

تأثير المسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف " دراسة تطبيقية على
البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب"

إعداد الطالب/

تركي عطية الحربي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي/

2025

حقوق الطباعة

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن. حيث إن جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي ملك للجامعة، ولا يجوز استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميدأوشن.

الباحث

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير المسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف داخل البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب ، والكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا عن المسمى الوظيفي والتحفيز والأداء الوظيفي، وتحليل العلاقة بين المسمى الوظيفي والرضا الوظيفي لدى الموظفين في بيئات العمل المختلفة، قياس أثر توافق المسمى الوظيفي مع المهام الفعلية على مستوى الأداء الفردي، و لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، حيث تم توزيعها على مجتمع الدراسة المكون من 45 موظفا داخل البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب، وبلغ حجم العينة (43) موظفا، أي بنسبة استجابة بلغت 95.5 % مما يعكس تمثيلا قويا جدا لمجتمع الدراسة وتم التحقق من صدقها وثباتها حيث بلغ معامل الثبات الكلي (a) 0.915 مما يدل على اتساق داخلي مرتفع وظهرت النتائج ان معامل التحديد $R^2 = 0.743$ مما يعني أن النموذج يفسر 74.3% من التباين في الأداء الوظيفي، وتبين أيضا أن البعد الأقوى تأثيرا في الأداء هو (المسمى الوظيفي) بقيمة $\beta = 0.826$ عند مستوى دلالة $p < 0.05$ ، وهذا يشير إلى تأثير قوي ودال إحصائياً. وأظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات، حيث بلغ حجم التأثير $\eta^2 = 0.813$ ، وهو ما يعكس تأثيراً كبيراً للمسمى الوظيفي على الأداء. وقد تم تحليلها واختبارها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات أهمها:

أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسمى الوظيفي ومستوى أداء الموظف في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

كما توصي بطوير آليات تحديد المسميات وربطها بالمهام الفعلية في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

الكلمات المفتاحية (الأداء الوظيفي، الأداء الوظيفي، التحفيز والانتاجية، بيئة العمل، البرنامج الإقليمي للاستمطار)

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى جميع من ساندني ودعمني،

أود أن أعبر عن خالص شكري وامتناني لكل من كان له دور في مسيرتي الأكاديمية. إن الوصول إلى هذا الإنجاز لم يكن ليتم لولا دعمكم ومساندتكم.

إلى أعضاء هيئة التدريس:

أشكركم على توجيهاتكم القيمة وعلمكم الغزير الذي أثرى تجربتي التعليمية.

إلى زملائي في الجامعة:

أقدر روح التعاون والمشاركة التي ساعدتنا على تخطي التحديات معًا. كانت لحظات الدراسة والمناقشة معكم من أجمل الذكريات.

إلى عائلتي وأصدقائي:

إن دعمكم اللامحدود وتشجيعكم الدائم كانا مصدر إلهام لي. شكرًا لكل لحظة قضيناها معًا وكل كلمة طيبة قدمتموها لي.

أشكر أيضًا كل من ساهم في رحلتي، سواء كان ذلك بكلمة طيبة أو فعل صغير، فكل ذلك له تأثير كبير في حياتي.

مع خالص التقدير والامتنان،

فهرس المحتويات

2	حقوق الطباعة
3	المستخلص
4	الشكر والتقدير
5	فهرس المحتويات
7	قائمة الجداول
8	قائمة الأشكال
9	فهرس الملاحق
10	الفصل الأول
11	المدخل العام للبحث
11	المقدمة
12	الإطار النظري للدراسة:
13	أهمية المسمى الوظيفي:
15	أبعاد المسمى الوظيفي:
21	المبحوث الثاني للأداء الوظيفي
34	النظريات:
38	مشكلة الدراسة
37	أهمية الدراسة
39	التحديات والصعوبات:
42	خلاص الفصل الأول:
43	الفصل الثاني
42	الدراسات السابقة
50	الفصل الثالث:
51	تمهيد
55	أداة الدراسة
59	الخلاصة
60	الفصل الرابع
61	مقدمة
67	النتائج
69	التوصيات

72	المصادر والمراجع
74	المراجع باللغة الانجليزية:
81	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الشكل
23	الجدول (1-3) يوضح توزيع أفراد العينة بحسب النوع
24	جدول (2-3) يوضح توزيع العينة بحسب متغير العمر
25	جدول (3-3) يوضح توزيع العينة بحسب متغير سنوات الخبرة
26	جدول (4-3) يوضح توزيع العينة بحسب متغير المستوى التعليمي
28	جدول رقم (5-3) يوضح معامل الارتباط بين كل درجة من كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس
29	جدول رقم (6-3) يوضح حساب ثبات مقياس القلق باستخدام معامل الفاكرونباخ
32	جدول رقم (1-4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية , النتيجة , والوزن النسبي , والمستوى , والرتبة لمتغير العدالة والرضا عن المسمى الوظيفي
33	جدول رقم (2-4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية , النتيجة , والوزن النسبي , والمستوى , والرتبة لمتغير التحفيز والإنتاجية
34	جدول رقم (3-4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية , النتيجة , والوزن النسبي , والمستوى , والرتبة لمتغير الدعم والتدريب
35	جدول رقم (4-4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية , النتيجة , والوزن النسبي , والمستوى , والرتبة لمتغير وضوح التوقعات
36	جدول رقم (5-4) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الرئيسية
36	جدول رقم (6-4) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الأولى
37	جدول رقم (7-4) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الثانية
37	جدول رقم (8-4) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الثالثة

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل
17	الشكل 1 يوضح أبعاد الأداء
28	الشكل 2 يوضح العلاقة بين المتغيرات
23	الشكل (1-3) يوضح توزيع أفراد العينة بحسب النوع
24	الشكل (2-3) يوضح توزيع العينة بحسب متغير العمر
25	الشكل (3-3) يوضح توزيع العينة بحسب متغير سنوات الخبرة
26	الشكل (4-3) يوضح توزيع العينة بحسب متغير المستوى التعليمي

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الشكل
49-46	الملحق رقم (1) استمارة الاستبيان
54-50	الملحق رقم (2) مخرجات التحليل الاحصائي

الفصل الأول الإطار النظري

المقدمة:

في ظل التسارع التغيرات في بيئة الأعمال الحديثة والتنافسية الكبيرة، تبذل الكيانات جهود كبيرة لرفع أدائها وزيادة انتاجها وارباحها من خلال الاستثمار في الكوادر البشرية المميزة او بمسماه الحديث رأس المال البشري، وبدل هذا المسمى الحديث على التحول الفكري في التعامل مع الموظفين والاستثمار فيهم حيث تم مساواتهم برأس المال المادي، إذ يُعتبر أداء الموظف عنصرًا مهما جدا لتحقيق الكفاءة التنظيمية والميزة التنافسية التي تطمح لها جميع الكيانات، ولذلك تضع الكيانات ممارسات واستراتيجيات ومؤشرات لمتابعة أداء الموظفين وضع الحوافز والممكنات لرفع الأداء لاعلى مستوى وكذلك للحد من الدوران الوظيفي وتسرب الموظفين. ومن المعلوم بأن الأداء يتأثر بعوامل عدة، مثل ثقافة المنظمة، المناخ الوظيفي، ونظم الحوافز والمميزات، ومن وجهة نظر الباحث يُعد المسمى الوظيفي أحد العناصر التنظيمية الأكثر تأثيرًا في تحفيز الاداء الوظيفي، وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المؤسسية.

المسمى الوظيفي ليس مجرد توصيف وظيفي شكلي فقط فهذا فهم سطحي، فالمسمى الوظيفي يحدد مكانه الموظف في الهيكل الإداري، ويعطي تصورًا واضحًا ومحدد عن نطاق عمله وسلطته وماهي مسؤولياته ودوره في الكيان، مما يؤثر على التزامه، رضاه الوظيفي، ومعدل إنتاجيته وأداء. وقد بينت عدة دراسات سابقة أن عدم في الوضوح والعدالة في توزيع المسميات الوظيفية قد يؤدي إلى الأداء متفاوت.

أكدت دراسة (نوار والفايدي، 2024) أن تحديد الادوار والمسميات بشكل واضح ينعكس إيجابًا على الإبداع الإداري وكذلك الأداء في المؤسسات الصناعية، إذ يرتبط عدم وضوح المسمى بضعف الإنتاجية وغياب الحافز. ومن هنا يمكن ان نستنتج من هذه الدراسة ان تأثير وضوح المسمى الوظيفي لا يؤثر على أداء الموظف فقط، بل يمتد الى التأثير على الابداع وان عدم وضوح المسميات يعد من العوامل ذات التأثير السلبي على الإنتاجية وتضعف الحافز مما يدعم فرضية هذا البحث على ارتباط المسمى الوظيفي بالأداء.

وفي نفس السياق، توصلت دراسة (الجهوري، 2024) إلى أن وضوح المسمى الوظيفي يقوي الشعور بالانتماء ويؤثر على اتميز المؤسسة، مؤكدة أن الموظفين ذوي المسميات الوظيفية المحددة بدقة "يبدون قدرة أعلى على التفاعل مع المهام الإستراتيجية وتحقيق الأهداف التنظيمية" (الجهوري، 2024). من هنا نستنتج ان المسمى الوظيفي ليس مجرد تسمية إدارية، بل عنصر له تأثير كبير على الأداء مما يدعم أهمية هذه الدراسة.

ومن هذه الخلفية فإن الدراسة تهدف الى تسليط الضوء وتحليل أثر المسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف، من خلال دراسة تطبيقية على "البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب"، الذي يُعد من المبادرات السعودية الرائدة في مجال الأمن المائي في المملكة العربية السعودية. وتُركّز الدراسة على تحليل التباينات والفروقات في الأداء بين الموظفين على حسب مسمياتهم الوظيفية المختلفة، مع الأخذ في الاعتبار أبعاد مثل وضوح المهام والمسؤوليات، التقدير الاجتماعي، والانتماء المؤسسي التنظيمي.

الإطار النظري للدراسة:

يعد الإطار النظري من الأساسيات التي تبنى عليها البحوث العلمية ذات الأثر والاضافة المفيدة على المستوى العلمي والتطبيقي، حيث يساهم في تسليط الضوء بشكل مكثف على المفاهيم الأساسية والابعاد والعريفات المرتبطة بموضوع البحث التي تم التوصل اليها من خلال الأبحاث والنظريات السابقة، وهذا سوف يمكن الباحث والقارئ من فهم أعمق وأوضح وتفسير أكثر دقة لمشكلة البحث.

وفي هذا البحث الذي يسعى الى التعرف على تأثير المسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف، كان من المهم التطرق وذكر أهم المفاهيم والنظريات المرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بموضوع الدراسة، مثل: مفهوم المسمى الوظيفي، الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، الهوية المهنية، ونظريات التحفيز التي تدعم فرضيات الدراسة وأهميتها وتفسير النتائج بشكل علمي.

أولاً: المبحوث الأول المسمى الوظيفي:

عرفت هارفارد بزنس ريفيو (2024) المسمى الوظيفي بأنه الوصف المختصر للمنصب الذي يشغله الموظف داخل الهيكل التنظيمي للكيان، ويُعطي فكرة عن موقعه الإداري، ونطاق مسؤولياته، والمهارات والخبرات المطلوبة لأداء دوره الوظيفي. كما يُعد المسمى الوظيفي أداة تنظيمية مهمة تُساهم في تحديد الأدوار، وتوزيع المهام، وتعزيز التواصل الداخلي، ويُساعد الموظف على معرفة وفهم ما عليه من واجباته والتزاماته تجاه الكيان.

المسمى الوظيفي هو العبارة التي تختصر دور الموظف وموقعة ضمن التسلسل الهرمي للكيان التي يعمل لديه، فهو ليس مجرد سلسلة كلمات قصيرة ومحددة أو وصف للوظيفة وحسب، بل

هو ما يعكس مستوى المسؤولية والخبرة والمهارات المطلوبة للقيام بالدور الوظيفي أو المنصب، بما في ذلك مهارات الإدارة والقيادة والتواصل مع الآخرين وغيرها من الخبرات الشخصية الأساسية في كل عمل (عربية. Inc)

أهمية المسمى الوظيفي:

وتظهر أهمية المسمى حيث إنه يمنح الموظف هوية مهنية وكذلك الدور الممنوح له من المنظمة والمسؤوليات الموكلة اليه. و يعتبر المسمى الوظيفي لبنات الهيكل التنظيمي واساسه الذي يبنى عليه. ويجب ان يعبر عن المسؤولية بدقة ويجب ان يكون مختصرا واضحا ومتوافق مع المسميات الأخرى في المنظمة ومحققا لاهدافها ومحفزا للموظف.

المسمى الوظيفي ليس مجرد لقب إداري، بل هو عنصر أساسي في تحديد الهوية المهنية للموظف وموقع مكانته التنظيمية داخل المنظمة وهل هو من القيادات العليا ام الوسطى او الدنيا وهل الوظيفة اداريه ام تشغيليه بل ويمكن التنبؤ بمسار تطوير الوظيفة ايضا ونظام الحوافز الذي ينطبق على الوظيفة. ويساهم المسمى في تعزيز الانتماء والرضا الوظيفي وكذلك التواصل الداخلي بين الفرق والإدارات (مجلة رواد الاعمال 2020).

الابعاد العلمية لبناء المسمى الوظيفي:

ذكر موقع Qoyod.com ان بناء مسمى وظيفي فعال، يجب أن يتصف بالاتي:

1. الوضوح والدقة: يجب ان يكون المسمى دقيق وواضح ومختصر يعكس الدور الذي يقوم به الموظف وطبيعة الوظيفة بدون اي غموض او تفاصيل غير ضرورية.
2. الارتباط بالمهام الفعلية: وذلك ان يكون مطابق للوصف الوظيفي وما يقوم به الموظف على ارض الواقع.
3. العدالة التنظيمية: يجب ان يدل على المسؤولية والمستوى التنظيمي.
4. التحفيز والتطوير: يفتح المجال للموظف للتقدم والتعلم وان يكون المسمى محفزا
5. الاعتراف الخارجي: يكون مفهومًا في سوق العمل والبيئة والأعراف المجتمعية.

العلاقة بين المسمى الوظيفي والوصف الوظيفي:

ذكر موقع HR System أن المسمى الوظيفي هو العنوان الرسمي المختصر للوظيفة بينما الوصف الوظيفي جميع ما يرتبط بالوظيفة بأكثر تفصيلا من مسؤوليات ومؤهلات ومهارات

ودرجة علميه. والعلاقة بين المسمى الوظيفي والوصف الوظيفي علاقة تكاملية فالوصف الوظيفي شرح وتفصيل للمسمى وبالتالي يمكن القول بأن المسمى الوظيفي هو اختصار موجز للوصف الوظيفي.

أختبار فعالية المسمى الوظيفي:

يجب ان يتمشى المسمى الوظيفي مع أهداف المنظمة وان يكون سبب لتحسين اداء الموظفين وللتحقق من ذلك يمكن للمنظمات أجراء الاختبار التالي:

1. هل المسمى الوظيفي يعكس بدقة ووضوح دور الموظف في الكيان؟
2. هل يوجد توافق وتناغم بين المسمى الوظيفي والوصف الوظيفي ؟
3. هل الوصف الوظيفي يوضح بشكل جلي المهام والمسؤوليات الأساسية لكل وظيفة؟
4. هل يوجد توافق بين الوصف الوظيفي والمهام التي يقوم بها الموظفون فعلياً؟
5. هل يحتوي الوصف الوظيفي على الخبرات الكفاءات والمهارات اللازمة لأداء الوظيفة بفعالية؟
6. هل يفهم الموظفون ويُقدرون أهمية المسميات الوظيفية والوصف الوظيفي في تحديد أدوارهم وتوجيه أدائهم؟
7. هل يتم تحديث ومراجعة المسميات الوظيفية والوصف الوظيفي بانتظام لضمان توافقها مع احتياجات المؤسسة وتغيرات السوق؟

ويمكن للمنظمة تقييم واختبار مدى فاعلية المسميات الوظيفية والوصف الوظيفي واتخاذ الفرق بين المسمى والوصف HR System الاجراءات اللازمة. لتحسينها اذا دعت الحاجة الوظيفي وأثرهما على الأداء.

المسمى الوظيفي كوسيلة للتحفيز المعنوي

يُعد المسمى الوظيفي وسيلة واداه للتحفيز المعنوي التي يدل ولو بشكل ضمني تقدير مساهمة الموظف واداءه، وخاصة إذا ارتبط بحجم مسؤولياته. وقد ناقشت فاطمة (2014) أثر الوصف والمسمى الوظيفي على معنويات الموظفين، مؤكدة أن عدم وضوح التوصيف الوظيفي يؤدي إلى ضعف في الالتزام وانعدام المسؤولية.

المسمى الوظيفي والهوية المهنية

تشير دراسة عبد الغني (2016) ان المسمى يبين مكانة الموظف بين زملائه والإدارة، واحد عناصر بناء "الهوية المهنية". كما أن الترقية أو تغيير المسمى وعدم اسناد مهام مناسبة للمسمى الجديد او وتلاءم مع الترقية سوف يكون له أثر سلبي على التوقعات ويضعف الإحساس بالمسؤولية.

المسمى الوظيفي ومؤشر على الدور الفعلي

للمسمى الوظيفي دلالات للدور الفعلي للموظف. فمسمى "مدير" أو "رئيس قسم" مثلاً يحمل دلالات قيادية وصلاحيات عالية ويتطلب مهارات قيادية وخبرات عالية ، أما المسمى "فني" أو "مختص" فيدل على تخصصه ولا يتطلب مهارات قيادية. كما ذكرت دراسة عبد الفتوح (2022) أن التمكين الإداري يجب أن يقترن بتسميات عادلة، لأن اللقب يعكس حجم الثقة الممنوحة من المؤسسة. من غير المنطقي ان يكون لمختص في قسم معين صلاحيات أعلى من مدير المباشر.

الوظيفة والمسمى في ضوء ممارسات الموارد البشرية

في دراسات مثل دراسة علاء (2022)، تم التطرق الى ان صحة ممارسات الموارد البشرية له تأثير على معدلات الدوران الوظيفي، حيث أشار إلى أن عدم ملائمة المسمى وما يقوم به الموظف من مهام على ارض الواقع من شأنه اجبار الموظفين للبحث عن فرص أخرى. فذا كان الموظف يقوم بدور مدير مشروع بينما مسماه الوظيفي محلل بيانات بحجة عدم وجود مسمى مدير مشروع فإن الموظف هنا سوف يشعر بعدم العدالة وقد يمتد ذلك الى التأثير على سيرته الذاتية حيث سيصعب عليه ذكر مهامه الفعلية بينما هويته الوظيفية عكس ذلك تماماً وهذا بما لاشك فيه قد يقود الى التسرب الوظيفي.

أبعاد المسمى الوظيفي

وجب أن لايبني المسمى الوظيفي بشكل عشوائي أو فقط بتقليد مسميات سابقة بل يجب ان يكون نتيجة لعملية التصميم الوظيفي من قبل خبراء ومختصين ويجب ان يتماشى مع أهداف المنظمة

ويساعد في تحفيز الموظف ويزيد ثقته في نفسه مع الأخذ بالاعتبار ابعاد المسمى الوظيفي ووفقاً لما ورد في دراسة منشورة على موقع أسود البيزنس بعنوان "تصميم الوظيفة: التعريف، الأهمية، المبادئ، الاستراتيجيات، المزايا، الخصائص" كالتالي:

البعد الإداري والذي يحدد موقع الموظف في الهيكل التنظيمي وصلاحياته.

البعد المهني ويعد الأهم حيث يجب ان يعكس طبيعة المهام والاختصاصات.

البعد النفسي والذي يؤثر على شعور الموظف بالانتماء والتقدير.

البعد التحفيز والذي يرتبط بالترقيات والمكافآت التحفيزية

البعد الاتصالي حيث يسهل التواصل الداخلي والخارجي

أثر وضوح المسمى الوظيفي

بيّنت دراسة إمامة المعاينة (2022) أن عدم وضوح المسمى الوظيفي من شأنه التسبب في حالة من التداخل وتعارض في المهام بين الموظفين، مما يؤثر سلباً على أداء الموظف ونتاجيته وهو سبب رئيس في ضياع المسؤولية وتشتت الجهود مما قد يؤثر على بيئة العمل بشكل سلبي وبالتالي ضعف الأداء. أثر وضوح المسمى الوظيفي على الانتماء التنظيمي: تحليل في ضوء دراسة

تُعد المرحلة التي تكون بعد مرحلة التوظيف مباشره (Onboarding) أهم المراحل التي لها أثر كبير لندماج الموظف في بيئة العمل الجديدة ، ولها أثر مباشر على شعوره بالانتماء للمنظمة. وقد تناولت دراسة Mosquera & Soares (2025) هذا الموضوع من خلال تحليل العلاقة بين وضوح الدور الوظيفي والمسمى، وبين مستويات الالتزام والانتماء داخل المنظمة.

كشفت نتائج الدراسة إلى أنه عندما يعرف الموظف بمسمّاه الوظيفي بشكل واضح منذ بداية ألتنهاقة للمنظمة سوف يُسهم فيما يلي:

تشكيل الهوية المهنية: تعزيز إدراك الموظف لدوره ومكانته داخل الهيكل التنظيمي.

تعزيز الثقة والانتماء: فهم المسؤولياته والتوقعات المطلوبة منه.

تقليل الغموض الوظيفي: مما سيكون له من أثر إيجابي على الأداء والرضا الوظيفي.

بإعتماد الدراسة على نظرية الهوية التنظيمية (Organizational Identification)، والتي تفترض أن الموظف يكون أكثر قدرة للمشاركة في نجاح المنظمة. إذا شعر بأنه جزء منها وقد كشفت نتائج الدراسة أن أحد أهم العوامل في تعزيز الهوية التنظيمية هو وضوح ودقة المسمى الوظيفي. ووجت ألتزام اكبر من الموظفون الذين يتطابق مسماهم مع مهامهم ودورهم الواقعي ولديهم رغبة أقل بترك العمل او البحث عن فرص عمل أخرى. وأوصت الدراسة بأهمية إضافة شرح مفصل للمسمى الوظيفي في برامج مابعد التوظيف مباشرة. ربط المسمى بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة. لضمان توافق المسميات مع المهام الفعلية يتم مراجعتها بشكل دوري لما لها من أهمية قصوى.

الهوية التنظيمية والمسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي المكون الاساسي للهوية التنظيمية التي تُكون تصور الموظف لذاته وكذلك لاقراءة داخل المنظمة. فكلما كان المسمى دقيقا ويدل على الدور الفعلي، زاد شعور الموظف بالانتماء والولاء والذي سوف يقود الى رفع الاداء والابداع. كما أشار Ashforth & Mael (1989) إلى أن الهوية التنظيمية تُسهم في تعزيز الالتزام والسلوك الإيجابي داخل بيئة العمل.

العدالة التنظيمية والمسمى الوظيفي

توجد علاقة بين المسمى الوظيفي ومفهوم العدالة التنظيمية، خصوصا في جانب العدالة التوزيعية، حيث يشعر الموظف بالرضا والسعادة إذا عكس مسماه جهده ومكانته. وقد أكد Greenberg (1990) أن غياب العدالة في توزيع المسميات يؤدي إلى انخفاض الأداء وزيادة الارتباك والتخبط التنظيمي والذي سوف يكون له الاثر على بيئة العمل واداء الموظفين.

وقد تناولت دراسة أشرف عبابنة وآخرون (2016) مفهوم العدالة التنظيمية وأظهرت أن العدالة في منح المسميات تؤدي إلى أداء أعلى في المؤسسات الأردنية. من هذا نستنتج وجوب تحري الدقة والعدالة في منح المسميات ويجب ان يكون لها مسببات ومرتبطة ارتباط بالمهام لرفع أداء الموظفين

التحفيز الوظيفي والمسمى الوظيفي

قد يكون المسمى الوظيفي احد المحفزات النفسية والسلوكية للموظف، خاصة إذا ارتبط بفرص الترقية او كان دليلا على التقدير والاعتراف بمكانة الموظف. كما اوضحت التحفيز الوظيفي لهيرزبرغ (1968)، فإن العوامل المحفزة تشمل الإنجاز، والاعتراف، وطبيعة العمل، وهي جميعها تتأثر بالمسمى الوظيفي.

التمكين الوظيفي والمسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي احد الدلائل على مدى تمكين الموظف داخل المنظمة، ويدل على النفوذ والصلاحيات والمسؤوليات. وقد أوضحت (Spreitzer 1995) أن التمكين يعزز من الشعور بالتحكم والمعنى، مما ينعكس إيجاباً على الأداء.

الهيكل التنظيمي والمسمى الوظيفي

يُعد المسمى الوظيفي جزءاً من الهيكل التنظيمي بل هو الأساس الذي يبنى عليه، ويوضح التسلسل الإداري وتسلسل السلطة والمسؤولية والعلاقة بين الموظفين. وقد أشار (Mintzberg 1979) إلى أن وضوح الهيكل التنظيمي، بما فيه المسميات، يُساعد في تحسين التنسيق وتقليل التداخل في المهام ومنع تشتت الجهود ويكون الاطار التنظيمي الذي يمنح الصلاحيات ويرسم الخطوط سواءا بين الافراد او الادارات.

حللت دراسة مركز جزيرة العرب للبحوث والتقييم العلاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل التي تؤثر فيه بشكل مباشر مثل التقدير المهني، الترقيات، والهيكل التنظيمي. وأنتهت الدراسة إلى أن عدم وضوح المسمى الوظيفي أو عدم تطابقة مع المهام الفعلية يؤثر بشكل سلبي على انخفاض التحفيز والأداء بشكل عام. وأوصت الدراسة بشدة على تطوير الهيكل الإداري والتأكد من وضوح المسميات الوظيفية بما يتطابق مع المسؤوليات الفعلية للموظفين.

الرضا الوظيفي والمسمى الوظيفي

للمسمى الوظيفي علاقة ايجابية بمستوى رضا الموظف، خاصة إذا كان يعكس جهده ومؤهلاته. ووفقاً لـ (Locke 1976)، فإن الرضا يتأثر بعوامل مثل العدالة، والاعتراف، وتقدير الجهد، وهي جميعها ترتبط بالمسمى.

المسمى الوظيفي لا يعكس فقط الدور الإداري، بل مؤثر على مشاعر الموظف تجاه بيئة عمله. فالموظف الذي يشعر بأن مسماه أقل من مهاراته أو لا يصف عمله بدقة، غالباً ما يشعر بالإحباط، مما يؤدي إلى انخفاض في الرضا، ثم تراجع في الأداء. كما أظهرت دراسة العقاد (2018) وجود علاقة إجابة بين المسمى الوظيفي ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في جهاز الشرطة، وحيث اعتبرت ان المسمى أحد العوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي.

المواءمة بين الموظف والوظيفة وأثرها في ترك العمل

تناولت هذه الدراسة العتيبي (2018) العلاقة بين توافق الموظف مع وظيفته من حيث المهام والمسمى الوظيفي، وأثر ذلك على النية لترك العمل. وأشارت إلى أن أختلاف المسمى الوظيفي مع المهام الفعلية يؤدي إلى عدم التوافق، مما يؤثر بشكل سلبي على إلتزام الموظف ورضا عن الوظيفة، ويزيد من احتمالية بحثه عن فرص أخرى وتركه للوظيفة. كما بينت الدراسة ان هناك صلة بين وضوح المسمى الوظيفي ومكانة الموظف في داخل بيئة العمل وخارجها، وهذا له تأثيراً اجتماعياً مباشراً على تصرفات الموظف.

إدارة الأداء والمسمى الوظيفي

يعتبر وضوح المسمى الوظيفي عنصراً جوهرياً في تقييم الأداء، وعلى أساسه يمكن في تحديد التوقعات والمتطلبات وكذلك والمعايير التي يمكن قياس الاداء من خلالها. وهذا ما أكدته Armstrong (2009) أن إدارة الأداء الفعالة تبدأ من تحديد الأدوار والمسؤوليات بدقة.

المسمى الوظيفي والهوية الرقمية

مع انتشار منصات التواصل الاجتماعي والمنصات الرقمية والمواقع المهنية مثل LinkedIn وغيرها ظهر ما يسمى بالهوية الرقمية والذي يستيع الموظف اوغير الموظف بإدراج خبراته العملية ومهارته والشهادات والدورات التي حصل عليها وكذلك مسميات الوظائف والمناصب الادارية التي شغلها في السابق او يشغلها حالياً. وفقاً لموقع عربية Inc. فإن الهوية الرقمية هي المعلومات والصوره للأشخاص الموجودة على الانترنت ويمكن الوصول اليها وتبينت مهارات وخبرات الاشخاص والشهادات الحاصل عليه ومسمياته الوظيفيه. ومن هنا يمكننا الاستنتاج ان المسمى الوظيفي احد لبنات الهوية الرقمية الاساسية.

المسمى الوظيفي كأداة تسويقية في التوظيف

بات جذب الكفاءات من أولويات المنظمات الطموحة في ظل المنافسة القوية في بنية الأعمال ، ولم تكتفي المنظمات بالإعلانات للوظائف بمسميات التقليدية فقط، بل أصبحت تستخدم المسميات الجذابة ومغرية لجذب الكفاءات والتسويق لثقافة المنظمة وفلسفتها الإدارية. وهذا دليل على تحول في اساليب التوظيف التقليدية، حيث يُنظر إلى المسمى الوظيفي كجزء من العلامة التجارية للموظف (Employer Branding).

في بيئة رقمية مكتظة بالإعلانات، يتم استخدام المسمى كأداة جذاب على وإظهار للإعلان الوظيفي بطريقة مميزة. مثال: "مهندس سعادة العملاء" بدلاً من "ممثل خدمة عملاء". المسميات العصرية تدل بيئة عمل أكثر مرونة، أكثر ابتكار، وغير تقليدية وتحفيزية. وكذلك اختلاف المسمى عن المسميات التقليدية يدل على دور غير تقليدي وهو مدعاة للفخر. وكذلك المسمى الغير تقليدي يعطي تصور لطبيعة الوظيفة للمتقدم وقد يقبل المتقدم براتب اقل او الراتب المعروض. فالمسميات تعطي إحياء بالقيادة أو الإبداع وقد تجذب فئة معينة من المرشحين حديثي السن مثلاً، بينما قد تتسبب بنفور فئة أخرى اذا كانت هناك مبالغة أو عدم وضوح وهذا من السلبيات على المسميات الغير تقليدية وكذلك قد يصعب تحديد الرواتب المناسبة لعدم قدره على مقارنتها بالمسميات الحالية.

تحليل تطور المسميات الوظيفية في المنظمات الحديثة

ذكر موقع أكاديمية مهارات التخطيط الاستراتيجي (2023) انه مع عصر التحول الرقمي وقيام بعض المنظمات بإنشاء هياكل تنظيمية قابلة للتغيير بشكل سريع، يشهد سوق العمل تغيراً جذرياً في المسميات الوظيفية، حيث لم تعد مجرد مسميات إدارية تقليدية، مستوى التحول التكنولوجي وتعددة التخصصات. وذكر أيضاً انه في الماضي، كانت المسميات تقليدية مثل "مدير قسم"، "رئيس وحدة"، أو "مشرف إنتاج" تعكس تسلسلاً هرمياً معيناً غير قابل للتعديل اما اليوم، ظهرت مسميات مثل جديدة متماشية مع التحولات مثل "قائد تجربة المستخدم"، "مهندس النمو"، "خبير التحول الرقمي"، وهي تعكس وتعزيز خدمة العميل وبعضها يعزز العمل المرن او يبرز مهارات جديدة التقنية والابتكارية وتعود اسبابا هذا التحول المسميات الى التحول الرقمي او جذب الكفاءات والخبرات وكذلك التحول إلى الهياكل المسطحة وبالتالي استلزم الأمر تغير المسميات لتتماشى مع الهياكل الجديدة بدلاً من اسماء الهياكل الهرمية. وهناك إيجابيات وسلبيات نتيجة لهذا التحول ومن الإيجابيات تحسين الصورة الذهنية العتيقة التحفيز والجذب وتخصيصه أكثر ومن السلبيات تضخم المسميات بشكل مبالغ فيه في بعض الحالات.

قوة المسمى الوظيفي ولماذا يلعب دوراً أكبر مما نتخيل

فصل منتدى الموارد البشرية (2025) موضوع وقوة خفية ندر التحدث عنها الا وهي قوة المسمى الوظيفي والدور الكبير وبالغ الذي تلعبه والأثر العميق والكبير والخفي الذي يمكن للمسمى الوظيفي أحداثاً على الموظف من جوانب متعددة: نفسية، اجتماعية، وسلوكية. وأشار المقال إلى أن 60% من الموظفين يزيد عطائهم وأدائهم عندما يكون مسماهم الوظيفي يتطابق مع مهامهم الحقيقية. ومن هنا تأتي أهمية وقوة تأثير المسمى في رسم وتكوين الهوية المهنية للموظف، حيث يشعر أن دوره معترف به ومقدر من رؤسائوه وأقرانه في العمل، مما يقوي شعوره بالانتماء للمنظمة.

لا يؤثر المسمى الوظيفي فقط داخل بيئة العمل، بل يمتد إلى البيئة الخارجية المجتمعية للموظف. فالمسميات مثل "مدير"، "خبير"، "مستشار" تحمل دلالات اجتماعية تزيد من قيمة الموظف وأعتزازه بمسماة وتزيد من تقدير الآخرين له من موظفين أو اقارب تكل من في محيطه، ووضح المقال أن الموظفين الذين لهم مسميات وظيفية دقيقة ومرموقة لديهم احساس أكبر بالمسؤولية وأعلى التزاماً وأنضباطاً. كما أن ثقة المسمى أثرت على طريقة التواصل، القرار، وحتى على طموحهم الوظيفي. اما في الحياة الاجتماعية، يفتخر الأفراد عند التعريف أنفسهم بمسمياتهم الوظيفية، مما يدل أن المسمى أصبح جزءاً من الهوية الذاتية، وليس مجرد لقب إداري. هذا الفخر ينعكس على جميع الصفات الشخصية، ويزيد من احترام الموظف لذاته.

ثانياً: المبحوث الثاني الأداء الوظيفي – أبعاده ومحدداته

أجتهد المهتمين في الإدارة والباحثون من أجل الوصول الى التعريف الأنسب والأعم للأداء الوظيفي من أجل تحليله ومعرفة اعادة المؤثرات عليّة من اجل الوصول لاعلى مستوياته وهذا هو الهدف المنشود لجميع المنظمات، ومن أهم هذه التعاريف:

يُعرف الأداء الوظيفي بأنه السلوك الناتج عن الجهود التي يبذلها الموظف حين قيامه بالمهام المكلف بها، ويعد أحد المؤشرات الجوهرية على فاعلية الكيان. يتأثر الأداء الوظيفي بعدة عوامل مثل وضوح الأدوار، الحوافز، بيئة العمل، وأحدها هذه العوامل المسمى الوظيفي (السيد كردي، 2015).

وذكر ثوماس جيلبرت (Thomas Gilbert) أنه يجب التفريق بين السلوك والانجاز والأداء، حيث ان السلوك هو ما يفعله الموظف من الأعمال في المنظمة بينما الإنجاز هو النتيجة بعد الانتهاء من العمل اما الأداء فهو الخليط ما بين الإنجاز والسلوك، أي انه ناتج عن السلوك والنتائج معاً.

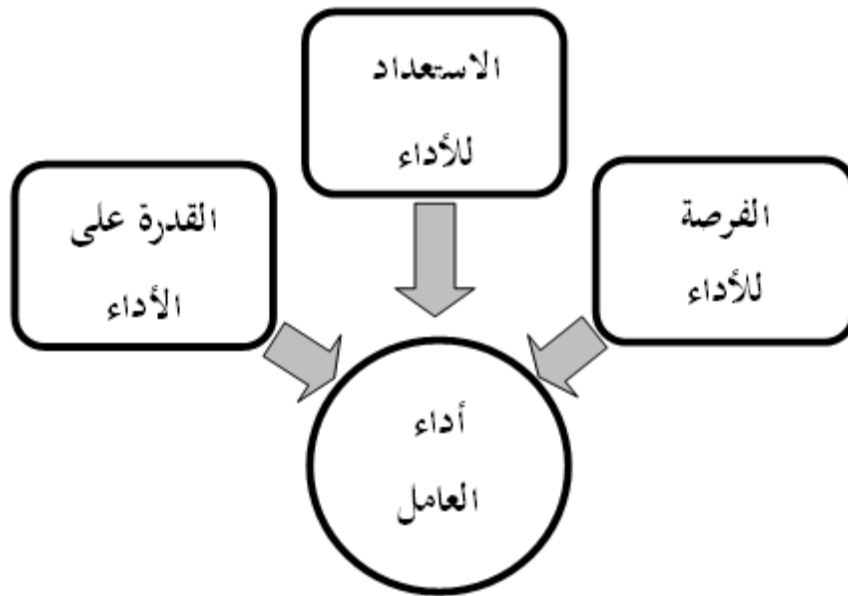
محددات الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي محددات كما ذكر أمين، أيوب (2017) ان محددات الأداء تشترك في المحاور التالية:

1. الموظف وتشمل خبراته ومهارته والمعارف التي يملكها وكذلك ما يدفعه للعمل.
2. الوظيفة: وتشمل المتطلبات والمهام وكذلك تحدياتها والمتعة الناتجة عنها.
3. الموقف: وهو عبارة عن الجو العام السائد في مكان العمل، والهيكل الإداري، والأنظمة، والتشريعات.

أبعاد الأداء الوظيفي:

اما ابعادة فقد ذكرها بلومبرج وبرينجل (Blumberg & Pringle) ان الأبحاث السابقة ركزت على القدرات مثل (المعرفة والذكاء ومستوى التعليم) والرغبة مثل (الدوافع او الرضا او الموقف) ولكن مع تركيز الباحثين على الاداء يوجد أبحاث حديثة إضافة محور اخر وجوهري وهو وجود الفرصة للأداء فغذا لم توجد الفرصة فلن يوجد الاداء والتي تشمل ظروف العمل المواد والمعدات المساعدة والتقنية الحديثة فيها يستطيع الموظف رفع مستوى ادائه بشكل افضل وفي ضل غيابها قد يواجه صعوبات وطذلك سلوك الاقران وكذلك سلوك القيادة فذا كان ايجابيا فسوف يكون له تأثير جوهري برفع مستوى الاداء والعكس صحيح. ان المفهوم الاوسع والاعم لأداء الموظف يجب ان يشمل مجموع هذه الابعاد الثلاثة وهي القدرة والرغبة والفرصة للإداء. كما اقترح الشكل الالي لمفهوم أداء الموظفين (حمزة، 2024).



الشكل (1) المصدر: دراسة بهاز حمزة (2024)

أنواع الأداء الوظيفي حسب موقع فواتير (2023)

ولأهمية الأداء وجب تحليله وتشرية تفصيله بشكل اكبر واشمل لذا تم تقسيمة لعدة انواع كما ذكر موقع فواتير، فإن الأداء الوظيفي يُقسم إلى عدة أنواع رئيسية، وهي:

أداء المهام: تنفيذ المهام المطلوبة بكفاءة وفعالية.

السلوك الوظيفي: مثل التعاون، المبادرة، والالتزام. يجب ان يصاحب الاداء سلوك وظيفي يتسم بالتعاون واخذ زمام المبادرة والالتزام.

الإبداع: وهو مرحلة متقدمة من الأداء ومطلب وغاية جميع المنظمات والقادة وهو ان يصل الى مرحلة تقديم حلول جديدة ومبتكرة وبما يسمى التفكير خارج الصندوق.

جودة العمل: دقة النتائج ومطابقتها للمعايير فاذا كان هناك اداء بدون جوده فهذا اداء غي محمود ولا مرغوب به، فإذا اقترن الاداء بالجودة فسوف يكون مميزا وفعالا

الالتزام بالمواعيد: احترام الوقت المحدد لإنجاز المهام. فالاداء الغير مقرون بوقت محدد وفق يكون بلا فائدة ولا تأثير.

اتباع معايير السلامة: الالتزام بالإجراءات الوقائية. فاذا كان الاداء عشوائيا وبدون الاخذ بالسبان اجراءات السلامة فقد يتحول الا اداء سلبي وخطير.

مهارات التواصل: القدرة على التفاعل الإيجابي مع الآخرين. من المهم ان يكون الاداء موصول بمهارات تواصل فعاله ويجب ان يبرز ليكون واضحا للمدراء والأقران كذلك حيث يرى ويكون سببا في التحفيز ونيل المكافئات المستحقة.

الروح القيادية: القدرة على التأثير وتحفيز الزملاء، فالاداء العالي ذو الجودة والمرتبط بوقت محدد المقرون بمهارات توصل فعاله سيكون له اضافته ايجابيه على بيئه العمل وخلق جو منافسه محمود.

نظم تقييم الأداء الوظيفي:

وللاداء اساسيات ونظم للتقييم كما أشارت دراسة سويطي (2019) أن نظم تقييم الأداء يجب أن تكون منسجمة مع بطاقات الوصف والمسمى الوظيفي لتكون أدوات فعالة في تحسين الأداء. عدم توافق الوصف الوظيفي سوف يكون له سلبي على الأداء وبما ان المسمى مرتبط بالوصف الوظيفي بل هو إجاز للوصف الوظيفي وعلية يمكننا القول ان المسمى هو أحد الابعاد المؤثر على الأداء بشكل مباشر.

ومن أهم نظم الاداء الوظيفي التالي حسب مقال الاكاديمية البريطانية للتدريب والتطوير:

1. التقييم بملاحظات 360 درجة: والذي يعتمد على مجموع تقييمات من عدة مصادر مختلفة مثل تقييم المدير المباشر، الزملاء، الرؤوسين، والعملاء. وذا يوفر تقييم شامل ويحد من التحيز ويساعد على تطوير نقاط الضعف حيث ان التكرار يؤكد وجود نقاط الضعف و نقاط القوة مما يساعد على معالجتها او تعزيزها

2. الإدارة بالأهداف (MBO)

في نظام الإدارة بالأهداف، يتم تحديد أهداف معينة وقابلة للتحقيق وقابلة للقياس بالاتفاق بين الرؤساء والمرؤسين. ويتم التقييم بناءً على مدى تحقيق هذه الأهداف خلال فترة زمنية معينة. يساعد هذا المنهج مشاركة الموظفين في تحديد أهدافهم ويعزز التقييم الذاتي وكذلك تحقيق أهداف المؤسسة بتوزيعها على جميع الموظفين.

3. التقييم بناءً على الكفاءة

يعتمد هذا النظام على مقارنة الموظف بمتطلبات الوظيفة وتقييمه بناءً على المهارات المطلوبة للوظيفة. ويتميز هذا النظام بالتركيز على بناء الكفاءات حيث يتم تحديد الفجوات المهارية التي يحتاجها الموظف لأداء مهامه بشكل احترافي.

4. مقياس ملاحظة السلوك (BOS)

يُركز مقياس ملاحظة السلوك على تحديد وتقييم السلوكيات ذات الصلة بأداء العمل. ويحدد مدى استطاعة الموظفين على إبراز السلوكيات المتوقعة في مهامهم. بحيث يضمن هذا النهج موضوعية في التقييم عن طريق السلوك.

5. نظام التقييم بالمقياس التصنيفي

يعد الأكثر شيوعاً وانتشاراً في بيئات العمل لسهولة التقييم بناءً على جوانب الأداء المختلفة مثل الالتزام بالمواعيد، الإنتاجية، والعمل الجماعي.

وإضافة الأكاديمية العربية الدولية التقييم الذاتي حيث يقوم الشخص بتقييم أدائه بنفسه وفقاً لمعايير معينة ولكن هذا التقييم يتطلب مستوى احترافي عالي جداً وحيادية ونضج مهني.

نواع الأداء الوظيفي حسب شقير للاستشارات (2022)

أما شركة شقير للاستشارات فقد قسمة الاداء الوظيفي الى من خلال الأبعاد التالية:

الكفاءة: تنفيذ المهام بدقة واحترافية.

الإنتاجية: كمية الإنجاز خلال فترة زمنية محددة.

الجودة: مدى مطابقة النتائج للمعايير المطلوبة.

الالتزام: تبني الموظف لقيم المؤسسة وسياستها.
المبادرة والابتكار: تقديم أفكار جديدة لتحسين الأداء.
التعاون والعمل الجماعي: القدرة على العمل ضمن فريق بفعالية.

أثر الحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة

بما لا شك فيه ان للحوافز اثر على الأداء الوظيفي لذا تقوم المنظمات بوضع سياسات للحوافز بجميع أنواعها المادية والمعنوية لما لها من أثر إيجابي على الأداء، وتختلف طرق واساليب الحوافز بيئة عمل لاخرى فمنها شهادات التقدير والهديا والاعتراف بالجهود ومنها المبالغ المالية. وحللت دراسة الشغذلي وآخرون (2021) العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات، من خلال مراجعة الدراسات النظرية ذات العلاقة وتقديم إطار تحليلي متكامل لتأثير الحوافز على سلوك وأداء الموظفين.

كما استعرضت الدراسة بعض من النظريات الإدارية والنفسية التي حللت موضوع الحوافز، كنظرية ماسلو للحاجات، ونظرية التوقع، ونظرية التعزيز ودراسات سابقة عربية وأجنبية ذات العلاقة.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المادية والمعنوية ومستوى الأداء الوظيفي، حيث رفعت الحوافز في كفاءة الموظفين وتحقيق الأهداف. ومن أهم النتائج ان الدراسة كشفت أن الحوافز المعنوية لا تقل تأثير عن الحوافز المادية، بل قد تكون أكثر تأثيراً في بعض السياقات التنظيمية. وأنه الدراسة بمجموعة من التوصيات، أبرزها:

- ضرورة توزيع الحوافز بشكل عادل بين المستحقين.
- ان تشمل الحوافز الجوانب المادية والمعنوية.
- تصميم نظام الحوافز. بمشاركة الموظفين.
- تحديد مواعيد محددة لصرف الحوافز لتكون جاذبة بشكل أكبر
- تطوير ومراجعة نظام الحوافز بشكل مستمر لضمان تماشية مع المتغيرات التي قد تطرأ.

وفصل مقال المنشور هامبل، إ.، & جونسون، (2024) في هارفارد بزنس ريفيو بعنوان "الأثر الباهر لرسائل الشكر والتقدير على أداء الموظفين" يقدم تفصيل علمي وعملي حول مدى تأثير التقدير المعنوي الشفهي، مثل كلمات الشكر ورسائل الامتنان، على التحفيز والإنتاجية داخل بيئة العمل. أشار المقال إلى أن التركيز على نقاط قوة الموظفين أقوى بـ30 مرة من التركيز على

نقاط ضعفهم. أي ان الموظفون يتأثرون بالشكر والثناء اكثر بكثير من التأثر بنقد ويحتاجون الى الاعتراف بما يجيدون ويتقنون. لان هذا الاعتراف له أثر إيجابي حيث يزيد من ثقتهم بأنفسهم ويحفزهم على تقديم أداء أفضل.

ويتم التركيز في دورات تطوير القادة على استخدام رسائل التقدير المدروسة كأداة فعالة. حيث يُطلب من كل متدرب في الفريق كتابة رسالة تقدير لزميله، تتضمن أمثلة واقعية على أنجاز أو مهارة تستحق الشكر لما لهذه الرسائل من اثر إيجابي عميق على المتلقي ويجب ان تكون هذه الرسائل محددة وليست عامة.

يشعر الموظفون الذين تصلهم رسائل شكر وإمنتان بأنهم مقدرين ومهمون داخل الفريق ومرغوب بهم. هذا الشعور يزيد من احترام المتلقي لذاته، ويزيد من التفاعلة الإيجابي، ويزيد من ثقة والتواصل الفعال. أحد المشاركين في التجربة وصف تلقيه لرسائل التقدير بأنه "أفضل ما حصل له خلال العام"، مما يدل على قوة أثر هذه الرسائل عاطفياً وتأثيرها العميق. علم الأعصاب يوضح يتفاعل الدماغ بشكل أفضل مع التحفيز الإيجابي حسب ما أثبتت علم الأعصاب. عندما يتلقى الموظف تقديرًا على مهارته، يبدأ في التفكير بكيفية تحسين قدراته وتعزيزها، بدلاً من التركيز على ما ينقصه. مما يدعو الى التفكير الإبداعي ويزيد من الاداء. تتطلب كتابة رسالة التقدير شجاعة وتواضعًا، وهذه الصفات ترسخ العلاقات الإنسانية داخل الفريق. وتخلق بيئة عمل يسود فيها التعاون والدعم، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء للمنظومة كاملة.

مراحل إدارة الأداء الوظيفي:

لتحقيق أهداف المنظمات يجب يدار الأداء الوظيفي بأستراتيجية واضحة لكي تحقق الاهداف المرجية ويكون لها اثر إيجابي في تحسين كفاءة الموظفين من خلال مجموعة من المراحل المرتبطة. وقد أوضحت دورة "نظم إدارة الأداء" المقدمة من أكاديمية اعمال بيزنس أن هذه العملية تمر بأربع مراحل رئيسية، وهي:

مرحلة التخطيط (Planning):

في هذه المرحلة يتم تحديد الأهداف الوظيفية للموظف بما يتوافق مع الأهداف الاساسية للمنظمة، ويجب الاتفاق على أهداف بين المدير والموظف وربطها بمؤشرات واضحة وقابلة للقياس.

مرحلة التوجيه (Coaching):

تتضمن هذه المرحلة تقديم دعم مستمر للموظف وتصحيح مسار وإرشاد وتغذية راجعة خلال تنفيذ مهامه.

مرحلة المراجعة (Review):

يجب ان تكون هناك مراجعات دورية لأداء الموظف، يفضل ان تكون على مستوى ربع سنوي أو نصف سنوي، لمتابعة التقدم ومقارنة النتائج على ارض الواقع بالأهداف المحددة مسبقاً، وتحديد المعوقات التي واجهها الموظف خلال الفترة وتقديم الدعم والتحفيز.

مرحلة التقييم النهائي (Evaluation):

ويجب ان تنتهي هذه دورة الأداء بتقييم شامل لأداء الموظف في نهاية الفترة المحددة في الغالب تكون سنوية، وعلى مخرجات التقييم تبنى قرارات إدارية تتعلق بالترقية، الحوافز، أو تحديد الاحتياجات التدريبية ووضح خطط مدروسة لتحسن أداء الموظف

تضمن المراحل أعلاه عملية إدارة الأداء بشكل منظم ومتكامل وموضوعي بدون ان يكون هناك اجتهادات شخصية غير مبنية على اساس علمي.

تحديات نظم إدارة الأداء الوظيفي:

تواجه نظم إدارة الأداء الوظيفي بعض التحديات التي تؤثر على اهدافها وفعاليتها وقد ذكر المطلق (2021) في دراسة إدارة الأداء الوظيفي في المنظمات بعض هذه التحديات:

1- اختلاف السياقات الثقافية بين المنظمات:

من الامور الحاسمة في فعالية نظم الأداء الوظيفي الثقافة التنظيمية، فقيام بعض المنظمات بأستخدام نماذج غربية بدون تعديلها لتناسب السياق المحلي للمنظمة سوف يضعف من فعاليتها.

2- ضعف الربط بين نتائج التقييم والقرارات الإدارية

تقوم اغلب المنظمات بعمل تقييم الاداء ولكن لا تستخدم النتائج في القرارات مثل الترقيات

والمكافآت أو التدريب وهذا الانفصال يضعف مصداقيتها وأهميتها

العلاقة بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي

يُعد الرضا الوظيفي من أبرز العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، حيث تشير كثير من الدراسات ومن ضمنها دراسة الشمري (2016) إلى وجود علاقة طردية وقوية بين مستوى رضا الموظف عن عمله ومستوى أدائه. فكلما زاد شعور الموظف بالرضا، انعكس ذلك إيجاباً على إنتاجيته، التزامه، وجودة أدائه.

وقارن عبد الحميد (2022) في دراسة بين الموظفين في الجامعات الحكومية وغير الحكومية بدولة مصر، وكانت النتائج أن العدالة التنظيمية، ونظم الحوافز، والمكافآت، والأجور تؤثر تأثيراً محورياً في تحقيق الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي بشكل واضح.

كما أكدت دراسة عبدالقادر (2022) والتي أجراها على عمال المؤسسات الاقتصادية أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وبيت أيضاً حيث أن انخفاض الرضا أدى إلى تراجع الأداء، واثّر سلباً على الإنتاجية.

نماذج العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

وقد سعت دراسة بورغدة، ميروح، وقموح (2021) إلى تحليل هذه العلاقة بين الرضا والأداء، من خلال التطرق إلى سبعة نماذج تفسيرية لفهم العلاقة بين المتغيرين.

أولاً: النموذج الطردي المباشر

يفترض هذا النموذج أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي علاقة طردية، حيث تفترض أن ارتفاع مستوى الرضا سوف يؤدي بشكل مباشر إلى تحسين الأداء. ويعتمد هذا النموذج على افتراض أن الموظف الراضي عن عمله يكون أكثر دافعية، التزاماً، وبالتالي أكثر إنتاجية.

ثانياً: النموذج العكسي

ويعاكس هذا النموذج النموذج الأول حيث يفترض أن الأداء الجيد هو السبب المؤدي إلى شعور الموظف بالرضا، وليس العكس. يعني أن الإنجاز وتحقيق الأهداف يشعر الموظف بالرضا

الشخصي والمهني.

ثالثاً: النموذج الدائري

اما النموذج الدائري يدعم فرضية ان العلاقة بين الرضا والأداء علاقة تبادلية، اي ان كل من المتغيرين يؤثر كل منهما في الآخر بشكل متواصل وتبادل. فالرضا يعزز الأداء، والأداء الجيد يعزز الرضا.

رابعاً: النموذج المشروط

يفترض هذا النموذج أنه لا توجد علاقة مباشرة بين الرضا والأداء، بل يشترط ان يكون هناك عوامل وسيطة مثل أسلوب القيادة، التحفيز، أو المناخ التنظيمي.

خامساً: النموذج غير المرتبط

ينفي هذا النموذج وجود علاقة مباشرة بين الرضا والأداء، وينفي تأثير عوامل مستقلة ايضاً. مستنداً على بعض الدراسات التي لم تجد ارتباطاً إحصائياً بين المتغيرين.

سادساً: النموذج التراكمي

يرى هذا النموذج أن الرضا الوظيفي يؤثر على الأداء بشكل تراكمي على مده زمنية طويلة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء تدريجياً. مع مرور الوقت وليس بشكل مباشر وفوري.

سابعاً: النموذج السياقي

يفترض هذا النموذج أن العلاقة بين الرضا والأداء تتغير بتغير السياق التنظيمي والثقافي، مثل نوع المنظمة، نوع العمل، أو البيئة الاجتماعية، مما يجعل العلاقة نسبية ولا يمكن تعميمها.

السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي

السعادة الوظيفية هي الشعور بالرضا والفرح تجاه العمل. وتشير الدراسات إلى أن الموظف السعيد لديه قدرة اكبر على الإنجاز، وأكثر تعاوناً، وأقل عرضة للإجهاد المهني كما تناولته دراسة فاطمة مانع (2021) ضمن إطار علمي يربط بين مشاعر الرضا والسعادة وبين الأداء

الفعلي للموظف، وأظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين سعادة الموظفي وادائه.

دور الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي

مما لاشك فيك أن للعوامل النفسية تأثير كبير على الأداء ومن أهم هذه العوامل وهو الذكاء العاطفي، لما لهو من التأثير على أنفعالات مشاعر الأفراد بشكل عام الموظفين الأفراد بشكل خاص . وقد تناولت دراسة Fteiha & Awwad (2020) العلاقة بين الذكاء العاطفي وطرق وأساليب التعامل مع الضغوط النفسية، وهي علاقة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء الوظيفي.

واستنتجت الدراسة أن الذكاء العاطفي يعتبر دليل ذوأهمية كبيرة على النجاح المهني ويساعد على التفاعل الإيجابي وأخذ القرارات الحكيمة النابعة من التحكم بالمشاعر، حيث يساعد من قدرة الموظف العامل بإيجابية، واتخاذ قرارات رشيدة، والتعامل مع بذكاء ومرونة في بيئة العمل. واوصت الدراسة بعمل برامج تدريبية لتطوير الذكاء العاطفي ضمن خطط تدريب الموارد البشرية، لما لها من أثر جوهري على تحسين الأداء الوظيفي وحسن التعامل.

الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي

من اخطر العوامل التي تؤثر بشكل سلبي على الاداء هو الاحتراق النفسي وهو عبارة عن تعب نفسي وعاطفي وجسدي يكون نتيجة عن الضغط والإجهاد المستمر وبما لاشك فيه ان له تأثير سلبي على الاداء وهذا ما أكدته دراسة البقمي (2021) حيث دراسة هذا الموضوع على أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران، وأظهرت أنه كلما ارتفع مستويات الاحتراق النفسي بانخفاض الأداء.

العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي

العدالة التنظيمية هي الإنصاف في توزيع الادوات والموارد والادوار والمهام فمن غير الانصاف احتكار الموارد والادوات على شخص معين او فريق عن الآخر حيث سوف يتسبب في الاحباط والتاثير السلبي على بيئة العمل والاداء كما أظهرت دراسة أحمد محمد ربيع (2021) أن اذا شعور الموظف بعدالة توزيع المهام والمكافآت تعزز التزامه وتحسين أدائه، والعكس صحيح اذا غابت العدالة انتكس ادائه.

القيادة الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي

بما لا شك فيه ان للقيادة الفعالة اثر على الاداء والعطاء داخل بيئة العمل والذي عززته دراسة عسيري (2025) والتي تناولت أثر ممارسة نظريات القيادة الإدارية مثل القيادة التبادلية والتحويلية على أداء الموظفين في القطاع الخاص، واسفرت عن ان القيادة التحويلية لها النصيب الاكبر بتحسين الأداء من خلال التحفيز والتفاعل الإيجابي مع الموظفين.

الرقابة الذاتية وعلاقتها بالأداء الوظيفي

وتعرف الرقابة الذاتية على انها قدرة الأشخاص على مراقبة سلوكياتهم ومشاعرهم. كشفت نتائج دراسة الهنائي (2021) عن وجود علاقة إيجابية بين مستوى الرقابة الذاتية لدى المعلمين ومستوى أدائهم الوظيفي، اي ان المعلمين الذين لديهم قدرة عالية على ضبط الذات يكونون اكثر التزامًا بالمهام الموكلة إليهم، ويحققون نتائج أفضل في بيئة العمل من اولئك ممن ليس لديهم قدرة عالية في ضبط الذات.

أخلاقيات العمل وأثرها على الأداء الوظيفي

كشفت دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الملك سعود بمدينة الرياض أن الموضفات الذين يتمتعن ويلتزم بأخلاقيات العمل مثل الأمانة، النزاهة، واحترام الآخرين، لديهن اداء الوظيفي اعلى، وتعزز هذه الاخلاقيات من جودة العلاقات المهنية داخل المؤسسة.

إدارة المواهب وعلاقتها بالأداء الوظيفي

تطوير وجذب والحفاظ على المورد البشري من أولويات القادة والمنظمات من مالهو تأثير إيجابي على الاداء ورضا الموظفين وعلى المحافظة عليهم وكذلك اشارت الأدبيات الحديثة ومن ضمنها دراسة الدراغمة (2022) إلى أن المؤسسات التي تعتمد استراتيجيات لإدارة المواهب وكشف القدرات وتطوير المهارات وتوفر فرص للنمو، لديها مستويات أعلى من الأداء الوظيفي. وان إدارة المواهب تساهم في رفع الولاء الوظيفي وتحقيق التميز المؤسسي.

الريادة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي

للريادة الادارية اثار ايجابية كثيرة ومن ضمنها تحسين الاداء كما اشارت دراسة منشورة في موقع "رماح للأبحاث" (2023) إلى أن الريادة الإدارية تساعد في تحسين الأداء الوظيفي من

خلال دعم المبادرة، الابتكار، وتحمل المسؤولية لدى الموظفين، خاصة في البيئة الجامعية. وقد أظهرت الدراسة كذلك أن المؤسسات التي تنتهج أسلوب الريادية في ادارتها للاعمال وفرق العمل تحقق مستويات افضل في الأداء والتميز المؤسسي.

إدارة المعرفة وأثرها على الأداء الوظيفي

تهدف إدارة المعرفة إلى جمع واثاحة مصادر المعرفة داخل المنظمة وتعد مصادر المعرفة من الادوات لإنجاز وتسهيل الأعمال لذي سوف يكون لها اثر على الأداء، ومايثبت ذلك ما تناولته دراسة علاء الدين وأبو الحديد (2021) والتي أجريت على كل من جامعة عين شمس وجامعة الأزهر تأثير إدارة المعرفة على الأداء المؤسسي، وأظهرت أن المؤسسات التي تطبق ممارسات ذات فعالية في إدارة المعرفة تحقق أداء أعلى من المؤسسات التي لا تولي أهمية لإدارة المعرفة، وكذلك ساعد هذا على الحفاظ على الخبرات لمه له من اثر إيجابي في وتطويرها بشكل مستمر.

جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي

جوده الحياة بشكل مفهوم يضمن وجود جودة ورغد وسهولة في حياة الأفراد اليومية من خلال رفع مستوى الدخل وجودة البيئة المحيطة والدعم الاجتماعي وسهولة الوصول للتعليم ولها اثار جمة يصعب حصرها، وأحد هذه الفوائد تأثير جودة الحياه الإجابي على الاداء كما كشفت عنه دراسة بومجان، والوافي (2018) في جامعة بسكرة الجزائرية أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي

تخطيط وتنظيم الوقت سبب في تحقيق الاهداف وتنظيم المهام ويوجد العديد من الدورات التي تساعد الموظفين لإدارة أوقاتهم بشكل سليم مما يضمن الوصول إلا أهدافهم ورفع ادائهم.وتشير دراسة عتودي، عبدالعال التطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت ومستوى الأداء الوظيفي. حيث أظهرت النتائج أن

استغلال الوقت بشكل فعال يساهم في تحسين الإنتاجية وتقليل إضاعة الوقت والجهود، كما أن الموظفين الذين يخططون لأعمالهم مسبقًا يحققون أداءً أعلى من أولئك الذين لا يخططون انجاز أعمالهم.

التوازن بين الحياة والعمل وعلاقته بالأداء الوظيفي

التوازن بين الحياة الشخصية والعملية مفهوم مهم جدا وإيجاد التوازن يمنع الإفراط في العمل والتفريط في العمل واختلال التوازن وسيطرة الحياة العملية على الشخصية قد يكون سبب لاحتراق الوظيفي والذي سوف يكون له تأثير سلبي على رضا الموظف وسوف ينعكس على أداءه كما ذكرت دراسة أجرتها فانتن عبد النعيم أحمد (2021) تناولت فيها العلاقة بين ضغوط العمل والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، والاداء وأظهرت أن اختلال التوازن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي وزيادة الإرهاق المهني، بينما يساهم دعم المنظمة بتوفير بيئة مرنة ومتزنة في تحسين الأداء.

وأثرها على الأداء الوظيفي

الثقافة التنظيمية هي قيم ومعتقدات وتقاليد الموظفين داخل المؤسسة، وتلعب دورا كبيرا في أداء الموظفين وتفاعلهم داخل العمل. وكشفت دراسة عصام، فرحات (2019) في ولاية الأغواط بالجزائر أن الثقافة التنظيمية، بما فيها القيم المشتركة للموظفين وتفاعلهم له تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي. وتوصي الدراسة بضرورة استخدام الثقافة التنظيمية كأداة استراتيجية لتحسين الأداء داخل بيئات العمل.

أداء الموظف في ظل العمل عن بُعد

تأثر العالم أجمع بجائحة كوفيد-19 وكذلك المنظمات وبيئات الأعمال وظهر مصطلح وفكرة العمل عن بعد وبين مؤيد ومعارض جاءت دراسة Toscano and other (2025) لتفصل كيف يؤثر هذه الفكرة على أداء الموظفين، من حيث أو التفاعل بين الموظفين وادائهم. وذكرت الدراسة بعض المميزات والسلبيات للعمل عن بعد كالتالي:

المميزات:

1. التركيز: يتيح العمل من المنزل للموظف بيئة أكثر هدوءاً مقارنة ببيئة العمل وأقل رسمية.
2. تحقيق التوازن بين العمل والحياة: العمل من المنزل يعطي مرونة أكثر بساعات العمل مما يساعد على التفرغ للالتزامات الشخصية ويقلل ضغوط القيادة ف الطرقات المزدحمة.
3. خفض التكاليف على المنظمات: حيث تقل الحاجة الى المكاتب وتقل تكلفة فواتير الماء والكهرباء وغيرها.

السلبيات:

1. العزلة الاجتماعية: غياب التواصل والتفاعل اليومي مع زملاء العمل يقلل من العلاقات الشخصية ويضعفها مما قد يشعر الموظف بالعزلة.
2. ضعف التواصل السريع: منها تأخر الردود والتوجيه المباشر سيكون له تأثير على سرعة الانجاز.
3. غياب الرقابة: غياب الرقابة يكون تحدي لقدرة المديرين على التقييم وقد يستغله البعض بالتهاون في أداء الأعمال.

النظريات:

أولاً: نظرية العدالة التنظيمية (Adams, 1965)

ترى هذه النظرية أن احساس الموظف بالعدالة يؤثر بشكل مباشر على سلوكياته وأدائه. ويعتبر مناسبة المسمى الوظيفي وتوافقة للمهام الفعلية من العدالة داخل بيئة العمل، ان عدم توافق المسمى مع المجهود الفعلي للموظف قد يؤدي إلى الإحباط وتراجع الأداء. من غير المنطقي ان يقوم المختص بمهام مدير بينما لا يحضى بمميزات وصلاحيات المنصب الإداري. ويتضح هذا جلياً بالممارسة المتعارف عليها وهي تكليف موظف على مهام لمنصب اخر او اعلى ولاكن بدون مزايا او تعويضات لمدة طويلة.

ثانياً: نظرية الدور (Katz & Kahn)

توضح هذه النظرية أن الفرد يتفاعل داخل المنظمة على حسب دوره الوظيفي والذي يحدده مسماه الوظيفي. وفي حال وجود عدم توافق بين المسمى والمهام الفعلية المطلوبة منه، فإن ذلك يؤدي إلى تداخل في الأدوار وتضارب في المسؤوليات مما سوف يكون له الأثر السلبي على الأداء.

ثالثاً: نظرية التوقعات (Vroom, 1964)

تفترض هذه النظرية أن الموظف يجهد أكثر ويزيد عطائه عندما يعلم أن أدائه المرتفع يعود عليه بالفائدة والمنفعة. فإذا كان الأداء أو المسمى مرتبطاً بمكافآت أو تقدير واضح، فإن رغبة الموظف تزيد أكثر للعطاء، وتقل بعدم وجود المكافآت. وهذا ما تقوم به كثير من الشركات بربط مكافآت الموظفين بحجم المبيعات أو أهداف معينة فكلما زادت المبيعات أو تم تحقيق الأهداف زادت المكافآت.

رابعاً: نظرية الهوية الاجتماعية (Tajfel & Turner)

تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد يعرفون أنفسهم من خلال الجماعات التي ينتمون إليها، والمسمى الوظيفي يعرف الموظف بين الموظفين، وفي بيئة العمل الموظفون هم الجماعات التي ينتمي لها الموظف. فإن شعر الموظف أن مسماه يدل مكانته الحقيقية، يزداد شعوره بالانتماء والالتزام تجاه العمل.

خامساً: نظرية الدافعية الذاتية (Deci & Ryan)

تؤكد هذه النظرية على التحفيز الداخلي للموظف لـ دور جوهري في تحسين الأداء. وقد يكون والمسمى الوظيفي وملائمته أحد المحفزات المعنوية الداخلية، إذا كان المسمى الوظيفي يمنح الموظف شعوراً بالتقدير والاعتراف بمكانته الوظيفية فسوف يكون دافع ومحفز للعطاء وأداء أكثر. فخبير صيانة معدات استمطار تتشابه في المهام مع فني معدات استمطار ولاكن خبير تشعر الموظف بتقدير مهاراته والاعتراف بها وعلى العكس إذا كانت مهام الموظف مساعد مدير مشروع ويكون مسماه مساعد اداري فهذا سوف يكون له اثر سلبي على الموظف لعدم وجدول العدالة بين المسمى والمهام الموكلة له.

وبناءً على هذه النظريات، يمكن استنتاج وجود العلاقة بين المسمى الوظيفي ومستوى أداء الموظف وقد تتأثر هذه العلاقة بعوامل مثل العدالة، والتحفيز الداخلي الصادر من الموظف أو الخارجي والناجم عن القيادة أو بيئة العمل، وتحديد الأدوار، والانتماء المهني، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى تحليله وقياسه.

نظرية التقدير الذاتي (Self-Esteem Theory)

تعتبر هذه النظرية من اهم النظريات النفسية والتي سلطت الضوء وحللت كيف يؤثر إدراك الشخص لقيمه الذاتية على تصرفاته في العمل. حيث يرى روزنبرغ (1965) ان الافراد يسعون جاهدين لتكوين صورة إجابيه عن ذواتهم، والنظر إليهم بأنهم ذوو قيمة وكفائه يشعرهم

بالرضاء وهذا سوف يكون له تأثير مباشر على التزامهم وانتمائهم الوظيفي وزيادة دافعيته.

ويمكن ربط التقدير الذاتي بالمسمى الوظيفي حيث ان المسمى أحد العوامل التي تسهم في رسم صورته إيجابيه للموظف وتبرز قيمة الموظف داخل المنظمة فكلما كان المسمى يتناسب مع خبرات الموظف ويعكس قدراته ومهاراته سوف يشعره بأنه محل تقدير وان المنظمة تعترف بقيمته مما سوف يحفزه على تقديم أداء أفضل وأعلى. اما إذا كان لا يعكس خبراته وقدراته فسوف يكون له أثر سلبي على الأداء.

نظرية التوافق الوظيفي (Person-Job Fit):

تشر نظرية التوافق الوظيفي ان تطابق وتناغم مهارات وقدرات وقيم وخبرات الفرد مع متطلبات الوظيفة التي يشغلها له تأثير بشكل كبير على ادائه ورضا الوظيفي وكلما زاد التوافق زاد احتماليه تحقيق أداء ورضا وظيفي أعلى. وأكدت أيضا ان عدم التوافق بين الموظف والوظيفة له اثار سلبية على الأداء والتسبب بعدم الرضا، بل يمكن ان يمتد الى التسرب الوظيفي.

وفي سياق هذه الدراسة، فيعتبر المسمى اول واهم المؤشرات على التوافق بين قدرات وخبرات الموظف والوظيفة الموكلة له. فاذا كان المسمى يعكس المهام بدقه ووضوح ومتطابق مع قدرات الموظف وخبراته فهذا سوف يؤثر إيجابا على ادائه ورضاه الوظيفي كما ان عدم الانسجام فسوف يكون له أثر سلبي على الأداء والرضا. وهذا يدعم فرضية هذه الدراسة ان وضوح وعدالة المسمى الوظيفي يساعد في تحسين الأداء.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في ضعف الفهم لتأثير المسمى الوظيفي على أداء الموظفين، حيث تبرز تساؤلات عدة حول كيفية تأثير أبعاد المسمى الوظيفي مثل العدالة في توزيع وتوافق المهام، وضوح الأدوار، والدعم الإداري على سلوكيات الأداء. في ظل التغيرات المتسارعة في بيئات العمل، قد يواجه الموظفون تحديات تتعلق بتوقعات الأداء، مما يؤدي إلى تفاوت في مستويات الجودة، والانضباط والمبادرة.

ومما يمكن ملاحظته انه اذا وجد غموض وعدم وضوح في المسميات الوظيفية او انعدام انسجامها مع المهام الفعلية قد يتسبب في ضعف التحفيز ويؤثر سلبا على الأداء. لذلك هدف هذه الدراسة الى تحليل هذه المشكلة لتقديم فهم شامل وعميق للعلاقة بين المسمى الوظيفي ومستوى الأداء مما سوف يسهم في ممارسات إدارية فعالة ومبتكرة تتحقق اهداف واستراتيجيات الكيانات وتسهم في الاستقرار الوظيفي.

ومن هنا يُطرح السؤال الرئيس الآتي:

ما مدى تأثير المسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف في بيئة العمل؟

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية بتركيبها عامل مهم من العوامل التنظيمية والتي لها تأثير كبير تحقيق اهداف المنظمات وهو المسمى الوظيفي وتأثيره على أداء الموظف في منظمات معينة، مثل البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

وتكمن أهمية الدراسة من خلال بعدين يمكن تناولها على النحو الآتي:

1. الأهمية النظرية:

تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية المهتمة بإدارة الأداء ورأس المال البشري، تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بإدارة الأداء، عن طريق ربط بين أبعاد المسمى الوظيفي (العدالة، التوافق، الوضوح، الدعم الإداري) وأداء الموظف من ناحية الجودة، الانضباط والمبادرة. وهذا قد يمكن تطوير نظريات جديدة أو تعديل النظريات القائمة، مما يعزز من المعرفة العلمية في هذا المجال.

2. الأهمية التطبيقية:

توفر الدراسة مؤشرات قابلة للقياس قد تساعد الجهات الإدارية في البرنامج في تحسين الأداء المؤسسي، مثل:

- خفض معدل دوران الموظفين من خلال تعزيز العدالة في توزيع المسميات.
 - زيادة الإنتاجية الفردية عبر تحسين وضوح الأدوار الوظيفية.
 - تحسين رضا الموظفين من خلال توافق المسميات مع المهام الفعلية.
- ويمكن قياس هذه المكاسب خلال فترة زمنية تتراوح بين 6 إلى 12 شهرًا بعد تطبيق التوصيات الناتجة عن الدراسة.

أهداف الدراسة:

فحص العلاقة بين أبعاد المسمى الوظيفي (العدالة، التوافق، الوضوح، الدعم الإداري) ومستوى الأداء الوظيفي المركّب (الجودة، الانضباط، المبادرة) لدى موظفين في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

الأهداف الفرعية:

1. تحليل العلاقة بين عدالة المسمى الوظيفي والرضا الوظيفي وارتباطه بمستوى التحفيز.
2. تحليل توافق المسمى الوظيفي مع المهام الفعلية وعلاقته بمستوى جودة الأداء الفردي وتحفيز والمبادرة.
3. دراسة وضوح المسمى الوظيفي كعامل مؤثر في الانتماء للكيان.
4. تقييم الدعم الإداري للمسمى الوظيفي وارتباطه بتوزيع المسميات.

تساؤلات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات الرئيسية التي تساعد في فهم تأثير المسمى الوظيفي على أداء الموظف، ومنها:

أولاً: السؤال الرئيس:

ما مدى تأثير المسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف في بيئة العمل؟

ثانياً: التساؤلات الفرعية:

1. ما العلاقة بين رضا الموظف عن مسماه الوظيفي ومستوى أدائه؟
2. إلى أي مدى يسهم التوافق بين المسمى الوظيفي والمهام الفعلية في تحسين أداء الموظف؟
3. كيف يؤثر المسمى الوظيفي على مستوى التحفيز لدى الموظفين؟

4. ما هي العلاقة بين المسمى الوظيفي وإنتاجية الموظف في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب؟

5. هل تختلف مستويات الأداء بين الموظفين ذوي المسميات الوظيفية المختلفة، وإذا كان الأمر كذلك، فما هي العوامل المؤثرة في هذه الاختلافات؟

6. ما هي التحديات التي يواجهها الموظفون في أداء مهامهم بناءً على مسمياتهم الوظيفية؟

فروض الدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من الفروض العلمية التي تسعى لاختبار العلاقة بين المسمى الوظيفي ومستوى أداء الموظف، وذلك وفقاً لما يلي:

أولاً: الفرض الرئيسي

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي ومستوى أداء الموظف في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

ثانياً: الفروض الفرعية

1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي و التحفيز والانتاجية

2. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي و الدعم والتدريب

3. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي ووضوح التوقعات

4. يواجه الموظفون تحديات مختلفة في أداء مهامهم بناءً على مسمياتهم الوظيفية.

تساعد هذه الفروض في توجيه البحث وتقديم إطار عمل لتحليل البيانات المتعلقة بتأثير المسمى الوظيفي على أداء الموظف.

التحديات والصعوبات

تواجه الكيانات تحديات عدة في تحفيز الموظفين، من أبرزها اختلاف في المطلوب من الموظف ومايقدمه بسبب عدم وضوح المسميات الوظيفية، عدم وجود العدالة وتقييم. وتؤثر هذه التحديات سلباً على الأداء الوظيفي، مما يعلل أهمية دراسة العلاقة بين المسمى الوظيفي

والتحفيز كأحد محاور تحسين بيئة العمل , وفيما يلي مجموعة من التحديات التي تواجه تحفيز الموظفين أهمها ما يلي.

أبرز التحديات التي تواجه تحفيز الموظفين:

1. عدم وضوح المسمى الوظيفي
- يؤدي إلى غموض في المهام والمسؤوليات، مما يقلل من الحافز.
2. غياب العدالة في التقدير والمكافآت
- الموظف قد يشعر بالإحباط إذا لم يُكافأ بناءً على جهده الفعلي.
3. ضعف فرص النمو والتطور المهني
- غياب المسار الوظيفي الواضح يضعف الدافعية.
4. الروتين والجمود الإداري
- بيئة العمل غير المرنة تقلل من الإبداع والتحفيز.
5. ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين
- يؤدي إلى شعور بالعزلة وعدم التقدير.
6. عدم التوافق بين المهام والمسمى الوظيفي
- يشعر الموظف بأنه لا يُستثمر في المكان المناسب.
7. الضغط الزائد أو المهام غير المتوازنة
- يؤدي إلى الإرهاق وفقدان الحافز

نموذج الدراسة

يهدف هذه النموذج إلى استكشاف أثر المسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف ضمن البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب

تعتمد الدراسة على متغيرين رئيسية:

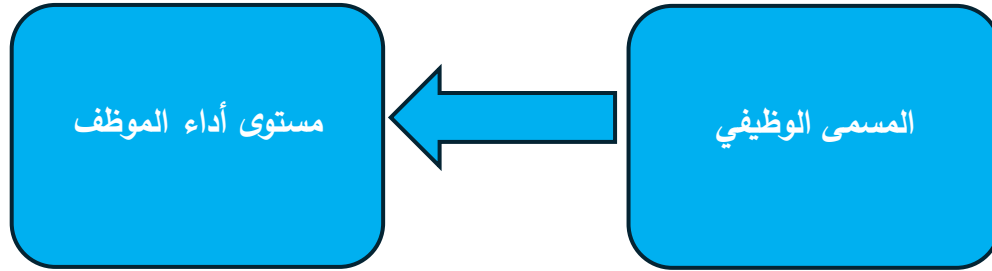
المتغير المستقل: (Independent Variable)

وهو المسمى الوظيفي، والذي يقصد به إلى الوظيفة التي يشغلها الموظف في الهيكل التنظيمي داخل البرنامج، مثل: (فني استمطار، باحث مناخي، محلل بيانات، إداري، مهندس طيران...). ويجب ان يتطابق المسمى مع المسؤوليات، المهام، والصلاحيات الوظيفية، وبالتالي على أداء

الموظف.

المتغير التابع: (Dependent Variable)

وهو مستوى أداء الموظف، وهو الدرجة التي يحقق فيها الموظف نتائج إيجابية ضمن عمله ما يطلب منه، ويقاس من خلال مؤشرات مثل: جودة الإنجاز، الالتزام بالمهام ووقت الانجاز والعمل بفعالية ضمن الفريق، المبادرة، والقدرة على حل المشكلات.



شكل (2) متغيرات الدراسة (الطالب)

حدود الدراسة:

هناك حدود موضوعية ومكانية وزمانية وكذلك بشرية لهذه الدراسة ويمكن تفصيلها كالتالي:

1. الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على تحليل العلاقة بين المسمى الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي، دون الاخذ بالاعتبار إلى العوامل أخرى قد تؤثر على الأداء بناء على الدراسات السابقة مثل الرضا الوظيفي، القيادة، أو بيئة العمل والتي ترتبط بالمسمى الوظيفي والأداء.

2. الحدود المكانية:

اما الحدود المكانية فتم تطبيق الدراسة على موظفي البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب في المملكة العربية السعودية، وبالتالي لايمكن تعميم نتائجها على برامج أو منظمات أخرى تختلف بالحدود المكانية.

3. الحدود الزمانية:

تم تنفيذ الدراسة خلال الفترة الزمنية المحددة في عام 2025، مما يعني أن النتائج تصور واقع هذه الفترة فقط، وقد تتغير بتغير الظروف الزمانية.

4. الحدود البشرية (العينة):

شملت الدراسة مجتمعًا مكونًا من 45 موظفًا، وقد تم جمع البيانات من 43 موظفًا ممن استجابوا لأداة الدراسة، مما يمثل نسبة استجابة عالية (95.5%)، ويعزز من موثوقية النتائج ضمن هذا السياق المحدد.

خلاصه الفصل الأول:

ونستنتج من هذا الدراسات ان للمسمى الوظيفي إثر في مستوى الأداء بشكل غير مباشر، ولكن مؤثر من خلال تأثيره على الرضا الوظيفي والانتماء والتحفيز والبيئة الإدارية والمناخ التنظيمي ومن هنا تأتي أهمية البحث لدراسة الأثر المباشر للمسمى على مستوى أداء الموظف

الفصل الثاني

الإطار النظري

الدراسات السابقة:

لقد جذب موضوع المسمى الوظيفي والاداء لوظيفي اهتمام الباحثين والممارسين والمهتمين بعلم الإدارة حيث أجريت الكثير من البحوث والدراسات حولها ومنها:

تناولت دراسة ليلي (2022) العلاقة الرضا الوظيفي ودوره في تحسين مستوى أداء العاملين – دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية (SNVI) وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في وصف الظاهرة وتحليلها، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. اقتصر توزيع الاستبانات على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث بلغ حجم عينة الدراسة (80) مفردة. وقد تم تحليل البيانات الواردة في الاستبانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 26، وذلك بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد. وكانت اهم النتائج وجود علاقة إجابيه قوية بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية. ان العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي اشتملت على العدالة التنظيمية ونظام الحوافز وبيئة العمل والعلاقات بين الاقران. وبالإمكان الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في دعم هذا البحث، حيث ان المسمى الوظيفي يعد دليل على مكانة الموظف والذي سوف يؤثر على شعوره بالأمان والعدالة والقدير وهذه العناصر من محددات رضاء والموظف والمؤثرة على ادائه كما ذكرت الدراسة لذلك يمكن تفسير العلاقة بين المسمى الوظيفي والأداء جزئيا من خلال تأثير المسمى الوظيفي على رضاء الموظف.

اما دراسة الوهبي والسدراني (2022) فقد سلطت الضوء على مدى تأثير الرضا الوظيفي على الأداء المؤسسي بوزارة الشؤون الرياضية في سلطنة عمان. تكونت عينة الدراسة من 126 موظفا وتم استخدام الأسلوب الوصفي التحليلي لجميع البيانات وتحليلها. وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ابعاد الرضاء الوظيفي ومنها التحفيز وبيئة العمل والمهام الوظيفية ومستوى أداء الموظف في وزارة الشؤون الرياضية، علية تعد نتائج الدراسة ذات علاقة مباشرة بهذا البحث وتدعم ان المسمى والذي يعكس المهام الوظيفية والمكانة التنظيمية أحد العوامل المؤثرة على رضاء الموظف، لذلك يحتمل إن المسمى الوظيفي على أداء الموظف من خلال التأثير على الرضاء الوظيفي. وهذا يفتح المجال امام الأبحاث المستقبلية لدراسة اوسع للعلاقة بين المسمى الوظيفي والأداء والرضا الوظيفي.

كما حلت دراسة العبري (2021) أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية، تكونت عينة الدراسة من 217 موظفا واستخدمت الدراسة استبانة شاملة بثلاث محاور المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي كوسيط. وتوصلت الى وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي بكل أبعاده، وخصوصاً الاتصالات والتدريب والمشاركة على الأداء الوظيفي وان الرضا الوظيفي متغير وسيط له أثر معنوي في العلاقة بين المناخ التنظيمي

والأداء الوظيفي. وبما ان المسمى الوظيفي جزء من المناخ التنظيمي الذي له أثر محوري في زيادة الاداء الوظيفي عن طريق الاتصال والمشاركة والحوافز والتدريب فان هذا يعزز فرضية هذا البحث بوجود تأثير للمسمى على الأداء الوظيفي.

وفي ذات السياق، جاءت دراسة ناعورات (2022) لتلقى الضوء على وتحلل العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة ومن ضمنها الحوافز والبيئة التنظيمية والقيادة الإدارية. واستخدمة الوصف التحليلي كمنهج للدراسة. وانتهت الى لوجود علاقة قوية بن هذه العوامل والرضا الوظيفي وزيادة مستوى الأداء ومن هنا يمكننا التوصل الى وجود علاقة غير مباشرة بين المسمى الوظيفي ومستوى والأداء، حيث ان المسمى جزء من البيئة التنظيمية. وبهذا تكون هذه الدراسة داعمة لفرضية هذا البحث.

وتناولت دراسة عبدالله (2015) أثر المسمى والوصف الوظيفي في تحقيق الرضا المهني للعاملين في قطاع المكتبات والمعلومات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. ومن اهم نتائج الدراسة وان المسمى الوظيفي يؤثر على مكانة الموظف وشعورة بالانتماء. وبهذا أكدت الدراسة أثر المسمى الوظيفي في تحقيق الرضا ومكانة وشعورة بالانتماء والذي بدون أدنى شك سوف يكون له تأثير على الأداء وبهذا فإن نتائج هذه الدراسة تدعم فرضية هذا البحث.

وجاءت دراسة نوار والحسن والفاندي (2024) لتدرس أثر استخدام بطاقة الأداء المتوازن على الإبداع الإداري لدى الشركات الصناعية في مدينة جدة. ودراسة دور المتغيرات التنظيمية ومنها المسمى الوظيفي على الأداء الوظيفي. واتبعت المنهج الوصفي التحليلي وبلغ عدد العينة 155 موظفا. وظهرت النتائج إلى وجود علاقة وأثر للمسمى الوظيفي على جوانب الأداء من خلال المكونات التنظيمية التي تدعم الإبداع، وهذا يدعم فرضية هذه الدراسة وأهدافها.

واستنتج فاروق (2025) في دراسته على شركة القابضة مصر للطيران، والتي اتبع فيها المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين المتغيرات وشملت الدراسة 150 موظفا وبلغ عدد العينة الفعلية 108 موظفا، أن قصور وضعف البناء التنظيمي، والذي من ضمنه توزيع والمسميات والأدوار الوظيفية، يؤدي إلى ضعف الأداء الوظيفي، وهذا يدعم فرضية هذا البحث بشكل مباشر حول أهمية وضوح المسمى الوظيفي في تحسين الأداء.

اما دراسة محمد (2023). فقد تناولت واقتрحت نموذجًا لعلاقة إدارة التميز بالأداء التنظيمي، والتي اتبع فيها الباحث المنهج الوصفي التحليلي وبلغت العينة 375 موظفا. وأظهرت ايضا أن وضوح البيئة التنظيمية، ومن ضمنها تحديد الأدوار والمسميات بشكل واضح، سوف ينتج عنه

إبداع والكفاءة وتميز، وهذا يتماشى مع أهداف هذا البحث ويدعم فرضيته.

وجاءت دراسة الجهوري (2024) حول أثر التخطيط الاستراتيجي في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات الحكومية بمحافظة حضرموت والتي استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وبلغت نسبة الاستجابة 75٪ من مجتمع الدراسة بنتائج مغايرة ولم تجد أي أثر للمسمى الوظيفي وإن بعض الممارسات الإدارية لها أثر شامل بعيداً عن المسميات، وهذا يعزز أهمية هذا البحث لتأكيد من مدى تأثير المسمى الوظيفي على أداء الموظف.

وحلت دراسة تركمان (2021) أثر السياسات الإدارية، ومن ضمنها توزيع المسميات الوظيفية، على أداء العاملين مستخدمة منهج وصفي تحليلي وبلغ عدد العينة 120 موظفاً إدارياً. كشف الدراسة أن عدم إسهام الموظفين في تحديد مسؤولياتهم والضبابية في المسميات الوظيفية يؤدي إلى تأثير سلبي على مستوى الأداء والشعور بعدم الانتماء. وأوصت الدراسة بضرورة تطابق المسميات مع المهام الفعلية لضمان تحقيق الناجية العالية والمطلوبة، مما يدعم توجه الدراسة الحالية نحو التحقق من أثر المسمى الوظيفي على الأداء في بيئات العمل المتخصصة.

أما دراسة دراسة شركة الفهد – السعودية (2023)، فقد ألفت الضوء على العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية، ومن ضمنها تحديد المسميات الوظيفية، ومستوى رضا الموظفين وأدائهم في القطاع الخاص. باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وبلغ عدد العينة 90 موظف من أصل 100 موظف. وظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للممارسات الموارد البشرية ومن ضمنها دقة وعدالة المسمى الوظيفي وبين زيادة مستوى الأداء ورضا الموظفين. كما بينت إلى أن المسميات غير الواضحة تسبب في ضعف التحفيز وزيادة معدلات الدوران الوظيفي، مما يعزز أهمية الدراسة الحالية في تسليط الضوء على دور المسمى الوظيفي كعامل مؤثر في الأداء والتحفيز داخل المؤسسات.

وهدفت دراسة العزري (2022) إلى تحليل أثر التوظيف والتدريب وتحديد المسميات الوظيفية على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية. وقد انتهت الدراسة إلى أن أهم العوامل التي تساعد في رفع مستوى الالتزام والتحفيز، وتعزز من قدرة الموظف على أداء مهامه بكفاءة هو أن وضوح ودقة المسمى الوظيفي. كما أوصت بضرورة مراجعة الهياكل التنظيمية لضمان توافق المسميات مع القدرات الفعلية للموظفين، وهو ما يتماشى مع أهداف الدراسة الحالية في قياس أثر المسمى على الأداء في بيئة علمية متخصصة.

دراسة بوفروم وسام وصديقي سارة (2022)

هدفت دراسة بوفروم وآخرون (2022) إلى التعرف على أثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة من اتصالات، تفاعل، تحفيز، والتنظيم على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة محمد البشير الإبراهيمي واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة مكونة من 19 سؤالاً لتغطي متغيرات الدراسة.

وتم توزيع 55 استبانة، واستُرد منها 49 استبانة صالحة للتحليل. وكشفت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي، حيث اتضح أن تحسين عناصر البيئة التنظيمية له أثر إيجابي مباشر على أداء الموظفين وبما أن المسمى الوظيفي يُعد أحد أركان من هذه البيئة التنظيمية، فإن وضوحه ودقته يساعد في تعزيز الأداء من خلال تحسين الاتصال والمشاركة والتحفيز.

دراسة مكتبك (2020)

وتأتي دراسة مكتبك (2020) والتي هدفت إلى ترجمة الي اللغة العربية وتلخيص مجموعة من الدراسات الأجنبية التي حللت العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي، بهدف دعم الباحثين في بناء الإطار النظري والمنهجي لأبحاثهم. متبعه مراجعة تحليلية لهذه الدراسات السابقة، وأكدت الدراسات أن المناخ التنظيمي، والذي يشتمل على توزيع الأدوار والمهام والمسميات الوظيفية، له أثر إيجابي على الأداء الوظيفي، وعالية أوصت الدراسة بضرورة وضوح المسميات وتطابقها مع المهام الفعلية لضمان رفع مستوى الأداء والتحفيز.

واتجهت دراسة Sagayarani & Mirudhula (2022) إلى تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى أداء الموظفين محددة العوامل المؤثرة في الرضا مثل بيئة العمل، الحوافز، والاعتراف بالجهود. واتبعت منهج تحليلي وصفي باستخدام الاستبانة لجمع البيانات، وكانت العينة 50 موظفًا.

وأظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والأداء، وأن الموظف الراضي أكثر إنتاجية وأداءً، بينما يؤدي انخفاض أو انعدام الرضا إلى زيادة الغياب وضعف الأداء وبما أن المسمى أحد العوامل المؤثرة على الرضا كما بينت الدراسات السابقة فإنه سوف يؤثر ولو بشكل غير مباشر على الاداء وهذا يعزز فرضية هذه الدراسة.

وحللت دراسة (Al-Omari & Okasheh (2022) أثر بيئة العمل الفيزيائية مثل الضوء، التهوية، الضوضاء، درجة الحرارة على أداء الموظفين. مستخدمه منهج صفي كمي الاستبانة لجمع البيانات وتحليل عبر SPSS وكانت العينة مكونة من 85 موظف وبيّنت نتائج الدراسة أن العوامل البيئية مثل الضوضاء وسوء التهوية تؤثر سلبًا على الأداء، وأوصت بتحسين بيئة العمل لتحفيز الموظفين ورفع مستوى الأداء

وحللت دراسة (Gomathi & Shalni (2025) العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، وتحليل تأثير عوامل مثل التعويضات، النمو المهني، والاعتراف بمنهج وصفي تحليلي باستخدام استبانة وكان حجم العينة 60 موظفًا وكشفت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط إيجابي بين الرضا والأداء، وأوصت بالتركيز على المحفزات الداخلية والخارجية لتحسين الأداء. وكما تم ذكره سابقًا إن المسمى الوظيفي من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وكذلك أحد مؤشرات الاعتراف والامتثال للموظف عالية فإن للمسمى تأثير على الأداء وهذا ما تفترضه هذه الدراسة.

أما دراسة (Sivakami & Hazra (2023) هدفت إلى تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، وتأثيرها على فعالية المؤسسة. مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة والمقابلات لجمع البيانات، وكانت العينة 45 وكانت من أهم النتائج وجود علاقة إيجابية بين الرضا والأداء، وأن وضوح المهام والمسميات يزيد من الانتماء والتحفيز، مما ينعكس على الأداء المؤسسي بشكل مباشر وهذا يعزز فرضية الدراسة

تميز هذه الدراسة عن غيرها

تميزت هذه الدراسة بأنها ركزت على بيئة عمل متخصصة وفريدة وهي البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب، مما يمنحها خصوصية في السياق المهني والتطبيقي. على عكس الكثير من الدراسات السابقة التي تناولت أثر المسمى الوظيفي بشكل عام أو ضمن قطاعات تقليدية كالصحة أو التعليم، فإن هذه الدراسة تقدم تحليلًا دقيقًا للعلاقة بين المسمى الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي في بيئة تقنية علمية وإدارية متقدمة جدًا.

أعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي و أساليب إحصائية متقدمة مثل تحليل التباين

(ANOVA) والانحدار الخطي، مما أتاح قياساً دقيقاً لقوة العلاقة بين المتغيرات. وقد أظهرت النتائج أن المسمى الوظيفي كان البُعد الأقوى تأثيراً على الأداء بقيمة $\beta = 0.826$ ، وهو ما لم يتم التوصل إليه بهذه القوة في دراسات سابقة.

إضافة إلى ذلك، فإن معامل التحديد المرتفع ($R^2 = 0.743$) يدل على قدرة النموذج على تفسير نسبة كبيرة من التباين في الأداء الوظيفي، مما يدل على جودة التصميم البحثي وفعالية الأداة المستخدمة. كما أن نسبة الاستجابة العالية (95.5%) تعزز من موثوقية النتائج وتؤكد تمثيلاً قوياً لمجتمع الدراسة.

وأخيراً، فإن الدراسة لا تكتفي بتحليل العلاقة بين المسمى والأداء، بل تتعمق في أثر توافق المسمى مع المهام الفعلية، وتربط ذلك بالرضا والتحفيز، مما يجعلها شاملة ومتكاملة في تناول الموضوع من جوانبه النفسية والإدارية والتنظيمية.

خلاصة الفصل الثاني

من خلال عرض المفاهيم والنظريات المرتبطة بهذه الدراسة، اتضح من العوامل التنظيمية والتي لها تأثير على الأداء المسمى الوظيفي سواء بشكل مباشر أو غير مباشر. وفقد أظهرت الأدبيات أن وضوح المسمى الوظيفي

وبناءً على ما سبق، فإن الإطار النظري يدعم دعم علمياً واضحاً لفرضية الدراسة، ويبين أن للمسمى الوظيفي يدل على العدالة، ومحفز، ويوضح الهوية، يرفع أو يخفض مستوى أداء الموظف. وهذا يُعزز أهمية البحث في للبرنامج الإقليمي لاستمرار السحب والذي يعتبر كيان حديث وناشئ، حيث يُمكن أن تُسهم نتائج الدراسة في تحسين الممارسات الإدارية المتعلقة بالمسميات الوظيفية، بما ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء.

ويرى الباحث أن تأثير المسمى قد يمتد إلى المكانة الاجتماعية والتي قد يكون لها التأثير على الأداء وقد يكون هذا محل دراسات مستقبلية إن شاء الله.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

تمهيد

تسعى هذه الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين المسمى الوظيفي وأداء الموظف، من خلال تحليل واقع المسميات الوظيفية وانعكاساتها على مستوى الإنتاجية والفاعلية في بيئات العمل المختلفة. ولتحقيق هذا الغرض، تم اعتماد منهجية علمية دقيقة تتماشى مع طبيعة المشكلة وأهداف الدراسة، على النحو الآتي:

أولاً: المنهج المستخدم بالدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب في معالجة الظواهر الاجتماعية والإدارية ذات الطابع الواقعي. ويقوم هذا المنهج على جمع البيانات المتعلقة بظاهرة معينة، وتحليلها وتفسيرها بما يساعد على فهم العلاقة بين المتغيرات، والوصول إلى استنتاجات يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة. وفي هذا السياق، تم استخدامه لوصف وتحليل مدى تأثير المسمى الوظيفي على أداء الموظفين، وبيان الفروق بين الأفراد وفقاً لعدد من المتغيرات الديموغرافية.

ثانياً: مجتمع الدراسة

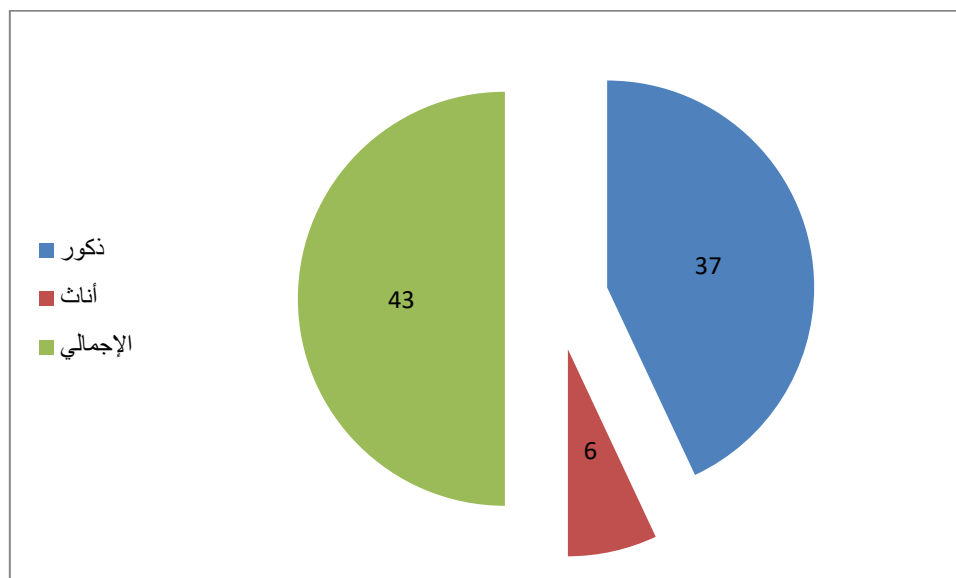
يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب البالغ عددهم 45 موظفاً ممن يشغلون وظائف إدارية أو تنفيذية ذات مسميات وظيفية رسمية محددة. ويشمل المجتمع موظفين بمختلف الدرجات الوظيفية والمستويات التعليمية والخبرات العملية، مما يسمح بتغطية واسعة لمجموعة من الفئات التي تعكس التباين في طبيعة الوظائف والأداء.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اعتماد نهج التعداد الشامل، مما يعني أنه تم تضمين أغلب أفراد المجتمع البالغ عددهم 45 موظفاً، حيث بلغت العينة 43 موظفاً. وقد أجريت هذه الدراسة ضمن البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب، من خلال هذا النهج، تهدف الدراسة إلى جمع بيانات شاملة من جميع الموظفين، مما يضمن أن النتائج تمثل المجتمع بأكمله دون أي تحيز ناتج عن أخذ عينات. ويوفر هذا الأسلوب صورة كاملة ودقيقة لوجهات نظر وتجارب جميع الموظفين المشاركين في برنامج استمطار السحب، وقد كان توزيع العينة حسب الخصائص الديموغرافية حسب ما هو موضح أدناه

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
86.0	37	ذكور
14.0	6	أناث
100.0	43	الإجمالي

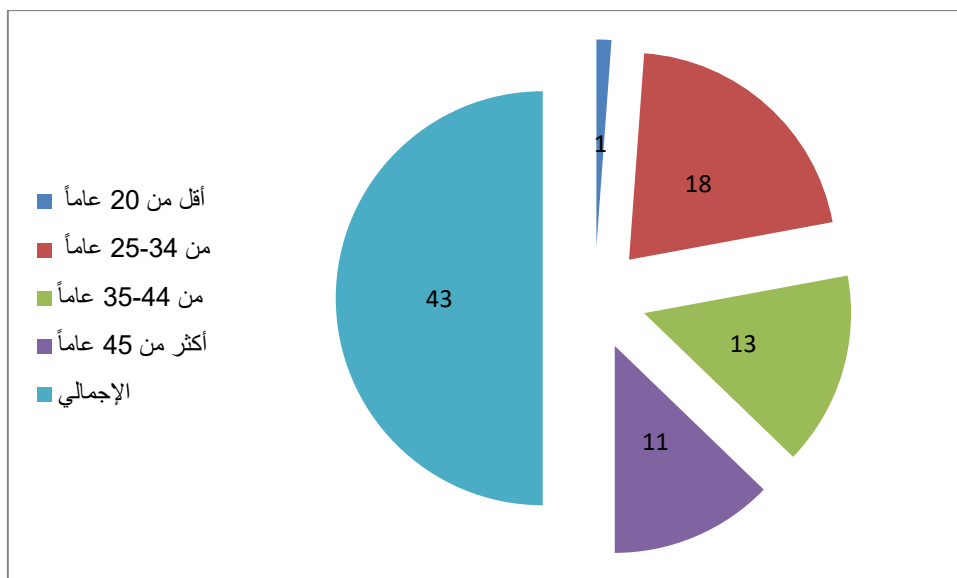
الجدول (1-3) يوضح توزيع أفراد العينة بحسب النوع



الشكل (1-3) يوضح توزيع أفراد العينة بحسب متغير النوع

النسبة المئوية %	العدد	العمر
2.3	1	أقل من 20 عاماً
41.9	18	من 25-34 عاماً
30.2	13	من 35-44 عاماً
25.6	11	أكثر من 45 عاماً
100.0	43	الإجمالي

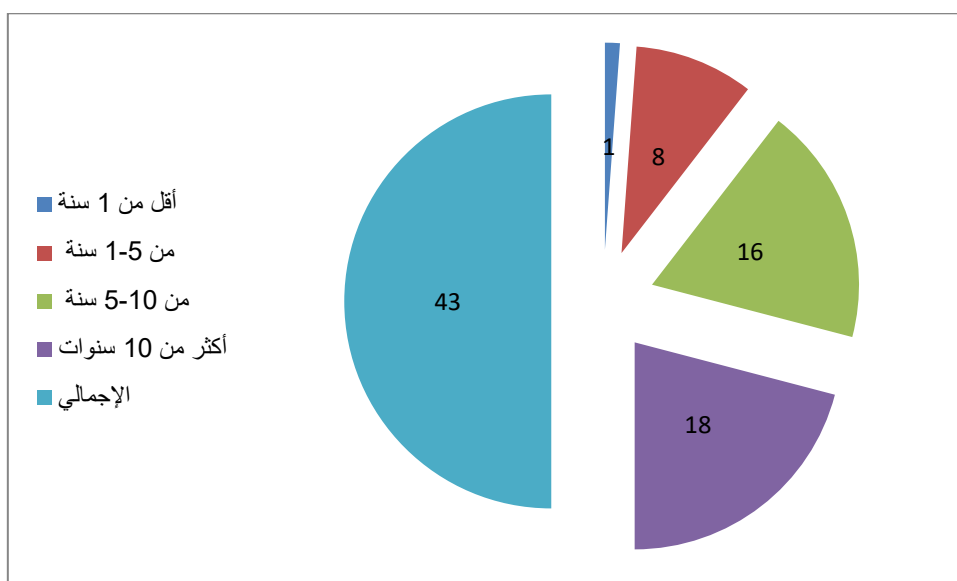
جدول (2-3) يوضح توزيع العينة بحسب متغير العمر



الشكل (2-3) يوضح توزيع أفراد العينة بحسب متغير العمر

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 1 سنة	1	2.3
من 1-5 سنة	8	18.6
من 5-10 سنة	16	37.2
أكثر من 10 سنوات	18	41.9
الإجمالي	43	100.0

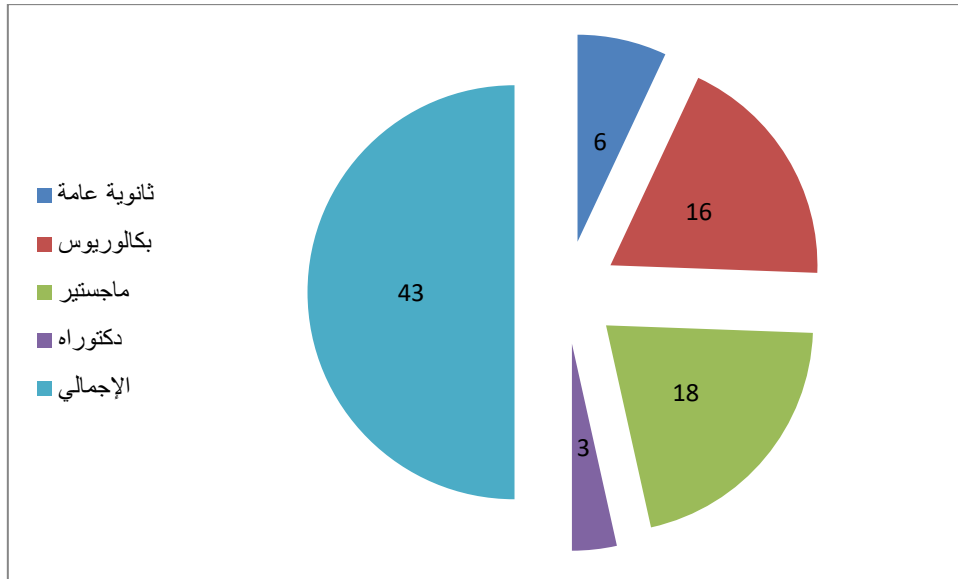
جدول (3-3) يوضح توزيع العينة بحسب متغير سنوات الخبرة



الشكل (3-3) يوضح توزيع أفراد العينة بحسب متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية %	العدد	المستوى التعليمي
14.0	6	ثانوية عامة
37.2	16	بكالوريوس
41.9	18	ماجستير
7.0	3	دكتوراه
100.0	43	الإجمالي

جدول (4-3) يوضح توزيع العينة بحسب متغير المستوى التعليمي



الشكل (3-4) يوضح توزيع أفراد العينة بحسب متغير المستوى التعليمي

رابعاً: أداة الدراسة

استخدمت الدراسة الاستبانة (الاستبيان) كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة، وهي أداة ملائمة للبحوث الوصفية والإدارية، وتتميز بإمكانية الوصول إلى عدد كبير من المبحوثين بسهولة وكفاءة. وقد تم تصميم الاستبانة بعناية لتغطي محاور الدراسة الأساسية، واحتوت على ثلاثة أقسام رئيسية:

1. البيانات الشخصية والديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل، الخبرة، المسمى الوظيفي).
 2. محور المسمى الوظيفي، لقياس مدى ملاءمة المسمى للمهام، وعدالته، وانعكاسه على هوية الموظف.
 3. محور أداء الموظف، لقياس جودة الأداء، والانضباط، والالتزام، والكفاءة الإنتاجية.
- وقد صيغت بنود الاستبانة وفق مقياس "ليكرت الخماسي"، الذي يتدرج من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة"، بما يسهل التحليل الإحصائي لاحقاً.

أدوات الدراسة :

تُعد أدوات الدراسة من العناصر المحورية في البحوث الميدانية، إذ تمكّن الباحث من جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات البحث وتحليلها، بما يساهم في الإجابة على تساؤلات الدراسة

واختبار فروضها. وبناءً على طبيعة هذه الدراسة وأهدافها، تم اعتماد الأداة الآتية:

الاستبانة (الاستبيان)

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة المغلقة بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة. وتم تصميمها بعناية لتناسب البيئة الإدارية، وتحقق أهداف البحث بدقة، كما أنها تتيح قدراً من الموضوعية وسهولة التحليل الإحصائي.

بناء الاستبانة:

تكوّنت الاستبانة من ثلاثة محاور رئيسية:

1. المحور الأول: البيانات الديموغرافية

ويشمل: الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة المؤهل العلمي،

2. المحور الثاني: المسمى الوظيفي

يقيس مدى ملاءمة المسمى لطبيعة العمل، مدى وضوحه، تأثيره على الانتماء المؤسسي، ومدى عدالته مقارنة بزملاء العمل.

3. المحور الثالث: أداء الموظف

يتناول جوانب مختلفة من الأداء مثل: جودة الإنجاز، الالتزام بالمواعيد، التفاعل مع فريق العمل، الكفاءة في تنفيذ المهام، والتحفيز الذاتي.

تحكيم الأداة:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة ، للتأكد من صدقها الظاهري والمحتوى، ومدى وضوح الأسئلة وارتباطها بمتغيرات الدراسة.

ثبات الأداة:

أجري اختبار أولي للاستبانة على عينة استطلاعية مماثلة لعينة الدراسة الأساسية، وتم حساب معامل الثبات (كرونباخ ألفا)، حيث بلغت القيمة (0.915) وهو ما يدل على اتساق داخلي مرتفع ويُعد مناسباً للاعتماد على نتائج الأداة.

الخصائص السيكمترية للمقياس الأصلي:

جدول رقم (3-5) يوضح معامل الارتباط بين كل درجة من كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

المحاور	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
المحور الأول: العدالة والرضا عن المسمى الوظيفي	1	.901**	3	.770**
	2	.908**		
المحور الثاني: التحفيز والإنتاجية	1	.446**	4	.356*
	2	.535**	5	-.060-
	3	.492**	6	.700**
المحور الثالث: الدعم والتدريب	1	.521**		
	2	.541**		
	3	.637**		
المحور الرابع: وضوح التوقعات	1	.761**		
	2	.472**		

الجدول أعلاه يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات محاور الدراسة والدرجة الكلية للمحاور , نجد أن جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة ودرجة المحور الأول جاءت مرتفعة وتراوح بين (0.700 - 0.901), ودرجة المحور الثاني مرتفعة تراوحت بين (0.60- 0.700) ودرجة المحور الثالث مرتفعة تراوحت بين (0.521 – 0.637) ودرجة المحور الرابع مرتفعة تراوحت بين (0.472 – 0.761), مما يشير إلى أن محاور الدراسة في الاستبيان تمتاز بصدق الاتساق الداخلي وأن عباراتها ترتبط بمحاور بصورة كبيرة وبالتالي فهي تقيس م صممت من أجله .

خامساً: صدق وثبات الأداة

الصدق (Validity): تم عرض الاستبانة على نخبة من الأساتذة المتخصصين في الإدارة للتأكد من وضوح العبارات وملاءمتها لأهداف الدراسة.

الثبات (Reliability): تم إجراء اختبار مبدئي للاستبانة (Pilot Study) على عينة صغيرة، وتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، حيث بلغت قيمة الثبات للأداة ككل (0.915) وهي درجة ممتازة ومقبولة إحصائياً، مما يدل على اتساق الأداة.

جدول رقم (3-6) يوضح حساب ثبات مقياس القلق باستخدام معامل الفاكرونباخ

المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
العدالة والرضا عن المسمى الوظيفي	3	0.826
التحفيز والإنتاجية	6	0.743
الدعم والتدريب	3	0.813
وضوح التوقعات	2	0.813
إجمالي معامل الثبات للأداة ككل	14	0.915

يوضح الجدول السابقة معاملات الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ) لأداة البحث، كانت قيمة ألفا كرونباخ للمحور الأول المكون من (3) عبارات هي 0.826، وللمحور الثاني المكون من (6) عبارات 0.743 وللمحور الثالث المكون من (3) عبارات 0.813 وللمحور الرابع المكون من (2) عبارات 0.813 وجميع القيم جاءت مرتفعة جداً (أكبر من 0.743) مما يدل على أن الأداة تمتاز بثبات عالي وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج المتوصل إليها لاتخاذ القرارات السليمة.

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج likert scale 5-point الإحصائي، وقد شملت الأساليب الإحصائية المستخدمة ما يلي:

التحليل الوصفي (المتوسطات الحسابية، النسب المئوية، والانحرافات المعيارية) لوصف خصائص العينة واستجاباتهم.

اختبار "ت" (T-Test) لقياس الفروق بين متوسطات مجموعتين مستقلتين.

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق بين ثلاث مجموعات أو أكثر.

معامل الارتباط "بيرسون" لقياس طبيعة العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين في الدراسة.
تحليل الانحدار الخطي البسيط أو المتعدد (إن لزم) لتحديد مدى تأثير المتغير المستقل (المسمى الوظيفي) على المتغير التابع (الأداء).

سابعاً حدود الدراسة :

1. **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدراسة على تحليل العلاقة بين المسمى الوظيفي ومستوى الأداء فقط، دون التوسع في متغيرات أخرى مؤثرة في بيئة العمل.
2. **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب في المملكة العربية السعودية مدينة جدة.
3. **الحدود الزمانية:** تم تنفيذ الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني /السنة (2025).
4. **الحدود البشرية:** اقتصرَت الدراسة على موظفين من ذوي المسميات الوظيفية الرسمية، ولم تشمل المتدربين أو العاملين دون مسميات محددة.

خلاصة الفصل الثالث :

تناول في هذا الفصل منهجية الدراسة حيث ذكرنا المنهج المستخدم في الدراسة المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي كونه من المناهج المناسبة لمثل هذه الدراسات , ومعالجة الظواهر الاجتماعية والإدارية ذات الطابع الواقعي , وكذلك تناول مجتمع وعينة الدراسة المتمثل في الإداريين والموظفين , ممن يشغلون وظائف إدارية أو تنفيذية ذات مسميات وظيفية رسمية محددة, وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية , وكذلك تناولنا الخصائص الديمغرافية لإفراد عينة الدراسة , وذكرنا أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات عن أفراد عينة الدراسة , وقمت بصاغة الدراسة وعرضها على الدكتور المشرف والمختصين في مجال الإدارة , وكذلك تم تعديل بعض الفقرات وقمت بصاغة الاستبانة بصورتها النهائية , وبعد ذلك Cronbach تطرق إلى صدق ثبات الأداة , وقمت بحساب معامل الثبات معامل ألفا كرونباخ (, ومعرفة مستوى ثبات الأداة لكل محور وإجمالي الاداة , وأخيراً تناولت الأساليب Alpha الإحصائية المستخدمة بحسب ما تقتضيه الدراسة والفرضيات والاهداف الخاصة بالدراسة.

الفصل الرابع

تحليل البيانات واختبار الفرضيات والنتائج والتوصيات والمقترحات

مقدمة:

يتعرض هذا الفصل النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها عبر الاستبيان وذلك للإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة , وكذلك يستعرض اختبار فرضيات الدراسة , كما يستعرض عدد من النتائج وتقديم بعض التوصيات والمقترحات .

تحليل البيانات:

في هذا القسم من البحث يتم تقديم وصف للمتغيرات المدروسة كما يلي :

أولاً: أثر العدالة والرضا عن المسمى الوظيفي

تم تحليل المتغير الأول الخاص بأداة الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري , النتيجة , الوزن النسبي , المستوى والرتبة لكل عبارة من عبارات المتغير , وذلك كما هو موضح في الجدول (1-4)

جدول رقم (1-4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية , النتيجة , والوزن النسبي , والمستوى , والرتبة لمتغير العدالة والرضا عن المسمى الوظيفي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1	هل ترى أن مسماك الوظيفي يعكس مسؤولياتك الفعلية بشكل يعزز إنتاجيتك	3.47	1.24	موافق	69.4%	مرتفعة	2
2	هل تعتقد أن هناك توافقاً بين مسماك الوظيفي والمهام التي تقوم بها فعلياً	3.30	1.24	محايد	66%	متوسطة	3
3	أنا راضٍ عن عدالة مسماي الوظيفي مقارنة بزملائي في نفس المستوى الوظيفي	3.58	1.11	موافق	71.6%	مرتفعة	1
	الدرجة الكلية	3.45	1.20	موافق	69%	مرتفعة	

بناءً على الجدول رقم (1-4) اعلاه لمحور العدالة والرضا عن المسمى الوظيفي تبين أن نتيجة المتوسط العام لاستجابات لمشاركين في الدراسة هو " موافق " بمتوسط حسابي قدرة (3.45) وانحراف معياري قدرة (1.20) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لكل العبارات بين (3.30 – 3.85) والانحرافات المعيارية بين (1.24 - 1.11) مما يشير إلى تقارب وجهات النظر

بين أفراد العينة .

فيما يتعلق بالعبارات الفردية التي حصلت على الترتيب الأول وهي " أنا راضٍ عن عدالة مسماي الوظيفي مقارنة بزملائي في نفس المستوى الوظيفي" بمتوسط حسابي (3,58) وبنسبة 71.6 % من المشاركين .

بينما كانت العبارة " هل تعتقد أن هناك توافقاً بين مسماك الوظيفي والمهام التي تقوم بها فعلياً" في المرتبة الثالثة والاخيرة بمتوسط حسابي (3.30) وبنسبة 66 % من المشاركين .

ثانياً: أثر التحفيز والإنتاجية

تم تحليل المتغير الثاني الخاص بأداة الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري , النتيجة , الوزن النسبي , المستوى والرتبة لكل عبارة من عبارات المتغير , وذلك كما هو موضح في الجدول (2-4)

جدول رقم (2-4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية , النتيجة , والوزن النسبي , والمستوى , والرتبة لمتغير التحفيز والإنتاجية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1	أشعر أن المسمى الوظيفي يحفزني لأداء أفضل	3.63	1.02	موافق	72.6%	مرتفعة	5
2	المسمى الوظيفي الذي أحمله يعزز شعوري بالانتماء إلى المؤسسة	3.70	1.08	موافق	74%	مرتفعة	3
3	أشعر أنني أحقق الأهداف المطلوبة مني وفقاً لمسمى وظيفتي	3.53	1.12	موافق	70.6%	مرتفعة	6
4	كيف تقيم تحفيزك في العمل	3.67	.9440	موافق	73.4%	مرتفعة	4
5	كيف تقيم إنتاجيتك في العمل	4.28	.660	موافق بشدة	85.6%	مرتفعة جداً	1
6	هل تعتقد أن مسماك الوظيفي يساعدك في تحقيق إنتاجية أعلى	3.70	1.01	موافق	74%	مرتفعة	2
	الدرجة الكلية	3.75	0.97	موافق	75%	مرتفعة	

بناء على الجدول رقم (2-4) السابق لمحور التحفيز والإنتاجية تبين أن نتيجة المتوسط العام لاستجابات لمشاركين في الدراسة هو " موافق " بمتوسط حسابي قدرة (3.75) وانحراف

معياري قدرة (0.97) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لكل العبارات بين (3.53 – 4.28) والانحرافات المعيارية بين (1.08 - 0.66) مما يشير إلى تقارب وجهات النظر بين أفراد العينة .

فيما يتعلق بالعبارات الفردية التي حصلت على الترتيب الأول وهي " كيف تقيم إنتاجيتك في العمل" بمتوسط حسابي (4,28) وبنسبة 85.6 % من المشاركين .

بينما كانت العبارة " أشعر أنني أحقق الأهداف المطلوبة مني وفقاً لمسمى وظيفتي" في المرتبة السادسة والاخيرة بمتوسط حسابي (3.53) وبنسبة 70.6 % من المشاركين .

ثالثاً: أثر الدعم والتدريب

تم تحليل المتغير الثالث الخاص بأداة الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري , النتيجة , الوزن النسبي , المستوى والرتبة لكل عبارة من عبارات المتغير , وذلك كما هو موضح في الجدول (3-4)

جدول رقم (3-4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية , النتيجة , والوزن النسبي , والمستوى , والرتبة لمتغير الدعم والتدريب

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1	هل تشعر بأن لديك الدعم الكافي من الإدارة لتحسين أدائك بناءً على مسماك الوظيفي	3.51	1.07	موافق	70.2%	مرتفعة	1
2	هل تلقيت تدريبات تتناسب مع متطلبات مسماك الوظيفي	3.21	1.30	محايد	64.2%	متوسطة	3
3	ما مدى فعالية التدريب الذي تلقيت في تحسين أدائك	3.37	1.32	محايد	67.4%	متوسطة	2
	الدرجة الكلية	3.36	1.23	محايد	67%	متوسطة	

بناءً على الجدول رقم (3-4) السابق لمحور الدعم والتدريب تبين أن نتيجة المتوسط العام لاستجابات لمشاركين في الدراسة هو " موافق " بمتوسط حسابي قدرة (3.36) وانحراف معياري قدرة (1.23) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لكل العبارات بين (3.21 – 3.51) والانحرافات المعيارية بين (1.07 - 1.30) مما يشير إلى تقارب وجهات النظر بين أفراد العينة.

فيما يتعلق بالعبارات الفردية التي حصلت على الترتيب الأول وهي " هل تشعر بأن لديك الدعم الكافي من الإدارة لتحسين أدائك بناءً على مسماك الوظيفي " بمتوسط حسابي (3,51) وبنسبة 70.2 % من المشاركين .

بينما كانت العبارة " هل تلقيت تدريبات تتناسب مع متطلبات مسماك الوظيفي " في المرتبة الثالثة والاخيرة بمتوسط حسابي (3.21) وبنسبة 64.2 % من المشاركين .

رابعاً: أثر وضوح التوقعات

تم تحليل المتغير الرابع الخاص بأداة الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري , النتيجة , الوزن النسبي , المستوى والرتبة لكل عبارة من عبارات المتغير , وذلك كما هو موضح في الجدول (4-4)

جدول رقم (4-4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية , النتيجة , والوزن النسبي , والمستوى , والرتبة لمتغير وضوح التوقعات

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1	هل تشعر أن توقعات مسماك الوظيفي واضحة وكافية بالنسبة لك	3.16	1.21	محايد	63.2%	متوسطة	2
2	المهام الموكلة لي تساعدني على تطوير أدائي المهني	3.49	1.16	محايد	69.8%	متوسطة	1
	الدرجة الكلية	3.32	1.18	محايد	67%	متوسطة	

بناءً على الجدول رقم (4-4) السابق لمحور وضوح التوقعات تبين أن نتيجة المتوسط العام لاستجابات لمشاركين في الدراسة هو " موافق " بمتوسط حسابي قدرة (3.32) وانحراف معياري قدرة (1.18) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لكل العبارات بين (3.16 – 3.49) والانحرافات المعيارية بين (1.21 - 1.16) مما يشير إلى تقارب وجهات النظر بين أفراد العينة .

فيما يتعلق بالعبارات الفردية التي حصلت على الترتيب الأول وهي "المهام الموكلة لي تساعدني على تطوير أدائي المهني " بمتوسط حسابي (3,49) وبنسبة 69.8 % من المشاركين .

بينما كانت العبارة " هل تشعر أن توقعات مسماك الوظيفي واضحة وكافية بالنسبة لك " في

المرتبة الثانية والاحيرة بمتوسط حسابي (3.16) وبنسبة 63.2 % من المشاركين .

اختبار فرضيات الدراسة

في هذا القسم من البحث تم اختبار فرضيات الدراسة كما يلي

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي ومستوى أداء الموظف في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

– فرض العدم H_0 : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي ومستوى أداء الموظف في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

– الفرض البديل H_1 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي ومستوى أداء الموظف في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

جدول رقم (4-5) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الرئيسية

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.393	1	298.393	113.939	.000 ^b
	Residual	107.374	41	2.619		
	Total	405.767	42			
a. Dependent Variable: العدالة والرضا عن المسمى الوظيفي						
b. Predictors: (Constant), المسمى الوظيفي						

من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة الدلالة ($0.05 > 0.000$) وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ورفض فرض العدم مما يعني أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي ومستوى أداء الموظف في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

الفرضيات الفرعية :

1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي و التحفيز والإنتاجية

جدول رقم (4-6) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الأولى

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516.643	1	516.643	167.979	.000 ^b
	Residual	126.101	41	3.076		
	Total	642.744	42			
a. Dependent Variable: التحفيز والانتاجية						
b. Predictors: (Constant), المسمى الوظيفي						

من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة الدلالة ($0.05 > 0.000$) وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ورفض فرض العدم مما يعني أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي التحفيز والانتاجية في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

2. يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي و الدعم والتدريب

جدول رقم (4-7) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الثانية

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.808	1	321.808	129.582	.000 ^b
	Residual	101.820	41	2.483		
	Total	423.628	42			
a. Dependent Variable: الدعم والتدريب						
b. Predictors: (Constant), المسمى الوظيفي						

من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة الدلالة ($0.05 > 0.000$) وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ورفض فرض العدم مما يعني أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي الدعم والتدريب في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

3. يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي ووضوح التوقعات

جدول رقم (4-8) اختبار تحليل التباين انوفا للفرضية الفرعية الثالثة

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.233	1	149.233	121.078	.000 ^b
	Residual	50.534	41	1.233		
	Total	199.767	42			
a. Dependent Variable: الوضوح والتوقعات						
b. Predictors: (Constant), المسمى الوظيفي						

من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة الدلالة ($0.05 > 0.000$) وهذا يقودنا إلى قبول الفرض البديل ورفض فرض العدم مما يعني أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي والوضوح والتوقعات في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

النتائج

نتائج المحور الأول : العدالة والرضا عن المسمى الوظيفي

كانت نتيجة المتوسط العام لاستجابات المشاركين في الدراسة للمحور الأول أعلاه هو " محايد " بمتوسط قدرة (3.45) تراوحت المتوسطات الحسابية لكل العبارات بين (3.30 – 3.85).

فيما يتعلق بالعبارات الفردية التي حصلت على الترتيب الأول وهي " أنا راضٍ عن عدالة

مسماي الوظيفي مقارنة بزملائي في نفس المستوى الوظيفي " بمتوسط حسابي (3,58) بنتيجة " محايد " وبنسبة 71.6 % من المشاركين .

وفي المرتبة الثانية أتت العبارة " هل ترى أن مسماك الوظيفي يعكس مسؤولياتك الفعلية بشكل يعزز إنتاجيتك " بنتيجة " محايد " بمتوسط حسابي (3,47) بنتيجة " مرتفعة " وبنسبة 69.7 % من المشاركين .

وفي المرتبة الثالثة والاخيرة كانت العبارة " هل تعتقد أن هناك توافقاً بين مسماك الوظيفي والمهام التي تقوم بها فعلياً " بمتوسط حسابي (3.30) بنتيجة " محايد " وبنسبة 66 % من المشاركين .

نتائج المحور الثاني : التحفيز والإنتاجية

كانت نتيجة المتوسط العام لاستجابات المشاركين في الدراسة للمحور الثاني أعلاه هو " موافق " بمتوسط قدرة (3.75) تراوحت المتوسطات الحسابية لكل العبارات بين (3.53 – 4.28)

فيما يتعلق بالعبارات الفردية التي حصلت على الترتيب الأول وهي " كيف تقيم إنتاجيتك في العمل " بمتوسط حسابي (4,28) بنتيجة " موافق بشدة " وبنسبة 85.6 % من المشاركين .

وفي المرتبة الثانية أتت العبارة " هل تعتقد أن مسماك الوظيفي يساعدك في تحقيق إنتاجية أعلى " بنتيجة " مرتفعة " بمتوسط حسابي (3,70) بنتيجة " موافق " وبنسبة 74 % من المشاركين .

وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة " المسمى الوظيفي الذي أحمله يعزز شعوري بالانتماء إلى المؤسسة " بنتيجة " موافق " بمتوسط حسابي (3,70) بنتيجة " مرتفعة " وبنسبة 74 % من المشاركين .

وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة " كيف تقيم تحفيزك في العمل " بنتيجة " مرتفعة " بمتوسط حسابي (3,67) بنتيجة " موافق " وبنسبة 73.4 % من المشاركين .

وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة " أشعر أن المسمى الوظيفي يحفزني لأداء أفضل " بنتيجة " موافق " بمتوسط حسابي (3,63) بنتيجة " مرتفعة " وبنسبة 72.6 % من المشاركين .

وفي المرتبة السادسة والاخيرة كانت العبارة " هل تعتقد أن هناك توافقاً بين مسماك الوظيفي والمهام التي تقوم بها فعلياً " بمتوسط حسابي (3.53) بنتيجة " موافق " وبنسبة 70.6 % من المشاركين .

نتائج المحور الثالث : الدعم والتدريب

كانت نتيجة المتوسط العام لاستجابات المشاركين في الدراسة للمحور الثالث أعلاه هو " محايد " بمتوسط قدرة (3.36) تراوحت المتوسطات الحسابية لكل العبارات بين (3.21 – 3.51) .

فيما يتعلق بالعبارات الفردية التي حصلت على الترتيب الأول وهي " هل تشعر بأن لديك الدعم الكافي من الإدارة لتحسين أدائك بناءً على مسماك الوظيفي " بمتوسط حسابي (3,51) بنتيجة " موافق " ونسبة 70.2 % من المشاركين .

وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة " ما مدى فعالية التدريب الذي تلقيناه في تحسين أدائك " بنتيجة " محايد " بمتوسط حسابي (3,32) بنتيجة " مرتفعة " ونسبة 67.4 % من المشاركين

وفي المرتبة الثالثة والاخيرة كانت العبارة " هل تلقيت تدريبات تتناسب مع متطلبات مسماك الوظيفي " بمتوسط حسابي (3.21) بنتيجة " محايد " ونسبة 64.2 % من المشاركين .

نتائج المحور الرابع : وضوح التوقعات

كانت نتيجة المتوسط العام لاستجابات المشاركين في الدراسة للمحور الرابع أعلاه هو " محايد " بمتوسط قدرة (3.32) تراوحت المتوسطات الحسابية لكل العبارات بين (3.16 – 3.49)

فيما يتعلق بالعبارات الفردية التي حصلت على الترتيب الأول وهي "المهام الموكلة لي تساعدني على تطوير أدائي المهني " بمتوسط حسابي (3,49) بنتيجة " محايد " ونسبة 69.8 % من المشاركين .

بينما كانت العبارة " هل تشعر أن توقعات مسماك الوظيفي واضحة وكافية بالنسبة لك " في المرتبة الثانية والاخيرة بمتوسط حسابي (3.16) بنتيجة " محايد " ونسبة 63.2 % من المشاركين .

التوصيات :

بناءً على نتائج الدراسة، يوصي الباحث بخطة تنفيذية من ثلاث مراحل تهدف إلى تحسين التوافق بين المسمى الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

المرحلة الأولى (0-3 أشهر):

مراجعة شاملة للمسميات الوظيفية والمهام الفعلية للتأكد من توافقها من قبل المختصين.
بعد اكتمال المراجعة بنسبة 100 ٪ من المتوقع تحسن في مؤشر عدالة المسميات بمقدار + 0.30 نقطة

المرحلة الثانية (3-6 أشهر):

.تنفيذ برامج تدريبية متخصصة تتوافق مع المسميات الوظيفية الجديدة والمحدثة
تحسن في مؤشر وضوح من الموظفين من المتوقع بعد اكتمال تغطية تدريبية بنسبة $\leq 80\%$.
نقطة +0.25+التوقعات الوظيفية بمقدار

المرحلة الثالثة (6-12 شهراً): ربط الترقية بمصفوفة الكفاءات:

تطوير نظام ترقية يعتمد على مصفوفة كفاءات مرتبطة بالمسميات الوظيفية.

المقترحات :

- إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول تأثير المسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف " دراسة تطبيقية على البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.
- البحث عن الفجوات البحثية في هذه الدراسة وإجراء دراسة متعمقة عنها .

خلاصة الفصل الرابع :

بتمثل هذ الفصل بتحليل البيانات والنتائج والتوصيات والمقترحات, حيث قمت بعرض فقرات المحور كل محور على حدة تم تحليل كل محور على حدة الخاصة بأداة الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري , النتيجة , الوزن النسبي , المستوى والرتبة لكل عبارة من عبارات المتغير , ثم بعد ذلك قمت باختبار فرضيات الدراسة كل فرضية على حدة كما هو موضح بالجدول الخاصة بفرضيات الدراسة من الجدول (4-5 - 4-8) المذكور سابقاً.

ثم بعد ذلك قمت بمناقشة النتائج لكل محور على حدة الخاصة بمتغيرات وأبعاد الدراسة الخاصة بـ : تأثير المسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف " دراسة تطبيقية على البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب. واليي تضمن اربعة محاور كما يلي :

المحور الأول: العدالة والرضا عن المسمى الوظيفي

المحور الثاني: التحفيز والإنتاجية

المحور الثالث: الدعم والتدريب

المحور الرابع: وضوح التوقعات

ومن خلال النتائج توضيح أن هناك أثر إيجابي لهذه المتغيرات الخاصة بالمسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف , كما يوصي الباحث بعدد من التوصيات والمقترحات لهذه الدراسة .

المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

1. أبو الفتوح، السيد. (2022). أثر ممارسات تمكين العاملين على الأداء المؤسسي. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
2. بن يخلف ليلي. الرضا الوظيفي ودوره في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية (SNVI) الوحدة التجارية بورقلة (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
3. البلوي، محمد، (2008) التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه-المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم , رسالة ماجستير غير منشورة , قسم الأصول والإدارة التربوية, جامعة مؤته, السعودية.
4. الجهوري، حسين عبد القادر محسن. (2024). أثر التخطيط الاستراتيجي في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات الحكومية بمحافظة حضرموت. مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن.
5. ريم، الشريف (2013). دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة, كلية الاقتصاد والإدارة
6. سويطي، & شبلي. (2019). نظام تقييم الأداء الوظيفي وأثره في أداء العاملين في ديوان الموظفين العام الفلسطيني. مجلة معهد العلوم الاقتصادية, 22(1), 253-286.
7. فاطمة، & طاهيري. (2014). معوقات تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات الجامعية دراسة حالة جامعة غرداية (Doctoral dissertation, جامعة غرداية/كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير).
8. أشرف ماجد عابنة، قيصر علي هياجنة، & لينا هاشم الواكد. (2016). مستوى العدالة التنظيمية وأثره على أداء العاملين في بنك تنمية المدن والقرى الأردني من وجهة نظر العاملين فيه. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية, 22(2).
9. عبدالله، فضل عبد الرحيم. (2015). أثر المسمى والوصف الوظيفي في تحقيق الرضا المهني للعاملين في قطاع المكتبات والمعلومات: مشروع الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات نموذجًا. دراسة غير منشورة.
10. العبري، علي بن سعيد بن راشد. (2021). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي

للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية. رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص القيادة، جامعة الشرقية، سلطنة عُمان.

11. عصفى، حسين، وناصر، أحمد. (2025). أثر تبني التحول الرقمي في تعزيز التميز المؤسسي على الجامعات الخاصة من وجهة نظر الموظفين وفق نموذج UTAUT، بالمحافظات الجنوبية في فلسطين. مجلة العلوم الإدارية و الاقتصادية، 18(1)، 115-146.
12. علاء محمد محمود الغراغير. (2022). أثر جودة ممارسات إدارة الموارد البشرية على الدوران الوظيفي في مديرية تربية لواء دير علا. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 3(1)، 609-618.
13. الكوارتي، محمد إبراهيم، (2012)، الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين، ورقة بحث منشورة في مجلة جامعة البحر الأحمر دورية، علمية، محكمة، نصف سنوية، العدد الثاني.
14. إمارة غازي المعايطة. (2022). أهمية بطاقة الوصف الوظيفي في إدارة شؤون الموظفين في البلديات. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 3(9)، 566-581.
15. الناهورات، جهاد أحمد عبد الرزاق. (2022). العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة. المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد (46)، إبريل.
16. نوار، الحسن بن عمر، الفايدي، & إبراهيم شليه. (2024). أثر استخدام بطاقة الأداء المتوازن على الإبداع الإداري لدى الشركات الصناعية في مدينة جدة. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، 8(32)، 75-114.
17. الوهيبي، محمد بن محمود بن ناصر، والسدراني، عبد الله بن حسن بن عبد الله. (2022). أثر الرضا الوظيفي على الأداء المؤسسي بوزارة الشؤون الرياضية في سلطنة عمان. بحث غير منشور.
18. فاروق عبد المعز. (2025). أثر المتغيرات التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة ميدانية على الشركة القابضة مصر للطيران). المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 16(1)، 36-75.
19. حمد سعد. (2023). نموذج مقترح لعلاقة إدارة التميز بالأداء التنظيمي دراسة ميدانية A Proposed model for the relationship of excellence management with organizational performance-an empirical study. مجلة بحوث الشرق الأوسط، 11(94)، 263-346.

20. الغافري، س.س.، وهاشل، أ.م. م. (2024)، أثر المؤهل العلمي والطموح المهني على الرضا الوظيفي لدى المعلم العماني وعلى التفكير الريادي والأداء التنافسي لدى طلبته، مجلة كلية التربية – جامعة أسيوط، (1)40، 505.469-
21. هارفارد بزنس ريفيو. (2024). (شرح معنى "المسمى الوظيفي" / دليل مصطلحات هارفارد بزنس ريفيو. تم الاسترجاع من <https://hbrarabic.com> <https://www.incarabia.com/html.686391-المهني-المسمى-الوظيفي-تعريفه-وأهميتها-في-تطور-المسار->
- 22 السيد كردي، أ. (2015) إدارة الأداء. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 23 بن عبيلة، امين، صامت شامي، & ايوب. اثر الرضا الوظيفي على الاداء الوظيفي (Doctoral dissertation).
- 24 حمزة، & بهاز. (2024). أبعاد المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي في المؤسسات الجزائرية: دراسة حالة عينة من العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملياتية بغرداية (Doctoral dissertation, جامعة غرداية).
- 25 موقع أسود البيزنس بعنوان تصميم الوظيفة: التعريف، الأهمية، المبادئ، الاستراتيجيات، المزايا، الخصائص
- 26 الأكاديمية البريطانية للتدريب والتطوير أنظمة تقييم الأداء: الأنواع، التنفيذ، الفوائد والقيود.
- 27 الأكاديمية العربية الدولية. تقييم الأداء: التعريف، الأهمية، الخصائص والأهداف.
- 28 موقع فواتير. (2023). نموذج تقييم الأداء الوظيفي.
- 29 رواد الأعمال. (2020). أهمية المسمى الوظيفي في تحديد الهوية المهنية وتعزيز الرضا الوظيفي.
- 30 Shukair Consulting. (2022). الأداء الوظيفي: استراتيجيات وتطبيقات. شركة شكير لإستشارات إدارة الأعمال وتطوير الذات.
- 31 مدونت كوركت (2023). أنواع تقييم الأداء الوظيفي، ومعايره، والأهداف المترتبة عليه.
- 32 HR System الفرق بين المسمى والوصف الوظيفي وأثرهما على الأداء.
- 33 الشغدلي، هيا بنت حمود، و شمسي، محمد أنس. (2021). أثر الحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة (دراسة نظرية تحليلية). المجلة الدولية للبحوث العلمية، العدد 51.
- 34 أكاديمية اعمل بيزنس (2020). دورة نظم إدارة الأداء.
- 35 عبد الحميد، ن. (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين: دراسة مقارنة للجامعات

- 36 الحكومية وغير الحكومية. مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة القاهرة.
- 37 حافظ، علي، بن خالد، & عبد الكريم. (2022). تأثير الظروف الفيزيائية على الاداء الوظيفي لعمال المناجم دراسة ميدانية بمؤسسة مناجم الشرق " منجم بوخضرة تبسة"
- 38 مانع، فاطمة. (2021). السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. دورية علمية، موقع مكتبتك
- 39 بورغدة، م.، مبروح، ع.، قموح، ن. (2021). نماذج علاقة الرضا الوظيفي بالأداء. مجلة البحوث النفسية والتربوية، المجلد 11، العدد 1، صفحات 83-99.
- 40 البقمي، ن. م. ن. (2021). الاحترق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. دورية علمية، موقع مكتبتك.
- 41 ربيع، أ. م. (2021). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين. دورية علمية، موقع مكتبتك.
- 42 عسيري، ف. م. ع. (2025). أثر ممارسة نظريات القيادة الإدارية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على شركات القطاع الخاص بالمنطقة الغربية. المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، المجلد 5، العدد 57.
- 43 الهنائي، ع. (2021). الرقابة الذاتية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المديرين في محافظة جنوب الباطنة. قاعدة بيانات المنظومة.
- 44
- 45 أحمد بن صالح الهزايمة، & نور بنت حسن العطاس. (2018). أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بمدينة الرياض-. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 2(14)، 33-61.
- 46 الدراغمة، ت. ج. (2022). أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات. أكاديميا.
- 47 رماح للأبحاث. (2023). واقع الريادة الإدارية وعلاقته بالأداء الوظيفي بالجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
- 48 علاء الدين، ياسمين، على ابوالحديد، & فاطمة. (2021). إدارة المعرفة وآثارها على الأداء المؤسسي. مجلة كلية الآداب-جامعة القاهرة، 81(اكتوبر علوم اجتماعية)، 1-3.61.
- 49 عادل، بومجان، جوهرة، أقطي، & الوافي. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة. مجلة العلوم

50 الانسانية, 18(2), 121-143.

51 إبراهيم بن محمد عتودي, & عادل حميد عبدالعال. (2021). أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي-دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء-. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية, 5(24), 118-141.

52 عبد النعيم أحمد, & فاتن. (2021). دراسة العلاقة التأثيرية بين ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة. مجلة الدراسات المالية والتجارية, 31(1), 263-286. الثقافة التنظيمية

53 عمام, ريم, & فرحات. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي-دراسة حالة ولاية الاغواط. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية, 5(1), 11-22.

54 عربية Inc. المسمى الوظيفي: أكثر من مجرد لقب إداري.

55 تركمان 2021 أثر السياسات الإدارية على الأداء الوظيفي.

56 الفهاد, 2023. دور إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء والتحفيز.

57 العزري, 2022. أثر تحديد المسميات الوظيفية على الأداء في المؤسسات الحكومية.

58 رفيس د. مريم (2018). الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة – دراسة نظرية. مجلة التغيير الاجتماعي, العدد 2

59 المطلق, نايف. (2021). إدارة الأداء الوظيفي في المنظمات العامة: رؤية تحليلية نقدية. المجلة العربية للإدارة, 41(1), 187-208

60 موقع أكاديميات مهارات التخطيط الاستراتيجي (2023). الهيكل التنظيمية الحديثة وتصميم المنظمات

61 Qoyod. (2025, February 18). المسمى الوظيفي (Job Title): تعريفه، عناصره الأساسية، وأمثلة.

62 مركز جزيرة العرب للبحوث والتقييم. (2025). العلاقة بين الرضا الوظيفي والمسمى الوظيفي في بيئة العمل. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية, 3(25), 26-51. <https://independent.academia.edu>

63 العتيبي, س. غ., & مبارك, م. ع. (2018). المواءمة بين الموظف والوظيفة وأثرها في النية لترك العمل. معهد الإدارة العامة.

64 منتدى الموارد البشرية. (2025). قوة المسمى الوظيفي ولماذا يلعب دورًا أكبر مما نتخيل؟ <https://hrdiscussion.com>. HRDiscussion.com.

65 هامبل, إ., & جونسون, و. (2024). الأثر الباهر لرسائل الشكر والتقدير على أداء

66 /الموظفين .هارفارد بزنس ريفيو العربية/ <https://hbrarabic.com/>. الأثر-الباهر-لرسائل-
الشكر-والتقدير /

المراجع باللغة الانجليزية:

1. Js, A. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley
2. Katz, D. (1978). The social psychology of organizations. *Hohn Wiley and Sons*.
3. Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. In *Political psychology* (pp. 276-293). Psychology Press.
4. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media
5. Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
6. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
7. Mintzberg, H. (1979). The structuring of organizations. In *Readings in strategic management* (pp. 322-352). London: Macmillan Education UK.
8. Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
9. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.

- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, .10
.today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate .11
employees (Vol. 65). Boston, MA: Harvard Business Review.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the .12
workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy
of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Armstrong, M. (2009). Armstrong's handbook of .13
performance management: An evidence-based guide to
delivering high performance. Kogan page publishers.
- fteiha, M., & Awwad, N. (2020). *Emotional intelligence and* .14
its relationship with stress coping style. *Health Psychology
Open*, July–December 2020, 1–9.
<https://doi.org/10.1177/2055102920970416>
- Toscano, F., González-Romá, V., & Zappalà, S. (2025). *The* .15
*Influence of Working from Home vs. Working at the Office on Job
Performance in a Hybrid Work Arrangement: A Diary Study*.
Journal of Business and Psychology, 40, 497–512.
<https://doi.org/10.1007/s10869-024-09970-7>
- Gilbert, T. F. (1978). *Human Competence: Engineering* .16
.Worthy Performance. New York: McGraw-Hill
- Mosquera, P., & Soares, M. E. (2025). *Onboarding: a key to* .17
employee retention and workplace well-being. *Review of
Managerial Science*. [https://doi.org/10.1007/s11846-025-00864-](https://doi.org/10.1007/s11846-025-00864-3)
3
- Oluwunmi, A. O., & Gbarayeghe, N. V. (2022). Influence of .18
office layout on academic staff performance in Covenant

University, Ota. *Environmental Technology and Science Journal*, 13(1), 98-109.

Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). *The influence of work environment on job performance: A case study of an engineering company in Jordan*. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15552.
https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf

Gomathi, S., & Shalni, E. (2025). *A study on job satisfaction and employee performance*. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 7(3).
https://www.irjmets.com/uploadedfiles/paper/issue_3_march_2025/71245/final/fin_irjmets1744226051.pdf

استبانة بحث تأثير المسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف " دراسة تطبيقية على البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب"

المعلومات الديموغرافية

1. الجنس:

○ ذكر

○ أنثى

2. العمر:

○ أقل من 20 عامًا

○ 25-34 عامًا

○ 35-44 عامًا

○ 45 عامًا أو أكثر

3. المسمى الوظيفي (إختياري) :

4. سنوات الخبرة:

○ أقل من 1 سنة

○ 1-5 سنوات

○ 5-10 سنوات

○ 10 سنوات أو أكثر

5. المستوى التعليمي:

○ ثانوية عامة

○ بكالوريوس

○ ماجستير

○ دكتوراه

فقرات الاستبيان

المحور الأول: العدالة والرضا عن المسمى الوظيفي

1. هل ترى أن مسماك الوظيفي يعكس مسؤولياتك الفعلية بشكل يعزز إنتاجيتك؟

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

2. هل تعتقد أن هناك توافقاً بين مسماك الوظيفي والمهام التي تقوم بها فعلياً؟

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

3. أنا راضٍ عن عدالة مسماي الوظيفي مقارنة بزملائي في نفس المستوى الوظيفي.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

المحور الثاني: التحفيز والإنتاجية

1. أشعر أن المسمى الوظيفي يحفزني لأداء أفضل؟

- موافق بشدة

موافق ○

محايد ○

غير موافق ○

غير موافق بشدة ○

2. المسمى الوظيفي الذي أحمله يعزز شعوري بالانتماء إلى المؤسسة.

موافق بشدة ○

موافق ○

محايد ○

غير موافق ○

غير موافق بشدة ○

3. أشعر أنني أحقق الأهداف المطلوبة مني وفقًا لمسمى وظيفتي.

موافق بشدة ○

موافق ○

محايد ○

غير موافق ○

غير موافق بشدة ○

4. كيف تقيم تحفيزك في العمل؟

موافق بشدة ○

موافق ○

محايد ○

غير موافق ○

غير موافق بشدة ○

5. كيف تقيم إنتاجيتك في العمل؟

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

6. هل تعتقد أن مسماك الوظيفي يساعدك في تحقيق إنتاجية أعلى؟

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

المحور الثالث: الدعم والتدريب

1. هل تشعر بأن لديك الدعم الكافي من الإدارة لتحسين أدائك بناءً على مسماك الوظيفي؟

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

2. هل تلقيت تدريبات تتناسب مع متطلبات مسماك الوظيفي؟

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق

○ غير موافق بشدة

3. ما مدى فعالية التدريب الذي تلقينته في تحسين أدائك؟

○ موافق بشدة

○ موافق

○ محايد

○ غير موافق

○ غير موافق بشدة

المحور الرابع: وضوح التوقعات

1. هل تشعر أن توقعات مسماك الوظيفي واضحة وكافية بالنسبة لك؟

○ موافق بشدة

○ موافق

○ محايد

○ غير موافق

○ غير موافق بشدة

2. المهام الموكلة لي تساعدني على تطوير أدائي المهني؟

○ موافق بشدة

○ موافق

○ محايد

○ غير موافق

○ غير موافق بشدة

1. هل لديك أي تعليقات إضافية بشأن تأثير المسمى الوظيفي على أدائك؟

.....

.....
.....
.....

2. ما الذي يمكن تحسينه في بيئة العمل لتعزيز أدائك؟

.....
.....
.....

3. هل لديك اقتراحات لتحسين مسماك الوظيفي؟

.....
.....
.....
.....

مخرجات التحليل الإحصائي (SPSS)

Frequencies

Statistics					
		الجنس	العمر	الخبرة	المستوى
N	Valid	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	37	86.0	86.0	86.0
	انثى	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 20 عاما	1	2.3	2.3	2.3
	من 25-34 عاما	18	41.9	41.9	44.2
	من 35-44 عاما	13	30.2	30.2	74.4
	45 عاما أو أكثر	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

الخبرة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من سنة	1	2.3	2.3	2.3
	من 1-5 سنوات	8	18.6	18.6	20.9
	من 5-10 سنوات	16	37.2	37.2	58.1
	أكثر من 10 سنوات	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

المستوى					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوية عامة	6	14.0	14.0	14.0
	بكالوريوس	16	37.2	37.2	51.2
	ماجستير	18	41.9	41.9	93.0
	دكتوراه	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
a1	43	3.47	1.241	.189
a2	43	3.30	1.245	.190
a3	43	3.58	1.118	.170
b1	43	3.63	1.024	.156
b2	43	3.70	1.081	.165
b3	43	3.53	1.120	.171
b4	43	3.67	.944	.144
b5	43	4.28	.666	.102
b6	43	3.70	1.013	.154
c1	43	3.51	1.077	.164
c2	43	3.21	1.301	.198
c3	43	3.37	1.328	.202
d1	43	3.16	1.214	.185
d2	43	3.49	1.162	.177

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
a1	18.308	42	.000	3.465	3.08	3.85
a2	17.398	42	.000	3.302	2.92	3.69
a3	21.012	42	.000	3.581	3.24	3.93
b1	23.231	42	.000	3.628	3.31	3.94
b2	22.433	42	.000	3.698	3.37	4.03
b3	20.694	42	.000	3.535	3.19	3.88
b4	25.519	42	.000	3.674	3.38	3.96
b5	42.107	42	.000	4.279	4.07	4.48
b6	23.944	42	.000	3.698	3.39	4.01
c1	21.375	42	.000	3.512	3.18	3.84
c2	16.173	42	.000	3.209	2.81	3.61
c3	16.654	42	.000	3.372	2.96	3.78
d1	17.089	42	.000	3.163	2.79	3.54
d2	19.680	42	.000	3.488	3.13	3.85

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.826		3	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.743		6	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	3

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.813	2		

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	14

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.393	1	298.393	113.939	.000 ^b
	Residual	107.374	41	2.619		
	Total	405.767	42			
a. Dependent Variable: العدالة والرضا عن المسمى الوظيفي						
b. Predictors: (Constant), المسمى الوظيفي						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516.643	1	516.643	167.979	.000 ^b
	Residual	126.101	41	3.076		
	Total	642.744	42			
a. Dependent Variable: الانتاجية التحفيز						
b. Predictors: (Constant), المسمى الوظيفي						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.808	1	321.808	129.582	.000 ^b
	Residual	101.820	41	2.483		
	Total	423.628	42			
a. Dependent Variable: الدعم والتدريب						
b. Predictors: (Constant), المسمى الوظيفي						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.233	1	149.233	121.078	.000 ^b
	Residual	50.534	41	1.233		
	Total	199.767	42			
a. Dependent Variable: توضوح التوقعات						
b. Predictors: (Constant), المسمى الوظيفي						

**Midocean University
Faculty of Management
Department/ Master of Business
Administration**



**The impact of Job Title on Employee Performance:
Applied to The Cloud Seeding Program-Jeddah- Kingdome of Saudi
Arabia (Case Study)**

Student name

Turki Attyah Alharbi

Supervisors

Dr. Alfaisal Abdelhameed

Dr. Fayez Jarad

2025

