

دراسات نقدية 2 MGM813-2

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: 04 الأسبوع: 05



عنوان الورقة البحثية

أثر التدوير الوظيفي على تحسين أداء الأفراد في المؤسسة
دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة

إعداد: لحكيري صورية وجامع فريال

رابط ورقة البحث: مرفق على المنصة التعليمية مودل

التكليف

04

نقد الباحث

مقدمة:

تُعد دراسة أثر التدوير الوظيفي على تحسين أداء الأفراد من الموضوعات المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية، نظرًا لما لهذا الأسلوب من دور في تنمية مهارات العاملين ورفع كفاءتهم داخل المؤسسة، وانطلاقًا من ذلك، جاءت هذه الدراسة لاختبار العلاقة بين التدوير الوظيفي والأداء بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة، ويهدف هذا النقد إلى تقييم مدى دقة صياغة أهداف الدراسة وفرضياتها، ووضوح متغيراتها ومفاهيمها، ومدى اتساقها مع مشكلة البحث ومعايير المنهج العلمي.

التكليف

04

نقد الباحث

النقد المنهجي لأهداف وفرضيات ومصطلحات الدراسة

أولاً: نقد أهداف الدراسة

1- مدى دقة تحديد الأهداف

جاءت أهداف الدراسة واضحة من حيث الاتجاه العام، حيث سعت إلى الكشف عن أثر التدوير الوظيفي على تحسين الأداء، غير أن صياغتها اتسمت بالعمومية والتكرار، إذ تكررت عبارة (معرفة أثر) دون تحديد دقيق لطبيعة هذا الأثر أو اتجاهه أو أبعاده الإجرائية.

كما يُلاحظ وجود لبس مفاهيمي في اعتبار (التدريب، تصميم الوظائف، الاستقطاب، استراتيجية التطوير) أبعاداً للتدوير الوظيفي، في حين أنها في الأدبيات الإدارية تُعد ممارسات مستقلة ضمن إدارة الموارد البشرية، الأمر الذي أضعف الدقة المفاهيمية للأهداف.

تقدير نقدي: الأهداف واضحة من حيث الغاية العامة، لكنها تفنقر إلى التحديد المفاهيمي والإجرائي الدقيق.

التكليف

04

نقد الباحث

2- مدى اتساق الأهداف مع باقي الإجراءات البحثية

من الناحية الشكلية، يوجد اتساق بين الأهداف والفرضيات وأدوات التحليل الإحصائي المستخدمة، غير أن الاتساق المفاهيمي بين الإطار النظري والنموذج التطبيقي يحتاج إلى تعزيز، خاصة فيما يتعلق بتبرير إدراج بعض المتغيرات ضمن أبعاد التدوير الوظيفي.

تقدير نقدي: الاتساق الإجرائي جيد، لكن البناء النظري للنموذج يحتاج إلى ضبط أوضح.

نقد الباحث

3- قابلية الأهداف للقياس

تُحسب للدراسة قابلية أهدافها للقياس، حيث تم استخدام الاستبيان وتحليل الانحدار واختبار الفرضيات عند مستوى دلالة محدد، غير أن الأهداف لم تتضمن مؤشرات قياس واضحة للأداء أو للأبعاد المكونة للتدوير الوظيفي، مما يجعل القياس قائمًا على أدوات لاحقة لا على صياغة هدفية دقيقة.

تقدير نقدي: الأهداف قابلة للقياس إحصائيًا، لكنها لم تُصغ بأسلوب يعكس هذا القياس منذ البداية.

نقد الباحث

4- مدى ارتباط الأهداف بمشكلة الدراسة

ترتبط الأهداف بشكل مباشر بإشكالية الدراسة الرئيسية المتعلقة بأثر التدوير الوظيفي على الأداء، مما يعكس انسجامًا عامًا بين المشكلة والأهداف. إلا أن توسع الأهداف إلى متغيرات فرعية لم يتم تأصيلها نظريًا بشكل كاف ضمن مفهوم التدوير الوظيفي، مما أضعف التركيز المفاهيمي للدراسة. **تقدير نقدي:** الارتباط قائم، لكنه يحتاج إلى تدعيم نظري أقوى.

نقد الباحث

ثانيًا: نقد فرضيات الدراسة

1- دقة صياغة الفرضيات

صيغت الفرضيات بأسلوب واضح ومباشر، وحدد لها مستوى الدلالة الإحصائية، وهو جانب إيجابي يعكس ضبطًا إجرائيًا، غير أن جميع الفرضيات صيغت بصيغة العدم فقط، دون إبراز الفرض البديل صراحة، كما لم يتم تحديد طبيعة العلاقة (طردية أو عكسية)، وهو ما كان من شأنه تعزيز العمق التحليلي.

تقدير نقدي: الصياغة سليمة شكليًا، لكنها تقليدية وتفتقر إلى التحديد الاتجاهي للعلاقة.

2- تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة

تم تحديد التدوير الوظيفي كمتغير مستقل، والأداء كمتغير تابع، إلا أن تحديد أبعاد التدوير الوظيفي لم يكن مضبوطاً من الناحية المفاهيمية، مما قد يؤدي إلى خلط بين مفاهيم إدارة الموارد البشرية المختلفة. كما لم يتم التمييز بين الأداء الفردي والتنظيمي، ولم يُحدد نوع الأداء محل القياس بشكل إجرائي دقيق. **تقدير نقدي:** تحديد المتغيرات موجود، لكنه يحتاج إلى ضبط مفاهيمي وتعريف إجرائي أكثر دقة.

ثالثاً: نقد المصطلحات والمفاهيم

1- تعريف التدوير الوظيفي

عرضت الدراسة عدة تعريفات نظرية للتدوير الوظيفي، وانتهت بتعريف تركيبى، إلا أن التعريف الإجرائي المستخدم في الدراسة التطبيقية لم يفصل بشكل واضح، ولم يُحدد بدقة كيفية قياس كل بعد.

2- تعريف الأداء

تم تناول الأداء من منظور تقييم الأداء، دون التفريق الواضح بين أنواعه (الفردى، الوظيفى، التنظيمى)، كما لم يتم تحديد مؤشرات قياس الأداء بشكل واضح ضمن الإطار المفاهيمى.

تقدير نقدي عام للمفاهيم: الإطار النظري غني، لكنه يحتاج إلى ربط أوثق بين التعريف النظري والبناء الإحصائي التطبيقي.

التقييم العام للدراسة من هذا الجانب

يمكن القول إن الدراسة تتمتع ببناء عام جيد واتساق إجرائي واضح، إلا أنها تعاني من بعض الملاحظات المنهجية أبرزها:

- اتساع المفهوم المستخدم للتدوير الوظيفي دون ضبط دقيق.
- ضعف التحديد الإجرائي لبعض المتغيرات.
- صياغة فرضيات تقليدية غير اتجاهية.
- غياب التفصيل الكافي لمؤشرات قياس الأداء.

نقد الباحث

خلاصة نقدية:

- الدراسة مقبولة علميًا من حيث البناء العام والتطبيق الإحصائي، غير أنها تحتاج إلى:
- ضبط مفاهيمي أدق لمتغير التدوير الوظيفي.
- تحديد تعريفات إجرائية واضحة لكل متغير.
- صياغة فرضيات أكثر تحديدًا من حيث اتجاه العلاقة.
- تعزيز الربط بين الإطار النظري والنموذج التطبيقي.

التكليف

04





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

