

الفصل الدراسي الثاني- ٢٠٢٣

جامعة الجميع الذكية

كلية الإدارة

ماجستير إدارة المشاريع

أثر أتمته الأنظمة الإدارية على إنتاجية العاملين في المدينة الطبية بجامعة
الملك سعود في المملكة العربية السعودية

**The impact of automation of administrative
systems on the productivity of workers in the
medical city at King Saud University in the
Kingdom of Saudi Arabia**

اعداد الطالبة:

سناء محص العتيبي

رقم الجامعي: ٢٢١٠٠١٨٠٢

تحت اشراف:

د: وليد صديق

القسم الأول

المقدمة

الإهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى عائلتي الكريمة، وإلى كل شخص دعمني

وشجّعني.

الباحثة

شكرو تقدير

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، أن وفقني وأعاني على إكمال هذا العمل، يقول النبي ﷺ: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"؛ لذا فإنه يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لكلية للإدارة بجامعة الملك سعود، هذا الصرح العلمي الشامخ الذي منحني فرصة إكمال مسيرتي التعليمية، والشكر الجزيل، والعرفان الكبير لمشرفي الفاضل الدكتور/ وليد صديق على رحابة صدره، وتشجيعه الدائم وتواضعه، فجزاه الله خير الجزاء، ورفع الله من قدره وشأنه.

وختاماً، أتوجه بالشكر الجزيل لكل شخص ساعدني.

الباحثة

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى اثر اتمتة الأنظمة الإدارية على انتاجية العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية ، حيث أجريت الدراسة على عاملين المدينة الطبية بجامعة الملك سعود وتم جمع (١٠٠) استبانة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أهم نتائج الدراسة أن النسبة الأكبر من أفراد الدراسة مؤهلين العلمي بكالوريوس بنسبة (٥٠%)، في حين أن هناك (٢٨%) من أفراد الدراسة مؤهلهم التعليمي أقل من البكالوريوس. وأن هناك (٦٨%) من أفراد الدراسة من الإناث، في مقابل وجد أن هناك (٣٢%) من أفراد الدراسة من الذكور. وأن هناك (٧٥%) من أفراد الدراسة أعمارهم من ٣٠ إلى ٥٠ سنة، في حين وجد أن هناك (٢٣%) من أفراد الدراسة أعمارهم أقل من ٣٠ سنة. وأن هناك (٦٣%) من أفراد الدراسة متزوجين/متزوجات، في حين وجد أن هناك (٢٣%) من أفراد الدراسة عزاب/عازبات. وأن (٢٦%) من أفراد الدراسة عدد سنوات خبرهم من ٢ الى أقل من ٥ سنوات ويتساوى معهم أفراد الدراسة التي عدد سنوات خبرتهم ١٠ سنة فأكثر. وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة وضع خطة شاملة لأتمتة أنشطة الأنظمة الإدارية على مستوى الجامعة. ضرورة توفير الجامعة أجهزة حاسب بمواصفات مناسبة تمكن العاملين من الدخول إلى الأنظمة الإدارية. العمل على إيجاد نظام معلومات متطورة تختص بالأنظمة الإدارية. ضرورة توفير الجامعة دورات تدريبية وورش عمل لتعليم العاملين كيفية استخدام الأنظمة الإدارية.

Abstract

The study aimed to impact of automation of administrative systems on the productivity of workers in the medical city at King Saud University in the Kingdom of Saudi Arabia. The study was conducted on medical city workers at King Saud University, and (100) questionnaires were collected, The descriptive analytical method was used. The most important results of the study were that the largest percentage of the study subjects had a bachelor's degree (50%), while (28%) of the study subjects had an educational qualification less than a bachelor's degree. And that (68%) of the study participants were females, while it was found that there were (32%) of the study members were males. And that there are (75%) of the study individuals whose age is from 30 to 50 years, while it was found that there are (23%) of the study individuals whose age is less than 30 years. And that (63%) of the study subjects are married/married, while it was found that (23%) of the study subjects are single/celibate. And that (26%) of the study individuals have years of experience from 2 to less than 5 years, and they are equal to the study individuals whose experience is 10 years or more. The study recommended the need to develop a comprehensive plan to automate the activities of the administrative systems at the university level. The need for the university to provide computers with appropriate specifications that enable workers to access the administrative systems. Work on creating an advanced information system related to administrative systems. The need for the university to provide training courses and workshops to teach employees how to use administrative systems.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
١	القسم الأول: المقدمة
٢	الإهداء
٣	الشكر والتقدير
٤	ملخص البحث بالعربية
٥	ملخص البحث بالانجليزية
٦	فهرس المحتويات
٨	فهرس الجداول
٩	القسم الثاني: الاطار النظري للدراسة
١٠	الفصل الأول: اشكالية الدراسة وأهمتها
١٠	المقدمة
١٢	اشكالية الدراسة واهميتها
١٤	الفصل الثاني : اتمته الأنظمة الإدارية
١٤	مفهوم اتمته الأنظمة الإدارية.
١٤	أهمية الاتمته
١٤	وسائل الاتمته
١٦	الفصل الثالث: انتاجية العاملين
١٩	اثر اتمته الانظمة الإدارية على انتاجية العاملين
٢٢	تطبيق واستخدام اتمته الأنظمة الإدارية
٢٣	القسم الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية
٢٤	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية
٢٤	منهج البحث
٢٤	مجتمع الدراسة
٢٤	عينة الدراسة

٢٥	خصائص افراد عينة الدراسة
٣٠	أداة الدراسة
٣١	صدق أداء الدراسة
٣٥	ثبات أداة الدراسة
٣٦	إجراءات تطبيق أداة الدراسة
٣٧	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
٣٧	الفصل الخامس: النتائج الميدانية
٥١	الفصل السادس: تحليل النتائج والمقترحات
٥١	أولاً: خلاصة الدراسة
٥٢	ثانياً: نتائج الدراسة
٥٤	ثالثاً: توصيات الدراسة
٥٦	المراجع
٥٨	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول
٢٥	جدول رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي
٢٦	جدول رقم (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس
٢٧	جدول رقم (٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر
٢٨	جدول رقم (٤) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية
٢٩	جدول رقم (٥) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة
٣١	جدول رقم (٦) تحديد فئات المقياس المتدرج الخماسي
٣٢	جدول رقم (٧) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية) بالدرجة الكلية للمحور
٣٣	جدول رقم (٨) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل) بالدرجة الكلية للمحور
٣٤	جدول رقم (٩) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار) بالدرجة الكلية للمحور
٣٤	جدول رقم (١٠) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية) بالدرجة الكلية للمحور
٣٥	جدول رقم (١١) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة
٣٨	جدول رقم (١٢) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإستجابات أفراد الدراسة حول مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية
٤٢	جدول رقم (١٣) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإستجابات أفراد الدراسة حول مدى تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل
٤٥	جدول رقم (١٤) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإستجابات أفراد الدراسة حول مدى توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار
٤٨	جدول رقم (١٥) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإستجابات أفراد الدراسة حول بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية

القسم الثاني
الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول إشكالية الدراسة وأهميتها

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المقدمة

الحمد لله الواحد الذي لا شريك له.. الله الذي عمت حكمته جميع أركان الوجود، وهو الذي شملت وجمعت رحمته كل الوجود، ونحمد الله تعالى ونشكره، ونستعينه بكل لسان، ونشهد أنه الله لا إله إلا هو، الواحد الذي لا شريك له، وهو الودود الغفور، له الشكر، وله الحمد، وله أيضًا الملك، هو الذي أعز المسلمين بدينهم، وتوعد للكافرين والعصاة بالعذاب الأليم، ونشهد أن محمد رسولنا وحبيبنا وشفيعنا عليه أفضل الصلاة والسلام هو نبي الله ورسوله وعبد، هو صاحب المقام الكبير المحمود، ﷺ تسليم كبير إلى يوم الدين.

في عصرنا الحالي تعد اتمتة الاجراءات لجميع القطاعات شيء ضروري لا بد منه فهي ترفع من مستوى الأعمال و تسهم في تنظيمها و اتقانها. فقد سهلت الأتمتة أغلب الأعمال و جعلتها سريعة و خفضت من الجهد و وفرت الوقت لكافة المجالات والإدارة سوى كانت منشآت حكومية او خاصة. لقد كتبت هذا البحث لانني على دراية تامة وملمة بما حدث فقد كنت و ما زلت مديرة المشروع هناك. في شهر يوليو من عام ٢٠١٩ قررت المدينة الطبية لجامعة الملك سعود ان تقوم باتمته جميع الاجراءات و ذلك لسبب تشتت بعض البيانات الموظفين و فقدانها مما اداء الى محاولة لإيجاد برنامج يحقق لهم كل ما هو مطلوب.

قبل أن أبدأ في سرد البحث أود أن أوضح ما هو معنى الأتمته؟ و ماهي فوائد الأتمته؟ تعرف الأتمته بأنها تحويل الاجراءات من ورقية إلى لا ورقية. و كذلك تعد بأنها نظام يعتمد على الآلات أي نظام عمل تلقائي يشرف على إنجاز المهام ومراقبتها و تسليم المنتجات والتحكم بما يخصها، والمميز هنا أن كل هذه الخدمات تحدث بدون الاستعانة بالجهود البشرية.

الأتمتة الإجراءات فوائد كثيرها أهمها:

- توفير الوقت: بدلاً من الساعات الطويلة التي يبذلها الموظف في البحث عن اسم ما او عن رقم و ما شابه تستغرق الحواسيب ثوان قليلة فتظهر النتيجة المرادة في وقت سريع و بنتيجة ماهرة.
- إنتاج أكبر: عند توفير الوقت يصبح لدينا مجال زمني أكبر لمضاعفة الإنتاج في العمل, و هذا يعزز من القدرة الإنتاجية بشكل متسق و منتظم, كما يمكن أيضاً زيادة المعاملات و الأوراق المنتجة و الانتهاء منها بشكل أسرع و الالتفات إلى الأعمال المتبقية.
- توفير المال: يمكن للآلة أن تحل مكان من ثلاثة إلى خمسة موظفين و بذلك لن نحتاج إضافية للموظفين.
- توفير الموارد: في حال وجود نظام الأتمتة ستستغني عن الكثير من الاحتياجات الأخرى كالورق مثلاً و الحبر و إلى ما ذلك فنظم الأتمتة تستوعب كميات هائلة من المعلومات في قرص واحد فقط.
- رفع الكفاءة: نسبة أخطاء الآلة قليلة وتكاد تكون نادرة وذلك يقلل من الأخطاء اليدوية الشائعة التي تحدث في أغلب المؤسسات أو المكاتب، فذلك سيرفع تقدير الشركة ومستواها، كما سيقبل مستوى الغش والخداع والفساد والمشاكل المعتادة في هذا المجال.

يعد قرار اتمتة الإنظمة الادارية من اهم القرارات التي تم اتخاذها من قبل المدينة الطبية بجامعة الملك سعود و ذلك لوجود عقبات و عثرات اثرت على انتاجية العاملين بها. كانت المدينة تعتمد على عدت انظمة لاحتساب الرواتب و الاجازات و كذلك لبيانات الموظفين على سبيل المثال

لبيانات الموظفين كانت على برنامج HR برنامج تم اعداده بجهود فرديه لمنسوبي المدينة وبرنامج ولاء و مدار و غيرها الكثير و الهم من هذا انهم كانوا يعتمدون على الورق في طلب الاجازات و في التوظيف. لم تعي المدينة على اهمية الأتمتة الى بعد ما زاد عدد المنسوبين و زادت البيانات و الطلبات، بعد ذلك تم اختيار الشركة التي انا احد منسوبيها لإصلاح الوضع و اتمتة جميع الانظمة. كانت أهداف هذا المشروع :

- تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية.
- تقديم الممكنات التقنية اللازمة لدعم وتمكين عملية التحول في الجامعة .
- توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار.
- أتمتة وإدارة العمليات الإدارية بشكل متكامل لجميع مستخدمي الجامعة .
- بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية .
- تقديم الدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل وفق متطلبات الأعمال.
- تطوير الأنظمة الإدارية لإستيعاب التوسع والتغيرات في متطلبات الأعمال .

اشكالية الدراسة وأهميتها

لقد بدأت بوضع خطط للوصول إلى ما هو مطلوب وهو توفير أفضل بيئة تقنية لتمكين عملية التحول الإداري في الجامعة. ثابرت و اجتهدت و لله الحمد، للوصول إلى بناء منظومة إدارية متكاملة ومؤتمتة وفق أفضل الممارسات العالمية وتطويرها لتخدم الأهداف الإستراتيجية للجامعة كممكن أساسي لعملية التحول . كان لدي الكثير من التساؤلات و هي هل من الممكن النجاح؟. هل سيكون الفريق متعاون؟. هل سيكون من السهل جمع المعلومات و إتمتها؟.

تم عقد أول اجتماع مع الفريق المعني بقيادة ممثل مدير المشروع من قبل المدينة الطبية المهندس: بادي الحربي في أواخر شهر يوليو ٢٠١٩ لفهم النقاط المهمة و صر المشاكل و معالجتها.

و من ثم توالى الاجتماعات مع الأقسام. كان يجب على ان اتبع مبدأ agile لإنجاز هذا المشروع. لقب البرنامج برصين فقد قمت جامعة الملك سعود بتقسيم تطوير الأنظمة الإدارية إلى مرحلتين بحيث تشمل المرحلة الأولى تصميم النظام ليشمل الجامعة والمدينة الطبية الجامعية على أن يكون تطبيق النظام بالمرحلة الأولى في المدينة الطبية الجامعية. وهذا المشروع يمثل تنفيذ المرحلة الثانية من المشروع والتي ستشمل توريد رخص إضافية والتطبيق في الجامعة نفسها بكلياتها وعماداتها. والتدريب عليها وصيانتها وموائمتها مع طبيعة العمل في الجامعة بحيث تكون أنظمة متكاملة ومتوافقة مع إجراءات وقوانين العمل والتشريعات الحكومية الصادرة من وزارة المالية و وزارة الموارد البشرية و وزارة التعليم وديوان المحاسبة والجهات التشريعية الأخرى في المملكة.

في الختام نحمد الله العظيم الذي وفقنا لكتابة هذا البحث علمي والذي كتب تحت عنوان أثر اتمتة الأنظمة الإدارية على انتاجية العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية و قد حرصنا في هذا البحث على ذكر كافة المعلومات التي تتعلق بهذا الموضوع من المصادر الأكثر وثوقية، نسأل الله العظيم أن يكون هذا البحث منارةً لمن أراد الاستفاضة في بحر هذا العلم، ونرجو من الله -سبحانه وتعالى- أن ينال هذا البحث إعجابكم، والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

الفصل الثاني

أتمتة الأنظمة الإدارية

مفهوم أتمتة الأنظمة الإدارية:

تعرف الأتمتة بأنها التشغيل الآلي لجهاز أو عملية أو نظام يتم التحكم به آلياً بواسطة أجهزة آلية أخرى تحل محل الإنسان في المراقبة والجهد واتخاذ القرارات المبرمجة. (الحسنية، ٢٠١٥، ١٩٠).

وتعرف أيضاً بأنها عملية استخدام نظم الحواسيب وشبكتها في انجاز الأعمال الإدارية في المنظمات ذات الطابع الإداري أو الإنتاجي أو المالي أو الخدمي وهي تحتاج إلى عدة شروط ومتطلبات للمنظمة أهمها:

- تحديد الأعمال الواجب أتمتها وأولويات عمليات الأتمتة فيها.
- إجراء توصيف دقيق للأعمال والإجراءات القائمة.
- تخصيص الموارد المالية اللازمة لمشروعات الأتمتة.
- توفير شبكة اتصالات رقمية حديثة كافية لدعم الأتمتة الإدارية.

أهمية الأتمتة :

إن الأتمتة تسهم في تعزيز انتاجية العاملين من خلال ما يلي:

١. مساهمتها في تخفيض الوقت الذي يقضيه العاملون على المهام الروتينية.
٢. تقليل الأخطاء التي قد يرتكبها العاملين.
٣. تساعد المنظمات على خفض التكاليف المرتبطة بتعيين العاملين. (رزق، ٢٠٢١).

وسائل الأتمتة :

وسائل الأتمتة كثيرة ومتعددة منها ما يلي:

١. نظم الاتصالات الالكترونية كالبريد الالكتروني والارسال عبر تقنية التواصل.

٢. نظم إلكترونية للتخزين كنظم الأرشفة الإلكترونية ونظم الرسوم المصغرة (ميكرو فيلم وميكرو فيش).

٣. نظم النسخ الإلكترونية كأجهزة النسخ العادية بأنواعها وأحجامها المختلفة.

٤. شبكة للحاسبات المحلية تعني بتوصيل البيانات والصوت وتسمح باتصال عدة أجهزة وأفراد مع بعضهم البعض وبصورة فورية ومستقلة.

الفصل الثالث

إنتاجية العاملين

مفهوم إنتاجية العاملين:

مصطلح الإنتاجية على أنه مقياس لقدرة المنشآت على تحقيق المخرجات من المدخلات، كما يُعرف أيضاً على أنه إمكانية تحقيق أكبر كمية مخرجات ممكنة من كمية مدخلات معينة. ويُعتبر مصطلح الإنتاجية واحداً من أبرز المصطلحات وأكثرها تداولاً في المجالات الاقتصادية، والصناعية، ومجالات العمل المختلفة، فهو مؤشّر قويّ على مدى قدرة عناصر الإنتاج على التآزر من أجل القيام بعملية إنتاجية صحيحة، كما أنّ لهذا المصطلح علاقة كبيرة في العديد من الأمور الأخرى، التي بعضها قد لا يخطر على ذهن الكثيرين، وفيما يلي بعض التفاصيل حول الإنتاجية. (العلي، ٢٠١٧، ١٣٤).

١. تحسين الإنتاجية:

أن تحسين الإنتاجية يركز تحسين على رفع كفاءة العمل الذي يتم تأديته، ومن هنا فإنّه يمكن القول إنّ المنشآت الناجحة المثالية تتوفر على بيئة عمل كفؤة، وأن عناصر الإنتاج فيها متضافرة، هذا ويُعتبر العنصر البشري العامل الأهمّ في عملية الإنتاج، فدون هذا العنصر لن تتوفّر القدرة على استغلال المواد الخام، وتطبيق العمليات الإنتاجية عليها، وإدارة المنشأة، وما إلى ذلك. حتّى يتحسّن العنصر البشري ويؤدي عمله على أكمل وجه ممكن ينبغي توفير سبل الراحة، والأمان الوظيفي له، وإعطائه أجراً يتناسب المجهود الذي يبذله، إلى جانب أهميّة التعامل معه بإنسانيّة ورحمة، وتقصير المسافات بينه وبين رب العمل، فكل هذه الإجراءات تساعد على رفع كفاءة العامل، وبالتالي تحسين مستوى الإنتاجية. إلى جانب ذلك، وحتى ترتفع إنتاجية المنشأة يجب أن تتوفر الإدارة الحكيمة القادرة على استغلال الموارد، وتنظيم عملية الإنتاج، واتخاذ القرارات المناسبة، ولو حدث وتوافرت كافة العوامل التي تساعد على الوصول إلى

عملية إنتاج صحيحة، ولم تتوافر الإدارة الكفؤة لفشلت عملية الإنتاج برمتها، ولأهدرت المواد الخام، والمجهودات البشرية. (العلي، ٢٠١٧، ٧٦).

٢. آثار تحسين الإنتاجية:

أنه لا شك أن إنتاجية الموظفين أمر حيوي لنجاح المنظمات، ولكنها تتطلب الكثير من العمل من أصحاب الأعمال والموظفين على حد سواء، حيث إن الأعمال التجارية ذات الإنتاجية العالية تُمثل نقطة انطلاق قوية في المنافسة.

إن ما يفصل العمل الجيد عن العمل الممتاز ليس فقط المنتجات والخدمات الحاصلة على أعلى تقييم، بل هم الموظفون الذين يعتبرون آلة العمل الداخلية الأهم، ولا يوجد شيء أكثر أهمية للشركات من موظفيها، فإذا كان موظفوك سعداء فستزيد إنتاجيتهم، وهذا بالضبط ما تحتاجه المنظمات للنمو.

على الرغم من أن ثقافة الشركات والأجور والرغبة في تحقيق الهدف تُعد من أهم العوامل لزيادة الإنتاجية، إلا أن سير العمل المحدد بوضوح وتقليل مقدار الوقت الذي يقضيه الموظف في المهام غير الضرورية والتكرارية سيؤدي إلى تحسين مستويات الإنتاجية في المنظمة بشكل كبير. (الطراونة، ٢٠١٤، ٥٨).

سبع نقاط يمكن لأي شركة استخدامها لزيادة إنتاجية الموظفين:

ومن العوامل التي يمكن أن تستخدمها الشركات لتقييم بيئة عمل موظفيها: إجراء استطلاعات رأي للموظفين حول بيئة العمل، وإجراء اجتماعات نصف سنوية لمناقشة جودة بيئة العمل وكيفية تحسينها، وكذلك إقامة لقاءات للموظفين خارج الشركة.

كما تشير آخر الدراسات إلى أن ثقافة الشركة التي تشدد على بناء العلاقات ومكافآت العمل الجماعي تسهم في زيادة إنتاجية الموظفين، في حين أن الشركات التي تركز على التسلسل الهرمي والنجاح الفردي تعرقل الإنتاجية.

- تحسين سير العمل : تعتمد الإنتاجية المتميزة في المقام الأول على تعريف جيد وواضح

لخطوات سير العمل بشكل يخلو من المهام المتكررة وغير الضرورية.

يجب أن تعمل الشركات على ضبط مهام سير العمل حتى يتمكن الموظفون من تسليم المهام بكفاءة ودون تأخير. إذا كان أحد المديرين يواجه صعوبة في إنشاء خطط سير عمل قوية فيمكن لبرامج مثل KiSSFlow مساعدتك في إنشاء قنوات اتصال ومعالجة مهام العمل بكفاءة أكبر.

- الاستثمار في تعيين أعضاء إدارة ناجحين: يعتمد الموظفون على إدارة الشركة للحصول

على التوجيه السليم، وهذا هو السبب في أنه ينبغي للشركات تعيين المديرين ذوي

الكفاءة والاستثمار فيهم على جميع المستويات. (إبراهيم، ٢٠١٧، ٧١).

قد تجد بعض المنظمات أن الإدارة الجيدة لا بد أن تكون من خارج الشركة، حيث إنها تعمل على بث أفكار جديدة في ثقافة الشركات، قد نتفق في هذه النقطة ولكن هناك قيمة كبيرة في تشجيع الموظفين من الداخل للوصول للمناصب الإدارية، حيث يعرف الموظفون المدربون من الداخل سير عمل الشركة بشكل أفضل.

لذلك يجب أن تركز المنظمات على إنشاء وتطوير قسم موارد بشرية قوي يحافظ على تدريب الموظفين على طرق جديدة لأداء مهام العمل.

قد تريد بعض المنظمات تقليل تكاليف عملياتها من خلال عدم الاستثمار في جميع الأدوات التي يحتاجها الموظفون، ولكن ذلك قد يؤثر على الإنتاجية.

من المهم أن نلاحظ أن الموظفين الذين يمتلكون الأدوات المناسبة للوظيفة يمكن أن يزيدوا الإنتاجية إلى أقصى حد، مع الرغبة في تحقيق الهدف والحفاظ على سير العمل الذي أنشأته الشركة، لذلك يمثل تزويد موظفيك بالأدوات التي يحتاجون إليها للنجاح خطوة مهمة جدًا لزيادة إنتاجيتهم.

أثر أتمته الأنظمة الإدارية على إنتاجية العاملين:

١. الرغبة في تحسين إنتاجية العاملين:

السبب الرئيس وراء ظهور وانتشار نظم أتمته الأنظمة الإدارية الرغبة في تحسين إنتاجية العاملين فقد كشفت نتائج العديد من الدراسات تحقيق العاملين مستويات عالية من الانتاجية في بعض الأعمال المؤتمتة تصل نسبتها إلى (٩٠%) فيما بلغت الانتاجية في الأعمال غير المؤتمتة إلى مستويات متدنية (العتيبي، ٢٠١٧).

- تزايد القدرات العاملين لتحقيق الأهداف الجماعية لإنتاج الخدمات.
- توفير معرفة ومعلومات حول الأعراض الجانبية الضارة التي تساهم في تجنب الأضرار.
- توفر بدائل جديدة للقرارات المراد اتخاذها أو البرامج المستهدفة لتحقيق الأهداف أو السلوكيات.
- تساعد على اكتشاف الحاجات المتجددة التي تستلزمها التغيرات المستقبلية أو الناجمة عن طبيعة الحياة الحديثة.
- توفر وسائل وأدوات للتحليل وفهم النظم المعقدة كالتقنية الموصلة إلى عملية لاتخاذ القرارات لاختيار التقنية المناسبة. (السالمي، ٢٠١٤).

٢. تحسين إنتاجية العمل :

أن تحسين الانتاجية سبباً لظهور وتطور نظم أتمته الأنظمة الإدارية وفي ذات الوقت تعكس فائدة ملموسة تنتج عن تطبيق الاتمته بفعالية وذلك من خلال ما تحققه الاتمته من تحسين الانتاجية كمحصلة نهائية لمجموعة من العوامل الايجابية التي يساهم فيها تطبيق النظم الآلية في مجالات حيوية هامة من أهمها:

- تحسين مستوى الأداء الوظيفي من خلال رفع مستوى ما يقوم به كل فرد من مهام وأعمال موكلة إليه.
- الاستغلال الأمثل للموارد البشرية بتخفيض عدد العاملين إلى العدد اللازم لأداء نفس الحجم الحالي من العمل أو الإبقاء على العاملين الحاليين مع زيادة وتوسيع نطاق العمل عن سابقه.
- تحسين جودة القرارات أو درجة الرشد في اتخاذها تبعاً لتطور أساليب إنتاج وتوصيل المعلومات وتوظيفها واستثمارها بشكل أكثر فعالية.
- زيادة مستويات الكفاية من خلال أداء نفس النوع من العمل بتكلفة أقل أو في وقت أقصر أو بهما معاً.
- رفع مستوى الفعالية بزيادة قدرة كل مسئول بالتنظيم الإداري بما يمكنه من تحقيق الأهداف المناطة بشكل أفضل. (بلغنامي، ٢٠٢٢).

٣. توفير وقت العمل:

يقود تطبيق الائمة في الأعمال والأنظمة الإدارية بفعالية إلى تحقيق وفر ملموس وقابل للقياس الكمي في وقت العمل وذلك نتيجة تبني منظمات الأعمال لأساليب وتقنيات حديثة كالأتمتة. وهناك العديد من الشواهي التي تساند وتدعم هذا التوجه ومنها:

- الاجتماع عن بعد: والذي يوفر وقت العاملين عندما يكون الاتصال والحوار الشخصي المباشر مهماً.
- البريد الإلكتروني: قلل الوقت المهدور في الاجتماعات والمقابلات وفي نقل وتسليم الملفات.

- تخزين البيانات والوثائق والمستندات: على وسائط تخزين الكترونية بواسطة الحاسب
- قلة كثيراً من مقدار الوقت للاستعلام أو البحث عن البيانات المطلوبة واسترجاعها عن الحاجة.

٤. تزايد أعداد العاملين الإداريين:

من عوامل تزايد أهمية الاتمته حديثاً النمو الهائل في إعداد العاملين الإداريين حيث أن نسبة الأعمال الإدارية من إجمالي العاملين ارتفعت من ٣٥% إلى ٤٥% ويرتبط بظاهرة الميل المستمر لتزايد العاملين إلى حقيقتين هامتين هما:

- أنه كلما تزايد عدد العاملين كلما تزايدت التكاليف الإجمالية للعمل كمصروفات إدارية وعمومية وبالتالي فأى تحسين في الانتاجية للأعمال الإدارية من خلال الاتمته هي تحقيق وفر ملموسة في التكلفة الكلية على مستوى المنظمة ككل.
- أنه رغم التزايد المستمر فواقع حال المنظمات الفعلي يفتقر إلى قوى عاملة ذات خبرة ومهارة مناسبة تستوعب تطبيق أساليب التقنية الحديثة للآتمته.

٥. تنمية وتطوير القدرات الوظيفية للعاملين:

تعد المزايا والفوائد التي يحققها تطبيق الأتمته تتمثل في ما اطلق عليه مسمى القيمة المضافة فالتسهيلات التي وفرتها التقنية الحديثة الاتمته ساهمت في تطوير وتنمية قدرات ومهارات العاملين في مجالات متعددة لاسيما في زيادة قدرة الوصول للمعلومات المطلوبة بالسرعة المناسبة وزيادة قدرة الاتصال الفعال بالرؤساء والمرؤوسين، وكذلك زيادة قدرة التحكم في الأنشطة والرقابة عليها بجانب زيادة القدرة على الاسهام الشخصي في تحقيق أهداف المنظمة. فإن الاتمته كأسلوب تقني ومتطور تحتاج إلى تدريب ورفع مستوى معارف ومهارات وسلوكيات العاملين لكي يتم الاستفادة منه. (الصيرفي، ٢٠١٥).

٦. تحسين مستوى جودة القرارات:

أن الاستمرار في توظيف معطيات التقنية الحديثة وإدخالها في أعمال الأنظمة الإدارية والتي تتميز بسرعة وفعالية الاتصالات بين العاملين والمنظمة داخل التنظيم وخارجه ، سرعة توفير المعلومات بالدقة اللازمة كما أدلى إلى اختزال الوقت والمسافات في مناقشة وتبادل الآراء وحقق توافر وتجانس البيانات على مستوى المنظمات كافة مما ساهم في زيادة مستوى جودة القرارات وحد من ازدواجيتها. ولهذا فتطبيق الائمة إلى رفع مستوى كفاءة وفعالية القرارات ويجعلها أكثر رشداً وعقلانية ودقة وموضوعية. (زعرى، ٢٠١٨).

تطبيق واستخدم اتممة الأنظمة الإدارية:

هناك عدة أهداف لتطبيق واستخدم اتممة منها ما يلي:

١. زيادة السرعة والدقة بإجابة المراجعين والاقتصاد من وقتهم.
٢. عدم الحاجة إلى المراجعة الحضورية من أجل عرض الطلب ومتابعة جوابه.
٣. ترتيب وتنظيم دوران المراسلات في الدائرة.
٤. إيصال المراسلات الورقية إلى حدها الأقل في داخل وخارج الدائرة.
٥. خلق الطرق الصحيحة وقياس دوران الأعمال في الدائرة ومتابعة تحسينهم المستمر.
٦. زيادة السرعة وإيجاد السهولة في مراسلات ما بين الدوائر.
٧. إيصال السريع للمراسلات التي قد صنف.
٨. زيادة تمرين الموظفين عن طريق تأمين إمكانية التنظير وقياس الأنشطة.
٩. خلق المهة المناسب من أجل استقرار جميع الأنظمة الإدارية الموحدة. (ناصر، ٢٠١٨).

القسم الثالث

الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية

يتناول هذا الفصل أيضاً لمنهج الدراسة المتبع، وكذلك تحديد مجتمع وعينة الدراسة، ووصف خصائص أفراد عينة الدراسة، ثم عرضاً لكيفية بناء أداة الدراسة والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائية.

منهج الدراسة.

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لكونه المنهج الذي يتناسب مع تحقيق أهداف الدراسة الحالية، ويُعرف المنهج الوصفي بأنه: "دراسة عامة لظاهرة موجودة في جماعة ما، وفي مكان معين وفي الوقت الحاضر، وهو طريقة من التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لمشكلة اجتماعية" (درويش، ٢٠١٨، ص: ١١٨)، ففي ضوء هذا المنهج سوف يتم القيام عرض استجابات عينة الدراسة، ثم تحليلها وتفسيرها والتوصل للنتائج واقتراح الحلول المناسبة لها، وذلك لمعرفة أثر امتة الأنظمة الإدارية على انتاجية العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة:

قامت الباحثة بتوزيع أداة الدراسة إلكترونياً على أفراد مجتمع الدراسة من العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية، وقد استجاب لعملية التوزيع

(١٠٠) منهم وبذلك بلغت عينة الدراسة (١٠٠) من العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود.

خصائص أفراد عينة الدراسة.

يتصف أفراد عينة الدراسة بعدد من الخصائص الوظيفية تتمثل في: المستوى التعليمي، الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، وذلك على النحو التالي:

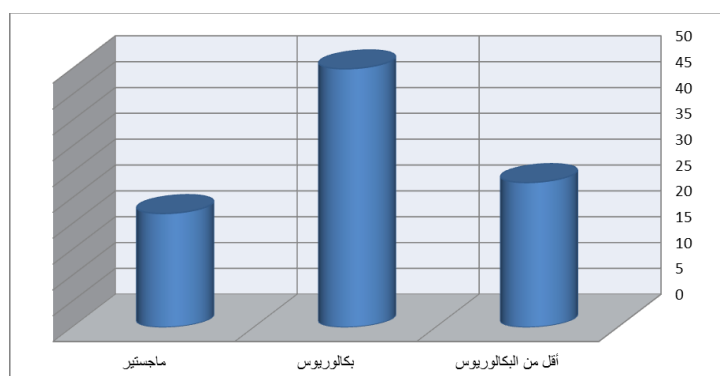
١- المستوى التعليمي:

جدول رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
٢٨.٠	٢٨	أقل من البكالوريوس
٥٠.٠	٥٠	بكالوريوس
٢٢.٠	٢٢	ماجستير
١٠٠.٠	١٠٠	الإجمالي

يوضح الجدول رقم (١) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث أن النسبة الأكبر من أفراد الدراسة مؤهلين العلمي بكالوريوس بنسبة (٥٠%)، في حين أن هناك (٢٨%) من أفراد الدراسة مؤهلهم التعليمي أقل من البكالوريوس، وفي الأخير وجد أن هناك (٢٢%) من أفراد الدراسة مؤهلهم العلمي ماجستير، وهذه النتيجة تدل على تنوع المؤهلات العلمية لدى أفراد الدراسة مما يساعد في الحصول على نتائج متنوعة حول اتمتة الأنظمة الإدارية على انتاجية العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية، والشكل التالي يوضح ذلك.

شكل رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي



٢- الجنس:

جدول رقم (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

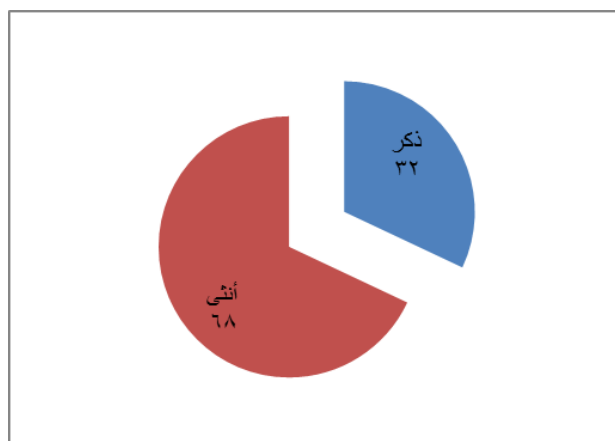
الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	٣٢	٣٢
أنثى	٦٨	٦٨
الإجمالي	١٠٠	١٠٠٠

يتضح من خلال الجدول رقم (٢) أن هناك (٦٨%) من أفراد الدراسة من الإناث، في مقابل

وجد أن هناك (٣٢%) من أفراد الدراسة من الذكور، وهذه النتيجة تدل على ارتفاع عدد الإناث

في عينة الدراسة والشكل التالي يبين ذلك.

شكل رقم (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس



٣- العمر:

جدول رقم (٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

العمر	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من ٣٠ سنة	٢٣	٢٣
من ٣٠ إلى ٥٠ سنة	٧٥	٧٥
أكبر من ٥٠ سنة	٢	٢
الإجمالي	١٠٠	١٠٠٠٠

يتضح من خلال الجدول رقم (٣) أن هناك (٧٥%) من أفراد الدراسة أعمارهم من ٣٠ إلى

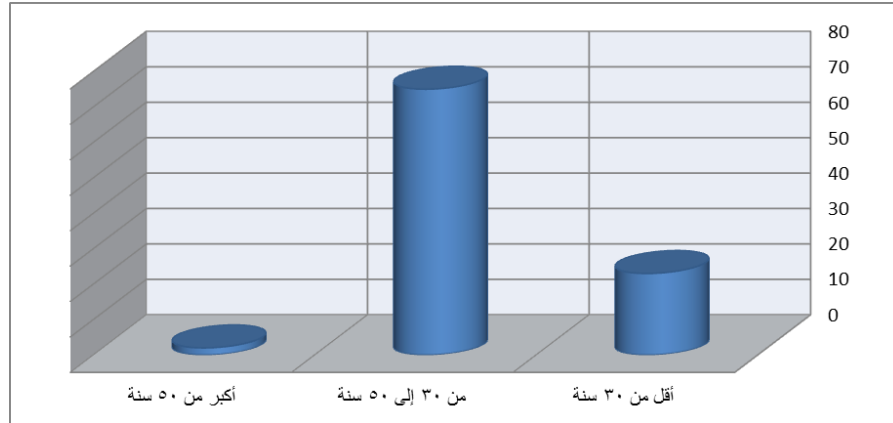
٥٠ سنة،

في حين وجد أن هناك (٢٣%) من أفراد الدراسة أعمارهم أقل من ٣٠ سنة، وفي الأخير وجد أن

هناك (٢%) من أفراد الدراسة أعمارهم أكبر من ٥٠ سنة، وهذه النتيجة تدل على تنوع مستوى اعمار

أفراد الدراسة، والشكل التالي يوضح ذلك.

شكل رقم (٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر



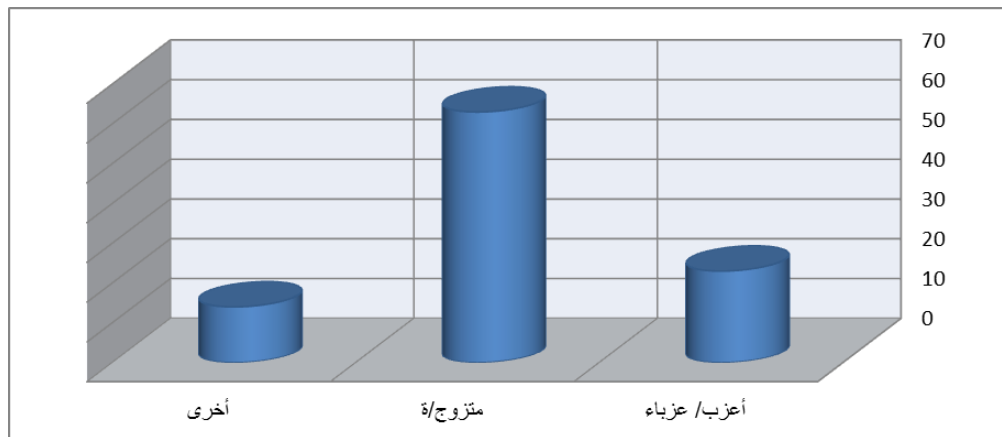
٤- الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (٤) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب/ عزباء	٢٣	٢٣.٠
متزوج/ة	٦٣	٦٣.٠
أخرى	١٤	١٤.٠
الإجمالي	١٠٠	١٠٠.٠

يتضح من خلال الجدول رقم (٤) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، فقد تبين أن هناك (٦٣%) من أفراد الدراسة متزوجين/متزوجات، في حين وجد أن هناك (٢٣%) من أفراد الدراسة عزاب/عازبات، وفي الأخير تبين أن هناك (١٤%) من أفراد الدراسة حالتهم الاجتماعية أخرى، والشكل التالي يوضح ذلك.

شكل رقم (٤) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية



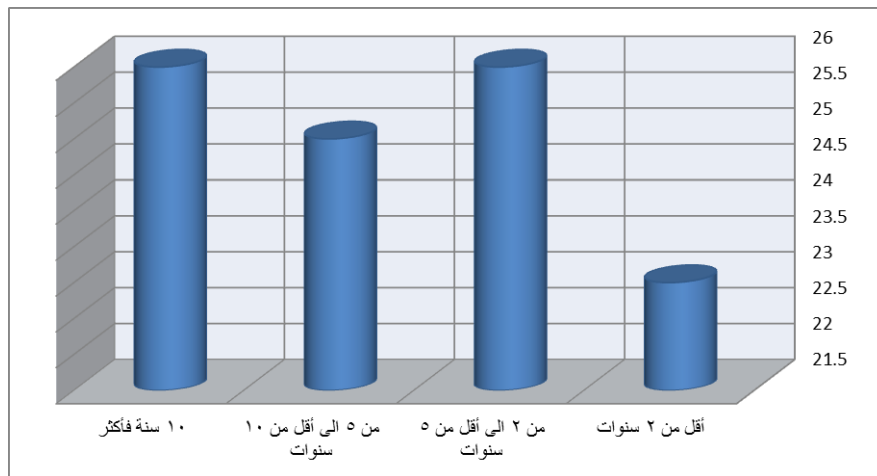
٥- سنوات الخبرة:

جدول رقم (٥) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من ٢ سنوات	٢٣	٢٣
من ٢ الى أقل من ٥ سنوات	٢٦	٢٦
من ٥ الى أقل من ١٠ سنوات	٢٥	٢٥
١٠ سنة فأكثر	٢٦	٢٦
الإجمالي	١٠٠	١٠٠٠

يوضح الجدول رقم (٥) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث وجد أن (٢٦%) من أفراد الدراسة عدد سنوات خبرتهم من ٢ الى أقل من ٥ سنوات ويتساوى معهم أفراد الدراسة التي عدد سنوات خبرتهم ١٠ سنة فأكثر، كما وجد أن هناك (٢٥%) من أفراد الدراسة عدد سنوات خبرتهم من ٥ الى أقل من ١٠ سنوات، وفي الأخير تبين أن هناك (٢٣%) من أفراد الدراسة عدد سنوات خبرتهم أقل من ٢ سنوات، وهذه النتيجة تدل على تقارب عدد سنوات الخبرة بين أفراد الدراسة، والشكل التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

شكل رقم (٥) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة



أداة الدراسة.

بناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجدت الباحثة أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة"، ويعرف عبيدات وآخرون (٢٠١٤، ص ١٠٦) الاستبيان أو ما يعرف بالاستقصاء على أنه "أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين ويقدم على شكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان"، وقد تم بناء أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ولقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من قسمين:

القسم الأول: وهو يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل: المستوى التعليمي، الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة.

القسم الثاني: وهو يتكون من (٢٧) عبارة تتناول أثر اتمتة الأنظمة الإدارية على إنتاجية العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية مقسمة على أربعة محاور، وذلك على النحو التالي:

- المحور الأول: يتناول مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية، ويتكون من (٩) عبارات.
- المحور الثاني: يتناول تقديم المكنات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل، ويتكون من (٧) عبارات.
- المحور الثالث: يتناول توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار، ويتكون من (٦) عبارات.
- المحور الرابع: يتناول بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية، ويتكون من (٥) عبارات.

وطلبت الباحثة من أفراد الدراسة الإجابة عن كل عبارة بوضع علامة (✓) أمام أحد

الخيارات التالية:

٥- موافق بشدة ٤- موافق ٣- محايد ٢- غير موافق ١- غير موافق بشدة

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (٥-١=٤)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (٤/٥=٠.٨٠)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يتضح من خلال الجدول رقم (٦):

جدول رقم (٦) تحديد فئات المقياس المتدرج الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥.٠ - ٤.٢١	٤.٢٠ - ٣.٤١	٣.٤٠ - ٢.٦١	٢.٦٠ - ١.٨١	١.٨٠ - ١

صدق أداة الدراسة

صدق الأداة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أُعدت لقياسه (العساف، ٢٠١٢: ٤٢٩)، كما يُقصد بالصدق "شمول أداة الدراسة لكل العناصر التي يجب أن تحتويها الدراسة من ناحية، وكذلك وضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومه لمن يستخدمها" (عبيدات وآخرون ٢٠١٤: ١٧٩)، ولقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يأتي:

الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة والتي تتناول "أثر اتمتة الأنظمة الإدارية على إنتاجية العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية"، تم عرضها على

عدد من المحكمين وذلك للاسترشاد بأرائهم. وقد طُلب من المحكمين مشكورين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملائمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير أداة الدراسة. (ملحق رقم (٢) الاستبانة في صورتها الأولى).

وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبداهها المحكمون، قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى، حتى أصبحت الاستبانة في صورته النهائية ملحق رقم (٣).

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية.

جدول رقم (٧) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في

الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية) بالدرجة الكلية للمحور

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠.٦٧٣	٦	**٠.٨٠٢
٢	**٠.٧٠٩	٧	**٠.٧٣٣
٣	**٠.٦٢٢	٨	**٠.٥٦٩
٤	**٠.٦٨٩	٩	**٠.٦٩٧
٥	**٠.٦٢٨	-	-

** دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من خلال الجدول رقم (٧) أن جميع عبارات محور "مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية" دالة عند مستوى (٠.٠١)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للعبارات ما بين (٠.٥٦٩ ، ٠.٨٠٢)، وهي معاملات ارتباط جيدة، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

جدول رقم (٨) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني اللازم

لضمان تطوير إجراءات العمل) بالدرجة الكلية للمحور

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠.٦٢٣	٥	**٠.٧٢١
٢	**٠.٧٣٠	٦	**٠.٨١٤
٣	**٠.٦٦٠	٧	**٠.٧٩٣
٤	**٠.٧٢٣	-	-

** دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من خلال الجدول رقم (٨) أن جميع عبارات محور "تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل" دالة عند مستوى (٠.٠١)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للعبارات ما بين (٠.٦٢٣ ، ٠.٨١٤)، وهي معاملات ارتباط جيدة، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

جدول رقم (٩) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار)

بالدرجة الكلية للمحور

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠.٧٨٣	٤	**٠.٩٠٠
٢	**٠.٧٠٠	٥	**٠.٧٨٧
٣	**٠.٩١٥	٦	**٠.٨١٩

** دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من خلال الجدول رقم (٩) أن جميع عبارات محور "توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار" دالة عند مستوى (٠.٠١)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للعبارات ما بين (٠.٧٠٠ ، ٠.٩١٥)، وهي معاملات ارتباط جيدة، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

جدول رقم (١٠) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة

بمهنية واحترافية عالية) بالدرجة الكلية للمحور

العبارة	معامل الارتباط
١	**٠.٧١١
٢	**٠.٨٦٥
٣	**٠.٩٠٠
٤	**٠.٨٢٨
٥	**٠.٨٢٨

** دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من خلال الجدول رقم (١٠) أن جميع عبارات محور "بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية" دالة عند مستوى (٠.٠٠١)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للعبارات ما بين (٠.٧١١ ، ٠.٩٠٠)، وهي معاملات ارتباط جيدة، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة :

ثبات الأداة يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة (العساف، ٢٠١٢: ص ٤٣٠)، وقد قامت الباحثة بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات (الفا كرونباخ) والجدول رقم (١١) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وذلك كما يلي :

جدول رقم (١١) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية	٩	٠.٨٤٥
٢	تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل	٧	٠.٨٤٦
٣	توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصنع القرار	٦	٠.٩٠١
٤	بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية	٥	٠.٨٨٦
الثبات الكلي		٢٧	٠.٩٣٨

يوضح الجدول رقم (١١) أن استبانة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (٠.٩٣٨) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات

أداة الدراسة ما بين (٠.٨٤٥ ، ٠.٩٠١)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

إجراءات تطبيق أداة الدراسة

قامت الباحثة بتطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) وفقاً للخطوات التالية:

- الحصول على موافقة المشرف الأكاديمي لتطبيق أداة الدراسة (الاستبانة).
- أخذ الموافقات الرسمية من الجهات المعنية لتطبيق الأداة على العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية.
- تم تطبيق أداة الدراسة على العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية من خلال إرسال الرابط الإلكتروني للأداة عن طريق البريد الإلكتروني المخصص لهم.
- تم التواصل بشكل مباشر مع تلك الجهات للتأكد من نشر الاستبانة، وذلك عن طريق التنسيق مع عدد من المسؤولين.
- استمرت المتابعة بالتواصل المتقطع لحث أفراد العينة على الاستجابة، حيث استغرق استيفاء غالبية الاستبانات ما يقارب الشهرين.
- حصل الباحثة على استجابات أفراد مجتمع الدراسة وذلك بواقع (١٠٠) استبانة، وهو ما يمثل عينة الدراسة.
- تم إدخال بيانات الاستبانات في الحاسب الآلي من خلال البرنامج الإحصائي (spss)، والبدء بتحليلها واستخلاص النتائج وتفسيرها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من

الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for

Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية

التالية :

١. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة

الدراسة.

٢. معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة

الدراسة.

٣. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة

الدراسة.

٤. المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد

الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور

حسب أعلى متوسط حسابي.

٥. تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف

استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من

المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في

استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب

المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها

بين المقاييس.

الفصل الخامس

النتائج الميدانية

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض إجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة وذلك من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

السؤال الأول: ما مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية ؟

للتعرف على مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٢) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإستجابات أفراد الدراسة حول مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية

م	الفقرة	درجة الموافقة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
١	وضع خطة شاملة لأتمتة أنشطة الأنظمة الإدارية على مستوى الجامعة	٠	٠	٠	٠	٥	٥	٣٣	٣٣	٦٢	٦٢	٤.٥٧	٠.٥٩٠	٤
٢	تصميم قاعدة بيانات موحدة وشاملة للجامعة	٠	٠	٠	٠	١	١	٢٩	٢٩	٧٠	٧٠	٤.٦٩	٠.٤٨٦	١
٣	توفير كادر بشري مؤهل	٠	٠	٠	٠	٢	٢	٣٣	٣٣	٦٥	٦٥	٤.٦٣	٠.٥٢٥	٢
٤	تكثيف عملية التدريب لدى العاملين في الجامعة	٢	٢	٢	٢	٤	٤	٢٩	٢٩	٦٣	٦٣	٤.٤٩	٠.٨٣٥	٧
٥	توفير التكاليف المادية اللازمة لأتمتة الأنظمة الإدارية لإنتاجية العاملين	٠	١	١	٤	٤	٢٨	٢٨	٦٧	٦٧	٤.٦١	٠.٦١٨	٣	
٦	العمل على إيجاد نظام معلومات متطورة تختص بالأنظمة الإدارية	١	١	١	٤	٤	٣٨	٣٨	٥٦	٥٦	٤.٥١	٠.٦٢٩	٥	
٧	اهتمام المدراء بأتمتة الأنظمة الإدارية لإنتاجية العاملين	٢	٢	٢	٥	٥	٣٢	٣٢	٥٩	٥٩	٤.٤٦	٠.٨١٢	٨	
٨	أسهمت الأتمتة الإدارية لأعمال الجامعة في زيادة السرعة في إنجاز العديد من الأعمال وزيادة دقتها	١	١	٠	٧	٧	٤٠	٤٠	٥٢	٥٢	٤.٤٥	٠.٦٢٧	٩	
٩	أدى تطبيق الأتمتة الإدارية إلى تخفيف جهود العاملين في تنفيذ الكثير من الأعمال	١	١	٠	٥	٥	٣٧	٣٧	٥٧	٥٧	٤.٤٩	٠.٦٨٩	٦	
-	المتوسط الحسابي العام										٤.٥٤	٠.٤٤١	-	

يتضح من خلال الجدول رقم (١٢) أن مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية يتضمن (٩) عبارات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (٤.٤٥ إلى ٤.٦٩) من أصل (٥.٠) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن إستجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة موافقة بشدة.

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٤.٥٤) بانحراف معياري (٠.٤٤١)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية، وهذا يدل على أنه يتم تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية.

والعبارات التالية تناقش بنوع من التفصيل استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محور مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية، وهي مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:

١- جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (تصميم قاعدة بيانات موحدة وشاملة للجامعة) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٦٩) وبانحراف معياري (٠.٤٨٦)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على وجود تصميم لقاعدة بيانات موحدة وشاملة للجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية.

٢- جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على (توفير كادر بشري مؤهل) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٦٣) وبانحراف معياري (٠.٥٢٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على وجود كادر بشري مؤهل على مستوى عالي.

٣- جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (توفير التكاليف المادية اللازمة لأتمتة الأنظمة الإدارية لإنتاجية العاملين) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٦١) وبانحراف معياري

(٠.٦١٨)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على توفير الميزانية اللازمة لأتمتة الأنظمة الإدارية لإنتاجية العاملين.

٤- جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على (وضع خطة شاملة لأتمتة أنشطة الأنظمة الإدارية على مستوى الجامعة) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤.٥٧) وبانحراف معياري (٠.٥٩٠)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على وجود خطة شاملة لأتمتة أنشطة الأنظمة الإدارية على مستوى الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية.

٥- جاءت العبارة رقم (٦) والتي تنص على (العمل على إيجاد نظام معلومات متطورة تختص بالأنظمة الإدارية) بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٤.٥١) وبانحراف معياري (٠.٦٢٩)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على أنه يتم العمل على إيجاد نظام معلومات متطورة تختص بالأنظمة الإدارية.

٦- جاءت العبارة رقم (٩) والتي تنص على (أدى تطبيق الأتمتة الإدارية إلى تخفيف جهود العاملين في تنفيذ الكثير من الأعمال) بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٤.٤٩) وبانحراف معياري (٠.٦٨٩)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على أن تطبيق الأتمتة الإدارية ساعد في تخفيف جهود العاملين في تنفيذ الكثير من الأعمال.

٧- جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على (تكثيف عملية التدريب لدى العاملين في الجامعة) بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٤.٤٩) وبانحراف معياري (٠.٨٣٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على تقديم دورات تدريبية للعاملين في الجامعة.

٨- جاءت العبارة رقم (٧) والتي تنص على (اهتمام المدراء بأتمتة الأنظمة الإدارية لإنتاجية العاملين) بالمرتبة الثامنة وقبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٤.٤٦) وبانحراف معياري (٠.٨١٢)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على وجود اهتمام من قبل المدراء بأتمتة الأنظمة الإدارية لإنتاجية العاملين.

٩- جاءت العبارة رقم (٨) والتي تنص على (أسهمت الأتمتة الإدارية لأعمال الجامعة في زيادة السرعة في إنجاز العديد من الأعمال وزيادة دقتها) بالمرتبة التاسعة والأخيرة بمتوسط حسابي (٤.٤٥) وبانحراف معياري (٠.٦٢٧)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على أن الأتمتة الإدارية لأعمال الجامعة ساعدت في زيادة السرعة في إنجاز العديد من الأعمال وزيادة دقتها.

السؤال الثاني: ما مدى تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل؟

للتعرف على مدى تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٣) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإستجابات أفراد

الدراسة حول مدى تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل

م	الفقرة	درجة الموافقة												
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
١	إيجاد تكامل بين التطبيقات التقنية المتطورة لدعم وتمكين عملية التحول في الجامعة	١	١	٢	٢	٦	٦	٣٣	٣٣	٥٨	٥٨	٤.٤٨	٠.٧٠٥	٣
٢	تغيير الهيكل التنظيمي (إلغاء أو إنشاء دمج بعض الأقسام) بما يزيد من فعالية وكفاءة العاملين	١	١	٢	٢	١٧	١٧	٣٣	٣٣	٤٧	٤٧	٤.٢٣	٠.٨٧٤	٦
٣	التحول إلى إدارة لا مركزية في الجامعة	٠	٠	٩	٩	٨	٨	٤١	٤١	٤٢	٤٢	٤.١٦	٠.٩١٨	٧
٤	تخفيض عدد المعاملات الورقية وتحويلها من ورقية إلى لا ورقية	٤	٤	٣	٣	٧	٧	٢٤	٢٤	٦٢	٦٢	٤.٤٠	٠.٩٦٨	٥
٥	تسهيل عملية الاتصال بين الإدارات المختلفة	١	١	١	١	٤	٤	٣٢	٣٢	٦٢	٦٢	٤.٥٣	٠.٧١٧	١
٦	زيادة معدل المرونة الإدارية في التعامل مع أي تغيير يطرأ	١	١	٢	٢	٤	٤	٣٦	٣٦	٥٧	٥٧	٤.٤٦	٠.٧٥٨	٤
٧	مدى مساهمة الأنظمة الإدارية في تطوير إنتاجية العاملين	٢	٢	٣	٣	٢	٢	٣٠	٣٠	٦٣	٦٣	٤.٤٩	٠.٨٤٧	٢
-	المتوسط الحسابي العام													
												٤.٣٩	٠.٥٩٩	-

يتضح من خلال الجدول رقم (١٣) أن محور مدى تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني

اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل يتضمن (٧) عبارات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية

لعبارات المحور ما بين (٤.١٦ إلى ٤.٥٣) من أصل (٥.٠) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين

الرابعة والخامسة من فئات المقياس المدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن إستجابات

أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح ما بين (موافق - موافق بشدة).

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٤.٣٩) بانحراف معياري (٠.٥٩٩)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على مدى تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل، وهذا يدل على أنه يتم تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل.

والعبارات التالية تناقش بنوع من التفصيل استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محور مدى تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل، وهي مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:

١- جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (تسهيل عملية الاتصال بين الإدارات المختلفة) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٥٣) وبانحراف معياري (٠.٧١٧)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على سهولة عملية الاتصال بين الإدارات المختلفة.

٢- جاءت العبارة رقم (٧) والتي تنص على (مدى مساهمة الأنظمة الإدارية في تطوير إنتاجية العاملين) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٤٩) وبانحراف معياري (٠.٨٤٧)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على مساهمة الأنظمة الإدارية في تطوير إنتاجية العاملين.

٣- جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على (إيجاد تكامل بين التطبيقات التقنية المتطورة لدعم وتمكين عملية التحول في الجامعة) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٤٨) وبانحراف معياري (٠.٧٠٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على وجود تكامل بين التطبيقات التقنية المتطورة لدعم وتمكين عملية التحول في الجامعة.

٤- جاءت العبارة رقم (٦) والتي تنص على (زيادة معدل المرونة الإدارية في التعامل مع أي تغيير يطرأ) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤.٤٦) وبانحراف معياري (٠.٧٥٨)، وهذا يدل على

أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على أن زيادة معدل المرونة الإدارية في التعامل مع أي تغيير يطرأ.

٥- جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على (تخفيض عدد المعاملات الورقية وتحويلها من ورقية إلى لا ورقية) بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٤.٤٠) وبانحراف معياري (٠.٩٦٨)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على أنه يتم تخفيض عدد المعاملات الورقية وتحويلها من ورقية إلى لا ورقية.

٦- جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (تغيير الهيكل التنظيمي (إلغاء أو إنشاء دمج بعض الأقسام) بما يزيد من فعالية وكفاءة العاملين) بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٤.٢٣) وبانحراف معياري (٠.٨٧٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على وجود تغيير في الهيكل التنظيمي.

٧- جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على (التحول إلى إدارة لا مركزية في الجامعة) بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٤.١٦) وبانحراف معياري (٠.٩١٨)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على وجود تحول إلى إدارة لا مركزية في الجامعة.

السؤال الثالث: ما مدى توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار؟

للتعرف على مدى توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٤) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإستجابات أفراد

الدراسة حول مدى توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار

م	الفقرة	درجة الموافقة												
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
١	توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب	١	١	٢	٢	٥	٥	٢٨	٢٨	٦٤	٦٤	٤.٥٦	٠.٦٨٨	١
٢	توفير الموارد المادية وتقليل التكاليف	٢	٢	٢	٢	٤	٤	٣٥	٣٥	٥٧	٥٧	٤.٤٦	٠.٧٦٠	٣
٣	توفر الجامعة أجهزة حاسب بمواصفات مناسبة تمكن العاملين من الدخول إلى الأنظمة الإدارية	٤	٤	٣	٣	٤	٤	٣٠	٣٠	٦٠	٦٠	٤.٤٨	٠.٨٠٢	٢
٤	توفر الجامعة كافة البرامج الذي يحتاجها العاملين لتشغيل الأنظمة المستخدمة في مجال عملهم	٣	٣	٢	٢	٧	٧	٣٠	٣٠	٥٨	٥٨	٤.٤٥	٠.٨٠١	٤
٥	توفر الجامعة قواعد بيانات كافية لتوثيق البيانات والمعلومات	٢	٢	١	١	٥	٥	٣٩	٣٩	٥٣	٥٣	٤.٤٣	٠.٧٣١	٥
٦	توفر الجامعة دورات تدريبية وورش عمل لتعليم العاملين كيفية استخدام الأنظمة الإدارية	٣	٣	٢	٢	٥	٥	٣٧	٣٧	٥٣	٥٣	٤.٣٨	٠.٨٤٢	٦
-	المتوسط الحسابي العام											٤.٤٦	٠.٦٣١	-

يتضح من خلال الجدول رقم (١٤) أن مدى توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع

القرار يتضمن (٦) عبارات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (٤.٣٨) إلى

٤.٥٦) من أصل (٥.٠) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن إستجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة موافقة بشدة.

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٤.٤٦) بانحراف معياري (٠.٦٣١)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على مدى توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار، وهذا يدل على أنه يتم توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار بدرجة عالية. والعبارات التالية تناقش بنوع من التفصيل استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محور مدى توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار، وهي مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:

١- جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على (توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٥٦) وبانحراف معياري (٠.٦٨٨)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على توفر المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب.

٢- جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على (توفر الجامعة أجهزة حاسب بمواصفات مناسبة تمكن العاملين من الدخول إلى الأنظمة الإدارية) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٤٨) وبانحراف معياري (٠.٨٠٢)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على أن الجامعة توفر أجهزة حاسب بمواصفات مناسبة تمكن العاملين من الدخول إلى الأنظمة الإدارية.

٣- جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (توفير الموارد المادية وتقليل التكاليف) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٤٦) وبانحراف معياري (٠.٧٦٠)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على توفر ميزانية وموارد مادية.

٤- جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على (توفر الجامعة كافة البرامج الذي يحتاجها العاملين لتشغيل الأنظمة المستخدمة في مجال عملهم) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤.٤٥) وبانحراف معياري (٠.٨٠١)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على أن الجامعة توفر كل البرامج الذي يحتاجها العاملين لتشغيل الأنظمة المستخدمة في مجال عملهم.

٥- جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (توفر الجامعة قواعد بيانات كافية لتوثيق البيانات والمعلومات) بالمرتبة الخامسة وقبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٤.٤٣) وبانحراف معياري (٠.٧٣١)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على أن الجامعة تعمل على توفير قواعد بيانات كافية لتوثيق البيانات والمعلومات.

٦- جاءت العبارة رقم (٦) والتي تنص على (توفر الجامعة دورات تدريبية وورش عمل لتعليم العاملين كيفية استخدام الأنظمة الإدارية) بالمرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (٤.٣٨) وبانحراف معياري (٠.٨٤٢)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على أن الجامعة تعمل على توفير دورات تدريبية وورش عمل لتعليم العاملين كيفية استخدام الأنظمة الإدارية.

السؤال الرابع: هل هناك فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية؟

للتعرف على بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٥) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإستجابات أفراد

الدراسة حول بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية

م	الفقرة	درجة الموافقة										المتوسط الحسابي العام		
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
١	لدي معرفة شاملة عن الخدمات التي تقدمها الأنظمة الإدارية المطبقة في الجامعة	٤	٤	٣	٣	٩	٩	٣٤	٣٤	٥٠	٥٠	٤.٢٣	١٠٠١٤	٢
٢	لدي معرفة شاملة عن الأنظمة التي تستخدمها الجامعة والتي أحتاج إليها في عملي	٣	٣	٥	٥	٧	٧	٣٦	٣٦	٤٩	٤٩	٤.٢٣	٠.٩٩٣	١
٣	أتابع باستمرار ما يتم تفعيله من الأنظمة الإدارية والتقنية اللازمة الجديدة	٣	٣	٥	٥	١٢	١٢	٣٣	٣٣	٤٧	٤٧	٤.١٦	١٠.٢٢	٥
٤	لدي خلفية معرفية عن مفهوم اتمتة الأنظمة الإدارية	٣	٣	٤	٤	١٣	١٣	٣٣	٣٣	٤٧	٤٧	٤.٢٠	٠.٩٥٨	٤
٥	لدي خلفية معرفية عن إيجابيات الأنظمة الإدارية	٣	٣	٤	٤	٩	٩	٣٧	٣٧	٤٧	٤٧	٤.٢١	٠.٩٧٧	٣
-												٤.٢٤	٠.٧٧١	-

يتضح من خلال الجدول رقم (١٥) أن بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة

بمهنية واحترافية عالية يتضمن (٥) عبارات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات

المحور ما بين (٤.١٦ إلى ٤.٢٣) من أصل (٥.٠) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الرابعة

والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن إستجابات أفراد

الدراسة حول عبارات المحور جاءت ما بين الموافقة والموافقة بشدة.

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٤.٢٤) بانحراف معياري (٠.٧٧١)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية ، وهذا يدل على وجود بناء لفريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية.

والعبارات التالية تناقش بنوع من التفصيل استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محور بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية، وهي مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو التالي:

١- جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (لدي معرفة شاملة عن الأنظمة التي تستخدمها الجامعة والتي أحتاج إليها في عملي) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٢٣) وبانحراف معياري (٠.٩٩٣)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على أن لديهم معرفة شاملة عن الأنظمة التي تستخدمها الجامعة والتي أحتاج إليها في عملي.

٢- جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على (لدي معرفة شاملة عن الخدمات التي تقدمها الأنظمة الإدارية المطبقة في الجامعة) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٢٣) وبانحراف معياري (١.٠١٤)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على أن لديهم معرفة شاملة عن الخدمات التي تقدمها الأنظمة الإدارية المطبقة في الجامعة.

٣- جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (لدي خلفية معرفية عن إيجابيات الأنظمة الإدارية) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٢١) وبانحراف معياري (٠.٩٧٧)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على أن لديهم خلفية معرفية عن إيجابيات الأنظمة الإدارية.

٤- جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على (لدي خلفية معرفية عن مفهوم اتمتة الأنظمة الإدارية) بالمرتبة الرابعة وقبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٤.٢٠) وبانحراف معياري

(٠.٩٥٨)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على أن لديهم خلية معرفية عن مفهوم اتمتة الأنظمة الإدارية.

٥- جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على (أتابع باستمرار ما يتم تفعيله من الأنظمة الإدارية والتقنية اللازمة الجديدة) بالمرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (٤.١٦) وبانحراف معياري (١.٠٢٢)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على متابعتهم باستمرار ما يتم تفعيله من الأنظمة الإدارية والتقنية اللازمة الجديدة.

الفصل السادس

تحليل النتائج والمقترحات

يشمل هذا الفصل على عرض لأبرز النتائج التي تم التوصل إليها ومن ثم التوصيات المقترحة في ضوء تلك النتائج.

أولاً: خلاصة الدراسة:

احتوت الدراسة على خمسة فصول بالإضافة إلى المراجع والملاحق، وتناول الفصل الأول كمدخل للدراسة مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها، والتساؤلات التي تجيب عنها، وأهم المصطلحات التي استخدمتها الباحثة في دراستها.

وتناولت الباحثة في هذا الفصل مفاهيم الدراسة وحددت أهداف دراستها، والتي تمثلت في التعرف أثر اتمتة الأنظمة الإدارية على انتاجية العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية ولتحقيق هذه الأهداف سعت الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية ؟
- ما مدى تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل ؟
- ما مدى توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصنع القرار ؟
- هل هناك فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية ؟

أما الفصل الثاني فقد ناقش الإطار النظري للدراسة كما اشتمل على الدراسات السابقة للدراسة وقامت الباحثة بالتعقيب عليها.

وتناول الفصل الثالث منهجية الدراسة وإجراءاتها، وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأوضحت الباحثة مجتمع الدراسة المستهدف والمتمثل في العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية، وقد استجاب

لعملية التوزيع (١٠٠) عامل، كما بينت الباحثة في هذا الفصل كيفية إعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، وأوضحت الباحثة بعد ذلك إجراءات صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) بعرضها في صورتها الأولية على المشرف ومجموعة من المحكمين وفي ضوء آرائهم قامت الباحثة بتطبيق أداة دراستها، وحددت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

أما الفصل الرابع فقد تناول عرض وتحليل نتائج الدراسة متناولاً الإجابة على أسئلتها ومناقشة نتائجها، وربطها مع نتائج الدراسة السابقة، وفي الفصل الخامس من هذه الدراسة قامت الباحثة بتلخيص الدراسة، وعرض أهم نتائجها، واقتراح أبرز توصياتها.

ثانياً: نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج نوجزها فيما يلي:

أ) النتائج المتعلقة بوصف أفراد الدراسة:

➤ بينت نتائج الدراسة النسبة الأكبر من أفراد الدراسة مؤهلين العلمي بكالوريوس بنسبة (٥٠%)، في حين أن هناك (٢٨%) من أفراد الدراسة مؤهلهم التعليمي أقل من البكالوريوس.

➤ كما بينت نتائج الدراسة أن هناك (٦٨%) من أفراد الدراسة من الإناث، في مقابل وجد أن هناك (٣٢%) من أفراد الدراسة من الذكور.

➤ كما أوضحت نتائج الدراسة أن هناك (٧٥%) من أفراد الدراسة أعمارهم من ٣٠ إلى ٥٠ سنة، في حين وجد أن هناك (٢٣%) من أفراد الدراسة أعمارهم أقل من ٣٠ سنة.

➤ وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك (٦٣%) من أفراد الدراسة متزوجين/متزوجات، في حين وجد أن هناك (٢٣%) من أفراد الدراسة عزاب/عازبات.

➤ وأيضاً أظهرت نتائج الدراسة أن (٢٦%) من أفراد الدراسة عدد سنوات خبرتهم من ٢ الى أقل من ٥ سنوات ويتساوى معهم أفراد الدراسة التي عدد سنوات خبرتهم ١٠ سنة فأكثر.

النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية، وهذا يدل على أنه يتم تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية، ومن أبرز العبارات التي توضح ذلك:

- تصميم قاعدة بيانات موحدة وشاملة للجامعة.
 - توفير كادر بشري مؤهل.
 - توفير التكاليف المادية اللازمة لأتمتة الأنظمة الإدارية لإنتاجية العاملين.
 - وضع خطة شاملة لأتمتة أنشطة الأنظمة الإدارية على مستوى الجامعة.
- بينت نتائج الدراسة على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد الدراسة على مدى تقديم امکانات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل، وهذا يدل على أنه يتم تقديم امکانات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل، ومن أبرز العبارات التي توضح ذلك:

- تسهيل عملية الاتصال بين الإدارات المختلفة.
- مدى مساهمة الأنظمة الإدارية في تطوير إنتاجية العاملين.
- إيجاد تكامل بين التطبيقات التقنية المتطورة لدعم وتمكين عملية التحول في الجامعة.
- زيادة معدل المرونة الإدارية في التعامل مع أي تغيير يطرأ.

أوضحت نتائج الدراسة على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على مدى توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار، وهذا يدل على أنه يتم توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار بدرجة عالية، ومن أبرز العبارات التي توضح ذلك:

➤ توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب.

➤ توفر الجامعة أجهزة حاسب بمواصفات مناسبة تمكن العاملين من الدخول إلى الأنظمة الإدارية.

➤ توفير الموارد المادية وتقليل التكاليف.

➤ توفر الجامعة كافة البرامج الذي يحتاجها العاملين لتشغيل الأنظمة المستخدمة في مجال عملهم.

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية ، وهذا يدل على وجود بناء لفريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية، ومن أبرز العبارات التي توضح ذلك:

➤ لدي معرفة شاملة عن الأنظمة التي تستخدمها الجامعة والتي أحتاج إليها في عملي.

➤ لدي معرفة شاملة عن الخدمات التي تقدمها الأنظمة الإدارية المطبقة في الجامعة.

➤ لدي خلفية معرفية عن إيجابيات الأنظمة الإدارية.

ثالثاً: توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الباحثة بما يلي:

- ١- ضرورة وضع خطة شاملة لأتمتة أنشطة الأنظمة الإدارية على مستوى الجامعة.
- ٢- ضرورة توفير الجامعة أجهزة حاسب بمواصفات مناسبة تمكن العاملين من الدخول إلى الأنظمة الإدارية.

٣- العمل على إيجاد نظام معلومات متطورة تختص بالأنظمة الإدارية

٤- ضرورة توفير الجامعة دورات تدريبية وورش عمل لتعليم العاملين كيفية استخدام الأنظمة الإدارية.

٥- الاهتمام بحصر احتياجات جميع الجهات من المتطلبات التقنية والدورات التدريبية في مجال الأنظمة الإلكترونية المطبقة في الجامعة، وتوفيرها بأسرع وقت ممكن بما يخدم مصلحة العمل

٦- ضرورة العمل على التحسين المستمر للبنية التحتية من أجهزة الحاسب والبرامج وشبكات الاتصال وقواعد البيانات لجامعة الملك عبدالعزيز بحيث تتلاءم مع التطور التكنولوجي في العالم.

٧- التخلص من البيروقراطية في الأعمال الإدارية الإلكترونية، ودعم التحول إلى إدارة لا مركزية بتطوير الهيكل التنظيمي للجهة بما يزيد من فعالية وكفاءة التنظيم

٨- توفير الدعم المالي والموارد البشرية المتخصصة لتطوير الأنظمة بشكل مستمر وبما يتناسب مع التطور في احتياجات العمل.

المراجع

١. رزق، سلوى حسين (٢٠٢١) الأتمتة الذكية والقرارات الإدارية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية.
٢. زعرب، فاطمة محمود (٢٠١٨) الأتمتة ودورها في تحسين أداء إدارات شئون الموظفين في الوزارات الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير.
٣. الحجي، عثمان (٢٠١٣) أثر تطبيق الأتمتة في الأداء الوظيفي للمؤسسات الحكومية المستقلة بدولة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الخليج العربي.
٤. العتيبي، ناصر (٢٠١٧) الأتمتة ودورها في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض، رسالة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٥. الحسنية، سليم (٢٠١٥) مبادئ نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة الوراق للنشر، عمان.
٦. العلي، وجيه عبد الرسول (٢٠١٧) الإنتاجية: مفهومها، قياسها، العوامل المؤثرة فيها
٧. الطراونة، مدحت (٢٠١٩) أثر الحوافز على الانتاجية في الشركات الصناعية الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، كلية الدراسات العليا، الأردن.
٨. إبراهيم، احمد حسين محمد (٢٠١٧) علاقة الأجور بالتضخم والإنتاجية في الاقتصاد المصري
٩. السالحي، علاء (٢٠١٤) أتمتة المكاتب، دار المناهج للنشر، ط١، الرياض.
١٠. الصيرفي، ٢٠١٥
١١. ناصر، ايهاب (٢٠١٨) متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الالكترونية دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة العامة في وزارة الداخلية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

١٢. بلغنامي، نجاه وسيلة (٢٠٢٢) أهمية أتمتة المكاتب في إدارة المكتبات: دراسة حالة المكتبة

الرئيسية للمطالعة العمومية بولاية تندوف، مجلة المعيار، مج ٢٦، ع ١٤.

١٣. العساف، صالح بن حمد (٢٠١٢). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة

العبيكان، الطبعة الأولى، الرياض.

١٤. عبيدات، ذوقان، عدس، عبد الرحمن، عبد الحق، كايد (٢٠١٤). "البحث العلمي

مفهومه، وأدواته، وأساليبه"، عمان: دار الفكر، ط ٦.

١٥. درويش، محمود أحمد (٢٠١٨). مناهج البحث في العلوم الإنسانية، القاهرة: مؤسسة

الأمة العربية للنشر، ص. ١٨).

الملاحق

الاستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أسعد الله أوقاتكم بكل خير

الاستبيان المرفق هو جزء من دراسة تجريها الباحثة في الوقت الحالي لنيل درجة الماجستير من جامعة الملك سعود وتهدف الدراسة إلى استطلاع الرأي بأثر اتمة الأنظمة الإدارية على انتاجية العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية ويقصد بذلك بأنها مجموعة من الخصائص المهنية التي تعزز ظروف عمل الموظفين داخل المدينة الطبية، لتساعدهم على تحقيق التوافق مع حياتهم الشخصية، ووضع معايير ومقاييس واضحة ومقبولة كهدف يسعى الجميع إلى الوصول إليه (كحالة دراسية).

يرجى التكرم والإجابة باهتمام وعناية على الأسئلة المطروحة من خلال اختيار الإجابة التي ترونها ملائمة .

ونود لفت انتباهكم بأن جميع الأسئلة المطروحة ضمن هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي وأن إجاباتكم ستكون محاطة بالسرية الكاملة والعناية العلمية الفائقة .

شكرا لتعاونكم مع خالص الامتنان وببالغ التقدير لتجاوبكم وإسهامكم في إنجاز هذا البحث العلمي.

الباحثة / سناء محص العتيبي

أولاً: البيانات الأولية:

المستوى التعليمي:

- أقل من البكالوريوس ()
- بكالوريوس ()
- أعلى من البكالوريوس ()

الجنس:

- ذكر ()
- أنثى ()

العمر:

- أقل من ٣٠ سنة ()
- من ٣٠ إلى ٥٠ سنة ()
- أكبر من ٥٠ سنة ()

الحالة الاجتماعية:

- أعزب/عزباء ()
- متزوج/ة ()
- أخرى ()

عدد سنوات الخبرة:

- أقل من ٢ سنوات ()
- من ٢ إلى أقل من ٥ سنوات ()
- من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات ()
- ١٠ سنة فأكثر ()

ثانياً: محور الدراسة:

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	أولاً: ما مدى تطبيق نظام تخطيط موارد الأعمال في الجامعة وفق أفضل الممارسات العالمية					
١	وضع خطة شاملة لأتمتة أنشطة الأنظمة الإدارية على مستوى الجامعة					
٢	تصميم قاعدة بيانات موحدة وشاملة للجامعة					
٣	توفير كادر بشري مؤهل					
٤	تكثيف عملية التدريب لدى العاملين في الجامعة					
٥	توفير التكاليف المادية اللازمة لأتمتة الأنظمة الإدارية لإنتاجية العاملين					
٦	العمل على إيجاد نظام معلومات متطورة تختص بالأنظمة الإدارية					
٧	اهتمام المدراء بأتمتة الأنظمة الإدارية لإنتاجية العاملين					
٨	أسهمت الأتمتة الإدارية لأعمال الجامعة في زيادة السرعة في إنجاز العديد من الأعمال وزيادة دقتها					
٩	أدى تطبيق الأتمتة الإدارية إلى تخفيف جهود العاملين في تنفيذ الكثير من الأعمال					
	ثانياً: تقديم الممكّنات التقنية والدعم الفني اللازم لضمان تطوير إجراءات العمل					
١	إيجاد تكامل بين التطبيقات التقنية المتطورة لدعم وتمكين عملية التحول في الجامعة					
٢	تغيير الهيكل التنظيمي (إلغاء أو إنشاء دمج بعض الأقسام) بما يزيد من فعالية وكفاءة العاملين					
٣	التحول إلى إدارة لا مركزية في الجامعة					
٤	تخفيض عدد المعاملات الورقية وتحويلها من ورقية إلى لا ورقية					
٥	تسهيل عملية الاتصال بين الإدارات المختلفة					

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٦	زيادة معدل المرونة الإدارية في التعامل مع أي تغيير يطرأ					
٧	مدى مساهمة الأنظمة الإدارية في تطوير انتاجية العاملين					
ثالثاً: توفير البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار						
١	توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب					
٢	توفير الموارد المادية وتقليل التكاليف					
٣	توفر الجامعة أجهزة حاسب بمواصفات مناسبة تمكن العاملين من الدخول إلى الأنظمة الإدارية					
٤	توفر الجامعة كافة البرامج الذي يحتاجها العاملين لتشغيل الأنظمة المستخدمة في مجال عملهم					
٥	توفر الجامعة قواعد بيانات كافية لتوثيق البيانات والمعلومات					
٦	توفر الجامعة دورات تدريبية وورش عمل لتعليم العاملين كيفية استخدام الأنظمة الإدارية					
رابعاً: بناء فريق عمل قادر على دعم وتشغيل الأنظمة بمهنية واحترافية عالية						
١	لدي معرفة شاملة عن الخدمات التي تقدمها الأنظمة الإدارية المطبقة في الجامعة					
٢	لدي معرفة شاملة عن الأنظمة التي تستخدمها الجامعة والتي أحتاج إليها في عملي					
٣	أتابع باستمرار ما يتم تفعيله من الأنظمة الإدارية والتقنية اللازمة الجديدة					
٤	لدي خلفية معرفية عن مفهوم اتمتة الأنظمة الإدارية					
٥	لدي خلفية معرفية عن إيجابيات الأنظمة الإدارية					