

قضايا بحثية - 01 MGM811

إعداد الطالب / طلال أحمد الشمري

التكليف: 06 الأسبوع: 07



عنوان ورقة البحث

أثر التدوير الوظيفي على تحسين أداء الأفراد في المؤسسة
داسة حالة المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف -ميلة-

إعداد: لحكيري صورية و جامع فريال

رابط ورقة البحث <https://dspace.centre-univ-mila.dz/jspui/handle/123456789/2422>

إعداد الطالب
طلال أحمد الشمري



عنوان البحث:

العنوان واضح ويعبر مباشرة عن علاقة التدوير الوظيفي بتحسين أداء الأفراد، وهو موضوع شيق وعملي في مجال الموارد البشرية، كما أن المتغيرات الأساسية محددة بوضوح، فالتدوير الوظيفي يمثل المتغير المستقل بأبعاده المختلفة، بينما يُعد تحسين الأداء المتغير التابع، دون وجود متغيرات وسيطة أو معدّلة في النموذج، ويظهر مجال التطبيق جلياً من خلال تركيز الدراسة على المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بميلة، مما يجعل البحث واقعياً وقابلًا للقياس.

نقد الباحث

فقرات المقدمة:

المقدمة أوجزت وأوضحت متغيرات الدراسة بدقة وبشكل مباشر، فقد قدمت تعريفاً واضحاً للتدوير الوظيفي كمتغير مستقل، وبينت أن الأداء هو المتغير التابع، ووضعت أسئلة وفرضيات مرتبطة مباشرة بالعلاقة بينهما، مع تحديد الأبعاد الفرعية للتدوير الوظيفي بوضوح داخل المقدمة نفسها.

تحديد مشكلة الدراسة:

تم تحديد مشكلة الدراسة بالاعتماد على الثغرات التي أشارت إليها الدراسات السابقة حول تأثير التدوير الوظيفي على الأداء، وتمت صياغة المشكلة بوضوح في شكل تساؤل رئيسي مدعوم بتساؤلات فرعية، بهدف البحث عن حلول مقترحة وقياس أثر التدوير الوظيفي بأبعاده المختلفة على تحسين أداء الأفراد.

نقد الباحث

أهمية الدراسة النظرية:

أهمية الدراسة واضحة وباختصار شديد يمكن تلخيصها كالتالي:

أولاً – الأهمية النظرية:

تُثري الدراسة مجال تنمية الموارد البشرية من خلال توضيح دور التدوير الوظيفي وأبعاده في تحسين الأداء، وتضيف فهماً أعمق للعلاقة بين الممارسات الإدارية الحديثة وفعالية العاملين، مما يفيد الباحثين ويساعدهم على بناء دراسات لاحقة في نفس التخصص.

ثانياً – الأهمية التطبيقية:

تفيد متخذي القرار لأنها توضح بشكل عملي كيف يمكن للتدوير الوظيفي، عبر التدريب وتصميم الوظائف والاستقطاب والتطوير، أن يُستخدم كأداة لرفع الأداء داخل المؤسسات، كما تُمكنهم من تبني سياسات أكثر فعالية في توزيع المهام واكتشاف القدرات.

ثالثاً – إمكانية تقديم حلول عملية:

يمكن اعتماد الدراسة كأساس لتقديم مقترحات قابلة للتطبيق مثل تحسين برامج التدريب، إعادة تصميم الوظائف، وضع خطط تدوير دورية، وإعداد مسارات وظيفية واضحة، وهي خطوات يمكن تنفيذها مباشرة داخل المؤسسات.

التكليف

06

نقد الباحث

أهداف الدراسة:

أهداف الدراسة جاءت واقعية وقابلة للتحقيق لأنها ركزت على معرفة أثر كل بُعد من أبعاد التدوير الوظيفي على تحسين الأداء، وهي أهداف منسجمة مع طبيعة البيانات والأدوات المستخدمة (الاستبيان والتحليل الإحصائي) كما أن هذه الأهداف مرتبطة مباشرة بواقع المؤسسة، ويمكن قياسها فعليًا من خلال متغيرات واضحة ومؤشرات قابلة للتطبيق، مما يجعل التوصل إليها ممكنًا وعمليًا بدرجة عالية.

نقد الباحث

الإطار النظري والمفاهيمي:

الإطار النظري والمفاهيمي في الدراسة قَدِّم تعريفًا دقيقًا وواضحًا لمتغيريها الأساسيين، إذ تناول التدوير الوظيفي بصورة مفصلة، ثم انتقل إلى تعريف أداء الأفراد، مع توضيح العلاقة بينهما في جزء مستقل، مما يُظهر ترابطًا منطقيًا بين المفاهيم.

كما حُدِّدت الأبعاد الفرعية للمتغير المستقل (التدوير الوظيفي) وهي:

التدريب – تصميم الوظائف – الاستقطاب – استراتيجية التطوير، وتم اختيارها لأنها تمثل أهم الممارسات العملية التي تُستخدم فعليًا في برامج التدوير داخل المؤسسات، ولأنها العناصر الأكثر شيوعًا في الدراسات السابقة المرتبطة بتحسين الأداء.

بذلك يظهر أن الإطار النظري مترابط، ويعرّف المتغيرات بوضوح، ويقدم منطقًا مقنعًا لاختيار أبعاد التدوير بوصفها عوامل مؤثرة مباشرة على الأداء.

نقد الباحث

التكليف

06

الدراسات السابقة والأدبيات:

الدراسات السابقة المعروضة في البحث متنوعة وحديثة نسبيًا، ومعظمها بين الأعوام الأخيرة، ما يمنحها قيمة في دعم إطار الدراسة، وقد جاءت بطريقة تبرز نقاط الاتفاق مثل اعتبار التدوير الوظيفي وسيلة لتحسين الأداء وتنمية المهارات ونقاط الاختلاف خاصة في قوة تأثير كل بُعد من أبعاد التدوير على الأداء وفق كل دراسة.

هذا العرض التفاعلي مكّن الباحثين من تحديد ثغرات واضحة، أبرزها الحاجة إلى اختبار الأثر المتكامل لأبعاد التدوير في بيئة جامعية، مما سمح بصياغة فروض علمية قابلة للاختبار تعتمد على علاقة سببية مباشرة بين كل بُعد للأداة الإدارية (التدوير) والمتغير التابع (الأداء).

نقد الباحث

الفروض الرئيسية والفرعية:

الفروض في الدراسة واضحة جدًا ومرتبطة مباشرة بعنوانها ومتغيراتها وتساؤلاتها، ويمكن تلخيصها باختصار شديد كالتالي:

الفرض الرئيسي

لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية للتدوير الوظيفي بأبعاده الأربعة (التدريب – تصميم الوظائف – الاستقطاب – استراتيجية التطوير) على تحسين أداء الأفراد في المؤسسة.

الفروض الفرعية

لكل بعد من أبعاد التدوير الوظيفي وُضع فرض مستقل ينص على ان لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية:

- التدريب على تحسين الأداء.
- تصميم الوظائف على تحسين الأداء.
- الاستقطاب على تحسين الأداء.
- استراتيجية التطوير على تحسين الأداء.

نقد الباحث

الفروض الرئيسية والفرعية:

مدى الارتباط بالعنوان والمتغيرات والتساؤلات

جميع الفروض مرتبطة مباشرة بعنوان الدراسة الذي يركز على (أثر التدوير الوظيفي على الأداء) وهي مطابقة تمامًا للتساؤلات الرئيسية والفرعية التي طُرحت في المقدمة.

كما أنها مشتقة مباشرة من المتغير المستقل (التدوير بأبعاده) والمتغير التابع (الأداء).

مدى إسهامها في تحقيق أهداف الدراسة

نعم، الفروض صيغت بطريقة تسمح باختبار كل هدف من أهداف الدراسة بشكل منفصل، وبالتالي فهي تساهم مباشرة في التوصل للنتائج المطلوبة وتحقيق الأهداف النظرية والتطبيقية للبحث.

نقد الباحث

التكليف

06

نموذج أو إطار الدراسة:

نعم، الدراسة قدّمت نموذجًا واضحًا يبيّن الإطار النظري للعلاقات بين المتغيرات، حيث يظهر فيه:

- التدوير الوظيفي كمتغير مستقل بأبعاده الأربعة.
- تحسين الأداء كمتغير تابع.

النموذج يعرض اتجاه العلاقة بشكل مباشر وواضح من أبعاد التدوير نحو الأداء، وهو ما يتوافق تمامًا مع الفروض المراد اختبارها، وبالتالي فهو يمثل إطارًا بصريًا دقيقًا يساعد على فهم العلاقات ويعكس اتجاهات الفروض بشكل صحيح.

تلخيص منهجية الدراسة:

منهجية الدراسة ومكوناتها الرئيسية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال مصدرين رئيسيين:

المصادر الثانوية: شملت المراجع العلمية من كتب، ومجلات، ورسائل جامعية سابقة لبناء الإطار النظري.

المصادر الأولية: تم تصميم استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية، ووزع على عينة مكونة من 80 موظفًا من أصل

303 موظفًا يمثلون مجتمع الدراسة في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله، بنسبة استجابة بلغت 100%.

تلخيص منهجية الدراسة:

اشتمل الاستبيان على ثلاثة أجزاء:

1. البيانات الديمغرافية والمهنية.

2. أبعاد التدوير الوظيفي (التدريب، تصميم الوظائف، الاستقطاب، إستراتيجية التطوير).

3. أداء الموظفين.

تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، مستخدمين الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف العينة.

- اختبار T للعينة الواحدة لتحليل دلالة الفقرات.

- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، حيث كانت القيم مرتفعة ومقبولة.

- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار فرضيات الدراسة وتأثير متغيرات التدوير الوظيفي على الأداء.

هذه المنهجية ساعدت في التحقق من فرضيات الدراسة وتقديم نتائج دقيقة حول أثر التدوير الوظيفي على تحسين الأداء في

المؤسسة محل الدراسة.

تحديد مساهمة الدراسة:

تفسير النتائج وعلاقتها بالأدبيات:

أسهمت الدراسة في تفسير العلاقة الإيجابية بين التدوير الوظيفي وتحسين الأداء، حيث أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد التدوير (التدريب، تصميم الوظائف، الاستقطاب، إستراتيجية التطوير) على الأداء، هذه النتائج تتفق مع الأدبيات السابقة التي تؤكد أن التدوير الوظيفي يعزز المهارات، ويقلل الروتين، ويرفع الكفاءة، كما أن بعض النتائج كشفت عن موافقة متوسطة على بعض العبارات (مثل كفاية التدريب قبل التدوير)، وهو ما قد يعكس واقعًا مؤسسيًا يحتاج إلى تطوير، وهو ما تختلف فيه الدراسة عن بعض الأدبيات المثالية.

تحقيق أهداف الدراسة:

تم تحقيق أهداف الدراسة الرئيسية، حيث تم:

- قياس أثر التدوير الوظيفي على أداء العاملين.
- التحقق من فرضيات الدراسة جميعها باستخدام الأساليب الإحصائية.
- تقديم صورة واضحة عن واقع التدوير الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

الارتباط بين النتائج والتوصيات:

التوصيات جاءت معبرة عن النتائج مباشرة مثل:

- توعية الموظفين بأن الهدف من التدوير هو التحسين وليس العقاب (انعكاساً لوجود قلق لدى بعض الموظفين).
- معالجة معوقات التدوير (نتيجة لوجود صعوبات في التطبيق).
- نشر ثقافة التدوير (لتعزيز الجانب الإيجابي الذي أظهرته النتائج).

نقد الباحث

إمكانية تطبيق التوصيات في الواقع العملي، ويمكن تطبيق معظم التوصيات بسهولة مثل:

- عقد دورات توعوية.
 - وضع خطط تدريب أفضل.
 - تصميم برامج تدوير واضحة ومخططة.
 - تعزيز الشفافية في عملية التدوير.
- توصيات للبحوث المستقبلية، واقتрحت الدراسة موضوعات مستقبلية منها:
- دور التدوير الوظيفي في تمكين الأفراد.
 - أثر التدوير على الأداء الإداري.
 - دراسة التدوير في قطاعات أخرى (حكومية، خاصة، تعليمية).

نقد الباحث

الخلاصة:

الدراسة قدمت إضافة عملية ونظرية، وربطت بين التحليل النظري والتطبيقي، ووضعت توصيات قابلة للتطبيق، كما فتحت آفاقاً جديدة للبحث المستقبلي.





Thank You