|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | | | | College Name |
| **ادارة اعمال** | | | | Department |
| **زياد طارق خليل أحمد** | | | | Full Name as written in Passport |
|  | | | | e-mail |
| **Professor** | **Assistant Professor** | **Lecturer** | **Assistant Lecturer** | Career |
| PhD | | Master | |  |
| **الأنماط السلوكية للمدراء وأثرها في معايير قياس أداء العاملين دراسة استطلاعية** | | | | Thesis Title |
| **1428هـ 2007مـ** | | | | Year |
| **نظراً لأهمية معايير قياس أداء العاملين في تشخيص مستوى الأداء المنجز للعاملين سعت الدراسة إلى معرفة اثر الأنماط السلوكية للمدراء في معايير قياس أداء العاملين. وبالكشف عن العناصر الكفوءة في المواقع الأكثر إنتاجية وتحديد العناصر التي تحتاج الى دعم وتطوير لأجل النهوض بأدائها إلى مستوى الأداء الطموح والاستغناء عن العناصر غير الكفوءة. وهدفت الدراسة إلى تحليل الأبعاد الأساسية للأنماط السلوكية للمدراء وأثرها في معايير قياس أداء العاملين في عينة من الشركات الصناعية من خلال تحديد الجهة المسؤولة عن معايير قياس الأداء من أجل تحديد جوانب القصور في العملية التقويمية، ومن ثم بيان أثر الأنماط السلوكية للمدراء في معايير قياس الأداء من وجهة نظر العاملين.وفي ضوء دراسات سابقة ومجال الاستفادة منها وزعت الاستمارة بواقع (78) استمارة على العاملين في المجال الإداري فقط للمستويات الوسطى والدنيا للفترة من 1/9/1005 ولغاية 31/1/2006.وتم اعتماد الاستبانة كـأداة للقياس باعتبارها المصدر الرئيسي لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة. وتضمنت الاستبانة (34) سؤال موزعة على خمس متغيرات، ومن الوسائل الأخرى لأجل الحصول على المعلومات والبيانات استغل الباحث أسلوب المقابلات والزيارات الميدانية للشركات الثلاثة( السمنت، الزيوت الجلود). وحللا البيانات تحليلاً وصفياً باستخدامك معامل ارتباط الرتب لسبيرمان لاختبار الفرضيات وتحليل الانحدار البسيط لاختبار التأثير.ومن أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة افتقار هذه الشركات إلى الأسس العلمية السليمة في معايير قياس أداء العاملين وإنها تجري بشكل غير موضوعي معتمدة على المحاباة والمصالح الشخصية للمدراء بسبب عدم قناعة الإدارة بأهمية مثل هذه العملية إضافة إلى كلما زادت فاعلية الأنماط السلوكية للمدراء استطاعت الشركات من وضع معايير صحيحة وسليمة لقياس أداء العاملين إذ أظهرت الدراسة إن العنصر البشري يعد عنصراً مهماً من عناصر الإنتاج فإذا تم قياس أداءه بشكل علمي وموضوعي انعكس ذلك في زيادة الإنتاجية وزيادة كفاءة فاعلية أداء العاملين. وتبين من نتائج الدراسة إن كل الأنماط السلوكية للمدراء ما عدا نمط التنظيم تؤثر بالدرجة الأولى بمعيار الإنتاجية ويليها معيار الفاعلية بالدرجة الثانية ومعيار الكفاءة بالدرجة الثالثة ويعود السبب وراء ذلك إلى شدة المدراء في تطبيق القوانين وعدم التساهل مع العاملين المقصرين.**  **ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة العمل على زيادة إيمان وقناعة الشركات بأهمية معايير قياس أداء العاملين(الإنتاجية، الكفاءة، الفاعلية) واعتمادها في الشركات موضوع التقويم بإتباع الأسس العلمية الصحيحة والموضوعية والعدالة في الحكم على أداء العاملين. إضافة إلى دعوة الشركات إلى فتح قسم خاص بالتقويم يعتمد معايير ( الإنتاجية، الكفاءة، الفاعلية)في قياس أداء كل فرد ومدى مساهمته في تحقيق أهداف القسم الذي يعمل به ومن ثم تحقيق أهداف الشركة ومدى استعداده لتحمل المسؤولية من خلال الاستعانة بذوي الخبرة والتخصص من العاملين. وأخيرا يتوجب على الشركات الاستفادة من نتائج معايير قياس أداء العاملين في رسم سياسات التوظيف والأجور والمكافئات والتدريب وغيرها وجعل عملية قياس الأداء مستمرة لأجل اندفاع الشركات في تحقيق الميزة التنافسية عن طريق التحسين المستمر في الأداء.** | | | | Abstract |