

تقييم الاداء كمدخل لرفع كفاءة اداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومى محمد امام

تقييم الاداء كمدخل لرفع كفاءة اداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج المصرية وشركات صناعة الغزل والنسيج الاجنبية

محمد بيومى محمد امام

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى قياس أثر تقييم الاداء على كفاءة اداء العاملين مقارنة ما بين العاملين فى شركات صناعة الغزل والنسيج فى مصر وشركات صناعة الغزل والنسيج الاجنبية، كما هدفت الدراسة الى تقديم بعض التوصيات التى تساهم فى الاهتمام بتقييم الاداء مما يجعله يلعب دوراً هاماً فى تطوير المهارات والخبرات والمعرفة لدى العاملين مما ينعكس بالدور الايجابى على كفاءة الاداء العام للعاملين ، ويتكون مجتمع الدراسة من الافراد العاملين داخل الشركات المصرية والشركات الاجنبية وتتكون من (٣١٢) مفردة بالشركات المصرية و(٣٢٦) مفردة بالشركات الاجنبية، وقد تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية اهمها معامل الفا كرونباخ وتحليل الانحدار الخطى البسيط ، وتوصلت الدراسة الى انة هناك علاقة ما بين تقييم الاداء وعناصر كفاءة اداء العاملين بدرجات متفاوتة داخل شركات صناعة الغزل والنسيج فى مصر وشركات صناعة الغزل والنسيج الاجنبية فكلما زاد الاعتماد على تقييم الاداء كلما زادت كفاءة اداء العاملين، واوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتقييم الاداء داخل شركات صناعة الغزل والنسيج خاصة فى الشركات المصرية والاستفادة من خبرات الشركات العالمية ، لما لذلك من اهمية كبيرة لتحقيق اهداف الشركات.

Abstract:

The aim of this study was to measure the impact of performance evaluation on the efficiency of the performance of

تقييم الأداء لمعدّل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومى محمد امام

the workers compared to the workers in the spinning and weaving companies in Egypt and the foreign textile and textile industry companies. The study also aimed at presenting some recommendations that contribute to the evaluation of performance, And the experience and knowledge of the employees, which is reflected in the positive role on the efficiency of the overall performance of the employees. The study community consists of individuals working within Egyptian companies and foreign companies. It consists of(312) individuals in Egyptian companies and(326) in foreign companies. The study concluded that there is a relationship between the evaluation of performance and the elements of the efficiency of the performance of workers to varying degrees within the spinning and weaving companies in Egypt and the foreign textile and textile companies. The greater the reliance on performance evaluation the more efficient the performance of workers , And recommended the study of the need to pay attention to evaluating the performance within the textile industry companies, especially in the Egyptian companies and benefit from the experiences of international companies, because of this great importance to achieve the objectives of companies.

مقدمة:

تسعى المنظمات فى الوقت الحالى الى زيادة قدرتها على مواجهة المنافسة الشديدة التى تتعرض لها ليس فى الاسواق المحلية فحسب بل الاكثر منها الاسواق العالمية

تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

ويتطلب ذلك ان ننظر الى الامور نظرة كلية، تهدف الى تحسين ورفع كفاءة الاداء الكلى لها، ولقد أصبح تطور الأداء ومناهجة المختلفة قضية الإدارة الأولى والتحدى الحقيقي الذى يواجه المنظمات على مستوى العالم، فالعالم يشهد تطورات وتغيرات سريعة ومتلاحقة فى كافة المجالات نتيجة عديد من المتغيرات مثل التكتلات وتحالف الشركات متعددة الجنسيات واتفاقية الجات وتحرير التجارة العالمية والتطور الهائل فى تكنولوجيا المعلومات، وأمام هذه المتغيرات والتطورات لابد ان تتبنى الإدارة مفاهيم وأدوات جديدة للتطوير تؤدي الى الارتقاء بمؤشرات الأداء والإنتاجية والجودة وخفض التكلفة وتعتبر تنمية الكفاءات البشرية أحد أكبر اهتمامات الأفراد والمؤسسات على الصعيد العالمى وأحد أهم المعايير التى تقاس بها تقدم الامم والدول وذلك لما لها من تأثير فى بناء الدول من جميع الميادين، والمحافظة على مكتسباتها، لذا فان الموارد البشرية هى الثروة الاساسية لاي مؤسسة سواء كانت انتاجية او خدمية باعتبارها أهم عنصر من عناصر ودعائم التنمية بل العنصر الانتاجى الاول والأساسي، وبناءً على ما سبق فان الباحث يرى ان رفع كفاءة أداء العاملين هى نقطة ارتكاز كبرى فى إدارة الموارد البشرية فى جميع المؤسسات على أختلاف أنواعها ومجال اعمالها، وان عملية رفع كفاءة الأداء تحتاج الى اعادة تعديل وتصحيح مدخلات العملية الإدارية فى المنظمة لالابد من تبنى اساليب ادارية حديثة تساهم فى تطوير وتحسين كفاءة أداء العاملين، جعل من الأهمية القيام بمثل هذه الدراسة بهدف استخدام تقييم الاداء لرفع كفاءة أداء العاملين فى قطاع الغزل والنسيج .

الاطار النظرى للدراسة:

١ - تقييم الأداء:

تعددت التعاريف الخاصة بتقييم الأداء منها:

- دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل ذلك للحكم على مدى نجاحهم، ومستوى كفاءتهم فى القيام بأعمالهم

تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

الحالية، وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسئوليات أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى^(١).

- التعرف على مستويات الأداء الفعلية في ضوء المعايير والمؤشرات التي تم تحديدها مسبقاً^(٢).

ويعرف أنه عملية نقاش وحوار تساهم في حل العديد من مشاكل الموظفين^(٣).

- هي العملية التي يتم من خلالها التوصل مع العاملين لكيفية تحسين ادائهم^(٤).

ويجب أن تتضمن عملية التقييم:

١- وضع وإعداد معدلات للعمل.

٢- تقييم أداء الموظف الفعلي قياساً بهذه المعدلات.

٣- إضافة تغذية عكسية للموظف بهدف حث الشخص على التخلص من عيوب الأداء أو لمواصلة الأداء فوق المعدل المطلوب.

وهناك أسباب أساسية تكمن وراء تقييم الأداء هي^(٥).

١- أن تقييم الأداء يتيح الفرصة لمراجعة وإعادة النظر في سلوك المرؤوسين.

٢- يعتبر تقييم الأداء من عملية تنظيمية مهمة، فمن خلالها يمكن مراجعة خطط ونظم العمل.

٣- يوفر تقييم الأداء أساساً قوياً يمكن الاعتماد عليه في تحسين وتطوير الأداء بالمنظمة.

٤- أن تقييم الأداء يوفر المعلومات التي على أساسها تتخذ العديد من قرارات النقل والترقية.

٥- تحديد متطلبات التدريب للموظفين.

٢- كفاءة اداء العاملين:

- استخدام الموارد بطريقة أفضل، زيادة حجم المخرجات مع تخفيض حجم الفاقد والتالف^(٦).
- نسبة الناتج الحقيقى من الناتج المتوقع او المعيارى^(٧).
- هي حسن استخدام الموارد المتاحة أو القدرة على استخدام المدخلات، وقدرة المشروع على تحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف المطلوبة باستخدام أقل موارد ممكنة^(٨).
- ان يودى العاملون الأعمال المسندة اليهم بالطريقة التى تتفق مع متطلبات العمل لتحقيق أهداف المنظمة^(٩).

ويمكن تقسيم كفاءة الأداء إلى نوعين:

١- كفاءة فردية: وهي القدرة على تنفيذ المهام بطريقة فعالة وبقدرة عالية، وكلما كانت كفاءة الفرد عالية سوف تعزز حصوله على مكان أعلى يتناسب مع طموحاته وقدراته^(١٠).

٢- كفاءة جماعية: وهي تراكم الكفاءات الفردية وبالتالي تراكم معارفهم وقدراتهم وهوياتهم كفريق عمل متكامل.

مشكلة الدراسة:

تتبلور مشكلة الدراسة فى ان هناك فجوة ما بين الاداء المتوقع والاداء الفعلى للعاملين فى شركات الغزل والنسيج محل الدراسة وخاصة فى الشركات المصرية ولذلك فان العاملون يحتاجون الى عملية تطوير وتحسين فى قدراتهم ومهاراتهم لذلك يرى الباحث انه يمكن معالجة هذا القصور والانخفاض فى الاداء من خلال استخدام تقييم الاداء كمدخل لرفع كفاءة اداء العاملين.

تقييم الاداء كمدخل لرفع كفاءة اداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومى محمد امام

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الى تحقيق الاهداف التالية:

- ١- التعرف على واقع استخدام تقييم الاداء فى تحسين كفاءة اداء العاملين داخل الشركات العاملة فى صناعة الغزل والنسيج.
- ٢- تحديد كيف يمكن لتقييم الاداء ان يؤثر على كفاءة اداء العاملين داخل الشركات محل الدراسة.
- ٣- تقديم توصيات ومقترحات تساهم فى تحسين اداء العاملين.
- ٤- التعرف على الفروق بين الشركات المصرية والاجنبية حول استخدام تقييم الاداء.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة اهميتها من الاعتبارات التالية:

أ- الأهمية العلمية:

يأمل الباحث ان تساهم هذه الدراسة فى تقديم دليل علمى عن العلاقة بين تقييم الاداء وكفاءة أداء العاملين داخل المنظمات العربية، حيث ان هذا الاسلوب الادارى الحديث يمثل موضوعا حيويا وهاما، ولم يلقى الأهتمام الكافى والمطلوب من قبل الباحثين فى الوطن العربى، بالرغم من أهمية هذا الاسلوب، والمزايا الكبيرة التى حققتها العديد من الشركات العالمية الكبيرة أثر تطبيقه.

ب- الأهمية العملية:

١- تعدد الجهات المستفيدة من هذه الدراسة من المسؤولين وصناع القرار كونها تسلط الضوء على تقييم الاداء وأثره على كفاءة أداء العاملين، والحد من أو التخلص من العقبات التى تقف في وجه تحقيق الأداء المطلوب.

٢- تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية مجال تطبيقها، وهو قطاع الغزل

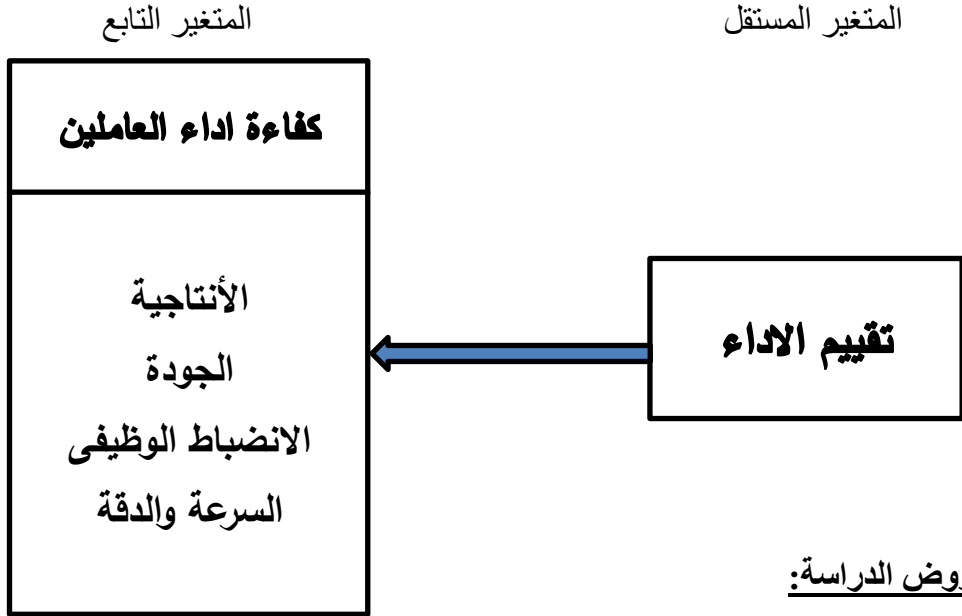
تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومى محمد امام

والنسيج وأهمية هذا القطاع فى الاقتصاد المصرى، ومساهمة فى الناتج القومى وستساعد نتائج هذه الدراسة الشركات العاملة فى صناعة الغزل والنسيج من تحسين وتطوير الأداء، وقد تم اختيار هذا القطاع الصناعى ايماناً من الباحث بأهمية ربط الدراسات والابحاث بالبيئية المحيطة، لكى يكتمل للبحث العلمى دورة فى النهوض بالمجتمع.

متغيرات الدراسة:

شكل رقم (١) متغيرات الدراسة



فروض الدراسة:

يمكن تحقيق اهداف هذه الدراسة من خلال صياغة الفرض الرئيسى التالى:

ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على كفاءة أداء العاملين "

وينبثق منة الفروض الفرعية التالية:

تقييم الأداء كمعدل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

- ١- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لتقييم الاداء على الإنتاجية كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "
- ٢- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لتقييم الاداء على الجودة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "
- ٣- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لتقييم الاداء على الانضباط الوظيفي كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "
- ٤- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لتقييم الاداء على السرعة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "

مجتمع الدراسة وعينها:

حجم العينة: (١)

فيما يلي توزيع العينات المختارة من المجتمع محل الدراسة وكذلك نسب الاستجابة لكل فئة في الشركات محل الدراسة.

أولاً: الشركات الأجنبية

جدول رقم (١): توزيع المجتمع والعينة ونسبة الاستجابة في الشركات الأجنبية

الشركة الأجنبية	حجم المجتمع عاملين	حجم العينة عاملين	الاستجابات الصحيحة عاملين	نسبة الاستجابة %
ارجلـو انترناشونال	٤٠٠٠	٨٨	٧٧	٨٧.٥%
أمبـي انترناشونال	٦٠٠٠	١٣٢	١١٦	٨٧.٩%
فيلوسـتي ابارلز	٧٠٠٠	١٥٥	١٣٣	٨٥.٨%
إجمالي	١٧٠٠٠	٣٧٥	٣٢٦	٨٦.٩%

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء السجلات الخاصة بالشركات

تقييم الأداء كمعدل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومى محمد امام

ثانياً: الشركات المصرية:

جدول رقم (٢): توزيع المجتمع والعينة ونسبة الاستجابة في الشركات المصرية

الشركة الأجنبية	حجم المجتمع عاملين	حجم العينة عاملين	الاستجابات الصحيحة عاملين	نسبة الاستجابة %
النصر للغزل والنسيج	٤٥٠٠	٧٠	٥٨	٨٢.٨%
الاسكندرية للغزل والنسيج	٦٧٠٠	١٠٥	٨٧	٨٢.٨%
مصر للغزل والنسيج	٢٧٠٠٠	٢٠٣	١٦٧	٨٢.٢%
إجمالي	٣٨٢٠٠	٣٧٨	٣١٢	٨٢.٥%

المصدر: من اعداد الباحث فى ضوء السجلات الخاصة بالشركات

اختبار صحة الفروض:

الفرض الفرعي الأول:

ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على الإنتاجية كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "

وحتى يتمكن الباحث من اختبار الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression Analysis بطريقة المربعات الصغرى (OLS) واختبارات معاملات الارتباط والانحدار والنموذج الإجمالي (t)،(f) وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض على ما يلي:

أولاً: الشركات الأجنبية:-

المتغير التابع: الإنتاجية

تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد أمام

جدول رقم (٣): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الاول الشركات الأجنبية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديربن واتسون Dw
تقييم الأداء	0.231	2.03	0.038	معنوي	0.431	1.631
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 91	4.12	0.038	معنوي	18.5%	81.5%

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

1. كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر تقييم الاداء على عنصر الإنتاجية كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين .
2. كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد تقييم الاداء أدى ذلك لزيادة الإنتاجية في الشركات محل الدراسة.
3. كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA

تقييم الأداء كمعدل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

أقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة. ٤ . كانت قيمة معامل التحديد $r^2=18.5\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر مشاركة العاملين مسؤولة عن تفسير ما نسبته 18.5% من التغيرات التي تحدث في الإنتاجية والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

٥ . كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 1.631$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (4-Du, Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء على الإنتاجية كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية "

ثانياً: الشركات المصرية:-

المتغير التابع: الإنتاجية

جدول رقم (٤): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الأول الشركات المصرية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
تقييم الأداء	0.09	0.83	0.625	غير معنوي	0.03	1.231
نتائج تحليل التباين ANOVA						

تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

النسبة الغير مفسرة %	معامل التحديد r^2	القرار عند $\alpha=0.05$	مستوى الدلالة	قيمة F	درجات الحرية	مصادر الاختلاف
99.9%	0.09%	غير معنوي	0.625	0.688	1 84	الانحدار البواقي

المصدر : من اعداد الباحث فى ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اكبر من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى عدم وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر تقييم الاداء على عنصر الإنتاجية كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية.

مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض العدمي التي نصت علي أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على الإنتاجية كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين من وجهة نظر الإدارة العليا بالشركات المصرية "

الفرض الفرعي الثاني: ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على الجودة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين من وجهة نظر الإدارة العليا "

وحتى يتمكن الباحث من اختبار الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression Analysis بطريقة المربعات الصغرى (OLS) واختبارات معاملات الارتباط والانحدار والنموذج الإجمالي (t)،(f) وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض على ما يلي:

أولاً: الشركات الأجنبية:-

المتغير التابع: الجودة

تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

جدول رقم (٥): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الثاني الشركات الأجنبية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديبرين واتسون Dw
تقييم الأداء	0.131	2.038	0.032	معنوي	0.429	1.836
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 91	4.16	0.032	معنوي	18.4%	81.6%

المصدر :من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

1. كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر تقييم الاداء على عنصر الجودة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية.
2. كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد عنصر تقييم الاداء أدى ذلك لزيادة الجودة في الشركات محل الدراسة.
3. كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA

تقييم الأداء كمعدل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

4. اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة. كانت قيمة معامل التحديد $r^2=18.4\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر تقييم الاداء مسئولة عن تفسير ما نسبته 18.4% من التغيرات التي تحدث في الجودة والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

5. كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 1.836$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين $(Du, -4)$ وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على الجودة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية "

ثانياً: الشركات المصرية:-

المتغير التابع: الجودة

جدول رقم (٦): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الثاني الشركات المصرية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
تقييم الأداء	0.162	2.31	0.029	معنوي	0.401	2.044
نتائج تحليل التباين ANOVA						

تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد أمام

النسبة الغير مفسرة %	معامل التحديد r^2	القرار عند $\alpha=0.05$	مستوى الدلالة	قيمة F	درجات الحرية	مصادر الاختلاف
83.9%	16.1%	معنوي	0.029	5.36	1 84	الانحدار البواقي

المصدر : من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

١ . كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر تقييم الاداء على عنصر الجودة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين .

٢ . كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد عنصر تقييم الاداء أدى ذلك لزيادة الجودة في الشركات محل الدراسة.

٣ . كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

٤ . كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 18.4\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر تقييم الاداء مسئولة عن تفسير ما نسبته 18.4% من التغيرات التي تحدث في الجودة والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error

٥ . كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 1.836$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (4-Du, Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

تقييم الأداء كمعدل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على الجودة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية "

الفرض الفرعي الثالث: ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على الانضباط الوظيفي كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "

وحتى يتمكن الباحث من اختبار الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression Analysis بطريقة المربعات الصغرى (OLS) واختبارات معاملات الارتباط والانحدار والنموذج الإجمالي (t)، (f) وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض على ما يلي:

أولاً: الشركات الأجنبية:-

المتغير التابع: الانضباط الوظيفي

جدول رقم (٧): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الثالث الشركات الأجنبية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديبرين واتسون Dw
تقييم الأداء	0.59	2.07	0.046	معنوي	0.478	1.853
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 91	4.28	0.046	معنوي	22.8%	77.2%

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

١ . كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر تقييم الاداء على عنصر الانضباط الوظيفي كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية.

٢ . كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد تقييم الاداء أدى ذلك لزيادة الانضباط الوظيفي في الشركات محل الدراسة.

٣ . كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

٤ . كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 22.8\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر تقييم الاداء مسئولة عن تفسير ما نسبته 22.8% من التغيرات التي تحدث في الانضباط الوظيفي والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

٥ . كانت قيمة إحصائية ديربين واتسون $Dw = 1.853$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين $(Du, 4)$ وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على الانضباط الوظيفي كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية "

ثانياً: الشركات المصرية:-

المتغير التابع: الانضباط الوظيفي

تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

جدول رقم (٨): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الثالث الشركات المصرية.

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديبرين واتسون Dw
تقييم الأداء	0.198	2.57	0.021	معنوي	0.517	2.217
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 84	6.605	0.021	معنوي	26.8%	73.2%

المصدر :من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجدول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

1. كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر تقييم الاداء على عنصر الانضباط الوظيفي كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية.
2. كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد تقييم الاداء أدى ذلك لزيادة الانضباط الوظيفي في الشركات محل الدراسة.
3. كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA

تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

4. اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة. كانت قيمة معامل التحديد $r^2=26.8\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر تقييم الاداء مسئولة عن تفسير ما نسبته 26.8% من التغيرات التي تحدث في الانضباط الوظيفي والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

5. كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 2.217$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين -4, Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت على أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على الانضباط الوظيفي كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية "

الفرض الفرعي الرابع: ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على السرعة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين "

وحتى يتمكن الباحث من اختبار الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression Analysis بطريقة المربعات الصغرى (OLS) واختبارات معاملات الارتباط والانحدار والنموذج الإجمالي (f)،(t) وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض على ما يلي:

أولاً: الشركات الأجنبية:-

المتغير التابع: السرعة والدقة

تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

جدول رقم (٩): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الرابع الشركات الأجنبية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
تقييم الأداء	0.13	1.992	0.049	معنوي	0.392	2.053
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 91	3.95	0.049	معنوي	15.3%	84.7%

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

1. كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر تقييم الاداء على عنصر السرعة والدقة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية.
2. كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد تقييم الاداء أدى ذلك لزيادة السرعة والدقة في الشركات محل الدراسة.
3. كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA

تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

4. اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة. كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 15.3\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر تقييم الاداء مسئولة عن تفسير ما نسبته 15.3% من التغيرات التي تحدث في السرعة والدقة والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

5. كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 2.053$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين $(4, -Du)$ وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على السرعة والدقة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات الأجنبية "

ثانياً: الشركات المصرية:-

المتغير التابع: السرعة والدقة

جدول رقم (١٠): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط وتحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الرابع الشركات المصرية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
تقييم الأداء	0.076	2.06	0.045	معنوي	0.469	2.265
نتائج تحليل التباين ANOVA						

تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد أمام

النسبة الغير مفسرة %	معامل التحديد r^2	القرار عند $\alpha=0.05$	مستوى الدلالة	قيمة F	درجات الحرية	مصادر الاختلاف
78.1%	21.9%	معنوي	0.045	2.24	1 84	الانحدار البواقي

المصدر : من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

١ . كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر تقييم الاداء على عنصر السرعة والدقة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية.

٢ . كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد تقييم الاداء أدى ذلك لزيادة السرعة والدقة في الشركات محل الدراسة.

٣ . كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

٤ . كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 21.9\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر تقييم الاداء مسئولة عن تفسير ما نسبته 21.9% من التغيرات التي تحدث في السرعة والدقة والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

٥ . كانت قيمة إحصائية ديربن واتسون $Dw = 2.265$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (4, Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

تقييم الاداء كمدخل لرفع كفاءة اداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على السرعة والدقة كأحد عناصر كفاءة أداء العاملين بالشركات المصرية "

نتائج الدراسة:

١- أظهرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية لاستخدام تقييم الاداء على جميع عناصر كفاءة أداء العاملين في الشركات الأجنبية محل الدراسة.

٢- يعتبر تقييم الاداء منهج علمي يساهم الاخذ به في الشركات الى تحسين كفاءة أداء العاملين بتلك الشركات.

٣- لا يتم تحديد اهداف للاداء للفترة المستقبلية تستخدم للحكم على مستوى الاداء الفعلي في نهاية الفترة وبخاصة في الشركات المصرية.

٤- بينت نتائج الدراسة ان هناك أختلاف بين الشركات المصرية والأجنبية حول تقييم الاداء، يفيد أن الشركات الأجنبية يهتمون بتقييم الاداء أكثر من الشركات المصرية.

٥- أظهرت نتائج الدراسة ان العاملين في الشركات المصرية لا تتوافر لهم معايير اداء واضحة وقابلة للقياس تساعدهم على رفع كفاءة اعمالهم.

التوصيات:

١- يوصي الباحث بضرورة الأهتمام بتقييم الاداء، وتهيئة البيئة التنظيمية المناسبة له.

٢- يوصي الباحث بتبادل الخبرات مع الشركات العالمية الرائدة في مجال صناعة الغزل والنسيج؛ من أجل نشر ثقافة التواصل والتعلم داخل الشركات المصرية.

٣- يوصى الباحث بضرورة توافر مقاييس اداء واضحة وسهلة القياس تساعد

تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة اداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

-
- العاملين حتى يستطيع الموظف من خلالها بناء قاعدة قوية من المعلومات والمهارات تساعد على تطوير مهاراتة وتحقيق أهداف المنظمة.
- ٤- العمل على زيادة الاهتمام بتقييم العملية التدريبية حتى يتم تحقيق الاهداف المطلوبة من العملية التدريبية بما يخدم اهداف المنظمة التي تسعى الى تحقيقها.
- ٥- التركيز على تصميم مقاييس اداء حديثة وواضحة وبما يتلائم مع التطورات الحديثة.
- ٦- ضرورة تحديد اهداف للاداء للفترة المستقبلية تستخدم للحكم على مستوى الاداء الفعلي في نهاية الفترة.

المراجع:

-
- (١) صلاح الدين عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية في المنظمات، الدار الجامعية للنشر، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٢٥٧.
- (٢) سيد محمد جاد الرب، مؤشرات ومعايير قياس وتقييم الأداء:مدخل استراتيجي للتحسين المستمر والتميز التنافسي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ١٨.
- (3) Attorneys،Amy، the managers legal handbook، 5th Edition، Delta Printing Solutions، California،USA،2010p176
- (4) Byars LI and Rue LW، Human Resource Management، 9th Edition،New York: Mc Graw Hill،2008.p168
- (5) Abassi & Soltani، effects of performance evaluation on employees' efficiency and productivity case study: gas compressor stations of gachsaran oil and gas production company، indian journal of fundamental and applied life sciences، vol. 4،2014، pp. 505-514.p505

تقييم الأداء كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج ...

محمد بيومي محمد امام

(٦) سيد محمد جاد الرب، إدارة العمليات والانتاج:المبادئ –الاساسيات-المناهج الحديثة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٠، ص٢٢٥.

(7) Taheri SH، Exploiting and Analyzing of Oranizations، Tehran، Hastan Press 14th edition.2008.p268.

(٨) أحمد ماهر، اقتصاديات الإدارة، مركز التنمية الإدارية، الاسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٢٥٦.

(9) Jantira Phooma، "Factors that Influenced Effective of Employees Performance، Faculty of Management Technology"، Journal of Economics، Business and Management، Vol. 3، No. 8، 2015pp763:767.p763

(10) Shahid Jan، "The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City، KPK، Pakistan"، International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences، Vol. 4، No. 4، 2014، pp86:98.p88.

(١١) محمود صادق بازرعة، "بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية"، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٠.