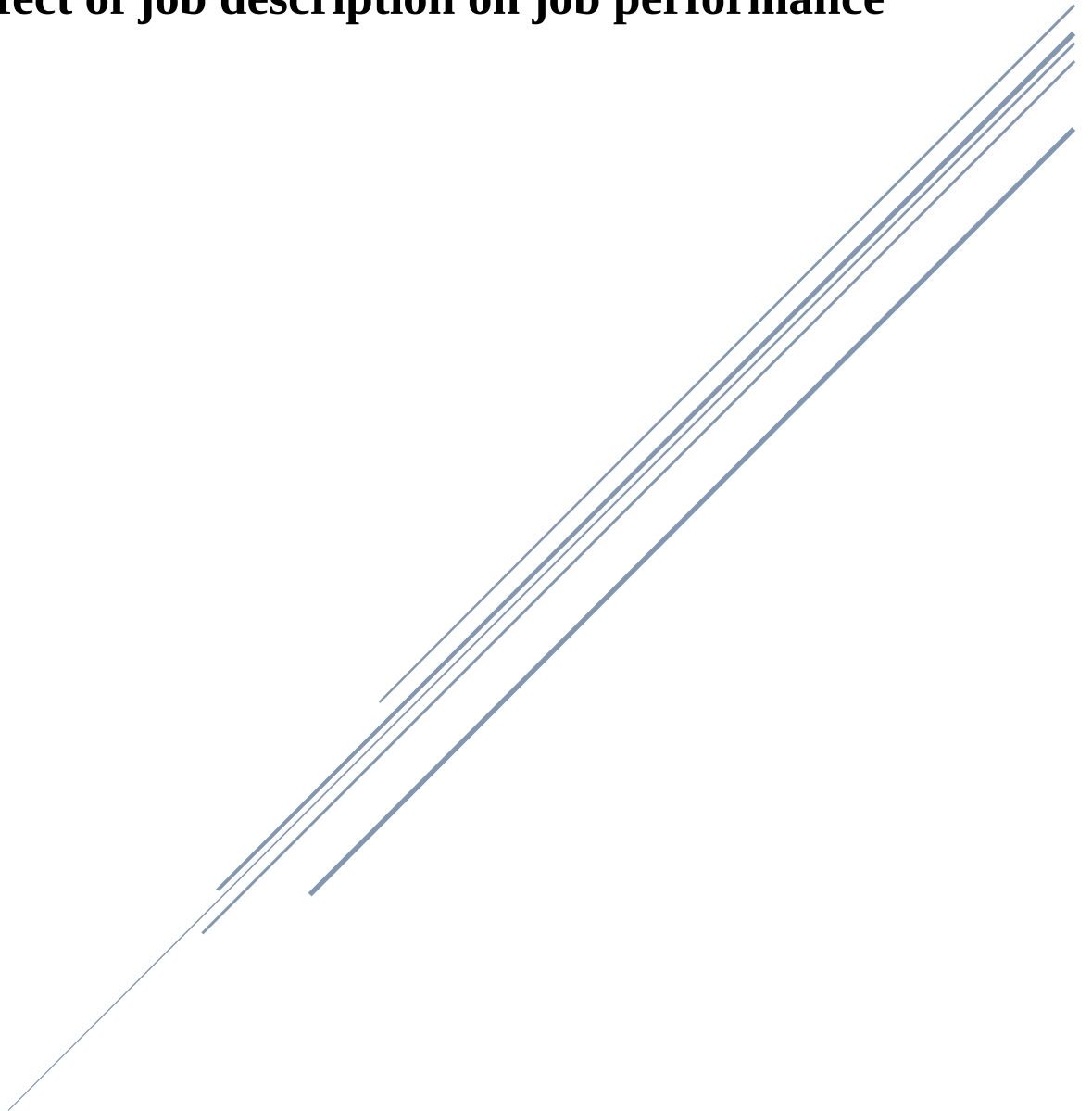


تأثير الوصف الوظيفي على الأداء الوظيفي

The effect of job description on job performance



● تقتصر هذه الدراسة على التعرف على تأثير الوصف
الوظيفي (متغير مستقل) على أداء الموظف (متغير
تابع)

الشركة التي سوف تتطبق عليها الاستبيانات:

● الشركة السعودية لتقنية المعلومات

اعداد:

البندري عادل عبدالله بن شليل

20223006270

إشراف:

د. وليد سليمان

Final_Project_MGM697_S3_MM_FirstTrimester2023

2023م



كلمة شكر

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي والذي 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 بن شليل

فهرس المحتويات

6.....	الفصل الأول: الإطار العام
7.....	مقدمة
10.....	أولاً : مشكلة الدراسة :
10.....	ثانياً : تساؤلات الدراسة :
11.....	ثالثاً : أهداف الدراسة :
11.....	رابعاً : أهمية الدراسة :
12.....	خامساً : فروض الدراسة :
12.....	سادساً : الدراسات السابقة:
12.....	أولاً: الدراسات العربية:
14.....	ثانياً : الدراسات الأجنبية:
16.....	الفصل الثاني : الوصف الوظيفي
16.....	أولاً: أهمية الوصف الوظيفي :
17.....	ثانياً: الأبعاد التي يجب أن يتضمنها الوصف الوظيفي:

18	ثالثًا: مقومات نجاح الوصف الوظيفي:
19	الفصل الثالث: الموظف
19	أولًا: أهمية تقييم أداء الموظف:
20	ثانيًا: أهداف تقييم أداء الموظف:
21	الفصل الرابع: منهجية الدراسة :
21	أولًا: منهج الدراسة :
21	ثانيًا: عينة ومجتمع الدراسة:
22	ثالثًا: مجالات الدراسة:
22	رابعًا : قائمة تبويب الدراسة:
23	الفصل الخامس: تحليل البيانات
23	أولًا: المعلومات الأولية:
26	ثانيًا: معايير الوصف الوظيفي داخل المؤسسات من وجهة نظر العاملين:
28	ثالثًا : العوامل المؤثرة علي الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين
31	رابعًا: مقومات نجاح الوصف الوظيفي من وجهة نظر العاملين
33	خامسًا: اختبار الفروض:

36	الفصل السادس: النتائج والتوصيات
36	أولاً: النتائج:
38	ثانياً: التوصيات:
38	الفصل السابع: مراجع الدراسة
38	أولاً: مراجع الدراسة العربية:
41	ثانياً: مراجع الدراسة الأجنبية:
42	ملاحق الدراسة:
42	ملخص الدراسة العربية:
42	ملخص الدراسة بالانجليزي:

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. قدرة 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 جدًا 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 أمورًا حاسمة للوصول إلى النتائج المرجوة من التقييم. يعد تحديد وامتلاك الكفاءات الإدارية أمرًا ضروريًا 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 علي الأداء الوظيفي.

ثانياً : تساؤلات الدراسة :

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

ما هو أثر الوصف الوظيفي علي 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 علي 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 علي 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 علي 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.

و تساهم 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 و العوامل المؤثرة علي الأداء الوظيفي.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مقومات نجاح الوصف الوظيفي و العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

سادسًا: الدراسات السابقة:

أولًا: الدراسات العربية:

دراسة: عبد الله (2020): أثر المسمي 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 عددًا 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 شخصًا ، 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 تأثيراً كبيراً جزئياً 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 وفقاً لتكليف SEMA رقم 2 لعام 2014.

دراسة The Impact of Globalization on National Culture : (2019) Mutalibovna
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 مشاركاً 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 استخدام 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 مسارًا 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 ، و هذا يغرس التعاون والتقدير بين العمال.

ثانيًا: 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 إحساسًا 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).

ثالثًا: 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 أيضًا 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 مرؤسيهم 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 والمرووسين ، وتوفير الفرصة للمرووس 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 ترقيتهم 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 مسؤولية المرؤوسين، والحصول على الحوافز المادية والمعنوية ، وتجنب العقوبات. يساهم إجراء تقييم الأداء أيضًا في التوصية بأساليب ووسائل تطوير سلوك الموظفين باستخدام الأساليب العلمية (الشرفات، 2017).

الفصل الرابع: منهجية الدراسة :

أولاً: منهج الدراسة :

سوف يعتمد الباحث علي المنهج الوصفي في هذه الدراسة للتعرف علي اثر الوصف الوظيفي علي الأداء الوظيفي ، حيث تقوم الدراسة علي 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، و سوف يتم الاعتماد علي الاستبانة

لجمع البيانات من مجتمع البحث وقد كانت عينة الدراسة 46 من العاملين في بعض المؤسسات السعودية وسوف تعتمد الدراسة علي مقياس ليكرت الخماسي لصياغة العبارات.

ثالثاً: مجالات الدراسة:

- المجالات الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على التعرف علي تأثير الوصف الوظيفي (متغير مستقل) علي أداء الموظف (متغير تابع).
- المجالات البشرية: تعتمد هذه الدراسة علي عينة من العاملين في الشركة السعودية لتقنية المعلومات.
- المجالات المكانية: تقتصر الدراسة علي الشركة السعودية لتقنية المعلومات.

رابعاً : 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 الخامس: تحليل البيانات

أولاً: المعلومات الأولية:

1- الجنس:

يتضح من الجدول المتعلق بالجنس أن أغلب عينة الدراسة من الذكور بنسبة 89.1%، والإناث بنسبة 10.9%.

الجدول 1 : الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
89.1	41	ذكر
10.9	5	أنثى
100.0	46	المجموع

2- العمر:

يتضح من الجدول المتعلق بالعمر أن أغلب عينة الدراسة من 36 – 40 سنة بنسبة 39.1%، و من 31 – 35 سنة بنسبة 28.3%، أكثر من 46 سنة بنسبة 10.9%، و من 41 – 45 سنة بنسبة 8.7%، وكان أقل من 25 سنة و من 26 – 30 سنة بنسبة 6.5%.

الجدول 2 : العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	3	6.5
من 26 – 30 سنة	3	6.5
من 31 – 35 سنة	13	28.3
من 36 – 40 سنة	18	39.1
من 41 – 45 سنة	4	8.7
أكثر من 46 سنة	5	10.9
المجموع	46	100.0

3- المستوى التعليمي

يتضح من الجدول المتعلق بالمستوى التعليمي أن أغلب عينة الدراسة من جامعي بنسبة 56.5%، و دبلوم بنسبة 17.4%، ماجستير بنسبة 15.2%، و دكتوراه بنسبة 10.9%.

الجدول 3 : المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم	8	17.4
جامعي	26	56.5
ماجستير	7	15.2
دكتوراه	5	10.9
المجموع	46	100.0

4- سنوات الخبرة

يتضح من الجدول المتعلق بسنوات الخبرة أن أغلب عينة الدراسة من 5 - 2 بنسبة 45.7%، و من 11 - 15 بنسبة 28.3%، أكثر من 15 بنسبة 26.1%.

الجدول 4 : سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
من 2 - 5	21	45.7
من 11 - 15	13	28.3
أكثر من 15	12	26.1
المجموع	46	100.0

يتضح من الجدول المتعلق بالمستوي الوظيفي أن أغلب عينة الدراسة موظف بنسبة 73.9%، و من مدير بنسبة 15.2%، نائب مدير بنسبة 10.9%.

الجدول 5 : المستوي الوظيفي

المستوي الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
موظف	34	73.9
مدير	7	15.2
مدير نائب	5	10.9
المجموع	46	100.0

ثانيًا: معايير الوصف الوظيفي داخل المؤسسات من وجهة نظر العاملين:

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة مراعاة واقعية المهام والمسؤوليات المدرجة في الوصف الوظيفي حيث كانت النسبة الأغلب الموافقة بنسبة 45.7% ، يليها الموافقة بشدة بنسبة 30.4%، و محايد كانت بنسبة 19.6%، وغير موافق بنسبة 4.3%.

النسبة المئوية	التكرار	مراعاة واقعية المهام والمسؤوليات المدرجة في الوصف الوظيفي
30.4	14	موافق بشدة
45.7	21	موافق
19.6	9	محايد
4.3	2	غير موافق
100.0	46	المجموع

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة تحديد الكفاءات المطلوبة بما يتناسب مع نظام إدارة الأداء الوظيفي حيث كانت النسبة الأغلب الموافقة بنسبة 52.2% ، يليها الموافقة بشدة بنسبة 34.8%، و محايد كانت بنسبة 8.7%، وغير موافق بنسبة 4.3%.

النسبة المئوية	التكرار	تحديد الكفاءات المطلوبة بما يتناسب مع نظام إدارة الأداء الوظيفي
34.8	16	موافق بشدة
52.2	24	موافق
8.7	4	محايد
4.3	2	غير موافق
100.0	46	المجموع

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة لا يتم تعديل الوصف الوظيفي القائم إلا قبل مرور سنة من تاريخ اعتمادها حيث كانت النسبة الأغلب الموافقة بنسبة 37.0% ، يليها الموافقة بشدة بنسبة 23.9%، و غير موافق كانت بنسبة 21.7%، و محايد بنسبة 17.4%.

النسبة المئوية	التكرار	لا يتم تعديل الوصف الوظيفي القائم إلا قبل مرور سنة من تاريخ اعتمادها
23.9	11	موافق بشدة
37.0	17	موافق
17.4	8	محايد
21.7	10	غير موافق
100.0	46	المجموع

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة يتم تعديل الوصف الوظيفي من خلال طلب رسمي مع توضيح الأسباب حيث كانت النسبة الأغلب الموافقة بنسبة 43.5% ، يليها الموافقة بشدة بنسبة 41.3%، و محايد بنسبة 8.7% و غير موافق كانت بنسبة 6.5% .

النسبة المئوية	التكرار	يتم تعديل الوصف الوظيفي من خلال طلب رسمي مع توضيح الأسباب
41.3	19	موافق بشدة
43.5	20	موافق
8.7	4	محايد
6.5	3	غير موافق
100.0	46	المجموع

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة تحديد الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة لشغل وأداء الوظائف حيث كانت النسبة الأغلب الموافقة بنسبة 43.5% ، يليها الموافقة بشدة بنسبة 37.0% ، و محايد بنسبة 8.7% و غير موافق كانت بنسبة 6.5% ، غير موافق بشدة بنسبة 4.3%.

النسبة المئوية	التكرار	تحديد الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة لشغل وأداء الوظائف.
37.0	17	موافق بشدة
43.5	20	موافق
8.7	4	محايد
6.5	3	غير موافق
4.3	2	غير موافق بشدة
100.0	46	المجموع

وهذا يتفق مع ما ذهبت اليه دراسة عبد الله (2020) في أن هناك عدد من المعايير يجب الالتزام بها وتشير الدراسة أن عميد المكتبات الذي يحقق التكافؤ بين العاملين وأعضاء هيئة التدريس.

ثالثا : العوامل المؤثرة علي الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين
يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة نظام المكافآت والحوافز الخاص بالعاملين حيث كانت النسبة الأغلب الموافقة بشدة بنسبة 87.0% ، يليها الموافقة بنسبة 8.7% ، و محايد بنسبة 4.4% .

النسبة المئوية	التكرار	نظام المكافآت والحوافز الخاص بالعاملين.
87.0	40	موافق بشدة
8.7	4	موافق
4.4	2	محايد

المجموع	46	100.0
---------	----	-------

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة غياب الأهداف الواضحة للمؤسسة مما يصعب الوصول الي الإنتاج المطلوب حيث كانت النسبة الأغلب الموافقة بشدة بنسبة 52.2% ، يليها الموافقة بنسبة 26.1% و غير موافق كانت بنسبة 13.0%، و محايد بنسبة 8.7% .

غياب الأهداف الواضحة للمؤسسة مما يصعب الوصول الي الإنتاج المطلوب	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	24	52.2
موافق	12	26.1
محايد	4	8.7
غير موافق	6	13.0
المجموع	46	100.0

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة عدم مشاركة العاملين في التخطيط وصنع القرارات مما يجعل هناك فجوة بين القيادات الإدارية والعاملين حيث كانت النسبة الأغلب الموافقة بشدة بنسبة 54.3% ، يليها الموافقة بنسبة 30.4%، و محايد بنسبة 8.7% و غير موافق كانت بنسبة 4.3%، و غير الموافقة بشدة بنسبة 2.2%.

عدم مشاركة العاملين في التخطيط وصنع القرارات مما يجعل هناك فجوة بين القيادات الإدارية والعاملين.	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	25	54.3
موافق	14	30.4

8.7	4	محايد
4.3	2	غير موافق
2.2	1	غير موافق بشدة
100.0	46	المجموع

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تعتمد علي الربط بين الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يتم الحصول عليه حيث كانت النسبة الأغلب يليها الموافقة بنسبة 41.3%، الموافقة بشدة بنسبة 32.6% ، و محايد بنسبة 19.6% ، و غير الموافقة بشدة بنسبة 4.3% ، و غير موافق كانت بنسبة 2.2% .

النسبة المئوية	التكرار	عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تعتمد علي الربط بين الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يتم الحصول عليه
32.6	15	موافق بشدة
41.3	19	موافق
19.6	9	محايد
2.2	1	غير موافق
4.3	2	غير موافق بشدة
100.0	46	المجموع

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة نتيجة أسلوب القيادة حيث كانت النسبة الأغلب يليها الموافقة بشدة بنسبة 43.5%، الموافقة بنسبة 39.1% ، و محايد بنسبة 10.9% ، و غير موافق كانت بنسبة 6.5% .

النسبة المئوية	التكرار	ضياح ساعات العمل في أمور غير منتجة نتيجة أسلوب القيادة.
43.5	20	موافق بشدة
39.1	18	موافق
10.9	5	محايد
6.5	3	غير موافق
100.0	46	المجموع

وهذا يتفق مع ما ذهبت اليه دراسة دراسة Sudrajat (2021) في أن هناك العديد من العوامل تؤثر في الأداء الوظيفي والوصف الوظيفي حيث يعطي متغير مواصفات الوظيفة تأثيراً كبيراً جزئياً على أداء الموظف.

رابعاً: مقومات نجاح الوصف الوظيفي من وجهة نظر العاملين

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة يساعد في الإعلان عن الوظيفة وقياس قدرات الأفراد لتحقيق متطلبات العمل وفي اطلاعهم كاملاً على متطلبات العمل و في تحديد دوافعهم نحو تنفيذ الأعمال حيث كانت النسبة الأغلب يليها الموافقة بشدة بنسبة 52.2%، الموافقة بنسبة 41.3% ، و محايد بنسبة 6.5% .

النسبة المئوية	التكرار	يساعد في الإعلان عن الوظيفة وقياس قدرات الأفراد لتحقيق متطلبات العمل وفي اطلاعهم كاملاً على متطلبات العمل و في تحديد دوافعهم نحو تنفيذ الأعمال.
52.2	24	موافق بشدة
41.3	19	موافق
6.5	3	محايد

المجموع	46	100.0
---------	----	-------

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة يساعد في الإعلان عن الوظيفة وقياس قدرات الأفراد لتحقيق متطلبات العمل وفي اطلاعهم كاملاً على متطلبات العمل و في تحديد دوافعهم نحو تنفيذ الأعمال حيث كانت النسبة الأغلب يليها الموافقة بشدة بنسبة 50.0%، الموافقة بنسبة 45.7% ، و محايد بنسبة 4.3% .

يقلل من كمية تضارب الواجبات والمهام بين المناصب بلا داعي مما يزيد من فاعلية العمل الجماعي	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	23	50.0
موافق	21	45.7
محايد	2	4.3
المجموع	46	100.0

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة يغرس التعاون بين العاملين إلى جانب فهم وتقدير مدى مساهمة الوظيفة في تحقيق أهداف المؤسسة حيث كانت النسبة الأغلب يليها الموافقة بشدة بنسبة 54.3%، الموافقة بنسبة 41.3% ، و محايد بنسبة 4.3% .

يغرس التعاون بين العاملين إلى جانب فهم وتقدير مدى مساهمة الوظيفة في تحقيق أهداف المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	25	54.3
موافق	19	41.3
محايد	2	4.3
المجموع	46	100.0

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة يمهد الطريق للاتفاق بين المراقب وصاحب المنصب بشأن نتائج الاداء الوظيفي المتوقعة حيث كانت النسبة الأغلب يليها الموافقة بشدة بنسبة 52.2%، الموافقة بنسبة 47.8% .

النسبة المئوية	التكرار	يمهد الطريق للاتفاق بين المراقب وصاحب المنصب بشأن نتائج الاداء الوظيفي المتوقعة
52.2	24	موافق بشدة
47.8	22	موافق
100.0	46	المجموع

يوجد الجدول التالي آراء عينة الدراسة علي عبارة تطوير الإدارة بتوفير وصف الوظائف العليا لخطط اكبر لتطوير الهيكل التنظيمي حيث كانت النسبة الأغلب يليها الموافقة بشدة بنسبة 52.2%، الموافقة بنسبة 43.5% ، ومحايد بنسبة 4.3% .

النسبة المئوية	التكرار	تطوير الإدارة بتوفير وصف الوظائف العليا لخطط اكبر لتطوير الهيكل التنظيمي
52.2	24	موافق بشدة
43.5	20	موافق
4.3	2	محايد
100.0	46	المجموع

خامسًا: اختبار الفروض:

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوصف الوظيفي والأداء الوظيفي.

يتضح من نتائج اختبار **Chi-Square** أنه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الوصف الوظيفي والأداء الوظيفي حيث كانت نسبة الدلالة أكبر من 0,05 مما يوضح عدم تأثير الوصف الوظيفي في الأداء الوظيفي، تتفق هذا النتائج مع ما ذهبت اليه دراسة دراسة **Sudrajat (2021)** تأثير التوصيف الوظيفي والمواصفات الوظيفية إما جزئياً أو مترامناً على أداء الموظف في حل القضايا.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.377E2 ^a	120	.128
Likelihood Ratio	90.278	120	.980
Linear-by-Linear Association	1.704	1	.192
N of Valid Cases	46		
a. 143 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.			

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدي تطبيق معايير الوصف الوظيفي و العوامل المؤثرة علي الأداء الوظيفي.

يتضح من نتائج اختبار **One-Sample Test** أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية مدي تطبيق معايير الوصف الوظيفي و العوامل المؤثرة علي الأداء الوظيفي حيث كانت نسبة الدلالة أقل من 0,05 مما يوضح تأثير تطبيق معايير الوصف الوظيفي في العوامل المؤثرة علي الأداء الوظيفي، وهذا يتفق مع دراسة النور (2021) في التأثير الكبير الذي يمارسه الوصف الوظيفي علي العاملين.

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
معايير_الوصف_الوظيفي	46	1.9913	.53493	.07887
العوامل_المؤثرة	46	1.7033	.62914	.09276

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
معايير_الوصف_الوظيفي	25.248	45	.000	1.99130	1.8325	2.1502
العوامل_المؤثرة	18.362	45	.000	1.70326	1.5164	1.8901

3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مقومات نجاح الوصف الوظيفي و العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

يتضح من نتائج اختبار **Chi-Square** أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية مقومات نجاح الوصف الوظيفي و العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي حيث كانت نسبة الدلالة أكبر من 0,05 مما يوضح عدم تأثير تطبيق مقومات نجاح الوصف الوظيفي و العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، وهذا يختلف مع ما ذهبت اليه دراسة دراسة عبد الله (2020) في التأثير الكبير الذي يمارسه الوصف الوظيفي علي العاملين.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.050E2 ^a	84	.061
Likelihood Ratio	76.000	84	.721
Linear-by-Linear Association	8.672	1	.003
N of Valid Cases	46		
a. 104 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.			

الفصل السادس: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

1- توصلت الدراسة إلي موافقة عينة الدراسة علي العبارات المتعلقة بمعايير الوصف الوظيفي داخل

المؤسسات وذلك من خلال مراعاة واقعية المهام والمسؤوليات المدرجة في الوصف الوظيفي ، و تحديد

الكفاءات المطلوبة بما يتناسب مع نظام إدارة الأداء الوظيفي ، و لا يتم تعديل الوصف الوظيفي القائم

إلا قبل مرور سنه من تاريخ اعتمادها ، و يتم تعديل الوصف الوظيفي من خلال طلب رسمي مع توضيح

الأسباب، تحديد الحد الأدنى من الخبرات المطلوبة لشغل وأداء الوظائف.

2- كما توصلت الدراسة فيما يتعلق بعبارات المحور الثاني المتعلق بالعوامل المؤثرة علي الأداء الوظيفي

كانت نظام المكافآت والحوافز الخاص بالعاملين ، و غياب الأهداف الواضحة للمؤسسة مما يصعب

الوصول الي الإنتاج المطلوب عدم مشاركة العاملين في التخطيط وصنع القرارات مما يجعل هناك فجوة

بين القيادات الإدارية والعاملين، و عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تعتمد علي الربط بين الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يتم الحصول عليه ،و ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة نتيجة أسلوب القيادة.

3- كما توصلت الدراسة إلي أهمية الوصف الوظيفي حيث انه يقوم بتقييم أدائي بنموذج خاص بالوصف الوظيفي بتقييم الأداء بناء علي وصف وظيفي يتسم بالمرونة والشفافية، و يتيح الوصف الوظيفي سهولة التواصل مع الوحدات الإدارية مما ينعكس علي الإداء الوظيفي، و تقوم بمراعاة المؤهلات العلمية المطلوب التي تساعد علي الإداء الوظيفي تؤخذ بعين الاعتبار الدورات التي التحق بها أثناء العمل في عملية تقييم الأداء الوظيفي.

4- وتوصلت الدراسة إلي أن من أهم مقومات نجاح الوصف الوظيفي هي في الإعلان عن الوظيفة وقياس قدرات الأفراد لتحقيق متطلبات العمل وفي اطلاعهم كاملاً على مهام العمل و في تحديد دوافعهم نحو تنفيذ الأعمال، و يقلل من كمية تضارب الواجبات والمهام بين المناصب بلا داعي مما يزيد من فاعلية العمل الجماعي يغرس التعاون بين العاملين إلى جانب فهم وتقدير مدى تطبيق الوظيفة في تحقيق أهداف المؤسسة، و يمهّد الطريق للاتفاق بين المراقب وصاحب المنصب بشأن نتائج الاداء الوظيفي المتوقعة، و تطوير الإدارة بتوفير وصف الوظائف العليا لخطط اكبر لتطوير الهيكل التنظيمي.

5- كما توصلت الدراسة إلي عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الوصف الوظيفي والأداء الوظيفي ، وقد يرجع ذلك إلي عدم قيام المؤسسات بتطبيق معايير الوصف الوظيفي نظرا لعدم توافر الامكانيات اللازمة لتطبيقها.

6- كما تبين وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تطبيق معايير الوصف الوظيفي والعوامل المؤثرة علي الأداء الوظيفي ، حيث يساعد تطبيق معايير الوصف الوظيفي من تخفيف من حدة العوامل التي تؤثر علي الأداء الوظيفي.

7- كما تبين عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مقومات نجاح الوصف الوظيفي والعوامل المؤثرة علي الاداء الوظيفي.

ثانياً: التوصيات:

توصلت الدراسة إلي مجموعة من التوصيات من أهمها :

- 1- العمل علي التقليل من الأسباب التي تؤثر علي أداء العاملين في المؤسسات.
- 2- توفير القدرات المادية التي تساعد علي تطبيق الوصف الوظيفي بالطريقة الصحيحة.
- 3- أعداد الدورات التدريبية للعاملين في المؤسسات حتي يمكنهم من تحسن أدائهم.
- 4- أعداد دراسات متخصصة بشكل أكبر في الوصف الوظيفي وتوضيح أهم الصعوبات التي تؤثر علي تطبيقه.

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،

160 127

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 لدى موظفي مكتبات جامعة مصراته

، مجلة كلية الفنون والإعلام، العدد6.

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 علي أداء العاملين، المجلة العربية للنشر

العلمي، عدد21.

اللوزي، موسي سلامه (2012). العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد1 ،

المجلد39.

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، الويرة ، العدد9.

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 ، العدد20.

عبد الله ، فضل عبد الرحيم(2020). أثر المسمي والوصف الوظيفي تحقيق في تحقيق الرضا المهني في قطاع المكتبات والمعلومات : مشروع الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات نموذجًا، مجلة الدراسات الإنسانية، العدد23.

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.

ملاحق الدراسة:

ملخص الدراسة العربية:

الغرض من هذه الدراسة هو تحديد أهمية الوصف الوظيفي علي أداء للعاملين في المؤسسات وأثره على الأداء من خلال تقييم درجة تطبيق شروط الوصف الوظيفي داخل المؤسسات من وجهة نظر الموظفين وتحديد أهمها. العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين في المؤسسات. في هذه الدراسة ، تم اختيار 46 عاملاً بشكل عشوائي من مجتمع البحث واستخدمت الاستبيانات لجمع البيانات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. ملخص الوظيفة هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي وتطبيق معايير الوصف الوظيفي ، حيث يساعد هذا الأخير في التخفيف من الأول. ومع ذلك ، فإن تطبيق معايير الوصف الوظيفي يعوقه نقص القدرات اللازمة.

ملخص الدراسة بالانجليزي:

The purpose of this study is to determine the importance of the job description on the performance of employees in institutions and its impact on performance by evaluating the degree of application

of job description conditions within institutions from the employees' point of view and identifying the most important ones. Factors that directly affect the performance of employees in organizations. In this study, 46 factors were randomly selected from the research population and questionnaires were used to collect data using the descriptive analytical method. Job Summary There is a statistically significant relationship between the factors affecting job performance and the application of job description standards, as the latter helps mitigate the former. However, the application of job description standards is hampered by a lack of necessary capabilities.