

التكليف الأول من المشروع النهائي الثاني

عنوان البحث:

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

إعداد الطالب/ عبد الله فهد محمد الجميعه

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 وورغبته 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.

أسئلة البحث:

تعتبر أسئلة الدراسة من الركائز الأساسية في البناء المنهجي للبحث العلمي، حيث تسهم في توجيه مسار الدراسة وتحديد نطاقها، كما تساعد في الربط بين مشكلة البحث وأهدافه، وتعد الأساس الذي يبنى عليه التحليل الإحصائي وتفسير النتائج، وانطلاقاً من مشكلة البحث التي تتمحور حول دراسة أثر تقييم الأداء الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات العلمية التي توضح طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث، وتسهم في تشخيص واقع الممارسات الإدارية القائمة، وتقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير الأداء المؤسسي.

التساؤل الرئيسي للدراسة

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

ويعد هذا التساؤل المحور الرئيس الذي تنطلق منه الدراسة، حيث يهدف إلى قياس طبيعة العلاقة بين متغير مستقل يتمثل في تقييم الأداء الوظيفي، ومتغير تابع يتمثل في مستوى الالتزام التنظيمي، في إطار البيئة التنظيمية للمؤسسات الحكومية السعودية.

التساؤلات الفرعية للدراسة

وللإجابة بصورة أكثر دقة وعمقاً عن التساؤل الرئيس، تنبثق عنه مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تتناول أبعاد ومتغيرات الدراسة بشكل تفصيلي، وذلك على النحو الآتي:

- ١- ما واقع تطبيق نظم تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من حيث وضوح المعايير، وموضوعية الأساليب، وعدالة إجراءات التقييم؟
- ٢- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، وذلك في ضوء أبعاده المختلفة، مثل الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري؟
- ٣- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
- ٤- ما مدى تأثير أبعاد تقييم الأداء الوظيفي (مثل وضوح معايير التقييم، التغذية الراجعة، العدالة التقييمية، وربط التقييم بالحوافز والترقيات) على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين؟
- ٥- هل تختلف درجة تأثير تقييم الأداء الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف الخصائص الديموغرافية للعاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، مثل الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي؟
- ٦- ما أبرز المعوقات التي تحد من فاعلية نظم تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية، وانعكاس ذلك على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين؟
- ٧- ما السبل المقترحة لتطوير نظم تقييم الأداء الوظيفي بما يسهم في تعزيز مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟

ومن خلال الإجابة عن هذه التساؤلات، تسعى الدراسة إلى تقديم تصور متكامل يوضح طبيعة العلاقة بين تقييم الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، ويسهم في دعم صانعي القرار في تبني سياسات إدارية أكثر فاعلية، بما يحقق تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز كفاءة الجهاز الحكومي السعودي.

أهداف البحث:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والمنهجية والتطبيقية التي تنطلق من مشكلة البحث، وتتسجم مع تساؤلاته، وتركز على تحليل العلاقة بين تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وتتمثل الأهداف الرئيسية والفرعية للدراسة في الإسهام في تطوير المعرفة العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية، ودعم جهود تحسين الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي، من خلال تقديم نتائج قابلة للتطبيق العملي.

ويتمثل الهدف العام للدراسة في تحليل وقياس أثر تقييم الأداء الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وذلك بهدف التعرف على طبيعة هذه العلاقة، وتحديد مدى إسهام نظم تقييم الأداء في تعزيز انتماء العاملين والالتزام تجاه مؤسساتهم.

وانطلاقاً من هذا الهدف العام، تسعى الدراسة إلى تحقيق عدد من الأهداف التفصيلية، من أبرزها التعرف على واقع نظم تقييم الأداء الوظيفي المطبقة في المؤسسات الحكومية السعودية، من حيث وضوح معايير التقييم، وعدالة الإجراءات، وموضوعية الأساليب المستخدمة، ومدى ارتباط نتائج التقييم بقرارات الترقية والحوافز والتطوير المهني. كما تهدف الدراسة إلى تشخيص مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في هذه المؤسسات، وتحليل أبعاده المختلفة، بما يشمل الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري، بما يسمح بتكوين صورة شاملة عن اتجاهات العاملين وسلوكياتهم التنظيمية.

وتهدف الدراسة كذلك إلى قياس طبيعة وقوة العلاقة بين تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية، وتحديد مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، بما يسهم في تفسير بعض الظواهر الإدارية المرتبطة بالأداء الوظيفي والاستقرار التنظيمي، كما تسعى الدراسة إلى تحديد أكثر أبعاد تقييم الأداء الوظيفي تأثيراً في مستوى الالتزام التنظيمي، بما يساعد الإدارات الحكومية على التركيز على الجوانب الأكثر فاعلية في نظم التقييم.

ومن بين أهداف الدراسة أيضاً التعرف على الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي وتأثير تقييم الأداء الوظيفي عليه باختلاف الخصائص الديموغرافية والوظيفية للعاملين، مثل الجنس، والمؤهل العلمي،

وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي. ويُسهم تحقيق هذا الهدف في تقديم فهم أعمق لطبيعة القوى البشرية في المؤسسات الحكومية، ويساعد في تصميم سياسات تقييم أداء تتناسب مع تنوع العاملين واحتياجاتهم المختلفة.

كما تهدف الدراسة إلى الكشف عن أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه تطبيق نظم تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية، وانعكاس هذه المعوقات على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين، ويساعد هذا الهدف في تقديم تشخيص واقعي للمشكلات الإدارية القائمة، واقتراح حلول عملية تسهم في تحسين فعالية نظم التقييم.

وتسعى الدراسة في إطار أهدافها التطبيقية إلى تقديم مجموعة من التوصيات العملية والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير نظم تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، بما يعزز مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين، ويرفع كفاءة الأداء المؤسسي. كما تهدف إلى دعم صانعي القرار في تبني ممارسات إدارية قائمة على أسس علمية، تتماشى مع متطلبات الإصلاح الإداري والتحول المؤسسي.

وتهدف الدراسة إلى الإسهام في دعم التوجهات الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية، ولا سيما ما يتعلق بتنمية رأس المال البشري، وتحسين كفاءة الجهاز الحكومي، وتعزيز ثقافة الأداء والتميز المؤسسي، بما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، ويُسهم في تحقيق التنمية المستدامة في القطاع الحكومي.

فروض البحث:

تعتبر فروض الدراسة من العناصر المنهجية الأساسية في البحث العلمي، حيث تمثل افتراضات علمية مبدئية يسعى الباحث إلى اختبارها ميدانيًا باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بهدف التحقق من صحة العلاقات بين متغيرات الدراسة، وانطلاقًا من مشكلة البحث التي تتمحور حول دراسة أثر تقييم الأداء الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وبما يتوافق مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها، فقد تم صياغة فروض الدراسة الحالية على أسس علمية وإحصائية قابلة للاختبار والتحقق.

الفرض الرئيس للدراسة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

ويفترض هذا الفرض وجود تأثير معنوي لتقييم الأداء الوظيفي، بوصفه المتغير المستقل، على مستوى الالتزام التنظيمي بوصفه المتغير التابع، بما يعكس دور ممارسات التقييم في تعزيز انتماء العاملين والالتزام تجاه مؤسساتهم الحكومية.

الفروض الفرعية للدراسة

وللتحقق بصورة أكثر تفصيلية من الفرض الرئيس، تنبثق عنه مجموعة من الفروض الفرعية التي تتناول أبعاد ومتغيرات الدراسة على نحو أكثر دقة، وذلك على النحو الآتي:

١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين وضوح معايير تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

٢- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين عدالة إجراءات تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

٣- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين موضوعية أساليب تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

٤- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فاعلية التغذية الراجعة الناتجة عن تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

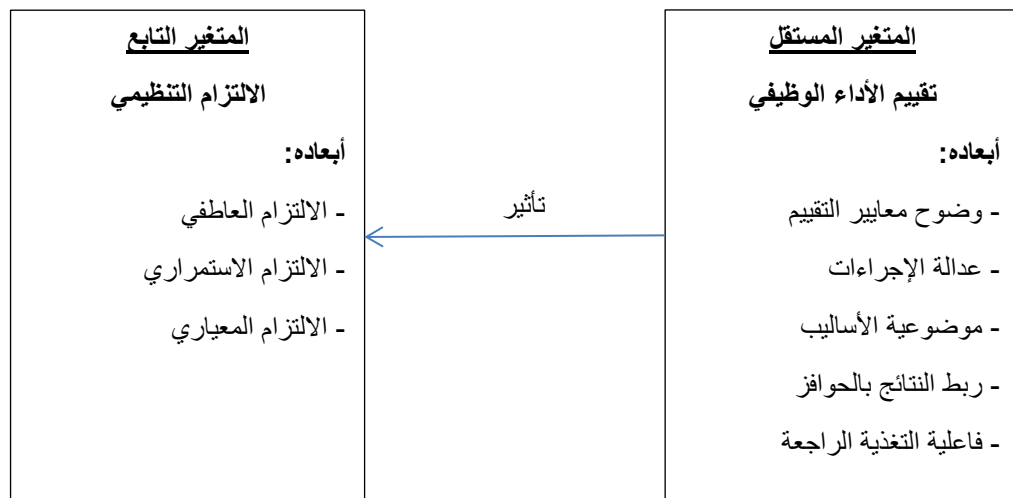
٥- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ربط نتائج تقييم الأداء الوظيفي بالحوافز والترقيات والتطوير المهني ومستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية تُعزى إلى اختلاف الخصائص الديموغرافية، مثل الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي.

٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات العاملين لفاعلية نظم تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية تُعزى إلى اختلاف الخصائص الديموغرافية والوظيفية.

وتهدف هذه الفروض مجتمعة إلى اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة بصورة كمية دقيقة، وتحديد مدى قوة وتأثير تقييم الأداء الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية، كما تسهم في توجيه التحليل الإحصائي للبيانات التي سيتم جمعها، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار هذه الفروض، مثل معامل الارتباط، وتحليل الانحدار، واختبارات الفروق الإحصائية. ومن خلال اختبار صحة هذه الفروض، تسعى الدراسة إلى تقديم نتائج علمية موثوقة يمكن الاستناد إليها في تطوير سياسات تقييم الأداء الوظيفي، وتعزيز مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، بما يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للدولة.

نموذج البحث:



نطاق الدراسة:

يعتبر تحديد نطاق الدراسة من الخطوات الأساسية في أي بحث علمي، إذ يحدد الإطار الذي تجرى فيه الدراسة، ويضمن وضوح حدود البحث وترابطه مع مشكلة الدراسة وأهدافها، مما يساعد الباحث على التركيز على الجوانب الأساسية وتحقيق نتائج دقيقة وموثوقة، ويشمل نطاق الدراسة عادةً البعد المكاني، والبعد الزمني، والبعد البشري، والبعد المفاهيمي، وهو ما سيتم توضيحه فيما يلي بالنسبة لهذه الدراسة التي تتناول أثر تقييم الأداء الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

أولاً: البعد المكاني

يتركز نطاق الدراسة من الناحية المكانية على المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، باعتبارها البيئة الواقعية التي سيتم فيها جمع البيانات وتحليلها، وتستهدف الدراسة مختلف المؤسسات الحكومية التي تعتمد على نظم تقييم الأداء الوظيفي في إدارة الموارد البشرية، سواء كانت وزارات، أو هيئات، أو إدارات عامة على مستوى المملكة، مع التركيز على الجهات التي تطبق أنظمة تقييم الأداء بشكل رسمي وموثق، ويهدف هذا البعد المكاني إلى تقديم نتائج تمثل الواقع التنظيمي للمؤسسات الحكومية السعودية، بما يتيح استخلاص توصيات عملية قابلة للتطبيق في هذا الإطار.

ثانياً: البعد الزمني

يشمل البعد الزمني الفترة التي سيتم خلالها جمع البيانات وتحليلها، بالإضافة إلى الفترة التي تغطي ممارسات تقييم الأداء الفعلية في المؤسسات الحكومية، وقد تم تحديد نطاق الدراسة الزمني بحيث يغطي آخر خمس سنوات (٢٠١٩-٢٠٢٤)، نظراً لأن هذه الفترة تمثل المرحلة التي شهدت فيها المؤسسات الحكومية السعودية تحديثاً كبيراً في نظم تقييم الأداء، في ضوء التوجهات الاستراتيجية لرؤية المملكة ٢٠٣٠، ويتيح هذا البعد الزمني للباحث متابعة أحدث التطورات والتغيرات في سياسات تقييم الأداء، وربطها بمستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في الوقت الراهن، مما يعزز دقة نتائج الدراسة وموثوقيتها.

ثالثاً: البعد البشري

يتركز نطاق الدراسة من الناحية البشرية على العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، الذين يخضعون لنظم تقييم الأداء الوظيفي، ويشكلون العينة المستهدفة للدراسة، وتشمل هذه الفئة الموظفين من مختلف المستويات الوظيفية، بدءاً من الموظفين التنفيذيين وصولاً إلى القيادات الوسطى والعليا، مع مراعاة التوزيع المتنوع من حيث الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي، ويتيح التركيز على هذه الفئة من العاملين دراسة أثر تقييم الأداء الوظيفي بشكل شامل على مستوى الالتزام التنظيمي، وفهم كيفية تفاعل الموظفين مع نظم التقييم المختلفة، واستكشاف العوامل التي تعزز أو تحد من الالتزام التنظيمي لديهم.

رابعاً: البعد المفاهيمي

يتعلق البعد المفاهيمي بالمفاهيم الرئيسية التي تتناولها الدراسة، وهي تقييم الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، وأبعادهما المختلفة.

تقييم الأداء الوظيفي كمفهوم إداري يشمل أساليب وعمليات قياس كفاءة العاملين، ووضوح معايير التقييم، وعدالة الإجراءات، وموضوعية الأساليب، وربط نتائج التقييم بالحوافز والترقيات، وفاعلية التغذية الراجعة.

الالتزام التنظيمي كمفهوم سلوكي يعكس مدى انتماء الموظف للمؤسسة، وحرصه على تحقيق أهدافها، ويتضمن الالتزام العاطفي، والاستمراري، والالتزام المعياري.

ويركز البعد المفاهيمي على دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين، وتحليل مدى تأثير تقييم الأداء الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، بما يحقق تكاملاً بين النظرية والتطبيق.

تحديد نطاق الدراسة يحقق عدة أهداف:

- تركيز البحث على الجوانب الأساسية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وتجنب التشتت في جمع المعلومات.

- ضمان دقة النتائج من خلال اختيار عينة تمثل الواقع الفعلي للمؤسسات الحكومية السعودية.

- تسهيل تحليل البيانات وربط النتائج بالمشكلة البحثية والأهداف المحددة.

- تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق ضمن بيئة المؤسسات الحكومية في المملكة، مع مراعاة التغيرات الزمنية والإدارية التي شهدتها هذه المؤسسات خلال الفترة المحددة.

ومن ثم، يغطي نطاق الدراسة المؤسسات الحكومية السعودية من الناحية المكانية، آخر خمس سنوات (٢٠١٩-٢٠٢٤) من الناحية الزمنية، العاملين في مختلف المستويات الوظيفية من الناحية البشرية، وتقييم الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي وأبعادهما من الناحية المفاهيمية، مما يوفر إطاراً متكاملاً وواقعياً لإجراء البحث وتحقيق أهدافه بدقة وموضوعية.

مخطط المشروع:

يعتبر مخطط المشروع أحد العناصر الأساسية لأي دراسة علمية، إذ يمثل خريطة الطريق التي يتبعها الباحث لتنفيذ البحث العلمي بشكل منظم ودقيق، ويضمن الالتزام بالمنهجية العلمية وتحقيق أهداف

الدراسة ضمن الإطار الزمني والمكاني المحدد، ويتضمن مخطط المشروع في هذه الدراسة خطوات واضحة بدءًا من تحديد المشكلة وصولًا إلى إعداد التقرير النهائي، مع توضيح الأدوات والأساليب المستخدمة.

أولاً: تحديد مشكلة البحث وصياغتها

تبدأ الدراسة بتحديد مشكلة البحث المتعلقة بـ أثر تقييم الأداء الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وتشمل هذه المرحلة مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، وتحليل الفجوات البحثية التي لم تغطيها الدراسات السابقة، ويهدف هذا الجزء إلى وضع أساس علمي واضح للبحث، وصياغة سؤال البحث الرئيس والأسئلة الفرعية، بما يضمن وضوح نطاق الدراسة وترابطها مع أهدافها النظرية والتطبيقية.

ثانيًا: تحديد أهداف الدراسة وفروضها

بعد تحديد المشكلة، يتم صياغة أهداف البحث العامة والخاصة، بما يعكس الغرض من الدراسة ويحدد ما يسعى الباحث إلى تحقيقه، كما يتم وضع فروض الدراسة الرئيسية والفرعية بصياغة قابلة للاختبار إحصائيًا، مثل: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي" و"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية للعاملين".

ثالثًا: تحديد نطاق الدراسة

يتضمن هذا البعد وضع الحدود الدقيقة للبحث من الناحية المكانية والزمنية والبشرية والمفاهيمية:

المكانية: المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

الزمنية: الفترة من ٢٠١٩ إلى ٢٠٢٤، لمتابعة التطورات الحديثة في نظم تقييم الأداء.

البشرية: العاملون في مختلف المستويات الوظيفية بالمؤسسات الحكومية.

المفاهيمية: المتغيرات الرئيسية، وهي تقييم الأداء الوظيفي (مع أبعاده) والالتزام التنظيمي (مع أبعاده).

رابعًا: الدراسات السابقة والإطار النظري

يتم في هذه المرحلة مراجعة الدراسات السابقة محليًا وعالميًا، وتحليل مدى ارتباطها بموضوع البحث، كما يستخلص منها الفجوات البحثية التي ستسعى الدراسة لسدها، ويشمل ذلك بناء الإطار النظري

لمفهومي تقييم الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، وشرح أبعاد كل متغير، مع تقديم نموذج البحث الذي يوضح العلاقة بين المتغيرات.

خامساً: منهجية البحث وأداة جمع البيانات

يتضمن مخطط المشروع تحديد نوع الدراسة، وهي دراسة وصفية تحليلية، مع توضيح منهج البحث العلمي المستخدم، وطبيعة البيانات (أساسية/ثانوية)، كما يتم تحديد أداة جمع البيانات، وهي عادة استبانة قياس مهيكلة، تحتوي على مقاييس لتقييم الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، وتصميمها بطريقة علمية تضمن موثوقية وصدق النتائج، كما يشمل تحديد العينة المستهدفة، وطريقة اختيارها، وضمان تمثيلها لجميع المستويات الوظيفية.

سادساً: جمع البيانات وتحليلها

بعد تصميم الأداة، يتم تنفيذ جمع البيانات الميدانية من المؤسسات الحكومية المستهدفة، مع مراقبة جودة الاستجابات، ثم يتم إدخال البيانات في برامج التحليل الإحصائي المناسبة، مثل SPSS، لاختبار الفروض الرئيسية والفرعية، ويشمل التحليل استخدام:

- معامل الارتباط.
- تحليل الانحدار.
- اختبارات الفروق الإحصائية بين المجموعات المختلفة.

سابعاً: تفسير النتائج وتقديم التوصيات

يتم تفسير نتائج التحليل الإحصائي في ضوء سؤال البحث والفروض، مع ربطها بالأدبيات السابقة والنموذج النظري، كما تشمل هذه المرحلة تقديم توصيات عملية لتطوير نظم تقييم الأداء في المؤسسات الحكومية، وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ثامناً: إعداد التقرير النهائي

تشمل المرحلة الأخيرة إعداد التقرير النهائي للبحث، مع تنظيمه وفق الهيكل الأكاديمي: المقدمة، مشكلة البحث، أهدافه، الفروض، نطاق الدراسة، الدراسات السابقة، المنهجية، النتائج، المناقشة،

التوصيات، الخاتمة، الملاحق والمراجع، ويحرص الباحث على الالتزام بأسلوب APA في توثيق المراجع، مع تضمين جميع الجداول والرسوم البيانية بشكل منسق.

ويوفر المخطط رؤية واضحة للباحث ولجنة الإشراف، ويضمن تنظيم البحث وإدارته بفعالية، وترتيب الأولويات، وتجنب الأخطاء، مع مراعاة الالتزام بالوقت والموارد، كما يتيح للجنة متابعة مراحل البحث خطوة بخطوة والتأكد من توافق الدراسة مع المعايير العلمية المطلوبة، ويشكل دليلاً لإتمام البحث بنجاح وتحقيق أهدافه بدقة وموضوعية.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة:

١ - دراسة الخليفة، محمد أحمد، والفليح، ياسر بن محمد، (٢٠١٨) " العلاقة بين ممارسة تقييم الأداء والالتزام التنظيمي في القطاع المصرفي السعودي "

هدفت الدراسة إلى:

التعرف على واقع ممارسة تقييم الأداء في القطاع المصرفي بالمملكة العربية السعودية، وقياس العلاقة بين هذه الممارسة ومستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده (المعياري، المستمر، العاطفي).

توصلت الدراسة إلى:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة تقييم الأداء ومستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، وأن الموظفين يظهرون مستويات مرتفعة من الالتزام التنظيمي بشكل عام.

٢ - دراسة عبيد، عبد الحسين حمود، (٢٠١٥)، "الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى تقييم الأداء لدى تدريسيي جامعة الكوفة".

هدفت الدراسة إلى:

دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي ومستوى تقييم الأداء ووسائل التدريس لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية الرياضية في جامعة الكوفة.

توصلت الدراسة إلى:

وجود علاقة ارتباط بين الالتزام التنظيمي وتقييم الأداء، مع أن أعضاء هيئة التدريس لديهم التزام تنظيمي بدرجة واضحة.

٣ - دراسة "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية (بما فيها تقييم الأداء) والالتزام التنظيمي"

هدفت الدراسة إلى:

التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية، تشمل تقييم الأداء، في تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم بمحافظات جنوب الأردن.

توصلت الدراسة إلى:

وجود علاقة إيجابية بين ممارسات الموارد البشرية (بما في ذلك تقييم الأداء) والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة.

٤ - دراسة البواردي، فهد بن بدر، (٢٠٢٢)، "واقع إدارة الأداء الوظيفي في الجهات الحكومية السعودية من وجهة نظر الموظفين".

هدفت الدراسة إلى:

استكشاف واقع إدارة الأداء الوظيفي في الجهات الحكومية السعودية من وجهة نظر العاملين، وتحليل التحديات التي تواجه تطبيق نظام إدارة الأداء.

توصلت الدراسة إلى:

وجود صعوبات في التطبيق مثل ضعف وضوح المعايير، وصعوبات تحديد الأهداف، ونقص التدريب، مما يؤثر على فعالية تقييم الأداء.

A Comparative Study of Performance Appraisal on Effectiveness and Organizational Commitment

هدفت الدراسة إلى:

فحص العلاقة بين جوانب نظم تقييم الأداء (العملية والنظام) ومدى التزام الموظفين داخل مؤسسة صناعية في الهند.

توصلت الدراسة إلى:

أن جوانب عملية التقييم مثل التخطيط وجلسات التغذية الراجعة مرتبطة إيجابيًا بمستوى الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري للموظفين.

The Impacts of Performance Appraisal on Employees' Job

- ٦

Satisfaction and Organizational Commitment

هدفت الدراسة إلى:

دراسة تأثير نظام تقييم الأداء على رضا الموظفين والتزامهم التنظيمي في مؤسسات التمويل الأصغر في غانا.

توصلت الدراسة إلى:

وجود علاقة إيجابية قوية بين عدالة نظام التقييم، وربطه بالترقية والرواتب، ومستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

Impact of Performance Appraisal System on Organizational Commitment Gaza Electricity Case -٧

هدفت الدراسة إلى:

تحليل أثر نظام تقييم الأداء على الالتزام التنظيمي لدى موظفي مؤسسة توزيع الكهرباء في غزة.

توصلت الدراسة إلى:

وجود تأثير إيجابي مباشر لكن ضعيف نسبياً لتقييم الأداء على الالتزام التنظيمي، مع اختلاف قوة التأثير بحسب بعد التقييم (طريقة التقييم والتغذية الراجعة أكثر تأثيراً).

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.

٧- الخليفة، محمد أحمد، والفليح، ياسر بن محمد، (٢٠١٨)، "العلاقة بين ممارسة تقييم الأداء والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على القطاع المصرفي بالمملكة العربية السعودية"، جامعة التكنولوجيا والعلوم، جامعة صداقة، المملكة العربية السعودية.

٨- عبيد، عبد الحسين حمود، (٢٠١٥)، "الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى تقييم الأداء ووسائل التدريس لدى تدريسيي التربية الرياضية - جامعة الكوفة"، Journal of Kufa Studies Center, (37)-(1).

٩- البواردي، فهد بن بدر، (٢٠٢٢)، "واقع إدارة الأداء الوظيفي في الجهات الحكومية السعودية من وجهة نظر الموظفين"، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية.

١٠- Girdharwal, Nitin. (2019).. A comparative study of performance appraisal on effectiveness and organizational commitment. Prabandhan: Indian Journal of Management, 12(11), 47-54.

١١- Agyare, Richard, Yuhui, Gao, Mensah, Louis, Aidoo, Zakaria, & Ansah, Isaac Osei. (2023). The impacts of performance appraisal on employees' job satisfaction and organizational commitment: A case of microfinance

institutions in Ghana. International Journal of Business and Management, 11(9), 281–295.

Swidan, Waleed, Ali, Khaled, & Al Tahitah, Ayman. (2023). The effect of –١٢ performance appraisal system on organizational commitment: Case study .Gaza Electricity Distribution Corporation. ‘Abqari Journal, 29(1), 108–134

الملاحق

١- الاستبيان

عنوان الاستبانة

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

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

م	البيان	الاختيارات
١	الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
٢	العمر	☐ أقل من ٣٠ ☐ من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ ☐ من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ ☐ ٥٠ فأكثر
٣	المؤهل العلمي	☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه
٤	سنوات الخبرة	☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ إلى أقل من ١٠ ☐ من ١٠ إلى أقل من ١٥ ☐ ١٥ فأكثر
٥	المستوى الوظيفي	☐ إداري

☐ فني	
☐ إشرافي	
☐ قيادي	

القسم الثاني: تقييم الأداء الوظيفي (المتغير المستقل)

م	العبارة	١	٢	٣	٤	٥
١	معايير تقييم الأداء الوظيفي في الجهة التي أعمل بها واضحة ومعلنة.	☐	☐	☐	☐	☐
٢	يتم تقييم أدائي الوظيفي بعدالة وموضوعية دون تحيز.	☐	☐	☐	☐	☐
٣	أحصل على تغذية راجعة واضحة بعد عملية تقييم الأداء.	☐	☐	☐	☐	☐
٤	أشرك في مناقشة نتائج تقييم أدائي الوظيفي.	☐	☐	☐	☐	☐
٥	تستخدم نتائج تقييم الأداء في تحسين الأداء والتطوير الوظيفي.	☐	☐	☐	☐	☐

القسم الثالث: الالتزام التنظيمي (المتغير التابع)

م	العبارة	١	٢	٣	٤	٥
١	أشعر بالفخر بالانتماء إلى الجهة الحكومية التي أعمل بها.	☐	☐	☐	☐	☐
٢	أحرص على بذل أقصى جهدي لإنجاح أهداف الجهة التي أعمل بها.	☐	☐	☐	☐	☐
٣	أفضل الاستمرار في العمل بهذه الجهة حتى لو أتاحت لي فرص عمل أخرى.	☐	☐	☐	☐	☐
٤	أشعر بمسؤولية أخلاقية تجاه الاستمرار في العمل بالجهة الحالية.	☐	☐	☐	☐	☐
٥	ألتزم بلوائح وتعليمات العمل حتى في غياب الرقابة المباشرة.	☐	☐	☐	☐	☐

يوضح هذا الجدول أدوات البحث المستخدمة في الدراسة، مع بيان هدف كل أداة، وطبيعة البيانات التي توفرها، وأساليب تحليلها، بما يضمن تحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها وفق المنهج العلمي المعتمد.

م	أداة البحث	الغرض من الأداة	المتغيرات التي تقيسها	طبيعة البيانات	أسلوب التحليل
١	الاستبانة (استمارة الاستقصاء)	جمع البيانات الميدانية المتعلقة بآراء العاملين حول نظام تقييم الأداء الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي	- تقييم الأداء الوظيفي (وضوح المعايير، العدالة، التغذية الراجعة، المشاركة، استخدام النتائج) - الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الاستمراري، المعيارى)	بيانات كمية أولية	الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري) اختبارات الارتباط والانحدار اختبارات الفروق ذات الدلالة الإحصائية
٢	المصادر الثانوية (الكتب والدراسات السابقة)	بناء الإطار النظري والدعم العلمي لمتغيرات الدراسة وتحديد الفجوة البحثية	مفاهيم تقييم الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي	بيانات نوعية ثانوية	التحليل الوصفي والتحليلي
٣	الوثائق والتقارير الرسمية	التعرف على واقع تطبيق نظم تقييم الأداء في المؤسسات الحكومية بالملكة	سياسات وأنظمة الموارد البشرية وتقييم الأداء	بيانات نوعية ثانوية	التحليل المقارن والتحليل الوثائقي

			العربية السعودية		
معامل الارتباط تحليل الانحدار اختبارات (T-Test، ANOVA)	بيانات كمية	جميع متغيرات الدراسة	تحليل البيانات الميدانية واختبار فروض الدراسة	البرامج الإحصائية (SPSS)	٤