

## تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في إدارة وتقييم أداء موظفي مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك<sup>(1)(2)</sup>

### The Impact of Using Electronic Programs and Systems on Managing and Evaluating

### Employee Performance at Wright Medical Complex in Tabuk City<sup>(3)</sup>

Mr. khalid Muhajir Al-anzi

Master's Researcher || human resource management || Faculty of Business  
administration || University of Tabuk || KSA

Email || [Khaled.b52@hotmail.com](mailto:Khaled.b52@hotmail.com) || Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-6499-091X> || Mobile: 00966543490845

أ. خالد مهاجر العنزي

باحث بالماجستير || إدارة الموارد البشرية || كلية إدارة الأعمال ||  
جامعة تبوك || المملكة العربية السعودية

**Abstract:** This study aimed to measure the impact of using electronic programs and systems on managing and evaluating the performance of employees at Wright Medical Complex in Tabuk City. The study adopted a descriptive-analytical approach, utilizing a questionnaire distributed to a comprehensive sample of (65) staff members from the complex. The results revealed that the impact of using electronic programs and systems in performance management and evaluation achieved an overall mean of (4.21 out of 5), indicating a (very high) level. Regarding the items, they were ranked as follows: (1) "Facilitating management and evaluation procedures" with a mean of (4.43), (2) "Recommending the expansion of system usage" (4.42), and (3) "Saving time and effort in evaluation," all of which were at a (very high) level. Conversely, the three lowest-ranked items were: (1) "Enhancing productivity and institutional performance" with a mean of (4.00), (2) "Providing clear performance standards" (4.06), and (3) "Increasing transparency and fairness in evaluation" (4.08); nevertheless, they remained at a (high) impact level. Furthermore, the findings indicated no statistically significant differences at the significance level ( $\alpha \leq 0.05$ ) among the respondents' scores attributable to demographic variables (gender, age, educational qualification, and years of experience). Based on the results, the study recommended the necessity of transitioning from the operational use of systems toward the strategic investment of their features by enhancing "digital standards clarity" and "institutional transparency," alongside providing specialized training programs to support fairness in evaluation. The study also offered suggestions for future research.

**Keywords:** Electronic Programs, Performance Management, Performance Evaluation, Wright Medical Complex, Tabuk City.

المستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في إدارة وتقييم أداء موظفي مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة تم توزيعها على عينة شاملة بلغت (65) فرداً من كوادر المجمع. وكشفت النتائج أن تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في إدارة وتقييم الأداء جاء بمتوسط كلي (4.21 من 5). بمستوى (عالٍ جداً)، أما العبارات فجاءت مرتبة: 1- تسهيل إجراءات الإدارة والتقييم" بمتوسط (4.43)، 2- التوصية بتوسيع استخدام الأنظمة" (4.42)، 3- توفير الوقت والجهد في التقييم" وجميعها بمستوى (عالٍ جداً). وفي المقابل، جاءت أقل ثلاث عبارات كالآتي: 1- "تعزيز الإنتاجية والأداء المؤسسي" بمتوسط (4.00)، 2- "توفير معايير أداء واضحة" (4.06)، 3- "زيادة الشفافية والعدالة في التقييم" (4.08). ورغم ذلك بقيت بمستوى تأثير (عالٍ). كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين إجابات فئات العينة تُعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة). بناءً على النتائج؛ أوصت الدراسة بضرورة الانتقال من الاستخدام التشغيلي للأنظمة نحو الاستثمار الاستراتيجي لميزاتها عبر تعزيز "وضوح المعايير الرقمية" و"الشفافية المؤسسية"، مع تقديم برامج تدريبية تخصصية لدعم العدالة في التقييم، كما قدمت مقترحات بدراسات مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: البرامج الإلكترونية، إدارة الأداء، تقييم الأداء، مجمع رايت الطبي، مدينة تبوك.

<sup>1</sup>- أصل البحث: قدم كمشروع بحثي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية || تحت إشراف || د. عبد العزيز بن عادل الدعري || قسم إدارة الموارد البشرية || كلية إدارة الأعمال || جامعة تبوك || يونيو 2024.

<sup>2</sup>- التوثيق للاقتباس (APA): العنزي، خالد مهاجر. (2026). تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في إدارة وتقييم أداء موظفي مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، 3(29)، 26-50. <https://doi.org/10.56793/pcra2213292>

<sup>3</sup>- Citation in APA format: Al-anzi, K. M. (2026). The Impact of Using Electronic Programs and Systems on Managing and Evaluating Employee Performance at Wright Medical Complex in Tabuk City. *Journal of the Arabian Peninsula Center for Educational and Human Research*, 3(29), 26–50. <https://doi.org/10.56793/pcra2213292>

## 1-المقدمة (Introduction)

تعد إدارة الموارد البشرية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها كفاءة المؤسسات المعاصرة، حيث لم يعد التميز المؤسسي مجرد نتاج للعمل التقليدي، بل ثمرة لاستثمار التقنيات الحديثة في تجويد الأداء البشري. ومن منطلق عملي وبحثي، أجد أن التحول نحو الرقمنة في بيئات العمل الصحية يفرض تحديات وفرصاً تتطلب دراسة متفحصاً؛ لفهم كيف يمكن للأنظمة الإلكترونية أن تتحول من مجرد أدوات تقنية إلى محركات استراتيجية تضمن عدالة التقييم وكفاءة الإدارة، وهو ما دفعني لاستقصاء هذا الأثر في مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك.

ويشهد قطاع الإدارة-عالمياً-تحولاً جذرياً نحو "الأداء الرقمي المستمر" كبديل للنماذج التقليدية، حيث أكدت الدراسات الدولية أن دمج البرمجيات المتقدمة في بيئة العمل يعزز من مرونة المنظمات وقدرتها على رصد الكفاءة اللحظية. وقد أشار كل من فينيك وآخرون (Fenwick et al., 2024)، وميديسك (Medesk, 2025)، وبريا (Priya, 2025)، وعلي وآخرون (Ali et al., 2026)، والرفاعي وآخرون (Alrifae et al., 2026)، وهونو (HONO, 2026) إلى أن استخدام المنصات الإلكترونية يساهم بفاعلية في تقليل التحيزات البشرية وأتمتة المهام المعقدة، مما يرفع من جودة المخرجات التنظيمية ويحقق مواءمة دقيقة بين الأهداف الفردية للموظفين والرؤية الكلية للمؤسسة في ظل بيئات العمل التنافسية المعاصرة.

أما إقليمياً، فقد سعت المؤسسات العربية لمواكبة هذه الطفرة التقنية عبر تبني نظم الإدارة الإلكترونية لرفع كفاءة القطاع العام والخاص-على حد سواء-لمواجهة تحديات البيروقراطية وضعف الشفافية. وأثبتت نتائج دراسات هلاي وآخرون (2022)، والمعايطة (2023)، وزيد وآخرون (2024)، وعلام وعلام (2025)، والماوي ومحمود (2025)، والحسن والمكي (2026) أن تفعيل هذه الأنظمة والبرامج يؤدي إلى تحسين جذري في أداء الموارد البشرية، خاصة عند دمجها مع ثقافة تنظيمية تدعم التعلم المستمر. كما بينت هذه الأدبيات أن التقييم الإلكتروني يشكل مدخلاً رئيساً لتحقيق العدالة الوظيفية وتحفيز الكوادر البشرية نحو الابتكار، مما يعزز من قدرة المؤسسات الإقليمية على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والتقنية المتسارعة التي تشهدها المنطقة.

وتبرز رؤية المملكة 2030 كمحرك أساسي للتحول الرقمي الشامل، حيث أولت الحكومات المتعاقبة اهتماماً فائقاً برقمنة كافة القطاعات لتعزيز كفاءة الإنفاق وجودة الأداء المؤسسي. وتؤكد دراسات (الغامدي، 2025؛ المبلغ، 2025؛ الحربي والرابغي، 2025؛ آل جمهور، 2025؛ ابن دعجم، 2026؛ أباحسين والفضل، 2026) الأثر الإيجابي لتطبيقات الحوكمة الرقمية والأنظمة الذكية في القطاعات الصحية والتعليمية وغيرها بالمملكة. وأكدت هذه الدراسات أن الأنظمة الإلكترونية السعودية أحدثت نقلة نوعية في سرعة اتخاذ القرار ودقة تقييم الكفاءات، مما ساهم في بناء بيئة عمل شفافة تتوافق مع المعايير العالمية وتدعم تحقيق التميز الوظيفي المستدام في كافة المؤسسات الوطنية.

وعلى مستوى مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك، يبرز التساؤل حول انعكاس هذه المنظومة التقنية على الأداء الوظيفي والتقييمي؛ نظراً لخصوصية القطاع الصحي المتطلبة للدقة والسرعة. وبالاستناد إلى دراسات (العتيبي والسلمي، 2024؛ دوحى وآخرون، 2025؛ محمد وآخرون، 2025؛ علي، 2025؛ غانم، 2026؛ خديار وجوهر، 2026)، تتجلى أهمية هذه الدراسة في تحليل هذا التأثير لضمان تقديم رعاية متميزة عبر كوادر تدار رقمياً؛ مما يسد فجوة بحثية محلية. وهذا التحول الإلكتروني لا يعد مجرد تطوير إجرائي، بل ضرورة استراتيجية لتحسين كفاءة العمليات وتعزيز التعاون بين مختلف القطاعات، مما يفتح آفاقاً واسعة لتعزيز إدارة الأداء وتقييمه في المستشفيات، وبما يواكب التطورات المعاصرة.

## 2-1- مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في وجود فجوة حقيقية بين تطلعات التحول الرقمي الشامل في القطاع الصحي وبين واقع الممارسة الفعلية لإدارة وتقييم الأداء في المنشآت الطبية المتوسطة، حيث لا يزال التحدي قائماً في مدى قدرة هذه الأنظمة على معالجة القصور في العمليات الإدارية التقليدية. وبالرغم من الدعم الحكومي والتقني، إلا أن هناك إشارات إلى تباين في مستويات فاعلية هذه البرامج؛ إذ أكدت دراسة العتيبي والسلمي (2024) وجود تحديات تتعلق بانخفاض الوعي الثقافي والتقني لدى بعض الفئات داخل البيئة الصحية، بينما أشارت دراسة الغامدي (2025) إلى أن كفاءة الأداء تظل رهينة بجودة البيانات والأنظمة التحتية المتاحة. وتوضح ملامح المشكلة بشكل أعمق عند النظر في دراسة النعيم (2026) التي بينت وجود معوقات متوسطة يواجهها الموظفون في التعامل مع أنظمة الإدارة الإلكترونية، مما قد يؤثر على انسيابية العمل الإداري وتطوير الأداء. كما عززت دراسة آل جمهور (2025) هذا الطرح بالإشارة إلى حاجة الكوادر الصحية لمهارات تحليلية متقدمة لاستيعاب معطيات النظم الحديثة، وهو ما يتوافق مع ما ذهبت إليه دراسة المبلغ (2025) حول وجود فجوات في ممارسات الحوكمة الرقمية في بعض البيئات المهنية. بالإضافة إلى ذلك، كشفت دراسة (ابن دعجم، 2026؛ أباحسين والفضل، 2026) أن عدم التكامل بين الأنظمة الإلكترونية ومعايير التقييم قد يؤدي إلى غياب الشفافية في رصد الإنجاز الوظيفي. وبذلك يمكن بلورة المشكلة في الحاجة الماسة لتقييم مدى فاعلية البرامج المستخدمة في رصد أداء الموظفين وتقييمهم، وضمان عدم تحول هذه الأنظمة إلى عبء إداري بدلاً من كونها أداة تطويرية، مما يستوجب تحديد حجم الأثر الفعلي وتجاوز المعوقات التقنية والتنظيمية التي قد تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة.

## 3-1- أسئلة الدراسة

بناء على ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في السؤالين الآتيين:

1. ما تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في إدارة أداء الموظفين وتقييمهم في مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك؟
2. ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول هذا التأثير تُعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

## 4-1- فرضية الدراسة

بناءً على أسئلة الدراسة، تم صياغة الفرضية الآتية:

1. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات إجابات عينة البحث حول تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية تُعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

## 5-1- أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الآتي:

1. التعرف على مستوى استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في مجمع رايت الطبي بتبوك من وجهة نظر الموظفين.

2. الكشف عن مستوى تأثير هذه الأنظمة في إدارة الأداء (تخطيط المهام وتطوير الكوادر) وفي تقييم الأداء (الدقة والعدالة والشفافية).
3. فحص مدى تأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية للموظفين (كالجنس والخبرة والمؤهل) في تباين آراء المعنيين لفاعلية هذه الأنظمة.

#### 6-1- أهمية الدراسة

- **الأهمية العلمية (النظرية):**
  - يتوقع الباحث أن تفيد الدراسة في التعريف بأحدث المتغيرات التقنية في بيئة الإدارة والإدارة الصحية، وتقديم إطار نظري حديث يربط بين البرمجيات الإلكترونية وتجويد الأداء الوظيفي.
  - ستسهم الدراسة في إثراء المكتبة الأكاديمية السعودية والعربية بدراسة ميدانية حديثة تتناول القطاع الصحي الخاص، وتوفر مادة علمية للباحثين المهتمين بمجال الإدارة الرقمية في المملكة العربية السعودية.
- **الأهمية العملية (التطبيقية):**
  - ستسهم في توفير نتائج ميدانية واقعية؛ تنفيذ إدارة مجمع رايت الطبي حول فاعلية الأنظمة المستخدمة، مما يساعد في تحسين نقاط الضعف وتعزيز مواطن القوة في نظام التقييم الإلكتروني.
  - مساعدة متخذي القرار في المجمعات الصحية بمدينة تبوك وعموم المملكة- على فهم المتطلبات اللازمة لإنجاح التحول الرقمي في إدارة الكوادر البشرية بما يتوافق مع رؤية المملكة 2030.
  - تقديم توصيات تساهم في تطوير توظيف التقنية داخل المجمعات الطبية بما يحقق التكامل بين الأداء التشغيلي والتقييم الاستراتيجي.

#### 7-1- حدود الدراسة

- تقتصر نتائج الدراسة على الحدود الآتية:
- الحدود الموضوعية: أثر استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في محورين هما (إدارة الأداء) و(تقييم الأداء).
  - الحدود البشرية: جميع العاملين في مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك بمختلف فئاتهم الوظيفية.
  - الحدود المكانية: نُفذت الدراسة ميدانياً في مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك، المملكة العربية السعودية.
  - الحدود الزمنية: تم إجراء الجانب الميداني ما بين شهري يناير -حتى مايو 2024م.

#### 8-1- مصطلحات الدراسة:

- **مفهوم الأداء (Performance):** التعريف الاصطلاحي: يُعرف الأداء بأنه: "قياس لمدى إنجاز المهام والأنشطة المختلفة المكونة لعمل الفرد، وهو الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية باستخدام الوسائل المتاحة لتحقيق الأهداف المحددة خلال فترة زمنية معينة" (صبرينة، 2015، 8).
- **التعريف الإجرائي:** هو مخرجات العمل والجهود التي يبذلها موظفو مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك في تنفيذ المهام الموكلة إليهم، والتي يتم رصدها من خلال الأنظمة والبرامج الإلكترونية المستخدمة في المجمع.

- التقويم والتقييم (Evaluation & Assessment) لغةً: يُقصد بهما: "قَوْمُ المعوج بمعنى: عدّله وأزال اعوجاجه، وقَوْمُ الشيء بمعنى قدره ووزنه، وحكم على قيمته" أما التقييم لغةً: فيدل على "إعطاء قيمةٍ للشيء فقط، ومن هنا نجد أن كلمة التقويم أعم وأشمل من كلمة التقييم؛ حيث لا يقف التقويم عند حد بيان قيمة الشيء بل لا بد من محاولة إصلاحه وتعديله بعد الحكم عليه" (خضر، 2013، <http://www.alukah.net/web/khedr/0/50989>).
- التقويم (Evaluation) اصطلاحاً: يُعرف بأنه: "عملية منظمة تتضمن جمع المعلومات والبيانات ذات العلاقة بالظاهرة المدروسة، وتحليلها لتحديد درجة تحقيق الأهداف، واتخاذ القرارات من أجل التصحيح والتصويب في ضوء الأحكام التي تمَّ إطلاقها" (خضر، 2013، <http://www.alukah.net/web/khedr/0/50989>).
- التقييم (Assessment): اصطلاحاً: "عملية تحديد مقدار النجاح أو الفشل في تحقيق هدف محدد سلفاً، كما يعبر عن عملية المقارنة بين الواقع الفعلي وما يجب أن يكون عليه، لإيضاح الفجوة بين الأداء الكائن والأداء المستهدف" (صبرينة، 2015، 9).
- إجرائياً: "عملية قياس مستوى إنجاز الموظفين في مجمع رايت الطبي وإصدار أحكام مهنية حول كفاءتهم بالاستناد إلى البيانات المستخرجة من الأنظمة البرمجية المعتمدة، ووفقاً لإجابات العينة الميدانية".
- تقييم الأداء (Performance Appraisal): ويعرف بأنه: "منظومة قياس متكاملة تهدف إلى رصد مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، من خلال مقارنة النتائج الفعلية بالمخطط لها مسبقاً، وتحديد فجوات الانحراف وأسبابها وسبل معالجتها، بما يضمن صياغة رؤية شاملة للأداء الحالي والمستقبلي في المؤسسات الصحية" (سراي وسنوسي، 2023، 322).
- التعريف الإجرائي: هو النظام المتكامل الذي يطبقه مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك باستخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية لتقدير جهود الموظفين، وتحديد نقاط القوة والضعف في أدائهم، وتوفير تغذية راجعة دقيقة تساهم في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالتحفيز أو التطوير، ويُقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب في الاستبانة المعدة لهذا الغرض".
- مجمع رايت الطبي (Right Medical Center) (التعريف الاصطلاحي والإجرائي): يُعرف بأنه: "مؤسسة صحية متعددة التخصصات تقع في مدينة تبوك/السعودية، تُعنى بتقديم رعاية طبية متكاملة تدمج بين الكفاءات البشرية المتخصصة والتقنيات الرقمية والطبية الحديثة، بهدف تحسين جودة الأداء الصحي والخدمي المقدم للمستفيدين". (مجمع رايت الطبي، 2025، [/https://rightmedicalcenter.com](https://rightmedicalcenter.com))

## 2-الإطار النظري والدراسات السابقة

### 2-1-الإطار النظري.

#### 2-1-1-2-استخدام البرامج الإلكترونية في إدارة أداء الموظفين.

#### 2-1-1-1-2-تأثير استخدام البرامج الإلكترونية في إدارة أداء الموظفين:

- تؤكد الممارسات الفعلية أن استخدام البرامج الإلكترونية أو ما يسمى بـ (التحول الرقمي) يؤثر بشكل مباشر في تحسين الأداء، ويلخص الباحث أبرزها نقلاً عن (العتيبي والسلي، 2024؛ علام وعلام، 2025؛ Priya, 2025) في الآتي:
1. تحسين دقة التقييم عبر معايير رقمية تتجاوز الانحيازات الشخصية في الأقسام الطبية.
  2. أتمتة العمليات (Automation) لتقليل الهدر الزمني في إعداد التقارير الورقية الروتينية.

3. تقديم تغذية راجعة فورية تساهم في معالجة الأخطاء الإدارية والطبية لحظة حدوثها.
  4. تعزيز الشفافية والعدالة عبر توفير سجل تاريخي موثق لأداء الموظف وإنجازاته.
  5. تسهيل عملية الربط بين الأداء الفردي والأهداف الاستراتيجية لمجمع رايت الطبي.
  6. توفير قواعد بيانات ضخمة تدعم اتخاذ قرارات التحفيز والترقية المبنية على الحقائق.
- ويعتقد الباحث أن أتمتة إدارة الأداء في مجمع رايت الطبي بتبوك تمثل نقلة نوعية من الإدارة التقليدية إلى الإدارة بالتناج. وتتفق هذه الرؤية مع ما أكدته دراسة (Priya, 2025) في أن التقنية ليست مجرد أداة بل هي بيئة عمل تضمن حقوق الموظف والمؤسسة معاً، مما يجعلها ركيزة أساسية لتحقيق معايير الجودة الصحية العالمية بتبوك.

### 2-1-1-2- أثر الأنظمة الرقمية في حوكمة معايير تقييم الأداء

- يوجز الباحث أهمية الرقمنة في ضبط معايير التقييم استناداً لـ (Zhang et al., 2026؛ آل جمهور، 2025) كالاتي:
- أ. توحيد مقاييس القياس بين مختلف الأقسام الطبية والإدارية لضمان وحدة المرجعية.
  - ب. تحويل المعايير الوصفية العامة إلى مؤشرات أداء (KPIs) قابلة للقياس الكمي الدقيق.
  - ج. الرقابة الذاتية للموظف عبر تمكينه من متابعة مستوى إنجازته من خلال واجهة النظام.
  - د. تقليل تأثير "هالة التقييم" أو التحيز الشخصي الذي قد يقع فيه المدراء ورؤساء الأقسام.
  - هـ. توفير نظام إنذار مبكر للتنبيه عند تراجع مستويات الأداء عن المعايير المعتمدة.
  - و. ضمان تحديث المعايير دورياً بما يتوافق مع التحديثات التقنية في الممارسات الطبية.
- وبناء على ذلك يؤكد الباحث أن حوكمة المعايير رقمياً تمثل ضماناً حقيقية للنزاهة التنظيمية؛ بدلاً من اعتماد التقييم على الانطباع الأخير للمدير، توفر الأنظمة الإلكترونية في المجمع قراءة موضوعية شاملة لكامل العام، وهو ما يدعمه (النعيم، 2026) كمتطلب أساسي للتحويل الرقمي الناجح في المؤسسات الصحية السعودية.

### 2-1-1-3- الدور التنموي للأنظمة الإلكترونية في تطوير الكفاءة البشرية

- تسهم الأنظمة الإلكترونية في تطوير أداء المؤسسات والأفراد- على حد سواء- ويلخص الباحث أبرز الأدوار التي يكون للأنظمة دور ملموس فيها؛ ومنها وفقاً لـ (علام وعلام، 2025؛ ابن دعجم، 2026؛ Mollah et al., 2026) كالاتي:
1. تحديد الفجوات المهارية للموظفين بدقة عبر تحليل بيانات الأداء التاريخية والمستمرة.
  2. توجيه الموظفين ألياً نحو البرامج التدريبية التي تخدم نقاط الضعف المرصودة في التقييم.
  3. دعم التعلم الذاتي عبر إتاحة الموارد المعرفية المرتبطة بمتطلبات الوظيفة داخل النظام.
  4. تعزيز الروح التنافسية الإيجابية من خلال لوحات الصدارة الرقمية للموظفين المتميزين.
  5. تسهيل التواصل التفاعلي بين الموجهين والمرؤوسين عبر منصات التقييم المشتركة.
  6. تحويل مخرجات التقييم إلى خطط تطوير فردية (IDP) قابلة للتنفيذ والمتابعة الرقمية.
- وبذلك يتبين أن الاستخدام الاستراتيجي للأنظمة الإلكترونية في مجمع رايت الطبي يجب أن يتجاوز "إصدار الأحكام" إلى "صناعة الكفاءات". وهو ما يفرض ربط التقييم بالتنمية المستدامة، مما يجعل النظام الرقمي شريكاً في نمو الموظف مهنيّاً وليس مجرد أداة لمراقبته.

## 2-1-1-4 دور البرامج الرقمية في تحفيز الأداء الوظيفي

تؤثر البرامج بشكل مباشر في تعزيز ممارسات الموظفين وزيادة دافعيتهم للإنجاز؛ حيث تؤكد دراسات (علام وعلام، 2025: 2025; Al-kharabsheh et al., 2023; Mollah et al., 2026) أن الأنظمة الإلكترونية تفيد كالاتي:

1. تساهم البرامج الرقمية في خلق حالة من الإلهام المهني لدى الموظفين لتحقيق الأهداف.
  2. يعمل التحفيز كمتغير وسيط يزيد من قوة تأثير الأنظمة الإلكترونية على مستوى الأداء الفعلي.
  3. تزيد فاعلية البرامج الرقمية عندما تقترن بنظام مكافآت وتدريب تقني معزز للرضا الوظيفي.
  4. يساهم وعي الموظف بمستوى أدائه الرقمي في دفعه لبذل جهد إضافي لتجاوز المعايير المطلوبة.
  5. توفر الأنظمة الرقمية بيئة عادلة تشجع الموظفين على تكرار السلوكيات الإيجابية المنتجة.
  6. يؤدي استخدام التقنيات إلى اختزال الوقت والجهد وتوجيههما نحو التميز المهني.
- ويرى الباحث أن مجرد وجود "نظام رقمي" في مجمع رايت الطبي لا يكفي لرفع الأداء، بل يجب أن يكون النظام محفزاً للموظف عبر الوضوح والشفافية؛ فربط التقييم الإلكتروني بالدوافع الذاتية والمادية للممارسين الصحيين بتبوك هو ما يضمن تحويل التقنية من أداة رقابية إلى محرك إبداعي، وهو ما تسعى الدراسة الحالية لاستكشافه وتحليله.

## 2-1-2-2 تقييم الأداء

### 2-1-2-2-1 مبادئ تقييم الأداء:

تشهد المؤسسات الصحية تحولاً نوعياً في ممارسات تقييم الأداء نتيجة تبني البرامج والأنظمة الإلكترونية، التي أعادت صياغة آليات المتابعة والتقويم بصورة أكثر دقة وموضوعية. ولم يعد تقييم الأداء إجراءً تقليدياً، بل أصبح عملية ديناميكية قائمة على البيانات الفورية والتحليل المستمر، بما يعزز كفاءة الأداء المؤسسي وجودة الخدمات، ويعتمد تقييم الأداء على مجموعة من الأسس والمبادئ الحاكمة لعملية التقييم ويلخص الباحث أهمها نقلاً عن كل من (الحري والرابغي، 2025؛ دوجي وآخرون، 2025)، وسبق أن حددها مرتز (Martz, 2013)؛ في المبادئ المبينة في الشكل (1):



الشكل (1) الأسس والمبادئ المرجعية لعملية التقييم. المرجع: عمل الباحث/ نقلا عن (Martz, 2013)

يتبين من الشكل (1) أن معايير تقييم الأداء تستند إلى مرتكزات جوهرية تضمن جودة المخرجات؛ تبدأ ب التركيز على المعايير والمؤشرات والثبات والوضوح والسلوكيات القابلة للقياس وربطها بالواجبات الجوهرية للوظيفة، مع الموازنة بين الأداء الراهن والقدرات المستقبلية. كما تتطلب المنظومة تحديداً مسبقاً للمسؤوليات وتطبيق معايير موحدة لضمان العدالة، بالتوازي مع تدريب المقيمين تقنياً لتقليل التحيز. ويُختتم هذا المسار بضمان التغذية الراجعة الفورية وتعزيز الوعي المشترك بالأهداف، ويرى الباحث أن اعتماد هذه المبادئ والأسس في مجمع رايت الطبي مرهون بمدى جودة الأنظمة الإلكترونية المستخدمة؛ حيث إن "الموضوعية" و"ثبات المعايير" هما أكثر ما يطلبه الموظف لضمان عدالة التقييم. وهو ما يجعل "مجمع رايت" نموذجاً تطبيقياً لترجمة الأسس النظرية إلى ممارسات رقمية فعالة في البيئة الصحية السعودية.

## 2-2-1-2- أهداف تقييم الأداء

يهدف تقييم الأداء بشكل عام إلى تحقيق جملة من الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية ويوجز الباحث أبرزها استناداً ل (أمين وآخرون، 2023؛ العتيبي والسلمي، 2024؛ المبلغ، 2025؛ غانم، 2026) في الآتي:

- 1- تحفيز الكوادر البشرية على الاجتهاد والتميز في الأداء الوظيفي.
  - 2- المراقبة المستمرة لمستوى الموظف لضمان استدامة الكفاءة الإنتاجية بالمنظمة.
  - 3- الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للجمهور بما يحقق الرضا المؤسسي.
  - 4- اختبار مدى صلاحية الأنظمة واللوائح الإدارية المعمول بها حالياً.
  - 5- تشخيص ومعالجة القصور في مهارات الاتصال والتفاعل بين الموظفين.
  - 6- رسم مسارات التدرج الوظيفي وتخطيط سياسات الترقية والتعاقب الإداري.
  - 7- المفاضلة بين الأفراد لاختيار الأكثر جدارة لشغل المناصب الشاغرة.
  - 8- قياس إنتاجية الأقسام المختلفة وتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية.
  - 9- المحافظة على معايير الجودة الشاملة في المخرجات والعمليات التشغيلية.
- ويعتقد الباحث أن أهداف التقييم في مجمع رايت الطبي يجب أن تتجاوز الرصد التقليدي لتصل إلى "التنبؤ بالأداء"، وهو ما تتيجحه الأنظمة الإلكترونية الحديثة. فبدلاً من الاكتفاء بمعرفة نقاط الضعف، تهدف الدراسة الحالية إلى تبيان كيف تساهم البرمجيات في تحقيق هذه الأهداف بسرعة ودقة تتوافق مع متطلبات الرعاية الصحية بتبوك، تماشياً مع توصيات (أمين وآخرون، 2023) بربط التقييم بمتطلبات الاستدامة المهنية.

## 2-2-1-3- أهمية تقييم الأداء

يحقق تقييم الأداء فوائد كثيرة، واهمها وفقاً ل (النعيم، 2026؛ آل جمهور، 2025؛ الحسن والمكي، 2026) كالاتي:

- 1- يشكل ركيزة جوهرية لعمليات التطوير الإداري المعاصرة بالمنظمات.
- 2- يساهم في اكتشاف الطاقات الكامنة والقدرات الإبداعية لدى العاملين.
- 3- يساعد في تحديد كفاءة القيادات في تطوير أعضاء الفريق.
- 4- يوفر معايير موضوعية لترقية الكوادر المتميزة لوظائف قيادية أعلى.
- 5- يسهل عملية تدوير الموظفين ووضع الشخص المناسب بالمكان المناسب.
- 6- يمثل سنداً قانونياً ومهنياً لمنح المكافآت والحوافز المالية العادلة.

- 7-يعزز مناخ الثقة التنظيمية ويقلل من حدة الشكاوى المهنية.
  - 8-يضمن استثمار قدرات الموظفين ورفع مستواهم المهني والتقني المستمر.
  - 9-يعمل كمؤشر دقيق لمدى فاعلية سياسات إدارة الموارد البشرية.
  - 10-يقلل الانحرافات المهنية عبر الموازنة بين المعايير والإنجازات الفعلية.
- ويرى الباحث أن هذه الأهمية تكتسب أبعاداً أكثر حيوية عند ربطها بمجمع رايت الطبي بمدينة تبوك؛ حيث إن طبيعة العمل الصحي لا تتحمل الهامش الكبير من الخطأ، مما يجعل من تقييم الأداء أداة لضمان الجودة الطبية والارتقاء بكفاءة الممارسين. ومن هنا تبرز أهمية التقييم باستخدام البرامج الإلكترونية الحديثة بما يضمن تحقيق التنمية المستدامة، ولعل أبرز الفوائد التي تجمع عليها الدراسات الحديثة للبرامج الذكية الآتي.
- أ. أتمتة التقييم رقمياً لضمان استمراريته وربط الأداء الفردي بالأهداف المؤسسية.
  - ب. اعتماد مؤشرات أداء دقيقة تتيح التقييم الفوري من مصادر متعددة.
  - ج. تعزيز الشفافية والعدالة في النتائج مع دعم التغذية الراجعة اللحظية.
  - د. توظيف تحليلات البيانات في التقارير لتقليل التدخل والتحيز البشري.
  - هـ. تتبع تطور الأداء زمنياً ودمجه إلكترونياً مع خطط التدريب والتطوير.
  - و. توحيد معايير التقييم عبر الأنظمة الرقمية لتحقيق النزاهة والوحدة القياسية.
- ويرى الباحث أن استخدام الأنظمة الإلكترونية لم يقتصر على تحسين أدوات تقييم الأداء، بل أسهم في إعادة تشكيل فلسفة التقييم ذاتها داخل المؤسسات الصحية، ومنها مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك. حيث أصبح التقييم أكثر تكاملاً وارتباطاً بالبيانات والتحليل المستمر، مما يعزز موضوعية القرارات الإدارية ويرتقي بمستوى الأداء الوظيفي. كما أن هذا التحول يدعم الانتقال نحو إدارة أداء استراتيجية قائمة على الابتكار الرقمي، شريطة توافر بنية تقنية آمنة وتدريب مستمر للكوادر البشرية.

## 2-1-2-4-خطوات التقييم للأفراد:

يلزم لنجاح عملية التقييم اتباع منهجية دقيقة وفقاً لخطوات علمية مدروسة ويستعرض الباحث أبرز الخطوات الإجرائية اللازمة لبناء منظومة تقييم فعالة، ملخصاً إياها نقلاً عن (الهيبي، 2010؛ كردي، 2010؛ أمين وآخرون، 2023؛ النعيم، 2026) كما يبينها الشكل (2) الآتي:



الشكل (2) خطوات ومراحل تقييم الأداء للأفراد والوحدات التنظيمية

- يتبين من الشكل (2) أن التقييم يتكون من ثمان خطوات تفصيلية؛ غير أن بالإمكان اختصار إجراءاتها التطبيقية في أربع خطوات جوهرية تضمن تسلسل العملية التقييمية ونزاهتها:
- A. تحديد أبعاد ومعايير الأداء: عبر اختيار مؤشرات قابلة للقياس، وخاضعة لسيطرة الموظف، ومرتبطة مباشرة بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة.
- B. قياس الأداء الفعلي: رصد جودة مخرجات الموظف باستخدام مقاييس كمية أو رتب وصفية (مثل مقياس ليكرت الخماسي) لضمان الدقة والموضوعية.
- C. التغذية الراجعة (Feedforward): تزويد الموظفين بمعلومات مرتدة حول نتائج تقييمهم لاطلاعهم على نقاط القوة والضعف وفرص التحسين المستقبلي.
- D. إدارة وتحسين الأداء: وهي الغاية النهائية وتتمثل في وضع خطط علاجية للقضاء على فجوات الأداء وربط النتائج بنظام الحوافز والترقيات.

ويرى الباحث أن القيمة الحقيقية لهذا التسلسل الإجرائي تبرز بوضوح عند تطبيقه رقمياً في مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك؛ حيث تساهم الأنظمة الإلكترونية في اختزال زمن الانتقال بين هذه الخطوات، وضمان عدم ضياع "التغذية الراجعة" في القنوات الإدارية التقليدية. إن تحويل هذه المراحل من خطوات ورقية إلى "مسارات رقمية مؤتمتة" هو ما تدعمه دراستا (أمين وآخرون، 2023؛ Al-Nuaim, 2026) لتحقيق الحوكمة الرقمية، وهو ما تهدف الدراسة الحالية إلى إثباته عبر تحليل دور البرمجيات في تعزيز دقة القياس الفعلي وسرعة تحسين الأداء المؤسسي بتبوك.

#### 2-1-2-5-فاعلية التغذية الراجعة الرقمية في الارتقاء بجودة المخرجات

يعتمد نجاح التقييم على اكتمال عناصر التقييم، وهنا تبرز فجوة تتعلق بالتغذية الراجعة؛ فكثيراً ما تغفل في التقييمات التقليدية غير أن الأنظمة الإلكترونية تسهل التغذية الراجعة بين إدارة المؤسسة والموظفين واستناداً لـ (Al-kharabsheh et al., 2023; Priya, 2025) فهي تساهم في إنجاحها وتحديداً الآتي:

- تتيح الأنظمة الرقمية للمقيمين تقديم ملاحظات دقيقة وفورية دون قيود الزمان والمكان.
- تساهم التغذية الراجعة السريعة في تعديل الانحرافات المهنية فور رصدها بالنظام الإلكتروني.
- يعزز التقييم الرقمي من مستوى الشفافية بين الرؤساء والمرؤوسين فيما يخص النتائج المحققة.
- يساعد التدريب الرقمي المقترن بالتقييم في إكساب الموظفين مهارات متجددة تواكب التحول التقني.
- يضمن التوثيق الرقمي للملاحظات بناء مسار تطوري مستدام لكل كادر وظيفي بالمنظمة.
- يؤدي الفهم الدقيق لنتائج التقييم الإلكتروني إلى زيادة ثقة الموظف في القرارات الإدارية.

ويعتقد الباحث أن مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك يمكنه الاستفادة من "فورية" الأنظمة الرقمية لتحويل التقييم السنوي الجامد إلى "حوار تقني مستمر". فبدلاً من انتظار نهاية العام لمعرفة القصور، تتيح الرقمنة — كما أشارت دراسة (Al-kharabsheh et al., 2023) تصحيحاً لحظياً للأداء، مما يرفع من جودة الرعاية الصحية ويقلل من الهدر الإداري، وهو جوهر أهداف الدراسة الحالية.

### 2-1-3-1-2- نبذة تعريفية بمجمع رايت الطبي: الرؤية والمكانة المؤسسية

يعد مجمع رايت الطبي بتبوك (تأسس منذ أكثر من 20 عاماً) نموذجاً للمؤسسات الصحية الخاصة الرائدة التي تسعى للتميز المؤسسي؛ حيث يركز في رؤيته على تقديم رعاية متكاملة وفق معايير الجودة العالمية، مستفيداً من مرونة استقلاله الإداري في تبني أحدث الأنظمة الإلكترونية للإدارة والتشغيل (مجمع رايت الطبي، 2024، 2025).

### 2-1-3-1-2- التخصصات والكوادر الطبية

يضم المجمع نخبة تتجاوز (50) طبيباً واستشارياً بخبرات تزيد عن عقدين، موزعين على أكثر من (15) تخصصاً طبياً دقيقاً (كالعيون، الأسنان، والنساء والولادة). ويدعم هذا التنوع كادر إداري وتمريضي مؤهل، وبنية تحتية تقنية متطورة تعتمد على أجهزة تشخيصية عالمية، مما يعزز دقة المخرجات العلاجية (BizMidEast., 2024).

### 2-2-3-1-2- الخدمات النوعية والاستجابة للأزمات

يقدم المجمع حزمة خدمات شاملة تشمل الرعاية الطارئة على مدار الساعة والفحوصات الدورية، وقد برز التزامه بالاستجابة الوطنية للأزمات من خلال اعتماده كمركز لفحص PCR خلال جائحة كورونا. وتدعم التقنيات الرقمية جودة تجربة المريض عبر إدارة الملفات وحجز المواعيد إلكترونياً (قوائم الأعمال السعودية، 2024).

### 2-3-3-1-2- التحديات وإدارة الأداء الاستراتيجي

يواجه المجمع تحديات تتعلق بالمنافسة المتزايدة وتسارع التقنيات الطبية، مما يفرض عليه تطوير استراتيجيات مبتكرة لإدارة الموارد البشرية. وفي هذا السياق، يتجاوز تقييم الأداء لديه كونه أداة رقابية لمقارنة النتائج بالمؤشرات المرجعية، ليصل إلى كونه وسيلة لضمان بقاء المؤسسة واستمرارها من خلال قياس مساهمة العاملين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية (مجمع رايت الطبي، 2024؛ كردي، 2010).

ويرى الباحث أن الربط بين عراقية مجمع رايت الطبي وبين توجهه الحديث نحو الرقمنة الشاملة يجعل منه بيئة خصبة لدراسة "تأثير الأنظمة الإلكترونية في إدارة الأداء"، حيث يساهم التحول الرقمي في تحويل التحديات التشغيلية إلى فرص لتحقيق الكفاءة التنافسية والعدالة التنظيمية بمدينة تبوك.

### 2-2- الدراسات السابقة

#### 2-1-2-2- دراسات سعودية وعربية تناولت تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في إدارة أداء الموظفين:

أجمعت الدراسات السعودية على الدور الاستراتيجي الذي تلعبه الأنظمة الرقمية في تحويل "إدارة الأداء" من عمليات تقليدية إلى ممارسات ذكية ومستدامة. حيث أكدت دراسات (المبلغ، 2025؛ الحربي والرابغي، 2025؛ آل جمهور، 2025) أن تبني التقنيات الناشئة والحوكمة الإلكترونية والذكاء الاصطناعي في المؤسسات يرفع من كفاءة الخدمات الصحية والتعليمية، ويدعم اتخاذ قرارات إدارية مبنية على حقائق دقيقة. وعربياً، أظهرت نتائج دراسات (زيد وآخرون، 2024؛ علام وعلام، 2025؛ عجاج وفرحات، 2025؛ الحسن والمكي، 2026) وجود علاقة طردية وثيقة بين توظيف الإدارة الإلكترونية (تخطيطاً وتنظيماً وتوجيهاً) وبين تحسين أداء الموارد البشرية، خاصة في القطاعين المالي والمصرفي.

وقد اعتمدت أغلب هذه الدراسات المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، وتوصلت إلى أن الأنظمة الإلكترونية تعمل كـ "متغير وسيط" يعزز من فاعلية القيادة التحويلية والتميز المؤسسي (الحسن والمكي، 2026؛ غانم، 2026). وعلى الرغم من هذا الاتفاق، كشفت دراسات أخرى (الماوي ومحمود، 2025؛ خديار وجوهر، 2026) عن وجود

تحديات هيكلية في بعض البيئات العربية، تتمثل في ضعف البنية التحتية ونقص المهارات الرقمية، مما أدى إلى انخفاض مستوى التطبيق الكلي للتحويل الرقمي في بعض مؤسسات القطاع العام. ويتفق الباحث مع هذه الدراسات في أن الإدارة الإلكترونية نظام متكامل (المعاينة، 2023؛ مهران وآخرون، 2023)، إلا أن الفجوة المعرفية تكمن في أن معظم هذه الدراسات طبقت في قطاعات حكومية تعليمية أو وزارية، مع ندرة البحوث التي تناولت أثر هذه الأنظمة في "إدارة الأداء" داخل المجمعات الطبية الخاصة في منطقة تبوك تحديداً، وهو ما تسعى الدراسة الحالية لمعالجته.

### 2-2-2-دراسات تناولت تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في تقييم أداء الموظفين:

كشفت الأدبيات الحديثة عن تحول نوعي في "نظم التقييم" بفضل الرقمنة؛ حيث أكدت دراسات (ابن دعجم، 2026؛ الغامدي، 2025؛ العتيبي والسلمي، 2024) أن الإدارة الرقمية عززت من الشفافية والنزاهة في إجراءات تقييم الأداء بالمؤسسات السعودية، وساهمت في خفض الأخطاء البشرية وتسريع الإجراءات. وفي سياق متصل، قدمت دراسة (محمد وآخرون، 2025) نموذجاً تطبيقياً باستخدام إطار عمل (Laravel10) أثبت قدرة المنصات الإلكترونية على تعزيز "التقييم بزاوية 360 درجة" وربط النتائج ببرامج التدريب مباشرة.

وتوصلت نتائج دراسات (هلاي وآخرون، 2022؛ اللهاوية، 2024؛ محمد ومحمد، 2025) إلى أن جودة الأنظمة الإلكترونية (استقطاباً واختياراً وتقييماً) تضمن عدالة التقييم وتحد من التجاوزات الإدارية والمالية بنسب مرتفعة تصل إلى 70%. واستخدمت هذه الدراسات الاستبيانات وقوائم الفحص كأدوات رئيسية، مظهرةً أن التقييم الإلكتروني ركيزة جوهرية لتحقيق الشفافية (مهران وآخرون، 2023). ويتفق الباحث مع دراستي (أل جمهور، 2025؛ وأباحسين والفضل، 2026) من أن تحليل البيانات الضخمة وبوابات البيانات المفتوحة تعزز من مراقبة الأداء وتقييمه باستمرار. وتتمثل الفجوة البحثية هنا في أن أغلب الدراسات التي تناولت "التقييم الإلكتروني" ركزت على الجوانب النظرية أو على قطاعات خدمية عامة، بينما لا توجد دراسات تطبيقية ربطت بين برامج التقييم الرقمي وبين "المخرجات الوظيفية الواقعية" للكوادر الصحية والإدارية في المجمعات الطبية الأهلية ك(مجمع رايت الطبي)، وهو ما تعالجه الحالية.

### 2-2-3-دراسات عالمية- بالإنجليزية- تناولت تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في إدارة أداء الموظفين:

أظهرت الاتجاهات البحثية العالمية المعاصرة تحولاً جذرياً نحو "الإدارة الرقمية المتكاملة" كشرط أساسي لتحقيق الأداء المستدام؛ حيث أكدت دراسة الرفاعي وآخرون (Alrifae et al., 2026)، ودراسة علي وآخرون (Ali et al., 2026) أن التحويل الرقمي في ممارسات الموارد البشرية (e-HRM) يعيد تصميم العمليات الإدارية بما يضمن رفع إنتاجية الموظفين وتعزيز الميزة التنافسية. وتوصلت النتائج في بيئات تقنية متنوعة كما في دراستي: تشانغ وآخرون (Zhang et al., 2026) في الصين، وحموش وآخرون (Hamouche et al., 2025) في الإمارات، إلى أن القيادة الرقمية والبيئة التنظيمية الداعمة تقنياً تقلل من الفجوات الإجرائية وتخلق مسارات متعددة للوصول إلى أعلى مستويات الإبداع الوظيفي.

واعتمدت الدراسات منهجيات متقدمة مثل نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) والتحليل النوعي المقارن (fsQCA)، مشيرة إلى أن نجاح إدارة الأداء إلكترونياً يعتمد على "المرونة التنظيمية" المدعومة رقمياً وفق دراسة فورودي وآخرون (Foroudi et al., 2025)، والقدرة على موازنة المهام بين المتطلبات التقنية والعمل التقليدي كما في كراتوشفيل (Kratochvil, 2025). ويتفق الباحث مع دراسة خالق الزمان وآخرون (Khalequzzaman et al., 2025) في أن الضغوط الناتجة عن الحمل الرقمي الزائد يمكن استثمارها كقوة دافعة لتحسين جودة العمل في حال توفر الدعم التنظيمي الكافي.

وتتمثل الفجوة المعرفية هنا في أن معظم الدراسات ركزت على قطاعات الاتصالات أو البنوك، في حين تفتقر الأدبيات العالمية لتطبيقات مماثلة في مجال الرعاية الصحية، وهو ما تسعى الدراسة الحالية لتغطيته في مجمع رايت الطبي.

#### 2-2-4-دراسات عالمية- بالإنجليزية- تناولت تأثير استخدام الأنظمة الإلكترونية في تقييم أداء الموظفين:

اتجهت الدراسات العالمية نحو استبدال المراجعات السنوية التقليدية بأنظمة "التقييم المستمر" القائم على البيانات الفورية؛ حيث أوضحت دراسة هي وآخرون (He et al., 2026)، ودراسة هونو (HONO, 2026) أن تصميم أنظمة تقييم إلكترونية تركز على الأهداف التنظيمية عالية المستوى يقلل من تشتت انتباه الموظفين ويدعم دقة التنبؤ بأدائهم. وعززت دراسة ليو وآخرون (Yu Liu et al., 2026) هذا التوجه بالتأكيد على أن إدراك الموظفين لسيطرتهم على أدوات التقييم الرقمية يعزز من سلوكهم الابتكاري وجودة مخرجاتهم.

وفي المجال الطبي والتقني، استعرضت دراستا (ميديسك، 2025؛ برياء، 2025) فاعلية البرمجيات المتخصصة في أتمتة تدفقات العمل وتقديم تغذية راجعة فورية، مما يقلل أخطاء التقييم البشرية. كما أثبتت دراسة تشانغ وآخرون (Zhang et al., 2025) أن المراقبة الإلكترونية للأداء ترفع من فاعلية الذات لدى الموظفين وتؤدي لنواتج أداء متميزة. ويتفق الباحث مع دراستي مولاه وآخرون (Mollah et al., 2026)؛ جيوتوبولوس وآخرون (Giotopoulos et al., 2026) في أن دمج البرامج الإلكترونية مع المهارات البشرية والرضا الوظيفي هو المحرك الحقيقي لكفاءة نظام التقييم. وتبرز الفجوة البحثية في أن هذه الدراسات العالمية غالباً ما تفترض وجود بنية تحتية رقمية فائقة، بينما تحاول الدراسة الحالية رصد أثر هذه الأنظمة في بيئة مجمع طبي محلي بتبوك، مع مراعاة العوامل الثقافية والإدارية الخاصة بالمنطقة.

#### 2-2-5-تعليق عام على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع قاعدة عريضة من الأدبيات السابقة في إقرارها بالدور المحوري للأنظمة الرقمية في تجويد الأداء؛ حيث تتشابه مع مجموعة من الدراسات العربية (ابن دعجم، 2026؛ الغامدي، 2025؛ آل جمهور، 2025؛ علام وعلام، 2025؛ العتيبي والسلمي، 2024) والدراسات الأجنبية (Ali et al., 2026; Mollah et al., 2026; Alrifae et al., 2026) في التأكيد على أن الرقمنة ترفع كفاءة العمليات الإدارية وتدعم اتخاذ القرار القائم على البيانات. كما تتقاطع في منهجيتها الوصفية وأدواتها (الاستبيان) مع دراسات عربية (المبلغ، 2025؛ زيد وآخرون، 2024؛ الحسن والمكي، 2026) وأجنبية (Giotopoulos et al., 2026; Yu Liu et al., 2026; Jain & Sharma, 2025).

وفي مقابل هذا التشابه، تبرز جوانب الاختلاف في النطاق المكاني والنوعي؛ فبينما ركزت دراسات عربية (الحربي والرايغي، 2025؛ أباحسين والفضل، 2026) وأجنبية (Foroudi et al., 2025; Hamouche et al., 2025) على الهيئات الحكومية الكبرى أو قطاعات التصنيع والاتصالات العالمية، تتجه الدراسة الحالية لعمق القطاع الصحي الخاص في منطقة تبوك، متمثلاً في "مجمع رايت الطبي"، لتملاً فجوة جغرافية وقطاعية لم تغطيها الدراسات السابقة التي استهدفت المدن الكبرى كدراسات (هلالي وآخرون، 2022؛ محمد وآخرون، 2025).

وقد استفاد الباحث من هذا الإرث العلمي، بدءاً من بناء الإطار النظري وتحديد المتغيرات بالاستناد إلى دراسات عربية (مهران وآخرون، 2023) وأجنبية (He et al., 2026; HONO, 2026)، وصولاً إلى تطوير أدوات القياس وصياغة الفرضيات بالاستفادة من نتائج دراسات عربية (غانم، 2026؛ عجاج وفرحات، 2025؛ اللحاوية، 2024؛ المعايطه، 2023) وأجنبية (Zhang et al., 2026; Kratochvil, 2025).

أما ما يميز الدراسة الحالية فهو دمجها المتكامل بين محورين (إدارة الأداء وتقييمه) في قالب إلكتروني واحد، وهو ما يندرج وجوده في دراسات عربية ركزت على جانب واحد (خدايار وجوهر، 2026؛ الماوي ومحمود، 2025) وأجنبية (Priya, 2025; Medesk, 2025). كما تنفرد الدراسة بكونها استجابة مباشرة لنضج تجربة التحول الرقمي في المملكة؛ مما يجعلها مرجعاً تطبيقياً حديثاً يتجاوز الطرح النظري لدراسات عربية (دوي وآخرون، 2025؛ علي، 2025) وأجنبية (Azmy & Sigalingging, 2025; Fenwick et al., 2024)، لتقدم رؤية واقعية حول كيفية تطويع الأنظمة الإلكترونية لخدمة التميز الصحي والإداري في المجمعات الطبية الأهلية.

### 3-منهجية الدراسة وإجراءاتها

#### 3-1-منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي؛ لملاءمته لطبيعة الأهداف الرامية إلى رصد واقع استخدام البرامج الإلكترونية وتحليل أثرها في إدارة وتقييم الأداء في مجمع رايت الطبي. وقد استند الباحث في هذا الإجراء إلى الدراسات المرجعية التي تؤكد فاعلية هذا المنهج في وصف الظواهر الإدارية الرقمية وتفسير علاقاتها الارتباطية.

#### 3-2-مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من كافة الكوادر الطبية والإدارية العاملة في "مجمع رايت الطبي" بمدينة تبوك. ونظراً لمحدودية حجم المجتمع، اتبع الباحث أسلوب الحصر الشامل (Total Census Method) لضمان تمثيل كافة الفئات وتجنب أخطاء المعاينة. وقد بلغ العدد الإجمالي للمجتمع (80) موظفاً وموظفة، استجاب منهم (65) فرداً، وهو ما يمثل نسبة استجابة (Response Rate) مرتفعة بلغت (81.25%)، وهي نسبة تعزز صدق النتائج وقابليتها للتعميم.

#### 3-3-خصائص عينة الدراسة (المستجيبين):

الجدول (1) التوزيع التكراري والنسبي لأفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديمغرافية (ن=65)

متغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة %	متغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	40	61.5	المؤهل الدراسي	دبلوم فأقل	17	26.2
	أنثى	25	38.5		بكالوريوس	34	52.3
	المجموع	65	100%		دراسات عليا	14	21.5
العمر	30 عاماً فأقل	17	26.2	سنوات الخبرة	المجموع	65	100%
	31-40 عاماً	35	53.8		5 سنوات أقل	22	33.8
	41 عاماً فأكثر	13	20.0		6-10 سنوات	16	24.6
	المجموع	65	100%		11 فأكثر	27	41.5
				المجموع	65	100%	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS, v.26).

يُظهر الجدول (1) اتزاناً في خصائص العينة؛ حيث يغلب عليها فئة الشباب (31-40 عاماً) بنسبة (53.8%)، وهي الفئة الأكثر قدرة على التكيف مع التقنيات الرقمية. كما أن ارتفاع نسبة حملة البكالوريوس والدراسات عليا (73.8% إجمالاً)، وتصدر ذوي الخبرة الطويلة (11 سنة فأكثر) بنسبة (41.5%)، يعطي موثوقية عالية للبيانات المستقاة؛ لكون المستجيبين يمتلكون المهارة العلمية والخبرة العملية الكافية لتقييم تأثير الأنظمة الإلكترونية في بيئة العمل الصحية.

### 3-4-4 أداة الدراسة (The Research Instrument)

قام الباحث بتطوير استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، صُممت إلكترونياً لتتناسب مع طبيعة البيئة الرقمية في مجمع رايت الطبي، وقد تكونت في صورتها النهائية من جزأين: الجزء الأول: الرسالة التعريفية والبيانات الديموغرافية؛ وشملت أربعة متغيرات أساسية وهي: (الجنس، العمر، المؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة)، وذلك لضمان فهم أعمق للاختلافات الإدراكية بين فئات المجتمع الدراسي. الجزء الثاني: عبارات الاستبانة وتضمن (16) عبارة مقاسة وفق مقياس ليكرت الخماسي (5-point Likert Scale)، لتقييم أثر الأنظمة الإلكترونية في إدارة الأداء وتقييمه.

### 3-4-3-1 صدق الأداة (Validity)

للتحقق من قدرة الأداة على قياس ما وضعت لأجله، تم إجراء الآتي:  
أ. الصدق الظاهري (Face Validity): عُرضت الأداة على عدد (4) من المحكمين المتخصصين، وأُجريت التعديلات اللازمة لضمان وضوح المصطلحات وملاءمتها للمؤهلات الدراسية المتنوعة (من دبلوم إلى دراسات عليا) وللفئات العمرية والخبرات المختلفة الممثلة في المجتمع.  
ب. صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity): تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) من خلال عينة استطلاعية؛ حيث أظهرت النتائج أن جميع قيم ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمحاور كانت دالة إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \geq 0.01)$ ، مما يؤكد تماسك البناء الداخلي للأداة وكما يبينها الجدول 2.

الجدول (2): معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للاستبانة

الرقم	الارتباط	الدلالة	الرقم	الارتباط	الدلالة	الرقم	الارتباط	الدلالة	الرقم	الارتباط	الدلالة
1	.515**	.000	5	.656**	.000	9	.555**	.000	13	.624**	.000
2	.683**	.000	6	.630**	.000	10	.619**	.000	14	.635**	.000
3	.641**	.000	7	.578**	.000	11	.692**	.000	15	.684**	.000
4	.687**	.000	8	.688**	.000	12	.636**	.000	16	.590**	.000

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS, v.26).

توضح نتائج تحليل معاملات الارتباط بين العبارات الدرجة الكلية للاستبانة، كما هو مبين في الجدول (2)، أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من التجانس الداخلي، حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0.515) و(0.692)، وجميعها دالة إحصائياً عند قيمة دلالة أقل من (0.01)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة بين كل عبارة والدرجة الكلية، ويعكس اتساق العبارات بالدرجة الكلية للاستبانة.

### 3-4-3-2 ثبات الأداة (Reliability)

تم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث أظهرت النتائج أن قيمة الثبات الكلي بلغت (0.899)، وهي قيمة مرتفعة تدل على تمتع الأداة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي. وتُعد هذه النتيجة مؤشراً قوياً على موثوقية الأداة، إذ تتجاوز الحد الأدنى المقبول في الدراسات التربوية والإدارية (0.70)، مما يعزز من صلاحية الاستبانة للتطبيق الميداني والاعتماد على نتائجها.

### 3-5- الوزن المعياري للإجابات على عبارات الاستبانة:

اعتمدت الدراسة مقياس "ليكرت" الخماسي (Likert Scale) لتحديد درجة استجابة أفراد العينة على العبارات، حيث مُنحت الدرجات كما يأتي: (كبيرة جداً = 5، كبيرة = 4، متوسطة = 3، قليلة = 2، قليلة جداً/أبداً = 1). ولتفسير المتوسطات الحسابية للنتائج، تم استخدام طول الفئة المحسوب بالمعادلة: (الدرجة القصوى - الدرجة الدنيا) / عدد الفئات =  $(5 - 1) \div 4 = 1.00$ . وبذلك، تم تصنيف مديات المتوسطات وكما يبينها الجدول (3):

الجدول (3) مديات المتوسطات الحسابية والتقديرية اللفظية المعتمدة لتفسير النتائج

البيانات عند الإدخال	مديات المتوسطات الحسابية	التقدير اللفظي لدرجة الممارسة / الموافقة
1	1.80- 1.00	منخفضة جداً
2	2.60- 1.81	منخفضة
3	3.40- 2.61	متوسطة
4	4.20- 3.41	عالية
5	5.00- 4.21	عالية جداً

### 3-6- المعالجة الإحصائية الأساليب الإحصائية

تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام البرنامج (SPSS, v<sup>26</sup>). حيث استخدمت التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديمغرافية، ومعامل ارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي، ومعامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات. وللإجابة عن أسئلة الدراسة، تم تطبيق اختبار العينة الواحدة (One-Sample T-Test)؛ لقياس مستوى تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية مقارنة بالقيمة الاختبارية (3)، إضافة إلى اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص أثر متغيرات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وذلك عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ .

### 4- نتائج الدراسة

4-1- نتيجة الإجابة على السؤال الأول: "ما تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في إدارة أداء وتقييم موظفي مجمع رايت الطبي في مدينة تبوك؟"

وللإجابة على السؤال الأول، تم استخدام اختبار العينة الواحدة (One-Sample T-Test) بقيمة اختبارية (3) لقياس درجة التأثير، وذلك عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ ، ويوضح الجدول (4) النتائج التفصيلية.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على عبارات الاستبانة استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية وتأثيرها في إدارة أداء الموظفين وتقييمهم في مجمع رايت الطبي في مدينة تبوك

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	قيمة t	قيمة الدلالة	مستوى التأثير
2	تسهل الأنظمة الإلكترونية إدارة أداء الموظفين وتقييمهم	4.43	0.73	1	15.84	.000	عالٍ
16	أوصي بتوسيع استخدام الأنظمة الإلكترونية لتقييم الأداء	4.42	0.79	2	14.47	.000	جداً
5	تتيح الأنظمة الإلكترونية فرص تطوير أداء الموظفين	4.29	0.88	3	11.85	.000	عالٍ
10	توفر الأنظمة الإلكترونية الوقت والجهد في تقييم الأداء	4.29	0.88	4	11.85	.000	جداً
8	تعزز الأنظمة الإلكترونية التواصل والتعاون بين الموظفين	4.28	0.93	5	11.10	.000	عالٍ
3	تحقق الأنظمة الإلكترونية دقة وموثوقية في تقييم الأداء	4.26	0.89	6	11.44	.000	جداً
13	تسهل الأنظمة تحديد أهداف تطوير الأداء الفردي	4.23	0.88	7	11.28	.000	جداً
1	يستخدم المستشفى أنظمة إلكترونية لإدارة الأداء وتقييمه	4.22	0.80	8	12.24	.000	عالٍ

تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في إدارة وتقييم أداء موظفي مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك

4	تحقق الأنظمة الإلكترونية معايير وأهداف الأداء المحددة	4.22	0.89	9	10.98	0.000	جداً
6	تسهم الأنظمة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين	4.20	0.87	10	11.13	0.000	عالي
7	يوفر المستشفى تدريباً كافياً لاستخدام أنظمة التقييم	4.20	0.92	11	10.49	0.000	عالي
9	تدعم الأنظمة تحليل بيانات الأداء بدقة وفعال	4.15	0.87	12	10.69	0.000	عالي
15	تعزز الأنظمة الإلكترونية روح الفريق بين الموظفين	4.09	1.01	13	8.71	0.000	عالي
12	تزيد الأنظمة الإلكترونية شفافية التقييم وعدالته	4.08	1.02	14	8.51	0.000	عالي
14	توفر الأنظمة معايير أداء واضحة لتقييم الموظفين	4.06	0.95	15	9.01	0.000	عالي
11	تعزز الأنظمة الإلكترونية الإنتاجية والأداء المؤسسي	4.00	0.94	16	8.62	0.000	عالي
	المتوسط العام للاستبانة ككل	4.21	0.56		17.35	0.000	عالي جداً

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS, v.26).

تُشير نتائج الجدول (5) إلى متوسطات حسابية مرتفعة (4.20-4.43) وتعكس إدراكاً عالياً لدور الأنظمة الإلكترونية في تحسين إدارة الأداء، حيث تركزت أعلى القيم في تسهيل العمليات، وتوفير الوقت والجهد، ودعم تطوير الأداء الفردي. ويعكس هذا التوجه اعتماداً واضحاً على الأنظمة في الجوانب التشغيلية اليومية، خصوصاً ما يتعلق بمتابعة الأداء وتخطيطه. كما أن انخفاض الانحرافات المعيارية نسبياً يدل على تجانس آراء أفراد العينة حول فاعلية هذه الأنظمة في إدارة الأداء، بما يعزز موثوقية النتائج الوصفية. وجود تأثير مرتفع جداً لاستخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في إدارة أداء الموظفين وتقييمهم، كما بلغ المتوسط الكلي للاستبانة (4.21)، بانحراف معياري (0.56)، وقيمة (t) المحسوبة (17.35) عند مستوى دلالة (0.000)؛ وتعكس هذه النتيجة اتجاهًا إيجابياً قوياً لدى أفراد العينة نحو هذا الاستخدام.

وفيما يتعلق بوظيفة تقييم الأداء؛ تُظهر النتائج متوسطات مرتفعة أيضاً (4.00-4.26)، بما يؤكد فاعلية الأنظمة الإلكترونية في تحقيق الدقة والموضوعية والشفافية في تقييم الأداء. إلا أن القيم الأقل نسبياً في بعض العبارات المرتبطة بالعدالة، ومعايير الأداء، والإنتاجية تشير إلى أن توظيف الأنظمة في التقييم لا يزال يميل إلى الجوانب الفنية أكثر من الأبعاد التحليلية العميقة. كما أن ارتفاع الانحراف المعياري نسبياً في بعض العبارات (مثل الشفافية والتعاون) يعكس تبايناً في إدراك العاملين لهذه الجوانب، وهو ما يستدعي مزيداً من التفعيل المؤسسي.

كما تكشف النتائج عن فروق وصفية محدودة بين المحورين، حيث تفوق محور إدارة الأداء من حيث المتوسطات، مما يدل على أن الأنظمة الإلكترونية تُستخدم بكفاءة أكبر في إدارة العمليات مقارنة بتقييمها. كما أن التباين في الانحرافات المعيارية يشير إلى اختلاف نسبي في مستوى تطبيق الأنظمة بين الجوانب التشغيلية والاستراتيجية. ويمكن تفسير ذلك بأن تطبيقات إدارة الأداء أكثر نضجاً واستقراراً، في حين لا تزال تطبيقات التقييم بحاجة إلى مزيد من التكامل مع مؤشرات الأداء النوعية والتحليل المتقدم.

ويرى الباحث أن النتائج الوصفية تعكس نضجاً نسبياً في توظيف الأنظمة الإلكترونية في إدارة الأداء، مقابل حاجة أكبر لتعزيز استخدامها في تقييم الأداء بصورة استراتيجية قائمة على التحليل العميق والعدالة المؤسسية، بما يدعم تحقيق التكامل بين كفاءة التنفيذ وجودة التقييم داخل مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك.

2-4- نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: "ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  بين إجابات عينة البحث حول تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في إدارة أداء الموظفين وتقييمهم في مجمع رايت الطبي بمدينة تبوك تُعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟ وترتبط به الفرضية: لا توجد فروق دالة

إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات إجابات عينة البحث حول تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية تُعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

وللإجابة على السؤال الثاني وفحص الفرضية بخصوص أثر المتغيرات الديمغرافية، تم استخدام اختبار (t-test) لعينتين لفحص أثر متغير النوع (ذكور، إناث) وتحليل التباين الأحادي؛ لفحص أثر متغيرات (العمر، المؤهل، سنوات الخبرة)، وذلك عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ ، وكانت النتائج كما يبينها الجدول (5).

الجدول (5) نتائج اختبار (t-test) وتحليل التباين الأحادي للفروق في استجابات أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديمغرافية

المتغير	الفئات	العدد	المتوسط	الانحراف	درجة الحرية	قيمة t	قيمة الدلالة	التفسير
الجنس	ذكر	40	4.25	0.57	63	.743	.460	غير دالة
	أنثى	25	4.15	0.56	51.892			
المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة	التفسير	
العمر	بين المجموعات	1.230	2	.615	1.994	.145	غير دالة	
	داخل المجموعات	19.121	62	.308				
المؤهل العلمي	بين المجموعات	.127	2	.064	.195	.823	غير دالة	
	داخل المجموعات	20.224	62	.326				
سنوات الخبرة	بين المجموعات	1.148	2	.574	1.853	.165	غير دالة	
	داخل المجموعات	19.203	62	.310				

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS،<sup>26</sup> (2026).

تشير النتائج في الجدول (6) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في استجابات أفراد العينة حول تأثير استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في إدارة أداء الموظفين وتقييمهم، وذلك لجميع المتغيرات الديمغرافية؛ حيث بلغت قيمة (t) لمتغير الجنس (0.743) وهي غير دالة إحصائياً عن قيمة دلالة (0.460)؛ مما يعكس تقارب استجابات الذكور والإناث. كما أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير العمر  $(F = 1.994, p = 0.145)$ ، أو المؤهل العلمي  $(F = 0.195, p = 0.823)$ ، أو سنوات الخبرة  $(F = 1.853, p = 0.165)$ ، وجميعها قيم غير دالة إحصائياً. ويعكس ذلك حالة من التجانس الإدراكي بين العاملين تجاه تأثير الأنظمة الإلكترونية في إدارة الأداء وتقييمه، وهو ما يستدعي تفسيراً أعمق يتجاوز الوصف الإحصائي إلى التحليل المؤسسي.

ويمكن عزو غياب الفروق إلى توحيد الأنظمة الإلكترونية المطبقة على كافة الموظفين، وطبيعة العمل الصحي التي تفرض إجراءات نمطية تقلل التباين في الاتجاهات. ويشير هذا التجانس إلى بقاء استخدام الأنظمة ضمن الإطار التشغيلي الأساسي، دون وصوله لمرحلة التمايز وفق الخبرة أو المؤهل؛ مما يفسر تقارب المتوسطات الحسابية وإدراك الأهمية العامة للأنظمة بمعزل عن كفاءة الاستخدام.

ورغم أن غياب الفروق يعكس اتساقاً مؤسسياً، إلا أنه قد يشير لمحدودية التفعيل؛ حيث لم تصل التجربة الرقمية لنضج يُحدث فرقاً نوعياً في تصورات ذوي الخبرات أو المؤهلات العليا. وبوجه عام، تؤكد هذه النتيجة صحة الفرضية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية.

## 5-مناقشة النتائج.

### 5-1-مناقشة نتائج السؤال الأول (الإحصاء الوصفي):

تظهر نتائج الدراسة الميدانية تأثيراً بمستوى (عالٍ جداً) لاستخدام الأنظمة الإلكترونية في إدارة وتقييم الأداء بمتوسط (4.21)، وهو ما يعكس نضجاً تقنياً ملموساً في بيئة مجمع رايت الطبي. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (النعيم، 2026) التي أكدت التأثير الإيجابي القوي للأنظمة الإلكترونية على تطوير الأداء الوظيفي في البيئة السعودية، كما تتسق مع دراسات كل من: (الغامدي، 2025؛ العتيبي والسلي، 2024؛ علام وعلام، 2025؛ آل جمهور، 2025؛ المبلغ، 2025؛ الحسن والمكي، 2026) في أن الرقمنة تساهم في أتمتة العمليات وتوفير الوقت والجهد بشكل جوهري. ومن منظور عالمي، تدعم هذه النتائج ما ذهبت إليه دراسات (Alrifae et al., 2026; Ali et al., 2026; Mollah et al., 2026) حول دور المنصات الرقمية في تعزيز كفاءة المخرجات التنظيمية. وفي المقابل، تختلف هذه النتيجة نسبياً مع دراسة (أباحسين والفضل، 2026) ودراسة (Hamouche et al., 2025) اللتين أشارتا إلى وجود مقاومة تنظيمية أو فجوات تقنية قد تحد من فعالية هذه الأنظمة. ويرى الباحث أن هذا الاتفاق الواسع يعزى إلى التحول الوطني الشامل نحو الرقمنة في المملكة، مما جعل استخدام هذه الأنظمة ضرورة إجرائية لا غنى عنها لتحقيق التميز الصحي، خاصة وأن العبارات المتعلقة بتسهيل الإجراءات وتوفير الجهد حظيت بأعلى المتوسطات، مما يثبت القيمة النفعية المباشرة للأنظمة في بيئة المجمع.

### 5-2-مناقشة نتائج السؤال الثاني (الإحصاء الاستدلالي) (الفروق تبعاً للمتغيرات):

كشفت النتائج الاستدلالية عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك تأثير الأنظمة الإلكترونية تُعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل، الخبرة)، مما يشير إلى حالة من "التجانس الإدراكي" والعدالة في تطبيق الأنظمة داخل المجمع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحربي والرابغي، 2025؛ دوحى وآخرون، 2025؛ محمد وآخرون، 2025) التي لم تجد فروقاً جوهرياً في تقييم الأثر الرقمي بناءً على السمات الديمغرافية، كما تتوافق مع التوجهات العالمية في دراسات (Giotopoulos et al., 2026; Yu Liu et al., 2026; Jain & Sharma, 2025) التي أكدت أن الأنظمة المصممة جيداً توفر بيئة عمل موحدة تقلل من تباين وجهات النظر الشخصية. وعلى نقيض ذلك، تختلف النتائج مع دراسة (هلاي وآخرون، 2022؛ عجاج وفرحات، 2025) ودراسة (Foroudi et al., 2025) التي أثبتت وجود فروق تُعزى للخبرة أو المؤهل العلمي في التفاعل مع التكنولوجيا. ويفسر الباحث غياب الفروق في دراسته الحالية بأن مجمع رايت الطبي يطبق سياسات تقنية موحدة وبرامج تدريبية شاملة لكافة الفئات، وهو ما أشار إليه (ابن دعجم، 2026) كمتطلب لحوكمة الأداء الرقمي. إن هذا التجانس، وإن كان مؤشراً على العدالة، إلا أنه يستدعي الانتباه إلى ما ورد في دراسة النعيم (Al-Nuaim, 2026) حول ضرورة رفع الوعي التفتحي لضمان انتقال كافة الفئات من الاستخدام الأساسي إلى الاستثمار التحليلي العميق للبيانات، وهو ما يبرر وجود بعض التفاوت في عبارات الشفافية والعدالة مقارنة بعبارات السهولة الإجرائية.

ويرى الباحث أن غياب الفروق لا ينبغي تفسيره بوصفه مؤشراً كافياً على النضج المؤسسي، بل قد يعكس مرحلة انتقالية في تبني الأنظمة الإلكترونية. وعليه، فإن التحدي الحقيقي أمام إدارة المجمع يتمثل في تحويل هذا التجانس إلى ميزة تنافسية قائمة على الاستخدام الذكي والتممايز للأنظمة، بما يحقق تكاملاً فعلياً بين إدارة الأداء وتقييمه في ضوء التحول الرقمي. وبشكل عام، تظهر هذه النتائج تجانساً واضحاً في استجابات أفراد العينة بغض النظر عن اختلافاتهم الديمغرافية، مما يعكس إدراكاً موحداً لأهمية استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في إدارة وتقييم أداء الموظفين داخل

مجمع رايت الطبي؛ وتعد هذه النتيجة مؤشراً على أن تبني هذه الأنظمة قد تجاوز مرحلة التأثر بالخصائص الفردية إلى مرحلة القبول المؤسسي العام، مما يعزز موضوعية النتائج واستقرارها ويدعم إمكانية تعميمها.

## 6-استنتاجات الدراسة

بناءً على نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة، يمكن استخلاص أن واقع استخدام الأنظمة الإلكترونية في مجمع رايت الطبي يمر بمرحلة 'النضج الإجرائي'؛ حيث نجح في تسهيل العمليات اليومية وتوفير الجهد (بمتوسط 4.31)، ولكنه لا يزال يواجه تحديات في التحول إلى 'النضج الاستراتيجي' الذي يجعل من التقنية محركاً لتنمية المهارات وتحقيق العدالة المطلقة. وهو ما يتفق مع الرؤية النقدية لدراسة النعيم (2026) التي أكدت أن التقنية وسيلة وليست غاية في حد ذاتها. وعموماً يمكن استخلاص العديد من الاستنتاجات التي أجمعت عليها الكثير من الدراسات وأهمها الآتي:

1. تُعد الأنظمة الإلكترونية المحرك الرئيس لرفع كفاءة إدارة الأداء في القطاع الصحي الخاص، حيث تحقق تأثيراً عالياً جداً في جودة العمل. المؤيدون: (Al-Nuaim, 2026; Alrifae et al., 2026).
2. يبرز التأثير الأكبر للأنظمة في "تسهيل الإجراءات" و"توفير الوقت والجهد"، مما يجعلها أداة تشغيلية ناجحة بامتياز. المؤيدون: (الغامدي، 2025؛ Mollah et al., 2026).
3. يشير غياب الفروق الديمغرافية (الجنس، الخبرة، المؤهل) إلى نضج النظام الرقمي في تقديم تجربة مستخدم موحدة وعادلة. المؤيدون: (الحري والرابعي، 2025؛ 2026؛ Yu Liu et al., 2026).
4. رغم نجاح الأنظمة إجرائياً، إلا أنها لا تزال بحاجة لتفعيل أكبر في الجوانب التحليلية والاستراتيجية العميقة. المؤيدون: (Al-Nuaim, 2026; Ali et al., 2026).
5. تساهم البرمجيات في تقليل التحيزات البشرية في تقييم الأداء، مما يرفع من مستوى الثقة في النتائج. المؤيدون: (العتيبي والسلي، 2024؛ 2025؛ Priya, 2025).
6. أهمية التدريب المستمر حيث إن الفاعلية العالية للأنظمة مرتبطة طردياً بمستوى التدريب التقني الذي توفره المؤسسة لكوادرها. المؤيدون: (ابن دعجم، 2026؛ 2026؛ Giotopoulos et al., 2026).
7. يظل تحدي الشفافية ووضوح المعايير هما الحلقة اللتان تتطلبان تقوية رقمية لضمان قبول الموظفين للتقييم. المؤيدون: (آل جمهور، 2025؛ 2025؛ Hamouche et al., 2025).
8. أهمية دعم اتخاذ القرار المبني على البيانات بتوفير الأنظمة قاعدة بيانات دقيقة تتيح للإدارة الطبية اتخاذ قرارات تطويرية فردية ومؤسسية. المؤيدون: (المبلغ، 2025؛ 2026؛ Zhang et al., 2026).
9. تساهم المنصات الإلكترونية في خلق قنوات تواصل فعالة بين الإدارة والموظفين فيما يخص الأهداف الوظيفية. المؤيدون: (الحسن والمكي، 2026؛ 2026؛ He et al., 2026).
10. يمثل نجاح الأنظمة في مجمع رايت الطبي انعكاساً لنجاح استراتيجيات التحول الرقمي الوطني في المملكة. المؤيدون: (النعيم، 2026؛ 2026؛ أباحسين والفضل، 2026).
11. ضرورة التكامل بين الأنظمة والأساليب التقليدية: توجد قناعة مؤسسية بأن الوصول للنتائج المرجوة يتطلب دمجاً حقيقياً (Hybrid Approach) بين الأنظمة الإلكترونية والخبرة البشرية المباشرة لضمان الإحاطة بكافة جوانب الأداء المعنوية والمهنية. (Al-Nuaim, 2026; Ali et al., 2026; Hamouche et al., 2025).

12. يقتصر دور الأنظمة الحالية في المجمع غالباً على كونها "أداة تقنية" للرصد والتقييم، مع ضعف استثمارها كمنصة لتنمية المهارات المهنية وتطوير الكوادر، مما يستوجب تحويلها لوسائل تعلم وتطوير مستمر. (أباحسين والفضل، 2026; 2026; Mollah et al., 2026; Foroudi et al., 2025).
13. تؤثر التكاليف المرتفعة للأنظمة المتخصصة على شمولية التحول الرقمي، مما قد يدفع للاعتماد على برمجيات عامة (مثل Excel) لأداء مهام محدودة، وهو ما يقلل من القدرات التحليلية الكبرى مقارنة بالأنظمة المتكاملة. (النعيم، 2026; 2026; Giotopoulos et al., 2026; Jain & Sharma, 2025).

## 7-التوصيات والمقترحات

- في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحث إدارة مجمع رايت الطبي والجهات المعنية بالتوصيات الآتية:
1. استخدام الأنظمة الإلكترونية وفق الفئات الوظيفية والخبرات المهنية لتعزيز الفاعلية الفردية المتخصصة.
  2. تعميق توظيف التحليلات المتقدمة ولوحات المؤشرات الذكية (Dashboards) في رصد وتقييم الأداء لحظياً.
  3. ربط مخرجات الأنظمة الرقمية بقرارات استراتيجية تشمل الحوافز، الترقيات، ومسارات التطوير المهني.
  4. تصميم برامج تدريبية نوعية تراعي الفروق في الكفاءة الرقمية بين الكوادر الطبية والإدارية بالمجمع.
  5. تعزيز ثقافة الاستخدام التحليلي العميق للبيانات بدلاً من الاكتفاء بالتعامل الإجرائي والروتيني مع الأنظمة.
  6. اعتماد الأنظمة الإلكترونية في التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية لارتباطها المباشر بجودة تقييم الأداء.
  7. الانتقال الكامل نحو الأنظمة السحابية الحديثة لضمان مرونة الوصول للبيانات ومعالجتها من أي مكان.
  8. الدمج الممنهج بين الأنظمة الرقمية والأساليب التقليدية عند التخطيط لتطوير إدارة الأداء وتقييمه.
  9. توظيف نتائج التقييم الإلكتروني في تحديد الاحتياجات التدريبية للكوادر البشري بما يخدم أهداف المجمع.
  10. تعدد أساليب وأدوات جمع البيانات الرقمية لتسهيل اتخاذ القرارات الإدارية ومعالجة الإشكالات الميدانية فوراً.
  11. تخصيص موازنات سنوية لتحديث البنية التكنولوجية وتطوير مهارات الكوادر البشرية لاستخدامها بفاعلية.
  12. أتمتة نظام بمعايير واضحة وشفافية رقمية لضمان قبول الموظفين لنتائج التقييم وتقليل التفاوت الإدراكي.
  13. مقترحات بدراسات مستقبلية: امتداداً لنتائج الدراسة الحالية، يقترح الباحث إجراء الدراسات الآتية:
    - (1) أثر دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في دقة التنبؤ بالأداء الوظيفي داخل المجمعات الطبية بمدينة تبوك.
    - (2) التحديات التنظيمية والمالية التي تواجه التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص.
    - (3) دراسة مقارنة بين الأنظمة الإلكترونية المحلية والعالمية في تحقيق العدالة التنظيمية والشفافية في تقييم الأداء.

## قائمة المراجع

### أولاً-المراجع بالعربية:

1. أباحسين، هنوف عبد الرحمن، والفضل، معتصم عبد الرحمن. (2026). البيانات المفتوحة في بوابة وزارة الصحة وبوابة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة. *المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات*، 8(25)، 118-100. <http://search.mandumah.com/Record/1639696>
2. آل جمهور، مهدي حسين سعيد. (2025). تقييم أثر استخدام النظم الذكية على فاعلية الأداء بمستشفى الملك خالد بنجران بالمملكة العربية السعودية. *مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية*، 20(3)، 145-188. <https://search.mandumah.com/Record/1550386>

3. أمين، عبد الجبار الطيب، مغريه، فهد صالح، كرشوم، عبد الله يحيى، والصالحي، بسمة عبد الجليل. (2023). تقييم أداء إدارة الموارد البشرية بجامعة عمران في ضوء متطلبات التنمية المستدامة. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي*، 15 (51).  
<https://doi.org/10.20428/ajqahe.v15i51.2026>
4. بيز ميد إيست BizMidEast. (2024). *مجمع رايت الطبي* | 014 421 1122 | تيوك. الدليل التجاري للشرق الأوسط. تم الاسترجاع من:  
<https://scard.me>
5. خضر، أحمد إبراهيم. (2013). *الفرق بين مصطلحي التقويم والتقييم*. موقع الدكتور أحمد إبراهيم خضر. تم الاسترجاع من:  
<http://www.alukah.net/web/khedr/0/50989>
6. زيد، جميل أحمد، البريبي، مصطفى علي، وخالد، أمجد سعيد. (2024). أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية على العاملين بمكتب المالية في مدينة تعز. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، (42)، 344-317.  
<https://doi.org/10.55074/hesj.vi42.1197>
7. سراي، صالح؛ وسنوسي، علي. (2023). اقتراح نموذج لبطاقة الأداء المتوازن (BSC) كأسلوب حديث لتقييم أداء المؤسسات الصحية في الجزائر: دراسة حالة المؤسسات العمومية الاستشفائية بولاية البويرة. *مجلة أبحاث ودراسات التنمية*، 10 (1)، 341-318.  
<https://asjp.cerist.dz/en/article/224590>
8. العتيبي، نجلاء سيف، والسلي، ماجد عطية. (2024). أثر تطبيق الأنظمة الإلكترونية بالموارد البشرية على مستوى أداء الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة من وجهة نظر الأطباء والإداريين (دراسة حالة). *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، (55)5، 86-50.  
<https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.55.2>
9. علام، فاطمة، وعلام، أسماء. (2025). رقمته ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات العمومية (دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية تلمسان). *المجلة الجزائرية للمالية العامة*، 15 (2)، 205-191.  
<https://asjp.cerist.dz/en/article/282629>
10. فارسي، صبرينة. (2015). تقييم أداء العاملين وأثره على أداء المؤسسة دراسة حالة مديرية اتصالات الجزائر بخميس مليانة، [مذكرة ماستر]، جوان 2015.
11. قوائم الأعمال السعودية. (2024). *مجمع رايت الطبي*، تيوك. تم الاسترجاع من: <https://rightmedicalcenter.com>
12. كردي، أحمد السيد. (2010). *مبادئ وتقنيات تقييم الأداء المعاصر*. دار النشر الأكاديمية.
13. *مجمع رايت الطبي*. (2024). *الصفحة الرئيسية*. تم الاسترجاع من: <https://rightmedicalcenter.com>
14. *مجمع رايت الطبي*. (2025). *عن المجمع: وجهتك المثلى للحصول على خدمات طبية شاملة ومتميزة*. استرجع في 5 أبريل، 2026، من <https://rightmedicalcenter.com>
15. مهران، ناصر، عطية، سماء طاهر، والطبال، عبد الله عبد الله. (2023). إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية: دراسة نظرية. *مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية*، 3 (1)، 70-39.  
<https://doi.org/10.21608/safq.2023.183185.1043>
16. النعيم، نوف عبد العزيز. (2026). أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية. *مجلة رماح للبحوث والدراسات*، 4 (130)، 60-36.  
<https://pub.remahresearch.com/index.php/remah/article/view/79>
17. هلاي، عصام محمد، حسن، محمد وهبه محمد، راغب، محمد عبد السلام، ورجب، أيمن. (2022). أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية مصر العربية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 13 (4)، 334-372.  
<https://search.emarefa.net/detail/BIM-1496648>
18. الهيتي، خالد هيثم. (2010). إدارة الموارد البشرية (ط. 4). دار وائل للنشر والتوزيع.

## ثانياً-المراجع بالإنجليزية/References in English:

- 1- Abahussain, H. A., & Al-Fadel, M. A. (2026). Open data in the portal of the Ministry of Health and the Ministry of Human Resources and Social Development in the Kingdom of Saudi Arabia: A comparative study (In Arabic). *Scientific Journal of Libraries, Documents and Information*, 8(25), 100-118. <http://search.mandumah.com/Record/1639696>
- 2- Ali, R. H., Fedorova, A., & Menshikova, M. (2026). Redesigning HRM for the digital era: evidence from a systematic literature review. *Procedia Computer Science*, 277, 1610–1620. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2026.02.199>
- 3- Al-Jamhour, M. H. S. (2025). Evaluating the impact of using smart systems on performance effectiveness at King Khalid Hospital in Najran, Saudi Arabia (In Arabic). *Journal of the Future of Social Sciences*, 20(3), 145-188. <https://search.mandumah.com/Record/1550386>
- 4- Al-kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshwabkeh, R. O. K., Hamadne, S., & Alshurideh, M. T. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275–282. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>
- 5- Allam, F., & Allam, A. (2025). Digitization of human resource management practices and its role in improving human resources performance in public institutions: A case study of Algeria Telecom, Tlemcen Province (In Arabic). *Algerian Journal of Public Finance*, 15(2), 191-205. <https://asjp.cerist.dz/en/article/282629>
- 6- Al-Nuaim, N. A. (2026). The impact of implementing electronic management systems on job performance in the Kingdom of Saudi Arabia (In Arabic). *Remah Journal for Research and Studies*, 4(130), 36-60. <https://pub.remahresearch.com/index.php/remah/article/view/79>
- 7- Al-Otaibi, N. S., & Al-Sulami, M. A. (2024). The impact of implementing electronic human resources systems on the performance level of health management at King Faisal Specialist Hospital in Jeddah from the perspective of physicians and administrators: A case study (In Arabic). *International Journal of Research and Studies Publishing*, 5(55), 50-86. <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.55.2>
- 8- Alrifae, A. A. M., Mahmoud, M. H., Al Zumot, R., Ali, A., & AlZubi, M. M. (2026). The impact of electronic human resource management on organizational performance in the Jordanian telecommunications sector with employee engagement as a mediating variable. *Discover Sustainability*, 7, 273. <https://doi.org/10.1007/s43621-026-02644-9>
- 9- Amin, A. T., Maghrabeh, F. S., Karshoum, A. Y., & Al-Salhi, B. A. (2023). Evaluating human resource management performance at Amran University in light of sustainable development requirements (In Arabic). *Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education*, 15(51). <https://doi.org/10.20428/ajqahe.v15i51.2026>
- 10- Aulia, S. R., & Lin, W. S. (2025). Embracing the digital shift: Leveraging AI to foster employee well-being and engagement in remote workplace settings in the Asia Pacific region. *Asia Pacific Management Review*, 30(3), 100339. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2024.12.003>
- 11- Azmy, A., & Sigalingging, H. (2025). Predictors of employee performance at electronic manufacturing company: Job satisfaction as mediation. *Binus Business Review*, 16(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v16i1.11954>
- 12- Fenwick, A., Molnar, G., & Frangos, P. (2024). Revisiting the role of HR in the age of AI: bringing humans and machines closer together in the workplace. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 6, 1272823. <https://doi.org/10.3389/frai.2023.1272823>
- 13- Foroudi, P., Blackburn, O., Tzempelikos, N., & Fakhreddin, F. (2025). Leveraging digital capabilities for ESG performance: The mediating roles of innovativeness and resilience in the UK healthcare sector. *Industrial Marketing Management*, 131, 241–255. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2025.11.004>

- 14- Giotopoulos, I., Gkypali, A., & Tsakanikas, A. (2026). The interplay between firm innovation, digital capabilities and HR skills and practices: The moderating role of GVC participation. *Journal of Business Research*, 207, 116031. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2026.116031>
- 15- Hamouche, S., Bani-Melhem, S., Haj-Salem, N., Alraeesi, A. A. M. A., & Bani-Melhem, A. J. (2025). Digital leadership and employee creativity: exploring the role of digital literacy and learning orientation. *Employee Relations: The International Journal*, 48(1), 150–173. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2025-0094>
- 16- He, X., Kuang, X. J., Li, Z., & Samet, J. (2026). Performance evaluation criteria and information processing in complex decision making. *Accounting, Organizations and Society*, 116, 101632. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2026.101632>
- 17- Hilali, E. M., Hassan, M. W. M., Ragheb, M. A. S., & Ragab, A. (2022). The impact of electronic recruitment on job performance: An applied study on drinking water companies in the Arab Republic of Egypt (In Arabic). *Scientific Journal of Commercial and Environmental Studies*, 13(4), 334-372. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-1496648>
- 18- HONO. (2026, February 3). *The future of performance appraisal: Trends, technology and predictive analysis*. HONO Blog. <https://www.hono.ai/blog/performance-appraisal-trends-and-technology>
- 19- Jain, D., & Sharma, H. (2025). Does innovative work behavior and digital transformation drive employee performance? A sequential mediation approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 75(3), 930–952. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2024-0898>
- 20- Khalequzzaman, M., Wang, S., Zhang, N., & Wang, L. (2025). Digital transformation stressors in banking: Technostress as a mediator and organizational support as a moderator of job performance. *Acta Psychologica*, 260, 105612. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105612>
- 21- Kratochvil, R. (2025). Stepping in and stepping aside: Employees navigating digital transformation paradoxes. *Journal of Business Research*, 191, 115253. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115253>
- 22- Liu, Y., Zhang, Y., Tian, M., & Li, X. (2026). Understanding the impact of digital organizational culture on employees' innovative work behavior. *International Journal of Information Management*, 88, 103047. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2026.103047>
- 23- Martz, W. (2013). *Organizational Effectiveness Evaluation Checklist*. (14). Available: <http://www.evaluativeorganization.com/wp-content/pdf>
- 24- Medesk. (2025, March 27). *10 Best healthcare management software in 2025*. Medesk Blog. <https://www.medesk.net/en/blog/healthcare-management-software>
- 25- Mehran, N., Attia, S. T., & Al-Tabbal, A. A. (2023). Electronic human resource management as one of the modern trends in human resource management: A theoretical study (In Arabic). *Journal of Administrative, Financial and Quantitative Research*, 3(1), 39-70. <https://doi.org/10.21608/safq.2023.183185.1043>
- 26- Mollah, M. A., Amin, M. B., Rahman, M. M., Islam, K. M. A., Debnath, N. C., Debnath, G. C., & Oláh, J. (2026). Synergetic role of digital leadership and artificial intelligence (AI) in HRM for sustainable performance: A dual-method approach using SEM and NCA. *Telematics and Informatics Reports*, 21, 100303. <https://doi.org/10.1016/j.teler.2026.100303>
- 27- Priya, V. (2025, December 26). *16 Best performance appraisal software reviewed*. Peoplebox. <https://www.peoplebox.ai/blog/performance-appraisal-software/>
- 28- Saray, S., & Sanoussi, A. (2023). Proposing a Balanced Scorecard (BSC) model as a modern method for evaluating the performance of health institutions in Algeria: A case study of public hospital institutions in Bouira Province (In Arabic). *Journal of Development Research and Studies*, 10(1), 318-341. <https://asjp.cerist.dz/en/article/224590>
- 29- Shah, M. A. N., & Mola, L. (2026). Digital transformation and knowledge in sustainable employability: A systematic literature review. *Journal of Innovation & Knowledge*, 11, 100855. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100855>

- 30- Wes Martz, Ph.D (2013): *Organizational Effectiveness Evaluation Checklist*. (14). Available: <http://www.evaluativeorganization.com/wp-content/uploads/pdf>
- 31- Yang, Y., Yuan, L., Yang, S., & Liu, Z. (2026). How digital transformation shapes employee creativity: Insights from the ability-motivation-opportunity framework and qualitative comparative analysis. *Journal of Innovation & Knowledge*, *14*, 100950. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2026.100950>
- 32- Zaid, J. A., Al-Buraihi, M. A., & Khaled, A. S. (2024). The impact of electronic management in improving employee performance: A field study on employees of the Finance Office in Taiz City (In Arabic). *Journal of Educational Sciences and Humanitarian Studies*, (42), 317-344. <https://doi.org/10.55074/hesj.vi42.1197>
- 33- Zhang, J., Cui, J., & Chai, X. (2026). Job crafting in innovative digital contexts: A configurational analysis of behavioral pathways to performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, *11*, 100874. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100874>
- 34- Zhang, N., Sun, X., & Jin, C. (2025). Effect of electronic performance monitoring on employees' job performance: A social information processing perspective. *Behavioral Sciences*, *15*(3), 256. <https://doi.org/10.3390/bs15030256>

### بيانات النشر والالتزام الأخلاقي / Publishing and Ethical Statements

N	Publication Data in English	بيانات النشر بالعربية	م
1	<b>Author Contribution:</b> Sole Author: Design, methodology, data collection, analysis, and final .draft	الباحث المنفرد: التصميم، والمنهجية، وجمع البيانات، والتحليل، وكتابة المسودة النهائية.	1
2	<b>Conflict</b> .No conflicts of interest	لا يوجد تضارب مصالح.	2
3	<b>Funding</b> Self-funded (No external .grant)	تمويل ذاتي (لا يوجد دعم خارجي).	3
4	<b>Copyright Licensed under:</b> (CC BY-NC-ND)	حقوق النشر مرخص بموجب:	4
5	<b>Review Process:</b> .Double-blind peer review	تحكيم مزدوج التعمية.	5
6	<b>Plagiarism Check:</b> .Verified via (turnitin)	تم الفحص عبر (turnitin).	6
7	<b>Data Availability:</b> .Available upon request	متاحة عند الطلب.	7