

التغذية العكسية من 360 درجة / دراسة تحليلية مقارنة

لعينة من مدراء ورؤساء الأقسام في دائرة كهرباء الوسط

والمديرية العامة للماء والمجاري

م. م حسام علي محيبس

أ. د علي حسون الطائي
جامعة بغداد - كلية الإدارة والاقتصاد
قسم الإدارة العامة

المستخلص

يسعى البحث إلى الاهتمام بإحدى الوظائف المهمة في إدارة الموارد البشرية وهي تقويم الأداء التي تواجه مجموعة من الانتقادات والآراء السلبية، إذ ظهر في الأونة الأخيرة أنموذج جديد يمكن أن يتجاوز تلك السلبيات وهو أنموذج التغذية العكسية المتعدد المصادر درجة. وقد حاول الباحثان توظيف هذا المفهوم في اثنتين من المنظمات العامة العراقية هما (دائرة كهرباء الوسط) التابعة لوزارة الكهرباء و (دائرة الماء والمجاري) التابعة لوزارة البلديات، إذ يؤمن هذا الأنموذج مشاركة أطراف متعددة في التقويم (المدير الأعلى، المسؤول المباشر، الزملاء، الذات)، وتم جمع المعلومات من خلال استبانته وزعت على عينة من المنظمين المبحوثين بلغ مجموعهما (60)، ومن أبرز النتائج التي توصل إليها البحث وجود اهتمام وقبول لتطبيق هذا الأنموذج سواء على مستوى المفهوم أم على الأطراف التي يمكن أن تشارك في عملية التقويم وما يتمخض عنه من نتائج مع عدم وجود فروقا معنوية بين المنظمين من خلال هذه النتائج، وقد أوصى الباحثان بضرورة تطبيقه في هاتين المنظمين كمرحلة أولى مع تذليل المعوقات التي قد تصاحب مثل هذا التطبيق وتوفير الأجواء النفسية الإيجابية مع إمكانية ربط نظام الحوافز المتبع بنتائج التطبيق.

ABSTRACT

This Research to find interest in one of the important functions in human resources management, namely, performance evaluation, which faces an array of criticism and negative opinions, as appeared on Anna recent new paradigm cannot exceed those negatives, however, a model of feedback from multiple sources of 360 degrees and tried to employ this concept in the two public organizations in Iraq the (Department of Electricity center) of the Ministry of Electricity and (Department of Water and Sewerage) of the Ministry of Municipalities, which it believes this model post multiple parties in the calendar (Senior Director, in charge of direct, peer, self), information was collected through questionnaire distributed to a sample of the two organizations researched totaling (60), and the main findings of the research and an interest in and acceptance of the application of this model, both at the level of the concept or the parties that may participate in the evaluation process and the resulting outcome with no significant differences between the two organizations in these results, the researchers recommended the need to be applied in these two organizations as a first stage with overcoming the obstacles that may accompany such an application and provide the psychological climate positive towards him with the possibility of linking the system of incentives applied with the results of the application.



- 1- مارك ادواردز، ان ايون، نظم التغذية العكسية التقييم الوارد من 360 زاوية، كتب المدير ورجل الأعمال، الشركة العربية للإعلام العلمي، القاهرة، 1988.
- 2- رشيد، صالح عبد الرضا، جلاب، احسان دهش، راضي، جواد محسن (تقييم أداء رؤساء الأقسام العلمية باستخدام مدخل التغذية العكسية 360 درجة) دراسة ميدانية في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة القادسية، بحث منشور - مجله القادسية للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد (11) عدد (12) سنة 2009
- 1- Atwater, D. A., Waldman, D., Atwater, L. E., Ph.D. (1998). Power of 360-degree feedback: How to leverage performance evaluations for top productivity. Houston, Texas: Gulf Publishing Company.
- 2- ASHRAFJANJA, SHAHZAD SALIM, MULTI RATER/SOURCE PERFORMANCE ASSESSMENT (360 DEGREE). WEB. WWW.SCRIBD.COM/DOC/401414201 COPY-OF-THESIS-1-1, 2008
- 3- Bookman, R. (1999). Tools for cultivating constructive feedback. Association Management, 51 (2), 73-8.
- 4- Cacioppe, R. & Albrecht, S. (2000). Using 360-degree feedback and the integral model to develop leadership and management skills. Leadership and Organization Development Journal, 21(8), 3902
- 5- DIANE BALLEY ASSOCLATES, 2002. 360 DEGREE FEEDBACK BULLETIN TO ACCOMPANY THE GEET TRAINING HANDBOOK, WEB: WWW.DBA.CO.UK.
- 6- Hazucha, J.F., Hezlett, S.A., & Schneider, R.J. (1993). The impact of multi-source feedback on management skills development. Human Resource Management, 32, 325-351.
- 7- Hernez-Broome, G. & Hughes, R.L. (2004). Leadership development: past, present, and future. Human Resource Planning, Vol. 27.
- 8- Graham, G. (2000). As a Management Tool, 360-Degree Feedback has Positives and Negatives. Wichita Business Journal, 15 (31), 12.
- 9- Ghorpade, J. (2000, February). Managing five paradoxes of 360-Degree Feedback. Academy of Management Executive, 14(1), 140, 11.
- 10- Mark R. Edwarrds & Ann J. Ewen, 2008, 360 Feedback : The Powerful New Model for Employee Assessment & Performance Improvement.
- 11- McCauley, C., Moxley, R., Van Velsor, E. (1998). Designing components of systemic leadership development. Handbook of Leadership Development. 242-261
- 12- Michell N. Aderhold, 2001, the implementation of 360 degree feedback for high school deca officers, A Research Paber, Master of Science.
- 13- Nancy L. Rehbine Zentis, The impact of 360 degree feedback on Leadership development, a dissertation, 2007
- 14- Nowack, K. M. (1998, Aug). 360-degree feedback: The whole story. Training & Development, 52(8), 42-45.
- 15- Tornow, W. & London, M. (1998). Maximizing the value of 360-degree feedback: a process for successful individual and organizational development. San Francisco, CA: Jossey-Bass for Center for Creative Leadership.
- 16- Rogers, E., Rogers, C. W. & Metlay, W. (2002). Improving the payoff from 360-degree feedback. Human Resource Planning Journal, 25(3), 44-55.
- 17- Smither, J.W., London, M., Reilly, M. (2005). Does performance improve following multi-source feedback? A theoretical model, meta-analysis, and review of empirical findings. Personnel Psychology, 58, 33-66.
- 18- Wells, S. J. (1999). A new road: Traveling beyond 360-degree evaluation. HR Magazine, 44 (9), 82-87.
- 19- Wilson, J. L. (June, 1997). 360 appraisals. Training and Development, 51(6), 44-45.