

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

٤	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	•
٤	١.١. المقدمة:	•
٥	١.٢. مشكلة الدراسة	•
٥	١.٢.١. فجوات على المستوى النظري	•
٦	١.٢.٢. فجوات على المستوى التطبيقي	•
٦	١.٣. أهمية الدراسة	•
٦	١.٣.١. على المستوى النظري:	•
٧	١.٣.٢. على المستوى التطبيقي:	•
٧	١.٤. أسئلة الدراسة	•
٨	١.٥. أهداف الدراسة	•
٩	1.6. فرضيات الدراسة	•
٩	1.7. نموذج الدراسة	•
١٠	1.8. منهجية الدراسة	•
١٠	مجتمع وعينة الدراسة	•
١١	مصادر جمع البيانات	•
١١	أدوات الدراسة	•
١٢	الأساليب الإحصائية المستخدمة	•
١٢	حدود الدراسة	•
١٢	1.9. الدراسة الميدانية	•
١٣	1.10. مخطط المشروع المقترح	•
١٤	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	•
١٤	2.1. المقدمة	•
١٥	2.2. المتغير المستقل: أنظمة تقييم الأداء الوظيفي	•
١٥	تمهيد ومفهوم أنظمة تقييم الأداء الوظيفي	•
١٦	أهمية أنظمة تقييم الأداء الوظيفي	•

- أهداف أنظمة تقييم الأداء الوظيفي ١٧
- أبعاد أنظمة تقييم الأداء الوظيفي ١٨
- الدراسات السابقة العربية المرتبطة بأنظمة تقييم الأداء الوظيفي ١٩
- الدراسات السابقة الأجنبية المرتبطة بأنظمة تقييم الأداء الوظيفي ٢٠
- 2.3 المتغير التابع: إنتاجية العاملين ٢٠
- تمهيد ومفهوم إنتاجية العاملين ٢١
- أهمية إنتاجية العاملين ٢١
- أهداف تحسين إنتاجية العاملين ٢٢
- أبعاد إنتاجية العاملين ٢٣
- الدراسات السابقة العربية المرتبطة بإنتاجية العاملين ٢٤
- الدراسات السابقة الأجنبية المرتبطة بإنتاجية العاملين ٢٥
- 2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ٢٦
- 2.5 الخاتمة ٢٨
- قائمة المراجع ٢٩

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 كوادِر 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 تتعدّها 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 يمثل 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 لتسلط 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 وعائدي، 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 أنفسهنّ: من خلال إبراز أثر التقييم العادل والتغذية الراجعة البناءة في تطوير أدائهنّ ورفع مستوى رضاهنّ الوظيفي وإنتاجيتهنّ.

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 يعزّز إنتاجية معلمات القرآن الكريم

1.6.1 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأنظمة تقييم الأداء الوظيفي بأبعادها (معايير التقييم، التغذية الراجعة، عدالة التقييم، الربط بالتطوير المهني) في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم في مدرسة تحفيظ قرآن نسائية بمدينة الرياض".

ويتفرّع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد معايير التقييم في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.

٢. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد التغذية الراجعة في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.

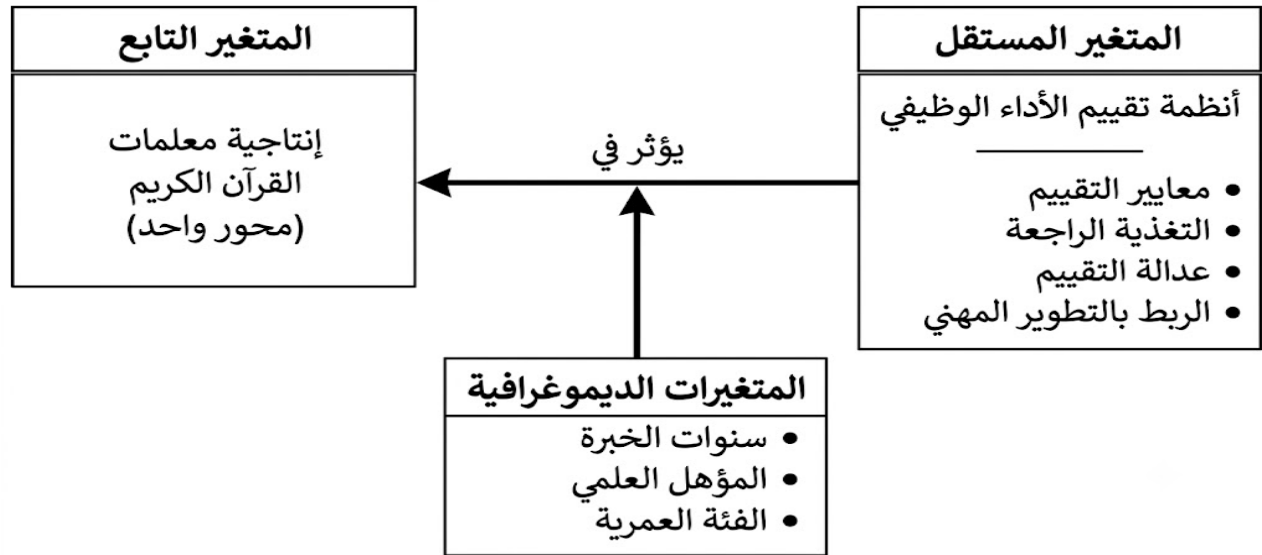
٣. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد عدالة التقييم في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.

٤. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد الربط بالتطوير المهني في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.

٥. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إنتاجية معلمات القرآن الكريم تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الفئة العمرية).

1.7. نموذج الدراسة

يوضح النموذج العلاقة بين المتغير المستقل (أنظمة تقييم الأداء الوظيفي) بأبعاده الأربعة، والمتغير التابع (إنتاجية معلمات القرآن الكريم)، مع الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الديموغرافية بوصفها متغيرات وسيطة.



المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة.

1.8. منهجية الدراسة

المنهج المتبع: ستعتمد الباحثة في هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، بوصفه الأنسب لطبيعة الموضوع وأهدافه؛ إذ يقوم على وصف الظاهرة محل الدراسة كما هي في الواقع، ثم تحليل بياناتها والكشف عن العلاقات والتأثيرات بين متغيراتها، وصولاً إلى استنتاجات علمية دقيقة يمكن تعميمها في حدود مجتمع الدراسة.

وستقوم الباحثة بجمع البيانات الأولية من خلال استبانة إلكترونية سيتم تصميمها خصيصاً لخدمة أهداف الدراسة، ثم سعالج البيانات إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وسيتم تفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، بما يسهم في الإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.

مجتمع وعينة الدراسة

سينتوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمات القرآن الكريم العاملات في إحدى مدارس تحفيظ القرآن النسائية بمدينة الرياض، والبالغ عددهن نحو (٨٠) معلمة وفقاً لآخر إحصائية متوفرة لدى إدارة المدرسة.

ونظراً لصغر حجم المجتمع، ستستخدم الباحثة أسلوب الحصر الشامل، حيث ستوزّع الاستبانة على جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم (٨٠) معلمة، ومن المتوقع استرداد ما لا يقل عن (٧٠) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، بنسبة استجابة تقديرية تبلغ (٨٧.٥٪)، وهي نسبة تُعدّ مقبولة في الدراسات الاجتماعية والإدارية.

مصادر جمع البيانات

ستعتمد الباحثة على نوعين من المصادر:

- المصادر الأولية: ممثلة في الاستبانة التي ستوزّع على مجتمع الدراسة.
- المصادر الثانوية: ممثلة في الكتب، والدوريات العلمية، والرسائل الجامعية، والأبحاث المحكمة، والتقارير الرسمية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

أدوات الدراسة

ستستخدم الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، وستتألف من ثلاثة أقسام:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الفئة العمرية).

القسم الثاني: المتغير المستقل — أنظمة تقييم الأداء الوظيفي، ويتضمن أربعة أبعاد:

البعد	عدد الفقرات
معايير التقييم	4 فقرات
التغذية الراجعة	4 فقرات
عدالة التقييم	4 فقرات
الربط بالتطوير المهني	4 فقرات
الإجمالي	16 فقرة

القسم الثالث: المتغير التابع — إنتاجية معلمات القرآن الكريم (محور أحادي) ويتضمن (١٠) فقرات.

وسيتم قياس استجابات أفراد العينة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج من (١) لا أوافق بشدة إلى (٥) أوافق بشدة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

ستعتمد الباحثة على البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات باستخدام الأساليب الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابات المبحوثات.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لقياس صدق الاتساق الداخلي.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد (Simple & Multiple Regression) لاختبار الفرضيات.
- اختبار (T-test) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على تناول أثر أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بأبعادها الأربعة (معايير التقييم، التغذية الراجعة، عدالة التقييم، الربط بالتنوير المهني) (في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم).
- **الحدود المكانية:** إحدى مدارس تحفيظ القرآن النسائية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود البشرية:** معلمات القرآن الكريم العاملات في المدرسة محل الدراسة.
- **الحدود الزمانية:** سُنْطَبَق الدراسة الميدانية خلال العام الدراسي ١٤٤٧ هـ / ٢٠٢٦ م.

1.9. الدراسة الميدانية

ستقوم الباحثة بإجراء الدراسة الميدانية وفق الخطوات الآتية:

أولاً، سيتم تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، ثم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة التربوية للتأكد من صدقها الظاهري وسلامة

صياغتها. وبعد ذلك ستُجرى دراسة استطلاعية على عينة صغيرة من مجتمع الدراسة (نحو ١٥ معلمة) للتحقق من ثبات الأداة وصدقها الإحصائي.

ثانياً، وبعد التأكد من صلاحية الأداة، ستوزع الاستبانة إلكترونياً على جميع أفراد مجتمع الدراسة، ثم ستُجمع البيانات وتُرْمَز وتُدخل إلى البرنامج الإحصائي (SPSS) ، وستُحلل باستخدام الأساليب الإحصائية المشار إليها آنفاً، وصولاً إلى النتائج التي ستناقش وتُفسر في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، ثم تُقدّم التوصيات والمقترحات المناسبة.

1.10. مخطط المشروع المقترح

يُقسّم المشروع البحثي إلى خمسة فصول رئيسة على النحو الآتي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة يتضمن المقدمة، ومشكلة الدراسة، وأهميتها، وأسئلتها، وأهدافها، وفرضياتها، ونموذجها، ومنهجيتها، وحدودها، ومصطلحاتها.

الفصل الثاني: الإطار النظري

- المبحث الأول: أنظمة تقييم الأداء الوظيفي (المفهوم، الأهمية، الأهداف، الأبعاد).
- المبحث الثاني: إنتاجية المعلمات (المفهوم، المؤشرات، العوامل المؤثرة).
- المبحث الثالث: العلاقة بين تقييم الأداء والإنتاجية في المؤسسات التعليمية.

الفصل الثالث: الدراسات السابقة عرض وتحليل الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة، والتعقيب عليها، وبيان الفجوة البحثية.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية والدراسة الميدانية منهج الدراسة، مجتمعها وعينتها، أدواتها، صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية.

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها عرض نتائج الدراسة، ومناقشتها، واختبار الفرضيات، وتقديم التوصيات والمقترحات.

قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

يُعدّ هذا الفصل ركيزةً أساسيةً في البناء المعرفي للدراسة الحالية، إذ يُمثّل الإطار المرجعي الذي يُستند إليه في صياغة الفرضيات وتفسير النتائج ومناقشتها في ضوء ما توصّلت إليه الدراسات والأبحاث السابقة. ومن المعلوم أنّ الدراسات السابقة تُشكّل الأساس المعرفي والمنهجي الذي ينطلق منه الباحث في تحديد مشكلته البحثية، وصياغة تساؤلاته، وضبط متغيراته، وبناء أدواته، فضلاً عن الاستفادة من الأساليب الإحصائية التي وظّفها تلك الدراسات في تحليل بياناتها والوصول إلى استنتاجاتها. وعلى هذا الأساس، فإنّ استعراض الأدبيات النظرية والدراسات التطبيقية المرتبطة بمتغيري الدراسة الحالية يُسهم في بلورة الصورة الكلية للموضوع محل البحث، ويُتيح للباحث تحديد الفجوة البحثية التي تسعى دراسته إلى سدّها.

وتتطلق الدراسة الحالية من هدف رئيس يتمثل في 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، وذلك في مدرسة تحفيظ قرآن نسائية بمدينة الرياض. ومن هذا المنطلق، يتناول الفصل الحالي عرضاً تحليلياً لأدبيات الموضوع من حيث المفهوم والأهمية والأهداف والأبعاد، ثم يُقدّم عرضاً للدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بكلٍ من المتغير المستقل والمتغير التابع، مع تحليل العلاقة بينهما، وينتهي بخاتمة تُوجز أبرز ما تمّ استعراضه.

2.2. المتغير المستقل: أنظمة تقييم الأداء الوظيفي

تمهيد ومفهوم أنظمة تقييم الأداء الوظيفي

يُعدّ تقييم الأداء الوظيفي من أهم الوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، إذ يُمثّل الأداة التي تُقاس بها كفاءة العاملين وفعاليتهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. وقد شهد هذا المفهوم تطوراً ملحوظاً خلال العقود الأخيرة، انتقل بموجبه من كونه إجراءً روتينياً سنوياً يهدف إلى إصدار حكم على العامل، إلى منظومة متكاملة تسعى إلى تطوير الأداء وتحفيز العاملين وتنمية قدراتهم بما يخدم رسالة المنظمة وأهدافها الاستراتيجية.

وتُشير بوعلاله (٢٠٢١) إلى أنّ تقييم الأداء الوظيفي هو عملية إدارية منظمة تهدف إلى قياس أداء الموظف ومقارنته بمعايير محددة سلفاً، بغرض الحكم على مدى كفاءته في أداء المهام الموكلة إليه، واتخاذ القرارات الإدارية المناسبة بشأنه من ترقية أو تدريب أو نقل أو مكافأة. ويرى بوزيدي وسعداوي (٢٠٢٣) أنّ نظام تقييم الأداء الوظيفي يُمثّل مجموعة من الإجراءات المتكاملة والمعايير الموضوعية التي تُستخدم لقياس مدى إسهام العامل في تحقيق أهداف المؤسسة، ومدى التزامه بالسلوكيات الوظيفية المطلوبة. ومن جانبه، يُعرّف قطاب وعايدي (٢٠٢٣) تقييم الأداء بأنه عملية منهجية تُبنى على أسس علمية ومعلومات دقيقة يتم جمعها عبر نظم المعلومات الإدارية، بهدف تشخيص واقع الأداء الفردي والجماعي وتوجيهه نحو التحسين المستمر.

وعلى الصعيد الدولي، يُشير (Siraj and Hågen (2023 إلى أنّ نظام إدارة الأداء (Performance Management System) يُمثّل منظومةً متكاملةً من العمليات المستمرة التي تتضمّن التخطيط للأداء وتنفيذه ومراقبته وتقييمه ومكافأته، بهدف مواءمة أداء الأفراد مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. كما يوضّح (Camilleri (2021 أنّ تقييم الأداء في مؤسسات التعليم العالي يعتمد على أدواتٍ حديثةٍ كبطاقة الأداء المتوازن (Balanced Scorecard) التي تُتيح قياس الأداء من أبعادٍ متعددةٍ ماليةٍ وغير مالية.

أهمية أنظمة تقييم الأداء الوظيفي

تتبع أهمية أنظمة تقييم الأداء الوظيفي من كونها الأداة المحورية التي تربط بين الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وأداء العاملين فيها، إذ تُوفّر معلوماتٍ موضوعيةً تُستند إليها القرارات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية، فضلاً عن دورها في تحفيز العاملين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق التميز الوظيفي. وقد أولت الأدبيات المعاصرة اهتماماً بالغاً بهذه الأنظمة باعتبارها ركيزةً لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

ويُشير السعيدة والعبادي (٢٠٢١) إلى أنّ أهمية تقييم الأداء الوظيفي تتجلى في عدة جوانب، منها: أولاً، تزويد الإدارة بمعلوماتٍ دقيقةٍ عن مستوى كفاءة العاملين وقدراتهم الفعلية؛ ثانياً، الكشف عن نقاط القوة والضعف في أداء الأفراد بما يُسهم في وضع خطط التدريب والتطوير المناسبة؛ ثالثاً، توفير أساسٍ موضوعيٍّ لاتخاذ قرارات الترقية والنقل والمكافآت والحوافز؛ رابعاً، تعزيز مبدأ العدالة التنظيمية بين العاملين من خلال المعاملة القائمة على الأداء الفعلي لا على الاعتبارات الشخصية؛ خامساً، توجيه سلوك العاملين نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

ويرى ميساوي (٢٠٢٠) أنّ أهمية تقييم الأداء تكمن في كونه أداةً لتحسين جودة الخدمات المقدمة، لا سيما في القطاع العام، إذ يُسهم في رفع كفاءة العاملين وتحسين مستوى الخدمة المقدمة للمستفيدين. ويُضيف جلال وعواريب ورجم (٢٠١٩) أنّ لتقييم الأداء أهميةً كبيرةً في المؤسسات التعليمية، حيث يُسهم في: تحسين الأداء التدريسي للأساتذة، ورفع مستوى الجودة الأكاديمية، وتحفيز العاملين على الإبداع والابتكار، وتوفير بياناتٍ موضوعيةٍ للإدارة العليا لاتخاذ قراراتها.

وعلى المستوى الدولي، يُشير (Aguinis and Burgi-Tian (2021 إلى أنّ أهمية إدارة الأداء تعاضمت خلال جائحة كوفيد-١٩ وما بعدها، إذ باتت أداة حيوية لمواجهة تحديات إدارة المواهب في بيئات العمل المتغيرة. ويُوضّح (Vuong and Nguyen (2022 أنّ الاستراتيجيات الفعّالة لقياس أداء الموظفين تُسهم في: تعزيز الإنتاجية التنظيمية، وتحسين رضا العاملين، ودعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وبناء ثقافة الأداء العالي.

أهداف أنظمة تقييم الأداء الوظيفي

تتعدد الأهداف التي تسعى أنظمة تقييم الأداء الوظيفي إلى تحقيقها، وتتنوع بين أهدافٍ إداريةٍ وأخرى تطويريةٍ وتحفيزيةٍ، بحيث تُشكّل في مجموعها منظومةً متكاملةً تخدم كلاً من المنظمة والعاملين فيها.

ويُشير بن قسوم وبوسعد (٢٠٢٥) إلى أنّ نظام تقييم الأداء الوظيفي يسعى إلى تحقيق جملةٍ من الأهداف، أبرزها: أولاً، قياس مدى تحقيق العاملين للأهداف المرسومة لهم؛ ثانياً، تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير أداء الأفراد؛ ثالثاً، توفير قاعدةٍ موضوعيةٍ لمنح المكافآت والحوافز؛ رابعاً، الكشف عن الطاقات الكامنة لدى العاملين وتوجيهها الوجهة الصحيحة؛ خامساً، تعزيز التواصل بين الرؤساء والمرؤوسين من خلال جلسات التغذية الراجعة.

كما يُشير المحاري (٢٠٠٨) إلى أنّ تقييم الأداء في المؤسسات والدوائر الحكومية يستهدف: تحسين مستوى الأداء المؤسسي بشكلٍ عام، ورفع كفاءة الخدمة العامة، وترشيد الإنفاق الحكومي، وتحقيق مبدأ المساءلة والشفافية، وبناء منظومةٍ إداريةٍ حديثةٍ تُواكب التطورات المعاصرة. ويُوضّح قطاب وعائدي (٢٠٢٣) أنّ توفير نظم المعلومات الإدارية في تقييم الأداء يخدم أهدافاً متعددةً منها: توفير معلوماتٍ دقيقةٍ وحديثةٍ عن الأداء، وتسريع عمليات التقييم، وتقليل التحيز البشري، وتعزيز موضوعية القرارات.

وعلى الصعيد الأجنبي، يُشير (Almana (2023 إلى أنّ نظام تقييم أداء المعلمات يهدف إلى: تحسين جودة العملية التعليمية، وتطوير الكفاءات المهنية للمعلمات، وتحديد نقاط القوة والضعف في الأداء التدريسي، وتوفير أساسٍ لاتخاذ قرارات التطوير المهني. ويُوضّح (Posangi (2024 أنّ الإشراف على أداء معلمي التربية

الدينية الإسلامية يستهدف: تنمية الكفاءات المهنية، وضمان جودة التدريس، وتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة، ودعم النمو المهني المستمر للمعلمين. كما يُشير Huriyah et al. (2025) إلى أن تقييم أداء معلمي التربية الإسلامية يسعى إلى: تحقيق جودة عالية في المدارس، وتعزيز الالتزام المهني، وربط الأداء بمعايير الجودة الدينية والتربوية.

أبعاد أنظمة تقييم الأداء الوظيفي

تمّ تحديد أبعاد المتغير المستقل (أنظمة تقييم الأداء الوظيفي) في الدراسة الحالية بناءً على دراسة بوعلالة (٢٠٢١) ودراسة Almana (2023) ودراسة Siraj and Hagen (2023)، وذلك لملاءمة هذه الأبعاد لطبيعة السياق التطبيقي المتمثل في مدارس تحفيظ القرآن الكريم النسائية. وقد اشتملت هذه الأبعاد على أربعة محاور رئيسة هي: معايير التقييم، والتغذية الراجعة، وعدالة التقييم، والربط بالتطوير المهني.

يتناول البعد الأول المتعلق بمعايير التقييم مجموعة المؤشرات والمقاييس التي يتم من خلالها الحكم على أداء المعلمة، ويُشترط في هذه المعايير أن تتسم بالوضوح والموضوعية والقابلية للقياس، وأن تكون مرتبطة ارتباطاً مباشراً بطبيعة العمل والمهام الموكلة. وفي سياق تعليم القرآن الكريم، تشمل هذه المعايير: إتقان أحكام التلاوة والتجويد، والقدرة على التحفيظ والمراجعة، والالتزام بالخطط التعليمية، والانضباط الوظيفي، والتفاعل مع الطالبات وأولياء الأمور.

أما البعد الثاني الخاص بالتغذية الراجعة فيُعنى بتزويد المعلمة بمعلومات واضحة ومحددة عن مستوى أدائها الفعلي مقارنةً بالمعايير المطلوبة، بحيث تُبرز نقاط القوة التي ينبغي تعزيزها ونقاط الضعف التي تحتاج إلى تحسين. وتُعدّ التغذية الراجعة الفعّالة أداةً محوريةً للتطوير المهني المستمر، شريطة أن تكون بناءً فوريةً ومستمرة، وأن تُقدّم في مناخ يسوده الاحترام المتبادل.

ويتناول البعد الثالث المتمثل في عدالة التقييم مدى إدراك المعلمات لنزاهة نظام التقييم وموضوعيته، ويشمل ذلك: عدالة الإجراءات المتبعة في جمع بيانات الأداء، وعدالة التوزيع فيما يتعلق بالنتائج والمكافآت المترتبة

على التقييم، وعدالة التعامل من حيث احترام المعلمة وتقدير جهودها. ويُسهم إدراك العدالة في تعزيز الثقة بنظام التقييم، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وتحفيز المعلمات على تقديم أفضل ما لديهن.

في حين يُشير البعد الرابع المرتبط **بالربط بالتطوير المهني** إلى مدى توظيف نتائج التقييم في وضع خططٍ للتنمية المهنية للمعلمات، من خلال: تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم برامج التطوير المناسبة، وتوفير فرص التعلم المستمر، ومتابعة أثر هذه البرامج على تحسين الأداء. ويُعدّ هذا البعد جوهر الاتجاه الحديث في تقييم الأداء الذي يتحول من التقييم الحُكمي إلى التقييم التطويري.

الدراسات السابقة العربية المرتبطة بأنظمة تقييم الأداء الوظيفي

هدفت دراسة **بوعلالة (2021)** إلى التعرف على أثر نظام تقييم أداء العاملين بأبعاده (معايير التقييم، ومقيّم الأداء، ونتائج التقييم) على الأداء الوظيفي، وذلك بالتطبيق على عينةٍ من الموظفين الإداريين في جامعة أدرار. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينتها من (٨٥) موظفًا إداريًا، واعتمدت على الاستبانة أداةً لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثرٍ إيجابيٍّ ذي دلالةٍ إحصائيةٍ لنظام تقييم أداء العاملين على الأداء الوظيفي، وأنّ بعد معايير التقييم كان الأكثر تأثيرًا. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير معايير التقييم لتكون أكثر موضوعيةً وشمولاً، وتدريب المقيّمين على أساليب التقييم الحديثة.

وسعت دراسة **بوزيدي وسعداوي (2023)** إلى التعرف على استراتيجية تقييم الأداء الوظيفي في قطاع الجماعات المحلية، من خلال قراءةٍ تحليليةٍ لأحكام المنشور الوزاري رقم ٢٤٠٩ المؤرخ في ٢٠ مارس ٢٠٢٢. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، معتمدةً على تحليل الوثائق الرسمية والنصوص القانونية. وتوصلت الدراسة إلى أنّ الاستراتيجية الجديدة لتقييم الأداء تضمّنت تحولاتٍ جوهريةً في معايير التقييم وآلياته، وأنّها ركّزت على ربط الأداء بالأهداف المؤسسية. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التكوين المستمر للمقيّمين، ومراجعة أدوات التقييم بشكلٍ دوريٍّ لضمان مواكبتها للتطورات.

وتناولت دراسة **بن قسوم وبوسعد (2025)** أثر الإصلاح الميزانياتي في تحسين الأداء الوظيفي، وذلك بالتطبيق على عينةٍ من موظفي مصالح الرقابة الميزانية في الجزائر. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع

تطبيق منهجية المربعات الصغرى الجزئية (PLS) ، وتكونت العينة من (١٢٠) موظفًا. وتوصلت النتائج إلى وجود أثر إيجابي ودالٍ إحصائيًا للإصلاح الميزانياتي على الأداء الوظيفي، وأنّ نظم تقييم الأداء المرتبطة بالإصلاح أسهمت في رفع كفاءة العاملين. وأوصت الدراسة بضرورة استمرار تطوير أنظمة التقييم وربطها بمعايير الأداء الاستراتيجي.

الدراسات السابقة الأجنبية المرتبطة بأنظمة تقييم الأداء الوظيفي

هدفت دراسة **Almana (2023)** إلى التعرف على فاعلية النظام الحالي لتقييم أداء المعلمات في تحسين أدائهن التدريسي. واستخدمت الدراسة المنهج المختلط الذي يجمع بين الأسلوبين الكمي والنوعي، وتكونت العينة من مجموعة من المعلمات والمشرفات التربويات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ نظام التقييم الحالي يُسهم بشكلٍ جزئيٍّ في تحسين الأداء، غير أنّه يعاني من قصورٍ في بعد التغذية الراجعة وربط النتائج بالتطوير المهني. وأوصت الدراسة بإعادة تصميم نظام التقييم بحيث يُركّز على التطوير المستمر لا على الحكم فحسب.

وسعت دراسة **Siraj and Hagen (2023)** إلى التعرف على دور نظام إدارة الأداء في تعزيز أداء الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإثيوبية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٣٨٤) موظفًا في مؤسساتٍ صغيرةٍ ومتوسطة. وتوصلت النتائج إلى وجود أثرٍ إيجابيٍّ دالٍ إحصائيًا لأبعاد نظام إدارة الأداء (تخطيط الأداء، ومراجعة الأداء، والتغذية الراجعة، والمكافآت) على أداء الموظفين. وأوصت الدراسة بضرورة تبني هذه المؤسسات لنظمٍ متكاملةٍ لإدارة الأداء تُواكب الممارسات العالمية.

وتناولت دراسة **Huriyah et al. (2025)** أهمية تقييم أداء معلمي التربية الإسلامية في تحقيق جودةٍ عاليةٍ في المدارس. واستخدمت الدراسة المنهج النوعي القائم على المقابلات المتعمقة وتحليل الوثائق، وتكونت العينة من (٢٥) معلمًا ومديرًا في عددٍ من المدارس الإسلامية. وتوصلت النتائج إلى أنّ تقييم الأداء يُمثّل ركيزةً أساسيةً لضمان الجودة، وأنّ ربط التقييم بالتطوير المهني يُسهم في رفع مستوى الأداء التدريسي. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير أدوات التقييم لتلائم خصوصية التعليم الديني الإسلامي.

2.3. المتغير التابع: إنتاجية العاملين

تمهيد ومفهوم إنتاجية العاملين

تُعدّ إنتاجية العاملين من أبرز المؤشرات التي تعكس كفاءة استخدام الموارد البشرية داخل المنظمات، وتُمثّل المحرك الأساسي للنمو والتنافسية والاستدامة في بيئة الأعمال المعاصرة. وقد استقطب مفهوم الإنتاجية اهتماماً واسعاً من قبل الباحثين والممارسين على حدٍ سواء، نظراً لارتباطه المباشر بتحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز الميزة التنافسية.

وتشير عبدالعزيز وفريد (٢٠٢٢) إلى أنّ إنتاجية العاملين تُعرّف بأنها العلاقة بين المخرجات التي يُحقّقها العامل والمدخلات المستخدمة في تحقيق هذه المخرجات، وتُقاس بمدى قدرة العامل على تحقيق أكبر قدرٍ من النتائج بأقل قدرٍ ممكنٍ من الموارد. ويرى بن يحي وقريونة والطيب (٢٠٢٢) أنّ الإنتاجية تعني الكفاءة التي يؤدّي بها العاملون مهامهم، مع الأخذ بعين الاعتبار الجودة والكمية والوقت المستغرق. ويُعرّف عبدالفتاح وآخرون (٢٠٢٤) إنتاجية العاملين بأنها مقدار ما يُنتجه العامل من سلعٍ أو خدماتٍ خلال فترةٍ زمنيةٍ محددة، مع الحفاظ على مستوى الجودة المطلوب.

وعلى الصعيد الدولي، يُشير Amjad et al. (2021) إلى أنّ إنتاجية الموظف تُمثّل المخرجات المتحققة من قبله بالنسبة للمدخلات المستهلكة، وتُعدّ من المؤشرات الحيوية للاستدامة التنظيمية. ويُوضّح Tambare et al. (2021) أنّ الإنتاجية في ظل الصناعة ٤.٠ تعتمد على توظيف البيانات الضخمة وتقنيات القياس المتقدمة لتحسين الأداء الفردي والمؤسسي على حدٍ سواء.

أهمية إنتاجية العاملين

تكتسب إنتاجية العاملين أهميةً بالغةً في المنظمات المعاصرة، إذ تُشكّل المحدد الرئيس لنجاح المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية، فضلاً عن دورها في تعزيز رفاهية العاملين وتطويرهم المهني. وقد أكّدت الأدبيات على أنّ الاستثمار في تحسين إنتاجية العاملين يُمثّل استثماراً استراتيجياً يعود بالنفع على جميع الأطراف المعنية.

ويشير محمد (٢٠٢٣) إلى أنّ أهمية إنتاجية العاملين تتجلى في عدة جوانب، منها: أولاً، أنّها تُمثّل المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي على مستوى المنظمة والدولة؛ ثانياً، تُسهم في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات في الأسواق المحلية والعالمية؛ ثالثاً، تُتيح للمنظمة تحقيق أهدافها بأقل قدرٍ من التكاليف؛ رابعاً، تنعكس إيجاباً على رضا العاملين ودخلهم ومستوى معيشتهم؛ خامساً، تُعزّز الاستقرار الوظيفي وتُقلّل من معدلات دوران العمل.

ويرى بسري (٢٠٢٥) أنّ أهمية الإنتاجية تكمن في: تحسين جودة الحياة الاقتصادية للأفراد والأسر، وتعزيز مكانة المرأة الاقتصادية والاجتماعية، ودعم مشاريع الأسر المنتجة، وتحقيق التنمية المستدامة. ويُضيف خلف والطائي (٢٠٢٢) أنّ لإنتاجية العاملين أهميةً استراتيجيةً في المؤسسات الصناعية، إذ تُسهم في: رفع كفاءة استخدام الموارد، وخفض تكاليف الإنتاج، وتحسين جودة المنتجات، وتعزيز الحصة السوقية للمؤسسة.

وعلى المستوى الدولي، يُشير (Al-Alawi et al. (2021 إلى أنّ أهمية إنتاجية المعلمات تتضح من خلال أثرها المباشر على جودة العملية التعليمية ونواتج التعلم لدى الطالبات. ويُوضّح (Zafar et al. (2024 أنّ إنتاجية المعلمات في المدارس الابتدائية تُؤثّر بشكلٍ مباشرٍ على: تحصيل الطلاب الأكاديمي، وجودة البيئة التعليمية، وتحقيق الأهداف التربوية، وتعزيز سمعة المؤسسة التعليمية.

أهداف تحسين إنتاجية العاملين

تسعى المنظمات إلى تحسين إنتاجية العاملين بغية تحقيق جملةٍ من الأهداف التي تُوازن بين مصالح المنظمة ومصالح العاملين، بما يضمن تحقيق التنمية المستدامة والنمو المتوازن.

ويشير محمود (٢٠١٧) إلى أنّ تحسين إنتاجية العاملين يستهدف تحقيق عدة غايات، أبرزها: أولاً، رفع كفاءة استخدام الموارد البشرية والمادية المتاحة للمنظمة؛ ثانياً، تحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة؛ ثالثاً، تخفيض التكاليف التشغيلية وزيادة هوامش الربحية؛ رابعاً، تعزيز رضا العاملين من خلال ربط الإنتاجية بالحوافز والمكافآت؛ خامساً، بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التميز والإنجاز.

ويُشير آدم ومحمد ويونس (٢٠٢٥) إلى أنّ تحسين الإنتاجية عبر التدريب يستهدف: تطوير المهارات والكفاءات لدى العاملين، وتمكينهم من مواكبة التطورات التقنية والإدارية، ورفع مستوى ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على أداء المهام، وتحسين مخرجاتهم الكمية والنوعية. ويُضيف بوخطة وبوضياف (٢٠١٧) أنّ أهداف تحسين إنتاجية العاملين من خلال التكوين تشمل: تعزيز الأداء المهني، وتقليل معدلات الأخطاء، وتحسين الروح المعنوية، ودعم عمليات التغيير التنظيمي.

وعلى الصعيد الأجنبي، يُشير (Vuong and Nguyen (2022) إلى أنّ تحسين إنتاجية الموظفين يستهدف: تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وتعزيز رضا العملاء، ودعم الابتكار المؤسسي، وبناء ميزة تنافسية مستدامة. كما يوضح (Ahmed et al. (2026 أنّ توظيف الأنظمة الآلية لتقييم الأداء يستهدف: تعزيز الإنتاجية التنظيمية، وتقليل التحيز البشري في التقييم، وتوفير بيانات دقيقة لاتخاذ القرارات، ودعم النمو المهني للعاملين.

أبعاد إنتاجية العاملين

تمّ تحديد أبعاد المتغير التابع (إنتاجية العاملين) في الدراسة الحالية بناءً على دراسة عبدالفتاح وآخرون (٢٠٢٤) ودراسة بن يحي وآخرون (٢٠٢٢) ودراسة (Amjad et al. (2021 ، وذلك لملاءمة هذه الأبعاد لطبيعة السياق التطبيقي المتمثل في معلمات القرآن الكريم. وقد اشتملت هذه الأبعاد على أربعة محاور رئيسة هي: كمية العمل المنجز، وجودة العمل، وكفاءة استخدام الوقت، والالتزام الوظيفي.

يتناول البعد الأول المتعلق بكمية العمل المنجز المخرجات القابلة للقياس التي تُحقّقها المعلمة خلال فترة زمنية محددة، وتشمل في سياق تعليم القرآن الكريم: عدد الطالبات اللواتي يُشرف عليهن التحفيظ، وكمية الأجزاء والأحزاب المُحَفَّظَة، وعدد الحلقات المنعقدة، ومدى الالتزام بالخطط التعليمية الموضوعة. ويُعدّ هذا البعد المؤشر الظاهر للإنتاجية، غير أنّه لا يُمكن الاعتماد عليه بمعزلٍ عن الأبعاد الأخرى ضماناً للتوازن بين الكم والكيف.

أمّا البعد الثاني الخاص بجودة العمل فيُشير إلى مستوى الإتقان والدقة في أداء المهام التعليمية، ويشمل: صحة تلاوة الطالبات وإتقانهن لأحكام التجويد، وجودة الحفظ ورسوخه، وتحقّق الأهداف التربوية والروحية للحلقات،

ومستوى فهم الطالبات للمعاني القرآنية. وتُعدّ الجودة العنصر الأهم في تعليم القرآن الكريم، إذ لا يُمكن التضحية بها لصالح الكم مهما كانت الاعتبارات.

ويتناول البعد الثالث المتمثل في **كفاءة استخدام الوقت** مدى قدرة المعلمة على استثمار الوقت المتاح لها بأفضل صورة ممكنة، بحيث تُوازن بين الوقت المخصص للحفاظ والوقت المخصص للمراجعة والتقييم والتفاعل مع الطالبات. ويشمل هذا البعد: الالتزام بمواعيد الحلقات، وحسن إدارة الحصة الدراسية، وتجنب مضيعات الوقت، والقدرة على تحقيق أهداف الحلقة في الوقت المحدد.

في حين يُشير البعد الرابع المرتبط **بالالتزام الوظيفي** إلى مدى تمسك المعلمة بواجباتها الوظيفية وأخلاقيات المهنة، ويشمل: الانتظام في الحضور، والالتزام بأنظمة المدرسة وتعليماتها، والحرص على مصلحة الطالبات، والتفاعل الإيجابي مع الزميلات والإدارة وأولياء الأمور. ويُعدّ هذا البعد ذا أهمية خاصة في مؤسسات تحفيظ القرآن الكريم، إذ يرتبط بالبعد الأخلاقي والروحي للمهنة.

الدراسات السابقة العربية المرتبطة بإنتاجية العاملين

هدفت دراسة **عبدالفتاح وآخرون (2024)** إلى التعرف على دور أخلاقيات القيادة بأبعادها (النزاهة، والعدالة، والمسؤولية، والقوة) في تحسين إنتاجية العاملين، بالتطبيق على إحدى المؤسسات المصرية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٣٥٠) عاملاً. وتوصلت النتائج إلى وجود أثرٍ إيجابيٍّ دالٍّ إحصائياً لأخلاقيات القيادة على إنتاجية العاملين، وأنّ بعد القوة كان الأكثر تأثيراً. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز البرامج التدريبية للقادة في مجال الأخلاقيات القيادية، وربطها ببرامج تحسين الإنتاجية.

وسعت دراسة **بن يحيى وآخرون (2022)** إلى التعرف على دور نظام الحوافز بأبعاده (الحوافز المادية، والحوافز المعنوية) في تحسين إنتاجية العاملين، بالتطبيق على مؤسسة "مطاحن الواحات-Agrodiv" تقرت". واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٦٠) عاملاً. وتوصلت النتائج إلى وجود أثرٍ إيجابيٍّ دالٍّ إحصائياً لنظام الحوافز على إنتاجية العاملين، وأنّ الحوافز المادية والمعنوية تتكامل في تحفيز

العاملين على تقديم أفضل ما لديهم. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير نظام الحوافز وربطه بشكل مباشر بمستويات الأداء والإنتاجية.

وتناولت دراسة **محمد (2023)** أثر التحول الرقمي بأبعاده (البنية التحتية الرقمية، والمهارات الرقمية، والثقافة الرقمية) على إنتاجية العاملين، بالتطبيق على القطاع العام في مصر. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع الأساليب القياسية، وتكونت العينة من (٤٠٠) موظف في القطاع العام. وتوصلت النتائج إلى وجود أثر إيجابي دالٍ إحصائيًا للتحول الرقمي على إنتاجية العاملين، وأنّ بعد المهارات الرقمية كان الأكثر تأثيرًا. وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في تنمية المهارات الرقمية للعاملين، وتعزيز الثقافة الرقمية في القطاع العام.

الدراسات السابقة الأجنبية المرتبطة بإنتاجية العاملين

هدفت دراسة **Al-Alawi et al. (2021)** إلى التعرف على أثر الصراع بين العمل والأسرة والأسرة والعمل والتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية على أداء المعلمات السعوديات في قطاع التعليم العام، مع الرضا الوظيفي كمتغير معدّل. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٣٨٦) معلمة سعودية. وتوصلت النتائج إلى وجود أثر سلبي للصراع بين العمل والأسرة على إنتاجية المعلمات، وأثر إيجابي للتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية على الإنتاجية، وأنّ الرضا الوظيفي يُعدّل هذه العلاقة. وأوصت الدراسة بضرورة تبني سياسات تنظيمية تدعم التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للمعلمات.

وسعت دراسة **Amjad et al. (2021)** إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الاستدامة التنظيمية، مع الأداء البيئي وأداء الموظفين كمتغيرات وسيطة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع نمذجة المعادلات الهيكلية، وتكونت العينة من (٢٥٠) موظفًا. وتوصلت النتائج إلى وجود أثر إيجابي دالٍ إحصائيًا لممارسات الموارد البشرية الخضراء على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، وأنّ أداء الموظفين يتوسط العلاقة بين هذه الممارسات والاستدامة التنظيمية. وأوصت الدراسة بضرورة تبني ممارسات الموارد البشرية الخضراء لتعزيز الإنتاجية والاستدامة.

وتناولت دراسة (Zafar et al. (2024) أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على الأداء الوظيفي للمعلمات في المدارس الابتدائية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٤٠٠) معلمة في المدارس الابتدائية. وتوصلت النتائج إلى وجود أثرٍ دالٍ إحصائيًا للعوامل الشخصية (كالخبرة والمؤهل والدافعية) والعوامل التنظيمية (كبيئة العمل والقيادة والحوافز) على أداء المعلمات وإنتاجيتهن. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتمية العوامل الشخصية للمعلمات وتحسين البيئة التنظيمية بما يدعم إنتاجيتهن.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تُشكّل العلاقة بين أنظمة تقييم الأداء الوظيفي وإنتاجية العاملين محورًا جوهريًا في أدبيات إدارة الموارد البشرية المعاصرة، إذ يُنظر إلى تقييم الأداء بوصفه أحد أهم الأدوات التي تُوظّفها المنظمات للتأثير في مستويات الإنتاجية وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتقوم هذه العلاقة على أساسٍ نظريّ متينٍ يستند إلى نظرية تحديد الأهداف لـ Locke and Latham ، ونظرية التوقع لـ Vroom ، ونظرية العدالة التنظيمية لـ Adams، التي تُفسّر جميعها كيفية تأثير أنظمة التقييم في السلوك الإنتاجي للعاملين.

وتتعلق العلاقة بين المتغيرين من كون نظام تقييم الأداء الوظيفي يُوفّر الإطار الذي تُحدّد من خلاله معايير الأداء المطلوبة والتوقعات المرجوة من العاملين، وهو ما ينعكس مباشرةً على مستوى إنتاجيتهم. فحين تكون معايير التقييم واضحةً وموضوعيةً ومرتبطةً بأهدافٍ محددة، فإنّ العاملين يُدركون بدقةً ما هو مطلوبٌ منهم، ويُوجّهون جهودهم نحو تحقيقه، مما يُسهم في رفع مستوى إنتاجيتهم كمًّا وكيفًا. وعلى العكس من ذلك، فإنّ غموض المعايير أو عدم موضوعيتها يُؤدّي إلى تشتّت الجهود وانخفاض الإنتاجية.

وتُؤدّي التغذية الراجعة بوصفها بعدًا محوريًا في نظام التقييم دورًا حاسمًا في تحسين الإنتاجية، إذ تُتيح للعامل التعرّف على مستوى أدائه الفعلي مقارنةً بالمعايير المطلوبة، وتُوجّهه إلى نقاط القوة التي ينبغي تعزيزها ونقاط الضعف التي تحتاج إلى تحسين. وتؤكد دراسة بوعلالة (٢٠٢١) على أنّ التغذية الراجعة الفعّالة تُسهم في تصحيح الانحرافات في الأداء ورفع مستوى الإنتاجية، فيما تُشير دراسة (Siraj and Hagen (2023 إلى أنّ التغذية الراجعة المستمرة تُمثّل ركيزةً للتحسين المستمر في الإنتاجية.

كما تُؤثر عدالة التقييم تأثيرًا مباشرًا في إنتاجية العاملين من خلال آليات نفسية واجتماعية معقدة، إذ إن إدراك العاملين لعدالة نظام التقييم يُعزز ثقتهم بالإدارة ورضاهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي، وهي عوامل تنعكس إيجابًا على مستوى إنتاجيتهم. وفي المقابل، فإن الشعور بعدم العدالة يُولد مشاعر الإحباط وانخفاض الدافعية، مما يؤدي إلى تراجع الإنتاجية. وقد أكدت دراسة عبدالفتاح وآخرون (٢٠٢٤) على هذا الرابط في سياق أخلاقيات القيادة وتحسين الإنتاجية.

ويُمثل الربط بين نتائج التقييم والتطوير المهني الجسر الأهم بين المتغيرين، إذ يُتيح توظيف نتائج التقييم في تصميم برامج تدريبية وتطويرية تُلبّي الاحتياجات الفعلية للعاملين، مما يُسهم في رفع كفاءاتهم ومهاراتهم، وينعكس ذلك مباشرةً على تحسين إنتاجيتهم. وقد أكدت دراسة آدم وآخرون (٢٠٢٥) ودراسة بوخطة وبوضياف (٢٠١٧) على الأثر الإيجابي للتدريب المبني على تشخيص الاحتياجات في تحسين الإنتاجية.

وفي سياق مدارس تحفيظ القرآن الكريم النسائية، تكتسب هذه العلاقة أهمية خاصة نظرًا لطبيعة العمل التي تجمع بين البعد التعليمي والبعد الروحي والتربوي. فأنظمة التقييم الفعالة تُسهم في تحفيز المعلمات على تحسين أدائهن التدريسي، وضبط جودة تلاوة الطالبات وحفظهن، وتحقيق الأهداف التربوية للحلقات القرآنية. كما تُوجّه هذه الأنظمة جهود المعلمات نحو التوازن بين كمية العمل المنجز وجودته، وتُعزز التزامهن الوظيفي والأخلاقي بالمهنة.

وعلى المستوى الميداني، أكدت دراسات متعددة العلاقة الإيجابية بين أنظمة تقييم الأداء وإنتاجية العاملين. فدراسة محمود (٢٠١٧) أظهرت أن المشاركة في تقييم الأداء تُسهم بشكل إيجابي في تحسين الإنتاجية، ودراسة (Almana 2023) أكدت على أن نظام تقييم المعلمات الفعال يُسهم في تحسين أدائهن وإنتاجيتهن، فيما أشارت دراسة (Ahmed et al. 2026) إلى أن توظيف الأنظمة الآلية لتقييم الأداء يُعزز الإنتاجية التنظيمية بشكل ملموس.

ويمكن القول إن العلاقة بين أنظمة تقييم الأداء الوظيفي وإنتاجية العاملين هي علاقة سببية تفاعلية متبادلة، إذ يُؤثر نظام التقييم في الإنتاجية عبر آليات متعددة تشمل: توضيح التوقعات، وتحفيز السلوك المرغوب،

وتصحيح الانحرافات، وتنمية الكفاءات، وتعزيز العدالة والرضا الوظيفي. وفي الوقت ذاته، فإن مستويات الإنتاجية المتحققة تُوفّر مدخلاتٍ لعملية التقييم، مما يجعل العلاقة بينهما دائريةً مستمرة.

2.5. الخاتمة

استعرض هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة المرتبطة بمتغيري الدراسة الحالية، وهما أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بوصفها المتغير المستقل، وإنتاجية العاملين بوصفها المتغير التابع، في سياق مدارس تحفيظ القرآن الكريم النسائية بمدينة الرياض. وقد تبين من خلال العرض النظري أنّ أنظمة تقييم الأداء الوظيفي تُمثّل منظومةً متكاملةً تشمل معايير التقييم والتغذية الراجعة وعدالة التقييم والربط بالتطوير المهني، وأنها تُؤدّي دورًا محوريًا في توجيه سلوك العاملين ورفع مستوى إنتاجيتهم.

كما أظهر استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية توافقًا واسعًا حول الأثر الإيجابي لأنظمة تقييم الأداء الفعّالة على إنتاجية العاملين في القطاعات المختلفة، بما فيها القطاع التعليمي. وقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات في بلورة الإطار النظري، وتحديد الأبعاد المناسبة للمتغيرين، وبناء أدوات الدراسة، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية السياق التطبيقي المتمثّل في مدارس تحفيظ القرآن الكريم النسائية.

وتتميّز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتناولها لهذه العلاقة في سياقٍ متخصصٍ لم يحظَ باهتمامٍ كافٍ في الأدبيات، وهو سياق تعليم القرآن الكريم للإناث في المملكة العربية السعودية، مما يُسهم في سدّ فجوةٍ بحثيةٍ مهمة، ويُوفّر رؤىً عمليةً للقائمين على إدارة هذه المؤسسات في تطوير أنظمة تقييم الأداء بما يخدم رفع إنتاجية المعلمات وتحقيق الأهداف التربوية والروحية المنشودة. ويُهمّد هذا الفصل بما تضمّنه من إطارٍ نظريٍّ ودراساتٍ سابقةٍ للانتقال إلى الفصل التالي الذي يتناول الإطار المنهجي للدراسة وإجراءاتها الميدانية.

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 ٣٤، ٥٣١ - ٥٤٧. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1202925>

بن قسوم، عبدالعزيز، و بوسعد، سايح. (٢٠٢٥). أثر الإصلاح الميزانياتي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية باستخدام منهجية PLS لدى عينة من موظفي مصالح الرقابة الميزانياتية في الجزائر. مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، مج ١٠، ع ١٤، 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 ٢٤، 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 ٣٤، ١٦٦٦ - ١٧٢٤. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1552561>

بن يحي، خديجة أماني، قريونة، أشواق، و الطيب، دويس محمد. (٢٠٢٢). دور نظام الحوافز في تحسين إنتاجية العاملين في المؤسسات الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة "مطاحن الواحات Agrodif-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>

عبدالعزيز، لبنى 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>

بوزيدي، بوبكر، و سعداوي، فريد. (٢٠٢٣). استراتيجية تقييم الأداء الوظيفي بقطاع الجماعات المحلية: قراءة في أحكام المنشور الوزاري رقم ٢٤٠٩ المؤرخ في ٢٠ مارس ٢٠٢٢. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، مج ٦، ع ١٤، ٢٣٥ - ٢٥١. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1686891>

السعيدة، حمزة عبدالهادي، و العبادي، مؤمن نايف أحمد. (٢٠٢١). التنظيم القانوني لتقارير الأداء ودورها في تقييم الأداء الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1257588>

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 ٣٤ ، ٥٣١ - ٥٤٧. مسترجع من

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

جلال، أحلام، عواريب، حورية، و رجم، خالد. (٢٠١٩). أثر نظام تقييم الأداء على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي: دراسة ميدانية بجامعة ورقلة القطب الجامعي ٢ (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1148876>

المحاري، جميلة ميزرا. (٢٠٠٨). تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات و الدوائر الحكومية. أعمال ندوات: الأساليب الحديثة في قياس الأداء الحكومي خلال الاعوام ٢٠٠٥م ، ٢٠٠٦م ، ٢٠٠٧م، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٣٢٩ - ٣٤٢. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/120558>

ميساوي، أحمد. (٢٠٢٠). تقييم الأداء الوظيفي وعلاقته بتحسين جودة الخدمات بالقطاع العام. مجلة القانون والأعمال، ع ٦١ ، ١٨٣ - ٢٠٧. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1083794>

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 ٣٤ ، ١٦٦٦ - ١٧٢٤. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1552561>

محمود، محمود عزات أحمد. (٢٠١٧). دور المشاركة في تقييم الأداء بهدف تحسين الانتاجية: دراسة ميدانية على المستشفيات الفلسطينية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ٨، ع ٤٤ ، ٦٧٩ - ٧٠٤. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/889918>

بن يحي، خديجة أمانى، قريونة، أشواق، و الطيب، دويس محمد. (٢٠٢٢). دور نظام الحوافز في تحسين إنتاجية العاملين في المؤسسات الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة "مطاحن الواحات Agrodif-تقرت" (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1633510>

بوخطة، محمد الأزهر، و بوضياف، عبد الباقي. (٢٠١٧). دور تكوين العاملين في تحسين إنتاجية المؤسسة: دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز - ورقلة ريفي "٢٠١١-٢٠١٦" (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1349496>

آدم، فتحي أحمد علي، محمد، صالح النور الحاج، و يونس، عبدالشافع محمد أبكر. (٢٠٢٥). تأثير التدريب على تحسين إنتاجية العاملين بالمؤسسات المصرفية: دراسة حالة مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية بولاية شمال دارفور - الفاشر ٢٠٢٣. مجلة البحوث التجارية، مج٤٧، ع٣، ٦١٥ - ٦٤٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1624664>

خلف، سالم حسن، و الطائي، عادل محمد عبدالله. (٢٠٢٢). تأثير عوامل النجاح الحاسمة في تحسين إنتاجية العاملين: دراسة تحليلية في معمل كبريت المشراق. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج١٨، ع٥٨، ٢١٦ - ٢٣٤. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1306919>

محمد، ياسمين عبدالرحيم سيد أحمد. (٢٠٢٣). أثر التحول الرقمي على إنتاجية العاملين: دراسة قياسية بالتطبيق على القطاع العام بمصر. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج١٤، ع٣، ٤٨٩ - ٥١٣. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1444136>

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

Siraj, N., & Hågen, I. (2023). Performance management system and its role for employee performance: Evidence from Ethiopian SMEs. *Heliyon*, 9(11).

- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The key strategies for measuring employee performance in companies: a systematic review. *Sustainability*, 14(21), 14017
- Ahmed, M. O., Chinaza, C. J., Veronica, A. I., & Esther, C. C. (2026). Development of an Automated Employee Performance Appraisal System to Boost Organizational Productivity. *Asian Journal of Applied Science and Technology (AJAST)*, 10(1), 01-12.
- Camilleri, M. A. (2021). Using the balanced scorecard as a performance management tool in higher education. *Management in Education*, 35(1), 10-21
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 233-240.
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. U. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(22), 28191-28206.
- Tambare, P., Meshram, C., Lee, C. C., Ramteke, R. J., & Imoize, A. L. (2021). Performance measurement system and quality management in data-driven Industry 4.0: A review. *Sensors*, 22(1), 224.