



واقع استخدام الوصف الوظيفي في المستشفيات الليبية، "دراسة ميدانية على مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة بنغازي"

¹د.زنبب إجابة، ²د.أمل المطردي، ³د.وداد الكوافي.

1. أستاذ مشارك بقسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي.
2. محاضر بقسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي.
3. مدير إدارة البحوث بمجلس التخصصات الطبية - بنغازي.

DOI: <https://doi.org/10.37376/deb.v42i2.6810>

Published: 27.07.2024

معلومات المقالة:

الكلمات المفتاحية: لا يوجد

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة بنغازي من خلال التعرف على مستوى دعم وإدراك الإدارة للوصف الوظيفي ومدى توافر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي، كذلك الوصول إلى مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين وتدريب العاملين، وأيضاً التعرف على مدى استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين وعند الترقية والنقل، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي واختيرت عينة عشوائية بسيطة قوامها (196) مفردة من العاملين، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى استخدام الوصف الوظيفي لدى عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة كما كان دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي في مستوى متوسط، كما أن مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين وتدريب العاملين وعند تقييم الأداء والترقية والنقل أيضاً جاء بمستوى متوسط، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي قد تساهم في زيادة الاهتمام بالوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة بنغازي.

202©4 .Benghazi. University.
This.open.Access.article.is
Distributed under a
[CC BY-NC-ND 4.0 licens](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Scan QR & Read Article Online.



The reality of using the job description in Libyan hospitals, "A field study on Al-Jalaa Accident Hospital in Benghazi"

¹Dr. Zainab Egbara, ² Dr. Amal Al-Mutardi, ³Dr. Wedad Al-Kawafi.

1. Associate Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics- University of Benghazi.
2. lecture, Department of Business Administration, Faculty of Economics- University of Benghazi.
3. Director of Research, Department at the Medical Specialties council- Benghazi.

Abstract

This study aims to determine the reality of using the job description at Al-Jalaa Accident Hospital in the city of Benghazi, by identifying the level of support and awareness of the top management for the job description, and the availability of correct procedures for the job description, as well as reaching the level of using the job description when selecting, appointing and training workers, also identifying the extent to which job descriptions are used for evaluating employees' performance when promoting and transferring.

To achieve the objectives of the study, the researchers followed the Descriptive approach, and a simple random sample of (196) individual workers was chosen, the study reached several results, the most important of which are: The level of using the job descriptions among the study sample was a moderate degree, the top management's support and awareness of the job description was at a moderate level, and the level of using the job description when selecting, appointing and training.

Keywords: None.



المحور الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

المهمة الأساسية لإدارة الموارد البشرية هي التعامل مع الأفراد الذين يشغلون وظائف متعددة يقومون من خلالها بأداء مهام محددة ويلعبون أدواراً محددة، من هنا تأتي أهمية إدارة الموارد البشرية للتأكد من حسن استثمار تلك الموارد في المنظمة ولا تستطيع أية منظمة أن تستثمر مواردها البشرية بالشكل الأفضل أن لم يكن هناك وضوح في طبيعة الوظائف التي يشغلها كافة العاملين، أي وضع وصف لها وتحديد مواصفاتها من خلال تحليلها.

ولا يمكن فهم طبيعة الوظائف المختلفة في المنظمة، بحيث يتم التأكد من وجود الوظائف المطلوبة فعلاً لمساعدتها في الوصول إلى أهدافها، ألا من خلال تحليل تلك الوظائف ويساعد هذا التحليل في

التأكد من عدم وجود تداخل بين تلك الوظائف، وإن الوظائف المحددة في الهيكل التنظيمي هي فعلاً ما تحتاجه المنظمة،... وعملية تحليل الوظائف هي عبارة عن عملية جمع معلومات عن كل وظيفة بغرض التعرف على وصف الوظيفة ومتطلباتها، ومواصفاتها وخصائصها وطبيعتها، من خلال الإجابة على الأسئلة التالية: ما هي الأعمال التي يقوم بها الفرد في الوظيفة وكيف يقوم بتأدية تلك العمال وما هي الوسائل أو الأدوات التي يستخدمها لتأدية الأعمال المطلوبة وما هو ناتج تلك الأعمال من سلع وخدمات وما هي المؤهلات والقدرات المطلوبة للقيام بتلك الأعمال؟ ويتوافر بعد جمع المعلومات والإجابة على هذه الأسئلة جانبان أساسيان في تحليل الوظائف هما:



الدراسة للكشف عن واقع استخدام الوصف الوظيفي في المستشفيات الليبية من خلال تطبيق الدراسة على مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة بنغازي.

1. الدراسات السابقة:

أوضحت العديد من الدراسات أهمية التوصيف الوظيفي في مختلف المنظمات بمختلف نشاطاتها فقد أجرى (et 2023) (al, Mohamed) دراسة استهدفت تقديم اقتراح نموذج للوصف الوظيفي للممرضين باستخدام نظم المعلومات الصحية في مستشفى الراجحي، حيث تختبر الدراسة الوصف الوظيفي المقترح للعاملين باستخدام نظم المعلومات الصحية، وتستخدم الدراسة البيانات من العاملين في وحدة الرعاية المركزة في مستشفى الراجحي، وتكونت عينة الدراسة من (26) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن

- الوصف الوظيفي (Job

(Description): ويتمثل في إعداد وصف عن متطلبات الوظيفة كالواجبات والمسؤوليات، وظروف العمل، والأدوات المستخدمة.

- المواصفات الوظيفية (Job

(Specifications): فتتمثل في تحديد المهارات، والخبرات، والقدرات، والتي يجب توافرها في شاغل الوظيفة، (درة، الصبـاغ، 2010: 139-140)، وللوصف الوظيفي أهمية كبيرة لكل المنظمات بمختلف نشاطاتها، ويذكر (حسونة، 2011)، أن أهمية الوصف الوظيفي تكمن في انه يتم الرجوع إليه عند عملية التوظيف وعند تقييم الأداء وفي حالة الترقيات وأو عند إعادة توزيع الموظفين ويتم الرجوع للوصف الوظيفي في توضيح المهام والمسؤوليات للموظف لتجنب الازدواجية والتداخل في أداء المهام، لذلك يسعى الباحث من خلال هذه



الدراسة إلى أن درجة توافر بطاقات التوصيف الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، وأن مستوى الالتزام التنظيمي جاء بدرجة مرتفعة، وأن هناك علاقة طردية موجبة بين الدرجة الكلية لدرجة توافر بطاقات التوصيف الوظيفي، وبين الدرجة الكلية لمستوى الالتزام التنظيمي.

واستهدفت دراسة (Rashidi et al, 2017)، إلى استكشاف مدى معرفة الممرضين بمعايير الوصف الوظيفي في المستشفيات، وتختبر الدراسة مدى معرفة الممرضين بقواعد ومعايير واجباتهم المهنية باعتبارها أحد الجوانب الرئيسية في أداء رسالتهم في تقديم خدمات الرعاية الصحية والعلاج والإصلاح على أعلى مستويات الأداء، وتستخدم الدراسة المدخل الوصفي التحليلي باستخدام البيانات من عينة تتكون من (94) مفردة من العاملين بوحدات الرعاية المركزة في

أغلبية الممرضين العاملين بالمستشفى محل الدراسة سجلوا علامات جوهرية وبالتالي تؤكد نتائج الدراسة على ملائمة النموذج المقترح للوصف الوظيفي للممرضين باستخدام نظم المعلومات الصحية وأشارت الدراسة إلى أهمية إضافة الوصف الوظيفي للعاملين في ظل استخدام نظم المعلومات الصحية.

كما أهتمت دراسة دراسة (التويجري وآخرون، 2021) بتحديد درجة توافر بطاقات التوصيف الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة، والكشف عن العلاقة بين درجة توافر بطاقات التوصيف الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي، واستخدمت الاستبانة أداءه لها، وبلغت عينة الدراسة (105) فرداً من الموظفين الإداريات بجامعة، وتوصلت



بالقطاع الصحي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام البيانات من العاملين في مستشفى Mbagathi في نيروبي بكينيا، وتكونت عينة الدراسة من (177) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى أن المديرين العاملين في قطاع الصحة محل الدراسة لم يتوافر لديهم الوعي الكافي بتأثير السياسات على ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتشير النتائج إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوصف الوظيفي وأداء العاملين، حيث أن وضوح الوصف الوظيفي وخطط العمل ووصف المهام يساهم بصورة ذات دلالة في رفع معدلات أداء العاملين، ولكن رغم ذلك استنتجت الدراسة أن مستوى تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية في المستشفى محل الدراسة كانت عند مستوى متدني.

المستشفيات الحكومية في Boroujerd، وتوصلت الدراسة إلى أن متوسط درجات معرفة الممرضين بمعايير الوصف الوظيفي وقواعد ومعايير أداء واجباتهم المهنية لم تكن مختلفة بصورة ذات دلالة إحصائية في المستشفيات محل الدراسة العاملة في مدينة Boroujerd، ولكن ارتكازا على سنوات الخبرة كان هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية حول معرفة الممرضين بمعايير الوصف الوظيفي، حيث تبين وجود علاقة خطية موجبة بين درجة المعرفة بمعايير الوصف الوظيفي وسنوات الخبرة.

وفي ذات السياق، تناولت دراسة (Musyoka et al, 2016) اختبار أثر الوصف الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العامة العاملة في نيروبي بكينيا، وهدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الوصفي الوظيفي وأداء العاملين



واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، و توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن التحديد الجيد للعلاقات بين الموظف ورؤسائه ومرؤوسيه ومستويات الاتصال بينهما في بطاقة الوصف الوظيفي يجعله قادر على الحصول على معلومات حول الفرص الوظيفية المتاحة للترقي لمستويات أعلى مما يسهل له وضع أهداف واضحة لمساره الوظيفي، كما بينت الدراسة أن موقع الوظيفة في الهيكل التنظيمي واختصاصاتها وفقاً لما وارد في بطاقة الوصف الوظيفي يساعد في تحقيق الرضا الوظيفي.

ومن ناحيتها بينت دراسة (الأسطل، 2009)، مدى فعالية الوصف الوظيفي وأثره على فهم عيوب التنظيم الإداري في المجلس التشريعي الفلسطيني، وكيفية التوصل إلى الحلول المقترحة لعلاج أوجه الخلل والقصور في التنظيمات الإدارية، و

كما تطرقت دراسة (سفيان، 2016)، إلى إبراز مدى مساهمة التوصيف الوظيفي في إدارة وتسيير المنشآت الرياضية، وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن تحديد المسؤوليات الوظيفية وتدريب العاملين يساهم في إدارة وتسيير ديوان المراكب المتعدد الرياضيات، وان هناك دور للتوصيف الوظيفي في إدارة وتسيير المنشآت الرياضية من خلال دراية العامل بالمهام والواجبات والمسؤوليات الوظيفية، وكذلك من خلال التدريب الذي يزيد من قدرات العامل في تحقيق اهداف وغايات المنشأة.

أما دراسة (خليف، 2014)، فقد هدفت إلى التعرف على مدى تأثير بطاقة الوصف الوظيفي على خطط تطوير المسار الوظيفي للعاملين في مصلحة الضرائب على المبيعات،



ومجتمع دراسة مختلف وهم العاملين في مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة بنغازي في ليبيا، ولقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الجزء النظري للدراسة وفي تصميم أداة جمع البيانات (الاستبيان) وفي مناقشة نتائج الدراسة الحالية ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسات السابقة.

2. مشكلة الدراسة:

يعتبر الوصف الوظيفي أداة من الأدوات الفعالة التي تعتمد عليها الإدارة الحديثة في إنجاز مهامها بكفاءة وفاعلية، ومن بين الأهداف التي تتحقق باستخدام وصف وظيفي وضع على أسس علمية سليمة أولاً التحديد الواضح للمهام والواجبات والعلاقات الوظيفية لكل وظيفة داخل المنظمة موضوعة في الهيكل التنظيمي، وأيضاً الحد من الازدواجية والتداخل بين المهام وتوجيه كل موظف أياً كان موقع وظيفته في الهيكل التنظيمي

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الوصف الوظيفي على كفاءة أداء موظفي المجلس التشريعي، وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وقد أظهرت نتائج الدراسة نقص المعرفة في عملية الوصف الوظيفي بالمجلس التشريعي، بالإضافة إلى ضعف التنظيم الإداري، كما أوضحت النتائج قلة المهارات الإدارية للإدارة العليا في اتخاذ الوصف الوظيفي كعملية أساسية في تقييم المؤهلات العلمية، وأظهرت الدراسة وجود علاقة دالة إحصائياً بين إجراءات الوصف الوظيفي وقدرة المؤسسة على فهم عيوب التنظيم الإداري.

استناداً على ما سبق فإن الدراسة الحالية تتشابه مع الدراسات السابقة في المجال الخاص بالدراسة وهو الوصف الوظيفي، إلا أن الدراسة الحالية تهتم بالتعرف على واقع تطبيق الوصف الوظيفي في بيئة مختلفة



ضمن التقسيمات التنظيمية داخل
المستشفيات، مع تدخل البعض في
أعمال الإدارة، وتجاوز اختصاصاتهم
الممنوحة لهم وفق القانون، كما
أشارت التقارير أيضاً إلى صدور قرارات
بتشكيل لجان للقيام بمهام هي من
صميم عمل بعض الإدارات طبقاً
للهيكل التنظيمي.

استناداً على ما سبق ذكره
من مؤشرات وانطلاقاً من الدراسات
السابقة واعتماداً على بعض المقابلات
الشخصية التي قام بها الباحث
بخصوص واقع الوصف الوظيفي في
المستشفيات الليبية، تم تحديد
مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على
التساؤلين التاليين:

ما هو واقع استخدام الوصف
الوظيفي في مستشفى الجلاء
للحوادث بمدينة بنغازي؟
ويتفرع من هذا التساؤل
التساؤلات الفرعية التالية:

بإيضاح حدود واجباته ومسؤولياته،
ومن هو رئيسه المباشر، ومن هم
العناصر الذين يشرف عليهم ويقوم
بإدارتهم، ومع من ينسق ويتعاون
لتحقيق الأهداف والخطط الموضوعة،
ويجد الباحث في هذا الجانب العديد
من المؤشرات التي قد تدل على غياب
دور الوصف الوظيفي داخل بعض
المنظمات الليبية وعلى وجه الخصوص
داخل المستشفيات الليبية، فقد
أشارت تقارير الرقابة الإدارية المتعاقبة
لسنوات (2019 – 2021) والمتعلقة
بقطاع الصحة إلى عدم وجود هيكل
تنظيمي معتمد لدى العديد من
المنظمات الصحية وغياب وجود ملاك
وظيفي وتنظيم داخلي معتمد، وأيضاً
عدم تناسب المؤهلات العلمية لبعض
القيادات مع المهام الإدارية المكلفين بها
بالإضافة إلى إبرام عقود بمؤهلات ليس
لها علاقة بالصحة، إلى جانب غياب
بعض الوظائف الهامة رغم وجودها



مستشفى الجلاء للحوادث تعزى

للمتغيرات الشخصية والوظيفية؟

3 - فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يتم

استخدام الوصف الوظيفي في

مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة

بنغازي.

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد

دعم وإدراك من الإدارة العليا للوصف

الوظيفي في مستشفى الجلاء للحوادث.

الفرضية الفرعية الثانية: لا تتوافر

إجراءات سليمة للوصف الوظيفي في

مستشفى الجلاء للحوادث.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يستخدم

الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين

العاملين في مستشفى الجلاء للحوادث.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا

يستخدم الوصف الوظيفي عند

تدريب العاملين في مستشفى الجلاء

للحوادث.

- ما هو واقع دعم و إدراك

الإدارة للوصف الوظيفي؟

- ما هو واقع توفر إجراءات

سليمة للوصف الوظيفي؟

- ما هو واقع استخدام

الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين

العاملين؟

- ما هو واقع استخدام

الوصف الوظيفي عند تدريب

العاملين؟

- ما هو واقع استخدام

الوصف الوظيفي عند تقييم أداء

العاملين؟

- ما هو واقع استخدام

الوصف الوظيفي عند تحفيز وترقية

العاملين؟

التساؤل الثاني: هل توجد

فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسطات آراء عينة الدراسة حول

واقع استخدام الوصف الوظيفي في



الوظيفي، كذلك التعرف على مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين وتدريب العاملين، وايضا التعرف على مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين وعند ترقيتهم ونقلهم.

-معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية لآراء العاملين في مستشفى الجلاء للحوادث حول واقع الوصف الوظيفي تعزى إلى العوامل الشخصية والوظيفية.

-محاولة تقديم بعض التوصيات التي يؤمل اتباعها لتفعيل استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء للحوادث في مدينة بنغازي.

5- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من النقاط التالية الذكر:
-السعي إلى تشخيص واقع استخدام الوصف الوظيفي في

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يستخدم الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين في مستشفى الجلاء للحوادث.

الفرضية الفرعية السادسة: لا يستخدم الوصف الوظيفي عند ترقية ونقل العاملين في مستشفى الجلاء للحوادث.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء عينة الدراسة حول واقع استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء للحوادث تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية؟

4-أهداف الدراسة:

-الوقوف على واقع استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي من خلال التعرف على مستوى دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي ومدى توافر إجراءات سليمة للوصف



6- حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: مستشفى الجلاء للحوادث بمدينة بنغازي.
- الحدود الزمنية: يناير، 2023م.
- الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة موضوع الوصف الوظيفي.
- الحدود البشرية: تعلقت الدراسة بالإداريين العاملين في مستشفى الجلاء للحوادث.
- المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة
- مقدمة:
- تتضمن هذه الجزئية عرض لمفهوم الوصف الوظيفي وتوضيح لعناصره وتحديد لأهم أهدافه، كما تتضمن هذه الجزئية ذكر لأهم مقومات نجاح تحليل ووصف الوظائف وتبيان لكيفية تحديث بطاقات الوصف الوظيفي.

مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي اعتماداً على آراء العاملين في المستشفى، قد يؤدي إلى زيادة الاهتمام بالوصف الوظيفي وزيادة كفاءة أداء العاملين وبالتالي كفاءة المؤسسة.

-يؤمل أن تساهم نتائج هذه الدراسة في تقديم تصور واضح وعملي لواقع الوصف الوظيفي وأن تفيد هذه الدراسة الإداريين في المستشفيات اللبية في استخدام الوصف الوظيفي أثناء ممارسة أعمالهم الإدارية.

-التوصل إلى مقترحات قد تساعد على تحسين الواقع الحالي لاستخدامات الوصف الوظيفي في كلاً من : الاختيار والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، الترقية.

-قد تساهم هذه الدراسة في فتح المجال أمام الباحثين للقيام بمزيد من الأبحاث في هذا الجانب الهام من جوانب التنظيم الإداري.



1. مفهوم الوصف الوظيفي:

عرف الوصف الوظيفي على أنه التحديد الواضح والدقيق لواجبات واختصاصات كل وظيفة من حيث المهام المطلوب أدائها، وأساليب إنجاز هذه المهام، والمسئوليات المخصصة للوظيفة، والظروف المحيطة بأداء الوظيفة، والتبعية الإشرافية للوظيفة، وشروط شغل الوظيفة (اخليف، 2014: 135).

كما عرف (ماهر، 2018: 138) الوصف الوظيفي بأنه عبارة عن النتيجة الملموسة لتحليل العمل، وتظهر في شكل تعريف تفصيلي مكتوب للوظيفة، وهدفها وطبيعتها، والمهام (الواجبات أو الاختصاصات أو المسئوليات)، وظروف أداء العمل، ومواصفات شاغل الوظيفة.

2. عناصر الوصف الوظيفي:

- يمكن تحديد عناصر الوصف الوظيفي في ما يلي (ماهر، 2018):

- التعريف بالوظيفة: ويشمل ذلك أسم الوظيفة ومستواها التنظيمي، والقسم والإدارة والقطاع التابعة له (أي موقعها في الهيكل التنظيمي)، ومستوى أو نطاق الأجر المحدد للوظيفة، ومن الذي قام بإعداد التوصيف، ومن الذي اعتمده وتاريخ إعداد التوصيف.

- ملخص عام للوظيفة: وهو عبارة عن سطرين إلى ثلاثة سطور تعطي فكرة الوظيفة وهدفها وطبيعتها وما تستلزمه من متطلبات للأداء.

- المسئوليات والواجبات: وهي تحديد للمسئوليات والواجبات الملقاة على عاتق الوظيفة (أو شاغلها) وفيها يتم تحديد المهام والأنشطة التي تؤدي داخل الوظيفة وطرق الأداء، والمواد



3. أهداف الوصف الوظيفي:

-لوصف الوظيفي عدة
أهداف باعتباره خطوة ضرورية
لمساعدة المنظمة على إدارة الموارد
البشرية إدارة سليمة إذ أن الإلمام
الكامل بمهام ومسؤوليات وواجبات
الوظائف تمكن الإدارة من تنظيم هذه
الموارد ووضع سياسة التوظيف على
أسس سليمة، وفيما يلي أهداف
الوصف الوظيفي (سفيان، 2016: 5-
(6):

-اختيار الفرد الملائم
للوظيفة: يبين الوصف السمات
الإنسانية والاستعدادات والقدرات
والكفاءة التي ينبغي أن تتوافر في الفرد
ليمارس الوظيفة بفعالية.

-وضع برامج سليمة للتدريب:
يزود الوصف الإدارة ببيانات كافية
تساعد على حل مشكلتين رئيسيتين
هما: تحديد المهارات التي ينبغي تدريب
الفرد عليها وأسلوب التدريب المناسب

والآلات اللازمة للأداء، والمستوى
الإشرافي الذي يشرف على الوظيفة،
وكذلك المستويات التنظيمية أو
الوظائف الأخرى التي تشرف عليها
الوظيفة، وطبيعة ذلك الإشراف
ونطاق الإشراف.

-ظروف وبيئة العمل: وفي هذا
الجزء من التوصيف يتم تحديد
الظروف الطبيعية، أو المادية التي
يمارس فيها العمل، أو التي يتعرض لها
شاغل الوظيفة، وهي الضوضاء
والحرارة والأتربة والغازات وطبيعة
موقع العمل (داخل مكاتب أو في
ساحات مفتوحة) وما إلى ذلك من
ظروف بيئة العمل.

-مواصفات شاغل الوظيفة:
وتعني المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة،
والمهارات، واجتياز اختبارات معينة،
وأي مواصفات أخرى ضرورية.



-تحسين نظم العمل: يساعد

الوصف على إعطاء وصف كامل عن
الوظيفة وخطوات إنجازها والترتيب
الذي تنجز به هذه الخطوات، ووقت
إنجازها، وكيفية أدائها، وبذلك يكون
من السهل تبسيط الإجراءات عن
طريق حذف الخطوات والجزئيات غير
المنتجة التي لا تشارك في تحقيق
الغرض من الوظيفة، وبإدماج بعض
الخطوات أو بإعادة ترتيب بعض
الخطوات أو تبسيطها مما يؤدي إلى
تخفيض التكاليف وسرعة الأداء.

-تحسين بيئة الوظيفة:

يكشف الوصف عن البيئة التي يعمل
فيها الفرد ويبين النواحي التي ينبغي
العناية بها وتحسينها حتى يعمل الأفراد
في ظروف بيئية مناسبة تشجعهم على
أداء وظائفهم وترفع معنوياتهم.

وبالتالي فهو يبين المعارف والمهارات التي
ينبغي أن يكتسبها الفرد من التدريب
بالإضافة إلى طبيعة العمل ومكونات
الوظيفة مما يساعد على جدولة
التدريب بما يفيد في وضع خطة
التدريب لإعداد الفرد للوظيفة.

-وضع أسس سليمة للنقل

والترقية: يبين الوصف المهارات
والخبرات والقدرات التي واجب توافرها
في الفرد الذي يشغل كل وظيفة وبذلك
تتضح الوظائف التي تتشابه من حيث
الخصائص الإنسانية مما يسهل وضع
أسس سليمة للنقل من وظيفة أخرى
داخل المنظمة.

-رسم سياسة عادلة للأجور:

يساعد الوصف على تقويم الوظائف
المختلفة أي تحديد الأهمية النسبية
لكل منها وقيمتها للمنظمة وما يتطلب
من خبرة، وقدرات خاصة مما يساعد
على وضع سياسة عادلة للأجور.



-توفير الأفراد الأكفاء للقيام

بجمع البيانات وتفرغها وتحليلها

وإعداد التقرير النهائي لوصف

الوظائف.

-ضرورة وضع برنامج لوصف

الوظائف يحدد فيه خطوات الوصف

وأسلوب جمع البيانات، والميزانية،

والوقت، والتكلفة، والأفراد، وأن يتم

إعداد البرنامج بناءً على دراسة علمية

ودقيقة.

-الاستعانة بالخبراء

المتخصصين في عملية وصف

الوظائف من خارج المنظمة في المراحل

الأولى لعملية الوصف.

5.تحديث بطاقات الوصف الوظيفي:

من أهم عوامل نجاح

التوصيف الوظيفي تحديث بطاقات

الوصف لتلاءم الواقع عند كل تغيير

او تعديل يطرأ على إحدى الوظائف

وبدون هذا التحديث ستصبح الفجوة

كبيرة بين ما هو فعلي وما تحتويه

4. مقومات نجاح تحليل ووصف

الوظائف:

يعتمد نجاح تحليل ووصف

الوظائف على المقومات التالية

(الأسطل، 2009: 36):

-تدعيم الإدارة لعملية

الوصف بالإمكانات المادية والبشرية

اللازمة، ويمكن ان يتحقق هذا

التدعيم إذا تم اقتناع الإدارة بأهمية

وصف الوظائف والفوائد المترتبة

عليه، لذلك يجب توضيح أغراض

الوصف للإدارة والأسلوب الذي سوف

يستخدم بما يحقق الموضوعية ودقة

النتائج، والفترة اللازمة لإتمام عملية

الوصف وتكلفة البرنامج، والأفراد

اللازمين للاشتراك في عملية الوصف.

-ضرورة الحصول على تعاون

العاملين والمشرفين في توفير المعلومات

اللازمة ودقتها، ويمكن أن يسهم شرح

أهداف الوصف وأبعاده في تحقيق هذا

التعاون.



العلاقات الوظيفية والجهات التي
ينسق معها الموظف.

-تحديث مواصفات او
متطلبات الوظيفة: وذلك إذا رأى
المسؤولون تخفيض/ رفع درجات
المتطلبات كأن يطلب للوظيفة المؤهل
الجامعي بدلاً من الدبلوم، او يطلب
للوظيفة الشهادة الجامعية زائداً
خمس سنوات خبرة وهكذا.

-تحديث المهام والمسؤوليات:
عند إدخال تغييرات في مهام
ومسؤوليات الوظيفة، ويمكن تمييز
هذه التغيرات بالآتي:

● إعطاء الوظيفة أهمية أكبر
تتمثل في منح المزيد من المسؤوليات
الإشرافية أو التخطيطية أو الرقابية
أو التنسيقية.

● التقليل من أهمية الوظيفة
بتخفيض مهامها ومسؤولياتها.

بطاقات الوصف وبالتالي تنعدم
فائدتها وتصبح عديمة الأثر، ويتم
تحديث بطاقة الوصف الوظيفي
عندما يطرأ جديد في بيانات وأهداف
وعلاقات وواجبات الوظيفة وفيما يلي
بيان بالحالات التي يتعين بموجبها
تحديث التوصيف الوظيفي
(<https://kanaf.sa>):

-تحديث بيانات الوظيفة:
وذلك عند حدوث تعديل في مسمى
الوظيفة او موقعها.

-تحديث هدف الوظيفة:
وذلك عند تغيير الهدف من الوظيفة
نتيجة تغير مهامها ومسؤولياتها.

-تحديث العلاقات الوظيفية:
ذلك إذا تم نقل الوظيفة من إدارة إلى
إدارة أخرى أو من قسم إلى آخر، حيث
يتم هنا اختلاف مسمى الوظيفة
المشرفة وكذلك مسميات الوظائف
المرؤوسة، وتختلف نتيجة لذلك



المحور الثالث: الدراسة الميدانية

1. المقدمة:

يتناول هذا الجزء وصفاً كاملاً ومفصلاً للطريقة والإجراءات التي قامت بها الباحثات، لتنفيذ الدراسة والتي شملت على وصف منهج الدراسة ومجتمع الدراسة، وكذلك وصفاً لأداة الدراسة وثباتها وصدقها، بالإضافة إلى التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما يتضمن النتائج التي توصلن إليها، لينتهي بجملة من التوصيات التي توصي بها الباحثات.

2. منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف الظاهرة في الواقع، وتحليل المكونات الرئيسية لها.

3. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع الإداريين العاملين بمستشفى الجلاء بمدينة بنغازي والبالغ عددهم (400) عنصر ووفقاً لجدول كريسبي و مورغان (Krejcie & Morgan) فقد بلغت عينة الدراسة عدد (196) مفردة وزعت عليهم استمارات الاستبيان وقد تم استرجاع عدد (151) مفردة وكانت الصالحة للدراسة منها (147) بنسبة (75%) تقريباً من العينة وهي نسبة مناسبة للدراسة.

4. أداة الدراسة:

للحصول على المعلومات اللازمة لإجراء هذه الدراسة استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية والتي تم تقسيمها إلى ستة أبعاد موزعة على النحو التالي:

- بُعد واقع دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي وتُقيسه العبارات (1-5).



معامل ألفا كرونباخ لإيجاد قيم ثبات
أداة الدراسة، كما استخدم المتوسط
المرجح والانحراف المعياري، والوزن
النسبي للتعرف على مستوى استخدام
الوصف الوظيفي بالمستشفيات
العامة الليبية وأبعاده، كما استخدم
اختبار (T-test) لعينة واحدة، واختبار
(T-test) لعينتين مستقلتين، وتحليل
التباين الأحادي (One way ANOVA).
وتم استخدام برنامج الحزم
الإحصائية للعلوم الاجتماعية
Statistical Package for Social
Science SPSS 26 لتحليل البيانات
التي جمعت من عينة الدراسة حيث
تم استخدام نموذج لتحليل الإجابات
على فقرات استمارة الاستبيان لتحديد
مستوى الموافقة بالاعتماد على مقياس
ليكارتر الخماسي، حيث يُعطى لكل
إجابة درجة على النحو التالي الموضح
بالجدول (3 - 1).

-بُعد واقع توفر إجراءات
سليمة للوصف الوظيفي وتُقيسه
العبارات (11-6).

-بُعد واقع استخدام الوصف
الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين
وتُقيسه العبارات (16-12).

-بُعد واقع استخدام الوصف
الوظيفي عند تدريب العاملين وتُقيسه
العبارات (21-17).

-بُعد واقع استخدام الوصف
الوظيفي عند تقييم أداء العاملين
وتُقيسه العبارات (26-22).

-بُعد واقع استخدام الوصف
الوظيفي عند نقل وترقية العاملين
وتُقيسه العبارات (30-27).

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة
في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة
وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم
استخدام العديد من الأساليب
الإحصائية المناسبة، فقد استخدم



جدول (3 - 1) مستويات مقياس ليكارت والوزن النسبي

مقياس ليكارت	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة الموافقة	1	2	3	4	5
مدى المتوسط المرجح	1.80-1	2.60-1.80	3.40-2.60	4.20-3.40	5-4.20
مدى الوزن النسبي	%(36-20)	%(52-36)	%(68-52)	%(84-68)	%(100-84)
وصف المستوى	منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً

على عينة بلغ قوامها (30) مفردة من

مجتمع الدراسة، وطُبقت معادلة

(ألفا_ كرونباخ) لحساب الثبات، وقد

تراوحت قيمة معامل ثبات لأبعاد

الدراسة ما بين (0.853 - 0.921)

بلغت قيمة ثبات الأداة ككل (0.970)،

وهي درجات ثبات عالية، وذلك كما

موضح بالجدول التالي، جدول (3 - 1).

6. الدراسة الاستطلاعية:

للتأكد من مدى ملاءمة الأداة

المستخدمة في جمع البيانات تم إجراء

دراسة استطلاعية وأخضعت

البيانات التي جمعت من خلالها إلى

التحليل للتعرف على درجة ثباتها

وصدقها.

1.6. ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة

الدراسة أجريت دراسة استطلاعية

جدول (3 - 2) يبين قيم معامل الثبات والصدق لأداة الدراسة

الأبعاد	العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
واقع دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي	5	0.853	0.924
واقع توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي	6	0.889	0.943
واقع استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين	5	0.867	0.931
واقع استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين	5	0.921	0.960
واقع استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين	5	0.886	0.941
واقع استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين	4	0.893	0.945
الأداة ككل	30	0.970	0.985



معامل صدق في ما بين (0.924 -
0.960) بينما بلغت قيمة صدق الأداة
ككل (0.985)، وهذا يبرر صدق
المقياس وأن فقرات الاستبانة تعكس
قدرته على قياس ما صمم من أجله.

7. اختبار اعتدالية التوزيع:

من الجدول رقم (2-3) يتضح
من نتائج اختبار (شايبرو-ويلكس)،
على أنه دال إحصائياً، حيث أن قيمة
الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى
المعنوية 5%، مما يعني أن البيانات
تتبع التوزيع الطبيعي وهذا يعني أن
استخدام الاختبارات البارامترية هو
الأنسب في اختبار فرضيات الدراسة.

2.6. صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة
الدراسة باستخدام نوعين من الصدق
هما صدق المحكمين، والصدق
الإحصائي وذلك على النحو التالي:

أ. صدق المحكمين: لقد تم عرض أداة
الدراسة على مجموعة من المختصين
من أعضاء هيئة التدريس في الإدارة
والإحصاء، وقد تم إجراء التعديلات
المطلوبة والتي أوصى بها المحكمون

ب. الصدق الإحصائي (الذاتي):
لتحقق من صدق أداة الدراسة تم
استخدام طريقة الصدق (Validity
Statistical)، وذلك كما موضح في
الجدول (2 - 3)، حيث تراوحت قيمة

جدول (3 - 3) قياس التوزيع الطبيعي للبيانات

شايبرو ويلكس			الأبعاد
الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	إحصائي الاختبار	
0.071	146	0.964	واقع دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي
0.122	146	0.985	واقع توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي
0.063	146	0.981	واقع استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين
0.088	146	0.982	واقع استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين
0.067	146	0.981	واقع استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين



0.060	146	0.960	واقع استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين
0.134	146	0.986	الأداة ككل

والوظيفية لعينة الدراسة وذلك
كما يلي:

1.1.8. المتغيرات الشخصية

والوظيفية لعينة الدراسة:
لقد تم تحليل البيانات
الأولية لأفراد عينة الدراسة
وكما وردت في أداة الدراسة، وذلك
على النحو التالي:

8. تحليل بيانات الدراسة ومناقشة
النتائج:

يختص هذا الجزء بتحليل
البيانات التي تم تجميعها من مجتمع
الدراسة، والتحقق من صحة
الفرضيات وذلك باستخدام البرنامج
الإحصائي (SPSS)، وذلك على النحو
التالي:

1.8. الجانب الوصفي: يتناول هذا
الجانب وصفاً للمتغيرات الشخصية

جدول (3- 4) توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكور	60	40.8%
	إناث	87	59.2%
الإجمالي			
العمر	أقل من 30 سنة	13	8.8%
	من 30 إلى أقل من 40	59	40.1%
	من 40 إلى أقل من 50	63	42.9%
	من 50 سنة فأكثر	12	8.2%
الإجمالي			
المستوى التعليمي	ثانوية عامة وما يعادلها	12	8.2%
	دبلوم عالي / متوسط	60	40.8%
	بكالوريوس / ليسانس	62	42.2%



%8.8	13	ماجستير/ دكتوراه	
%100	147	الإجمالي	
%3.4	5	مدير إدارة	المستوى الوظيفي
%8.8	13	رئيس قسم	
%2.7	4	رئيس وحدة	
%4.8	7	مشرف إداري	
%80.3	118	موظف	
%100	147	الإجمالي	
%13.6	20	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
%12.2	18	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
%23.1	34	من 10 إلى أقل من 15 سنوات	
%24.5	36	من 15 إلى أقل من 20 سنوات	
%26.5	39	من 20 سنة فأكثر	
%100	147	الإجمالي	

(بكالوريوس/ليسانس) وبلغت نسبته (42.2%)، كما يلاحظ ارتفاع مستوى التحصيل العلمي لدى عينة الدراسة، وهذا مؤشر جيد يدل على قدرة المشاركين في الدراسة على فهم أسئلة الاستبانة والإجابة عليها مما يجعل آرائهم محل ثقة، ويتضح كذلك من الجدول (3 - 4) وفيما يتعلق بمتغير المستوى الوظيفي يلاحظ أنه جاء في المرتبة الأولى وظيفة (موظف) وبلغت نسبتها (80.3%)، أما متغير سنوات

من خلال الجدول (3 - 4) والذي يتضمن تحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة يتبين أن النسبة الأعلى كانت (للإناث) وبلغت (59.2%) وهي تشكل أكثر من نصف حجم العينة، وبالنسبة لمتغير العمر فيلاحظ أن النسبة الأعلى للفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 50 سنة) وبلغت (42.9%)، أما بخصوص متغير المستوى التعليمي ففي المرتبة الأولى جاء المؤهل العلمي



ما واقع استخدام الوصف
الوظيفي بمستشفى الجلاء
للحوادث؟

تم في هذا الجانب تحديد
واقع استخدام الوصف الوظيفي
وأبعاده بمستشفى الجلاء للحوادث
من خلال حساب المتوسطات
الحسابية والانحرافات المعيارية
والأوزان النسبية للفقرات والأبعاد،
وذلك على النحو التالي:

الخدمة في مجال العمل كانت النسبة
الأعلى للخبرة (من 20 سنة فأكثر)
وبنسبة بلغت (26.5%)، بهذه
الخاصية فإننا نلاحظ ارتفاع مستوى
الخبرات لدى عينة الدراسة، وذلك
يدعم قدرتهم في الإجابة بمنطقية،
الأمر الذي يعزز الثقة في إجاباتهم
ويحقق أهداف الدراسة.

2.1.8. للتعرف على إجابة التساؤل
الرئيس الأول والذي ينص على
التالي:

جدول (3 - 5) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية للأبعاد واقع استخدام الوصف الوظيفي بمستشفى
الجلاء للحوادث

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتبة
1	مستوى دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي	3.27	0.86	65.4%	متوسط	1
2	مستوى توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي	3.15	0.88	63.0%	متوسط	2
3	مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين	3.04	0.98	60.8%	متوسط	3
5	مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين	3.03	0.97	60.6%	متوسط	4
4	مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين	3.00	0.96	60.0%	متوسط	5
6	مستوى استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين	2.98	1.02	59.6%	متوسط	6
-	المستوى العام لمجور واقع استخدام الوصف الوظيفي بمستشفى الجلاء للحوادث	3.08	0.83	61.6%	متوسط	-



الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين بمتوسط حسابي بلغ (2.98) بانحراف معياري (1.02)، وبوجه عام فإن المتوسط العام لمستوى استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء للحوادث بلغ (3.08) بانحراف معياري (0.83) ووزن نسبي (61.6%)، وهو متوسط مقارنة بالوزن النسبي الموضح في الجدول (3 - 3)، ويرجع المستوى المتوسط الى ضعف مستوى استخدام الوصف الوظائف في النقل والترقية والتدريب والتقييم وكذلك في اختيار وتعيين العاملين في المستشفى، كما أن الدعم اللازم من جهة الإدارة العليا وتوفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي في المستشفى لا يعد في المستوى المرضي.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأبعاد لهذا المحور وذلك لإيجاد

يتضح من الجدول رقم (3 - 5) أن بُعد دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي جاء في المرتبة الأولى وبلغ متوسطة الحسابي (3.27) بانحراف معياري (0.86)، وجاء في المرتبة الثانية بُعد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي بمتوسط حسابي (3.15) بانحراف معياري (0.88)، وجاء في المرتبة الثالثة بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين بمتوسط حسابي بلغ (3.04) بانحراف معياري (0.98)، وجاء في المرتبة الرابعة بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين بمتوسط حسابي (3.03) بانحراف معياري (0.97)، وجاء في المرتبة الخامسة بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين بمتوسط حسابي بلغ (3.00) بانحراف معياري (0.96)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بُعد استخدام



- للإجابة على التساؤل الفرعي

الأول تم حساب المتوسطات

الحسابية والانحرافات المعيارية

والأوزان النسبية لفقرات بعد دعم

وإدراك الإدارة العليا للوصف

الوظيفي وذلك على النحو التالي:

الإجابة على التساؤلات الفرعية

التالية:

-التساؤل الفرعي الأول : ما

واقع دعم وإدراك الإدارة العليا

للووصف الوظيفي؟

جدول (3 - 6) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لُبعد دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتبة
1	تدرك الإدارة العليا في المستشفى أهمية استخدام نموذج الوصف الوظيفي	3.34	1.07	%66.8	متوسط	1
2	تدرك الإدارة العليا في المستشفى أهمية الوصف الوظيفي في تحديد الوظائف وتبعيتها الإدارية	3.23	1.11	%64.6	متوسط	4
3	تدعم الإدارة العليا استخدام نموذج الوصف الوظيفي في الحصول على الكوادر الإدارية اللازمة للوظيفة	3.30	1.06	%66.0	متوسط	3
4	تمنح الإدارة العليا من خلال الوصف الوظيفي الصلاحيات الإدارية اللازمة للوظيفة	3.31	1.07	%66.2	متوسط	2
5	تسعى الإدارة العليا في المستشفى من خلال الوصف الوظيفي إلى حل المشاكل الإدارية التي قد تؤثر على سير العمل	3.18	1.11	%63.6	متوسط	5
-	المستوى العام لُبعد دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي	3.27	0.86	%65.4	متوسط	-

تراوحت ما بين (1.06-1.11)، وجاءت

في المرتبة الأولى الفقرة رقم (1) " تدرك

الإدارة العليا في المستشفى أهمية

استخدام نموذج الوصف الوظيفي"،

بمتوسط بلغ (3.34) وانحراف

يتضح من الجدول رقم(3 -

6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات

بُعد دعم وإدراك الإدارة العليا

للووصف الوظيفي قد تراوحت ما بين

(3.18-3.34) بانحرافات معيارية



بمدينة بنغازي من وجهة نظر أفراد العينة ،ويرجع ذلك إلى ضعف اعتمادهم على الوصف الوظيفي في حل المشاكل التي تؤثر على سير الأعمال، وأهميته في تحديد الوظائف وتبعيتها الإدارية ومنح الصلاحيات اللازمة، وكذلك عدم استخدام وصف الوظائف في الحصول على الكوادر الإدارية اللازمة في المستشفى. التساؤل الفرعي الثاني: ما واقع توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي؟

للإجابة على التساؤل الفرعي الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات بُعد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي وذلك على النحو التالي:

جدول (3 - 7) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لبُعد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتبة
6	يتميز الوصف الوظيفي في المستشفى بوضوح ودقة تحديد المسؤوليات والمهام التي يجب ان يقوم بها شاغل الوظيفة	3.13	1.12	62.6%	متوسط	4

معياري (1.07) في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (5) "تسعى الإدارة العليا في المستشفى من خلال الوصف الوظيفي إلى حل المشاكل الإدارية التي قد تؤثر على سير العمل" وبلغ متوسطها الحسابي (3.18) بانحراف معياري (1.11)، وبوجه عام فإن المتوسط العام لبُعد دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي قد بلغ (3.27) بانحراف معياري (0.86) ووزن نسبي (65.4%)، وهو متوسط مقارنة بمستوى الوزن النسبي الموضح في الجدول (3 - 3)، ويعد هذا البُعد الأعلى تطبيقاً على واقع استخدام الوصف الوظيفي مقارنة بالأبعاد الأخرى، حيث كان مستوى دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي متوسطاً في مستشفى الجلاء



5	متوسط	%61.2	1.17	3.06	عملية الوصف الوظيفي تتم بشكل رسمي وواضح للجميع	7
2	متوسط	%63.8	1.16	3.19	يحدد الوصف الوظيفي في المستشفى المواصفات المطلوبة في شاغل الوظيفة من حيث المؤهل والخبرة والمهارات الفنية الخاصة بالوظيفة التي يقوم بها	8
3	متوسط	%62.8	1.02	3.14	يحدد الوصف الوظيفي موقع الوظيفة في الهيكل التنظيمي ومستويات الاتصال بين شاغل الوظيفة والوظائف الأخرى في المستشفى	9
1	متوسط	%64.6	0.99	3.23	يوضح الوصف الوظيفي نطاق الإشراف في الوظائف المختلفة في المستشفى	10
3	متوسط	%62.8	1.13	3.14	يركز الوصف الوظيفي في المستشفى على الآلات والمعدات والأدوات التي يتم استخدامها في الوظيفة	11
-	متوسط	%63.0	0.88	3.15	المستوى العام لبُعد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي	

وواضح للجميع " وبلغ متوسطها الحسابي (3.06) بانحراف معياري (1.17)، وبوجه عام فإن المتوسط العام لبُعد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي قد بلغ (3.15) بانحراف معياري (0.88) ووزن نسبي (%63.0)، وهو متوسط مقارنة بمستوى الوزن النسبي الموضح في الجدول (3 - 3) ، ويعد هذا البُعد الأعلى تطبيقاً بُعد دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي على مستوى استخدام الوصف الوظيفي مقارنة بالأبعاد الأخرى، حيث كان مستوى

يتضح من الجدول رقم (3) -
(7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي قد تراوحت ما بين (3.06-3.23) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.99-1.17)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (10) " يوضح الوصف الوظيفي نطاق الإشراف في الوظائف المختلفة في المستشفى " بمتوسط بلغ (3.23) وانحراف معياري (0.99) ، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (7) " عملية الوصف الوظيفي تتم بشكل رسمي



و توضيح الآلات والمعدات والأدوات
المستخدمة فيها.

التساؤل الفرعي الثالث: ما واقع
استخدام الوصف الوظيفي عند
اختيار وتعيين العاملين؟

للإجابة على التساؤل الفرعي
الثالث تم حساب المتوسطات
الحسابية والانحرافات المعيارية
والأوزان النسبية لفقرات بُعد
استخدام الوصف الوظيفي عند
اختيار وتعيين العاملين وذلك على
النحو التالي:

جدول (3 - 8) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين
العاملين

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتبة
12	يساهم الوصف الوظيفي في المستشفى بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب	2.97	1.28	59.4%	متوسط	4
13	يساهم الوصف الوظيفي في المستشفى بوضع نظام عادل للأجور وللمرتبات تتناسب مع المؤهلات والقدرات والخبرات المطلوبة للوظيفة	3.06	1.22	61.2%	متوسط	3
14	يساعد الوصف الوظيفي على أن تتم عملية اختيار العاملين بشكل موضوعي	3.07	1.15	61.4%	متوسط	2
15	تلتزم إدارة المستشفى بالتعيينات القائمة على الجدارة والاستحقاق	2.91	1.23	58.2%	متوسط	5
16	يُشترط في موظفي المستشفى توفر المؤهلات العلمية والخبرات العملية المنصوص عليها في بطاقة الوصف الوظيفي	3.13	1.16	62.6%	متوسط	1



-	متوسط	%60.8	0.98	3.04	المستوى العام لُبعد استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين
---	-------	-------	------	------	--

الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين قد بلغ (3.04) بانحراف معياري (0.98) ووزن نسبي (%60.8)، وهو متوسط مقارنة بمستوى الوزن النسبي الموضح في الجدول (3) - (3)، وهذا المستوى لواقع استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي من وجهة نظر أفراد العينة، قد يكون بسبب وجود بعض جوانب الضعف بالنسبة لهذا البُعد والمتمثلة فيضعف الاعتماد على الوصف الوظيفي عند اختيار العاملين فالاختيار لا يتم بشكل موضوعي وبناء على الجدارة والاستحقاق، وبالتالي عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وكذلك عدم وضع نظام عادل للأجور والمرتبات بما

يتضح من الجدول رقم (3) - (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين قد تراوحت ما بين (2.91-3.13) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (1.15-1.28)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (16) "يُشترط في موظفي المستشفى توفر المؤهلات العلمية والخبرات العملية المنصوص عليها في بطاقة الوصف الوظيفي" بمتوسط بلغ (3.13) وانحراف معياري (1.16)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (15) "تلتزم إدارة المستشفى بالتعيينات القائمة على الجدارة والاستحقاق" وبلغ متوسطها الحسابي (2.91) بانحراف معياري (1.23)، وبوجه عام فإن المتوسط العام لُبعد استخدام الوصف



الحسابية والانحرافات المعيارية
والأوزان النسبية لفقرات بُعد
استخدام الوصف الوظيفي عند
تدريب العاملين وذلك على النحو
التالي:

يتناسب مع المؤهلات والقدرات
والمهارات الموجودة في المستشفى.
التساؤل الفرعي الرابع: ما واقع
استخدام الوصف الوظيفي عند
تدريب العاملين؟

للإجابة على التساؤل الفرعي
الرابع تم حساب المتوسطات

جدول (3 - 9) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب

العاملين

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتبة
17	يساهم الوصف الوظيفي في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين	3.09	1.10	61.8%	متوسط	1
18	تتميز عملية الوصف الوظيفي في المستشفى باستخدامها للأساليب التدريبية المتطورة لتزويد الأفراد بالمعلومات اللازمة لأداء واجبات ومسؤوليات الوظيفة	3.00	1.12	60.0%	متوسط	3
19	يساهم الوصف الوظيفي بالمستشفى في وضع البرامج التدريبية وتحديد نوع التدريب ومستويات الموظفين وطريقة اختيارهم وعددهم	3.04	1.08	60.8%	متوسط	2
20	يهدف الوصف الوظيفي في المستشفى لتنمية المعارف والمعلومات ومهارات الموظف بالوجه المطلوب من خلال التدريب	2.95	1.11	59.0%	متوسط	4
21	توفر الإدارة العليا في المستشفى من خلال الوصف الوظيفي وسائل التدريب المختلفة	2.91	1.10	58.2%	متوسط	5
-	المستوى العام لبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين	3.00	0.96	60.0%	متوسط	-

تدريب العاملين قد تراوحت ما بين
(3.09-2.91) بانحرافات معيارية
تراوحت ما بين (1.12-1.08)، وجاءت

يتضح من الجدول رقم (3 -
9) أن المتوسطات الحسابية لفقرات
بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند



الاحتياجات التدريبية ألا أن هناك أيضاً اتفاق على وجود ضعف في الاعتماد على الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين، من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية والبرامج التدريبية المطلوبة وتوفير برامج التدريب المختلفة والأساليب التدريبية المتطورة، ما ينتج عنه عدم تنمية معارف ومهارات الموظفين بالشكل المطلوب.

-التساؤل الفرعي الخامس:

ما واقع استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين؟

للإجابة على التساؤل الفرعي

الخامس تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين وذلك على النحو التالي:

في المرتبة الأولى الفقرة رقم (17) " يساهم الوصف الوظيفي في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين " بمتوسط بلغ (3.09) وانحراف معياري (1.10)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (21) " توفر الإدارة العليا في المستشفى من خلال الوصف الوظيفي وسائل التدريب المختلفة " وبلغ متوسطها الحسابي (2.91) بانحراف معياري (1.10) وبوجه عام فإن المتوسط العام لبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين قد بلغ (3.00) بانحراف معياري (0.96) ووزن نسبي (60.0%)، وهو متوسط مقارنة بمستوى الوزن النسبي الموضح في الجدول (3 - 3)، ورغم اتفاق أغلب أفراد عينة الدراسة على مساهمة الوصف الوظيفي في تحديد



جدول (3- 10) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لُبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتبة
22	يقوم الرئيس المباشر في المستشفى بتقدير كفاءة الأداء لموظفيه بدقة وموضوعية	3.18	1.17	%63.6	متوسط	1
23	يتم إعلام الموظفين في المستشفى بمعايير قياس كفاءة الأداء التي تستخدم في تقييم أداءهم.	2.96	1.20	%59.2	متوسط	4
24	يراعى في تقييم أداء الموظف في المستشفى إنجازاته لواجباته المحددة في بطاقة الوصف الوظيفي	3.10	1.11	%62.0	متوسط	2
25	يتم تقييم الموظف في المستشفى من حيث المواظبة والسلوك الشخصي والصفات الذاتية حسب ما ورد في بطاقة الوصف الوظيفي	3.07	1.18	%61.4	متوسط	3
26	تقوم الإدارة بتزويد العاملين بصورة من تقرير الكفاءة عن أداءهم بمجرد اعتماده من الجهات المختصة	2.82	1.20	%56.4	متوسط	5
-	المستوى العام لُبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين	3.03	0.97	%60.6	متوسط	-

بتقدير كفاءة الأداء لموظفيه بدقة وموضوعية " بمتوسط بلغ (3.18) وانحراف معياري (1.17) ، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (26) " تقوم الإدارة بتزويد العاملين بصورة من تقرير الكفاءة عن أداءهم بمجرد اعتماده من الجهات المختصة " وبلغ متوسطها الحسابي (2.82)

يتضح من الجدول رقم (3- 10) أن المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين قد تراوحت ما بين (3.18-2.82) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (1.20-1.11)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (22) " يقوم الرئيس المباشر في المستشفى



التي تستخدم في تقييم أداءهم،
وأيضاً هناك تقصير في تقييم الموظف
في المستشفى من حيث المواظبة
والسلوك الشخصي والصفات
الذاتية حسب ما ورد في بطاقة
الوصف الوظيفي.

-التساؤل الفرعي السادس:

ما واقع استخدام الوصف
الوظيفي عند نقل وترقية العاملين؟
للإجابة على التساؤل الفرعي
السادس تم حساب المتوسطات
الحسابية والانحرافات المعيارية
والأوزان النسبية لفقرات بُعد
استخدام الوصف الوظيفي عند نقل
وترقية العاملين وذلك على النحو
التالي:

بانحراف معياري (1.20)، وبوجه عام
فإن المتوسط العام لبُعد استخدام
الوصف الوظيفي عند تقييم أداء
العاملين قد بلغ (3.03) بانحراف
معياري (0.97) ووزن نسبي (60.6%)،
وهو متوسط مقارنة بمستوى الوزن
النسبي الموضح في الجدول (3 - 3)،
مع وجود بعض جوانب الضعف
بالنسبة لهذا البُعد ويرجع ذلك إلى
أنه رغم قيام الرئيس المباشر بتقدير
كفاءة الأداء بدقة وموضوعية إلا أنه
هناك قصور في تزويد العاملين بصورة
من تقرير الكفاءة عن أداءهم بمجرد
اعتماده من الجهات المختصة وكذلك
هناك قصور في إعلام الموظفين في
المستشفى بمعايير قياس كفاءة الأداء

جدول (3 - 11) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لُبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين

#	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	الرتب
27	تأخذ ترقية الموظفين في المستشفى في الاعتبار التقديرات المشار إليها في تقييم الأداء	3.04	1.08	%60.8	متوسط	1
28	يتم نقل الموظفين بين الوظائف والإدارات بالاعتماد على بطاقة الوصف الوظيفي	2.94	1.13	%58.8	متوسط	4
29	يتم تدرج الموظفين طبقاً للسلم الوظيفي في المستشفى عند استيفاءهم للشروط المنصوص عليها في بطاقة الوصف الوظيفي	3.00	1.23	%60.0	متوسط	2
30	يساهم الوصف الوظيفي في المستشفى في عملية ترقية الموظفين من وظائفهم الحالية لوظائف مستقبلية	2.95	1.26	%59.0	متوسط	3
-	المستوى العام لُبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين	2.98	1.02	%59.6	متوسط	-

جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (28) " يتم نقل الموظفين بين الوظائف والإدارات بالاعتماد على بطاقة الوصف الوظيفي" وبلغ متوسطها الحسابي (2.94) بانحراف معياري (1.13)، وبوجه عام فإن المتوسط العام لُبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين قد بلغ (2.98) بانحراف معياري (1.02) ووزن نسبي (59.6%)، وهو متوسط مقارنة بمستوى الوزن

يتضح من الجدول رقم (3 - 11) أن المتوسطات الحسابية لفقرات لُبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين قد تراوحت ما بين (2.94-3.04) بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (1.08-1.26)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (27) " تأخذ ترقية الموظفين في المستشفى في الاعتبار التقديرات المشار إليها في تقييم الأداء" بمتوسط بلغ (3.04) وانحراف معياري (1.08)، في حين



يتناول هذا الجانب التحقق

من صحة فرضيات الدراسة وذلك

على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا يستخدم الوصف

الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة

بنغازي؟

للتحقق من صحة الفرضية

تم حساب المتوسط المرجح

والانحراف المعياري، واستخدام

اختبار "T" في حالة عينة واحدة

(One Sample T Test) لتحديد واقع

استخدام الوصف الوظيفي من وجهة

نظر العاملين في مستشفى الجلاء

بمدينة بنغازي والدلالة الإحصائية،

وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (3 - 12) يوضح دلالة الفروق في واقع استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي

البيان	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
واقع استخدام الوصف الوظيفي	714	083.	0.83	3	146	1.241	0.217

النسبي الموضح في الجدول (3 - 3)،

ويعد هذا البعد الأقل في تطبيق

استخدام الوصف الوظيفي مقارنة

بالأبعاد الأخرى، حيث كان مستوى

استخدام الوصف الوظيفي عند نقل

وترقية العاملين متوسطاً في مستشفى

الجلاء بمدينة بنغازي وفقاً لإجابات

أفراد العينة ، وكان هذا البعد هو

الأضعف من حيث التطبيق، حيث

ظهرت جوانب هذا الضعف في ضعف

الاعتماد على بطاقة الوصف الوظيفي

عند نقل الموظفين بين الوظائف

والإدارات وعند ترقية الموظفين من

وظائفهم الحالية لوظائف مستقبلية.

2.8. الجانب الاستدلالي:



الفرضية الفرعية الأولى:

والتي تنص على أنه "لا يوجد دعم وإدراك من قبل الإدارة العليا للوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي".

لتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسط المرجح والانحراف المعياري، واستخدام اختبار "T" في حالة عينة واحدة (One Sample T Tes) لتحديد بُعد دعم وإدراك الإدارة العليا للوصف الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي والدلالة الإحصائية، وكانت النتائج على النحو التالي:

يتضح من الجدول رقم (3) -

(12) أن المتوسط المرجح لواقع استخدام الوصف الوظيفي قد بلغ (3.08) بانحراف معياري (0.83)، وباختبار دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطين بلغت قيمة (t) (1.241) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.217) وعليه تقبل الفرضية التي تنص على عدم استخدام الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي.

ومن هذه الفرضية تنبثق

الفرضيات الفرعية التالية:

جدول (3 - 13) يوضح دلالة الفروق في بُعد دعم وإدراك الإدارة للوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي

البيان	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
بُعد دعم وإدراك الإدارة لِلوصف الوظيفي	714	273.	0.86	3	146	3.872	0000



للووصف الوظيفي في مستشفى الجلاء
بمدينة بنغازي.

الفرضية الفرعية الثانية:

والتي تنص على أنه "لا
تتوفر إجراءات سليمة للوصف
الوظيفي في مستشفى الجلاء".

للتحقق من صحة
الفرضية تم حساب المتوسط المرجح
والانحراف المعياري، واستخدام
اختبار " T " في حالة عينة واحدة
(One Sample T Test) لتحديد بُعد
توفر إجراءات سليمة للوصف
الوظيفي حسب وجهة نظر العاملين
في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي
وقيمة الدلالة الإحصائية، وكانت
النتائج على النحو التالي:

جدول (3 - 14) يوضح دلالة الفروق في بُعد توفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء

بمدينة بنغازي

البيان	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
بُعد توفر إجراءات سليمة للووصف الوظيفي	714	3.15	80.8	3	146	2.099	0380.

يتضح من الجدول رقم (3 -
13) أن المتوسط المرجح لبُعد دعم
وإدراك الإدارة العليا للوصف
الوظيفي قد بلغ (3.27) بانحراف
معياري (0.86)، وباختبار دلالة
الفروق الإحصائية بين المتوسطين
بلغت قيمة (t) (3.872) وهي قيمة
دالة إحصائياً عند مستوى دلالة
 $\alpha = 0.05$ حيث بلغت قيمة الدلالة
الإحصائية (0.000) وهي أصغر من
مستوى الدلالة (0.05)، وبما أن
المتوسط المرجح للعينة أكبر من
الوسط الفرضي لأداة الدراسة، عليه
ترفض الفرضية التي تنص على أنه لا
يوجد دعم وإدراك من قبل الإدارة



الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يستخدم الوصف
الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين
في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي.
للتحقق من صحة
الفرضية تم حساب المتوسط المرجح
والانحراف المعياري، واستخدام
اختبار " T " في حالة عينة واحدة
(One Sample T Test) لتحديد بُعد
استخدام الوصف الوظيفي عند
اختيار وتعيين العاملين في مستشفى
الجلاء بمدينة بنغازي والدلالة
الإحصائية، وكانت النتائج على النحو
التالي:

يتضح من الجدول رقم (3) -
14) أن المتوسط المرجح يُبعد توفر
إجراءات سليمة للوصف الوظيفي
قد بلغ (3.15) بانحراف معياري
(0.88)، وباختبار دلالة الفروق
الإحصائية بين المتوسطين بلغت
قيمة (t) (2.099) وهي قيمة دالة
إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05
 $\alpha =$ حيث بلغت قيمة الدلالة
الإحصائية (0.038) وهي أصغر من
مستوى الدلالة (0.05)، وبما أن
المتوسط المرجح للعينة أكبر من
الوسط الفرضي لأداة الدراسة، عليه
ترفض الفرضية التي تنص على أنه لا
تتوفر إجراءات سليمة للوصف
الوظيفي في مستشفى الجلاء.

جدول (3 - 15) يوضح دلالة الفروق في بعد استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين

البيان	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
يُعد استخدام الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين	714	043.	0.98	3	146	0.404	6870.



الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يستخدم الوصف
الوظيفي عند تدريب العاملين في
مستشفى الجلاء.

للتحقق من صحة الفرضية
تم حساب المتوسط المرجح
والانحراف المعياري، واستخدام
اختبار " T " في حالة عينة واحدة
(One Sample T Test) لتحديد
مستوى استخدام الوصف الوظيفي
عند تدريب العاملين في مستشفى
الجلاء بمدينة بنغازي والدلالة
الإحصائية، وكانت النتائج على النحو
التالي:

يتضح من الجدول رقم (3) -

(15) أن المتوسط المرجح لُبُعد
استخدام الوصف الوظيفي عند
اختيار وتعيين العاملين قد بلغ (3.04)
بانحراف معياري (0.98)، وباختبار
دلالة الفروق الإحصائية بين
المتوسطين بلغت قيمة (t) (0.404)
وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند
مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ حيث بلغت
قيمة الدلالة الإحصائية (0.687)
وعليه تقبل الفرضية التي تنص على
عدم استخدام الوصف الوظيفي
عند اختيار وتعيين العاملين في
مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي.

جدول (3 - 16) يوضح دلالة الفروق في بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين

البيان	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تدريب العاملين	714	003.	0.96	3	146	0.017	9860.

تدريب العاملين قد بلغ (3.00)
بانحراف معياري (0.96)، وباختبار
دلالة الفروق الإحصائية بين

يتضح من الجدول رقم

(16.3) أن المتوسط المرجح لُبُعد
استخدام الوصف الوظيفي عند



للتحقق من صحة الفرضية

تم حساب المتوسط المرجح

والانحراف المعياري، واستخدام

اختبار " T " في حالة عينة واحدة

لتحديد (One Sample T Test)

مستوى استخدام الوصف الوظيفي

عند تقييم أداء العاملين في مستشفى

الجلاء بمدينة بنغازي والدلالة

الإحصائية، وكانت النتائج على النحو

التالي:

المتوسطين بلغت قيمة (t) (0.017)

وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند

مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ حيث بلغت

قيمة الدلالة الإحصائية (0.986)

وعليه تقبل الفرضية التي تنص على

عدم استخدام الوصف الوظيفي

عند تدريب العاملين في مستشفى

الجلاء.

الفرضية الفرعية الخامسة:

لا يستخدم الوصف

الوظيفي عند تقييم أداء العاملين في

مستشفى الجلاء.

جدول (3 - 17) يوضح دلالة الفروق في بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين

البيان	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين	714	033.	0.97	3	146	0.389	6980.

بانحراف معياري (0.97)، وباختبار

دلالة الفروق الإحصائية بين

المتوسطين بلغت قيمة (t) (0.389)

وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند

يتضح من الجدول رقم (3 -

(17) أن المتوسط المرجح لبُعد

استخدام الوصف الوظيفي عند

تقييم أداء العاملين قد بلغ (3.03)



للتحقق من صحة

الفرضية تم حساب المتوسط المرجح

والانحراف المعياري، واستخدام

اختبار " T " في حالة عينة واحدة

(One Sample T Test) لتحديد

مستوى استخدام الوصف الوظيفي

عند نقل وترقية العاملين في مستشفى

الجلاء بمدينة بنغازي والدلالة

الإحصائية، وكانت النتائج على النحو

التالي:

جدول (3- 18) يوضح دلالة الفروق في بُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين

البيان	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
يُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين	714	2.98	1.02	3	146	-0.160	8730.

المتوسطين بلغت قيمة (t) (-0.160)

وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند

مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ حيث بلغت

قيمة الدلالة الإحصائية (0.873)

وعليه تقبل الفرضية التي تنص على

عدم استخدام الوصف الوظيفي

مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ حيث بلغت

قيمة الدلالة الإحصائية (0.698)

وعليه تقبل الفرضية التي تنص أنه لا

يستخدم الوصف الوظيفي عند

تقييم العاملين.

الفرضية الفرعية السادسة:

لا يستخدم الوصف

الوظيفي عند نقل وترقية العاملين في

مستشفى الجلاء.

يتضح من الجدول رقم (3 -

18) أن المتوسط المرجح لبُعد

استخدام الوصف الوظيفي عند نقل

وترقية العاملين قد بلغ (2.98)

بانحراف معياري (1.02)، وباختبار

دلالة الفروق الإحصائية بين



ذلك إلى المتغيرات الشخصية
والوظيفية، حيث تم التحقق من
صحة هذه الفرضية باستخدام
المتوسط المرجح والانحراف المعياري،
وقيمة (T-test) لاختبار دلالة الفروق
الإحصائية بين المتوسطات، وتحليل
التباين الأحادي (One way
ANOVA). وكانت النتائج على النحو
المبين في الجدول (3 - 19) والجدول (3 -
20) والذي يبين عدم وجود فروق
ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة
الدراسة يمكن أن تعزى للمتغيرات
الشخصية أو الوظيفية:
(*) قيمة غير دالة عند مستوى
دلالة 0.05

عند نقل وترقية العاملين في مستشفى
الجلاء.

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة
إحصائية بين متوسطات آراء عينة
الدراسة حول واقع استخدام
الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء
تعزى للمتغيرات الشخصية
والوظيفية.

لقد تم التحقق من صحة
هذه الفرضية على النحو التالي:

للتعرف على مدى وجود
فروق في إجابات عينة الدراسة حول
واقع استخدام الوصف الوظيفي في
مستشفى الجلاء للحوادث قد يعزى

جدول (3 - 19) اختبار (T-TEST) لدلالة الفروق بين المتوسطات

البيان	المتغير	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(قيمة) التباين	الدلالة الإحصائية
النوع	ذكور	60	3.11	0.79	145	0.384*	0.701
	إناث	87	3.06	0.86			



جدول (3- 20) تحليل التباين الاحادي (ONE WAY ANOVA) لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات

البيان	المتغير	العدد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة f()	الدلالة الاحصائية
العمر	30 سنة فأقل	13	3.07	0.65	146	1.446	0.232
	من 30 إلى أقل من 40	59	3.07	0.78			
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	63	3.18	0.86			
	50 سنة فأكثر	12	2.63	1.03			
المستوى التعليمي	ثانوى وما يعادله	12	3.44	0.55	146	2.092	0.104
	دبلوم عالي/متوسط	60	3.20	0.91			
	بكالوريوس/ليسانس	62	2.91	0.78			
	ماجستير/دكتوراه	13	2.99	0.80			
المستوى الوظيفي	مدير إدارة	5	2.78	0.82	146	0.605	0.660
	رئيس قسم	13	3.30	0.79			
	رئيس وحدة	4	3.06	0.36			
	مشرف وحدة	7	3.36	1.09			
	موظف	118	3.05	0.84			
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	20	3.19	0.77	146	1.018	0.400
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	18	3.91	0.74			
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	34	3.27	0.76			
	من 15 إلى أقل من 20 سنة	36	3.08	0.90			
	من 20 سنة فأكثر	39	2.94	0.90			

المحور الرابع: النتائج والتوصيات

مقدمة:

تساؤلاتها وفرضياتها الأساسية
بالإضافة إلى عدد من التوصيات التي
يأمل الباحث من خلال تطبيقها
ستؤدي إلى تحسين الوضع القائم

تضمن هذا المحور ما توصلت
إليه الدراسة من نتائج حققت أهداف
الدراسة وقدمت إجابات حول



المتوسط الحسابي له (3.08) وجاء
بدرجة متوسطة.

- كما كشفت الدراسة أن دعم
وإدراك الإدارة العليا للوصف
الوظيفي بلغ المتوسط الحسابي له
(3.27) وهو مستوى متوسط.

- وتبين من خلال نتائج
الدراسة أن المتوسط العام لبُعد توفر
إجراءات سليمة للوصف الوظيفي
قد بلغ (3.15)، وهو مستوى توفر
متوسط.

- وأظهرت نتائج الدراسة
أن المتوسط العام لبُعد استخدام
الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين
العاملين قد بلغ (3.04)، وهو
استخدام متوسط.

- كما أظهرت نتائج الدراسة أن
المتوسط العام لبُعد استخدام
الوصف الوظيفي عند تدريب
العاملين قد بلغ (3.00)، وهو
متوسط.

فيما يتعلق بالمستشفيات الليبية
وواقع استخدامها للوصف الوظيفي.

1. النتائج:

- أظهرت نتائج الدراسة من
تحليل البيانات الشخصية والوظيفية
لعينة الدراسة أن النسبة الأعلى كانت
(للإناث) وهي تشكل أكثر من نصف
حجم العينة، وبالنسبة لمتغير العمر
كانت النسبة الأعلى للفئة العمرية
(من 30 إلى أقل من 50 سنة)، أما
بخصوص متغير المستوى التعليمي
ففي المرتبة الأولى جاء المؤهل العلمي
(بكالوريوس / ليسانس) وفيما يتعلق
بمتغير المستوى الوظيفي يلاحظ أنه
جاء في المرتبة الأولى وظيفة (موظف)،
أما متغير سنوات الخدمة في مجال
العمل كانت النسبة الأعلى للخبرة (من
20 سنة فأكثر).

- كما بينت نتائج الدراسة أن
مستوى استخدام الوصف الوظيفي
بالمستشفيات العامة الليبية بلغ



الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي عند مستوى معنوية (0.05)، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة اخليف (2014) و دراسة سفيان (2016) وتختلف مع دراسة الأسطل (2009).

- أظهرت النتائج رفض الفرضية التي تنص على أنه لا تتوفر إجراءات سليمة للوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي عند مستوى معنوية (0.05).

- أفادت النتائج قبول الفرضية التي تنص على أنه لا يستخدم الوصف الوظيفي عند اختيار وتعيين العاملين في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي عند مستوى معنوية (0.05) وهذا يتفق مع دراسة التويجري وآخرون (2021) ودراسة سفيان (2016) ودراسة اخليف (2014) ودراسة الأسطل (2009) ودراسة Musyoka et al (2016).

- أكدت النتائج قبول الفرضية التي تنص على أنه لا يستخدم

- بينت الدراسة أن المتوسط العام لبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند تقييم أداء العاملين قد بلغ (3.03)، وهو متوسط .

- كشفت الدراسة أن المتوسط العام لبُعد استخدام الوصف الوظيفي عند نقل وترقية العاملين قد بلغ (2.98)، وهو متوسط.

- أشارت النتائج إلى قبول الفرضية التي تنص على أنه لا يستخدم الوصف الوظيفي في مستشفى الجلاء بمدينة بنغازي عند مستوى معنوية (0.05) وهذا يتفق مع دراسة التويجري وآخرون (2021) ودراسة سفيان (2016) ودراسة Musyoka et al (2016) ودراسة اخليف (2014) ودراسة الأسطل (2009).

- بينت النتائج رفض الفرضية التي تنص على أنه لا يوجد دعم وإدراك من قبل الإدارة للوصف



عينة الدراسة يمكن أن تعزى
للمتغيرات الشخصية أو الوظيفية
وهذه النتيجة تختلف مع نتائج دراسة
Rashidi et al (2017).
2.التوصيات:

- التأكيد على ضرورة الاهتمام
باستخدام الوصف الوظيفي في
المستشفيات الليبية لما له من أهمية
في تحديد الوظائف وتبعيتها
ومساهمته في حل الكثير من المشاكل
الإدارية التي تؤثر على سير العمل مثل
الازدواجية والتضارب والتداخل في
تنفيذ المهام المختلفة.

- توفير إجراءات سليمة
للو وصف الوظيفي تكون واضحة
للجميع وبشكل رسمي وتحدد بدقة
المهام التي يجب ان يقوم بها شاغل
الوظيفة.

- الاعتماد على الوصف
الوظيفي في عملية اختيار وتعيين
الأفراد بشكل موضوعي بحيث يتم

الوصف الوظيفي عند تدريب
العاملين في مستشفى الجلاء عند
مستوى معنوية (0.05)، وهذه
النتيجة تختلف مع دراسة سفيان
(2016).

- بينت النتائج قبول الفرضية
التي تنص على أنه لا يستخدم
الوصف الوظيفي عند تقييم العاملين
في مستشفى الجلاء عند مستوى
معنوية (0.05)، وهذه النتيجة تتفق
مع دراسة التويجري وآخرون (2021)
ودراسة (Musyoka et al (2016).

- خلصت النتائج إلى قبول
الفرضية التي تنص على أنه لا
يستخدم الوصف الوظيفي عند نقل
وترقية العاملين في مستشفى الجلاء
عند مستوى معنوية (0.05) وهذه
النتيجة تختلف مع دراسة اخليف
(2014).

- أشارت النتائج لعدم وجود
فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات



تطوير المسار الوظيفي للعاملين في
مصلحة الضرائب على المبيعات
بالإسكندرية، المجلة العلمية
للاقتصاد والتجارة، العدد (4)، ص
160-127.

• الأسطل، ملكة محمد
(2009) "مدى فعالية التوصيف
الوظيفي وأثره على فهم عيوب
التنظيم الإداري" دراسة تطبيقية على
موظفي المجلس التشريعي
الفلسطيني "رسالة ماجستير غير
منشورة، عمادة الدراسات العليا،
كلية التجارة، ص 36.

• التويجري، أريج صالح
سعود، العتيبي، أسماء ضويحي
(2021) دور بطاقات التوصيف
الوظيفي تحقيق الالتزام التنظيمي
لدى الموظفين الإداريات بجامعة
الأمم محمد بن سعود الإسلامية،
مجلة شباب الباحثين، العدد (6)،
2021.

الالتزام بالتعيينات القائمة على
الجدارة والاستحقاق ووضع الشخص
المناسب في المكان المناسب.

- الاستعانة بالوصف الوظيفي
عند العمل على تحديد وسائل
التدريب المناسبة لتنمية معارف
ومهارات ومعلومات الموظفين.

- العمل على إعلام الموظفين
بالمستشفى بمعايير قياس كفاءة
الأداء التي تستخدم في تقييم أداءهم
والمنصوص عليها في الوصف الوظيفي
وتزويد العاملين بصورة من تقرير
الكفاءة عن أداءهم بمجرد اعتماده
من الجهات المختصة.

- الاستعانة بما ينص عليه
الوصف الوظيفي عند نقل الموظفين
بين الوظائف والإدارات المختلفة.

قائمة المراجع

1. المراجع العربية:

• اخليف، أمل عثمان (2014)

دور بطاقة الوصف الوظيفي في



مجلة جامعة المجمعة للعلوم
الإنسانية، المجلد (35)، العدد (2)،
ص ص 101-118.

• حسونة، فيصل موسى
(2011) إدارة الموارد البشرية، عمان:
دار أسامة للنشر والتوزيع.

• درة، عبد الباري إبراهيم؛
الصباغ، زهير نعيم، (2010) إدارة
الموارد البشرية في القرن الحادي
والعشرين منحنى نظمي، الطبعة
الثانية، دار وائل للنشر: عمان، ص
ص 139-140.

• سفيان، مجالدي (2016)
"مساهمة التوصيف الوظيفي
للعاملين في إدارة وتسيير

• المنشآت الرياضية"، رسالة
ماجستير غير منشورة، جامعة محمد
بوضياف، المسلة، الجزائر، ص 5-6.

• ماهر، أحمد (2018) إدارة
الموارد البشرية، الطبعة السابعة،

• الحبشي، محمد مصطفى
(2018) الوصف الوظيفي وأهميته في
تطوير الأداء التنظيمي، مجلة جامعة
المؤسسة العربية للعلوم الإدارية،
المجلد (22)، العدد (2)، ص ص
143-160.

• العامر، عبد الرحمن يوسف
(2018) أهمية الوصف الوظيفي في
تحقيق التميز التنظيمي، مجلة
جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
للعلوم الإدارية، المجلد (15)، العدد
(2)، ص ص 87-106.

• العطار، سهيلة محمد
(2019) أثر الوصف الوظيفي على
تطوير الكفاءات الوظيفية
للموظفين، مجلة جامعة الملك خالد
للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد
(29)، العدد (1)، ص ص 45-62.

• العلوي، فاطمة عبد الرحمن
(2019) أهمية الوصف الوظيفي في
تحقيق رضا الموظفين والأداء المتميز،



● Mohamed, H. Hussien,
R. & Mohamed, F.(2023).
Proposed A Job description for
Nurses Using Health Information
systems. International Egyptian
Journal of Nursing Sciences and
Research, 3(2), pp.1-12.

● Musyoka, N. Adoyo, A &
Ongombe, O.(2016). Influence of
job description on performance
of health workers in public
hospitals: a case of Mbagathi
hospital, Nairobi City County.
Science Journal of Public Health,
4(2), pp.88-93.

الدار الجامعية: الإسكندرية، ص
138.

2.المراجع الأجنبية:

● Edward, J& Pavur,
Jr.(2010). Use Job Descriptions to
Support
● Leadership.The
Psychologist-Manager Journal,
13,pp.119–122

● Kathy, P.(2010). The role
of flexible job descriptions in
succession Management. Library
Management . 31(4/5), pp.279-
290.