

التكليف الثاني
مادة قضايا بحثية ٢
الدكتورة: تما را عادل
اعداد الباحث
هزال بن سعود الجنيني
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 ميلة
٢٣-٢-٢٠٢٢

أثر التدوير الوظيفي على تحسين أداء الأفراد في المؤسسة

ملخص الدراسة:

قامت الباحثين بعمل هذه الدراسة بهدف معرفة اثر التدوير الوظيفي على تحسين الأداء في المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف ميلة بجمهورية الجزائر الديمقراطية ، من خلال معرفة اثر التدريب و تصميم الوظائف و الاستقطاب ، و استراتيجيات التطوير على تحسين الأداء في المركز ، وقد تم استخدام استبيان لجمع المعلومات، عينة الدراسة كانت ٨٠ شخص من موظفي المركز ، بعد جمع البيانات تم تحليلها وعمل الاختبارات اللازمة للفرضيات باستخدام برنامج SPSS وبعض الأساليب الإحصائية منها تحليل الانحدار البسيط والمتعدد ، وبعد اظهر النتائج اتضح ان هناك اثر واضح على عملية التدوير الوظيفي من خلال (التدريب ، تصميم الوظائف ، الاستقطاب ، استراتيجيات التطوير) وذلك على تحسين الأداء بالمركز ، وقد اوصت الدراسة الى تدوير الموظفين بين الأقسام الوظيفية بالنقل من وظيفة الى وظيفة أخرى لتغيير مهام العمل وبيئة العمل والرؤساء والمرؤسين لرفع الكفاءة الوظيفية والالمام بالمهام الوظيفية بالمركز.

المتغير المستقل هو : اثر التدوير الوظيفي.

المتغير التابع هو : تحسين الأداء.

اهم الاتجاهات والفجوات البحثية

اولا: الاتجاهات البحثية:

رصدت لنا نتائج لدراسة الاتجاهات الحديثة لمنهجية البحوث في مجال التدوير الوظيفي لتحسين الأداء حيث يعتبر أسلوب مهم من الأساليب الإدارية في أي مؤسسة فهو يساعد المؤسسات على تطوير أداء موظفيها كما يساهم في تحسين الأداء من خلال اكتساب الخبرات الوظيفية من وظيفة إلى أخرى، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التالية:-

- ١- التدوير الوظيفي يؤدي إلى اكتساب العديد من الخبرات في شتى المجالات.
- ٢- الاستغلال الأمثل للموارد البشرية.
- ٣- زيادة الإنتاجية والكفاءة في العمل.
- ٤- كسر الروتين وحاجز الملل الوظيفي وإيجاد أفكار إبداعية.
- ٥- الالمام بمختلف الوظائف الإدارية.
- ٦- أغلب الموظفين يتمتعون بالقدرة على التكيف مع التدوير الوظيفي.

اهم الاتجاهات والفجوات البحثية

ثانياً: الفجوات البحثية:

رصدت لنا نتائج لدراسة الحاجة الماسة للتدوير الوظيفي لتحسين الأداء للموظفين والخروج عن النمطية والرتابة في العمل وكسر حاجز التعود على أداء عمل ما دون غيره ، حيث أن بعض الموظفين لا يريد التغير ونجد مقاومة كبيرة في التغير لعدم الرغبة في الخروج من منطقة الراحة الى اكتشاف منطقة أخرى جديدة لم يعتد عليها وربما يكون هاجس الخوف من العوامل التي يشعر بها الموظف عند الانتقال من مهام عمل الى مهام عمل أخرى وتكوين علاقات جديدة وبيئة عمل جديدة قد لا تتوافق مع رغباته.

شكرا لحسن استماعكم

THANK YOU