

## الملخص باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى قياس تقييم الأداء المتبع في بنك اليمن الدولي وأثره على أداء العاملين، ومن أجل تحقيق ذلك تم التعبير عن تقييم الأداء بدلالة عناصره (التحليل الوظيفي، المعايير المستخدمة، أساليب التقييم المستخدمة، التغذية الراجعة، ومهنية نظام التقييم) بينما تم الاكتفاء بأحادي البعد لأداء العاملين، وتم استخدام المنهج الوصفي لملائمته لهذا النوع من الدراسات عبر تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات - والمعلومات.

وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن مجتمع الدراسة تمثل ببنك اليمن الدولي اختيار ثلاثة بنوك تجارية، وبعد اعتذار بنك اليمن الدولي فقد تحدد مجتمع الدراسة بالبنوك الآتية (بنك التسليف التعاوني والزراعي، وبنك اليمن والكويت)، فيما تمثلت وحدة المعاينة بجميع موظفي البنك باختلاف المستويات الإدارية الدنيا والمتوسطة والعليا، وقد بلغت الاستثمارات المستردة (120) استبانة.

ودلت نتائج الدراسة على أن البنك قيد الدراسة وجود مستوى تقدير عالٍ ودرجة تحقق مرتفعة لتقييم الأداء المتبع بشكل عام في بنك اليمن الدولي وبدرجات متقاربة نسبياً، كما وُجِدَ أيضاً تفاوت في مدى توافر تلك العناصر، حيث كان أعلاها توافراً وبدرجة تحقق عالية كلا من (التحليل الوظيفي، التغذية الراجعة، المعايير المستخدمة، وأساليب التقييم المستخدمة، وأدائها مهنية نظام التقييم على درجة تحقق (حيادية)، فضلاً عن درجة تحقق مرتفعة لأداء العاملين في البنك، كما تبين وجود أثر دلالة إحصائية بين تقييم الأداء على المستوى الكلي في تحسين أداء العاملين في البنك اليمن الدولي.

وأخيراً تم تقديم بعض التوصيات من أبرزها ضرورة تعزيز ممارسة وتطبيق أساليب نظم التقييم الفعالة للأداء وأن يتم ذلك بشكل موضوعي وعادل، وأن يتركز على الأداء الفعلي، والعمل على مراجعة وتحديث أهداف نظام تقييم الأداء بشكل دوري ومستمر وعمل ورش عمل تعريفية لمفهومه ليكون الموظفين على معرفة كافية بهذا النظام وآلية تطبيقه في البنك محل الدراسة.

## Abstract

The study aimed to measure the performance appraisal of the Yemen International bank and its impact on the employee's performance, and to achieve this the performance appraisal was expressed in terms of its elements (functional analysis, criteria used, methods of evaluation used, feedback and the appraisal system professionalism), while the performance of the staff was satisfied with one dimension. Descriptive analysis was used by designing a questionnaire as a tool for data collection .

Based on the study's objectives, International Bank of Yemen employees consider as population of the study while the inspection unit for all employees of the Bank at the lower, middle and higher administrative levels, and the recovered forms reached 120.

The results of the study showed that a high level of estimation and a high degree of achievement of the overall performance assessment of the Yemen International bank, with relatively close degrees. There was also a disparity in the availability of those elements, with the highest availability and high degree of achievement (functional analysis, feedback, criteria used, evaluation methods used, the lowest professionalism of the evaluation system with a degree of (neutral) achievement, as well as a high degree of achievement of the performance of the Bank's staff, and a statistical significance between the aggregate performance evaluation of the World Bank's staff performance improvement.

Finally, a number of recommendations were made, most notably need to strengthen the practice and application of effective performance appraisal system (PAS) methods, to be objective and fair, to focus on actual performance, to review and update the objectives of the PAS on a regular and continuous basis, and to conduct workshops to familiarize staff with the PAS and its implementation mechanism at the bank in question.