

أثر ممارسات تقييم الأداء في تعزيز الولاء العاطفي

- دراسة حالة هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي -

The Effect of Performance Appraisal Practices in Enhancing Emotional Loyalty

- An Exploratory Study Of Professors, Faculty of Economics, University of Shahid Hama Lakhdar El Oued, Algeria -

إبراهيم قعيد^{1*}، كمال مصباحي²، عبد الرزاق درقيش³

¹ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي (الجزائر) (Gaid.ibrahim@gmail.com)

² كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي (الجزائر) (Liodika@gmail.com)

³ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي (الجزائر) (Derquiche.razak88@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2024/05/14؛ تاريخ القبول: 2024/06/05؛ تاريخ النشر: 2024/07/01

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير ممارسات تقييم الأداء وأبعاده (بناء المعايير المستخدمة، أساليب قياس الأداء، مناقشة النتائج، الإجراءات التصحيحية) على الولاء العاطفي، وقد سعينا إلى معرفة ذلك بين أساتذة كلية الاقتصاد في جامعة حمه لخضر بالوادي في الجزائر، ومن أجل معالجة إشكالية البحث استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على دراسة حالة المؤسسة محل الدراسة واستخدمنا الاستبانة كأداة لجمع البيانات، بحيث تحصلنا في النهاية على عينة قوامها 55 أستاذ، واستخدمنا المقاييس الإحصائية في معالجة البيانات عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS، وتوصلنا في النهاية إلى عدة نتائج أهمها عدم وجود بيئة مناسبة لصياغة أساليب قياس الأداء، ونقص أو انعدام مكاتب إدارة الموارد البشرية المكلفة بعملية تقييم الأداء، ووجود تأثير ضعيف للممارسات تقييم الأداء على الولاء العاطفي، وأوصت الدراسة بتوفير بيئة ملائمة لعملية تقييم الأداء، وتوفير مكاتب للإدارة الموارد البشرية متخصصة في عملية التقييم.

الكلمات المفتاح : ممارسات تقييم الأداء؛ ولاء عاطفي؛ جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

تصنيف JEL : J29 ؛ M59.

Abstract: This study aimed to find out the effect of performance evaluation practices and its dimensions - constructing the criteria used, methods of measuring performance, discussing results, corrective actions - on emotional loyalty. We sought to find out this among professors of the Faculty of Economics at Hama Lakhdar University in El Oued in Algeria, and in order to address the problem. In the research, we used the descriptive analytical method based on a case study of the institution under study, and we used the questionnaire as a tool for collecting data, so that in the end we obtained a sample of 55 professors, and we used statistical measures in processing the data through the statistical program SPSS, and in the end we reached several results, the most important of which is the lack of an environment Suitable for formulating methods for measuring performance, the lack or absence of human resources management offices in charge of the performance evaluation process, and the presence of a weak impact of performance evaluation practices on emotional loyalty. The study recommended providing an appropriate environment for the performance evaluation process, and providing human resources management offices specialized in the evaluation process.

Keywords: Performance Evaluation Practices, Emotional Loyalty, Hama Lakhdar El Oued University

Jel Classification Codes: J29; M59.

* المؤلف المرسل.

I - تهييد :

تحاول المؤسسات بمختلف تخصصاتها سواء كانت صناعية أو تجاري أو تعليمية أو ذات مسؤولية اجتماعية من النهوض وتحسين أدائها بشكل دائم ومستمر دون التوقف في نقطة محددة، وهذا السبب رئيسي هو اشتداد حدة المنافسة وكذلك فرض الذات بين باقي المؤسسات، وازدياد القبول عليها من طرف الجمهور هذا من ناحية ومن ناحية أخرى مواكبة التطور الكبير الذي يمر به العالم وخاصة في الأعوام الأخيرة، حيث يعتبر تقييم الأداء من أهم الأهداف التي تتطلع إليها إدارة الموارد البشرية وكذلك لها دور كبير من جانب الاقتصادي وهذا من أجل تحديد كفاءة الموظفين ومن أجل حث باقي الموظفين إلى تحسين وتطوير أدائها، وكذلك تعطي تصور دقيق للمؤسسة لكل موظف ولكل منصب، ومن جهة ثانية يعطي نظام تقييم الأداء السليم وخالي من العيوب حيزا كبيرا ومعطيات لدى متخذي القرار من أجل تحديد جدارة وكفاءة كل موظف من أجل القيام بعمله على أكمل وجه، بحيث يجب التماسي مع التطورات الكبيرة في أساليب قياس الأداء من أجل أن تتناسب هذه الأساليب مع كل فئات وكل مستويات في المؤسسة، وكذلك مع البيئة المحيطة بها، ومع العلم أنه يجب استخدام طرق ومناهج وأساليب واضحة لا يسودها الغموض ولا التعقيد للوصول إلى أهداف المؤسسة بكل سهولة وراحة، وتسعى دائما المؤسسات إلى تعزيز ولاء ورضا موظفيها من كل النواحي سواء كان جانب مادي من تحسين أجورهم ومنحهم علاوات وهدايا والأهم من هذا الجانب العاطفي والمعنوي كالتكريميات والترقيات من أجل ضمان المؤسسة بقاء كفاءتها واستمرارهم معها، وهذا ما ينتج عليه الابتكار والابداع من طرف موظفين المؤسسة وكذلك التعاون فيما بينهم من أجل مواجهة التحديات والمشاكل التي تواجه المؤسسة.

1.I - مشكلة البحث: يعد التحديد الفعلي لأداء الموظفين من أهم أهداف إدارة الموارد البشرية، حيث يمكننا من خلال عملية تقييم الأداء العثور على الفجوة في عدم معرفة الأبعاد الأساسية لعملية التقييم لدى إدارة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، حيث نرى أن عملية التقييم وإن كانت قليلة ليست واضحة لأنها في العموم تكون سرية ودون علم المراد تقييمه، حيث يجب على الإدارة أن تقوم بعملية التقييم بطريقة عقلانية وموضوعية معتمدة على أساليب قياس واضحة لدى الجميع، وأن تكون علنية من اكتساب ثقة الأساتذة ونشر روح التعاون والتآزر وهذا ما يعزز من ولاء الأساتذة للجامعة وكلية ونخص بالذكر الولاء العاطفي، وللوصول بكلية إلى مصاف الكليات ذات جودة في تدريس، وكذلك استقطاب الكفاءات، ومن هنا يمكننا تحديد الإشكالية الرئيسية « ما هو أثر ممارسات تقييم الأداء على الولاء العاطفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي؟ ».

2.I - أهداف البحث: يعتبر أهم هدف لبحث هو معرفة مدى تأثير ممارسات تقييم الأداء على الولاء العاطفي، وكذلك تحديد قوة العلاقة بين الممارسات تقييم الأداء والولاء العاطفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي ومحاولة إدخال هذه الثقافة والمتمثلة في أساليب تقييم الأداء.

3.I - أهمية البحث: يمكننا تقسيم الأهمية إلى قسمين:

أ- الأهمية النظرية: وتتمثل هذه الأهمية في كل هذا الموضوع جديد في الجزائر حيث حولنا إثراء بحثنا بمجموعة كبيرة وواسعة من المعلومات وهذا من أجل الوصول إلى وجود أو عدم وجود علاقة وتأثير بين ممارسات تقييم الأداء والولاء العاطفي في سلك التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

ب- الأهمية العلمية: إن إنشاء أساليب قياس الأداء سليمة ومرجعية في كلية الاقتصاد يساهم و بشكل كبير في حل المشاكل الذي يعاني منه سلك التدريس في كلية الاقتصاد وهذا عن طريق تشخيص كلي للبيئة الداخلية والخارجية للكلية.

4.I - نموذج الدراسة: النموذج الافتراضي يبين العلاقة بين ممارسات تقييم الأداء وعلاقته بالولاء العاطفي. أنظر الشكل رقم (1)

5.I - فرضيات الدراسة: وتمت صياغة الفرضية الرئيسية التالية: يوجد تأثير بين ممارسات تقييم الأداء والولاء العاطفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي. و ينبثق عليها فرضيات فرعية:

أ- يوجد تأثير لبعده بناء المعايير المستخدمة على الولاء العاطفي.

ب- يوجد تأثير لبعده أساليب قياس الأداء على الولاء العاطفي.

ج- يوجد تأثير لبعده مناقشة النتائج على الولاء العاطفي.

د- يوجد تأثير لبعده الإجراءات التصحيحية على الولاء العاطفي.

6.I - الدراسات السابقة:

◀ دراسة عياش بن موسى الحربي و آخرون¹، أثر تقييم الأداء الوظيفي على أداء العاملين في الشركات المياه بمدينة الرياض، جامعة الجميع الذكية، كلية الإدارة، للحصول على متطلبات ماجستير، إدارة، 2023، ص 85 - 149.

شملت هذه الدراسة أثر تقييم الاداء الوظيفي على أداء العاملين في شركات المياه بمدينة الرياض و التطرق إلى الأبعاد تقييم الأداء وأثرها على أداء العاملين، وأعتمد الباحثون في معالجة الاشكالية على المنهج الوصفي التحليلي، و شملت الدراسة على 374 من العاملين في شركات المياه بالرياض بالمملكة العربية السعودية، وتمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الاحصائي SPSS. أظهرت النتائج على أن تقييم الأداء الوظيفي في شركات المياه له أثر كبير وإيجابي بين تقييم الأداء الوظيفي وأداء العاملين. اختتمت الدراسة بمجملة من التوصيات منها ضرورة الاهتمام أكثر بموضوع الأداء، من خلال وضع برنامج دوري لعملية تقييم، كما ينبغي على إدارة الموارد البشرية الاهتمام بكل من شأنه أن يؤدي الى تحسين مستوى أداء الوظيفي.

◀ دراسة محمد حمزة امين عبد الله²، محددات الولاء التنظيمي وأثاره، دراسة تحليلية المجلة العلمية كلية الآداب جامعة بين سوف مصر 2022 ص – ص 1 – 69.

تطرق الباحث الى محددات الولاء التنظيمي وأثارها حيث شملت أبعاد الولاء في المناخ التنظيمي الرضا الوظيفي العدالة الثقافية الدعم التنظيمي ضغوط العمل الصمت الوظيفي ونمط القيادة الثقافة التنظيمية التمكين والتدريب النشاط الاتصال التعلم نوعية حياة العمل و أثارها المتمثلة في سلوك المواطنة التنظيمية، والأداء الوظيفي، حيث تعد الدراسة من الدراسات التحليلية، وقد أعتمد الباحث على طريقة المراجعة المنهجية للأدبيات والتي تعتمد على تحليل البيانات الثانوية والتحليل البعدي والكيفي للأدبيات. توصلت هذه الدراسة الى التعرف على محددات الولاء التنظيمي وأثارها، وتحليل نتائج مجموعة من الدراسات السابقة التي أجريت في العديد من المجتمعات والتنظيمات بين 2003 إلى 2022، أي وجود علاقة قوية بين عناصر أو محددات الولاء التنظيمي والأثار الناجمة عنه، حيث أشار الباحث إلى الاهتمام الكبير بعنصر الولاء التنظيمي نظرا لأهميته وتأثيره على العديد من المخرجات التنظيمية والأثر الذي يتركه على الفرد مع البيئة عمله، ويعد مؤشرا لقياس مستوى وجودة المخرجات التنظيمية.

◀ دراسة بوطيبة مختارية، عامر جلال نزهة³، تأثير نظام تقييم الأداء الوظيفي على تحفيز في العمل دراسة حالة استبانة لعينة من أساتذة الطور الثانوي في الجزائر، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، جامعة محمد ابن احمد وهران 2 الجزائر، المجلد 25 العدد 2 السنة 2022 ص- ص 313 – 333.

تطرق الباحثين إلى معرفة تأثير تقييم الأداء الوظيفي على تحفيز في العمل، حيث أعتمد الباحثين في معالجة الإشكالية على المنهج التحليل الاحصائي وضم مجتمع الدراسة على 650 استبانة استرجع منها 539 استبانة من أساتذة الطور الثانوي موزعه على 33 ولاية عبر الوطن، وتمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الاحصائي SPSS. توصل الباحث في هذه الدراسة إلى العديد من النتائج منها إبراز تأثير تقييم الأداء الوظيفي على التحفيز أساتذة الطور الثانوي، ووضع شروط فعالة لهذا النظام من حيث الدورية و تجنب الاخطاء وتعميم المساواة. أوصت الدراسة على أن الأستاذ المحفز إيجابيا والراضي عن عمله يساهم في تحقيق العمل، وهذا يستند على وضع نظام تحفيزي ملائم وعادل نظير ما يقدمه الأستاذ وذلك من أجل المساهمة الإيجابية في التعليم.

◀ دراسة صبرينة عمي علي⁴، الحوافز وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد 2، 2021، ص- ص 103 – 133.

تطرق هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الحوافز وعلاقتها بمستوى الولاء الوظيفي، وأعتمد الباحث في معالجة الإشكالية على المنهج الإحصائي الوصفي، حيث ضم مجتمع الدراسة 152 موظف من فرع المكيفات الهوائية لشركة كوندور، وتمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الإحصائي SPSS. هدفت هذه الدراسة الى كشف العلاقة القائمة بين الحوافز ومستوى الولاء التنظيمي، حيث قدمت تشكيلة من التوصيات المتمثلة في تعزيز الولاء التنظيمي لدى المؤسسة الاقتصادية والإنتاجية، وفتح آفاق جديدة علمية في موضوع الحوافز داخل المؤسسة.

◀ دراسة بوالشرش كمال⁵، استراتيجيات تقييم الأداء لتحقيق الولاء الوظيفي، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرط فونيا، جامعة عنابة، الجزائر، مجلة الابحاث النفسية والتربوية، العدد 10، 2017، ص- ص 27 – 49.

تهدف هذه الدراسة إلى بحث الأداء الوظيفي بأبعاده (الجهد، القدرات، إدراك الدور) الذي يقوم به الفرد داخل المؤسسة لتحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية، وكذلك تطرق إلى عملية تقييم الأداء وأثرها على الموظف. توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: توكيل عملية تقييم الأداء إلى المختصين ذوي الخبرة، الحكم على كفاءة الفرد من خلال تقييم أدائه. وأوصت هذه الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري في عملية التقييم.

◀ دراسة زيني فريدة⁶، الولاء التنظيمي وتأثيره على أداء العاملين، دراسة ميدانية إلى العاملين في الشركة الوطنية للكلور، مستغانم الجزائر، جامعة حميس مليانة، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 07 سبتمبر 2012، ص – ص 195 – 222.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الولاء التنظيمي بأبعاده العاطفي والمستمر والمعياري وتأثيره على أداء الموظفين، حيث تتمثل أبعاده في: (الاستمرار في العمل وتفضيل الموظفين لتحسين أداؤهم وشعورهم بالفخر، وازدياد رغبة الموظفين بالبقاء في المؤسسة). حيث أعتمد الباحث في معالجة الإشكالية على المنهج الوصفي التحليلي، وأعتمد على الاستبانة حيث بلغ مجتمع الدراسة (50) عينة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الإحصائي SPSS.

توصلت الدراسة إلى النتائج وتتمثل في إبراز مدى أهمية الولاء التنظيمي لدى الموظفين في تحقيق أهداف المؤسسة، وتقليل الكثير من التكاليف الناجمة عن التخريب والهدر الوقت والممارسات اللاأخلاقية في العمل والسلوكيات السلبية الأخرى.

أوصت الدراسة بالاهتمام بالولاء التنظيمي لتحقيق التوجه الذاتي للموظفين نحو تحقيق الأهداف المرسومة لتقدم ما هو جديد، يضمن للمؤسسة الاستمرار والمنافسة والازدهار، ويكسب ثقة الموظفين بها والرضا عنها، والتركيز على العلاقات الانسانية للأساليب الحديثة في القيادة والتحفيز والإشراف، وتوفير المناخ التنظيمي المشجع على الولاء والعمل المخلص.

◀ دراسة محمد محمود طلحة كوان سالم، وآخرون⁷، أثر ممارسات تقييم الأداء في تعزيز الولاء التنظيمي، دراسة استطلاعية للآراء العاملين في الشركة العامة لتصنيع الحبوب، فرع صلاح الدين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت العراق، مجلة اقتصاديات الأعمال، العدد 1، 2021، ص-ص 25-41.

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار تأثير ممارسات تقييم الأداء بأبعادها (بناء المعايير المستخدمة، قياس الأداء، مقارنة الأداء بالمعيار، مناقشة النتائج مع العاملين، الإجراءات التصحيحية) على الولاء التنظيمي بأبعاده (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء المعياري).

حيث أعتمد الباحثون على المنهج الوصفي الإحصائي وبعض المقاييس الإحصائية في قياس المتغيرات، وتمت معالجة البيانات الميدانية باستخدام برنامج الإحصاء SPSS، وبلغ مجتمع الدراسة 63 موظف من العاملين في الشركة العامة لتصنيع الحبوب، فرع صلاح الدين، بتوزيع الاستبانة بطريقة عشوائية.

توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة وتأثير بين ممارسات تقييم الأداء والولاء التنظيمي. وأوصت هذه الدراسة بضرورة العمل على مواكبة التطورات الحديثة في مجال تقييم الأداء وكذلك سبل تعزيز الولاء التنظيمي.

7.I - الإطار النظري للدراسة: سنتناول في هذا الجزء ممارسات تقييم الأداء والولاء العاطفي.

1.7.I - ممارسات تقييم الأداء: تعرف ممارسات تقييم الأداء على أنها هي العملية التي تستطيع بواسطتها المؤسسات معرفة نشاط الموظفين في إنجاز المهام الموكلة لهم وفق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة، فهو أداة لقياس وتقدير جهود الموظف، وذلك للتعرف على مستوى أدائه وعلى جوانب الضعف والقوة واقتراح التغييرات والحلول التي يحتاجها بهدف تحسين أدائه وتطويره.⁸

وترتكز عملية تقييم الأداء على عنصرين أساسيين هما:

- وجود معدل أو مستوى معين ينبغي أن يصل إليه الفرد؛
- قياس الأداء الفعلي ومقارنته بالمعدل المطلوب.

ويمكن تعريف تقييم الأداء على أنه هو المرآة التي تعكس وضع المنظمة من مختلف الجوانب، فإن تقييم الأداء هو عملية منهجية ودورية تقوم بتقييم الأداء الوظيفي لكل موظف وإنتاجيته فيما يتعلق ببعض المعايير المحددة مسبقاً والأهداف التنظيمية ولذلك فهو عبارة عن نتائج المخرجات التي يتم الحصول عليها من العمليات والمداخلات التي تعكس قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها على الأمد الطويل.

2.7.I - خطوات تقييم الأداء: إن الاختلاف في مستويات تقييم الأداء وكذلك الاختلاف في طبيعة المؤسسة والوظائف واختلاف وجهات النظر لدى المفكرين والباحثين، كذلك تقييم الأداء على مستوى الأفراد يختلف على المستوى الكلي، مما جعل من الصعب تحديد خطوات تقييم الأداء، غير أنه وبشكل عام يمكن حصر وتحديد خطوات تقييم الأداء في أربع مراحل أساسية وهي:⁹

أ- بناء المعايير المستخدمة لتقييم الأداء: وهي أنظمة دقيقة تقابل النتائج المراد الوصول إليها وفق للأهداف التنظيمية للمنظمة وبناء المعايير تعتبر الخطوة الأولى والجوهرية لتنفيذ الجيد ودقيق لتقييم الأداء في مختلف الدرجات الإدارية ونخص بالذكر المستوى الوظيفي وكذلك التنفيذي للموظفين، وتختلف هذه المعايير باختلاف المنظمة، وباختلاف الأهداف المراد تحقيقها، فقد تكون معايير كمية أو غير كمية أو إحصائية، وتظم عدة عناصر مثل حجم الانتاج، التكلفة، الجهد المبذول، الوقت وغيرها.

ب- أساليب قياس الأداء: يعد تحديد أساليب قياس الأداء من أهم الجوانب التي تتضمنها سياسة تقييم الأداء والأساس الذي تقوم عليه، حيث يرى الباحثون على أنه ذلك الناتج أو العائد المتحصل عليه وذلك بناء على المؤشرات التي مكن ملاحظتها مثل لوحة القيادة وأسلوب أصحاب المصالح ورضا العملاء و النتائج المتحصل عليها، لكن أهمية قياس الأداء لا تكمن في القياس بحد ذاته بل الحصول على البيانات والمعلومات التي تساعد المؤسسة في إتخاذ القرارات السليمة ومعرفة مكان الخلل أو التقصير ومعالجته.¹⁰

ج- مناقشة النتائج: تهدف هذه العملية الوصف الدقيق للانحراف والاختفاء التي حدثت في عملية بناء المعايير وكيفية تطبيق الأساليب على أرض الواقع، ويتم التوجه إلى المرحلة الإجراءات التصحيحية إما في حالة توافق النتائج مع المعايير الموضوعية وتكون الرقابة بسيطة وغير معقدة، وأما في حالة عدم توافق النتائج مع المعايير الموضوعية فتكون الرقابة صارمة ودقيقة من أجل تصحيح الاختفاء وتوافق النتائج مع المعايير الموضوعية للخروج بأفضل نتيجة لتقييم أداء العاملين.

د- الإجراءات التصحيحية: وهي تلك العملية والتحسينات التي يتم إدخالها للتعديل وللقضاء على أسباب عدم المطابقة وذلك من خلال البحث عن أسباب ومكان الخلل ومعالجته أينما كان وفي أي مرحلة من المراحل، حيث لا يكفي أن يتم تصحيح الاختفاء فقط بل يجب سن قوانين ومعايير من أجل استباقية وتجنب حدوثها في المستقبل.

3.7.I- أهمية تقييم الأداء: تعد عملية تقييم ذات أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسة ككل وكذلك على مستوى العامل بحد ذاته، حيث تظهر أهميتها كونها أداة لقياس كفاءة الموظفين ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:¹¹

- يستخدم تقييم الأداء كأداة لتزويد الإدارة في المؤسسة بالمعلومات التي تخص الموظفين جميعاً؛
- يسمح تقييم الأداء للرئيس بالتعرف على سير العمل في المؤسسة والتعرف على مستوى أداء الموظفين لعملهم؛
- يمثل تقييم الأداء قاعدة أساسية يركز عليها المدراء في المؤسسة لتحقيق أهدافها؛
- يسمح تقييم الأداء على معرفة نواحي القصور والضعف في المؤسسة ومحاولة معالجتها؛
- يوفر تقييم الأداء المعلومات الأساسية والمهمة التي يستند عليها في عملية اتخاذ القرار؛
- يعتبر تقييم الأداء حلقة من حلقات الرقابة فتقييم الأداء يتيح للرئيس الاطلاع المستمر على أداء الموظفين داخل المؤسسة؛
- تحقيق العدالة بين الموظفين وذلك من خلال تقييمهم حسب المهارات والكفاءات التي لديهم؛
- استخدام نتائج تقييم الأداء في عادة هيكلية وتقييم برامج إدارة المواد البشرية وبالأخص فيما يتعلق بالتعيين والترقية والتكوين، وإحداث توازن داخل المؤسسة.

4.7.I- الولاء العاطفي: وتعددت التعاريف حول الولاء العاطفي والتي سنذكر منها التعريف الآتي:

- يعرف الولاء العاطفي بدرجة شعور العامل بالانتماء والالتساب وولائه للمؤسسة وجدانياً ونفسياً، حيث يتأثر هذا البعد بإدراكه للخصائص المميزة لعمله من حيث تنوع المهارات لدى العامل ودرجة الاستقلالية وأهمية العمل، والتغذية الراجعة من الاشراف، كما أن هذا الجانب من الولاء يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن بيئة المؤسسة تسمح له بالمشاركة الفعالة وإبداء الرأي في عملية صناعة القرارات الخاصة به وبأمور العمل، يعد الولاء العاطفي جزء من الولاء التنظيمي.¹²

- ويمكن القول أن الولاء العاطفي: هو ولاء وجداني يجعل هذا الفرد محب للمؤسسة التي يعمل فيها ويدافع عن أهدافها وعن بقائها حتى وإن كانت على حساب حقوقه.

II - الطريقة والأدوات :

سنتناول في هذا الجزء الدراسة الميدانية لتأثير ممارسات تقييم الأداء في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، حيث استخدمنا الاستبانة في جمع البيانات، وضم الشق الأول والمتمثل في ممارسات تقييم الأداء ستة عشر (16) عبارة، والشق الثاني والمتمثل الولاء العاطفي أربع (4) عبارات.

1.II- أدوات الدراسة: اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي في معالجة الإشكالية، واستخدما في جمع البيانات في جزء النظري الكتب والمقالات العلمية، وكذلك الأطروحات والمذكرات الأكاديمية، وفي الجانب الميداني استخدمنا الاستبانة، وتمت معالجة البيانات الميدانية بالأساليب الإحصائية وبرنامج الإحصائي SPSS، وتكون مجتمع الدراسة مكون من أساتذة كلية الاقتصاد بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، حيث تم توزيع استبانة الاستبانة وقد استرجعنا 55 استبانة، حيث كانت نسبة الاستبانة الصالحة لتحليل 91.67%.

2.II- ثبات أداة الدراسة: من خلال الجدول (1) اختبار معامل ألفا كرونباخ (انظر الملحق) أن معاملات ثبات كل أبعاد الاستبانة أكبر من الحد الأدنى المتفق عليه، وهو أن يكون معامل الثبات أكبر من 0.60 بحيث تراوحت معاملات الثبات بين 0.785 و0.567 كما أن معامل ثبات محور ممارسات تقييم الأداء يساوي 0.734 وهو أكبر من 0.60، بالإضافة إلى أن معامل ثبات الولاء العاطفي يساوي 0.667 في حين أن معامل الثبات للاستبانة ككل هو 0.7 وهو ما يعني أن هناك استقرار بدرجة جيدة في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بنسبة كبيرة إذا تم إعادة توزيعه على نفس أفراد العينة عدة مرات.

III- النتائج ومناقشتها :

III.1- اختبار الفرضية الرئيسية و الفرضيات الفرعية: وذلك عبر النقاط التالية:

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: من خلال الجدول (2) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر بعد بناء المعايير المستخدمة على الولاء العاطفي (انظر الملحق) - أظهرت نتائج الدراسة لمعامل الانحدار الخطي البسيط وجود ارتباط موجب طردي ضعيف لبعده بناء المعايير المستخدمة لدى هيئة التدريس كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي كمتغير مستقل و الولاء العاطفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (R) بقيمة 0.370.

- بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) 0.137، هذا يدل على وجود ولاء عاطفي ضعيف داخل المؤسسة محل الدراسة من خلال بعد بناء المعايير المستخدمة كمتغير مستقل وتساهم بنسبة 13.7% في الولاء العاطفي داخل المؤسسة كمتغير تابع وهي قدرة تفسيرية منخفضة.
- نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار (F) 8.418، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لأن قيمة (Sig) تساوي (0.005) وهي أقل من (0.05). على ضوء النتائج السابقة، فإننا: "توجد تأثير لبناء المعايير المستخدمة على الولاء العاطفي".

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: من خلال الجدول رقم (03) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر أساليب قياس الاداء على الولاء العاطفي (انظر الملحق) أظهرت نتائج الدراسة لمعامل الانحدار الخطي البسيط وجود ارتباط موجب طردي ضعيف لأساليب قياس الاداء المستخدمة لدى هيئة التدريس كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي كمتغير مستقل و الولاء العاطفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (R) بقيمة 0.382.

- بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) 0.146، هذا يدل على وجود ولاء عاطفي ضعيف داخل المؤسسة محل الدراسة من خلال بعد أساليب قياس الاداء كمتغير مستقل وتساهم بنسبة 13% في الولاء العاطفي داخل المؤسسة كمتغير تابع وهي قدرة تفسيرية منخفضة.
- نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار (F) 9.04، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لأن قيمة (Sig) تساوي (0.004) وهي أقل من (0.05). على ضوء النتائج السابقة، فإننا: "توجد تأثير بين أساليب قياس الاداء و الولاء التنظيمي".

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: من خلال الجدول رقم (04) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر مناقشة النتائج على الولاء العاطفي (انظر الملحق) أظهرت نتائج الدراسة لمعامل الانحدار الخطي البسيط ولا توجد علاقة ارتباط لأثر مناقشة النتائج المستخدمة لدى هيئة التدريس كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي كمتغير مستقل و الولاء العاطفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (R) بقيمة 0.227.

- بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) 0.052، هذا يدل على وجود ولاء عاطفي ضعيف داخل المؤسسة محل الدراسة من خلال بعد أساليب مناقشة النتائج كمتغير مستقل وتساهم بنسبة 5.2% في الولاء العاطفي داخل المؤسسة كمتغير تابع وهي قدرة تفسيرية منخفضة.
- نموذج الانحدار البسيط غير معنوي حيث بلغت قيمة اختبار (F) 2.883، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لأن قيمة (Sig) تساوي (0.095) وهي أكبر من (0.05). على ضوء النتائج السابقة، فإننا: "لا توجد تأثير بين مناقشة النتائج و الولاء التنظيمي".

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: من خلال الجدول رقم (05) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الإجراءات التصحيحية على الولاء العاطفي. (انظر الملحق) أظهرت نتائج الدراسة لمعامل الانحدار الخطي البسيط وجود ارتباط موجب طردي ضعيف لأساليب الإجراءات التصحيحية المستخدمة لدى هيئة التدريس كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي كمتغير مستقل و الولاء العاطفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (R) بقيمة 0.370.

- بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) 0.137، هذا يدل على وجود ولاء عاطفي ضعيف داخل المؤسسة محل الدراسة من خلال بعد أساليب الإجراءات التصحيحية كمتغير مستقل وتساهم بنسبة 12.1% في الولاء العاطفي داخل المؤسسة كمتغير تابع وهي قدرة تفسيرية منخفضة.

- نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار (F) 8.430، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لأن قيمة (Sig) تساوي (0.05) وهي تساوي (0.05). على ضوء النتائج السابقة، فإننا: "توجد تأثير بين الإجراءات التصحيحية و الولاء التنظيمي".

5- اختبار الفرضية الرئيسية: من خلال الجدول رقم (6) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر ممارسات تقييم الأداء على الولاء العاطفي (انظر الملحق) - أظهرت نتائج الدراسة لمعامل الانحدار الخطي البسيط وجود ارتباط موجب طردي ضعيف لممارسات تقييم

الأداء لدى هيئة التدريس كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي كمتغير مستقل و الولاء العاطفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (R) بقيمة 0.537
 - بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) 0.289، هذا يدل على وجود ولاء عاطفي ضعيف داخل المؤسسة محل الدراسة من خلال بعد ممارسات تقييم الاداء كمتغير مستقل وتساهم بنسبة 23.2% في الولاء العاطفي داخل المؤسسة كمتغير تابع وهي قدرة تفسيرية منخفضة.
 - نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار (F) 5.078، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لأن قيمة (Sig) تساوي (0.02) وهي أقل من (0.05). على ضوء النتائج السابقة، فإننا: "توجد علاقة بين ممارسات تقييم الأداء و الولاء العاطفي".

2.III- مناقشة النتائج: على ضوء النتائج المتحصل عليها في تحليل الانحدار الخطي سنحاول مناقشتها وتفسيرها من خلال ما يلي:

01- توجد تأثير لبناء معايير المستخدمة على الولاء العاطفي: تشير العلاقة الموجبة ضعيفة بين بناء المعايير المستخدمة والولاء العاطفي في كلية الاقتصاد بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي إلى أن وضع إجراءات سليمة لعملية تقييم الأداء قبل وضع أساليب قياس الأداء، بمعنى توفير جميع الشروط لتكون عملية التقييم سليمة من أجل إرضاء جميع الاطراف في الكلية، وهذا يتطلب توفير كفاءات من أجل دراسة البيئة الداخلية والخارجية للكلية أو ما يعرف بعملية التشخيص، ودراسة سلوك الأفراد لتحقيق نتائج أفضل وتحسين فاعليتها في تحقيق أهدافها، ويرجع هذا التأثير الموجب الضعيف إلى أن هذه الثقافة لازلت ضعيفة نسبيا في الجامعة ككل، وهذا راجع أيضا إلى أن ليس هناك أسس قوية ولا أرضية ترتكز عليها هذه العملية وكذلك نقص الكوادر والكفاءات لعملية تشخيص البيئة، وهذا راجع إلى نقص أو انعدام العوامل المادية مثل مكاتب الموارد البشرية المختصة في التقييم والتكنولوجيا وكذلك العامل المعنوي مثل الثقافة التقييم الأداء وتهيئة الأفراد معنويا لتقبل عملية التقييم الخاصة بهم بكل رحابة صدر.

02- توجد تأثير بين أساليب قياس الأداء و الولاء العاطفي: يشير التأثير الموجب الضعيف لأساليب قياس الأداء على الولاء العاطفي لكلية الاقتصاد بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، على أنه ليس هنالك أساليب واضحة لقياس الأداء وذلك بسبب ما تطرقنا إليه في التحليل السابق حيث أنه لا يمكن صياغة أساليب قياس الأداء ولا توجد أرضية ولا متطلبات ترتكز عليها هذه الأساليب، وكذلك عدم توفر كفاءات لوضع أساليب قياس الأداء، وعدم توافق الأساليب مع الفرد المراد تقييمه، فمثلا يتم تعميم أساليب قياس تقليدية على جميع الموظفين الموجودين في الجامعة وذلك دون مراعات مدة العمل والتأهيل العلمي ولا المنصب ولا السن، ومن الملاحظ أنه لا يوجد دورات مجانية ولا ندوات علمية مكثفة إلا بنسب قليلة للغاية، ومن خلال دراستنا تبين لنا عدم وجود تحفيز معنوي للأساتذة الذين يبرهنون عن تفوقهم وتفانيهم، ونرى أن هناك عيب كبير في التحفيز المادي حيث أن التحفيز المادية ضعيفة أو معدومة ونجد أن معايير الترقية والامتياز تعتمد في معظمها على مدة العمل في الجامعة وليس على تقييم الأداء مع أنه يجب أن تكون الترقية تعتمد على أسلوب معين خاضع إلى مدة العمل و أداء الأستاذ، ومن الملاحظ أن نظام الأجور في الجزائر من الأنظمة التقليدية باعتماده على الأجر الثابت الشهري أو الدوري دون الاعتماد على الأداء في الأجر، وهذا ما يجعل جميع الموظفين يؤدون مهامهم الموكلة لهم دون اجتهاد بسبب الأجر الثابت.

03- عدم وجد تأثير بين مناقشة النتائج و الولاء العاطفي: يشير عدم وجود تأثير لمناقشة النتائج على الولاء العاطفي بكلية الاقتصاد بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي إلى العامل الفيزيولوجي للفرد المراد تقييمه وبالأخص إذا كانت النتائج سلبية أو قريبة من السالب فهذه طبيعة الفرد حيث يكون في حالة تهرب من النتائج السلبية وهذا راجع إلى ما تطرقنا إليه في التحليل السابقة من عدم وجود المتطلبات الأساسية لإقامة نظام تقييم سليم ومرجعى، وكذلك عدم توافق أساليب قياس الأداء مع العينة المراد تقييم أدائها حيث تكون النتيجة أكيدة في عدم رضا الفرد عن النتائج المتحصل عليها، لأن هذه النتائج لا تنطبق عليه، ومما لاحظناه من كلية الاقتصاد أن الاستاذ يقوم بأعباء إضافية زائدة عن عمله الاساسي، بمعنى حجم ساعي أكبر وهذا مما يزيد من الضغط على الأستاذ، وكذلك ضيق حجرات الدراسة وعدد الطلبة داخل حجرة التدريس الذي هو أكثر مما هو متعارف عليه، أن معظم الأساتذة يقومون بتدريس مقاييس ليس لهم بها صلة إنما بأمر من الإدارة لسد الفراغ وذلك لعدم وجود أساتذة لتلك المقاييس والعمل لساعات إضافية، وهذا مما يزيد من عدم رضا الاستاذ، كذلك توقيت الدراسة وبالأخص في فصل الحرارة ومن المعلوم أن الولاية ذات درجات حرارة مرتفعة، مما يجعل الاستاذ منهك ومتعب من اجتماع هذه العوامل مع بعضها.

04- يوجد تأثير للإجراءات التصحيحية على الولاء العاطفي: يشير التأثير الموجب الضعيف للإجراءات التصحيحية على الولاء العاطفي بكلية الاقتصاد بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي على رغبة نسبة لا بأس بها من العينة المدروسة في محاولة تغيير الوضع الراهن سواء إن كان هذا من طرف الإدارة والأساتذة و بنسبة أقل الطلبة وذلك من خلال توفير بعض الامكانيات لتهيئة محيط الكلية من أجل بناء نظام تقييم مرجعي وذلك من ناحية توفير مكتب للموارد البشرية يهتم بعملية التقييم، ويتعاطى مع هذا الموضوع بكل مرونة، وكذلك محاولة تغيير موقف العينة المراد تقييم أدائها على أن عملية التقييم عملية إيجابية، وتكليف كل أستاذ باختصاصه التدريسي، وتوفير جميع سبل الراحة بالأخص فيما

يتعلق بحجرات التدريس وعدد مقبول للطلبة في القاعة وتوفير أجهزة العرض ليتسنى للأستاذ إيصال المعلومة كاملة، وتحصيل علمي أكبر للطلاب، وبث روح التعاون بين الاساتذة والادارة من أجل تعامل مع مشكلات بمرونة، ولتحفيز الأستاذ من أجل مواصلة تحسين أداءه، حيث يكون التحفيز مادي بزيادة الأجور ومنح علاوات مالية وتحفيز معنوي والمتمثل في الترقيات والشهادات.

05- وجود تأثير ممارسات تقييم الأداء على الولاء العاطفي: يشير التأثير الموجب للضعيف لممارسات تقييم الاداء ككل على الولاء العاطفي على أن هذه العملية هي عملية جديدة في الجزائر، لأن أنظمة الأجور في الجزائر تعتمد على الأجر الثابت وليس على تقييم الأداء، وفيما يتعلق بكلية الاقتصاد فقد وجدنا أن هناك بوادر قليلة لمحاولة تطبيق هذا النظام من خلال تهيئة محيط الكلية بما هو متاح وتوظيف بعض الكفاءات في الاعلام الالي والموارد البشرية ، وتخصيص لكل فئة من الفئات الوظيفية أسلوب تقييم وقياس الاداء خاص بهم دون تعميم أسلوب واحد على كل فئات، ومن ناحية مناقشة النتائج فقد وجدنا أن هناك فئة قليلة من عينة الدراسة تفاعلت مع هذا البعد بسبب العامل الفيزيولوجي للفرد وعدم تقبلهم لتقييم أدائهم وبالأخص إذا كانت النتائج سلبية ومع عدم توفر أسلوب الراحة داخل الجامعة، و تناقض أساليب القياس مع أفراد العينة، ومن خلال دراستنا وجدنا أن إجراءات التصحيحية محدودة و بشكل كبير بسبب عدم توفر الوسائل لتنفيذها، والتمسنا في الكلية بعض الاجراءات وهذا لخلق روح التعاون بين الأساتذة، وتقبل الفرد محل الدراسة أو العامل النقد البناء لأن هذا النقد ينمي ويطور من قدرات الأستاذ في التعامل مع الطلبة و تعاطي مع المشاكل برحابة صدر، والتعاون مع الادارة والطلبة من أجل الارتقاء بالكلية لمزيد من الازدهار و التقدم.

IV- الخلاصة :

تعد ممارسات تقييم الأداء من السياسات التي تطبق بصفة بسيطة في مجتمعنا، وهذا راجع إلى الجانب الفيزيولوجي للفرد في بيئتنا ومن خلال دراستنا وغوصنا في الموضوع توصلنا إلى العديد من **النتائج:**

- وجود علاقة معنوية ضعيفة بين ممارسات تقييم الأداء والولاء العاطفي.
- وجود تأثير معنوي بسيط وضعيف للممارسات تقييم الأداء على الولاء العاطفي، وذلك راجع لأن عملية تقييم الأداء جديدة وان متطلبات تنفيذها ما زلت لم تتوفر بعد في معظم الجزائر.
- نقص المردود البشري المختص في تطبيق هذه العملية والمقصود بنقص الكفاءات وإهمال إدارة الموارد البشرية في المؤسسات لهذه العملية.
- وجود عدم رضا أو رضا بسيط من طرف الأساتذة عن عملية تقييم الأداء نظرا للظروف الصعبة التي يعيشها الأستاذ في الحرم الجامعي.
- عدم وجود مرونة بين الأساتذة و الإدارة من ناحية التواصل وكذلك التعاون من أجل التعاطي مع الموجودات ومشاكل التي تواجه الجميع في الكلية.

من خلال بحثنا توصلنا الى عدة **توصيات** يمكن تلخيصها فيما يلي:

- على إدارة الكلية إعطاء اهتمام أكبر لعملية تقييم الأداء وذلك من خلال وضع كفاءات مختصة في هذا المجال في إدارة الموارد البشرية.
- تقبل النقد البناء لأنه يساعد العينة المدروسة على الاهتمام بترقية أدائهم وتحسينه وتطويره ولأنه أيضا يوضح للعينة نقاط الضعف التي تكون فيه من أجل تركيز على معالجتها.
- من أجل بناء أسلوب تقييم أداء سليم و مرجعي يجب ان تكون هنالك ركائز ودعائم وأرضية يركز عليها هذا أسلوب و كذلك توفير كل احتياجات ومتطلبات من أجل سهولة ومرونة تنفيذه.
- يجب أن تسود روح التعاون والتآزر بين أفراد الكلية من أجل النهوض بالكلية ومواكبة التطورات من أجل زيادة الإبداع والابتكار.
- يجب تشخيص المحيط الخارجي والداخلي للكلية لتفادي العديد من النقصات التي من شأنها أن تجعل عملية تقييم غير فعالة.
- يجب توفير وسائل وسبل الراحة لجميع الفئات الموجودة في الكلية وتدارك الاختلالات الموجودة في الكلية من أجل بناء أسلوب تقييم أداء عملي ومرن وسليم وحالي من العيوب والمضي بالمؤسسة إلى طريق الازدهار والتطور.

- ملاحق :

الجدول رقم (01): اختبار معامل ألفا كرونباخ.

المحور	البعد	عدد الفئات	معامل ألفا كرونباخ
1	بناء المعايير المستخدمة	4	785
1	أساليب قياس الأداء	4	567
1	مناقشة النتائج	4	627
1	الاجراءات التصحيحية	4	766

734	16	ممارسات تقييم الاداء
667	4	الولاء العاطفي
700		الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على SPSS.

الجدول رقم (02): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر بعد بناء المعايير المستخدمة على الولاء العاطفي.

التفسير	القيمة الاحتمالية (Sig)	اختبار (t)	معاملات الانحدار	البيان
معنوية	0.000	8.644	7.968	β_0 الثابت
معنوية	0.005	2.901	0.291	β_1 بعد بناء المعايير المستخدمة
/	/	/	0.370	معامل الارتباط (R)
/	/	/	0.137	معامل التحديد (R^2)
النموذج معنوي	0.000	/	0.121	معامل التحديد المعدل (R^2)
النموذج معنوي	0.005	/	8.418	اختبار (F)
Y = 7.968 + 0.291X₁				

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على SPSS.

الجدول رقم (03): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر أساليب قياس الاداء على الولاء العاطفي.

التفسير	القيمة الاحتمالية (Sig)	اختبار (t)	معاملات الانحدار	البيان
معنوية	0.000	8.091	7.759	β_0 الثابت
معنوية	0.004	3.007	0.382	β_1 بعد أساليب قياس الاداء
/	/	/	0.382	معامل الارتباط (R)
/	/	/	0.146	معامل التحديد (R^2)
النموذج معنوي	0.000	/	0.13	معامل التحديد المعدل (R^2)
النموذج معنوي	0.004	/	9.04	اختبار (F)
Y = 7.759 + 0.382X₂				

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على SPSS.

الجدول رقم (04): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر مناقشة النتائج على الولاء العاطفي.

التفسير	القيمة الاحتمالية (Sig)	اختبار (t)	معاملات الانحدار	البيان
معنوية	0.000	12.185	9.326	β_0 الثابت
غير معنوية	0.095	1698	0.168	β_1 بعد مناقشة النتائج
/	/	/	0.227	معامل الارتباط (R)
/	/	/	0.052	معامل التحديد (R^2)
النموذج معنوي	0.000	/	0.034	معامل التحديد المعدل (R^2)
النموذج غير معنوي	0.095	/	2.883	اختبار (F)
Y = 9.326 + 0.168X₃				

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على SPSS.

الجدول رقم (09): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الإجراءات التصحيحية على الولاء العاطفي.

التفسير	القيمة الاحتمالية (Sig)	اختبار (t)	معاملات الانحدار	البيان
معنوية	0.000	7.165	7.566	β_0 الثابت
معنوية	0.05	2.903	0.300	β_1 بعد الاجراءات التصحيحية
/	/	/	0.370	معامل الارتباط (R)
/	/	/	0.137	معامل التحديد (R^2)
النموذج معنوي	0.000	/	0.121	معامل التحديد المعدل (R^2)
النموذج معنوي	0.05	/	8.430	اختبار (F)

$$Y = 7.566 + 0.300X_4$$

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على SPSS.

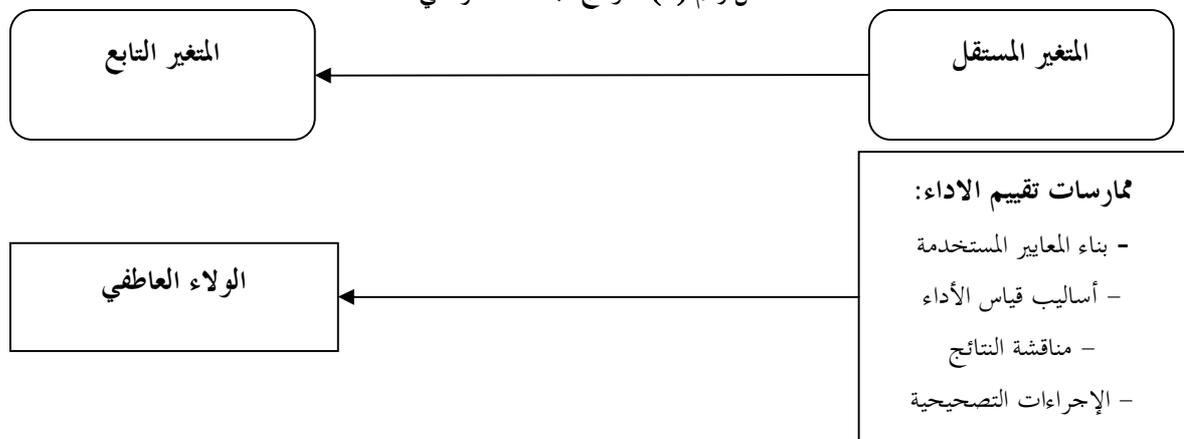
الجدول رقم (6): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر ممارسات تقييم الأداء على الولاء العاطفي

البيان	معاملات الانحدار	اختبار (t)	القيمة الاحتمالية (Sig)	التفسير
β_0 الثابت	4.903	3.815	0.000	معنوية
β_1 ممارسات تقييم الأداء	0.163	4.461	0.02	معنوية
معامل الارتباط (R)	0.537	/	/	/
معامل التحديد (R^2)	0.289	/	/	/
معامل التحديد المعدل (R^2)	0.232	/	0.000	النموذج معنوي
اختبار (F)	5.078	/	0.02	النموذج معنوي

$$Y = 14.307 + 0.411X$$

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على SPSS.

الشكل رقم (1): نموذج البحث الافتراضي.



المصدر: من إعداد الباحثين.

الإحالات والمراجع :

1. عياش بن موسى الحربي و اخرون. (2023)، أثر تقييم الأداء الوظيفي على اداء العاملين في الشركات المياه بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، كلية الادارة، للحصول على متطلبات ماجستير، جامعة الجميع الذكية.
2. محمد حمزة امين عبد الله (2022)، محددات الولاء التنظيمي وأثاره، دراسة تحليلية، المجلة العلمية كلية الآداب جامعة بين سويف مصر.
3. بوطيبة مختارية، عامر جلال نزهة (2022)، تأثير نظام تقييم الأداء الوظيفي على تحفيز في العمل دراسة حالة استيبانيه لعينة من أساتذة الطور الثانوي في الجزائر، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، جامعة محمد ابن احمد وهران 2 الجزائر، المجلد 25 العدد 2.
4. صبرينة عمي علي (2021)، الحوافز وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي، الجزائر، مجلة الجامع في الدراسات النفسية و العلوم التربوية، العدد 2، جامعة محمد بوضياف المسيلة.
5. بوالشرش كمال (2017)، استراتيجيات تقييم الأداء لتحقيق الولاء الوظيفي، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطونيا، جامعة عنابة، الجزائر، مجلة الابحاث النفسية والتربوية، العدد 10.
6. زيني فريدة (2012)، الولاء التنظيمي وتأثيره على أداء العاملين، دراسة ميدانية إلى العاملين في الشركة الوطنية للكور، مستغانم الجزائر، جامعة خميس مليانة، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 07.
7. محمد محمود طلحة كوان سالم، و اخرون (2021)، أثر ممارسات تقييم الأداء في تعزيز الولاء التنظيمي، دراسة استطلاعية للآراء العاملين في الشركة العامة لتصنيع الحبوب، فرع صلاح الدين، مجلة اقتصاديات الاعمال، العدد 1، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت العراق.
8. حياة خروف (2023)، سيرورة عملية تقييم الأداء بمؤسسة سونلغاز عنابة، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 06، جامعته الشهيد حمه لخضر الوادي، ص: 524.
9. محمد محمود طلحة كوان سالم، و اخرون (2021)، مرجع سبق ذكره، ص: 105 - 106.

- ¹⁰. أنظر: قصير بن عودة، مختار يوب (2018)، نظام تقييم الأداء وعلاقته بالتحسين المستمر في ظل معايير مواصفات الأيزو 9000، الجزائر، مجلة التنمية البشرية، العدد 11، جامعة وهران الجزائر، ص 31، ريغة أحمد الصغير (2014)، تقييم أداء المؤسسات الصناعية باستخدام بطاقة الاداء المتوازن، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة 02، ص:ص 44-45.
- ¹¹. سامي بجوش، وفاء بوراس. (2023)، تقييم الاداء الوظيفي الاتصالي للمستشفيات نحو اصلاح القطاع الصحي في الجزائر، مجلة الرسالة للدراسات الاعلامية، المجلد 07، العدد 02، جامعة باتنة، ص: 137.
- ¹². سفيان بوعطيط (2019)، الولاء التنظيمي: تنمية استراتيجية هادفة للتأثير في أداء الأفراد والمنظمات، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد 15، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، ص: 316.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

إبراهيم قعيد، كمال مصباحي، عبد الرزاق درقيش (2024). أثر ممارسات تقييم الأداء في تعزيز الولاء العاطفي - دراسة حالة هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي -. مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 10 (العدد 01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص: 293-303.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Journal Of Quantitative Economics Studies is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.