المحاضرة الرابعة:

الاستبيان



تمهيد :

يستخدم الاستبيان كأداة فعالة لجمع معلومات كمية من عدد كبير من الموظفين في وقت قصير ويتضمن مجموعة من الأسئلة المنظمة التي تتعلق بمهام العمل، ومسؤولياته، والمهارات المطلوبة، والظروف المحيطة بأدائه، ويتميز الاستبيان بسهولة التطبيق وسرعة تحليل البيانات، لكنه قد يفتقر أحيانًا إلى العمق التفسيري مقارنة بالمقابلة، لذلك يفضل الجمع بينهما للحصول على نتائج أكثر دقة وموضوعية.

الاستبيان :ترى درة عبد الباري أن الاستبيان هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة ذات النهايات المغلقة أو المفتوحة، و يقتصر استعمالها في العادة على الوظائف الكتابية و الإشرافية .يقتضي هذا الأسلوب أن يقوم شاغل الوظيفة بتعبئة الاستبيان المعدة سلفا عن الوظيفة ثم تراجع إجاباته بمعرفة محلل الوظائف بعض الموافقة عليها من قبل الرئيس المباشر، و يختلف طول الاستبيان و نوعية المعلومات المطلوبة طبقا لطبيعة الوظيفة، و هل هي تقنية أم إدارية، و يتطلب استخدام الاستبيان لتأكد من فهم شاغل الوظيفة للأسئلة بحيث تكون الإجابة واضحة

ومحددة و ذلك لضمان الحصول على الحقائق و المعلومات الكاملة للوظيفة.و الهدف الأساسي من استخدام الاستبيان هو الحصول على الحقائق المتعلقة، بكل وظيفة مما يتطلب مراعاة الموضوعية في المعلومات المقدمة، من هنا تأتي أهمية تصميم الإستبيان بشكل مبسط يساعد شاغل الوظيفة على تعبئته مما يساهم في الحصول على معلومات تتطابق مع الواقع الفعلي للوظيفة. (بدالكريم ،1990،ص123)

-**المزايا** :من أهم الايجابيات التي تميز الاستبيان ما يلي:

-السرعة في جمع المعلومات و البيانات و دقتها.

-الشمول حيث يمكن توزيع عدد كبير من الاستبيانات على عدد كبير من الموظفين مما يعطي المحلل

الفرصة لمقارنة المعلومات و البيانات لضمان الدقة في الإجابة . (أشرف ،2001،ص 89)

-قلة التكلفة بالمقارنة مع الأساليب الأخرى من حيث الوقت و الجهد.

-إعطاء العاملين الفرصة للتفكير و استرجاع إجاباتهم للتأكد منها و مطابقتها مع واقع الوظيفة و مايقومون به من أعمال

-**العيوب** :رغم المزيا التي يتصف بها الاستبيان إلا أنه يتميز ببعض العيوب فيما يلي:

- يصعب تعميمها لتشمل غالبية من الوظائف.

-بعد المحلل على العاملين لا يسمح بمراجعة الاجابات و الحصول على إيضاحات و حتى إكمالها ولذا فهي عرضة لعدم تكامل المعلومات ما دامت المراجعة أو المقابلة متعذرة .

كما أضاف وصفي عقيلي بعض عيوب الاستبيان مثل:

-عدم الإلمام الكافي بالقراءة و الكتابة لدى بعض شاغلي الوظائف.

-احتمال الفهم الخاطئ لبعض الاستفسارات التي تشتمل عليها الاستبانة، أو عدم الاهتمام بالاستبيان (عقيلي ،2004،ص44)

6- نموذج تحليل العمل :

اسم المؤسسة أو الوزارة..... اسم المصلحة أو الشركة أو المصنع.....اسم العمل.....الفئة.....أسماء أخرى.....

القسم.....رقم مسلسل .....

الإدارة.....

أولا: تعريف عام بالعمل:

ثانيا: تفاصيل واجبات العمل:

ثالثا: تفاصيل واجبات العمل الدورية: أسبوعيا ، شهريا ،سنويا

رابعا: تفاصيل الواجبات العارضة

خامسا: المتطلبات اللازمة لأداء العمل

1. التعليم (يكتب نوع المؤهل اللازم أمام البند المناسب:(أ) قراءة وكتابة....(ب) مؤهل الابتدائية..... (د) مؤهل الثانوية .... (هـ)مؤهل

2. _ المعرفة والمعلومات المهنية:

3. _الخبرة السابقة:

4. التدريب اللازم:

5.الأدوات والآلات والأجهزة والمواد الخام المستخدمة:

6. المهارة والدقة اللازمة:

7_ السمات الشخصية التي يتطلبها العمل:

خلاصة :

يتم استخدام الاستبيان لجمع بيانات كمية من عدد كبير من العاملين بسرعة وسهولة، ويتضمن أسئلة حول طبيعة العمل ومهاراته ومتطلباته، وبالرغم سهولة تطبيقه إلا أنه قد يفتقر للتفصيل لذا يفضل دعمه بأدوات أخرى كالمقابلة.