

اسم المشروع :

الوصف الوظيفي وأثره على الموظف

اعداد:

البندري عادل عبدالله بن شليل

20223006270



كلمة شكر

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي و الذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة فالحمد لله حمدا كثيرا .

اتقدم بالشكر والتقدير إلى جامعة الجميع الذكية على ما بذلتموه من جهود في سبيل تهيئة البيئة العلمية لجميع الطلاب وتذليل كل الصعوبات التي تواجهنا اثناء فترة الدراسة والبحث

البندري عادل الشليل

فهرس المحتويات

الفصل الأول: الإطار العام	6
مقدمة	6
أولاً: مشكلة الدراسة:	8
ثانياً: تساؤلات الدراسة:	9
ثالثاً: أهداف الدراسة:	9
رابعاً: أهمية الدراسة:	10
خامساً: فروض الدراسة:	10
سادساً: الدراسات السابقة:	10
أولاً: الدراسات العربية:	10
ثانياً: الدراسات الأجنبية:	12
الفصل الثاني: الوصف الوظيفي	14
أولاً: أهمية الوصف الوظيفي:	14
ثانياً: الأبعاد التي يجب أن يتضمنها الوصف الوظيفي:	15
ثالثاً: مقومات نجاح الوصف الوظيفي:	16
الفصل الثالث: الموظف	16
أولاً: أهمية تقييم أداء الموظف:	17
ثانياً: أهداف تقييم أداء الموظف:	18
الفصل الرابع: منهجية الدراسة:	19
أولاً: منهج الدراسة:	19
ثانياً: عينة ومجتمع الدراسة:	19
ثالثاً: مجالات الدراسة:	19

رابعًا: قائمة تبويب الدراسة:	20
الفصل السابع: مراجع الدراسة	21
أولًا: مراجع الدراسة العربية:	21
ثانيًا: مراجع الدراسة الأجنبية:	22

الفصل الأول: الإطار العام

مقدمة

تعد إدارة الموارد البشرية الأساس لقيام المؤسسات، حيث أنها تقوم بمهام توظيف وتدريب موظفين منتجين حيث سيكونون أكثر فاعلية في المساهمة في تحقيق رؤية المنظمة. لأن نتائج التقييم تنعكس على العاملين وتستلزم مكافأة المجتهد، ومحاسبة المهملين، وتدريب من يحتاجون إلى التدريب بناءً على نتائج التقييم والإدارة الناجحة، فمن المهم أن يكون التقييم دقيقاً وعادلاً، وشفافاً. قادرة على تعظيم الاستفادة من جميع الموارد، بما في ذلك مهارات العامل واهتماماته، من أجل تلبية مطالب المجتمع وتحسين ظروف معيشة الناس. نتيجة لتعليمه وخبرته في العمل وكفاءته العامة، يجب على فريق الإدارة في شركته قضاء وقت طويل وطاقة كبيرة في إصدار الأحكام (الشرفات، 2017).

وفقاً للعقيلي (2015)، لا توجد ممارسة لإدارة الموارد البشرية بدون وصف وظيفي. يشير هذا إلى أن التوصيفات الوظيفية ضرورية لإدارة الموارد البشرية. يجب تنفيذ تحليل ووصف الوظيفة، المُعرّف على أنه العملية التي يتم من خلالها جمع المعلومات والحقائق الواقعية حول طبيعة وظائف المنظمة، إذا أردنا فهم طبيعة الوظائف المختلفة داخل المنظمة. القدرة على التعرف على الصفات والمهارات البشرية الأساسية اللازمة للقيام بالواجبات الموكلة للفرد داخل المنظمة، وكذلك الإلمام بطبيعة تلك الواجبات ووجود مهنيين أكفاء للمساعدة في تنفيذها.

نتيجة لأن العنصر البشري حيوي جداً لنجاح المؤسسة، فإن الإدارة تهتم بشدة بالاستفادة القصوى من موارد موظفيها. من أجل تحقيق أقصى استفادة من هذا الأصل، كانت بحاجة إلى تقييم أدائها باستمرار حتى يمكن تحسين نقاط قوتها وعيوبها وتحسينها. تعد الدقة والموضوعية والإنصاف أموراً حاسمة للوصول إلى النتائج المرجوة من التقييم. يعد تحديد وامتلاك الكفاءات الإدارية أمراً ضرورياً للعاملين في جميع الأدوار الإدارية لأنها من بين العوامل التي تساهم في تشكيل

معايير الأداء الإداري جنبًا إلى جنب مع متغيرات إدراك الدور ومتغيرات المواقف والدوافع (أبو حميد، 2020). في ضوء ما سبق، فإن الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على تأثير الوصف الوظيفي على الأداء الوظيفي.

Introduction:

Human resource management is the basis for establishing organizations, as it carries out the tasks of recruiting and training productive employees who will be more effective in contributing to the achievement of the organization's vision. Because the results of the evaluation are reflected on the workers and entail rewarding the hardworking, holding the negligent accountable, and training those who need training based on the results of evaluation and successful management, it is important that the evaluation be accurate, fair, and transparent. Able to maximize the use of all resources, including the worker's skills and interests, in order to meet the demands of society and improve people's living conditions. As a result of his education, work experience, and general competence, his company's management team must spend considerable time and energy making judgments (Al-Shorfat, 2017).

According to Al-Aqili (2015), there is no human resource management practice without a job description. This indicates that job descriptions are essential for human resource management. Job analysis and description, defined as the process by which information and factual facts about the nature of an organization's jobs are gathered, must be carried out if we are to understand the nature of the various jobs within an organization. The ability to recognize the basic human qualities and skills necessary to carry out the duties assigned to the individual within the organization, as well as familiarity with the nature of those duties and the presence of competent professionals to assist in their implementation.

As the human element is so vital to the success of an organization, the management takes great care in making the most of the resources of its employees. In order to get the most out

of this asset, she needed to constantly evaluate her performance so that her strengths and flaws could be refined and improved. Accuracy, objectivity, and fairness are crucial to achieving the intended results of the assessment. Defining and possessing managerial competencies is essential for workers in all administrative roles because they are among the factors that contribute to shaping administrative performance standards along with the variables of role perception and the variables of attitudes and motivations (Abu Hamid, 2020). In light of the above, the purpose of this study is to identify the effect of job description on job performance.

أولاً: مشكلة الدراسة:

تكمن أهمية الوصف الوظيفي للموظف الإداري في أنه يساعده على معرفة المطلوب منه لأداء عمله وطريقة أدائه بنجاح. بالإضافة إلى ذلك، يساعد الوصف الوظيفي إدارة الموارد البشرية في تحديد الشخص المناسب لشغل كل وظيفة وعمله داخل المنظمة (المدني، 2015).

وبما أننا ندرك أن الأداء الوظيفي لا يعتبر هو الهدف، بل هو وسيلة لتحقيق الأهداف وتحقيق تلك الأهداف، فإن غالبية الإدارات تركز على تشجيع تلك الوسائل للوصول إلي تحقيق أفضل النتائج. يتم تحقيق ذلك من خلال فهم وتحليل العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي ورفع كفاءته. يمكن أن تكون هذه العوامل مرتبطة بالجوانب الجسدية والنفسية للعاملين، أو يمكن أن تكون مرتبطة بأسلوب وسلوك الأقسام (اللوزي، 2012).

لا شك أن أنظمة إدارة الأداء للموارد البشرية وأنظمة المكافآت هي آليات مهمة يمكن الاستفادة منها في تحسين أداء الأفراد والجماعات وتحفيزهم، ونتيجة لذلك، تحسين الأداء المؤسسة العام ورفع معدلات النمو، هذا لأنها توضح الطريقة

المتبعة لإدارة أداء الموظفين الذين يعملون في المنظمة، وكذلك مدى استعداد الشركة لتقدير ومكافأة هؤلاء الموظفين. ومن ذلك يتضح إشكالية البحث وأهميتها حيث أنه يتناول تأثير الوصف الوظيفي على الأداء الوظيفي.

ثانيًا: تساؤلات الدراسة:

ومن ذلك يمكننا تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي وهو:

ما هو أثر الوصف الوظيفي على الأداء الوظيفي؟

حيث يتفرع من التساؤل الرئيسي عددًا من التساؤلات الفرعية وهي:

1- ما هي درجة تطبيق الشروط الوصف الوظيفي داخل المؤسسات من وجهة نظر العاملين؟

2- ما هي العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين؟

3- ما هي مقومات نجاح الوصف الوظيفي من وجهة نظر العاملين؟

ثالثًا: أهداف الدراسة:

يعتبر الهدف الرئيسي للدراسة هو تحديد أثر الوصف الوظيفي على الأداء الوظيفي، وفي ضوء هذا الهدف يمكن صياغة مجموعة من الأهداف الفرعية وهي:

1- تحديد درجة تطبيق شروط الوصف الوظيفي داخل المؤسسات من وجهة نظر العاملين.

2- التعرف على أهم العوامل التي تؤثر بشكل علي أداء العاملين في المؤسسات.

3- تحديد مقومات نجاح الوصف الوظيفي من وجهة نظر العاملين.

رابعًا: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في محاولته وضع الأساس للطرق الموضوعية المطلوبة في مجال الوصف الوظيفي. الأفراد العاملون في مجال المعرفة، وتساهم الدراسة في تحديد المسميات الوظيفية وشرح مسؤولياتهم حتى يتفق الجميع عليها من أجل تحقيق الهدف المنشود وهو تحقيق أداء وظيفي فعال.

وتساهم هذه الدراسة في تزويد المؤسسات بملاحظات حول واقع تطبيق الوصف الوظيفي في تقييم الأداء وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين، مما يساعدهم في تبني سياسات جديدة من شأنها زيادة السلوكيات الإيجابية لديهم. وكذلك اقتراح أفكار جديدة قد تكون مفيدة عند التخطيط، لتحسين الموارد البشرية في هذه المؤسسات، بالإضافة إلى المهارات والأساليب الجديدة لإدارة شؤون الموظفين، وتحفيز الموظفين، والتحفيز الوظيفي.

خامسًا: فروض الدراسة:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوصف الوظيفي والأداء الوظيفي.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدي تطبيق معايير الوصف الوظيفي والعوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مقومات نجاح الوصف الوظيفي والعوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

سادسًا: الدراسات السابقة:

أولًا: الدراسات العربية:

دراسة: عبد الله (2020): أثر المسمى والوصف الوظيفي تحقيق في تحقيق الرضا المهني في قطاع المكتبات والمعلومات: مشروع الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات نموذجًا.

تلقي هذه الدراسة الضوء على الطرق التي تبذلها الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات لتوحيد الأسماء والتوصيف الوظيفي للعاملين في مؤسسات المعلومات بدولة السودان. تم تحديد الاختلاف في المسميات الوظيفية والتوصيفات الوظيفية للعاملين في قطاع المعلومات على طول السلم الوظيفي بناءً على درجاتهم ومؤهلاتهم، سواء كانوا متخصصين أو فنيين أو متخصصين في الموضوع أو مساعدين دون المستوى الجامعي، كمشكلة من قبل يذاكر. في نطاق هذه الدراسة، تم استخدام المنهجيات الوصفية والتحليلية وغيرها من المنهجيات ذات الصلة في محاولة لتطوير إطار عام يجد اختصاصيو المكتبات والمعلومات مقبولا للتعميم. على وجه التحديد، تم إجراء ذلك من أجل: أدى البحث إلى عدد من الاستنتاجات، كان أبرزها أن غالبية العاملين في المكتبات الذين تم التحقيق معهم يوافقون على مصطلح الوظيفة "أمين المكتبة"، على الرغم من استخدامه. لقب عميد المكتبات الذي يحقق التكافؤ بين المكتبتين وأعضاء هيئة التدريس؛ أن هناك تبايناً كبيراً بين المسميات الوظيفية المستخدمة حالياً في المكتبات المشمولة بالدراسة مما يستلزم توحيدها.

دراسة: النور (2021): أثر استخدام الوصف الوظيفي علي سلامه الاختيار والتعيين بجامعة دنقلا بالولاية الشمالية بالسودان.

كان الغرض من هذه الدراسة هو توضيح كيف يساهم استخدام الأوصاف الوظيفية في الحفاظ على التزام جامعة دنقلا بالحفاظ على معايير عالية من النزاهة في عمليات اختيار وتعيين الموظفين. أشارت نتائج البحث إلى أن عدداً قليلاً فقط من الأشخاص يستخدمون بالفعل الوصف الوظيفي، بمتوسط حسابي يبلغ 2.29 وانحراف معياري قدره 0.781 على التوالي. يشير المتوسط الحسابي العام البالغ 2.54 والانحراف المعياري العام البالغ 0.845 إلى ضعف درجة الأمان المرتبطة بعمليات الاختيار والتعيين. على مستوى الأهمية (0.05)، تم تحديد القوة الفعالة للاتصال لتكون 73.4 نقطة. بعد الانتهاء من البحث، تم تقديم توصيات تركز على أهمية استخدام الوصف الوظيفي أثناء عمليات الاختيار والتعيين في جامعة دنقلا. وبحسب نتائج البحث، فإن أقل من نصف الأشخاص في عينة الدراسة (77 شخصاً، أو

49.3%) على دراية بوجود ملخص يقدم فكرة عن الوظيفة في جامعة دنقلا، وأقل من نصف الأفراد في عينة الدراسة (70 شخصًا، أي 44.9%) يعتقدون أن عملية الاختيار والتعيين في جامعة دنقلا تتم وفقًا للقواعد والأنظمة والقوانين، وأنها تستخدم أساليب علمية سليمة.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

دراسة (Sudrajat (2021): Optimization Of Job Descriptions And Job Specifications On

Employee Performance In Bandung State Administrative Court

الغرض من هذه الدراسة هو معرفة تأثير التوصيف الوظيفي والمواصفات الوظيفية إما جزئيًا أو متزامنًا على أداء الموظف في حل القضايا وشرح تحسينها من أجل تحقيق تسوية الحالات في الوقت المناسب. هذا البحث عبارة عن بحث مشترك بين التصاميم الوصفية والسببية. يوضح المتغير أن بيانات البحث صحيحة وموثوقة. مجموع السكان 47 شخصًا. تم استخدام العينة بقدر 46 استبيان مبحوثين ومبحوثين 1 مقابلة. المتغيرات المستقلة لهذه الدراسة هي الأوصاف الوظيفية والمواصفات الوظيفية والتي يغطيها أداء الموظف في حل الحالة، تم القياس باستخدام متغيرات مقياس القياس الترتيبي مع مقياس موقف ليكرت. استخدم تحليل البيانات التحليل الوصفي والتحليل الاستنتاجي باستخدام تطبيق SPSS 25.0. من نتائج البحث والمناقشة، يمكن استنتاج أن متغير التوصيف الوظيفي ليس له تأثير جزئي على أداء الموظف في حل الحالة في PTUN Bandung. يعطي متغير مواصفات الوظيفة تأثيرًا كبيرًا جزئيًا على أداء الموظف في حل الحالة في PTUN Bandung. الأوصاف الوظيفية ومتغيرات مواصفات الوظيفة لها تأثير كبير في نفس الوقت (في وقت واحد) على أداء الموظف في حل الحالة في PTUN Bandung. يمكن أن يؤدي تنفيذ الأوصاف الوظيفية

والمواصفات الوظيفية إلى تحسين أداء الموظف حتى يتمكن من تحقيق حل الحالة في PTUN Bandung وفقًا لتكليف

SEMA رقم 2 لعام 2014.

دراسة Mutalibovna (2019): **The Impact of Globalization on National Culture and Its**

Protection Problems. *International Journal on Integrated Education*

يناقش هذا البحث التأثير المباشر للكفاءات متعددة الثقافات والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي. تم تحديد البيانات الأولية باستخدام المسح التوضيحي. التصميم / المنهجية / المنهج: تتكون العينة من 350 مشاركًا من موظفي الخدمة المدنية في مقاطعة لامبونج المركزية وبلدية مترو وشرق لامبونج ريجنسي. استخدم اختبار تحليل المتطلبات الوضع الطبيعي Lilliefors والتجانس والخطي وانحدار الأهمية. تقنية تحليل البيانات هي تحليل SEM (نمذجة المعادلات الهيكلية). النتائج: تظهر نتائج البحث أن الكفاءة متعددة الثقافات تؤثر بشكل مباشر على العدالة التنظيمية، وأن الكفاءة متعددة الثقافات تؤثر بشكل مباشر على الالتزام التنظيمي، والكفاءة متعددة الثقافات ليس لها تأثير مباشر على الأداء الوظيفي، والإنصاف التنظيمي يؤثر بشكل رئيسي على الالتزام التنظيمي، وليس للعدالة التنظيمية تأثير مباشر على الأداء الوظيفي، وعلى المستوى التنظيمي. يؤثر الالتزام بشكل مباشر على الأداء الوظيفي. الآثار العملية: يجب تحسين الالتزام التنظيمي الذي يتكون من الإيمان بالقيم والأهداف التنظيمية بحيث تصبح المهارات والجهد وطبيعة ظروف العمل أفضل. الأصالة / القيمة: إن تحقيق نتيجة أداء الموظفين والمخرجات المعترف بها من قبل المؤسسة التي يعملون فيها والتي تتميز بالمهارات والجهد وطبيعة ظروف العمل هي مزيج من الجزء الذي يمثل أداء أفضل للموظفين.

الفصل الثاني: الوصف الوظيفي

أولاً: أهمية الوصف الوظيفي:

- أهمية وصف الوظيفة تظهر أهمية الوصف الوظيفي على النحو التالي: (خليفة، 2013)
- أ- الوصف الوظيفي هو الأساس الوحيد الموثوق به لتقييم القيمة النسبية للمهن داخل المنظمة، وكذلك أساس تحديد الرواتب والتعويضات.
- ب- في عملية استقدام واختيار العمال يعتبر الوصف الوظيفي ضرورياً لأنه يساعد في الإعلان عن الوظيفة وتقييم قدرات المتقدمين على الوفاء بمتطلبات الوظيفة وإبلاغهم بتلك المتطلبات بالكامل وتحديد دوافعهم لأداء الوظيفة.
- ت- تقييم الأداء يعتبر أداة مفيدة للإدارة عند تقييم أداء الموظف في الوظيفة، لأنه يعرف كل من المدير والموظف بجميع العوامل التي يجب مراعاتها ومناقشتها أثناء تقييم الأداء.
- ث- يمكن أن تكون أيضاً بمثابة الأساس لتخطيط المستقبل، وسد الفجوة بين المؤهلات المتاحة والمهارات والخبرة المطلوبة للوظيفة.
- ج- تطوير الإدارة من خلال تقديم توصيفات وظيفية لأهداف تطوير هيكل تنظيمي أكبر.
- ح- يساعد وكالات التوظيف في إنشاء الإعلانات والوصف الوظيفي.
- خ- يسهل على المرشحين فهم المهام الأساسية للوظيفة، مما يسمح لهم بتقييم ما إذا كانت الوظيفة مناسبة لهم وتوفير وقت العمل والموارد.
- د- إنه يخلق مساراً للمراقب وصاحب الوظيفة للاتفاق على النتائج المتوقعة لأداء الوظيفة، مما يؤدي إلى تقييم وظيفي أكثر دقة.

ذ- يقلل من حجم الواجبات والمهام المتضاربة بين الوظائف، مما يزيد من فعالية العمل الجماعي ويساعد في تخطيط وتطوير الموارد البشرية، ويقسم الأهداف العامة للمنظمة إلى أهداف أصغر يتم تحقيقها من خلال الوظائف الفردية، وهذا يغرس التعاون والتقدير بين العمال.

ثانياً: الأبعاد التي يجب أن يتضمنها الوصف الوظيفي:

يحتوي وصف العمل لأي موضع معين على مجموعة من الأبعاد، وتختلف هذه الأبعاد من نظرية إلى نظرية. يتم تمثيل أبعاد الوصف الوظيفي من خلال مجموعة من العناصر، بما في ذلك ما يلي:

أ- مهارات متعددة، لأن الوظيفة تتطلب تعلم قدرات وممارسات متعددة أثناء تنفيذ العمل، مما يتعارض مع التخصص الدقيق لتصميم الوظيفة.

ب- تكامل العمل: يتم تحقيق ذلك من خلال إنشاء وصف وظيفي يجعل الموظف يشعر وكأنه يقوم بعمل متكامل؛ يساهم هذا الجانب في الشعور بالإنجاز.

ت- أهمية العمل: من خلال تصميم الوظيفة بشكل يساعد العامل، بغض النظر عن منصبه، على الشعور بأنه جزء لا يتجزأ من كل، سواء كان هذا كله داخل المؤسسة أو خارجها.

ث- الاستقلالية، والاستقلالية، والحرية: تغرس هذه السلطات إحساساً بالمسؤولية لدى العامل أثناء قيامه بواجباته، وتوفر له الحافز للتقدم.

ج- التغذية الراجعة من خلال توافر نظام سليم لملاحظات تقييم الأداء ومقابلة العمال مع نتائج تقييماتهم، فإن هذا البعد يمكن الفرد من تحديد مستوى نجاح النتائج والإنجازات التي حققها من خلال وظيفته (Leon

(Rohr,2016).

ثالثاً: مقومات نجاح الوصف الوظيفي:

تتحقق (عبد الحميد، سعدية مصطفى، 2019) من أن الوصف الوظيفي يحدد أنشطة ومسؤوليات موظف معين ضمن الوحدات التنظيمية للمؤسسة. الفرد المسؤول عن عمل هذه الوحدة قادر أيضاً على اعتماد التوصيف الوظيفي وتحديد واجبات الموظف ومسؤولياته. عادة، هذا الفرد هو المشرف في المستوى الأولي للإشراف. تتم مراجعتها من قبل السلطات الإدارية العليا. وأضافت أنه لا يوجد إجراء محدد تتبعه الإدارة فيما يتعلق بالتوصيفات الوظيفية، وأنه يتم الإعلان عن الوظائف عند ملء الشواغر دون ذكر المسؤوليات والواجبات، بحيث يتم إخطار الفرد المختار بعد التفتيش بالمسؤوليات والواجبات، وذلك لا يوجد ارتباط بين توزيع الوظائف والمسؤوليات والواجبات التي سيؤديها المرشح لشغل الوظيفة. لا توجد بطاقة وصف وظيفي معدة لإخبار المرشح بمسؤولياته والتزاماته للوظيفة المراد شغلها. وأرجعت عدم تطبيق الوصف الوظيفي إلى عدد من العوامل، من بينها عدم وجود المهارات المطلوبة لتنفيذ الوصف الوظيفي، وكون الإدارات التالية تولي هذه المشكلة القليل من الاهتمام. وأكدت أنه سيتم تنفيذ الوصف الوظيفي بشرط توفر المهارات اللازمة.

الفصل الثالث: الموظف

أولاً: أهمية تقييم أداء الموظف:

يعتبر تقييم الأداء من أهم الواجبات الإدارية، وتعتبر هذه الوظيفة ضرورية لجميع المهام الإدارية. يتطلب العمل الإداري قدراً كبيراً من الجهد لأنه يركز على كيفية تحقيق أهداف المنظمة من خلال وظائف موظفيها. يتضح ذلك من حقيقة أن تقييم الأداء هو أحد الإجراءات الإدارية الأكثر أهمية. ومن أكثر العوامل تحفيزاً على العمل بنشاط وحماس، حيث يتطلب من المسؤولين متابعة التزامات ومسؤوليات مرؤوسيهم بشكل دائم ومستمر ودفع الموظفين للعمل بكفاءة عالية، كما يتضح من:

- تحديد مسؤوليات الموظف الجديد.
- يتم توفير التوجيه عند نقل بيئة العمل وترقيتها وتحديثها.
- تقييم إجراءات الاختيار والتعيين وفعالية الرقابة والإشراف.
- تحديد نقاط المميزات والعيوب لدى الموظفين.
- تحديد متطلبات التدريب ومستوى الأداء المطلوب.
- تحديد نقاط الضعف أو القصور في الأداء العام للمؤسسة.
- إرشادات لتقديم المكافآت التحفيزية.
- المساعدة في تحديد الأهداف وتحديد المسار.
- تعزيز الأداء الوظيفي وتقييم العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين (القائد، 2018).

الغرض من تقييم الأداء هو تشجيع الحوار والتحاور بين المشرف الرئيسي والمرؤوسين، وتوفير الفرصة للمرؤوس لمعرفة مستوى وظيفته وأدائه السلوكي، بالإضافة إلى تحديد مدى ملاءمة الوظيفة الحالية للعامل وتحديد المهام الخاصة المستقبلية.

ثانيًا: أهداف تقييم أداء الموظف:

لتقييم الأداء أهداف عديدة ومتنوعة يمكن تلخيصها بالمساهمة في مجموعة من الأساليب المناسبة لتطوير سلوك العمال وتطوير بيئة عملهم من خلال الأساليب العلمية المستمرة، وكذلك تحديد الأشخاص الأوائل المراد ترقيةهم على أساس على النتائج. تقييم وتحديد ذوي المهارات والمواهب الاستثنائية من أجل تطويرها، وتعزيز الشعور بالمسؤولية، وتحديد من يمكن التخلي عنه بسبب ضعف الإنتاجية والأداء، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب من خلال فهم طاقات وقدرات عمال. هناك أيضًا مجموعة من الأهداف لتقييم أداء الموظفين، والتي يمكن تمثيلها من خلال الكشف عن أوجه الضعف لدى الموظفين، وإبلاغ الموظفين بنقاط ضعفهم حتى يمكن القضاء عليها في المستقبل، وإتاحة الفرصة للمشرفين. لتطوير برامج لمساعدة الموظفين في تحسين أدائهم. على أساس إجراء تقييم الأداء، يتم تقديم التوصيات المتعلقة بالرواتب والأجور والمكافآت والتحويلات والترقية. هناك أيضًا ثلاثة مستويات لأهداف تقييم أداء الموظف، وهي كما يلي:

- على مستوى المنظمة المتمثل في خلق مناخ من الثقة والتعامل الأخلاقي من خلال التقييم الموضوعي لتلافي شكاوى العمال ورفع مستوى العمال من خلال تشجيع قدراتهم الكامنة وتطويرها من خلال السعي المستمر ووضع معدلات واقعية لأداء العمل من خلال دراسات واقعية وتقييم برامج وأساليب إدارة الموارد البشرية. العلاقة بين التكلفة والربح.

- على مستوى القسم: عملية تقييم الأداء ليست سهلة بالنسبة للمديرين؛ لذلك، يجب عليهم تطوير مهاراتهم وقدراتهم من خلال التحديد العلمي لكيفية أداء العمال لوظائفهم، وإقامة علاقات مع العمال، وتعزيز قدراتهم في مجالات الإشراف والتوجيه، واتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين.
- على مستوى المرؤوسين، يتم التعبير عن هذه الأهداف من خلال زيادة مسئولية المرؤوسين، والحصول على الحوافز المادية والمعنوية، وتجنب العقوبات. يساهم إجراء تقييم الأداء أيضًا في التوصية بأساليب ووسائل تطوير سلوك الموظفين باستخدام الأساليب العلمية (الشرفاء، 2017).

الفصل الرابع: منهجية الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة:

سوف يعتمد الباحث علي المنهج الوصفي في هذه الدراسة للتعرف على أثر الوصف الوظيفي على الأداء الوظيفي، حيث تقوم الدراسة على وصف الظاهرة وصفا دقيقا لقهم العلاقة بين متغيرات الدراسة، وجمع الحقائق حول ذلك لاستخلاص النتائج والتعميمات التي يمكن أن تساهم بدورها في تحسين الواقع ومساعدة الهيئات المختلفة.

ثانياً: عينة ومجتمع الدراسة:

سوف يعتمد الباحث علي العينة العشوائية نظرا لتوافر البيانات التي يمكن من خلالها تحديد حجم العينة المناسبة التي تمثل الدراسة، العاملين في بعض المؤسسات السعودية، وسوف يتم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات من مجتمع البحث، وسوف تعتمد الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي لصياغة العبارات.

ثالثاً: مجالات الدراسة:

- المجالات الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على التعرف على تأثير الوصف الوظيفي على أداء الموظف.
- المجالات البشرية: تعتمد هذه الدراسة على عينة من العاملين في بعض المؤسسات السعودية.
- المجالات المكانية: تقتصر الدراسة على بعض المؤسسات في السعودية.

رابعًا: قائمة تبويب الدراسة:

سيتم تقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول:

- الفصل الأول الحديث عن الإطار العام للدراسة وهو يشمل (المقدمة - مشكلة الدراسة - تساؤلات الدراسة - أهداف الدراسة - أهمية الدراسة - فرضيات الدراسة - الدراسات السابقة).
- الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة الخاصة بالدراسة وهي تشمل: (أهمية الوصف الوظيفي - الأبعاد التي يجب ان يتضمنها الوصف الوظيفي).
- الفصل الثالث ويشمل (أهمية تقييم أداء الموظف - أهداف تقييم أداء الموظف).
- الفصل الرابع: سيتناول الدراسة الميدانية: ويشمل (منهج الدراسة - عينة ومجتمع الدراسة - مجالات الدراسة - قائمة تبويب الدراسة).
- الفصل الخامس: سيتناول عرض نتائج الدراسة واختبار الفرضيات ومناقشتها من خلال عرض التحليل الاحصائي لنتائج الاستبانة باستخدام برنامج SPSS.
- الفصل السادس سوف يتناول النتائج العامة للدراسة والتوصيات.
- الفصل السابع: ويشمل المراجع العربية والانجليزية.

الفصل السابع: مراجع الدراسة

أولاً: مراجع الدراسة العربية:

- عقيلي، عمر وصفي (٢٠١٥م). ادارة الموارد البشرية المعاصرة، الأردن دار وائل للنشر والتوزيع.
- خليف، أمل عثمان رشوان محمد (2013). دور بطاقة الوصف الوظيفي في تطوير المسار الوظيفي للعاملين في مصلحة الضرائب على المبيعات بالإسكندرية: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 127
- 160
- ماهر، أحمد (2013) إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية.
- حسونة، فيصل موسي. (2011). إدارة الموارد البشرية. عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع.
- القائد، خالد مصطفى (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدي موظفي مكتبات جامعة مصراته، مجلة كلية الفنون والإعلام، ال عدد6.
- الشرفات، مسلم قاسم محمد (2017). درجة تطبيق الوصف الوظيفي في تقييم الأداء وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في جامعة ال البيت، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- المدني، فاطمة بنت فؤاد أحمد (2015). التوصيف الوظيفي كمدخل لتحسين أداء الموظفين الإداريات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القري، الماجستير غير منشور، جامعة أم القري، مكة.

أبو حميد، حمد بن سعد (2020). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي، عدد 21.

اللوزي، موسي سلامه (2012). العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، مجلة العلوم الإدارية، ال عدد 1، المجلد 39.

إبراهيم محمد المحاسنة. (2013). إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، عمان، دار جرير للنشر.

مصطفى، سارة (2016). الرضا الوظيفي وأثره علي تحسين وتطوير أداء العاملين بالمصارف الجزائرية.

صبيان، ايمان (2012) أثر الرضا الوظيفي علي جودة الخدمات الفندقية، ميلاف، للبحوث والدراسات.

سهام ، بالخير، وآخرون (2012). أثر الرضا الوظيفي علي أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية، اليرة ، العدد 9.

النور، عبد الرحيم محمد (2021). أثر استخدام الوصف الوظيفي علي سلامة الاختيار والتعيين بجامعة دنقلا بالولاية الشمالية بالسودان، مجلة جامعة دنقلا للبحوث العلمية، المجلد 11، العدد 20.

عبد الله، فضل عبد الرحيم (2020). أثر المسمى والوصف الوظيفي في تحقيق الرضا المهني في قطاع المكتبات والمعلومات: مشروع الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات نموذجًا، مجلة الدراسات الإنسانية، ال عدد 23.

عبد الحميد، سعدية مصطفى (2019). مدير إدارة الموارد البشرية بجامعة دنقلا، مقابلة شخصية بعنوان واقع استخدام الوصف الوظيفي بجامعة دنقلا، بتاريخ 19/5/2019م.

ثانيًا: مراجع الدراسة الأجنبية:

Sudrajat, A. A. (2021). Optimization of Job Descriptions and Job Specifications on Employee Performance in Bandung State Administrative Court. *Eduvest*, 1(5), 345069.

- Mutalibovna, A. M. The Impact of Globalization on National Culture and Its Protection Problems. *International Journal on Integrated Education*, 3(12), 210-212.
- Leon Rohr, S. (2016). Harnessing the power of the job description. *Human Resource Management International Digest*, 24(6), 8-11.
- Mohajan, H. K. (2018). Qualitative research methodology in social sciences and related subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(1), 23-48.
- Pandey, P., & Pandey, M. M. (2021). *Research methodology tools and techniques*. Bridge Center.
- Jesmani, M., Jafarpour, B., Bellout, M. C., & Foss, B. (2020). A reduced random sampling strategy for fast robust well placement optimization. *Journal of Petroleum Science and Engineering*, 184, 106414.