

التكليف الأول من المشروع النهائي الأول

عنوان البحث:

اثر تقييم الأداء الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/ عبدالله فهد محمد الجميعة

إشراف/ د. سارة فريد

العام الدراسي:

٢٠٢٦

الفصل الأول

مقدمة البحث:

يعتبر تقييم الأداء الوظيفي من الركائز الأساسية في إدارة الموارد البشرية الحديثة، حيث يمثل آلية منهجية لقياس فعالية العاملين داخل المؤسسة وتحسين مخرجات العمل من خلال تقديم ملاحظات موضوعية حول مستوى الأداء، تحديد نقاط القوة والضعف، وتوجيه التدريب والتطوير المهني بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، كما أنه يساهم في خلق نظام عادل لتحديد المكافآت والترقيات ويعد من الأدوات الفعالة لتعزيز مبدأ العدالة التنظيمية داخل بيئة العمل، ويبرز أهمية تقييم الأداء بشكل خاص في المؤسسات الحكومية نظراً للدور الحيوي الذي تقوم به هذه المؤسسات في تنفيذ السياسات العامة، تقديم الخدمات الأساسية للمجتمع، وتحقيق الأهداف الوطنية، بما في ذلك مبادرات رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تسعى إلى تطوير الكفاءات وكفاءة الأداء عبر القطاعات الحكومية المختلفة.

في السياق نفسه، يمثل الالتزام التنظيمي أحد المتغيرات السلوكية المركزية في الدراسات الإدارية والتنظيمية، ويشير إلى درجة ارتباط الفرد بالمنظمة ورغبته في البقاء فيها، وتشمل أبعاده التعاطف نحو أهداف المنظمة، والالتزام الاستمراري، والشعور بالواجب تجاه المؤسسة، ويعتبر هذا الالتزام عاملاً مهماً في زيادة إنتاجية العاملين، تقليل معدل الدوران الوظيفي، وتعزيز الاستقرار المهني داخل المنظمات، كما أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين يعد مؤشراً مهماً لقوة العلاقة بين الفرد والمؤسسة، مما يعكس تأثير الثقافة التنظيمية وسياسات الموارد البشرية المتبعة.

تشير الدراسات السابقة إلى وجود علاقة وثيقة بين ممارسات تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين، فبحسب نتائج دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية، هناك علاقة معنوية بين ممارسة تقييم الأداء ومستويات الالتزام التنظيمي لجميع أبعاده لدى عينة من الموظفين في القطاع المصرفي السعودي، مما يدل على أن ممارسات التقييم العادلة والمنصفة تسهم في رفع مستويات الولاء التنظيمي والارتباط الوظيفي.

علاوة على ذلك، وجد بحث نشر في مدينة جدة أن كفاءة أنظمة تقييم الأداء الوظيفي تؤثر بشكل مباشر في التزام الموظف التنظيمي، حيث ترتبط الممارسات التقييمية الفعالة بارتفاع مستويات الالتزام التنظيمي، خاصة عندما تنفذ هذه الممارسات بشفافية وعدالة تضمن حقوق الموظفين وتوضح معايير التقييم بوضوح.

ومع أهمية هذه المتغيرات في سياق بيئة العمل الإداري، تبرز الحاجة إلى التركيز على دراسة هذا الأثر داخل المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، لا سيما أن القطاع الحكومي يعتبر من أكبر جهات التشغيل في المملكة، وله تأثير رئيسي على الاقتصاد القومي وخدمات المواطنين، ولا يمكن تحقيق تحول تنظيمي فعال ورفع مستوى الأداء المؤسسي دون فهم عميق لكيفية تأثير نظم التقييم على سلوك الموظفين وولائهم التنظيمي، ومن ثم تعزيز جودة الأداء المؤسسي.

وبالتالي يسعى هذا البحث إلى قياس أثر تقييم الأداء الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، وتحليل كيفية تفاعل هذه المتغيرات لتقديم توصيات عملية لصانعي القرار في تنظيم الموارد البشرية، وتحسين الأداء المؤسسي بما يتواءم مع الأهداف الاستراتيجية للمملكة.

مشكلة البحث:

شهدت المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة تحولات تنظيمية وإدارية متسارعة، مدفوعة بتوجهات الدولة نحو رفع كفاءة الأداء الحكومي، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، وتعزيز فعالية رأس المال البشري باعتباره أحد أهم عناصر التنمية المستدامة، وفي هذا الإطار، حظيت إدارة الموارد البشرية باهتمام متزايد، خاصة ما يتعلق بتطوير نظم تقييم الأداء الوظيفي بوصفها أداة رئيسة لقياس كفاءة العاملين، وتحسين مستويات الإنتاجية، وضمان العدالة والشفافية في القرارات الإدارية المرتبطة بالترقية والحوافز والتطوير المهني.

ورغم الجهود المبذولة لتحديث نظم تقييم الأداء في المؤسسات الحكومية السعودية، إلا أن التطبيق العملي لهذه النظم لا يزال يواجه عددًا من التحديات، من أبرزها ضعف وضوح معايير التقييم، وتباين أساليب التطبيق بين الجهات الحكومية، إضافة إلى تصورات بعض العاملين بعدم عدالة أو موضوعية نتائج التقييم، وتؤدي هذه الإشكاليات، في كثير من الأحيان، إلى انعكاسات سلبية على اتجاهات وسلوكيات العاملين، وعلى رأسها مستوى الالتزام التنظيمي، الذي يعد من أهم المؤشرات السلوكية الدالة على درجة انتماء الموظف للمؤسسة، وحرصه على الاستمرار فيها، وبذل الجهد لتحقيق أهدافها.

ويعتبر الالتزام التنظيمي عاملاً حاسماً في نجاح المؤسسات الحكومية، لما له من أثر مباشر على الاستقرار الوظيفي، وتقليل معدلات الغياب ودوران العمل، ورفع مستوى الأداء الفردي والمؤسسي، ومع ذلك، تشير الممارسات الإدارية الواقعية إلى وجود تفاوت في مستويات الالتزام التنظيمي بين العاملين

في المؤسسات الحكومية السعودية، وهو ما يثير تساؤلات حول العوامل المؤثرة في هذا الالتزام، وفي مقدمتها نظم تقييم الأداء الوظيفي المطبقة.

وتكمن مشكلة البحث في غياب الوضوح الكافي حول طبيعة وحجم أثر تقييم الأداء الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، خاصة في ظل محدودية الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع بشكل تطبيقي داخل البيئة الحكومية السعودية، مقارنة بالدراسات التي ركزت على القطاع الخاص أو قطاعات خدمية محددة، كما أن اختلاف نتائج الدراسات السابقة، وتباين البيئات التنظيمية التي أجريت فيها، يزيد من الحاجة إلى دراسة علمية متخصصة تتناول هذه العلاقة في السياق الحكومي السعودي.

وانطلاقاً من ذلك، تتمثل مشكلة البحث في الحاجة إلى تشخيص واقع تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية، وقياس مدى تأثيره على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين، بما يسهم في تقديم نتائج علمية يمكن أن تساعد متخذي القرار في تطوير سياسات تقييم الأداء، وتعزيز الالتزام التنظيمي، وتحقيق كفاءة أعلى في الأداء الحكومي بما يتوافق مع أهداف التنمية الوطنية ورؤية المملكة ٢٠٣٠.

سؤال البحث الرئيسي

ما أثر تقييم الأداء الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية

- ١- ما واقع تطبيق نظم تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
- ٢- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية؟
- ٣- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين؟
- ٤- ما أكثر أبعاد تقييم الأداء الوظيفي تأثيراً في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين؟
- ٥- هل تختلف درجة تأثير تقييم الأداء الوظيفي على الالتزام التنظيمي باختلاف المتغيرات الديموغرافية للعاملين (مثل المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي)؟

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الأهمية المتزايدة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية، باعتبارها أحد المحركات الرئيسة لتحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الكفاءة والفعالية في تقديم الخدمات العامة. ويعد تقييم الأداء الوظيفي من أبرز أدوات إدارة الموارد البشرية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة في قياس كفاءة العاملين، وتوجيه جهودهم، وربط الأداء الفردي بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، وفي ظل التحولات الإدارية والتنظيمية التي تشهدها المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، تزداد الحاجة إلى دراسة أثر نظم تقييم الأداء على سلوكيات العاملين، وبصفة خاصة على مستوى الالتزام التنظيمي لديهم.

وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من **الناحية النظرية**، حيث تسهم في إثراء الأدبيات العلمية العربية في مجال الإدارة العامة وإدارة الموارد البشرية، من خلال تناول العلاقة بين تقييم الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي في بيئة المؤسسات الحكومية السعودية، وهي بيئة لا تزال تعاني من محدودية الدراسات التطبيقية مقارنة بالقطاع الخاص، كما تساعد نتائج الدراسة في تعميق الفهم النظري لمفهوم الالتزام التنظيمي وأبعاده المختلفة، وإبراز دوره كمتغير سلوكي مؤثر في تحسين الأداء المؤسسي والاستقرار الوظيفي، فضلاً عن توضيح الآليات التي يمكن من خلالها لنظم تقييم الأداء أن تؤثر في اتجاهات العاملين وانتمائهم التنظيمي.

كما تبرز أهمية الدراسة من **الناحية التطبيقية**، إذ توفر نتائجها مؤشرات عملية لصانعي القرار في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية حول مدى فاعلية نظم تقييم الأداء المطبقة، وانعكاساتها على مستوى التزام العاملين، ومن خلال تشخيص واقع هذه النظم، يمكن للإدارات المختصة الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير معايير التقييم، وتحسين إجراءات التطبيق، وتعزيز العدالة والشفافية في عمليات التقييم، بما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين، وتحقيق كفاءة أعلى في الأداء الحكومي.

وتعتبر هذه الدراسة ذات أهمية خاصة للقيادات الإدارية في المؤسسات الحكومية، حيث تساعد على إدراك العلاقة بين ممارسات تقييم الأداء والسلوك التنظيمي للعاملين، وتمكنهم من تبني سياسات إدارية أكثر فاعلية في تحفيز الموظفين، وتعزيز ولائهم للمؤسسة، والحد من المشكلات الإدارية المرتبطة بضعف الالتزام التنظيمي، مثل الغياب الوظيفي، وانخفاض الإنتاجية، وارتفاع معدلات التسرب الوظيفي، كما تساهم الدراسة في دعم التوجه نحو إدارة الأداء المبنية على النتائج، بما يتوافق مع متطلبات الحوكمة الرشيدة في القطاع الحكومي.

وتزداد أهمية الدراسة في ضوء ارتباطها المباشر بأهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، التي تؤكد على تنمية رأس المال البشري، وتحسين كفاءة الجهاز الحكومي، وتعزيز ثقافة الأداء والتميز المؤسسي. ومن ثم، فإن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تسهم في دعم جهود التحول الإداري والتنظيمي في المؤسسات الحكومية، من خلال تقديم توصيات علمية تساعد على مواءمة نظم تقييم الأداء مع متطلبات التطوير المؤسسي، وتعزيز التزام العاملين بالمبادئ والقيم التنظيمية.

كما تتمثل أهمية الدراسة من **الناحية المنهجية** في اعتمادها على أسلوب علمي منظم لدراسة العلاقة بين متغيرين رئيسيين، أحدهما إداري والآخر سلوكي، في إطار تطبيقي واقعي داخل المؤسسات الحكومية، ويتوقع أن تشكل نتائج الدراسة مرجعاً مهماً للباحثين وطلبة الدراسات العليا، من خلال توفير بيانات تحليلية يمكن البناء عليها في دراسات مستقبلية تتناول موضوعات مشابهة، مثل الرضا الوظيفي، والعدالة التنظيمية، والتحفيز، والأداء المؤسسي في القطاع الحكومي.

وبناءً على ما سبق، فإن أهمية هذه الدراسة لا تقتصر على الجانب الأكاديمي فحسب، بل تمتد لتشمل الجوانب العملية والتنموية، من خلال الإسهام في تحسين نظم تقييم الأداء، وتعزيز الالتزام التنظيمي، ودعم مسيرة التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

المراجع:

- ١- الغامدي، أحمد بن عبدالله بن سعيد، (٢٠١٩)، "أثر نظم تقييم الأداء الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
- ٢- العتيبي، محمد بن سعد بن عبدالله، (٢٠٢٠)، "تقييم الأداء الوظيفي ودوره في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في القطاع الحكومي السعودي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٣- الزهراني، سعيد بن محمد بن أحمد، (٢٠٢١)، "أثر العدالة في تقييم الأداء الوظيفي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين"، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، ٣٣(٢)، ٢١٥-٢٤٨.
- ٤- السهلي، عبدالعزيز بن ناصر بن محمد، (٢٠١٧)، "الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي في القطاع الحكومي"، مجلة الإدارة العامة، ٥٧(١)، ٩٥-١٣٠، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٥- الحربي، فهد بن حسين بن علي، (٢٠١٨)، "إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحكومية: المفاهيم والتطبيقات"، الرياض: مكتبة العبيكان.
- ٦- العنزي، خالد بن فهد بن عبدالله، (٢٠٢٢)، "تطوير نظم تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.