

التكليف الثاني

مادة مهارات بحثية ٣

الدكتورة: سنية سبع

اعداد الباحث

هذال بن سعود الجندي

الرقم الاكاديمي: ٢٢١٠٠٠٨٥٣

أثر التدوير الوظيفي على تحسين أداء الأفراد في المؤسسة

إعداد الباحثين
١- صورية لحكيري
٢- فريال جامع
(تخصص إدارة اعمال)

تحت إشراف
د/ فاروق بو الريحان
معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميله
٢٠٢٢-٢-٢٣

المقدمة

سبب اختيار هذه المقدمة

كان السبب لاختيار مقدمة هذه الدراسة هو انها مقدمة جيدة ومستوفية لجميع عناصر المقدمة العلمية الجيدة، وقد وفقتا في صياغتها بشكل مميز يتماشى مع موضوع الدراسة ومتضمنة كافة الجوانب.

المقدمة

قامتا الباحثتين بتعريف لموضوع الرسالة ومشكلتها بشكل موجز في المقدمة مما يساعد على فهم الموضوع والمشكلة والدخول في مضمون الدراسة ، وهذا يدل على وعي والمام الباحثتين بأدوات البحث العلمي.

حرصت الباحثتان على ان تكون المقدمة خالية من أي عوائق او نقاط ضعف قد تمسها من خلال العمل على رسم المقدمة وتقديمها بالشكل المناسب لاي بحث علمي وبدون شوائب حيث انها تخلو تماما من أي من المراجع البحثية الموثقة.

المقدمة

من خلال قراءة الدراسة ومحتواها العلمي تم الاطلاع على مبررات اختيار موضوع السالة من قبل الباحثين اللتان توضحان في كل مرحلة من مراحل الرسالة انهما متمكنتين من أدوات البحث العلمي الجيد ومن مبررات هذه اختيار هذا الموضوع ما يلي:

- زيادة أهمية التدوير الوظيفي في المؤسسات.
- معرفة مدى أهمية وتأثير التدوير الوظيفي على تحسين الأداء في المؤسسات.
- تناسب طبيعة التخصص مع موضوع الدراسة.

المقدمة

من خلال قراءة الدراسة اتضح ان الباحثين قامتا بصياغة مشكلة الدراسة بشكل سلس وبشكل مناسب جدا بحسب رؤيتهما وبحسب فهمهما لمشكلة الدراسة مع وضع تساؤل رئيسي ويندرج تحته عدد من التساؤلات الفرعية وهو كالتالي:-

- كيف يؤثر التدوير الوظيفي على تحسّين الأداء في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة؟

بعد الاطلاع على الدراسة ومتغيراتها، قامت الباحثتان بعمل تجانس جميل بين متغيرات الدراسة واسئلتها مما ساعد في اتضاح الدراسة والمشكلة والفرضيات التي عملت لهذه الدراسة.

المقدمة

تم استخدام الحدود المكانية على مستوى المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة ، أما بالنسبة للحدود الزمانية فقد استغرقت هذه الدراسة مدة زمنية امتدت من بداية شهر مارس إلى غاية أواخر شهر مايو ٢٠٢٣ م، كما ان الحدود الموضوعية تناولت موضوع أثر التدوير الوظيفي على تحسين الأداء للمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة ، وقد وفقتا الباحثان في استخدام تلك المحددات التي تصف مكان وزمان الدراسة بالإضافة الى الموضوع الهام لاثر التدوير الوظيفي على تحسين الأداء للموظفين.

المقدمة

متغيرات الدراسة، هنا نجد ان الباحثان لم يقمن بتعريف متغيرات الدراسة ولم يتم ضبطها والتحكم بها وهذا يعتبر خلل اخل بالدراسة وربما تكون هذه النقطة قد سقطت من الباحثان ، وكان من المفترض ان يدرك مشرف البحث هذه النقطة وان ينبهن بها.

المقدمة المقترحة

يشكل التدوير الوظيفي أحد الأساليب الإدارية التي تهدف إلى تعزيز الكفاءة والابتكار في بيئات العمل، ويعد من الأدوات الفعّالة التي تُستخدم لإدارة الموارد البشرية بشكل يضمن تنمية مهارات الموظفين وتحفيزهم للاندماج بشكل أكبر في مختلف مجالات العمل، وفي هذا السياق، تسعى المؤسسات الحكومية، بما في ذلك وكالة تعليم الكبار التابعة لوزارة التعليم بالسعودية، إلى تحسين الأداء الوظيفي عبر تطبيق استراتيجيات متنوعة ومنها التدوير الوظيفي، يتمحور هذا البحث حول دراسة أثر التدوير الوظيفي على الموظفين في وكالة تعليم الكبار بوزارة التعليم بالسعودية، ومدى تأثير هذا الأسلوب الإداري على مستوى الرضا الوظيفي، وتحسين الكفاءة، وتطوير المهارات الشخصية والمهنية، كما سيُعنى البحث بتحديد التحديات التي قد تواجه عملية التدوير الوظيفي وسبل التغلب عليها، بهدف تحقيق أقصى استفادة من هذا الأسلوب الإداري في تطوير بيئة العمل وتحسين أداء الموظفين، وتبرز أهمية هذا البحث من خلال الدور الذي يلعبه في توفير فهم أعمق للعلاقة بين التدوير الوظيفي ومستويات الأداء والرضا المهني، مما يساهم في تطوير سياسات إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر فاعلية داخل وزارة التعليم، كما سيساهم البحث في تقديم توصيات تساهم في تحسين استراتيجيات التدوير الوظيفي بما يحقق توازنًا بين تحقيق الأهداف المؤسسية ورفاهية الموظفين.

المقدمة المقترحة

١. المتغير المستقل

- التدوير الوظيفي: يشير إلى عملية تنقل الموظفين بين وظائف مختلفة داخل المؤسسة، سواءً كان ذلك بشكل دوري أو استجابة لاحتياجات معينة.

٢. المتغير التابع

١. الأداء الوظيفي: يشير إلى مستوى كفاءة وإنتاجية الموظفين بعد خضوعهم لعملية التدوير الوظيفي.

شكرا لحسن استماعكم

THANK YOU