

مهارات بحثية ٢ – الاسبوع السادس

دور إدارة الموارد البشرية في تحسين نماذج تقييم الأداء
للعاملين في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالبة/
أميرة محي الدين

دكتوراه إدارة

٢٠٢٦



بيانات الدراسة

عنوان الدراسة:

دور إدارة الموارد البشرية في تحسين نماذج تقييم الأداء للعاملين في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية

مدى وضوح العنوان وجاذبيته:

يتميز عنوان الدراسة بدرجة عالية من الوضوح والدقة، إذ يعكس بصورة مباشرة موضوع البحث ومتغيراته الرئيسية دون غموض أو تعقيد. فقد حدد العنوان المتغير المستقل وهو إدارة الموارد البشرية، والمتغير التابع وهو تحسين نماذج تقييم الأداء، كما حدد البيئة التطبيقية وهي القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. ويعد العنوان جاذباً للباحثين والممارسين في مجالات الإدارة العامة وإدارة الموارد البشرية؛ لارتباطه بأحد أكثر الموضوعات أهمية في ظل برامج الإصلاح الإداري والتحول المؤسسي المرتبطة برؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، والتي أولت اهتماماً كبيراً بتطوير رأس المال البشري وتحسين نظم إدارة الأداء.

بيانات الدراسة

المتغير المستقل
إدارة الموارد البشرية.

المتغيرات التابعة
تحسين نماذج تقييم الأداء.
كفاءة تقييم أداء العاملين.

منشورة في
ResearchGate

مجال التطبيق
إدارة الموارد البشرية.
الإدارة العامة.



وصف البيانات في الدراسة

طبيعة البيانات المستخدمة

اعتمدت الدراسة على بيانات كمية تم جمعها من العاملين في القطاع الحكومي باستخدام استبانة صُممت لقياس آراء أفراد العينة حول واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين نماذج تقييم الأداء. وتُعد هذه البيانات من البيانات الأولية (Primary Data) لأنها جُمعت مباشرة من المبحوثين، الأمر الذي أتاح للباحث قياس المتغيرات محل الدراسة بصورة مباشرة، والحد من الاعتماد على مصادر ثانوية قد لا تعكس واقع البيئة التنظيمية المستهدفة.

وقد تضمنت الاستبانة مجموعة من الفقرات المنظمة وفق محاور الدراسة، واعتمدت على مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة أفراد العينة على العبارات المطروحة، بدءًا من "أوافق بشدة" وحتى "لا أوافق بشدة". ويُعد هذا المقياس من أكثر المقاييس استخدامًا في البحوث الإدارية؛ لقدرته على تحويل الاتجاهات والآراء إلى بيانات رقمية قابلة للتحليل الإحصائي.

المقاييس الوصفية المستخدمة في عرض البيانات

- التكرارات

استخدم الباحث التكرارات بوصفها أحد أهم المقاييس الوصفية لعرض توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية المختلفة. فقد أوضح عدد المشاركين في كل فئة من فئات الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، وسنوات الخبرة، وغيرها من المتغيرات الشخصية. ويُعد استخدام التكرارات مناسبًا في هذه المرحلة لأنه يمنح القارئ تصورًا واضحًا عن حجم كل فئة داخل العينة، كما يساعد في تقييم مدى تمثيل العينة لمجتمع الدراسة، وهو أمر ضروري قبل الانتقال إلى تحليل المتغيرات الرئيسية.

- النسب المئوية

اعتمدت الدراسة على النسب المئوية إلى جانب التكرارات لعرض الخصائص العامة للعينة بصورة أكثر وضوحًا. فبدلاً من الاكتفاء بعدد الأفراد في كل فئة، أوضحت الدراسة نسبة كل فئة من إجمالي أفراد العينة، وهو ما يسهل إجراء المقارنات بين الفئات المختلفة. وتُعد النسب المئوية من أهم أدوات العرض الوصفي في الدراسات الإدارية، لأنها تقدم صورة مختصرة ودقيقة عن توزيع البيانات، وتمكن القارئ من فهم خصائص العينة دون الحاجة إلى الرجوع إلى الأعداد المطلقة فقط.

المقاييس الوصفية المستخدمة في عرض البيانات

- المتوسطات الحسابية

استخدم الباحث المتوسط الحسابي لقياس مستوى استجابات أفراد العينة تجاه كل عبارة من عبارات الاستبانة، وكذلك لقياس مستوى كل محور من محاور الدراسة. وقد مكّن المتوسط الحسابي الباحث من تحديد درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية، ومستوى فاعلية نماذج تقييم الأداء، ومدى اتفاق أفراد العينة مع العبارات المختلفة، وذلك من خلال مقارنة قيمة المتوسط بالمدى الخاص بمقياس ليكرت الخماسي. ويشكل المتوسط الحسابي من أكثر المقاييس استخداماً في الدراسات التي تعتمد على مقاييس الاتجاهات، لأنه يعبر عن القيمة المركزية للاستجابات ويقدم مؤشراً عاماً يسهل تفسيره ومقارنته بين المحاور المختلفة.

- الانحراف المعياري

اعتمدت الدراسة كذلك على الانحراف المعياري لقياس مدى تشتت استجابات أفراد العينة حول المتوسط الحسابي. وقد ساعد هذا المقياس في بيان درجة تجانس آراء المشاركين؛ إذ يشير الانحراف المعياري المنخفض إلى تقارب الاستجابات وارتفاع مستوى الاتفاق بين أفراد العينة، بينما يعكس الانحراف المرتفع وجود اختلافات أكبر في وجهات النظر.

الطرق التي تتبعها الباحث في عرض البيانات

الجداول الإحصائية

اعتمدت الدراسة بصورة رئيسة على الجداول الإحصائية في عرض البيانات. فقد خُصصت جداول مستقلة لعرض الخصائص الديموغرافية للعينة، كما استُخدمت جداول أخرى لعرض نتائج كل محور من محاور الدراسة.

وتضمنت هذه الجداول عادةً:

- أرقام العبارات.
- نصوص العبارات.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- الترتيب النسبي.
- مستوى الاستجابة أو درجة الموافقة.

ويشكل هذا الأسلوب من أكثر الأساليب ملائمة للدراسات الإدارية، لأنه يسهل على القارئ مقارنة النتائج بين العبارات والمحاور المختلفة، كما يعزز من وضوح النتائج ودقتها.

الوصف التفسيري للنتائج

لم يقتصر الباحث على عرض الجداول، بل قام بتفسير النتائج في فقرات نصية توضيحية، حيث ناقش دلالة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وربطها بأهداف الدراسة وتساؤلاتها. وقد ساعد هذا الأسلوب في تحويل الأرقام المجردة إلى نتائج ذات معنى، من خلال تفسير ما إذا كانت استجابات أفراد العينة تعكس مستوى مرتفعاً أو متوسطاً أو منخفضاً من الاتفاق، مع توضيح دلالة ذلك بالنسبة لدور إدارة الموارد البشرية في تحسين نماذج تقييم الأداء.

الترتيب التنازلي للعبارات

استخدم الباحث الترتيب التنازلي للعبارات وفقاً للمتوسطات الحسابية، بهدف تحديد أكثر الممارسات أهمية من وجهة نظر أفراد العينة. وقد أتاح هذا الأسلوب التعرف على الجوانب التي حصلت على أعلى درجات الاتفاق، والجوانب التي تحتاج إلى مزيد من التطوير، وهو ما يساهم في صياغة التوصيات بصورة أكثر دقة وارتباطاً بالنتائج.

تقييم المقاييس الوصفية المستخدمة

تشكل المقاييس الوصفية التي استخدمتها الدراسة مناسبة لطبيعة البيانات وأهداف البحث؛ إذ وفرت صورة شاملة عن خصائص العينة واتجاهات استجاباتها. وقد أسهم استخدام التكرارات والنسب المئوية في وصف مجتمع الدراسة وصفًا دقيقًا، بينما مكّن استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من تقييم مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية وفاعلية نماذج تقييم الأداء بصورة كمية واضحة. ومن الجوانب الإيجابية أيضًا اعتماد الباحث على الدمج بين العرض الجدولي والتفسير النصي، وهو ما سهل فهم النتائج وربطها بأهداف الدراسة. كما أن ترتيب العبارات وفق المتوسطات الحسابية أتاح تحديد أولويات التحسين داخل نظام تقييم الأداء.

ومع ذلك، كان من الممكن تعزيز عرض البيانات بإضافة رسوم بيانية مثل الأعمدة البيانية أو المخططات الدائرية لعرض الخصائص الديموغرافية، واستخدام المخططات الشريطية أو الرسوم الصندوقية (Box Plots) لإظهار توزيع الاستجابات بصورة بصرية أكثر وضوحًا. كذلك كان من الممكن إدراج جداول تلخيصية للمقاييس الوصفية لكل محور، وإظهار فترات الثقة أو مؤشرات إضافية مثل معامل الاختلاف؛ بما يعزز من جودة العرض الإحصائي ويجعل النتائج أكثر سهولة في المقارنة والاستيعاب.

المرجع

Teama, M. (2018). دور إدارة الموارد البشرية في تحسين

نماذج تقييم الأداء للعاملين في القطاع الحكومي بالمملكة

العربية السعودية. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/331481485_dwr_adart_almward_albshryt_fy_thsyn_nmadhj_tqyym_alada_llamllyn_fy_alqta_alhkw_my_balmmlkt_alrbyt_alswdyt



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

