

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

إعداد الطالب/

تركي عطية الحربي

إشراف/ الدكتور

الفيصل عبدالحميد

فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

في عالم الأعمال المعاصر، يُعد الأداء الفعّال للموظفين من العوامل الرئيسية التي تحدد نجاح المؤسسات واستدامتها. يتأثر هذا الأداء بعدة عوامل، من بينها الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، والأهم من ذلك، المسمى الوظيفي. يُعتبر المسمى الوظيفي بمثابة الإطار الذي ينظم دور الموظف داخل المؤسسة، ويحدد توقعات الأداء والمسؤوليات الملقاة على عاتقه.

تتجه هذه الدراسة إلى استقصاء تأثير المسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف، مع التركيز على "البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب" كحالة دراسية. يُعد هذا البرنامج من المبادرات الهامة التي تهدف إلى تعزيز القدرات الوطنية في مجال استمطار السحب وتحقيق الأمن المائي. من خلال تحليل تأثير المسميات الوظيفية المختلفة على أداء الأفراد في هذا السياق، نسعى لفهم كيفية تفاعل العوامل المختلفة وتأثيرها على النتائج.

تشمل الدراسة مجموعة من المحاور الرئيسية، مثل تعريف المسمى الوظيفي وتحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة به، بالإضافة إلى أهمية الأداء المؤسسي وكيف يمكن أن يؤثر تحسين أداء الموظفين على الأهداف الاستراتيجية للمنظمات. سنقوم أيضًا بتحليل البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب من خلال جمع البيانات من الموظفين بمسميات وظيفية مختلفة لتقييم أدائهم.

بناءً على التحليل، سيتم تقديم توصيات تهدف إلى تحسين السياسات الإدارية والتوظيفية، مما يساهم في تعزيز الأداء الكلي للمؤسسة. من خلال هذه الدراسة، نتطلع إلى تقديم رؤى معمقة حول العلاقة بين المسمى الوظيفي وأداء الموظف، مما يُمكن القادة والمديرين من اتخاذ قرارات أكثر فعالية في إدارة فرقهم وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى.

مشكلة الدراسة:

تُعتبر مشكلة الدراسة محورية لفهم العلاقة بين المسمى الوظيفي وأداء الموظف، حيث تبرز العديد من التساؤلات حول كيفية تأثير المسميات المختلفة على نتائج الأداء. في ظل التغيرات المتسارعة في بيئات العمل، قد يواجه الموظفون تحديات تتعلق بتوقعات الأداء، مما يؤدي إلى تفاوت في مستويات الإنتاجية والالتزام.

تتمثل المشكلة الأساسية في عدم وجود فهم واضح حول كيف يمكن أن يؤثر المسمى الوظيفي على سلوكيات الأداء في سياقات خاصة مثل البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب. هناك حاجة ملحة لاستكشاف كيف تؤثر الاختلافات في المسميات الوظيفية على التحفيز، والتفاعل بين الموظفين، وكيفية تحقيق الأهداف المؤسسية.

بالإضافة إلى ذلك، قد تؤدي الفجوات في هذا الفهم إلى اتخاذ قرارات إدارية غير فعّالة، مما ينعكس سلبًا على جودة الأداء المؤسسي. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى تحديد وتحليل تلك الفجوات من خلال البحث في كيفية تأثير المسمى الوظيفي على أداء الموظف، مما يساعد على تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء وتعزيز تحقيق الأهداف المؤسسية.

ومن هنا يُطرح السؤال الرئيس الآتي:

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

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة من عدة جوانب، تعكس تأثير المسمى الوظيفي على أداء الموظف في مؤسسات معينة، مثل البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

وتتجلى أهمية الدراسة من عدة جوانب، يمكن تفصيلها على النحو الآتي:

1. الأهمية النظرية:

تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بإدارة الأداء، حيث تقدم نموذجاً لفهم العلاقة بين المسمى الوظيفي وأداء الموظف. من خلال تحليل هذه العلاقة، يمكن تطوير نظريات جديدة أو تعديل النظريات القائمة، مما يعزز من المعرفة العلمية في هذا المجال.

2. الأهمية التطبيقية:

توفر الدراسة أدوات واستراتيجيات عملية للقادة والمديرين لتحسين أداء الموظفين. من خلال فهم كيفية تأثير المسمى الوظيفي على الأداء، يمكن للمؤسسات تصميم سياسات توظيف وتدريب أكثر فعالية، مما يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وزيادة الإنتاجية.

3. الأهمية المجتمعية والتنمية:

تُعتبر دراسة تأثير المسمى الوظيفي على أداء الموظف ذات أهمية كبيرة في تعزيز التنمية المستدامة. من خلال تحسين أداء المؤسسات، تساهم الدراسة في خلق بيئة عمل أفضل، مما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة للموظفين والمجتمع بشكل عام. كما يمكن أن تدعم هذه النتائج البرامج التنموية التي تهدف إلى تعزيز الابتكار والكفاءة في مختلف القطاعات.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وفهم العلاقة بين المسمى الوظيفي ومستوى أداء الموظف، من خلال مجموعة من الأهداف الرئيسية والفرعية التي تسعى إلى تحقيقها، وهي كما يلي:

أولاً: الهدف العام:

التعرف على مدى تأثير المسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف داخل المؤسسات، والكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا عن المسمى الوظيفي والتحفيز والأداء الوظيفي.

ثانياً: الأهداف الفرعية:

1. تحليل العلاقة بين المسمى الوظيفي والرضا الوظيفي لدى الموظفين في بيئات العمل المختلفة.
2. قياس أثر توافق المسمى الوظيفي مع المهام الفعلية على مستوى الأداء الفردي.
3. التعرف على الآثار النفسية والإدارية للمسمى الوظيفي في تعزيز الدافعية والانتماء المؤسسي.
4. دراسة الفروق في تصورات الموظفين للمسمى الوظيفي باختلاف متغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل، والمستوى الإداري.
5. تقييم مدى عدالة وشفافية أنظمة الترقية والتسميات الوظيفية في المؤسسات المعاصرة.
6. تقديم مقترحات وتوصيات عملية لتحسين آليات توزيع المسميات الوظيفية بما يعزز من كفاءة الأداء المؤسسي.
7. تسليط الضوء على الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في معالجة الإشكالات المرتبطة بعدم رضا الموظفين عن مسمياتهم.
8. استكشاف مدى استخدام المسمى الوظيفي كأداة لتحفيز الموظفين أو إحباطهم في ضوء الممارسات الإدارية الحديثة.

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 الأفراد 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. كيف يمكن للمؤسسات تحسين استراتيجيات التوظيف والتدريب بناءً على فهم تأثير المسمى الوظيفي على الأداء؟
 7. ما هي التحديات التي يواجهها الموظفون في أداء مهامهم بناءً على مسمياتهم الوظيفية؟
- تركز هذه التساؤلات على استكشاف الجوانب المختلفة للعلاقة بين المسمى الوظيفي وأداء الموظف، مما يسهم في تطوير فهم شامل للأبعاد النظرية والتطبيقية لهذه الظاهرة.

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 الرئيس

يوجد تأثير معنوي للمسمى الوظيفي على مستوى أداء الموظف في البرنامج الإقليمي لاستمطار السحب.

ثانياً: الفروض الفرعية

1. يؤثر المسمى الوظيفي على مستوى التحفيز لدى الموظفين.
 2. تختلف مستويات إنتاجية الموظفين بناءً على المسميات الوظيفية المختلفة.
 3. يسهم المسمى الوظيفي في تحديد التوقعات والمسؤوليات، مما يؤثر على أداء الموظف.
 4. يمكن تحسين استراتيجيات التوظيف والتدريب من خلال فهم تأثير المسمى الوظيفي على الأداء.
 5. 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.

الدراسات السابقة:

من خلال هذا القسم سوف نتناول فيه الدراسات السابقة وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة :

عرض الدراسات السابقة مع وجة التشابه والإختلاف مع دراستي :

١_ الرضا الوظيفي ودوره في تحسين مستوى أداء العاملين

عنوان الدراسة:

الرضا الوظيفي ودوره في تحسين مستوى أداء العاملين _دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية (SNVI) ، الطالبة بن يخلف ليلي ، 13 / 6 / 2022 م .

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي ودوره في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بالوحدة التجارية لولاية ورقلة.

وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في وصف الظاهرة وتحليلها، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

اقتصرت 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.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها:

أن مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بالوحدة التجارية لولاية ورقلة جاء بدرجة متوسطة.

مستوى أداء العاملين ساد بدرجة مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة.

وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين.

وجه التشابه مع دراستي:

كلتا الدراستين تبحثان في أثر عامل نفسي أو إداري على الأداء الوظيفي، مما يجعلها متقاربة في الإطار العام.

وجه الاختلاف مع دراستي :

دراستي تركز على "المسمى الوظيفي" كعامل محدد ومباشر، في حين أن هذه الدراسة تناولت "الرضا الوظيفي" بشكل أوسع دون تخصيص للمسمى.

2_ أثر الرضا الوظيفي على الأداء المؤسسي :

عنوان الدراسة:

أثر الرضا الوظيفي على الأداء المؤسسي بوزارة الشؤون الرياضية في سلطنة عمان ، محمد بن محمود بن ناصر الوهبي، وعبد الله بن حسن بن عبد الله السدراني ، 2022

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر الرضا الوظيفي على الأداء المؤسسي في وزارة الشؤون الرياضية بسلطنة عمان.

تكونت عينة الدراسة من (126) موظفًا، وتم استخدام الأسلوب الوصفي التحليلي لجمع وتحليل البيانات.

وتوصلت الدراسة الى أهم النتائج من أهمها :

وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي.

وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والأداء.

أوصت الدراسة بضرورة.

وضع نظام للحوافز يكفل العدالة في توزيعها بين العاملين بحيث يتم مكافأة الموظفين ذوي الأداء الفعال.

تطوير مهارات الإدارة وطرق وأساليب الاتصال لرفع فعالية الموظفين وتحسين الإنتاج المؤسسي.

وجه التشابه مع دارستي :

الهدف المشترك في الدراستين هو التعرف على أثر أحد العوامل النفسية أو المعنوية (كالرضا أو المسعى) على الأداء.

وجه الاختلاف مع دراستي :

تركز دراستي على العامل الإداري المرتبط بالمسعى، بينما هذه الدراسة تركز على الرضا والتحفيز في وزارة حكومية معينة.

٣_ أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين:

عنوان الدراسة:

أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية ، علي بن سعيد بن راشد العبري ، ماجستير إدارة أعمال – تخصص القيادة ، جامعة الشرقية ، سلطنة عمان 2021م / 1442هـ .

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بسلطنة عمان.

حيث تم تحديد عناصر المناخ التنظيمي كالمشاركة في اتخاذ القرار، الاتصالات، التدريب، وحوافز العمل.

تكونت عينة الدراسة من (217) موظفًا إداريًا من الكليات التقنية التابعة للجامعة.

استخدمت الدراسة استبانة شاملة بثلاثة محاور: المناخ التنظيمي، الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

وأظهرت الدراسة أهم النتائج:

المناخ التنظيمي إيجابي بجميع أبعاده، الاتصالات والتدريب والمشاركة .

لا يوجد أثر لبعض أبعاد المشاركة في اتخاذ القرار على أداء العاملين.

التدريب والاتصالات يؤثران إيجاباً على الأداء الوظيفي.

الرضا الوظيفي متغير وسيط له أثر معنوي في العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي.

وجه التشابه مع دراستي :

كل من الدراستين (هذه ودراستي) تهتم بالعوامل الإدارية والتنظيمية التي تؤثر على أداء العامل.

وجه الاختلاف مع دراستي :

هذه الدراسة تعتمد على "المناخ التنظيمي" كإطار عام، بينما دراستي تركز بشكل خاص على المسمى الوظيفي، وهو عنصر محدد ضمن بيئة العمل.

٤_ العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة:

عنوان الدراسة:

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، جهاد أحمد عبد الرزاق ناعورات 2022، م

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات – العدد 46، إبريل

ملخص الدراسة:

جاءت هذه الدراسة للتعرف على أبرز العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات العامة، خصوصاً تلك التي ترفع من كفاءة ومستوى وقدرات الموظفين.

ركزت على الدراسة على أداء العاملين بشكل منفرد وفق مقاييس تقييم خاصة تستخدمها الإدارات.

وهدفت الدراسة إلى:

قياس تأثير العوامل المختلفة في تحسين صورة الأداء الوظيفي.

تحديد أبرز العوامل المؤثرة.

التأكيد على ضرورة توافر وسائل قياس الأداء بما يتناسب مع طبيعة العاملين.

الوصول إلى مستوى عالٍ من التقييم لتحديد الاحتياجات.

كما أوصت بإجراء بحوث مستقبلية لتحديد أكثر العوامل تأثيرًا في الأداء.

وجه التشابه مع دراستي :

كلتا الدراستين تركزان على تأثير عوامل إدارية وتنظيمية على الأداء الوظيفي.

وجه الاختلاف مع دراستي :

دراستي تختص بمفهوم "المسمى الوظيفي"، وهو عامل محدد، بينما هذه الدراسة تناولت مجموعة من العوامل المؤثرة دون تخصيص.

5- أثر المسمى والوصف الوظيفي في تحقيق الرضا المهني للعاملين في قطاع المكتبات والمعلومات :

عنوان الدراسة:

أثر المسمى والوصف الوظيفي في تحقيق الرضا المهني للعاملين في قطاع المكتبات والمعلومات :
، [عبدالله، فضل عبدالرحيم](#) 2015 ، مشروع الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات نموذجاً،

ملخص الدراسة:

تسلط هذه الدراسة الضوء على جهود الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات نحو توحيد المسمى والوصف الوظيفي للعاملين في مؤسسات المعلومات في السودان. تلخصت مشكلة الدراسة في تباين مسميات الوظائف وتوصيفها للعاملين في قطاع المعلومات في سلم الوظائف باختلاف درجاتها ومؤهلاتها سواء كانوا اختصاصيين أو فنيين أو متخصصين موضوعيين أو ما دون المستوى الجامعي من المساعدين. وظفت في الدراسة المناهج المناسبة وصفية وتحليلية وغيرها سعياً نحو التوصل لإطار عام يصلح لتعميمه على العاملين في قطاع المكتبات والمعلومات. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها إن مسمى "أمين مكتبة" يحظى برضا غالب العاملين في المكتبات المبحوثة، رغم استخدام مسمى عميد مكتبات الذي يحقق للمكتبيين المساواة بأعضاء هيئة التدريس. وأن هناك تبايناً واسعاً في المسميات الوظيفية المعمول بها في المكتبات المبحوثة، مما يتطلب توحيدها.

وهدفت الدراسة إلى:

1. تحليل تأثير المسمى الوظيفي: دراسة كيفية تأثير المسمى الوظيفي على الرضا المهني للعاملين في قطاع المكتبات والمعلومات.
2. تقييم دور الوصف الوظيفي: استكشاف مدى تأثير وجود وصف وظيفي واضح ودقيق على مستوى الالتزام والرضا لدى الموظفين.
3. تحديد العوامل المؤثرة: التعرف على العوامل المختلفة التي قد تؤثر في الرضا المهني، بما في ذلك التوقعات الوظيفية والمكافآت.
4. تقديم توصيات: تقديم توصيات لتحسين الهياكل التنظيمية ووصف الوظائف في قطاع المكتبات، مما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي والأداء.
5. تعزيز الفهم الأكاديمي: المساهمة في الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المكتبات والمعلومات، مما يعزز من الفهم النظري والعملي للعلاقة بين المسمى الوظيفي والرضا المهني.

وجه التشابه مع دراساتي

1. الموضوع الرئيسي: كلا الدراستين تتناولان تأثير المسمى الوظيفي، حيث تركز دراستي على تأثيره على مستوى أداء الموظف، بينما تركز الدراسة الأخرى على تأثيره على الرضا المهني.
2. التركيز على القطاع الوظيفي: كلتا الدراستين تستهدفان بيئة عمل محددة، حيث تركز دراستي على أداء الموظف في سياقات مختلفة، بينما تركز الدراسة الأخرى على قطاع المكتبات والمعلومات.
3. استخدام منهجية البحث: من المحتمل أن تتبنى الدراستان منهجيات بحثية مشابهة، مثل الاستبيانات والمقابلات، لجمع البيانات وتحليلها.

وجه الاختلاف مع دراساتي

1. التركيز على النتائج: دراستي تركز على أداء الموظف كهدف رئيسي، بينما تركز الدراسة الأخرى على تحقيق الرضا المهني، مما يعني أن النتائج والمقاييس المستخدمة قد تختلف.
2. الإطار النظري: قد تعتمد دراسة الرضا المهني على نماذج نظرية مختلفة عن تلك التي تستخدم في دراسة الأداء، مما يؤدي إلى اختلاف في التحليل والتفسير.

3. العوامل المدروسة: بينما تدرس دراستي تأثير المسمى الوظيفي على الأداء بشكل عام، قد تتناول الدراسة الأخرى عوامل إضافية تتعلق بالرضا مثل التوقعات الوظيفية والمكافآت.
4. الهدف من الدراسة: تهدف دراستي إلى تحسين الأداء المؤسسي، بينما تهدف الدراسة الأخرى إلى تحسين الرضا المهني، مما يعكس فوارق في الأهداف النهائية لكلا الباحثين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

ترتكز هذه الدراسة على عدد من الأسس والمفاهيم والنظريات التي توضح الإطار النظري للعلاقة بين المسمى الوظيفي وأداء الموظف، ويمكن عرض هذه المنطلقات على النحو التالي:

1. المسمى الوظيفي:

المسمى الوظيفي هو الاسم الذي يُطلق على منصب معين في الشركة، ويُحدد بشكل دقيق دور الموظف ومسؤولياته. يجب أن يكون المسمى الوظيفي واضحًا ومُختصرًا، ويُعكس بدقة محتوى الوظيفة. على سبيل المثال، بدلًا من القول "الشخص الذي يعمل في قسم التسويق"، يُمكن تحديد المسمى الوظيفي بـ "أخصائي تسويق" أو "مدير تسويق"، (المسمى الوظيفي تعريفه، عناصره الأساسية، وأمثلة، (2025/2/18).

2. أداء الموظف:

هو محور أساسي في تقييم أداء الموظفين وجودة عملهم داخل المؤسسة؛ فهو يُعبر عن الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات المناطة به في وظيفته، بمعنى آخر: إنه مقياس يُظهر مدى فعالية الموظف في إنجاز أعماله وتحقيق أهداف المنظمة. (الأداء الوظيفي تعريفه وأثره في تطوير المؤسسات والمنظمات (2024/6/23).

3. البعد النفسي والاجتماعي للمسمى الوظيفي

وفقاً لنظريات علم النفس التنظيمي، يُعد المسمى الوظيفي مؤشراً للهوية المهنية. الموظفون الذين يشعرون بأن مسمياتهم لا تعكس مهاراتهم ومساهماتهم غالباً ما يعانون من تدني الحافزية والرضا، مما يؤدي إلى ضعف الأداء.

وتشير النظريات النفسية والإدارية إلى أن الموظفين ينظرون إلى المسميات الوظيفية باعتبارها مؤشراً اجتماعياً ومهنياً على مكانتهم داخل المؤسسة. فالمسمى يرتبط في أذهان الموظفين بالقيمة والاعتراف الرسمي بمساهماتهم، مما يؤثر على دافعيتهم واستقرارهم المهني. (مجلة التنمية الإدارية المواءمة بين الموظف والوظيفة واثرها في النية لترك العمل ، 8/12/1446).

4. نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)

تعتبر قضية عدالة التنظيمية من القضايا الأساسية في قطاع الإدارة لأنها حظا باهميه متزايدة عن الطريق العديد من انواع البحوثات والدراسات المرتبطة بالسلوك التنظيمي وبالتالي التطور المعرفي للموارد البشرية في المنظمات، يعود مفهوم العدالة التنظيمية الى فكره العدالة التي دافع عنها (ادمز : 1965) حيث تعد العدالة التنظيمية احدى المسميات الأساسية التي تصف المنظمات التي تسعى الى التحول من المنط العادي إلى الاسلوب الديمقراطي ، وهي تمثل واحده من القيم الاساسيه التي تساهم في حدود سلوك الأفراد للأعلى (العدالة التنظيمية: بحث نظري ، 12/2022).

المنهجية وطرق البحث:

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

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 المؤسسات المعنية (حكومية أو خاصة)، 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 اختيار عينة الدراسة باستخدام الأسلوب العشوائي الطبقي لضمان تمثيل مختلف المستويات الوظيفية داخل مجتمع الدراسة. وتم تحديد حجم العينة بناءً على أسس علمية تراعي نسبة الثقة ومستوى الدقة المطلوبين في النتائج. وشملت العينة موظفين من الذكور والإناث، ومن مختلف الأعمار والمؤهلات، لضمان شمولية النتائج وموضوعيتها.

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.

خامساً: صدق وثبات الأداة

الصدق (Validity): تم عرض الاستبانة على نخبة من الأساتذة المتخصصين في الإدارة وعلم النفس المهني، 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 كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، حيث بلغت قيمة الثبات درجة مقبولة إحصائياً، مما يدل على اتساق الأداة.

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).

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، وتحقيق 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، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الوظيفة الحالية، المسمى الوظيفي.

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 والقياس التربوي، للتأكد من صدقها الظاهري والمحتوى، ومدى وضوح الأسئلة وارتباطها بمتغيرات الدراسة.

ثبات الأداة:

أُجري اختبار أولي للاستبانة على عينة استطلاعية مماثلة لعينة الدراسة الأساسية، وتم حساب معامل الثبات (كرونباخ ألفا)، حيث بلغت القيمة (مثال: 0.85)، وهو ما يدل على اتساق داخلي مرتفع، ويُعد مناسباً للاعتماد على نتائج الأداة.

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 مؤسسات محددة داخل (المملكة العربية السعودية).
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.

المراجع:

1. الرضا الوظيفي ودوره في تحسين مستوى أداء العاملين _دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية (SNVI)، إعداد: الطالبة بن يخلف ليلي، تاريخ: 13 / 6 / 2022م.

2. أثر الرضا الوظيفي على الأداء المؤسسي بوزارة الشؤون الرياضية في سلطنة عمان

إعداد: محمد بن محمود بن ناصر الوهبي، وعبد الله بن حسن بن عبد الله السدراني

السنة: 2022.

3- أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية

إعداد: الطالب علي بن سعيد بن راشد العبري، الدرجة العلمية: ماجستير إدارة أعمال – تخصص

القيادة، الجامعة: جامعة الشرقية، سلطنة عمان، العام الأكاديمي: 2021م / 1442هـ.

4- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، إعداد: جهاد أحمد عبد الرزاق ناعورات

السنة: 2022م، الجهة: المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات – العدد 46، إبريل.

5- أثر المسمى و الوصف الوظيفي في تحقيق الرضا المهني للعاملين في قطاع المكتبات و المعلومات :

، عبدالله، فضل عبد الرحيم 2015، مشروع الجمعية السودانية للمكتبات و المعلومات نموذجاً،

6- (المسمى الوظيفي تعريفة، عناصره الأساسية، وأمثلة

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.qoyod.com/ara/%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%2585%25D8%25B3%25D9%2585%25D9%2589-%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%2588%25D8%25B8%25D9%258A%25D9>

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ae.linkedin.com/pulse/%25D8%25A5%25D8%25AF%25D8%25A7%25D8%25B1%25D8%25A9-%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25A3%25D8%25AF%25D8%25A7%25D8%25A1-%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%2588%25D8%25B8%25D9%258A%25D9%2581%25D9%258A-%25D8%25AA%25D8%25B9%25D8%25B1%25D9%258A%25D9%2581-%25D9%2585%25D8%25B1%25D8%25A7%25D8%25AD%25D9%2584-%25D8%25A3%25D9%2587%25D9%2585%25D9%258A%25D8%25A9-maharat-company-tptkf&ved=2ahUKEwjg8ofpqNKNAXUKU6QEHTvslUcQFnoECB4QBQ&usg=AOvVaw3fPmqFZg160aZey2Qh0or>.

7- (الأداء الوظيفي تعريفه وأثره في تطوير المؤسسات والمنظمات

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ae.linkedin.com/pulse/%25D8%25A5%25D8%25AF%25D8%25A7%25D8%25B1%25D8%25A9-%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25A3%25D8%25AF%25D8%25A7%25D8%25A1-%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%2588%25D8%25B8%25D9%258A%25D9%2581%25D9%258A-%25D8%25AA%25D8%25B9%25D8%25B1%25D9%258A%25D9%2581-%25D9%2585%25D8%25B1%25D8%25A7%25D8%25AD%25D9%2584-%25D8%25A3%25D9%2587%25D9%2585%25D9%258A%25D8%25A9-maharat-company-tptkf&ved=2ahUKEwjg8ofpqNKNAXUKU6QEHTvslUcQFnoECB4QBQ&usg=AOvVaw3fPmqFZg160aZey2Qh0or>.

8- (مجلة التنمية الإدارية المواءمة بين الموظف والوظيفة واثرها في النية لترك العمل

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://tanmiadaria.ipa.edu.sa/Pages/%25D8%25A316217.aspx&ved=2ahUKEwjxoKP_x9KNAXVvV6QEHayEIfAQFnoECBMQBQ&usg=AOvVaw0vQrMP4-FZbR7-7yrom_hK.

9- (العدالة التنظيمية: بحث نظري

<https://www.researchgate.net>.