

المحاضرة الثانية

ثانيا: الأخطاء

الشائعة في عملية تحليل العمل

قد تشوب عملية تحليل و توصيف الوظائف بعض الأخطاء التي تؤثر سلبا على كفاءة هذه العملية و من أهم الأخطاء ما يلي:

1- **التغيير في بيئة العمل:** حيث تتغير بيئة العمل التي يمارس فيها شاغل الوظيفة المهام و الأنشطة المتعلقة بالوظيفة و بالتالي يصبح وصف الوظيفة غير صالح للاعتماد عليه عند إعداد تحليل الوظيفة و كمثال على ذلك عندما يتغير أسلوب العمل في قسم الحسابات من إعداد الدفاتر من أسلوب اليدوي التقليدي إلى استخدام الحاسب الآلي هذا يتطلب تغيير أسلوب الأداء نفسه ، و بذلك يصبح وصف الوظيفة السابق غير صالح للاستناد عليه في إعداد و تحليل العمل لأن ظروف أو بيئة العمل قد تغيرت و بالتالي فأمر يتطلب تغيير الوصف .

2- **اختلاف الإجابات الخاصة بشاغلي الوظيفة اتجاه الأسئلة الموجهة إليهم :** و ذلك يحدث عندما تكون إجابات شاغل الوظيفة غير دقيقة للأسئلة المطلوبة عليه و ذلك نتيجة عدم دقة تقدير الشخص للإجابة و بالتالي فإن هذا يؤدي إلى تقليل كفاءة التحليل لهذه الوظيفة.

3- **عدم تناسب الوظيفة المختارة لعملية التحليل :**و ذلك يحدث عندما لا يستطيع أخصائي التحليل ملاحظة سلوك شاغل الوظيفة من خلال وسائل الملاحظة و المقابلة الشخصية و ذلك يعود لسببين هما:

● عدم الإلمام بالمجال الكلي لمهام الوظيفة أي عدم الإلمام بجميع المهام التي تقع في نطاق الوظيفة

بالوظائف الأخرى.

- عدم قدرة شاغل الوظيفة على التعبير عن أنشطة التي يؤديها و تعمدته المبالغة في بعض

الأنشطة او إخفاء بعض الأنشطة الأخرى لذلك فإنه يجب قبل البدء في جمع البيانات أن يتم

تحديد المجال الكلي الذي تدور فيه مهام و أنشطة الوظيفة و كذلك العلاقات بين تلك

الوظيفة و الوظائف الأخرى و المهام و الأنشطة التي لها علاقة بالوظيفة .

4- التغيير في سلوك شاغل الوظيفة : حيث أن خبرة شاغل الوظيفة يؤدي إلى عدم

اكتمال تحليل الوظيفة و بالتالي لا يعبر عن الواقع .