

تأثير تقييم الأداء على تحسين كفاءة عمل الموظفين بالقطاع الخاص في المملكة العربية
السعودية.

**The Impact of Performance Assessment on Improving the Work Efficiency of
Employees in the Private Sector in the Kingdom of Saudi Arabia.**

الإعداد:

٢٢١٠٠٢٥٣٧

إياد محمد الجمني

٢٢١٠٠٠٦٥١

ريوف صقر بن صقير

٢٢١٠٠٠٦٤٩

موضي عبدالمحسن بن جمعان

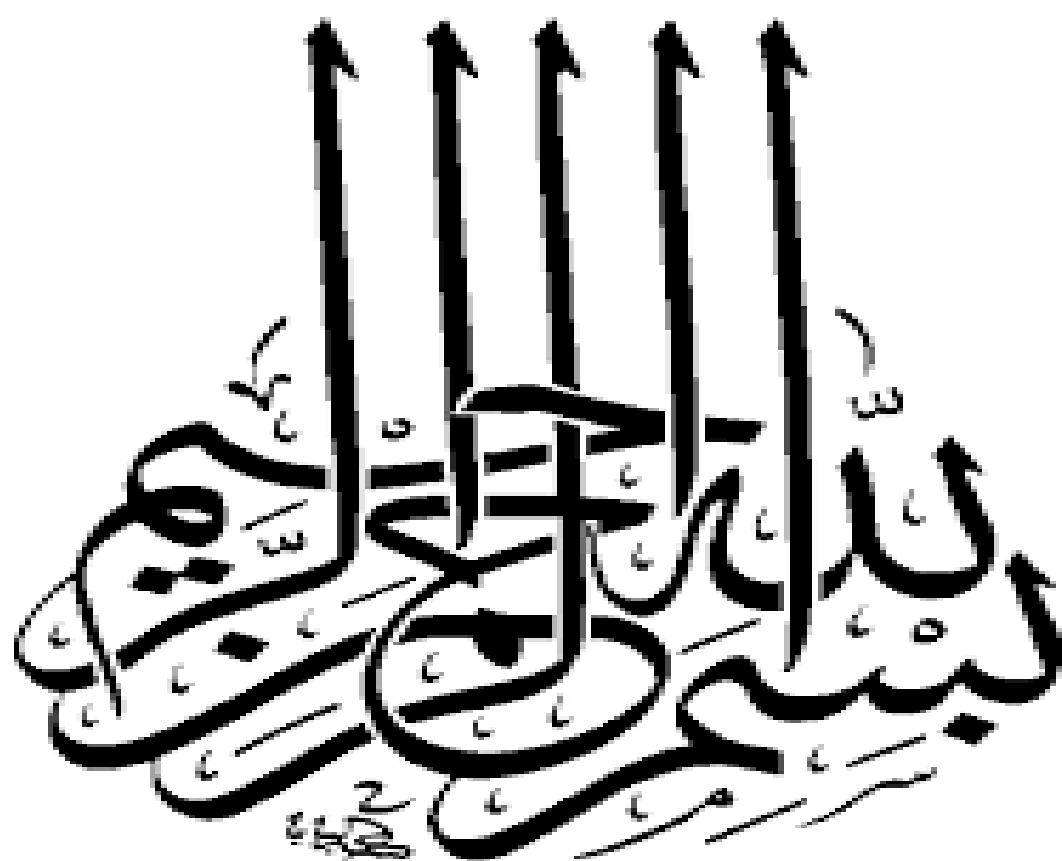
الإشراف:

د. فاطمة مصطفى

د.وليد سليمان

العام الدراسي :

الفصل الدراسي الثاني لعام ٢٠٢٣



الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

تمهيد:

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

١,١ المقدمة :

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 كفء وفعال.

تعتبر الموارد البشرية من أهم عناصر نجاح المؤسسة، مما يعطيها بعدا استراتيجيا في إدارة المؤسسات ، لأن الدور التقليدي للموارد البشرية لم يعد كافياً لتحقيق أهداف المؤسسة ، فقد تغيرت وظيفة الموارد البشرية من إطارها الإداري إلى دورها الاستراتيجي. حيث يستلزم إجراء إدارة الموارد البشرية تحديد الكفاءات والمهارات اللازمة ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب، ولتحسين سلوك المنظمة يجب ممارسة الرقابة على أداء الموارد البشرية لأن أداء المؤسسة يعتمد عليهم.

أصبحت 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.

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.

ولازالت تعمل المؤسسات والباحثين عن تطوير نظم و نماذج تقييم الأداء لتشمل جميع المجالات و كافة
الإدارات و أنماط العمل من أجل الارتقاء بمستوى العاملين بشكل خاص و بالتالي النهوض بأداء المنظمات بشكل عام.

٢,١ مشكلة البحث

إن عملية 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 أداء الموظف 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.

تتبلور مشكلة مشكلة البحث في أن هناك فجوة بين الأداء المرغوب والأداء الفعلي للموظفين في شركات القطاع
الخاص بالمملكة العربية السعودية ، لذلك يحتاجون إلى وسيلة تقوم بتحديد مشاكلهم من ثم تطوير وتحسين قدراتهم
لذا يرى الباحث أن هذه مشكلة تكمن في قصور وانخفاض أداء العاملين ومن ثم يحتاج إلى استخدام تقييم الأداء
كمدخل لرفع كفاءة الموظفين.

٣.١ أهمية الدراسة :

توضح أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب، فيما يلي :

– الأهمية العلمية

تكمُن 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 و توصيات تساعد في توجيهات أبحاثهم.

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 إستطاعتها 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.

ونتيجة لكثرة المتغيرات التي تواجهها المؤسسات اليوم ، ستقدم الدراسة نتائج قادرة على مواكبة التغيرات و وضع الأشخاص المناسبين التي لديهم القدرة على مواجهة تلك المتغيرات من خلال إلقاء نقاط القوة و الضعف وكيفية التغلب على الصعوبات.

وستقدم التوصيات والمقترحات التطبيقية التي تساعد المؤسسات أثناء تطبيق نموذج تقييم الأداء لكي تستطيع الوصول إلى النتائج المثمرة والاستفادة القصوى من موارها البشرية.

4.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير تقييم الأداء على تحسين كفاءة عمل الموظفين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، وذلك بهدف تطوير و تحسين كفاءة الموظفين و الوصول إلى الأهداف المرجوة.

لتحقيق هذا الهدف، تم تحديد الأهداف الفرعية التالية:

١. التعرف على مدى تأثير تقييم الأداء على إنتاجية العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية
٢. التعرف على مدى تأثير تقييم الأداء على جودة العمل الخاصة بالعاملين بالقطاع الخاص في المملكة

العربية السعودية

٣. التعرف على مدى تأثير تقييم الأداء على الإنضباط الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

٤. التعرف على مدى تأثير تقييم الأداء على السرعة و الدقة في إنجاز أعمال العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

٥. تحديد المشاكل والعوائق التي تواجه تطبيق نظام تقييم الأداء في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

٦. اقتراح آليات وتوصيات لتطوير نظام تقييم الأداء في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية لتحسين كفاءة العاملين بها.

5.1 أسئلة البحث

السؤال الرئيسي : ما مدى تأثير تقييم الأداء على تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ؟

ومن تلك السؤال الرئيسي يتفرع مجموعة أسئلة فرعية :

١. ما مدى تأثير تقييم الأداء على إنتاجية العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ؟
٢. ما مدى تأثير تقييم الأداء على جودة العمل الخاصة بالعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟
٣. ما مدى تأثير تقييم الأداء على الإنضباط الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟
٤. ما مدى تأثير تقييم الأداء على السرعة و الدقة في إنجاز أعمال العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ؟

٦,١ فرضيات الدراسة

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

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تأثير تقييم الأداء و تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

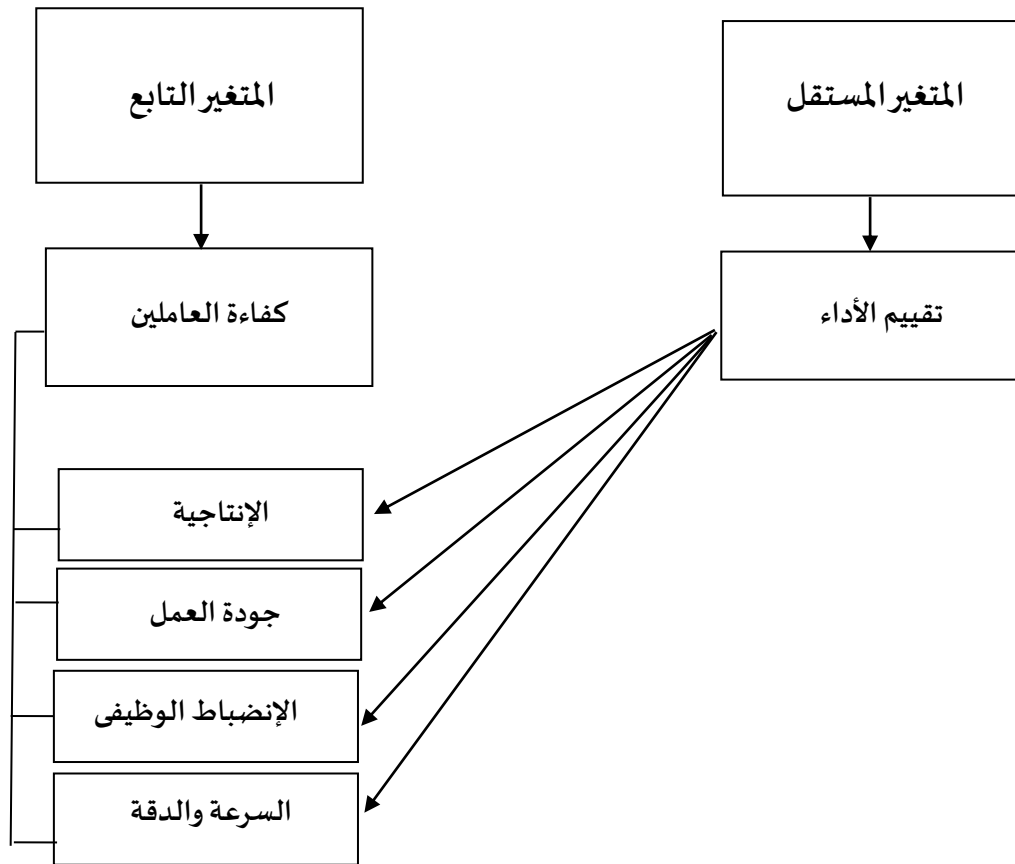
١. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تقييم الأداء و إنتاجية العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.
٢. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تقييم الأداء و جودة العمل الخاصة بالعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.
٣. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تأثير تقييم الأداء و الانضباط الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.
٤. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تأثير تقييم الأداء و السرعة و الدقة في إنجاز أعمال العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

١,٧ نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة تأثير تقييم الأداء و تحسين كفاءة العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية .

ويتضمن المتغيرات التالية:

- ١- المتغير المستقل: تقييم الأداء.
- ٢- المتغير التابع: كفاءة العاملين، ويتم قياسها طبقاً للأبعاد التالية (الإنتاجية ، وجودة العمل، الانضباط الوظيفي، السرعة والدقة)



٨,١ دافع اختيار الموضوع:

١. تأثير تقييم الأداء على كفاءة العاملين يعتبر من الموضوعات الرئيسية التي تهتم العديد من المديرين والمسؤولين في الشركات، وذلك لأنها تساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف المنشودة.
٢. شركات القطاع الخاص بالملكة العربية السعودية تعتبر هي العمود الفقري للاقتصاد السعودي وذلك يتطلب موظفين مدربين على أعلى مستوى من الأداء، ويعد تقييم الأداء من أهم الأدوات هامة لتسطيع المؤسسة وإدارة الموارد البشرية تصنيف العاملين و إعطاء كل ذي حق حقه والحفاظ علي العاملين ذوي الأداء المتميز.
٣. إن التحقق من تأثير تقييم الأداء على كفاءة العاملين في شركات القطاع الخاص بالسعودية يعتبر دراسة مهمة قد تساعد في تحديد الأساليب والتقنيات الفعالة لزيادة الأداء والإنتاجية وتحسين جودة العمل المقدم وتحسين الانضباط الوظيفي وسرعة و دقة أداء المهمات و العمليات.

٤. يمكن استخدام نتائج هذه الدراسة في تطوير برامج التدريب والتطوير المهني للموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية وغيرها من الشركات، وذلك لتحسين مستوى المهارات والقدرات وتعزيز الأداء في مجالات العمل.

٩,١ المنهجية :

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي سيتم الاعتماد على الجانب التحليلي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة (إمام، ٢٠١٩) و (حسن، ٢٠١٨)، أما فيما يتعلق بمصادر البيانات، فقد يتم الحصول على البيانات اللازمة للبحث من نوعين من المصادر، فهناك المصادر الثانوية وقد تمثلت بالكتب والدراسات السابقة، أما المصادر الأولية فتمثلت بالبيانات التي سيتم جمعها من خلال استبانة يتم تصميمها في ضوء أسئلة البحث وتطبيقها على شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

مصادر جمع البيانات

- أسلوب البحث المكتبي (البيانات الثانوية): وتمثل على الكتب، الدوريات العلمية، الرسائل الجامعية، البحوث والمقالات، وغيرها باللغة العربية والأجنبية، وبعض المواقع الإلكترونية المتخصصة.
- أسلوب البحث الميداني (البيانات الأولية): أعتمد الباحث على استخدام استقصاء من تصميم الباحث بالاعتماد في محتواها على الدراسات السابقة.

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.

• الإحصاءات الوصفية:

سيتم ذلك عن طريق ترتيب البيانات ومعالجتها عبر الإحصاءات الوصفية التي يتم استخدامها وهي: التوزيعات التكرارية وبعض مقاييس النزعة المركزية والتشتت مثل الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والغرض من ذلك تحليل متغيرات البحث المستقلة والتابعة.

• الإحصاءات الاستنتاجية:

سيتم بعض الإحصاءات الاستنتاجية مثل: ارتباط بيرسون وذلك لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وكذلك سيتم استخدام تحليل الانحدار وذلك لمعرفة التأثير الذي يحدثه المتغير المستقل على المتغير التابع.

• اختبارات أخرى: سيتم استخدام معامل ألفا كرونباخ لاختبار جودة المقاييس وهو من أكثر الاختبارات شيوعاً.

١٠,١ الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
١-الدراسة	بوعلاللة (٢٠٢١)
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.
٢- الدراسة	ندا وآخرون (٢٠٢٠)
أهداف الدراسة	تقييم أداء العاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب و الرياضة بجمهورية مصر العربية.
المتغير المستقل	تقييم الأداء
المتغير التابع	أداء العاملين الوظيفي
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت النتائج إلى أن عملية التقييم لا تتم بشكل مستمر ، بالإضافة إلى أن أغلب المركز يقوم بتقييم موظفيه بطريقة واحدة بغض النظر عن المستوى الإداري. خلصت التوصيات إلى انه يجب تطبيق عملية التقييم بطريقة أفضل تؤدي إلى تحسين أداء العاملين بزيادة الدورات التدريبية.
٣- الدراسة	إمام (٢٠١٩)
أهداف 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.
المتغير المستقل	تقييم الأداء
المتغير التابع	كفاءة أداء العاملين
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة)

	للوصول إلى النتائج.
أهم النتائج والتوصيات	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. 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.
٤- الدراسة	بن عودة ويوب (٢٠١٩)
أهداف 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.
المتغير المستقل	إستراتيجية تقييم الأداء
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.
٥- الدراسة	خليفة و عبد الرحمن (٢٠١٩)
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.
٦- الدراسة	محمود (٢٠١٨)
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.
٧- الدراسة	العنزي و آخرون (٢٠١٨)

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 باستخدام نماذج تقييم أداء العاملين لأنه يعطى صورة صادقة عن مدى تحسن مستوى الأداء الوظيفي بالأدارة الحكومية.
٨-الدراسة	النذير و بوجمعة (٢٠١٧)
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 اجل أن يكون أكثر فعالية في تحقيق أهداف المؤسسة.
٩-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.
١٠- الدراسة	بن عزوز وآخرون (٢٠١٧)
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.
١١- الدراسة	زيدية و اللوح (٢٠١٥)

أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع نظام تقييم الأداء بديوان الموظفين العام ومعرفة مواطني القوي وتعزيزها ومواطني الضعف ومحاولة تقديم توصيات لها.
المتغير المستقل	تقييم الأداء
المتغير التابع	تطوير الموارد البشرية
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.
أهم النتائج والتوصيات	وتوصلت نتائج الدراسة إلى نظم التقييم تساعد في تطوير أداء العاملين وذلك لمعرفة نقاط الضعف والقوة لديهم. وأوصت الدراسة بضرورة إيجاد شرح مفصل لمعايير تقييم الأداء لكل من المسؤول والموظف الذي سيتم تقييم أدائهم من خلال عمل ورش عمل و دورات تدريبية.
١٣-الدراسة	عائشة و العقون (٢٠١٢)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر لموظفي المركز الأستشفائي الجامعي لحسين داي
المتغير المستقل	تقييم الأداء
المتغير التابع	الموظف في الوظيفة العمومية
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.
أهم النتائج والتوصيات	لقد تبين أن نظام التقييم الحالي عاجز عن تحقيق الأهداف المنوطة بنظام التقييم في الإدارة سواء بالنسبة للموظف في حد ذاته فيما يتعلق بسير حياته المهنية، أو المقيمين فيما يخص تحديد أداء الموظف و مدى توافقه مع منصب العمل و أخيرا بالنسبة للإدارة من خلال ضمان تسيير تقديري للموارد البشرية. وأوصت الدراسة بضرورة الوعي بمفهوم التقييم وإدخال تعديلات على نظام التقييم

	لتناسب الأهداف المرجوة.
الدراسات الأجنبية	
١- 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.
٢- الدراسة	Onashile, A. (2017).
أهداف الدراسة	الهدف الرئيسي من الدراسة البحثية المقدمة هو التحقق من تأثير تقييم الأداء على إنتاجية الموظف باستخدام دراسة حالة لشركة Unilever Nigeria Plc.
المتغير المستقل	تقييم الأداء
المتغير التابع	إنتاجية الموظف
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على جمع البيانات المطلوبة (الاستبانة) للوصول إلى النتائج.
أهم النتائج والتوصيات	خلصت الدراسة إلى أن نتائج التحليل التي تضمنتها هذه الدراسة تسلط الضوء على المساهمة الإيجابية لتقييم الأداء في تحقيق الأهداف التنظيمية. ومع ذلك ، تم اقتراح عدد من التوصيات العملية لزيادة تعزيز المكاسب الإيجابية المستمدة من تقييم الأداء لإدارة Uniliver.

١١,١ مجالات الدراسة

- حدود موضوعية :اقتصرت الدراسة على التعرف على تأثير تقييم الأداء على تحسين كفاءة العاملين بأبعادها (الإنتاجية ، وجودة العمل، الانضباط الوظيفي ، السرعة والدقة) بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية
- حدود مكانية: اقتصرت الدراسة على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية
- حدود زمانية تم إعداد الدراسة في عام ٢٠٢٣.
- حدود بشرية : اقتصرت الدراسة على العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

المراجع العربية

- إمام، محمد.(٢٠١٩).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، مج.١٠، ١٤، ٥٠٧-٥٣٠
- بن عودة.قصير ويوب، مختار.(٢٠١٩).نظام تقييم الأداء وعلاقته بالتحسين المستمر في ظل معايير مواصفات الأيزو ٩٠٠٠:دراسة ميدانية بمؤسسة (ORISM) للصناعات الميكانيكية، جامعة وهران، مجلة التنمية البشرية، م١١
- بوجمعة، أحمد و النذير، بدرى.(٢٠١٧).دراسة أثر نظام تقييم أداء العاملين على الأداء الوظيفي، جامعة قصدي مرباح – ورقلة.
- بوعلاله، عائشة.(٢٠٢١). 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 ، مج٧، ٣٤، ٥٣١-٥٤٧
- خليفة، وائل عبد الرؤوف محمد وعبد الرحمن، خالد محمد لبيب.(٢٠١٩).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 ، م١٣، ٢٤.
- رزيق، عادل و شامخ، سامية.(٢٠١٧). دور معايير التقييم في تحسين أداء الموظف العمومي، مذكرة مكملة لدرجة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية.
- زبيدة، رياض واللوح، نبيل.(٢٠١٥). دور نظام تقييم الأداء بديوان الموظفين العام في تطوير الموارد البشرية في الوزارات الفلسطينية، رسالة ماجستير منشورة، قسم إدارة الدولة والحكم الرشيد بأكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا – غزة.
- عبد الوهاب، لوجاني و بن عزوز، قارة و جيلاني، العقاب.(٢٠١٧). 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

- العقون، سعاد و عائشة، سودى.(٢٠١٢). تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر:دراسة ميدانية على مستوى المركز الأستشفائي الجامعى لحسين داي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية.
- العنزي، أحمد رشود و تمام، عمر أحمد و السيد، صبرى شحاتة.(٢٠١٨). 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، ع٢، ٣٤٩-٣٥٥
- محمود، عبير سيد، و حسن، عبدالرحمن رجب. (٢٠١٨). أساليب تقييم الأداء ودورها في رفع كفاءة الموارد البشرية بمؤسسات الطباعة والنشر والتغليف. مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، ع١٢، ٢٩٩ - ٣١١.
- ندا، نبيل ومحمد، أشرف وإبراهيم، محمد.(٢٠٢٠).تقييم أداء العاملين بإدارة المشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية، جامعة بنها - كلية التربية الرياضية - مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، م(٢٤)

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.
- Onashile, A. (2017). Impact of Performance Appraisal on Employees Productivity, *Master Thesis, Review of SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES*

