

التكليف الثالث

مادة قضايا بحشية ٢
الدكتورة: تما را عادل

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

المنهجية ونتائج الدراسة

اولا: المنهجية:

قسمت الباحثان منهجية الدراسة على فرعين هامين هما:

الفرع الأول: طريقة الدراسة

الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات

المنهجية ونتائج الدراسة

الفرع الأول: طريقة الدراسة:

١- أسلوب الدراسة

هو طريقة موضوعية اتبعتها الباحثتان بقصد دراسة أسباب حدوث هذه المشكلة بغرض تشخيصها ثم معالجتها، وإيجاد نتائج يمكن الاعتماد عليها، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتحليل أثر التدوير الوظيفي على الرضا الوظيفي في بلدية غرداية، بهدف الحصول على نتائج عملية تنسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة، وقد اعتمدن لأجل ذلك على مصدرين لجمع المعلومات هما : مصادر أولية و مصادر ثانوية .

المنهجية ونتائج الدراسة

الفرع الأول: طريقة الدراسة:

٢- متغيرات الدراسة وكيفية قياسها.

تضمنت الدراسة متغيرين هما :

أ- المتغير المستقل : التدوير الوظيفي.

ب_ المتغير التابع: الرضى الوظيفي.

المنهجية ونتائج الدراسة

الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات:

أولاً: 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).

المنهجية ونتائج الدراسة

الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات:

ثانياً: 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.

المنهجية ونتائج الدراسة

الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات:

ثالثاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة.

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

المنهجية ونتائج الدراسة

الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات:

رابعاً: صدق وثبات .

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).

المنهجية ونتائج الدراسة

ثانياً: نتائج الدراسة:

قسمت الباحثان نتائج الدراسة على قسمين هامين هما:

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

المنهجية ونتائج الدراسة

القسم الأول: تحليل إجابات افراد العينة:

١- تحليل إجابات افراد المجتمع حول محاور الدراسة:

وهنا تطرقت الباحثتان الى تحليل إجابات افراد المجتمع حول محور التدوير الوظيفي في ٤ عبارات لقياس هذا الجانب.

الجدول رقم (2-16): يوضح تصورات أفراد العينة لمحور "التدوير الوظيفي" مرتبة حسب الأهمية.

الرتبة	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
2	متوسطة	0.88	3.37	التدريب وتطوير القدرات
4	مرتفعة	0.82	3.28	التوصيف الوظيفي
1	مرتفعة	0.89	3.61	التطوير الوظيفي
3	مرتفعة	0.88	3.34	النظم والإجراءات
/	متوسطة	0.70	3.40	محور التدوير الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج SPSS.

المنهجية ونتائج الدراسة

القسم الأول: تحليل إجابات افراد العينة:

١- تحليل إجابات افراد المجتمع حول محاور الدراسة:

وهنا تطرقت الباحثتان الى تحليل إجابات افراد المجتمع حول محور الرضى الوظيفي في ١٣ عبارة لقياس هذا الجانب.

جدول رقم (2-17): يوضح تصورات أفراد العينة نحو فقرات محور " الرضا الوظيفي " مرتبة حسب الأهمية.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	وظيفتي تمنحني فرصة لتنمية قدراتي.	3.44	1.16	مرتفعة	6
02	تمنحني وظيفتي رضا عن تطويري الذاتي.	3.30	1.16	متوسطة	9
03	مؤهلاتي وكفائتي متناسبة مع وظيفتي الحالية.	3.30	1.30	متوسطة	9
04	وظيفتي مهمة وذات معنى في المؤسسة.	3.68	1.01	مرتفعة	2

المنهجية ونتائج الدراسة

القسم الأول: تحليل إجابات افراد العينة:

١- تحليل إجابات افراد المجتمع حول محاور الدراسة:

وهنا تطرقت الباحثتان الى تحليل إجابات افراد المجتمع حول محور الرضى الوظيفي في ١٣ عبارة لقياس هذا الجانب.

05	أشعر بالارتياح في مكان عملي.	3.29	1.18	متوسطة	10
06	أشعر بالرضا عن راتي مقارنة بالآخرين.	2.85	1.21	متوسطة	12
07	عندما أقوم بعمل جيد أحظى بالثناء والتقدير من الآخرين.	3.20	1.11	متوسطة	11
08	علاقتي ودية مع زملائي في العمل.	3.88	0.92	مرتفعة	1
09	رئيسي راض عن عملي.	3.65	0.95	مرتفعة	3
10	فريق العمل مصدر الهام ليذل ما بوسعي في العمل.	3.53	1.11	مرتفعة	4
11	آرائي مسموعة ويقدرها رئيسي.	3.50	0.80	مرتفعة	5
12	أشارك في اتخاذ القرارات المهمة.	3.39	0.99	متوسطة	7
13	تسبب لي وظيفتي حجما كبيرا من الضغوطات.	3.38	1.21	متوسطة	8
المعدل العام		3.41	0.61	مرتفعة	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج SPSS.

المنهجية ونتائج الدراسة

القسم الثاني: اختبار فرضيات الدراسة:

١- اختبار الفرضية الرئيسية الاولى:

والتي تنص على انه يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى التدوير الوظيفي لدى موظفي بلدية غرداية في تعزيز الرضى الوظيفي وجب أولا اختبار الفرضيات الفرعية والمتعلقة بابعاد المتغير المستقل (التدريب والتوصيف والتطوير الوظيفي و النظم والإجراءات ، مع المتغير التابع وقد تم استخدام اختبار بيرسون بين كل بعد من ابعاد المتغير المستقل والتابع.

٢- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

والتي تنص على انه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مستوى التدوير الوظيفي لدى بلدية غرداية في تعزيز الرضى الوظيفي وجب أولا اختبار الفرضيات الفرعية والمتعلقة بابعاد المتغير المستقل (التدريب والتوصيف والتطوير الوظيفي و النظم والإجراءات ، مع المتغير التابع وتم الاعتماد على نماذج الانحدار البسيط التي تدرس الأثر بين كل بعد من ابعاد المتغير المستقل والتابع.

المنهجية ونتائج الدراسة

القسم الثاني: اختبار فرضيات الدراسة:

٣- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

والتي تنص على انه يوجد فروق ذات دلالات إحصائية بين مستوى الرضى الوظيفي لدى موظفي بلدية غرداية تعزى الى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس والعمر واسم الوظيفة المؤهل العلمي او المستوى الدراسي وسنوات الخدمة) وقد تم استخدام اختبار T-Test للعينات المستقلة و استخدام اختبار التباين الأحادي لفحص اثر المتغيرات الأخرى.

المنهجية ونتائج الدراسة

خلاصة النتائج:

اولاً نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

- ١- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مستوى التدوير الوظيفي لبلدية غرداية في تعزيز الرضى الوظيفي.
- ٢- وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتدوير الوظيفي والرضى الوظيفي في بلدية غرداية.
- ٣- عدم وجود دلالة إحصائية بين مستوى الرضى الوظيفي في بلدية غرداية تعزى لمتغير الجنس.
- ٤- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات (الجنس والعمر واسم الوظيفة المؤهل العلمي او المستوى الدراسي وسنوات الخدمة) حول الرضى الوظيفي.

المنهجية ونتائج الدراسة

خلاصة النتائج:

ثانياً: النتائج العامة:

- ١- للتدوير الوظيفي علاقة تكاملية ارتباطية بالرضى الوظيفي حيث انه يؤثر بطريقة إيجابية على المؤسسة اذا طبق بالشكل الصحيح.
- ٢- ضرورة زيادة الوعي بأهمية تطبيق أسلوب التدوير الوظيفي عند تصميم الوظائف.
- ٣- ضرورة التركيز على التدريب لموظفي التدوير الوظيفي في الوظائف.
- ٤- ضرورة متابعة الموظفين وتقييم أدائهم بشكل دوري.
- ٥- التدوير الوظيفي احد اهم الأساليب الإدارية الحديثة التي يخضع لها الموظف لكسب المهارات.

شكرا لحسن استماعكم

THANK YOU