

التكليف السابع

مادة مهارات بحثية ٣
الدكتورة: سنية سبع

اعداد الباحث

هذال بن سعود الجنيني

الرقم الاكاديمي: ٢٢١٠٠٠٨٥٣

أثر التدوير الوظيفي على الرضى الوظيفي

إعداد الباحثين
جهاد عبدالحاكم
كريمة موسى

(قسم علوم التسيير)

تحت إشراف
د. علي بن حكوم

جامعة غرداية الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير
٢٠٢٤م

منهجيات جمع البيانات

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الى ابراز اثر التدوير الوظيفي على رضى الموظفين، وكذلك التعرف على مدى تقبل الموظفين لمبدأ التدوير الوظيفي، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وللإجابة على إشكالية الدراسة والاسئلة الفرعية تم تصميم استبيان، وقد أجريت الدراسة على مجتمع الدراسة المكون من (٢٢٥) عامل وعاملة اما عينة الدراسة فكانت على (٨٨) شخص منهم وكانت عدد الاستبيانات القابلة للدراسة (٦٦) استبيان، وقد خلصت الدراسة الى هذه النتائج على انه يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مستوى التدوير الوظيفي لدى بلدية غرداية في تعزيز الرضى الوظيفي ، وكذلك وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتدوير الوظيفي والرضى الوظيفي في البلدية.

منهجيات جمع البيانات

أدوات جمع البيانات:

المعاينة:

المعاينة هي العملية التي مكنت الباحثين من اختيار عدد أفراد الدراسة بطريقة تجعل هؤلاء الأفراد يمثلون المجتمع حيث يعتبر المجتمع شامل لكافة وحدات المشكلة التي تم دراستها، تكون مجتمع الدراسة من (٢٢٥) عامل وعاملة اما عينة الدراسة فكانت على (٨٨) شخص منهم وكانت عدد الاستبيانات القابلة للدراسة (٦٦) استبيان بعدد (٣١ رجل) و (٣٥ انثى).

منهجيات جمع البيانات

الأدوات المستخدمة لجمع بيانات الدراسة:

اعتمدت الباحثين في الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكانت على شكل مقياس ليكارت الخماسي، حيث تم تقسيم مقياس الدراسة إلى قسمين وهي على النحو التالي:

القسم الأول: الخاص بالبيانات الشخصية

القسم الثاني: الخاص بمتغيرات الدراسة.

منهجيات جمع البيانات

الاساليب الإحصائية المستخدمة:

- | | | |
|-------------------------|---------------------------|----------------------|
| ١- برنامج (SPSS) | ٢- المتوسط الحسابي. | ٣- الانحراف المعياري |
| ٤- اختبار ألفا كرونباخ. | ٥- معامل الارتباط بيرسون. | ٦- اختبار كولمجروف |
| ٧- اختبار T-Test. | ٨- تحليل الانحدار. | ٩- التباين الأحادي. |

منهجيات جمع البيانات

الصدق والثبات:

ويندرج تحته عدة عناصر هامة:

- ١- صدق الدراسة. (الصدق الظاهري والصدق البنائي).
- ٢- ثبات أداة الدراسة. (أي انه اذا اعيد الاستبيان على نفس العينة يعطي نفس النتائج).
- ٣- توزيع البيانات. (وقد تم اجراء اختبار كولمجروف سمرنوف للتأكد من ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ام لا ، وقد تم تحديد الفرضية الصفرية H_0 (نعم) والفرضية البديلة H_1 (لا).

منهجيات جمع البيانات

ثانياً: نتائج الدراسة:

قسمت الباحثان نتائج الدراسة على قسمين هامين هما:

- القسم الأول: تحليل إجابات افراد العينة.
- القسم الثاني: اختبار فرضيات الدراسة.

متغيران مقترحان لدراسة مقترحة (أثر التدوير الوظيفي على موظفي شركة فال العالمية)

المتغير الأول:-

التدوير الوظيفي (المتغير المستقل)

أسئلة المتغير: التدوير الوظيفي

١. هل يتم تطبيق نظام التدوير الوظيفي بشكل منتظم داخل الشركة؟
٢. هل ترى أن التدوير الوظيفي يساعد في تنويع خبرات الموظفين؟
٣. هل تشعر أن التدوير الوظيفي يؤدي إلى تحسين فهمك للمهام والمسؤوليات المختلفة؟
٤. هل ترى أن التدوير الوظيفي يُسهم في تقليل الروتين والملل الوظيفي؟
٥. هل تجد صعوبة في التأقلم مع متطلبات التدوير الوظيفي في البداية؟

متغيران مقترحان لدراسة مقترحة (أثر التدوير الوظيفي على موظفي شركة فال العالمية)

المتغير الثاني:-

أداء الموظفين (المتغير التابع)

أسئلة المتغير: أداء الموظفين

١. هل ترى أن التدوير الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي على إنتاجيتك؟
٢. هل يساعدك التدوير الوظيفي في تطوير مهارات جديدة تزيد من كفاءتك الوظيفية؟
٣. هل تشعر أن التدوير الوظيفي يقلل من الأخطاء في العمل نتيجة تحسين المهارات؟
٤. هل لاحظت تحسناً في قدرتك على التعاون مع زملاء من أقسام مختلفة بسبب التدوير الوظيفي؟
٥. هل ترى أن التدوير الوظيفي يُحفّزك لتحقيق أهداف الأداء بشكل أفضل؟

شكرا لحسن استماعكم

THANK YOU