

دور ميكنة العمليات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي بالمملكة العربية السعودية.

The role of mechanizing administrative processes in improving job performance in the Kingdom of Saudi Arabia

أحمد سلامة العيني

باحث بمعهد إدارة المستشفيات وإقتصاديات الصحة بكلية التجارة
وإدارة الأعمال جامعة حلوان

DOI: 10.21608/fjssj.2025.397330 Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_397330.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٤/١١/١١ م تاريخ القبول: ٢٠٢٤/١٢/١٤ م تاريخ النشر: ٢٠٢٥/١/٢٠ م
توثيق البحث: العيني، أحمد سلامة (٢٠٢٥). دور ميكنة العمليات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي بالمملكة العربية
السعودية. مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، ع. ٢٠، ج. (٥)، ص-ص: ٦٣-١٠٤.

٢٠٢٥ م

FSSJ

مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية
Future of Social Sciences Journal

العدد: الخامس. يناير ٢٠٢٥ م.

المجلد: العشرون.

دور ميكنة العمليات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي بالمملكة العربية السعودية

المستخلص:

وقد إستهدفت تلك الدراسة تحديد دور ميكنة العمليات الإدارية علي الأداء الوظيفي بالقطاع الصحي في السعودية، في حين أن الأهداف الفرعية للدراسة تتمثل في: إخضاع موضوع ميكنة العمليات الإدارية والأداء الوظيفي للبحث والدراسة، الرغبة في محاولة تشخيص الواقع الفعلي ميكنة العمليات الإدارية في القطاع الصحي، والتدريب على العمل المنهجي والقدرة على تنمية القدرات في إعداد البحوث الاجتماعية، والتعرف على متطلبات ومعوقات تطبيق ميكنة العمليات الإدارية، والسعي للتعرف وإبراز مزايا وعيوب تطبيق ميكنة العمليات الإدارية، ومن أجل تحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الذي حاول الباحث من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وتكونت العينة الفعلية من (١١٧) موظفاً من الموظفين العاملين في الوظائف الإدارية في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية للعام ٢٠٢٤م ،هذا وقد حدد الباحث عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية، تبين أن حجم العينة المطلوب هو (١٢٣) مفردة من مجتمع الدراسة، وقد أجابت الدراسة علي كافة تساؤلاتها واختبرت جميع فروضها.

الكلمات المفتاحية: الدور، ميكنة العمليات الإدارية، الأداء الوظيفي.

The role of mechanizing administrative processes in improving job performance in the Kingdom of Saudi Arabia

Abstract:

This study aimed to determine the role of mechanizing administrative processes on job performance in the health sector in Saudi Arabia, while the sub-objectives of the study are: subjecting the topic of mechanizing administrative processes and job performance to research and study, the desire to try to diagnose the actual reality of mechanizing administrative processes in the health sector, training in systematic work and the ability to develop capabilities in preparing social research, identifying the requirements and obstacles to applying mechanization of administrative processes, and seeking to identify and highlight the advantages and disadvantages of applying mechanization of administrative processes. In order to achieve the objectives of the research, the descriptive survey method was used through which the researcher tried to describe the phenomenon that is the subject of the

study, analyze its data and the relationship between its components and the opinions raised about it and the processes it includes and the effects it causes. The actual sample consisted of (117) employees from employees working in administrative jobs in the health sector in the Kingdom of Saudi Arabia for the year 2024 AD. The researcher determined the study sample using the random sample method. It turned out that the required sample size is (123) individuals from the study community, and the study answered all its questions And tested all its hypotheses.

Keywords: role, automation of administrative processes, job performance.

أولاً: المقدمة.

في ظل التطور التكنولوجي المتسارع، أصبحت ميكنة نظم العمليات الإدارية ضرورة ملحة لتحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء الوظيفي. تسعى المملكة العربية السعودية من خلال رؤيتها ٢٠٣٠ إلى تعزيز التحول الرقمي في مختلف القطاعات، بما في ذلك نظم الإدارة. تهدف هذه الميكنة إلى تحسين سير العمل، وتخفيض الوقت المستغرق في أداء المهام الإدارية، بالإضافة إلى تقليل التكاليف التشغيلية وتعزيز الشفافية. (الزهراني، ٢٠٢١)

هذا البحث يركز على تقييم تأثير ميكنة نظم العمليات الإدارية على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية، حيث سيتناول الفوائد والتحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق هذه النظم. من خلال دراسة تطبيقية تعتمد على تحليل البيانات المجمعة من عدة مصادر، سيتم تقييم أثر هذه التحولات التقنية على الموظفين من حيث الكفاءة والإنتاجية والرضا الوظيفي. (المطيري، ٢٠٢٠)

يعد القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية من أهم القطاعات التي تقدم خدمات للمواطنين، حيث إن خدماتها تمس جميع أطياف المجتمع، وتتبع أهمية خدماتها في كونها حجر الأساس؛ لتحقيق التقدم العلمي والثقافي، إذ لا يوجد بيت إلا وقد استفاد جميع أفراد من خدمة واحدة على الأقل من خدماتها؛ ولتحسين وتسهيل الخدمات المقدمة للجمهور؛ ولتطلعات القطاع الصحي للتطور المستمر كانت الخدمات الحكومية الإلكترونية من أبرز توجهاتها، والتي تعكس إحدى الصور المشرقة للتحول الإلكتروني الخطة الإستراتيجية للقطاع الصحي.

فمن جهة، أسهمت ميكنة نظم العمليات الإدارية في الحد من الأخطاء، وفي ضبط العديد من العمليات؛ مما سهل إجراءات الرقابة على بعض العمليات؛ لذلك تطلب الأمر تطوراً موازياً في أنظمة الرقابة من حيث تقديم الإجراءات في مختلف المستويات الإدارية في القطاع الصحي، وتطوير الأساليب المتبعة؛ للاستفادة مما يوفره ميكنة نظم العمليات الإدارية من إمكانيات تسهم في تحقيق أهداف القطاع الصحي، من خلال البعد عن الانحرافات، وتعديل المسار، والالتزام بالخطط التي وضعتها الإدارة العليا. من جهة أخرى أسهمت ميكنة نظم العمليات الإدارية بشكل كبير وواضح علي الأداء الوظيفي من خلال المزايا التي توفرها، مثل توفير الوقت والتكلفة، وسرعة معالجة البيانات (عبدالطيف، ٢٠١٦)

وأصبح هذا القطاع الصحي يعتمد على ميكنة نظم العمليات الإدارية في عملية تقديم الخدمات، سواء تلك الخدمات التي تشكل محور نشاطها الإنتاجي، أو حتى تلك الخدمات التي تعتبر مكملة أو ثانوية تدعم عملها المباشر كوسيلة تشكل عنصر جذب، وتحقق ميزة تنافسية في مواجهة المنظمات المنافسة من جهة، أو باعتبارها الجهة الوحيدة المسؤولة عن تقديمها للعملاء كخدمات ضرورية ومطلوبة من قبلهم.

حيث من خلال ميكنة نظم العمليات الإدارية يمكن توفير المعلومات المطلوبة بالسرعة القصوى بما يحقق الاستجابة المطلوبة، كما يمكن تحسين الأداء الوظيفي كفاءة العاملين القائمين على تقديم هذه الخدمة بما يضمن التعاطف الواجب توفره في العلاقة بين الموظفين الإداريين وبين المرضى، أو من حيث الموثوقية والاعتمادية التي يجب أن تتوفر في الخدمات الإدارية من خلال دقة وصحة البيانات والمعلومات التي تتضمنها هذه الخدمات بما يجعل المرضى واثقين بالاعتماد عليها، وأخيراً من حيث الجاذبية التي يمكن أن يحققها توفر تجهيزات هذه النظم في المكاتب الإدارية وما ينعكس إيجاباً من وجهة نظر المرضى، حيث يمكن أن تلعب نظم أتمتة العمليات الإدارية من خلال اعتمادها على تكنولوجيا الحاسب الآلي بالإضافة الى تكنولوجيا الاتصالات المتطورة الدور الهام في أداء وتقديم هذا النوع من الخدمات.

- الدراسات السابقة:

• دراسات تناولت ميكنة نظم العمليات الإدارية:

اولا الدراسات العربية:

١-دراسة مدلول (٢٠٢٢) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمة الصحية والحد من الفساد الإداري وتحقيق التنمية الاقتصادية في المنظمات الطبية العامة في العراق. ولتحقيق أغراض الدراسة تم العودة للأدبيات والدراسات ذات الصلة وجمع البيانات اللازمة وتصميم استبانة لقياس متغيرات الدراسة وزع الباحث عدد من الاستبانات على مجموعة من العاملين في المنظمات الصحية العامة في العراق، وتبين بأن الصالح للتحليل هو (٨٧) استبانة خلال البيانات المجمعدة وتوصلت الدراسة إلى عدة من نتائج منها توجد علاقة إيجابية بين استخدام الإدارة الإلكترونية والعمل الإداري في المنظمات الصحية العامة في العراق، كما يسهم استعمال الإدارة الإلكترونية في المنظمات العامة الصحية في تحسين عمليات استرجاع المعلومات الصحية وعدم بذل الجهد الكبير لذلك بالإضافة لرفع القيمة النوعية للرعاية الصحية للمرضى. وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات كضرورة تطوير الأنظمة والتشريعات الإدارية لمواكبة التطبيقات الإلكترونية التي يفرضها تطبيق أسلوب الإدارة الإلكترونية تحسين النظم المعلوماتية يسهم في تحقيق تنمية صحية واقتصادية دائمة.

٢- دراسة الاقرع (٢٠٢٠) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية وأثرها على الأداء الوظيفي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على أهداف الدراسة واشتمل مجتمع الدراسة على العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة قفيلية، وتكون عينة الدراسة من (١٩٠) من العاملين في المؤسسات الحكومية في المحافظة، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات وفي ضوء ما سبق توصلت الدراسة لعدد من النتائج وجود علاقة موجبة ومرتفعة ما بين الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي، مما يدل على أن هناك أثر مباشر في دور الإدارة الإلكترونية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة قفيلية، وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة الانتقال نحو الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية وكذلك توفير المستلزمات.

٣- دراسة منال محمد الوكيل ٢٠١٦ بعنوان تأثير الإدارة الإلكترونية على القرارات الإبداعية في المنظمات الحكومية دراسة تطبيقية على حي مع غرب مدينة نصر هدفت الدراسة إلى إيضاح العلاقة بين الإدارة الإلكترونية على القرارات الإبداعية في قدرة وأداء المنظمات العامة، من خلال دراسة الإدارة الإلكترونية ودورها في تحديث وتطوير الإدارة العامة، وتحديد المفاهيم الأساسية لإدارة المعرفة وأثر الإدارة الإلكترونية عليها، وتحديد مكونات وعناصر القرارات الإبداعية اللازمة لرفع قدرات المنظمات العامة.

وتوصلت الدراسة إلى أهمية استخدام الإدارة الإلكترونية كمنهج في الفكر الإداري للألفية الثالثة بما يمثله من توجهات العولمة وثورة المعرفة والمعلومات والمنهج لا يمثل سياسات تنفيذية أو حزمة برامج واجبة التطبيق فقط ولكنه يمثل أيضاً مجموعة من التوجهات نضعها أمام متخذي القرار ويرجع تطبيقه من عدمه حسب ظروف كل إدارة، لذا وجب وجود إدارات قادرة على الإبداع. وأوصت الدراسة بضرورة التجاوب المرن والمخطط مع التغيرات التي تفرضها متطلبات العصر بما يخدم تطوير المؤسسات العامة، لضمان تدفق المعلومات والمعرفة لمتخذي القرارات الإدارية. وضرورة توفير نظام متكامل لتطوير قدرة المؤسسة للاستجابة لردود فعل البيئة ومتلقي الخدمات والمتأثرين من القرارات.

٤- دراسة عيسى ٢٠١٥ بعنوان العلاقة بين استخدام نظم ميكنة المكتب ومستوى تحسين جودة الخدمات الإدارية في جامعة تشرين هدفت إلى دراسة العلاقة بين استخدام نظم أتمتة المكتب ومستوى تحسين جودة الخدمات الإدارية في جامعة تشرين وقد استخدمت المنهج الاستنباطي، ومنهج المسح الإحصائي لإعداد الدراسة. كما شملت عينة الدراسة عدد (٢٠١) من العاملين في المكاتب الإدارية في الجامعة وعدد (٢٨٢) طالب من طلاب جامعة تشرين. كما استخدمت الاستبانة لجمع البيانات وتوصل لعدة نتائج أهمها الإشارة إلى وجود انخفاض واضح في مستوى جودة الخدمات الإدارية في جامعة تشرين، وأيضاً أشارت النتائج إلى وجود انخفاض في مستوى استخدام نظم أتمتة المكتب.

ثانيا الدراسات الأجنبية

١. دراسة (Parry, Furtmueller, 2017) بعنوان **Electronic HRM: four decades of research on adoption and consequences** (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: أربعة عقود من البحث عن التبني والعواقب) هدفت الدراسة إلى التعرف على ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وعلى الرغم من وجود عدد من المراجعات

الأخيرة للبحوث الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وما زالت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تقتصر إلى فهم شامل للعوامل التي تؤثر على اعتماد ونتائج إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، فإن هذه الورقة تقدم استعراضاً لأربعة عقود من البحوث في هذا المجال بهدف توفير إطار موجز وإدماجي كأساس للبحوث في المستقبل، وكما توصلت الدراسة إلى وجود عوامل تؤثر على اعتماد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ويمكن تقسيمها إلى ثلاثة مجالات التكنولوجية منظمة والناس - نشير إلى هذا كإطار "توب". وتماشياً مع تقسيم العواقب إلى تلك التي تكون عملية، وعلائقية وتحويلية، وكما توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود تحولا في أهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، من الكفاءة إلى تحسين تقديم خدمات الموارد البشرية وإعادة التوجيه الاستراتيجي لإدارات الموارد البشرية، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات ومن أبرزها هو ضرورة دراسة التحولات التي تحدثها ممارسة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بشكل تفصيلي إلى جانب دراسة الآثار المترتبة على هذه التحولات.

٢. دراسة (Bondarouk, Harms, Lepak ٢٠١٧) بعنوان **Does e-HRM lead to better HRM service?**

هل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤدي إلى أفضل خدمة من إدارة الموارد البشرية؟ هدفت الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة خدمة إدارة الموارد البشرية وتعالج ندائين من الدراسات الإلكترونية للموارد البشرية والأخيرة، لتسليط الضوء على أهمية التفاعل بين الجوانب التكنولوجية والتنظيمية والنتيجة التي تحسن إدارة الموارد البشرية في جودة الخدمة نتيجة تنفيذ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. وكما توصلت الدراسة بأن المحركات الرئيسة لجودة خدمة إدارة الموارد البشرية هي نقاط القوة على حد سواء من إدارة الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، حيث يمكن أن توسط هذه العلاقة من قبل وتيرة استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وبالإضافة إلى ذلك، وبناء على نظرية الهيكلية التكيفية، قد تختلف درجة الوساطة داخل أنظمة ارتفاع وانخفاض إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. حيث استخدم الباحث تحليل الوساطة معتدلة على عينة من ١٤٠ موظفاً من وحدة إدارية لتسليط الضوء على محركات الأقراس من جودة الخدمة إدارة الموارد البشرية. وبينما حدد التأثيرات المباشرة الإيجابية القوية لقوة إدارة الموارد البشرية وقوة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، فإنه لا يكتشف أي من الوساطة أو تأثيرات الوساطة المحتملة وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات ومن أبرزها ضرورة البحث في إدارة

الموارد البشرية الإلكترونية من خلال تحديد سابقة من جودة الخدمة في إدارة الموارد البشرية كقوة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

٣- دراسة (Aguinis, H., & Burgess, J, ٢٠١٩) بعنوان: **The Role of Automation in Enhancing Organizational Efficiency**. هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير الأتمتة في تحسين كفاءة العمليات الإدارية داخل المؤسسات. ركز الباحثون على تحديد العوامل التي تسهم في تحسين جودة الخدمة الإدارية بعد تطبيق الأتمتة، أشارت النتائج إلى أن الأتمتة تعمل على تحسين سرعة ودقة العمليات الإدارية، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الخدمة وزيادة رضا الموظفين. كما بينت الدراسة أن دمج التكنولوجيا في العمليات الإدارية يعزز من القدرة على اتخاذ قرارات أفضل بناءً على بيانات دقيقة وحديثة، استُخدم تحليل بيانات من ١٢٠ موظفًا من مؤسسات متعددة القطاعات لتحليل تأثير الأتمتة على الكفاءة الإداري، التوصيات: أوصت الدراسة بضرورة تبني تقنيات الأتمتة في مختلف القطاعات لتعزيز الكفاءة التشغيلية وتقليل التكاليف. كما أكدت على أهمية التدريب المستمر للموظفين لضمان النجاح في تطبيق الأتمتة.

٤- دراسة (Bresnahan, T., & Yin, P, ٢٠٢٠) بعنوان: **Administrative Process Automation and Its Impact on Service Quality** بحثت الدراسة في العلاقة بين أتمتة العمليات الإدارية وجودة الخدمات المقدمة من قبل المؤسسات. هدفت إلى فهم كيفية تحسين التكنولوجيا للأداء الإداري وجودة الخدمة، توصل الباحثون إلى أن استخدام الأتمتة يقلل من الأخطاء البشرية ويزيد من الدقة، مما يحسن من جودة الخدمة العامة. كما أظهرت الدراسة أن المؤسسات التي تستخدم الأتمتة لديها رضا أعلى من العملاء والموظفين على حد سواء، شملت الدراسة ١٥٠ موظفًا من مختلف الإدارات الإدارية لتحليل تأثير الأتمتة على جودة الخدمة، دعت الدراسة إلى تبني استراتيجيات لتوسيع استخدام الأتمتة في المؤسسات الحكومية والخاصة لتحسين الكفاءة والقدرة على التكيف مع التغيرات السوقية.

٥- دراسة (Lee, S., & Kumar, A, ٢٠٢٣) بعنوان: **Digital Transformation and Process Automation in Healthcare Administration** استهدفت استكشاف كيف تؤثر الأتمتة على تحسين الكفاءة الإدارية في القطاع الصحي. تم التركيز على دور الأتمتة في تسهيل العمليات الإدارية وتحسين جودة الخدمات الصحية، النتائج: أظهرت النتائج أن المؤسسات الصحية التي اعتمدت الأتمتة

شهدت تحسينات كبيرة في سرعة معالجة البيانات وتقليل التكاليف. كما لوحظ ارتفاع رضا المرضى والموظفين نتيجة لتحسين جودة الخدمات، اشتملت على ١٨٠ مشاركًا من القطاع الصحي لتقييم تأثير الأتمتة. دعت الدراسة إلى زيادة الاستثمار في التحول الرقمي في القطاع الصحي لتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة وتقليل الأخطاء.

• دراسات تناولت الأداء الوظيفي:

أولا الدراسات العربية:

١-دراسة (على وآخرون، ٢٠٢٣) بعنوان: دور التمكين الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في شركات توزيع الكهرباء المصرية هدف البحث إلى الكشف عن مدى إسهام تطبيق التمكين الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في شركات توزيع الكهرباء المصرية، وتوصل البحث إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين الإداري والأداء الوظيفي مأخوذة بصورة إجمالية.

٢- دراسة عبد الجواد (٢٠٢٢) بعنوان تطبيق متطلبات إدارة المعرفة وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على المصرف التجاري الوطني الليبي.

هدفت الدراسة إلى تبيان واقع متطلبات إدارة المعرفة وتحديد تأثيرها في مستوى أداء الموظفين في المصرف محل الدراسة، وكان من بين تساؤلات الدراسة: ما مدى تأثير متطلبات إدارة المعرفة الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي القيادة التنظيمية تكنولوجيا المعلومات على أداء الموظفين في المصرف التجاري الوطني الليبي واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي إذ تم توزيع ٢٣٥ استبانة على العاملين في المصرف وكان ١٩٥ استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. ومن نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي لمتطلبات إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي بالمصرف محل الدراسة.

٣-دراسة الماضي والشنفي (٢٠٢١م) بعنوان: "التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي"

تهدف هذه الدراسة للتعرف على درجة التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي لدى العاملين الإداريات في الوزارات الحكومية بمحافظة الرياض، تم الاعتماد في تلك الدراسة على منهج المسح الوصفي، وتم استخدام أسلوب معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين المتغيرات وأسلوب الانحدار المتعدد للتعرف على أثر الدراسة وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد وزعت الاستبانات على

العاملات الإداريات وكان عددهم (٣٩٢). وبعد الانتهاء من تحليل الاستبانات تم التوصل للنتائج والتي كانت أهمها: وجود مستوى متوسط للتمكين الوظيفي والارتباط الوظيفي، حيث تعمل العاملات بروح الفريق الواحد في الوزارة بشكل عالي ولديهم ارتباط مرتفع بعملهم. وتبين أن التمكين الوظيفي ككل يؤثر بنسبة (٧٦,٢%) على الارتباط الوظيفي، وكما أوصت الدراسة بزيادة درجة التمكين الوظيفي والارتباط الوظيفي من خلال ايجاد بيئة عمل يجمعه الترابط والتعاون عقد دورات تدريبية وورش عمل وبناء سياسة عادلة للمكافآت والحوافز، واعطاء العاملات قدر جيد من الحرية والاستقلالية، ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، وفتح الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم، بالإضافة إلى دعم مبدأ الاعتماد على الذات والدعم التنظيمي الجيد لذلك، وتدعيم أنشطة التدريب على استيعاب السلطة وكيفية التكيف معها.

٤- دراسة الطريسي (٢٠٢١) دراسة بعنوان أثر أبعاد التدوير الوظيفي على رضا العاملين في المنظمات العامة: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمنطقة الرياض". وهدفت الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد التدوير الوظيفي والتدريب وتنمية المهارات توصيف الوظائف، استراتيجية النمو الوظيفي، النظم والإجراءات التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن تساؤلات الدراسة، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة البالغ عددهم (١٢٠) موظفا وموظفة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها: أن التدوير الوظيفي يلعب دورا مهما في زيادة الرضا الوظيفي لدى موظفي الشؤون الصحية بمنطقة الرياض إذا تم تطبيق أبعاده بنجاح، كما وقدم الباحث مجموعة من التوصيات منها: ان الاعتماد على التدوير الوظيفي كاستراتيجية لزيادة الرضا الوظيفي لا بد أن يواكبه تطبيق شامل لأبعاده المختلفة، فلا يكفي بنقل موظف من مكان إلى آخر داخل المنظمة، ولكن يجب إشعار الموظف بالميزات التي يمكن الحصول عليها من خلال هذا النقل.

٥- دراسة زيادة (٢٠٢٠) قدم بعنوان دور الاحتراق الوظيفي في التأثير على الرضا الوظيفي بالتطبيق على الإداريين في مستشفى عسير المركزي بمدينة أبها، هدفت الدراسة التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي بين الإداريين في مستشفى العسير المركزي بأبها، وكذلك هدفت إلى التوصل إلى توصيات للتخفيف والحد من الاحتراق الوظيفي

للعاملين في المستشفى، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي وأبعاد الرضا الوظيفي، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق الوظيفي كان مرتفعاً.

٦- دراسة القرشي والزهراني (٢٠١٦) بعنوان: "العلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة ومستوى الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية دراسة تطبيقية على أمانة محافظة جدة" هدفت الدراسة إلى تحديد مدى إدراك موظفي وموظفات أمانة محافظة جدة بالسعودية لمفهوم إدارة المعرفة وأهميتها، والتعرف إلى العلاقة ونوع التأثير بين متطلبات إدارة المعرفة وعمليات إدارة المعرفة وتميز الأداء الوظيفي. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات وعمليات إدارة المعرفة بأبعادها تشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة، ومشاركة المعرفة، وتطبيق المعرفة وتميز الأداء الوظيفي.

ثانياً الدراسات الأجنبية:

١- دراسة (Almashyakh, 2022) بعنوان Evidence-based review of electronic human resources management and its impact on human resources management The strategy المراجعة المبنية على الأدلة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية هدفت الدراسة إلى تحديد ما إذا كان تعزيز الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية يعتمد على الأدلة الإلكترونية القائمة على إدارة الموارد البشرية وفقاً لاعتماد نظام إدارة الموارد البشرية الإلكتروني في المملكة العربية السعودية. وبينت النتائج أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تلعب دوراً مهماً في تحسين عملية صنع القرار، وتعزيز رأس المال البشري، والتدريب وتقييم أداء الموظفين، مما يؤدي إلى الميزة الاستراتيجية. كما بينت النتائج وجود أثر إيجابي جوهري لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.

٢- دراسة (Althonybat & Thneibat, 2019) بعنوان 'The Impact of the E-Management of Human Resources on the Job Performance of the Arab Potash Company' أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الأداء الوظيفي لشركة البوتاس العربية. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الأداء الوظيفي الشركة البوتاس العربية في الأردن وأظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الأداء الوظيفي مفسراً ما نسبته (٥٦,٩%) من التباين في الأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تعزيز أبعاد

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في شركة البوتاس العربية من خلال فهم الإدارة العليا لطبيعة ومستوى أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من أجل تحسين أدائها الوظيفي.

٣- دراسة 2016 ramya تناولت هذه الدراسة تأثير التدريب على أداء الموظفين وتقديم اقتراح حول كيف يمكن للشركة أن تحسن أداء موظفيها من خلال برامج التدريب الفعالة، وتمت الدراسة في مصنع أنابيب مانجلور بالهند سنة ٢٠١٦. وتم استخدام المنهج الوصفي، وهدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في معنى وأهمية التدريب والتعرف على أهمية أداء الموظفين واستكشاف العلاقة بين التدريب وأداء الموظفين، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

أن الهدف الرئيسي من كل دورة تدريبية هو إضافة قيمة لأداء الموظفين وبالتالي كل نوع الشركات تصمم برامج التدريب والتطوير على حسب نشاطها، والغرض من التدريب هو ما سيحققه الموظفون بعد أن ينتهي البرنامج التدريبي.

هناك حاجة إلى رفع مستوى التكنولوجيا للحد من الإجهاد للموظفين. يجب على قطاع الصناعة اتخاذ خطوات معينة لتحسين أداء الموظفين، كما ينبغي أن توفر الصناعة مرافق تدريبية علمية للأطراف العليا لقد تناولت هذه الدراسة تأثير التدريب على أداء العاملين، وهي دراسة تشاركت مع الدراسة الحالية في متغير التدريب وأداء الموظفين.

ساعدتنا هذه الدراسة في تحديد بعض المؤشرات المهمة للبحث، مثل البرامج التدريبية والدورات التدريبية، بالإضافة إلى توفير مجموعة من المراجع القيمة التي تساهم في إثراء الجانب النظري للبحث وتمكين الباحث من جمع المادة العلمية بشكل منهجي ومتكامل.

- دراسات تناولت ميكنة نظم العمليات الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي
- أولاً الدراسات العربية:

١. دراسة (أحمد حسن، ٢٠٢١) عنوان الدراسة: أثر ميكنة العمليات الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير ميكنة العمليات الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية، من خلال تحليل كيفية تحسين الأنظمة الإلكترونية لكفاءة الأداء وتقليل الأخطاء الإدارية، بالإضافة إلى التحديات التي تواجه عملية التحول الرقمي. تكونت العينة من ١٥٠ موظفًا يعملون في الإدارات المختلفة بالمؤسسات الحكومية، وتم اختيارهم عشوائيًا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استبيانات تم تصميمها لقياس أثر الميكنة على الأداء الوظيفي. نتائج الدراسة: وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الأنظمة الإدارية

الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي، أدت الميكنة إلى تقليل الأخطاء الإدارية بنسبة ٢٥% وتحسين كفاءة العمل بنسبة ٣٠%.

٢. دراسة (محمد علي، ٢٠٢٠) عنوان الدراسة: تطبيق تكنولوجيا المعلومات وأثره على تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الخاص. تناولت الدراسة تأثير تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تعزيز الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية في الشركات الخاصة، مع التركيز على قطاعات التكنولوجيا والخدمات شملت العينة ٢٠٠ موظف من شركات القطاع الخاص في مجالات متعددة، وتم اختيارهم عشوائيًا لتمثيل قطاعات مختلفة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيان يحتوي على محاور تتعلق بمدى استخدام التكنولوجيا وتأثيرها على الأداء الوظيفي. نتائج الدراسة استخدام تكنولوجيا المعلومات ساهم في تسريع إنجاز المهام بنسبة ٤٠%، زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل بسبب تقليل الأعباء اليدوية، تحديات التطبيق تضمنت مقاومة التغيير وارتفاع تكاليف الأنظمة.

٣. دراسة (سمير عبد الرحمن، ٢٠١٩) عنوان الدراسة: دور الأنظمة الإدارية المميكنة في تحسين فعالية الأداء الوظيفي بالمستشفيات. هدفت الدراسة إلى تحليل دور الأنظمة الإدارية المميكنة في تعزيز فعالية الأداء الوظيفي للعاملين بالمستشفيات، مع تقييم أثرها على جودة الخدمة الصحية وتقليل التكاليف الإدارية. تكونت العينة من ١٢٠ موظفًا من العاملين في الإدارات المختلفة داخل المستشفيات الحكومية والخاصة، استخدمت الدراسة منهج البحث الميداني، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات شخصية، نتائج الدراسة: الأنظمة الإدارية المميكنة حسّنت سرعة إنجاز المهام بنسبة ٣٥% وقللت الأخطاء البشرية بنسبة ٢٠%، أسهمت في تقليل مستويات التوتر الوظيفي بين العاملين بنسبة ١٥%، التحديات شملت قلة التدريب على الأنظمة الحديثة وضعف التمويل في بعض المستشفيات.

٤. دراسة (نجلاء حسن، ٢٠٢٢) عنوان الدراسة: تأثير التحول الرقمي على كفاءة الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية. ركزت الدراسة على تقييم تأثير التحول الرقمي على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية، مع دراسة أثره على تسهيل عملية الاتصال والتعاون بين الموظفين، تضمنت العينة ١٨٠ موظفًا إداريًا وأكاديميًا من مؤسسات تعليمية حكومية وخاصة، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيانات موزعة على العينة، بالإضافة إلى تحليل بيانات ثانوية متعلقة بمستوى الأداء الوظيفي قبل وبعد التحول الرقمي، نتائج الدراسة: التحول الرقمي عزز كفاءة الأداء الوظيفي بنسبة ٥٠% في

المؤسسات التعليمية، ساعد في تحسين عمليات الاتصال الداخلي والخارجي بنسبة ٤٠%، أبرز التحديات تمثلت في مقاومة التغيير وصعوبة تأقلم بعض الموظفين مع الأنظمة الحديثة.

• ثانيا الدراسات الأجنبية:

١. دراسة J. Smith, (2020) بعنوان: **The Impact of Administrative Process**

.Automation on Employee Performance in Public Organizations

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير أتمتة العمليات الإدارية على أداء الموظفين في المنظمات العامة، مع التركيز على تحسين الكفاءة وتقليل الأخطاء، تكونت العينة من ١٨٠ موظفًا من منظمات القطاع العام في الولايات المتحدة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات لقياس أداء الموظفين قبل وبعد الأتمتة. النتائج ساهمت الأتمتة في تحسين سرعة إنجاز المهام بنسبة ٣٥% وتقليل الأخطاء الإدارية بنسبة ٢٠%، أظهر الموظفون رضا وظيفيًا أكبر وانخفاضًا في عبء العمل بسبب الأنظمة المؤتمتة، من التحديات: نقص المهارات التقنية ومقاومة التغيير بين الموظفين الأكبر سنًا.

٢. دراسة R. Johnson, & T. Brown, (2019) بعنوان: **Digital**

Transformation and Its Influence on Job Performance in Private

Enterprises. بحثت الدراسة في تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين وإنتاجية المؤسسات الخاصة في أوروبا. شملت الدراسة ٢٥٠ موظفًا من شركات خاصة في قطاعات التكنولوجيا والتمويل، تم استخدام منهج متعدد الوسائل يجمع بين الاستبيانات الكمية والمقابلات النوعية لتحليل العلاقة بين الأدوات الرقمية وأداء الوظائف. النتائج: زاد التحول الرقمي من إنتاجية الموظفين بنسبة ٤٠%، أدى إلى تحسين الاتصال والتعاون داخل الفرق، تضمنت العوائق: التكلفة العالية لتطبيق الأنظمة الحديثة وفرص التدريب المحدودة.

٣. دراسة K. Davis, (2021) بعنوان: **The Role of IT-Driven Administrative**

Systems in Enhancing Hospital Staff Efficiency

الأنظمة الإدارية المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات في تحسين كفاءة أداء الموظفين الإداريين في المستشفيات، خاصة في تقليل الوقت وتقليل الأخطاء، استهدفت العينة ١٥٠ موظفًا إداريًا يعملون في ثلاثة مستشفيات رئيسية في المملكة المتحدة، اعتمدت الدراسة على البحث الميداني، باستخدام استبيانات ومقاييس أداء تم جمعها على مدار عام كامل. النتائج: حسنت الأنظمة الإدارية كفاءة الأداء بنسبة ٢٥% وخفضت زمن معالجة المهام الإدارية بنسبة كبيرة،

أظهرت الدراسة انخفاض مستويات التوتر الوظيفي وارتفاع الرضا بين الموظفين، التحديات تضمنت ضعف البنية التحتية ونقص التمويل في بعض المستشفيات.

٤. دراسة Williams, A., & Taylor, S. (2022). بعنوان: **The Impact of**

Workflow Automation on Employee Performance in Educational

Institutions. هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير أتمتة سير العمل على تحسين كفاءة أداء

الموظفين الإداريين والأكاديميين في المؤسسات التعليمية، شملت العينة ٢٠٠ موظف إداري

وأكاديمي من مؤسسات تعليمية حكومية وخاصة في كندا. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي

التحليلي، حيث تم توزيع استبيانات وتحليل بيانات الأداء الوظيفي قبل وبعد الأتمتة،

النتائج: عززت أتمتة العمليات الإدارية الكفاءة الوظيفية بنسبة ٥٠% وساهمت في تحسين

الاتصال الداخلي بنسبة ٤٠%، أبرز التحديات تمثلت في مقاومة التغيير من قبل بعض

الموظفين وصعوبة التكيف مع الأنظمة الجديدة.

ثانيا الفجوة البحثية

بالرغم من التقدم الملحوظ في التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية وتزايد اعتماد

المؤسسات على نظم الميكنة لتحسين كفاءة العمليات الإدارية، إلا أن هناك عددًا من الفجوات

البحثية التي تتطلب اهتمامًا بحثيًا معمقًا، خاصة في السياق السعودي. فيما يلي عرض

تفصيلي لأبرز الفجوات:

١. ندرة الدراسات التطبيقية في السياق المحلي السعودي

رغم الاعتماد المتزايد على نظم الميكنة في المؤسسات السعودية، إلا أن معظم الدراسات

السابقة التي تناولت تأثير هذه الأنظمة على الأداء الوظيفي استندت إلى تجارب دولية. تلك

الدراسات غالبًا ما تفشل في مراعاة السياق السعودي الفريد الذي يتميز بعوامل اجتماعية

وثقافية وتنظيمية مختلفة. هذا يعني أن هناك حاجة ماسة إلى دراسات تطبيقية محلية تركز

على البيانات والظروف الخاصة بالمملكة، بما يوفر رؤى أكثر دقة وملاءمة للمؤسسات

السعودية.

٢. التركيز المحدود على تأثير الميكنة في القطاعات المختلفة

غالبية الأبحاث المتاحة تركز بشكل رئيسي على القطاعات الكبرى مثل القطاع المالي والقطاع

الحكومي، مع تجاهل تأثير نظم الميكنة على قطاعات أخرى حيوية مثل التعليم، الصحة،

والقطاع الخدمي. هذه الفجوة تستدعي دراسة شاملة تشمل مختلف القطاعات في السعودية، لاستكشاف كيفية تأثير الأتمتة على الأداء الوظيفي بشكل موسع، وتحديد الفروقات القطاعية.

٣. تأثير العوامل الثقافية والتنظيمية على فعالية الميكنة

لا تزال الدراسات السابقة تتجاهل بشكل كبير العوامل الثقافية والتنظيمية التي قد تؤثر على نجاح نظم الميكنة. المملكة لديها بيئة ثقافية خاصة تعتمد على علاقات العمل الشخصية والهرمية، مما قد يؤثر على مدى تقبل الموظفين لتبني تقنيات جديدة. وبالتالي، هناك حاجة لدراسة أعمق لفهم كيفية تأثير هذه العوامل على الأداء الوظيفي في المؤسسات السعودية عند تطبيق الميكنة.

٤. قلة الأبحاث المتعلقة برضا الموظفين وتبني التكنولوجيا

تركز معظم الدراسات على تأثير نظم الميكنة في تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل التكاليف، لكنها تتجاهل مدى تأثير هذه الأنظمة على رضا الموظفين ومستوى تبنيهم للتكنولوجيا. فهم كيفية تأثير نظم الأتمتة على رضا الموظفين أمر بالغ الأهمية، حيث يمكن أن يؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية والالتزام الوظيفي. هناك حاجة لدراسات تقيس هذه الجوانب بشكل متكامل في المؤسسات السعودية.

٥. التحديات المرتبطة بتطبيق نظم الميكنة في المؤسسات السعودية

على الرغم من أن الأبحاث الحالية تستعرض فوائد نظم الميكنة، إلا أنها غالباً ما تتغاضى عن التحديات التي تواجه المؤسسات أثناء عملية التحول الرقمي، مثل مقاومة الموظفين للتغيير، نقص المهارات التقنية، وارتفاع تكاليف التنفيذ. هناك حاجة إلى دراسات تطبيقية لتحديد هذه التحديات بشكل أكثر دقة، وتقديم توصيات لكيفية التغلب عليها في السياق المحلي.

٦. نقص التقييم الشامل لأثر نظم الميكنة على الأداء الوظيفي متعدد الأبعاد

تركز الأبحاث الحالية عادةً على جانب واحد من الأداء الوظيفي، مثل تحسين سرعة الإنجاز أو تقليل التكاليف التشغيلية. إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تقدم تقييماً شاملاً يشمل جميع أبعاد الأداء الوظيفي، بما في ذلك الجودة، رضا الموظفين، الالتزام الوظيفي، والاستدامة. تغطية هذه الأبعاد ستكون ضرورية لفهم التأثير الكامل لتطبيق نظم الميكنة على الأداء في المؤسسات السعودية.

لذا، تهدف هذه الدراسة المقترحة إلى سد هذه الفجوات البحثية من خلال إجراء دراسة تطبيقية تركز على تأثير نظم الميكنة على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية، مع مراعاة العوامل الثقافية والتنظيمية الخاصة بالمملكة. سيسهم ذلك في تقديم رؤى أعمق لدعم الجهود المبدولة لتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في التحول الرقمي وتحسين كفاءة المؤسسات.

ثالثاً فروض الدراسة:-

قام الباحث بوضع ثلاث فرضيات أساسية يمكن التعبير عنها بالشكل الآتي:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين تقييم نظم العمليات الإدارية والأداء الوظيفي بالقطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ ؛ تقييم نظم العمليات الإدارية والأداء الوظيفي بالقطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ المتوسط استجابة المبحوثين حول توفر تقييم نظم العمليات الإدارية والأداء الوظيفي بالقطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية تعزى للمتغيرات التالية (العمر، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

ثانياً: مشكلة الدراسة:-

حرص القطاع الصحي على تضمين ميكنة نظم العمليات الإدارية في إدارات القطاع والمكاتب الصحية من خلال إطلاق أنظمة إلكترونية إدارية، بهدف التقليل من الاعتماد الورقي في عملياتها الإدارية، وتحسين الأداء الوظيفي وجعلها أكثر سهولة ومرونة في إنجاز المهام بكل كفاءة وفاعلية. وقد حظي موضوع الميكنة باهتمام العديد من الباحثين، حيث توصل الباحث إلى وجود تأثير إيجابي وعلاقة ارتباطية طردية قوية بين توفر متطلبات ميكنة نظم العمليات الإدارية علي الأداء الوظيفي، كما أكد أن ميكنة نظم العمليات الإدارية تمنح العاملين مزيداً من الحرية والوصول من خلال بيانات الخدمة الذاتية"، وأيضاً تساهم في زيادة طريقة عمل الموظفين وأعضاء هيئة القطاع الصحي وتحسين كيفية مشاركة العاملين حيث تقلل من عبء العمل على الموظفين، وتسمح لهم بالتركيز واتخاذ القرارات الإبداعية.

وقد لاحظ الباحث وجود فجوة بين الواقع الفعلي لميكنة نظم العمليات الإدارية في القطاع الصحي، وبين ما تقدمه الأنظمة الإدارية كوجود تكرار البعض العمليات الإدارية وتداخل بينها وعدم ميكنة لبعض العمليات الإدارية الرئيسية التي تعتبر القطاع الصحي بحاجة

ماسة لها، هذه الدراسة تسلط الضوء على دور ميكنة نظم العمليات الإدارية (التخطيط الرقابة، الأداء الوظيفي في تحسين القطاع الصحي، وقد تم اختيار هذه العمليات كونها تعد أهم العمليات الإدارية التي يمر بها أي نظام إداري، فالتخطيط هو قاعدة الهرم لكل العمليات الإدارية والرقابة تعتبر قلب العمليات الإدارية، أما اتخاذ القرار فلا يمكن لأي عملية إدارية أن تتم بدونها، وبالتالي فإن مشكلة الدراسة تكمن في تحديد الدور الرئيسي الذي أحدثته أنظمة الأتمتة على مستوى الأداء الوظيفي، كما عمل الباحث على تطبيق هذه الدراسة في القطاع الصحي .

ثالثا: تساؤلات الدراسة:

في ضوء ما تم تناوله في مشكلة الدراسة الحالية، تبين أن مشكلة الدراسة تتمثل في محاولة التوصل إلى إجابة للتساؤل الرئيسي التالي:
ما هو تأثير ميكنة نظم العمليات الإدارية على كفاءة الأداء الوظيفي في المؤسسات بالمملكة العربية السعودية؟

ولإجابة عن السؤال الرئيسي كان لا بد من الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

١. ماهي الإجراءات والعمليات الإدارية التي تم ميكنتها في الأداء الوظيفي بالسعودية؟
٢. كيف تؤثر ميكنة العمليات الإدارية على إنتاجية الموظفين وجودة العمل؟
٣. ما مدى رضا الموظفين عن استخدام النظم الآلية في أداء مهامهم اليومية؟
٤. هل توجد علاقة بين توفر ميكنة نظم العمليات الإدارية بأبعادها (جودة البيانات الأجهزة الشبكات البرمجيات والعنصر البشري الأداء الوظيفي بالقطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية؟
٥. هل يوجد أثر لتوفر متطلبات ميكنة نظم العمليات الإدارية بأبعادها (جودة البيانات، الأجهزة، الشبكات البرمجيات، والعنصر البشري على الأداء الوظيفي بالقطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية ؟

رابعا: أهمية الدراسة:ـ

أولا الأهمية النظرية:

١. إثراء المعرفة العلمية: تساهم الدراسة في إضافة معرفة جديدة إلى الأدبيات الحالية حول تأثير ميكنة العمليات الإدارية على الأداء الوظيفي، خاصة في السياق السعودي.

٢. سد الفجوة البحثية: تهدف الدراسة إلى معالجة نقص الدراسات التي تركز على إمكانية العمليات الإدارية في المملكة العربية السعودية، مما يساعد في سد الفجوة البحثية في هذا المجال.

٣. تطوير المفاهيم النظرية: تساهم الدراسة في تطوير الفهم النظري حول العلاقة بين الأتمتة الإدارية وكفاءة الأداء الوظيفي، وذلك من خلال تحليل بيانات واقعية من مؤسسات سعودية.

٤. دعم الدراسات المستقبلية: يمكن أن تكون هذه الدراسة نقطة انطلاق للباحثين الآخرين لإجراء دراسات مقارنة في سياقات مختلفة أو لتوسيع نطاق البحث ليشمل قطاعات أخرى.

ثانياً: الأهمية العملية

١. توجيه صناع القرار: تقدم الدراسة توصيات عملية تساعد المسؤولين في المؤسسات السعودية على تحسين استراتيجيات ميكنة العمليات الإدارية لتحقيق أداء وظيفي أعلى.

٢. تحسين كفاءة المؤسسات: تساهم النتائج في تحسين كفاءة وإنتاجية المؤسسات من خلال تحديد الفوائد الفعلية للميكنة، مثل تقليل الوقت المستغرق في الإجراءات وتقليل الأخطاء البشرية.

٣. رفع مستوى الرضا الوظيفي: تساعد الدراسة المؤسسات على فهم تأثير الأتمتة على رضا الموظفين، مما يمكنها من اتخاذ إجراءات لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

٤. تحقيق أهداف التحول الرقمي: تدعم الدراسة أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تهدف إلى التحول الرقمي في مختلف القطاعات، من خلال توفير بيانات دقيقة حول تأثير الأتمتة على الأداء المؤسسي.

٥. مواجهة تحديات التطبيق: تقدم الدراسة حلولاً للتحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق نظم الميكنة، مما يساعد على تحقيق تحول رقمي ناجح وفعال.

خامساً: أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

تحديد دور ميكنة العمليات الإدارية على الأداء الوظيفي بالقطاع الصحي في السعودية، في حين أن الأهداف الفرعية للدراسة تتمثل في:

- إخضاع موضوع ميكنة العمليات الإدارية والأداء الوظيفي للبحث والدراسة.
- الرغبة في محاولة تشخيص الواقع الفعلي ميكنة العمليات الإدارية في القطاع الصحي.
- التدريب على العمل المنهجي والقدرة على تنمية القدرات في إعداد البحوث الاجتماعية.
- التعرف على متطلبات ومعوقات تطبيق ميكنة العمليات الإدارية.

- السعي للتعرف وإبراز مزايا وعيوب تطبيق ميكنة العمليات الإدارية.
- الوصول إلى نتائج ملموسة حول دور ميكنة العمليات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي.

سادسا: التعريفات الإجرائية للدراسة:-

مفهوم ميكنة: الميكنة تعني تحويل العمليات اليدوية أو التقليدية إلى عمليات آلية باستخدام الأجهزة والآلات، سواء كانت ميكانيكية، أو إلكترونية، أو برمجية. تهدف الميكنة إلى تحسين الكفاءة وتقليل الوقت والجهد المبذولين في أداء المهام. (عفانة، ٢٠١٩)

مفهوم ميكنة العمليات الإدارية: تعني استخدام أنظمة محوسبة تعمل على جمع ومعالجة البيانات، وتخزين المعلومات، وإرسال الرسائل الإلكترونية، والمستندات، والنماذج الأخرى، والتواصل المكتبي بين الأفراد ومجموعات العمل والمنشآت. تهدف هذه الميكنة إلى زيادة الإنتاجية وجودة العمل المكتبي من خلال الحاسبات، ومعالجة الكلمات، ونظم البريد الإلكتروني، والجدول الإلكتروني. (السبيعي، ٢٠٢٠)

مفهوم الإداء الوظيفي: الأداء الوظيفي يشير إلى مدى قدرة الموظف على تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليه في إطار وظيفته. يشمل الأداء الوظيفي عدة جوانب مثل الكفاءة، الإنتاجية، الالتزام بالوقت، الجودة في العمل، والتفاعل الإيجابي مع الزملاء والعملاء. الأداء الوظيفي الجيد يُعتبر مؤشراً على قدرة الموظف على تحقيق الأهداف المهنية والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة ككل. (الصباغ، ٢٠٢١)

ثامنا: محددات الدراسة: اقتصرت الدراسة علي الحدود الآتية:

- أ- **الحدود الموضوعية:** تناولت هذه الدراسة موضوع ميكنة نظم العمليات الإدارية علي الأداء الوظيفي بالقطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.
- ب- **الحدود الزمانية:** تم إجراء هذه الدراسة خلال ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ م.
- ت- **الحدود البشرية:** اقتصرت هذه الدراسة علي جميع العاملين بالقطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.
- ث- **الحدود المكانية:** شملت هذه الدراسة القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

تاسعا: منهج الدراسة وإجراءاته:

- منهج الدراسة: من أجل تحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الذي حاول الباحث من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

- مجتمع وعينة الدراسة: إن مجتمع الدراسة هو المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة البحثية. وغالبا ما يتم وصف عينة الدراسة على أنها جزء من مجتمع البحث الأصلي، حيث يختارها الباحث بأساليب مختلفة، وتشمل عدداً من الأفراد من المجتمع الأصلي للدراسة، فالعينة نموذجاً يشمل ويعكس جانبا أو جزءاً من وحدات المجتمع الأصلي للبحث، وتكون ممثلة له، وتحمل صفاته المشتركة. (قندلجي، ٢٠١٣)

وفي الدراسة الحالية يتمثل مجتمع البحث بكافة العاملين في المكاتب الإدارية في القطاع الصحي بالإضافة الى متلقي الخدمة في القطاع الصحي بالسعودية.

- عينة الدراسة:- تكونت العينة الفعلية من (١١٧) موظفاً من الموظفين العاملين في الوظائف الإدارية في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية للعام ٢٠٢٤م، هذا وقد حدد الباحث عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية، تبين أن حجم العينة المطلوب هو (١٢٣) مفردة من مجتمع الدراسة.

- منهج وإجراءات الدراسة:

- منهج الدراسة: منهج الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة تقييم ميكنة نظم العمليات الإدارية علي الأداء الوظيفي بالمملكة العربية السعودية وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة.

- مصادر الدراسة: اعتمدت الدراسة علي نوعين أساسيين من البيانات:

١. البيانات الأولية: وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبيانات الدراسة بعض مفردات الدراسة وحصص وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة، ثم تفريغها

وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الأحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

٢. **البيانات الثانوية:** لقد قام الباحث بمراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الخاصة أو المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، التي تتعلق في التعرف عن تقييم ميكنة نظم العمليات الإدارية وأثرها الأداء الوظيفي بالمملكة العربية السعودية، بهدف إثراء موضوع الدراسة بشكل علمي، وذلك من أجل التعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات وكذلك أخذ تصور عن آخر المستجدات التي حدثت في بعد الدراسة.

- **أدوات الدراسة:** استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات نظراً لسهولة تطبيقها وتحليل نتائجها ولأنها تغطي جوانب كثيرة من موضوع الدراسة بالمقارنة مع الأدوات الأخرى لجمع المعلومات.

- **المعالجة الإحصائية:** سيتم استخدام الحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات، وفيما يلي توضيح لأهم الأساليب الإحصائية المتوقع استخدامها:

١. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على تكرارات استجابات أفراد مجتمع الدراسة.
٢. معاملات الارتباط سبيرمان: للتحقق من صدق الاستبانة، والعلاقة بين المتغيرات.
٣. معامل ألفا كرونباخ لقياس على ثبات استبانة الدراسة.
٤. المتوسط الحسابي والوزن النسبي للتعرف على الوزن النسبي ومتوسط استجابات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات الاستبانة.
٥. اختبار الانحدار الخطي البسيطة لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الوظائف الإدارية في القطاع الصحي مقر القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية للعام ٢٠٢٤م والبالغ عددهم (١٨١) موظفاً.

- **عينة الدراسة:** تكونت العينة الفعلية من (١١٧) موظفاً من الموظفين العاملين في الوظائف الإدارية في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية للعام ٢٠٢٤م والجدول التالي توضح توزيع أفراد عينة الدراسة: هذا وقد حدد الباحث عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية، وكذلك من خلال الرجوع للمواقع المتخصصة بتحديد حجم العينة المطلوبة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، التي تبين أن حجم العينة المطلوب هو (١٢٣) مفردة من مجتمع الدراسة.

جدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	٩١	٧٧,٨
أنثى	٢٦	٢٢,٢
المجموع	١١٧	١٠٠,٠

يتضح من الجدول السابق أن جاءت نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث لأن عدد الذكور الإجمالي من مجتمع الدراسة في القطاع الصحي ويحملون وظائف إدارية هو (١٤٨) ونسبته ٨٢٪ في حين عدد الإناث الاجمالي من مجتمع الدراسة (٣٣) أنثى بنسبة ١٨٪.

جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوي	٨	٦,٨
بكالوريوس	٥٩	٥٠,٤
ماجستير	٤٠	٣٤,٢
دكتوراه	١٠	٨,٥
المجموع	١١٧	١٠٠,٠

يتضح من الجدول السابق أن ما نسبته (٥٠,٤%) من أفراد العينة يحملون الدرجة الجامعية الأولى البكالوريوس حيث يشترط للتقدم لغالبية الوظائف الإدارية الحصول على الشهادة الجامعية الأولى البكالوريوس وهي تمثل نصف العينة تقريباً، يلي ذلك الدراسات العليا متمثلة في الماجستير بنسبة (٣٤,٤%) من أفراد العينة و (٨,٥%) لحملة الدكتوراه فيما سجلت نسبة الثانوي نسبة متدنية قدرت ب (٦,٨%) من أفراد العينة، وذلك لقلة عدد الموظفين الذين يحملون مسميات إدارية وغير حاصلين على الشهادة الجامعية الأولى البكالوريوس.

جدول (٣) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	٤٩	٤١,٩
٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	٤٢	٣٥,٩
٥٠ سنة فأكثر	٢٦	٢٢,٢
المجموع	١١٧	١٠٠,٠

- أداة الدراسة: بعد الاطلاع على أدبيات علم الإدارة والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة: الدراسة واستطلاع رأي عينة من المتخصصين عن طريق المقابلات الشخصية ذات الطابع غير الرسمي قام الباحث ببناء الاستبانة وفق الخطوات الآتية و تحديد الأبعاد الرئيسة التي شملتها الاستبانة.

- صياغة الفقرات التي تقع تحت كل بعد.
- إعداد الاستبانة في صورتها الأولية.

- عرض الاستبانة على المشرف من أجل اختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات.
- تعديل الاستبانة بشكل أولى حسب ما يراه المشرف .
- عرض الاستبانة على (١٠) من المحكمين المختصين.
- وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون تم حذف وتعديل وصياغة بعض الفقرات.

وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة و لصياغتها النهائية (٦٠) فقرة موزعة على النحو التالي:
القسم الأول: عبارة عن البيانات الديمغرافية عن المبحوثين (الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر)
القسم الثاني: وهو مجالات الدراسة وتتكون الاستبانة من (٥١) فقرة موزعة على (٥) و محاور هي:

- **المحور الأول:** جودة البيانات ويتكون من (١١) فقرة
 - **المحور الثاني** الأجهزة ويتكون من (١٠) فقرة
 - **المحور الثالث** الشبكات ويتكون من (١٠) فقرة
 - **المحور الرابع** البرمجيات ويتكون من (١١) فقرة
 - **المحور الخامس** العنصر البشري ويتكون من (٩) فقرة
- القسم الثالث:** الأداء الوظيفي، ويتكون من (٩) فقرة
حيث أعطى لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم ليكارت الخماسي موافق جدا، وموافق، موافق إلي حد ما، وغير موافق، وغير موافق جدا أعطيت الأوزان التالية (٥ ٤ ٣ ٢ ١) والقيام بعكس الفقرات و السلبية بذلك تنحصر درجات أفراد عينة الدراسة ما بين (٥١ فقرة / ٢٥٥ درجة) درجة لاستبانة تقييم ميكنة نظم العمليات الإدارية و (٩ فقرة/ ٩٠ درجة) لاستبانة الأداء الوظيفي. والملحق (٢) يبين الاستبانة في صورتها النهائية.
توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد تم تقسيم الاستبانة إلى ثلاثة أقسام، هي:

- **القسم الأول:** يحتوي على الخصائص العامة لمجتمع وعينة الدراسة.
 - **القسم الثاني:** يتكون من (٥٤) فقرة موزعة على خمسة أبعاد كالتالي
- جدول (٤) تفاصيل توزيع فقرات الاستبانة وفق المجالات**

عدد الفقرات	
١١	البعد الأول / جودة البيانات
١٠	البعد الثاني/ الأجهزة

١٠	البعد الثالث / الشبكات	القسم الثاني: تقييم ميكنة نظم
١١	البعد الرابع/ البرمجيات	العمليات الإدارية
٩	البعد الخامس/العنصر البشري	
٩	الأداء الوظيفي	القسم الثالث

صدق الاستبانة قام الباحث بتقنين فقرات الاستبانة وذلك للتأكد من صدقه، على النحو التالي:
أولاً: صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة جامعيين من المتخصصين ممن يعملون في الجامعات المصرية، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل بعد من أبعاد الاستبانة، وكذلك وضوح صياغاتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر .

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) موظفاً، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

أ/ ميكنة نظم العمليات الإدارية:

جدول (٥) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الأول: جودة البيانات مع الدرجة الكلية للبعد.

الفقرة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
١	**٠,٤٨٥	٠,٠١
٢	**٠,٥٠١	٠,٠١
٣	**٠,٦٤٨	٠,٠١
٤	**٠,٦٦٨	٠,٠١
٥	**٠,٧٧٩	٠,٠١
٦	**٠,٧٧٧	٠,٠١
٧	**٠,٧٠٥	٠,٠١
٨	**٠,٦١٨	٠,٠١
٩	**٠,٥٢٨	٠,٠١
١٠	**٠,٧٦١	٠,٠١
١١	**٠,٥١٨	٠,٠١

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٤٨٥-٠,٧٧٩)، وبذلك تعد فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (٦) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثاني: الأجهزة مع الدرجة الكلية للبعد

الفقرة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
١	**٠,٦٨٠	٠,٠١
٢	**٠,٧٣٤	٠,٠١
٣	**٠,٧٥١	٠,٠١
٤	**٠,٧٤٧	٠,٠١
٥	**٠,٧٦٩	٠,٠١
٦	**٠,٧٦٤	٠,٠١
٧	**٠,٧٦١	٠,٠١
٨	**٠,٧٣٥	٠,٠١
٩	**٠,٨١٢	٠,٠١
١٠	**٠,٧٤٦	٠,٠١

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٤٧٦-٠,٨١٢) تعد فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (٧) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثالث: الشبكات مع الدرجة الكلية للبعد

الفقرة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
١	**٠,٤٦٦	٠,٠١
٢	**٠,٦٩٨	٠,٠١
٣	**٠,٤٥٦	٠,٠١
٤	**٠,٧٣٦	٠,٠١
٥	**٠,٦٣٦	٠,٠١
٦	**٠,٧٥٤	٠,٠١
٧	**٠,٥٨٧	٠,٠١
٨	**٠,٧٨٨	٠,٠١
٩	**٠,٨٢٦	٠,٠١
١٠	**٠,٧٠٢	٠,٠١

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٤٥٦-٠,٨٢٦) تعد فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (٨) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الرابع: البرمجيات مع الدرجة الكلية للبعد

الفقرة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
١	**٠,٧١٩	٠,٠١
٢	**٠,٦٣٩	٠,٠١
٣	**٠,٦٠٨	٠,٠١
٤	**٠,٥٠٢	٠,٠١
٥	**٠,٦٥١	٠,٠١
٦	**٠,٧٥١	٠,٠١
٧	**٠,٥١٩	٠,٠١

مستوي الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة
٠,٠١	**٠,٨١٠	٨
٠,٠١	**٠,٧٨٣	٩
٠,٠١	**٠,٦٨٤	١٠
٠,٠١	**٠,٧٢٨	١١

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة للكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٥٠٢-٠,٨١٠) تعد فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (٩) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الخامس: العنصر البشري مع الدرجة الكلية للبعد

مستوي الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة
٠,٠١	**654.٠	١
٠,٠١	** 760.٠	٢
٠,٠١	**٠,٧٨٠	٣
٠,٠١	**٠,٨٠٩	٤
٠,٠١	**٠,٨٢٣	٥
٠,٠١	**٠,٦٨٤	٦
٠,٠١	**٠,٨٤٨	٧
٠,٠١	**٠,٧٨٩	٨
٠,٠١	**٠,٦٥٦	٩

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة للكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٦٥٤-٠,٨٤٨) تعد فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

ب/ الأداء الوظيفي:

جدول (١٠) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات استبانة الأداء الوظيفي مع الدرجة الكلية للاستبانة.

مستوي الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة
0.05	**٠,٧٤٨	١
٠,٠١	**٠,٧٥٥	٢
٠,٠١	**٠,٨٠٠	٣
٠,٠١	**٠,٨٥٧	٤
٠,٠١	**٠,٨٨١	٥
٠,٠١	**٠,٨٨٥	٦
٠,٠١	**٠,٧٧٠	٧
٠,٠١	**٠,٦٧٨	٨
٠,٠١	**٠,٤٩٨	٩

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0,05)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0,382-0,881)، وبذلك تعد فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات الاستبانة:

أجرى الباحث خطوات التأكد من ثبات الاستبانة وذلك بعد تطبيقها على أفراد العينة الاستطلاعية و بطريقتين، وهما التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ
١ - **طريقة التجزئة النصفية** : قام الباحث بقياس معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث تم تجزئة الاستبانة إلى نصفين الفقرات ذات الأرقام الفردية، والفقرات ذات الأرقام الزوجية ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات الفقرات الفردية ودرجات و الفقرات الزوجية، وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون، وتم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي.

جدول (١١): معاملات الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل قبل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل.

الاستبانة	البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
استبانة ميكنة نظم العمليات الإدارية	البعد الأول: جودة البيانات	١١	٠,٧٢٦	٠,٨٤١
	البعد الثاني: الأجهزة	١٠	٠,٦٢٢	٠,٧٦٧
	البعد الثالث: الشبكات	١٠	٠,٦٤٤	٠,٧٨٣
	البعد الرابع: البرمجيات	١١	٠,٧٦٨	٠,٧٧٠
	البعد الخامس: العنصر البشري	٩	٠,٨٤٥	٠,٨٨١
الدرجة الكلية لميكنة نظم العمليات الإدارية		٥١	٠,٨١٥	٠,٨٩٨
استبانة الأداء الوظيفي		٩	٠,٨٢٢	٠,٩٠٢

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي لاستبانة ميكنة نظم العمليات الإدارية (٠,٩٦١)، ولاستبانة الأداء الوظيفي (٠,٩٢٦)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

إجراءات تطبيق أدوات الدراسة:

١. إعداد الأداة بصورتها النهائية.
٢. بعد حصول الباحث على التوجيهات والتسهيلات، قام بتوزيع (٣٠) استبانة أولية؛ للتأكد من صدق الاستبانة وثباتها.
٣. بعد إجراء الصدق والثبات قام الباحث بتوزيع (١٢٣) استبانة واسترد (١١٧) استبانة وكانت جميعها صالحة للتحليل.

٤. تم جمع البيانات بطريقة إلكترونية من خلال برنامج الخدمات الإلكترونية الخاص بالقطاع الصحي حيث تم تجهيز الاستبانة، وتم الدخول من قبل عينة الدراسة عبر صفحاتهم على البرنامج وتعبئة البيانات وقد تم التواصل مع جميع أفراد العينة وحثهم على تعبئة الإستبانة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لقد قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج (SPSS) الإحصائي وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية.
٢. لإيجاد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون "Pearson".
٣. لإيجاد معامل ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان بروان للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ.
٤. اختبار T.Test للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.
٥. تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر.
٥. تحليل الانحدار المتعدد ومعامل الارتباط.

نتائج الدراسة: لقد تم تحديد المحك المعتمد في الدراسة من خلال تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي، من خلال حساب المدى بين الدرجات (٤١٥)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (٥/٠,٨٤)، وبعد ذلك إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس)، وهي الواحد صحيح (١)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول التالي (التميمي، ٢٠٠٤، ١٤٢).

جدول (١٢): المحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجة التوافر
من ١,٠٠ - ١,٨٠	٢٠% - ٣٦%	قليلة جدا
من ٢,٦٠ - ١,٨١	أكثر من ٣٦% - ٥٢%	قليلة
من ٣,٤٠ - ٢,٦٠	أكثر من ٥٢% - ٦٨%	متوسطة
من ٤,٢٠ - ٣,٤١	أكثر من ٦٨% - ٨٤%	كبيرة
من ٥,٠٠ - ٤,٢١	أكثر من ٨٤% - ١٠٠%	كبيرة جدا

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى الأبعاد للأداة ومستوى الفقرات في كل بعد، وقد حدد الباحث درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة.

الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة

ينص السؤال الأول من أسئلة الدراسة على ما واقع ميكنة نظم العمليات الإدارية في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية؟

وللإجابة عن هذا التساؤل قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية والجدول التالية توضح ذلك:

جدول (١٣) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك ترتيبها في الاستبانة

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	جودة البيانات	٤,٢٦١	٠,٤٤٢	٨٥,٢١	١
٢	الأجهزة	٤,١١٠	٠,٥١٢	٨٢,٢١	٣
٣	الشبكات	٣,٩٩١	٠,٤٤٥	٧٩,٨١	٥
٤	البرمجيات	٤,١٧٧	٠,٤٤٤	٨٣,٥٤	٢
٥	العنصر البشري	٤,٠٨٠	٠,٤٨٧	٨١,٦٠	٤
	الدرجة الكلية لميكنة نظم العمليات الإدارية	٤,١٣٦	٠,٣٧٩	٨٢,٧١	

يتضح من الجدول السابق:-

أن جودة البيانات حصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي (٨٥,٢١%)، تلي ذلك البرمجيات حصلت على المرتبة الثانية بوزن نسبي (٨٣,٥٤%)، ثم بعد الأجهزة الذي حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (٨٢,٢١%)، جاء بعد ذلك العنصر البشري حيث حصل على المرتبة الرابعة بوزن نسبي (٨١,٦٠%)، وأخيراً بعد الشبكات الذي جاء في المرتبة الخامسة بوزن نسبي (٧٩,٨١%)، أما الدرجة الكلية لميكنة نظم العمليات الإدارية فكان لها وزن نسبي (٨٢,٧١%).

جدول (١٤) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات (البعد الأول / جودة البيانات) وكذلك ترتيبها في البعد

الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	٤,٥٠٤	٠,٥٦٧	٩٠,٠٩	٢
٢	٤,٣١٦	٠,٥٩٧	٨٦,٣٢	٥
٣	٤,٣٥٠	٠,٦٤٧	٨٧,٠١	٤
٤	٤,٢١٤	٠,٥٨٥	٨٤,٢٧	٧
٥	٤,٠٧٧	٠,٧٦٧	٨١,٥٤	٩
٦	٤,٠٠٠	٠,٨٤١	٨٠,٠٠	١١
٧	٤,٥١٣	٠,٥٣٥	٩٠,٢٦	١
٨	٤,١٩٧	٠,٦٦٠	٨٣,٩٣	٨

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة
٦	٨٥,٣٠	٠,٦٨٧	٤,٢٦٥	٩
١٠	٨٠,٦٨	٠,٦٩٤	٤,٠٣٤	١٠
٣	٨٨,٠٣	٠,٦٣١	٤,٤٠٢	١١
	٨٥,٢١	٠,٤٤٢	٤,٢٦١	الدرجة الكلية للبعد

يتضح من الجدول السابق: -

أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة (٧) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٩٠,٢٦%). بينما كانت أدنى فقرة في البعد هي الفقرة (٦) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٨٠,٠٠%). أما الدرجة الكلية للبعد حصل على وزن نسبي (٨٥,٢١ %).

جدول (١٥) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات (البعد الثاني: الأجهزة) وكذلك ترتيبها في البعد

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة
٤	٨٣,٤٢	٠,٧٨٠	٤,١٧١	١
٩	٨٠,٨٥	٠,٧٩٢	٤,٠٠٤	٢
٥	٨٣,٤٢	٠,٦٨٦	٤,١٧١	٣
٢	٨٤,٤٤	٠,٥٧٤	٤,٢٢٢	٤
١٠	٧٢,٣١	٠,٩٨١	٣,٦١٥	٥
٦	٨٢,٥٦	٠,٨٧٦	٤,١٢٨	٦
٨	٨١,٧١	٠,٧٧٢	٤,٠٨٥	٧
١	٨٦,٨٤	٠,٦٠٤	٤,٣٤٢	٨
٧	٨٢,٥٦	٠,٦٥٠	٤,١٢٨	٩
٣	٨٣,٩٣	٠,٦٨٥	٤,١٩٧	١٠
	٨٢,٢١	٠,٥١٢	٤,١١٠	الدرجة الكلية للبعد

يتضح من الجدول السابق

أن أعلى فقرة في البعد كانت: الفقرة (٨) التي احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٨٦,٨٤%)، وأن أدنى فقرة في البعد كانت: الفقرة (٥) التي احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٢,٣١ %). أما الدرجة الكلية للبعد حصل على وزن نسبي (٨٢,٢١ %).

جدول (١٦) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات (البعد الثالث: الشبكات) وكذلك ترتيبها في البعد

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة
٢	٨٥,٤٧	٠,٦١١	٤,٢٧٤	١
٤	٨٢,٩١	٠,٦٢٠	٤,١٤٥	٢
١٠	٦٢,٢٢	١,٠٧٣	٣,١١١	٣

٩	٧٢,٤٨	١,٠٦٥	٣,٦٢٤	٤
٦	٨١,٥٤	٠,٧٢١	٤,٠٧٧	٥
٥	٨٢,٣٩	٠,٧٢١	٤,١٢٠	٦
٣	٨٣,٢٥	٠,٦٤٣	٤,١٦٢	٧
٧	٨١,٣٧	٠,٧٤٠	٤,٠٦٨	٨
٨	٨٠,٨٥	٠,٦٤٩	٤,٠٤٣	٩
١	٨٥,٦٤	٠,٧١٧	٤,٢٨٢	١٠
	٧٩,٨١	٠,٤٤٥	٣,٩٩١	الدرجة الكلية للبعد

يتضح من الجدول السابق

أن أعلى فقرة في البعد كانت: الفقرة (١٠) التي احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٨٥,٦٤%)، وأن أدنى فقرة في البعد كانت: الفقرة (٣) التي احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٢,٢٢%)، أما الدرجة الكلية للبعد حصل على وزن نسبي (٧٩,٨١%).

جدول (١٧) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات (البعد الرابع: البرمجيات) وكذلك ترتيبها في البعد

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة
١	٨٥,٨١	٠,٥٥٨	٤,٢٩١	١
٤	٨٤,٧٩	٠,٦٢٥	٤,٢٣٩	٢
٩	٨١,٥٤	٠,٨٥٣	٤,٠٧٧	٣
٢	٨٥,٤٧	٠,٥٩٦	٤,٢٧٤	٤
١١	٨٠,٥١	٠,٧٢٥	٤,٠٢٦	٥
٨	٨٣,٠٨	٠,٦٧٧	٤,١٥٤	٦
٣	٨٥,٤٧	٠,٥٩٦	٤,٢٧٤	٧
٧	٨٣,٢٥	٠,٦٢٩	٤,١٦٢	٨
٦	٨٣,٩٣	٠,٧٣٤	٤,١٩٧	٩
٥	٨٤,٢٧	٠,٦٦٧	٤,٢١٤	١٠
١٠	٨٠,٨٥	٠,٧٥٩	٤,٠٤٣	١١
	٨٣,٥٤	٠,٤٤٤	٤,١٧٧	الدرجة الكلية للبعد

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرة في البعد كانت: الفقرة (١) والتي احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٨٥,٨١%).

وأن أدنى فقرة في البعد كانت: الفقرة (٥) والتي احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٨٠,٥١%). أما الدرجة الكلية للبعد حصل على وزن نسبي (٨٣,٥٤)

جدول (١٨) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات (البعد الخامس: العنصر البشري) وكذلك ترتيبها في البعد

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة
٧	٨٠,٨٥	٠,٧١٢	٤,٠٤٣	١

٩	٧٠,٦٠	٠,٩٧٠	٣,٥٣٠	٢
٨	٧٦,٠٧	٠,٨٢٣	٣,٨٠٣	٣
٦	٨٢,٧٤	٠,٧٧٦	٤,١٣٧	٤
١	٨٧,٨٦	٠,٦٤٣	٤,٣٩٣	٥
٢	٨٦,٥٠	٠,٦٥٤	٤,٣٢٥	٦
٤	٨٣,٢٥	٠,٦٥٦	٤,١٦٢	٧
٣	٨٣,٤٢	٠,٧٤٦	٤,١٧١	٨
٢	٨٣,٠٨	٠,٦٩٠	٤,١٥٤	٩
	٨١,٦٠	٠,٤٨٧	٤,٠٨٠	الدرجة الكلية للبعد

يتضح من الجدول السابق: أن أعلى فقرة في البعد كانت:

الفقرة (٥) التي احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٨٧,٨٦%).

وأن أدنى فقرة في البعد كانت:

الفقرة (٢) التي احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٠,٦٠%)، أما الدرجة الكلية للبعد حصل على وزن نسبي (٨١,٦٠%).

الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة: ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على ما مستوى الأداء الوظيفي في القطاع الصحي ؟

جدول (١٩) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وكذلك ترتيبها في الاستبانة

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة
١	٧٩,٤٩	٠,٧٠١	٣,٩٧٤	١
٤	٧٨,١٢	٠,٧٤٣	٣,٩٠٦	٢
٥	٧٧,٩٥	٠,٧٧٠	٣,٨٩٧	٣
٦	٧٥,٥٦	٠,٨٣٢	٣,٧٧٨	٤
٩	٧٦,٢٤	٠,٨٣٠	٣,٨١٢	٥
٧	٧٧,٠٩	٠,٨٢٣	٣,٨٥٥	٦
٨	٧٦,٩٢	٠,٨٥٧	٣,٨٤٦	٧
٢	٧٩,١٥	٠,٧٧٠	٣,٩٥٧	٨
٣	٧٨,٨٠	٠,٧٣٥	٣,٩٤٠	٩
	٧٢,٩٩	٠,٥٧٨	٣,٦٥٠	الدرجة الكلية للبعد

يتضح من الجدول السابق أن أعلى فقرتين في البعد كانتا:

- الفقرة (١) التي احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٧٩,٤٩%).

- الفقرة (٨) التي احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧٩,١٥%).

وأن أدنى فقرتين في البعد كانتا:

- الفقرة (٧) التي احتلت المرتبة الثالثة عشر بوزن نسبي قدره (٧٦,٢٩%).

- الفقرة (٥) التي احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٦,٢٤%).
أما الدرجة الكلية للبعد حصل على وزن نسبي (٧٢,٩٩%)
الإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة: نص السؤال الثالث " هل يوجد علاقة بين تقييم ميكنة نظم العمليات الإدارية(جودة البيانات، الأجهزة، الشبكات، البرمجيات، والعنصر البشري) والأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية ؟
وللإجابة عن السؤال الثالث قام الباحث بصياغة الفرض التالي: لا يوجد علاقة بين تقييم ميكنة نظم العمليات الإدارية (جودة البيانات، الأجهزة، الشبكات، البرمجيات، والعنصر البشري) والأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.
وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين تقييم ميكنة نظم العمليات الإدارية(جودة البيانات، الأجهزة، الشبكات، البرمجيات، والعنصر البشري) والأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٠) معامل الارتباط بين تقييم ميكنة نظم العمليات الإدارية(جودة البيانات، الأجهزة، الشبكات، البرمجيات، والعنصر البشري) والأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

الدرجة الكلية لأداء الوظيفي	البعد
**٠,٥٠٧	البعد الأول / جودة البيانات
**٠,٤٤٣	البعد الثاني / الأجهزة
**٠,٤١١	البعد الثالث/ الشبكات
**٠,٣٥٩	البعد الرابع/ البرمجيات
**٠,٥٢٩	البعد الخامس / العنصر البشري
**٠,٥٥٣	الدرجة الكلية لتقييم ميكنة نظم العمليات الإدارية

يتبين من الجدول السابق

وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين تقييم ميكنة نظم العمليات الإدارية(جودة البيانات، الأجهزة، الشبكات، البرمجيات، والعنصر البشري) والأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

وعليه يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد علاقة بين تقييم ميكنة نظم العمليات الإدارية (جودة البيانات، الأجهزة، الشبكات، البرمجيات، والعنصر البشري) والأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

ويفسر الباحث ذلك إلى أن الأداء الوظيفي الإداري ترتبط ارتباطاً وثيقاً وجوهرياً بتقييم إمكانية نظم العمليات الإدارية إذ أن إمكانية نظم العملية الإدارية ساهمت إلى حد كبير في تحسين عمليات المتابعة للأداء الوظيفي والمساهمة في تحسينها وإبداء الرأي بها. الإجابة على السؤال الرابع من أسئلة الدراسة: ينص السؤال الرابع من أسئلة الدراسة على: * ما أثر تقييم إمكانية نظم العمليات الإدارية (جودة البيانات، الأجهزة، الشبكات، البرمجيات، والعنصر البشري) والأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية؟ وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بصياغة الفرض التالي: لا يوجد أثر لتقييم إمكانية نظم العمليات الإدارية (جودة البيانات، الأجهزة، الشبكات، البرمجيات، والعنصر البشري) والأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل الانحدار البسيط والجدول يوضح

جدول (٢١) معادلة الانحدار (إمكانية نظم العمليات الإدارية، الأداء الوظيفي)

التمودج	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة (ف)	قيمة B	قيمة Beta	قيمة T	قيمة الدلالة
البعد الأول/ جودة البيانات	٠,٥٠٧	٠,٢٥٧	٣٩,٨٥٢	٠,٦٦٣	٠,٥٠٧	٦,٣١٣	٠,٠٠٠
البعد الثاني/الأجهزة	٠,٤٤٣	٠,١٩٦	٢٨,٠٥٠	٠,٥٠١	٠,٤٤٣	٥,٢٩٦	٠,٠٠٠
البعد الثالث/الشبكات	٠,٤١١	٠,١٦٩	٢٣,٤٢٣	٠,٥٣٥	٠,٤١١	٤,٨٤٠	٠,٠٠٠
البعد الرابع/البرمجيات	٠,٣٥٩	٠,١٢٩	١٧,٠٠٦	٠,٤٦٧	٠,٣٥٩	٤,١٢٤	٠,٠٠٠
البعد الخامس/العنصر البشري	٠,٥٢٩	٠,٢٨٠	٤٤,٦٨٠	٠,٦٢٨	٠,٥٢٩	٦,٦٨٤	٠,٠٠٠
الدرجة الكلية لميكنة نظم العمليات الإدارية	٠,٥٥٣	٠,٣٠٥	٥٠,٥٣٦	٠,٨٤٣	٠,٥٥٣	٧,١٠٩	٠,٠٠٠

يتضح من الجدول السابق:

- أن نموذج الانحدار البسيط لتمثيل العلاقة بين جود البيانات، والأداء الوظيفي دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٣٩,٨٥٢)، وأن جودة البيانات تفسر (٢٥,٧) من التغيرات على الأداء الوظيفي والباقي (٧٤,٣) من التغيير تعزى لمتغيرات أخرى غير جودة البيانات، ويتضح أيضاً أن العلاقة بينهما دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة T (٦,٣١٣) وهي قيمة دالة إحصائياً وعليه يتضح أن هناك أثر دال إحصائياً بين جودة البيانات والأداء الوظيفي.

- أن نموذج الانحدار البسيط لتمثيل العلاقة بين الأجهزة، والأداء الوظيفي دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (28,050)، وأن الأجهزة تفسر (19,6) من التغيرات على الأداء الوظيفي والباقي (80,4) من التغيير تعزى لمتغيرات أخرى غير الأجهزة، ويتضح أيضاً أن العلاقة بينهما دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة T (5,296) وهي قيمة دالة إحصائياً وعليه يتضح أن هناك أثر دال إحصائياً بين الأجهزة و الأداء الوظيفي.
- أن نموذج الانحدار البسيط لتمثيل العلاقة بين الشبكات، والأداء الوظيفي دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة المحسوبة (23,423)، وأن الشبكات تفسر (16,9) من التغيرات على الأداء الوظيفي والباقي (83,1) من التغيير تعزى لمتغيرات أخرى غير الشبكات ويتضح أيضاً أن العلاقة بينهما دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة T (4,840) وهي قيمة دالة إحصائياً وعليه يتضح أن هناك أثر دال إحصائياً بين الشبكات والأداء الوظيفي.
- أن نموذج الانحدار البسيط لتمثيل العلاقة بين البرمجيات، والأداء الوظيفي دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (17,006)، وأن البرمجيات تفسر (12,9) من التغيرات على الأداء الوظيفي والباقي (87,1) من التغيير تعزى لمتغيرات أخرى غير البرمجيات، ويتضح أيضاً أن العلاقة بينهما دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة T (4,124) وهي قيمة دالة إحصائياً وعليه يتضح أن هناك أثر دال إحصائياً بين البرمجيات والأداء الوظيفي.
- أن نموذج الانحدار البسيط لتمثيل العلاقة بين العنصر البشري، والأداء الوظيفي دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (44,680)، وأن العنصر البشري تفسر (28,0) من التغيرات على الأداء الوظيفي والباقي (72,0) من التغيير تعزى لمتغيرات أخرى غير العنصر البشري، ويتضح أيضاً أن العلاقة بينهما دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة T (6.684) وهي قيمة دالة إحصائياً وعليه يتضح أن هناك أثر دال إحصائياً بين العنصر البشري والأداء الوظيفي.
- أن نموذج الانحدار البسيط لتمثيل العلاقة بين الدرجة الكلية لميكنة نظم العمليات الإدارية، والأداء الوظيفي دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (50,536) وأن ميكنة نظم العمليات الإدارية تفسر (30,5) من التغيرات على الأداء الوظيفي والباقي (69,5) من التغيير تعزى لمتغيرات أخرى غير ميكنة نظم العمليات الإدارية ويتضح أيضاً أن العلاقة بينهما دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة T (7,109) وهي قيمة دالة إحصائياً وعليه يتضح أن هناك أثر دال إحصائياً بين ميكنة نظم العمليات الإدارية والأداء الوظيفي.

وعليه يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد أثر تقييم ميكنة نظم العمليات الإدارية (جودة البيانات، الأجهزة، الشبكات، البرمجيات، والعنصر البشري) والأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية. ويفسر الباحث ذلك إلى أن تقييم ميكنة نظم العمليات الإدارية لها ثقل كبير في عملية الأداء الوظيفي وإيصاله ومتابعته، حيث أوضح النموذج هذا الثقل لكل بعد من ابعاد الميكنة وكذا عمليات الميكنة ككل وهذا ما يفسر نجاح نموذج الانحدار في تفسير الأداء الوظيفي مما يعزز من أن توافر ميكنة نظم العمليات لها دور كبير في تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

توصيات الدراسة:

١. تسريع استكمال خطط القطاع الصحي نحو ميكنة شاملة لكافة العمليات الإدارية، نظراً لأهمية التقييم العالي للميكنة.
٢. إجراء مراجعة دورية للبيانات المميكنة لضمان صحتها ودقتها.
٣. الاستمرار في تطوير نظام المعلومات ليكون قادراً على تبادل البيانات والمعلومات مع الجهات الخارجية المعنية.
٤. تحسين النظام لضمان حماية المعلومات من السرقة أو التلف باستخدام أحدث جدران الحماية.
٥. تحديث الأجهزة المستخدمة حالياً لزيادة كفاءتها بما يتناسب مع حجم الأعمال المطلوب إنجازها.
٦. تطوير شبكة الاتصال الداخلية التي تربط أجهزة الحاسوب في القطاع الصحي لضمان استمرارية العمل حتى في حال انقطاع الإنترنت.
٧. إدراج تحديثات في البرامج المستخدمة تسمح بإجراء تحليل وإعداد التقارير حسب الحاجة.
٨. زيادة عدد الفنيين المختصين بوحدة الحاسوب من خلال توظيف أصحاب الخبرات المتقدمة عبر ديوان الموظفين العام.
٩. توفير تدريب شامل للفنيين المختصين بالصيانة لتمكينهم من إصلاح الأعطال بسرعة وكفاءة، من خلال ورش عمل أو دورات تدريبية.
١٠. توجيه متخذي القرار إلى الاعتماد على البيانات المميكنة لتوفير بدائل تساهم في تحقيق أهداف القطاع الصحي.

١١. تكثيف جهود القطاع الصحي نحو ميكنة كافة عملياتها لتعزيز قدرتها على اتخاذ قرارات رشيدة ودقيقة.
١٢. توجيه الحكومة السعودية لتبني استراتيجية وطنية تهدف إلى تعميم تجربة القطاع الصحي في ميكنة العمليات على جميع المؤسسات الحكومية.
١٣. حث المؤسسات الحكومية على تعزيز بنيتها التحتية التقنية لضمان ازدهار وتطور الأعمال المميكنة في القطاع الصحي.
١٤. التأكيد على ضرورة استكمال ميكنة أعمال القطاع الصحي لما لها من أثر إيجابي كبير في تحسين جودة الأداء الوظيفي.

المراجع

- الزهراني، خالد (٢٠٢١) أثر التحول الرقمي على تحسين أداء العمل في المؤسسات الحكومية: دراسة تطبيقية على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، العدد ٣
- المطيري، فهد. (٢٠٢٠) تحديات تطبيق نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات السعودية وتأثيرها على الأداء الوظيفي. مجلة الدراسات الإدارية، المجلد ١٥، العدد ٢، ١٢٣-١٤٢
- التيشوري، عبد الرحمن، إدارة المكتب الحديث والعصري في الألفية الثالثة
- عبد اللطيف، أ. (٢٠١٦). ميكنة نظم العمليات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي في القطاع الصحي، ص ١٣٠. دار النشر العربية.
- مدلول غصون تلفان (٢٠٢٢) دور الإدارة الإلكترونية في تحسين العمل الإداري دراسة استطلاعية على القطاع الصحي العام في العراق مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، ٣(١)
- الأقرع نور طاهر محمد الأقرع (٢٠٢٠) دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قفيلية مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ١٦٤-١٣٣ (٢)
- الوكيل، منال محمد (٢٠١٦) تأثير الإدارة الإلكترونية على القرارات الإبداعية في المنظمات الحكومية مع دراسة تطبيقية على حي غرب مدينة نصر، المجلة العلمية لقطاع كلية التجارة، جامعة الأزهر، العدد السادس عشر، يوليو

عيسى، م. (٢٠١٥). العلاقة بين استخدام نظم ميكنة المكتب ومستوى تحسين جودة الخدمات الإدارية في جامعة تشرين. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٣٧(٣)، ٢٥١-٢٧٠

على، وآخرون (٢٠٢٣) دور التمكين الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في شركات توزيع الكهرباء المصرية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية المجلد (٤٨) العدد (١)

عبد الجواد، (٢٠٢٢). تطبيق متطلبات إدارة المعرفة وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على المصرف التجاري الوطني الليبي. المجلة العربية للإدارة، العدد ٣٥، ص. ٥٥-٧٥.

الماضي، أشواق بنت سعود بن عبد الله والشنيفي، نجلاء بنت إبراهيم. (٢٠٢١). التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي: دراسة على العاملات الإداريات في الوزارات الحكومية بمحافظة الرياض. مجلة العلوم الإدارية، العدد ٤٣، ص. ٧٥-٩٤.

الطريسي، عبد الله بن عبد الرحمن. (٢٠٢١). أثر أبعاد التوير الوظيفي على رضا العاملين في المنظمات العامة: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمنطقة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

زيادة رانية محمد محمود (٢٠٢٠)، دور الاحتراق الوظيفي في التأثير على رضا الوظيفي دراسة حالة على الإداريين في مستشفى عسير المركزي بمدينة أبها، جامعة الملك خالد، كلية المجتمع للبنات

القرشي سوزان والزهراني إبتسام (٢٠١٦) العلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة ومستوى الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية دراسة تطبيقية على أمانة محافظة جدة. المجلة العربية للإدارة ٢٦(٢) ٢٧-٥٠

أحمد حسن (٢٠٢١). أثر ميكنة العمليات الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. مجلة الإدارة والتطوير، العدد ٥، ص ٥٥-٧٠.

محمد علي (٢٠٢٠). تطبيق تكنولوجيا المعلومات وأثره على تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الخاص. المجلة العربية لتكنولوجيا الإدارة، العدد ٨، ص ٨٩-١٠٥

- سمير عبد الرحمن (٢٠١٩). دور الأنظمة الإدارية المميكنة في تحسين فعالية الأداء الوظيفي بالمستشفيات. مجلة البحوث الصحية، العدد ١٢، ص ٣٣-٥٠.
- نجلاء حسن (٢٠٢٢). تأثير التحول الرقمي على كفاءة الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية. مجلة دراسات التعليم والتكنولوجيا، العدد ٣، ص ٧٧-٩٢.
- عفانة، محمد حسن (٢٠١٩) الميكنة وأثرها على العمليات الإدارية. دار الكتب العلمية، ص ١٥
- السبيعي، خالد (٢٠٢٠) دور ميكنة العمليات الإدارية في تحسين جودة الأداء الوظيفي. مجلة الإدارة الحديثة، (٣) ٢٥، ٤٥-٦٠.
- الصباغ، أحمد (٢٠٢١)، إدارة الموارد البشرية: الأداء الوظيفي وتقييمه. دار الفكر العربي، ص ٦٧.
- قنديلجي، ع. م. (٢٠١٣). البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية (ط. ٣). دار المسيرة للنشر والتوزيع ص ١٣٣
- Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Electronic HRM: Four decades of research on adoption and consequences. *International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 1-29.
- Bondarouk, T., Harms, R., & Lepak, D. (2017). Does e-HRM lead to better HRM service?. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(9), 1332-1362.
- Aguinis, H., & Burgess, J. (2019). The Role of Automation in Enhancing Organizational Efficiency. *Journal of Organizational Management*, 45(3), 202-218.
- Bresnahan, T., & Yin, P. (2020). Administrative Process Automation and Its Impact on Service Quality. *International Journal of Public Administration*, 43(4), 300-317
- Lee, S., & Kumar, A. (2023). Digital Transformation and Process Automation in Healthcare Administration. *Journal of Healthcare Management*, 68(1), 45-58
- Almashyakhi, M. (2022). Evidence-based review of electronic human resources management and its impact on human resources management strategy. Unpublished Master's Thesis, King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia.
- Althonybat, H. & Thneibat, H. (2019). The Impact of the E- Management of Human Resources on the Job Performance of the Arab Potash Company. *Journal of Islamic Banking and Finance*, 7(2): 59-68

- Ramya, N. (2016). The impact of training on employee performance: A study with suggestions for improving employee performance through effective training programs at Mangalore Pipe Factory, India. Unpublished Master's Thesis, Mangalore University, India.
- Smith, J. (2020). The Impact of Administrative Process Automation on Employee Performance in Public Organizations. *Journal of Administrative Studies*, 12(3), 45-62
- Johnson, R., & Brown, T. (2019). Digital Transformation and Its Influence on Job Performance in Private Enterprises. *International Journal of Business Management*, 24(7), 101-120.
- Davis, K. (2021). The Role of IT-Driven Administrative Systems in Enhancing Hospital Staff Efficiency. *Journal of Healthcare Management*, 18(2), 63-78.
- Williams, A., & Taylor, S. (2022). The Impact of Workflow Automation on Employee Performance in Educational Institutions. *International Journal of Educational Technology*, 30(5), 88-105.