

عنوان البحث: أثر التوصيف الوظيفي على تقييم أداء الموظفين في قطاع التعليم الخاص بمنطقة
الرياض بالمملكة العربية السعودية

ناصر عبد الله السبيعي، أثر التوصيف الوظيفي على تقييم أداء الموظفين في قطاع التعليم
الخاص بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة حفر
الباطن، حفر الباطن.

منهجية إجراءات الدراسة

من خلال منهجية الباحث الخاصة بإجراءات الدراسة نجد أن الباحث عمل على اتباع الخطوات التالية:

1. أداة جمع البيانات:

استخدم الباحث في جمع البيانات الاستبيان حيث تم تقسيمه إلى جزئين، الجزء الأول: يحتوي على البيانات الشخصية والمتمثلة في النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، ومستوى التعليم. أما في الجزء الثاني فيحتوي على مجموعة أسئلة تتعلق بالبيانات الأساسية للدراسة والتي تهدف إلى اختبار فروض الدراسة ومعرفة العلاقة بين متغيرات هذه الفروض.

2. صدق أداة الدراسة:

عمل الباحث على اثبات صدق أداة جمع البيانات على الآتي:

- **صدق المحكمين أو الصدق الظاهري:** قام الباحث بعرض الاستبيان في صورته الأولية على السادة المحكمين، لإبداء الرأي حول موافقتهم على محاور عبارات الاستبيان ومعرفة آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة عبارات الاستبيان لمحاور وموضوع الدراسة، ومدى وضوح ودقة صياغة العبارات وسلامتها لغوياً، وحذف وتعديل وإضافة العبارات، وفي ضوء ذلك تم إعادة صياغة تصميم الاستبيان في صورته النهائية.
- **صدق الاتساق الداخلي:** قام الباحث بحساب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوي التجانس الداخلي من خلال التعرف على الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة.

3. طرق تحليل البيانات:

- استخدم الباحث التحليل الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات الواردة في الاستبيان عن طريق النسب المئوية، وذلك للوقوف على مدى صحة هذه الفروض، أو عدم صحتها. كما أنه كان يهدف إلى معرفة هل هناك علاقة بين المتغيرات أم لا.

4/ مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من الموظفين بالمدارس الابتدائية بالقطاع الخاص في الرياض ونتيجة لصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية البسيطة وتم نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد تم اختيار عينة من (95) مفردة.

كيف تم تصميم الاستبيان؟

- إن الباحث استخدم في جمع البيانات الاستبيان حيث تم تقسيمه إلى جزئين، الجزء الأول: يحتوي على البيانات الشخصية والمتمثلة في النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، ومستوى التعليم.
- أما في الجزء الثاني فيحتوي على مجموعة أسئلة تتعلق بالبيانات الأساسية للدراسة والتي تهدف إلى اختبار فروض الدراسة ومعرفة العلاقة بين متغيرات هذه الفروض.

الاستبيان

أولاً: البيانات الشخصية:

1/ المسمى الوظيفي:

☐
☐
☐

1. مدير عام

2. رئيس قسم

3. موظف اداري

2/ المؤهل العلمي:

☐
☐
☐

1. دراسات عليا

2. بكالوريوس

3. دبلوم فأقل

3/ سنوات الخدمة:

☐
☐
☐
☐

1. أقل من 5 سنوات

2. من 5 إلى 10 سنوات

3. من 11 إلى 15 سنة

4. أكثر من 15 سنة

4/ العمر:

☐
☐
☐
☐

1. 20-29 سنة

2. 30-39 سنة

3. 40-49 سنة

4. أكثر من 50 سنة

ثانياً: البيانات الأساسية (أ):

يرجى وضع الدرجة التي تناسبك أمام كل فقرة:

م	الفقرة	درجة الموافقة			
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	أرفض بشدة
المحور الأول					
أولاً: الوصف الوظيفي:					
1	لا توجد كتيبات وأدلة تصف أنظمة العمل وسياساته				
2	توجد كتيبات وأدلة تصف أنظمة العمل وسياساته ولكنها تعطي للإدارة العليا ومديرو الإدارات ولا تعطي لكل العاملين				
3	لا توجد بطاقات وصف وظيفي				
4	وصف الوظائف يتميز بالعمومية في المدارس الابتدائية بقطاع التعليم الخاص				
البعد الأول: التنظيم الإداري					
5	نظام التنظيم الإداري المطبق في المدارس الابتدائية بالقطاع الخاص بالرياض نظام سليم				
6	يوجد نظام توزيع عادل وفعال للمسؤوليات والصلاحيات داخل المؤسسة				
7	يوجد تواصل فعال وشفاف بين مختلف أقسام ومستويات التنظيم				
البعد الثاني: التنظيم التخصصي					
8	التنظيم الإداري التخصصي فعال في المدارس الابتدائية بقطاع التعليم الخاص بالرياض				
9	إن هناك حاجة لإعادة هيكلة التنظيم التخصصي لزيادة الأداء والفعالية				
10	يتم تقدير وتشجيع التخصص وتطوير المهارات المتخصصة داخل المؤسسة				

م	الفقرة	درجة الموافقة			
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	أرفض بشدة
المحور الأول					
البعد الثاني: التنظيمات غير الرسمية					
11	تستخدم التنظيمات غير الرسمية داخل المدارس الابتدائية بقطاع				
12	إن التنظيمات غير الرسمية تساهم في تحفيزك لزيادة أدائك في العمل				
13	أن وجود التنظيم غير الرسمي يساعد في تخفيف ضغط العمل وإدارة الضغوطات بشكل أفضل				
المحور الثاني: أداء العاملين					
14	يملك الأفراد العاملين بالمؤسسة المؤهلات التي تجعلهم يبدعون ويبتكرون				
15	يتميز الموظفون بالجدية وتحمل المسؤولية				
16	يقوم الموظفون بتأدية الاعمال بالأداء والفاعلية المطلوبة وفق الخطط المرسومة				
17	توجد قدرة لدى العاملين على تصحيح الأخطاء الناتجة عن قيامهم بأداء العمل				
18	يتم إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد للإنجاز				
البعد الأول: تقييم أداء العاملين					
	تقوم المدارس الابتدائية بقطاع التعليم الخاص بتقييم أداء الموظفين بمعايير تقييم عادلة ومدرسة				
	تقيم المدارس الابتدائية أداء العاملين في ضوء أدائهم الفعلي مقارنة مع الواجبات والمسؤوليات المحدد لهم				
	يتم رصد أداء العمل في الشركة باستمرارية				
	تخضع الشركة جميع موظفيها لعملية تقييم الأداء على اختلاف مستوياتهم الوظيفية				
	تكون المعلومات عن جودة الأداء متاحة بسهولة للموظفين				

ثالثاً: البيانات الأساسية (ب): المحور الأول: الوصف الوظيفي:

1/ إذا كنت توافق على وجود كتيبات وأدلة تصف أنظمة العمل لمن تعطى هذه الكتيبات والأدلة؟

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| ☐ | 1. لا أحد |
| ☐ | 2. الإدارة العليا |
| ☐ | 3. مديرو الإدارات |
| ☐ | 4. كل العاملين |

2/ إذا كنت ترى أنه توجد بطاقات وصف وظيفي لمن تعطى هذه البطاقات؟

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| ☐ | 1. لا أحد |
| ☐ | 2. الإدارة العليا |
| ☐ | 3. مديرو الإدارات |
| ☐ | 4. كل العاملين |

ثالثاً: البيانات الأساسية (ب): البعد الأول: التنظيم الإداري:

3/ يمكن أن تقول إن عدم سلامة التنظيم الإداري في المدارس الابتدائية بقطاع التعليم الخاص يعود إلى واحد من الأسباب الآتية:

- | | |
|--------------------------|--------------------------------------|
| ☐ | 1. عدم استخدام مبادئ التنظيم الإداري |
| ☐ | 2. عدم تفويض السلطة |
| ☐ | 3. سيطرة التنظيم غير الرسمي |
| ☐ | 4. تداخل السلطات والاختصاصات |

4/ قد ترجع أسباب سلامة التنظيم الإداري في المدارس الابتدائية بقطاع التعليم الخاص إلى الأسباب الآتية:

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| ☐ | 1. العلاقات بين الإدارات واضحة |
| ☐ | 2. المسؤوليات واضحة |

البيانات الأساسية: المحور الثاني: أداء العاملين:

5/ يمكن أن تقول إن أداء العاملين معك:

☐
☐
☐

1. منخفض

2. متوسط

3. مرتفع

6/ قد يرجع انخفاض أداء العاملين في المدارس الابتدائية بقطاع التعليم الخاص إلى واحد من الأسباب التالية:

☐
☐
☐

1. عدم كفاية الحوافز المالية

2. عدم كفاية الحوافز المعنوية

3. سوء الإشراف

7/ يمكن أن تقول أن أداء العاملين في المدارس الابتدائية بقطاع التعليم الخاص:

☐
☐
☐

1. منخفضة

2. متوسطة

3. مرتفعة

8/ كيف تنظر لتقييم أداء الأفراد في المؤسسة:

☐
☐

1. مهم جداً

2. غير مهم

9/ هل انت راضي على الطريقة التي تقييم بها:

☐
☐

1. نعم

2. لا

تم الاستبيان

من خلال تصميم الاستبيان يمكن توضيح الآتي:

1. نجد أن الباحث قد استخدم مقياس ليكرت الخماسي المتمثل في " أوافق بشدة، أوافق، محايد، أرفض، أرفض بشدة ".
2. أيضاً نجد أن الباحث قد عمل على تقسيم الاستبيان إلى عدد من المحاور وفقاً للفرضيات الخاصة بالدراسة.
3. أيضاً عمل الباحث على توضيح العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل من خلال تقسيماته للاستبيان.

والسؤال هنا هل تتمتع الاستمارة بالثبات طبقاً لما أثبتته الباحث في بحثه؟ للإجابة على هذا السؤال يمكن القول:

أولاً: صدق المحكمين أو الصدق الظاهري:

1. معلوم أن الهدف من هذا الاجراء هو التأكد من أن العبارات في الاستبيان تعكس المفهوم الذي تريد قياسه، ولكن يمكن أن تؤثر الآراء والمعتقدات الشخصية أو الخبرات السابقة للمحكمين على كيفية تقييمهم للأداة. هذا قد يؤدي إلى تحيز في الآراء.
2. فهم الموضوع: إذا كان لدى المحكمين خلفية قوية أو ضعيفة في الموضوع، قد يؤثر ذلك على كيفية تقييمهم لجودة العبارات أو مدى ملاءمتها.
3. توجيهات أكاديمية: قد يكون لبعض المحكمين توجهات أكاديمية معينة تؤثر على آرائهم حول كيفية صياغة الأسئلة أو المحاور.
4. الخبرات السابقة: إذا كانت للمحكمين تجارب سلبية أو إيجابية سابقة مع أدوات مشابهة، قد يؤثر ذلك على آرائهم في الأداة الجديدة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

1. من المعلوم أن صدق الاتساق الداخلي يقيس مدى ارتباط العبارات في الاستبيان ببعضها البعض وبالمفهوم الكلي الذي تمثله، مما يعني أن العبارات يجب أن تعكس نفس البنية أو المفهوم.

2. إذا كانت العبارات في الاستبيان غير مترابطة أو تتناول جوانب مختلفة من نفس المفهوم، فقد تؤدي إلى معاملات ارتباط ضعيفة، مما يشير إلى ضعف في الاتساق الداخلي.

3. **عينة الدراسة المقدمة صغيرة** وهذا قد يؤثر على دقة نتائج معاملات الارتباط، مما يؤدي إلى استنتاجات غير موثوقة حول الاتساق الداخلي.

4. **تحيز الردود:** قد تؤثر تحيزات المستجيبين "مثل الاستجابة بطرق اجتماعية مقبولة أو تفضيل خيارات معينة" على النتائج، مما يؤدي إلى تباين غير دقيق في الدرجات.

ثالثاً: طرق التحليل: استخدم الباحث التحليل الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات الواردة في الاستبيان عن طريق النسب المئوية، وذلك للوقوف على مدى صحة هذه الفروض، أو عدم صحتها. كما أنه كان يهدف إلى معرفة هل هناك علاقة بين المتغيرات أم لا، وهذا يمكن أن يؤدي إلى:

1. **محدودية التحليل:** النسب المئوية: تعطي فكرة عامة عن البيانات، لكنها لا تقدم معلومات عميقة حول العلاقات بين المتغيرات أو الاتجاهات المعقدة.

2. **اختبارات الفروض فقط:** إن الاعتماد فقط على اختبارات الفروض دون استكشاف بيانات إضافية أو استخدام تقنيات تحليلية أخرى قد يؤدي إلى نقص في فهم الصورة الكاملة.

3. **تحليل الثبات والصدق:** يجب النظر في قياس ثبات وصدق الاستبيان (مثل استخدام ألفا كرونباخ أو تحليل العوامل) لضمان موثوقية النتائج، وهذا ما لم يتضمنه البحث.

رابعاً: هل تتمتع الاستثمارة بالثبات طبقاً لما أثبتته الباحث في دراسته؟

لإصدار حكم على ما إذا كانت الاستثمارة تتمتع بالثبات أم لا، يجب النظر في عدة عوامل:

1. **نتائج التحليل:** استخدم الباحث النسب المئوية في تحليله للدراسة ولم يستخدم طرق أخرى مثل اختبار إعادة الاختبار، أو تحليل الثبات الداخلي (مثل ألفا كرونباخ)، فيجب أن تكون النتائج تشير إلى مستوى عالٍ من الثبات (عادة، قيمة ألفا كرونباخ أكبر من 0.7 تعتبر مقبولة).

2. **تكرار النتائج:** إذا تم تطبيق الاستمارة على نفس العينة مرتين أو أكثر، وظهرت نتائج متسقة، فهذا يشير إلى ثبات الأداة، وهذا ما لم يشير إليه الباحث في دراسته.

3. **محدودية الأدلة:** لاعتماد فقط على ملاحظات المحكمين يمكن أن يكون محدوداً، بينما تعتبر ملاحظاتهم مهمة، إلا أن تقييم الثبات يتطلب بيانات إحصائية ومقاييس موضوعية.

4. **عدم وجود تحليل إحصائي:** من دون استخدام اختبارات مثل ألفا كرونباخ، اختبار إعادة الاختبار، أو أي أساليب تحليلية أخرى، قد تكون هناك فجوة في البيانات التي تُظهر مدى اتساق النتائج.

بناءً على ما سبق يمكن القول:

1. إذا لم يتم تقديم بيانات إحصائية أو تحليلية إضافية لدعم ثبات الاستمارة، فإن الاعتماد فقط على آراء المحكمين قد لا يكون كافياً. من الأفضل أن يقوم الباحث بإجراء تحليلات إضافية أو تقديم مزيد من الأدلة لتعزيز ثبات الاستمارة قبل إصدار حكم نهائي.

2. إذا كان التحليل الإحصائي يقتصر فقط على النسب المئوية، فهذا قد لا يكون كافياً لإصدار حكم قوي على ثبات الاستمارة. يفضل إجراء تحليلات إضافية لتعزيز الثبات والموثوقية.