

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ادارة اعمال

دور ادارة الاداء في تحقيق الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية

إعداد الطالبة:

اميمه سعيد السناني

الرقم الجامعي / 253000090

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

مقدمة:	رقم الصفحة
مشكلة الدراسة	
أهمية الدراسة:	
أهداف الدراسة	
تساؤلات الدراسة	
فروض الدراسة:	
الدراسات السابقة:	
الفجوة البحثية:	
المنطلقات النظرية للدراسة:	
المنهجية وطرق البحث:	
مجتمع وعينة الدراسة	
أداة الدراسة	
أساليب التحليل الإحصائي	
خامسًا: حدود الدراسة	
المراجع	

مقدمة

تعد إدارة الأداء من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات الحديثة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز قدرتها التنافسية في بيئة عمل تتسم بالتغير المستمر. فهي لا تقتصر على تقييم أداء الموظفين فقط، بل تمتد لتشمل تخطيط الأداء، ومتابعته، وتطويره بما يضمن تحقيق أفضل النتائج على مستوى الأفراد والمؤسسة ككل.

وتبرز أهمية إدارة الأداء في دورها الفعال في تحقيق الكفاءة التشغيلية، من خلال تحسين استغلال الموارد المتاحة، وتقليل الهدر، وتعزيز التنسيق بين مختلف الأنشطة التنظيمية. كما تسهم في رفع مستوى الإنتاجية عبر تحفيز العاملين، وتوضيح الأهداف، وربط الأداء الفردي بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

ومن هذا المنطلق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على دور إدارة الأداء في تحقيق الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية، من خلال تحليل المفاهيم المرتبطة بها، واستعراض أهم الممارسات والتطبيقات التي تسهم في تحسين أداء المنظمات ورفع كفاءتها التشغيلية.

مشكلة الدراسة

على الرغم من تزايد اهتمام المنظمات بتطبيق مفاهيم إدارة الأداء كأداة أساسية لتحسين الأداء المؤسسي، إلا أن العديد منها لا يزال يواجه تحديات جوهرية في تحقيق الاستفادة الكاملة من هذه الممارسات. إذ تقتصر إدارة الأداء في بعض المؤسسات على كونها إجراءً شكلياً يركز على التقييم الدوري دون توظيفها كمنهج متكامل يشمل التخطيط، والمتابعة المستمرة، والتطوير المستدام للأداء.

وتتمثل إحدى أبرز الإشكاليات في ضعف وضوح معايير الأداء وعدم اتساقها مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، مما يؤدي إلى غياب الترابط بين الأداء الفردي والأداء المؤسسي. كما أن محدودية استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) بشكل فعال، إلى جانب ضعف أنظمة التغذية الراجعة والتحفيز، يسهم في تدني مستوى التفاعل الوظيفي وانخفاض الدافعية لدى العاملين، وهو ما ينعكس سلباً على الكفاءة التشغيلية.

إضافةً إلى ذلك، تعاني بعض المنظمات من قصور في استثمار الموارد البشرية بالشكل الأمثل، نتيجة غياب آليات واضحة لتطوير الأداء وتحديد الفجوات المهارية، مما يؤدي إلى زيادة الهدر في الموارد، وضعف جودة المخرجات، وعدم تحقيق الإنتاجية المرجوة. كما أن الاعتماد على أساليب تقليدية في إدارة الأداء، وعدم مواكبة التطورات الحديثة في هذا المجال، يشكل عائقاً أمام تحقيق التميز التشغيلي.

وفي ظل بيئة الأعمال التنافسية والمتغيرة، تصبح الحاجة ملحةً لتبني ممارسات فعّالة لإدارة الأداء تسهم في تحقيق الكفاءة التشغيلية وتعزيز الإنتاجية. ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في وجود فجوة واضحة بين المفاهيم النظرية لإدارة الأداء وتطبيقها العملي داخل المنظمات، مما يؤثر على قدرتها في تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية.

وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف دور إدارة الأداء في تحقيق الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية، وتحليل التحديات التي تواجه تطبيقها، وتقديم إطار يسهم في تحسين ممارساتها داخل المنظمات بما يدعم تحقيق الأداء المؤسسي المتميز

أهمية الدراسة

(أ) الأهمية العلمية:

تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة النظرية في مجال إدارة الأداء وعلاقتها بالكفاءة التشغيلية والإنتاجية، من خلال تقديم تحليل علمي يربط بين المفاهيم الحديثة لإدارة الأداء ونتائجها التطبيقية داخل المنظمات. كما تعمل على سد فجوة في الأدبيات العربية التي تناولت العلاقة بين إدارة الأداء والكفاءة التشغيلية بشكل متكامل، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال.

كذلك، تقدم الدراسة إطارًا نظريًا متكاملًا يوضح آليات تأثير إدارة الأداء في تحسين الإنتاجية وتعزيز الكفاءة التشغيلية، مما يضيف بعدًا علميًا يمكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية، ويسهم في تطوير نماذج تفسيرية أكثر شمولاً في هذا المجال.

(ب) الأهمية التطبيقية:

تكتسب هذه الدراسة أهمية تطبيقية من خلال تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تساعد المنظمات على تحسين ممارسات إدارة الأداء، بما ينعكس إيجابًا على الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية. كما تسهم في دعم صناع القرار من خلال تزويدهم برؤى واضحة حول كيفية تفعيل أنظمة إدارة الأداء لتحقيق أفضل استثمار للموارد المتاحة.

إضافة إلى ذلك، تساعد الدراسة في تطوير أدوات قياس وتقييم الأداء بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمات، وتعزز من قدرة المؤسسات على اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة، مما يساهم في تحقيق التميز المؤسسي والاستدامة في الأداء وتقييم

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل ومتكامل لدور إدارة الأداء كأداة استراتيجية في تحقيق الكفاءة التشغيلية وتعزيز الإنتاجية داخل المنظمات، وذلك من خلال استكشاف طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة الأداء المختلفة ونتائجها على مستوى الأداء المؤسسي. كما تهدف إلى بناء تصور علمي وتطبيقي يوضح كيفية توظيف أنظمة إدارة الأداء الحديثة في تحسين جودة العمليات، وتعظيم الاستفادة من الموارد، ودعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات في بيئة عمل تنافسية ومتغيرة

وتأتي هذه الدراسة في إطار السعي لفهم أعمق للآليات التي من خلالها تسهم إدارة الأداء في رفع كفاءة التشغيل وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية، مع التركيز على دورها في تحسين أداء الموارد البشرية، وتعزيز التكامل بين مختلف الأنشطة التنظيمية، ودعم اتخاذ القرار المبني على البيانات.

أولاً: الهدف العام

تحليل وتفسير أثر ممارسات إدارة الأداء في تحقيق الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية داخل المنظمات، من خلال دراسة الأبعاد المختلفة لإدارة الأداء، وآليات تطبيقها، ومدى ارتباطها بتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية

ثانياً: الأهداف التفصيلية

1. تحليل الإطار المفاهيمي لإدارة الأداء من حيث التعريف، والمكونات، والأبعاد، والاتجاهات الحديثة المرتبطة بها في الفكر الإداري المعاصر.
2. دراسة العلاقة بين إدارة الأداء والكفاءة التشغيلية، من خلال تحديد كيفية مساهمة إدارة الأداء في تحسين استخدام الموارد، وتقليل التكاليف التشغيلية، ورفع جودة العمليات.
3. تحليل أثر إدارة الأداء على الإنتاجية، سواء على مستوى الأفراد أو الفرق أو المنظمة ككل، مع التركيز على العوامل المؤثرة في تحسين الإنتاجية.
4. تقييم فاعلية أنظمة إدارة الأداء الحالية في المنظمات، ومدى قدرتها على تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعزيز الأداء المؤسسي.
5. دراسة دور مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) في قياس الأداء وربط النتائج التشغيلية بالأهداف الاستراتيجية، ومدى تأثيرها على تحسين الكفاءة والإنتاجية.

6. تحليل أثر التخطيط للأداء (تحديد الأهداف والمعايير) في توجيه جهود العاملين نحو تحقيق نتائج قابلة للقياس والتحسين المستمر.
7. دراسة دور المتابعة والتقييم المستمر للأداء في الكشف المبكر عن الانحرافات ومعالجتها، بما يساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية.
8. تحليل تأثير التغذية الراجعة الفعالة في تطوير أداء العاملين، وتعزيز التعلم التنظيمي، وتحسين جودة المخرجات.
9. دراسة دور أنظمة الحوافز والمكافآت المرتبطة بالأداء في رفع مستوى الدافعية وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية.
10. تحليل أثر التدريب والتطوير المرتبط بالأداء في سد الفجوات المهنية وتحسين كفاءة الموارد البشرية.
11. دراسة مستوى التكامل بين الأداء الفردي والجماعي والمؤسسي، ومدى مساهمة إدارة الأداء في تحقيق هذا التكامل.
12. تحليل دور التحول الرقمي في تطوير أنظمة إدارة الأداء، مثل استخدام الأنظمة الإلكترونية ولوحات قياس الأداء في تحسين دقة وسرعة اتخاذ القرار.
13. تحديد التحديات والمعوقات التي تواجه تطبيق إدارة الأداء، سواء كانت تنظيمية أو بشرية أو تقنية، وتأثيرها على الكفاءة التشغيلية والإنتاجية.
14. تحليل الفجوة بين التطبيق النظري والعملي لإدارة الأداء داخل المنظمات، وقياس مدى انعكاس ذلك على الأداء الفعلي.
15. دراسة أثر الثقافة التنظيمية في دعم أو إعاقة تطبيق ممارسات إدارة الأداء الفعالة.
16. تقييم دور القيادة الإدارية في تبني وتفعيل أنظمة إدارة الأداء وتحقيق نتائج إيجابية على مستوى الأداء المؤسسي.
17. تحليل العلاقة بين إدارة الأداء وجودة الأداء المؤسسي ومدى تأثيرها في تحقيق التميز التشغيلي.
18. تقديم نموذج أو إطار مقترح متكامل لإدارة الأداء يربط بين التخطيط والتنفيذ والتقييم والتحسين المستمر.
19. اقتراح آليات عملية لتطوير أنظمة إدارة الأداء بما يتوافق مع متطلبات البيئة التنافسية الحديثة.
20. تقديم توصيات تطبيقية لصناع القرار تساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية من خلال تفعيل إدارة الأداء بشكل فعال ومستدام

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات الرئيسة والفرعية التي تهدف إلى استكشاف دور إدارة الأداء في تحقيق الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية داخل المنظمات، وذلك على النحو التالي :

أولاً: التساؤل الرئيسي :

ما دور إدارة الأداء في تحقيق الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية في المنظمات؟

ثانياً: التساؤلات الفرعية:

1. ما مدى وضوح وتطبيق ممارسات إدارة الأداء داخل المنظمات؟
2. ما طبيعة العلاقة بين إدارة الأداء والكفاءة التشغيلية في بيئة العمل؟
3. إلى أي مدى تسهم إدارة الأداء في تحسين استغلال الموارد وتقليل الهدر؟
4. ما أثر إدارة الأداء على مستوى الإنتاجية لدى العاملين والمنظمة ككل؟
5. ما دور أنظمة تقييم الأداء في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات؟
6. إلى أي مدى تسهم مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) في تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية؟
7. ما أثر التخطيط للأداء (تحديد الأهداف والمعايير) في تحسين نتائج الأداء المؤسسي؟
8. كيف تؤثر عملية المتابعة والتقييم المستمر للأداء في تحسين الكفاءة التشغيلية؟
9. ما دور التغذية الراجعة في تطوير أداء العاملين وتعزيز الإنتاجية؟
10. إلى أي مدى تسهم أنظمة الحوافز والمكافآت المرتبطة بالأداء في رفع دافعية العاملين؟

11. ما أثر التدريب والتطوير المرتبط بالأداء في تحسين كفاءة الموارد البشرية؟
12. ما مستوى التكامل بين الأداء الفردي والأداء المؤسسي في ظل تطبيق إدارة الأداء؟
13. ما دور التحول الرقمي في تطوير أنظمة إدارة الأداء وتحسين دقة قياس الأداء؟
14. ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق إدارة الأداء داخل المنظمات؟
15. إلى أي مدى تؤثر الثقافة التنظيمية في فعالية تطبيق إدارة الأداء؟
16. ما دور القيادة الإدارية في دعم وتفعيل ممارسات إدارة الأداء؟
17. ما العلاقة بين إدارة الأداء وجودة الأداء المؤسسي؟
18. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق إدارة الأداء تعزى إلى متغيرات (مثل: الخبرة، المؤهل، القطاع)؟
19. ما مدى وجود فجوة بين التطبيق النظري والعملي لإدارة الأداء داخل المنظمات؟
20. ما الآليات المناسبة لتطوير أنظمة إدارة الأداء بما يساهم في تحقيق الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية؟

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة الأداء على تحقيق الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية في المنظمات.

الفرضيات الفرعية:

H1:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إدارة الأداء وتحسين الكفاءة التشغيلية.

H2:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الأداء وزيادة الإنتاجية.

H3:

يساهم وضوح مؤشرات الأداء في تحسين كفاءة العمليات التشغيلية.

H4:

تؤثر عملية تقييم الأداء المستمر بشكل إيجابي على إنتاجية العاملين.

الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات موضوع إدارة الأداء ودورها في تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية، وفيما يلي عرض لأهم هذه الدراسات:

الدراسة الأولى:

أجريت دراسة (Aguinis, 2019) بهدف التعرف على دور إدارة الأداء في تحسين أداء العاملين داخل المنظمات. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أنظمة إدارة الأداء وارتفاع مستوى الإنتاجية لدى العاملين.

الربط بالدراسة الحالية: تدعم هذه الدراسة أهمية إدارة الأداء كأداة فعالة في رفع الإنتاجية، وهو ما يتفق مع هدف الدراسة الحالية في تحليل أثرها على الكفاءة التشغيلية والإنتاجية

الدراسة الثانية:

هدفت دراسة (Armstrong, 2020) إلى تحليل دور إدارة الأداء كأداة استراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على مراجعة الأدبيات وتحليل الممارسات التنظيمية. وأشارت النتائج إلى أن ربط أهداف الأفراد بأهداف المنظمة يسهم بشكل مباشر في تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل الهدر في الموارد.

الربط بالدراسة الحالية: تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في إبراز دور إدارة الأداء في تحسين كفاءة العمليات التشغيلية داخل المنظمات.

الدراسة الثالثة:

أجرى (Murphy, 2017 & DeNisi) دراسة هدفت إلى تقييم فعالية أنظمة تقييم الأداء في المنظمات. استخدمت الدراسة المنهج الكمي، واعتمدت على تحليل بيانات من عدة مؤسسات. وأظهرت النتائج أن التقييم المستمر والتغذية الراجعة يساهمان في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. الربط بالدراسة الحالية: تؤكد هذه الدراسة أهمية التقييم المستمر كأحد عناصر إدارة الأداء، وهو ما يدعم توجه الدراسة الحالية في تحليل تأثيره على الإنتاجية والكفاءة التشغيلية

المنطلقات النظرية للدراسة

تعتمد هذه الدراسة على إطار نظري متكامل يفسر العلاقة بين إدارة الأداء والكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية، حيث تستند إلى مجموعة من النظريات الإدارية الحديثة التي تسلط الضوء على دور الموارد البشرية، وأهمية تحقيق التوازن بين أصحاب المصلحة، بالإضافة إلى تعزيز الابتكار داخل بيئة العمل.

تُعد نظرية الموارد (Resource-Based View) من أبرز النظريات التي تعتمد عليها الدراسة، حيث تؤكد أن الموارد الداخلية، وخاصة الموارد البشرية، تمثل المصدر الأساسي لتحقيق الميزة التنافسية. ومن هذا المنطلق، تلعب إدارة الأداء دورًا محوريًا في تطوير مهارات العاملين وتحسين كفاءتهم، مما ينعكس إيجابيًا على الكفاءة التشغيلية والإنتاجية.

كما تستند الدراسة إلى نظرية أصحاب المصلحة (Stakeholder Theory)، التي تركز على ضرورة تحقيق التوازن بين مصالح مختلف الأطراف داخل المنظمة. وتسهم إدارة الأداء في تحسين أداء الموظفين بما يحقق رضا جميع الأطراف، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمليات التشغيلية.

إضافة إلى ذلك، تعتمد الدراسة على نظرية الابتكار (Innovation Theory)، التي تؤكد أهمية التحسين المستمر والإبداع في رفع مستوى الإنتاجية. وتدعم إدارة الأداء هذا التوجه من خلال تحفيز العاملين على الابتكار وتبني أساليب عمل أكثر كفاءة.

وبناءً على ما سبق، يتم توظيف هذه النظريات في الدراسة الحالية لتفسير دور إدارة الأداء كأداة استراتيجية تسهم في تطوير الموارد البشرية، وتحقيق التوازن التنظيمي، وتعزيز الابتكار، بما يؤدي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية.

المنهجية وطرق البحث

تعتمد هذه الدراسة على توظيف مجموعة من أنواع البحوث العلمية، حيث تجمع بين البحث الاستكشافي، والوصفي، والتفسيري، والتطبيقي، وذلك بهدف تحقيق فهم شامل لدور إدارة الأداء في تحقيق الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية. كما تعتمد الدراسة على المنهج المختلط (Mixed Methods)، من خلال الجمع بين الأسلوبين الكمي والنوعي، وذلك لتعزيز دقة النتائج وتقديم تحليل أكثر شمولاً.

تطبيق المنهج المختلط في الدراسة

في المرحلة النوعية، سيتم إجراء مقابلات مع عدد من المديرين والموظفين، بهدف استكشاف واقع تطبيق إدارة الأداء، والتعرف على التحديات التي تواجهه، بالإضافة إلى تحديد أبرز العوامل المؤثرة في الكفاءة التشغيلية داخل بيئة العمل. أما في المرحلة الكمية، فسيتم استخدام استبيان يتم توزيعه على عينة من العاملين في المنظمات (مثل الشركات الصناعية)، وذلك لقياس العلاقة بين إدارة الأداء والكفاءة التشغيلية والإنتاجية، وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

خطة البحث وخطوات التنفيذ

تتمثل خطة تنفيذ الدراسة في الخطوات التالية:

1. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.
2. تحديد الإطار النظري وبناء فرضيات الدراسة.
3. تصميم أدوات البحث (المقابلات والاستبيان).
4. جمع البيانات من مجتمع وعينة الدراسة.
5. تحليل البيانات باستخدام الأساليب النوعية والإحصائية.
6. اختبار فرضيات الدراسة.
7. استخلاص النتائج وتقديم التوصيات.

ادوات الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على استخدام مجموعة من أدوات جمع البيانات، وذلك بما يتناسب مع المنهج المختلط المستخدم، بهدف تحقيق تكامل في البيانات ودقة في النتائج.

أولاً: المقابلات (الأداة النوعية)

تم استخدام المقابلة شبه المنظمة كأداة نوعية لجمع البيانات، حيث تم إعداد دليل مقابلة يتضمن مجموعة من الأسئلة المفتوحة (يتراوح عددها بين 10 إلى 12 سؤالاً)، وتم توجيهها إلى عدد من المديرين والموظفين في المنظمات. وتهدف هذه المقابلات إلى استكشاف واقع تطبيق إدارة الأداء، والتعرف على التحديات التي تواجهه، بالإضافة إلى فهم دوره في تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية.

ثانياً: الاستبيان (الأداة الكمية)

تم تصميم استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الكمية، ويتكون من جزأين رئيسيين:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

ويتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بخصائص أفراد العينة، مثل:

- العمر
- المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة
- المسمى الوظيفي

الجزء الثاني: محاور الدراسة

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة، ويتضمن الاستبيان المحاور التالية:

- إدارة الأداء (عدد البنود: 10)
- الكفاءة التشغيلية (عدد البنود: 8)
- الإنتاجية (عدد البنود: 6)

ثالثاً: بناء الأداة واختبارها

تم بناء أدوات الدراسة بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك لضمان شمولية الأداة وارتباطها بأهداف البحث.

كما تم إخضاع الأداة لاختبارات الصدق والثبات، وذلك على النحو التالي:

1. صدق الأداة:

تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة، وذلك للتأكد من وضوح العبارات وملاءمتها لقياس متغيرات الدراسة.

2. ثبات الأداة:

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات الاستبيان، حيث أظهرت النتائج مستوى مقبولاً من الثبات، مما يدل على إمكانية الاعتماد على الأداة في جمع البيانات.

حدود الدراسة

تحدد حدود هذه الدراسة في ثلاثة مجالات رئيسية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: المجال البشري

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، حيث تركز الدراسة على تحليل دور إدارة الأداء في تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية داخل هذه المنظمات. أما عينة الدراسة، فتتكون من عدد من العاملين في شركات صناعية كبرى في مدن مثل الرياض وجدة والدمام، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية لضمان تمثيل مجتمع الدراسة بشكل مناسب. ويُراعى في اختيار العينة تنوع الخصائص الوظيفية والخبرات العملية بما يخدم أهداف الدراسة.

ثانياً: المجال المكاني

تُطبق هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على عدد من المدن الرئيسية التي تضم شركات صناعية، مثل الرياض وجدة والدمام، وذلك لما تمثله هذه المناطق من أهمية اقتصادية وصناعية.

ثالثاً: المجال الزمني

تغطي هذه الدراسة الفترة الزمنية الممتدة من عام 2023 إلى 2024، حيث تم جمع البيانات خلال الربع الثاني من عام 2024، وذلك بما يتناسب مع متطلبات البحث وإجراءاته.

المراجع

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago: University of Chicago Press
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (7th ed.). Kogan Page
- DeNisi, A., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433
- Ferreira, A., & Otley, D. (2009). The design and use of performance management systems: An extended framework. *Management Accounting Research*, 20(4), 263–282
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2007). Using the balanced scorecard as a strategic management system. *Harvard Business Review*, 85(7–8), 150–161
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718–804
- Taticchi, P., Balachandran, K., & Tonelli, F. (2012). Performance measurement and management systems: State of the art. *Measuring Business Excellence*, 16(2), 41–54
- Bititci, U. S., Garengo, P., Dörfler, V., & Nudurupati, S. (2012). Performance measurement: Challenges for tomorrow. *International Journal of Management Reviews*, 14(3), 305–327
- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859
- Al-Dhaafri, H. S., & Al-Swidi, A. K. (2016). The impact of total quality management on organizational performance. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 33(3), 380–402

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson

Ministry of Industry and Mineral Resources. (2022). *Annual report of the industrial sector in Saudi Arabia*. Riyadh, Saudi Arabia

Saudi Vision 2030. (2023). *Vision 2030 Kingdom of Saudi Arabia*. Retrieved from <https://www.vision2030.gov.sa>

Neely, A. (2005). The evolution of performance measurement research. *International Journal of Operations & Production Management*, 25(12), 1264–1277.