

دور توصيف وتحليل وتقييم الوظائف وتأثيرها على الرضا الوظيفي

(دراسة تحليلية على المعهد العالي للعلوم والتقنية بنالوت)

أ/ فاطمة عيسى برقيق

أ/ سعاد عمرو امطاوع

العالي للعلوم والتقنية/ نالوت

مستخلص الدراسة :

إن القصور في تنفيذ وتطبيق الوصف الوظيفي أدى إلى عدم رضا الموظفين بالأعمال المتاحة إليهم كافة، ويرجع السبب في اختيار موضوع البحث إلى الشعور بأهميته وتنعكس آثاره على فئة كبيرة من المجتمع، وتتبق أهمية الدراسة من دراسة وفحص وتحليل العلاقة بين خصائص الوظائف ونتائج العمل ودراسة الدور الذي تلعبه في وجود وصف وظيفي في التقييم الجاد لشاغل الوظيفة وتأثيرا على الرضا الوظيفي، لتحقيق هذا الهدف لا بد من وضع تصميم منهجي للدراسة من البداية حتى نتمكن من الوصول إلى الهدف المرجو منها، وتمثل هذه الأساليب والمنهجية والإجراءات في تحديد نوع الدراسة والإجابة على تساؤلات الدراسة.

واعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة المتغيرات باتباع أسلوب البحث المكتبي والميداني في جمع البيانات من خلال الملاحظة والاستبيان.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1. هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى شاغل الوظيفة .
2. تلعب الإدارة دورا رئيسيا في عملية الوصف الوظيفي المكتوب مما يؤدي إلى معرفة الموظفين بالأعمال كافة والرضا عليها .
3. إدراك القائمين في المعهد العالي بأهمية الرضا الوظيفي
4. يغلب على آراء عينة البحث صفة الموافق في الإجابات تجاه كل من متغيرات الرضى الوظيفي وتحليل وتقييم الوظيفة .

الكلمات المفتاحية: نالوت، المعهد العالي، الوصف الوظيفي، التحليل الإحصائي.

المقدمة :

يعتبر الوصف الوظيفي من أهم الأسس التي تساعد على تنظيم الوحدات الإدارية، بما يحقق الأهداف المرسومة، وأن الموظف والوظيفة أهم الركائز التي يعتمد عليها العمل مما يستوجب وضع وصف وظيفي لكل وظيفة، حيث يحدد أهم المسؤوليات والواجبات والمهام المطلوب القيام بها، كما يحدد المؤهلات العلمية ومدة الخبرة اللازمة في شاغل الوظيفة أو ما يطلق عليها شروط " شغل الوظيفة " لضمان سير العمل بصورة صحيحة ويترتب على هذا كله مجموعة من العمليات والأنشطة التي تتعلق بتخطيط القوى العاملة، ورسم سياسات الأفراد في مجالات التعيين وتطوير معايير الأداء

كما يساعد وصف وتحليل الوظائف على تطوير أداء شاغلي الوظائف من خلال تحديد واجباتهم وحدود مسؤوليتهم ، ونظرا لأهمية الوصف الوظيفي دعت الحاجة إلى توفير دليل توفير وصف وظيفي للرجوع إليه في شغل الوظيفة ،لتحقيق أهداف المنظمة ورضى العاملين عن العمل.

أولا - مشكلة الدراسة :

تكمن مشكلة البحث من خلال دراسة واقع العمل الذي يبين قلة رضا العاملين عن العمل، لغياب عنصرين مهمين هما:

1. عدم وجود وصف وظيفي يتضمن معلومات وحقائق عن الواجبات والمسؤوليات وظروف العمل المحيطة بالوظيفة.

2. عدم وجود توصيف وظيفي يتضمن تحديد متطلبات كل وظيفة من المؤهلات والقدرات الواجب توفرها في شاغل الوظيفة حتى يمكنه من أدائها بصورة مرضية.

ومن هنا تم وضع التساؤلات التي تتعلق بمشكلة البحث وهي:

1. هل يؤدي عدم تناسب الوظيفة مع المؤهل العلمي للموظفين إلى عدم رضاهم وظيفيا ؟

2. هل وجود عناصر متخصصة في مجال التنظيم الإداري والعلاقات الوظيفية يؤدي إلى التقليل من الأخطاء أثناء عملية الاختيار والتعيين وتقييم أداء العاملين ؟

ثانيا - فرضية الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى إثبات أو نفي الفرضية الرئيسية التالية:

1. يؤدي ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي الى ارتفاع مستوى الطموح لدى شاغل الوظيفة.
2. لا توجد علاقة ذات علاقة إحصائية بين الرضا الوظيفي وعملية توصيف وتحليل وتقييم الوظائف.

ثالثا - أهداف الدراسة:

يهدف البحث إلى:

1. إمكانية فحص وتحديد العلاقة بين خصائص الوظيفة (تنوع المهارات ، أهمية العمل ومتغيرات أخرى وقلة اهتمام إدارة شؤون الأفراد بتصميم الوظائف، وقلة العناصر الكفوة، واختيار هذه العلاقة في بيئة العمل اللببية.
2. التعرف إلى الأسباب التي تقلل من فاعلية مستوى الأداء التنظيمي للمنظمة ، وتحليل الأسباب التي أدت إلى انخفاض عدم رضا العاملين.
3. محاولة فحص المشكلة المنوه عنها وذلك عن طريق تحديد مظاهرها المختلفة في عينة الدراسة.

رابعا - أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية البحث في دراسة توصيف وتحليل وتقييم الوظائف أثناء شغل الوظيفة في المعهد العالي للعلوم والتقنية بنالوت للإسهام الفعال في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب. وذلك من خلال النقاط المهمة التالية:

1. فحص وتحليل العلاقة بين بعض المتغيرات وخصائص الوظائف وبين نتائج العمل بما يمكن الحصول على معلومات وحقائق علمية تفيد في عملية تصميم الوظائف بطريقة تمكن من رفع مستوى أداء الأفراد وتحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي.
2. دراسة الموضوع الذي يلعب دورا مهما في وجود وصف وظيفي في التقييم الموضوعي الجيد والجاد لشاغل الوظيفة.

3. التحديد الواضح للواجبات والمسؤوليات والسلطات بحيث تسمح لشاغلها القيام بها على النحو الصحيح والسليم .
4. تحديد المشاكل والمعوقات التي من شأنها أن تؤدي إلى عدم فاعلية وكفاءة الأداء المترتب على عدم التحديد الدقيق للواجبات والمسؤوليات الملقاة على عائق المكلفين بأعمالهم.

خامسا - منهجية الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والأسلوب التحليلي في جمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث وسيتم توضيحها بالصفحات القادمة.

1. مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في رؤساء الأقسام والموظفين وأعضاء هيئة التدريس في إدارة المعهد العالي للعلوم والتقنية نالوت، وقد تم توزيع استمارة استبيان على عدد (89) مفردة.

2. أدوات جمع البيانات والمعلومات وفقا لما يلي :

- الملاحظة المباشرة وصحيفة الاستبيان.
- مصادر المعلومات التقليدية الورقية والحديثة من بينها شبكة المعلومات الدولية.

سادسا - حدود الدراسة :

1. الحدود المكانية : المعهد العالي للعلوم والتقنية نالوت.
2. الحدود الزمنية : الوعاء الزمني للفترة من 2018 إلى 2019.

سابعا - التعريفات الإجرائية :

- 1- التوظيف: إلحاق الفرد بعمل ما يتقاضى عنه أجرا. (1)
- 2- تحليل الوظيفة: أسلوب عمل منظم لعملية تجميع وتوثيق البيانات والمعلومات الخاصة (2) .
- 3- وصف الوظيفة: بيان شامل للواجبات والحسابات والمسؤوليات الخاصة بالمنصب. (3)
- 4- تقييم الوظيفة: النشاط الذي يتم من خلاله المقارنة بين الوظائف. (4)

5- الملاك الوظيفي: هو الشكل الذي يتم فيه وضع التنظيمات الإدارية للجهة موضع التنفيذ الفعلي ويتضمن الملاك الوظائف التي يمكن شغلها بالترقية أو التعيين فور إقرارها وتقدير المدة لهذا الملاك سنة حالية واحدة.(5)

6- الرضا الوظيفي: مجموعة من الأحاسيس الجميلة (القبول، السعادة، الاستماع) التي يشعر بها الموظف اتجاه نفسه ووظيفته والمؤسسة التي يعمل بها والتي تحول عمله ومن ثم حياته كلها إلى متعة حقيقية.(6)

ثامنا - الدراسات السابقة :

1- الدراسة الأولى : (الرضا الوظيفي للعاملين في مجال المكتبات للباحثة زينب الأمين (7)

تتمثل المشكلة في تدني مستويات الأداء في المكتبات وضعف ما تقدمه من خدمات والضغوط التي يتعرض لها العاملون بالمكتبات جراء سوء أحوالهم تجاه الغالبية نحو القطاعات الأخرى وخاصة قطاع التعليم العام الذي أصبح مجالا مغريا للالتحاق به. وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة البيئة المناسبة للعمل في المكتبات والكشف عن الجوانب المتعلقة بالوضع الراهن للعاملين في المكتبات ومعرفة العلاقات الارتباطية بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء وقياس مدى الرضا الوظيفي ومعرفة السمات العامة للرضا لدى العاملين، وتوصلت الدراسة إلى:

- مراقبة الراتب الذي يحصل عليه الموظف ومقارنته بأدائه وقياسا بالأوضاع الاقتصادية.

- الاعتماد على الموظف وتحليل الوظائف حتى تتمكن الإدارة من وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

- توفير المزيد من الأمن والسلامة الوظيفية.

- تهيئة الجو المناسب لترتيب وتنظيم مناطق العمل.

2- الدراسة الثانية: (تحليل وتوصيف الوظائف في الشركة العامة للإسمنت) للباحث: ناجح محمود حريب. لسنة 2008 الشركة العامة للإسمنت الجنوبية 8/ابريل 2015/ www.hrbdiscussion.com (8)

تتمحور المشكلة في عدم وجود منهج شامل لتوصيف الوظائف في الشركة العامة للإسمنت الجنوبية مع ما يرافق ذلك من احتمالية حدوث أخطاء في عملية تنسيب العاملين في مواقع الوظيفة غير المتلائمة مع تخصصاتهم وانعكاس ذلك سلبا على العملية الإنتاجية عموما وهذا فضلا عن التأثير السلبي الذي يمكن أن يتركه عدم وجود إطار شامل لتوصيف الوظائف في هذه المنظمة الصناعية الكبيرة على إمكانية حدوث ملاحظات في طبيعة السلطة والمسؤولية لدى المسؤولين فيها.

وهدفت الدراسة إلى إعداد دليل ميداني وفق الأساليب العلمية لتوصيف الوظائف للشركة العامة للإسمنت الجنوبية ويتناول مختلف أقسامها الإنتاجية منها والإدارية، يكون معيارا قياسيا يمكن الاستناد عليه من قبل إدارة الشركة في عماليتها الإدارية المختلفة، كما أنه يعد للشركة المعنية (ولغيرها من الشركات المماثلة أمرا رئيسيا واجبا توفره لغرض حصولها على شهادات الجودة العالمية).

كما توصلت الدراسة إلى أن تدرك الإدارات العليا في عموم المنظمات مدى أهمية أن يكون لديها دليل شامل ودقيق لوصف الوظائف، التي تتضمنها منظماتها، وذلك حتى تقوم باتخاذ قراراتها المختلفة على الصعيدين التكتيكي التشغيلي، والاستراتيجي على بنية عالية وواقعية من طبيعة الإمكانيات التي تملكها، الأمر الذي سيؤدي دون شك إلى نجاح عملها.

3- الدراسة الثالثة: (تحليل وتوصيف الوظائف للعاملين) الباحثة: مائدة علي، مريم المنصور لسنة 2013. المعهد الطبي التقني 2015/6/8 www.hrbdiscussion.com (9)

تتمثل المشكلة في التساؤلات التي تطرحها الدراسة هي:

- هل توجد أدلة توصيف وتحليل للوظائف في المكتبات الجامعية ؟
- هل يعلم مديرو المكتبة بجميع مستوياتها التنظيمية بوجود أدلة تحليل وتوصيف الوظائف؟
- هل يعلم الموظفون أنفسهم بوجود توصيف الوظائف التي يشغلونها؟
- هل توجد أدلة توصيف وتحليل الوظائف للعاملين في المكتبات تلبية الحاجة وتواكب التطورات التكنولوجية التي حصلت في المكتبات الجامعية، والتي أدت إلى تغيير في طبيعة بعض الوظائف فيها ؟

وهدفت الدراسة إلى التعرف على الآتي:

- 1- معرفة الواقع النظري والتطبيقي لتحليل وتوصيف الوظائف الموجودة حاليا في المكتبة الجامعية للوقوف على مدى فاعليتها وتحقيق الأهداف.
- 2- التعرف على اتجاهات وآراء مديري المكتبة الجامعية بشأن تحليل وتوصيف الوظائف ومدى تلبيتها لحاجة المكتبة.
- 3- تقييم ما هو موجود حاليا من نظم تحليل وتوصيف للوظائف في المكتبة الجامعية للوقوف على مدى فاعليتها وتحقيق الأهداف.
- 4- وضع نموذج لتحليل وتوصيف للوظائف وشاغلها في المكتبة الجامعية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- 5- جاء توزيع الموظفين في الأقسام والوحدات التي لها تماس مباشر مع المعلومات وخدمات المعلومات على التكرارات وهذا يشكل تحديا لإدارة المكتبة.
- 6- ظهر تباين كبير في العناوين الوظيفية لآفراد مجتمع الدراسة على الرغم من عملهم المباشر بالمعلومات والمكتبات.
- 7- على الرغم من اختلاف التخصصات العلمية والعناوين الوظيفية للأفراد مجتمع الدراسة إلا أنهم جميعا يعملون في مجال المعلومات والمكتبات من فهرسة وتصنيف وإعارة، هذا يدل على توافر خبرة لديهم اكتسبوها من خلال عملهم والدورات التدريبية التي التحقوا بها وهذا يدل على مدى تأثير هذه الدورات في تطوير قابليتهم المعرفية والمهنية.

1.1 الإطار النظري:

أثر توصيف وتحليل وتقييم الوظائف على الرضا الوظيفي:

تعتبر الوظيفة أو العمل الركيزة الأساسية في إدارة الموارد البشرية، فليس هناك ممارسة تقريبا من ممارسات إدارة من إدارات الموارد البشرية إلا وكانت الوظيفة أو العمل طرفا فيها، وإعداد قائمة مكتوبة تحدد الأعمال والمهام والواجبات التي تشتمل عليها الوظيفة، وتحتوي على الظروف المحيطة بأداء العمل، وكذلك الأهداف ومعايير الأداء الخاصة بهذه الوظيفة، ويعتبر تقييم الوظائف عملية منظمة، تهدف إلى تحديد العمل أو الوظيفة بالنسبة إلى قيم الوظائف الأخرى في المشروع الواحد، وكذلك يعتبر

أحد أسس تحديد الأجور بصورة نسبية لمختلف الوظائف بما لا يتعارض مع سياسات الأجور السائدة. (10)

توصيف الوظائف: يعرف البعض مفهوم توصيف وتحليل وتقييم الوظائف على أنه:-

عبارة عن كل المواصفات والمؤهلات المطلوب توفرها في الشخص، لكي يتمكن من أداء العمل بشكل ناجح وبكفاءة عالية، والتوصيف يتضمن المعلومات التالية: (11)

- المستوى التعليمي
- القدرة على تحمل المسؤولية
- القدرة الوظيفية المبدئية
- الإقناع والاتصال الوظيفي

تحليل الوظائف:

أسلوب علمي من شأنه تجميع حقائق ومعلومات محددة عن متطلبات كل وظيفة وتجزئتها إلى عناصرها الأولية وتحديد طبيعة ومهام كل عنصر بالشكل الذي يمكن منه التعرف على متطلباتها الكمية والمهارات والمؤهلات والقرارات المطلوبة من شاغل الوظيفة لتحقيق مستوى أداء ناجح وبالتالي إذا ما كان تحليل العمل أو الوظيفة هو المدخلات فإن التوصيف والتقييم والتصميم هي المخرجات، ويهدف تحليل الوظائف إلى ما يلي: (12)

- تصميم الوظائف - الاختيار
- تقييم الوظائف - وضع برامج الأمن والسلامة
- تقييم أداء العاملين- تخطيط القوى العاملة
- الترقية والنقل - التدريب- تبسيط العمل

تقييم الوظائف: هو العملية التي سيتم بمقتضاها مقارنة الوظائف ببعضها البعض من أجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة على ضوء عدة اعتبارات أبرزها المهارة والمسؤولية والجهد الفكري والفعلي وظروف العمل لذلك فإن عملية التقييم تهدف إلى ما يلي: (13)

1- توفير أساس موضوعي لبناء وتحديد هياكل الأجور.

2- الإسهام في القضاء على التفاوت بين الأجور إذ أنه تقدم وسيلة علمية لمقارنة الوظائف ببعضها ومن ثم إلحاق الوظائف المتماثلة في درجة الصعوبة والمسؤولية ومطالب التأهيل بنفس درجة الأجر.

3- وسيلة لتقييم الوظائف الجديدة .

4- تمكن من تحديد علاقات الفئات الوظيفية ببعضها.

5- علاقة توصيف وتحليل وتقييم الوظائف وأثرها على الرضا الوظيفي.

تمثل الوظيفة جزءا معلوما من حياتنا. وبمرور الوقت داخل هذه الوظيفة يشكل كل فرد مجموعة الأداء والمعتقدات والمشاعر حول هذه الوظيفة وهذا ما يطلق عليه الرضا الوظيفي ويبدأ الأمر بقيام كل فرد بتكوين حصيلة من المعرفة والمعلومات والخبرات حول الوظيفة، وبناء عليها تتشكل وحدات ومشاعر الفرد ناحية وظيفته، وأخيرا يميل الفرد أن يتصرف سلوكيا ناحية وظيفته بشكل معين يظهر في أسلوب تعامله مع الزملاء، غيابه، تأخيرها، تركه الوظيفة، وفي طريقة احترامه لرئيس المؤسسة وأنظمتها.

ويقول البعض أن الرضا الوظيفي بصفة عامة السعادة التي تتحقق عن طريق الوظيفة، ويمكن القول بأنه درجة إشباع حاجات الفرد من الوظيفة أو نتيجة الوظيفة. (13)

أهمية الرضا الوظيفي :

توجد علاقة قوية بين الرضا الوظيفي وزيادة قدرة الفرد على الإنتاج يمكن إيجاز أهمية الرضا الوظيفي في النقاط التالية: (14)

1- قيام الفرد ببذل مجهود كبير وتقديم أفضل ما لديه من أجل الوصول إلى أهداف المؤسسة.

2- تمكن المؤسسة من المحافظة على الخبرات والكفاءات البشرية الموجودة لديها وعدم تسربها لمؤسسات أخرى.

3- وقوف العاملين بجانب المؤسسة أوقات الأزمات دون النظر إلى المقابل المادي.

4- زيادة قدرة المؤسسة على مواجهة المشكلات والاستعداد لمواجهة المنافسات بينها وبين باقي المؤسسات.

1.2.1 نبذة عن المعهد العالي للعلوم والتقنية / نالوت :

في عام 1991 وبقرار من أمين اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهني رقم 299 سابقاً تم افتتاح المعهد العالي في مدينة نالوت تحت اسم (المركز المهني العالي للمهن الشاملة) كان في بداية افتتاحه يضم قسمين هما: قسم الحاسوب و قسم مهن العلوم الإدارية والمالية، بشعبة الإدارة والمحاسبة. بعد ذلك تم تغيير اسم المعهد عدة مرات منها المعهد المهني العالي للمهن الشاملة تم المعهد العالي للمهن الشاملة وآخر تسمية المعهد العالي للعلوم والتقنية .

كانت ولا تزال رسالة المعهد إعداد كوادر علمية ومهنية وفنية وكفاءات تقنية وتخريج كوادر قادرة على المنافسة وسد الحاجة في سوق العمل بالمنطقة وتطوير مهارات الخريج لتتوافق مع متطلبات التقنية ومعايير الجودة للمشاركة في خدمة وتطوير المنطقة. ويطمح المعهد إلى تطبيق الخطة الدراسية الجديدة لتصبح الدراسة في نظام أربع سنوات وبذلك سيصبح الاسم الجديد للمعهد (كلية العلوم والتقنية بنالوت) ومن خلاله سيتحصل الخريج على درجة البكالوريوس بدلاً من درجة دبلوم عال ...

كما يمكن للطالب الذي لا يرغب في مواصلة دراسته الاكتفاء بحصوله على درجة الدبلوم العالي وذلك بدراسة ستة فصول دراسية فقط .

كما أن المعهد اشرف على عدة مناشط ثقافية وفنية وعلمية حيث كانت احصائية الخريجين من المعهد من عام 1993 حتى فصل ربيع 2018 (1959) طالبا وطالبة في جميع التخصصات.

عرض التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور تحليل وتوصيف وتقييم الوظائف وتأثيرها على الرضا الوظيفي، ولتحقيق هذا الهدف تناول هذا الفصل للدراسة، الإجراءات أو الأساليب المنهجية التي يكون من المناسب توظيفها في هذه الدراسة المتعلقة بدور تحليل وتوصيف وتقييم الوظائف وتأثيرها على الرضا الوظيفي ، فكان لابد من وضع تصميم منهجي للدراسة من البداية حتى تتمكن من الوصول إلى الهدف المرجو منها وتتمثل هذه الأساليب المنهجية والإجراءات في تحديد نوع الدراسة ومنهجه والإجابة عن تساؤلات الدراسة التي هي عبارة عن علاقات احتمالية يمكن استخدامها للإجابة عن التساؤلات .

وقد شملت هذه الأساليب المنهجية تطوير وسيلة جمع البيانات وتجريبها واختبار درجة الصدق والثبات لها، وقد تطلبت هذه الخطوات القيام بسلسلة من الإجراءات، وتم

الاعتماد على التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، لاختبار الفرضية ومن تم التوصل إلى النتائج والتوصيات ، وفيما يلي عرض لهذه الإجراءات المنهجية التي افي هذا البحث لتحقيق الأهداف التي نسعى للوصول إليها.

مجتمع وعينة الدراسة:

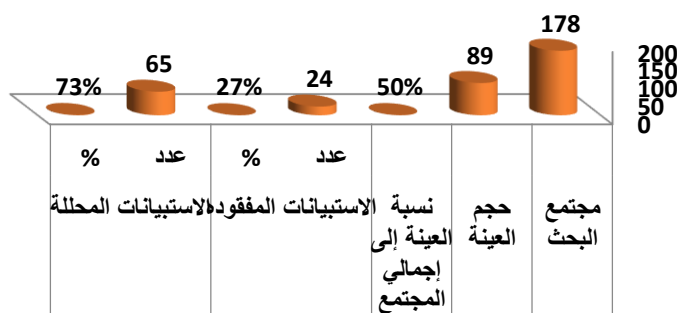
1- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام وموظفي المعهد وأعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية بنالوت والبالغ عددهم تقريبا 178.

2- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من بين أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددها (89)، انطبقت عليهم الشروط العلمية للبحث العلمي، وقد تم توزيع الاستبيان عليهم، وتم ترجيع (65) استبيانه و استخدمت في التحليل، والجدول التالي يبين توصيف العينة. جدول رقم (3) مجتمع البحث وحجم العينة ومفردات العينة المستخدمة في التحليل .

البيان	مجتمع البحث	حجم العينة	نسبة العينة إلى إجمالي المجتمع	الاستبيانات غير الواردة		الاستبيانات المحللة	
				عدد	%	عدد	%
المعهد العالي للعلوم والتقنية نالوت	178	89	52%	24	27%	65	73%



■ المعهد العالي نالوت

شكل بياني رقم(3) يبين مجتمع البحث وحجم العينة والعينة المستخدمة في التحليل.

3.2.2 أداة الدراسة :

تكونت أداة الدراسة من استمارة استبيان تضمنت " دور تحليل وتوصيف وتقييم الوظائف وتأثيرها على الرضا الوظيفي"، وشملت (13) عبارة. وقد تم التحقق من دور تحليل وتوصيف وتقييم الوظائف وتأثيرها على الرضا الوظيفي ، وسوف نتعرض لكل من هذه الخطوات بشيء من التفصيل.

تم جمع العبارات التي ترتبط بالدراسة، وقسمت إلى معلومات عامة ومحور كما يلي:

▪ معلومات عامة: الصفات الشخصية لعينة الدراسة.

▪ المحور الأول - الرضا الوظيفي :

وللخروج بنتائج علمية دقيقة لهذه الدراسة تم إعطاء الأوزان من (1 - 5) للإجابة عن العبارات وهي: (غير موافق بشدة, غير موافق, محايد, موافق, موافق بشدة)، وتترجم هذه التقديرات الوصفية إلى تقديرات رقمية على أساس تخصيص الأرقام (1),(2),(3),(4),(5) لكل منها على التوالي.

4.2.2 استخراج مقاييس الصدق والثبات للاستبيان.

وقبل عرض نتائج تحليل إجابات عينة البحث تم حساب المدى للإجابات، والوصول إلى طول الفئة لكل درجة من درجات التريج ، وذلك على النحو التالي:

حيث إن المدى = الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة (أكبر قيمة - أصغر قيمة).

المدى: 4 = 5-1

المدى (4)

طول الفترة = $\frac{\text{المدى (4)}}{\text{عدد الفئات (الدرجات) (5)}}$

طول الفترة = $\frac{4}{5}$ = 0.88

بعد ذلك تم إضافة طول الفترة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى وهكذا لباقي الفترات حيث تكون الفرضية مقبولة بحسب المقاييس المبينة في الجدول رقم (4).

جدول رقم (4) يبين طول ومقياس الفترة

المستوى	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59
محايد	من 2.60 إلى 3.39
موافق	من 3.40 إلى 4.19
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5

5.2.2 عرض ومناقشة النتائج:

تم في هذا الجانب تناول نتائج الدراسة وذلك من خلال تحليل فقرات وفرضيات الدراسة.

القسم الأول: البيانات الأساسية لعينة الدراسة.

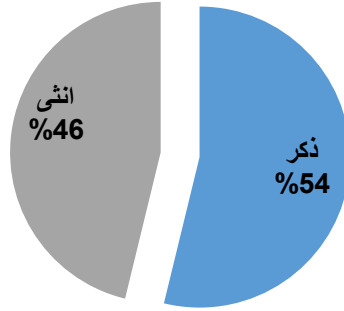
لمعرفة إجابات عينة الدراسة سيتم عرض المعلومات الوصفية وحسب ما جاء في الاستبيان وكما يلي:

1. الجنس

جدول رقم (5) بيان توزيع العينة على حسب الجنس

الجنس	التكرار	نسبة مئوية
ذكر	35	53.8
أنثى	30	46.2
المجموع	35	100

الجنس



شكل بياني رقم (4) يبين توزيع العينة على حسب الجنس

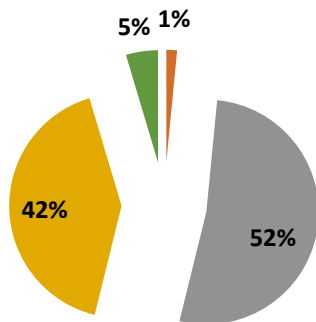
2. العمر

جدول رقم (6) بيان توزيع العينة على حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرار	العمر
1.5	1	أقل من 25 سنة
52.3	34	من 25 إلى 37 سنة
41.5	27	من 37 إلى 46
4.6	3	من 46 إلى 55
100.0	65	المجموع

الفئة العمرية

■ من 46 إلى 55 ■ من 37 إلى 46 ■ من 25 إلى 37 سنة ■ أقل من 25 سنة



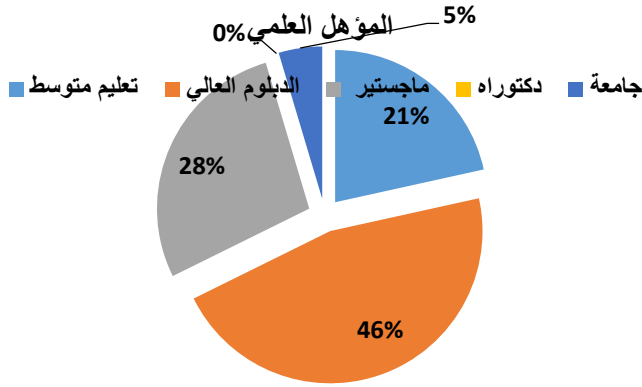
شكل بياني رقم (5) يبين توزيع العينة بحسب الفئات العمرية

يبين الجدول رقم (6) والشكل البياني رقم (5) النتائج الخاصة بالفئات العمرية لعينة الدراسة، حيث نجد أن نسبة الفئة العمرية من 25 سنة وأقل من 37 هي النسبة الأكبر بين الفئات العمرية حيث بلغت 52.3%، وهذه الفئة يملكون الخبرة الكافية والقدرة على تفهم مشكلة الدراسة بصورة أكبر. في حين تبلغ نسبة من كانت أعمارهم من 37 سنة إلى 46 هي 27%، تليها الفئات العمرية الأقل تكرارا وهي أقل من 25 حيث بلغت نسبتهم 1.5%.

3. المؤهل العلمي:

الجدول الآتي رقم: (7) يبين توزيع العينة على حسب المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	التكرار	نسبة المئوية
تعليم أساسي	-	-
تعليم متوسط	14	21.5
الدبلوم العالي	30	46.2
جامعة	3	4.6
ماجستير	18	27.7
دكتوراه	-	-
المجموع	65	100.0

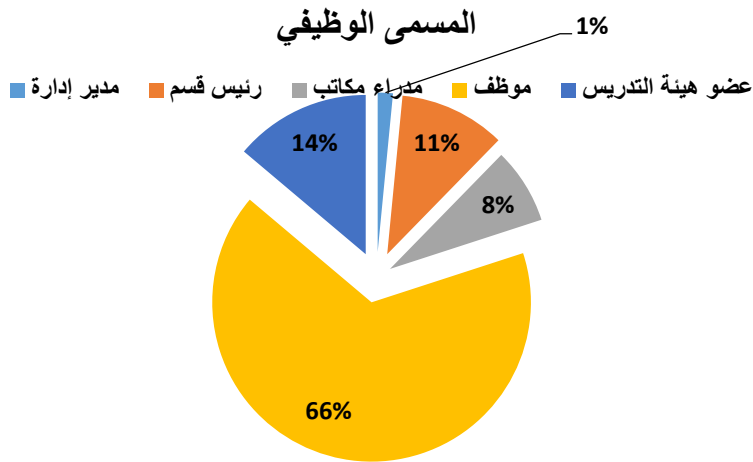


شكل بياني رقم (6) يبين توزيع العينة على المؤهل العلمي.

يبين الجدول رقم (7) والشكل البياني رقم (6) النتائج الخاصة بالمؤهل العلمي لعينة الدراسة، ويلاحظ منهما أن أعلى نسبة هم من حملة دبلوم العالي، حيث بلغت نسبتهم 46%، تليها الحاصلين على شهادة دبلوم متوسط بنسبة 28%، ثم تليها حملة الماجستير بنسبة 21% وهذه النتائج تدل على أن عينة الدراسة مؤهلة بشكل كاف للتفاعل مع موضوع الدراسة مما يجعل آراءهم قابلة للاعتماد عليها بشكل قوي كونها نابعة من وعيهم وإدراكهم الناتج عن مؤهلاتهم العلمية.

4. المركز الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	نسبة المئوية
مدير إدارة	1	1.5
رئيس قسم	7	10.8
مدراء مكاتب	5	7.7
موظف	43	66.2
عضو هيئة التدريس	9	13.8
المجموع	65	100



شكل بياني رقم (7) يبين توزيع العينة بحسب المركز الوظيفي.

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة والنتائج والتوصيات

1.2.3: اختبار الصدق والثبات

معامل الفا	
نسبة مقياس ألفا	عينة الدراسة
0.801	65

يتضح من الجدول أن الباحثين قاما بعمل صدق وثبات الاستبيان وكانت النتائج ضعيفة وتمثل (0.801) حيث أكدت النتائج أن قيمة الصدق والثبات تصلح لتمرير الاسئلة على الذين يقومون بتحديد أهمية دور وتحليل وتوصيف الوظيفة وأثرها على الرضا الوظيفي ولا ننصح بحذف فقرات من الاستبيان لأن العبارات متناسقة مع المحور وهذا واضح من إجمالي المقياس .

2.2.3 تحليل نتائج الدراسة

المحور الاول : توزيع إجابات العينة على الاسئلة المتعلقة بالرضا الوظيفي وتأثيره على عملية تحليل وتوصيف وتقييم الوظائف .

لوصف الوظيفي المكتوب يؤدي إلى معرفة الموظفين بالأعمال كافة والرضا عليها، لجأت الباحثة إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، ومحسوبة "T" للتحقق من معنوية الفقرات ومدى أهمية كل فقرة.

جدول رقم (9) تحليل النتائج المتعلقة بالرضا الوظيفي

ت	العبارات	متوسط لمرجح	انحراف لمعياري	النتيجة
1	في تحليل الوظيفة يتم تطبيق مفهوم الشخص المناسب في المكان المناسب	4.00	1.250	موافق بشدة
2	تتم عملية الاختيار بناء على توفير المواصفات المثالية في شاغل الوظيفة .	3.40	1.283	موافق
3	يتم تقييم أداء العاملين بناء على توفير تحليل بيانات عن الأعباء والمسؤوليات .	3.53	1.403	موافق
4	عملية التدريب تبين مواصفات الشخص الذي يشغل الوظيفة فعلا وبين المواصفات المطلوبة فيه .	3.96	0.967	موافق
5	تبسط العمل بمقارنة البيانات الموجودة في تحليل العمل داخل الوظيفة .	3.12	1.152	محايد
6	قرارات النقل والترقية تتم استنادا إلى مدى التطابق بين مواصفات الأقسام والإدارات لتطوير الأداء	2.76	.3010	محايد
7	تتوفر برامج الأمن والسلامة لتفادي المخاطر التي يتعرض لها شاغل الوظيفة .	4.15	1.301	موافق
8	هناك تحليل يضم تخطيط الموارد البشرية بناء على الملاكات الوظيفية والمؤهلات المطلوبة لشاغل الوظيفة	3.95	1.00	موافق
9	يتم تطبيق قرار اللجنة العامة سابقا رقم 228 لسنة 1986 بشأن وصف وتوصيف وترتيب الوظائف من قبل أعضاء مختصين.	4.00	1.250	موافق بشدة

3.654

ويلاحظ من خلال المتوسط الحسابي واختبار "t" الذي بلغ (4.506) وذات دلالة إحصائية أقل من ($a > 05$) وبذلك فإن إجابات المستجوبين كانت تشير إلى أن اتجاهات أفراد العينة حول العبارات كافة إيجابية ما عدا عبارة رقم 5,6 حيث إن قيمة الوسط الحسابي هي (2.76, 3.12) مما يدل على أن اتجاهات أفراد العينة حول هذه العبارة إيجابية ، وهذا واضح من خلال إجمالي المحور حيث كانت معظم الفقرات إيجابية. ومن الجدول يتبين أن النسبة المئوية بلغت 75% والتي تشير إلى درجة ما بين "موافق و موافق بشدة" في الإجابات من وجهة نظر عينة الدراسة على تلك العبارات. وبذلك يمكن القول أن أفراد العينة يتفقون على ان الوصف الوظيفي المكتوب يؤدي إلى معرفة الموظفين بالأعمال المسندة إليهم كافة ، ومن الجدول نلاحظ أيضاً أن قيمة المتوسط الحسابي لأسئلة المتغير مجتمعة كانت جيدة حيث بلغت "3.65" وهي تقع ضمن الفترة (3.40 – 4.19) حسب المقياس المعتمد للدراسة ، كما أن قيمة الانحراف المعياري

لأسئلة المتغير مجتمعة بلغت " 1.171 " وهي نسبة منخفضة تدل على وجود انسجام واضح بين إجابات عينة الدراسة .

3.2.3 اختبار الفرضية الدراسة:

عمل الباحثان في هذا الجانب على اختبار فرضيات الدراسة , حيث تركزت مهمة هذه الفقرة على اختبار مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون كما يلي:

الفرضية الرئيسية:

يؤدي ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى شاغل الوظيفة في عملية التحليل والتوصيف والتقييم.

ولاختبار الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتحقق من العلاقة بين وصف الوظيفة والمسمى الوظيفي.

يبين الجدول (7) قيمة معامل الارتباط بين ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي الى ارتفاع مستوى الطموح لدى شاغل الوظيفة , حيث بين وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بقيمة بلغت (**0.703) وهي دالة عند مستوى أقل من (0.05) وبهذا يوجد علاقة ارتباط.

جدول رقم (10)

مصفوفة ارتباط بيرسون للعلاقات بين ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى شاغل الوظيفة

الفاعلية	المتغيرات
**0.703 Sig=0.000 N=65	الرضا الوظيفي

وهذا يؤكد صحة قبول الفرضية الأولى, وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة, والتي تنص على:

يؤدي ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى شاغل الوظيفة

النتائج:

لقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تعتبر في مجملها خلاصة التحليلات والمناقشات الخاصة باختبار الفرضيات، وهي كالتالي:

- 1- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى شاغل الوظيفة
- 2- تلعب الإدارة دورا رئيسيا في عملية والصف الوظيفي المكتوب، مما يؤدي إلى معرفة الموظفين بالأعمال كافة والرضا عليها
- 3- ادراك القائمين في المعهد العالي بأهمية الرضى الوظيفي
- 4- يغلب على آراء عينة البحث صفة الموافق في الإجابات تجاه كل من: متغيرات الرضى الوظيفي وتحليل وتقييم الوظيفة .

1.2.3 التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلنا إليها نوصي بما يلي:

- 1- إيضاح مفهوم التحليل والوصف وتقييم الوظيفة لمسؤولي وأفراد المعهد، من خلال اللقاءات والاجتماعات، والبرامج التدريبية، والقيام بورش العمل التي توضح ذلك.
- 2- التأكد على الإدارة العليا (المعهد العالي نالوت) بتنمية الموارد البشرية والتوصل المنتظم معهم وتخصيص الوقت الكافي للاستماع لهم والاستجابة لمتطلباتهم ومنحهم الفرص الكافية لإطلاق قدراتهم وإبراز مهاراتهم ، بما يكفل إعداد جيل قادر على الفعل المتميز والمبدع.
- 3- الاهتمام بقرارات النقل والترقية استنادا إلى مدى التطابق بين مواصفات الأقسام والإدارات لتطوير الأداء.

الهوامش :

- 1- د.مسعود الباروني،تحليل وتوصيف وتقييم الوظائف،أكاديمية الدراسات العليا،ص77،طرابلس 2000
- 2- محمد الصيرفي،هندرة الموارد البشرية ،مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ،ص 185
- 3- مسعود الباروني ، 2000م ، مصدر سابق
- 4 - مسعود الباروني ، 2000 ، مصدر سابق
- 5 محمد كمال مصطفى،تحليل وتوصيف وتقييم الوظائف،مركز الخبرات المهنية للإدارة القاهرة ،ص26،سنة 2013
- 6- الشرقاوي وانور محمد ،الدافعية وتقويمه ،مركز الخبرات المهنية والإدارية،القاهرة ،ص،541،سنة 2011
- 7- زينب الأمين على محمد . لسنة 2012 قطاع التعليم /22/سبتمبر/ 2015 .
- 8- تحليل وتوصيف الوظائف في الشركة العامة للإسمنت (للباحث: ناجح محمودحريب. لسنة 2008الشركة العامة للإسمنت الجنوبية 8/ابريل /2015www.hrbiscussion.com
- 9 - تحليل وتوصيف الوظائف للعاملين (الباحثة: مائدة علي، مريم المنصور لسنة 2013.المعهد الطبي التقني 2015/6/8 www.hrbiscussion.com
- 10- شبكة المعلومات الدولية: www.Hrdiscussion.com8/april/2015time11:54
- 11- مؤيد سعيد سالم، عادل حرجوش صالح، ادارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي. (الأردن: إثراء للنشر والتوزيع. سنة 2001).
- 12- أحمد ماهر ، إدارة المبادي والمهارات. (الإسكندرية: الدار الجامعية، الطبعة الثالثة 2008
- 13- محمد كامل مصطفى، تحليل وتوصيف وتقييم الوظائف. (القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة ، سنة 2013).
- 14- مسعود الباروني ، 2000م ، مصدر سابق
- 15- محمد الصيرفي ، مصدر سابق