

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم التجارية



مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي في شعبة العلوم المالية
والمحاسبية

تخصص: تدقيق ومراقبة التسيير

مذكرة بعنوان:

دور نظام تقييم الأداء في تعزيز
الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية
دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز أدرار

★ إشراف الدكتور:

حدادي عبد الغني

★ إعداد الطالبتين :

- عباسي ربيعة

- بندير عائشة

لجنة المناقشة

(رئيسا)	استاذ محاضر ب	بن لوافي عبد الملك
(مقررا ومشرفا)	استاذ محاضر أ	حدادي عبد الغني
(مناقشا)	استاذ محاضر ب	قودري عبد الرحمان

السنة الجامعية:

1442 - 1443 هـ / 2020 - 2021 م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République algérienne populaire et démocratique

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

UNIVERSITE AHMED DRAYA - ADRAR

BIBLIOTHÈQUE CENTRALE

Service de recherche bibliographique

N°B.C/S.R.B//U.A/2021



جامعة احمد دراية - ادرار

المكتبة المركزية

مصلحة البحث البليوغرافي

الرقم..... 2021/أ.ج.ب.ب.م.م. 209

شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): داري عبد الغني

المشرف مذكرة الماستر.

الموسومة بـ : دور نظام تقييم الأداء في تعزيز الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية

من إنجاز الطالب(ة): بندير عائشة

و الطالب(ة): عباسي ربيعة

كلية : علوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارية

القسم : علوم التجارية

التخصص: تدقيق ومراقبة التسيير

تاريخ تقييم / مناقشة: 15-06-2021

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها. و بإمكانهم إيداع النسخ الورقية (02) والايكترونية (PDF).

- امضاء المشرف:

27 JUN 2021

ادرار في :

مساعد رئيس القسم:

داري عبد الغني



د. وليد بياوي سمير

مساعد رئيس قسم العلوم التجارية

مكلف بالتدريس والتعليم في التفرع



الإهداء

الحمد لله أولا وأخرا على حفظه وتوفيقي في مشواري والصلاة والسلام

على مجد نبي الخلق أجمعين.

يامن احمل اسمك بكل فخر يامن افتقدك منذ الصغر

يامن يرتعش قلبي لذكرك يامن أودعتني لله.

إلى أعظم واعز رجل بالكون **أبي** (رحمه الله) اهدي هذا العمل.

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها و التي غمرتني بفيض

حنانها و التي احترقت لكي تنير لي دربي وسقنتني من نبع رقتها

وصدقها إلى قرة عيني وفؤادي **أمي** الغالية أطال الله في عمرها

وجعلها خيمة فوق رؤوسنا.

إلى من قاسموني أفراحي وأحزاني أخواتي مباركة وزوجها

وأبنائها، زهرة وزوجها وأبنائها، و خاصة أختي خديجة حفظها الله

ورعاها .

والى أخوتي مجد وزوجته وأبنائه، عبد الكريم وزوجته وأبنائه ،

إبراهيم وزوجته وأبنائه ، وموسى حفظه الله ورعاها.

أقدم إهداء خاص إلى براعم العائلة : ياسمين ، رنيم ، سجاد

، هبة الرحمان ، مروان ، عبد المالك ، يوسف ، عبد الرحيم، اشرف،

احمد ، فاروق، وخاصة الكتاكت حفصة و رحاب وسمية ، كما لا

انسى أبناء خالي ، بشرى ، وعبد المعز، أية.

إلى كل خالاتي واخوالي وأبنائهم وبناتهم.

إلى كل عائلة عباسي وزايد وبن شريف وعوما ري وبيدة وحريري

كبيرا وصغيرا.

إلى من جمعني بهم منبر العلم والصدقة الذين أكن لهم أسمى

عبارات المحبة زهيه، وهيبه،

حاجيبه ، وأبنت عمي رحمة.

إلى كل من ساعدني في هذا العمل ولو بكلمة طيبة.

إلى كل من نسيه قلبي ولم ينساه قلبي.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

✘ وما أتيتم من العلم إلا قليل ✘ صدق الله العظيم

أحمد الله تعالى الذي قدرني على شرب جرعة من بحر العلم الواسع
وصلى الله على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه أجمعين ، اهدي
ثمرة هذا العمل المتواضع إلى :

القلب الذي يهواني والدعوة التي ترعاني إلى التي إن وصفتها ما وفيت ومهما
أحببتها ما أديت قرت عيني وذرة فؤادي إلى **أمي** الحبيبة عمري
إلى من زرع في قلبي روح التحدي والاجتهاد وسقاني بالرعاية والاهتمام وأنار
دربي ومنحني

الحب إلى **أبي** العزيز أسأل الله أن يحفظهما ويديم لهما الصحة والعافية

إلى من يحزنون لحزني ويفرحون لفرحي أخواتي و أخواتي : "عفيفة وزوجها
وأبنائهم {حفصة ، خولة ، محمد الصديق ، صهيب ، عائشة ، أسماء } ، وأختي
عالية وزوجها وأبنائهم { كلثوم ، حورية ، احمد ، آية } ، وأختي فاطمة ، وأخي
محمد ، وأحمد ، بالأخص أخي وسندي عبد الرحمان وزوجته فاطمة وابنتهم
دعاء" وإلى جدي لحسن وجداتي محجوبة حفظهما الله وإلى كل أعمامي
وعماتي وأخوالي وخالاتي إلى كل الأهل والأقارب وكل من دعمني من قريب
أو من بعيد

إلى من سعدت برفقتهما في درب الحياة صديقاتي " زينب ، فاطمة ، فتيحة "
إلى من جمعني بهم أيام و طيلة هذه الفترة " وهيبة ، حاجبة ، رحمة" إلى
كل من ساعدني في انجاز هذا العمل ولو بكلمة طيبة أو دعوة صادقة إلى كل
من أنساه قلبي وهو موجود في قلبي اهدي ثمرة جهدي.

الشكر و العرفان

إن الحمد والشكر لله أولا صاحب المنة والنعمة الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل راجيينا من المولى إن يتقبله منا قبولاً حسناً وينفعنا وغيرنا به.

يقول الله تعالى: "ولئن شكرتم لأزيدنكم" صدق الله العظيم ومصادقا لقوله صل الله عليه وسلم: "من استعادتكم بالله فأعيدوه، ومن سألكم بالله فأعطوه، ومن صنع إليكم معروفا فكافئوه، فان لم تجدوا فادعوا له حتى تروا أنكم قد كافأتموه"

باسم عبارات الشكر والثناء نتقدم إلى استأذنا المشرف الدكتور حدادي عبد الغني على قبوله الإشراف على مذكرتنا كما نشكر أيضا الدكتور ولد بحمو سمير لوقوفه معنا ولما قدمه لنا من توجيهات وملاحظات ونصائح علمية قيمة. كما لا يفوتنا إن نتوجه بالتحية والشكر إلى كافة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. ونتقدم بوافر الشكر والعرفان إلى من كانوا السابقين في إعطائنا كل التشجيع والمبادرة في توسيع ميدان البحث ووقفوا معنا بكل احترام وتقدير.

إلى كل الأيادي الطيبة التي شاركتنا في إتمام هذا العمل إلى كل الذين أحيوا الأيام والثواني بالحب والسرور والفرح نقدم هذا العمل المتواضع ونسال الله التوفيق.

الفهارس

فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
	شكر والتقدير
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ-ب-ج-د	مقدمة عامة
	الفصل الأول : مدخل عام حول تقييم الأداء والأداء المالي للمؤسسة
05	تمهيد
06	المبحث الأول : ماهية نظام تقييم الأداء
06	المطلب الأول : مفهوم نظام تقييم الأداء
06	الفرع الأول : مفهوم النظام
06	الفرع الثاني : مفهوم تقييم الأداء
09	المطلب الثاني : أهمية وأنواع التقييم الأداء
09	الفرع الأول : أهمية التقييم
10	الفرع الثاني : أنواع الأداء
11	المطلب الثالث : مراحل ومعايير تقييم الأداء
11	أولا : مراحل التقييم الأداء
12	ثانيا : معايير التقييم
13	المبحث الثاني : ماهية الأداء المالي للمؤسسة
13	المطلب الأول : مفهوم الأداء المالي للمؤسسة
14	المطلب الثاني : أهمية الأداء المالي للمؤسسة
14	المطلب الثالث : مؤشرات الأداء المالي للمؤسسة
18	خاتمة الفصل
	الفصل الثاني : الدراسات السابقة
20	تمهيد
21	المبحث الأول : عرض الدراسات السابقة
21	المطلب الأول : الدراسات المتعلقة بنظام تقييم الأداء
22	المطلب الثاني : الدراسات المتعلقة بالأداء المالي
25	المبحث الثاني : مناقشة الدراسات السابقة
25	المطلب الأول : مناقشة الدراسات المتعلقة بنظام تقييم الأداء
25	المطلب الثاني : مناقشة الدراسات المتعلقة بالأداء المالي
26	خاتمة الفصل
	الفصل التطبيقي
28	تمهيد
29	المبحث الأول : أداة الدراسة
29	المطلب الأول : إصلاحية المجتمع وعينة الدراسة
29	أولا : صلاحية المجتمع الدراسة
29	ثانيا : صلاحية العينة الدراسة
30	المطلب الثاني : صلاحية الاستبيان
30	أولا : تصميم الاستبيان
31	ثانيا : صدق الاستبيان

34	ثالثا : ثبات فقرات الاستبيان
38	المبحث الثاني : التحليل الوصفي للبيانات عينة الدراسة
38	المطلب الأول : استكشاف اعتدالية التوزيع
40	المطلب الثاني : التحليل الوصفي لخصائص العينة الدراسة حسب النسب والتكرارات
44	المطلب الثالث : التحليل الوصفي لخصائص الدراسة حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
46	المطلب الرابع : التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
51	المبحث الثالث : اختبار فرضيات الدراسة
51	المطلب الأول : اختبار الفرضية الرئيسية الأولى
54	المطلب الثاني : اختبار الفرضية الرئيسية الثانية
58	المطلب الثالث : اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة
61	خاتمة الفصل
63	خاتمة
66	قائمة المراجع
	ملاحق
	الملخص

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
32	الصدق الداخلي لعبارات محور نظام تقييم الأداء	(1)
33	الصدق الداخلي لعبارات محور الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية	(2)
34	صدق الاتساق البنائي للاستبيان	(3)
35	الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمحور نظام تقييم الأداء	(4)
36	الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمحور الأداء المالي للمؤسسة.	(5)
36	الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للاستبيان	(6)
38	اختبار كولموغروف- سميرنوف للتوزيع الطبيعي لعامل الجنس	(7)
38	اختبار كولموغروف- سميرنوف للتوزيع الطبيعي لعامل فئة العمرية	(8)
39	اختبار كولموغروف- سميرنوف للتوزيع الطبيعي لعامل الخبرة العامة في العمل	(9)
39	اختبار كولموغروف- سميرنوف للتوزيع الطبيعي لعامل المستوى التعليمي	(10)
39	اختبار كولموغروف- سميرنوف للتوزيع الطبيعي لعامل المستوى الإداري	(11)
40	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	(12)
41	توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية	(13)
41	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة العامة في العمل	(14)
42	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	(15)
43	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الإداري	(16)
44	اختلافات بين المتوسطات لفئات أفراد العينة حسب الجنس	(17)
45	اختلافات بين المتوسطات لفئات أفراد العينة حسب الفئة العمرية	(18)
45	اختلافات بين المتوسطات لفئات أفراد العينة حسب الخبرة العامة في العمل	(19)
46	اختلافات بين المتوسطات لفئات أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	(20)
46	اختلافات بين المتوسطات لفئات أفراد العينة حسب المستوى الإداري	(21)
47	المتوسطات المرجحة للأسئلة ذات الخمس خيارات	(22)
48	متوسطات والانحرافات والاتجاه لفقرة نظام تقييم الأداء	(23)
49	متوسطات والانحرافات والاتجاه لفقرة الأداء المالي	(24)
51	اختبار T-TEST للفرق بين متوسطي الجنس ومجموع المحور نظام تقييم الأداء	(25)
52	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الأولى	(26)
52	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الأولى	(27)
53	مصدر التباين بين فئات المستوى التعليمي لمحور	(28)

نظام تقييم الأداء		
54	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الأولى	(29)
54	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الأولى	(30)
55	: اختبار T-TEST للفرق بين متوسطي الجنس ومجموع المحور الأداء المالي	(31)
56	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية	(32)
56	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية	(33)
57	مصدر التباين بين فئات المستوى التعليمي لمحور الاداء المالي	(34)
57	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية	(35)
58	تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الثانية	(36)
59	نموذج الانحدار بين نظام تقييم الأداء والأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية	(37)
59	تحليل التباين في المتوسطات بين نظام تقييم الأداء والأداء المالي.	(38)
60	تحليل الانحدار نظام تقييم الأداء على الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية	(39)

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان	الرقم
07	مثلث الأداء	1
40	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	2
41	توزيع أفراد العينة حسب العمر	3
41	توزيع العينة حسب الخبرة	4
42	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عامل المستوى التعليمي	5
43	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عامل المستوى الإداري	6

مقدمة

شهد العالم تحولات وتطورات كبيرة خاصة في الجانب الاقتصادي في ظل النظام الاقتصادي الدولي الجديد ما أدى إلى تطوير نمط تسيير المؤسسات واشتداد المنافسة بينهما، ما أدى بالمؤسسات بمختلف تخصصاتها إلى تطوير قدرتها التنافسية وتحديث هياكلها واعتمادها نظم التسيير الأكثر فعالية، ومن بين أهم العوامل التنافسية للمؤسسة هو العامل البشري.

يعتبر العامل البشري احد أهم المتغيرات الأساسية المؤثرة على الكفاءة والفعالية، حيث ترتبط فعالية إي منظمة بكفاءة العنصر البشري باعتباره العنصر الأساسي لتحريك كافة عناصر الإنتاج والقوى المحركة لتنفيذ جميع السياسات والبرامج والاستراتيجيات المؤسسة بصفة عامة.

فإدارة الموارد البشرية تعمل من خلال سياساتها وقراراتها المختلفة على تحقيق أداء فعال وإنتاجية مرتفعة للقوة العاملة، فقد تميزت إدارة الموارد البشرية بوظيفة أساسية وهي تقييم أداء العاملين وذلك من خلال تتبع أدائهم والقيام بتقييم الأداء بشكل مستمر، وذلك بمقارنته بمستوى الأداء المطلوب وباعتبار تقييم الأداء نظام فرعي من نظام إدارة الموارد البشرية فان الموارد البشرية تعتبر من أهم المدخلات لهذا النظام والأكثر تأثيراً على المؤسسة فنجاح إي مؤسسة يقاس بمدى قدرتها على تعبئة الطاقات الكامنة لدى العاملين لتتجسد في مستويات عالية من العطاء.

فتقييم الأداء المالي يعتبر من الضمانات الأساسية الأزمة لنمو واستمرار وتطوير المؤسسات سونلغاز باعتبار إن القوائم المالية تعد مدخلات لعمليات التحليل المالي، فدراستها وتحليلها وتفسيرها يساهم في تعزيز منفعة عملية اتخاذ القرارات في المؤسسات من خلال إظهار الوضع المالي لها.

مما سبق يمكن طرح وصياغة الإشكالية الرئيسية لهذا البحث على النحو التالي :

الإشكالية الرئيسية:

ما مدى مساهمة نظام تقييم الأداء في تعزيز الأداء المالي لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز بادرار ؟

الأسئلة الفرعية:

- 1- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظام تقييم الأداء والأداء المالي المؤسسة الاقتصادية في مؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوي 5 %.
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول نظام تقييم الأداء تعزى المتغيرات الديمغرافية (الجنس ن الفئة العمرية ، المستوى التعليمي ، المستوى الإداري) عند مستوى معنوي 5 %.
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول الأداء المالي تعزى المتغيرات الديمغرافية (الجنس ن الفئة العمرية ، المستوى التعليمي ، المستوى الإداري) عند مستوى معنوي 5 %.
- 4- هل يوجد اثر ذو دال إحصائياً لنظام تقييم الأداء والأداء المالي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوي 5 %

الفرضيات:

في ضوء إشكالية الدراسة وتساؤلاتها الفرعية يمكننا أن نقدم بعض الإجابات المؤقتة لأسئلة البحث والتي من شأنها المجرات إثباتها أو نفيها كما يلي:

- 1- الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوي 5 % .



2- **الفرضية الرئيسية الثانية :** لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوي 5 % تعزي لعامل الجنس ، الخبرة ، الفئة العمرية ، المستوى التعليمي ، المستوى الإداري.

ويندرج تحت هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية وصيغتها على النحو التالي :

1-2 **الفرضية الفرعية الأولى :** لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم نظام تقييم الأداء لتعزي لعامل الجنس عند مستوى معنوي 5 %.

2-2 **الفرضية الفرعية الثانية :** لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوي 5 % تعزي لعامل الفئة العمرية عند مستوى معنوي 5 % .

3-2 **الفرضية الفرعية الثالثة :** لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم نظام تقييم الأداء تعزي لعامل المستوى الدراسي عند مستوى معنوي 5 %.

4-2 **الفرضية الفرعية الرابعة :** لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم نظام التقييم الأداء تعزي لعامل المستوى الإداري. عند مستوى معنوي 5 %

5-2 **الفرضية الفرعية الخامسة :** لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم نظام تقييم الأداء تعزي لعامل المستوى الخبرة العامة في العمل عند مستوى معنوي 5 %.

3- **الفرضية الرئيسية الثالثة :** لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية

التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوي 5 % تعزي لعامل الجنس ، الخبرة ،

الفئة العمرية ، المستوى التعليمي ، المستوى الإداري.

ويندرج تحت هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية وصيغتها على النحو التالي :

1-3 **الفرضية الفرعية الأولى :** لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم الأداء المالي تعزي لعامل الجنس عند مستوى معنوي 5 %.

3- 2 **الفرضية الفرعية الثانية :** لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوي 5 % تعزي لعامل الفئة العمرية عند مستوى معنوي 5 % .

3-3 **الفرضية الفرعية الثالثة :** لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم الأداء المالي تعزي لعامل المستوى الدراسي عند مستوى معنوي 5 %.

4-3 **الفرضية الفرعية الرابعة :** لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم الأداء المالي تعزي لعامل المستوى الإداري. عند مستوى معنوي 5 %

3-5 **الفرضية الفرعية الخامسة :** لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية

التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم الأداء المالي تعزي لعامل المستوى الخبرة العامة في العمل عند مستوى معنوي 5 % .

أسباب اختيار الموضوع :

- الميول الشخصي لمواضيع مجال إدارة الموارد البشرية ،
- الرغبة الذاتية في الدراسة والتعريف على كل من نظام تقييم الأداء والأداء المالي داخل المؤسسات الاقتصادية باعتبار تواجها الدراسي .
- الرغبة في لفت الانتباه والاهتمام بهذا الموضوع على المستوى الأكاديمي والمهني ،

أهمية البحث:

تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة كونها تساهم في التعرف على نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة وفهم مكوناته وتحديد أفضل الطرق لتقييم الأداء العاملين في المؤسسة وذلك من خلال تقييم أدائها باستخدام

مؤشرات التوازن المالي، الأمر الذي يساهم في الكشف عن مواطن القوة والضعف وبغية إظهار الوضع المالي الحقيقي للمؤسسة واتخاذ القرارات الأزمنة.

أهداف البحث:

- التعرف على نظام تقييم الأداء العاملين المطبق في المؤسسة.
- أهمية الأداء المالي في تشخيص الوضعية المالية للمؤسسة.
- تقييم الأداء المالي باستخدام مؤشرات المالية.
- محاولة معرفة عملية التقييم ومراحلها، ومعرفة المعلومات الضرورية لقياس وتقييم الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية.

حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة في المجالات التالية:

الحدود الموضوعية: تقتصر الحدود الموضوعية في هذه الدراسة على دور نظام تقييم الأداء في تعزيز الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار.

الحدود المكانية: مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار.

الحدود البشرية: اشتملت الدراسة على جميع العاملين في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بمختلف مستوياتها الإدارية، والبالغ عددهم 432 عامل.

الحدود الزمنية: امتدت الفترة الزمنية في انجاز هذه الدراسة 4/9/2021 إلى 15/4/2021 أين تم توزيع على العاملين واستعادة منهم على إجراء مقابلة شخصية مع رئيس مصلحة الاستغلال، وتحليل الاستبيانات بمختلف الاختبارات الإحصائية للوصول إلى النتائج المرجوة.

منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

لأجل التحقيق أهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، حيث يقوم على جمع المعلومات والبيانات من مختلف المصادر والمراجع من أجل تكوين صورة متكاملة حول الظاهرة المدروسة، ومن أجل محاولة الإجابة بقدر الإمكان عن الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية، أما في الجانب التطبيقي تم الاعتماد على المنهج التحليلي كمحاولة لإسقاط الجانب النظري على أرض الواقع، فاعتمدنا دراسة حالة أين وقع اختيارنا على مؤسسة سونلغاز بأدرار، أما فيما يتعلق بالأدوات المستخدمة فقد تم تصميم استبانة موجه لعمال المؤسسة، تم تحليلها باستخدام برنامجي .

الصعوبات:

- كان من المفروض إجراء دراسة ميدانية في المؤسسة، لكن نظرا للإجراءات المطبقة بسبب جائحة كورونا التي شهدتها البلاد والتي أحالت دون تحقيق هدفنا .

- في سبيل انجاز هذا البحث واجهنا بعض الصعوبات فيما يخص الجانب التطبيقي، فكانت تتمثل في اختيار المؤسسات التي يتم توزيع الاستمارات عليها وكذا عدم تعاون البعض منها، وهذا اثر على عينة الدراسة التي كنا نطمح أن تكون اكبر مما عليه.

هيكل البحث:

من الجانب الشكلي، قسمت المذكرة إلى ثلاثة فصول:

سيتمحور الفصل الأول حول مدخل عام حول تقييم الأداء والأداء المالي للمؤسسة، حيث سيتناول ماهية نظام تقييم الأداء، ماهية الأداء المالي للمؤسسة.

الفصل الثاني سيتمحور حول الدراسات السابقة إذ سنتطرق من خلاله إلى عرض الدراسات السابقة ومناقشتها.

أما من خلال الفصل الثالث، فنسقط الجانب النظري على الواقع المبحث الأول سيقدم أداة الدراسة، وفي المبحث الثاني التحليل الوصفي لبيانات الدراسة والمبحث الثالث اختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الأول :
مدخل عام حول نظام تقييم
الأداء
والأداء المالي للمؤسسة

الفصل الأول : مدخل عام حول نظام تقييم الأداء

تمهيد :

يعد نظام عملية تقييم الأداء من العمليات المهمة في إدارة الموارد البشرية، فرغم أنها توفر أساسا موضوعيا عادلا لا المتعلق بالعاملين في استخدامها لحثهم على بذل أقصى جهد في العمل، ومن ثم تتيح الاستغلال الأمثل للطاقات البشرية، كما أنها كذلك عملية تستعمل فيها المقاييس الرسمية توضح على أساس علمي موضوعي وهي تتوسط وظائف إدارة الموارد البشرية، حيث تزودهم جميعا بالمعلومات الضرورية لأداء أدوارهم في الاتجاه الذي يحقق أهداف المؤسسة، وبالتالي فإن منهجية البحث تتطلب التعرف على طبيعة هذه العملية وذلك من خلال تحديد مفهوم وأهميتها وأنواعها ومراحلها ومعاييرها وكذلك مفهوم الأداء المالي للمؤسسة وأهمية قياس الأداء المالي ومؤشرات الأداء المالي للمؤسسة وهذا ما سوف يتم تناوله من خلال هذا الفصل .

المبحث الأول: ماهية نظام تقييم الأداء

يعد نظام تقييم الأداء عملية ضرورية في المؤسسة لتحديد نقاط القوة والضعف لها من أجل اتخاذ القرارات الصحيحة ومعالجة نقاط الضعف وقبل تطرق لعملية تقييم الأداء لابد من تعريف النظام تقييم والذي يحظى بالاهتمام كبير من الباحثين والذي سوف نتناوله في الفرع الأول.

المطلب الأول: مفهوم نظام تقييم الأداء

إن نظام تقييم الأداء إحدى الأنظمة الهامة والضرورية التي تعتمد عليها المؤسسة في عملية التخطيط والتطوير.

الفرع الأول: مفهوم النظام

- يعرف بعض كتابنا المحاسبين النظام بأنه: "مجموعة مترابطة ومتجانسة من الموارد والعناصر التي تشمل الأفراد، التجهيزات، الآلات، الأموال، السجلات... الخ التي تتفاعل مع بعضها البعض داخل إطار معين، وتعمل كوحدة واحدة نحو تحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف العامة في ظل الظروف أو القيود البيئية المحيطة".
- يرى بعضهم أن النظام هو تجميع مرتب ومنظم لعناصر وأجزاء منفصلة، وأن كانت تعتمد على بعضها البعض بغرض تحقيق هدف معين،
- وفي تعريف آخر يرى البعض أن النظام: " هو ذلك الكل المنظم أو المعقد والذي يجمع ويربط بين الأشياء أو أجزاء تشكل في مجموعها تركيب كلياً موحدة".
- ومن التعريف السابقة يمكن القول أن النظام " هو مجموعة من الأجزاء والأنشطة الفرعية التي تعمل مع بعضها البعض بغرض تحقيق هدف معين".¹

الفرع الثاني: مفهوم تقييم الأداء

تعتبر عملية تقييم الأداء من العمليات الهامة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية ، كونها تستخدم كمؤشر للحكم على وظائفها وتسعي إلى رفع مستوى أدائهم واستثمار قدراتهم مما يساعدهم على التقدم والتطور .

1- تقييم

لغة: قيم يقيم، تقييماً، فهو مقيم، والمفعول مقيم .
القيمة: ما يقدر به الشيء – قيم السلع إي حدد ثمنها.
اصطلاحاً: لقد لاقيا مفهوم التقييم عدة اختلافات في النظرة الفكرية من حيث تحديد معناه الشامل حيث عرف بعض الباحثين مصطلح التقييم كما يلي:

- ✓ لقد عرفه لانكستر، ف. و: إن التقييم ليس غاية في ذاته، إنه يجب إن يتم فقط مع وجود أهداف محدد في الذهن.²
- ✓ لقد عرف مونا هان "monahan" التقييم بأنه اصدار حكم لغرض ما، ويتضمن التقييم استخدام المعايير لتقييم مدى دقة وفعالية الأشياء
- ✓ تقييم يعرف بأنه تقدير قيمة الشيء أو كميته بالنسبة لمعايير محددة والهدف منه هو الحكم الموضوعي على العمل الخاضع لتقييم، صالحاً أو فاسداً، ناجحاً أو فاشلاً، وذلك بتحليل

¹ عصام الدين محمد متولي، نظم المعلومات المحاسبية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، الطبعة الثانية 1436 هـ/2015م، صنعاء، ص14

² ف. و، لانكستر، تقييم الاداء في المكتبات ومراكز المعلومات، مترجم: حسني عبد الرحمن الشيمي، جمال الدين محمد الفرماوي، مطبوعات مكتبة الملك عبد العزيز، الطبعة الثانية، الرياض: 1416هـ/1996م.

الفصل الأول: مدخل عام حول نظام تقييم الأداء والنظام المالي للمؤسسة

المعلومات المتيسرة عنه، وتفسيرها في ضوء العوامل والظروف التي من شأنها إن تأثير
عن العمل¹

2- الأداء

إن مضمون عملية الأداء يشير إلى الحصول على الحقائق وبيانات محدد عن أداء المستخدم لمهامه بحيث تساعد على تحليل والفهم والتقدير المستوى الاداء المنفذ وإعطائه قيمة معينة مع ما هو مطلوب تنفيذه ويساعد كذلك على فهم سلوك المستخدم من خلال قيامه بمهامه إي تقدير مستوى كفاءته الفنية والعلمية لتنفيذ المهام والواجبات التي يتضمنها عمله فالأداء يعتبر البنية الأساسية في تركيب المنظمات وهو العنصر الذي ترتقي به المؤسسة أو تتدهور، لذلك كان له نصيب كبير من الاهتمام والتمحيص والتحليل في الدراسات الإدارية .

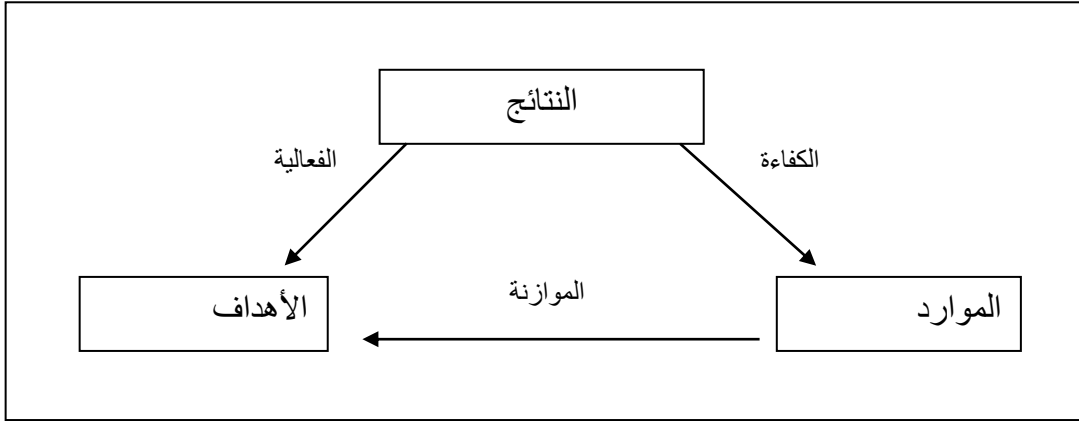
لقد عرف Ph. Lorino مفهوم الأداء من خلال التعريفين الآتيين :

التعريف الأول: لا يمكننا إن نتحدث عن الأداء المتميز في المؤسسة إلا إذا تمكن من تحسين الثنائية: القيمة-التكلفة، بمعنى تحسين خلق الثروة ولا يعني هذا بان نعمل على رفع القيمة أو تخفيض التكاليف بمعزل عن بعضها. هذه الثنائية يمكن التعبير عنها بمصطلح القيمة المضافة، والتي تمثل الزيادة في القيمة التي تضيفها المؤسسة إلى السلع والخدمات التي تحصل عليها من الغير.

التعريف الثاني: لا يمكننا إن نتحدث عن أداء المؤسسة إلا إذا تمكنا من تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وهو ما يعني ان المؤسسة الناجحة هي المؤسسة التي تتمكن من تحقيق الأهداف المسطرة والمعبر عنها بنتائج المتوصل إليها مقارنة بمنافسيها في القطاع، أخذًا بعين الاعتبار الموارد اللازمة في ذلك (بمعنى أقل هدر للموارد) .

بينما يرى بأنه يمكن تعريف أداء المؤسسة من خلال العلاقة بين العناصر: النتائج-الموارد-أهداف، والأبعاد: الكفاءة، الفعالية، الموازنة. وسنتطرق إلى هذه العناصر لاحقًا ويمكن تلخيصها في الشكل التالي:

الشكل رقم (1): مثلث الأداء



Source Bartoli Annie' opcit'P79

إن هذه العناصر ليس اثر بمعزل عن بعضها، إلا إذا تم التوفيق فيما بينها، وان اخذ كل منها بمعزل عن بعضها من شأنه إن يسمح بالوقوع في مخاطر وانزلاقات لا يتم فيها أو تتبعها.

يعرف الأداء على انه هو : " نشاط تنموي مستمر يعكس قدرة المؤسسة على استغلال إمكانياتها وفق أسس ومعايير معينة تضعها على بناءا على أهداف طبيعة الأداء "¹.

¹عمار بن عيشي، دور تقييم اداء العاملين في تحديد احتياجات التريب، رسالة ماجستير، تخصص علوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بمسيلة، كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير وتجارية، 2005_2006 ص4.

الفصل الأول: مدخل عام حول نظام تقييم الأداء والنظام المالي للمؤسسة

كما عرفه (p.druker) على انه: " قدرة المؤسسة على الاستمرار والبقاء محققة توازن بين رضا المساهمين والعمال ".²

إما التعريف من الناحية الإدارية فقد ورد في معجم المصطلحات الاجتماعية علي انه " القيام بأعباء الوظيفة من المسؤوليات والواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأدائي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما، ولتكن من ترقية الموظف تجري له اختبارات أداء، ويعتمد في ذلك على تقارير الأداء، إي الحصول على البيانات من شأنها أن تساعد على تحليل والفهم وتقييم أداء العامل لعمله وسلوكه فيه في فترة زمنية محددة ".³

ومن تعاريف سابق يمكن القول على إن الأداء هو " السلوك الذي يسهم فيه الفرد في التعبير عن اسهامات في التحقيق أهداف المنظمة على إن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة المنظمة وبما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب ".³

مفهوم تقييم الأداء: يعرف تقييم الأداء كونه جميع العمليات والدراسات التي ترمي لتحديد مستوى العلاقة التي تربط بين الموارد المتاحة وكفاءة استخدامها من اقبل الوحدة الاقتصادية مع دراسة تطور العلاقة المذكورة خلال فترات زمنية متتابعة او فترة زمنية محددة عن طريق إجراء المقارنات بين المستهدف والمتحقق من الأهداف بالاستناد إلى المقاييس ومعايير معينة .

ويعرف أيضا بأنه " الأداة التي تستخدم لتعرف على نشاط المشروع بهدف قياس النتائج المتحققة ومقارنتها بالأهداف المرسومة بغية الوقوف على الانحرافات وتشخيص مسببها مع اتخاذ الخطوات الكفيلة لتجاوز تلك الانحرافات وغالبا ما تكون المقارنة بين ما هو متحقق فعلا وما هو مستهدف في نهاية فترة زمنية معينة هي السنة في الغالب ".⁴

وتعرف عملية تقييم الأداء بأنها: "عملية تهدف إلى تحديد أداء العامل وتعريفه به وكيف ينبغي إن يؤدي عمله وتصميم خطة لتنمية العامل، فمن شأن تقييم الأداء ليس فقط تعريف العامل بمستوى أدائه بل تأثير على أدائه مستقبلا".⁵

يعتبر تقييم الأداء احد الوظائف المتعارف عليها في إدارة الأفراد والوارد لبشرية في المنظمات الحديثة. وهذه الوظيفة ذات مبادئ وممارسات علمية مستقرة .

وعليه فتقييم الأداء هو نظام يتم من خلاله تحدي مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم.⁶

إلي جانب تعريف سابق نجد بان تقييم الأداء "يعتبر وظيفة إدارية تمثل الحلقة الأخيرة من سلسلة العمل الإداري المستمر، وتشمل مجموعة من الإجراءات التي يتخذها الجهاز الإدارة لتأكد من إن النتائج تتحقق على النحو المرسوم بأعلى درجة من الكفاءة".⁷

¹ ابراهيم عبد الحليم عباده، مؤشرات الاداء في البنوك الاسلامية، دار النقاش لنشر والتوزيع، الاردن 2008، ص161،160.

² الشيخ الدوي، تحليل الاسس النظرية لمفهوم الاداء، مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ورقلة، جامعة القاصدي مرباح، الجزائر، العدد 07، 2009-2010، ص218.

³عجبي سعاد، تقييم فعالية نظام اداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة توزيع والتسويق الموارد البترولية المتعددة نفظال مسيلة cLP، رسالة ماجستير، تخصص: علوم تجارية، كلية علوم الاقتصادية والتسيير والتجارة، جامعة مسيلة، 2007/2006، ص9 ص10.

⁴مجيد الكرخي، تقويم الاداء في الوحدات الاقتصادية باستخدام النسب المالية، عمان_ الاردن شارع الملك حسين بناية الشركة المتحدة لتأمين، 1430هـ_2010م ص31 .

⁵عبدالوهاب محمد جبين تقييم الأداء في الإدارات الصحية بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الطائف، درجة الدكتوراة، تخصص ادارة صحية، جامعة سانت كليمنتس العالمية، سورية، 2009م نص66.

⁶احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية،الدار الجامعية 84شارع ذكريا غنيم_تنيس سابقا، 2004،ص284.

⁷عادل عشي، الاداء المالي المؤسسة الاقتصادية: قياس وتقييم، دراسة حالة مؤسسة صناعات الكوابل بسكرة، جامعة محمد خيضر بسكرة، رسالة ماجستير، تخصص: تسيير المؤسسات الصناعية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، 2001_2002، ص27.

ومن التعريف الشاملة لتقييم الأداء انه " عبارة عن تقرير دوري بين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوط به. فهو يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط ذلك الفرد. والهدف المنشود من ذلك هو معالجة الضعف إن وجد وتدعيم جوانب القوة أيضا. ويركز هذا المفهوم على الأداء الفعلي في ظل متطلبات وظيفية، ويعاير ذلك بإنجاز المتوقع منه أدائه¹.

3- نظام تقييم الأداء

- يعرف نظام تقييم الأداء على انه: "يمثل في سلسلة من الأنشطة المخططة والمنظمة والمراقبة من اجل ملاحظة وقياس مساهمة أو مشاركة المستخدم في أهداف المنظمة².
- ويعرف أيضا إن نظام تقييم الأداء "هو مجموعة الترتيبات والإجراءات الضرورية لإجراء التقييم لأداء العاملين. ويعتمد نظام تقييم الأداء على عدة عناصر يجب تحديدها حسب طبيعة الوظائف والسلوك الوظيفي المطلوب في المؤسسة"³.

وعليه فنظام تقييم الأداء يعرف بأنه: عملية علمية تقوم بها المؤسسة لقياس مدى كفاءة وفعالية أدائها في ضوء المعايير المعتمدة لأداء المؤسسة⁴.

المطلب الثاني: أهمية وأنواع تقييم الأداء

تحظى عملية تقييم الأداء بأهمية كبيرة وبدورها تكشف عن الانحرافات الأداء المالي لما كان مخطط له وما تم انجازه فعلا، كما إن لهذه العملية عدة أنواع يتم الأخذ بها في عملية تقييم الأداء.

الفرع الأول: أهمية تقييم الأداء

لقد تعددت أهمية تقييم الأداء في نقاط يمكن إبراز ما يلي⁵:

➤ تخطيط الموارد البشرية:

إن فعالية التقييم أسس ناجحة يساهم بشكل واضح في تخطيط الموارد البشرية سيما وان المنظمة تعتمد مقياس تقييم الأداء دوريا أو سنويا لتحديد مدى الحاجة المستقبلية للموارد المتاحة لديهما وحاجتها الفعلية لقوى البشرية في السوق وهذا من شأنه إن يرتبط بتقدير وتحديد السياسات التنظيمية بدا باستقطاب الموارد البشرية الكفاءة واختيارها وتعبا وتدريبها وتطويرها واستثمار قدراته بكل فعالية، لذا إننا تخطيط ووضع السياسات التشغيلية وتطويره وتدريبه يرتبط بشكل جوهري بأسس السليمة لعملية تقييم الأداء الأفراد العاملين،

➤ تحسين الأداء وتطويره:

إن عملية التقييم تساهم بشكل فعال في تحسين الأداء وتطويره، اد إن عملية التقييم تساعد الإدارة العليا في المنظمة في معرفة وتحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها، ثم إن هؤلاء الأفراد لابد من معرفة مستوى التقييم الدوري لهم من قبل الإدارة وهذا من شأنه تحفز الأفراد العاملين، ويدعو كل منهم إلى استثمار جوانب القوة في مساره الوظيفي وتطويره بالشكل الأفضل، إما الأفراد ذوي القدرات والمهارات الضعيفة سواء على الصعيد المهني (التخصص) أو الإداري فان الإدارة تسعى معهم لممارسة سبل التطوير المناسبة من خلال التدريب مثلا في الحالات التي يشعرون بالضعف فيها، ولذا فان التقييم من شأنه إن يؤثر

¹ موسى محمد ابو حطب، فعالية نظام الاداء واثره على مستوى اداء العاملين حالة دراسية على جمعية اصدقاء المريض الخيرية، رسالة ماجستير، تخصص: ادارة اعمال، كلية التجارة، 2009م، ص16.

² عادل عشي، مرجع سبق ذكره ص27.

³ ماضي ودبعة، بدربان عز الدين، نظام تقييم أداء العاملين في المكتبات الجامعية: دراسة استطلاعية بمكتبات جامعة ورقلة، ص6.

⁴ المبيضين، محمد ذيب، فعالية نظام تقييم الأداء المؤسسي واثارها في التميز التنظيمي : دراسة تطبيقية في المؤسسة العامة لضمان

الاجتماعي في الاردن، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال (عمان)، 2013، مج9، ع4

⁵ خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، ادارة البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطبعة، عمان، 2007، ص152.

الفصل الأول : مدخل عام حول نظام تقييم الأداء والنظام المالي للمؤسسة

على الجوانب المرتبطة بالإفراد من حيث القوة والضعف، وبالتالي يصار لتطويرها وتحسينها أثره ايجابيا على مستوى الأداء العام للعاملين في تحقيق أهداف المنظمة.

➤ تحديد الاحتياجات التدريبية:

مما لا شك فيه إن التقييم السليم لأداء العاملين من شأنه إن يساهم في تحديد البرامج التدريبية وتحديد ما لا يتم عشوائيا أو اعتباطا، وإنما يركز على الحاجات الحقيقية التي يتطلبها تحسين أداء العاملين في المنظمة.

➤ وضع نظام عادل للحوافز والمكافآت:

نظرا لان التقييم العادل للأداء من شأنه يبين وضوح مستوى الانجاز الفعلي للعامل ومدى قدرته على تحقيق متطلبات وواجبات العمل بدقة لذا فان الحوافز والمكافآت التي تقدم لهؤلاء العاملين تعتمد الجهد الفعلي المبذول من قبلهم مصداقا لقوله تعالى(وليس للإنسان ألا ما سعى) ولذا فان المكافآت المعطاة للعامل تستند على الجهد المنجز في تحقيق الأداء وهذا ما يعزز لدى العاملين عدالة التوزيع للحوافز والمكافآت من قبل الإدارة العليا في المنظمة، وان وضع السياسات العادلة للحوافز والمكافآت من شأنها إن تعمق الولاء والانتماء للمنظمة وتشعر الفرد العامل بان الإدارة العليا تعترف بفضل العاملين في قيامهم بالإنجاز السليم وعدالتهم بالتقييم، وإعطاء كل دوي الكفاءات العلمية المتدنية بعض الجزاءات كحرماتهم من العلاوات الدورية أو تصيبهم في الأرباح التي يتم توزيعها وقد تلجا الإدارة أحيانا لإيداع بعض العقوبات التأديبية وغيرها، ومن هنا يتضح إن عملية التقييم تساهم في وضع السياسات التنظيمية العادلة في إعطاء الحوافز أو المكافآت أو الحرمان منها وفق طبيعة وفلسفة المنظمة بشأن الثواب والعقاب وأسس استخدامه.

➤ انجاز عمليات النقل والترقية:

إن تقييم الأداء من شأنه إن يساعد الإدارة العليا بمعرفة حقيقة الأفراد العاملين لديها من حيث المهارات والقدرات والقبليات إذا يساهم التقييم الموضوعي بمعرفة الفائض أو النقص بالموارد البشرية من الناحية، ويمكن الإدارة بنقل أو ترقية الموظفين العاملين ذوي الكفاءات العلمية لمواقع أو مراكز وظيفية ينسجم مع قدراتهم وقابليتهم في الأداء، وهذا ما يجعل لإدارة العليا بالمنظمة على دراية تامة بإمكانية الترقية أو النقل أو الاستغناء عن العاملين ذوي المتدنية في الأداء .

➤ معرفة معوقات ومشاكل العمل :

يساهم تقييم الأداء العاملين بتوفير الفرص المناسبة لمعرفة الإدارة العليا لمعرفة مكامن الخلل أو الضعف في اللوائح والسياسات والبرامج والإجراءات والتعليمات.

بالإضافة إلى ما يلي :

- تمثل هذه العملية احد أهم الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية والتي تعتبر عملية تنظيمية مستمرة تقاس من خلال ملاحظات أداء العاملين.¹
- يفيد في رفع الروح المعنوية وتوطيد العلاقات بين المرؤوسين كما يساهم في خفض معدل الدوران الوظيفي وغياب عدم الحماس للعمل .
- يساهم في الكشف عن الكفاءات الكامنة غير المستغلة للعاملين ويساهم في تعديل معايير الأداء.²

الفرع الثاني : أنواع تقييم الأداء

بعد تطرق إلى مفهوم الأداء يتم الانتقال إلى عرض أنواعه في المؤسسة ، فيقسم الأداء إلى عدة أنواع حسب أربع معايير وهي كالآتي :

¹ يوسف حجيم الطائي واخرون، إدارة البشرية ، مدخل استراتيجي متكامل ، الطبعة الأولى ، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع ، عمان 2006، ص 227.

² خضير كاظم حمود ، ياسين كاسب الخرشة ، مرجع سبق ذكره ص154.

✓ **الأداء حسب معيار الشمولية** : يقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى نقطتين :

الأداء الكلي : هو الأداء الذي يتحقق من جراء مساهمة جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمؤسسة الاقتصادية ، والتي لا يمكن نسبها إلى واحد عنصر دون مساهمة باقي العناصر .

الأداء الجزئي: هو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة الاقتصادية .

✓ **الأداء حسب المعيار الوظيفي** : وهو يقسم أداء المؤسسة إلى أداء كل وظيفة على حدى ، مثل أداء الوظيفة المالية و أداء وظيفة الموارد البشرية و أداء وظيفة التمويين ... الخ

الأداء حسب معيار الطبيعة : يصنف الأداء حسب هذا المعيار إلى أداء اقتصادي و أداء اجتماعي و أداء تقني ... الخ ، فالمؤسسة الاقتصادية مهما كان نشاطها ، فانه لا يمكن الاعتماد على الأداء الاقتصادي فقط ، الذي يتجسد بتحقيق الفوائد وتعظيم الأرباح وتدنيه مستويات استخدام الموارد لمعرفة درجة الأداء هذه المؤسسة بل تعتمد أيضا على مدى تحقيق المؤسسة للهدف الاجتماعية ، فالمؤسسة الناجحة هي التي تعرف كيفية الوصول إلى تحقيق اكبر أداء اقتصادي واجتماعي . أما الأداء التكنولوجي والثقافي والسياسي فالمؤسسة قد تطمح لسيطرة على مجال تكنولوجي معين أو التأثير على سلوكيات الأفراد وخلق أنماط استهلاكية جديدة.¹

المطلب الثالث : مراحل ومعايير تقييم الأداء

يتناول هذا المطلب مراحل تقييم الأداء، ومعايير تقييم الأداء

أولاً: مراحل تقييم الأداء

تمر عملية التقييم بعدة مراحل وهي كالتالي:

❖ **جمع البيانات والمعلومات الإحصائية** : حيث تتطلب عملية تقييم الأداء توفير البيانات والمعلومات وتقرير والمؤشرات اللازم لحساب النسب ومعايير المطلوبة للعمليات على النشاط المنشأة والتي يمكن الحصول عليها من الحسابات الإنتاج والأرباح والخسائر والميزانية العمومية والمعلومات المتوفرة عن نطاق الإنتاجية والمعلومات تخدم عدة عمليات تقييم خلال السنة معينة ، إضافة للمعلومات المتعلقة بالسنوات السابقة والبيانات عن أنشطة المنشآت مشابه في قطاع نفسه أو اقتصاد الوطني أو مع بعض المنشآت في الخارج لأهميتها في إجراء المقارنات.

❖ **تحليل ودراسة البيانات والمعلومات الإحصائية**:

للقوف على مدى دقتها وصلاحيتها لحساب معايير والنسب المؤشرات اللازمة لعمليات التقييم الأداء حيث يتعين توفير مستوى من موثوقية والاعتمادية في هذه البيانات وقد يتم بالاستعانة ببعض الطرق الإحصائية المعروفة لتجديد مدى الموثوقية بهذه البيانات.

❖ **إجراء عملية التقييم** : باستخدام المعايير والنسب الملائمة للنشاط الذي تمارسه الوحدة الاقتصادية على أن تشمل عملية تقييم النشاط العام للوحدة إي جميع أنشطة مركز مسؤولية فيها بهدف توصيل إلى حكم موضوعي ودقيق يمكن الاعتماد عليها .

❖ **اتخاذ قرار مناسب عن نتائج التقييم** : في كون نشاط الوحدة المنفذ كان ضمن الأهداف المخطط وان الانحرافات التي حصلت في النشاط قد حصرت جميعها وان أسبابها قد حددت وان الحلول اللازمة لمعالجة هذه الانحرافات قد اتخذت وان الخطط قد وضعت لسير بالنشاط الوحدة نحو الأفضل في المستقبل .

¹ ريفقة حروش ، اقتصاد وتسيير المؤسسة ، دار الامة لطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر طباعة 2013 ، ص 101-102 .

❖ تحديد المسؤوليات ومتابعة العمليات التصحيحية الانحرافات :

التي حدثت في الخطة الإنتاجية وتغذية نظام الحوافز بنتائج التقييم وتزويد الإدارات التخطيطية والجهات المسؤولة عن المتابعة بالمعلومات والبيانات التي تمخضت عن عملية التقييم للاستفادة منها في رسم الخطط القادمة وزيادة فعالية المتابعة والرقابة.¹

ثانياً: معايير تقييم الأداء

يشمل تقييم الأداء على ثلاثة جوانب أساسية في ضوءها

أنواع معايير التقييم التي بدورها تحدد نطاقها وهذه الجوانب أو الأنواع تصف الأداء الجيد من ثلاث نواحي هي ما يلي:

● معايير تصف الخصائص الشخصية TRAITS.

ويقصد بها المزايا الشخصية الايجابية التي يجب أن يتحلى بها الفرد اثناء أداء عمله ،حيث تمكنه من أدائه بنجاح وكفاءة ومثال عليها : الأمانة، الإخلاص ،الولاء الانتماء ،فالشخص الذي يتحلى أدائه بها ،لاشك إنها ستعكس ايجابيا على أدائه ،مما يسهم في تقييم هذا الأداء بشكل جيد .

ان تقييم الصفات مسالة ليست بالسهلة، حيث تتطلب من المقيم متابعة الاداء باستمرار ليتمكن من الكشف عن مدى وجودها لديه ويعود السبب في هذه الصعوبة إلى نها غير ملموسة ،لذلك يصاحب تقييمها عدم الدقة واحتمالية وجود تحيز بدرجة ما، لان تقييمها يعتمد بشكل كلي على الرأي والحكم الشخصي المقيم.

● معايير تصف السلوك BEHAVIORS.

يقصد بالسلوك ،السلوكيات الايجابية التي تصدر عن الفرد الخاضع للتقييم ،فتشير النواحي جيدة في أدائه ،ومن هذه السلوكيات على سبيل المثال : التعاون ،المواظبة على العمل ،المبادرة ،تحدي الصعاب والمشاكل ،حسن التعامل مع الزبائن ... الخ إن تقييم هذه السلوكيات الايجابية من قبل المقيم ،تحتاج أيضا إلى متابعة مستمرة من قبله لأداء من يقيم أداء ،بالتالي فان تقييمها يتصف أيضا بالصعوبة ،لكن بدرجة اقل من تقييم الصفات .

● معايير تصف النتائج OUTCOMES.

توضح معايير النتائج ما يراد تحقيقه من قبل الفرد الذي يقيم أدائه من انجازات يمكن قياسها وتقييمها من حيث الكم ،والجودة والتكلفة ،والزمن ،والعائد ،حيث تمثل هذه الانجازات الأهداف المطلوبة منه. لاشك إن هذه المعايير أكثر دقة في وصف الأداء الجيد ،إلا انه من الصعوبة بمكان استخدامها في تقييم الموارد البشرية التي تؤدي أعمالا ذات إنتاجية غير ملموسة كالأعمال الإدارية على سبيل المثال ،ويتم تقييم النتائج المحققة من قبل الفرد ،عن طريق مقارنة انجازه الفعلي بما هو محدد فيها فيتحدد مستوى هذا الانجاز.²

¹مجيد الكرخي ،مرجع سبق ذكره ،ص39

²عمر وصفي عقيلي ، ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي ، الطبعة الاولى 2005، الاردن _ عمان شارع الجمعية العلمية الملكية _ مقابل باب الجامعة الاردنية الشمالي ،ص410.

المبحث الثاني : ماهية الأداء المالي للمؤسسة

إن الأداء يعتبر المحور الأساسي لوجود المؤسسة من عدم وجودها، فهدف المؤسسة الاقتصادية هو الرفع أدائها بصفة عامة وأدائها المالي بصفة خاصة وهذا لتعزيز وتقوية وضعيتها في السوق، سنركز في هذا المبحث على مفهوم الأداء المالي ، وأهميته ، ومؤشرات الأداء المالي .

المطلب الأول : مفهوم الأداء المالي

قد تعددت المفاهيم المقدمة للأداء المالي نذكر من بين التعريفات ما يلي:

يعد الأداء المالي من الجوانب الهامة في تقييم أداء المؤسسات عموماً ، وتزداد تلك الأهمية إذ انطلقنا من فكرة غياب مفهوم التام للأداء المالي ومحدداته ، فكل طرف يفسره بما يخدم مصالحه ، فالمساهم يسعى لتعظيم ثروته فيما تهدف المؤسسة إلى الاستمرار والبقاء ، والموظف يعزف على وتر رفع الأجور والحوافز والجهاز الحكومي يهدف إلى إنماء حصيلة الضرائب ، والمجتمع يود وينتظر الرخاء الاقتصادي والرفاهية الأفراد وتحقيق العدالة الاجتماعية ، كما يعد استخدام الأداء المالي القاسم المشترك بين الكتاب الباحثين والمديرين في عمليات تقييم الأداء في مختلف المؤسسات¹ .

الأداء المالي هي " أداة للتعرف على الوضع المالي القائم في الشركة في لحظة معينة ككل أو لجانب معين من أداء الشركة أو لأداء أسهمها في السوق المالي في يوم محدد وفترة معينة " .

ويعرف ايضاً : "أداة لتدارك الثغرات والمشاكل والمعوقات التي قد تظهر في مسيرة الشركة فالمؤشرات تدق ناقوس الخطر إذا كانت الشركة تواجه صعوبات نقدية أو ربحية أو لكثرة الديون والقروض ومشكل العسر المالي والنقدي وبذلك تنذر إدارتها للعمل لمعالجة الخلل"² .

الأداء المالي هو : "تشخيص الصحة المالية للمؤسسة لمعرفة مدى قدرتها على إنشاء قيمة ومجابهة المستقبل من خلال الاعتماد على الميزانيات ، جدول حسابات النتائج ، الجداول الملحقة ولكن الجدوى من ذلك إذا لم يؤخذ الظرف الاقتصادي والقطاع الصناعي والذي تنتمي إليه الأنشطة في الدراسة ، وعلى هذا الأساس فان تشخيص الأداء يتم بمعاينة المر دودية الاقتصادية للمؤسسة ومعدل نمو الأرباح"³ .

أداء المالي هو " مدى تحقيق المؤسسة لهامش أمان من خلال قدرتها على التصدي المخاطر وتحدي الصعاب المالية، مما يزيل عنها الإعسار المالي " .

يعرف الأداء المالي أيضاً على انه " هو تعبير عن أداء الشركة وانعكاس قدرتها وقابليتها لتحقيق أهدافها المالية من خلال استخدام المؤشرات المالية ، وتنعكس أهمية ذلك التعبير بأنه المقياس المحدد لمدى نجاح الشركات في تحقيق أهدافها ، وان تطوير وتعزيز أدائها المالي يساعدها في تحقيق ميزة تنافسية يمكنها من الاستمرار والتوسع في أنشطتها⁴ .

ومن خلال هذه التعاريف نستنتج إن الأداء المالي هو مدى قدرة المؤسسة على الاستغلال الأمثل لمواردها في الاستخدامات ذات الأجل الطويل والقصير من أجل تشكيل ثروة .

¹ حجاج نافيسة ، اثر استثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الاداء المالي دراسة حالة عينة من مؤسسات البترولية الجزائرية خلال 2010-2014، درجة الدكتوراة ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، تخصص : علوم مالية ومحاسبة ، 2016-2017، ص 15،

² محمد محمود الخطيب ، الأداء المالي وأثره على عوائد أسهم الشركات المساهمة ، دار الحامد للنشر ، والتوزيع ، ط1 عمان ، الاردن ، الطبعة الأولى ، 2010 م ، ص 45، 46.

³ شدرى معمر سعاد ، دور المراجعة الداخلية في المالية في تقييم الاداء في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة سونغاز ، رسالة ماجستير في علوم التسيير ، فرع مالية المؤسسة ، جامعة امجد بوقرة ، بومرداس 2008-2009 م ص 130 ، 131.

⁴ احمد سليم سمور ، دور تطبيق نظام الانتاج في الوقت المحدد (just in Time) في تعزيز الاداء المالي للشركات الصناعية والفلسطينية ، رسالة ماجستير ، جامعة الازهر غزة ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، 2013-2014 ص 46 .

المطلب الثاني : أهمية الأداء المالي

تتبع أهمية الأداء المالي بشكل عام في انه يهدف إلى تقييم أداء الشركات من عدة زوايا وبطريقة تخدم مستخدمي البيانات ممن لهم مصالح مالية في الشركة لتحديد جوانب القوة والضعف فيها والاستفادة من البيانات التي يوفرها الأداء المالي لترشيد القرارات المالية للمستخدمين. (نوفل، وآخرون، 2012، 20)

وتأتي أهمية الأداء المالي أيضا وبشكل خاص في عملية متابعة أعمال الشركات وتفحص سلوكها ومراقبة أوضاعها وتقييم مستويات أدائها وفعاليتها وتوجيه الأداء نحو الاتجاه الصحيح والمطلوب من خلال تحديد المعوقات وبيان اسبابها واقتراح إجراءاتها التصحيحية وترشيد الاستخدامات العامة لشركات واستثماراتها وفقا للأهداف العامة للشركات والمساهمة في اتخاذ القرارات السليمة للحفاظ على الاستمرارية والبقاء والمنافسة .

حيث إن الأداء المالي يمكن إن يحقق للمستثمرين الأهداف الآتية (الخطيب، 2010، 46)

1- يمكن المستثمر من متابعة ومعرفة نشاط الشركة وطبيعته وكما يساعد على متابعة الظروف الاقتصادية والمالية المحيطة وتقدير مدى تأثير أدوات الأداء المالي من ربحية وسيولة ونشاط ومديونية وتوزيعات يمكن على سعر السهم .

2- يساعد المستثمر في إجراء عملية التحليل المقارنة وتفسير البيانات المالية بين البيانات المالية لاتخاذ القرار الملائم لأوضاع الشركات . ومنه فان الموضوع الأساسي الأداء المالي هو الحصول على المعلومات تستخدم لأغراض التحليل المناسبة لصنع القرارات واختيار السهم الأفضل من وقت لآخر من خلال المؤشرات الأداء المالي لشركات بشكل العام يمكن حصر أهمية الأداء المالي في انه يلقي الضوء على الجوانب الآتية :¹

- تقييم ربحية الشركة
- تقييم سيولة الشركة
- تقييم تطور نشاط الشركة
- تقييم مديونية لشركة

المطلب الثالث : مؤشرات الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية

تعد المؤشرات المالية من أقدم وأكثر الأدوات استعمالا في التحليل المالي وتقييم أداء المؤسسات ، ويوجد عدد هائل من المؤشرات أهمها:

أولاً: نسب الربحية **Profitable Ratio**:

نسب الربحية تقيس المنشأة في تحقيق عائد على المبيعات أو الاستثمارات ، وبالتالي فان هذه النسب تعبر عن الأداء الكلي للمنشأة ومن هذه النسب :²

هامش الربح على المبيعات = صافي الربح بعد الضريبة / المبيعات

معدل العائد على الأصول = صافي الربح بعد الضريبة / إجمالي الأصول

¹توفيق سميح محمد الاغوات ، دور المؤشرات المالية في تقييم الاداء المالي لشركة البوتاس العربية ، رسالة الماجستير في المحاسبة ، جامعة الاسراء ، تخصص محاسبة ، كلية العلوم الادارية والمالية ، عمان – الاردن 2014-2015 ، ص 56 57 .
²عبد الوهاب يوسف احمد ، التمويل وإدارة المؤسسات المالية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى 2008 م

معدل العائد على حقوق الملكية = صافي الربح بعد الضريبة / صافي حقوق الملكية

ثانيا : نسب السيولة Ratio Liquidity

وهي النسب التي تقيس العناصر السائلة والعناصر الأقرب إلى السيولة من اجل معرفة إن المشروع لا يعاني من عسر مالي في مجال سداد التزاماته ، واهم هذه النسب ما يلي :¹

أ – نسبة التداول currentRatio: هذه النسبة تسمى أيضا بنسبة السيولة العادية ، ويستفيد منها في معرفة مدى قدرة المشروع على الإيفاء أو سداد التزاماته.²

وعليه فهي عبارة عن قسمة الأصول المتداولة current Assets على الخصوم المتداولة currentLiabilities كما يلي:³

نسبة التداول = الأصول المتداولة / الخصوم المتداولة

ويحدد الخبراء قيمة المعيارية لهذه النسبة وينبغي إن لا تهبط عن هذه القيمة حيث إن النسبة المقبولة هي (2/1) إي إن الأصول المتداولة تكون ضعف المطلوبات المتداولة.⁴

ج – نسبة السيولة السريعة Quick (or Acit-test) Ratio : تعتمد هذه النسبة على الأصول سريعة التحويل الى نقدية لقياس دارجة سيولة المنشأ ويرجع ذلك إلى انه عادة ما تواجه المنشأ بعض الصعوبات عند قيامها بتصريف المخزون بل إن البعض يرى إن المشاكل النقدية التي تواجه المشروعات تكون عادة ناتجة عن فشل الشركة في بيع مخزونها من المنتجات تامة الصنع فبقية اكبر من تكاليف التصنيع والإنتاج . لهذه الأسباب قد تهتم الإدارة بالنقدية والأوراق المالية والذمم فقط.

وتحسب بعبارة الآتية:⁵

نسبة السيولة السريعة = الأصول المتداولة – المخزون / الخصوم المتداولة

¹ عقل مفتاح محمد ، مقدمة في الادارة المالية والتحليل المالي ، طبعة الاولى ، مكتبة المجتمع العربي النشر ، عمان ، 2006 ، ص312 .

² النعيمي عدنان التايه، سعدون مهدي واخرون ، الادارة المالية ، الطبعة الاولى ، دار المسيرة ، عمان ، 2007 ، ص 103 .

³ عبد الغفار حنفي، تقييم الأداء المالي ودراسات الجدوى ، دار الجامعية ، الاسكندرية، 2005 ، ص57 .

⁴ الناجي وليد الحيايالي، الإتجاهات المعاصرة في التحليل المالي ، الطبعة الاولى مؤسسة الرزاق لنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2004 ، ص53 .

⁵ محمد صالح الحنوي ، نهال فريد مصطفى ، الإدارة المالية (التحليل المالي لمشروعات الأعمال) ، دار الفتح لتجليد الفني، الاسكندرية 2008 ، ص 68 ، 69 .

الفصل الأول : مدخل عام حول نظام تقييم الأداء والنظام المالي للمؤسسة

نجد أيضا :

$$\text{نسبة السيولة السريعة} = \text{النقدية} + \text{الاستثمارات قصيرة الأجل} + \text{الذمم} / \text{إجمالي الخصوم المتداولة}$$

ب- نسبة السيولة: هي عبارة عن قسمة الأصول النقدية وشبه النقدية والأوراق القبض على الخصوم المتداول وتحسب وفق ما يلي :

$$\text{نسبة السيولة} = \text{الأصول السائلة} + \text{أوراق القبض} / \text{الخصوم المتداولة}$$

هناك اختلاف بين النسب السابقة الذكر من حيث عدد المرات التي يغطي بسط النسبة للخصوم المتداولة كما يلي :

- 1- نسبة التداول بين عدد المرات تغطية الأصول المتداولة للخصوم المتداولة وتقيس قدرة الشركة على أداء التزامها قصيرة الأجل.
- 2- نسبة السيولة السريعة فهي تقتصر على استخدام الأصول النقدية وشبه النقدية كبسط لنسبة، كذلك تعتبر هي اقل نسبة من حيث عدد المرات
- 3- ونسبة السيولة فنقل عن نسبة التداول في عدد المرات حيث يطرح من بسط النسبة المخزون السلعي.¹

ثالثا: **نسبة المديونية** : تسمح هذه النسبة بمعرفة الخطر الذي قد يتعرض له دائنو المؤسسة بصفة عامة ، المؤسسات الأكثر مديونية تجد صعوبات كبيرة في تحمل سياسة التأطير الفروض أو اجتياز أزمة اقتصادية .

- نسبة المديونية الإجمالية (ن، م، أ)
- تبين هذه النسبة قسط المديونية الإجمالية في هيكله الخصوم .
- نسبة التبعية المالية (ن، ت، م)

$$\text{ن، م، أ} = \text{الأموال الأجنبية} / \text{إجمالي الخصوم}$$

تعبر هذه النسبة على درجة التبعية المالية للمؤسسة للخارج (مصدر التمويل) . إن تسجيل النسبة اكبر من 1 يدل على ان المؤسسة مستقل ماليًا .²

¹أيمن محمد الشنطي ، عامل عبد الله الشقر ، مقدمة في الإدارة والتحليل المالي الطبعة الأولى ، دار البداية ، عمان ، 2007 م- 1428 هـ ، ص 155-156 .
²خمسى شيحة ، التسيير المالي للمؤسسة ، دار همة لطباعة والنشر ، الجزائر ، 2010 م ، ص 85 .

رابعاً : نسبة النشاط

تقيس مدى قدرة المؤسسة على توليد المبيعات من خلال أصولها وتسمى هذه النسب أحياناً بمعدلات الدوران وتقاس بعدد المرات ، وتعتبر معدلات الدوران قياساً لسرعة تحرك الأصول وتحويلها إلى مبيعات ثم سيولة ، كما تعتبر معياراً للحكم على كفاءة سياسة البيع في المؤسسة وإدارتها بشكل عام .¹

1- **معدل دوران المخزون:** يشير إلى عدد المرات التي يتحول فيها المخزون إلى مبيعات ويجب على المحلل أن يقارن هذا المعدل مع المعدلات السابقة للمؤسسة ، كذلك مع المعدلات الخاصة بالمؤسسات المماثلة أو متوسط معدلات السائدة في نفس النشاط أو كليهما معا ويحسب هذا المعدل كالتالي:²

$$\text{معدل دوران مخزون} = \text{تكلفة البضاعة المباعة} / \text{متوسط رصيد المخزون}$$

بحيث أن ارتفاع هذا المعدل زيادة نشاط المؤسسة وكفاءة إدارتها في البيع .

إما متوسط مدة التخزين فتشير إلى عدد الأيام المتوسطة التي تقضي ضمن تاريخ التخزين البضاعة وبيعها وتحسب كالتالي :

$$\text{مدة التخزين} = 360 / \text{معدل دوران المخزون}$$

حيث كلما انخفضت هذه النسبة دالة ذلك على كفاءة إدارة المؤسسة .

2- **معدل دوران الأصول :** يتم حساب معدل دوران الأصول بقسمة صافي المبيعات على مجموع الأصول وبهذا فإنه يقاس مدى كفاءة الإدارة في استغلال تلك الأصول .

$$\text{معدل دوران الأصول} = \text{صافي المبيعات} / \text{مجموع الأصول}$$

وهذه النسبة تعكس أيضاً كفاءة الإدارة في استخدام الأصول والاستثمارات بالمشروع لتحقيق قدر كبير من المبيعات، ولذلك فكلما زاد المعدل دل على كفاءة الإدارة في استخدام الأصول وكلما دل على زيادة عدد مرات تحقيق العائد على الأصول خلال السنة.³

¹ عبد ناصر إبراهيم نور ، وآخرون ، أصول المحاسبة المالية ، الجزء الثاني ، الطبعة الرابعة ، دار النسيبة لنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2010، ص307.

² محمد سعيد عبد الهادي ، الإدارة المالية ، الاستثمار والتمويل ، التحليل المالي ، الأسواق المالية الدولية ، الطبعة الأولى ، دار الحامد لنشر والتوزيع ، الأردن ، 2008، ص162.

³ عبد المعطي أرشيد ، حسين علي حريوش ، سياسيات الإدارة المالية ، دار الزهران لنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2009، ص 74 .

خلاصة الفصل

من خلال التطرق إلى الجانب النظري من الدراسة والذي شمل مفاهيم ترتبط بنظام تقييم الأداء في جزئه الأول والتطرق إلى الأداء المالي في جزئه الثاني ، توصلنا إلى إن تقييم الأداء ليس له تعريف موحد وواحد وإنما كل باحث يعرفه من وجه معينة ، حيث عرفنا الأداء بالكفاءة (تحقيق النتائج بأقل التكاليف) والفاعلية (قدرة على بلوغ الأهداف المسطرة) ، وغيرها من وجهات النظر المتعددة ثم تطرقنا إلى أنواعها وأهميتها وبعدها تطرقنا إلى مراحلها ومعاييرها .

أما بالنسبة إلى الجزء الثاني من هذا الفصل والخاص بالأداء المالي فعرفنا أن الأداء المالي كان محل اهتمام الباحثين والأكاديميين منذ مدة ولا يزال إلى حد الساعة قائما للبحث فيه ، ويعتبر كهدف من أهداف المؤسسة التي تسعى جاهدة إلى تحسنه ورفع استخدامه العديد من التقنيات ، كما انه ليس له تعريف موحد فكل يعرفه على حسب وجهته ، ويعتمد عليه في تقييم أداء المؤسسات فمن خلال المؤشرات المالية المتمثل في الربحية ، السيولة ، المديونية ، النشاط يتم تقييم المؤسسة مع مثيلتها أو من خلال متابعة نشاطها خلال فترة من الزمن ، وتبقي هذه المؤشرات محددات يجب إن تأخذ بعين الاعتبار لسلامة وصحة التقييم .

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

تمهيد

تعد الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي يقوم عليها البحث العلمي ، وهي بمثابة الخطوة الأولية للمبحث فمن خلال اطلاع الباحث على إشكالية الدراسة وكيفية عرضها ، كذلك الفرضيات ، اختيار عينة الدراسة ، الأدوات، والمنهج والنتائج المتوصل إليها ، يتشكل للباحث مجموعة من الأفكار تساعد في رسم معالم دراسته ، بحيث مناقشتها أساسية تجعله يتفادى الأخطاء التي وقع فيها غيره، وتساعد في بحثه وتمكنه من الوصول إلى الإجابة على إشكالية بحثه .

فلقد تعددت الدراسات التي تناولت موضوعنا من دراسات عربية وأجنبية ، حيث لقي هذا الموضوع اهتمام بالغاً من قبل الباحثين على المستوى العربي والأجنبي في حين إن الزاوية أو الجانب الذي درس منه هذا الموضوع اختلف مع دراستنا هذه والتي ركزت على دور نظام تقييم الأداء في تعزيز الأداء المالي داخل المؤسسة الاقتصادية ، وهذا الأمر عذر علينا إيجاد دراسات مطابقة، لذلك اعتمدنا على بعض الدراسات المشابهة مع موضوعنا بما يقيدنا ويعزز بحثنا هذا .

لذا سنحاول في هذا الفصل تطرق عرض الدراسات السابقة التي تناولت موضوعنا، وسيكون هذا في المبحث الأول، أما المبحث الثاني خصصناه لمناقشة هذه الدراسات وإبراز ما يميز دراستنا عن هذه الدراسات.

المبحث الأول : عرض الدراسات السابقة

نتطرق فيما يلي إلى الأبحاث ذات صلة بالموضوع الدراسة، حيث يتم تقسيم الدراسات المتوصل لها حسب المتغيرات إلى مطلبين حيث خصصنا المطلب الأول إلى متغير المستقل والمطلب الثاني إلى المتغير التابع، و يتم ترتيبها حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

المطلب الأول : الدراسات المتعلقة بنظام تقييم الأداء

أولاً : الدراسة العربية

1- دراسة بوبرطخ عبد الكريم، (2012) ، دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية.

درس الباحث دور وفعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الجزائرية ، حيث أجرى دراسة حالة على مؤسسات الجرارات الفلاحية الواقعة بقسنطينة . من الجانب المنهج ، قام الباحث بدراسة الوثائق المؤسسة ، وقام بمجموعة من المقابلات مع مسؤولي المؤسسة ،العمال الخاضعين للعملية التقييم وكذا القائمين على عملية التقييم .

استعمل الباحث الملاحظة ووزع استبان على 150 عامل ومسير بالمؤسسة ، وعليه قام بإتباعه المنهج الوصفي التحليلي في جانب النظري حيث توصل علي إثرها إلى إن نظام تقييم أداء له دور كبير في تحسين أداء العاملين في المؤسسة وضمان استمراريتها .

ومن أهم النتائج التي توصل إليها دراسة

✓ إن نظام تقييم الأداء له دور كبير في تحسين أداء العاملين ذلك لما يوفره من تغذية عكسية لأصحاب القرار في المؤسسة وخاصة على مستوى مراكز المنفعة من أجل بلوغ الأهداف المسطرة.

✓ نظام تقييم الأداء يحدد أسباب القصور في الأداء وممكن الضعف سواء على مستوى مراكز المنفعة الأربعة أو على مستوى كل مراكز المنفعة.

✓ يعتمد نظام تقييم الأداء في المؤسسة على نتائج الأداء من كمية ونوعية الإنتاج بالإضافة إلى سلوك المستخدمين وصفاتهم الشخصية ،من أدب ومثابرة، وروح المسؤولية ولكن يعتمد بصفة أكبر من أعلى نتائج الأداء ، ذلك إلى إن المؤسسة تود بلوغ الأهداف المسطرة ضمن استراتيجيتها .

2- دراسة عزال بن مطر الشمري،(2014)،العوامل المؤثر في نظام تقييم أداء العاملين.

دراسة التي تناولها هذا الباحث التي حدد من خلالها العوامل المؤثرة في نظام تقييم أداء العاملين وذلك من خلال دراسة ميدانية أجراها على بعض مؤسسات القطاع العام في السعودية ، اثر استقصاء كمي ، تبين إن نجاح تطبيق نظام تقييم أداء العاملين يتأثر بالعوامل التالية :

تدريب القائمين بعملية التقييم اختبار معايير لتقييم واضحة وتتناسب مع طبيعة العمل ، المحسوبية ، كفاءة إعداد التقارير عن أداء العاملين ، الموضوعية وإمكانية قياس كل جوانب الأداء ،حيث تم استعانة بالاستمارة لجمع المعلومات عن طريق المقابلة والملاحظة ، واستخدم الطرق الإحصائية لعرض وتحليل البيانات والمعلومات هذا في الدراسة الميدانية ، إما الدراسة النظرية اعتمدا فيها على مجموعة من المراجع ومصادر في موضوع البحث ومن النتائج المتوصل إليها كالتالي :

✓ عدم إعطاء تدريب للقائمين بعملية تقييم الأهمية.

✓ عدم اخذ بالمعايير التي تتناسب مع طبيعة العمل.

✓ إن العلاقة بين عملية التقييم وأداء العاملين هي علاقة طردية .

3- دراسة عامر عبد الرزق عبد المحسن الناصر (2016) استخدام الحوسبة الحاسوبية العامة والخاصة في تطوير نظام تقييم الأداء السنوي لمنتسبي الجامعات العراقية.

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم نموذج مطور يعتمد تلك الحلول في تحسين أداء نظام تقييم الأداء السنوي في الجامعات العراقية. كما استخدم منهج دراسة الحالة في قراءة واقع بيئة التطبيق للنظام القديم وتحديد متطلبات تطويره في ضوء استخدام تلك المنصتين. كما تمت الاستعانة بالمنهج المقارن لتحديد مدى الجدوى

المحققة من عملية التطوير المستهدفة من حيث الوقتية وشملت أدوات البحث والأجهزة والمعدات كالحواسب والبرمجيات التيمن أهمها(SharePoint22Ser2013) وتطبيقات مثل (Google Sheets) وتكنولوجيات الاتصال المتنوعة فضلا عن استخدام أسلوب بيرت في إجراء المقارنة بين النظام القديم والجديد المقترح. ومن أهم نتائج المتوصل إليها:

✓ يعاب على النظام الحالي لتقييم الأداء السنوي في الجامعات العرقية بأنه نظام غير فعال بسبب عدم اعتماده على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل متكامل، مما ولدا ازدواجية العمل اليدوي الشبه الالكتروني.

✓ تعد الحوسبة الحاسوبية نموذج للأعمال مستند إلى تكنولوجيا الأعمال والاتصالات في إطار التسليم خدمات (الأجهزة والبرمجيات والمعدات) إلى المستخدمين منها باستخدام الشبكات الالكترونية وأساسها الانترنت ، مع مراعات اختلاف خصائص معماريات تبني الحوسبة الحاسوبية في عملية التطبيق الفعلي .

✓ تزداد عملية تطوير نظام المعلومات تعقيد مع تبني خدمات الحوسبة الحاسوبية العامة والخاصة في إطار تسلسل تلك الخدمات من (IaaS) ثم (PaaS) وانتهاء ب(SaaS) ، فضلا عن تحديد منهجية التطوير المستخدمة التي يمكن اعتمادها لتلاءم احتياجات المنظمات في تلك الخدمات .

4- دراسة خالد بن المسلم مبارك كشوب ، (2019) ، تأثير نظام تقييم الأداء الوظيفي على فعالية أداء العاملين .

هذه الدراسة تناولت مدى تأثير نظام تقييم الأداء الوظيفي على فعالية أداء العاملين ودور الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي كوسيط في العلاقة بين المتغيرات الداخلية ، حيث هدفت إلى معرفة مدى تأثير نظام تقييم الأداء الوظيفي على فعالية أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في بلدية ظفار بسلطنة عمان ، ولإنجاح البحث تم استخدام نظرية التبادل الاجتماعي ، تم استخدام الاستبيان حيث أخذت عينة عشوائية مكون من 299 فرد ، وقد تمت معالجة البيانات باستخدام الأنظمة (SPSS) و (SEM) و (AMOS) وقد استحضرت المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة النظرية ، ومن نتائج التي

التوصل إليها:

✓ وجود علاقة إرتباطية موجبة وقوية بين نظام تقييم الأداء الوظيفي وأداء العاملين ، وكذلك وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام تقييم الأداء ورضا الوظيفي والالتزام تنظيمي.

✓ عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وأداء العاملين ،
جود علاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين .

ثانيا :الدراسات الأجنبية

دراسة (DEM SCH ET , AL) (Determinants of confidence in the 1986 " employee performance " evaluation system)

قام الباحث بدراسة محددات الثقة في نظام تقييم أداء العاملين وأشارت النتائج إلى ارتفاع ثقة العاملين في نظام تقييم الأداء مع تكرار عملية التقييم وإدراك ومعرفة القائمين بعملية التقييم بواجبات ومهام ومسئوليات وظائف المقيمين.

المطلب الثاني : الدراسة السابقة المتعلقة بالأداء المالي.

أولا : الدراسة العربية

1- دراسة عادل عشي ، (2002)، الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية قياس وتقييم .

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهم الوسائل التي تحتاجها المؤسسة إلى قياس وتقييم نتائجها حيث اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة النظرية ، واستخدام معايير تقييم الأداء المالي ومؤشراته ، إضافة إلى دراسة ميدانية أجراها الباحث والمتمثلة في دراسة حالة، مختارين بذلك مؤسسة الصناعات الكوابل بسكرة ، من النتائج المتوصل إليها :

- ✓ حققت المؤسسة خلال السنوات الثلاث رأس المال العامل موجب، فالمؤسسة تمول جزء من أصولها المتداولة بأموالها الدائمة، فهي بذلك حققت هامش أمان.
- ✓ تحسن معدل دوران الأصول من عام إلى آخر يبين تحسن كفاءة الأصول في تحقيق المبيعات.
- ✓ تتمتع المؤسسة بسيولة جيدة خلال السنوات الثلاث فقد تبين إن المؤسسة استطاعت مواجهة التزاماتها قصيرة الأجل.

2- دراسة، تالي رزيقة ، (2012)، تقييم الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية .

- تناولت هذه الدراسة إبراز أهم المعايير والمؤشرات تقييم الأداء المالي وذلك من خلال دراسة أجريت في مؤسسة التجهيزات المنزلية والمكاتب (EDIED) توصلت على إثرها الباحثة إلى إن مؤشرات التوازن المالي السيولة والمردودية تعتبر من أهم الأدوات المعتمدة لتحليل الوضعية المالية للمؤسسة الاقتصادية . ومن نتائج المتوصل إليها :
- ✓ مؤشرات التوازن المالي والسيولة والمردودية تعبر من أهم الأدوات المعتمدة لتحليل الوضعية المالية في المؤسسة الاقتصادية .
- ✓ الوظيفة المالية هي التي تهتم بالجانب المالي في المؤسسة مستعينة بذلك بتقنية التحليل.
- ✓ تتمثل عملية تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية في تقييم أنشطتها في ضوء ما توصلت إليه من نتائج في نهاية فترة من الزمن.

3- دراسة أولاد البركة أم كلثوم ، بن عسى سومييه ، (2016) ، دور تدقيق الداخلي في تحسين مؤشرات الأداء المالي للمؤسسة .

- تطرق الباحثين في هذه الدراسة إلى كيفية مساهمة التدقيق الداخلي في تحسين النسب المالية ومؤشرات التوازن المالي في المؤسسة وذلك من خلال دراسة حالة أجريت في مؤسسة سونلغاز بوحدة الإنتاج الكهربائي بأدرار.
- كما هدفت الدراسة إلى إظهار دور الذي يلعبه التدقيق الداخلي لاكتشاف الثغرات والنقائص التي تتم داخل المؤسسة معتمدين في ذلك المنهج الوصفي التحليلي وعلى مختلف الوثائق والميزانيات من أجل تكوين صورة متكاملة لظاهرة المدروسة ومن أهم نتائج المتوصل إليها :
- ✓ التدقيق الداخلي عبارة عن نشاط تقييمي مستقل يقوم به شخص داخل المؤسسة من أجل ابدأ الرأي حول صحة وسلامة الدفاتر والسجلات المحاسبية ومدى فاعلية الأنظمة والإجراءات القائمة في المؤسسة.
- ✓ تعتبر بطاقة الأداء المتوازن احد الأسس التي يتم الاعتماد عليها لتقييم الأداء المالي، فمن خلال المحور الأداء المالي تبين الأهداف المالية التي سطرته المؤسسة بغيت تحقيقها.
- ✓ يساهم التحليل المالي الذي يقوم به المدقق في تحسين مؤشرات الأداء المالي من خلال تحديد مجالات التي يحدث فيها اختلاف وقياس درجة التغير في مؤشرات الأداء المالي .

4- دراسة مسوس زهية ، ساري رزقة ، (2018)، دور تحليل القوائم المالية في تحسين الأداء المالي.

- هدفت هذه الدراسة إلى تبيان دور تحليل القوائم المالية على تحسين الأداء المالي وذلك من خلال دراسة حالة أجراها الباحث في المؤسسة العمومية الجزائرية بالبويرة ، في الجانب تطبيقي أما الجانب النظري اعتماد على المنهج الوصفي بإعطاء مفاهيم لتحليل المالي ، والقوائم المالية والأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية ومن نتائج المتوصل إليها :
- ✓ إن التحليل المالي عبارة عن عملية معالجة البيانات المالية المتاحة للمؤسسة لحصول على معلومات تستعمل في اتخاذ القرارات وتقسيم أداء المؤسسات.
- ✓ تحليل القوائم المالية تساعد على تقييم أداء المؤسسات باعتبارها القاعدة المعلوماتية بحيث يظهر التحليل المالي تلك المعلومات بنقاط القوة والضعف المؤسسة .
- ✓ من الأمور الهامة التي يمكن إن يستفاد منها في مجال التحليل المالي هي عملية الاندماج حيث إن التحليل المالي وتقييم الأداء من الأدوات الفعالة في هذا المجال.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

دراسة (2000) (CAGWIN Bowman)

" The Association Between Activity -Based Costing and Improvement in Financial Performance"

هدفت الدراسة إلى قياس الارتباط بين أسلوب التكاليف المبني على الأنشطة وتحسين الأداء المالي حيث بحثت الدراسة في تحسين الأداء المالي للنتائج عن استخدام أسلوب التكاليف المبني على الأنشطة، في هذا الخصوص زود المراجعون الخارجيون معلومات تتعلق بتحسين الأداء المالي للشركات كامتداد طبيعي لتطبيق نظام التكاليف المبني على الأنشطة.

من أهم النتائج المتوصل إليها هي:

- 1- هناك علاقة ايجابية بين نظام التكاليف المبني على الأنشطة وتحسين العائد على الاستثمار (ROI) عند استخدام هذا الأسلوب في المنشآت المعقدة المختلفة.
- 2- يوجد بعض المؤشرات تفيد بان هناك شروط (تقدم تكنولوجيا المعلومات، غياب الطاقة العاطلة وبيئة المنافسة) تؤثر على كفاءة أسلوب التكاليف المبني على الأنشطة.
- 3- الفوائد المالية التي يمكن تحصيلها من أسلوب التكاليف المبني على الأنشطة هي إمكانية التنبؤ بتحسين الأداء المالي، وهذه النتيجة تعتبر خطوة مهمة لتقريب الارتباط الكامل بين تعريف الشروط التي تؤثر على نجاح تطبيق أسلوب التكاليف المبني على الأنشطة وبين توثيق كفاءة أسلوب التكاليف المبني على الأنشطة كأداة ربحية.

المبحث الثاني: مناقشة الدراسات السابقة

المطلب الأول: مناقشة الدراسات المتعلقة بنظام تقييم الأداء

من خلال استعراض الدراسات السابقة إن معظم الدراسات العربية والأجنبية كانت أكثر قرب من صلب الموضوع ، حيث ركزت بعض الدراسات على مدى تطبيق نظام تقييم الأداء في مختلف القطاعات، أجريت دراسة بوبرطخ عبد الكريم ، عزال مطر الشمر ،خالد بن المسلم مبارك كشوف ، خلال فترة (2012-2019) أما دراستنا انحازت في 2021 ، حيث كانت دراسة بوبرطخ عبد الكريم وعزال مطر الشمر وخالد بن المسلم مبارك كشوف تهدف إلى إن نظام تقييم الأداء يركز بصفة كبيرة على نتائج الأداء وتحديد العوامل المؤثرة في نظام تقييم الأداء ومدى تأثير نظام تقييم الأداء الوظيفي على فعالية أداء العاملين . بينما دراسة عامر عبد الرزق و عبد المحسن هدفت دراسته إلى تقديم نموذج مطور يعتمد ذلك الحلول في تحسين أداء نظام التقييم السنوي في الجامعات.

في حين معظم الأدوات المستخدم في دراسات هي الاستبيان التحليل وتقييم الأداء توزع على المديرين الماليين ومحاسبين و إجراء المقابلات شخصية والمنهج الوصفي التحليلي لاختبار الفرضيات بالاعتماد على الدراسات الميدانية ، والطرق الإحصائية والأجهزة والمعدات والحاسوب والبرمجيات (SPSS. SEM. AMOS) لمعالجة المعلومات والبيانات بالإضافة إلى ذلك نظرية التبادل الاجتماعي استخدمها خالد بن المسلم مبارك كشوف.

أما المنهج الذي استعين به في هذه الدراسات هو الوصفي التحليل لاختبار الفرضيات بالاعتماد على الدراسات الميدانية إضافة إلى المصادر والمراجع ودراسة عامر عبد الرزق عبد المحسن استخدمت منهج المقارنة .

حيث أجريت هذه الدراسات في بعض الدول العالم العربية والمحلية من بينها الجزائر السعودية العراق عمان وبتحديد تمثل مجتمع الدراسة والعينة في مؤسسات الجزائرية (مؤسسة الجرارات الفلاحية بقسنطينة) ومؤسسات القطاع العام بالسعودية والجامعات العرقية وبلدية ظفار بسلطنة عمان .

أما فيما يخص الدراسات الأجنبية قام الباحث بدراستها خلال عام 1986 وكان هدفها إلى تحديدات الثقة في نظام تقييم الأداء، بينما الدراسة التي في سدد انجازها هدفت إلى دور نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية ،مستخدمين في عملية بحثنا استبيان تم توزيعه على عينة في مؤسسة سونلغاز بأدرار، كذلك استعملنا المنهج الوصفي والتحليلي معتمدين مجموعة من المصادر والمراجع في الجزء النظري .

المطلب الثاني: مناقشة الدراسة المتعلقة بالأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية

من خلال استعراض الدراسات المتعلقة بالأداء المالي يمكن مناقشتها مع دراسة المراد انجازها حيث بالنسبة لدراسات التي تخص الأداء المالي أجريت خلال فترة (2002-2018) بينما دراسة في إطار بحثنا تتم خلال 2021 ، ولحظنا معظم الدراسات اعتمدت على مؤشرات التوازن المالي إذ تطرق كل من الباحثين إلى إبراز أهم الوسائل التي تحتاجها المؤسسة إلى قياس وتقييم نتائجها وأهم المعايير ومؤشرات تقييم الأداء المالي وإظهار دور الذي يلعبه التدقيق الداخلي لاكتشاف الثغرات التي تتم داخل المؤسسة وتبيان دور التحليل القوائم على تحسين الأداء المالي ، باعتماد في ذلك المنهج الوصفي التحليلي وبعض المراجع والمصادر وأجريت الدراسات في مؤسسات اقتصادية مختلفة حيث أجريت كل من عادل عشي دراسته في مؤسسات الصناعات الكوابل بسكرة و تالي رزيقة فأجرت دراستها في المؤسسات التجهيزات المنزلية والمكاتب EDIED بالبويرة وأولاد البركة أم كلثوم وبن عسي سمية أجريت دراستهما في مؤسسة سونلغاز لوحدة الإنتاج الكهرباء بأدرار و مسوسي زهية وساري رزيقة أجرت دراستهما بالمؤسسة العمومية الجزائرية بالبويرة ، في حين الدراسة الأجنبية أجريت خلال عام 2002، وكان هدفها إلى قياس الارتباط أسلوب التكاليف المبني على الأنشطة وتحسين الأداء ، بينما دراستنا هدفت إلى دور تعزيز الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية مستخدمين في ذلك أربع مؤشرات التوازن المالي المروددية والسيولة والربحية والنشاط ، وذلك لتحسين

خلاصة الفصل :

تناولنا في هذا الفصل الدراسات السابقة التي شملت موضوعنا على المستوى العربي والأجنبي، حيث حاولنا الوقوف على أهم النقاط التي عالجتها هذه الدراسات فتم عرضها من أجل الاستفادة منها من خلال الاطلاع على طريقة بحث في دراسات السابقة لموضوعنا من الناحية المنهجية والأدوات والنتائج المتوصل إليها، وكان هذا في المبحث الأول حيث يتم عرض دراسات تشمل المتغير المستقل في المطلب الأول بينما المطلب الثاني خصصناه لعرض دراسات للمتغير التابع .

أما في المبحث الثاني من هذا الفصل فقد تمت مناقشة هذه الدراسات من خلال إبراز أهم أوجه التشابه والاختلاف بينهما للمتغير التابع والمستقل من ناحية الهدف، المنهجية، وبيئة ومجتمع الدراسة.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد التعرض في الفصل السابق إلى مختلف الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة، سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى عرض بيانات الدراسة في الجداول الإحصائية ومن ثم تحليلها وتفسيرها وذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة وعرض نتائج الاستلانة التي تم التوصل إليها ومعالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي spss والخروج بنتائج حول الموضوع ومناقشتها في ضوء الفرضيات للتأكد من صدقها او عدم صدقها .

ولالإلمام أكثر بالجانب التطبيقي للدراسة ارتأينا إن نتناول في فصلنا هذا كل من مجتمع وعينة الدراسة والمتغيرات المستخدمة لذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث .

المبحث الأول: صلاحية أداة الدراسة.

سيتم في هذا المبحث عرض وتحليل أداة الدراسة واختبار صلاحيتها ابتداء من صلاحية المجتمع للدراسة وصولاً إلى اختبار صلاحية الاستبيان ومروراً باختبار صلاحية العينة للدراسة.

المطلب الأول: صلاحية مجتمع وعينة الدراسة.

في هذا الجزء نقدم المتطلبات التي تستوجب تجليها في المجتمع والعينة حتى يكونان قابلاً للدراسة، وحتى تكون نتائج الدراسة مؤهلة لاعتمادها كإجابة منطقية لإشكالية الدراسة.

أولاً: صلاحية مجتمع الدراسة.

تعتبر الدراسة الميدانية أساساً لجمع البيانات عن طريق الاستمارات أو التعداد أو أخذ عينة من المجتمع الكلي ممثلة لكافة خصائص المجتمع، ولكي يكون المجتمع المدروس مؤهلاً لإجراء الدراسة الميدانية عليه يشترط أن يتسم بخاصيتين أساسيتين هما خاصية التحديد وخاصية التجانس.

1. خاصية التحديد:

يقصد بالتحديد أن يكون مجتمع الدراسة معروف ومحدد للقارئ بحيث يمكن التمييز بسهولة بين العناصر التي تنتمي لمجتمع الدراسة والعناصر التي لا تنتمي إليه، كما يعني أن مجتمع الدراسة هو من يستطيع تقديم إجابات عن موضوع الدراسة دون سواه، وفي دراستنا الحالية حددنا مجتمع الدراسة بناء على الأفراد التي تنتمي لمؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز بأدرار وبالتالي يمكن القول أن مجتمع الدراسة هو محدد ومعروف ويمكنه الإجابة على مختلف النقاط التي تتعلق بموضوع دور نظام تقييم الأداء في تعزيز الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.

1. خاصية التجانس:

يعني التجانس أن يكون كل عناصر المجتمع لهم نفس الفرصة في الإجابة على الأسئلة حسب كل الخيارات المتاحة للإجابة، بمعنى أن كل عنصر من المجتمع يجب ألا يتم حصر إجابته في خيار معين ولأي سبب كان، وبالتالي تكون المقارنات في المتوسطات بكامل العدالة والحيادية.

وفي دراستنا الحالية يتجلى تجانس عناصر مجتمع الدراسة في كونهم جميعهم على دراية بمتغيرات الدراسة والمتمثلة في نظام تقييم الأداء والأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، إضافة إلى امتلاكهم جميعهم معرفة بمؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز بأدرار، ومنه يمكن القول أن مجتمع الدراسة هو مجتمع متجانس ويمكنه الإجابة على مختلف النقاط التي تتعلق بموضوع هذه الدراسة بشكل عادل.

ثانياً: صلاحية عينة الدراسة.

نظراً لكبر حجم عناصر المجتمعات الإحصائية، فإن الإلمام بإجابات كل هؤلاء العناصر يعد صعباً جداً أو مستحيل، لا سيما إن كانت الإجابات تأخذ وقت معين، وعليه تم اختصار الإجابات على عينة محددة من هذا المجتمع يتم اختيارها وفق شروط وكيفيات دقيقة بغية التمثيل المنطقي والعادل.

1. أساس تحديد عينة الدراسة:

في دراستنا هذه كان مجتمع الدراسة يشمل الأفراد الذين على دراية بالمعرفة حول موضوع الدراسة في مؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز بأدرار، وقد بينا فيما سبق تجانس المجتمع ومعلوماته، وعليه فإن عينة الدراسة يمكن تحديدها بالأسلوب العشوائي المنتظم أو العشوائي البسيط.

2. كيفية تحديد عينة الدراسة:

بعد حصر مجتمع الدراسة في ولاية أدرار تبين أن مجتمع الدراسة يشمل حوالي 4 مؤسسات ، ولكون الدراسات الاقتصادية تتباين الآراء فيها حول عدد العينة اللازمة للدراسة فإن دراستنا لم تخرج عن المؤلف في هذا الصدد واعتمدت على عينة تفوق 30 مفردة إضافة إلى اختبار الاعتدالية (اختبار التوزيع الطبيعي)

المطلب الثاني: صلاحية استبانة الدراسة.

سيتم في هذا الجزء عرض وتحليل أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان، والتأكد من صلاحيتها للهدف المصممة من أجله، من خلال قياس الصدق والثبات.

أولاً: تصميم الاستبيان.

بعد أن قمنا بتحديد الهدف من الاستبيان وهو معرفة وجهات نظر أفراد عينة الدراسة بخصوص الملاحظات والتوجهات المقدمة قمنا بكتابة فقراته وأسئلته استناداً إلى نماذج معتمدة من استبيانات كثيرة سابقة للموضوع انظر الملحق رقم (1) ، وشمل الاستبيان على أنماط مختلفة من الأسئلة منها ما يشمل خيارات محددة ومنها ما يكون في فئات، كما أن هذه الأسئلة أيضاً منها ما هو ذو طبيعة كمية، ترتيبية واسمية.

الأسس المعتمدة في تصميم الاستبيان:

بعد مراجعة الدراسات العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة وجدت الباحثان أن التقسيم الأمثل لجمع المعلومات داخل الاستبيان هو وضع ثلاثة محاور أساسية مبينة كالتالي:

أ. المحور الأول: البيانات الشخصية.

تضمن هذا المحور البيانات الشخصية للمبحوثين وعددها 5 وتمثل في:

- النوع في فئتين إسميتين.
- السن وهي فئات كمية تمثلت في: أقل من 30 سنة، من 31 إلى 40 سنة، من 41 إلى 50 سنة ومن أكثر من 50 سنة.
- المستوى الدراسي وهي فئات ترتيبية تمثلت في: ثانوي فاقل، دبلوم مهني، جامعي، دراسات عليا.
- المستوى الإداري تتمثل في : الإدارة القاعدية، الإدارة الوسطى، الإدارة العليا.
- الخبرة العامة في العمل وهي فئات كمية تمثلت في: أقل من 10 سنوات، ما بين 10 إلى 20 سنة، أكثر من 20 سنة.

ب. المحور الثاني: نظام تقييم الأداء.

تضمن هذا المحور مجموعة من الأسئلة للتعرف على مدى تطبيق نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة وعددها 13 سؤال.

ج. المحور الثالث: الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية

تضمن هذا المحور مجموعة من الأسئلة للتعرف على كيف تساهم المؤشرات المالية في تقييم الأداء المالي للمؤسسة وعددها 13 سؤال.

وبعد تحديد محاور الاستبيان قمنا بصياغة العبارات المشكلة لكل محور وتم صياغتها بالمدلول الإيجابي (جملة خبرية تفيد صحة الشيء)، وقمنا بمراعاة النقاط التالية:

- اختصار أسئلة الاستبيان.
- استخدام اللغة البسيطة المفهومة والمناسبة لمستويات أفراد العينة.
- ابتعاد صيغة السؤال عن القابلية للتأويل.
- استخدام أشكال بسيطة لردود مقياس ليكرت الخماسي.
- تجنب طرح الأسئلة الشخصية.
- تجنب طرح الأسئلة التي توجي إلى اختيار إجابة معينة.
- تجنب طرح الأسئلة التي تحتاج لإجراء حسابات ذهنية قد تخرج المبحوث.
- تجنب جعل صفحة الاستبيان تبدو فوضوية أو غير منتظمة.
- طرح الأسئلة وفق ترتيب هادف.

ثانيا: صدق الاستبيان.

قامت الباحثتان بإجراء عدد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته مستخدمة في ذلك تحكيم الخبراء بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق كما يلي:

I. صدق التحكيم:

تم عرض الاستبيان بعد تصميمها بالاعتماد على مجموعة من الأبحاث والدراسات العلمية السابقة في مجالات الموضوع وعرضها على المحكمين للتحقق من خلوها من أي عيب أو خلل علمي أو منهجي، ومن تم الأخذ بملاحظاتهم، وتعديلها بما يتلاءم والهدف المراد الوصول إليه من الدراسة انظر الملحق

رقم (02).

II. صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان:

بعد تحكيم الاستبيان من طرف المتخصصين في البحث العلمي وإعداد الاستبيانات، تم حساب الاتساق الداخلي للاستبيان على عينة مكونة من 5 مفردة، وطلب منهم إبداء الرأي حول أية عبارة تبدو غير مفهومة أو غير محددة، ثم جمع الملاحظات وتفرغها، وعلى ضوء ذلك جرى تعديل العبارات التي أبدت الملاحظات بشأنها، كما تم حساب قيمة معامل الارتباط بيرسون Pearson Corrélation Coefficient بين كل عبارة والقيمة الكلية للمحور.

ويقصد بصدق الاتساق الداخلي هو قدرة الاستبيان على قياس ما وضع من اجله، وبالتالي فهو يعني أن أفراد العينة قد فهموا ما يصبو اليه الباحث، ويكون ذلك من خلال الدقة في تشكيل المحاور وكذا الدقة في ترتيب العبارات بشكل يسهل على انفراد عينة التفاعل مع الأسئلة الموجهة لهم.

أ: صدق الاتساق الداخلي للفقرات.

يتضمن هذا الجزء على قياس صدق الاتساق الداخلي للعبارات داخل المحاور، وبالتالي فهي تقيس مدى سير كل العبارات المدرجة في سياق المحاور التي وضعت ضمنها، وكانت معاملات الارتباط ومستوى المعنوية لهذا المحور كما يلي:

1. الصدق الداخلي لعبارات محور نظام تقييم الأداء :

يبين الجدول الموالي الصدق الداخلي لعبارات محور نظام تقييم الأداء ما يلي:

الجدول رقم (1) : الصدق الداخلي لعبارات محور نظام تقييم الأداء

الرمز	العبرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
X1	تولى مؤسستك اهتمام بتطبيق ومتابعة لنظام تقييم الأداء	0.806	0.000
X2	هناك تقييم رسمي في مؤسستك	0.683	0.000
X3	يعمل نظام تقييم بصورة عادلة في مؤسستك	0.824	0.000
X4	يتم إبلاغك بأهداف تقييم الأداء بوضوح	0.697	0.000
X5	يستفيد من نتائج تقييم الأداء كلا من العاملين والإدارة معا	0.779	0.000
X6	أنت راضي عن عملية التقييم الأداء في مؤسستك	0.690	00.00
X7	في حالة عدم رضاك بالنقطة التقييمية التي تحصلت عليها تقوم بتقديم استفسار	0.417	0.014
X8	تتم الترقية داخلا المؤسسة بصورة واضحة	0.801	0.000
X9	لديك شخص أعلي مقاما يقوم بتقييم كل العمل الذي قمت به على مدار العام	0.784	0.000
X10	يتم في المؤسسة توزيع عناصر التقييم الأساسية حسب أهميتها النسبية عندك لوظيفة	0.678	0.000
X11	طرق التقييم المتبعة في المؤسسة لا تتميز بالكفاءة الأزمة	0.376	0.028
X12	تقييم أداء العمال يشجع العمال على العمل أكثر	0.583	0.000
X13	تقييم الأداء يآثر على مستقبل العمال	0.646	0.000

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من الجدول السابق رقم (1) يتضح أن معامل الارتباط لجميع عبارات محور نظام تقييم الأداء ، يتراوح ما بين 0.376 و 0.824 وهذا يعني وجود ارتباط قوي بالمجموع الكلي للعبارات المتعلقة بهذا المحور، ويلاحظ أيضا أن مستوى المعنوية لكل عبارة أقل من 0.05 بمعنى أن جميع العبارات دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05 ، باستثناء العبارات X5 و X7 و X11 وبذلك فإن عبارات هذا المحور صادقة لما صممت لقياسه، وأنها ترتبط بفرضية هذا المحور والمتمثلة في مدى تطبيق أفراد مؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم نظام تقييم الأداء

2. الصدق الداخلي لعبارات محور الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية

يبين الجدول الموالي الصدق الداخلي لعبارات محور الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية ما يلي:

الجدول رقم(2): الصدق الداخلي لعبارات محور الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية

الرمز	العبرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
Y1	أنت مستعد لشرح لماذا تكون المؤشرات الأداء المالي الرئيسية ضرورية	0.610	0.000
Y2	تحددت التغييرات التي ينبغي القيام بها لتحسين أداء	0.794	0.000
Y3	ما يهتم المؤسسة بالدرجة الأساس من نتائج التحليل المالي إلى زيادة حجم المبيعات	0.660	0.000
Y4	من أغراض التحليل المالي دراسة وتقويم الوضع المالي التي تحصل منها على القروض المؤسسات	0.777	0.000
Y5	يتم إتباع معايير المحاسبة المعترف بها بشكل عام	0.564	0.001
Y6	تتعامل المؤسسة بنفس المؤشرات التوازن المالي المتعارف عليها	0.784	0.000
Y7	تساهم مؤشرات التوازن المالي إلى حد كبير في تقييم الأداء المالي للمؤسسة واتخاذ القرارات	0.688	0.000
Y8	مؤشرات الأداء الرئيسية التي تستخدمها المؤسسة مهمة بالنسبة لموظفيها	0.788	0.000
Y9	تم وضع كل مؤشرات الأداء الرئيسية في قائمة مراجعة هذه المؤشرات	0.835	0.00
Y10	يتم مناقشة مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالمؤسسة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين	0.814	0.000
Y11	يتم تقييم ثقافة العمال الحالية في المؤسسة من خلال مؤشرات الخاصة	0.824	0.000
Y12	يتم القيام بحملات إعلامية داخل مؤسستك لإزالة الشكوك التي قد توجد لدى الموظفين	0.620	0.000
Y13	توجد هنا كقوانين مستقلة تحدد نشاط كل مصلحة ومؤشرات تقييم أدائها	0.794	0.000

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من الجدول السابق رقم(2) يتضح أن معامل الارتباط لجميع عبارات محور الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية يتراوح ما بين 0.564 و 0.835 وهذا يعني وجود ارتباط قوي بالمجموع الكلي للعبارات المتعلقة بهذا المحور، ويلاحظ أيضا أن مستوى المعنوية لكل عبارة أقل من 0.05 بمعنى أن جميع العبارات دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05 ، باستثناء العبارة y5 وبذلك فإن عبارات هذا المحور صادقة لما صممت لقياسه، وأنها ترتبط بفرضية هذا المحور والمتمثلة في مدى تطبيق أفراد مؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز بأدوار لمفاهيم الأداء المالي للمؤسسة .

3. صدق الاتساق البنائي للاستبيان:

يتضمن هذا الجزء على قياس صدق الاتساق البنائي للاستبيان، وبالتالي فهو يقيس مدى سير كل المحاور المدرجة في سياق الاستبيان ككل، وكانت معاملات الارتباط ومستوى المعنوية لهذه المحاور كما يلي:

الجدول الموالي يبين صدق الاتساق البنائي للاستبيان:

الجدول رقم (3) : صدق الاتساق البنائي للاستبيان

الترتيب	الاستبيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	المحور الثاني: نظام تقييم الأداء	0.821	0.026
2	المحور الثالث: الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية	0.840	0.026

المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من خلال الجدول السابق رقم (3) نجد أن معامل الارتباط بين معدل كل من المحور الثاني والثالث من الدراسة ومعدل كل عبارات الاستبيان تراوح بين 0.821 و 0.840 ، وهذا يدل على وجود ارتباط قوي بين معدل المحاور، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية للمحاور أقل من 0.05 مما يعني أنهم صادقون لما صمموا لقياسه، وبالتالي تسير المحاور في السياق الكلي للاستبيان، وأنها ترتبط بفرضية هذه الدراسة والمتمثلة في وجهة نظر أفراد مؤسسة سونلغاز لولاية إدرار.

ثالثا: ثبات فقرات الاستبيان.

يقصد بالثبات أنه لو أعيد تطبيق الأدوات على نفس العينة المدروسة وفي نفس ظروف التطبيق نحصل على نفس الردود، أو ردود قريبة من التطبيق الأول، ويرى علماء القياس أنه لو طبقت على عينة إحصائية أخرى مسحوبة من نفس المجتمع وب نفس شروط سحب العينة الأولى فإن الإجابات تكون نفسها، وبالتالي تظمن الدراسة للنتائج التي نتحصل عليها ويمكن شملها أو تعميمها على المجتمع الإحصائي بأريحية تامة، وقد قامت الباحثتان باختبار الثبات بأسلوب معامل الثبات ألفا كرونباخ cronbach's alpha.

طريقة ألفا كرونباخ cronbach's alpha:

ألفا كرونباخ هو ثبات اتجاهات العينة المدروسة نحو الظاهرة محل البحث، وهو قيمة تتراوح بين الصفر (0) والواحد الصحيح (1)، وكلما اقترب من الصفر كلما دل على عدم وجود ثبات، وكلما اقترب من الواحد الصحيح دل على وجود ثبات قوي جدا، ولا توجد قيمة ثابتة يمكن الاعتماد عليها في قياس الثبات في جميع أنواع الدراسات، إلا أنه يعتمد قبول القيمة حسب توطن ظاهرة القياس في مجتمع الدراسة وعدد العبارات التي تقيس الظاهرة محل البحث ويعتمد عليها الباحث في قبول درجة الثبات. وقامت الباحثتان بحساب معامل ألفا كرونباخ لكل فقرات محاور البحث التي تقيس متغيرات البحث وكل محور، بالإضافة إلى معامل ألفا كرونباخ الكلي، كما يلي:

أ. ثبات مقياس محور نظام تقييم الأداء بطريقة ألفا كرونباخ:

تم قياس محور نظام تقييم الأداء من خلال عدد عبارات، قيست معاملات ألفا كرونباخ لكل عبارة والمحور ككل، والنتائج موضحة في الجدول الموالي كما يلي:

الجدول رقم (4) : الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمحور نظام تقييم الأداء

الرقم	العبارات	ترتيب ثبات العبارات	معامل ألفا
1	تولى مؤسستك اهتمام بتطبيق ومتابعة لنظام تقييم الأداء	8	0.065
2	هناك تقييم رسمي في مؤسستك	12	0.029
3	يعمل نظام تقييم بصورة عادلة في مؤسستك	11	0.036
4	يتم أبلغك بأهداف تقييم الأداء بوضوح	7	0.133
5	يستفيد من نتائج تقييم الأداء كلا من العاملين والإدارة معا	5	0.219
6	أنت راضي عن عملية التقييم الأداء في مؤسستك	1	0.321
7	في حالة عدم رضاك بالنقطة التقييمية التي تحصلت عليها، تقوم بتقديم استفسار	2	0.310
8	تتم الترقية داخل المؤسسة بصورة واضحة	7	0.133
9	لديك شخص أعلى مقاما يقوم بتقييم كل العمل الذي قمت به على مدار العام	6	0.194
10	يتم في المؤسسة توزيع عناصر التقييم الأساسية حسب أهميتها النسبية عند كل وظيفة	4	0.281
11	طرق التقييم المتبعة في المؤسسة لا تتميز بالكفاءة الأزمة	3	0.282
12	تقييم أداء العمال يشجع العمال على العمل أكثر	10	0.053
13	تقييم الأداء يآثر على مستقبل العمال	9	0.060
	محور نظام تقييم الأداء		

المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من الجدول السابق رقم (4) يتضح أن معاملات ألفا كرونباخ تراوحت بين 0.029 و 0.321 وجميعها تشير إلى ثبات متوسط ومقبول، وتشير إلى جودة مقياس محور نظام تقييم الأداء ، لتؤكد أيضا على صدق الأداة طبقا لقاعدة القياس "كل اختبار ثابت صادق، وليس كل اختبار صادق ثابت" مما يؤكد على جودة الاستبيان وحسن قياسه، والفهم المتساوي لعينة الدراسة، بحيث يكون فهم العينة هو الفهم الذي قصدته الباحثتين.

ب. ثبات مقياس محور الأداء المالي للمؤسسة بطريقة ألفا كرونباخ:

تم قياس محور الأداء المالي للمؤسسة من خلال عدد العبارات، قيست معاملات ألفا كرونباخ لكل عبارة والمحور ككل، والنتائج موضحة في الجدول الموالي كما يلي:

الجدول رقم (5): الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمحور الأداء المالي للمؤسسة.

الرقم	العبارات	ترتيب ثبات العبارات	معامل ألفا
1	أنت مستعد لشرح لماذا تكون المؤشرات الأداء المالي الرئيسية ضرورية	11	0.538
2	تحددت التغييرات التي ينبغي القيام بها لتحسين أداء	4	0.747
3	ما يهم المؤسسة بالدرجة الأساس من نتائج التحليل المالي إلى زيادة حجم المبيعات	9	0.588
4	من أغراض التحليل المالي دراسة وتقويم الوضع المالي التي تحصل منها على القروض المؤسسات	7	0.732
5	يتم إتباع معايير المحاسبة المعترف بها بشكل عام	12	0.483
6	تتعامل المؤسسة بنفس المؤشرات التوازن المالي المتعارف عليها	6	0.740
7	تساهم مؤشرات التوازن المالي إلى حد كبير في تقييم الأداء المالي للمؤسسة واتخاذ القرارات	8	0.625
8	مؤشرات الأداء الرئيسية التي تستخدمها المؤسسة مهمة بالنسبة لموظفيها	5	0.744
9	تم وضع كل مؤشرات الأداء الرئيسية في قائمة مراجعة هذه المؤشرات	1	0.803
10	يتم مناقشة مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالمؤسسة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين	3	0.776
12	يتم تقييم ثقافة العمال الحالية في المؤسسة من خلال مؤشرات الخاصة	2	0.791
13	يتم القيام بحملات إعلامية داخل مؤسستك لإزالة الشكوك التي قد توجد لدى الموظفين	10	0.547
14	توجد هناك قوانين مستقلة تحدد نشاط كل مصلحة ومؤشرات تقييم أدائها	5	0.744
	محور الأداء المالي للمؤسسة		

المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من الجدول السابق رقم (5) يتضح أن معاملات ألفا كرونباخ تراوحت بين 0.483 و 0.803 وجميعها تشير إلى ثبات متوسط ومقبول، وتشير إلى جودة مقياس محور الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، لتؤكد أيضا على صدق الأداة طبقا لقاعدة القياس "كل اختبار ثابت صادق، وليس كل اختبار صادق ثابت" مما يؤكد على جودة الاستبيان وحسن قياسه، والفهم المتساوي لعينة الدراسة، بحيث يكون فهم العينة هو الفهم الذي قصدته الباحثة.

د. ثبات مقياس كل عبارات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ:

الجدول رقم (6) : الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للاستبيان

معامل ألفا	عدد العبارات	محاور الاستبيان
0.598	13	محور نظام تقييم الأداء
0.927	13	محور الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية
0.921	26	كل عبارات الاستبيان

المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من الجدول السابق رقم (6) يتضح أن معاملات ألفا كرونباخ للمحاور تراوحت بين 0.598 و 0.927 وجميعها تشير إلى ثبات قوي ومقبول، ومعامل ألفا كرونباخ لكامل عبارات الاستبيان كان 0.921، وهو بدوره يشير إلى ثبات قوي جدا ومقبول، مما يؤكد النتائج السابقة، وبالتالي جودة الاستبيان وحسن قياسه لكل متغيرات الدراسة، والفهم المتساوي لعينة الدراسة، بحيث يكون فهم العينة هو الفهم الذي قصدته الباحنتان.

المبحث الثاني: التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة.

المطلب الأول: استكشاف اعتدالية التوزيع.

يقصد باعتدالية التوزيع هو أن البيانات المأخوذة للدراسة هي بيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وأنها تتمحور حول المتوسط الحسابي بشكل معتدل.

وفي دراستنا هذه قمنا بالاعتماد في هذا الاستكشاف على اختبار كولموغروف-سميرنوف، حيث يعتبر من أفضل الاختبارات في هذا المجال.

نضع فرضيات الاختبار بالشكل التالي:

- H_0 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية 5%.
- H_1 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية 5%.

1. استكشاف اعتدالية التوزيع تبعا لعامل الجنس:

في هذا الجزء نختبر أن كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي بالنسبة لعامل الجنس، وفيما يلي الجدول الذي يوضح القيمة Z وكذا مستوى المعنوية المقابل له:

الجدول رقم(7) : اختبار كولموغروف-سميرنوف للتوزيع الطبيعي لعامل الجنس.

العامل	كولموغروف-سميرنوف	القيمة Z	المعنوية
الجنس	34	0.374	0.000

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من خلال الجدول السابق رقم(7) يتضح أن قيمة الاختبار هي 0.374 بمستوى معنوية 0.000 ، وبهذا نقبل الفرض البديل القائل بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي تبعا لعامل الجنس، ونقبل الفرض الصفري القائل بأن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية 5% تبعا لعامل الجنس، وبالتالي يمكننا مواصلة إجراء الاختبارات الإحصائية على أساس أن البيانات تتمحور حول المتوسط الحسابي.

2. استكشاف اعتدالية التوزيع تبعا لعامل الفئة العمرية :

في هذا الجزء نختبر إن كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي بالنسبة لعامل الفئة العمرية ، وفيما يلي الجدول الذي يوضح القيمة Z وكذا مستوى المعنوية المقابل له:

الجدول رقم (8): اختبار كولموغروف-سميرنوف للتوزيع الطبيعي لعامل فئة العمرية.

العامل	كولموغروف-سميرنوف	القيمة Z	المعنوية
الفئة العمرية	34	0.344	0.000

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من خلال الجدول السابق رقم (8) يتضح أن قيمة الاختبار هي 0.344 بمستوى معنوية 0.000 ، وبهذا نقبل الفرض البديل القائل بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي تبعا لعامل العمر ، ونقبل الفرض الصفري القائل بأن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية 5% تبعا لعامل الفئة العمرية ، وبالتالي يمكننا مواصلة إجراء الاختبارات الإحصائية على أساس أن البيانات تتمحور حول المتوسط الحسابي.

3. استكشاف اعتدالية التوزيع تبعاً لعامل الخبرة العامة في العمل:

في هذا الجزء نختبر إن كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي بالنسبة لعامل الخبرة ، وفيما يلي الجدول الذي يوضح القيمة Z وكذا مستوى المعنوية المقابل له:

الجدول رقم (9) : اختبار كولموغروف-سميرنوف للتوزيع الطبيعي لعامل الخبرة العامة في العمل

العامل	كولموغروف-سميرنوف	القيمة Z	المعنوية
الخبرة	التكرارات	0.274	0.000
	34		

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من خلال الجدول السابق رقم (9) يتضح أن قيمة الاختبار هي 0.274 بمستوى معنوية 0.000 ، وبهذا نقبل الفرض البديل القائل بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي تبعاً لعامل الخبرة ، نقبل الفرض الصفري القائل بأن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية 5% تبعاً لعامل الخبرة العامة في العمل ، وبالتالي يمكننا مواصلة إجراء الاختبارات الإحصائية على أساس أن البيانات تتمحور حول المتوسط الحسابي.

4. استكشاف اعتدالية التوزيع تبعاً لعامل المستوى التعليمي :

في هذا الجزء نختبر إن كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي بالنسبة لعامل المستوى التعليمي ، وفيما يلي الجدول الذي يوضح القيمة Z وكذا مستوى المعنوية المقابل له:

الجدول رقم (10) : اختبار كولموغروف-سميرنوف للتوزيع الطبيعي لعامل المستوى التعليمي:

العامل	كولموغروف-سميرنوف	القيمة Z	المعنوية
المستوى التعليمي	التكرارات	0.370	0.000
	34		

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من خلال الجدول السابق رقم (10) يتضح أن قيمة الاختبار هي 0.370 بمستوى معنوية 0.000 ، وبهذا نقبل الفرض البديل القائل بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي تبعاً لعامل المستوى التعليمي، ونقبل الفرض الصفري القائل بأن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية 5% تبعاً لعامل المستوى التعليمي ، وبالتالي يمكننا مواصلة إجراء الاختبارات الإحصائية على أساس أن البيانات تتمحور حول المتوسط الحسابي.

5. استكشاف اعتدالية التوزيع تبعاً لعامل المستوى الإداري .:

في هذا الجزء نختبر أن كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي بالنسبة لعامل المستوى الإداري ، وفيما يلي الجدول الذي يوضح القيمة Z وكذا مستوى المعنوية المقابل له:

الجدول رقم (11) : اختبار كولموغروف-سميرنوف للتوزيع الطبيعي لعامل المستوى الإداري

العامل	كولموغروف-سميرنوف	القيمة Z	المعنوية
المستوى الإداري	التكرارات	0.344	0.000
	34		

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول السابق رقم (11) يتضح أن قيمة الاختبار هي 0.344 بمستوى معنوية 0.000 ، وبهذا نقبل الفرض البديل القائل بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي تبعاً لعامل المستوى الإداري، نقبل الفرض الصفري القائل بأن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية 5% تبعاً لعامل المستوى الإداري، وبالتالي يمكننا مواصلة إجراء الاختبارات الإحصائية على أساس أن البيانات تتمحور حول المتوسط الحسابي.

المطلب الثاني: التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة حسب النسب والتكرارات.

في هذا الجزء سوف نحاول التطرق لخصائص عينة الدراسة من خلال الوقوف على مختلف النسب والتكرارات ومحاولة تحليلها بما يتماشى وطبيعة العامل المدروس.

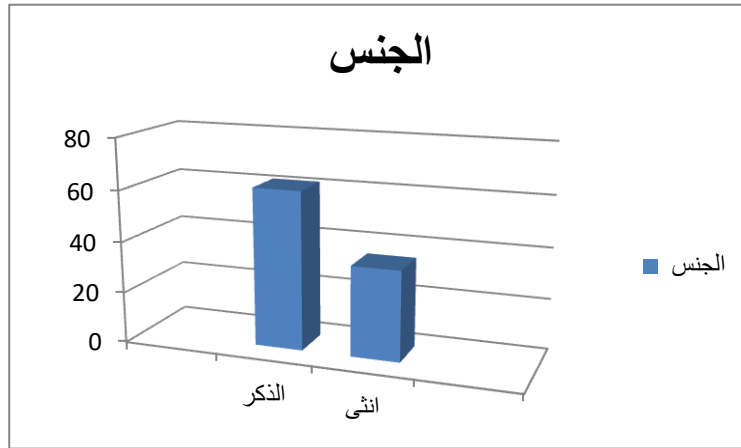
1. عرض توزيع العينة حسب عامل الجنس :

يوضح الجدول الموالي نتائج التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بعامل الجنس ما يلي:

الجدول رقم(12) : توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	21	61.8
أنثى	12	35.3%
المجموع	34	100

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss
نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) والشكل (2) إن الذكور يمثلون جل أفراد عينة الدراسة بنسبة (61.8%)، في حين إن الإناث بلغت نسبتهم (35.3%)، وهذا راجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة مؤسسة سونلغاز كونها تتطلب خارجات عمل ميدانية كثيرة وبالتالي إعطاء أولوية تواجد العنصر الذكوري أكثر من العنصر النسوي.
الشكل رقم(2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر : إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات EXCEL

2- عرض توزيع العينة حسب عامل الفئة العمر: يوضح الجدول الموالي نتائج التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بعامل العمر ما يلي: **الجدول رقم(13) : توزيع أفراد العينة حسب العمر.**

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
اقل من 30 سنة	5	14.7
من 31 إلى 40 سنة	15	44.1
41 إلى 50 سنة	12	35.3
أكثر من 50 سنة	2	5.9
المجموع	34	100

المصدر: إعداد الطالبين من مخرجات spss يتضح من خلال الجدول رقم (13) والشكل (2) إن نسبة العمال البالغ أعمارهم أكثر من 50 سنة تبلغ (5.9%) وهي اصغر قيمة، تليها الفئة العمرية للعمال اقل من 30 سنة حيث بلغت نسبتها (14.7 %) في حين بلغت نسبة الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم ما بين 41 إلى 50 سنة بنسبة (35.3 %) ، أما بالنسبة للفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة فكانت نسبتها (44.1 %) . من خلال ما سبق يمكن القول أن المؤسسة تعتمد بالنسبة كبيرة على عنصر الشباب في عملها إذ يمثلون أزيد من (60 %) ، وهو مؤشر جيد يدل على اهتمام المؤسسة بالفئة الشبانية في تحقيق أهدافها.

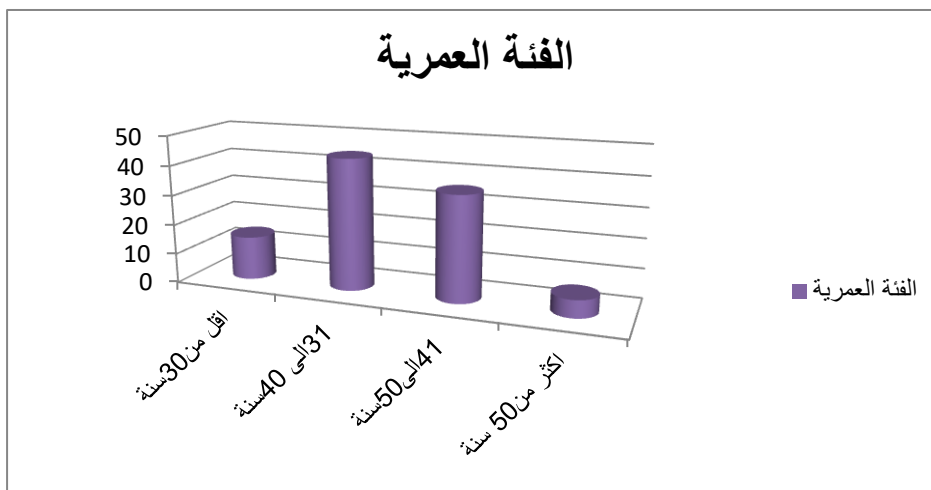
الشكل رقم(3): توزيع أفراد العينة حسب العمر

المصدر : إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات Excel

3- عرض توزيع العينة حسب معامل الخبرة :

يوضح الجدول الموالي نتائج التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بعامل الخبرة ما يلي: **الجدول رقم(14): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة**

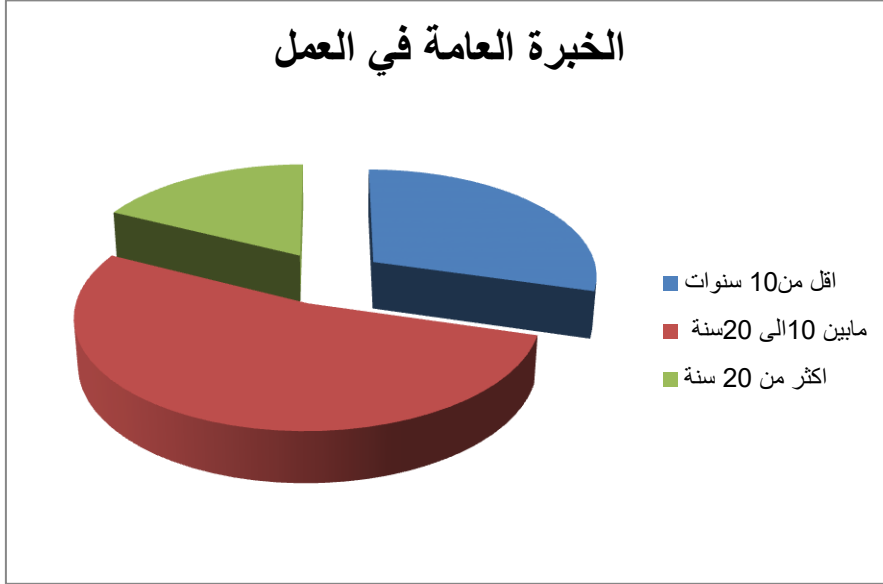
الخبرة	التكرار	النسبة المئوية %
اقل من 10 سنوات	10	29.4
ما بين 10 سنوات إلى 20 سنة	18	52.9
أكثر من 20 سنة	6	17.6
المجموع	34	100



المصدر : إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول السابق رقم (14) والشكل رقم (3) والشكل أعلاه أن ما نسبته (29.4%) من أفراد العينة الدراسة تتراوح خبرتهم (أقل من 10 سنوات) ، في حين يليها الفئة التي خبرتهم أكثر (ما بين 10 سنوات إلى 20 سنة)، ونلاحظ كذلك وأخير تأتي الفئة التي تتراوح خبرتهم أكثر من 20 سنة ، وبالتالي يمكن القول أن العاملين مؤهلين للعطاء إذا توفرت الظروف الملائمة .

الشكل رقم (4) : توزيع العينة حسب الخبرة



المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Excel

4- عرض توزيع العينة حسب المستوى التعليمي:

يوضح الجدول الموالي نتائج التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة المتعلقة المستوى التعليمي ما يلي:

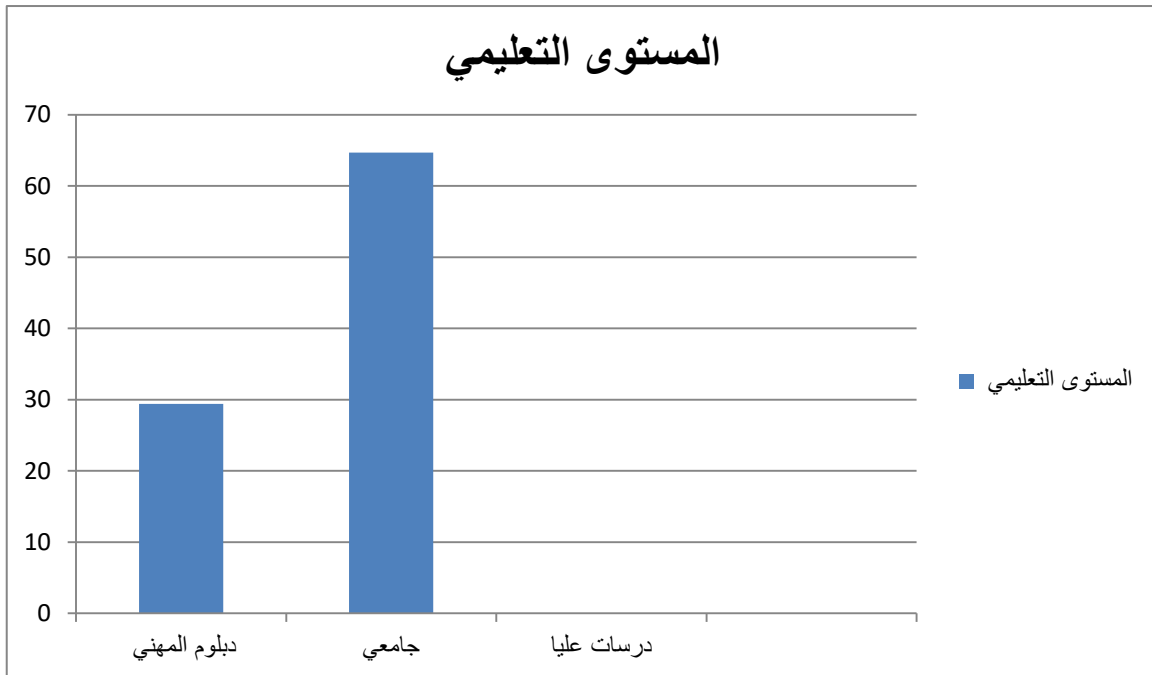
الجدول رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية %
دبلوم مهني	10	29.4
جامعي	22	64.7
دراسات عليا	2	5.9
المجموع	34	100

المصدر: إعداد الطالبتين مخرجات spss

من خلال الجدول السابق رقم (15) والشكل رقم (4) يتضح أن أكثر المبحوثين هم ممن يملكون مستوى جامعي، حيث بلغت نسبتهم (64.7%). أما من يملكون مستوى دبلوم مهني .فهم يمثلون نسبة (29.4%) ويلاحظ أن من يملكون مستوى دراسات عليا هم أقل بكثير ممن يملكون مستوى جامعي ، ذلك أن الفارق هو 20 مفردة من عينة الدراسة، وهذا راجع إلى طبيعة العمل داخل مؤسسة.

الشكل رقم (5) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عامل المستوى التعليمي:



المصدر : إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Excel

6- عرض توزيع العينة حسب المستوى الإداري :

يوضح الجدول الموالي نتائج التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة المتعلقة المستوى الإداري ما يلي:

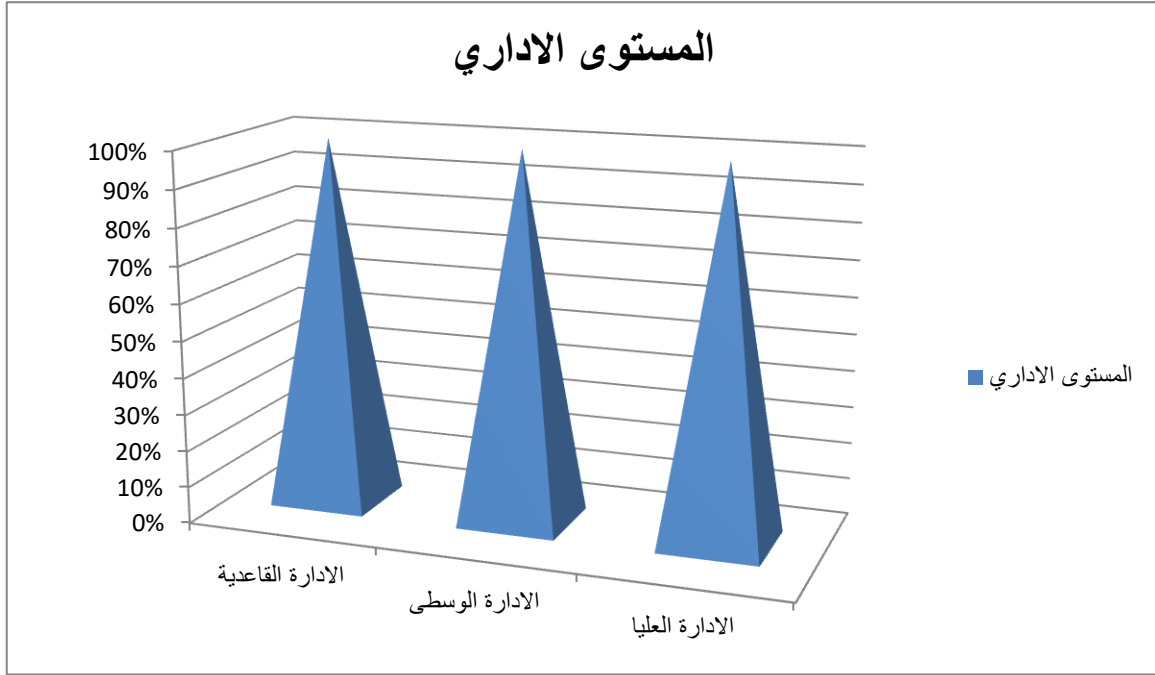
الجدول رقم(16) : توزيع أفراد العينة حسب المستوى الإداري

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى الإداري
23.5	8	الإدارة القاعدية
64.7	22	الإدارة الوسطى
5.9	4	الإدارة العليا
100	34	المجموع

المصدر : إعداد الطالبتين مخرجات spss

من خلال الجدول السابق (16) يتضح أن أكثر المبحوثين هم ممن يملكون مستوى الإدارة الوسطى ، حيث بلغت نسبتهم (64.7%) أما من يملكون مستوى الإدارة القاعدية فهم يمثلون نسبة (23.5%) ويلاحظ أن من ينتمي مستوى الإدارة العليا هم أقل بكثير ممن ينتمون إلى مستوى الإدارة القاعدية والوسطى، ذلك أن الفارق هو 18 مفردة من عينة الدراسة، وهذا راجع إلى طبيعة العمل داخل مؤسسة.

الشكل الرقم (6) :توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عامل المستوى الإداري:



المصدر : إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Excel

المطلب الثالث: التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة حسب المتوسطات والانحرافات المعيارية.

في هذا الجزء سوف نقوم بعرض خصائص عينة الدراسة بالتركيز على مساهمتها في صنع الفوارق في الإجابات على أسئلة الاستبيان، بحيث نعرض الفوارق في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب الفئات المدرجة لكل عامل.

1. حسب عامل الجنس:

ينقسم هذا العامل إلى 2 فئات، وبالتالي سوف تكون هناك عدة مجموعات من المؤشرات كما يلي:

الجدول رقم(17) : اختلافات بين المتوسطات لفئات أفراد العينة حسب الجنس

العامل	الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	الذكر	3.373	0.795
	الأنثى	3.580	0.331

المصدر : إعداد الطالبتين مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (17)الاختلاف بين المتوسطات الحسابية لفئات أفراد العينة من حيث نوع الجنس حيث جاء المتوسط الحسابي لفئة الأولى 3.373 في حين بلغ في فئة الثانية 3.580 ، ويدل هذا الاختلاف على أن فئة الذكور هي الأكثر اتفاقاً مع أسئلة الاستبيان في حين أن فئة الإناث هي الأقل اتفاقاً مع أسئلة الاستبيان، وتظهر الانحرافات المعيارية للفئات مختلفة بحيث تعتبر فئة الإناث هي الفئة الأقل تشتتاً فيما بينها بانحراف معياري 0.331 في حين تعتبر فئة الذكور هي الفئة الأكثر تشتتاً فيما بينها بقيمة 0.795.

2- حسب عامل الفئة العمرية:

ينقسم هذا العامل إلى 4 فئات، وبالتالي سوف تكون هناك 4 مجموعات من المؤشرات كما يلي:

الجدول رقم (18) : اختلافات بين المتوسطات لفئات افراد العينة حسب الفئة العمرية

العامل	الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الفئة العمرية	اقل من 30 سنة	3.515	0.420
	من 31 إلى 40 سنة	3.279	0.828
	من 41 إلى 50 سنة	3.682	0.511
	أكثر من 50 سنة	3.423	0.435

المصدر : إعداد الطالبتين المحررات spss

يتضح من خلال الجدول السابق (18) رقم الاختلاف بين المتوسطات الحسابية لفئات أفراد العينة من حيث عدد السنوات حيث جاء المتوسط الحسابي لفئة الأولى 3.515 في حين بلغ في فئة الثانية 3.279، و الفئات الثالثة بلغت 3.682 أما الفئة الرابعة بلغ متوسط حسابي 3.423، ويدل هذا الاختلاف على أن فئة الثالثة (من 41 إلى 50 سنة) هي الأكثر اتفاقاً مع أسئلة الاستبيان في حين أن فئة الثانية (من 31 إلى 40 سنة) هي الأقل اتفاقاً مع أسئلة الاستبيان، وتظهر الانحرافات المعيارية للفئات مختلفة بحيث تعتبر فئة الثانية (من 31 إلى 40 سنة) هي الفئة الأقل تشتتاً فيما بينها بانحراف معياري 0.828 في حين تعتبر فئة الثالثة (من 41 إلى 50 سنة) هي الفئة الأكثر تشتتاً فيما بينها بقيمة 0.511.

3- حسب عامل الخبرة العامة في العمل :

ينقسم هذا العامل إلى 3 فئات، وبالتالي سوف تكون هناك 3 مجموعات من المؤشرات كما يلي:

الجدول رقم (19) : اختلافات بين المتوسطات لفئات أفراد العينة حسب الخبرة العامة في العمل

العامل	الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الخبرة العامة في العمل	اقل من 10 سنوات	3.630	0.304
	ما بين 10 إلى 20 سنة	3.320	0.845
	أكثر من 20 سنة	3.621	0.372

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان من مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (19) اختلاف بين المتوسطات الحسابية لفئات أفراد العينة من حيث عدد السنوات حيث جاء المتوسط الحسابي لفئة الأولى 3.630 في حين بلغ في فئة الثانية 3.320، و الفئات الثالث بلغت 3.621، ويدل هذا الاختلاف على أن فئة الأولى (أقل من 10 سنوات) هي الأكثر اتفاقاً مع

أسئلة الاستبيان في حين أن فئة الثانية (من 10 سنوات الى 20 سنة) هي الأقل اتفاقا مع أسئلة الاستبيان، وتظهر الانحرافات المعيارية للفئات مختلفة بحيث تعتبر فئة الأولى هي الفئة الأقل تشنتا فيما بينها بانحراف معياري 0.304 في حين تعتبر فئة الثانية هي الفئة الأكثر تشنتا فيما بينها بقيمة 0.845 .

4- حسب عامل المستوى التعليمي:

ينقسم هذا العامل إلى 3 فئات، وبالتالي سوف تكون هناك 3 مجموعات من المؤشرات كما يلي:

الجدول رقم(20) : اختلافات بين المتوسطات لفئات أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

العامل	الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المستوى التعليمي	دبلوم مهني	3.026	0.892
	جامعي	3.667	0.452
	دراسات عليا	3.423	0.435

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول السابق رقم(20)الاختلاف بين المتوسطات الحسابية لفئات أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي حيث جاء المتوسط الحسابي لفئة الأولى 3.026 في حين بلغ في فئة الثانية 3.667، و الفئة الثالثة 3.423، ويدل هذا الاختلاف على أن فئة الثانية أصحاب المستوى الجامعي هي الأكثر اتفاقا مع أسئلة الاستبيان في حين أن فئة الذين يملكون دبلوم مهني هي الأقل اتفاقا مع أسئلة الاستبيان، وتظهر الانحرافات المعيارية للفئات مختلفة بحيث تعتبر فئة دراسات العليا هي الفئة الأقل تشنتا فيما بينها بانحراف معياري 0.435 في حين تعتبر فئة دبلوم مهني هي الفئة الأكثر تشنتا فيما بينها بقيمة 0.892 .

5- حسب عامل المستوى الإداري:

ينقسم هذا العامل إلى 3 فئات، وبالتالي سوف تكون هناك 3 مجموعات من المؤشرات كما يلي:

الجدول رقم(21) : اختلافات بين المتوسطات لفئات أفراد العينة حسب المستوى الإداري

العامل	الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المستوى الإداري	الإدارة القاعدية	3.605	0.493
	الإدارة الوسطى	3.353	0.751
	الإدارة العليا	3.798	0.134

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول السابق رقم(21) الاختلاف بين المتوسطات الحسابية لفئات أفراد العينة من حيث مستوى الإداري حيث جاء المتوسط الحسابي لفئة الأولى 3.605 في حين بلغ في فئة الثانية 3.353، و الفئة الثالثة 3.798 ، ويدل هذا الاختلاف على أن فئة الذين في الإدارة العليا هي الأكثر اتفاقا مع أسئلة الاستبيان في حين أن فئة الذين في الإدارة الوسطى هي الأقل اتفاقا مع أسئلة الاستبيان، وتظهر الانحرافات المعيارية للفئات مختلفة بحيث تعتبر فئة الثالثة هي الفئة الأقل تشنتا فيما بينها بانحراف معياري 0.134 في حين تعتبر فئة الثانية هي الفئة الأكثر تشنتا فيما بينها بقيمة 0.751 .

المطلب الرابع: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.

نقوم في هذا الجزء بالتحليل الوصفي لخصائص محاور الدراسة: محور نظام تقييم الأداء ، ومحور الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية

وبما إن الإجابات المرتبطة بأسئلة المحاور تتمثل في 5 خيارات فإنه تجدر الإشارة إلى أن المتوسط الحسابي المرجح للعبارات يكون وفق التقسيم التالي:

المدى = عدد المسافات بين الخيارات / عدد الخيارات

وبما إن عدد الخيارات هي 5 فإن المسافات تكون = 5-1 = 4 ومنه:

$$0.80 = 5/1-5 = \text{المدى}$$

إذن تكون المتوسطات المرجحة كما يلي:

الجدول رقم (22): المتوسطات المرجحة للأسئلة ذات الخمس خيارات

الخيار المقابل	الترجيح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59
محايد	من 2.6 إلى 3.39
موافق	من 3.4 إلى 4.19
موافق بشدة	من 4.2 إلى 5

المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على برنامج Excel
أولاً: عرض خصائص محور نظام تقييم الأداء :

يتكون هذا المحور من 13 فقرة، ويتم تحليلها وصفيًا من خلال: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري والاتجاه، مبينة في الجداول الموالية:

الجدول رقم (23) : متوسطات والانحرافات والاتجاه لفقرة نظام تقييم الأداء :

الترميز	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
X1	تولي مؤسستك اهتمام بتطبيق ومتابعة لنظام تقييم الأداء	3.68	1.135	موافق
X2	هناك نظام تقييم رسمي في مؤسستك	3.82	1.059	موافق
X3	يعمل نظام التقييم بصورة عادلة في مؤسستك	3.32	1.074	موافق
X4	يتم إبلاغك بأهداف تقييم الأداء بوضوح في بداية سنة التقييم	3.44	1.284	موافق
X5	يستفيد من نتائج تقييم الأداء كل امن العاملين و الإدارة معا	3.71	1.487	موافق
X6	أنت راضي عن عملية التقييم الأداء في مؤسستك	3.21	1.744	محايد
X7	- في حالة عدم رضاك بالنقطة التقييمية التي تحصلت عليها، تقوم بتقديم استفسار	3.26	1.716	محايد
X8	- تتم الترقية داخل المؤسسة بصورة واضحة	3.44	1.284	موافق
X9	لديك شخص أعلى مقاما يقوم بتقييم كل العمل الذي قمت به على مدار العام	3.29	1.426	محايد
X10	يتم في المؤسسة توزيع عناصر التقييم الأساسية حسب أهميتها النسبية عند كل وظيفة	3.24	1.640	محايد
X11	طرق التقييم المتبعة في المؤسسة لا تتميز بالكفاءة الأزمة	2.59	1.643	غير موافق
X12	تقييم أداء العمال يشجع العمال على العمل أكثر	3.26	1.110	محايد
X13	تقييم الأداء يؤثر على مستقبل العمال	3.29	1.123	محايد
	المتوسط العام لفقرة نظام تقييم الأداء	3.350	0.604	موافق

المصدر :إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول السابق رقم (23) أن المتوسطات الحسابية لفقرة نظام تقييم الأداء تراوحت بين 2.29 و 3.82 وهي تتراوح بذلك بين الاتجاهات محايد وموافق، وجاءت الانحرافات المعيارية بين 1.744 و 1.059 وهي تشير بذلك إلى وجود تشتت كبير في آراء أفراد عينة الدراسة حول المتوسطات الحسابية، وتشير أغلب القيم الاحتمالية SIG إلى 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، أي أن أغلب العبارات هي دالة عند مستوى معنوية 0.05، وقد سجلت العبرة المسماة ب: هناك نظام تقييم رسمي في مؤسستك أعلى متوسط حسابي باتجاه موافق مما يدل على أنها العبرة الأكثر توافقا مع وجهات نظر أفراد العينة، في حين سجلت العبرة المسماة : طرق التقييم لمتبعة في المؤسسة تتميز بالكفاءة الأزمة أدنى متوسط حسابي مما يدل على أنها العبرة الأقل توافقا مع وجهات نظر أفراد العينة، وسجلت العبرة المسماة ب: هناك نظام تقييم رسمي في مؤسستك أقل انحراف معياري بـ 1.059 ، مما يدل على أنها العبرة الأكثر اتفاقا عليها بين أفراد العينة، في حين سجلت العبرة المسماة: أنت راضي عن عملية التقييم لأداء في مؤسستك أكبر انحراف معياري بـ 1.744 مما يدل على أنها العبرة الأقل اتفاقا عليها بين وجهات نظر أفراد العينة.

وعموما فإن المتوسط الحسابي للفقرة ككل بلغ 3.350 وهو يقابل الاتجاه موافق مما يعني إن أفراد عينة الدراسة متفقون مع عبارات هذه الفقرة بانحراف معياري قدره 0.604.

ثانيا: عرض خصائص محور الأداء المالي

يتكون هذا المحور من 13 فقرة، ويتم تحليلها وصفا من خلال: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري والاتجاه، مبينة في الجداول الموالية:

الجدول رقم (24) : متوسطات والانحرافات والاتجاه لفقرة الأداء المالي :

الترميز	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
y1	أنت مستعد لشرح لماذا تكون المؤشرات الأداء المالي الرئيسية ضرورية	3.50	1.227	موافق
y2	تحددت التغييرات التي ينبغي القيام بها لتحسين أداء	3.82	1.422	موافق
y3	- ما يهتم المؤسسة بالدرجة ا لأساس من نتائج التحليل المالي إلى زيادة حجم المبيعات	3.47	1.469	موافق
y4	من أغراض التحليل ا لمالي دراسة وتقييم الوضع المالي التي تحصل منها على القروض المؤسسات	3.56	1.163	موافق
y5	يتم إتباع معايير المحاسبة المعترف بها بشكل عام	3.24	1.337	محايد
y6	تتعامل المؤسسة بنفس المؤشرات التوازن المالي المتعارف عليها	3.68	1.135	موافق
y7	تساهم مؤشرات التوازن المالي إلى حد كبير في تقييم الأداء المالي للمؤسسة واتخاذ القرارات	3.47	1.287	موافق
y8	مؤشرات الأداء الرئيسية التي تستخدمها المؤسسة مهمة بالنسبة لموظفيها	3.79	1.199	موافق
y9	تم وضع كل مؤشرات الأداء الرئيسية في قائمة مراجعة هذه المؤشرات	3.59	1.037	موافق
y10	يتم مناقشة مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالمؤسسة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين	3.79	1.138	موافق
y11	يتم تقييم ثقافة العمال الحالية في المؤسسة من خلال مؤشرات الخاصة	3.35	0.963	محايد
y12	يتم القيام بحملات إعلامية داخل مؤسستك لإزالة الشكوك التي قد توجد لدى الموظفين	3.53	1.287	موافق
y13	توجد هناك قوانين مستقلة تحدد نشاط كل مصلحة ومؤشرات تقييم أدائها	3.74	1.594	موافق
المتوسط العام لفقرة الأداء المالي		3.579	0.668	موافق

يلاحظ من الجدول السابق رقم(24) أن المتوسطات الحسابية لفقرة الأداء المالي تراوحت بين 3.24 و3.82 وهي تتراوح بذلك بين الاتجاهات موافق ومحايد ، وجاءت الانحرافات المعيارية بين 1.594 و 0.963 وهي تشير بذلك إلى عدم وجود تشتت كبير في آراء أفراد عينة الدراسة حول المتوسطات الحسابية، وتشير أغلب القيم الاحتمالية SIG إلى 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، أي أن أغلب العبارات هي دالة عند مستوى معنوية 0.05، وقد سجلت العبرة المسماة ب: تحددت التغييرات التي ينبغي القيام بها لتحسين أداء

أعلى متوسط حسابي باتجاه موافق، مما يدل على أنها العبرة الأكثر توافقا مع وجهات نظر أفراد العينة، في حين سجلت العبرة المسماة: يتم إتباع المعايير المحاسبة المعترف بها بشكل عام أدنى متوسط

حسابي مما يدل على أنها العبارة الأقل توافقا مع وجهات نظر أفراد العينة، وسجلت العبارة المسماة بـ: يتم تقييم ثقافة العمال الحالية في المؤسسة من خلال مؤشرات خاصة أقل انحراف معياري بـ 0.963 ، مما يدل على أنها العبارة الأكثر اتفاقا عليها بين أفراد العينة، في حين سجلت العبارة المسماة: توجد هناك قوانين مستقلة تحدد نشاط كل مصلحة ومؤشرات تقييم أدائها أكبر انحراف معياري بـ 1.594 مما يدل على أنها العبارة الأقل اتفاقا عليها بين وجهات نظر أفراد العينة.

وعموما فإن المتوسط الحسابي للفقرة ككل بلغ 3.579 وهو يقابل الاتجاه موافق مما يعني إن أفراد عينة الدراسة متفقون مع عبارات هذه الفقرة بانحراف معياري قدره 0.668 .

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات الدراسية .

في هذا المبحث سوف يتم اختبار فرضيات الدراسة، بحيث يتم اختبار مدى قبول أو رفض الفرضيات، كما يلي:

المطلب الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى.

تم صياغة الفرضية الرئيسية الأولى كالآتي: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوية 5%. وتتجزأ منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الجنس .

يتم استخدام T-TEST لاختبار هذه الفرضية، نظرا لكونها تحتوي متوسطين لمجموعتين فقط، ونضع فرضيتي هذا الاختبار كما يلي:

H0: يوجد تساوي المتوسطات بين فئات المجتمع حسب عامل الجنس

H1: لا يوجد تساوي المتوسطات بين فئات المجتمع حسب عامل الجنس

وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم (25): اختبار T-TEST للفروق بين متوسطي الجنس ومجموع المحور نظام تقييم الأداء

العامل	معنوية ليفيني	قيمة T	درجات الحرية	مستوى المعنوية	الدلالة
الجنس	0.089	- 0.620	31	0.540	غير دال
		- 0.701	30.633	0.489	غير دال

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS من خلال الجدول السابق رقم (25) نجد أن مستوى المعنوية لاختبار ليفيني بلغت 0.089 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على البيانات لا تحقق شرط تساوي المتوسطات وعليه يتم قراءة السطر الأول للنتائج.

من خلال قراءة السطر الأول من الجدول نجد أن قيمة T بلغت -0.620 بدرجة حرية 31 وبمستوى معنوية 0.540 وهي أكبر من 0.05، ومنه يمكن القول انه لا يوجد فرق جوهري بين فئتي الدراسة في فهم محور نظام تقييم الأداء .

ومنه نجيب على هذه الفرضية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة مديرية التوزيع كهرباء والغاز لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل النوع.

2. الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل العمر.

يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، والذي يتطلب توافر شرط تساوي التباين ومن خلال اختبار تجانس التباين TEST OF HOMOGENEITY OF VARIANCES، من قيمة الإحصاء LEVENE STATISTIC بلغت القيمة الاحتمالية لهذا الإحصاء 0.248 وهي أكبر من مستوى المعنوية المستخدم لتحليل البيانات 0.05 ولهذا يتم قبول فرض تساوي التباينات. وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم (26) : تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الأولى

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	2.523	3	0.841	1.449	0.248
داخل المجموعات	17.420	30	0.581		
الكلية	19.943	33			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق رقم (26) نجد أن $F = 1.449$ وذلك بدرجات حرية للسط 0.841 ودرجات حرية للمقام 0.581 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0.248 وهي أكثر من مستوى المعنوية 0.05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز التوزيع والغاز والكهرباء بأدوار لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل العمر .

3-الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم نظام تقييم عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المستوى التعليمي .

يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، والذي يتطلب توافر شرط تساوي التباين ومن خلال اختبار تجانس التباين TEST OF HOMOGENEITY OF VARIANCES، من قيمة الإحصاء LEVENE STATISTIC بلغت القيمة الاحتمالية لهذا الإحصاء 0.086 وهي أكبر من مستوى المعنوية المستخدم لتحليل البيانات 0.05 ولهذا يتم قبول فرض تساوي التباينات. وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم (27) : تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الأولى

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	2.914	2	1.457	2.652	0.086
داخل المجموعات	17.030	31	0.549		
الكلية	19.943	33			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق رقم (27) نجد أن $F = 2.652$ وذلك بدرجات حرية للسط 1.457 ودرجات حرية للمقام 0.549 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0.086 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في

تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المستوى التعليمي .

ولمعرفة مصدر الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية.

ولمعرفة مصدر الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الأداء المالي، قمنا باستخدام اختبار مصدر الاختلاف Post Hoc Tests، معتمدة في ذلك على قراءة LSD، وظهرت نتائج القراءة كما هو مبين في الجدول:

الجدول رقم (28): مصدر التباين بين فئات المستوى التعليمي لمحور نظام تقييم الأداء

فئة المقارنة	الفئات الأخرى	تباين المتوسطات	مستوى المعنوية
دبلوم مهني	جامعي	- 0.59720	0.043
	دراسات عليا	0.08462	0.884
جامعي	دبلوم مهني	0.59720	0.043
	دراسات عليا	0.68182	0.222
دراسات عليا	دبلوم مهني	- 0.08462	0.884
	جامعي	- 0.68182	0.222

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (28) أن مصدر الاختلاف كان بين فئة دبلوم المهني مع فئة دراسات عليا بتباين في المتوسطات بقيمة 0.59720 - عند مستوى معنوية 0.043، والاختلاف كان أيضا بين متوسطات فئة جامعي مع فئة دراسات عليا وذلك بتباين قدره 0.59720 عند مستوى معنوية 0.043 ، ويرجع سبب هذا الاختلاف في إجابات أفراد عينة الدراسة لطبيعة العامل المدروس حيث يصنع مستوى التعليمي فارقا في الفهم والتفاعل مع عبارات محور نظام تقييم الأداء المالي لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز في ادرار لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المستوى التعليمي .

4-الفرضية الفرعية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المستوى الإداري .

يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، والذي يتطلب توافر شرط تساوي التباين ومن خلال اختبار تجانس التباين TEST OF HOMOGENEITY OF VARIANCES، من قيمة الإحصاء LEVENE STATISTIC بلغت القيمة الاحتمالية لهذا الإحصاء 0.358 وهي أكبر من مستوى المعنوية المستخدم لتحليل البيانات 0.05 ولهذا يتم قبول فرض تساوي التباينات. وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	1.279	2	0.639	1.062	0.358
داخل المجموعات	18.664	31	0.602		
الكلي	19.943	33			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS من خلال الجدول السابق رقم (29) نجد أن $F= 1.062$ وذلك بدرجات حرية للبيس 0.639 ودرجات حرية للمقام 0.602 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0.358 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لمديرية التوزيع الكهربائي والغاز بأدرار لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المستوى الإداري .

5-الفرضية الفرعية الخامسة :

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم نظام تقييم عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الخبرة العامة في العمل

يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، والذي يتطلب توافر شرط تساوي التباين ومن خلال اختبار تجانس التباين TEST OF HOMOGENEITY OF VARIANCES، من قيمة الإحصاء LEVENE STATISTIC بلغت القيمة الاحتمالية لهذا الإحصاء 0.287 وهي أكبر من مستوى المعنوية المستخدم لتحليل البيانات 0.05 ولهذا يتم قبول فرض تساوي التباينات. وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم(30) : تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الأولى

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	1.545	2	0.772	1.301	0.287
داخل المجموعات	18.398	31	0.593		
الكلي	19.943	33			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS من خلال الجدول السابق رقم (30) نجد أن $F=1.301$ وذلك بدرجات حرية للبيس 0.772 ودرجات حرية للمقام 0.593 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0.287 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لمديرية التوزيع الكهربائي والغاز بأدرار لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الخبرة العامة في العمل .

المطلب الثاني : اختبار الفرضية الرئيسية الثانية .

تم صياغة الفرضية الرئيسية الأولى كالآتي: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة مديرية التوزيع الكهربائي والغاز بأدرار لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوية 5% . وتتجزأ منها الفرضيات الفرعية التالية:

3. الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بأردار لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الجنس .

يتم استخدام T-TEST لاختبار هذه الفرضية، نظرا لكونها تحتوي متوسطين لمجموعتين فقط، ونضع فرضيتي هذا الاختبار كما يلي:

H0: يوجد تساوي المتوسطات بين فئات المجتمع حسب عامل الجنس

H1: لا يوجد تساوي المتوسطات بين فئات المجتمع حسب عامل الجنس

وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم(31) : اختبار T-TEST للفرق بين متوسطي الجنس ومجموع المحور الأداء المالي

العامل	معنوية ليفيني	قيمة T	درجات الحرية	مستوى المعنوية	الدلالة
الجنس	0.239	- 0.785	31	0.439	غير دال
		- 0.893	30.804	0.379	غير دال

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS من خلال الجدول السابق رقم (31) نجد أن مستوى المعنوية لاختبار ليفيني بلغت 0.239 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على البيانات لا تحقق شرط تساوي المتوسطات وعليه يتم قراءة السطر الأول للنتائج.

من خلال قراءة السطر الأول من الجدول نجد أن قيمة T بلغت 0.785 - بدرجة حرية 31 وبمستوى معنوية 0.439 وهي أكبر من 0.05، ومنه يمكن القول انه لا يوجد فرق جوهري بين فئتي الدراسة في فهم محور الأداء المالي.

ومنه نجيب على هذه الفرضية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة مديرية التوزيع كهرباء والغاز لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الجنس. 1-

الفرضية الفرعية الثانية:
لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل العمر

يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، والذي يتطلب توافر شرط تساوي التباين ومن خلال اختبار تجانس التباين TEST OF HOMOGENEITY OF VARIANCES، من قيمة الإحصاء LEVENE STATISTIC بلغت القيمة الاحتمالية لهذا الإحصاء 0.248 وهي أكبر من مستوى المعنوية المستخدم لتحليل البيانات 0.05 ولهذا يتم قبول فرض تساوي التباينات. وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم (32): تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	0.451	3	0.150	0.209	0.889
داخل المجموعات	21.599	30	0.720		
الكلي	22.050	33			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق رقم (32) نجد أن $F=0.209$ وذلك بدرجات حرية للبيس 0.150 ودرجات حرية للمقام 0.720 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0.889 وهي أكثر من مستوى المعنوية 0.05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع والغاز والكهرباء بأدرار لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل العمر .

2- الفرضية الفرعية الثالثة :

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لمفاهيم نظام تقييم عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المستوى التعليمي .

يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، والذي يتطلب توافر شرط تساوي التباين ومن خلال اختبار تجانس التباين TEST OF HOMOGENEITY OF VARIANCES، من قيمة الإحصاء LEVENE STATISTIC بلغت القيمة الاحتمالية لهذا الإحصاء 0.067 وهي أكبر من مستوى المعنوية المستخدم لتحليل البيانات 0.05 ولهذا يتم قبول فرض تساوي التباينات. وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم (33): تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية .

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	3.533	2	1.766	2.957	0.067
داخل المجموعات	18.517	31	0.597		
الكلي	22.050	33			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق رقم (33) نجد أن $F= 2.957$ وذلك بدرجات حرية للبيس 1.766 ودرجات حرية للمقام 0.597 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0.067 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع والكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المستوى التعليمي .

ولمعرفة مصدر الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الأداء المالي ،قمنا باستخدام اختبار مصدر الاختلاف Post Hoc Tests، معتمدة في ذلك على قراءة LSD، وظهرت نتائج القراءة كما هو مبين في الجدول:

الجدول رقم (34): مصدر التباين بين فئات المستوى التعليمي لمحور الأداء المالي

مستوى المعنوية	تباين المتوسطات	الفئات الأخرى	فئة المقارنة
0.027	- 0.68462	جامعي	دبلوم مهني
0.153	- 0.87692	دراسات عليا	دبلوم مهني
0.027	0.68462	دبلوم مهني	جامعي
0.738	- 0.19231	دراسات عليا	جامعي
0.153	0.87692	دبلوم مهني	دراسات عليا
0.738	0.19231	جامعي	دراسات عليا

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (34) أن مصدر الاختلاف كان بين فئة دبلوم مهني مع فئة جامعي بتباين في المتوسطات بقيمة 0.6846 - عند مستوى معنوية 0.027 الاختلاف كان أيضا بين متوسطات فئة دبلوم مهني مع فئة الدراسات عليا وذلك بتباين قدره 0.87692 - عند مستوى معنوية 0.153 ويرجع سبب هذا الاختلاف في إجابات افراد عينة الدراسة لطبيعة العامل المدروس حيث يصنع مستوى تعليمي فارقا في الفهم والتفاعل مع عبارات محور الأداء المالي لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المستوى التعليمي.

3- الفرضية الفرعية الرابعة :

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المستوى الإداري .

يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، والذي يتطلب توافر شرط تساوي التباين ومن خلال اختبار تجانس التباين TEST OF HOMOGENEITY OF VARIANCES، من قيمة الإحصاء LEVENE STATISTIC بلغت القيمة الاحتمالية لهذا الإحصاء 0.649 وهي أكبر من مستوى المعنوية المستخدم لتحليل البيانات 0.05 ولهذا يتم قبول فرض تساوي التباينات. وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

الجدول رقم (35) : تحليل التباين لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية.

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	0.606	2	0.303	0.438	0.649
داخل المجموعات	21.44	31	0.692		
الكلي	22.050	33			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق رقم (35) نجد أن $F= 0.438$ وذلك بدرجات حرية للسط 0.303 ودرجات حرية للمقام 0.692 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0.646 وهي أكبر من

مستوى المعنوية 0.05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل المستوى الإداري .

4- الفرضية الفرعية الخامسة :

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الخبرة العامة في العمل .

يتم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد لاختبار هذه الفرضية، والذي يتطلب توافر شرط تساوي التباين ومن خلال اختبار تجانس التباين TEST OF HOMOGENEITY OF VARIANCES، من قيمة الإحصاء LEVENE STATISTIC بلغت القيمة الاحتمالية لهذا الإحصاء 0.422 وهي أكبر من مستوى المعنوية المستخدم لتحليل البيانات 0.05 ولهذا يتم قبول فرض تساوي التباينات. وحيث أن التباينات والعينات التي تم سحبها هي عشوائية ومستقلة، فيمكن إكمال تحليل التباين، وفيما يلي جدول تحليل التباين التالي:

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الإحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	1.194	2	0.597	0.887	0.422
داخل المجموعات	20.858	31	0.673		
الكل	22.050	33			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق رقم (36) نجد أن $F = 0.887$ وذلك بدرجات حرية للسط 0.597 ودرجات حرية للمقام 0.673 كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة بلغت 0.422 وهيا أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبهذا يتوافر لدى الباحث دليل بقبول الفرض القائل لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة سونلغاز لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوية 5% تعزى لعامل الخبرة العامة في العمل .

المطلب الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

تم صياغة الفرضية الرئيسية الثالثة كالاتي:

لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية نظام تقييم الأداء على الاداء المالي في المؤسسة الاقتصادية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بأدرار عند مستوى معنوية 0.05

قبل اختبار هذه الفرضية ولكون المتغير التابع بالدراسة الأداء المالي هو متغير تم تجزئته لجزئين أساسيين، فانه يتعين علينا دراسة العلاقة بين المتغير المستقل نظام تقييم الأداء وكل جزء من المتغير التابع على حده، وذلك لمعرفة أي التأثير أكبر.

1. الفرضية الفرعية الأولى:

تم صياغة الفرضية الفرعية الأولى كالآتي:

لا يوجد أثر ذو دلالة معنوي لنظام تقييم الاداء على الاداء المالي في المؤسسة الاقتصادية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بأدرار عند مستوى معنوية 0.05.

لاختبار هذه الفرضية نقوم باستخدام اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط، كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (37) : نموذج الانحدار بين نظام تقييم الأداء والأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية

النموذج	R	معامل التحديد	الارتباط المعدل	الخطأ المعياري
1	0.381	0.145	0.118	0.767

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss23.

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (37) أعلاه وفقا لآراء أفراد العينة المدروسة أن قيمة معامل الارتباط بين نظام تقييم الأداء والأداء المالي بلغت 0.118 وهي تدل على أنه يوجد ارتباط موجب بين المتغيرين وهو ارتباط متوسط، وبلغ معامل التحديد 0.145 أي أن ما نسبته 1.45% من التغير في الاداء المالي في المؤسسة الاقتصادية لدى عمال مؤسسة سونلغاز. بأدرار ناتج عن التغير في مستوى الاهتمام بتطبيق نظام تقييم في المؤسسة.

الجدول رقم (38) : تحليل التباين في المتوسطات بين نظام تقييم الأداء والأداء المالي.

النموذج (X, Ya)	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربعات المتوسطات	F	مستوى المعنوية
الانحدار	3.195	1	3.195	5.422	0.026
البواقي	18.855	32	0.589		
المجموع	22.050	33			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss23.

يتضح من خلال الجدول أعلاه رقم (38) أن قيمة F بلغت 5.422 عند مستوى معنوية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على أن نموذج الانحدار المقترح هو ملائم للدراسة، وعليه يمكن مواصلة تحليل الانحدار بين المتغيرين وتحديد القيمة الثابتة والميل في معادلة النموذج.

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	T	مستوى المعنوية
	B	الخطأ	Beta		
القيمة الثابتة	2.238	0.591		3.788	0.001
المتغير المستقل	0.400	0.172	0.381	2.328	0.026

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss23.

يتضح من خلال الجدول أعلاه رقم (39) وفقاً لآراء أفراد العينة المدروسة أن القيمة الثابتة للنموذج بلغت 2.238 وهي قيمة لا تتغير بتغير المعاملات وبخطأ معياري 0.591 ، أما بالنسبة لميل معادلة الانحدار الخطي فقد بلغ 0.400 أي أن التغير في نظام تقييم الأداء بدرجة واحدة سوف يغير 5.91 % ضمن معادلة الانحدار وذلك بخطأ معياري قدره 0.172 ، وعليه، وبالنظر إلى قيمة مستوى الدلالة 0.000 يمكن القول أنه هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لنظام تقييم الأداء على الأداء المالي في المؤسسة بمعادلة تنبؤ نصيغها على النحو التالي:

$$Y_a = (0.4000X) + 2.238$$

أي أن:

$$\text{الأداء المالي} = 0.4000 (\text{نظام تقييم الأداء}) + 2.238$$

وعليه نقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة معنوية لنظام تقييم الأداء على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية لدى عمال مؤسسة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار عند مستوى معنوية 0.05

خلاصة الفصل:

قمنا في هذا الفصل بتطبيق المفاهيم النظرية التي عرفناها في الفصل الأول والثاني على مؤسسة سونلغاز، حيث تناولنا في بدايته أداة الدراسة بدا بصلاحيية المجتمع وعينة الدراسة، إضافة إلى صلاحية الاستبيان مرورا بتحليل الوصفي للدراسة تضمننا اعتدالية التوزيع اختبار التوزيع الطبيعي، التحليل الوصفي لخصائص العينة (النسب والتكرارات)، التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة (المتوسطات، الانحرافات المعيارية) ثم اختبار ثلاثة فرضيات للدراسة، بغرض معرفة مدى مساهمة نظام تقييم الأداء في تعزيز الأداء المالي توصلنا في الأخير إلى وجود اثر ذو دلالة معنوية لنظام تقييم الأداء على الأداء المالي في مؤسسة محل الدراسة.

خاتمة

حاولنا من خلال هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية المتمثلة في معرفة مدى مساهمة نظام تقييم الاداء في تعزيز الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، من خلال تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول بحيث الفصل الأول والثاني يتمحوران حول المفاهيم النظرية والدراسات السابقة لهذا الموضوع، والتي تكون لنا بمثابة الأساس والموجه الرئيسي للانتقال إلى الجانب التطبيقي (الفصل الثالث)، حيث حاولنا تطبيق دراستنا على عينة من مؤسسة سونلغاز بأدرار، وتوصلنا في الأخير إلى مجموعة نتائج نظرية وتطبيقية تمكننا من إثبات ونفي الإجابات المؤقتة التي طرحناها سابقا، وتمكننا من طرح توصيات للاستفادة منها وطرح آفاق بحثية للبحوث المستقبلية والتي ستعتبر الموجه للبحوث الآجلة في هذا الموضوع.

ويمكننا عرض هذا في الآتي :

أولاً: النتائج النظرية :

- لم يحدد تعريف واحد ومحدد لتقييم الأداء، حيث اختلف الباحثين والكتاب في تحديد مفهومه كل يعرفه من جانب معين.
- إن نظام تقييم الأداء له أهمية كبيرة في تحسين سير المؤسسة الاقتصادية من خلال التخطيط بوضع نظام عادل يسمح بتحقيق الأهداف وتحسين الإنتاجية.
- إن نظام تقييم الأداء له دور كبير في تحسين أداء العاملين من اجل ضمان استمرارية المؤسسة.
- مؤشرات التوازن المالي والسيولة والربحية والمردودية ونسبة النشاط من أهم الأدوات المعتمدة لتحليل الوضعية المالية في المؤسسة الاقتصادية.

ثانياً : النتائج الميدانية واختبار الفرضيات :

- توصلت الدراسة فيما يتعلق بمدى وجود فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم نظام تقييم الأداء تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الفئة العمرية، المستوى الدراسي، المستوى الإداري والخبرة العامة في العمل) عند مستوى معنوي 5% إلى :

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوي 5% تعزى لعامل الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوي 5% تعزى لعامل الفئة العمرية.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوي 5% تعزى لعامل المستوى الدراسي.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوي 5% تعزى لعامل المستوى الإداري.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم نظام تقييم الأداء عند مستوى معنوي 5% تعزى لعامل المستوى الإداري والخبرة العامة في العمل.

- كما توصلت الدراسة فيما يتعلق بمدى وجود فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار لمفاهيم الأداء المالي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الفئة العمرية، المستوى الدراسي، المستوى الإداري والخبرة العامة في العمل) عند مستوى معنوي 5% إلى :

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوي 5% تعزى لعامل الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوي 5% تعزى لعامل الفئة العمرية.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوي 5% تعزى لعامل المستوى الدراسي.

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوي 5% تعزي لعامل لمستوى الإداري.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في تطبيق عمال مؤسسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز لمفاهيم الأداء المالي عند مستوى معنوي 5% تعزي لعامل المستوى الخبرة العامة في العمل.
- اثبتت الدراسة إن أي تغير في المتغير المستقل لنظام تقييم الاداء بدرجة واحدة سوف يغير 5.91 من المتغير التابع الاداء المالي للمؤسسة الاقتصادية وذلك من خلال نتائج الانحدار، وعليه نقول يوجد اثر ذو دلالة معنوية نظام تقييم الاداء على الاداء المالي للمؤسسة الاقتصادية لدى عمال مؤسسة لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار.

ثالثا : التوصيات

في ضوء ما توصلت له الدراسة من نتائج يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات التالية:

- _ توضيح مفهوم وأهداف نظام تقييم الأداء للعاملين لتجنب النظرة السلبية اتجاه تقييم الأداء داخل المؤسسة.
 - يجب إن يكون نظام تقييم الأداء نابع من المؤسسة واحتياجاتها من اجل إن يكون أكثر فعالية في تحقيق أهدافها.
 - وضع لجنة لتقييم الأداء العاملين في المؤسسة وتكون مستقلة عن المؤسسة ذاتها لتجنب التحيز مما يؤدي إلى نتائج تقييم أكثر مصداقية ووضوح.
 - _ إن نجاح نظام تقييم الأداء في المؤسسة يتوقف على اختيارها للنظام الذي يتناسب مع حجمها وإمكانياتها .
 - زيادة الاهتمام بضرورة تطبيق نظام تقييم الاداء في المؤسسة وإبراز مدى أهميته بالنسبة للمؤسسة والعاملين.
- رابعاً: آفاق الدراسة**
- انطلاقاً من النتائج التي تم التوصل إليها والتوصيات التي تم تقديمها يمكن طرح العديد من الإشكاليات الجديرة بمواصلة البحث فيها لتكون مواضيع بحث مستقبلية وهي:
- _ إجراء دراسات مماثلة وفي مؤسسات أخرى .
 - _ اثر تقييم أداء العاملين على المؤسسة.
 - _ علاقة نظام تقييم بالمؤشرات التوازن.

قائمة المصادر والمراجع

الكتب

- 1- عصام الدين محمد متولي، " نظم المعلومات المحاسبية " ، جامعة العلوم والتكنولوجيا ، الطبعة الثانية، 2015.
- 2- ف، و، لانكستر، " تقييم الأداء في المكتبات ومراكز المعلومات " ، مترجم : حسني عبد الرحمن الشيمي ، جمال الدين محمد الفرماوي ، مطبوعات مكتبة الملك عبد العزيز ، الطبعة الثانية ، الرياض : 1996م.
- 3- ناصر دادي عدون ، عبد الله قويدر الواحد ، " مراقبة التسيير والأداء في المؤسسة الاقتصادية (المؤسسة العمومية بالجزائر) " ، دار المحمدية العامة، الجزائر.
- 4- مجيد الكرخي ، " "تقويم الأداء في الوحدات الاقتصادية باستخدام النسب المالية" ، عمان _الأردن شارع الملك حسين يناية الشركة المتحدة لتأمين 2010 م.
- 5- احمد ماهر ، " إدارة الموارد البشرية " ،الدار الجامعية 84 شارع ذكريا غنيم تئيس سابقا ، 2004.
- 6- رفيقة حروش ، " اقتصاد وتسيير المؤسسة " ، دار الأمة لطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر طباعة 2013 م .
- 7- عمر وصفي عقيلي ، " إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي " ، الطبعة الأولى ، الأردن _ عمان شارع الجمعية العلمية الملكية _ مقابل باب الجامعة الأردنية الشمالي 2005 م.
- 8- محمد محمود الخطيب ، " الأداء المالي وأثره على عوائد أسهم الشركات المساهمة " ، دار الحامد للنشر ، والتوزيع ، طبعة الأولى عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2010 م .
- 10 - عبد الوهاب يوسف احمد ، " التمويل وإدارة المؤسسات المالية " ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى 2008 م.
- 11 - عقل مفتاح محمد ، " مقدمة في الإدارة المالية والتحليل المالي " ، طبعة الأولى ، مكتبة المجتمع العربي النشر ، عمان ، 2006 م.
- 12 - النعيمي عدنان التايه ، سعدون مهدي وآخرون ، " الإدارة المالية " ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة ، عمان ، 2007 م.
- 13 - عبد الغفار حنفي ، " تقييم الأداء المالي " ، ودراسات الجدوى ، دار الجامعية ، الإسكندرية ، 2005 م.
- 14 - الناجي وليد الحياي ، " الاتجاهات المعاصرة في التحليل المالي " ، الطبعة الأولى مؤسسة الرزاق لنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2004 م.
- 15 - محمد صالح الحنوي ، نهال فريد مصطفى ، " الإدارة المالية (التحليل المالي لمشروعات الأعمال) " ، دار الفتح لتجليد الفني ، الاسكندرية 2008 م.
- 16 - أيمن محمد الشنطي ، عامل عبد الله الشقر ، " مقدمة في الإدارة والتحليل المالي " ، الطبعة الأولى ، دار البداية ، عمان ، 2007 م.
- 17 - خمسي شيخة ، " التسيير المالي للمؤسسة " ، دار همة لطباعة والنشر ، الجزائر ، 2010 م.

- 18 - عبد المعطي أرشيد ، حسين على حريوش ، "أساسيات الإدارة المالية" ، دار الزهران لنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2009 م.
- 19 - خضير كاظم حمود ، ياسين كاسب الخرشنة ، "إدارة البشرية" ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطبعة ، عمان ، 2007 م.
- 20 - يوسف حجيم الطائي وآخرون ، "إدارة البشرية ، مدخل استراتيجي متكامل" ، الطبعة الأولى ، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع ، عمان 2006 م.
- 21 - إبراهيم عبد الحليم عباده ، "مؤشرات الأداء في البنوك الإسلامية" ، دار النقاش للنشر والتوزيع ، الأردن 2008 م.
- 22 - عبد ناصر إبراهيم نور ، وآخرون ، "أصول المحاسبة المالية" ، الجزء الثاني ، الطبعة الرابعة ، دار النسيرة لنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2010 م.
- 23 - محمد سعيد عبد الهادي ، "الإدارة المالية ، الاستثمار والتمويل ، التحليل المالي ، الاسواق المالية الدولية" ، الطبعة الأولى ، دار الحامد لنشر والتوزيع ، الأردن ، 2008 م.

المقالات والمجلات

- 24- المبيضين ، محمد ، " نيب ، فعالية نظام تقييم الأداء المؤسسي وأثارها في التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية في المؤسسة العامة لضمان الاجتماعي في الأردن" ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال (عمان) ، 2013 م.
- 25- الشيخ الدوي ، " تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء " ، مجلة الباحث ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، ورقلة ، جامعة قاصدي مرباح ، الجزائر ، العدد 07 ، 2009-2010.

الأطروحات :

- 26- عبدالوهاب محمد جبين تقييم الأداء في الإدارات الصحية بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الطائف ، درجة الدكتوراة ، تخصص إدارة صحية ، جامعة سانت كليمنتس العالمية ، سورية ، 2009 م.
- 27- حجاج نافيسة ، " اثر استثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء المالي دراسة حالة عينة من مؤسسات البترولية الجزائرية خلال 2010-2014 " ، درجة الدكتوراة ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، تخصص : علوم مالية ومحاسبة ، 2016-2017.

رسائل الماجستير

- 21 - عمار بن عيشي ، " دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التريب " ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد بوضياف بمسيلة ، كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير وتجارية ، 2005_2006
- 22 - بعجي سعاد ، تقييم فعالية نظام أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة توزيع والتسويق الموارد البترولية المتعددة نفضال مسيلة CLP ، رسالة ماجستير ، تخصص : علوم تجارية ، كلية علوم الاقتصادية والتسيير والتجارة ، جامعة مسيلة ، 2006/2007 .
- 23 - عادل عشي ، الأداء المالي المؤسسة الاقتصادية : قياس وتقييم ، دراسة حالة مؤسسة صناعات الكوابل ببسكرة ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، رسالة ماجستير ، تخصص: تسيير المؤسسات الصناعية ، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية ، 2001_2002 .
- 24 - موسى محمد ابو حطب ، فعالية نظام الأداء وأثره على مستوى اداء العاملين حالة دراسية على جمعية أصدقاء المريض الخيرية ، رسالة ماجستير ، تخصص: إدارة أعمال ، كلية التجارة ، 2009 م.

- 25 -شدرى معمر سعاد ،دور المراجعة الداخلية في المالية في تقييم الأداء في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة سونلغاز ، رسالة ماجستير في علوم التسيير ، فرع مالية المؤسسة ،جامعة أمجد بوقرة ، بومرداس 2008-2009 م.
- 26 - توفيق سميح محمد الأغوات ،دور المؤشرات المالية في تقييم الأداء المالي لشركة البوتاس العربية ، رسالة الماجستير في المحاسبة ، جامعة الإسراء ، تخصص محاسبة ، ، كلية العلوم الإدارية والمالية ، عمان – الأردن 2014-2015.
- 27 - احمد سليم سمور ، دور تطبيق نظام الإنتاج في الوقت المحدد (just in Time) في تعزيز الأداء المالي للشركات الصناعية والفلسطينية ، رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر غزة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، 2013-2014،

الملتقيات والأيام الدراسية

- 28 - ماضي ودبعة ،بدربان عزالدين ، نظام تقييم أداء العاملين في المكتبات الجامعية :دراسة استطلاعية بمكتبات جامعة ورقلة .

ملاحق

الملحق رقم: 01



جامعة احمد دراية أدرار

كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارية

قسم علوم التجارية

تخصص : تدقيق ومراقبة التسيير



استمارة استبيان

أخي الفاضل/ أختي الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص تدقيق ومراقبة التسيير حيث أن موضوع الدراسة " دور نظام تقييم الأداء في تعزيز الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية " .

" نرجو من سيادتكم المساعدة في الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان بدقة وموضوعية من اجل تعزيز الثقة في نتائج هذه الدراسة التي نأمل إن تعود على الجميع بالنفع والفائدة ، ونؤكد لكم إن الآراء التي ستدلون بها سوف تتسم بالسرية التامة ، تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي " .

إعداد الطالبتين:

➤ بندير عائشة

➤ عباسي ربيعة

المحور الأول : المعلومات الشخصية

1- الجنس :

ذكر أنثى

2- الفئة العمرية :

أقل من- 30 سنة

31 – 40 سنة

41 – 50 سنة

أكثر من 50 سنة

3- مستوى الدراسي :

ثانوي فأقل دبلوم مهني جامعي دراسات عليا

4- المستوي الإداري :

الإدارة القاعدية الإدارة الوسطي الإدارة العليا

5- الخبرة العامة في العمل بالسنة :

أقل من 10 سنوات ما بين 10 الي 20 سنوات أكثر من 20

✓ المحور الثاني : نظام تقييم الأداء

المعطيات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1- تولي مؤسستك اهتمام بتطبيق ومتابعة لنظام تقييم الأداء					
2- هناك نظام تقييم رسمي في مؤسستك					
3- يعمل نظام التقييم بصورة عادلة في مؤسستك					
4- يتم إبلاغك بأهداف تقييم الأداء بوضوح في بداية سنة التقييم					
5- يستفيد من نتائج تقييم الأداء كلا من العاملين والإدارة معا					





					6- أنت راضي عن عملية التقييم الأداء في مؤسستك
					7- في حالة عدم رضاك بالنقطة التقييمية التي تحصلت عليها، تقوم بتقديم استفسار
					8- تتم الترقية داخل المؤسسة بصورة واضحة
					9- لديك شخص أعلى مقاما يقوم بتقييم كل العمل الذي قمت به على مدار العام
					10- يتم في المؤسسة توزيع عناصر التقييم الأساسية حسب أهميتها النسبية عند كل وظيفة
					11- طرق التقييم المتبعة في المؤسسة لا تتميز بالكفاءة الأزمة
					12- تقييم أداء العمال يشجع العمال على العمل أكثر
					13- تقييم الأداء يؤثر على مستقبل العمال

✓ المحور الثاني : الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية

المعطيات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1- أنت مستعد لشرح لماذا تكون المؤشرات الأداء المالي الرئيسية ضرورية					
2- تحددت التغييرات التي ينبغي القيام بها لتحسين أداء					
3 - ما يهتم المؤسسة بالدرجة الأساس من نتائج التحليل المالي إلى زيادة حجم المبيعات					
4- من أعراض التحليل المالي دراسة وتقويم الوضع المالي التي تحصل منها على القروض المؤسسات					
5- يتم إتباع معايير المحاسبة المعترف بها بشكل عام					
6- تتعامل المؤسسة بنفس المؤشرات التوازن المالي المتعارف عليها					
7- تساهم مؤشرات التوازن المالي إلى حد كبير في تقييم الأداء المالي للمؤسسة واتخاذ القرارات					
8- مؤشرات الأداء الرئيسية التي تستخدمها المؤسسة مهمة بالنسبة لموظفيها					
9- تم وضع كل مؤشرات الأداء الرئيسية في قائمة مراجعة هذه المؤشرات					
10- يتم مناقشة مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالمؤسسة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين					
11- يتم تقييم ثقافة العمال الحالية في المؤسسة من خلال مؤشرات الخاصة					
12- يتم القيام بحملات إعلامية داخل مؤسستك لإزالة الشكوك التي قد توجد لدى الموظفين					
13- توجد هناك قوانين مستقلة تحدد نشاط كل مصلحة ومؤشرات تقييم أدائها					

شهادة التحكيم استبيان

استبيان لمذكرة بعنوان دور نظام تقييم الأداء في تعزيز الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية

الإمضاء	المحكم	الرقم
	بلالي عبد الرحمن	
	حنان عبد المرحوم	
	يوسف الحارثية محمد	
	وليد باحمو سمير	

المخلص

هدفت دراستنا إلى معرفة دور نظام تقييم الأداء في تعزيز الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، ولتحقيق الأهداف تم إجراء هذه الدراسة في مؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع الغاز والكهرباء بأدرار تم توزيع (45) استبيان على عينة الدراسة، وتم تحليل (37) استبيان باستخدام نظام (spss) وكانت أهم النتائج المتوصل إليها انه يوجد اثر ذو دلالة معنوية باستخدام نظام تقييم الأداء على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوي 5%، في ضوء تلك النتائج لخصت الدراسة إلى جملة من التوصيات والمقترحات الضرورية للمؤسسة محل الدراسة .

الكلمات المفتاحية: نظام ، تقييم ، الأداء ، الأداء المالي.

summary

Our study aimed at knowing the role of the performance appraisal system in enhancing the financial performance of the economic institution, and to achieve the objectives, this study was conducted at sonelgaz corporation for the electricity and gas distribution directorate badrar. 45 questionnaires were distributed to the study sample and 37 questionnaires were analyzed using the spss system. significant effect of using the performance evaluation system on the financial performance of the institution under study at significant level of 5% in light of these results, the study summarized a set of recommendations and proposals necessary for the institution under study .

Key Words: System, evaluation, performance, financial performance,