

فعالية تقييم الأداء على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة
الصحة

**The Effectiveness of Performance Appraisals on the Career Development of
Medical Laboratory Technologists in Ministry of Health Hospitals"**

الإعداد:

عبدالرحمن عباس معافا

222000807

الإشراف:

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

2023 -1445

Mid-Ocean University



College of Management

Department of General Administration

**The Effectiveness of Performance Appraisals on the Career
Development of Medical Laboratory Technologists in Ministry of Health**

Hospitals

Preparation:

Abdulrahman Abbas Maafa

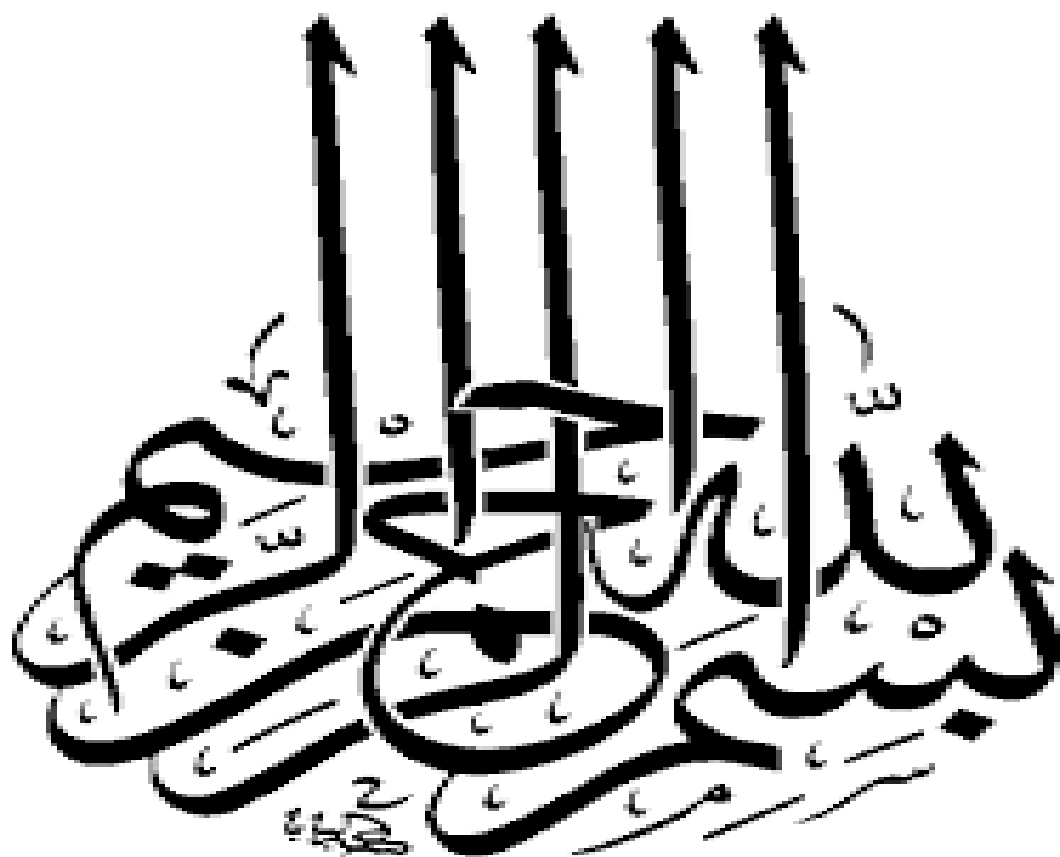
222000807

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2023



الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول: الإطار العام للدراسة ويتناول مشكلة الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، وأسئلة الدراسة، ودوافع اختيار الموضوع، والمبحث الثاني: الدراسات السابقة، وسيم التطرق لها على النحو الآتي:

1.1 المقدمة :

تعد عملية تقييم الأداء أحد الوظائف الأساسية لإدارة الأفراد فهو العملية التي بموجبها يتم قياس أداء الأفراد العاملين طبقاً لمهام وواجبات الوظيفة في ضوء الإنجاز الفعلي للفرد وسلوكه وأدائه ومدى استعداده لتحسين وتطوير أدائه ومستوى الإنجاز الذي يقدمه لغرض معالجه جوانب الضعف والخلل وتدعيم وتعزيز جوانب القوة، ويعتبر تقييم الأداء جزءاً من التطوير الوظيفي.(بوعلالة، 2021)

مضمون عملية تقييم الأداء يشير الى الحصول على حقائق وبيانات محددة عن أداء العامل لعمله بحيث انها تساعد على تحليل وفهم وتقدير لمستوى الأداء المنفذ وإعطائه قيمة معينة مقارنة مع ما هو مطلوب تنفيذه وكذلك فهم سلوك الفرد من خلال قيامه بعمله إي تقدير مستوى كفاءه الفرد الفنية والعملية لتنفيذ الواجبات والمهام التي يتضمنها عمله والتقييم يتم على مدى فترة زمنية محددة ستة أشهر أو سنة.

تعمل المؤسسات اليوم في عالم يفوق فيه عدد المتغيرات عن الثوابت ، وقد تضاعفت وتسارعت تلك المتغيرات نتيجة لظاهرة العولمة. نتيجة لذلك ، يجب على المؤسسات الآن أن تنظر في المتغيرات المحلية والعالمية كأساس لتحقيق أداء كفاء وفعال.(إمام، 2019)

وأصبحت الحاجة إلى تقييم المهارات العملية لكل عنصر بشري فردي في المؤسسات موضع تركيز نتيجة الاعتراف بأهمية العنصر البشري كاستثمار يعادل أو أكبر من أي استثمار آخر، حيث إنها المكونات الأساسية في إدارة وحل المشكلات وتطوير الاستثمار المالي المطلوب وتحقيقه بنجاح.

كان العثور على طريقة لمعرفة أداء كل موظف أمراً مهماً لأن كل شخص لديه مستوى من المهارة والفعالية يختلف عن الآخرين، وبالتالي تم البحث عن نظام تقييم لأداء الموظف باستخدام طرق موضوعية ونماذج واقعية ومسؤوليات محددة من أجل أن يكون قياساً واقعياً وبصورة موضوعية إلى أداء الموظف في عمله المحدد ، وكذلك قدرته على التطور والتقدم. (العزى وأخرون، 2018)

وفي حقيقة الأمر هذه هي الطريقة الأقرب إلى الدقة في قياس فاعلية تلك القدرات في المؤسسة ونتيجة لذلك ، تم استخدام نماذج تقييم الأداء ، وهو يعتمد على الوصف المنهجي لنقاط القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة ، سواء بشكل فردي أو جماعي ، بطريقة تخدم غرضين أساسيين في المنظمة الأول هو تطوير أداء موظفي الوظيفة وثانياً تزويد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات. (النذير وبوجمعة ، 2017)

و تعتبر قضية التطور الوظيفي من أهم متطلبات العصر الحالي فأصبح أمراً حتمياً أكثر من كماليا ونحن في عصر الانفتاح والتطور التكنولوجي والمعلوماتي الهائل، لذلك كان من الضروري وفي ظل المعطيات الحالية لموظفي التحاليل الطبية والتي تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا، وحتى تتحقق التنمية الشاملة لهم كان على المؤسسات الصحية عامة وإدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة خاصة الاهتمام بكل ما لديهم من إمكانيات على تحسين مستوى أداء أخصائيي المختبرات الطبية لديها وذلك من خلال تحفيزهم وتدريبهم وترقيتهم وتطوير مساهمهم الوظيفي ، إضافة إلى تحديد مستوى أدائهم ومدى توافقيهم مع وظائفهم الحالية وهذا كله يبنى على أساس النتائج التي تسفر عنها عملية تقييم الأداء ولأهمية الدور الذي يقوم به أخصائيي المختبرات الطبية والذين يعتبرون المدخل الأساسي للتشخيص وتحديد مشكلة المريض ولحساسية العمل في المختبرات وبنوك الدم الذي يستوجب بأعلى دقة في التشخيص وظهور النتائج

وسرعتها كان لا بد من تسليط الضوء على دور تقييم الأداء السنوي لهم ودوره في التطور الوظيفي الأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة.

2.1 مشكلة البحث

يعتبر أخصائي المختبرات الطبية المدخل الأساسي الذي تعتمد عليه مستشفيات في عمل الفحوصات الطبية المخبرية لتشخيص ومتابعة المرضى، وبناء على أهمية الدور الذي يقوم به هذا الكادر البشري، كان لابد من الاهتمام بتطويره، والارتقاء بمهنته بما تتطلبه الظروف الصحية والطبية على مستوى العالم ، ومستوى المملكة الصحي على وجه الخصوص، وهنا يكمن دور تقييم الأداء الذي يعتبر الوسيلة لقياس أداء الموظفين، وتبنى عليه قرارات وظيفية، تتعلق بالمستقبل الوظيفي الأخصائي المختبرات الطبية سعياً للارتقاء بهذه الكوادر الطبية المهمة، وصولاً لتحقيق أهداف وزارة الصحة، بتقديم خدمة طبية مخبرية ذات جودة عالية ، ومعرفة دور تقييم الأداء في و السياسات والإجراءات المتخذة بناء على نتائج التقييم ، فعملية تقييم الأداء تعتبر إجراء إداري بالغ الأهمية لأنه يعمل كأساس لتقييم أداء الموظفين ويعمل كأساس للقرارات الوظيفية حول مستقبل كل من المؤسسة والموظفين. وبالمثل ترتبط الوظائف المتعلقة بالموارد البشرية ارتباطاً وثيقاً بها.

ومن هذا المنظور، تأتي أهمية نظام تقييم الأداء من حقيقة أنه في أي مؤسسة إذا كان نظام التقييم فعالاً فإن المؤسسة والفرد سيستفيدان.

وبناءً عليه ، من خلال تقييم الأداء يمكن استخدام نتائجه لتحديد احتياجات تدريب الموظفين ، وتقديم الحوافز ، وإجراء تعديلات على رواتب الموظفين وأجراء التعديلات في صفوف العاملين طبقاً لإحتياجات المنظمة بالإضافة إلى إجراء الترقيات.

وتتبلور مشكلة الدراسة حول فعالية تقييم الأداء على التطور الوظيفي الأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية .

3.1 أهمية الدراسة :

توضح أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب، فيما يلي :

— الأهمية العلمية

تكمن أهمية الدراسة العلمية في إنها تتعلق بموضوع إداري مهم يدخل ضمن اهتمامات كثير من الأكاديميين، وبناءاً على ذلك يمكن الاستفادة من الدراسة للطلاب الباحثين فيما سيصل إليه البحث من نتائج وتوصيات تساعد في توجيهات أبحاثهم.

تساهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية من خلال توثيق وتحليل تأثير تقييم الأداء على تطور الوظائف في مجال الأخصائيين في المختبرات الطبية، مما يساعد الباحثين والأكاديميين في فهم أفضل لهذا الموضوع المهم.

كما تساعد الدراسة على تقديم دليل علمي عن العلاقة بين تقييم الأداء وكفاءة عمل الموظفين لأن هذا الموضوع لم يلقى الاهتمام الكافي والمطلوب.

→ الأهمية العملية

- تتمثل في كونها أداة للتشخيص المحكم و الموضوعي ، وتقديم العون للإدارة العليا في استطاعتها لإتخاذ القرار المناسب ومن ثم يمكن إدارة الموارد البشرية من العمل بكفاءة عالية و ترتيب الموظفين حسب كفاءتهم و أدائهم ، بحيث يكون التقييم منصف و عادل.
- تقدم توصيات لتحسين تقييم الأداء وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية. هذا يمكن أن يسهم في تقديم خدمات صحية أفضل للمرضى.
- تساهم دراسة في تطوير الموارد البشرية في مجال الخدمات الصحية وزيادة كفاءة وفعالية الأخصائيين في المختبرات الطبية.
- تدعم النتائج والتوصيات اتخاذ القرارات من قبل الإدارة الصحية لتحسين سير العمل وتحقيق الأهداف المرجوة.

4.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة فعالية تقييم الأداء بأبعادها (التحليل الوظيفي، المعايير المستخدمة، أساليب التقييم المستخدمة، التغذية الراجعة ونظام التظلم) على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة ، و لتحقيق هذا الهدف، تم تحديد الأهداف الفرعية التالية:

- تقييم تأثير التحليل الوظيفي في تقييم الأداء على تطور الوظائف لأخصائي المختبرات الطبية.
- دراسة تأثير المعايير المستخدمة في تقييم الأداء على تطور الوظائف لأخصائي المختبرات الطبية.
- تحليل تأثير أساليب التقييم المستخدمة في تقييم الأداء على تطور الوظائف لأخصائي المختبرات الطبية.
- استقصاء تأثير التغذية الراجعة ونظام التظلم في تقييم الأداء على تطور الوظائف لأخصائي المختبرات الطبية.
- تقديم توصيات واقتراحات لتحسين تقييم الأداء وبالتالي تحقيق التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة.

5.1 أسئلة البحث

السؤال الرئيسي : ما مدى تأثير فعالية تقييم الأداء بأبعادها (التحليل الوظيفي، المعايير المستخدمة، أساليب التقييم المستخدمة، التغذية الراجعة ونظام التظلم) على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة ؟

ومن تلك السؤال الرئيسي يتفرع مجموعة أسئلة فرعية :

1. ما مدى تأثير التحليل الوظيفي لتقييم الأداء على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة ؟
2. ما مدى تأثير المعايير المستخدمة في تقييم الأداء على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة ؟
3. ما مدى تأثير أساليب التقييم المستخدمة في تقييم الأداء على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة ؟
4. ما مدى تأثير التغذية الراجعة ونظام التظلم في تقييم الأداء على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة ؟

6.1 فرضيات الدراسة

استنادا إلى مشكلة الدراسة، فقد قام الباحث بوضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أثر فعالية تقييم الأداء بأبعادها (التحليل الوظيفي، المعايير المستخدمة، أساليب التقييم المستخدمة، التغذية الراجعة ونظام التظلم) على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة

وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التحليل الوظيفي لتقييم الأداء على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة .
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعايير المستخدمة في تقييم الأداء على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة .
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأساليب التقييم المستخدمة في تقييم الأداء على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة .
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغذية الراجعة ونظام التظلم في تقييم الأداء على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة .

7.1 نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة تأثير تقييم الأداء بأبعادها (التحليل الوظيفي، المعايير المستخدمة، أساليب التقييم المستخدمة، التغذية الراجعة ونظام التظلم) على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة .

ويتضمن المتغيرات التالية:

- 1- المتغير المستقل: تقييم الأداء بأبعادها (التحليل الوظيفي، المعايير المستخدمة، أساليب التقييم المستخدمة، التغذية الراجعة ونظام التظلم)
- 2- المتغير التابع: التطور الوظيفي.

8.1 دافع اختيار الموضوع:

- اختيار هذا الموضوع مدفوعاً بالإدراك الشديد لأهمية تقييم الأداء في تحسين الأداء الوظيفي وتطوير الموظفين في مجال الخدمات الطبية، وبالتالي تحسين جودة الرعاية الصحية.
- هناك نقص في الأبحاث أو الدراسات السابقة حول هذا الموضوع الخاص، مما يدفع الباحث إلى ملء هذا الفجوة في المعرفة.
- هناك رغبة في تطوير وتحسين مجال الخدمات الصحية وزيادة كفاءة الأخصائيين في المختبرات الطبية.
- هناك مشكلات في عملية تقييم الأداء الحالية تحتاج إلى تحسين، ويهدف الباحث إلى تقديم مقترحات لتحسين هذه العملية.
- يوجد لدى الباحث رغبة في تقديم معلومات وتوصيات تساهم في صياغة السياسات الصحية واتخاذ القرارات الصحية الأفضل.

9.1 المنهجية :

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة، حيث يساهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة .

مصادر جمع البيانات

- **المصادر الثانوية:** وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة، والدوريات، والمجلات العلمية، والمقالات.
- **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة :

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته ، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

— الأساليب الإحصائية المستخدمة

- لتحليل بيانات الدراسة سيتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وكذلك سيتم استخدام الإحصائيات الوصفية الاستنتاجية لتحليل البيانات.
- النسب المئوية Percentages والتكرارات Frequencies : استخدمت لوصف عينة الدراسة.
 - المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.
 - اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's alpha للتأكد من ثبات فقرات الاستبانة.
 - اختبار كولموجوروف - سمرنوف - Kolmogorov-Smirnov Test من أجل اختبار إذا ما كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا.
 - معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) وقد استخدمته الباحثة لقياس درجة الارتباط حيث يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين ولحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة وأيضاً لدراسة العلاقة بين المجالات .

10.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية

1-الدراسة	بوعلاله (2021)
أهداف الدراسة	التعرف على أثر استخدام أنظمة تقييم أداء العاملين وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أدرار.
المتغير المستقل	أنظمة تقييم الأداء
المتغير التابع	الأداء الوظيفي
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى أن نظام تقييم الأداء لا يساهم وحده في بشكل إيجابي في الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أدرار، ولا يتماشى مع الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة. وبناءً عليه خلصت أهم التوصيات إلى أهمية ربط نموذج تقييم الأداء مع العملية التي يريد المقيم تحقيقها.
2-الدراسة	المغيري (2020)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على تطبيق بطاقة الأداء المتوازن وأثرها على زيادة جودة الخدمة الصحية المقدمة في المستشفيات العامة بالمملكة السعودية، وتحليل تطبيق إعلان نتائج تقييم الأداء على زيادة جودة الخدمة الصحية المقدمة في المستشفيات، والتعرف على مؤشرات تقييم الأداء وأثرها على زيادة جودة الخدمة الصحية المقدمة في المستشفيات العامة بالمملكة.
المتغير المستقل	بطاقة الأداء المتوازن
المتغير التابع	تقييم الأداء
منهجية البحث	واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت النتائج إلى أنه يمكن استخدام بطاقة الأداء المتوازن في مستشفى عفيف العام حيث أنها تساعد في إعطاء صورة واضحة لعملية التقييم بما يخدم جودة الخدمة الصحية

وتستخدم مستشفى عفيف العام إعلان نتيجة التقييم لما له من آثار إيجابية على زيادة جودة الخدمة الصحية وأن علانية التقييم يعتبر أحد أبعاد تنمية العاملين في مستشفى عفيف العام، وتعتمد مستشفى عفيف العام على مؤشرات تقييم أداء الموارد البشرية في تحديدها للبرامج التدريبية.

إمام (2019)

3-الدراسة

هدفت هذه الدراسة الى قياس أثر تقييم الأداء على كفاءة أداء العاملين مقارنة ما بين العاملين في شركات صناعة الغزل والنسيج في مصر وشركات صناعة الغزل والنسيج الأجنبية.

أهداف الدراسة

تقييم الأداء

المتغير المستقل

كفاءة أداء العاملين

المتغير التابع

المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.

منهجية البحث

توصلت الدراسة ان هناك علاقة ما بين تقييم الأداء و عناصر كفاءة أداء العاملين بدرجات متفاوتة داخل شركات صناعة الغزل والنسيج في مصر وشركات صناعة الغزل والنسيج الأجنبية فكلما زاد الاعتماد على تقييم الأداء كلما زادت كفاءة أداء العاملين.

أهم النتائج والتوصيات

وقد خلصت التوصيات إلى ضرورة الاهتمام بتقييم الأداء داخل شركات صناعة الغزل والنسيج خاصة في الشركات المصرية والاستفادة من خبرات الشركات العالمية لما لذلك من أهمية كبيرة لتحقيق أهداف الشركات.

بن عودة ويوب (2019)

4-الدراسة

تهدف هذه الدراسة في مجملها، إلى تحديد طبيعة العلاقة بين إستراتيجية تقييم الأداء و عملية التحسين المستمر في المنظمات باعتبارها بعد أساسي من أبعاد إدارة الجودة الشاملة.

أهداف الدراسة

إستراتيجية تقييم الأداء

المتغير المستقل

المتغير التابع	عملية التحسين المستمر
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين إستراتيجية تقييم الأداء و عملية التحسين المستمر ، كما مكنت الدراسة من إبراز أهمية هذا الموضوع لما له من قيمة في تحقيق أهداف المؤسسات. وقد خلصت توصيات الدراسة إلى أهمية نظرة المسؤولين و المدراء إلى إستراتيجية تقييم العاملين وغرس ثقافة التحسين المستمر.
5-الدراسة	خليفة و عبد الرحمن (2019)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى معرفة قدرة النظام الحالي من تقييم أداء العاملين بملعب الجوهرة و ذلك لتحقيق أهدافه.
المتغير المستقل	تقييم الأداء
المتغير التابع	تطوير المؤسسات الرياضية
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت النتائج أن لا يوجد اختلاف بين قبول الرؤساء وقبول المرؤوسين لمعايير الصفات الشخصية و الأخلاقية ، ومعايير التخطيط و الإبداع ، ومعايير التطوير و التنمية ، ومعايير السلوك الوظيفي ، ومعايير نتائج العمل ، ومعايير التعامل مع المستفيدين من الخدمة. كما انه قبول الرؤساء أكبر من قبول المرؤوسين لمعايير الأداء المقترح تقييمها بشكل عام ، ومعايير التنظيم والقيادة و الرقابة ، ومعايير الاتصال و المشاركة ، ومعايير إمكانية الترقية. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الإدارة العليا بنظام التقييم لأداء العاملين و النظر إليها بأنها عامل جوهري يضمن توفير الدعم الكامل لمراحل التخطيط وضرورة توصيل هذا الفكر لجميع العاملين.
6-الدراسة	محمود (2018)

أهداف الدراسة	هدف الدراسة التعرف على أفضل النظم الملائمة لتقييم أداء العاملين بالمؤسسات الطباعية لتحسين أداء العاملين.
المتغير المستقل	تقييم الأداء
المتغير التابع	كفاءة الموارد البشرية
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة الي أن نظم تقييم الأداء تختلف بين كل مؤسسة طباعة و غيرها إلا ان الأكثر شيوعاً هو استخدام استمارات تقييم الأداء. وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بضرورة وجود بيان مفصل بالمهام الوظيفية لجميع الوظائف داخل المؤسسة الطباعية.
7-الدراسة	العزى و آخرون (2018)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تقييم أداء العاملين في تحسين مستوى الأداء الوظيفي بالإدارة العامة للجنسية و وثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية.
المتغير المستقل	تقييم الأداء
المتغير التابع	مستوى الأداء الوظيفي
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى أن توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين معايير تقييم الأداء ومستوى الأداء التنظيمي بالإدارة العامة للجنسية و وثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية وأوصت الدراسة إلى بأستخدام نماذج تقييم أداء العاملين لأنه يعطى صورة صادقة عن مدى تحسن مستوى الأداء الوظيفي بالأدارة الحكومية.
8-الدراسة	النذير و بوجمعة (2017)
أهداف الدراسة	تقديم منظور مفاهيمي لنظام تقييم أداء العاملين ومعرفة أثر نظام تقييم أداء العاملين

	على الأداء الوظيفي.	
المتغير المستقل	تقييم أداء العاملين	
المتغير التابع	الأداء الوظيفي	
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.	
أهم النتائج والتوصيات	أكدت الدراسة على أن نظام التقييم في المؤسسة غير مفعّل بالنسبة للمستخدمين فحسب الاستبيان ونتائج المقابلة تبين أن النظام غير مطبق أو محتكر من قبل المسؤولين. وتوصلت الدراسة إلى أنه يجب أن يكون نظام تقييم الأداء نابع عن قناعة المؤسسة واحتياجاتها من أجل أن يكون أكثر فعالية في تحقيق أهداف المؤسسة.	
9-الدراسة	شامخ ورزيق (2017)	
أهداف الدراسة	يهدف هذا البحث إلى معرفة مدى أهمية عملية التقييم المطبقة بالإدارة العمومية في تحسين أداء الموظفين والحصول على موظفين يتميزون بالكفاءة والفاعلية.	
المتغير المستقل	معايير تقييم الأداء	
المتغير التابع	أداء الموظف	
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.	
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت الدراسة أن نظام التقييم الموجود بالإدارة العمومية عاجز عن تحقيق الأهداف المنوطة بنظام التقييم في الإدارة والتي من أهمها تحسين الأداء. وأوصت الدراسة بأهمية التقييم المستمر للعاملين وعدم التعامل معه على أنه مجرد إجراء إداري.	
10-الدراسة	بن عزوز وآخرون (2017)	
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة الأخطاء أو المشاكل سواء تلك المتعلقة بالأفراد الخاضعين للتقييم أو القائمين بعملية التقييم ، و أثره على نظام كفاءة التقييم وبالتالي	

على القرارات المتعلقة بسياسات الأفراد بالمؤسسة محل الدراسة.

المتغير المستقل	تقييم أداء العاملين
المتغير التابع	أداء المؤسسة
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت النتائج عدم وجود برامج تدريب للقائمين على عملية التقييم لتدريبهم و توجيههم على الطريقة السليمة للتقييم. أوصت الدراسة بضرورة تحلى القائمين على التقييم بضرورة التحلى بالنزاهة الأخلاقية والإنسانية و الضوابط الدينية عند قيامهم بعملية التقييم وإزالة النزاع الشخصي والتعاملات الشخصية مع الموظفين الذى يقع عليهم التقييم.

الدراسات الأجنبية

1- الدراسة	Ahmed & Abdallah.(2023)
أهداف الدراسة	أجريت هذه الدراسة لمعرفة أثر تقييم الأداء ومشاركة الموظفين على الرضا الوظيفي في المنظمات غير الحكومية.
المتغير المستقل	تقييم الأداء
المتغير التابع	الرضا الوظيفي
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.
أهم النتائج والتوصيات	خلصت النتائج إلى أن تقييم الأداء ومشاركة الموظفين يساهمان في الرضا الوظيفي في المنظمات غير الحكومية. تؤدي مشاركة الموظف في عملية التخطيط إلى ابتكار محتمل وتقييم الأداء يؤدي إلى آثار إيجابية للمنظمات.

2- الدراسة	(2020) Thompson and Peterson
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة للوصول إلى أهمية الربط بين مهنة التمريض وأدائهم ونظام إدارة الأداء

الفعال لتحفيز الكوادر التمريضية بترقيتهم وتدريبهم ومكافأهم بشكل مناسب ، تم استخدام قواعد البيانات الالكترونية.	
تقييم الأداء	المتغير المستقل
إنتاجية الموظف	المتغير التابع
المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.	منهجية البحث
توصلت نتائج الدراسة أن إدارة الأداء عنصر مهم في إدارة الموارد البشرية التي أظهرت الحاجة المتزايدة لتحسين النتائج السريرية وجودة الرعاية المرتبطة بأداء العاملين الصحيين وقد أثبتت الدراسة أن الممارسة السيئة في تنفيذ أنظمة إدارة الأداء داخل القطاع الصحي لها تأثير سلبي على تصورات الموظفين للعدالة والمساءلة مما أدى بدوره إلى ارتفاع معدلات الدوران للموظفين وضعف النتائج السريرية وأن الحاجة إلى تدريب العاملين الصحيين بشكل كاف ومكافأهم لتلبية احتياجات الرعاية الصحية الحالية سيساعد على تحسين أساليب وممارسات اتخاذ القرار بشأن كيفية تحسين الأداء .	أهم النتائج والتوصيات
(2019) Hensach, Kuni	3- الدراسة
هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين تقييم الأداء وأداء العاملين في مكاتب الجامعة .	أهداف الدراسة
تقييم الأداء	المتغير المستقل
إنتاجية الموظف	المتغير التابع
استخدم الباحث الاستبانة والمقابلة ودليل درجات التقييم لجمع البيانات وعينة الدراسة شملت 80 موظف .	منهجية البحث
استنتجت الدراسة أن تقييم الأداء في مكاتب الجامعة يتم سنوياً، وأنه يتم استخدام طرق مختلفة للرؤساء لتقييم الفئات المختلفة للموظفين في مكاتب UEW وأظهرت النتائج أن تقييم الأداء يعزز أداء الموظفين للعمل بجدية أكبر بناء على النتائج	أهم النتائج والتوصيات

11.1 مجالات الدراسة

- حدود موضوعية :اقتصرت الدراسة على التعرف على فعالية تقييم الأداء بأبعادها (التحليل الوظيفي، المعايير المستخدمة، أساليب التقييم المستخدمة، التغذية الراجعة ونظام التظلم) على التطور الوظيفي لأخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة .
- حدود مكانية: اقتصرت الدراسة على أخصائي المختبرات الطبية في مستشفيات وزارة الصحة .في المملكة العربية السعودية.
- حدود زمانية تم إعداد الدراسة في عام 2023.

المراجع العربية

- إمام، محمد. (2019). تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين :دراسة ميدانية مقارنة بين شركات الغسل و النسيج المصرية و شركات الغزل و النسيج الأجنبية، جامعة قناة السويس ، كلية التجارة الإسماعيلية، المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية، مج10، ع1، 530-507
- بن عودة. قصير ويوب، مختار. (2019). نظام تقييم الأداء وعلاقته بالتحسين المستمر في ظل معايير مواصفات الأيزو 9000:دراسة ميدانية بمؤسسة (ORISM) للصناعات الميكانيكية، جامعة وهران، مجلة التنمية البشرية، م11
- بوجمعة، أحمد و النذير، بدرى. (2017). دراسة أثر نظام تقييم أداء العاملين على الأداء الوظيفي، جامعة قصدي مرباح – ورقلة.
- بوعلالة، عائشة. (2021). نظام تقييم أداء العاملين وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة حالة عينة من الموظفين الإداريين في جامعة أدرار، جامعة طاهري محمد، بشار، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، مجلة البشائر الاقتصادية ، مج7، ع3، 547-531
- خليفة، وائل عبد الرؤوف محمد وعبد الرحمن، خالد محمد لبيب. (2019). تقييم الأداء و أثره على تطوير المؤسسات الرياضية : دراسة حالة إدارة تقييم الموظفين في أستاذ الجوهرة بمدينة جدة ، كلية الأعمال ، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للتراث والسياحة و الضيافة ، م13، ع2.
- رزيق، عادل و شامخ، سامية. (2017). دور معايير التقييم في تحسين أداء الموظف العمومي، مذكرة مكملة لدرجة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية.
- عبد الوهاب، لوجاني و بن عزوز، قارة و جيلاني، العقاب. (2017). دور تقييم أداء العاملين في أداء المؤسسة-دراسة حالة سونلغاز، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر منشورة، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير
- العنزي، أحمد رشود و تمام، عمر أحمد و السيد، صبرى شحاتة. (2018). أثر تقييم أداء العاملين في تحسين مستوى الأداء الوظيفي بالأدارة العامة للجنسية ووثائق السفر بوزارة الداخلية الكويتية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة مدينة السادات، مجلة الدراسات والبحوث البيئية، ع2، 355-349

- محمود، عبير سيد، و حسن، عبدالرحمن رجب. (2018). أساليب تقييم الأداء ودورها في رفع كفاءة الموارد البشرية بمؤسسات الطباعة والنشر والتغليف. مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، ع12 ، 299 - 311.
- المغيري، قاتل ظيف الله. (2020م). "تقييم أداء الموارد البشرية وأثره على جودة الخدمة الصحية في المستشفيات العامة، المجلة العربية للنشر العلمي 1(16).

المراجع الأجنبية

- Ahmed, P., Lashari, A. R., & Shah, A. (2023). Impact of Performance Appraisal and Employees Participation on Employees Job Satisfaction in Non-Governmental Organizations. *Review of Applied Management and Social Sciences*, 6(1), 17-28.
- Thompson, T. P., Madlabana, C. Z., Mashamba- & Petersen, I. (2020). Performance management methods and practices among nurses in primary health care settings: a systematic scoping review protocol. *Systematic reviews*, 9, 1-9.
- Hensach, Kusi. (2019). Relationship between Performance Appraisal & Employee performance at university of Education, Winneba Libraire"

