



<https://tge.uobasrah.edu.iq>

Journal the gulf economist

مجلة الاقتصادي الخليجي



The importance of digital technology in achieving organizational efficiency: A field study in the Anbar Health Department - Hit General Hospital

دور التكنولوجيا الرقمية في تحقيق الكفاءة التنظيمية: بحث تحليلي لأداء هيئة من منتسبي دائرة صحة الأنبار – مستشفى هيئة العام

Assistant Lecturer: Abdullah Satea Dawood

م.م عبدالله ساطع داود

Presidency of Anbar University

رئاسة جامعة الانبار

E-mail: abdullah.satea@uoanbar.edu.iq

ORCID : <https://orcid.org/0009-0000-2489-3921>

Keywords:

Digital technology,
organizational efficiency,
field study in the Anbar
Health Department - Hit
General Hospital,
Organizational Efficiency
Variables.

الكلمات المفتاحية

التكنولوجيا الرقمية، الكفاءة التنظيمية،
دائرة صحة الأنبار، مستشفى هيئة
العام، ومتغيرات الكفاءة التنظيمية.

Abstract This research aims to demonstrate the importance of digital technology in achieving organizational efficiency at the Anbar Health Directorate – Heet General Hospital. This is achieved by testing several hypotheses related to the correlation and influence relationships between the main research variables. The research employed a descriptive-analytical approach to data analysis. A questionnaire was used as the primary tool for data collection and analysis. The sample size was (157) individuals, from which a purposive random sample of (45) was selected. The data was analyzed using the (SPSS) statistical package. Statistical methods employed included correlation coefficient, arithmetic mean, standard deviation, and simple and multiple regression. The research concluded that digital technology plays a significant role in achieving organizational efficiency. The research also offers several recommendations, most notably the necessity of integrating digital technology into organizational goals, developing the digital skills of employees, and supporting digital innovation to ensure continued effectiveness and achieve smart transformation within institutions.

الملخص يهدف البحث إلى بيان أهمية دور التكنولوجيا الرقمية في تحقيق الكفاءة التنظيمية في دائرة صحة الأنبار – مستشفى هيئة العام، وذلك من خلال اختبار عدد من الفرضيات المتعلقة بعلاقات الارتباط وعلاقات التأثير بين المتغيرات الرئيسة للبحث، وقد اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات وتحليلها إذ بلغت حجم العينة (157) وتم اختيار عينة عشوائية قصدية بلغت (45) فرداً، إذ تم الاعتماد على تحليل الجانب الميداني للبحث من خلال الحزمة الاحصائية (SPSS) لتحليل البيانات، وتم استخدام الوسائل الاحصائية المتمثلة بمعامل الارتباط والوسط الحسابي والانحراف المعياري والانحدار البسيط والمتعدد، وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات منها هناك دور كبير للتكنولوجيا الرقمية في تحقيق الكفاءة التنظيمية. وقد قدم البحث مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة دمج التكنولوجيا الرقمية في الاهداف المخطط لها من قبل المنظمات، وتطوير المهارات الرقمية عند العاملين في المنظمة، ودعم علوم الابداع الرقمي من اجل ديمومة الفاعلية وتحقيق التحول الذكي داخل المؤسسات. بضرورة الاهتمام بالتأهيل العلمي والمهني للعاملين بإدارة المراجعة الداخلية.

مجلة علمية فصلية محكمة تعنى بالشؤون الاقتصادية والإدارية والمحاسبية والمالية والإحصائية للخليج العربي والجزيرة العربية تصدر عن مركز دراسات البصرة والخليج العربي جامعة البصرة

مقدمة

يشهد العالم في الوقت الحاضر تغيرات سريعة، بحيث أصبحت التكنولوجيا الرقمية هي الأساس في تحسين النظام الإداري والنهوض بالكفاءة التنظيمية. فقد أدت التطورات في الاتصالات والمعلومات تغييراً جوهرياً لكيفية العمل في المنظمة، فان الكفاءة التنظيمية لم تقتصر على الموارد الروتينية، ولكن باتت مرتبطة بإمكانية المنظمة على استغلال التكنولوجيا الجديدة في كل إجراءاتها التنظيمية والتشغيلية. تعتبر التغيرات الرقمية بما تشمل من اليات وخبرات متطورة الامر الذي خلق محيط عمل ديناميكي يعطي إمكانات أكثر من اجل الوصول لاستغلال الموارد بشكل مثالي وتدعيم الاستجابة بشكل سريع وتقليل الكلفة وزيادة الأداء للخدمة والمنتج (Sahayu et al,2026: 168)

على الرغم من هذه القدرات المتزايدة، ولكن الكثير من المؤسسات، خصوصا في دول العالم الثالث، مازالت تعاني من صعوبات في تعشيق هذه التقنية داخل هيكلتها بشكل فعال، مما يقلل من إمكانياتها للوصول الى الكفاءة التنظيمية المطلوبة (Yusuf et al,2026: 36) ولذلك، يعد هذا البحث مهماً لأنه يسعى إلى فهم كيف تسهم التكنولوجيا الرقمية في تعزيز الكفاءة التنظيمية، ويكشف عن العناصر التي تساعد في تفعيل هذا الدور أو التي تعيقه. الغرض من البحث تقديم فكرة نظرية وعملية متجانسة حول الصلة بين التكنولوجيا الرقمية وفعالية التنظيم. سيتم ذلك عبر دراسة المتغيرات الرئيسية وعوامل المتغير التابع، إلى جانب عرض الموارد الرقمية الأساسية التي تساهم في تحسين أداء التنظيم. كما يهدف البحث إلى التعرف على اهم الصعوبات التي تعوق استعمال التكنولوجيا، وعرض اقتراحات عملية تساعد المنظمة على استخدامها بشكل أفضل ضمن خطط الادارة.

وتأسيساً على ذلك، يمكن تحقيق اهداف البحث الحالي عبر استعراض المتغيرات التي تناولها البحث، فقد تالف البحث من أربع مباحث رئيسية، يتكون المبحث الاول المنهجية العلمية للبحث، بينما يتضمن المبحث الثاني، الإطار النظري لمتغيرات البحث، ويتضمن المبحث الثالث الجانب العملي للبحث، واخيراً يتضمن الاستنتاجات والتوصيات وختم البحث بالمصادر.

المبحث الأول / منهجية البحث

مشكلة البحث:

تعيش المؤسسات الحديثة تغيرات متسارعة بسبب التطور العالي في التكنولوجيا الرقمية، الامر الذي جعل الكثير من المؤسسات تعتمد أنظمة وتقنيات رقمية جديدة لتطوير المهارات ورفع الفعالية التنظيمية. اذ تعد المؤسسات الصحية احد القطاعات التي تتطلب استعمال التكنولوجيا الرقمية، كونها تلعب دوراً حيوياً في تسريع العمليات الإدارية والطبية، وزيادة دقة البيانات، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للرعاية الصحية. لكن نجاح استخدام التكنولوجيا الرقمية في هذه المؤسسات لا يعتمد فقط على توافرها، بل يتوقف أيضاً على مدى فعالية استخدامها من قبل الموظفين ومدى قدرتها على تحسين كفاءة العمل التنظيمي.

في الدول النامية، لا تزال العديد من المؤسسات الصحية تواجه تحديات في مجال التحول الرقمي، مثل ضعف البنية التحتية التقنية، أو نقص التدريب على أنظمة التكنولوجيا الرقمية، أو عدم التكامل بين الأنظمة الإدارية والطبية. هذا يمكن أن يتسبب في عدم الاستفادة الكاملة من فوائد التكنولوجيا الرقمية في تحسين الكفاءة التنظيمية، مما يؤثر سلباً على أداء المؤسسات وجودة الخدمات الصحية المقدمة.

لذا، هناك حاجة ملحة لمراجعة كيفية استخدام التكنولوجيا الرقمية في المؤسسات الصحية ومدى تأثيرها على تحقيق الكفاءة التنظيمية. ومستشفى هيت العام التابعة

لدائرة صحة الأنبار هو نموذج مهم لدراسة هذا الموضوع، حيث يتم تحليل آراء مجموعة من موظفي المستشفى حول كيفية مساهمة التكنولوجيا الرقمية في تسريع إنجاز المهام، وزيادة دقة البيانات، وتحسين استخدام الموارد، وتبسيط الإجراءات الإدارية. وي طرح التساؤل التالي: ما دور التكنولوجيا الرقمية في تحقيق الكفاءة التنظيمية، من وجهة نظر عينة من منتسبي مستشفى هيت العام؟ ومن هذا السؤال تتبثق عدة تساؤلات وكالاتي:

1- ما هو مدى استخدام التكنولوجيا الرقمية في مستشفى هيت العام؟

2- ما هو مستوى كفاءة التنظيم لدى الموظفين في المستشفى؟

3- هل هناك ارتباط ذو دلالة بين استخدام التكنولوجيا الرقمية وزيادة الكفاءة التنظيمية؟

4- ما هي أبرز العوائق التي تؤثر على فعالية استخدام التكنولوجيا الرقمية في المستشفى؟

لذا يسعى الباحث إلى دراسة وضع استخدام التكنولوجيا الرقمية وتوضيح دورها في تحسين الكفاءة التنظيمية داخل المؤسسات الصحية، مع تقديم تصور علمي قد يساعد في تحسين الأداء المؤسسي في مستشفى هيت العام بشكل خاص وقطاع الصحة في العراق بشكل عام.

أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من التغيرات السريعة التي تحدث في مجال الإدارة نتيجة للتقدم التكنولوجي، إذ أصبحت التكنولوجيا الرقمية عنصراً أساسياً في تغيير هياكل وإجراءات الإدارة، ووسيلة للوصول إلى الفاعلية والتفوق في الأداء. ويمكن ان نحصر أهمية هذا البحث في عوامل نظرية وتطبيقية وزمنية ومكانية:

1. **العامل النظري:** يساعد البحث عن طريق إعطاء نموذج تعريفي يوصل ما بين عوامل التغيير التكنولوجي ومؤشرات الكفاءة التي تثيري الأدبيات العلمية المتمثلة بالصلة بين التكنولوجيا الرقمية والكفاءة التنظيمية.

2. **العامل التطبيقي:** توفر البحث رؤية شاملة للمسؤولين في المنظمات بشأن طريقة الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية لتحسين الكفاءة، والحد من الفاقد، والوصول لأفضل استخدام للموارد. ويقدم دلائل عملية يمكن أن تساعد في وضع استراتيجية تكنولوجية فعالة ترفع من مستوى أداء المؤسسة.

3. **العامل الزمني والمكاني:** في وقتنا الحاضر زادت أهمية البحث على الرغم من الصعوبات التي تواجه المؤسسة من الناحية الاقتصادية والبيئية، وخاصة في دول العالم الثالث والتي تعمل للوصول الى تنمية مؤسسية طويلة الأمد عن طريق تبني التحولات الرقمية.

ومن خلال ما تم ذكره، فالبحث تمثل محاولة لمعرفة العلاقة بين التكنولوجيا الرقمية وكفاءة الأداء التنظيمي، ويطمح إلى عرض توصيات تمكن المنظمات على اعتماد منهج تكنولوجي متطور يدعم من كفاءتها وامكانياتها في التنافس.

اهداف البحث:

- يهدف هذا البحث إلى الوصول لمجموعة من الأهداف العلمية والعملية، من اهمها:
- تحديد التعاريف النظرية الرئيسية المتمثلة بالتكنولوجيا الرقمية والكفاءة التنظيمية، وشرح كيف يتصل كل منهما بالآخر.
 - تحليل دور التكنولوجيا الرقمية في تطوير العمليات الإدارية والتنظيمية في النظام الداخلي للمؤسسة.

- الوقوف على اهم الصعوبات التي تتعرض لها المؤسسات في حال اعتماد التكنولوجيا الرقمية لغرض تطوير الكفاءة.
- ادراج توصيات تعمل على تقديم العون لمتخذي القرار في المنظمات تعمل على دعم كفاءة تبني التكنولوجيا الرقمية من اجل الوصول الى فاعلية دائمة.
- تحديد العناصر الادارية والبيئية والبشرية التي تدعم أو تعرقل استخدام التكنولوجيا الرقمية من اجل الوصول الى الفاعلية.

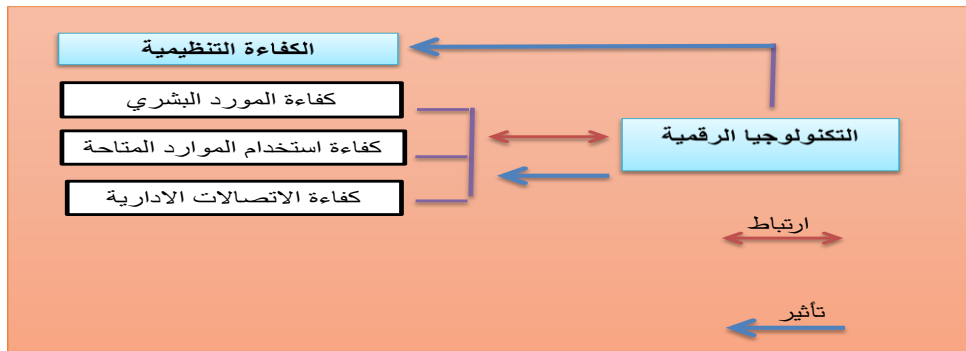
المخطط الفرضي للبحث:

يوضح المخطط الافتراضي للبحث الحالي طبيعة العلاقة التأثير والارتباط بين متغيرات البحث، إذ تتكون من:

1- المتغير المستقل والمتمثل بالتكنولوجيا الرقمية والذي اعتمدت من دراسة (Abdulsamad, & Khaled, 2025).

2- المتغير التابع الكفاءة التنظيمية والذي سيتم قياسها من خلال ثلاث ابعاد (كفاءة المورد البشري، كفاءة استخدام الموارد، كفاءة الاتصالات الادارية) اعتمدت من دراسة (Al-Salawi, 2021)

شكل (1) المخطط الفرضي



المخطط من اعداد الباحث

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين متغير التكنولوجيا الرقمية ومتغير الكفاءة التنظيمية: والتي تنبثق منها الفرضية الفرعية التالية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين متغير التكنولوجيا الرقمية وابعاد متغير الكفاءة التنظيمية.

الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد تأثير معنوي مباشر ذو دلالة إحصائية لمتغير التكنولوجيا الرقمية ومتغير الكفاءة التنظيمية: والتي تنبثق منها الفرضية الآتية: يوجد تأثير معنوي مباشر ذو دلالة إحصائية لمتغير التكنولوجيا الرقمية وابعاد متغير الكفاءة التنظيمية.

حدود البحث:

1. الحدود البشرية: اجري البحث على عينة من منتسبي مستشفى هيت العام وتم تحديد النتائج وفقاً لاستجاباتهم على فقرات الاستبانة.
2. الحدود المكانية: اقتصر هذا البحث على مستشفى هيت العام كأحد دوائر وزارة الصحة.
3. الحدود الزمانية: امتد هذا البحث للمدة من (2025\8\9) ولغاية (2025\10\15).

منهج البحث واداته وعينته:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يُستخدم لوصف متغير التكنولوجيا الرقمية، وايضا وصف ابعاد الكفاءة التنظيمية، واستخدم البحث الحالي الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للإجابة عن تساؤلات البحث والتحقق من فروضها، وتمثل مجتمع البحث في الآراء مجموعة من منتسبي وزارة الصحة - دائرة صحة الانبار - مستشفى هيت العام، إذ بلغ حجم العينة (157) وتم توزيع (60) استبانة

بشكل عشوائي لغرض استقصاء إجابات عينة البحث حول متغيرات البحث، وقد تم استرداد (45) استبانة صالحة للتحليل.

مقياس البحث:

تم الاعتماد في البحث على قياس المتغيرات الرئيسة والفرعية ضمن مقاييس محكمة، ويُعد الاستبيان الأداة الرئيسة لجمع البيانات والمعلومات للبحث، والجدول (1) يوضح فقرات المقياس والمصادر التي تم اعتمادها في البحث:

جدول (1) يمثل متغيرات البحث والمصادر المعتمدة لها

المتغيرات الرئيسة	المتغيرات الفرعية	الفقرات	المصادر
التكنولوجيا الرقمية		16-1	عبدالصمد وخالد، 2025
الكفاءة التنظيمية	كفاءة المورد البشري	17-28	الصلوي، 2021
	كفاءة استخدام الموارد المتاحة		
	كفاءة الاتصالات الادارية		

المبحث الثاني / الجانب النظري

اولاً: التكنولوجيا الرقمية:

1- مفهوم التكنولوجيا الرقمية:

يستخدم العالم اليوم مجموعة متنوعة من الأدوات الرقمية. حيث يميل الناس إلى استخدام التكنولوجيا بطريقة منفردة في العمل باستخدام (الحاسوب الدسكتوب او الابتوب) والتواصل (الهاتف النقال). بحيث تختلف انتقائهم لواحد منها دون الاخر، ولكنهم، اذا توفر، ينتقون بالعادة الأجهزة اللوحية كونها سهلة الاستعمال، والهواتف الذكية لأنها متعددة الوظائف وتشعرهم بالإحساس بالاستقلال الذي يمنحهم اياه امتلاكها. (Chaudron et al, 2015:13)

وهنا يمكن ان تعتبر التقنيات الرقمية العنصر الأساسي الذي يدفع عجلة التحول الرقمي. إن القرارات الحكيمة حول استخدام التقنيات الرقمية بإمكانها منح مؤسسات متعددة ميزة تنافسية مستدامة. كما يسهم في تجديد عملياتهم التنظيمية وإعادة تصميم نماذج الأعمال. لذا، يعتبر نضج اعتماد هذه التقنية مسألة هامة يجب الانتباه إليها. حسب (Felix et al, 2024) يعتبر تقييم مستوى النضج أمرًا ضروريًا لتشخيص وتطبيق تكنولوجيا المؤسسات بشكل تدريجي. ووفقًا لرأي (Sadin et al, 1989) قبل ظهور التكنولوجيا الرقمية، كان التركيز في تقييم التكنولوجيا منصبًا على مدى جاهزيتها من خلال تحديد المرحلة التي تمر بها كل تقنية خلال انتقالها من المفاهيم النظرية إلى التطبيقات العملية. (Wang et al, 2025: 5)

وقد اشتق مصطلح التكنولوجيا من كلمة اغريقية الاصل، تتشكل من كلمتين، الكلمة الأولى: Techno وتعني صنعة، أو اتقان، أو فن، أما الثانية: Logy فتعني علم ودراسة. وعليه فانه يمكن القول بأن كلمة تكنولوجيا تعني علم الاتقان أو علم التطبيق. وان التعريف الشائع للتكنولوجيا يقتصر على استخدام الحواسيب والأجهزة الحديثة، وهو تصور ضيق. فالحاسوب هو أحد نتائج التكنولوجيا، بينما التكنولوجيا نفسها تعتبر اسلوب للتفكير وإيجاد الحلول للمشاكل. إنها أسلوب تفكير يستطيع الفرد

من خلاله ان يحقق النتائج المرسومة، مما يعني أنها وسيلة وليست غاية. كما أنها تعكس كيفية استخدام المعارف والمعلومات والمهارات بهدف تحقيق نتائج تلبي احتياجات الإنسان وتعزز قدراته (Omar, 2023: 63).

عرف (Faraj 2009) الرقمنة بأنها طريقة تحول المعلومات والبيانات من الاشكال التقليدية (كالأوراق و الصور) لأشكال رقمية تستطيع معالجتها من خلال الكمبيوتر والتقنيات الرقمية الأخر، وعليه فإنها تهدف إلى تبسيط الوصول إلى المعلومات وزيادة الكفاءة في العمل وخفض التكلفة المتعلقة بالتخزين والنقل. وكما يرى (Yahiaoui and Kaibouch, 2024) الرقمنة تحتوي على الكثير من المهام مثل تصوير المستندات عبر جهاز المسح، وتحويل الصور إلى صيغ رقمية، وتحويل الصوت والفيديو إلى بيانات رقمية. هذه العمليات تساعد في حماية المعلومات من التآكل والحفاظ عليها، كما تجعل من السهل مشاركتها والوصول إليها من أي مكان وفي أي وقت. (Zaitouni,2025: 231)

وتم تعريف التكنولوجيا الرقمية بأنها أدوات وأنظمة وآلات وموارد رقمية تقوم بتوليد البيانات أو تخزينها أو معالجتها. تختلف الطرق المستخدمة في هذا المجال بشكل كبير، حيث يمكن رؤيتها عبر وسائل التواصل الاجتماعي، والألعاب على الإنترنت، والكاميرات الرقمية، ووسائط متعددة، والهواتف الذكية وغيرها. يستخدم الأفراد برامج أو تطبيقات تم تصميمها من أجل حل المشكلات أو التعلم بطرق جديدة. (Maggie,2024: 576)

كما عرفت بانها الأدوات والأنظمة والأجهزة والموارد الإلكترونية التي يمكنها توليد البيانات أو تخزينها أو معالجتها. (Lyu & Liu,2021: 2)

2- خصائص التكنولوجيا الرقمية:

تتصف التكنولوجيا الرقمية بالعديد من الخصائص سوف نقتصر على البعض ومنها:
(Fawzia & Nabila,2025: 159-160).

- القابلية بتطوير كفاءة العمل ويعمل على تضيق المساحة كون التكنولوجيا الرقمية تجعل جميع المواقع قريبة من بعضها.
- الحد من اهدار الوقت وتمكين الخزن التي تتحمل كمية كبيرة من البيانات وإمكانية الحصول عليها بطريقة سلسة وبسيطة.
- سلاسة الاستخدام التي تكمن بالوصول الى جميع الأشياء وبكل الأوقات وبطرق مختلفة.
- الاتاحة وسلاسة الوصول الى البيانات المطلوبة لكل الافراد والمنظمات بأي وقت ومحل.
- تمكن من تصيير العالم كقرية صغيرة يتمكن الناس من التواصل مع بعضهم البعض وكأنهم يجلسون سويا بنفس المكان.

3- فوائد التكنولوجيا الرقمية:

هناك فوائد للتكنولوجيا الرقمية من خلال استعمالها في كثير من الاختصاصات ومنها: (Awissi,2025: 36)

- 1- تحاكي الحواس: الوسائط الكثيرة تحاكي اغلب من حاسة وهو ما يمكن البيانات من الوصول لنا بصورة كفؤة، مثال على ذلك الموسوعات الرقمية تعرض المواد بشكل مرئي ومسموع، مما يجعلها أكثر جذباً وأسهل للفهم.

2- **التعبير البصري:** تتيح المعرفة لأغلب الوسائل من استيعاب ووعي الانباء والمواضيع عن طريق التسجيلات المرئية والرسوم المتحركة، فالأفراد يتعلمون من خلال البصر لذلك تتيح اغلب الوسائل على تشجيع التفكير البصري من خلال الاشياء المتاحة لديه.

3- **إيصال البيانات:** تمكن الوسائط الكثيرة في إيصال البيانات للمستفيدين للذين تختلف درجاتهم بشكل اكثر فاعلية.

وهنا يرى الباحث أن الذين يستخدمون التكنولوجيا الرقمية قد أيقنوا بفائدة التكنولوجيا في المجالات المتعددة، ولا سيما في مجال تطوير الكفاءة التنظيمية للعمل، وعليه فاستعمالها يبسط أشياء كثيرة، فقد ساعدت هذه الوسائل على توصيل البيانات بأساليب أكثر مهارة، فضلا عن أنها تحاكي حواس العامل الامر الذي يعمل على تقليل الفروق الفردية للعاملين في المنظمة وتتلاءم معهم.

4- **معوقات استعمال التكنولوجيا الرقمية:**

فيما يلي بعض المعوقات التي تعيق من استخدام التكنولوجيا الرقمية وهي: (Hamza & Sharif,2022: 491)

- نقص المرافق الضرورية المطلوبة للانتقال لاستعمال التكنولوجيا الرقمية من معدات شبكات التوصيل والبرامج، بالإضافة إلى وسائط الاتصال الرقمية العصرية.

- تزايد مخاطر التزوير، ومخاطر الاختراق والتلصص.

- هناك عدة طرق من الوسائل التي تمكن من اختراق منظومة البيانات الامر الذي ينعكس على خسران العميل للسرية والخصوصية.

- عدم استقرار الكهرباء او عطل الطاقة البديلة لها، بالإضافة الى سوء جودة وقلة الخبرة في الصيانة ولا وجود للرقابة وتحديث البرامج الخاصة بالبرمجة.

- إن أي تغيير واسع غالبا ما يواجهها إحساس بالارتباك وعدم الارتياح وعدم يقين عند الموظفين الذين سيظهرون معارضة للتحويل.

هذه المعوقات ممكن ان تعقد من تحويل المؤسسات نحو الاعتماد على التكنولوجيا الرقمية، أو على الأقل تقليل كفاءتها، مما يجعل من الضروري مراعاة ذلك، ومواجهة هذه التحديات والسعي لتقليص آثارها.

من كل ما تم ذكره، يتبين للباحث أن التقدم السريع والواسع في التكنولوجيا الرقمية قد غير من فكرة الوظائف ووسائل إنجاز الوظائف، بالإضافة إلى طرق إتمام الوظائف المحددة. فقد أصبح الانتقال نحو استعمال التكنولوجيا الرقمية يتطلب الحصول على زمرة من الاتقان والامكانيات، مما يعني أنه يتوجب على الأفراد التكيف مع الظروف الحديثة، والعمل على توافق التكنولوجيا الرقمية الجديدة لحماية وظائفهم، وهذا قد يساعد في تحديث معلوماتهم وتطوير أدائهم بصورة دائمية.

ثانياً: الكفاءة التنظيمية:

1- مفهوم الكفاءة التنظيمية:

تعد المؤسسات التي تتمتع بصلاحيات هي الأفضل سهولة واستطاعة في التلبية للبيئة المحيطة بها، وخصوصا حينما يأخذ العاملون في الطبقات الدنيا قليل من هذه الصلاحيات، فهنا يكون انعكاس نتائجها بشكل سريع ودقيق للبيئة المحيطة بها (Harraf et al,2015: 679). إن قدرة المنظمات على الاستمرار والتألق، وتميزها

باختيار استراتيجية داعمة للكفاءة يعتبر من الصعوبات التي تواجه المنظمات باعتبار الهدف الأساسي الذي تسعى اليه القيادة هو تحقيق الأهداف المرسومة بأعلى جودة وبأقل التكاليف وأقصر وقت وهذا يعتبر الطريقة المثلى في العمل. فان استمرارية المنظمة واستطاعتها على تحقيق أهدافها التي تعمل على إنجازها متوقف بدرجة كبيرة على امكانيتها في التعامل مع المتغيرات المؤثرة بالكفاءة وتسييرها في الاتجاه الذي يخدم المنظمة ويعمل على ديمومتها (Alshehri & Alqurashi,2024: 29).

تعد الكفاءة التنظيمية الصلة ما بين المدخلات والمخرجات لعمل ما. يرى (Obin et al,2009) بان الكفاءة التنظيمية عملية مفاضلة المخرجات بالمدخلات. حيث عندما تقل نسبة المدخلات مقارنة بالمخرجات ارتفعت كفاءة المنظمة. وعليه، تعتبر الكفاءة إمكانية المنظمة بطرح المنتجات بأقل التكاليف واحسن. (Inegbedion et al,2020: 2)

وتعتبر الكفاءة التنظيمية عنصرا مهما يمكن من خلاله معرفة التنافس والربح. وتحدد امكانية المنظمة بطرح سلعة أو خدمة مرتفعة الاتقان والعمل على تضيق الكلفة والاستجابة لرغبات المستهلكين بجدارة (Feng & Ali, 2024: 5)

الكفاءة التنظيمية تظهر إمكانيات المؤسسة من اجل الوصول الى الأهداف المرجوة بأدنى شيء من اضاءة مواردها، الامر الذي يعكس ارتفاع الإنتاج والإنجاز الى اعلى مستوى. (Wang, 2024: 42)

ومن خلال ما تقدم يستخلص الباحث بان الكفاءة التنظيمية تعني الامكانية على إتمام جميع الواجبات التي تتيح للمنظمات الاستمرار من خلال استعمال المصادر المتوفرة ويحقق أكثر عائديه اليها، الامر الذي سيعكس اعلى درجات القناعة الوظيفية

لدى الموظفين، وسد احتياجاتهم وشهواتهم وزيادة روح الجماعة عندهم، وحصولهم على امكانات ومعرفة متجددة، ليدعم الرغبة والاندفاع لديهم في عملهم.

2- أهمية الكفاءة التنظيمية:

تعتبر المنظمات عاملا رئيسيا لدى الشعوب الجديدة، حيث تلعب هذه المنظمات دور هام في الوصول إلى الأهداف التي تكون مستحيلة على الأفراد تحقيقها بشكل فردي. كونها تكمن بتنفيذ مهام معينة لصالح المجتمع، مما يساعد في انجاز الأهداف المشتركة وتدعيم تنمية دائمة. ولتستمر هذه المنظمات في أداء مهامها بفاعلية، تتطلب إلى مساندة مادية ومعنوية يضمن لها النمو والتقدم بشكل مستدام. كون عدم وجود المساندة او عدم قدرة المؤسسة في الوصول الى هدفها يعمل على انخفاض كفاءتها، الامر الذي سينعكس بشكل سلبي على الجمهور بشكل كامل ولا يقتصر على كفاءتها التنظيمية. اظهرت الابحاث أن كفاءة الجمهور تستند بطريقة مباشرة الى قدرة وكفاءة المؤسسات التي تعمل فيها. فعند وصول المؤسسة لأهدافها المرسومة بكفاءة، سيعكس بشكل إيجابي على تنمية المؤسسة اقتصاديا واجتماعيا، الامر الذي سينمي إمكانية الجمهور من الازدهار والابداع. وعليه، يعتبر تدعيم إمكانية المؤسسات وتطوير مهاراتها عنصرا أساسيا في تكوين شعوب رصينة ودائمة، وسيشارك في انجاز الغايات التطويرية، وزيادة اتقان البقاء، ومساندة الزيادة في الإنتاج (Maiteeq,2025: 350).

3- العوامل المؤثرة في الكفاءة التنظيمية:

تساعد الكثير من العناصر بتطوير معدل الكفاءة في المؤسسة، وقد تبين من قبل الأبحاث المسبقة حول الأسباب التي تؤثر بكفاءة المؤسسة بان اغلب الاسباب

مرتبطة بالقوى العاملة؛ الامر الذي يشير بان السبب الرئيسي الاقوى تأثيراً بتميز أي مؤسسة يكمن في الكوادر البشرية، علاوة على ذلك تعد البنية التنظيمية حلقة وصل بين القوى العاملة والمؤسسة عن طريق توزيع المسؤوليات والمهام بشكل يراعي التخصص في المهارات اللازمة للوصول للأهداف المرجوة، يعتبر التنظيم الداخلي هو العنصر الأكثر تأثيراً على فعالية القوى العاملة في المؤسسة، بينما يعتمد نجاح المؤسسة بدرجة كبيرة على حجم المساعي البشرية المتواجدة فيها، إن تنظيمها مبني على الاستفادة الجيدة من مواردها وأجهزتها وبرامجها للوصول الى النجاح. كما أن إدارة العمليات والتجديد، بالإضافة إلى كفاءة العمليات، تعد من العناصر الرئيسية التي تحدث تأثيراً على تعزيز الكفاءة داخل المنظمة. (Sayed El- (Ah1,2025:135-136

4- ابعاد الكفاءة التنظيمية:

أ- كفاءة المورد البشري:

بداية سوف نتطرق الى مفهوم الكفاءة بشكل مختصر فهي تعني الأنشطة والجهود التي تهتم بتحفيز الكفاءات والمحافظة عليها وتنميتها وتوفير كل الظروف المناسبة لها للعمل والمحفزات الضرورية لبقائها ودفعها نحو أقصى جهد ممكن بشكل يدعم المؤسسة التنافسية. أي أن تسير الكفاءات فيما يتعلق بالاستعمال الكلي للكفاءات المتاحة، مع إعطاء الفرصة للعمال الجدد لإفراز كفاءاتهم وإمكانياتهم، بالإضافة إلى تنمية الموارد البشرية قصد تطوير الكفاءات وهذا عن طريق التكوين والتحفيز ... إلخ، من أجل تحقيق الأهداف المحددة من طرف المؤسسة، ومنه يمكن القول أن

تسيير الكفاءات لا يعتبر هدفاً في حد ذاته، مع وسيلة لتحسين أداء المؤسسة (Bouras, et al,2024: 5).

وعليه، يعتبر المورد البشري عنصر الإنتاج الذي يتمكن من إيجاد مبادئ حديثة. إن خلق مفاهيم حديثة وتنفيذها في المنتجات والتكنولوجيا ومعالجات والطرق الإدارية الحديثة، وما شابهها، تعتبر صفات حصرية بالأشخاص. ومع ذلك، يمكن القول إن المورد البشري يمثل العامل المبتكر والناجح والمتربط للعمليات الاقتصادية في أي مؤسسة. وقد تم التركيز في الآونة الأخيرة على التوضيح بشكل كبير حول الدور الهام للمورد البشري، وذلك بسبب عناصر تؤثر في الاقتصاد، مثل: زيادة المنافسة عالمياً؛ وتداخل وتوسع المؤسسات؛ وارتفاع حدة التدريب وتطوير القوى البشرية؛ وإعالة الأهمية الأكبر بالترقية ورضا الموظفين؛ والتغيرات في أهمية العمالة. ويستوجب ألا يؤدي الانتباه لدور المورد البشري في الإنتاج وتزايد الفعالية إلى إهمال أهمية المورد المادي والمالي والبشري. (Blaga & Jozsef, 2014: 474)

ب- كفاءة استخدام الموارد المتاحة:

تعتبر فعالية استغلال الموارد الموجودة من الأفكار الأساسية في مجالات الإدارة والاقتصاد. فهي تعبر عن قدرة المؤسسة على الحصول على أعظم فائدة من مواردها، بغض النظر عن كون موارد مادي، بشري، مالي، أو تكنولوجي، بهدف الوصول الى غاياتها بأدنى مستويات التبذير والتكلفة. في هذا السياق، فالكفاءة لا تحدد بالكمية من الموارد والنواتج وحسب، ولكن تشمل مع ذلك اصالة الإجراءات، كفاءة القرارات، والقدرة على التوظيف والتوزيع الافضل لهذه الموارد لمجابهة الصعوبات المتغيرة. ومن الجدير بالذكر أن فاعلية الاستعمال لا يكفي بتقليل الكلفة فقط، وإنما تأخذ مع ذلك

تطوير مهارة الخدمة أو المنتج، وتعجيل الاجراءات، وتدعيم الرضى لدى المستهلكين، الأمر الذي يعدها عاملا حازما في انجاز الاستمرارية في التنافس والتألق المنظمي على الأمد الطويل. تبين الأبحاث إلى أن المنظمات التي تعمل بشكل أكثر فعالية غالباً ما تكون أفضل في استعمال المصادر مقابل المنظمات ذات الإنتاجية الأقل، وأن استخدام المعالجة الحرجية قد يعزز من كمية المصادر وفاعلية استعمالها (Binkley et al, 2004: 5).

ج- كفاءة الاتصالات الإدارية:

تبين دراسة (Shonubi & Akintaro 2016) بأن الاتصال ذو الطابع الفعال داخل المنظمات يعد أساساً مهماً لتحقيق أداء تنظيمي مرتفع. تساهم الاتصالات الإدارية الجيدة في دعم الفهم، وتطوير التناسق بين العاملين، والاسراع باتخاذ القرارات، وخفض الخطأ الإداري. حيث أن عجز الكفاءة في الاتصالات يعمل على الفهم الغير دقيق، تعارض المصالح، وقلّة رضا الموظفين، الأمر الذي سينعكس بالسلب على أداء المؤسسة بشكل عام. وأيضاً بينا بان استعمال وسائل الاتصال الملائمة والصريحة، بالإضافة الى فاعلية التغذية الراجعة، يعتبر من اهم العناصر التي تؤثر في زيادة فاعلية الاتصالات الإدارية.

المبحث الثالث / الجانب العملي

أولاً: قياس مستوى الثبات:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) اذ تم حساب معامل ألفا لكل متغير في البحث وذلك من اجل اختبار ثبات المقاييس، حيث تتراوح

قيمة معامل ألفا بين (0) و (1) وكلما اقتربت من الواحد دلت على وجود ثبات عالي وكلما اقتربت من الصفر دلت على عدم وجود ثبات. ويبين الجدول (2) معاملات ثبات مقاييس البحث.

جدول (2) معامل الثبات لمتغيرات البحث

المتغيرات	عدد الأسئلة	معامل الفا
1. التكنولوجيا الرقمية	16	0,925
2. كفاءة المورد البشري	4	0,746
3. كفاءة استخدام الموارد المتاحة	4	0,815
4. كفاءة الاتصالات الادارية	4	0,859

ثانياً : تحليل المعلومات الشخصية لأفراد عينة البحث

وصف عينة البحث

يسعى الباحث عن طريق جمع البيانات وتحليلها ومناقشة نتائجها الى اظهار مستوى الإجابات المتعلقة بأفراد العينة الخاصة بمتغيرات البحث، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت بعض الأدوات الإحصائية الملائمة ك (الوسط الحسابي والانحراف المعياري وغيرها)، إذ جمعت البيانات عن طريق احد الوسائل الخاصة بجمع البيانات المتمثلة بـ (الاستبانة)، وقد تم توزيع (60) استبانة على مجتمع البحث، حيث بلغ عدد الإجابات المستردة (60) استبانة، وبعد تدقيق الإجابات تبين بأن هناك (15) إجابة لم تكن بالشكل الصحيح واستبعدت وتم الاعتماد على الإجابات المتبقية والتي بلغ عددها (45) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي.

أ- توزيع العينة بحسب الجنس

من خلال الجدول (3) يتضح بان مجموع الذكور في العينة المختارة قد بلغ (36) فردا، حيث مثلوا نسبة (80%) من اجمالي عينة البحث الاستطلاعية، وان عدد الاناث (9) حيث مثل نسبة (20%) من اجمالي عينة البحث الاستطلاعية، وهذا يدل على ان المجتمع الموجود في المنظمة المبحوثة ذكوري.

ب- توزيع العينة حسب التحصيل الدراسي

جدول (4) توزيع العينة بحسب التحصيل الدراسي

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	دكتوراه	2	4.4	4.4	4.4
	ماجستير	9	20.0	20.0	24.4
	بكالوريوس	34	75.6	75.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

جدول (3) توزيع العينة بحسب الجنس

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	36	80.0	80.0	80.0
	انثى	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

من خلال الجدول (3) الذي يمثل التحصيل الدراسي للعينة المبحوثة، حيث كان للحاصلين على شهادة البكالوريوس النسبة الأعلى من عينة البحث فقد بلغ عددهم (34) فردا شكلوا نسبة (75,6%) وجاءت بعدها الحاصلين على شهادة الماجستير بلغ عددهم (9) افراد شكلوا نسبة (20%)، وبعدها الحاصلين على شهادة الدكتوراه

وبلغ عددهم (2) افراد وبنسبة (4,4%)، وستنتج من هذا ان عينة البحث يتمتعون بتأهيل علمي جيد.

ج- توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

جدول (5) توزيع العينة بحسب الخبرة

يتضمن الجدول (5) بان النسبة الأعلى والتي بلغت (60%) تمثلت في الفئة العمرية (21-25 سنة) وان هذا يعتبر مؤشراً بان المنظمة المبحوثة لديها خبرات متراكمة وهذا يمكنها من خزن المعرفة ونشرها واستثمارها في خدماتها الرقمية، والفئة (16 - 20 سنة) جاءت بعدها بنسبة (37,8%)، بينما الفئة (11 - 15 سنة) جاءت بنسبة (2,2%) في المرتبة الاخيرة.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 11-15	1	2.2	2.2	2.2
	سنة 16-20	17	37.8	37.8	40.0
	سنة 21-25	27	60.0	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

ثالثاً: تحليل استجابات عينة البحث بين التكنولوجيا الرقمية و تحقيق الكفاءة التنظيمية:

1- استجابة عينة البحث لمتغير التكنولوجيا الرقمية

جدول (6) تحليل عينة البحث للمتغير المستقل التكنولوجيا الرقمية

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis

	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
يتم الاعتماد على خدمة الرسائل القصيرة في التواصل	45	4.2444	.60886	-.171	.354	-.453	.695
يمكن الاعتماد على الأجهزة الالكترونية في طلب إجراء المعاملات	45	3.9556	.87790	-.755	.354	.195	.695
يتم استخدام الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية في إدارة الأعمال	45	4.2889	.69486	-.461	.354	-.807	.695
يستطيع الموظفون من إرسال وتلقي الرسائل إلى الإدارة بشكل الكتروني	45	4.2000	.78625	-.669	.354	-.125	.695
يتم الاعتماد على الهواتف الذكية وعلى الأجهزة اللوحية للتعريف بالسمات الجديدة للخدمات.	45	4.3111	.76343	-.924	.354	.480	.695
تم تخزين الـ Big Data في قواعد بيانات الكمبيوتر ويتم تحليلها باستخدام برنامج مصمم خصيصا للتعامل مع مجموعات البيانات الكبيرة والمعقدة.	45	4.2222	.76541	-.407	.354	-1.161	.695
تحتفظ إدارة المستشفى بسجلات وملفات دقيقة مخزنة ويمكن الرجوع إليها بسرعة	45	4.3556	.74332	-1.040	.354	.912	.695
يمكن استرداد المعلومات بسهولة ما إن يتم حفظ البيانات، مما يجعل من السهل الحصول على نسخة احتياطية واستعادة المعلومات.	45	4.1111	.98216	-.834	.354	-.344	.695
يتم معالجة المعلومات من خلال أخذ البيانات من مصادر متعددة وتجميعها ثم تحليلها.	45	4.6444	.52896	-1.100	.354	.180	.695
يتم فحص المعلومات بمجرد جمعها بهدف تسريع التحليلات لدعم اتخاذ القرارات بشكل فوري.	45	4.6000	.57997	-1.141	.354	.391	.695
يتم استخدام التحليل التنبؤي للتنبؤ بوقوع أحداث مستقبلية بناء على نتائج هذا التحليل.	45	4.3778	.71633	-.713	.354	-.704	.695
تتابع الإدارة بشكل مباشر لردود الفعل في منصات التواصل الاجتماعي مما يشعر مستخدمي المنصات بالثقة.	45	4.2889	.72683	-.881	.354	.843	.695

يسهم التفاعل مع مستخدمي وسائل التواصل الاجتماعي عبر وسائل التواصل الاجتماعي: في التعرف على ردود أفعالهم تجاه الخدمات المقدمة	45	4.3556	.71209	-.647	.354	-.751	.695
تنظم الإدارة ندوات ومحاضرات ثقافية عبر وسائل التواصل الاجتماعي تحت رعايتها	45	4.3556	.67942	-.583	.354	-.672	.695
يتم الاعتماد على وسائل التواصل الاجتماعي في الإعلانات عن الخدمات التي تقدمها -الإدارة	45	4.4889	.58861	-.655	.354	-.492	.695
يتم الاعتماد على وسائل التواصل الاجتماعي في الرد على الشكاوي المقدمة	45	4.3556	.74332	-.692	.354	-.840	.695
Valid N (listwise)	45						

السؤال التاسع: "يتم معالجة المعلومات من خلال أخذ البيانات من مصادر متعددة وتجميعها ثم تحليلها"

(المتوسط الحسابي = 4.6444) فقد حصل السؤال في الفقرة التاسعة على أعلى متوسط حسابي من بين كل الأسئلة التابعة لمتغير التكنولوجيا الرقمية، الأمر الذي يشير إلى أنه هناك اتفاق عالي بين أفراد العينة بأن السلطة العليا في المؤسسة تعول وبصورة كبيرة للحصول ومن مصادر متنوعة على معلومات وبيانات لغرض تحليل هذه البيانات من أجل دعم العملية المؤسسية. الأمر الذي ينعكس على وجود تقدم جيد في النضج الرقمي والشعور بضرورة تحليل البيانات لغرض تعزيز عملية اتخاذ القرارات الإدارية وتطوير الأداء.

السؤال الثاني: "يمكن الاعتماد على الأجهزة الإلكترونية في طلب إجراء المعاملات" (المتوسط الحسابي = 3.9556) فقد حصل السؤال في الفقرة الثانية على أدنى متوسط حسابي من بين كل الأسئلة التابعة لمتغير التكنولوجيا الرقمية، على الرغم من وجوده في المستوى المرتفع نسبياً، حيث أنه ينوه لوجود نوع من الصعوبات على الصعيد الفني و الاجرائي التي تعوق من اعتمادها بشكل كامل في إتمام معاملاتها

عن طريق الأجهزة الالكترونية، الامر الذي يتطلب تسليط الضوء على التدريب الإضافي او تطوير البنى التحتية للتكنولوجيا.

توضح النتائج التي ظهرت في الجدول أعلاه ان عينة البحث تتفق بنسبة كبيرة على ضرورة استعمال التقنيات الرقمية وتحليل البيانات ووسائل التواصل الاجتماعي في تطوير الأداء ادارياً وتمكين صنع القرار، ولا يخفى بعض الحالات التي تتطلب مزيداً من التطور لدعم اللجوء بشكل تام على الحلول التكنولوجية.

2- تحليل استجابة عينة البحث لمتغير الكفاءة التنظيمية

الجدول رقم (7) تحليل استجابة عينة البحث (تحليل المورد البشري)

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
				Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
تقدم الادارة منح ودورات تدريبية خارجية في الإدارة الإلكترونية للموظفين المتميزين	45	4.5556	.54588	-.668	.354	-.697	.695
تقوم الإدارة بتشجيع الموظفين في الإدارة الإلكترونية مادياً	45	4.1556	.76739	-.277	.354	-1.226	.695
تقوم الإدارة بتشجيع الموظفين في الإدارة الإلكترونية معنوياً	45	4.1333	.78625	-.538	.354	-.289	.695
يشعر العاملون بالرضا عن مستوى إنجازهم لمهامهم.	45	4.2444	.74332	-.433	.354	-1.045	.695
Valid N (listwise)	45						

توضح نتائج اراء العينة المبحوثة في الجدول (7) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير المورد البشري، حيث كان اعلى وسط حسابي متمثلاً بالفقرة (1)

التي تضمنت " تقدم الادارة منح ودورات تدريبية خارجية في الإدارة الإلكترونية للموظفين المتميزين "، بوسط حسابي قدره (4,55) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبمستوى عالي جدا وبانحراف معياري بلغ (0,54) مما يشير الى اهمية الادارة بإبقاء موظفيها على اطلاع تام بالتحديثات التكنولوجية المتسارعة من اجل الحفاظ على خبرة موظفيها وديمومة العمل داخل المنظمة، بينما جاءت الفقرة (3) التي تضمنت " تقوم الإدارة بتشجيع الموظفين في الإدارة الإلكترونية معنويا " باقل وسط حسابي فقد بلغت (4,13) بالرغم من انها اعلى من الوسط الفرضي والتي قيمته هي (3) وان الانحراف المعياري للفقرة (0,78)، ومن خلال تتبع نتائج فقرات البعد أعلاه فإنه يشير الى اهمية كبيرة لهذا البعد لعينة البحث.

الجدول رقم (8) تحليل استجابة عينة البحث (استخدام الموارد المتاحة)

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
				Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Error	Statistic	Error
تعتمد الادارة العليا على المعلومات التي توفرها الشبكة في اتخاذ القرار	45	4.0667	.78044	-.719	.354	.584	.695
تمارس الادارة العليا الرقابة الإدارية على سير العمل باستخدام البرامج الآلية الحديثة	45	3.9333	.71985	-.282	.354	.006	.695

تعتمد الادارة العليا على الإدارة الإلكترونية في تقييم الأداء	45	3.8000	.78625	-.211	.354	-.289	.695
تسعى الادارة الى اعتماد استراتيجية لتخفيض تكاليف انجاز انشطتها.	45	4.3111	.73306	-.931	.354	.847	.695
Valid N (listwise)	45						

من خلال نتائج اراء العينة المبحوثة في الجدول (8) المتمثلة بالاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الموارد المتاحة، حيث كان اعلى وسط حسابي متمثلا بالفقرة (4) المتضمنة " تسعى الادارة الى اعتماد استراتيجية لتخفيض تكاليف انجاز انشطتها "، بوسط حسابي قدره (4,31) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبمستوى عالي جدا وبانحراف معياري بلغ (0,73) مما يشير الى ان الادارة تعمل جاهدة للحفاظ على المال العام للمنظمة وحرصها على تنفيذ الأنشطة المتعلقة بها بالإمكانات المتاحة لها، بينما جاءت الفقرة (3) التي تضمنت " تعتمد الادارة العليا على الإدارة الإلكترونية في تقييم الأداء " باقل وسط حسابي فقد بلغت (3,80) بالرغم من انها اعلى من الوسط الفرضي والذي قيمته هي (3) وان الانحراف المعياري للفقرة (0,78)، ومن خلال تتبع نتائج فقرات البعد أعلاه فانه يشير الى اهمية كبيرة لهذا البعد لعينة البحث.

الجدول رقم (9) تحليل استجابة عينة البحث (كفاءة الاتصالات الادارية)

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis			
				Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
تمارس الادارة العليا عملية الإشراف على سير العمل باستخدام البرامج الآلية الحديثة.	45	4.1333	.75679	-.888	.354	1.226	.695		
تقوم الادارة العليا بوضع الحلول لكافة الإشكاليات التي يواجهها العاملون في الإدارة الإلكترونية.	45	3.8000	.78625	-.211	.354	-.289	.695		
تقوم الادارة العليا بمتابعة التدريب أولاً بأول.	45	4.3111	.73306	-.931	.354	.847	.695		
تتعامل الادارة العليا مع العاملين وفقاً للتدرج الوظيفي	45	4.1333	.75679	-.888	.354	1.226	.695		
Valid N (listwise)	45								

حسب نموذج البحث اعتمد بعد كفاءة الاتصالات الإدارية كأحد ابعاد الكفاءة التنظيمية، حيث يبين الجدول (9) اعلاه الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتلك الإجابات، حيث كان اعلى وسط حسابي في الفقرة (3) والتي تمثلت " تقوم الادارة العليا بمتابعة التدريب أولاً بأول"، اذ بلغ (4,31) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) وبمستوى عالي جدا وبانحراف معياري (0,73)، وهذا يدل على ان الإدارة في المنظمة المبحوثة تعطي أولوية من اهتماماتها بتدريب العاملين في المنظمة من اجل ضمان تقديم الخدمات بكفاءة وفاعلية بشكل كبير. بينما الفقرة (2) التي تضمنت " تقوم الادارة العليا بوضع الحلول لكافة الإشكاليات التي يواجهها العاملون في الإدارة الإلكترونية " اذ حصلت على اقل وسط حسابي ضمن قياسات بعد كفاءة الاتصالات الإدارية، إذ بلغ الوسط الحسابي (3,8) وبانحراف معياري (0,78)، ومن خلال تتبع نتائج فقرات البعد أعلاه فإنه يشير الى اهمية كبيرة لهذا البعد لعينة البحث.

رابعاً: تحليل الارتباط للمتغيرات.

جدول (10) (معامل الارتباط بين التكنولوجيا الرقمية ومتغيرات الكفاءة التنظيمية)

Correlations			
		التكنولوجيا الرقمية	الكفاءة التنظيمية
التكنولوجيا الرقمية	Pearson Correlation	1	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
الكفاءة التنظيمية	Pearson Correlation	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر. من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (v spss. 26)

يبين جدول الارتباط بان هناك علاقة ارتباط إيجابية متينة ذات دلالة إحصائية ما بين متغير التكنولوجيا الرقمية ومتغير الكفاءة التنظيمية، اذ بلغت معامل ارتباط بيرسون ($r=0.713$)، وهذا دلالة على وجود مستوى عالي من الترابط بين المتغيرين. كما أن مستوى الدلالة الإحصائية ($\text{Sig.} = 0,000$) أقل من (0.01)، الامر الذي يوثق أن العلاقة معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة 1%، وبدرجة ثقة مرتفعة. حيث تعكس تلك النتيجة بأن التبنى بشكل مستمر واستعمال التكنولوجيا الرقمية يؤدي الى الارتباط بطريقة مباشرة في تعزيز الكفاءة التنظيمية داخل المنظمة، عن طريق زيادة السرعة

في انجاز الاعمال، والتطور في عملية اتخاذ القرار الإداري، واستغلال الوقت والموارد بشكل مثالي. كما يشير حجم معامل الارتباط إلى أن التكنولوجيا الرقمية تعتبر كأحد العوامل التي تؤثر بشكل فعال بزيادة مستوى الكفاءة التنظيمية، ولا يعتبر فقط عامل ثانوي أو جانبي.

وبناءً على ذلك، يمكننا الاستنتاج بان هناك توافق بين نتائج التحليل الإحصائي والطرح النظري للدراسة، مما يدعم الفرضية التي تفترض وجود علاقة إيجابية بين التكنولوجيا الرقمية والكفاءة التنظيمية. كما تؤكد هذه النتيجة أهمية الاستثمار في التحول الرقمي كأحد الادوات الاستراتيجية لتحسين الأداء التنظيمي وتحقيق كفاءة أعلى داخل المؤسسات.

خامسا: تحليل الانحدار بين المتغيرات

جدول (11) (تحليل الانحدار الخطي بين التكنولوجيا الرقمية ومتغيرات الكفاءة التنظيمية)

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.163	6.102		1.502	.141
	التكنولوجيا الرقمية	.584	.088	.713	6.666	.000

a. Dependent Variable: الكفاءة التنظيمية

يوضح جدول معاملات الانحدار الخطي البسيط بان هناك تأثير إيجابي ومعنوي لمتغير التكنولوجيا الرقمية في الكفاءة التنظيمية، إذ بلغت معامل الانحدار غير

المعياري ($B = 0.584$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة مقدارها وحدة واحدة في مستوى التكنولوجيا الرقمية تؤدي إلى زيادة قدرها (0.584) وحدة في الكفاءة التنظيمية، مع ثبات العوامل الأخرى.

وبينت معامل الانحدار المعياري ($Beta = 0.713$) بأن التكنولوجيا الرقمية تمثل متغيراً ذا قوة تفسيرية عالية في التأثير على الكفاءة التنظيمية، وهو ما يعكس أهمية هذا المتغير في النموذج التفسيري للدراسة. وقد دعمت قيمة ($t = 6.666$) المرتفعة هذا التأثير، في حين أن مستوى الدلالة الإحصائية ($Sig = 0.000$) أقل من (0.01)، مما يؤكد أن هذا التأثير معنوي إحصائياً عند مستوى ثقة مرتفع. أما الثابت (Constant)، حيث بلغت قيمته (9.163)، إلا أن عدم دلالاته الإحصائية ($Sig = 0.141$) يشير إلى أن قيمته لا تؤثر جوهرياً في تفسير العلاقة محل البحث، ولا يحد ذلك من قوة المتغير المستقل في تفسير التغيرات في المتغير التابع.

يمكن ان يتبين من خلال الاستنتاجات أعلاه بأن التكنولوجيا الرقمية تعتبر عامل حاسم في دعم الكفاءة التنظيمية، وان تطبيق الرقمنة يشارك بطريقة مباشرة في تطوير الأداء التنظيمي وزيادة إمكانات العمليات الإدارية، وهو ما يدعم الفرضية البحثية القائلة بوجود تأثير إيجابي للتكنولوجيا الرقمية في الكفاءة التنظيمية.

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

اولاً/ الاستنتاجات

- بينت نتائج الجداول الإحصائية بأن التكنولوجيا الرقمية تتصل اتصالاً بشكل إيجابي مرتفع بالكفاءة التنظيمية، وقد ثبتت هذه العلاقة إحصائياً عن طريق معامل ارتباط بيرسون الذي بلغ ($r = 0,713$) عند مستوى دلالة ($\text{Sig.} < 0,01$)، الامر الذي يدل ان التطور في الاستخدام للتقنيات التكنولوجية في المنظمة داخليا يلزمه تطور ملحوظ في فاعلية الأداء التنظيمي.
- وضح تحليل الانحدار الخطي البسيط بأن التكنولوجيا الرقمية يعتبر متغير مستقل يؤثر بشكل اساسي في الكفاءة التنظيمية، حيث بلغ معامل الانحدار المعياري ($\beta = 0,713$) وبمستوى دلالة إحصائية مرتفع ($\text{Sig.} = 0,000$)، الامر الذي يبين إمكانية هذا المتغير بإيضاح جزء هام من التغيرات التي حدثت بالكفاءة التنظيمية.
- اوضحت النتائج الوصفية لمتغير التكنولوجيا الرقمية بان هناك اعتماد عالي المستوى في جمع وتحليل البيانات من خلال التقنيات الرقمية، والمعلومات المتكاملة من مصادرها، واستخدام وسائل الاتصال الحديثة، حيث يوضح بان هناك توجه من قبل الإدارة بدعم القرار التنظيمي من خلال الحلول التكنولوجية.
- بينت نتائج تحليل أبعاد الكفاءة التنظيمية أن المنظمة المبحوثة تعمل على تحقيق أداء متقدم من الفاعلية لإدارة المورد البشري، واستغلال الموارد المتاحة، وتحسين كفاءة الاتصالات الإدارية، الامر الذي يبين إمكانية سياسة الإدارة في تطوير الفاعلية المؤسسية وخفض الاضاعة بالوقت والموارد.

ثانياً/ التوصيات

- التركيز على تطوير البنية التحتية التكنولوجية في المستشفى عبر تزويد الأقسام بأحدث الأجهزة والبرامج وتحسين شبكات التواصل، حيث سيساهم ذلك بشكل مباشر في تسريع إنجاز المهام وزيادة الكفاءة التنظيمية.
- زيادة استخدام الأنظمة الرقمية في الجوانب الإدارية والطبية، مثل السجلات الطبية الإلكترونية وأنظمة إدارة المعلومات الصحية، بهدف تقليل الاعتماد على الورق وتحقيق دقة أعلى في حفظ البيانات واسترجاعها.
- تعزيز مهارات الموظفين في استخدام التكنولوجيا الرقمية من خلال تنظيم دورات تدريبية مستمرة وورش عمل متخصصة مما يساعد على تحسين المهارات الرقمية للعاملين ويزيد من كفاءة استخدام التكنولوجيا في العمل.
- تعزيز ثقافة التحول الرقمي داخل المستشفى من خلال تشجيع الموظفين على استخدام الأنظمة الإلكترونية في تنفيذ مهامهم اليومية واعتماد سياسات إدارية تدعم الابتكار واستخدام التكنولوجيات الحديثة في العمل المؤسسي.
- إنشاء وحدة أو فريق متخصص لإدارة التقنيات الرقمية داخل المستشفى، يتولى متابعة الأنظمة الإلكترونية وصيانتها وتقديم الدعم الفني للموظفين، مع تقييم مستوى استخدام التكنولوجيا الرقمية وتأثيرها على تحسين الكفاءة التنظيمية.

References

- Sahayu, W., Triyono, S., & Ungu, N. K. (2026). Digital technology in differentiated English language teaching: A systematic review with bibliometric insights. Indonesian Journal of Science and Technology, 11(1), 167-188.
- Yusuf, H., Fitri, A., & Razzaq, A. (2026). Using artificial intelligence for human-AI collaboration in knowledge management systems to improve

- organizational efficiency and learning. In *Driving Organizational Transformation Through Human-Robotic Collaboration* (pp. 35-48). IGI Global Scientific Publishing.
- Chaudron, S., Plowman, L., Beutel, M. E., Černikova, M., Navarette, V. D., Dreier, M., ... & Wölfling, K. (2015). *Young children (0-8) and digital technology-EU report*. Publications Office of the European Union.
 - Wang, Y., Gong, C., Ji, X., & Yuan, Q. (2025). Text classification for evaluating digital technology adoption maturity based on BERT: An evidence of Industrial AI from China. *Technological Forecasting and Social Change*, 211, 123903.
 - Lyu, W., & Liu, J. (2021). Artificial Intelligence and emerging digital technologies in the energy sector. *Applied energy*, 303, 117615.
 - Sailer, M., Murböck, J., & Fischer, F. (2021). Digital learning in schools: What does it take beyond digital technology?. *Teaching and Teacher Education*, 103, 103346.
 - Wang, L. (2024). The Impact of Network Load Balancing on Organizational Efficiency and Managerial Decision-Making in Digital Enterprises. *Academic Journal of Sociology and Management*, 2(4), 41-48.
 - Inegbedion, H., Sunday, E., Asaley, A., Lawal, A., & Adebajji, A. (2020). Managing diversity for organizational efficiency. *Sage Open*, 10(1).
 - Feng, C., & Ali, D. A. (2024). Improving the organizational efficiency of manufacturing enterprises-the role of digital transformation, resource planning (ERP), and business practices. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(3), e2439-e2439.
 - Harraf, A., Wanasika, I., Tate, K., & Talbott, K. (2015). Organizational agility. *Journal of Applied Business Research*, 31(2), 675.
 - Blaga, P., & Jozsef, B. (2014). Increasing human resource efficiency in the production process. *Procedia Technology*, 12, 469-475.
 - Binkley, D., Stape, J. L., & Ryan, M. G. (2004). Thinking about efficiency of resource use in forests. *Forest Ecology and Management*, 193(1-2), 5-16.
 - Shonubi, A. O., & Akintaro, A. A. (2016). The impact of effective communication on organizational performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 3(3), 1904-1914.
 - Alshehri, A. M., & Alqurashi, S. M. (2024). The Impact of the New Public Service Model (NPS) on the Organizational Efficiency: A Field Study on the Saudi Ground Services Company. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 8(13), 25-43.
 - Maggie, Abdel Fattah Mohamed Abdel Rahman Al-Khouli. (2024). The impact of digital technology on artistic creativity in children's drawings. *Research in Art Education and Arts*, 24(3), 575-583.
 - Omar, Samra. (2023). Digital Technology and its Impact on the Development

of Scientific Research. Approaches in Education 4(1), 61-73.

- Zaitouni, Sabira. (2025). Digital Technology and its Use in the Child's Educational Process. Al-Umda in Linguistics and Discourse Analysis 9(1), 228-247.

- Fawzia, Bouaoun and Nabila, Kara. (2025). Digital Technology and its Relationship to the Emergence of Anxiety and Aggressive Behavior among Adolescents. Journal of Studies in the Psychology of Deviance (02), 156-175.

- Hamza, Farkous and Sharif, Amrouche. (2022). Digital Technology as a Strategic Requirement for Improving Human Resource Performance - A Case Study of a Sample of Municipalities in the Blida Province. Journal of Management and Development for Research and Studies, 11(1), 487-506.

- Awissi, Sakina. (2025). The Impact of Using Digital Technology in Teaching Mathematics to Reduce Dyscalculia Among a Sample of Fourth-Grade Primary School Students in Ouargla (Doctoral dissertation, Kasdi Merbah University of Ouargla).

- Sayed El-Ahl, Mohamed El-Desouki. (2025). The Role of Organizational Competence as a Mediating Variable in the Relationship Between Organizational Climate and Career Growth. International Journal of Administrative, Economic and Financial Sciences 4(12), 120-200.

- Maiteeq, Moati Mohamed Omar. (2025). Strategic Planning and its Impact on Organizational Effectiveness. Afro-Asian Journal of Scientific Research (AAJSR), 343-357.

- Bouras, Fatima Zahra, Beriki, El-Ashabi & Fatima Zahra. (2024). The Impact of Human Resource Efficiency on Achieving Competitive Advantage (Doctoral dissertation, University of Ain Temouchent).

- Abdulsamad, Lotfi Ahmed Abdullah, and Al-Haddad, Khaled Mohamed Ibrahim. (2025). The Impact of Digital Technology on Developing Administrative Work in Higher Education Institutions (A Field Study on the Faculty of Arts and Sciences, Misrata). Al-Qalaa Journal, (March 24), 270-291.

- Al-Salawi, Intisar Mohsen. (2021). The Impact of Training in E-Management on Raising Organizational Efficiency from the Perspective of Employees at the International Islamic Solidarity Bank: A Study in the Sociology of Organization and Work. Journal of Arts, (19), 607-653.