|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | | | | College Name |
| **ادارة اعمال** | | | | Department |
| **سمر عادل حسين سليم الدليمي** | | | | Full Name as written in Passport |
|  | | | | e-mail |
| **Professor** | **Assistant Professor** | **Lecturer** | **Assistant Lecturer** | Career |
| PhD | | Master | |  |
| **دور مبادىء عمل الاداء العالي وتطوير تقييم أداء العاملين في ممارسات منظومة عمل الاداء العالي بحث تحليلي في عينة من مكاتب المفتشين العامين** | | | | Thesis Title |
| **1434هـ 2013م** | | | | Year |
| **يهدف هذا البحث الى تحديد تأثير تطوير ابعاد تقييم اداء العاملين في ممارسات منظومة عمل الاداء العالي في مكاتب المفتشين العامين. فقد لمست الباحثة حاجة المكاتب الى استنباط الاساليب التي توظف مخرجات تطوير ابعاد تقييم اداء العاملين فيها لتفعيل وتنشيط استخدام ممارسات منظومة عمل الاداء العالي بها من اجل تطوير أساليب ومستويات عملية تقييم الأداء الوظيفي ،فضلا عن الوقوف على مدى تأثير الدور الذي تمارسه عملية تطوير ابعاد تقييم اداء العاملين على عمل منظومة الاداء العالي في هذه المكاتب المهمة والمكلفة بالرقابة والتفتيش على عمل الوزارات الحكومية في العراق.**  **يتمثل الهدف الاساسي لهذا البحث بإعداد إطار نظري للمرتكزات الفكرية والاساسيات المعرفية لعمل منظومة عمل الاداء العالي في ظل تأثير ابعاد تقييم اداء العاملين وتحليل تأثير متغيرات منظومة عمل الاداء العالي . وتأتي قيمة هذا البحث وأصالته من خلال حداثة المتغيرات التي تناولها (تأثير تطوير ابعاد تقييم اداء العاملين , وممارسات منــــــظومة عمل الاداء العالي ) , فضلا عن السعي الى تبني نماذج مدروسة في البلدان المتقدمة وتطويرها محليا وتطبيقها على مجتمعات بحثية يمكن ان تدعم التطوير المعرفي لادارة الموارد البشرية التطبيقية في العراق, ولاجل تحقيق ذلك , فمن خلال الفكر النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة جرى بناء مخططاﹰ فرضياﹰ , يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة، وقد تفاعلت هذه المتغيرات لتشكل الإطار الذي يدور حوله البحث.**  **تكوَن مجتمع البحث من الإداريين اصحاب المناصب الإدارية , ضمن مستوى الإدارة الوسطى العاملين في مكاتب المفتشين العامين في وزارات ( التعليم العالي والبحث العلمي , والاعمار والاسكان , والثقافة, والتربية , والهجرة والمهجرين , والبلديات والاشغال ) , فضلا عن الافراد العاملين فيها ، لتكون أداة المقياس هي الاستبانة , وعلى وفق مقاييس مُعدِّة ومكيَّفة, وكانت إجراءات توزيع العينة على المكاتب عينة البحث (170) استبانة ، وكانت نسبة الاستجابة (95,88%) , وباستعمال الاساليب الاحصائية , مصفوفة الارتباط المتمثلة بمعاملات الارتباط البسيط (Pearson) , ومنهج معادلة النمذجة الهيكلية (Structural Equation Modeling)، وتحليل المتغير الوسيط باستخدام طريقة (Baron & Kenney, 1986) , وتحليلها عن طريق البرامج الاحصائية (LISREL 8.54)، (SPSS V.11.5)، (HLM7).**  **وتوصلت نتائج البحث الى ان تأثير تطوير ابعاد تقييم اداء العاملين , وتطبيق المبادىء الصحيحة لمنظومة عمل الاداء العالي لهما الدور الايجابي في تحسين ممارسات منظومة عمل الاداء العالي, مما يدعم الصياغة الاحصائية لفرضيات البحث. إذ إن تبني ممارسات منظومة عمل الاداء العالي في منظمات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء لا يختلف طالما توجد امكانيات التعديل والتطوير للمقاييس من متخصصين في السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية. وأوصى البحث الحالية بضرورة الأخذ بنموذج البحث المقترح وتبنيه لضروراته الايجابية بالتطبيق , وصولا لبناء وتطوير منظومة عمل الاداء العالي , التي هي أحوج ما تكون اليه مكاتب المفتشين العامين في العراق , بهدف تعزيز دورها بوصفها منظمة رقابية , ومن خلال العاملين فيها الى رسم استراتيجيات ملائمة لمكافحة الفساد الاداري والمالي طبقا للرؤى والاهداف المحددة لهذا الغرض ضمن استراتيجية هيئة النزاهة للمدة (2010-2014)** | | | | Abstract |