

6 عنوان البحث

تقييم الأداء وتأثيره على إنتاجية الموظف

إعداد الطالبة/ سميرة إبراهيم الرسن

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تعدّ عملية تقييم الأداء من الأدوات الحيوية التي تستخدمها المؤسسات لضمان تحقيق أهدافها التنظيمية وتعزيز إنتاجية موظفيها. يتجاوز تقييم الأداء كونه مجرد أداة لتحديد كفاءة الموظفين، فهو يسهم أيضاً في تحديد نقاط القوة والضعف، وتوجيه الجهود نحو تحسين الأداء الفردي والجماعي. يعتمد نجاح المؤسسات بشكل كبير على قدرتها على تطوير مهارات موظفيها وتحفيزهم لتحقيق أداء أفضل، وهو ما يرتبط بشكل مباشر بآليات التقييم. يتناول هذا البحث تأثير تقييم الأداء على إنتاجية الموظفين، حيث يتم استعراض كيف يمكن للتقييم الفعال أن يحفز الموظفين على تحسين أدائهم، بينما قد تؤدي أساليب التقييم غير الملائمة إلى انخفاض في مستويات الإنتاجية. سنستعرض أيضاً مختلف الاستراتيجيات والأساليب المستخدمة في التقييم وكيف يمكن تكييفها لتحقيق أقصى استفادة ممكنة لكل من المؤسسة والموظف على حد سواء.

وأيضاً يعد تقييم الأداء الوظيفي من العمليات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، حيث يسهم بشكل كبير في تحسين كفاءة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين. ينطوي هذا التقييم على قياس مدى تحقيق الموظف للأهداف المحددة له، ويعد أداة لتقديم التغذية الراجعة اللازمة، مما يساعد الموظفين على التعرف على نقاط قوتهم وضعفهم وتوجيههم نحو تطوير مهاراتهم.

علاوة على ذلك، يؤثر تقييم الأداء بشكل مباشر على الحالة النفسية والمهنية للموظف، حيث يمكن أن يعزز من شعورهم بالإنجاز والتقدير، أو قد يؤدي إلى الإحباط إذا لم يتم بشكل عادل وشفاف. وبالتالي، فإن فهم تأثير تقييم الأداء على الموظف يعد أمراً بالغ الأهمية، ليس فقط لتعزيز الأداء الفردي ولكن أيضاً لتحسين بيئة العمل بشكل عام.

سيستعرض هذا البحث أبعاد تقييم الأداء الوظيفي، والاستراتيجيات الممكنة لتطبيقه بشكل فعال، بالإضافة إلى تأثيره على الدوافع والالتزام الوظيفي لدى الموظفين. من خلال هذا التحليل، نهدف إلى تقديم رؤى تساعد المؤسسات في تحسين أساليبها في إدارة الأداء والاستثمار في تنمية رأس المال البشري.

مشكلة الدراسة:

المنشآت التي لا تطبق تقييم الأداء تواجه المشكلات التالية:

انخفاض الإنتاجية: دون تقييم الأداء، يصعب تحديد مجالات التحسين، مما يؤثر سلبًا على مستوى الإنتاجية.
عدم وضوح الأهداف: عدم وجود تقييم يؤدي إلى عدم وضوح الأهداف والمتطلبات من الموظفين، مما يجعلهم غير متأكدين من التوقعات.

التقليل من التحفيز: العاملون قد يشعرون بعدم التقدير لجهودهم إذا لم يكن هناك تقييم رسمي يؤكد إنجازاتهم.

تجديد المواهب: الشركات قد تفقد المواهب المتميزة بسبب عدم وجود فرص للتطوير والتحسين المهني.

المسؤولية والامتثال: يصعب على الإدارات المحاسبة وتحمل المسؤولية دون نظام تقييم واضح.

صعوبات في التخطيط المستقبلي: غياب بيانات الأداء يجعل من الصعب اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التخطيط والتطوير المستقبلي.

تطبيق تقييم الأداء يساعد الشركات على تعزيز الإنتاجية، وضوح الرؤية، وتحفيز الموظفين، مما يساهم في تحقيق أهداف العمل بشكل أفضل.

أهمية الدراسة:

تعد أهمية بحث "تقييم الأداء الوظيفي وتأثيره على الموظف" متعددة الجوانب، ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

تحسين الأداء الوظيفي: يساعد البحث في وضع أسس لفهم كيفية تقييم الأداء وزيادة الكفاءة الفردية، مما يؤدي إلى تحسين نتائج العمل والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.

تطوير الموظفين: يقدم البحث أدوات وأساليب لتقييم الأداء تتضمن التعرف على نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، مما يسهل عملية التطوير الشخصي والمهني، ويعزز من مهاراتهم.

تعزيز الدافعية والالتزام: يكشف البحث عن العلاقة بين تقييم الأداء ورضا الموظف، حيث أن التقدير والتقييم العادل يمكن أن يؤديان إلى زيادة شعور الموظف بالتحفيز والالتزام تجاه عمله ومؤسسته.

تحديد السياسات الفعالة: يقدم البحث رؤى موجهة للمسؤولين عن إدارة الموارد البشرية لتطوير سياسات تقييم أداء فعالة تتناسب مع ثقافة المنظمة واحتياجاتها.

تحسين بيئة العمل: يسهم فهم تأثير تقييم الأداء على الموظف في خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على التواصل الفعال وتعزيز العلاقات بين الفرق.

أثره على اتخاذ القرارات الاستراتيجية: توفر نتائج بحوث تقييم الأداء البيانات اللازمة للقيادة العليا لتوجيه القرارات الاستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية، مثل التوظيف والترقيات والتدريب والتطوير.

تأثيرات طويلة المدى: يساعد البحث في فهم كيف يمكن لتقييم الأداء المستمر أن يؤثر على الكفاءة والنجاح على المدى الطويل، مما يعود بالنفع على المؤسسة بشكل عام.

انطلاقاً من هذه النقاط، يتضح أن البحث في تقييم الأداء الوظيفي وتأثيره على الموظف يمثل ركيزة أساسية لتحسين الأداء وتعزيز التنمية داخل المنظمة.

أهداف الدراسة:

تقييم الأداء هو عملية هامة تساعد المنظمات على قياس مدى تحقيق الموظفين للأهداف والمعايير المحددة. هناك عدة استراتيجيات يمكن استخدامها في بحث تقييم الأداء وتأثيره على الموظفين، ومنها:

تحديد المعايير الواضحة: يجب وضع معايير وأهداف واضحة لمعرفة ما هو متوقع من كل موظف، مما يساعد على توجيه الأداء.

المراجعات الدورية: إجراء تقييمات دورية (ربع سنوية أو سنوية) لمتابعة تقدم الموظفين ودعمهم في تحقيق أهدافهم.

التغذية الراجعة المستمرة: تقديم تعليقات منتظمة للموظفين حول أدائهم مما يسهل عليهم معرفة مجالات قوتهم وتحسيناتهم المطلوبة.

استخدام أدوات التقييم المتنوعة: مثل استبيانات تقييم الذات، وتقييم الزملاء، وتقييم المديرين، وبالتالي الحصول على رؤية شاملة عن الأداء.

خطط تطوير شخصية: بناءً على تقييم الأداء، يمكن إعداد خطط تحسين فردية لمساعدة الموظفين على النمو في مجالات معينة.

تعزيز ثقافة الاعتراف: تشجيع ثقافة الاعتراف بالجهود والإنجازات يمكن أن يزيد من تحفيز الموظفين وشعورهم بالقدرة على الأداء.

تقييم تأثير الأداء على الموظفين: من الضروري دراسة كيف يؤثر تقييم الأداء على مستويات الرضا والتحفيز والاحتفاظ بالموظفين. يمكن القيام بذلك من خلال الاستطلاعات والمقابلات.

تدريب القائمين على التقييم: توفير التدريب للمديرين والمشرفين حول كيفية إجراء تقييمات فعالة بطريقة عادلة وبناءة.

تساؤلات الدراسة

ما هو تقييم الأداء؟

تعني العملية المستخدمة لقياس وتقييم أداء الموظفين لتحقيق الأهداف المحددة.

ما هي فوائد تقييم الأداء؟

يساعد في تحسين الأداء الفردي والجماعي، وتعزيز التواصل، وتحديد فرص التدريب والتطوير.

كيف يتم إعداد نظام تقييم الأداء؟

يتطلب استناداً إلى أهداف الشركة، تحديد معايير الأداء، وطرق التقييم (مثل التقييم الذاتي، تقييم المديرين، وتقييم الأقران).

ما هي أنواع تقييم الأداء؟

تشمل التقييم السنوي، التقييم المستمر، ونماذج مثل مقياس الأداء أونظام 360 درجة .

كيف يمكن التغلب على مقاومة الموظفين لتقييم الأداء؟

يتطلب ذلك التفاعل الجيد وشرح أهمية التقييم كأداة للتطوير، وتقديم تغذية راجعة بناءة.

كيف يتم استخدام نتائج تقييم الأداء؟

تُستخدم لتوجيه قرارات الترقّيات، التعيينات، وتحديد احتياجات التدريب.

ما هو الوقت المناسب لإجراء تقييم الأداء؟

يختلف بحسب طبيعة العمل، ولكن قد يتم عادةً في نهاية السنة المالية أو دورياً كل 6 أشهر.

ما هي الأخطاء الشائعة في تقييم الأداء؟

قد تتضمن تحيزات التقييم، عدم وضوح المعايير، وغياب التغذية الراجعة المستمر.

فروض الدراسة:

فرض العلاقة بين التقييم والإنتاجية: هناك علاقة إيجابية بين تطبيق نظام تقييم الأداء وزيادة مستوى إنتاجية الموظفين.

فرض تأثير التحفيز: الموظفون الذين يحصلون على تقييمات منتظمة ومفيدة يظهرون مستويات أعلى من الدافع والالتزام.

فرض الوضع التنظيمي: الشركات التي تعتمد تقييم الأداء كجزء من ثقافتها التنظيمية تحقق نتائج أفضل مقارنةً بتلك التي لا تطبقه.

فرض فعالية التغذية الراجعة: التغذية الراجعة البناءة والنقدية تسهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة مستوى رضاهم الوظيفي.

فرض التقييم الذاتي: من المرجح أن يؤدي استخدام أساليب التقييم الذاتي إلى نتائج أكثر دقة وشمولية مقارنةً بالأساليب التقليدية.

فرض التفاوت بين الأقسام: قد تختلف نتائج تقييم الأداء بين الأقسام المختلفة في المؤسسة بسبب اختلاف طبيعة العمل والممارسات الإدارية.

الدراسات السابقة:

دراسة العلاقة بين تقييم الأداء والتحفيز في المنظمات:

الملخص: تناولت الدراسة تأثير تقييم الأداء على تحفيز الموظفين في منظمات مختلفة. وجد الباحثون أن هناك علاقة إيجابية بين أسلوب تقييم الأداء والتحفيز، حيث أن الموظفين الذين يشعرون أن التقييم عادل وشفاف يبذلون جهداً أكبر ويحققون مستويات أعلى من الإنتاجية.

النتائج: تشير الدراسة إلى أن التقييم الذي يعتمد على معايير واضحة يُساهم في زيادة تحفيز الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية.

التطبيقات: يمكن تطبيق نتائج الدراسة في تحسين أساليب التقييم داخل الشركات لتعزيز إنتاجية الموظفين.

دراسة دور التقييم في تعزيز ثقافة العمل الجماعي والإنتاجية:

الملخص: تهدف الدراسة إلى دراسة تأثير تقييم الأداء على العمل الجماعي والإنتاجية داخل الشركات. أظهرت الدراسة أن التقييم الذي يعتمد على تقييم أداء الفريق بالكامل بدلاً من الأفراد يمكن أن يحفز العمل الجماعي ويزيد من الإنتاجية.

النتائج: التقييم الجماعي يعزز التعاون بين الموظفين، ويشجعهم على تبادل المعرفة والخبرات، مما يساهم في زيادة الإنتاجية.

التطبيقات: من المهم أن تتبنى المنظمات أساليب تقييم تراعي العمل الجماعي إلى جانب الأداء الفردي لزيادة الكفاءة.

دراسة أثر التغذية الراجعة في تقييم الأداء على أداء الموظفين:

الملخص: درست هذه الدراسة تأثير التغذية الراجعة التي يحصل عليها الموظف أثناء عملية تقييم الأداء على تحفيزه وإنتاجيته. وخلصت إلى أن التغذية الراجعة الواضحة والمباشرة تساعد الموظفين على تحسين أدائهم بشكل مستمر.

النتائج: وجد الباحثون أن التغذية الراجعة الإيجابية تساهم في تحسين الإنتاجية، بينما التغذية الراجعة السلبية التي تفتقر إلى التوجيه قد تؤدي إلى انخفاض في مستوى الأداء.

التطبيقات: أهمية تقديم تغذية راجعة بناءة ومنتظمة تساهم في رفع إنتاجية الموظفين.

دراسة تأثير العدالة في عملية تقييم الأداء على رضا الموظفين وإنتاجيتهم:

الملخص: تناولت هذه الدراسة تأثير العدالة في عملية التقييم على رضا الموظفين ومستوى إنتاجيتهم. حيث أظهرت أن الشعور بعدالة التقييم يزيد من رضا الموظفين ويؤثر بشكل إيجابي على إنتاجيتهم.

النتائج: العدالة في التقييم، سواء كانت العدالة التوزيعية أو الإجرائية، تؤدي إلى تحسين إنتاجية الموظفين من خلال تعزيز الدافعية والرضا الوظيفي.

التطبيقات: ضرورة ضمان العدالة في جميع مراحل تقييم الأداء، من تحديد المعايير إلى تنفيذ التقييم.

دراسة أثر أساليب تقييم الأداء على التوجهات التحفيزية للموظفين:

الملخص: قام الباحثون بدراسة العلاقة بين أساليب تقييم الأداء المختلفة مثل التقييم بالهدف

والتقييم 360 درجة، وبين التحفيز والإنتاجية. أظهرت النتائج أن الأساليب التي توفر ملاحظات شاملة MBO وتحفز الموظفين على تحقيق أهداف واضحة لها تأثير إيجابي على الإنتاجية.

النتائج: التقييم المستند إلى الأهداف وزيادة التفاعل مع الموظفين خلال التقييم يعزز الدافعية ويزيد من الإنتاجية.

التطبيقات: الشركات التي تستخدم أسلوب "التقييم بالهدف" ينبغي أن تركز على تحديد أهداف واضحة ومترابطة مع المعايير الملموسة للأداء.

دراسة دور الثقافة التنظيمية في تحسين فعالية تقييم الأداء:

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى فحص كيف تؤثر الثقافة التنظيمية في فعالية أساليب تقييم الأداء. تبين أن الثقافة التي تشجع على التواصل المفتوح والتعاون بين الموظفين تعزز فعالية تقييم الأداء وتزيد من الإنتاجية.

النتائج: وجود بيئة ثقافية تدعم التقييمات البناءة تعزز رضا الموظفين وبالتالي تزيد من إنتاجيتهم.

التطبيقات: يجب على الشركات أن تبني ثقافة تنظيمية تشجع على التغذية الراجعة والتقييم المستمر.

دراسة العلاقة بين أنماط القيادة وتقييم الأداء والإنتاجية:

الملخص: تناولت الدراسة تأثير أساليب القيادة المختلفة في عملية تقييم الأداء وأثرها على الإنتاجية. وجد الباحثون أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على العلاقة بين التقييم والإنتاجية مقارنة بالقيادة التوجيهية أو الإدارية.

النتائج: القيادة التي تدعم تطوير الموظفين وتشجع على التقييم المستمر تؤدي إلى تحسين الإنتاجية.

التطبيقات: تدريب القادة على تطبيق أساليب تقييم تركز على التحفيز والتنمية الفردية يمكن أن يعزز الإنتاجية.

التوجهات الرئيسية من الدراسات السابقة:

التقييم كأداة تحفيزية: معظم الدراسات تشير إلى أن التقييم الفعال يساهم بشكل كبير في تحفيز الموظفين.

التغذية الراجعة: ضرورة تقديم تغذية راجعة بناءة لتحسين أداء الموظفين.

العدالة في التقييم: التقييم العادل يعزز رضا الموظفين وزيادة الإنتاجية.

أساليب التقييم المتعددة: مثل التقييم 360 درجة أو التقييم بالهدف، لها تأثيرات إيجابية على التحفيز والإنتاجية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

منطلقات البحث النظرية تتعلق بالأطر الفكرية والنظريات التي تدعم وتوجه الدراسة حول "أثر تقييم الأداء على إنتاجية الموظفين". هذه المنطلقات توفر الإطار المفاهيمي الذي يساعد على فهم العلاقة بين المتغيرات الرئيسية في البحث وتوجيه تحليل النتائج. فيما يلي بعض المنطلقات النظرية التي يمكن اعتمادها في هذا البحث:

نظرية التحفيز :

تعتبر نظرية التحفيز من النظريات الأساسية في فهم كيف يمكن لتقييم الأداء أن يؤثر على إنتاجية الموظفين. تشمل هذه النظريات العديد من المفاهيم مثل:

نظرية ماسلو للحاجات تفترض هذه النظرية أن الأفراد يسعون لتحقيق حاجاتهم الأساسية أولاً، وعندما يتم تلبية هذه الحاجات، يبدأون في السعي لتحقيق حاجات أعلى. وبالتالي، يمكن لتقييم الأداء الذي يراعي هذه الحاجات أن يكون أداة قوية في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

نظرية هيرزبرغ تشير إلى أن هناك عوامل محفزة وعوامل غير محفزة تؤثر على رضا الموظفين وإنتاجيتهم يمكن أن يشمل تقييم الأداء التفاعل مع هاتين الفئتين من العوامل.

نظرية فيرمينغ تفترض هذه النظرية أن الموظفين يتوقعون مكافآت نتيجة لأدائهم. فإذا شعروا أن تقييم الأداء يتناسب مع المكافآت والتحفيز، فإنه سيؤثر إيجابياً على إنتاجيتهم.

نظرية العدالة التنظيمية :

هذه النظرية تركز على كيفية إدراك الموظفين للعدالة في مكان العمل، وهو أمر مهم في سياق تقييم الأداء. إذا شعر الموظفون بأن عملية التقييم تتم بشكل عادل وشفاف، فإن ذلك يعزز من رضاهم وإنتاجيتهم. تُقسم العدالة التنظيمية إلى ثلاثة أنواع رئيسية:

العدالة التوزيعية: التي تتعلق بعدالة توزيع المكافآت بناءً على الأداء.

العدالة الإجرائية: وهي عدالة العمليات المستخدمة في التقييم، مثل الشفافية والوضوح.

العدالة التفاعلية: والتي تتعلق بكيفية تفاعل القادة مع الموظفين أثناء التقييم، مثل الاحترام والمعاملة العادلة.

نظرية التوقعات :

هذه النظرية تفترض أن الأفراد يختارون سلوكياتهم بناءً على التوقعات حول النتائج المحتملة لهذا السلوك. في سياق تقييم الأداء، إذا توقع الموظف أن تحسن أدائه سيؤدي إلى نتائج إيجابية (مثل الترقيات، المكافآت، التقدير)، فإن هذا يزيد من تحفيزه وإنتاجيته. هذه التوقعات تلعب دوراً كبيراً في ربط تقييم الأداء بالإنتاجية.

نظرية القيادة والتحفيز:

بعض النماذج القيادية تتعامل مع كيفية استخدام التقييمات لتحفيز وتحسين الأداء. على سبيل المثال، القيادة التحويلية تؤكد على تطوير الموظفين من خلال التقييمات التي تركز على النمو والتحسين المستمر. القيادة التوجيهية تركز على دور التقييمات في توجيه الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية.

نظرية التعلم الاجتماعي:

وفقاً لهذه النظرية، يتعلم الأفراد من خلال مراقبة وتفسير السلوكيات والممارسات في بيئة العمل. يمكن أن تؤثر عملية تقييم الأداء على الموظفين من خلال تعزيز السلوكيات الإيجابية التي تساهم في رفع إنتاجيتهم. إذا تم تقييم الموظفين بناءً على معايير واضحة ومفهومة، فإنهم يمكن أن يتعلموا كيفية تحسين أدائهم من خلال الملاحظات التي يتلقونها.

نظرية التوازن والرفاهية :

تؤكد هذه النظرية على أهمية شعور الموظف بالتوازن بين الجهود التي يبذلها والنتائج التي يحصل عليها. إذا شعر الموظف أن هناك توازناً بين تقييم أدائه والمكافآت التي يحصل عليها (سواء كانت مالية أو معنوية)، فإن ذلك يعزز من شعوره بالعدالة والرفاهية، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيته.

نظرية التكامل:

هذه النظرية تشدد على أن التقييمات يجب أن تكون جزءاً من عملية متكاملة تشمل التوجيه والتدريب والتحفيز. بدلاً من أن تكون مجرد أداة لقياس الأداء، التكامل بين تقييم الأداء والتحفيز والتطوير يمكن أن يؤدي إلى تحسين الإنتاجية.

نظرية النمو المهني :

تقييم الأداء يمكن أن يشكل أداة أساسية في دعم النمو المهني للموظفين، حيث يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف وتوفير الفرص للتطوير. هذه النظريات تركز على أن التقييمات يجب أن تساعد الموظف في التعرف على طرق تحسين مهاراته وتطوير مسيرته المهنية.

تلخيص المنطلقات النظرية:

هذه النظريات تساهم في توفير إطار فكري لدراسة كيفية تأثير تقييم الأداء على إنتاجية الموظفين. العلاقة بين التقييم والتحفيز والعدالة والمكافآت تُظهر أن تقييم الأداء ليس فقط أداة لقياس العمل، بل هو عامل محوري يؤثر في سلوك الموظف وتحفيزه ورفع مستوى أدائه. من خلال تطبيق هذه النظريات في البحث، يمكن فهم الأبعاد المختلفة لتقييم الأداء وكيفية تحسينه بما يتماشى مع أهداف المؤسسة وتحقيق إنتاجية أعلى.

المنهجية وطرق البحث:

إعداد هذا البحث يتطلب اتباع منهجية علمية منظمة تتضمن خطوات محددة.

منهجية وطرق البحث التي يمكن اتباعها:

مقدمة البحث

تعريف الموضوع: شرح مختصر للموضوع مع توضيح أهمية دراسة أثر تقييم الأداء على إنتاجية الموظفين.

أهداف البحث: بيان الأهداف الرئيسية التي يسعى البحث لتحقيقها مثل معرفة العلاقة بين تقييم الأداء وزيادة إنتاجية الموظفين.

فرضية البحث: تحديد الفرضيات المحتملة مثل "تقييم الأداء يؤثر إيجابياً على إنتاجية الموظفين".

منهجية البحث:

أداة جمع البيانات يمكن استخدام عدة أدوات جمع بيانات مثل:

الاستبانات: استبانة تقيس آراء الموظفين حول فعالية نظام تقييم الأداء ومدى تأثيره على إنتاجيتهم.

المقابلات: مقابلات مع الموظفين أو مديري الموارد البشرية لفهم كيفية تأثير التقييم على الإنتاجية.

الملاحظة: ملاحظة سلوك الموظفين قبل وبعد تنفيذ نظام تقييم الأداء.

أساليب التحليل استخدام أساليب تحليل إحصائية مثل:

التحليل الوصفي (مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية)

التحليل الارتباطي: لمعرفة العلاقة بين تقييم الأداء وإنتاجية الموظفين.

التحليل الانحداري: لمعرفة تأثير العوامل المختلفة على الإنتاجية.

التوصيات

اقترح حلول: تقديم توصيات حول كيفية تحسين نظام تقييم الأداء لتعزيز إنتاجية الموظفين. مثل تقديم تدريبات للمشرفين على التقييم، أو استخدام أساليب تقييم متنوعة.

الخاتمة

تلخيص النتائج: تلخيص النقاط الأساسية التي تم التوصل إليها من البحث.

التأكيد على أهمية الموضوع: إبراز أهمية تحسين نظام تقييم الأداء في المنظمات لتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية.

المراجع

توثيق المصادر: سرد جميع المراجع التي تم الاستعانة بها في البحث وفقاً للأنماط المعترف بها

أدوات الدراسة:

دراسة بحث تقييم الأداء تتطلب استخدام عدة أدوات وتقنيات لقياس وتحليل الأداء بشكل دقيق. تختلف الأدوات حسب نوع الأداء المراد تقييمه (مثل الأداء الأكاديمي، الوظيفي، أو المؤسسي)، ولكن يمكن تلخيص بعض الأدوات الأساسية المستخدمة في تقييم الأداء كالتالي:

استبيانات الاستقصاء:

تعتبر أداة فعالة لجمع البيانات من الموظفين أو المشاركين في الدراسة حول جوانب مختلفة من الأداء. يمكن أن تتضمن أسئلة مغلقة (اختيارات متعددة) وأسئلة مفتوحة.

المقابلات الشخصية:

يمكن إجراء مقابلات مع الأفراد المعنيين للحصول على رؤى دقيقة حول الأداء من منظورهم، سواء كانوا مشرفين أو موظفين أو عملاء.

الاختبارات والتمارين العملية:

تستخدم لاختبار مهارات فردية أو جماعية في بيئات محاكاة، لتحديد مستوى الأداء الفعلي في سياقات محددة.

التحليل الكمي Data Analysis:

تحليل البيانات باستخدام تقنيات إحصائية، مثل المتوسطات والانحراف المعياري، لفهم الاتجاهات والعلاقات بين المتغيرات المختلفة.

التقييم الذاتي:

حيث يقيّم الأفراد أنفسهم بناءً على معايير محددة مسبقًا، وتساعد هذه الأداة في تقدير مدى وعي الشخص بأدائه وقدرته على تحديد مجالات التحسين.

مراجعات الأداء:

ممكن أن تتم على أساس دوري، مثل التقييم السنوي أو نصف السنوي، ويتم خلالها تقييم الأفراد وفقًا لأهداف محددة مسبقًا.

مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs

تُستخدم لتحديد الأهداف الرئيسية في أي مجال معين ومتابعة تقدم الأداء بناءً على هذه المؤشرات.

التقارير والتحليل النوعي:

تحليل التوجهات أو الأنماط في البيانات المجمعة عبر الزمن، والتي قد تبرز المشاكل أو النجاحات المستمرة في الأداء.

التحليل التنافسي:

مقارنة الأداء مع المعايير أو الأداء في المؤسسات أو الفرق المنافسة لفهم موقف الأداء في سياق أوسع.

كل أداة من هذه الأدوات تساعد في تقديم صورة شاملة حول الأداء وتقديم التوصيات اللازمة لتحسينه أو الاحتفاظ بالنجاحات الحالية.

حدود الدراسة:

حدود الدراسة تُحدد نطاق البحث والإطار الزمني والمكاني والموضوعي الذي سيتم من خلاله دراسة أثر تقييم الأداء على إنتاجية الموظفين. وهذه الحدود تساعد على تحديد مدى البحث ومدى تعميم نتائجه. فيما يلي بعض الحدود التي يمكن تحديدها لهذا البحث :

الحدود الجغرافية:

المؤسسات أو القطاعات المستهدفة: قد تقتصر الدراسة على مؤسسات أو قطاعات معينة، مثل المؤسسات الحكومية أو الشركات الخاصة أو القطاع الصناعي أو التعليمي. مثلاً، إذا كانت الدراسة تركز على المؤسسات التعليمية، فإن نتائج البحث قد لا تكون قابلة للتعميم على القطاعات الأخرى.

الموقع الجغرافي: يمكن أن تقتصر الدراسة على منطقة جغرافية معينة مثل مدينة، دولة، أو منطقة معينة داخل الدولة. مثلاً، إذا كان البحث موجهاً نحو الشركات في مدينة معينة (مثل الرياض أو القاهرة)، فإن تطبيق نتائج الدراسة في مناطق أخرى قد يكون محدوداً.

الحدود الزمنية:

الإطار الزمني: قد يتم تحديد مدة زمنية معينة لدراسة أثر تقييم الأداء على إنتاجية الموظفين. مثلاً، قد تقتصر الدراسة على فترة زمنية قصيرة (مثل سنة أو سنتين) لدراسة العلاقة بين التقييم والإنتاجية في وقت معين.

المرحلة الزمنية لتطبيق التقييم: قد يقتصر البحث على فترات معينة من تطبيق نظام تقييم الأداء، مثل المرحلة التي يمر بها الموظف خلال تقييم الأداء السنوي، أو عندما يتم تطبيق نظام تقييم جديد في المنظمة.

الحدود الموضوعية:

المتغيرات المدروسة: قد تقتصر الدراسة على تأثير بعض أنواع التقييمات على الإنتاجية، مثل التقييم 360 درجة أو التقييم المستند إلى الأهداف، دون التوسع في أنواع أخرى من التقييم. كما يمكن أن تقتصر الدراسة على تقييم الأداء في جوانب معينة مثل الدقة والابتكار بدلاً من تقييم الأداء العام.

التركيز على أنواع معينة من الموظفين: قد تقتصر الدراسة على فئة معينة من الموظفين، مثل الموظفين في مستويات إدارية معينة (مثل الموظفين التنفيذيين أو الفنيين)، أو الموظفين الجدد أو ذوي الخبرة الطويلة، وبالتالي قد تكون النتائج غير قابلة للتعميم على جميع الفئات.

الإنتاجية المستهدفة: يمكن أن تقتصر الدراسة على بعض جوانب الإنتاجية مثل الأداء الفردي، أو الإبداع، أو تحقيق الأهداف المحددة في التقييم، دون التطرق إلى الجوانب الاجتماعية أو التعاونية أو تأثيرات التقييم على المناخ التنظيمي العام.

الحدود المنهجية:

أدوات جمع البيانات: قد تقتصر الدراسة على أدوات معينة مثل الاستبيانات أو المقابلات فقط، مما قد يؤثر على شمولية البيانات التي يتم جمعها. إذا كان التقييم يعتمد على معلومات من مديرين أو من أفراد آخرين، فإن هناك احتمالاً لتأثير التحيز في جمع البيانات.

الأساليب التحليلية: قد يقتصر البحث على أساليب تحليل معينة مثل التحليل الإحصائي (الارتباط أو الانحدار) ولا يشمل تقنيات تحليلية أخرى مثل تحليل النصوص أو تحليل السلوكيات.

الحدود النظرية:

النظريات المطبقة: قد تقتصر الدراسة على بعض النظريات مثل نظرية التحفيز أو نظرية العدالة التنظيمية، ولا تتوسع في تحليل تأثير النظريات الأخرى مثل نظرية القيادة أو نظرية التعلم الاجتماعي. كما قد لا تأخذ الدراسة في اعتبارها تأثير العوامل الثقافية أو الاقتصادية أو السياسية في المؤسسات.

الحدود العينية:

العينة المدروسة: قد تقتصر الدراسة على عينة معينة من الموظفين، مثل مجموعة من الموظفين في شركة معينة أو في قسم محدد داخل الشركة، مما قد يؤدي إلى قلة تنوع العينة وبالتالي صعوبة تعميم النتائج على جميع الموظفين في مختلف القطاعات أو الشركات.

عدد العينة: في حالة استخدام عينة صغيرة أو محدودة من الموظفين أو المديرين، فقد لا تعكس النتائج بشكل دقيق أو كامل جميع الأنماط المتنوعة في تقييم الأداء.

إجمالاً، الحدود الرئيسية التي قد تواجهها الدراسة هي:

الحدود الجغرافية: نطاق معين للمؤسسات أو المواقع الجغرافية.

الحدود الزمنية: فترة معينة يتم خلالها جمع البيانات أو تنفيذ التقييم.

الحدود الموضوعية: تركيز على جوانب معينة من تقييم الأداء أو أنواع معينة من الموظفين.

الحدود المنهجية: الأدوات والأساليب المستخدمة في جمع وتحليل البيانات.

الحدود العينية: العينة المستهدفة قد لا تمثل جميع الفئات داخل المنظمة.

1. الكتب العلمية حول تقييم الأداء.

Hutchings, M. (n.d.). إدارة الموارد البشرية.

Burton, T. (n.d.). إدارة الأداء: تطوير الأنظمة والعمليات.

Drucker, P. (n.d.). تحقيق الأداء العالي في المنظمات.

2. الدوريات والمقالات العلمية

Locke, E.A. & Latham, G.P. (2002). "Building a practically useful theory of goal setting and task motivation." *American Psychologist*.

Judge, T.A. & Ferris, G.R. (1993). "Social context of performance evaluation decisions." *Academy of Management Review*.

Latham, G.P. & Wexley, K.N. (1981). "Increasing productivity through performance appraisal." *Academy of Management Journal*.

3. دراسات سابقة مرتبطة بالعلاقة بين تقييم الأداء والإنتاجية

(2014). "The effect of performance appraisal on employee motivation and productivity: A case study of Nigerian banks."

(2016). "Performance Appraisal and Employee Productivity in Nigerian Public Service."

4. الدراسات المتعلقة بالتحفيز والإنتاجية

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*.

Maslow, A.H. (1943). "A theory of human motivation." *Psychological Review*.

5. الدراسات المرتبطة بالعدالة التنظيمية والتقييم

Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O., & Ng, K.Y. (2001). "Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research." *Journal of Applied Psychology*.

Adams, J.S. (1965). "Inequity in social exchange." *Advances in Experimental Social Psychology*.

6. في التقييم (Feedback) الدراسات حول التغذية الراجعة.

London, M. (2003). "Job feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement."

Fedor, D.B., Rensvold, R.B., & Adams, S.G. (1999). "The role of feedback in performance appraisal." *Journal of Applied Psychology*.

7. الدراسات حول أساليب تقييم الأداء.

Dixon, J. (n.d.). *Performance Management and Appraisal: A Practical Guide*.

Harris, M. (n.d.). *360-Degree Feedback: A Comprehensive Guide to Evaluating Employees*.

8. تقارير واستبيانات من المنظمات العالمية.

The Society for Human Resource Management (SHRM). تقارير ودراسات حول أفضل الممارسات في تقييم الأداء.

Gallup's State of the Global Workplace Report.