

# أثر دوران العمل على الأداء الوظيفي

دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة البحر الأحمر

إعداد:

تهاني عباس الحاج نصر

بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إشراف الدكتور

محمد إبراهيم عمر الحسن

كلية الدراسات العليا

جامعة البحر الأحمر - السودان

نوفمبر 2020م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# الإستهلال

قال الله تعالى :

﴿ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَنُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
تَعْمَلُونَ ﴾

صدق الله العظيم

سورة التوبة الآية (105)

# الإهداء

أهدي هذا البحث لجميع من هم أهلي وخاصتي . حفظهم الله ومتعهم بالصحة والعافية وأطال الله أعمارهم جميعاً . آمين ، فنصح الجميع وحثهم لي لتكملة مشوار التعليم العالي بحمد الله وفضله وصلت إلى هذه المرحلة . كما أهديه لأسرتي الكبيرة والصغيرة داخل وخارج الولاية ، والإهداء يتسع ليشمل كل من ساهم من الأصدقاء والمعارف في هذا البحث قولاً وعملاً ونصحاً وإرشاداً .

الباحثة

# الشُّكْرُ وَالتَّقْدِيرُ

أولاً : الشكر لله سبحانه وتعالى الذي يسر لي أمري وساعدني في إخراج هذا البحث الذي رأى النور بحمده وفضله تعالى

الشكر للوطن الحبيب ، والشكر أجزله لجامعة البحر الأحمر التي منحتني الفرصة لأتھل من معينها الفياض والشكر لكلية الدراسات العليا والعلماء الأجلاء من أساتذتها بدرجاتهم المختلفة ، والشكر كذلك لأسر مكبات الجامعة والجامعات الأخرى. وأخص بالشكر

## الدكتور الفاضل / محمد إبراهيم عمر الحسن

الذي باشر الإشراف على هذا البحث ، ولقد كانت لمتابعته الدقيقة وتوجيهاته النيرة والمستمرة الدور الكبير في إكمال هذا البحث وإخراجه بهذا الشكل ، له مني التجلة والاحترام والشكر الجزيل ، وجزاه عنا وعن الاسلام والعلم الجزاء الأوفى.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلي

## الأستاذ / صلاح محمد البلولة

لما قدمه لي من مساعدة في الإعداد الفني والتحليلي والترجمة لهذا البحث له الشكر والتقدير، كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر والعرفان لزملائي وزميلاتي من أفراد دفعتي المميزة

والحمد لله والشكر له جلّ وعلا في الأول وفي الآخر ،،،

## المستخلص

تتناول هذه الدراسة أثر دوران العمل على الأداء الوظيفي وهدفت إلى التعرف إلى الأساليب الإدارية الحديثة للحد من آثار دوران العمل على الأداء الوظيفي ، إضافة إلى التعرف على مستوى الأداء والأداء الوظيفي.

لاحظ الباحث ولأكثر من مرة أن دولاب العمل معظم الدوائر المهنية ترد إلى إدارتها الكثير من طلبات النقل والاستقالة والإحالة على التقاعد المبكر والفصل لأسباب كثر التغيب ، وذلك جراء طول فترات البقاء في مقر العمل وقلة أوقات الراحة مما حد بالبعض من العاملين إلى التقدم بطلبات النقل أو حتى ترك العمل تأسيساً على ما سبق ؛ تطرح الدراسة الأسئلة التالية :

- هل توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين دوران العمل والأداء الوظيفي؟
  - هل توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين دوران العمل والبيئة التنظيمية للعمل؟
  - هل توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين دوران العمل وانخفاض معدل الإنتاج؟
- اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي في تتبع الأدبيات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها ما يلي :

- مستويات دوران العمل لدى العاملين في جامعة البحر الأحمر تسير باتزان وتوافق.
  - يقر العاملون بالجامعة بوجود آثار سالبة لدوران العمل على الأداء.
  - هنالك تدابير لإجراء أساليب إدارية فعالة وحديثة للحد من آثار دوران العمل.
- بناءً على هذه النتائج أعلاه؛ توصلت الدراسة إلى التوصيات التالية :
- ضرورة تجنب انتهاج سياسة تنفيذ مبدأ دوران العمل لجهة أنه يعمل على خفض معدل الإنتاج.
  - العمل على التأمني في اتخاذ قرارات دوران العمل وحصر حالات التسبب في أضيق نطاق ممكن.
  - يتعين على إدارة الجامعة الانتظام في دورات تدريبية مكثفة لفهم الأبعاد السلبية لظاهرة دوران العمل

## **Abstract**

The study addressed the impact of work-turnover (W.T.) on the functional performance. (F.P.)

The study aimed at the recent administrative methods to mitigate the impacts of W.T. on the F.P. in addition to identify the level of F.P.

The research adopted the descriptive analytical approach in addition to the historical approach to track the study literature reviews.

The study reached to the following results:

- There levels of turnover among RSU's staff go harmony and conformal.
- RSU's staff consent that there are negative impacts for the turnover on performance.
- There are measures to conduct influential administrative modern methods in order to reduce the impacts of work-turnover.

The study recommends the followings:

- The necessity to avoid adopting implementing policy of work-turnover, whereas it reduces the production average.
- Do not rush up in making decision regarding work-turnover, and listing in-perseverance cases in any possible narrowest range.
- Red Sea University's department should conduct regular and intense training courses for the trainees to understand the negative dimensions regarding work-turnover phenomenon.

## قائمة المحتويات

أولاً : قائمة الموضوعات:

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
	البسمة
أ	الآية
ب	الإهداء
ج	الشكر والعرفان
د	المستخلص
هـ	Abstract
و- ز	قائمة الموضوعات
ح	قائمة الجداول
ط	قائمة الأشكال
ي	قائمة الملاحق
المقدمة	
1	أولاً : خطة البحث
6	ثانياً : الدراسات السابقة
الفصل الأول الإطار النظري لدوران العمل	
11	المبحث الأول : مفهوم دوران العمل
19	المبحث الثاني : العوامل المؤثرة في دوران العمل
27	المبحث الثالث : إدارة الأداء
37	المبحث الرابع : علاقة دوران العمل بالأداء
الفصل الثاني	

<b>دراسة الحالة</b>	
49	أولاً : نبذة تعريفية عن جامعة البحر الأحمر
55	ثانياً : الهيكل التنظيمي الإداري لجامعة البحر الأحمر
56	ثالثاً : دوران العمل في جامعة البحر الأحمر
<b>الفصل الثالث</b>	
<b>الدراسة الميدانية</b>	
58	المبحث الأول : إجراءات الدراسة الميدانية وتحليل بياناتها
65	المبحث الثاني : اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة
<b>الفصل الرابع</b>	
<b>الخاتمة</b>	
69	النتائج
70	التوصيات
71	قائمة المصادر والمراجع
الملاحق	

### ثانياً : قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
12	حساب مؤشر دوران العمل	(1/1)
54	مشاريع جامعة البحر الأحمر البنوية	(1/2)
60	بيانات العينة الشخصية حسب متغير العمر	(1/3)
61	بيانات العينة الشخصية حسب متغير النوع	(2/3)
62	بيانات العينة الشخصية حسب متغير المؤهل العلمي	(3/3)
63	بيانات العينة الشخصية حسب متغير المسمى الوظيفي	(4/3)
64	بيانات العينة الشخصية حسب متغير سنوات الخبرة	(5/3)

65	إثبات الفرضية الأولى : محور دوران العمل والأداء	(6/3)
67	إثبات الفرضية الثانية : محور البيئة التنظيمية للعمل وانخفاض الروح المعنوية للعاملين	(7/3)
68	إثبات الفرضية الثالثة : محور البيئة التنظيمية للعمل وانخفاض معدل الانتاج	(8/3)

### ثالثاً : قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
32	نموذج إدارة الأداء في المنظمات	(1/1)
48	معدل دوران العمل وأداء العاملين	(1/2)
55	مخطط الهيكل الوظيفي لجامعة البحر الأحمر	(2/2)
60	بيانات العينة الشخصية حسب متغير العمر	(1/3)
61	بيانات العينة الشخصية حسب متغير النوع	(2/3)
62	بيانات العينة الشخصية حسب متغير المؤهل العلمي	(3/3)
63	بيانات العينة الشخصية حسب متغير المسمى الوظيفي	(4/3)
64	بيانات العينة الشخصية حسب متغير سنوات الخبرة	(5/3)

رابعاً : قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
(1)	خطاب طلب تحكيم الاستبانة للأساتذة بالجامعات المختلفة
(2)	أسماء الأساتذة الذين قاموا بتحكيم الاستبانة
(3)	الخطاب الموجه للمنشأة والعاملين في جامعة البحر الأحمر
(4)	الجزء الأول من استبانة البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة
(5)	الجزء الثاني من استبانة بيانات الدراسة
(6)	الهيكل التنظيمي لجامعة البحر الأحمر