

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

دور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم:
دراسة تطبيقية على مدرسة تحفيظ قرآن نسائية في مدينة الرياض

أسم الطالب

.....

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

٢٠٢٦

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١. المقدمة:
٥	١,٢. مشكلة الدراسة
٥	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٥	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	١,٣. أهمية الدراسة
٦	١,٣,١. على المستوى النظري:
٦	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٧	١,٤. أسئلة الدراسة
٧	١,٥. أهداف الدراسة
٨	١,٦. فرضيات الدراسة
٨	١,٧. نموذج الدراسة
٩	١,٨. منهجية الدراسة
٩	١,٩. الدراسة الميدانية
٩	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١	
	٠
١١	٢,١. المقدمة:
١١	٢,٢. المتغير المستقل
١١	٢,٣. المتغير التابع
١٢	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٢	٢,٥. الخاتمة
١٢	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١ . المقدمة:

يُعدّ العنصر البشري الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات على اختلاف أنواعها، إذ لم تعد الموارد المادية والتقنية وحدها كافية لتحقيق التميّز ما لم تُسند إلى كوادر بشرية فاعلة ومنتجة. ومن هذا المنطلق أولت الإدارة الحديثة اهتماماً متزايداً بأنظمة تقييم الأداء الوظيفي بوصفها أداة محورية لقياس مساهمة الأفراد في تحقيق الأهداف المؤسسية وتوجيه طاقاتهم نحو الإنتاجية والجودة، حيث يمثّل التقييم وسيلة منهجية لمقارنة الأداء الفعلي بالمعايير المحددة مسبقاً والكشف عن جوانب القوة والضعف لدى العاملين (بوعلالة، ٢٠٢١).

وتتجلّى أهمية أنظمة تقييم الأداء في كونها لا تقتصر على وظيفة رقابية تقييمية فحسب، بل تتعدّاه إلى وظيفة تطويرية تستهدف تحسين أداء العاملين ورفع مستوى رضاهم الوظيفي وخفض معدلات التغيب والدوران الوظيفي. فالتقييم العادل والشفاف القائم على التغذية الراجعة البناءة ومعايير واضحة يسهم في تعزيز دافعية الموظف وانتمائه المؤسسي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى إنتاجيته وكفاءته في أداء مهامه (بن قسوم وبوسعد، ٢٠٢٥).

وفي السياق التعليمي تكتسب أنظمة تقييم الأداء بُعداً خاصاً، إذ يمثّل المعلم حجر الزاوية في العملية التعليمية، ويُعدّ تقييم أدائه مدخلاً رئيساً لتطوير ممارساته المهنية وتحسين مخرجات التعليم. وقد أثبتت الدراسات أن نظم التقييم المرتبطة بالتغذية الراجعة المحددة والملاحظة الصفية الموجهة تُسهم في تحسين أداء المعلمين وتطويرهم المهني المستمر، بما ينعكس على جودة العملية التعليمية برمتها (Almana, 2023).

ويزداد هذا الأمر خصوصية في مجال تعليم القرآن الكريم وتحفيظه، حيث ترتبط إنتاجية معلمات القرآن الكريم بطبيعة رسالة تربوية وتعبدية ذات حساسية خاصة، تتطلب كفاءة في التلاوة والتجويد ومهارة في التحفيظ والتعليم، فضلاً عن البعد القيمي والتربوي الذي يميّز هذا النوع من التعليم عن غيره. ومع ذلك ما تزال أنظمة تقييم الأداء في مدارس تحفيظ القرآن النسائية بحاجة إلى مزيد من الدراسة لبيان مدى فاعليتها في تحسين إنتاجية المعلمات (قطاب وعائدي، ٢٠٢٣).

ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتسلّط الضوء على دور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم من خلال دراسة تطبيقية على إحدى مدارس تحفيظ القرآن النسائية في مدينة الرياض، سعياً إلى

الكشف عن أثر هذه الأنظمة بأبعادها المختلفة في رفع مستوى الإنتاجية، وتقديم توصيات عملية تُسهم في تطوير هذه الأنظمة بما يخدم جودة تعليم القرآن الكريم .

١.٢. مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات التعليمية، ومنها مدارس تحفيظ القرآن الكريم النسائية، تحدياً مستمراً في الحفاظ على مستويات عالية من إنتاجية معلماتها وتطوير أدائهن المهني. ورغم انتشار تطبيق أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في هذه المؤسسات، إلا أن فاعلية هذه الأنظمة في تحقيق هدفها الأساس المتمثل في تحسين الإنتاجية ما تزال محل تساؤل، خاصة في ظل ضعف بعض ممارسات التقييم وافتقارها إلى التغذية الراجعة الفاعلة (بوعلالة، ٢٠٢١). وتتمثل مشكلة الدراسة في وجود مجموعة من الفجوات النظرية والتطبيقية التي يمكن تفصيلها على النحو الآتي

١.٢.١. فجوات على المستوى النظري

لوحظ من خلال مراجعة الأدبيات السابقة ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين أنظمة تقييم الأداء الوظيفي وإنتاجية معلمات القرآن الكريم على وجه التحديد، إذ انصبَّ جُلُّ الدراسات على تقييم أداء العاملين في القطاعات الإدارية والاقتصادية (بوعلالة، ٢٠٢١؛ بن قسوم وبوسعد، ٢٠٢٥)، أو على تقييم أداء المعلمين في التعليم العام دون التطرق إلى خصوصية تعليم القرآن الكريم وتحفيظه (Almana, 2023).؛ (Zafar et al., 2024) كما يُلاحظ تركيز الدراسات السابقة على المتغيرات الوسيطة كالرضا الوظيفي وتوازن الحياة العملية (Al- Alawi et al., 2021)، دون أن تتناول بصورة مباشرة وعميقة أثر أبعاد نظام تقييم الأداء (معايير التقييم، التغذية الراجعة، عدالة التقييم، الربط بالتطوير المهني) في الإنتاجية ضمن البيئة القرآنية النسائية، مما يشكل فجوة معرفية تسعى هذه الدراسة إلى سدّها.

١.٢.٢. فجوات على المستوى التطبيقي

أظهرت بعض الدراسات وجود خلل في تطبيق أنظمة تقييم الأداء يتمثل في غياب التغذية الراجعة الفورية والبناءة عقب عملية التقييم، وضعف ربط نتائج التقييم بخطط التطوير والتحسين المستمر، الأمر الذي يحدّ من قدرة هذه الأنظمة على تحقيق أثرها المنشود في رفع الإنتاجية (قطاب وعابدي، ٢٠٢٣). كما أن بيئة مدارس تحفيظ القرآن النسائية في مدينة الرياض لم تحظَ بدراسات تطبيقية كافية تبين واقع تطبيق أنظمة التقييم فيها

ومدى انعكاسها على إنتاجية المعلمات، رغم تنامي عدد هذه المؤسسات وتزايد الحاجة إلى تطوير كوادرها (بن يحيى وآخرون، ٢٠٢٢).

وانطلاقاً مما سبق، يمكن صياغة السؤال الرئيس للدراسة على النحو الآتي:

ما دور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم في مدرسة تحفيظ قرآن نسائية بمدينة الرياض؟

١.٣. أهمية الدراسة

١.٣.١. على المستوى النظري:

تكمّن الأهمية النظرية لهذه الدراسة في:

- إثراء الأدب الإداري والتربوي: إذ تُسهم في سدّ الفجوة المعرفية المتعلقة بربط أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بإنتاجية معلمات القرآن الكريم، وهو مجال لم يحظَ بالقدر الكافي من الدراسة والبحث.
- تقديم إطار نظري متكامل: يجمع بين مفهوم أنظمة تقييم الأداء بأبعادها المختلفة ومفهوم الإنتاجية في سياق تعليمي قرآني، بما يخدم الباحثين والمهتمين بهذا الحقل المعرفي.
- فتح آفاق بحثية جديدة: حيث يمكن أن تُشكّل الدراسة منطلقاً لدراسات لاحقة تتناول متغيرات أخرى مرتبطة بأداء معلمات القرآن الكريم وإنتاجيتهنّ في بيئات تعليمية متنوعة.

١.٣.٢. على المستوى التطبيقي:

تتمثّل الأهمية التطبيقية للدراسة في:

- مساعدة القائمين على مدارس تحفيظ القرآن النسائية: في تطوير أنظمة تقييم الأداء المطبقة لديهم بما يعزّز إنتاجية المعلمات وجودة العملية التعليمية.
- تقديم توصيات عملية: لصانعي القرار في الجمعيات والمؤسسات القرآنية حول كيفية توظيف نتائج التقييم في التطوير المهني المستمر وتحفيز المعلمات.

- خدمة معلمات القرآن الكريم أنفسهن: من خلال إبراز أثر التقييم العادل والتغذية الراجعة البناءة في تطوير أدائهن ورفع مستوى رضاهن الوظيفي وإنتاجيتهن.

١.٤. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس:

ما دور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم في مدرسة تحفيظ قرآن نسائية بمدينة الرياض؟

الأسئلة الفرعية:

١. ما مستوى تطبيق أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بأبعادها (معايير التقييم، التغذية الراجعة، عدالة التقييم، الربط بالتطوير المهني) في مدرسة تحفيظ القرآن النسائية محل الدراسة؟
٢. ما مستوى إنتاجية معلمات القرآن الكريم في مدرسة تحفيظ القرآن النسائية محل الدراسة؟
٣. ما أثر بُعد (معايير التقييم) في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم؟
٤. ما أثر بُعد (التغذية الراجعة) في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم؟
٥. ما أثر بُعد (عدالة التقييم) في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم؟
٦. ما أثر بُعد (الربط بالتطوير المهني) في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم؟

١.٥. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بأبعادها (معايير التقييم، والتغذية الراجعة، وعدالة التقييم، والربط بالتطوير المهني) — بوصفها المتغير المستقل — على إنتاجية معلمات القرآن الكريم — بوصفها المتغير التابع — في مدرسة تحفيظ قرآن نسائية بمدينة الرياض.

الأهداف الفرعية:

ويتفرّع من هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية، تتمثل في:

١. تحديد مستوى تطبيق أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بأبعادها المختلفة في مدرسة تحفيظ القرآن النسائية محل الدراسة.

٢. تحديد مستوى إنتاجية معلمات القرآن الكريم في المدرسة محل الدراسة.

٣. قياس أثر بُعد معايير التقييم في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.

٤. قياس أثر بُعد التغذية الراجعة في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.

٥. قياس أثر بُعد عدالة التقييم في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.

٦. قياس أثر بُعد الربط بالتطوير المهني في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.

٧. الكشف عن الفروق في إنتاجية المعلمات تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الفئة العمرية).

٨. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تُسهم في تطوير أنظمة تقييم الأداء بما يعزز إنتاجية معلمات القرآن الكريم

١,٦. فرضيات الدراسة

١,٧. نموذج الدراسة

١,٨ . منهجية الدراسة

١,٩ . الدراسة الميدانية

١,١٠ . مخطط المشروع المقترح

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع

بوعلالة، عائشة. (٢٠٢١). نظام تقييم أداء العاملين وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة حالة عينة من الموظفين الإداريين في جامعة أدرار. مجلة البشائر الاقتصادية، مج ٧، ع ٣، ٥٣١ - ٥٤٧. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1202925>

بن قسوم، عبدالعزيز، و بوسعد، سايج. (٢٠٢٥). أثر الإصلاح الميزانياتي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية باستخدام منهجية PLS لدى عينة من موظفي مصالح الرقابة الميزانية في الجزائر. مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، مج ١٠، ع ١٥، ١١٥ -

١٣٥. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1643514>

قطاب، محمد، و عايدي، مراد. (٢٠٢٣). دور نظم المعلومات الإدارية في تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الرياضية: دراسة حالة "ديوان المركب المتعدد الرياضات بالشلف". مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، مج ١٥، ع ٢، ٣٠٦ -

٣١٨. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1450904>

عبدالفتاح، أمير عبدالفتاح رمضان، حامد، محمد سويلم، أحمد، شرف عثمان حسن، و إبراهيم، أحمد أمين هاشم. (٢٠٢٤). دور أخلاقيات القيادة في تحسين إنتاجية العاملين: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ١٥، ع ٣، ١٦٦٦ - ١٧٢٤. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1552561>

بن يحيى، خديجة أمانى، قريونة، أشواق، و الطيب، دويس محمد. (٢٠٢٢). دور نظام الحوافز في تحسين إنتاجية العاملين في المؤسسات الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة "مطاحن الواحات Agrodin-تقوت" (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1633510>

بسري، أفنان محمد عمر. (٢٠٢٥). دور التسويق الأخضر في تحسين إنتاجية المرأة لمشاريع الأسر المنتجة. مجلة التربية النوعية والتكنولوجيا، مج ٣٣، ع ١٤، ٤٠٨ - ٤٣٤. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1673441>

عبدالعزیز، لبنی جودة، و فريد، أسامة محمود. (٢٠٢٢). إطار مقترح لدور الابتكار في تحسين الإنتاجية: دراسة ميدانية على قطاع الزراعة في مصر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ١٤، ١٣ - ٣٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1373720>

Almana, A. (2023). The Effectiveness of the Current Female Teacher Performance Evaluation System on Female Teacher Performance Improvement (Doctoral dissertation)

Al-Alawi, A. I., Al-Saffar, E., Alomohammedsaleh, Z., Alotaibi, H., & Al-Alawi, E. I. (2021). A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers' performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), 486.

Posangi, S. S. (2024). Supervisory performance approach in improving the professional competence of Islamic religious education teachers in Madrasah Aliyah, Gorontalo Province, Indonesia. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(3), e06118-e06118

Huriyah, L., Mudlofir, A., Aziz, M. A., Ma'arif, M. A., & Amaliati, S. (2025). The Importance of Islamic Education Teachers' Performance Assessment in Realising High Quality Of Madrasah. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 22(2), 317-338.

Zafar, J. M., Ullah, N., & Mazhar, A. (2024). Effect of Personal and Organizational Factors on Female Teachers' Job Performance in Elementary Schools. *Journal of Asian Development Studies*, 13(2), 1562-1575

