



واقع نظام تقييم الأداء في المؤسسة العمومية (دراسة حالة مؤسسة مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة)

*The Reality of the Performance Evaluation System in the Public Institution
(A Case Study of the Directorate of Water Resources of Constantine Province)*

وارث مريم³
meriem.ourets@univ-constantine2.dz

صحراوي مريم²
smeriem537@gmail.com

لطرش سميرة¹
Samira.latreche@univ-constantine2.dz

تاريخ الاستلام: 2024/10/03 تاريخ القبول: 2025/02/12 تاريخ النشر: 2025/03/22

Received: 03/10/2024 Accepted: 25/02/2025 published: 22/03/2025

ملخص المقال:

يهدف هذا البحث الى دراسة واقع نظام تقييم الأداء في مديرية الموارد المائية بولاية قسنطينة، و ذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث قسمنا البحث الى جانبين، جانب نظري يتم فيه التعريف بمتغيرات الدراسة، وجانب ميداني ، اذ أجريت دراسة ميدانية على عينة من موظفي المؤسسة والتي بلغت 70 موظفا، وذلك باستخدام برنامج *spss*، وقد خلص البحث الى العديد من النتائج أهمها اعتماد مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة نظام واضح لتقييم الأداء يحظى بالقبول من طرف الموظفين، كما أن هناك علاقة ارتباط طردية وقوية بين عملية تقييم الأداء وأداء الموارد البشرية بالمؤسسة.

كلمات مفتاحية: المؤسسة العمومية، الموارد البشرية، تقييم الاداء، مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة.

Abstract:

This research aims to study the reality of the performance evaluation system in the Water Resources Institution of Constantine Province, using a descriptive analytical method. The research was divided into two parts: a theoretical part that defines the study variables, and an empirical part, where a field study was conducted on a sample of 70 employees from the institution, using the SPSS program. The research concluded with several key findings, the most important of which is that the Water Resources Directorate of Constantine Province has a clear performance evaluation system that is accepted by the employees. Additionally, there is a strong positive correlation between the performance evaluation process and the performance of human resources within the institution.

Keywords: Public Institution.; Human Resources; Performance Evaluation; Water Resources Institution of Constantine Province.

(1) جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 (الجزائر).

(2) جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 (الجزائر).

(3) جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 (الجزائر).

مقدمة:

يشهد العالم الحديث تغيرات واسعة في مختلف المجالات، سواء كانت اقتصادية، إدارية أو خدمية. هذه التحولات أثرت بشكل كبير على دور المؤسسات العمومية، حيث أصبحت وسيلة تسعى من خلالها الدولة لتحقيق احتياجات ومصالح المجتمع. في ظل هذا التنافس المتزايد بين المؤسسات، أصبح من الضروري أن تولي المؤسسات العمومية اهتماماً خاصاً بمواردها البشرية، من خلال تنمية قدراتهم وتطوير كفاءاتهم. تحقيق هذا الهدف يعتمد بشكل كبير على وجود نظام فعال لتقييم أداء الموظفين، يتيح استثمار كامل طاقاتهم ومهاراتهم.

في هذا السياق، لم يعد دور إدارة الموارد البشرية مقتصرًا على المهام التقليدية مثل التخطيط وتوظيف وتدريب العاملين، بل أصبح يشمل البحث عن أدوات وبرامج مبتكرة لتقييم أدائهم. يُعتبر تقييم الأداء من الأدوات الأساسية التي تمكن المؤسسة من تحديد مستوى نجاح العاملين وقدرتهم على تحمل مسؤوليات إضافية، وكذلك إمكانية ترقيتهم إلى مناصب أعلى. مع مرور الوقت، تطورت عملية تقييم الأداء لتصبح عنصراً أساسياً في إدارة المؤسسات الحديثة، نتيجة لتوسع المدارس المتخصصة في تنمية الموارد البشرية وارتفاع مستوى التدريب. اليوم، يعتبر التقييم الدقيق للأداء جزءاً لا يتجزأ من إدارة الموارد البشرية، وواحداً من الأدوات الحاسمة لضمان تطور المؤسسة وازدهارها.

الجانب المنهجي للدراسة

2-1- إشكالية الدراسة:

بناءً على ما سبق يمكننا صياغة إشكالية الدراسة كما يلي:

ما هو واقع نظام تقييم الأداء في مؤسسة الموارد المائية بولاية قسنطينة؟

2-2- فرضيات الدراسة:

- تعتمد مؤسسة الموارد المائية نظام واضح لتقييم الأداء.
- يحظى نظام تقييم في مؤسسة الموارد المائية بالقبول
- توجد علاقة إيجابية ما بين جودة عملية التقييم وأداء الموارد البشرية.

2-3- أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذا البحث من خلال أهمية الموضوع في حد ذاته، فعملية تقييم الأداء تساهم في تحسين جودة الإنتاج والخدمات ذلك أنها ترفع من كفاءة المورد البشري، نظير المكافأة التي يحصل عليها نتيجة تميز أدائه وهو أمر من شأنه أن يحقق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية، أضف الى ذلك أن وجود تقييم الاداء يعزز الشفافية والعدالة داخل المؤسسة، وبالتالي يتم تقييم الجهود بشكل موضوعي. علاوة على كون عملية التقييم توفر للمؤسسة قاعدة بيانات تسمح لها باتخاذ

الإجراءات المناسبة فيما يتعلق بالترقية والمكافآت، هذه البيانات تجعل المؤسسة قادرة كذلك على مواجهة التغيرات والتحديات في بيئة العمل بما يضمن لها الاستدامة والنمو.

2-4- أهداف الدراسة :

وضعت هذه الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف، أهمها:

- دراسة النظام الحالي لتقييم الأداء بمؤسسة الموارد المائية بولاية قسنطينة
- التعرف على أهم المعوقات التي تواجه عملية تقييم الأداء بالمؤسسة
- قياس مدى رضا الموظفين على نظام تقييم الأداء المطبق
- دراسة العلاقة بين تقييم الأداء وأداء الموظفين

2-5- إجراءات الدراسة:

أ- حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تعالج هذه الدراسة موضوع واقع نظام تقييم الأداء في مؤسسة الموارد المائية بولاية قسنطينة، لذلك سيكون نظام تقييم الأداء هو موضوع دراستنا، للتمكن من تحديد طبيعة هذا النظام ومدى تقبل الموظفين له ومن ثم تأثيره على أدائهم.
- **الحدود الجغرافية:** لقد أجرينا هذه الدراسة بمديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة والتي كانت تسمى سابقا مديرية الري وقد أنشأت هذه المديرية بموجب الأمر التنفيذي رقم 06_03 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427هـ الموافق ل 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي والتي تقع حاليا في المدينة الجديدة قسنطينة..

- **الحدود الزمنية:** استغرقت فترة الدراسة تقريبا ستة أشهر من 2023/12/04 الى 2024/05/14

ب- مجتمع الدراسة: ضم مجتمع الدراسة 176 عاملا

- **ج- منهج الدراسة:** قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي من أجل دراسة واقع تقييم الأداء بمؤسسة الموارد المائية بولاية قسنطينة.

- **د- أدوات جمع المعلومات:** تم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع المعلومات من الموظفين والتي تعكس وجهة نظرهم حول إشكالية الدراسة. حيث تم تقسيمه الى قسمين:

- القسم الأول يضمن المعلومات الشخصية الخاصة بالموظفين موضوع الدراسة.
- القسم الثاني ويتكون من محورين:

● المحور الأول حول عملية تقييم الأداء

● المحور الثاني حول طبيعة تقييم الأداء الممارس على الموارد البشرية

ومن أجل الإجابة على إشكالية الدراسة، واثبات فرضياتها أو نفيها استخدمنا برنامج الحزمة الإحصائية **spss** في معالجة البيانات.

2-6- الدراسات السابقة:

أ- الدراسة الأولى:

دراسة رجم خاد، سويقا محمد نجيب، قداش سمية (رجم، سويقات محمد نجيب، و قداش سمية، 2021) التي تحمل عنوان : تشخيص واقع نظام تقييم أداء العاملين في الجامعة، دراسة حالة عينة من موظفي جامعة ورقلة، حيث تهدف هذه الدراسة إلى تشخيص مدى فعالية نظام تقييم أداء العاملين في تحسين الأداء بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، والوصول إن كان هناك تأثير على مستوى أداء العاملين وكذا تحقيق الرضا الوظيفي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي وقد أجريت الدراسة على عينة من عمال جامعة ورقلة والتي بلغت 250 عامل، كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة؛ و تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات المستخرجة من الاستبيانات، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: بالرغم من أن نظام تقييم الأداء لم يصل إلى مستوى جيد إلا أنه توجد علاقة ارتباط متوسطة بين الأداء الوظيفي ونظام تقييم الأداء في جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

ب- الدراسة الثانية:

دراسة رمضاني مريم (مريم، 2022) حول أثر نظام تقييم أداء العاملين على الرضا الوظيفي داخل المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية -دراسة عينة من عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة-، حيث يهدف البحث الى دراسة تأثير نظام تقييم أداء العاملين على الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية الاقتصادية -دراسة عينة من عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة-. حيث تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي والاستعانة بأسلوب دراسة الحالة، حيث أجريت الدراسة على عينة من عمال المؤسسة، والتي بلغت (50) عامل، تم توزيع الاستبيان عليهم من أجل قياس فعالية نظام تقييم الأداء. خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن وجود برنامج عمل مسبق، قائم على معايير وأهداف محددة، ومعد بالاشتراك بين العامل ومسئوله المباشر، يعتبر أمرا ضروريا من شأنه تجسيد العدالة الاجتماعية في الوسط المهني، وهو ما يجعل الموظفين راضين عن العمل الذي يقومون به، ومن ثمة تحقيق التقدم والرقي للمؤسسة. وإن رضا العمال على وظيفتهم الحالية، يرتبط بوجود برنامج عمل حقيقي واقعي وقابل للقياس.

بالرجوع الى أوجه التشابه والاختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة يمكن القول أن دراستنا تتشابه مع هاته الدراسات في أن كل منها تبحث في نظام تقييم الأداء وتأثيره على أداء العاملين، في حين تختلف عنها في متغيري الزمان والمكان وعينة الدراسة.

الجانب النظري للدراسة

سنخصص هذا الجانب لعرض ووصف أهم متغيرات الدراسة نظريا ونقصد بذلك المؤسسة العمومية، إدارة الموارد البشرية، تقييم الاداء

1.3. تعريف المؤسسة العمومية:

حسب عبد الله قادية (قادية، 2019) عرفت المادة 02 من الامر رقم 04-01 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصيتها، المؤسسة العمومية الاقتصادية بالنظر الى الشكل القانوني الذي تقتبسه وطبيعة ملكيتها، على أنها شركات تجارية تحوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي آخر خاضع للقانون العام، أغلبية رأس المال الاجتماعي مباشرة أو غير مباشرة وهي

تخضع للقانون العام وعلى ذلك اعتبرت من أشخاص القانون العام مع خضوعها في العديد من جوانبها لأحكام القانون الخاص، وفي المقابل يمكن تقديمها بالنظر الى نشاطاتها الاقتصادية على أنها مؤسسات انتاج سلع وقد تكون صناعية أو تجارية أو فلاحية أو مؤسسات تقديم خدمات كالنقل أو الاتصالات، البريد والمواصلات أو حرفية، أو بالنظر الى حجمها في السوق فتكون مؤسسات صغيرة أو متوسطة PME PMI أو ذات الحجم الكبير لتوصف مباشرة بالشركة أو الشركة الوطنية.

2.3. إدارة الموارد البشرية:

عرفها حنفي (الغفار، 2000) بأنها الإدارة التي تبحث عن أفراد وتخطط للاحتياجات البشرية ثم تقوم بالاستقطاب والاختيار والتعيين وتنمية المهارات.

كما عرفها ايضا بانها أداء الفعاليات والأنشطة والتي تتمثل بالدرجة الأولى في التطوير والقيادة وهي الإدارة المعنية بتحفيز الموظفين للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجية بكفاءة وفاعلية والجمع بين الشركة والموظف في الإتجاه والمساهمة في تحقيق الأهداف المشتركة.

3.3. تقييم الأداء:

يعرف السلمي (السلمي، 2000) التقييم بأنه العملية التي بموجبها يتم قياس الأداء الفعلي للعاملين طبقا للمهام والواجبات الوظيفية في ضوء الإنجاز الفعلي للفرد وسلوكه وأدائه ومدى استعداده لتحسين وتطوير الإنجاز الذي يقدمه.

الجانب الميداني للدراسة

سنحاول من خلال هذا المحور دراسة واقع نظام تقييم الأداء لمديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة، حيث اعتمدت الدراسة على استعمال مقياس ملائم لتصنيف وتقييم الإجابات المرافقة لكل عبارة، وهو مقياس رانيسيس ليكارت، وهو غالب الاستخدام في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ويتلخص المقياس في تحديد مجموعة من العبارات تصف الموضوع المراد تقييم اتجاه الأفراد نحوه، ويمثل سلم ليكارت السلم الذي يستخدم في تصنيف الإجابات على أسئلة أو عبارات المقياس، وهناك سلم يحتوي ثلاث قيم وآخر خمس وآخر ست قيم، وفي كثير من الأحيان يستخدم السلم الخمسي كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 1: درجات مقياس ليكارت الخماسي

الوزن النسبي	1	2	3	4	5
الرأي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

المصدر: (عز، 2007)

4-1- مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل المجموع الأصلي مجموع موظفي مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة والمقدر ب 176 موظف، حيث تم اعداد 78 استمارة استبيان وتوزيعها على الموظفين الذين يمثلون عينة الدراسة، في حين تم استرداد 70 استمارة صالحة وخاضعة للدراسة بعد استبعاد الاستبانات الملغاة نظرا لعدم تحقيق الشروط المطلوبة منها ونقص في الإجابات.

4-2- صدق أداة الدراسة:

حتى تتمكن من معرفة الصدق البنائي لأداة الدراسة تم حساب مصفوفة الارتباط بين محاور الاستبيان والدرجة الكلية للأداة، ندرج الجدول التالي:

الجدول 2: نتائج معامل الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان

المحاور	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
المحور الأول: عملية تقييم الأداء	0.977	0.000
المحور الثاني: طبيعة تقييم الأداء الممارس على الموارد البشرية	0.982	0.000

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

يبين الجدول أعلاه نتيجة معامل الارتباط بيرسون، إذ حقق مستويات دلالة معنوية بين المحاور والدرجة الكلية للأداة، إذ أنها كلها أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ما يدل على وجود علاقة ارتباط بينهم، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين 0.977-0.982، ما يبين الارتباط البنائي القوي للاستبيان، كما يمكن تأكيد ذلك من خلال معامل الارتباط بيرسون لكل العبارات والدرجة الكلية للأداة.

4-3- اختبار ثبات أداة الدراسة:

تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة درجة الثبات في كل أبعاد المقياس والجدول التالي يبين لنا النتائج المتحصل عليها:

الجدول 3: نتائج معامل الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان

المحاور	قيمة الاختبار	مستوى القياس
المحور الأول: عملية تقييم الأداء	0,955	ممتاز
المحور الثاني: طبيعة تقييم الأداء الممارس على الموارد البشرية	0,955	ممتاز
الإستبيان ككل	0,959	ممتاز

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

يتضح من خلال الجدول 3 بأن معاملات الثبات الجزئية حققت نتائج ممتازة في كل المحاور، حيث بلغت قيم اختبار ألفا كرونباخ 0.955، أما ثبات الأداة ككل فقد بلغت فيها قيمة ألفا كرونباخ 0.959، وهي تدل على ثبات ممتاز لنتائج الدراسة حسب المقاييس المحددة في دراسات العلوم الإنسانية.

4-4- المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة:

نبدأ دراستنا بالتحليل الوصفي لخصائص أفراد العينة حسب متغيرات الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، المستوى الاجتماعي، مقر السكن، طبيعة العمل والأقدمية في المؤسسة.

أولاً: متغير الجنس:

سنتعرف على توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الجنس، من خلال الجدول التالي:

الجدول 4: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	20	28,6%
أنثى	50	71,4%
المجموع	70	100%

المصدر: من اعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

يتضح من خلال معطيات الجدول أن نسبة الاناث تمثل 71,4% من العينة المدروسة أي ما يعادل 50 فرد، في حين كانت نسبة الذكور يقدر ب 28,6% وهو ما يعكس عدم التقارب بين أفراد العينة.

ثانياً: متغير السن

الجدول 5: توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	4	5,7%
من 26 إلى 35 سنة	18	25,7%
من 36 إلى 45 سنة	21	30%
من 46 إلى 55 سنة	19	27,1%
أكثر من 55 سنة	8	11,4%
المجموع	70	100%

المصدر: من اعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

يتضح من خلال الجدول أن ما نسبته 30% من أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 36 إلى 45 سنة، تلتها الفئة العمرية من 46 إلى 55 سنة بنسبة 27,1%، ثم يأتي الفئة العمرية من 26 إلى 35 سنة ب 25,7%. نلاحظ أيضاً أن الفئة العمرية أكثر من 55 سنة سجلت نسبة مئوية قدرت ب 11,4%. احتلت الفئة العمرية أقل من 25 سنة أضعف نسبة في العينة المدروسة قدرت ب 5,7%، وهو ما يعني أن الفئة الغالبة هي فئة ناضجة.

ثالثاً: متغير الحالة المدنية

الجدول 6: توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب (ة)	13	18,6%
متزوج (ة)	49	70%
مطلق (ة)	5	7,1%
أرمل (ة)	3	4,3%
المجموع	70	100%

المصدر: من اعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

تشير المعطيات أعلاه إلى أن فئة المتزوجين هم أعلى فئة في مؤسسة مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة، حيث بلغت نسبتهم 70%، أي ما يقدر ب 49 موظف، تلتها بعد ذلك فئة أعزب بنسبة 18,6% أي 13 فرد، نرى أيضاً أن الفئة المطلقين سجلت نسبة مئوية قدرت ب 7,1%. أما في الأخير تأتي فئة أرمل التي حققت نسبة 4,3% ما يمثل 3 أفراد من العينة المدروسة.

رابعاً: المستوى التعليمي

الجدول 7: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	2	2,9%
متوسط	6	8,6%
ثانوي	16	22,9%
جامعي	46	65,7%
المجموع	70	100%

المصدر: من اعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

تشير المعطيات أعلاه إلى أن فئة المتحصلين على شهادة جامعية هم أعلى فئة في مؤسسة مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة، حيث بلغت نسبتهم 65,7%، أي ما يقدر بـ 46 موظف مؤهلة وذات كفاءة، تلتها بعد ذلك فئة ثانوي بنسبة 22,9% أي 16 فرد، نلاحظ أيضًا أن الفئة متوسط سجلت نسبة مئوية قدرت بـ 8,6% أما في الأخير تأتي فئة المستوى الابتدائي التي حققت نسبة 2,9% ما يمثل 2 أفراد من العينة المدروسة.

خامسا: متغير مقر السكن

الجدول 8: توزيع عينة الدراسة حسب مقر السكن

مقر السكن	التكرار	النسبة المئوية
قريب من العمل	30	42,9%
بعيد عن العمل	40	57,1%
المجموع	70	100%

المصدر: من اعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

يبين الجدول أعلاه أن فئة الموظفين الذين يقطنون بعيدًا عن مكان العمل سجلت أعلى نسبة بـ 57,1%، أما باقي الموظفين الذين يقع منزلهم بالقرب من مكان عملهم فيمثلون نسبة 42,9%.

سادسا: المستوى الاجتماعي

الجدول 9: توزيع العينة حسب المستوى الاجتماعي

المستوى الاجتماعي	التكرار	النسبة المئوية
جيد	8	11,4%
حسن	26	37,1%
متوسط	36	51,4%
المجموع	70	100%

المصدر: من اعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

يبين الجدول أعلاه أن فئة المستوى الاجتماعي متوسط احتلت أعلى نسبة بقيمة 51,4%، في حين حقق المستوى الاجتماعي حسن نسبة 37,1%، أما المستوى الاجتماعي جيد فقد حقق نسبة 11,4%، ما يعني أن الغالبية من الموظفين يتمتعون بمستوى اجتماعي متوسط.

سابعاً: متغير طبيعة العمل

الجدول 10: توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

طبيعة العمل	التكرار	النسبة المئوية
إداري	37	52,9%
تقني	27	38,6%
مهني	6	8,6%
المجموع	70	100%

المصدر: من اعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الموظفين الذين يشغلون منصب إداري يمثلون 52,9%، في حين حقق منصب تقني نسبة 38,6%، أما المنصب مهني فقد حقق نسبة 8,6%.

ثامناً: متغير الاقدمية

الجدول 11: توزيع العينة حسب الأقدمية في المؤسسة

الأقدمية في المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	23	32,9%
من 5 سنوات الى 10 سنوات	11	15,7%
أكثر من 10 الى 15 سنة	14	20%
أكثر من 15 الى 20 سنة	6	8,6%
أكثر من 20 سنة	16	22,9%
المجموع	70	100%

المصدر: من اعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

توضح المعطيات السابقة أن أغلب الموظفين في مؤسسة مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة من الفئة حديثي التوظيف في المؤسسة، حيث بلغت عدد سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات وهي تعكس أعلى نسبة التي قدرت ب 32,9% أي ما يمثل 23

موظف من العينة المدروسة، كما نلاحظ أن الموظفين ذو الخبرة أكثر من 20 سنة قد بلغت نسبتهم 22,9% أي 16 أفراد، نلاحظ أيضاً أن الفئة أكثر من 10 الى 15 سنة سجلت نسبة مئوية قدرت ب 20%، تلتها بعد ذلك فئة من 5 سنوات الى 10 سنوات بنسبة 15,7% أي 11 فرد، في الأخير احتلت الخبرة المهنية أكثر من 15 الى 20 سنة أضعف نسبة قدرت ب 8,6%، أي ما تمثل 6 أفراد من العينة المدروسة وهي نسبة ضعيفة جداً.

4-5- تحليل نتائج المحور الأول: عملية تقييم الاداء

الجدول 12: وصف متغير عملية تقييم الأداء

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
المحور الأول: عملية تقييم الأداء	3,80	6900,	موافق
1. أنت راض عن عملية تقييم الأداء وتقبلها	4,17	8510,	موافق
2. تبدو لك قوانين وطرق التقييم في مؤسستك واضحة	3,87	1,089	موافق
3. رئيسك أو المشرف على عملية تقييمك صارم في تطبيق القوانين المتعلقة بأداء الوظيفة	3,84	7540,	موافق
4. توصل أرائك ومقترحاتك الخاصة بتقسيم أدائك عن طريق المشرف	4,39	7280,	موافق بشدة
5. توصل أرائك ومقترحاتك الخاصة بتقييم أدائك عن طريق الاتصال بالمسؤولين	3,96	1,083	موافق
6. توصل أرائك ومقترحاتك الخاصة بتقييم أدائك عن طريق الاجتماعات	4,13	7600,	موافق
7. توصل أرائك ومقترحاتك الخاصة بتقييم أدائك عن طريق نقابة العمل	3,26	0,988	محايد
8. خبرتك ومهاراتك في اتقان أدائك تشعرك بالارتياح والاستقرار عند عملية التقييم	4,07	9370,	موافق
9. نمط الإشراف الذي تراه مناسب حتى يتحقق تقييم الأداء هو نمط الإشراف الديمقراطي	3,83	9920,	موافق
10. نمط الإشراف الذي تراه مناسب حتى يتحقق تقييم الأداء هو نمط الإشراف الدكتاتوري	2,59	1,303	غير موافق
11. يتسامح المدير أو المشرف في حالة ارتكابك أخطاء أو بعض النقائص في الأداء	963,	1,107	موافق
12. لحجم المؤسسة علاقة بتأخر وقت التقييم أو انعدامه خاصة إذا كان عدد العمال كبير	3,57	1,071	موافق
13. تتخذ إدارة عملك الإجراءات اللازمة إزاء العامل الذي يقصر في أدائه	3,93	1,068	موافق
14. أنت راض عن قواعد التقييم الحالية في مؤسستك	3,99	0,825	موافق
15. تشعر أنك تتقاضى أجراً يناسب قدراتك وظيفتك التي تشغلها	3,96	0,999	موافق
16. تحضي بالشكر والتقدير كلما قدمت أداء جيد لمؤسسة عملك	3,70	1,184	موافق

17. فكرت يوما في ترك المؤسسة التي تعمل بها	3,91	0,794	موافق
18. النقص في معايير التقييم يعد سببا في اختلال الأداء ونتائجه	3,61	1,146	موافق

المصدر: من اعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

يبين الجدول 12 آراء الموظفين لدى مؤسسة مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة حول المحاور الأولى: عملية تقييم الأداء، حيث حققت الاجابات وزن نسبي موافق، حيث قدر المتوسط الحسابي لمجموع فقرات البعد ب 3.80 بانحراف معياري 0,690 ما يدل على أن هناك اتفاق نسبي بين العينة على فقرات المتغير، أما فيما يتعلق بالعبارات فقد سجلنا أعلى مستوى قبول للعبارة (4) " توصل أرائك ومقترحاتك الخاصة بتقسيم أدائك عن طريق المشرف " بمتوسط حسابي قدر ب 4,39، في حين أظهرت نتائج الفقرة (10) " نخط الإشراف الذي تراه مناسب حتى يتحقق تقييم الأداء هو نمط الإشراف الدكتاتوري " أقل متوسط حسابي بقيمة 2,59، أما لو نظرنا إلى الانحراف المعياري لوجدنا قيمه تتراوح ما بين 0,728 و 1,303 ما يبين تشتت نسبي لآراء عينة الدراسة حول عبارات عملية تقييم الأداء.

4-6- تحليل نتائج المحور الثاني: طبيعة تقييم الأداء الممارس على الموارد البشرية

الجدول 13: وصف متغير طبيعة تقييم الأداء

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
المحور الثاني: طبيعة تقييم الأداء الممارس على الموارد البشرية	3,78	0,773	موافق
1. تعتقد أن نقص أو انعدام تقييم الأداء يعتبر المؤشر الأول في عدم الاستقرار	3,73	1,122	موافق
2. أن كفاءة عملية التقييم تؤدي إلى ارتفاع الأداء في المؤسسة	4,20	0,851	موافق بشدة
3. تؤدي الرقابة المرنة إلى زيادة تقبل نتائج تقييم الأداء من حيث الرضا والارتياح	3,80	0,809	موافق
4. هناك علاقة وثيقة بين التقييم وأداء الموارد البشرية	3,43	1,071	موافق

المصدر: من اعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

يبين الجدول أعلاه أن مستوى استجابة العينة المدروسة حول فقرات المحور الثاني: طبيعة تقييم الأداء الممارس على الموارد البشرية، قد حقق وزن نسبي بدرجة موافق، حيث قدر المتوسط الحسابي لمجموع فقراته ب 3,78 بانحراف معياري يقدر ب 0.773 ما يدل على أن هناك اتفاق نسبي للعينة حول ما جاء في المحور، أما فيما يتعلق بالعبارات فقد حققت أعلى مستوى اتفاق في العبارة (2) " أن كفاءة عملية التقييم تؤدي إلى ارتفاع الأداء في المؤسسة. " بمتوسط حسابي قدر ب 4.20، في حين أظهرت نتائج الفقرة (4) " هناك عاكسة وثيقة بين التقييم وأداء الموارد البشرية " بأقل متوسط حسابي بقيمة 3.43 ، أما لو نظرنا إلى الانحراف المعياري للفقرات لوجدنا قيمها تتراوح ما بين 0.809 و 1,122 ما يبين تشتت نسبي للآراء حول ما جاء في المحور الثاني: طبيعة تقييم الأداء الممارس على الموارد البشرية.

4-7- اختبار فرضيات الدراسة

تنقسم الدراسة ثلاث فرضيات وقبل اختبار الفرضيات لابد من معرفة نوع التوزيع الذي تخضع له متغيرات الدراسة، بهدف استعمال الاختبار المناسب سواء كانت معلميه أو اللامعلمية.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

يمكن عرض نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات من خلال الجدول التالي:

الجدول 14: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة الأساسية

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار Kolmogorov- Smirnov	مستوى الدلالة
المحور الأول: حول عملية تقييم الأداء	3,8032	0,69051	0,107	0,070
المحور الثاني: طبيعة تقييم الأداء الممارس على الموارد البشرية	3,7893	0,77394	0,137	0,062

المصدر: من اعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

نلاحظ من الجدول أعلاه أن اختبار التوزيع الطبيعي قد بلغ في متغير المحور الأول: حول عملية تقييم الأداء قيمة 0,107 بمستوى دلالة 0,070، نلاحظ أن كل المحاور مستوى دلالة أكبر من 0.05 ألا وهو مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة، ما يؤدي بنا لقبول الفرض الصفري الذي يقر بأن البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي. وهذا ما يقودنا لاعتماد الاختبارات المعلمية في الدراسة.

ثانياً: اختبار الفرضيات

سنحاول اختبار فرضيات الدراسة والمحددة في ثلاثة فرضيات أساسية:

1- اختبار الفرضية الأولى:

تنص هذه الفرضية على ما يلي: تعتمد مؤسسة الموارد المائية نظام واضح في تقييم الأداء

الجدول التالي يعطي لنا نتائج الاختبار الخاصة بالفرضية:

الجدول 15: اختبار ستودنت للفرضية الأولى

المقاييس الإحصائية	مستوى الدلالة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	درجة الحرية	اختبار T
النتائج	0.001	3.8032	3	69	9.732

المصدر: من اعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

نلاحظ من خلال الجدول 14 أن قيمة اختبار ستودنت قد بلغت 9.732 بمستوى دلالة 0.001 هو أقل من مستوى الدلالة المعتمد ألا وهو 0.05، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفريّة أي أن متوسط الإجابات يقترب من 3 ونقبل الفرضية البديلة

التي تقر بأن المتوسط يختلف عن 3، وهذا ما يتأكد من خلال النظر إلى قيمة الوسط الحسابي البالغة 3.8032، ما يقودنا إلى استنتاج أن هناك اتفاق من طرف العينة المدروسة على أن:

— **مؤسسة الموارد المائية تعتمد نظام واضح في تقييم الأداء**، ما يعني صحة الفرضية الأولى ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن النظام الذي تعتمد عليه مديرية الموارد المائية لتقييم الأداء هو كالآتي:

— اعتماد آلية البصمة لإثبات الحضور وذلك يحتم على الموظفين الانضباط والالتزام بالحضور وعدم الغياب وبالتالي يكون أداء الموظفين أحسن لأن الغياب يؤثر سلباً على الأداء.

— **منحة المردودية** وتقوم المؤسسة بمنحها كل الثلاثي للموظفين حسب نتائج تقييم أدائهم، فتقييم الأداء يعتمد أساساً على الكفاءة المهنية والمهارات ونتائج العمل الذي يقوم به الموظف وذلك لأن المؤسسة تسعى إلى استقطاب أفضل العناصر.

— **استمارة تقييم نموذجية لكل مستوى وظيفي** وذلك بكشف جوانب القوة والضعف لدى العمال في المؤسسة وتدوينها وتكون سنوية مع وضع تقييم لكل عامل.

2- اختبار الفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على ما يلي: يحظى نظام التقييم الأداء الممارس في مؤسسة الموارد المائية بالقبول
الجدول التالي يوضح نتائج الاختبار الخاصة بالفرضية:

الجدول 16: اختبار ستودنت للفرضية الثانية

المقاييس الإحصائية	مستوى الدلالة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	درجة الحرية	اختبار T
النتائج	0.001	3.789	3	69	8.533

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

يتضح من الجدول 15 أن قيمة اختبار ستودنت قد بلغت 8.553 بمستوى دلالة 0.001 هو أقل من مستوى الدلالة المعتمد ألا وهو 0.05، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية أي أن متوسط الإجابات يقترب من 3 ونقبل الفرضية البديلة التي تقر بأن المتوسط يختلف عن 3 وهذا ما يتأكد من خلال النظر إلى قيمة الوسط الحسابي البالغة 3.789، ما يجعلنا نستنتج أن هناك اتفاق من طرف العينة المدروسة على أنه:

— **يحظى نظام التقييم الأداء الممارس في مؤسسة الموارد المائية بالقبول**، ويمكن تفسير ذلك بأن قوانين وطرق التقييم في مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة واضحة بقدر كافي مما يسهل عملية سير نشاطها، فالموظفون على علم بكافة أساليب وطرق تقييم بالمديرية، ولذلك هم يؤدون عملهم بطريقة سليمة والموظفون يشغلون مناصب تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم وهذا يجعلهم يشعرون بالرضا على نظام تقييم الأداء المتبع.

— **اتباع نظام الإشراف الديمقراطي** يعكس العلاقات الانسانية وأسلوب التعامل اللين مع الموظفين وهذا ما يجعل الموظفين راضين على تقييم أدائهم.

3- اختبار الفرضية الثالثة:

سوف يتم اختبار الفرضية الصفرية، حيث ينص محتوى الفرضية الصفرية والبدلية على ما يلي :

H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 ما بين عملية التقييم وأداء الموارد البشرية حسب رأي العينة المدروسة من الموظفين لدى مؤسسة مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة.

H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 ما بين عملية التقييم وأداء الموارد البشرية حسب رأي العينة المدروسة من الموظفين لدى مؤسسة مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة.

الجدول التالي يوضح لنا نتائج الاختبار الخاصة بالفرضية:

الجدول 17: معامل الارتباط ما بين ما بين عملية التقييم وأداء الموارد البشرية

البيان	معامل الارتباط برسون R	مستوى الدلالة SIG
العلاقة ما بين عملية التقييم وأداء الموارد البشرية	0.919	0.000

المصدر: من اعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.V27

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط الممثلة للعلاقة ما بين عملية التقييم وأداء الموارد البشرية قد قدرت ب 0.919، حيث نلاحظ أنها دالة إحصائية نتيجة لبلوغ مستوى دلالتها قيمة قدرت ب 0.00، إذ أنها أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، هذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية التي تتضمن عدم وجود علاقة بين المتغيرين ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على ما يلي: **توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 ما بين عملية التقييم وأداء الموارد البشرية**

تفسير هذه العلاقة القوية بين المتغيرين يمكن تفسيره باعتماد نظام عادل وسليم يقوم على أسس ومعايير مضبوطة، كما أن اعتماد تحفيزات مجزية للموظف المنضبط والمتميز من شأنه أن يؤثر إيجابيا على أداء الموظفين.

خاتمة:

حاولنا من خلال هذا البحث دراسة واقع نظام تقييم الأداء في مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة، ولإجراء هذه الدراسة قمنا بتوزيع 78 استمارة من أجل تحليلها وذلك بالاستعانة ببرنامج SPSS حيث تم اثبات.

- صحة الفرضية الأولى بحيث اتضح أن مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة تعتمد نظام واضح لتقييم الأداء.
- صحة الفرضية الثانية بحيث اتضح أن نظام تقييم الأداء الممارس بمديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة يحظى بالقبول.
- صحة الفرضية الثالثة بحيث اتضح أنه توجد علاقة ارتباط ما بين عملية التقييم وأداء المواد البشرية.

من خلال تحليلنا لمحاور الاستبيان بناء على إجابات المبحوثين وتأكدنا من صحة وصدق فرضيات الدراسة يمكن أن نستنتج ما يلي:

- بالنسبة للبيانات الشخصية لموظفي مديرية الموارد المائية (من حيث الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظائف المشغولة، الأقدمية) فهي تكتسي التنوع وهذا له أهمية كبيرة تنعكس على أداء هذه المؤسسة لخدماتها وتحقيق أهدافها .
- تتوفر مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة على نظام تقييم أداء موظفيها حيث يهتم موظفي المؤسسة بعملية تقييم أدائهم لما يوفره لهم من تغذية عكسية حول أدائهم تمكنهم من معرفة نقاط القوة والضعف لديهم.
- ترتبط عملية تقييم أداء الموظفين في مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة بتسيير الحياة المهنية لموظفيها حيث تستخدم الإدارة نتائجها في تحديد المكافآت والعلاوات والترقية بصفة كبيرة.
- تخضع عملية التقييم في مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة لنظام واضح يعتمد على تنقيط الموظفين عن طريق منحة المردودية وتمنح كل ثلاثي واستمارة تقييم نموذجية وتمنح سنويا.
- المرونة في تقييم الأداء من قبل الرؤساء والمشرفين تؤدي إلى ارتفاع الأداء وتقبل النتائج المحصل عليها.
- وجود عدد كبير من المشرفين على مستوى المديرية جعل في إنجاز الأعمال في وقتها ويتم تقييم أدائهم على أكمل وجه.
- تأخر العمال في بعض الأحيان يؤثر سلبا على الأداء في المؤسسة.
- مديرية الموارد المائية لولاية قسنطينة مديرية لا تتحكم في التقارير وخاصة ما يتعلق بالمناصب الشاغرة والتوظيف فهي مرتبطة ارتباط وثيق بالوزارة والواضح هنا أنها تناشد سنين طويلة حتى تحصل على الترقية والحوافز.
- وجود بعض التوترات والضغوطات على المرؤوسين أثناء عملية التقييم
- في بعض الحالات يكون الإشراف متدني وذلك راجع إلى قدرات الرئيس أو المشرف على عملية تقييم الأداء.

التوصيات

- الاهتمام بالموارد البشرية مساعد أول في نجاح عملية تقييم الاداء.
- توفير مناخ ملائم يرتاح فيه العامل وبالتالي يزداد رضاه.
- الاهتمام بتكوين العمال للرفع من الكفاءة ومواكبة التكنولوجيا المتجددة والسريعة.
- اعطاء وقت إضافي لعملية التقييم حيث يتمكن العامل من تصحيح بعض الأخطاء والنقائص في الأداء.
- ضرورة الاهتمام باشتراك العمال في صنع القرارات

المصادر والمراجع:

- I- حنفي عبد الغفار. (2000). *إدارة الافراد بالمنظمات*. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية .
- II- عبد الفتاح عز. (2007). مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS. لمملكة العربية السعودية: دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- III- عبد الله قادية. (2019). الإطار القانوني للمؤسسة العمومية في الجزائر كعون اقتصادي. مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، 617
- IV- علي السلمي. (2000). *ادارة الموارد البشرية*. القاهرة: دار غريب.
- V- رمضان مريم. (2022). أثر نظام تقييم أداء العاملين على الرضا الوظيفي داخل المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية- دراسة عينة من عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة-. مجلة تنمية الموارد البشرية، 1.
- VI- خالد رجم، سويقات محمد نجيب، و قداش سمية. (2021). تشخيص واقع نظام تقييم أداء العاملين في الجامعة ، دراسة حالة عينة من موظفي جامعة ورقلة. *مجلة البحوث الاقتصادية والمالية*، 1.