

محددات العمل الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمدربي اندية كرة القدم في العراق

باسم احمد محمد

[balkhalidi@yahoo.com](mailto:balkhalidi@yahoo.com)

أ.م.د. سندس موسى

الكلمات المفتاحية: العمل الوظيفي ، الرضا الوظيفي ، كرة القدم .  
هدف الدراسة الى : التعرف على العلاقة بين محددات العمل الوظيفي والرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم في العراق .

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي ، وتمثل مجتمع البحث بمدربي كرة القدم في العراق وبلغ عددهم (٥٢١) مدرب وتم اخذ (١٠٠) مدرب ونسبة (١٩,١٩%) من المجتمع الاصل من اجل تطبيق المقياس عليهم و(١٣) مدرب ونسبة (٢,٤٩%) من المجتمع الاصل من اجل اجراء التجربة الاستطلاعية .

على ضوء نتائج البحث الذي توصل اليه الباحث استنتج الاتي :

١. قدرة مقياس الرضا الوظيفي على قياس ما وضع من اجله وهو قياس الرضا الوظيفي لمدربي كرة القدم في العراق .
  ٢. قدرة مقياس محددات الاداء العمل الوظيفي على قياس ما وضع من اجله وهو محددات الاداء العمل لمدربي كرة القدم في العراق .
  ٣. امتلاك موظفي وزارة الشباب والرياضة محددات الاداء العمل الوظيفي طبقاً للظروف الراهنة .
- على ضوء الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث يوصي بالتوصيات الاتية :
١. الاهتمام بالرضا الوظيفي داخل الاندية لما يتناسب مع وضع الظروف الصحي العالمي لجائحة كورونا.
  ٢. الاهتمام من قبل رؤساء الاندية بالمدربين وتسهيل الطرق لهم بعيداً عن محددات العمل كي لا تكون عائق امام تقدم المدرب في عمله.
  ٣. تسليط الضوء على المدربين الناجحين في عملهم وتخصيص المكافآت لهم .

## Determinants of Job Work and Its Relationship to Job Satisfaction for Football

### Club Coaches in Iraq

Bassem Ahmed Mohamed

[balkhalidi@yahoo.com](mailto:balkhalidi@yahoo.com)

A.M.D. Sundus Musa

**Keywords:** job, job satisfaction, football.

The aim of the study is to: Identify the relationship between the determinants of job work and job satisfaction among football coaches in Iraq. The researcher used the descriptive approach in the survey method, and the research community was represented by football coaches in Iraq, and their number was (521) coaches, and (100) coaches were taken at a rate of (19.19%) from the original community in order to apply the scale to them, and (13) coaches at a rate of (2.49%) from the community of origin in order to conduct the exploratory experiment.

**In light of the results of the research, the researcher concluded the following:**

1. The ability of the job satisfaction measure to measure what it was developed for, which is the measure of job satisfaction for football coaches in Iraq.
2. The ability of the functional work performance determinants scale to measure what was set for it, which is the work performance determinants of football coaches in Iraq.
3. The employees of the Ministry of Youth and Sports possess the determinants of job performance according to the current circumstances.

**In light of the conclusions reached by the researcher recommends the following recommendations:**

1. Attention to job satisfaction within clubs, in line with the global health situation of the Corona pandemic.
2. The club heads pay attention to coaches and facilitate ways for them away from work limitations so as not to be an obstacle to the coach's progress in his work.
3. Highlight successful trainers in their work and allocate rewards for them.

**١-١ مقدمة البحث وأهميته:**

برزت في الآونة الأخيرة الكثير من المفاهيم الحديثة لعلم الإدارة والتنظيم واتضح أهميتها في الكثير من المجالات ومما ظهر لواقع المؤسسات وبالرغم من وجود الشواهد الظاهرة للعيان إلا أن التجربة والدراسة هي خير برهان يمكن أن تثبت من خلاله الكثير من المفاهيم المبهمة وتوضيحها للدارسين .

يعد العمل ( الاداء ) الوظيفي هو نتاج الجهود التي يبذلها المدربين داخل مؤسساتهم العاملين فيها وبالتالي فإن الجهود التي تبذل لربما تحقق نتائج واداء جيد او لا تحقق ذلك لعدة اسباب ومنها محددات قد تمنع وصول الموظف الى الاداء الجيد نتيجة ما قدر يؤثر على عمله سلباً بالرغم من بذله الكثير من الجهود الطيبة الا ان المحددات تساهم وبشكل واضح في عرقلة الحصول على نتائج طيبة، أذن فمحددات الاداء الوظيفي هي مثبطات ومعوقات للعمل المتميز او للجهود التي يبذلها العاملين في المجال الرياضي وبالتالي نحصل على نتائج غير مقبولة بالرغم من كل ما يمر به الموظف لتحقيق النتائج المرجوة منه و لايفوتنا بالحسبان ان البعض قد يتخذها حجج او اعداء للفشل الا انها واقع حال يجب ان يتم دراسته والتمحص فيه والتدقيق في حجم تأثير تلك المحددات على اداء العاملين داخل المؤسسة الرياضية ومنها وزارة الشباب والرياضة التي تعد قمة الهرم لباقي المؤسسات الرياضية. يفسر مفهوم الرضا الوظيفي على انه درجة تقبل الموظف للبيئة التي يعمل بها وما تحويه من توفير مستلزمات ودعم ومرتب وتعاون في داخل المؤسسة وهذا يجعل الموظف في حالة رضا عن الوظيفة التي يعمل بها وترتبط بالكثير من الامور البشرية او المادية ولذلك تعمل اغلب المؤسسات على توفيرها لتحقيق رضا وظيفي جيد وبالتالي الحصول على مدرب نشط وذو انتاجية جيدة في العمل ولكن تحدث الكثير من الامور السلبية والايجابية في العمل ومما يجعل الرضا الوظيفي مختلف من موظف الى اخر او من قسم او شعبة او دائرة الى اخرى وبالتالي فدراسة العمل في وزارة الشباب والرياضة وفي ظل الظروف الراهنة بالحجر الصحي والتقييد بالتباعد الاجتماعي القتل الكثير من المعرقات امام توفير الكثير من متطلبات المدربين واصبحت تلقي عبئ على نشاطهم وحيوتهم . ومما تقدم تكمن اهمية البحث في التعرف على محددات العمل الوظيفي من وجهة نظر مدربي كرة القدم في العراق والتعرف على الرضا الوظيفي وعلاقتها في اندية كرة القدم في العراق من وجهة نظر المدربين ووضع التوصيات والحلول على طاولة الباحثين لاجراء التجارب الميدانية وحل المشكلات التي تظهر .

**٢-١ مشكلة البحث :**

لا تخلوا المؤسسات الحكومية ام الاهلية من المشاكل التي تعرقل جهود العاملين في تلك المؤسسة ولذلك يبذل الباحثون السبل للكف عنها علاجها او وضع الطرق المناسبة لعلاجها إذ تتمحور مشكلة البحث على محورين وهما التقصي حول الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم في العراق وما الاثر الذي يتركه في نتائج العمل بصورة عامة والمحور الآخر هو التعرف على محددات العمل فيها وذلك من خلال التقصي الذي سيكشف لنا المحددات التي تكون سبباً في التأثير على انتاجية الموظفين من حيث السلب والايجاب وبالتالي وضع النقاط على الحروف ومعرفة النقاط التي يجب ان تؤخذ بالحسبان وجعلها اولوية لمعالجتها او دعمها في الاندية .

### ٣-١ أهداف البحث :

- ١- التعرف على محددات العمل الوظيفي لدى مدربي كرة القدم في العراق .
- ٢- التعرف على الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم في العراق .
- ٢- التعرف على العلاقة بين محددات العمل الوظيفي والرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم في العراق .

### ٤-١ مجالات البحث :

- ١-٤-١ المجال البشري : مدربي كرة القدم في العراق .
- ٢-٤-١ المجال الزمني : من المدة الزمنية ١٢ / ١ / ٢٠٢١ ولغاية ٢٢ / ٥ / ٢٠٢١
- ٣-٤-١ المجال المكاني : موقع اندية كرة القدم لكافة الفئات في كافة المحافظات.

### ٢-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :

#### ٢-١ منهجية البحث :

إن عملية اختيار المنهج الملائم للبحث تعد من الخطوات الأساسية والمهمة التي توصل إلى نجاح البحث والذي يعتمد على نوع وحجم المشكلة ومدى وضوحها وتوافر البيانات والمعلومات الحقيقية عنها لكي يستطيع الباحث أن يميزها عن باقي المشاكل المدروسة (٣ : ٢٧٨) ، وعليه استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملاءمته طبيعة المشكلة، ويعرف المنهج الوصفي (Descriptive Research) "هو إجراء من أجل الحصول على حقائق وبيانات مع تفسير لكيفية ارتباط هذه البيانات بمشكلة الدراسة " (٦ : ٨٩).

#### ٢-٢ مجتمع البحث وعينته:

يقصد بمجتمع البحث " الأعضاء أو العناصر جميعهم سواء أكانت أهدافا أم موضوعات أم أفرادا التي يسعى الباحث إلى أن يعمم نتائج بحثه عليهم " (٢ : ١٠١) يعد اختيار مجتمع البحث وعينته من الأمور المهمة في اي بحث علمي إذ إن الاختيار الصحيح لعينة البحث هو من الركائز أو العوامل المهمة في انجاح عمل الباحث حيث يقوم بتطبيق خطوات او مفردات بحثه علميا ، وتمثل مجتمع البحث بمدربي كرة القدم في العراق وبلغ عددهم (٥٢١) مدرب وتم اخذ (١٠٠) موظف وبنسبة (١٩,١٩ %) من المجتمع الاصل من اجل تطبيق المقياس عليهم و(١٣) مدرب وبنسبة (٢,٤٩%) من المجتمع الاصل من اجل اجراء التجربة الاستطلاعية .

#### ٢-٣ أدوات البحث والوسائل والأجهزة المستخدمة في الدراسة :

يذكر محمد خليل وآخرون أنه تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في استقصائه أو حصوله على المعلومات (٥ : ٢٣٧) . يقصد بالأداة الوسيلة التي يجمع الباحث بواسطة البيانات المطلوبة والأدوات التي يستخدمها الباحث في بحثها الحالي هي :

#### ● المقابلات الشخصية :

ومن خلال المقابلات الشخصية التي قام بها الباحث وكانت من آراء الخبراء ذوي الخبرة والاختصاص لإعطاء البحث قيمة علمية اكبر، ولاستكمال متطلبات البحث واختيار السبل الكفيلة بأبصال الباحث إلى النتائج المطلوبة.

- مقياس محددات الاداء الوظيفي .
- الرضا الوظيفي.
- المراجع والمصادر العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات العالمية ( الأنترنت).
- حاسبة الكترونية نوع (TOSHIBA) عدد (١).

#### ٣-٤ إجراءات البحث الميدانية :

إن التوصل إلى تحقيق أهداف هذه الدراسة يتطلب توافر مقياس محددات العمل الوظيفي والرضا الوظيفي .

#### ٢-٤-١ المقاييس المستخدمة في البحث :

تم استخدام مقياس ( محددات العمل الوظيفي ) ويتكون من (٢٨) عبارة موزعة على ثلاث محاور محاور وهي ( الجهد المبذول، قدرات الفرد وخبراته السابقة، إدراك الفرد لدوره الوظيفي) واعلى درجة له (١٤٠) درجة وادنى درجة (٢٨) درجة وبوسط فرضي ( ٨٤ ) درجة واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي للباحث (١ : ١٣٤)

المستخدم لتقييم الرضا الوظيفي المكون من ( ٦٣ ) عبارة لمقياس الرضا الوظيفي موزع على خمس محاور بوسط فرضي (١٨٩) وبأدنى درجة ( ٦٣ ) وبأعلى درجة (٣١٥).

٢-٤-٣ التجربة الرئيسية: بعد الاجراءات الانفة الذكر قام الباحث بإجراء تطبيق المقياسين :  
١-مقياس الرضا الوظيفي .

٢- مقياس محددات العمل الوظيفي.

وتم توزيعهم على عينة البحث المتمثلة بمدربي كرة القدم في العراق وذلك من التاريخ ( ٢٣ / ٢ / ٢٠٢١ ) ولغاية ( ٢٣ / ٥ / ٢٠٢١ ) وبعد الانتهاء من تنفيذ خطوات البحث قام الباحث بجمع البيانات الخاصة بكل مقياس مطبق على عينة التطبيق جميعهم وترتيبها في جداول تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية لاستكمال تحقيق أهداف البحث.

٢-٥ الوسائل الإحصائية:

أستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) وتم استخراج الوسائل الإحصائية الآتية في هذه الدراسة.

١- الوسط الحسابي.

٢- الانحراف المعياري.

٣- النسبة المئوية .

٤- معامل الارتباط البسيط.

٥- معامل الالتواء.

٦- الوسط الفرضي .

٣-١ عرض نتائج البحث ومناقشتها:

٣-١-١ عرض نتائج الاوساط الحسابية والقيمة التائية لمستوى الفروق لمقياس محددات الاداء الوظيفي لعينة البحث:

الجدول (١)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لمستوى الفروق لمقياس محددات الاداء الوظيفي

العدد	الوسط الحسابي للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الفرضي	القيمة التائية	sig	دلالة الفرق
١٠٠	١١٢,٧٨	١٣,٣١٤	٨٤	٢١,٦١٦	٠,٠٠٠	معنوي

معنوي > (0.05) ودرجة حرية (ن-١) = ٩٩.

٣-١-٢ عرض نتائج الاوساط الحسابية والقيمة التائية لمستوى الفروق لمقياس الرضا الوظيفي لعينة البحث:

الجدول (٢)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لمستوى الفروق لمقياس الرضا الوظيفي

العدد	الوسط الحسابي للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الفرضي	القيمة التائية	sig	دلالة الفرق
١٠٠	٢٢٥,٩٠	٤٨,٠٢٩	١٨٩	٤,٣٢٠	٠,٠٠٠	معنوي

معنوي > (0.05) ودرجة حرية (ن-١) = ٩٩.

الجدول (٣)

الوسط الحسابي ونتائج قيم معامل الارتباط ومستوى الدلالة الرضا الوظيفي ومحددات الاداء الوظيفي

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر) المحتسبة	sig	الدلالة
محددات الاداء	١١٢,٧٨	١٣,٣١٤	٠,٧٩١	٠,٠٠٠	معنوي
الرضا الوظيفي	٢٢٥,٩٠	٤٨,٠٢٩			

معنوي > (0.05) ودرجة حرية (ن-٢) = ٩٨.

١-٢-١ مناقشة متغير محددات الاداء الوظيفي والرضا الوظيفي لموظفي وزارة الشباب والرياضة :

من خلال الاطلاع على الجدول (٣) يتبين معنوية الارتباط بين الرضا الوظيفي والمحددات في المؤسسة لمدربي كرة القدم ، ويعزو الباحث هذا الى العديد من العوامل التي تحيط بالاندية والظروف الراهنة من آلية وعمل المؤسسات الحكومية في ظل اجواء الوباء وان الرضا الوظيفي تغير عما سبق من السنوات الماضية فطُرأت الكثير من التغيرات الراهنة التي تجبر العاملين على الالتزام بطرق تعامل محددة له واصبحت اكثر تقيداً واصبح على الادارات ان تكون صارمة بشأن الكثير من النقاط الصحية التي وجب ان يلتزم بها الموظف بالاطافة الى ان المحددات قد زادت عما كانت عليه فأصبح المدرب مقيد بصورة غير متعود عليها وبالتالي اصبح العمل مجرد اجراءات روتينية ومسرعة دون التناقش الموسع او التفكير الطويل فيه مع الموظفين الاخرين في محيطه وبالتالي اصبحت المحددات اكثر تأثيراً وبذلك اصبح انجاز الاعمال اصعب وقدرة الوزارة مقيدة بتقيد وتحدد الموظف نفسه فديمومة الوزارة بالموظفين وبما أن الموظفين هم الوسيلة الرئيسة لأداء الاعمال، وبلوغ الاهداف، فيصبح الامر عبئ على الوزارة وبالتالي تحتاج الوزارة الى تعديلات جذرية في نظامها الاداري في ظل هذه الظروف وهذا ما حدث فعلاً اذا تم تعديل الكثير من الاجراءات الادارية والغاية منها تحسين نظام العمل الذي قيد بقيود الوباء ولذلك اصبح الامر اكثر صعوبة في التعامل مع الطوارئ في رفع مستوى الفريق لتخفيض وهذا يسبب ظهور عدم رضا عن الظروف الحالية وبالتالي انخفاض مستوى كل من الاداء الفرقي بصورة عامة وزيادة المحددات التي تحد من امكانية المدرب وبالتعامل مع اللاعبين وبالتالي زيادة عدم الرضا الوظيفي لدى المدربين إذ يذكر (عادل عبد الرزاق) " ان فهم وادراك دوافع الموظفين والعاملين في مجالات العمل ورضاهم الوظيفي يساعد الادارة والمديرين المشرفين على تصميم بيئة عمل مناسبة ونظام حوافز فعالة يساعد على حفظ الموظفين والابقاء عليهم في مجال العمل وزيادة فاعليتهم" (٢ : ٨٨) ، فالاداء الوظيفي " هو قيام الفرد بالانشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله ، ويحكم على هذا الأداء بواسطة معايير محددة تستخدم لقياس الأداء ، وتكون نتيجة التقييم ايجابية اذا كانت نتائج العمل المؤدى متوافقة مع معايير الأداء المحدد، وتكون التقييم سلبياً اذا كانت مخرجات العمل المؤدى خارج حدود هذه المعايير" (٦ : ٤٢) .

١-٤ الاستنتاجات : على ضوء نتائج البحث الذي توصل اليه الباحث استنتج الاتي :

١. قدرة مقياس الرضا الوظيفي على قياس ما وضع من اجله وهو قياس الرضا الوظيفي لمدربي كرة القدم في العراق.
٢. قدرة مقياس محددات الاداء الوظيفي على قياس ما وضع من اجله وهو محددات الاداء الوظيفي لمدربي كرة القدم في العراق .
٣. امتلاك موظفي وزارة الشباب والرياضة محددات الاداء الوظيفي طبقاً للظروف الراهنة .
٤. امتلاك مدربي كرة القدم في العراق الرضا الوظيفي ويساعدهم على تحقيق اهداف المؤسسة طبقاً للظروف الراهنة.
٥. ظهور علاقة ايجابية فيما بين متغيري الرضا الوظيفي محددات العمل الوظيفي مما يدل على تأثير الرضا الوظيفي بالمحددات طردي وضروري لتطور لتجنب اي محددات سلبية تظهر لدى مدربي كرة القدم في العراق.

٤-٢ التوصيات : على ضوء الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث يوصي بالتوصيات الاتية :

١. الاهتمام بالرضا الوظيفي داخل الاندية لما يتناسب مع وضع الظرف الصحي العالمي لجائحة كورونا.
٢. الاهتمام من قبل رؤساء الاندية بالمدرسين وتسهيل الطرق لهم بعيداً عن محددات العمل كي لا تكون عائق امام تقدم المدرب في عمله.
٣. تسليط الضوء على المدرسين الناجحين في عملهم وتخصيص المكافآت لهم .
٤. وضع الموظفين الاكفاء في مواقع المسؤولية لغرض رفع كفاءة القسم .
٥. اجراء بحوث مشابهة لعينات واقسام مختلفة تتضمن الرضا الوظيفي ومحددات العمل وخصوصاً في ادارات الاندية الرياضية .

#### المصادر

١. أحمد نجم عبدالله ، القيادة الإبتكارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدربي كرة السلة في العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت ، ٢٠١٨ .
٢. عادل عبد الرزاق ؛ القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي: ( عمان ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠ .
٣. عبد الله فلاح المنيزل وعدنان يوسف العتوم ؛ مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية: ( عمان ، دار اثناء للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠ ) ص ١٠١ .
٤. كاظم كريم رضا ؛ مناهج البحث في التربية وعلم النفس: ( بغداد ، مكتب النعيمي ، ٢٠١١ ) ص ٢٧٨ .
٥. محمد بن سليمان ؛ دراسات العمل وحوافزه وأهميته بتحقيق الرضا الوظيفي ، بحث منشور في مجلة الدراسات العلوم الادارية ، العدد الثاني ، ٢٠٠٨ ، ص ١٩ .
٦. محمد خليل عباس واخرون ؛ مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس: ( عمان ، دار المسيرة ، ٢٠١١ ) ص ٢٣٧ .
٧. مروان عبد المجيد ابراهيم ؛ طرق ومناهج البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية: ( عمان ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٢ ) ص ٨٩ .

#### مقياس محددات العمل الوظيفي

ت	العبارة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١	يتم الموظفين العمل على اكمل وجه من دون اي تقصير في الأداء					
٢	يستند الموظفون على المعايير والجودة المطلوبة في انجاز اعمالهم المكلفين بها .					
٣	تؤثر الانماط السلوكية للعاملين لتساعدهم على انجاز المهام بالمهارة والكفاءة المطلوبة .					
٤	يبذل الموظفون الجهد الكافي لانجاز المهام الموكلة اليهم في موعدها المحدد .					
٥	تؤثر القيم السائدة لدى الموظفين في الشركة في تحسين الاداء الوظيفي .					
٦	تساهم المعايير والمقاييس في انجاز الاعمال طبقاً للخطط والبرامج المعتمدة .					
٧	تتوفر لدى الموظف الموارد المناسبة لانجاز عمله .					
٨	تساعد التوجهات المعاصرة للشركة في تنمية وتطوير الاداء المؤسسي .					
٩	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في الشركة على إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية.					



				١٠	تمنح الشركة مكافآت وحوافز للموظف المبدع الذي يقدم أفكار ابتكارية تساعد في تنمية وتطوير إجراءات ونظم العمل.
				١١	يتوفر لدى الموظفين المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية، لأداء المهام الوظيفية.
				١٢	يوجد اهتمام ومتابعة من قبل الرؤساء للاقتراحات التي يتقدم بها المرؤوسين والخاصة بجودة الأداء الوظيفي.
				١٣	هناك متابعة وتوجيه مستمر من قبل الرؤساء لمرؤوسيهيهم لإنجاز أعمالهم بما يتلاءم مع نظم وقوانين العمل.
				١٤	هناك تنسيق مستمر بين المستويات الإدارية لتحقيق الجودة المطلوبة في إنجاز الأعمال.
				١٥	تتوفر لدى الموظفين الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي من أجل إنجاز حجم الأداء الوظيفي المطلوب.
				١٦	يؤدي الموظفون المهام والواجبات الوظيفية طبقاً لإجراءات وأنظمة السلامة العامة المعتمدة.
				١٧	هناك معرفة وإلمام لدى الموظفين بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم.
				١٨	يقوم نظام تقييم الأداء الوظيفي بتحديد طبيعة ونوعية أداء الكادر البشري في الشركة.
				١٩	يؤثر نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في الشركة في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين.
				٢٠	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكلٍ فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموظف.
				٢١	يتم الاستفادة من نتائج تقييم الأداء في عملية تحديد البرامج التدريبية المطلوبة للعاملين.
				٢٢	يشتمل نظام تقييم الأداء الوظيفي على معايير موضوعية يمكنها قياس قدرات ومهارات الموظفين بالفاعلية المطلوبة.
				٢٣	يشكل نظام تقييم الأداء حافزاً للموظفين ذوي التقييم المتدني لتطوير وتحسين أدائهم الوظيفي.
				٢٤	تعمل إدارة الشركة باستمرار من أجل تحديث وتطوير نظام تقييم الأداء السنوي ليسهم في عملية التنمية والتطوير الإداري.
				٢٥	يطلع الموظف على نتائج تقييم أدائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.
				٢٦	تقدم الشركة برامج تدريبية للعاملين لتساعدهم على إنجاز المهام بالمهارة والكفاءة المطلوبة.
				٢٧	تساهم المعتقدات والأفكار السائدة لدى الموظفين في الشركة في تحسين الأداء الوظيفي.
				٢٨	يتمتع الموظف بوقت راحة مناسب ليساعده على إنجاز مهامه بكل اريحية وكفاءة