجيا، أصبح التحول الرقمي عنصراً جوهرياً للمؤسسات، إذ يعتمد على استخدام أدوات تقنية مثل الحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي والإنترنت، بهدف رفع الكفاءة وتحقيق تغيير جذري في أساليب إدارة الأعمال (ديبوش وعمار، 2024). ويشهد التحول الرقمي نمواً سريعاً، ويؤدي دوراً مهماً في تحسين أداء مختلف المؤسسات، ومع الفوائد العديدة التي يقدمها، فإنه يحمل في طياته تحديات، مما يستدعي استعداداً جيداً للتعامل مع سلبياته من أجل الاستفادة القصوى من مزاياه (محمد، 2025).

❖ مفهوم التحول الرقمي:

يعنى التحول الرقمي في إحداث تغييرات جوهرية في نموذج عمل المؤسسة أو هويتها، وكذلك في الأفراد والأنظمة الاجتماعية داخلها، عبر تبني التقنيات الرقمية والتكنولوجيات الحديثة في مختلف جوانب عمل المؤسسة (Hovorka & Mueller, 2025). ويعرف التحول الرقمي بأنه "قيام المؤسسة بعملياتها الإدارية وكافة أنشطتها من خلال توفير بنية أساسية معلوماتية متطورة، يمكنها

من مباشرة أعمالها عبر شبكة الإنترنت، وذلك في كافة المجالات، بما يسهم في تحقيق الكفاءات والفعالية في الأداء التنظيمي لها" (بدوي، 2025، ص101).

وأوضح (Baiyere et al, 2025) أن التحول الرقمي يرتبط بالقدرات الرقمية للمؤسسة، والتي تعكس قدرتها على دمج وتطوير وإعادة هيكلة تكنولوجيا المعلومات مع الموارد والكفاءات التنظيمية، بهدف التنبؤ بالمتطلبات الاستراتيجية والتشغيلية لمجال الأعمال الرقمي والاستجابة لها بشكل فعال. كما بين (Chirumalla et al, 2025) أن التحول الرقمي يشار له بمصطلح الرقمنة، والتي تمثل قوة دافعة رئيسية لنمو المؤسسات، حيث تستغل البيانات والتقنيات الرقمية لأتمتة إدارة المعلومات وتحسين العمليات التشغيلية، وتتجاوز الرقمنة مجرد تحويل البيانات من الشكل التناظري إلى الرقمي، لتشمل تعزيز التكامل بين العمليات التجارية، وإنشاء واجهات فعّالة، وتمكين تبادل المعلومات وإدارتها بسلاسة.

❖ أهمية التحول الرقمي: Bottom of Form

أصبح التحول الرقمي اليوم حاجة أساسية للعديد من المؤسسات الحديثة، ويكتسب أهمية خاصة بالنسبة لتلك التي تواجه مخاطر الاضطراب الرقمي أو المؤسسات الناشئة التي تقودها التكنولوجيا الرقمية والمنافسة في قطاع أعمالها، ويعزى ذلك أيضًا إلى سرعة الابتكار الرقمي، إلى جانب التقدم السريع واعتماد التقنيات الرقمية (Baiyere et al, 2025). ويعد التحول الرقمي من الظواهر البارزة التي حظيت باهتمام واسع من قبل الباحثين والممارسين مؤخرًا، حيث يبرز التركيز على أهمية سعي

المؤسسات لاكتشاف الأساليب المناسبة للابتكار والاستفادة من التقنيات الحديثة لوضع استراتيجيات تشمل تطبيقات التحول الرقمي، بهدف تحسين الأداء التشغيلي (عسقلاني وآخرون، 2025).

كما تتمثل أهمية التحول الرقمي في إحداث تغييرات جذرية على المستويات الثقافية والتنظيمية والتشغيلية، من خلال تطوير أنظمة ذكية واعتماد عمليات محسنة تهدف إلى رفع الكفاءة الرقمية وتعزيز الأداء، ويساعد هذا التحول المؤسسات على مواكبة متطلبات سوق العمل المتغيرة، مع تقليل الاعتماد على الأدوار التقليدية وتبني أساليب عمل أكثر ابتكارًا (الكريباني، 2025). ويشير الشربتلي (2025) إلى أن إدراك طرق استخدام التقنيات الرقمية والتحول الرقمي يساعد المؤسسات على تحقيق الاستفادة، من خلال تعزيز الكفاءة، وتشجيع الابتكار، وزيادة القدرة على التكيف مع التغيرات البيئية.

❖ أبعاد التحول الرقمي:

أشارت العديد من البحوث والأدبيات إلى أن للتحول الرقمي مجموعة من الأبعاد، فمن أبعادها الاستراتيجية الرقمية؛ إذ يرتبط التحول الرقمي بالاستراتيجية الرقمية للمؤسسة أكثر من كونه مجرد استخدام للتقنية، حيث تشكل الاستراتيجية الرقمية القوة الدافعة وراء نجاح التحول، ولا يقتصر الأمر على نقل البيانات إلى أنظمة معلومات مرنة، بل يتطلب وضع استراتيجية رقمية قوية ومدروسة لضمان تحقيق فعالية التحول الرقمي ونجاحه (الشنواني، 2024).

كما أن من أبعادها البيئة التحتية الرقمية؛ إذ يتأثر المجال الرقمي بشكل كبير بالتحول الرقمي من خلال توظيف التقنيات الحديثة والأجهزة الرقمية، حيث تشمل البيئة الرقمية عناصر متعددة مثل

الشبكات الاجتماعية، والتطبيقات الذكية، والمواقع الإلكترونية، والأجهزة المحمولة والحواسيب، إلى جانب الأنظمة السحابية والإنترنت وتقنيات إنترنت الأشياء (بن جغمومة، 2024).

أما (Masoud & Basahel, 2022) فقد أشار إلى بعيدين للتحويل الرقمي وما البعيدين الذين تم الاعتماد عليهما في دراستنا الحالية وهما كما يلي:

– **القدرات الإدارية في الرقمنة:** تشير إلى مهارات المؤسسة في تخطيط وتنظيم الموارد الرقمية وإدارة العمليات الاستراتيجية، بما يضمن تكامل التقنيات الحديثة مع الأهداف التنظيمية وتحقيق كفاءة الأداء.

– **القدرات التشغيلية في الرقمنة:** تشير إلى قدرة المؤسسة على تنفيذ العمليات اليومية باستخدام التقنيات الرقمية بكفاءة، بما يعزز الإنتاجية ويضمن استمرارية الأعمال وتحسين جودة الخدمات. نستنتج مما سبق أن التحويل الرقمي يتميز بأبعاد متعددة تشمل القدرات الإدارية والتشغيلية في الرقمنة، والتي تمثل العناصر الأساسية لنجاح المؤسسة في تبني التقنيات الحديثة، وتسهم هذه الأبعاد في تعزيز التكامل بين الموارد والعمليات الرقمية، ورفع كفاءة الأداء وتحسين جودة الخدمات.

المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية:

تُعد جودة الحياة من القضايا البارزة في العصر الحالي، حيث تركز على تحسين ظروف الموظفين في بيئة العمل، مما ينعكس إيجابياً على سلوكهم العام ويزيد من التزامهم الوظيفي (بوصاع وزروق، 2022). وقد برز مفهوم جودة الحياة الوظيفية استجابة للتغيرات التنظيمية والسياسات الحديثة، وللتخفيف من مستويات القلق والتوتر بين الموظفين نتيجة مخاوف فقدان الوظائف أو تخفيض

الأجور والخدمات والمزايا الاجتماعية، ويعكس هذا المفهوم أهمية استخدام الموارد البشرية بشكل فعال وترشيد أدائها كإحدى الاستراتيجيات الرئيسة لتعزيز التميز التنافسي للمؤسسات (الغريبوي وآخرون، 2023).

وينبغي على المؤسسات توفير مستوى عالٍ من جودة الحياة الوظيفية لموظفيها لتعزيز تحقيق أهدافها، وإشعارهم بالرضا والثقة تجاه ما يقدمونه، مما يسهم في جني فوائد كبيرة مثل تحسين جودة الخدمات المقدمة وزيادة الالتزام الوظيفي والتنظيمي لدى العاملين (عتامنة وبوفكر، 2022).

❖ مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

ويقصد بجودة الحياة الوظيفية على أنها "العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على حياة العمل للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (شاتي وآخرون، 2023، ص23). وتعرف بأنها "درجة التمييز التي أوجدت في العمل، وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته، مضافاً إليها البعد الإنساني، والتي تساهم بمجملها في الرضا العامل وتحسين القدرات في أداء الأعمال على مستوى الفرد، ومن ثم على مستوى المؤسسة" (بورزق، 2023، ص73). ويعود تحقيق مفهوم الجودة في الحياة الوظيفية على أرباب العمل، والموظفين، والعملاء جميعاً، وتكمن أهميتها في الوصول إلى السمعة الطيبة التي تحقق الروائح والتسويق المستمر للعمل، ما يؤدي إلى توسيع نطاق العمل، وارتفاع الإنتاجية، والتشغيل وتجنب هدر الموارد، والأهم من ذلك ضمان استمرار العمل وزيادة الربح (قاسم، 2023).

بناءً على ما سبق نعرف جودة الحياة الوظيفية على أنها مجموعة العمليات المستمرة والمخططة التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل وحياة الموظف الشخصية، بما يعزز رضا العاملين، ويطور قدراتهم، ويرفع كفاءة الأداء المؤسسي، ويسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية وزيادة الإنتاجية واستمرارية العمل.

❖ أهمية جودة الحياة الوظيفية:

يعتمد نجاح المؤسسات اليوم بشكل كبير على الاستخدام الفعال لمواردها البشرية وقدرتها على تحقيق أداء متميز من خلال الاهتمام برفاهية العاملين على المستويين العقلي والجسدي والروحي، ومع تزايد ضغوط العمل وارتفاع الاحتياجات الوظيفية ونقص المشاركة في اتخاذ القرارات والأجور والحوافز غير المناسبة، ظهرت آثار سلبية مثل الاغتراب عن العمل وزيادة التغيب وانخفاض الالتزام التنظيمي، لذلك أصبح من الضروري توفير بيئة عمل إيجابية تحافظ على الموارد البشرية وتعزز استمرارية الأداء المؤسسي (منصور ومجد، 2022). وتعد الموارد البشرية من أهم الأصول في المؤسسات، نظراً لدورها في تعزيز القدرة التنافسية وتحقيق الأهداف والتوجهات المستقبلية، ما يستلزم وجود موظفين موثوقين وعالي الكفاءة وإدارتهم بشكل يضمن أداءً متميزاً يسهم في تقدم المؤسسة (Hutagalung et al, 2020).

وبناءً على ذلك، أصبح مفهوم جودة الحياة الوظيفية محورياً، حيث يركز على توفير رفاهية شاملة للموظفين بما يدعم حياتهم الشخصية والمهنية، وليس فقط الجوانب المتعلقة بالعمل (Sivalogathan & Edirisinghe, 2015). كما اكتسبت جودة الحياة الوظيفية أهمية كبيرة في

السلوك التنظيمي، نظراً لتأثيرها الإيجابي على أداء العاملين وتطويرهم، وتعزيز العمل الجماعي وتحقيق النتائج المؤسسية (Daniel, 2019).

يتضح مما سبق أن جودة الحياة الوظيفية تعد عنصراً أساسياً لنجاح المؤسسات، حيث تسهم في تعزيز رفاهية الموظفين وتحقيق الأداء المتميز، ما ينعكس إيجابياً على استمرارية العمل والالتزام التنظيمي. كما أنها تدعم تطوير الموارد البشرية، وتقوية العمل الجماعي، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

❖ أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

لجودة الحياة الوظيفية مجموعة من الأبعاد التي أشارت لها دراستنا الحالية والتي تتمثل في (تحسين المناخ التنظيمي، وتوفير ظروف عمل آمنة، وتعزيز الأمان الوظيفي) (Hussein, 2023) كما هو موضح فيما يلي:

تحسين المناخ التنظيمي: يُوضح (Paredes, 2023) أن المناخ التنظيمي يمثل البيئة الداخلية للمنظمة التي تتشكل من خلال مواقف وسلوكيات وقيم كل من الموظفين والإدارة، ويعكس الأجواء العامة في مكان العمل، والتي لها تأثير كبير على تحفيز الموظفين، ورضاهم الوظيفي، ومستوى إنتاجيتهم.

توفير ظروف عمل آمنة: توفير ظروف عمل آمنة يمثل أحد العناصر الأساسية لضمان سلامة الموظفين وصحتهم الجسدية والنفسية، مما يعزز شعورهم بالرضا والانتماء للمؤسسة، كما تسهم بيئة

العمل الآمنة في الحد من الحوادث والإصابات، وتقليل الغياب والتغيب عن العمل، بما يدعم استمرارية الإنتاجية (Bilad et al, 2024).

تعزيز الأمان الوظيفي: إذ يمثل الأمان الوظيفي (الاستقرار الوظيفي) الإحساس بالراحة الذي يختبره الموظف في منصبه الحالي، فمعرفة أن وظيفته متاحة له بدون القلق نحو خسارتها هو شعور يطمئنه، على العكس من ذلك يمكن أن يكون الافتقار إلى الأمان الوظيفي مرهقاً، ويؤثر في الإنتاجية في العمل (عبد العزيز، 2023).

المحور الثالث: الدراسات السابقة:

تناول هذا المحور الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، إذ تم ترتيب الدراسات من تنازلياً من الأحدث إلى الأقدم ومن ثم تم التعقيب عليها كما يلي:

❖ الدراسات العربية ذات العلاقة:

هدفت دراسة **المستاري (2025)** إلى تحديد مدى تطبيق الرقمنة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التعليم في ولاية سيدي بلعباس. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت استبيانين لجمع البيانات حول المتغيرين، حيث تم اعتماد استبيان الرقمنة واستبيان جودة الحياة الوظيفية، واشتملت عينة الدراسة على 80 موظفاً في مديرية التعليم لولاية سيدي بلعباس، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS). أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التعليم، وأن مستوى اعتماد الرقمنة لديهم مرتفع، كما أن جودة حياتهم الوظيفية مرتفعة كذلك. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اعتماد الرقمنة

تعزى للخبرة المهنية لصالح الموظفين ذوي الخبرة أقل من 10 سنوات، في حين لم تُسجَل فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تبعاً للخبرة المهنية.

وهدفت دراسة العزب (2025) إلى قياس تأثير القيادة الرقمية على جودة الحياة الوظيفية، مع دراسة الدور الوسيط للتفكير التسويقي الرشيق في شركات الاتصالات بمحافظة الدقهلية. اعتمدت الدراسة على استبيان موجه لعينة مكونة من (394) من العاملين في شركات الاتصالات، حيث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامجي (SPSS؛ و AMOS) لاختبار فروض البحث. توصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين القيادة الرقمية وجودة الحياة الوظيفية، حيث تبين أن القيادة الرقمية تسهم بشكل إيجابي في تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الموظفين. كما أظهرت النتائج أن التفكير التسويقي الرشيق يلعب دوراً وسيطاً مهماً في تعزيز العلاقة بين القيادة الرقمية وجودة الحياة الوظيفية. كشفت الدراسة أيضاً أن استخدام الأساليب الرقمية الذكية يعزز من إنتاجية الموظفين وكفاءتهم في بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسين مستويات الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية بشكل عام. في ضوء هذه النتائج، تؤكد الدراسة على أهمية تطبيق أساليب القيادة الرقمية والتفكير التسويقي الرشيق لتحسين بيئة العمل وزيادة رفاهية الموظفين في شركات الاتصالات.

وهدفت دراسة مهدي وأبو ضيف (2024) إلى التعرف على درجة تأثير الثقافة التنظيمية الرقمية على كل من: جودة الحياة الوظيفية والتحول الرقمي، للعاملين بالجهاز الإداري بجامعة جنوب الوادي، وكذلك درجة تأثير التحول الرقمي على جودة الحياة الوظيفية، وأخيراً التعرف على دور

التحول الرقمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية الرقمية وجودة الحياة الوظيفية. وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (332) من العاملين بالجهاز الإداري بجامعة جنوب الوادي، وتم استيفاء (325) قائمة استقصاء بمعدل استجابة (98%). وكشفت الدراسة عن وجود تأثير إيجابي ذو لالة إحصائية للثقافة التنظيمية الرقمية على كل من: جودة الحياة الوظيفية والتحول الرقمي، وكذلك تأثير إيجابي ذو لالة إحصائية للتحويل الرقمي علي جودة الحياة الوظيفية، كما كشفت الدراسة عن الدور الايجابي المعنوي للتحويل الرقمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية الرقمية وجودة الحياة الوظيفية، وبناءً على نتائج الدراسة التي تم التوصل اليها قدم الباحثان مجموعة دلالات علمية وعملية، وكذلك مجموعة من التوصيات وأليات تنفيذها في جامعة جنوب الوادي.

❖ الدراسات الأجنبية ذات العلاقة:

هدفت دراسة (Hussein, 2023) الى اكتشاف طرق جديدة لتحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات العامة بشكل عام، وتقييم الوضع الحالي في الشركة القابضة لكهرباء مصر (EEHC) بشكل خاص، من خلال دراسة دور التحويل الرقمي. تم تطبيق دراسة تجريبية على الشركة القابضة لكهرباء مصر، حيث تعتبر من العناصر الرئيسية للتنمية المستدامة في مصر. تم اعتماد المنهجية الوصفية التحليلية في الجزء النظري، والمنهجية الكمية في الجزء التجريبي في هذه الدراسة. تم توزيع الاستبيان على 250 موظفًا في الشركة القابضة لكهرباء مصر. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي العلاقة الإيجابية والملاحظة بين التحويل الرقمي وجودة الحياة الوظيفية، بالإضافة إلى

التأثير الإيجابي الأكثر أهمية للتحول الرقمي على التعويضات والمكافآت - وهو العامل الأكثر أهمية في جودة الحياة الوظيفية. أوصت الدراسة مسؤولي الشركة القابضة لكهرباء مصر بتوفير فهم أفضل لعوامل جودة الحياة الوظيفية، وبالتالي تحسين عملية اتخاذ القرارات.

كما هدفت دراسة (Karakus, 2023) إلى التعرف على أثر التحول الرقمي، في إطار الثورة الصناعية الرابعة، على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في بيئة الأعمال الحديثة. واعتمدت الدراسة منهجاً تحليلياً استند إلى تحليل آثار الرقمنة على الضغوط المهنية ورضا الوظيفة والرفاهية العامة والقدرة على التحكم في العمل وظروف العمل وتحقيق التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية. وأظهرت النتائج أن التحول الرقمي يقلل من الضغوط والإجهاد لدى المرأة المهنية، ويعزز رضاها الوظيفي ورفاهيتها العامة، كما يساهم في تحسين قدرتها على التحكم بالعمل وظروفه وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الأسرية، مما ينعكس إيجابياً على جودة حياتها وسعادتها.

وسعت دراسة (Masoud & Basahel, 2023) إلى استكشاف أثر التحول الرقمي على أداء المؤسسات من خلال تصنيف القدرات اللازمة لتحقيق التحول الرقمي، وتجربة العملاء، والابتكار في تكنولوجيا المعلومات. واعتمدت الدراسة المنهج التجريبي باستخدام استبيان منظم لجمع البيانات من عينة مكونة من 164 ممثلاً عن شركات قطاع الخدمات في المملكة العربية السعودية، شملت رؤساء المعلومات، ورؤساء التحول، ومديري تكنولوجيا المعلومات. وأظهرت النتائج أن كل من التحول الرقمي، وتجربة العملاء، والابتكار في تكنولوجيا المعلومات له تأثير إيجابي على أداء المؤسسات، حيث تبين أن تجربة العملاء كانت العامل الأقوى تأثيراً. وبناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة

بضرورة تعزيز القدرات الرقمية وتطوير تجربة العملاء والابتكار في تكنولوجيا المعلومات لتحقيق تحسين ملموس في الأداء المؤسسي.

وهدفت دراسة (Purwanto et al, 2021) إلى فحص التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لكل من القيادة التحويلية، وجودة الحياة الوظيفية، والتحول الرقمي، وتبادل القائد-العضو (LMX) على سلوك العمل الابتكاري، والسلوك المواطني التنظيمي، وأداء الجامعات. وقد اعتمدت الدراسة المنهج الكمي، وجمعت البيانات من خلال استبيانات وزعت على 110 محاضراً بجامعة منطقة باننين، وتم اختيارهم بطريقة العينة الهادفة (Purposive Sampling) واستخدمت الاستبيانات عبر الإنترنت باستخدام مقياس ليكرت، وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) وتقنية Partial Least Squares (PLS) عبر برنامج Smart PLS 3.0. أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية لها تأثير معنوي على أداء الجامعات وسلوك العمل الابتكاري، لكنها لم تؤثر بشكل معنوي على السلوك المواطني التنظيمي. كما تبين أن تبادل القائد-العضو يؤثر فقط على سلوك العمل الابتكاري، بينما جودة الحياة الوظيفية تؤثر على السلوك المواطني التنظيمي فقط. أما التحول الرقمي فلم يظهر تأثيراً معنوياً على أي من المتغيرات. وتوصي الدراسة بالاهتمام بتعزيز القيادة التحويلية وتطوير تبادل القائد-العضو وجودة الحياة الوظيفية لدعم السلوكيات الابتكارية والسلوك المواطني، بهدف تحسين الأداء الجامعي، مع التركيز على نمذجة العلاقات بين هذه المتغيرات في سياقات البحث المستقبلية.

❖ التعقيب على الدراسات السابقة:

تشير الدراسات العربية إلى الاهتمام المتزايد بفهم أثر التحول الرقمي والقيادة الرقمية والثقافة التنظيمية الرقمية على جودة الحياة الوظيفية والأداء المؤسسي. فقد أبرزت دراسة المستاري (2025) العلاقة الإيجابية بين الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي التعليم، مع تأثير الخبرة المهنية على مستوى اعتماد الرقمنة، في حين لم تؤثر الخبرة على جودة الحياة الوظيفية. وأكدت دراسة العزب (2025) دور القيادة الرقمية والتفكير التسويقي الرشيق في تعزيز جودة الحياة الوظيفية والإنتاجية في شركات الاتصالات، ما يعكس أهمية تبني أساليب إدارية رقمية لدعم رفاهية الموظفين. كذلك، أظهرت دراسة مهدي وأبو ضيف (2024) الدور الوسيط للتحول الرقمي بين الثقافة التنظيمية الرقمية وجودة الحياة الوظيفية، مما يؤكد أهمية البنية التحتية التكنولوجية والقيادة الفعالة في تحسين الأداء الوظيفي.

أما الدراسات الأجنبية، فقد ركزت على استكشاف العلاقة بين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية في سياقات مختلفة، مثل شركات الكهرباء والمؤسسات التعليمية وبيئة الصناعة الحديثة. فدراسة Hussein (2023) أظهرت التأثير الإيجابي للتحول الرقمي على جودة الحياة الوظيفية، خاصة في جانب التعويضات والمكافآت، فيما أبرزت دراسة Karakus (2023) أثر الرقمنة في تخفيف الضغوط المهنية وتحسين التوازن بين العمل والحياة لدى المرأة المهنية في الثورة الصناعية الرابعة. كما أظهرت دراسة Masoud & Basahel (2023) أن التحول الرقمي وتجربة العملاء والابتكار في تكنولوجيا المعلومات يعززون أداء المؤسسات، مع قوة تأثير تجربة العملاء. وفي دراسة

Purwanto et al (2021) تم تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للقيادة التحويلية، والتحول الرقمي، وجودة الحياة الوظيفية على السلوك الابتكاري والسلوك المواطني التنظيمي، مع نتائج تفيد بأهمية القيادة التحويلية وتبادل القائد-العضو ودور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الأداء.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الكمي كما هو موضح فيما يلي:

- **المنهج الوصفي التحليلي:** يركز هذا المنهج على وصف ظاهرة التحول الرقمي وتحسين جودة الحياة الوظيفية، إذ تم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة للعاملين في عيادات مركز النخيل لطب الاسنان.

- **المنهج الكمي:** يستخدم هذا المنهج لإجراء التحليل الإحصائي للبيانات المجمعة، إذ تم توظيف برنامج (SPSS) لتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة، والتي تشمل التحول الرقمي، وجودة الحياة الوظيفية.

صدق وثبات أداة الدراسة:

تم الاعتماد على نوعين من اختبارات صدق الأداة على النحو التالي:

أولاً: الصدق الظاهري: تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرض استبانة الدراسة على عدد من المحكمين من أصحاب الاختصاص، وذلك لإبداء الرأي بخصوص صلاحيتها لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، ووضوحها وترابطها وتماسكها، وقياس الفقرات لمحاور ومتغيرات الدراسة، وتم اعتماد الملاحظات المقدمة بخصوص أداة الدراسة.

ثانياً: الاتساق الداخلي: تم استخدام اختبار (كروباخ ألفا) لقياس مدى ثبات أداة القياس واتساقها الداخلي، والجدول رقم (1) يشير إلى نتائج الاختبار:

الجدول (1) معاملات ثبات الاتساق الداخلي (كروباخ ألفا) لأداة الدراسة ككل

المجال	عدد الفقرات	معامل ثبات الاتساق الداخلي (كروباخ ألفا)
المتغير المستقل التحول الرقمي	6	84.6%
المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية	12	92.5%
الأداة ككل	18	94.2%

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي

نلاحظ من خلال الجدول (1) أن معامل الثبات لأداة ككل كانت (94.2%)، وهي أكبر من (60%)، مما يدل على وجود اتساق داخلي بين فقرات المجال، مما يؤكد صلاحية ومدلوليه الاستبانة.

أسلوب الدراسة:

تم اعتماد مصدرين لجمع البيانات المرتبطة بالدراسة هما:

1. المصادر الثانوية: المسح المكتبي من مراجع وكتب ودراسات ودوريات علمية محكمة.
2. المصادر الأولية: البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة من خلال استبانة الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يشمل مجتمع الدراسة العاملين في عيادات مركز النخيل لطب الاسنان والبالغ عددهم (350) شخص، وقد تم اللجوء الى أسلوب العينة العشوائية، وتم تحديد حجم العينة بحسب معادلة سامبثون على النحو التالي:

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

حيث:

$N =$ حجم المجتمع

$Z =$ الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96.

$d =$ نسبة الخطأ وتساوي 0.05.

$P =$ نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50.

وعليه بلغ عدد عينة الدراسة (184) فرد من أفراد مجتمع الدراسة، ويشير الجدول التالي إلى وصف عينة الدراسة، وذلك من خلال التكرارات والنسب المئوية، وذلك على النحو التالي:

الجدول (2) وصف عينة الدراسة وفق المعلومات العامة لأفراد الدراسة

المتغير	المستوى/الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	113	61.4
	أنثى	71	38.6

100%	184	المجموع	
0.0	0	ثانوية عامة أو أقل	المؤهل العلمي
1.6	3	دبلوم	
81.0	149	بكالوريوس	
17.4	32	دراسات عليا	
100%	184	المجموع	
17.4	32	أقل من سنة	عدد سنوات الخدمة
36.4	67	1- 5 سنوات	
35.3	65	6- 10 سنوات	
10.9	20	أكثر من 10 سنوات	
100%	184	المجموع	

المصدر مخرجات التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الذكور بلغت (61.4%) من أفراد عينة الدراسة، أي بنسبة كبيرة كانت أكبر من نصف أفراد العينة، فيما بلغت نسبة الإناث (38.6%) من أفراد العينة العاملين في عيادات مركز النخيل لطب الاسنان.

ويشير الجدول إلى أن أعلى نسبة كانت لحملة شهادة البكالوريوس بنسبة بلغت (81%) من أفراد العينة، تلاها حملة الدراسات العليا بنسبة بلغت (17.4%) من أفراد العينة، أما أقل نسبة فكانت لحملة شهادة الدبلوم بنسبة (1.6%) من أفراد العينة العاملين في عيادات مركز النخيل لطب الاسنان.

ويتضح من الجدول أن أعلى نسبة في سنوات الخدمة لأفراد العينة كانت لفئة (1- 5 سنوات) بنسبة بلغت (36.4%) من أفراد العينة، تلاها فئة (6-10 سنوات) بنسبة بلغت (35.3%) من أفراد العينة، ومن ثم جاء فئة (أقل من سنة) بنسبة بلغت (17.4%) من أفراد العينة، أما أقل نسبة فكانت لفئة (أكثر من 10 سنوات) وبلغت (10.9%) من أفراد العينة العاملين في عيادات مركز النخيل لطب الاسنان.

الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الدراسة الأساليب الإحصائية التالية:

- **الأساليب الوصفية:** وذلك لوصف مجتمع الدراسة وعينتها وتحديد خصائصها، بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- **الأساليب التحليلية:** تم اعتماد اختبار الانحدار المتعدد (Multi-Regression) لاختبار فرضيات الدراسة.

نتائج الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على تحسين جوده الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان، ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير أداة لاستطلاع آراء أفراد عينة الدراسة، ومن ثم تمت إجراءات تصحيح الأداة وادخال البيانات إلى الحاسوب، وبعد ذلك تم إجراء التحليل الإحصائي الوصفي والمتمثل في التكرار والنسب، المتوسط

الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الاستبيان، وتم إجراء اختبار الانحدار المتعدد (Multi Regression) لاختبار فرضيات الدراسة.

(أ) نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

تم تحليل آراء عينة الدراسة لبيان أثر التحول الرقمي على تحسين جوده الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان، إذ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كل مجال من مجالات الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

❖ التحول الرقمي:

ويشمل بعدين (القدرات الإدارية في الرقمنة، والقدرات التشغيلية في الرقمنة)، ويشير الجدول رقم (3) إلى أبعاد التحول الرقمي حيث تم حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد التحول الرقمي، وكانت النتائج على النحو الآتي:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التحول الرقمي

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
1	0.540	4.690	القدرات الإدارية في الرقمنة
2	0.536	4.636	القدرات التشغيلية في الرقمنة
	0.538	4.663	التحول الرقمي

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يشير الجدول رقم (3) إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأبعاد التحول الرقمي، ويشير الجدول إلى أن مدى تطبيق التحول الرقمي في عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب الاسنان كان مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (4.663)، وانحراف معياري (0.538).

ويشير الجدول إلى أن القدرات الإدارية في الرقمنة في عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب الاسنان كان في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.690) وانحراف معياري (0.540)، تلاه القدرات الإدارية في الرقمنة بمتوسط حسابي بلغ (4.636) وانحراف معياري (0.536)، حيث كانت تلك الأبعاد على مستوى مرتفع من التقدير.

❖ جودة الحياة الوظيفية:

ويشمل ثلاثة أبعاد (تحسين المناخ التنظيمي، وتوفير ظروف العمل الآمنة، وتعزيز الأمان الوظيفي)، ويشير الجدول رقم (4) إلى أبعاد جودة الحياة الوظيفية حيث تم حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وكانت النتائج على النحو الآتي:

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
1	0.557	4.669	تحسين المناخ التنظيمي
2	0.708	4.462	توفير ظروف العمل الآمنة
3	0.785	4.130	تعزيز الأمان الوظيفي
	0.683	4.420	جودة الحياة الوظيفية

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يشير الجدول رقم (4) إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، ويشير الجدول إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب الاسنان كان مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (4.420)، وانحراف معياري (0.683). ويشير الجدول إلى أن تحسين المناخ التنظيمي في عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب الاسنان كان في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.669) وانحراف معياري (0.557)، تلاه القدرات توفير ظروف العمل الآمنة بمتوسط حسابي بلغ (4.462) وانحراف معياري (0.708)، وحل أخيراً تعزيز الأمان الوظيفي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.130) وانحراف معياري (0.785)، حيث كانت تلك الأبعاد على مستوى مرتفع من التقدير.

ب) اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسي:

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتحويل الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، القدرات التشغيلية في الرقمنة) على تحسين جوده الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان.

ولاختبار فرضية الدراسة الرئيسي تم إجراء اختبار الانحدار المتعدد لبيان مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، القدرات التشغيلية في الرقمنة) على تحسين جوده الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

❖ اختبار قوة النموذج:

الجدول (5) جدول ملخص النموذج b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806a	.650	.647	.32355

a. Predictors: (Constant), التشغيلية، الإدارية,

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يشير الجدول (5) إنَّ قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع بلغت قيمته (0.806)، كما هو موضح، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) بلغ (0.650)، وعليه فإن المتغير

المستقل استطاع أن يفسر (65%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع.

❖ اختبار المعنوية الإجمالية لنموذج الانحدار:

يمثل الجدول (6) نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية نموذج الانحدار:

الجدول (6) نتائج تحليل التباين التحول الرقمي وجودة الحياة الوظيفية

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	35.250	2	17.625	168.366	.000b
	Residual	18.948	181	.105		
	Total	54.198	183			

a. Dependent Variable: جودة الحياة

b. Predictors: (Constant), التشغيلية، الإدارية,

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يوضح جدول (6) تحليل التباين والذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج وللمتغير المستقل التحول الرقمي وتحسين جودة الحياة الوظيفية عن طريق تحليل إحصائي (F).

ومن خلال ما يبينه جدول (6) فإنه يتضح وجود دلالة معنوية عالية لاختبار (F) مقدرة بـ (168.366) أعلى من قيمتها الجدولية (2.19)، وبمستوى الدلالة قُدرت بـ (Sig = 0.00) أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبهذا يكون لنموذج الانحدار أثر معنوي ملائم لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

ومن هذا المنطلق يتم رفض الفرضية الصفرية مع قبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج الانحدار معنوي (يوجد أثر للمتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة)، إذ فسرت المتغيرات المستقلة ما مقداره (65%) من المتغيرات التابعة.

أي أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتحول الرقمي على تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان.

وبذلك يُمكن القول إنه يوجد على الأقل متغير واحد من المتغيرات المستقلة له أثر ذو دلالة إحصائية بالمتغير التابع والذي يمكن أن يكون معنوي، ويتم معرفة ذلك من خلال اختبار معنوية معاملات معادلة الانحدار المتعدد.

❖ معنوية الانحدار المتعدد:

يُوضح الجدول (7) قيم معاملات الانحدار للمقدرات والاختبارات الإحصائية لها كما هو موضح فيما يلي:

جدول (7) معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة وبين جودة الحياة الوظيفية

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		Model
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
.005	2.835		.231	.655	(Constant)
.000	6.047	.327	.060	.364	القدرات الإدارية في الرقمنة
.000	10.561	.571	.045	.477	القدرات التشغيلية في الرقمنة

a. Dependent Variable: جودة_الحياة

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يشير الجدول أعلاه إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد التحول الرقمي (القدرات الإدارية في الرقمنة، والقدرات التشغيلية في الرقمنة) على تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان، حيث بلغت (T) قيمة أكبر من قيمتها الجدولية وعلى مستوى دلالة إحصائية (0.00) أقل من القيمة المحددة (0.05)، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية مع قبول الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الأولى:

H1-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتحول الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، والقدرات التشغيلية في الرقمنة) على تحسين المناخ التنظيمي في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان.

ولاختبار الفرضية تم إجراء اختبار الانحدار المتعدد لبيان مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، القدرات التشغيلية في الرقمنة) على تحسين المناخ التنظيمي في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

❖ اختبار قوة النموذج:

الجدول (8) جدول ملخص النموذج b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784a	.614	.610	.42896

a. Predictors: (Constant), التشغيلية، الإدارية

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يشير الجدول (8) إنَّ قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع بلغت قيمته (0.784)، كما هو موضح، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) بلغ (0.614)، وعليه فإن المتغير المستقل استطاع أن يفسر (61.4%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع.

❖ اختبار المعنوية الإجمالية لنموذج الانحدار:

يمثل الجدول (9) نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية نموذج الانحدار:

الجدول (9) نتائج تحليل التباين التحويل الرقمي والمناخ التنظيمي

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	53.072	2	26.536	144.209	.000b
	Residual	33.306	181	.184		
	Total	86.377	183			

a. Dependent Variable: المناخ

b. Predictors: (Constant), التشغيلية، الإدارية، (F)

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يوضح جدول (9) تحليل التباين والذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج وللمتغير

المستقل التحول الرقمي وتحسين المناخ التنظيمي عن طريق تحليل إحصائي (F).

ومن خلال ما يبينه جدول (9) فإنه يتضح وجود دلالة معنوية عالية لاختبار (F) مقدرة بـ

(144.209) أعلى من قيمتها الجدولية (2.19)، وبمستوى الدلالة فُدرت بـ (Sig = 0.00) أقل من

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبهذا يكون لنموذج الانحدار أثر معنوي ملائم لقياس أثر المتغير

المستقل على المتغير التابع.

ومن هذا المنطلق يتم رفض الفرضية الصفرية مع قبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج

الانحدار معنوي (يوجد أثر للمتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة)، إذ فسرت المتغيرات المستقلة

ما مقداره (61.4%) من المتغيرات التابعة.

أي أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتحويل الرقمي على تحسين المناخ

التنظيمي في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان.

وبذلك يُمكن القول إنه يوجد على الأقل متغير واحد من المتغيرات المستقلة له أثر ذو دلالة احصائية بالمتغير التابع والذي يمكن أن يكون معنوي، ويتم معرفة ذلك من خلال اختبار معنوية معاملات معادلة الانحدار المتعدد.

❖ معنوية الانحدار المتعدد:

يُوضح الجدول (10) قيم معاملات الانحدار للمقدرات والاختبارات الإحصائية لها كما هو موضح فيما يلي:

جدول (10) معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة وبين المناخ التنظيمي

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.221	1.229		.306	.376	(Constant)
.196	1.299	.074	.080	.104	القدرات الإدارية في الرقمنة
.000	13.008	.739	.060	.778	القدرات التشغيلية في الرقمنة

a. Dependent Variable: المناخ

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يشير الجدول أعلاه إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات الإدارية في الرقمنة على تحسين المناخ التنظيمي في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان، حيث بلغت (T) قيمة

(1.299) وهي أقل من قيمتها الجدولية وعلى مستوى دلالة إحصائية (0.196) وهي أكبر من القيمة المحددة (0.05)، وبالتالي يتم رفض الفرضية البديلة مع قبول الفرضية الصفرية.

في حين أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقدرات التشغيلية في الرقمنة على تحسين المناخ التنظيمي في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان، حيث بلغت (T) قيمة (13.008) وهي أكبر من قيمتها الجدولية وعلى مستوى دلالة إحصائية (0.00) أقل من القيمة المحددة (0.05)، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية مع قبول الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الثانية:

H1-2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتحويل الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، القدرات التشغيلية في الرقمنة) على توفير ظروف عمل آمنة في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان.

ولاختبار الفرضية تم إجراء اختبار الانحدار المتعدد لبيان مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، القدرات التشغيلية في الرقمنة) على توفير ظروف عمل آمنة في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

❖ اختبار قوة النموذج:

الجدول (11) جدول ملخص النموذج b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738a	.545	.540	.38589

a. Predictors: (Constant), التشغيلية، الإدارية

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يشير الجدول (11) إنَّ قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع بلغت قيمته (0.738)، كما هو موضح، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) بلغ (0.545)، وعليه فإن المتغير

المستقل استطاع أن يفسر (54.5%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع.

❖ اختبار المعنوية الإجمالية لنموذج الانحدار:

يمثل الجدول (12) نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية نموذج الانحدار:

الجدول (12) نتائج تحليل التباين التحول الرقمي وتوفير ظروف عمل آمنة

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.284	2	16.142	108.398	.000b
	Residual	26.954	181	.149		
	Total	59.238	183			

a. Dependent Variable: ظروف

b. Predictors: (Constant), التشغيلية، الإدارية

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يوضح جدول (12) تحليل التباين والذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج وللمتغير المستقل التحول الرقمي وتوفير ظروف عمل آمنة عن طريق تحليل إحصائي (F).

ومن خلال ما يبينه جدول (12) فإنه يتضح وجود دلالة معنوية عالية لاختبار (F) مقدرة بـ (108.398) أعلى من قيمتها الجدولية (2.19)، وبمستوى الدلالة قُدرت بـ (Sig = 0.00) أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبهذا يكون لنموذج الانحدار أثر معنوي ملائم لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

ومن هذا المنطلق يتم رفض الفرضية الصفرية مع قبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج الانحدار معنوي (يوجد أثر للمتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة)، إذ فسرت المتغيرات المستقلة ما مقداره (54.5%) من المتغيرات التابعة.

أي أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتحول الرقمي على توفير ظروف عمل آمنة في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان.

وبذلك يُمكن القول إنه يوجد على الأقل متغير واحد من المتغيرات المستقلة له أثر ذو دلالة احصائية بالمتغير التابع والذي يمكن أن يكون معنوي، ويتم معرفة ذلك من خلال اختبار معنوية معاملات معادلة الانحدار المتعدد.

❖ معنوية الانحدار المتعدد:

يُوضح الجدول (13) قيم معاملات الانحدار للمقدرات والاختبارات الإحصائية لها كما هو موضح

فيما يلي:

جدول (13) معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة وبين توفير ظروف عمل آمنة

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		Model
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
.009	2.629		.275	.724	(Constant)
.000	5.861	.362	.072	.421	القدرات الإدارية في الرقمنة
.000	7.565	.467	.054	.407	القدرات التشغيلية في الرقمنة

a. Dependent Variable: ظروف

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي

يشير الجدول أعلاه إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد التحول الرقمي (القدرات الإدارية في الرقمنة، والقدرات التشغيلية في الرقمنة) على توفير ظروف عمل آمنة في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان، حيث بلغت (T) قيمة أكبر من قيمتها الجدولية وعلى مستوى دلالة إحصائية (0.00) أقل من القيمة المحددة (0.05)، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية مع قبول الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H1-3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتحول الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، والقدرات التشغيلية في الرقمنة) على تعزيز الأمان الوظيفي في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان.

ولاختبار الفرضية تم إجراء اختبار الانحدار المتعدد لبيان مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، القدرات التشغيلية في الرقمنة) على تعزيز الأمان الوظيفي في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

❖ اختبار قوة النموذج:

الجدول (14) جدول ملخص النموذج b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684a	.468	.463	.42006

a. Predictors: (Constant), التشغيلية، الإدارية

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يشير الجدول (14) إنَّ قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع بلغت قيمته (0.684)، كما هو موضح، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) بلغ (0.468)، وعليه فإن المتغير المستقل استطاع أن يفسر (46.8%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع.

❖ اختبار المعنوية الإجمالية لنموذج الانحدار:

يمثل الجدول (15) نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية نموذج الانحدار:

الجدول (15) نتائج تحليل التباين التحويل الرقمي وتعزيز الأمان الوظيفي

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	28.148	2	14.074	79.763	.000b
	Residual	31.937	181	.176		
	Total	60.086	183			

a. Dependent Variable: الأمان

b. Predictors: (Constant), التشغيلية، الإدارية،

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يوضح جدول (15) تحليل التباين والذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج وللمتغير

المستقل التحول الرقمي وتعزيز الأمان الوظيفي عن طريق تحليل إحصائي (F).

ومن خلال ما يبينه جدول (15) فإنه يتضح وجود دلالة معنوية عالية لاختبار (F) مقدرة بـ

(79.763) أعلى من قيمتها الجدولية (2.19)، وبمستوى الدلالة فُدرت بـ (Sig = 0.00) أقل من

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبهذا يكون لنموذج الانحدار أثر معنوي ملائم لقياس أثر المتغير

المستقل على المتغير التابع.

ومن هذا المنطلق يتم رفض الفرضية الصفرية مع قبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج

الانحدار معنوي (يوجد أثر للمتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة)، إذ فسرت المتغيرات المستقلة

ما مقداره (46.8%) من المتغيرات التابعة.

أي أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتحول الرقمي على تعزيز الأمان

الوظيفي في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان.

وبذلك يُمكن القول إنه يوجد على الأقل متغير واحد من المتغيرات المستقلة له أثر ذو دلالة احصائية بالمتغير التابع والذي يمكن أن يكون معنوي، ويتم معرفة ذلك من خلال اختبار معنوية معاملات معادلة الانحدار المتعدد.

❖ معنوية الانحدار المتعدد:

يُوضح الجدول (16) قيم معاملات الانحدار للمقدرات والاختبارات الإحصائية لها كما هو موضح فيما يلي:

جدول (16) معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة وبين تعزيز الأمان الوظيفي

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.004	2.881		.300	.864	(Constant)
.000	7.263	.484	.078	.568	القدرات الإدارية في الرقمنة
.000	4.170	.278	.059	.244	القدرات التشغيلية في الرقمنة

a. Dependent Variable: الأمان

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يشير الجدول أعلاه إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد التحول الرقمي (القدرات الإدارية في الرقمنة، والقدرات التشغيلية في الرقمنة) على تعزيز الأمان الوظيفي في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان، حيث بلغت (T) قيمة أكبر من قيمتها الجدولية وعلى مستوى

دلالة إحصائية (0.00) أقل من القيمة المحددة (0.05)، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية مع قبول الفرضية البديلة.

مناقشة النتائج:

أظهرت النتائج أن مدى تطبيق التحول الرقمي في عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب الاسنان كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.663)، وقد تبين من النتائج أن القدرات الإدارية في الرقمنة في عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب الاسنان كان في الرتبة الأولى، تلاه القدرات الإدارية في الرقمنة، حيث كانت تلك الأبعاد على مستوى مرتفع من التقدير.

كما أشارت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفي للعاملين في عيادات الأسنان في مركز النخيل لطب الأسنان، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.420)، وقد تبين من النتائج أن تحسين المناخ التنظيمي في عيادات الاسنان في مركز النخيل لطب الاسنان كان في الرتبة الأولى، تلاه القدرات توفير ظروف العمل الآمنة، وحل أخيراً تعزيز الأمان الوظيفي في المرتبة الأخيرة، حيث كانت تلك الأبعاد على مستوى مرتفع من التقدير، وهي نتائج تتفق مع نتائج دراسة المستاري (2025) التي توصلت الى أن مستوى الرقمنة وجودة الحياة الوظيفية مرتفعين معاً.

وبعد إجراء اختبار فرضيات الدراسة تبين ما يلي:

1. وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على تحسين جوده الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان، ومنه اتضح أن كافة أبعاد التحول الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، القدرات التشغيلية في الرقمنة) لها أثر ذو دلالة إحصائية على تحسين

جودة الحياة الوظيفية للعاملين في عيادة الأسنان محل الدراسة، وهي نتيجة تتفق مع دراسة العزب (2025) التي أوضحت أن القيادة الرقمية تسهم بشكل مباشر في تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الموظفين، كما تتفق مع دراسة مهدي وأبو ضيف (2024) التي أثبتت وجود تأثير إيجابي مباشر للتحول الرقمي على جودة الحياة الوظيفية، كما تتفق مع دراسة Hussein (2023) التي أظهرت أن التحول الرقمي يحسن جودة الحياة الوظيفية.

2. وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على تحسين المناخ التنظيمي في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان، ومنه اتضح أن القدرات الإدارية للرقمنة ليس لها أثر ذو دلالة إحصائية على تحسين المناخ التنظيمي، في حين أن القدرات التشغيلية في الرقمنة لها أثر ذو دلالة إحصائية على تحسين المناخ التنظيمي في مركز النخيل لطب الاسنان.

3. وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على توفير ظروف عمل آمنة في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان، ومنه اتضح أن كافة أبعاد التحول الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، القدرات التشغيلية في الرقمنة) لها أثر ذو دلالة إحصائية على توفير ظروف عمل آمنة في مركز النخيل لطب الاسنان.

4. وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على تعزيز الأمان الوظيفي في عيادات الاسنان دراسة في مركز النخيل لطب الاسنان، ومنه اتضح أن كافة أبعاد التحول الرقمي (القدرات الإدارية للرقمنة، القدرات التشغيلية في الرقمنة) لها أثر ذو دلالة إحصائية على تعزيز الأمان الوظيفي في مركز النخيل لطب الاسنان.

التوصيات:

على ضوء نتائج الدراسة فقد تم الخروج ببعض التوصيات تمثلت فيما يلي:

(أ) نظرا للأثر الكبير للقدرة التشغيلية في الرقمنة على تحسين المناخ التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، يوصى بالاستمرار في تطوير هذه القدرات من خلال برامج تدريبية متخصصة وورش عمل دورية للعاملين في العيادات.

(ب) على الرغم من عدم تأثير القدرات الإدارية للرقمنة على المناخ التنظيمي، إلا أنها أثرت إيجابياً على جودة الحياة الوظيفية وظروف العمل الآمنة والأمان الوظيفي، لذا يوصى بتطوير السياسات الرقمية الإدارية وتحسين استخدام أنظمة الرقمنة لضمان الاستفادة القصوى من إمكاناتها.

(ج) توصي الدراسة بتوظيف أدوات التحول الرقمي بشكل فعال لدعم بيئة العمل الإيجابية، مثل نظم التواصل الداخلي الرقمية وأنظمة متابعة الأداء، لتعزيز الروح التعاونية وتحسين رضا الموظفين.

(د) إن التحول الرقمي يساهم في توفير ظروف عمل آمنة، يوصى بزيادة الاستثمارات في تكنولوجيا السلامة الرقمية، مثل أنظمة المراقبة الذكية، وأنظمة إدارة المخاطر، لتقليل المخاطر المهنية وحماية العاملين.

(هـ) توصي الدراسة بتطبيق حلول رقمية لدعم استقرار العاملين، مثل نظم التخطيط الوظيفي، إدارة الموارد البشرية الرقمية، وبرامج التطوير المهني المستمرة، لضمان شعور الموظفين بالأمان والاستقرار الوظيفي.

الخاتمة:

تخلص هذه الدراسة إلى أن التحول الرقمي في عيادات الأسنان بمركز النخيل لطب الأسنان له أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية على تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين، وقد أظهرت النتائج أن جميع أبعاد التحول الرقمي، سواء القدرات الإدارية أو التشغيلية، تساهم بشكل ملموس في تعزيز جودة الحياة الوظيفية، وتوفير بيئة عمل آمنة، وتعزيز الأمان الوظيفي، مع التأكيد على أن القدرات التشغيلية تلعب دوراً محورياً في تحسين المناخ التنظيمي وتشير هذه النتائج إلى أن الاستثمار في التحول الرقمي ليس مجرد تبني تقنيات حديثة، بل يشمل أيضاً تطوير السياسات الإدارية والقدرات التشغيلية لضمان تحقيق الفائدة القصوى للعاملين والبيئة العملية، كما أن التحول الرقمي يمثل أداة استراتيجية لتعزيز الرضا الوظيفي وتحسين بيئة العمل بشكل عام، مما يعكس أهمية دمج التكنولوجيا مع الإدارة الفعالة لتعزيز الأداء الوظيفي ورفع مستوى الالتزام المهني لدى العاملين في عيادات الأسنان.

قائمة المراجع والمصادر

❖ المراجع العربية:

- أبو النصر، مدحت محمد. (2023). التحول الرقمي والإدارة الإلكترونية: الواقع والمأمول. *المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات*، 4(11)، 45-70.
- بدوي، نسمة عبد العزيز. (2025). التحول الرقمي لتحقيق عدالة توزيع خدمات الدعم الحكومي في المجتمع المحلي. *مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية*، 20(7)، 91-136.
- بدوي، نسمة عبد العزيز. (2025). التحول الرقمي لتحقيق عدالة توزيع خدمات الدعم الحكومي في المجتمع المحلي. *مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية*، 20(7)، 91-136.
- بن جغمومة، خيرة (2024). تأثير البيئة الرقمية على إعداد أخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية (رسالة ماجستير). جامعة تيارت، الجزائر.
- بورزق، يوسف. (2023). الأرغونوميا ودورها في تحسين جودة حياة العمل. *مجلة الإبراهيمي للدراسات النفسية والتربوية*، 5(2)، 70-81.
- بوصاع، شريفة، وزروق، بشرى. (2022). أثر جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي: دراسة حالة (رسالة ماجستير). جامعة جيجل، الجزائر.
- الجماعي، عبد العالم محمد، والسنباني، توفيق صالح. (2024). أثر جودة الحياة الوظيفية في رأس المال النفسي: دراسة ميدانية. *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية*، 3(6)، 503-528.
- ديبوش، عبد القادر، وعماري، محمد. (2024). متطلبات التحول الرقمي في المصارف الإسلامية الجزائرية: دراسة استطلاعية (رسالة ماجستير). جامعة تيارت، الجزائر.
- شاتي، نجاه، وفراحي، فيصل، ومباركي، بوحفص. (2023). جودة الحياة في العمل لدى ممارسي صحة الإنسان. *دراسات نفسية وتربوية*، 16(1)، 21-32.

الشربتلي، محمود إبراهيم (2025). أثر استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق استدامة منظمات الأعمال في ضوء تقنيات التحول الرقمي. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، 26(1)، 530-550.

الشنواني، نورة محدي (2024). ممارسة متخذي القرار بمكاتب جامعة المنوفية لأبعاد الاستراتيجية الرقمية: الواقع والمأمول. *المجلة العلمية للمكاتب والوثائق والمعلومات*، 6(19)، 172-203.

طلبة، صهيب شحثة (2024). جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستقامة التنظيمية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة. *المجلة التربوية بجامعة سوهاج*، 2(126)، 448-556.

عبد العزيز، محمد. (2023). *مؤشرات الاستقرار الوظيفي*. تم استخلاصه من الموقع الإلكتروني <https://mawdoo3.com> (تم الدخول إلى الموقع بتاريخ 2025/9/27).

عتمنة، خولة، بوفكر، آية. (2022). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين* (رسالة ماجستير). جامعة ميله، الجزائر.

العزب، لمياء. (2025). تأثير القيادة الرقمية على جوده الحياة الوظيفية الدور الوسيط للتفكير التسويقي الرشيق دراسة تطبيقه. *مجلة راية الدولية للعلوم التجارية*، 4(12)، 811-886.

عسقلاني، علاء مصطفى، وصالح، إيمان صلاح، وتوني، محمد ضاحي. (2025). أثر لوحة المتصدرين في بيئة تعلم إلكترونية قائمة على المحفزات الرقمية لتنمية مهارات التحول الرقمي لدى معلمي المرحلة الثانوية. *مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية*، 11(56)، 439-470.

عنب، ابتهاج محمد. (2025). تعليم عزف آلة البيانو عن بعد بين التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي دراسة مقارنة. *مجلة علوم وفنون الموسيقى*، 53(1)، 1-32.

الغريبوي، نور نعيم، والدليمي، محمود فهد، والجنابي، عادل عباس. (2023). دور جودة حياة العمل في تعزيز جودة المنتج. *مجلة الكوت للاقتصاد والعلوم الادارية*، 15(47)، 69-92.

قاسم، سوسن. (2023). مفهوم الجودة في العمل. تم استخلاصه من الموقع الإلكتروني [/https://mawdoo3.com](https://mawdoo3.com) (تم الدخول إلى الموقع بتاريخ 2025/9/27).

الكريياني، أحمد حمد (2025). المخاطر المترتبة على التحول الرقمي في المجتمع الكويتي وآليات الحد منها من وجهة نظر الخبراء. *المجلة العربية لعلم الاجتماع*, 1(35)، 247-312.

محمد، أميرة يسري. (2025). دور الرقابة الداخلية في مواجهة مخاطر التحول الرقمي: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*, 6(1)، 403-444.

المستاري، منور. (2025). التحول الرقمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية (رسالة ماجستير). جامعة عين تموشنت، الجزائر.

مصطفى، أمل محمد. (2024). أثر ضغوط العمل على جودة الحياة الوظيفية: بالتطبيق على بنك قطر الوطني الأهلي. *المجلة العربية للإدارة*, 44(5)، 1-17.

منصور، كريم ناظم، ومحمد، علياء جاسم. (2022). جودة حياة العمل وتأثيرها في الازدهار التنظيمي: بحث تحليلي. *مجلة دراسات محاسبية ومالية*, 17(61)، 283-304.

مهدي، محمد، وأبو ضيف، حسام الدين. (2024). دور التحول الرقمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية الرقمية وجودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية. *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*, 38(4)، 155-214.

❖ المراجع الأجنبية:

Baiyere, A., Salmela, H., Nieminen, H., & Kankainen, T. (2025). Assessing digital capabilities for digital transformation—The MIND framework. *Information Systems Journal*, 35(1), 6-38.

Bilad, D. I., Nugroho, A. H., Mujannah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024). Optimization of Human Resource Strategies by Investigating Employee Work Safety, Physical Health, and Psychological Well-Being Within a Moderated Well-Being Framework. *Jurnal Ekonomi*, 13(04), 1258-1275.

- Chirumalla, K., Oghazi, P., Nnewuku, R. E., Tuncay, H., & Yahyapour, N. (2025). Critical factors affecting digital transformation in manufacturing companies. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 21(1), 1-52.
- Daniel, C. O. (2019). Analysis of quality work life on employees performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(2), 60-65.
- Francis, A. (2024). *Quality of Work Life (QWL) – Definition, Scope, Principles, and Techniques*. From the website <https://translate.google.com/> (Retrieved in 27/9/2025).
- Hovorka, D. S., & Mueller, B. (2025). Speculative foresight: A foray beyond digital transformation. *Information Systems Journal*, 35(1), 140-162.
- Hussein, M. (2023). The Role of Digital Transformation in Improving the Quality of Work life: Empirical Case Study of the Egyptian Electricity Holding Company. *The International Journal of Public Policies In Egypt*, 2(3), 200-220.
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693-3700.
- Karakus, G. (2023). *The impact of digital transformation on the quality of work life of female professionals in the Industry 4.0 environment*. In *ICT as a Driver of Women's Social and Economic Empowerment*, IGI Global.
- Masoud, R., & Basahel, S. (2023). The effects of digital transformation on firm performance: The role of customer experience and IT innovation. *Digital*, 3(2), 109-126.
- Mergel, I., Edelman, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government information quarterly*, 36(4), 101385.
- Paredes, R. (2023). *What is Organizational Climate?*. From the website <https://safetyculture.com/> (Retrieved in 27/9/2025)

- Purwanto, A., Purba, J. T., Sijabat, R., & Bernarto, I. (2021). The role of transformational leadership, organizational citizenship behaviour, innovative work behaviour, quality work life, digital transformation and leader member exchange on universities performance. *Linguistica Antverpiensia*, 2(1), 2908-2932.
- Sivalogathan, V., & Edirisinghe, S. S. (2015). *Improve your Work Life: The Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment of Selected Apparel Company*. In International Conference on Contemporary Management (ICCM-2015).
- Xue, L., Zhang, Q., Zhang, X., & Li, C. (2022). Can digital transformation promote green technology innovation?. *Sustainability*, 14(12), 7497.