



تقييم الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسة التعليمية في ظل أزمة كوفيد ١٩

دراسة اجتماعية ميدانية في جامعة بابل

تقييم الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسة التعليمية في ظل أزمة كوفيد ١٩

دراسة اجتماعية ميدانية في جامعة بابل

م. علاء محمد ناجي

مديرية تربية كربلاء

م.م علي عبيس حسين

جامعة بابل

مركز الدراسات الحضارية

والتاريخية

م.م محمد شخير حمزة

جامعة بابل/ قسم شؤون

الاقسام الداخلية

البريد الإلكتروني Email : Malsltanyalsltany5@gmail.com

Ali.mamouri6@uobabylon.edu.iq

Alaamohammednaji0@gmail.com

الكلمات المفتاحية: التقييم، الأداء، الوظيفة، المؤسسة التعليمية، جامعة بابل.

كيفية اقتباس البحث

حمزة ، محمد شخير، علي عبيس حسين، علاء محمد ناجي ، تقييم الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسة التعليمية في ظل أزمة كوفيد ١٩ دراسة اجتماعية ميدانية في جامعة بابل، مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، ٢٠٢٢، المجلد: ١٢، العدد: ٢ .

هذا البحث من نوع الوصول المفتوح مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي لحقوق التأليف والنشر (Creative Commons Attribution) تتيح فقط للآخرين تحميل البحث ومشاركته مع الآخرين بشرط نسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو استخدامه لأغراض تجارية.

Registered في مسجلة في

ROAD

Indexed في فهرسة في

IASJ

Journal Of Babylon Center For Humanities Studies 2022 Volume:12 Issue : 2

(ISSN): 2227-2895 (Print) (E-ISSN):2313-0059 (Online)



Evaluating the job performance of career education institutions in light of the death of Covid 19 A field social study at the University of Babylon

M.M. Mohammed Shakhir Hamza
Babylon University /
Department of
Internal

M.M. Ali Obayes Hussein
Babylon University
Center for Cultural
and Historical Studies

M. Alaa Mohammed Naji
Karbala Education
Directorate

Keywords : evaluation, performance, job, educational institution, Babylon University.

How To Cite This Article

Hamza, Mohammed Shakhir, Ali Obayes Hussein, Alaa Mohammed Naji, Evaluating the job performance of career education institutions in light of the death of Covid 19 A field social study at the University of Babylon

,Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, Year :2022,Volume:12,Issue 2.

This is an open access article under the CC BY-NC-ND license
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Research Summary

The problem of this research revolves around the main question: Are job performance evaluation levels for employees at Babylon University and its affiliated departments approved? Based on this question, the importance of the research emerges in clarifying the importance of evaluating job performance in light of the exacerbation of the Corona crisis, because the job performance evaluation system is one of the important topics for all institutions that require attention to human





resources as a basic determinant of the success or failure of institutions, especially in light of the spread of the Corona crisis.

In order to achieve the importance of the research, the research objective is based on determining the levels of job performance evaluation in the educational institution, as well as clarifying the dimensions of the impact of the Corona pandemic on the level of job performance evaluation for employees.

Based on the achievement of the research objectives, (50) electronic questionnaire forms were distributed to a simple random sample of Babylon University employees, and the social survey method was relied upon to identify and treat research variables, and for the purpose of analyzing the questionnaire responses, the researchers used a number of statistical methods such as: percentage , mean, standard deviation, and chi-square test.

Among the most important results of this research were:

1)The data showed that (78%) are males, and (22%) are females, and the data also showed that the largest age group was between (40-46) years, with a percentage of (30%), and the lowest age group was between (54) - 60 years at a rate of (4%).

2)The data showed that (48%) believe that the Corona pandemic period is insufficient to evaluate job performance, and that (28%) sometimes see the pandemic as sufficient to evaluate performance, and (24%) consider it sufficient to evaluate job performance.

3)The data showed a statistically significant relationship between the respondents' answers, if the value of the chi-square (8,269) is smaller than the tabular value (7,815), and with a degree of freedom (3), and at a confidence level (95%), so we accept the research hypothesis and reject the hypothesis The morphological that says (there is no relationship between marital status and the social problems they faced at work during the pandemic period).

4)The data showed that 58% of the respondents were married, 18% were divorced, 16% were single, 8% were widows, 72% were living in urban areas, while 28% were living in rural areas.

5)Smaller data showed no statistically significant moral relationship between the respondents' answers, if the value of the Kay box (1,806), was of table value (5,991), a degree of freedom (2), and a level of confidence (95%), so we reject the search hypothesis and accept the pure hypothesis that the direct official divides the work between employees fairly among them during the pandemic period.(



The data showed a statistically significant moral relationship between the respondents' answers, if the value of the Kay box (8,269), was smaller than the scheduled value (7,815), with a degree of freedom (3), and a level of confidence (95%), so we accept the search hypothesis and reject the pure hypothesis that says (there is no relationship between marital status and social problems they faced at work during the pandemic period

ملخص البحث

إن مشكلة هذا البحث تدور حول التساؤل الرئيسي: هل يتم اعتماد مستويات تقييم الأداء الوظيفي للموظفين في جامعة بابل والدوائر التابعة لها؟ وبناءً على هذا التساؤل يمكننا توضيح أهمية تقييم الأداء الوظيفي في ظل تفاقم أزمة كوفيد ١٩، لأن نظام تقييم الأداء الوظيفي من المواضيع الهامة لجميع المؤسسات والتي تستدعي الاهتمام بالموارد البشرية كمحدد أساسي لنجاح أو فشل المؤسسات لا سيما في ظل انتشار هذا الوباء.

إذا فإن هدف البحث يتركز على تحديد مستويات تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسة التعليمية، فضلاً عن توضيح أبعاد تأثير هذه الجائحة على مستوى تقييم الأداء الوظيفي للموظفين.

وبناءً على ، تم توزيع (٥٠) استمارة استبيان إلكترونية على عينة عشوائية بسيطة من موظفي جامعة بابل، وقد تم الاعتماد على منهج المسح الاجتماعي في تحديد ومعالجة متغيرات البحث، ولغرض تحليل استجابات الاستبيان استعمل الباحثون عددًا من الوسائل الإحصائية مثل: النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار مربع كاي. وكانت من أهم النتائج التي خلص بها هذا البحث هي:

١) أظهرت البيانات أن (٧٨%) هم من الذكور، وأن (٢٢%) من الإناث، وكما أظهرت البيانات أن أكبر فئة عمرية كانت بين (٤٠ - ٤٦) سنة، بنسبة (٣٠%)، وأقل فئة عمرية كانت بين (٥٤ - ٦٠) سنة بنسبة (٤%).

٢) أظهرت البيانات إن (٤٨%) يرون أن فترة جائحة كورونا غير كافية لتقييم الأداء الوظيفي، وأن (٢٨%) يرون أحيانًا الجائحة تكون كافية لتقييم الأداء، وكان (٢٤%) يرون أنها كافية لتقييم الأداء الوظيفي.

٣) أظهرت البيانات وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، إذا كانت قيمة مربع كاي (٨,٢٦٩)، أصغر من القيمة الجدولية (٧,٨١٥)، وبدرجة حرية (٣)، وعلى



مستوى ثقة (٩٥%) لذلك نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول (لا توجد علاقة بين الحالة الزوجية والمشكلات الاجتماعية التي واجهتهم في العمل خلال فترة الجائحة).

٤) أظهرت البيانات أن (٥٨%) من المبحوثين كانوا متزوجين، وكان (١٨%) منهم مطلق، وأن (١٦%) منهم عزاب، وكان (٨%) أرامل، كما أظهرت البيانات أن (٧٢%) محل إقامتهم في المناطق الحضرية، بينما (٢٨%) كان محل إقامتهم في المناطق الريفية.

٥) أصغر أظهرت البيانات عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، إذا كانت قيمة مربع كاي (١,٨٠٦)، من القيمة الجدولية (٥,٩٩١)، وبدرجة حرية (٢)، وعلى مستوى ثقة (٩٥%) لذلك نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول (أن المسؤول المباشر يعمل على تقسيم العمل بين الموظفين بصور عادلة بينهم خلال فترة الجائحة).

٦) أظهرت البيانات وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، إذا كانت قيمة مربع كاي (٨,٢٦٩)، أصغر من القيمة الجدولية (٧,٨١٥)، وبدرجة حرية (٣)، وعلى مستوى ثقة (٩٥%) لذلك نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول (لا توجد علاقة بين الحالة الزوجية والمشكلات الاجتماعية التي واجهتهم في العمل خلال فترة الجائحة).

مقدمة

طلبت الكثير من المؤسسات الاجتماعية من موظفيها العمل عن بعد بسبب إنتشار فيروس كوفيد ١٩، وهذا الأمر يعد بمثابة التحول إلى مرحلة جديدة من مراحل عملية تقييم الأداء الوظيفي المرتبطة بالاتصالات الحديثة الكاملة عند بعد، وحين نتحدث عن تقييم الموظفين عن بعد فنحن بلا شك نتحدث عن نمط حديث من التقييم مرتكزه الأساسي الاعتماد الحصري على الوسائل الاتصال الحديثة في تنفيذ الأعمال المناطة للموظف سواء كان في المنزل أو غير ذلك. وبما أن القوانين وجدت لتخدم وظيفة اجتماعية، فأن التقييم يعد بمثابة إجراء قانوني والهدف منه معرفة مدى جودة وكفاءة أداء الموظف في جميع مستويات التنظيم الإداري للمؤسسة، بالإضافة إلى ذلك تحديد نقاط الضعف ومعالجتها وتحديد مكامن القوة وتطويرها ، وقد أصبح مسار التقييم بالنسبة لموظفي المؤسسات حتمية من أجل البقاء بالنسبة للمؤسسة في سوق الأعمال، ناهيك عن جوهر الضمان والحفاظ على سيرورة العمل. وتأسيساً على ما تقدم فأن هذا البحث تم تقسمه إلى أربعة فصول تناولنا في الفصل الأول منه الإطار العام للبحث من (مشكلة، وأهمية ، وأهداف، ومفاهيم البحث)، والفصل الثاني: ضم الإطار النظري للبحث تناولنا فيه (أهمية تقييم الأداء الوظيفي، وعناصر قياس تقييم الأداء الوظيفي، و مستويات تقييم الأداء الوظيفي، و أبعاد

تأثير جائحة كورونا على تقييم الأداء الوظيفي). أما الفصل الثالث: أحتوى على منهجية البحث وإجراءاته الميدانية من (منهج البحث، مجتمع وعينة البحث، وأدوات البحث، وفرضيات البحث، وحدود البحث). أما الفصل الرابع: عرض وتحليل البيانات متضمناً (عرض وتحليل البيانات الخاصة بالمبحوثين، وعرض وتحليل البيانات الخاصة بالظاهرة المدروسة، واختيار الفرضيات العلمية ومناقشتها، ونتائج البحث، وتوصيات ومقترحات البحث)، وأخيراً ختم البحث بالهوامش والمصادر.

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

أولاً: مشكلة البحث:

كان بداية نفشي فايروس كورونا في مدينة ووهان الصينية ومن ثم بدأ بالانتشار بسرعة في جميع أنحاء العالم مما أدى إلى عزل الكثير من المؤسسات الأكاديمية والمشاريع الشخصية الصغيرة والكبيرة ، ما بين الحجر الصحي الإجباري والطوعي وسرعان ما أعلنت منظمة الصحة العالمية بأن هذا الفايروس يشكل خطرا كبيرا على حياة الافراد ، وبذلك فرضت هذه الجائحة أثارها على كل مجالات الحياة الاجتماعية والصحية والاقتصادية والثقافية والسلوكية في مختلف المجتمعات المتقدمة منها والنامية ، وإن كانت بدرجات متقاربة بين الأثر والتأثير .

ولهذا فإن تأثيرها على مستوى تقييم الأداء أحد أهم المجالات الادارية والسياسية في رفع مستوى وتحسين عمل الموظف الجامعي حيث شكلت أثرا خطيرا في كيفية وضع المعايير التقييمية للموظف الجامعي ، إذ لجأت الكثير من المؤسسات التعليمية إلى تحول أساسي في أنشطتها الإدارية والبحث عن الوسائل الرقمية والإتصالات الرقمية على شبكة الانترنت للقيام بالمؤتمرات والندوات وورش العمل سواء في التدريب وتطوير الاداء الوظيفي لموظفي الجامعة وهذا يتطلب توفير فرق عمل مدربة وذات خبرة عالية في هذا المجال ، وهو مالم يكن متوفر في كثير من هذه المؤسسات وخصوصا في الدول النامية ، ولكن هذا لم يكن عائقا في القيام بخطوات جديدة للقيام بهذه المهام والمسؤوليات الادارية والمهنية في المؤسسة الجامعية ، وقد أشارت أغلب الدراسات الاجتماعية إن الموظف الإداري هو العنصر الأكثر تأثرا من هذه الجائحة وخصوصا في مستوى أداءه الوظيفي بشكل عام ، إذ إن أغلب التقييمات الإدارية والعلمية تعتمد على الأداء والسمعة والنزاهة والشفافية في العمل الوظيفي وتأسيسا على ذلك فإن هذا البحث يطرح التساؤلات التالية :

(١) هل يتم اعتماد مستويات تقييم الأداء الوظيفي للموظفين في جامعة بابل والدوائر التابعة لها؟
(٢) ما هو البعد الأكثر تأثيراً من بين أبعاد جائحة كورونا في فاعلية نظام تقييم الأداء الوظيفي؟

ثانياً: أهمية البحث: تأتي أهمية البحث من خلال النقاط الآتية:

- (١) توضيح أهمية تقييم الأداء الوظيفي في ظل تفاقم أزمة كورونا.
- (٢) تسليط الضوء على أبرز مؤشرات نظام تقييم الأداء الوظيفي لتحقيق أفضل الخدمات المرجوة.
- (٣) نظام تقييم الأداء الوظيفي من المواضيع الهامة بالنسبة والتي تستدعي الاهتمام بالموارد البشرية كمحدد أساسي لنجاح أو فشل المؤسسات لا سيما في ظل انتشار أزمة كورونا.

ثالثاً: أهداف البحث: تتلخص أهداف البحث بما يأتي

- (١) تحديد مستويات تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسة التعليمية.
- (٢) توضيح أهم عناصر قياس الأداء الوظيفي للموظفين.
- (٣) بيان أبعاد تأثير جائحة كورونا على مستوى تقييم الأداء الوظيفي للموظفين .
- (٤) طبيعة العلاقة بين الاداء الوظيفي وجائحة كورونا .

رابعاً: مفاهيم البحث:

(١) **تقييم الأداء الوظيفي:** يعد الأداء الوظيفي من العوامل الأساسية التي يتوقف عليها نجاح أي مؤسسة من المؤسسات للوصول إلى معدلات عالية من الكفاءة، لذلك فإن قياس كفاءة الموظفين في أي مؤسسة يمثل أحد الوظائف الرئيسية التي ينبغي أن يقوم بها مديرو الموارد البشرية بالتنسيق والتعاون مع مديري الإدارات الأخرى، لذا يقصد بالأداء الوظيفي: بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمسؤوليات والواجبات والمهام المختلفة بحكم الوظيفة المكلف بها، ويمكن الحكم على هذا الأداء من خلال مقاييس معينة منها كمية الجهد المبذول ونمط الأداء ونوعية الجهد [١]، ويعرف الأداء الوظيفي أيضاً: بأنه النشاط الذي يقوم به العاملون من خلال أداء واجباتهم ومسؤولياتهم ومهامهم وكل حسب موقعه الوظيفي بحيث أنّ الأداء الأمثل للعاملين يكون من خلال القيام بالمسؤوليات والمهام والواجبات على أكمل وجه [٢].

بينما يقصد بعملية تقييم الأداء الوظيفي: هي عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية لتقدير مستوى ونوعية أداء هذا الفرد. ويشير أيضاً تقييم الأداء الوظيفي إلى عملية قياس وتحديد مستوى أداء الأفراد العاملين في المؤسسة، حيث أن معظم المؤسسات تسعى



إلى تحديد نوعية وكمية أداء الأفراد العاملين فيها، وتحديد القابليات التي يمتلكها كل فرد ومدى احتياجات الأفراد إلى التطوير [٣].

٢) **الموظف:** بأنه الشخص الذي تم تعيينه في الوظيفة التي تلائم مؤهلاته وشهادته وظروفه دون النظر إلى طبيعة عمل تلك الوظيفة [٤]. أو هو الشخص الذي يكون مسؤولاً بحكم وظيفته عن إنجاز مهام وواجبات تلك الوظيفة على وفق الإجراءات وخطوات العمل الذي وضعت سابقاً انطلاقاً من الأنظمة والقوانين المتعددة في المنظمة [٥].

٣) **المؤسسة التعليمية:** يرى (هيربرت سبنسر) في كتابه "مبادئ علم الاجتماع" أن المؤسسة يمكن أن تشبه بالعضو أو الجهاز الذي ينجز وظائف مهمة للمجتمع [٦]. والمؤسسة التعليمية تعرف بأنها: جهاز أكاديمي وإداري ومالي وخدمي، يركز على فلسفة تبدأ بأهداف ومدخلات، وتخضع للتنفيذ من خلال نتائج عمليات التعليم، وتنتهي بمخرجات [٧].

٤) **كوفيد ١٩:** هو مرض معدي يسببه فيروس تم اكتشافه من سلالة الفيروسات المعدية، ولم يكن هناك أي علم بوجود هذا الفيروس الجديد قبل البدء بتقشيره في مدينة ووهان الصينية في كانون الأول عام ٢٠١٩م، وقد تحول هذا الفيروس إلى جائحة أثرت على العديد من بلدان العالم. ويعرف أيضاً بأنه سلالة جديدة من الفيروسات التاجية، وتكمن خطورته في حقيقة أنه يصيب الجهاز التنفسي للإنسان حتى الآن بدون علاج نهائي، وهو أيضاً فيروس خطير يبقى على السطح لفترة طويلة من الزمن، ومن هنا فإنه يبقى في الهواء بمدة لا تزيد عن ثلاث ساعات، وهذا المدة كافية للإصابة إذا لم نتبع الوقاية والقيادة السليمة والاستئثار الصحية [٨].

الفصل الثاني

الإطار النظري للبحث

أولاً: أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

إن عملية تقييم الأداء تعد من أهم العمليات الإدارية في أي مؤسسة اجتماعية، لذلك يعتبر تقييم الأداء من العوامل الرئيسة التي يتوقف عليها نجاح وتقدم أي مؤسسة من المؤسسات كافة بهدف الوصول إلى معدلات عالية من الكفاءة المهنية والإنتاجية، في حين أشارت بعض الدراسات الإدارية والاجتماعية أن تقييم الأداء الوظيفي الذي يضعه المدير تجاه الأفراد، الغرض منه معرفة مدى جودة إنجاز العمل المكلف به وفقاً لما ينبغي له أن يؤديه، ويترتب على ذلك التقييم وصف الفرد بمستوى جدارة أو استحقاق معين ممتاز، أو جيد جداً، أو مقبول، أو ضعيف، أو ضعيف جداً، وفي اتجاه أخرى كشفت الدراسات أن الاهتمام بتقييم الأداء الوظيفي

خاصة عندما تواجه المؤسسات تحديات ومخاطر كبرى، لأن المؤسسة التي لا تعتمد نظاماً متكاملًا وفعالاً لتقييم أدائها الوظيفي تكون عاجزة عن معرفة الصورة الحقيقية لمقدرات موظفيها ومكامن القوة والضعف لديها، ناهيك عن عدم قدرتها على الوفاء بالتزاماتها تجاه الأفراد بالوقت والجودة المطلوبة، وفي الأخير تكون عاجزة عن مواكبة التطورات والتغيرات البيئية والاجتماعية [٩]. وبينت الباحثة (أشواق علي) أهمية عملية تقييم الأداء بالآتي [١٠]:

١) تحديد المدى الذي تتمتع به المؤسسة من الكفاءة والفاعلية للزمتين، والذي من شأنه أن يؤدي بالضرورة إلى تحديد مدى نجاح المؤسسة لتحقيق الأهداف المنشودة.

٢) تعمل على مساعدة المؤسسة في عمليات التخطيط وإعادة صياغة خططها الاستراتيجية واتخاذ القرارات.

٣) إن الأداء يمثل القاسم المشترك لجميع الجهود المبذولة من قبل إدارة المؤسسة والعاملين فيها.
٤) يعمل على تحديد العناصر غير الماهرة من العاملين، وبالتالي فإنه يحدد سبل تأهيلهم وتدريبهم ويدفعهم نحو التطوير.

ثانياً: عناصر قياس تقييم الأداء الوظيفي: وتتمثل بالنقاط الآتية:

١) الموظف: حيث يعد العنصر الأساس والرئيس للأداء ويتجلى ذلك بما يمتلكه من قدرات ومهارات ومعرفة وقيم واتجاهات وغيرها من الصفات التي تُمكنه من الوصول إلى الأداء الوظيفي الجيد والفعال الذي يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتطويرها.

٢) الوظيفة: ما تتصف به من تحديات ومتطلبات وما تقدمه من فرص عمل للموظفين [١١].

٣) الموقف: حيث تتضمن مناخ العمل ووفرة الموارد والأنشطة الإدارية.

٤) نوعية العمل: يقصد به الدقة في العمل والإتقان والبراعة والنظام والتمكن الفني لهذا العمل ويتضمن كذلك تنظيم العمل وتنفيذه وعدم الوقوع في الأخطاء.

٥) كمية العمل المنجز: يشير إلى كمية وسرعة العمل المنجز في الظروف الاعتيادية وغيرها أي القدرة على إنجاز الأعمال الموكلة للموظف من خلال سرعته وكمية إنجاز المعاملات التي توكل إليه [١٢].

٦) المثابرة والثوق: وتشير إلى التفاني والجدية في العمل من خلال عدم إضاعة الوقت والالتزام به ويكون جاداً ومثابراً في إنجاز الأعمال الموكلة إليه، ويجب عليه أن تكون له القدرة الكافية على تحمل المسؤولية ولديه ثقة عالية بذاته، وكذلك مدى الحاجة إلى الإشراف والتوجيه.



٧)التعاون: يقيس هذا العنصر درجة التعاون بين الموظف والمتعاملين معه سواء كانوا في المؤسسة التي يعمل فيها أو الأفراد اللذين يقدم لهم خدماته، وهذا بدوره يحقق جانبين هما الأول: تحقيق حاجات العاملين النفسية، والثاني: توفير الجو المناسب للعمل [١٣].

ثالثاً: مستويات تقييم الأداء الوظيفي: تتحقق عملية تقييم الأداء الوظيفي في ثلاثة مستويات هي:

(١) على مستوى المؤسسة: وتتمثل بالنقاط الآتية:

١. العمل على توفير مناخ مناسب وملئ بالثقة والتعامل الأخلاقي والمهني.
٢. رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم وإمكانياتهم وبما يساعدهم على تقديم الأفضل [١٤].

٣. مساعدة المؤسسة في معرفة مدى نجاح سياستها وخططها وماذا حققت من أهداف.

٤. مساعدة الإدارة في تحديد الاحتياجات التدريبية والإشرافية للعاملين الذين ثبت تدني مستوياتهم الوظيفية.

٥. مساعدة الإدارة في الحكم على مدى فاعلية وكفاءة أنظمة الاختيار والتعيين للعاملين بها [١٥].
(٢) على مستوى المديرين:

١. يدفع المديرين إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول إلى تقييم سليم وموضعي لأداء موظفيهم ، وهذا ما يؤدي باتجاه تطوير العلاقات مع العاملين والتقرب إليهم للتعرف على مشاكلهم وصعوباتهم [١٦].

٢. يسهم تقييم الأداء الوظيفي في زيادة تفهم المشرفين للعاملين تحت إشرافهم، وبالتالي تحسين الاتصال والعلاقات فيما بينهم مما يؤدي إلى تعاونهم لرفع الكفاية الإنتاجية، فضلاً عن

٣. معرفة المدير لحاجات العاملين للعمل على إشباعها ورفع الروح المعنوية لديهم، بالإضافة إلى التقليل من اتهام المدير بالمحسوبية، ولاسيما عندما يطلع الموظفين على تقاريرهم المكتوبة ويناقشهم فيها [١٥].

(٣) على مستوى العاملين (الأفراد): وتتمثل بالنقاط الآتية:

١. إشعار العاملين بمسؤوليتهم تجاه وظائفهم .

٢. وسيلة لضمان عدالة معاملة المسؤولين لموظفيهم.

٣. وسيلة للتطوير الأداء الفردي للموظف وتخطيط المسار الوظيفي للأفراد [١٧].

٤. إعطاء العلاوات المناسبة والترقيات للأفراد المجددين في العمل.

رابعاً: أبعاد تأثير جائحة كورونا على تقييم الأداء الوظيفي:

لا شك فيه قبل البدء بتحديد أبعاد تأثير كوفيد ١٩، أن نبين الجذور التاريخية لظهور هذا الفيروس، حيث أن فيروس كورونا أنطلق من سوق الأسماك في مدينة ووهان وسط الصين، حيث هذا المرض المعدي يشبب أعراض صحية حادة في الرئتين، والذي ينتمي إلى عائلة الفيروسات التاجية، التي تمتلك زوائد تشبه التيجان ومنها حصل على اسمه كورونا، لأن من فئه فيروسات ذات الحمض النووي الريبوزي ، هذا التكوين الوراثي يسمح له بالتناسخ بسرعة داخل الخلايا والانتشار سريعاً بين البشر ما يهدد بخطر حدوث وباء عالمي [١٨]، ووفقاً للتقارير والبيانات الصحية، تضررت الصين بشدة من الوباء،، حيث أن فيروس القرن هو أحد أقارب فيروس كورونا (السارس)، فقد يكون تدمير الفيروس التاجي مشابهاً للدمار الناجم عن تفشي (سارس) في (عام ٢٠٠٣م)، حيث أسفر هذا التفشي عن (٨٠٠) إصابة و(٨٠٠) حالة وفاة على مدار العام (٢٦) دولة. حيث تم السيطرة عليه في غضون ثمانية أشهر أي في (يوليو ٢٠٠٣م). وبالمثل، فإن تأثيرات فيروس (H1N1) وتفشي الإيبولا لها آثار على الصحة العقلية والنفسية والجسمية، بما في ذلك الاكتئاب وإدمان المخدرات، وقد يعاني السكان من بعض عوامل الخطر المعروفة [١٩].

أما بالنسبة للعراق، فقد حدث جائحة فيروس كورونا (٢٠٢٠م) في العراق في النجف منذ (٢٤ شباط ٢٠٢٠) عندما تم التحقيق مع طالب دين إيراني، وكانت النتيجة إيجابية لإصابته بكورونا- الأمراض الفيروسية المصاحبة لمتلازمة الالتهاب التنفسي الحاد الخيم من النوع الثاني (سارس-٢ كوفيد-١٩) ثم تم تحديد حالات أخرى مصابة بفيروس (كوفيد -١٩) وبلغ إجمالي الحالات المؤكدة في العراق (٣٣٢.٦٣٥) حالة منها (٨٧٥٤) وفاة حتى (٢٣ سبتمبر ٢٠٢٠م) [٢٠].

أما أعراضه فتتمثل الأعراض الأكثر شيوعاً في الحمى، والإرهاق، والسعال الجاب، وتشمل الأعراض الأخرى الأقل شيوعاً في الآلام والأوجاع واحتقان الأنف والصداع والتهاب الملتحمة، وألم الحلق، والإسهال وغير تلك الأعراض، أما عن طرق انتقاله تتم عن طرق القطرات الصغيرة التي يفرزها الشخص المصاب بالمرض، من أنفه أو فمه أو عندما يعطس أو يتكلم، وينتقل عن طرق الاتصال أو المصافحة مع شخص مصاب من خلال الغشاء المخاطي أو نقل الدم من المريض، أو ينتقل عن طرق الجو في ظروف وسياقات معينة، حيث تكون الإجراءات الداعمة أو علاجات الرش، على سبيل المثال. الأنبوب الرغامي وتطهير القصبات والتنهوية اليدوية قبل التنبيب ووضع المريض في وضع الاستلقاء وفصل المريض عن الممرات



الهوائية الاصطناعية والتهوية غير الغازية الضغط الإيجابي وفقر الرغامي والإنعاش القلبي الرئوي [١٩].

وتأسيساً على ما تقدم تعرض الكثير من العاملين في أي حقل من حقول المهن والوظائف إلى العديد من المشكلات وما يرافقها من مشاعر الضيق واليأس، ويعد كوفيد ١٩ أبرز هذه الضغوط والمشكلات التي واجهها موظفي المؤسسات التعليمية في الوقت الحاضر، حيث هذه الجائحة شكلت خطراً على مستوى تقييم أدائهم الوظيفي، الأمر الذي دفع الكثير من المسؤولين في المؤسسات إلى تقلي لساعات العمل الوظيفي للعاملين في المؤسسة، ناهيك عن ممارسة عملية الاستغناء أو تقليل نسبة العاملين في أي مؤسسة من مؤسسات المجتمع. لذلك كشفت بعض الدراسات في علم الإدارة والاجتماع أن هناك أعداد عدة لتأثر جائحة كورونا على مستوى تقييم الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الاجتماعية ومن هذه الأبعاد هي:

(١) **البعد الاجتماعي:** يترك هذا البعد أثراً خطرة على كاهل العاملين وأسره، إذا يسبب في بعض الأحيان حالة من العنف بأشكاله الأسري أو المجتمعي نتيجة ضغوط العمل والواجبات المناط بهم، الأمر الذي يؤدي في نهاية المطاف إلى تدمير الثقة بالنفس وعدم القدرة على التفاعل والتعاون الاجتماعي، ووصولاً إلى محاولات الانتحار والميل نحو العزلة الاجتماعية كما تسبب جائحة كورونا أزمة أخلاقية في العمل الوظيفي التي تتعلق في عدم ممارسة العمل بشكل المطلوب أو الابتعاد عن أداءه في الوقت المحدد والمناسب، كذلك ضعف تقييم العمل الوظيفي في مقرات العمل أو المؤسسة، وببساطة اختفت قيم العدالة والمساواة بين العاملين في المؤسسة [٢١].

(٢) **البعد الصحي والنفسي:** أن مفهوم البعد النفسي يتضح من خلال الخصائص النفسية للعاملين في أي حقل من حقول المعرفة أو الإدارة، لذلك فإن الصحة النفسية هي المرتكز الأساسي للعاملين في المؤسسة، إذ يقصد بها: هي قدرة الفرد على مواجهة الأزمات والضغوط النفسية وتحمل المصاعب والمتاعب، وعلى أثر هذا ترك الحجر الصحي غير المعهود أثراً نفسية كبيرة على الصحة النفسية للعاملين مثل الاكتئاب والقلق، ويرى بعض الأخصائيين في مجال الصحة وعلم النفس أن الناجين من المرض ظلوا يعانون من الضغوط النفسية والصحية بمستويات مثيرة للقلق بعد عام من نقشي المرض [٢٢]. وتشير بعض نتائج الدراسات إلى أن عبء المهام الموكلة للعامل من أهم مسببات الضغط النفسي، فالمهام التي لا تستوعب قدراته وتشعره بالملل تؤدي إلى ارتفاع حالات ترك العمل، أو شعور بعد الاستمتاع به، وبالتالي يأخذ العبء صورتين هما الضغط الناتج عن زيادة الدور والناتج وعن نقصانه [٢٣].

٣) **البعد الوظيفي:** في ظل توسع وتفاقم جائحة كورونا عملت بعض المؤسسات الاجتماعية لممارسة عملية تقييم أداء موظفيها عبر الوسائل التواصل الاجتماعي، وعلى أثر هذا قسم العمل الوظيفي بين العمل عن بعد او بشكل جزئي في المكاتب التابعة للمؤسسة، غير أن هذا التوجه الكبير ساعد بعض المؤسسات الاجتماعية في القيام بالدورات المعرفية والمهنية عبر التقنيات الحديثة والاتصالات الخبرات والتجارب المعرفية والمهنية من خلال منظور تقني، والخروج بأداء أفضل يلبي طموحات المؤسسة أو الفرد، وبالرغم من أن الدورات المعرفية والمهنية كانت متاحة عبر الأون لاين خلال جائحة كورونا غير أن هذه الفرصة التي أتاحت لبعضهم لم تكن متوفرة للكثير من الموظفين الذين لم تسعفهم الجائحة وتداعياتها بتطوير مهاراتهم التدريبية والمهنية والمعرفية وتحقيق أهدافهم الوظيفية [٢٤]، حيث أشار بعض الخبراء المجال الإداري والاجتماعي أن أزمة كوفيد ١٩ أثرت بشكل كبير على تطوير الأداء الوظيفي للموظفين ورفع الكفاءة والمهارات المهنية والإدارية لديهم، نتيجة فقدان عمليات والبرامج التدريبية بكل أنواعها، فضلاً عن توجه كثير من المؤسسات لتقليل أعداد الموظفين سواء من خلال الاستغناء عن خدماتهم أو من خلال الاستقادة من قانون العمل الجزئي للموظفين، وفي موضع أخرى كشفته بعض الدراسات الاجتماعية والإدارية أن غياب البرامج التدريبية والمهنية للموظفين تحمل بعض الجوانب السلبية على تطوير أداء الموظفين وإكسابهم خبرات جديدة نتيجة العمل عن بعد، فضلاً عن تأثرها في نظام تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة [٢٥].

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث: اعتمد البحث على المنهج الوصفي المسح الاجتماعي، لأنه ينسجم مع طبيعة البحث وأهدافه والقائم على الوصف والتحليل، وهو المنهج المناسب لمثل هذه الدراسات على اعتبار أنها ظاهرة اجتماعية.

ثانياً: مجتمع وعينة البحث: اختار الباحثون مجتمع البحث موظفي جامعة بابل لإجراء الدراسة، أما عينة البحث فقد تم اختيار بطريقة العينة العشوائية البسيطة من (٥٠) موظف وموظفة.

ثالثاً: أدوات البحث: استعمل الباحثون أداة الاستبيان الإلكتروني الموزع عبر الوسائل التواصل الاجتماعي. ويرى الباحثون أن الاستبانة الإلكترونية هي الأداة الرئيسة لتحقيق هدف البحث، حيث عدّ الباحثون استبانة تضمنت [٢١] فقرة تم إعداد من خلال الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة، والأدبيات ذات العلاقة بموضوع البحث.



١. صدق الأداة: لغرض تحقيق صدق الأداة عمد الباحثين على استخراج الصدق الظاهري لها، وذلك بعرضها على مجموعة من الخبراء في التربية والتعليم العالي بمختلفة الاختصاصات بلغ عددهم [٥] خبيراً، من أجل إبداء آرائهم ومقترحاتهم في الحكم على مدى صلاحية فقرات الاستبانة، وتمت عملية تعديل الفقرات بما يتناسب مع اقتراحات وتوصيات المحكمين.

٢. ثبات الأداة: جرى تطبيق الاستبانة إلكترونياً على عينة استطلاعية من غير عينة الدراسة مكونة من [١٠] محووث ومبحوثة، وكان المدة بين التطبيق الأول والثاني أسبوعين، ولإيجاد معامل ثبات أداة البحث استعمل الباحثين اختبار بطريقة ألفا كرونباخ كوسيلة إحصائية، وقد كانت معامل الثبات لفقرات الاستبانة [٠.٧٧].

٣. تطبيق أداة البحث: جرى جمع البيانات باستخدام أداة الدراسة وهي الاستبانة، ومن ثم تفرغها في ملف أكسل (Excel)، وتنظيمها وإدخالها إلى البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة بعد ترميز الإجابات. حيث تم استخدام الإحصاء الوصفي لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

رابعاً: فرضيات البحث:

١) توجد علاقة بين جنس المبحووثين وقيام المسؤول المباشر بتقسيم العمل بصور عادلة بينهم خلال فترة الجائحة.

٢) توجد علاقة بين عدد الدورات خلال ثلاث سنوات كافية لتقييم الأداء الوظيفي.

٣) توجد علاقة بين الحالة الزوجية والمشكلات الاجتماعية التي واجهتهم في العمل خلال فترة الجائحة.

خامساً: حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بموظفي جامعة بابل ومن كلا الجنسين للعام (٢٠٢٠-٢٠٢١م).

١. الحدود البشرية: تتألف من موظفي جامعة بابل للعام (٢٠٢٠-٢٠٢١م).

٢. الحدود المكانية: تتمثل موقع ومكان إجراء البحث إلا هو جامعة بابل.

٣. الحدود الزمانية: تتمثل بالوقف وزمان استغراق عمل البحث خلال الفترة بين (١/١١/٢٠٢١-١٠/١٢/٢٠٢١م).

الفصل الرابع

عرض وتحليل بيانات البحث

أولاً: عرض وتحليل البيانات الأولية لعينة المبحووثين

١) الجنس:

جدول (١) يوضح جنس المبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	جنس المبحوثين
78%	39	ذكور
22%	11	إناث
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٧٨%) هم من الذكور، وأن (٢٢%) من الإناث. وهنا نستدل على أن الجنس يعد من أهم المتغيرات الديمغرافية المهمة والمؤثر في الإجابات تجاه قضية أو ظاهرة مطروحة للنقاش، إذ تختلف اجابات الذكور عن إجابات الإناث، وذلك بحكم الظروف والعوامل الطبيعية والاجتماعية والثقافية المؤثرة على الفرد.

(٢) أعمار المبحوثين

جدول (٢) يوضح أعمار المبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	أعمار المبحوثين
24%	12	26- 32
20%	10	33- 39
30%	15	40- 46
22%	11	47 - 53
4%	2	54 - 60
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن أكبر فئة عمرية كانت بين (٤٠- ٤٦) سنة، بنسبة (٣٠%)، وأقل فئة عمرية كانت بين (٥٤ - ٦٠) سنة بنسبة (٤%)، وبوسط حسابي قدرة (٣٩,٧%)، وانحراف معياري قدره (٨,١%)، وهنا يمكن لنا القول أن العمر يعد من العناصر الديمغرافية الأساسية لكافة المواضيع الاجتماعية.

(٣) العنوان الوظيفي

جدول (٣) يوضح العنوان الوظيفي للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	العنوان الوظيفي
24%	12	مدير قسم
12%	6	معاون مدير قسم
6%	3	رئيس باحثين

تقييم الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسة التعليمية في ظل أزمة كوفيد ١٩

دراسة اجتماعية ميدانية في جامعة بابل

14%	7	باحث
2%	1	رئيس ملاحظين
6%	3	ملاحظ فني
4%	2	مدير حسابات
12%	6	محاسب
10%	5	مسؤول شعبة أو وحدة
10%	5	موظف
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه، أن (٣٦%) كان عنوانهم الوظيفي بين مدير ومعاون قسم، وأن (٢٠%) كان عنوانهم الوظيفي بين رئيس باحثين وباحث، وأن (٨%) كان عنوانهم الوظيفي بين رئيس ملاحظين وملاحظ، وأن (١٦%) كان عنوانهم الوظيفي بين مدير حسابات ومحاسب، وأن (٢٠%) كان عنوانهم الوظيفي بين مسؤول وحدة أو موظف.

(٤) عدد الدورات في آخر ثلاث سنوات

جدول (٤) يوضح عدد الدورات في آخر ثلاث سنوات للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	عدد الدورات
80%	40	أقل - ٤
16%	8	5- 9
4%	2	10 - 14
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه، أن (٨٠%) من المبحوثين دخلوا دورات (أقل - ٤) مرات، وأن (١٦%) من المبحوثين دخلوا دورات (٥ - ٩)، وأن (٤%) منهم دخل دورات (١٠ - ١٤) مرة، وبمتوسط حسابي قدره (٣,٠)، وانحراف معياري قدره (٢,٧). وهنا نستدل على أن الدورات التدريبية والمهنية تعد من أهم العناصر الركيزة في علم الإدارة والاجتماع، لأنها تسهم في رفع كفاءة وتحسين مهارات الموظفين، فضلاً عن تطوير ونمو الخبرات الإدارية والمهنية لديهم.

(٥) الحالة الزوجية

جدول (٥) يوضح الحالة الزوجية للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الزوجية
16%	8	أعزب

58%	29	متزوج
18%	9	مطلق
8%	4	أرمل
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٥٨%) من المبحوثين كانوا متزوجين، وكان (١٨%) منهم مطلقاً، وأن (١٦%) منهم عزاب، وكان (٨%) أرامل، وهنا نستدل بسبب ارتفاع نسبة المتزوجين عن باقي الحالات الزوجية، وذلك لأن الزوج يمثل عامل هام في تحقيق الاستقرار النفسي والعاطفي والاجتماعي لكل الجنسين.

٦) مستوى الدخل الشهري

جدول (٦) يوضح الدخل الشهري للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	الدخل الشهري
26%	13	يزيد عن الحاجة
20%	10	يقل عن الحاجة
54%	27	يسد الحاجة
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٥٤%) من المبحوثين كان دخلهم الشهري يسد الحاجة، وأن (٢٦%) منهم كان دخلهم الشهري يزيد عن الحاجة، فيما كان (٢٠%) مبحوث دخلهم الشهري يقل عن الحاجة. وهنا يمكن لنا القول أن طابع بعض أفراد عينة البحث يعتمدون على مهن اجتماعية حرة لتوفير العيس الرغيد المناسب لأفراد أسرهم.

٧) محل الإقامة

جدول (٧) يوضح محل إقامة المبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	محل الإقامة
72%	36	حضر
28%	14	ريف
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٧٢%) محل إقامتهم في المناطق الحضرية، بينما (٢٨%) كان محل إقامتهم في المناطق الريفية، وربما يعود السبب ارتفاع نسبة محل إقامتهم الحضر عن

تقييم الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسة التعليمية في ظل أزمة كوفيد ١٩

دراسة اجتماعية ميدانية في جامعة بابل

الريف، لأن بعض أفراد عينة البحث محل إقامتهم قريب من مكان عملهم، وهذا ما يجنبهم مشقة الطريق ومعاناة الازدحام المروري للمركبات مما يسهل تواجدهم في الوقت المحدد للعمل.

ثانياً: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالظاهرة المدروسة

جدول (٨) يوضح إجابات المبحوثين حول فترة جائحة كورونا كافية لتقييم الأداء الوظيفي

نوع الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	12	24%
لا	24	48%
أحياناً	14	28%
المجموع	50	100%

يتضح من الجدول أعلاه أن (٤٨%) يرون أن فترة جائحة كورونا غير كافية لتقييم الأداء الوظيفي، وأن (٢٨%) يرون أحياناً الجائحة تكون كافية لتقييم الأداء، وكان (٢٤%) يرون أنها كافية لتقييم الأداء الوظيفي. وهنا نستدل ارتفاع نسبة المبحوثين الذين يرون أن جائحة كورونا غير كافية لتقييم الأداء، وذلك لأن تقييم الأداء الوظيفي يعد من أهم العناصر في تحسين وتطوير المهارات والواجبات المناطة لهم، لأجل الخروج بمستويات عالية من الدقة والشفافية في أداء العمل.

جدول (٩) يوضح إجابات المبحوثين حول الأداء الوظيفي في المنزل كافٍ لإنجازه

نوع الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	12	24%
لا	23	46%
أحياناً	15	30%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٤٦%) يرون أن الأداء الوظيفي في المنزل غير كافية لإنجازه، وكان (٣٠%) يرون أحياناً العمل في المنزل كافي لتحقيق الأداء، وأن (٢٤%)

يرون كافٍ لإنجاز العمل في المنزل. وربما يعود سبب ارتفاع نسبة العمل في المنزل غير كافٍ لإنجازه، وذلك لأن الموظفين قد يعانون من مشاكل اجتماعية ونفسية وصحية نتيجة تفاقم أزمة كوفيد ١٩.

جدول (١٠) يوضح إجابات المبحوثين حول قيام المسؤول المباشر بتقسيم العمل بصور عادلة بينهم

نوع الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	16	32%
لا	19	38%
أحياناً	15	30%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٣٨) يرون قيام المسؤول المباشر بتقسيم العمل بصورة غير عادلة بينهم، وكان (٣٢%) يرون قيام المسؤول المباشر بتقسيم العمل بصورة عادلة بينهم، وأن (٣٠%) منهم يرون أحياناً يقوم المسؤول المباشر بتقسيم العمل بصورة عادلة بينهم. وهنا نستدل على أن تقسيم العمل بصورة عادلة يسهم في تحسين مستوى أداء المؤسسة، وكذلك تحسين ورفع مستوى أداء الموظفين.

جدول (١١) يوضح إجابات المبحوثين حول تأثير أزمة كوفيد ١٩ على نوعية وجودة الأداء الوظيفي لديهم

نوع الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	32	64%
لا	7	14%
أحياناً	11	22%
المجموع	50	100%

تقييم الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسة التعليمية في ظل أزمة كوفيد ١٩

دراسة اجتماعية ميدانية في جامعة بابل

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٦٤%) يرون أن أزمة كوفيد ١٩ أثرت على جودة أدائهم الوظيفي، وكان (٢٢%) يرون أحياناً أن كوفيد ١٩ أثرت على جودة أدائهم الوظيفي، وأن (١٤%) يرون أن كوفيد ١٩ لم يؤثر على جودة أدائهم الوظيفي. وهنا نستدل على أن كوفيد ١٩ ترك تأثير واضح على جودة مستوى أداء الموظفين والمؤسسة.

جدول (١٢) يوضح إجابات المبحوثين حول تأثير أزمة كوفيد ١٩ في تقليل الموارد المالي والجهد الوظيفي لديهم

نوع الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	28	56%
لا	12	24%
أحياناً	10	20%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٥٦%) يرون أن كوفيد ١٩ عمل على تقليل المردود المالي والجهد الوظيفي للموظفين، وكان (٢٤%) يرون أن كوفيد ١٩ لم يسهم في تقليل المردود المالي والجهد الوظيفي للموظفين، وأن (٢٠%) يرون أحياناً يعمل كوفيد ١٩ في تقليل الدخل الشهري والجهد الوظيفي للموظفين. وهنا يمكن لنا القول أن أزمة كوفيد ١٩ منذ ظهورها إلى الآن أسهمت في تقليل الإجهاد المهني والإداري والمالي للموظفين، وبالتالي هذا الأمر انعكس على مستوى أداء الموظف والمؤسسة.

جدول (١٣) يوضح إجابات المبحوثين حول أهم التطبيقات المناسبة لإقامة الدورات التطويرية لهم في ظل أزمة كوفيد ١٩

تطبيقات التواصل	التكرارات	النسبة المئوية
اليوتيوب	7	14%
الفيس بوك	5	10%
كوكل ميبيت	28	56%
البريد الإلكتروني	6	12%

8%	4	أخرى تذكر
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٥٦%) كانوا يستعملون تطبيق "كوكل ميبت" لإقامة الدورات التطويرية لهم خلال فترة كوفيد ١٩، وأن (١٤%) كانوا يستعملون تطبيق "اليوتيوب" لإقامة الدورات التطويرية لهم خلال فترة كوفيد ١٩، وكان (١٢%) يستعملون تطبيق "البريد الإلكتروني" لإقامة الدورات التطويرية لهم خلال فترة كوفيد ١٩، وأن (١٠%) كانوا يستعملون تطبيق "الفايس بوك" لإقامة الدورات التطويرية لهم خلال فترة كوفيد ١٩، فيما كان (٨%) كانوا يستعملون تطبيقات أخرى لإقامة الدورات التطويرية لهم خلال فترة كوفيد ١٩ مثل (الفايبر والتيلغرام، وكلاس روم).

جدول (١٤) يوضح إجابات المبحوثين حول وجود صعوبة في تقييم الاداء الوظيفي لهم خلال

فترة كوفيد ١٩

النسبة المئوية	التكرارات	نوع الإجابة
56%	28	نعم
18%	9	لا
26%	13	أحياناً
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٥٦%) يرون هناك صعوبة في تقييم الأداء الوظيفي للموظفين خلال فترة كوفيد ١٩، فيما يرى (٢٦%) أحياناً يمكن تقييم أداء الموظفين خلال فترة كوفيد ١٩، وأن (١٨%) يرون لا توجد صعوبة في تقييم أداء الموظفين خلال فترة كوفيد ١٩. وهنا يمكن لنا القول أن ارتفاع نسب صعوبة تقييم الأداء الوظيفي عن بقية الإجابة، وذلك لأن كوفيد ١٩ قد يؤثر على مستوى وكفاءة وجودة الأداء الوظيفي للموظفين، مما قد يؤثر أيضاً هذا التقييم على مستوى وكفاءة المؤسسة في تحسين مهارات وتطوير مهام وواجبات العمل الوظيفي.

جدول (١٥) يوضح إجابات المبحوثين حول ترددهم في عرض المهام وواجبات العمل الإداري

خلال فترة كوفيد ١٩ خشية في ظهور أخطاء فيها



النسبة المئوية	التكرارات	نوع الإجابة
52%	26	نعم
28%	14	لا
20%	10	أحياناً
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٥٢%) يرون أن هناك مخاوف ومخاطر في عرض المهام والواجبات الوظيفية لهم خلال فترة كوفيد ١٩ خشية من ظهور أخطاء فيها، وكان (٢٨%) لا يخاف من عرض المهام والواجبات الوظيفية لهم خلال فترة كوفيد ١٩، وأن (٢٠%) يرون أحياناً بأنهم يخافوا الوقوع بالأخطاء أثناء عرض المهام والواجبات الوظيفية لهم خلال فترة كوفيد ١٩

جدول (١٦) يوضح إجابات المبحوثين حول العمل خلال فترة جائحة كوفيد ١٩ يمكن لهم من حصد معلومات أكثر في وقت قصير

النسبة المئوية	التكرارات	نوع الإجابة
28%	14	نعم
42%	21	لا
30%	15	أحياناً
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٤٢%) يرون أن العمل خلال فترة الجائحة لا يعمل على حصد معلومات أكثر في وقت قصير، وكان (٣٠%) يرون أحياناً أن العمل خلال الجائحة يمكن أن يعمل على تحقيق معلومات أكثر في وقت قصير، وأن (٢٨%) يرون أن العمل خلال فترة الجائحة يمكن أن يعمل على تحقيق معلومات أكثر في وقت قصير.

جدول (١٧) يوضح إجابات المبحوثين حول تجربة العمل خلال فترة الجائحة كانت ناجحة

النسبة المئوية	التكرارات	نوع الإجابة
----------------	-----------	-------------



32%	16	نعم
68%	34	لا
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٦٨%) يرون أن تجربة العمل خلال فترة الجائحة كانت تجربة غير ناجحة، وأن (٣٢%) يرون أن تجربة العمل خلال فترة الجائحة كانت تجربة ناجحة.

جدول (١٨) يوضح أسباب عدم نجاح تجربة العمل خلال فترة الجائحة

النسبة المئوية	التكرارات	أسباب عدم نجاح تجربة العمل عن بعد
41%	14	لأنها تجربة جديدة
38%	13	لم أكن مهياً لذلك
21%	7	لا فائدة مرجوة منها
100	34	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٤١%) يرون أن من أسباب عدم نجاح تجربة العمل خلال فترة الجائحة " أنها تجربة جديدة"، وكان (٣٨%) يرون أن من أسباب عدم نجاح تجربة العمل خلال فترة الجائحة " لم يكونوا مهيين لها"، بينما كان (٢١%) يرون أن من أسباب عدم نجاح تجربة العمل خلال فترة الجائحة " لا فائدة مرجوة منها"

جدول (١٩) يوضح إجابات المبحوثين حول المشكلات الاجتماعية التي واجهتهم في العمل خلال فترة الجائحة

النسبة المئوية	التكرارات	نوع الإجابة
60%	30	نعم
40%	20	لا
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٣٠%) يرون أنهم واجهوا مشكلات اجتماعية أثناء العمل خلال فترة الجائحة، وأن (٤٠%) يرون أنهم لم يواجهوا مشكلات اجتماعية أثناء العمل خلال فترة الجائحة



جدول (٢٠) يوضح إجابات المبحوثين حول طبيعة تلك المشكلات الاجتماعية التي واجهتهم خلال فترة الجائحة

النسبة المئوية	التكرارات	طبيعة المشكلات
37%	11	جو البيت (المنزل) لا يساعد على العمل
30%	9	لدي التزامات عائلية كبيرة
23%	7	عائلتي تحتاجني أكثر
10%	3	أخرى تذكر
100%	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٣٧%) يرون كانت طبيعة المشكلات التي واجهتهم أثناء العمل خلال فترة الجائحة " جو البيت (المنزل) لا يساعد على العمل"، وأن (٣٠%) يرون كانت طبيعة المشكلات التي واجهتهم أثناء العمل خلال فترة الجائحة " لدي التزامات عائلية كبيرة"، فيما كان (٢٣%) يرى يرون أن طبيعة المشكلات التي واجهتهم أثناء العمل خلال فترة الجائحة " عائلتي تحتاجني أكثر"، وأن (١٠%) يرون أن هناك مشكلات اجتماعية أخرى واجهتهم أثناء العمل خلال فترة الجائحة منها على سبيل المثال (المرض، والخوف والقلق وغيرها).

جدول (٢٢) يوضح إجابات المبحوثين حول ضعف العلاقات الإنسانية بين الموظفين في المؤسسة يسهم في انخفاض مستوى انجاز مهام العمل خلال فترة الجائحة

النسبة المئوية	التكرارات	نوع الإجابة
56%	28	نعم
24%	12	لا
20%	10	أحياناً
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٥٦%) يرون أن ضعف العلاقات الإنسانية بين الموظفين في المؤسسة يسهم في انخفاض مستوى انجاز مهام العمل خلال فترة الجائحة، في



حين كان (٢٤%) من أفراد العينة يرون أن ضعف العلاقات الإنسانية بين الموظفين في المؤسسة لا تسهم في انخفاض مستوى انجاز مهام العمل خلال فترة الجائحة، وأن (٢٠%) من أفراد العينة يرون أن ضعف العلاقات الإنسانية بين الموظفين في المؤسسة تسهم أحياناً في انخفاض مستوى انجاز مهام العمل خلال فترة الجائحة.

جدول (٢٣) يوضح إجابات المبحوثين حول شعورهم بالقلق النفسي في حالة وجود أزمات صحية ذات عدوى داخل المؤسسة

نوع الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	39	78%
لا	6	12%
أحياناً	5	10%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٧٨%) من أفراد العينة يرون أنهم شعور بالقلق النفسي في حالة وجود أزمات صحية ذات عدوى داخل المؤسسة، في حين كان (١٢%) من أفراد العينة لم يشعر بالقلق النفسي في حالة وجود أزمات صحية ذات عدوى داخل المؤسسة، وكان (١٠%) من أفراد عينة البحث يشعرون أحياناً بالقلق النفسي في حالة وجود أزمات صحية ذات عدوى داخل المؤسسة.

جدول (٢٤) يوضح إجابات المبحوثين التوتر النفسي وأعباء العمل خلال فترة الجائحة ينعكس سلباً على فاعلية الأداء الوظيفي لديهم

نوع الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	33	66%
لا	7	14%
أحياناً	10	20%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٦٦%) من أفراد العينة يرون أن التوتر النفسي وأعباء العمل خلال فترة الجائحة ينعكس سلباً على فاعلية الأداء الوظيفي لديهم، في حين كان



تقييم الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسة التعليمية في ظل أزمة كوفيد ١٩

دراسة اجتماعية ميدانية في جامعة بابل

(٢٠%) من أفراد العينة يرون أحياناً التوتر النفسي وأعباء العمل خلال فترة الجائحة ينعكس سلباً على فاعلية الأداء الوظيفي لديهم، وكان (١٤%) من أفراد العينة يرون التوتر النفسي وأعباء العمل خلال فترة الجائحة لا ينعكس سلباً على فاعلية الأداء الوظيفي لديهم. جدول (٢٥) يوضح إجابات المبحوثين حول الضغوطات النفسية والاجهاد الوظيفي خلال فترة الجائحة تنعكس سلباً على تقييم أدائهم الوظيفي بصورة صحيحة

نوع الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	26	52%
لا	11	22%
أحياناً	13	26%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٥٢%) من أفراد العينة يرون أن الضغوطات النفسية والاجهاد الوظيفي خلال فترة الجائحة تنعكس سلباً على تقييم أدائهم الوظيفي بصورة صحيحة، في حين كان (٢٦%) من أفراد العينة يرون أحياناً أن الضغوطات النفسية والاجهاد الوظيفي خلال فترة الجائحة تنعكس سلباً على تقييم أدائهم الوظيفي بصورة صحيحة، وكان (٢٢%) من أفراد العينة يرون أن الضغوطات النفسية والاجهاد الوظيفي خلال فترة الجائحة لا تنعكس سلباً على تقييم أدائهم الوظيفي بصورة صحيحة.

جدول (٢٦) يوضح إجابات المبحوثين حول تكليف الموظفين مهام وواجبات من قِبل المسؤول ينعكس سلباً على إدائهم الوظيفي

نوع الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	22	44%
لا	16	32%
أحياناً	12	24%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٤٤%) من أفراد العينة يرون أن تكليفهم بالمهام والواجبات من قِبل المسؤول ينعكس سلباً على إدائهم الوظيفي، في حين كان (٣٢%) من أفراد

العينة يرون أن تكليفهم بالمهام والواجبات من قِبل المسؤول لا ينعكس سلبيًا على إدايتهم الوظيفي، وأن (٢٤%) يرون أحيانًا أن تكليفهم بالمهام والواجبات من قِبل المسؤول ينعكس سلبيًا على إدايتهم الوظيفي.

جدول (٢٧) يوضح إجابات المبحوثين حول نظام العلاوات والترفيعات المعمول به في المؤسسة يسر بصورة عادلة وبدون تأخير خلال فترة الجائحة

نوع الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	10	20%
لا	28	56%
أحيانًا	12	24%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٥٦%) من أفراد العينة يرون أن نظام العلاوات والترفيعات المعمول به في المؤسسة لا يسير بصورة عادلة ومتأخر خلال فترة الجائحة، في حين كان (٢٤%) من أفراد العينة يرون أحيانًا نظام العلاوات والترفيعات المعمول به في المؤسسة يسر بصورة عادلة وبدون تأخير خلال فترة الجائحة، وأن (٢٠%) من أفراد العينة يرون أن نظام العلاوات والترفيعات المعمول به في المؤسسة يسر بصورة عادلة وبدون تأخير خلال فترة الجائحة.

جدول (٢٨) يوضح إجابات المبحوثين حول اعتقادهم بأن المسؤول سيكون عادلاً في تقييم أدائهم الوظيفي خلال فترة الجائحة

نوع الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	23	46%
لا	27	54%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٥٤%) من أفراد العينة يرون أن المسؤول لا يكون عادلاً في تقييم أدائهم الوظيفي خلال فترة الجائحة، وأن (٤٦%) من أفراد العينة المسؤول سيكون عادلاً في تقييم أدائهم الوظيفي خلال فترة الجائحة.



جدول (٢٩) يوضح إجابات أسباب عدم تقييم الأداء الوظيفي بشكل عادل

النسبة المئوية	التكرارات	الأسباب
44%	12	لا توجد معايير واضحة للتقييم
19%	5	دائمًا ما يظلمني بالتقييم
37%	10	الدرجة تعتمد حسب القرب والعلاقة
100%	27	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن (٤٤%) من أفراد العينة يرون أن من أسباب عدم تقييم الأداء الوظيفي بشكل عادل " لا توجد معايير واضحة للتقييم"، في حين كان (٣٧%) من أفراد العينة يرون أن من أسباب عدم تقييم الأداء الوظيفي بشكل عادل " الدرجة تعتمد حسب القرب والعلاقة"، وأن (٥%) من أفراد العينة يرون أن من أسباب عدم تقييم الأداء الوظيفي بشكل عادل " المسؤول دائمًا ما يظلمني بالتقييم".

ثالثًا: اختبار الفرضيات العلمية ومناقشتها:

١) توجد علاقة بين جنس المبحوثين وقيام المسؤول المباشر بتقسيم العمل بصور عادلة بينهم خلال فترة الجائحة.

إن تقسيم العمل بين الموظفين يعد من أهم العناصر الإدارية في تطوير وتحسين أداء المؤسسة من ناحية، وتحسين ورفع مستوى كفاءة الموظفين من ناحية أخرى، لذا فإنه خلال فترة جائحة كوفيد ١٩ عمل بعض المسؤولين الإداريين بتقسيم العمل بين موظفيهم بشكل غير عادل وغير متساوي بين الجنسين، ولمعرفة أهمية الفرق المعنوية بين إجابات المبحوثين حول "العلاقة بين جنس المبحوثين وقيام المسؤول المباشر بتقسيم العمل بصور عادلة بينهم خلال فترة كوفيد ١٩، وعند قام الباحثون بتطبيق قانون مربع كاي (٣×٢) لمعرفة الفرق المعنوي بين إجابات المبحوثين، تبين عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، إذا كانت قيمة مربع كاي (١,٨٠٦)، أصغير من القيمة الجدولة (٥,٩٩١)، وبدرجة حرية (٢)، وعلى مستوى ثقة (٩٥%) لذلك نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصرفية التي تقول (أن المسؤول المباشر يعمل على تقسيم العمل بين الموظفين بصور عادلة بينهم خلال فترة الجائحة). وجدول (٣٠) يبين ذلك.



جدول (٣٠) يوضح العلاقة بين جنس المبحوثين وقيام المسؤول المباشر بتقسيم العمل بصورة عادلة بينهم خلال فترة الجائحة

قيمة مربع كاي	التكرارات	أحياناً	لا	نعم	جنس المبحوثين
1,806	39	4	23	12	ذكور
	11	2	4	5	إناث
	50	5	27	17	المجموع

٢) توجد علاقة بين عدد الدورات خلال ثلاث سنوات كافية لتقييم الأداء الوظيفي.

إن الدورات التدريبية والمهنية تعد من أهم الركائز الأساسية في علم الإدارة والاجتماع، لأن عن طريقها يمكن أن يتم قياس مستوى وقدرة الموظفين على أداء مهام وواجبات مهنية ذات مواصفات عالية الجودة والمهارة والدقة. لذلك فإن تقييم الأداء الوظيفي في بعض المؤسسات الاجتماعية يكون على أساس دخولهم للدورات التدريبية والتطويرية والتي قد تشكل محور هام في رفع وتحسين الأداء الوظيفي لهم. ولمعرفة أهمية الفرق المعنوية بين إجابات المبحوثين حول "العلاقة بين عدد الدورات خلال ثلاث سنوات كافية لتقييم الأداء الوظيفي، وعند قام الباحثون بتطبيق قانون مربع كاي (٣×٣) لمعرفة الفرق المعنوي بين إجابات المبحوثين، تبين عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، إذا كانت قيمة مربع كاي (١,٦٢٨)، أصغر من القيمة الجدولة (٩,٤٨٨)، وبدرجة حرية (٤)، وعلى مستوى ثقة (٩٥%) لذلك نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول (أن عدد الدورات خلال ثلاث سنوات غير كافية لتقييم الأداء الوظيفي). وجدول (٣١) يبين ذلك.

جدول (٣١) يوضح العلاقة بين عدد الدورات خلال ثلاث سنوات كافية لتقييم الأداء الوظيفي.

قيمة مربع كاي	التكرارات	أحياناً	لا	نعم	عدد الدورات
1,628	40	10	9	21	أقل - ٤
	8	1	2	5	5- 9
	2	1	0	1	10 - 14
	50	12	11	27	المجموع

٣) توجد علاقة بين الحالة الزوجية والمشكلات الاجتماعية التي واجهتهم في العمل خلال فترة الجائحة.

إن المشكلات الاجتماعية التي خلفها فيروس كورونا شكلت خطراً كبيراً على مستوى المجتمع والأسرة، لذلك اتجهت بعض المؤسسات الاجتماعية للتصدي والوقوف ضد تفاقم هذا الفيروس من ناحية، والعمل على تحسين طبيعة العلاقات الاجتماعية والقيم الاجتماعية التي تأثرت بسبب هذا الوباء ، ولمعرفة أهمية الفرق المعنوية بين إجابات المبحوثين حول " العلاقة بين الحالة الزوجية والمشكلات الاجتماعية التي واجهتهم في العمل خلال فترة الجائحة ، وعند قام الباحثون بتطبيق قانون مربع كاي (٣×٤) لمعرفة الفرق المعنوي بين إجابات المبحوثين، تبين وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، إذا كانت قيمة مربع كاي (٨,٢٦٩)، أصغر من القيمة الجدولية (٧,٨١٥)، وبدرجة حرية (٣)، وعلى مستوى ثقة (٩٥%) لذلك نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول (لا توجد علاقة بين الحالة الزوجية والمشكلات الاجتماعية التي واجهتهم في العمل خلال فترة الجائحة). وجدول (٣٢) يبين ذلك.

جدول (٣٢) يوضح العلاقة بين الحالة الزوجية والمشكلات الاجتماعية التي واجهتهم في العمل خلال فترة الجائحة.

الحالة الزوجية	نعم	لا	التكرارات	قيمة مربع كاي
أعزب	1	7	8	٧,٨١٥
متزوج	9	20	29	
مطلق	6	3	9	
أرمل	3	1	4	
المجموع			50	

رابعاً: نتائج البحث:

١) أظهرت البيانات أن (٧٨%) هم من الذكور، وأن (٢٢%) من الإناث، وكما أظهرت البيانات أن أكبر فئة عمرية كانت بين (٤٠ - ٤٦) سنة، بنسبة (٣٠%)، وأقل فئة عمرية كانت بين (٥٤ - ٦٠) سنة بنسبة (٤%).

٢) أظهرت البيانات أن (٥٨%) من المبحوثين كانوا متزوجين، وكان (١٨%) منهم مطلق، وأن (١٦%) منهم عزاب، وكان (٨%) أرامل، كما أظهرت البيانات أن (٧٢%) محل إقامتهم في المناطق الحضرية، بينما (٢٨%) كان محل إقامتهم في المناطق الريفية.

٣) أظهرت البيانات عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، إذا كانت قيمة مربع كاي (١,٨٠٦)، أصغر من القيمة الجدولية (٥,٩٩١)، وبدرجة حرية (٢)،

وعلى مستوى ثقة (٩٥%) لذلك نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصرفية التي تقول (أن المسؤول المباشر يعمل على تقسيم العمل بين الموظفين بصور عادلة بينهم خلال فترة الجائحة).
٤) أظهرت البيانات عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، إذا كانت قيمة مربع كاي (١,٦٢٨)، أصغير من القيمة الجدولة (٩,٤٨٨)، وبدرجة حرية (٤)، وعلى مستوى ثقة (٩٥%) لذلك نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصرفية التي تقول (أن عدد الدورات خلال ثلاث سنوات غير كافية لتقييم الأداء الوظيفي).

٥) أظهرت البيانات وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، إذا كانت قيمة مربع كاي (٨,٢٦٩)، أصغير من القيمة الجدولة (٧,٨١٥)، وبدرجة حرية (٣)، وعلى مستوى ثقة (٩٥%) لذلك نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصرفية التي تقول (لا توجد علاقة بين الحالة الزوجية والمشكلات الاجتماعية التي واجهتهم في العمل خلال فترة الجائحة).

خامساً: التوصيات والمقترحات:

١) يجب وضع نظام متطور وحديث من التقييم بالاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة وأن يضع في عين الاعتبار الازمات وانتشار الامراض وتأثيراتها الكبيرة و من كافة الجوانب على مستوى أداء الموظفين بصورة عامة

٢) إدخال المرؤسيين والمشرفين والمدراء دورات تدريبية مكثفة لغرض إجراء التقييم بصورة عادلة وغير خاضعة للاهواء الشخصية والمجاملات .

٣) نوصي ان يكون تقييم الاداء الوظيفي للموظفين نصف سنوي وليس لسنة كاملة لكي يتسنى للموظف معالجة اسباب التراجع في تقييمه أو تطوير كفاءته في حال كان تقييمه مرضي

الهوامش

- ١) أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٩، ص ٣٤.
- ٢) محمود صديق عبد الواحد: الولاء التنظيمي في المؤسسات الرياضية في القرن الواحد والعشرين (رؤية مستقبلية)، ط١، دار العلم والأيمان للنشر والتوزيع، دمشق، ٢٠١٥، ص ١٠٩.
- ٣) سماي شاهر عسكر، وسوسن إبراهيم رجب: دور مهارات الأداء الإبداعي في تقييم الأداء الوظيفي (دراسة استطلاعية لآراء عينة من الممرضين العاملين في مستشفى آزادي التعليمي في مدينة كركوك)، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (٦)، العدد (٢)، المعهد التقني، كركوك، ٢٠١٦م، ص ٤٣.
- ٤) عاصي الأعرجي، عبد الرزاق الشخيلي: إدارة الأفراد، جامعة بغداد، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، (بدون سنة نشر)، ص ٢٧.
- ٥) بسام عبد الرحمن المشابقة: مصطلحات العلاقات العامة، ط١، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، ٢٠١٤، ص ٣٢٦.



٦) حميد كردي أفلح، محمد حري حسن : إدارة المؤسسات الاجتماعية ، جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٩، ص ١٧٥ .

٧) عبد الهادي العفيفي: أصول التربية، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، ١٩٧٨م ، ص ١٦ .

٨) منظمة الصحة العلمية، الدليل الإرشادي للوقاية من مرض فيروس كورونا للعاملين في المجال التوعوي في المجتمع، ٢٠٢٠، ص ٧ .

٩) لؤي عبد الحمزة حسون: تأثير القيادة التكاملية في نظام تقييم الأداء الوظيفي (دراسة تحليلية في مديرية بلديات محافظة بابل)، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (١٧)، العدد (١)، جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم الاقتصاد، ٢٠٢١م، ص ١٨٤-١٨٧ .

١٠) أشواق علي حسين: تقييم الأداء المنظمي مديرية ماء ميسان (دراسة حالة)، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، المجلد (١٢٠)، العدد (٢٦)، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، ٢٠٢٠م، ص ١٩٧ .

١١) حسن بن جمعان الزهراني: خصائص الوظيفة وأثرها على أداء العاملين، دراسة مسحية على عينة من ضباط الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ١٩٩٨، ص ٢٢ .

١٢) أحلام محمد شواي: الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على الأداء الوظيفي وتحسينه، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد (٢٤)، العدد (٤)، ٢٠١٦، ص ٣٩١ .

١٣) صلاح الدين محمد عبد الباقي ، إدارة الأفراد ، ط ١ ، مطبعة الإشعاع الفنية ، الإسكندرية ، ٢٠٠١ ، ص ٣٧٤ - ٣٧٥ .

١٤) مؤيد سعيد السالم ، وعادل حرحوش صالح: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث، أريد، الأردن، ٢٠٠٢، ص ١٠٦ .

١٥) حياة محمد سعد الحربي: واقع تقويم الأداء الوظيفي لموظفي وموظفات الإدارات المختلفة بجامعة أم القرى بمكة المكرمة)، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم إدارة تربية وتخطيط، مكة المكرمة، السعودية، ١٩٩٤م، ص ١٩ .

١٦) حسن إبراهيم بلوط ، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، ٢٠٠٢م ، ص ٣٨٣ .

١٧) حياة محمد سعد الحربي: مصدر سابق، ص ٢١ .

١٨) حمزة جواد خضير: مشكلات الملاكات الطبية والصحية وانعكاسها على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية في المستشفيات العامة في بابل)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، ٢٠١٥م، ص ٦١ .

١٩) أيمن عبد الكريم الطائي: جائحة كورونا وانعكاساتها في الإجهاد الفكري - طلة الدراسات العليا إنموذجاً، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد (٢٧)، العدد (١١٢)، الجامعة المستنصرية، كلية التربية الأساسية، بغداد، ٢٠٢١م، ص ١٣٤ .



٢٠) منصر كمال الدين محمد موسى، وآدم بشير آدم كجور: مستوى القلق النفسي في ظل جائحة كورونا وسط محافظة الإحساء، مجلة الخليج العربي، المجلد (٣٨)، العدد (٣)، جامعة الملك فيصل، كلية التربية، السعودية، ٢٠٢٠، ص ٣٤٠-٣٤١.

(٢١) <https://ar.wikipedia.org>

(٢٢) أيمن عبد الكريم الطائي: مصدر سابق، ص ١٣٧-١٣٨.

(٢٣) صابر مولاي أحمد: النظام العالمي وسؤال الأخلاق في زمن جائحة كورونا، مركز تكامل للدراسات والأبحاث، المغرب، ٢٠٢٠م، ص ٣٦٣.

(٢٤) علي سعدي عبد الزهرة جبير: الآثار الاجتماعية لجائحة كورونا، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد (٨)، العدد (١)، جامعة عباس لغرور خنشلة، ٢٠٢١م، ص ٣٨-٣٩.

(٢٥) Collins, K. M. (1993), Stress and departures from the public Accounting Profession: A study of gender differences, Accounting Horizons,(USA), 07(01), P29-38.

(٢٦) عائشة كاملي: العمل عن بعد تصور جديد لتشريعات العمل ما بعد كوفيد ١٩، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد (٥٨)، العدد (٢)، جامعة أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، ٢٠٢١م، ص ٢١٦.

(٢٧) المصدر نفسه: ص ٢١٧-٢١٨.

المصادر والمراجع

أولاً: الكتب العربية والمترجمة

(١) أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٩.

(٢) يسام عبد الرحمن المشابقة: مصطلحات العلاقات العامة، ط ١، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، ٢٠١٤.

(٣) حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٢م.

(٤) حسن بن جمعان الزهراني: خصائص الوظيفة وأثرها على أداء العاملين، دراسة مسحية على عينة من ضباط الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ١٩٩٨م.

(٥) حميد كردي أفلح، محمد حربي حسن: إدارة المؤسسات الاجتماعية، جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٩.

(٦) صابر مولاي أحمد: النظام العالمي وسؤال الأخلاق في زمن جائحة كورونا، مركز تكامل للدراسات والأبحاث، المغرب، ٢٠٢٠م.

(٧) صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الأفراد، مطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، ٢٠٠١م.

(٨) عاصي الأعرجي، عبد الرزاق الشخيلي: إدارة الأفراد، جامعة بغداد، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، (بدون سنة نشر)، ص ٢٧.

(٩) عبد الهادي العفيفي: أصول التربية، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، ١٩٧٨م.



١٠) محمود صديق عبد الواحد: الولاء التنظيمي في المؤسسات الرياضية في القرن الواحد والعشرين (رؤية مستقبلية)، ط١، دار العلم والأيمان للنشر والتوزيع، دمشق، ٢٠١٥.

١١) منظمة الصحة العلمية، الدليل الإرشادي للوقاية من مرض فيروس كورونا للعاملين في المجال التوعوي في المجتمع، ٢٠٢٠.

١٢) مؤيد سعيد السالم، وعادل حرحوش صالح: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث، أريد، الأردن، ٢٠٠٢م.

ثانياً: المجلات والدوريات

١) أحلام محمد شواي: الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على الأداء الوظيفي وتحسينه، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد (٢٤)، العدد (٤)، ٢٠١٦.

٢) أشواق علي حسين: تقييم الأداء المنظمي مديرية ماء ميسان (دراسة حالة)، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، المجلد (١٢٠)، العدد (٢٦)، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، ٢٠٢٠م.

٣) أيمن عبد الكريم الطائي: جائحة كورونا وانعكاساتها في الإجهاد الفكري - طلة الدراسات العليا إنموذجاً، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد (٢٧)، العدد (١١٢)، الجامعة المستنصرية، كلية التربية الأساسية، بغداد، ٢٠٢١م.

٤) سماي شاهر عسكر، وسوسن إبراهيم رجب: دور مهارات الأداء الإبداعي في تقييم الأداء الوظيفي (دراسة استطلاعية لآراء عينة من الممرضين العاملين في مستشفى آزادي التعليمي في مدينة كركوك)، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (٦)، العدد (٢)، المعهد التقني، كركوك، ٢٠١٦م.

٥) عائشة كاملي: العمل عن بعد تصور جديد لتشريعات العمل ما بعد كوفيد ١٩، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد (٥٨)، العدد (٢)، جامعة أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، ٢٠٢١م.

٦) علي سعدي عبد الزهرة جبير: الآثار الاجتماعية لجائحة كورونا، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد (٨)، العدد (١)، جامعة عباس لغرور خنشلة، ٢٠٢١م.

٧) لؤي عبد الحمزة حسون: تأثير القيادة التكاملية في نظام تقييم الأداء الوظيفي (دراسة تحليلية في مديرية بلديات محافظة بابل)، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (١٧)، العدد (١)، جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم الاقتصاد، ٢٠٢١م.

٨) منصر كمال الدين محمد موسى، وآدم بشير آدم كجور: مستوى القلق النفسي في ظل جائحة كورونا وسط محافظة الإحساء، مجلة الخليج العربي، المجلد (٣٨)، العدد (٣)، جامعة الملك فيصل، كلية التربية، السعودية، ٢٠٢٠.

ثالثاً: الرسائل والأطاريح

١) حمزة جواد خضير: مشكلات الملاكات الطبية والصحية وانعكاسها على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية في المستشفيات العامة في بابل)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، ٢٠١٥م.





٢) حياة محمد سعد الحري: واقع تقويم الأداء الوظيفي لموظفي وموظفات الإدارات المختلفة بجامعة أم القرى بمكة المكرمة)، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم إدارة تربية وتخطيط، مكة المكرمة، السعودية، ١٩٩٤م.

رابعاً: مصادر الأنترنت

1) <https://ar.wikipedia.org>.

خامساً: المصادر الأجنبية

1) Collins, K. M. (1993) , Stress and departures from the public Accounting Profession: A study of

2) gender differences, Accounting Horizons,(USA), 07(01).

Sources and references

First: Arabic and translated books

1-Ahmed Safar Ashour: Human Behavior in Organizations, University House, Alexandria, 1989.

2- Bassam Abdel-Rahman Al-Mashabeqa: Public Relations Terminology, 1st Edition, Jordan, Osama House for Publishing and Distribution, 2014.

3- Hassan Ibrahim Ballout, Human Resources Management from A Strategic Perspective, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Beirut, Lebanon, 2002)

4- Hassan bin Jamaan Al-Zahrani: Job characteristics and their impact on the performance of workers, a survey on a sample of civil defense officers In the Kingdom of Saudi Arabia, Naif Arab Academy for Security Sciences, Riyadh, 1998 AD

5- Hamid Kurdi Al-Falahi, Muhammad Harbi Hassan: Department of Social Institutions, University of Mosul, Dar Al-Kutub for Printing and publishing, 1999

6-Saber Moulay Ahmed: Global Order and the Question of Ethics in the Time of the Corona Pandemic, Takamul Center for Studies and Research, Morocco, +2020

7-Salah Al-Din Muhammad Abdul-Baqi, Personnel Management, Al-Radia Technical Press, Alexandria, 2001..)

8- Assi Al-Araji, Abdul-Razzaq Al-Sheikhly: Personnel Management, University of Baghdad, Ministry of Higher Education and Scientific Research, (without publication basket)

9-Abdel Hadi Al-Afifi: The Principles of Education, Faculty of Education, Ain Shams University, Egypt, 1978 AD

10-, Mahmoud Siddiq Abdel-Wahed, Organizational Loyalty in Sports Institutions in the Twenty-first Century (Future Vision), 1st Edition, Dar

Science and Faith for Publishing and Distribution, Tasha' aq, 2015.

11-Scientific Health Organization, Guidelines for the prevention of coronavirus disease for workers in the awareness field in the community, 2020

(١٢13-Muayyad Saeed Al-Salem and Adel Harhoush Saleh: Human Resources Management, a Strategic Introduction, Modern World of Books, Irbid, Jordan.

Second: magazines and periodicals

1-Ahlam Muhammad Shawai: Electronic management and its impact on job performance and improvement, Babylon University Journal, Humanities, Volume (24), Issue (4), 2016.





2-Ishraq Ali Hussein: Organizational Performance Assessment, Maysan Water Directorate (case study), Journal of Economics and Administrative Sciences, Volume (120), Issue (26), University of Baghdad, College of Administration and Economics, Iraq, 2020.

3- Iman Abdel Karim Al-Tali: Corona University and its reflections on intellectual stress - the view of postgraduate studies as a model, Journal of the College of Basic Education, Volume (27), Issue (112), Al-Mustansiriya University, College of Basic Education, Baghdad, 2021 AD.

4-Samai Shaher Askar and Sawsan Ibrahim Rajab: The role of creative performance skills in evaluating job performance (a prospective study of the opinions of a sample of nurses working in Azadi Teaching Hospital in Kirkuk city), Kirkuk University Journal of Administrative Sciences The Economic, Volume (6), Number (2), Technical Institute, Kirkuk, 2016.

5- Aisha Kamli: Remote work, a new perception of work legislation after Kardid 19, Algerian Journal of Legal and Political Sciences, Volume (58), Issue (2), Oum El Bouaghi University, Faculty of Law and Political Sciences, Algeria, 2021 AD.

6-Ali Saadi Abdel-Zahra Jubeir: The Social Effects of the Corona Pandemic, Journal of Law and Political Science, Volume (8), Issue (1), Abbas Laghrour Khenchela University, 2021 AD.

7-Louie Abdel Hamza Hassoun: The impact of integrative leadership on the job performance appraisal system (analytical study in the Directorate of Municipalities of Babylon Governorate), Al-Arabi Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume (17), Issue (1), University of Kufa, College of Administration and Economics, Department of Economics 2021 AD.

8-Munasir Kamal al-Din Muhammad Musa, and Adam Bashir Adam Kajour: The level of psychological anxiety in light of the Corona pandemic in the center of Al-Ahsa Governorate, Arabian Gulf Journal, Volume (38), Issue (3), King Faisal University, College of Education, Saudi Arabia, 2020

Third: Letters and Theses
1-Hamza Jawad Khudair: Problems of medical and health staff and their reflection on job performance (a field study in hospitalsPublic in Bayle), unpublished doctoral thesis, University of Baghdad, College of Arts, Department of Sociology, 2015.

2- Hayat Muhammad Saad Al-Harbi: The reality of evaluating the job performance of the employees of the various departments at Umm Al-Qura University in Makkah Al-Mukarramah), published doctoral thesis, Umm Al-Qura University, College of Education, Department of Educational Administration and Planning, Makkah Al-Mukarramah, Saudi Arabia, 1994 AD

Fourth: Internet sources
<https://ar.wikipedia.org>

Fifthly: foreign sources
Collins, K. M. (1993), Stress and departures from the public Accounting Profession: A study gender differences, Accounting Horizons, (USA), 07(01)