

obeyikahadi.com

-  
-  
- أهداف البحث -  
-

يعتبر الأداء المحور الرئيسي الذي تنصب حوله جهود المدراء كونه يشكل بامتياز أهم أهداف المنظمة حيث تتوقف كفاءة أداء ( ) وفي ( ) ففاءة أداء مواردها البشرية، والتي يفترض أن تؤدي وظائفها ( ) تسند إليها بكل فعالية البشرية فيها بممارسة وظيفة مهمة في نفس الوقت ألا وهي وظيفة تقييم أداء العاملين، والتي نالت الإهتمام منذ التاريخ وقد طـ تبلورت أكثر فأكثر مع الزمن لتصبح وظيفة متخصصة لها يشرف عليها أفراد مدربون على أدائها فيها مقاييس رسمية فهي وظيفة تتوسط وظائف إدارة الموارد البشرية حيث تزودهم جميعاً ضرورية لأداء أدوارهم في الإتجاه الذي يحقق أهداف المنظمة.

تغيرت النظرة إلى إدارة الموارد البشرية في الوقت الحالي

بها بما يكفل الحصول عليها ونوعاً لتحقيق إنتاجية عالية للمنظمة لذا فلا بد من استخدام أساليب وطرق تنظيم وتقييم أداء الأفراد والجماعات بالمنظمة والإستخدام الأمثل تبعاً لإمكانياتهم وقدراتهم وطاقتهم الكاملة حتى يمكن تحقيق الأهداف المنشودة لكل من المنظمة والأفراد والجماعات العاملين بها ( : ) ( : )

يعد تقييم الأداء معياراً لتقييم أداء الأفراد من خلال قياس المستويات التي يعتبر عندها الأداء مرضياً وللمقارنة بالأداء الفعلي وكذلك قياس الخصائص الملموسة التي يتصف بها الأفراد بغرض الترقية أو توقيع الجزاء. ( : ) ( : )

ويشير في هذا الصدد أحمد ماهر وراوية حسن (٢٠٠٠) على أن تقييم أداء العاملين هو دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسئوليات أكبر أو ترفيته لوظيفة ( : )

ويذكر شعبان مبارز ( ) أن الأداء الوظيفي هو الناتج النهائي لعمل فرد ما أو مجموعة من الأفراد خلال فترة زمنية معينة، وفي هذا الصدد يذكر أحمد عاشور (١٩٩١) أن سلوك الأداء يعني قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكن التمييز بين ثلاث أبعاد يمكن من خلالها قياس أداء الفرد، وهي كمية الجهد ونوعية الجهد المبذول ( ) الأداء، وتعتبر كمية الجهد المبذول عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، وتعتبر نوعية الجهد عن مستوى الدقة والجودة ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات معينة، أما نمط الأداء فهو الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل أو الطريقة التي يؤدي بها الفرد أنشطة العمل. ( : ) ( : )

ويذكر عصام بدوي ( ) أن التقييم ما هو إلا عملية إصدار الحكم على الأشياء أو الأشخاص أو الموضوعات ويتطلب استخدام المعايير أو المستويات أو المحكات لتقرير هذه القيمة، كما يتضمن أيضاً معنى التحسين أو التعديل أو التطبيق الذي يعتمد على هذه الأحكام. ( : )

يذكر حامد بدر (١٩٩٩) أن هناك أهمية كبيرة لتقييم أداء العاملين والتي تعتبر أحد العوامل الرئيسية التي وهي مرتبطة بحياة العامل في المنظمة مثل إتخاذ قرار في أي منظمة عن نظام " المكافآت التشجيعية الترقية " وقبع الجزاءات"، كما أن تقارير تقييم الأداء التي تعلن للعامل من خلال مقابلات تقييم الأداء. ( : )

ويذكر على محمد عبد الوهاب ( ) أن تقييم الأداء هو مراجعة يشمل كل أوجه السلوك الوظيفي أخذاً في الاعتبار بفاعلية العاملين ومدى مقابلتهم لمتطلبات الوظيفة ومسئوليتها. ( : )

ويري ناصر محمد العديلي (١٩٩٣) أن عملية تقييم الأداء تتطلب وجود معيار ينسب إليه أداء الأفراد يقارن به كأساس للحكم عليه قبل البدء بعملية التقييم وذلك للاحتفاظ بموضوعية التقييم والبعد عن التحيز. ( : )

ويشير كمال درويش وإسماعيل حامد ( ٢٠٠٠ ) بأن مديرية الشباب والرياضة تنشأ بكل محافظة لتتولى مباشرة الإختصاصات المقررة بالجهاز الوظيفي للمجلس الأعلى في نطاق المحافظة وتندرج إتماداتها في فرع مستقل وتشكل المديرية بقرار من المحافظ المختص من العاملين بأجهزة الشباب والرياضة ومن غيرهم ويصدر بتنظيم المديرية وفروعها وتحديد إختصاصات أجهزتها وتعيينهم بقرار من وزير الدولة للشباب والرياضة ( : )

ومديرية الشباب والرياضة في محافظة الأنبار هي من المؤسسات الرياضية ذات الأهمية في الإرتقاء بمستوي الرياضة لضمان تحقيق أهدافها كان لابد من التقييم الدائم لها والعاملين به .

وأن اهداف المديرية تتمثل في تطوير الأنشطة الرياضية، متابعة المنتديات وتحديد مسار الأنشطة بها التي تعوق تنفيذ الخطط والبرامج والأنشطة. ( )

قام الباحث بإجراء دراسة إستطلاعية أولي مرفق ( ١ ) مع بعض العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الأنبار وعددهم ( ١٢ ) فردا حيث قام الباحث بتوزيع استمارة الاستبيان عليهم بها عدد من الأسئلة بهدف التعرف علي أساليب التقييم المتبعة لقياس أداء العاملين بالمديرية د إتفاق آراء العينة % أن أسلوب التقييم المتبع بالمديرية تقييم الأداء فقط والتي التقييم فيها علي أربعة محاور وهي "المؤشرات العامة، السمات الشخصية، العلاقات العامة، وبيانات خاصة". ( )

كما يتضح من نتائج الدراسات الإستطلاعية السابقة أن التقييم المتبع يتم بدون تحديد معايير خاصة للأشخاص المسؤولين عن هذا التقييم ويتمثل في مدير المديرية فقط مما قد تؤدي عملية التقييم تبعاً للأهواء الشخصية.

استطلاعية ثانية مرفق ( ٢ ) للتأكد مما توصل إليه من نتائج وكانت عبارة عن مقابلة شخصية مع بعض المسؤولين بالمديرية وعددهم ( ) مرفق ( ) بهدف التعرف علي إستمارة التقييم المستخدمة في المستويات الإدارية وكانت الإجابة أن لإستمارة التقييم تستخدم لجميع المستويات الإدارية كما كان هدف المقابلة :-

- إستمارة تقييم أداء العاملين بالمديرية. ( )
- الهيكل التنظيمي الخاص بالمديرية. ( )
- لتنفيذة للمديرية. ( )

نعد المديرية جهة إشرافية للخطط الموضوعية ولكن ليس لها السلطة الممنوحة من قبل الوزارة في تعديل الخطة التنفيذية بما يتلائم مع الإمكانيات المتاحة سواء المادية أو البشرية بالمنتديات، كما أن هناك أيضا نقص في الكفاءات والمهارات الخاصة بالعنصر البشري بالوحدات والشعب وهذا يتفق مع نتائج دراسة كل من نائل عبد الحافظ محمد فالج ( ) ( ) ومصطفى عصمت ( ) ( ) والتي أكدت علي وجود ضعف في بعض العناصر كفاءة العاملين بالمؤسسة واستقطاب الكفاءات البشرية.

ومن خلال ما توصل إليه الباحث من نتائج الدراسات السابقة والمرتبطة بموضوع تقييم أداء العاملين ومن الإستطلاعية والمقابلة الشخصية التي قام بها الباحث اتضح أن تقييم أداء العاملين من الموضوعات الهامة التي لها تأثير في مدي تحقيق أهداف المؤسسات الرياضية جميع الابحاث السابقة لم تنطرق إلي دراسة مدي تأثير تقييم الأداء علي مستوي نجاح المؤسسة وأنه يوجد خلل في عملية التقييم ولذلك تم وضع آلية لتقييم أداء العاملين وهذا ما دعا الباحث لدراسة هذا الموضوع وتناوله بالدراسة والتحليل وعنوانه " تقييم أداء العاملين المتبعة بمديرية الرياضة بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق.

## أهداف البحث:-

- يهدف البحث إلى تقييم أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق من خلال :
- تحليل الوضع القائم لتقييم أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق .
- تحديد أهداف تقييم أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق
- معايير لتقييم أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق
- وضع معايير لإختيار القائمين لتقييم أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق
- ما هو الوضع القائم لتقييم أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق؟
- ما هي أهداف تقييم أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق؟
- هي معايير تقييم أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق؟
- ما هي معايير إختيار القائمين لتقييم أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق؟