

# دراسة نموذج تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التنفيذية الإدارية

(دراسة تطبيقية على مستشفى جامعة الملك عبد العزيز بجدة)

رحاب بنت عدنان بن محمد المدني

إشراف: الأستاذ الدكتور أحمد بن داود المزجاني

## المستخلص

نظراً لأهمية نموذج تقييم الأداء الوظيفي وكونه الأساس الذي يُعتمد عليه في الكثير من القرارات المتخذة للقوى البشرية العاملة كما أنه يدخل ضمن اهتمامات القائمين على العملية التقييمية والموظفين الخاضعين لعملية التقييم ولما له من دور في تحسين الأداء الوظيفي، فقد رأت الباحثة أنه من المفيد دراسة نموذج تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التنفيذية الإدارية. ويشتمل البحث على جانبين: جانب نظري، وجانب ميداني. يعرض الجانب النظري آراء بعض الكتاب والباحثين في موضوع تقييم الأداء الوظيفي حول أهمية تقييم الأداء الوظيفي، عناصر نظام تقييم الأداء الوظيفي وأبرز المشكلات التي تنتج عن المقيمين وعوامل التقييم ومعاييرها ومن ثم استعراض لواقع تقييم الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية. أما الدراسة الميدانية فقد تناولت استطلاع آراء مجتمع البحث عن نموذج تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التنفيذية الإدارية حول ثلاثة محاور وهي مدى مطابقة النموذج للوصف الوظيفي، ومدى اتسام النموذج الحالي بالموضوعية ومدى اكتفاء النموذج الحالي بالبنود المذكوره في التقييم، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز البالغ عددهم 224 موظفاً وموظفة، بلغ عدد المسترد منها 135 استمارة وبعد حذف الاستبانات غير الصالحة للتحليل أصبحت عينة الدراسة 130 موظفاً. وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: اتفق مجتمع الدراسة على أن نموذج تقييم الأداء الوظيفي مطابق للوصف الوظيفي، كما تبين أن نموذج تقييم الأداء لا يتميز بالموضوعية الكافية، وخلصت الدراسة إلى أن عناصر التقييم في نموذج تقييم الأداء الوظيفي غير شاملة وتحتاج إلى إضافة عناصر جديدة وضرورة إضافة مجموعة رابعة تشمل عناصر تقييم متعلقة بالمجال التقني. وتوصي الدراسة بالعمل على عقد دورات تدريبية تشترك وزارة الخدمة المدنية فيها، بهدف شرح نموذج تقييم الأداء الوظيفي لدى الموظفين بمستشفى جامعة الملك عبد العزيز وذلك نتيجة لاتفاق غالبية مجتمع الدراسة على عدم وضوح عناصر التقييم للكثير من موظفي الجامعة، ومن خلال دراسة نموذج تقييم الأداء الوظيفي اتضح صعوبة قياس بعض عناصر التقييم للمقيمين. لذا توصي الدراسة بإعادة صياغة عبارات عناصر التقييم بحيث تكون أكثر وضوحاً ودقة كي تساعد على تقييم الأداء بشكل عادل.

# **Study of Performance Evaluation Model for Executive Administration**

**(An Empirical Study at King Abdulaziz University Hospital – Jeddah)**

**Rehab Adnan Almadani**

**Prof. Ahmad Dawood Al-Mizjaji**

## **Abstract**

The job performance evaluation applications is the most important factor and the main base in taking many of the decisions pertaining to the human work force, which is a mutual concern to the evaluation processors and the staff under evaluation. The researcher envisaged that it's very useful to study the performance appraisal application for executive management employees, due to its vital role in enhancing the overall job performance. The subject research comprises two aspects: academic aspect and practical aspect. The academic aspect highlights writers' and researchers' opinions and feedbacks on the importance of job performance evaluation, the elements of performance evaluation, the most common issues resulting from the assessment process, and the status of the performance appraisal in Kingdom of Saudi Arabia. The practical aspect is a case study that covers employees' feedbacks on the performance evaluation application from three aspects; the conformity of the application with the job description, the subjectivity of the current model and the adequacy of the current elements listed in the assessment application. The case study covered all the administration staff of Hospital of King Abdulaziz University. Population of the study was 224 male and female employees. Number of retrieved questionnaires was 135 forms, and after deleting invalid questionnaires forms for the sample analysis, it became 130 forms. The study concluded the following results; firstly: the population of the study agreed that the evaluation application is identical to the job description however, is not subjective. Secondly, the elements of performance evaluation model are not comprehensive and new elements need to be added. The main recommendation of the study is to set collaborative training sessions by the Ministry of Civil Service to explain the performance appraisal application to the hospital staff in order to provide the required clarity across the study populations. Moreover, the study concluded that it has been difficult to measure some elements in the performance evaluation application. Accordingly, the study recommends reformulating some of the evaluation elements in order to provide clarity and accuracy and help using the performance application effectively.