

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...

محمد بيومي محمد امام

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج المصرية وشركات صناعة الغزل والنسيج الاجنبية

محمد بيومي محمد امام

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى قياس أثر استخدام تخطيط المسار الوظيفي على الانضباط الوظيفي مقارنة ما بين العاملين في شركات صناعة الغزل والنسيج في مصر وشركات صناعة الغزل والنسيج الاجنبية، وتخطيط المسار الوظيفي أمراً هاماً في بيئة الأعمال الحالية نظراً للتغيرات الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية وارتفاع حدة المنافسة ليست المحلية فحسب بل المنافسة العالمية ولتخطيط المسار الوظيفي أهمية كبرى في زيادة الانضباط الوظيفي، ويتكون مجتمع الدراسة من الافراد العاملين داخل الشركات المصرية والشركات الاجنبية وتتكون من (٣١٢) مفردة بالشركات المصرية و(٣٢٦) مفردة بالشركات الاجنبية، وقد تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية اهمها معامل الفا كرونباخ وتحليل الانحدار الخطي البسيط، وتوصلت الدراسة الى انه هناك علاقة ما بين عناصر تخطيط المسار الوظيفي والانضباط الوظيفي بدرجات متفاوتة داخل شركات صناعة الغزل والنسيج في مصر وشركات صناعة الغزل والنسيج الاجنبية فكلما زاد الاعتماد على تخطيط المسار الوظيفي كلما زاد الانضباط الوظيفي للعاملين، واوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتخطيط المسار الوظيفي داخل شركات صناعة الغزل والنسيج خاصة في الشركات المصرية والاستفادة من خبرات الشركات العالمية ومشاركة العاملين في تخطيط مساراتهم الوظيفية مما ينعكس عليهم بالرضا والالتزام الوظيفي ومحاولاتهم المثممة بثقل خبراتهم ومهاراتهم ومعارفهم لتحقيق اهدافهم الوظيفية، وبالتالي تحقيق اهداف الشركات العاملين بها.

Abstract:

The aim of this study is to measure the effect of using career path planning on job discipline compared to workers in textile and textile industry in Egypt and foreign textile and textile industry companies, and career planning is important in the current business environment due to economic, political and technological changes. But the global competition and career planning is of great importance in increasing the functional discipline. The study community consists of individuals working within Egyptian companies and foreign companies. It consists of (312) individuals in Egyptian companies and (326) The study concluded that there is a relationship between the elements of career path planning and the functional discipline to varying degrees within the textile and textile companies in Egypt and foreign textile and textile companies. The more reliance on the The study recommended the need to pay attention to planning the career path within the spinning and weaving companies especially in the Egyptian companies and to benefit from the experiences of international companies and the participation of the workers in planning their paths. Which is reflected on them with satisfaction and commitment to their professional careers and their attempts to weight their expertise, skills and knowledge to achieve their goals and thus achieve the objectives of the companies working.

مقدمة:

ازداد الأهتمام بتطوير الموارد البشرية، حيث يحتل العنصر البشري دوراً محورياً في تطوير المنظمات وفي زيادة الانتاج وما لهذا الأمر من أثر واضح على جوانب العمل في المنظمة. وتعد عملية التوظيف أحد أهم الوظائف التي يجب ان تنجزها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفاعلية عالية فعلى اساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمة سواء النشاطات التسويقية والمالية والإنتاجية والتطويرية، فسلامة عملية التوظيف تحدد مدى ايفاء المنظمة بمسئوليتها القانونية والاجتماعية ومدى نجاحها في التعامل مع الاعتبارات الاخلاقية لمنظمات الأعمال. ومن الملاحظ ان اغلب الأفراد العاملين في المنظمات لا يتم أيضاً المسار الوظيفي لهم من قبل الادارة، بل ان اغلبهم لا يشارك في وضع تصور محدد لتصميم وتحليل وظيفة، فهم يقبلون عملاً معيناً وبيباشرونه لكن لا يهتمون بوضعهم في ذلك العمل، ولذلك يهدف تخطيط المسار الوظيفي للعاملين في المنظمة الى رفع قدراتهم وتنمية مهاراتهم وصقل خبراتهم بما يتفق مع رغباتهم وميولهم نحو الوظيفة التي يقومون بها، لجعل العمل هادفاً، أي يحقق أهداف العاملين الشخصية في إطار الأهداف العامة للمنظمة، وبما ينعكس إيجابياً على تحسين الأداء العام للمنظمة من خلال الانضباط الوظيفي ، ولذلك جعل من الأهمية القيام بمثل هذه الدراسة بهدف استخدام تخطيط المسار الوظيفي لزيادة الانضباط الوظيفي للعاملين في قطاع الغزل والنسيج.

الاطار النظري للدراسة:

١- تخطيط المسار الوظيفي:

- تلك العملية التي يقوم من خلالها الشخص بتحديد أهداف المسار الوظيفي الخاص به وطرق الوصول إلى تلك الأهداف^(١).
- عملية مخططة تسعى لأحداث توافق بين الفرد والوظيفة التي يشغلها لزيادة إنتاجية المنظمة وفي الوقت نفسه تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين^(٢).

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...

محمد بيومي محمد امام

- هو العملية التي يتحقق من خلالها الانسجام الوظيفي والتنمية المستدامة للفرد^(٣).
- عملية منهجية وشاملة لاستهداف المراكز الوظيفية الاعلى وتنفيذ الاستراتيجيات والتقييم الذاتي وتحليل الفرص^(٤).
- هو عملية مستمرة من الاكتشافات للفرد لتطوير مسارة المهني نتيجة للمهارات والقدرات والأحتياجات والدوافع والتطلعات^(٥).

أهمية تخطيط المسار الوظيفي:

- يعد تخطيط المسار الوظيفي أمراً هاماً في بيئة الأعمال الحالية نظراً للتغيرات الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية وارتفاع حدة المنافسة ليست المحلية فحسب بل المنافسة العالمية ولتخطيط المسار الوظيفي أهمية كبرى في زيادة الإنتاجية والربح.
- تحقيق أهداف العاملين حيث يسعى تخطيط المسار الوظيفي إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب مما يساعد على زيادة رضا الأفراد عن العمل^(٦).
- تخفيض القيود على حركة العاملين، حيث يجلب غياب جهود تخطيط وتنمية المسار الوظيفي قيوداً على حركة ترقيه ونقل العاملين، مما قد يضر بالصالح منهم، بعكس تفعيل جهود تخطيط وتنمية المسار الوظيفي التي تساعد على إطلاق إمكانيات الأفراد وتشجيعهم على الابتكار والإبداع^(٧).
- دفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة درجات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي^(٨).

٢ - الانضباط الوظيفي:

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...

محمد بيومي محمد امام

- التزام واضح من قبل العاملين بسياسات وإجراءات العمل المتبعة في الشركة.
- اهتمام التقنى بجميع الانظمة المنظمة لمهنته والمحافظة عليها سواء في الاوقات او التصرفات او في الشكل او في التعامل مع جميع المستويات.
- الحزم في تنظيم الامور والاهتمام العالى بجميع العمليات المنظمة للعمل من حيث الاداء ،و الوقت،والتصرفات،والشكل،والتعامل مع ومن خلال الاخرين".

مشكلة الدراسة:

تتبلور مشكلة الدراسة في وجود قصور في اداء شركات الغزل والنسيج محل الدراسة وخاصة في الشركات المصرية حيث ان الخطط الانتاجية للشركات فاقت الطاقة الانتاجية ولذلك فان العاملون يحتاجون الى حرية اختيار ما يناسبهم من المسارات الوظيفية التي تشبع رغباتهم وتتفق مع ميولهم واهتماماتهم لتوفير البيئة المناسبة لرفع كفاءة ادائهم وتحسين انتاجيتهم وانجاز الاعمال بشكل افضل لذلك " يرى الباحث انه يمكن معالجة هذا القصور والانخفاض في الاداء من خلال استخدام تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي للعاملين".

اهداف الدراسة:

الدراسة تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على أهمية التخطيط للمسار الوظيفي وأثره على الانضباط الوظيفي ، والصعوبات التي تواجه تخطيط للمسار الوظيفي.
- ٢- الكشف عن طبيعة العلاقة بين عناصر تخطيط المسار الوظيفي ودورها في التأثير على الانضباط الوظيفي داخل شركات صناعة الغزل والنسيج.
- ٣- تحديد كيف يمكن لعناصر تخطيط المسار الوظيفي أن تؤثر على الانضباط الوظيفي داخل شركات الغزل والنسيج.

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...
محمد بيومى محمد امام

٤ - التعرف على الفرق بين الشركات الأجنبية والشركات المصرية حول تخطيط المسار الوظيفي.

اهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاعتبارات التالية:

-الأهمية العلمية:

يأمل الباحث ان تساهم هذه الدراسة فى تقديم دليل علمى عن العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي والانضباط الوظيفي داخل المنظمات العربية، حيث ان هذا الاسلوب الادارى الحديث يمثل موضوعا حيويا وهاما، ولم يلقى الأهتمام الكافى والمطلوب من قبل الباحثين فى الوطن العربى، بالرغم من أهمية هذا الاسلوب، والمزايا الكبيرة التى حققتها العديد من الشركات العالمية الكبيرة أثر تطبيقه.

-الأهمية العملية:

- تعدد الجهات المستفيدة من هذه الدراسة من المسؤولين وصناع القرار كونها تسلط الضوء على التخطيط للمسار الوظيفي وأثره على الانضباط الوظيفي ، والحد من أو التخلص من العقبات التي تقف في وجه تحقيق الأداء المطلوب .
- أهمية التوصل إلى مدخل متكامل لتخطيط المسار الوظيفي حتى يمكن التغلب على القصور الموجودة فى شركات الغزل والنسيج .
- تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية مجال تطبيقها، وهو قطاع الغزل والنسيج وأهمية هذا القطاع فى الاقتصاد المصرى، ومساهمة فى الناتج القومى وستساعد نتائج هذه الدراسة الشركات العاملة فى صناعة الغزل والنسيج من تحسين وتطوير الأداء وزيادة الانتاجية، وقد تم اختيار هذا القطاع الصناعى ايماناً من الباحث بأهمية ربط الدراسات والابحاث بالبيئية المحيطة، لكى يكتمل للبحث العلمى دورة فى النهوض بالمجتمع.

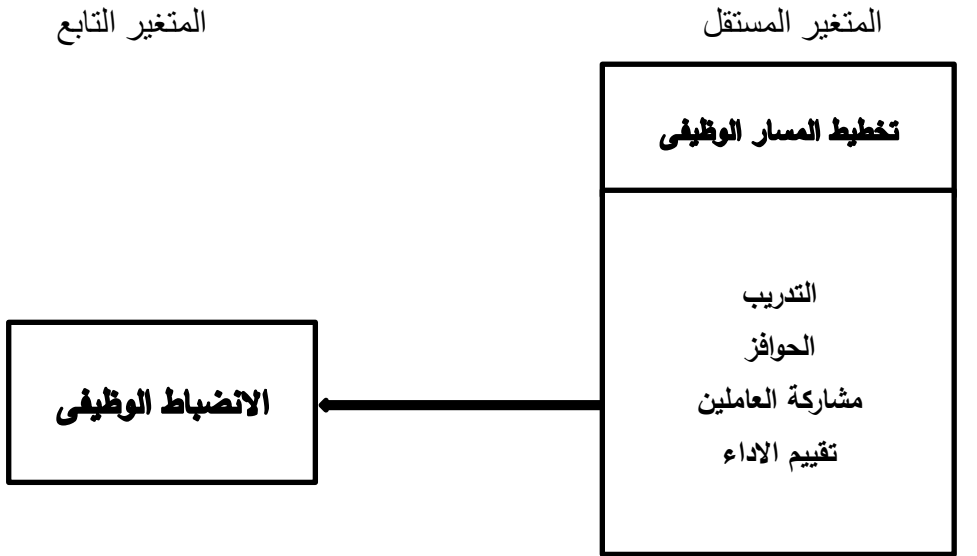
تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...

محمد بيومي محمد امام

- ان تخطيط المسار الوظيفي يعد من القضايا الإدارية الحديثة التي تحظى بإهتمام كثير من الباحثين في الفترة الأخيرة، بإعتباره أحد الأساليب الإدارية المتميزة في رفع كفاءة الأداء.

متغيرات الدراسة:

شكل رقم (١) متغيرات الدراسة



فروض الدراسة:

يمكن تحقيق اهداف هذه الدراسة من خلال صياغة الفرض الرئيسي التالي:

ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتخطيط المسار الوظيفي على الانضباط الوظيفي "

وينبثق منة الفروض الفرعية التالية:

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...
محمد بيومي محمد امام

- ١- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للتدريب كأحد عناصر تخطيط المسار الوظيفي على الانضباط الوظيفي ."
- ٢- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للحوافز كأحد عناصر تخطيط المسار الوظيفي على الانضباط الوظيفي ."
- ٣- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لمشاركة العاملين كأحد عناصر تخطيط المسار الوظيفي على الانضباط الوظيفي ."
- ٤- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لتقييم الاداء كأحد عناصر تخطيط المسار الوظيفي على الانضباط الوظيفي ."

مجتمع الدراسة وعينها:

حجم العينة: (١)

فيما يلي توزيع العينات المختارة من المجتمع محل الدراسة وكذلك نسب الاستجابة لكل فئة في الشركات محل الدراسة.

أولاً: الشركات الأجنبية

جدول رقم (١): توزيع المجتمع والعينة ونسبة الاستجابة في الشركات الأجنبية

الشركة الأجنبية	حجم المجتمع عاملين	حجم العينة عاملين	الاستجابات الصحيحة عاملين	نسبة الاستجابة %
ارجلـو انترناشونال	٤٠٠٠	٨٨	٧٧	٨٧.٥%
أمبـي انترناشونال	٦٠٠٠	١٣٢	١١٦	٨٧.٩%
فيلوسـتي ابارلز	٧٠٠٠	١٥٥	١٣٣	٨٥.٨%
إجمالي	١٧٠٠٠	٣٧٥	٣٢٦	٨٦.٩%

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء السجلات الخاصة بالشركات

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...
محمد بيومى محمد امام

ثانياً: الشركات المصرية:

جدول رقم (٢): توزيع المجتمع والعينة ونسبة الاستجابة في الشركات المصرية

الشركة الأجنبية	حجم المجتمع عاملين	حجم العينة عاملين	الاستجابات الصحيحة عاملين	نسبة الاستجابة %
النصر للغزل والنسيج	٤٥٠٠	٧٠	٥٨	٨٢.٨%
الاسكندرية للغزل والنسيج	٦٧٠٠	١٠٥	٨٧	٨٢.٨%
مصر للغزل والنسيج	٢٧٠٠٠	٢٠٣	١٦٧	٨٢.٢%
إجمالي	٣٨٢٠٠	٣٧٨	٣١٢	٨٢.٥%

المصدر: من اعداد الباحث فى ضوء السجلات الخاصة بالشركات

اختبار صحة الفروض:

الفرض الرئيس: " ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لعناصر
تخطيط المسار الوظيفي على الانضباط الوظيفي "

الفرض الفرعي الأول: ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية
للتدريب على الانضباط الوظيفي "

وحتى يتمكن الباحث من اختبار الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي
البسيط Simple linear regression Analysis بطريقة المربعات الصغرى
(OLS) واختبارات معاملات الارتباط والانحدار والنموذج الإجمالي (f)،(t)
وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض على ما يلي:

أولاً: الشركات الأجنبية:-

المتغير التابع: الانضباط الوظيفي

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...
محمد بيومي محمد امام

جدول رقم (٣): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الأول الشركات الأجنبية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
التدريب	0.058	2.56	0.035	معنوي	0.45	1.945
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 91	6.55	0.035	معنوي	20.3%	79.7%

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

1. كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر التدريب على عنصر الانضباط الوظيفي بالشركات الأجنبية.
2. كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد عنصر التدريب أدى ذلك لزيادة الانضباط الوظيفي في الشركات محل الدراسة.

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...

محمد بيومي محمد امام

٣. كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

٤. كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 20.3\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر التدريب مسؤولة عن تفسير ما نسبته 20.3% من التغيرات التي تحدث في الانضباط الوظيفي والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

٥. كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 1.945$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين $(Du, 4)$ وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation. مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الانضباط الوظيفي بالشركات الأجنبية "

ثانياً: الشركات المصرية:-

المتخير التابع: الانضباط الوظيفي

جدول رقم (٤): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط وتحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الأول الشركات المصرية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
التدريب	0.091	2.128	0.043	معنوي	0.422	2.294

نتائج تحليل التباين ANOVA

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...

محمد بيومي محمد امام

مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 84	4.91	0.043	معنوي	17.8 %	82.2 %

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

١. كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر التدريب على عنصر الانضباط الوظيفي بالشركات المصرية.

٢. كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد عنصر التدريب أدى ذلك لزيادة الانضباط الوظيفي في الشركات محل الدراسة.

٣. كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

٤. كانت قيمة معامل التحديد $r^2=17.8\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر التدريب مسؤولة عن تفسير ما نسبته % 17.8 من التغيرات التي تحدث في الانضباط الوظيفي والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

٥. كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 2.294$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (4-Du, Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...
محمد بيومي محمد امام

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الانضباط الوظيفي بالشركات المصرية "

الفرض الفرعي الثاني: ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للحوافز على الانضباط الوظيفي "

وحتى يتمكن الباحث من اختبار الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression Analysis بطريقة المربعات الصغرى (OLS) واختبارات معاملات الارتباط والانحدار والنموذج الإجمالي (t)، (f) وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض على ما يلي:

أولاً: الشركات الأجنبية:-

المتغير التابع: الانضباط الوظيفي

جدول رقم (٥): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الثاني الشركات الأجنبية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديبرين واتسون Dw
الحوافز	0.72	2.81	0.011	معنوي	0.51	1.914
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 91	7.84	0.011	معنوي	26.1%	73.9%

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

١ . كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر الحوافز على عنصر الانضباط الوظيفي بالشركات الأجنبية.
٢ . كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زادت الحوافز أدى ذلك لزيادة الانضباط الوظيفي في الشركات محل الدراسة.

٣ . كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

٤ . كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 26.1\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر الحوافز مسئولة عن تفسير ما نسبته 26.1% من التغيرات التي تحدث في الانضباط الوظيفي والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

٥ . كانت قيمة إحصائية ديربين واتسون $Dw = 1.914$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (4, Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الانضباط الوظيفي بالشركات الأجنبية "

ثانياً: الشركات المصرية:-

المتغير التابع: الانضباط الوظيفي

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...
محمد بيومي محمد امام

جدول رقم (٦): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الثاني الشركات المصرية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
الحوافز	0.148	2.82	0.022	معنوي	0.481	2.285
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 84	7.95	0.022	معنوي	23.1%	76.9%

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر الحوافز على عنصر الانضباط الوظيفي بالشركات المصرية.
- كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زادت الحوافز أدى ذلك لزيادة الانضباط الوظيفي في الشركات محل الدراسة.

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...

محمد بيومى محمد امام

٣. كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

٤. كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 23.1\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر الحوافز مسئولة عن تفسير ما نسبته 23.1% من التغيرات التي تحدث في الانضباط الوظيفي والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

٥. كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 2.285$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (4-Du, Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الانضباط الوظيفي بالشركات المصرية "

الفرض الفرعي الثالث: ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمشاركة العاملين على الانضباط الوظيفي "

وحتى يتمكن الباحث من اختبار الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression Analysis بطريقة المربعات الصغرى (OLS) واختبارات معاملات الارتباط والانحدار والنموذج الإجمالي (t)، (f) وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض على ما يلي:

أولاً: الشركات الأجنبية:-

المتغير التابع: الانضباط الوظيفي

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...
محمد بيومي محمد امام

جدول رقم (٧): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الثالث الشركات الأجنبية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
مشاركة العاملين	0.38	1.99	0.046	معنوي	0.392	1.907
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 91	3.99	0.046	معنوي	15.3%	84.4%

المصدر : من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر مشاركة العاملين على عنصر الانضباط الوظيفي بالشركات الأجنبية.
- كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زادت مشاركة العاملين أدى ذلك لزيادة الانضباط الوظيفي في الشركات محل الدراسة.

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...

محمد بيومي محمد امام

٣. كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعني أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

٤. كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 15.3\%$ وهذا يعني أن التغيرات التي تحدث في عنصر مشاركة العاملين مسؤولة عن تفسير ما نسبته 15.3% من التغيرات التي تحدث في الانضباط الوظيفي والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

٥. كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 1.907$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (4, Du) وهذا يعني عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمشاركة العاملين على الانضباط الوظيفي بالشركات الأجنبية "

ثانياً: الشركات المصرية:-

المتخير التابع: الانضباط الوظيفي

جدول رقم (٨): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الثالث الشركات المصرية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
مشاركة العاملين	0.023	0.16	0.87	غير معنوي	0.018	2.302
نتائج تحليل التباين ANOVA						

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...

محمد بيومي محمد امام

النسبة الغير مفسرة %	معامل التحديد r^2	القرار عند $\alpha=0.05$	مستوى الدلالة	قيمة F	درجات الحرية	مصادر الاختلاف
99.99%	0.001%	غير معنوي	0.87	0.027	1 84	الانحدار البواقي

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اكبر من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى عدم وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر مشاركة العاملين على عنصر الانضباط الوظيفي بالشركات المصرية.

مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض العدمي التي نصت علي أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمشاركة العاملين على الانضباط الوظيفي بالشركات المصرية "

الفرض الفرعي الرابع: ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على الانضباط الوظيفي "

وحتى يتمكن الباحث من اختبار الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression Analysis باستخدام طريقة المربعات الصغرى (OLS) واختبارات معاملات الارتباط والانحدار والنموذج الإجمالي (f) ، (t) وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض على ما يلي:

أولاً: الشركات الأجنبية:-

المتغير التابع: الانضباط الوظيفي

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...
محمد بيومي محمد امام

جدول رقم (٩): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الرابع الشركات الأجنبية

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
تقييم الأداء	0.59	2.07	0.046	معنوي	0.478	1.853
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 91	4.28	0.046	معنوي	22.8%	77.2%

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجداول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

1. كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر تقييم الاداء على عنصر الانضباط الوظيفي بالشركات الأجنبية.
2. كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد تقييم الاداء أدى ذلك لزيادة الانضباط الوظيفي في الشركات محل الدراسة.

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...

محمد بيومي محمد امام

٣. كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

٤. كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 22.8\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر تقييم الاداء مسؤولة عن تفسير ما نسبته 22.8% من التغيرات التي تحدث في الانضباط الوظيفي والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.

٥. كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 1.853$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (4, Du) و Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على الانضباط الوظيفي بالشركات الأجنبية "

ثانياً: الشركات المصرية:-

المتخير التابع: الانضباط الوظيفي

جدول رقم (١٠): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الرابع الشركات المصرية.

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الإجمالي	قيمة ديرين واتسون Dw
تقييم الأداء	0.198	2.57	0.021	معنوي	0.517	2.217

نتائج تحليل التباين ANOVA

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...

محمد بيومي محمد امام

النسبة الغير مفسرة %	معامل التحديد r^2	القرار عند $\alpha=0.05$	مستوى الدلالة	قيمة F	درجات الحرية	مصادر الاختلاف
73.2%	26.8%	معنوي	0.021	6.605	1 84	الانحدار البواقي

المصدر : من اعداد الباحث في ضوء مخرجات التحليل الاحصائي.

من الجدول السابقة يتضح للباحث ما يلي:

- ١ . كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية النموذج السابق اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعنصر تقييم الاداء على عنصر الانضباط الوظيفي بالشركات المصرية.
- ٢ . كانت إشارة معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زاد تقييم الاداء أدى ذلك لزيادة الانضباط الوظيفي في الشركات محل الدراسة.
- ٣ . كانت قيمة مستوي الدلالة لاختبار معنوية النموذج الإجمالي من ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وهذا يعنى أن الباحث يمكنه الاعتماد على النموذج التقديري وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.
- ٤ . كانت قيمة معامل التحديد $r^2 = 26.8\%$ وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في عنصر تقييم الاداء مسؤولة عن تفسير ما نسبته 26.8% من التغيرات التي تحدث في الانضباط الوظيفي والنسبة الباقية ترجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي random error.
- ٥ . كانت قيمة إحصائية ديرين واتسون $Dw = 2.217$ وبالنظر للقيم الجدولية الموضحة يتضح أن القيمة المحسوبة تقع بين القيمتين الجدوليتين (4-Du, Du) وهذا يعنى عدم وجود تام لمشكلة الارتباط الذاتي Auto correlation.

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...

محمد بيومى محمد امام

مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض العدمي وقبول الفرض في الصورة البديلة التي نصت علي أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم الاداء على الانضباط الوظيفي بالشركات المصرية "

نتائج الدراسة:

١- أظهرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية لاستخدام تخطيط المسار الوظيفي على الانضباط الوظيفي وذلك العاملين في الشركات الأجنبية محل الدراسة.

٢- أظهرت نتائج الدراسة ان المتغير الأكثر تأثيراً من متغيرات تخطيط المسار الوظيفي على الانضباط الوظيفي - من العاملين في الشركات المصرية والأجنبية هو متغير التدريب.

٣- حصلت الشركات الأجنبية على الترتيب الأفضل في جميع مجالات تخطيط المسار الوظيفي (التدريب - الحوافز - مشاركة العاملين - تقييم الأداء).

٤- بينت نتائج الدراسة عدم رضا العاملين في الشركات المصرية عن تقييم ادائهم الوظيفي، حيث ان نظام التقييم المتبع لم يكن وفق معايير محددة وواضحة بشكل تام وان عملية التقييم تميل الى شىء من التحيز، وذلك على العكس تماماً من العاملين في الشركات الأجنبية.

٥- تواجه عملية تخطيط المسار الوظيفي في الشركات المصرية وفقاً لآراء عينة الدراسة من العاملين مجموعة من الصعوبات التي تؤثر على عملية تخطيط المسار الوظيفي لديهم منها، عدم اشراكهم في تخطيط مسارهم الوظيفي كما ان المسار الوظيفي في الشركات المصرية تنظمة اللوائح والقوانين المعمول بها منذ القدم، كما ان الرؤى والأهداف غير واضحة بالنسبة لهم. وذلك على النقيض تماماً من الشركات الأجنبية.

التوصيات:

- ١- يوصى الباحث بضرورة الأهتمام بتخطيط المسار الوظيفي، وتهيئة البيئة التنظيمية المناسبة له.
- ٢- يوصى الباحث على العمل وبشكل مستمر على استخدام تخطيط المسار الوظيفي ومقوماته من (التدريب- الحوافز -المشاركة -التقييم) فى الشركات محل الدراسة.
- ٣- يوصى الباحث بضرورة توافر برامج تدريبية متخصصة تساعد العاملين على فهم تخطيط المسار الوظيفي حتى يستطيع الموظف من خلالها ان يعي مفهوم تخطيط المسار الوظيفي وبناء قاعدة قوية من المعلومات والمهارات تساعد على تطوير مسارة الوظيفي وتحقيق أهداف المنظمة.
- ٤- وضع نظام خاص لتقييم الأداء وفقاً لمعايير محددة وواضحة لتقييم الأداء بعيداً عن التحيز، وذلك من خلال تحديد أهداف التقييم والعمل على تكثيف الدورات التدريبية للقائمين على عملية التقييم، والأهتمام بالمعلومات المجمعّة من نموذج التقييم.
- ٥- يتوجب على الإدارة العليا داخل الشركات المصرية اعادة النظر فى اللوائح والقوانين الخاصة بالمسار الوظيفي للعاملين وسن لوائح وقوانين تتماشى مع النظام العالمى.
- ٦- توصى الدراسة بإنشاء إدارة منبثقة من إدارة الموارد البشرية تكون مهمتها الاساسية هى الأهتمام بكل ما يتعلق بالمسار الوظيفي للعاملين، سواء توضيح مفهوم وأهمية المسار الوظيفي للعاملين وللشركة، وعمل ندوات وجلسات للتعرف على المشكلات التى تواجه العاملين بالمراحل المختلفة من مسار حياتهم الوظيفية، ومحاولة ايجاد الحلول لهذه المشكلات، وأحداث التوافق اللزم بين الموظف والوظيفة من خلال (النقل لوظيفة أخرى - تدريب العامل- دراسة المقترحات المقدمة من العامل).

تخطيط المسار الوظيفي كمدخل لزيادة الانضباط الوظيفي : دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة ...
محمد بيومي محمد امام

المراجع:

- (١) سيد محمد جاد الرب، استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء، أطر المنهجية والتطبيقات العملية، القاهرة، مطبعة العشري، ٢٠٠٩.
- (٢) أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر، ٢٠٠٧.
- (3) Ma Wenbin.". Career Planning of College Students from the Perspective of System Theory". Chinese Journal of Systems Science. Vol 4،No 3،2015،pp87-91.p87
- (4) George، M.J.; Jones، R.G. Understanding and Managing Organizational Behavior- 5th Edition، Prentice Hall/Pearson Publishing House، London،2007، p.266
- (5) Manolescu، A. Human Resource Management، 4th Edition، The Economic Publishing House، Bucarest،2003، p.332
- (٦) أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر، ٢٠٠٧.
- (7) Christensen، Karen S." A Career in Planning."، Journal of the American Planning Association، Vol. 83، No 3،2017، p315-321،p.317.
- (٨) سيد محمد جاد الرب، استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء، أطر المنهجية والتطبيقات العملية، القاهرة، مطبعة العشري، ٢٠٠٩.
- (٩) محمود صادق بازرعة، "بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية"، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٠.