

قضايا بحثية -1

إسم الباحث:

فتح الرحمن عبد الله المساعد يوسف



تكليف الأسبوع الثامن:

شرح وتحليل وتوضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

شرح وتحليل وتوضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

تم إختيار ورقة بحثية تم نشرها بالمجلة التربوية لتعليم الكبار – كلية التربية – جامعة أسيوط :

دور التدوير الوظيفي في تطوير الأداء الإداري

بكلية التربية - جامعة أسيوط

إعداد

الباحثة / إيمان فوزي عبد الحميد علي

يناير 2021م

شرح وتحليل وتوضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

*العنوان:

عنوان البحث جيد ومعاصر وقد اشتمل على جميع المكونات المطلوبة و هي متغيرات الدراسة و الزمان والمكان ومجتمع الدراسة ونجد أن المتغير المستقل هو، التدوير الوظيفي والمتغير التابع هو، تطوير الأداء الإداري – بكلية التربية – جامعة أسيوط

*المقدمة:

مقدمة البحث، ممتازة في نظري لأنها اشتملت على القواعد الأساسية لكتابة المقدمة، حيث ذكر الباحث في الفقرة الأولى نظرة عمومية في ظل تحديات العولمة و التي يشهد العصر الذي نعيشه فيها تحديات كبيرة ، وتطورات وتغييرات مستمرة و متسارعة تؤدي إلى تطور سريع وتحول جذري نحو التقدم العلمي والتكنولوجي وثورة الاتصالات والمعلومات والذي يؤثر على المنظمات بشكل عام وعلى الجامعات بشكل خاص. وفي الفقرتين الأخيرتين وضح الباحث بفهم راقٍ، أثر المتغير التابع (تحسين الأداء الإداري) للمؤسسات التربوية و المنظمات، بالمتغير المستقل (التدوير الوظيفي)، كأحد الأساليب الإدارية الحديثة داخل تلك المنظمات و أيضاً التغيير التنظيمي الذي يستخدم لتقييم أداء العاملين وتوجيههم نحو الإبداع و الابتكار، كما يعتبر التدوير الوظيفي أيضاً من أهم الإستراتيجيات لتطوير أداء العاملين و المنظمات على حد سواء وهو أساس الحركة و التنقلات في المنظمة، وتظهر أهميته من خلال إكساب العاملين خبرات جديدة ، ومهارات متنوعة، وفي نفس الوقت يعمل على تجديد الروح وظهور كفاءات جديدة لدى المنظمة.

شرح وتحليل وتوضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

* مشكلة الدراسة:

أصبح التطوير أمراً ضرورياً في عصر الإنجاز المعلوماتي حيث أصبحت المؤسسات بحاجة إلى تحديث أنظمتها وتطويرها بصورة مستمرة و أيضاً الهياكل الإدارية أصبحت بحاجة إلى تطوير النمط التقليدي واتباع أنماط جديدة قادرة على مواجهة التحديات، لذلك يرى الباحث أن تحسين الأداء الإداري للمؤسسات التربوية بما فيها الجامعات أصبح يشكل اهتماماً عالمياً في جميع دول العالم و يضاف إلى ذلك قدرة أي مجتمع على إدارة مؤسساته وبرامجه الحيوية ليس فقط بفاعلية وكفاءة وإنما أيضاً بعدالة وابتكار و تعتبر من أهم الخصائص التي تميز أي مجتمع عن غيره من المجتمعات، لذلك جاءت مشكلة الدراسة على صيغة سؤال رئيسي، كيف يمكن تطوير الأداء الإداري باستخدام مدخل التدوير الوظيفي؟.

* أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة العلمية الحالية من خلال تناولها قضية هامة و هي قضية تطوير الأداء الإداري لما له من أهمية كبيرة في رفع كفاءة العاملين داخل المنظمات، و تحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة لمواكبة التطورات السريعة في العصر الحالي، كما تظهر أهمية البحث العملية في وضع تصور مقترح لكيفية تطوير الأداء الإداري باستخدام أسلوب إداري حديث وهو التدوير الوظيفي وذلك من خلال الإجابة على أسئلة البحث عبر الدراسة الميدانية.

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

* أهداف البحث:

تسعي الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- تعرف الإطار الفكري للتدوير الوظيفي.
- 2- تعرف الإطار الفكري والمفاهيمي للأداء الإداري.
- 3- تعرف واقع الأداء الإداري بكلية التربية جامعة أسيوط.
- 4- تعرف دور التدوير الوظيفي في تطوير الأداء الإداري بكلية التربية جامعة أسيوط.
- 5- التوصل إلى تصور مقترح لإمكانية تطوير الأداء الإداري بكلية التربية جامعة أسيوط في ضوء مدخل التدوير الوظيفي.

الأهداف في نظري واضحة ومحددة ويمكن تطبيقها عملياً و أنها تؤدي إلى الإجابة على سؤال البحث الرئيسي و الأسئلة الفرعية لمشكلة البحث.

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

* الإطار النظري للدراسة:

- تناولت هذه الدراسة محورين أساسيين هما (التدوير الوظيفي و الأداء الإداري).
- المحور الأول (التدوير الوظيفي): يعرف التدوير الوظيفي اصطلاحاً بأنه اكتساب الموظف لخبرات وظيفية متعددة وذلك بنقله مؤقتاً من وظيفة إلى أخرى حيث يساعده في التعرف على الموظفين الآخرين وأنشطتهم وبيئة العمل العملي والاجتماعي، ويساعد أيضاً على تحسين أداء العمل مع الجهات المختلفة لأن الموظف سيعرف مع من سيتصل وبأي طريقة وكيف سيحصل على المعلومة.
- أيضاً هنالك تعريفات أخرى كثيرة للتدوير الوظيفي ولكن عموماً يعرف التدوير الوظيفي إجرائياً بأنه: مدخل من المداخل الإدارية المنظمة والمخطط لها مسبقاً بموجبه يتم تحريك ونقل العاملين بين الوظائف المختلفة داخل المنظمة وذلك محدد بفترة زمنية معينة، مما يثري من مهاراتهم وخبراتهم بحيث تكون لديهم القدرة علي أداء الوظائف المختلفة وأيضاً الاستفادة من الموارد البشرية في كافة مستوياتها الأمر الذي يترتب عليه تحسين الأداء للعاملين والمنظمة كلها، وأيضاً القدرة علي مواجهة المشكلات التي تقابله أثناء عمله بتقنية عالية.
- هنالك أهداف ومتطلبات لتطبيق مفهوم التدوير الوظيفي، لذلك يجب تحديد هذه الأهداف و مجموعة المتطلبات والشروط الواجب توافرها وأخذها في الاعتبار من قبل المنظمة قبل تطبيق سياسة التدوير الوظيفي لزيادة امكانية نجاحها وزيادة فاعليتها.

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

- المحور الثاني (الأداء الإداري): ويعرف الأداء الإداري بمجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الفرد بعمله وتتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في العمل فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع الموظفين بالإضافة إلى الالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم العمل كما يعد نظاماً رسمياً لتقييم وقياس أداء الموظفين والتأثير في الخصائص الأدائية والسلوكية لهم.
- للأداء الإداري مقومات، وعلى وجه الخصوص ذكرت في الإطار النظري مقومات تطوير الأداء الإداري بالمؤسسات الجامعية محل الدراسة وهي
- 1- تفعيل أنظمة صناعة القرار الخاص بالمؤسسة الجامعية.
- 2- التمويل الإداري.
- 3- طبيعة العلاقات الإنسانية.
- 4- خصائص تطوير الأداء الإداري.

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

* الدراسات السابقة:

تناول الباحث عدد (6) من الدراسات السابقة، وهي كالآتي:

- 1- دراسة (إياد علي الدجني 2020م)، والتي هدفت إلى تقديم مقترح لتطوير أداء كليات التربية في الجامعات الفلسطينية باستخدام وحدة التكلفة المستقلة وكان من نتائجها أن واقع الأداء المؤسسي لكلية التربية حصل فيه المجال الأكاديمي على وزن نسبي 68.3%.
- 2- دراسة (منال صقرراشد 2019 م)، والتي هدفت إلى التعرف إلى درجة تفويض الصلاحيات الممنوحة لمديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بالأداء الإداري من وجهة نظرهم، والتي بينت نتائجها وجود علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين درجة تفويض الصلاحيات ومستوى الأداء الإداري في المدارس الثانوية بدولة الكويت.
- 3- دراسة (رنا إبراهيم الرشودي 2017 م)، والتي هدفت إلى التعرف على فاعلية الاتصال الإداري في جامعة القصيم ودوره في تحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر القادة الأكاديميين والإداريين. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى تحسين الأداء المؤسسي ومن بينها مظاهره سير العمل بشكل طبيعي في حال غياب أحد العاملين، وفي المرتبة الثانية جاء مجال الأداء الإداري ومن مظاهره اتباع وتنفيذ القوانين والأنظمة والتعليمات وقواعد العمل الرسمية داخل العمل، وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال إدارة الموارد المتاحة ومن مظاهره إدارة الوقت بفعالية داخل العمل.

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

- 4- دراسة (Mohan 2015م)**، والتي هدفت إلى معرفة أثر التدوير الوظيفي على تحسين أداء الممرضات بمستشفيات فلبور بإيطاليا، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية من الممرضات قوامها (125) ممرضة، وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق التدوير الوظيفي أدى إلى تحسين أداء الممرضات بمستشفيات فلبور بإيطاليا، وتقليل شعورهن بالرتابة، وإكسابهن الكثير من المعارف الشخصية والإدارية والتقنية والوظيفية، وزيادة دافعيتهن نحو تقديم الخدمات على التطوير الوظيفي لهن.
- 5- دراسة (Tarus 2014م)**، والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين اسراتيجية التدوير الوظيفي وتحسين الأداء التنظيمي للعاملين في شمال بحيرة فكتوريا بالتركيز على تنمية رأس المال البشري، تم استخدام المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (38 عامل)، وتوصلت الدراسة إلى أن التدوير الوظيفي كإستراتيجية له أثر كبير على تنمية رأس المال البشري من خلال شعور العاملين بالرضا الوظيفي، وتطويرهم وظيفيًا،
- 6- دراسة (khan, Nawaz, Mohsen 2012م)**، والتي هدفت إلى معرفة إلى أي مدى يعزز التدوير الوظيفي تحفيز الموظفين والالتزام والمشاركة الوظيفية في القطاع المصرفي في باكستان وعلى البنوك بوجه عام، تم استخدام منهجية الدراسة الإستقصائية لهذا البحث وقد تم توليد 285 رد صالح من المصرفيين العاملين في سبعة بنوك كبرى تعمل في العاصمة الباكستانية، وتوصلت الدراسة إلى أنه عندما يتم تدوير الموظفين في وظائف مختلفة في مختلف الإدارات يقل لديهم مستوى الدافعية والتحفيز بينما يزداد بالمشاركة في وظائفهم الخاصة.

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

*فروض الدراسة:

- لم يوضح الباحث فروض للدراسة منفصلة ولكن من واقع تحليل محاور الدراسة الميدانية حسب الاستبانة المستخدمة نجد أن الدراسة تختبر الفروض التالية:
- هل يواجه التدوير الوظيفي معوقات أثناء تطبيقه.
 - هل يسهم التدوير الوظيفي في رفع كفاءة العاملين، واكتساب خبرات جديدة.
 - هل لتدوير الوظيفي إيجابيات في حالة تطبيقه بطريقة سليمة.
 - هل تعمل المؤسسة على رفع أداء العاملين من خلال استخدام أساليب إدارية حديثة، وتقوية المحاسبة الإدارية.

*منهجية الدراسة :

تعتمد الدراسة الحالية على استخدام المنهج الوصفي الذي يعتبر أكثر مناهج البحث الملائمة لمعرفة واقع الأداء الإداري وجمع المعلومات المتصلة بموضوع الدراسة وهو التدوير الوظيفي مدخل لتطوير الأداء الإداري بكلية التربية جامعة أسيوط، مع وصف منظم للتدوير الوظيفي، والأداء الإداري، حيث تقوم الباحثة بجمع المعلومات والبيانات عن التدوير الوظيفي ودوره في تطوير الأداء الإداري والتعرف على الإيجابيات التي يمكن أن يحققها هذا الأسلوب الإداري على المنظمات والمؤسسات التعليمية وخبرات بعض الدول في استخدامهم لهذا المدخل لتطوير الأداء الإداري.

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

• نتائج الدراسة والتوصيات:

- للوصول إلى نتائج الدراسة وتفسيرها تم تطبيق الإستبانة وتوزيعها على (153) موظفًا وموظفة، وتم تحليل محاور الإستبانة باستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري (على مقياس ليكرت الثلاثي) لاجابات أفراد عينة الدراسة عن محاور الإستبانة الخمس، واقع الأداء الإداري، أهمية التدوير الوظيفي في تطوير الأداء الإداري، ايجابيات تطبيق التدوير الوظيفي، واقع تطبيق التدوير الوظيفي و المعوقات التي تواجه تطبيق التدوير الوظيفي. وهذا يشير إلى أن واقع تطبيق التدوير الوظيفي كان منخفضًا نظرًا لوجود بعض المعوقات التي تواجه تطبيقه، ويجب على المؤسسات التغلب على هذه المعوقات وهذا ما تسعى إليه هذه الدراسة لوضع تصور مقترح لكيفية تطبيق التدوير الوظيفي لتطوير الأداء الإداري.

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

*توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي كشفت عنها الدراسة بشقيها النظري والميداني يقترح الباحث عدد من التوصيات التي قد تسهم في نجاح تطبيق التدوير الوظيفي لتحسين أداء العاملين:

- 1- التخطيط الجيد لعملية التدوير الوظيفي حتى لا يؤدي إلى نتائج سلبية.
- 2- عقد دورات تدريبية للموظفين لتساعدهم على استيعاب وإدراك أسلوب التدوير الوظيفي في تحسين أداء المنظمة والموظفين على حد سواء.
- 3- اشعار العاملين أن من أسباب ممارسة التدوير الوظيفي بالإدارة هو تحسين أدائهم وأداء الإدارة على حد سواء، وليس نتيجة سوء أدائهم الوظيفي.
- 4- العمل على التوسع في تطبيق أسلوب التدوير الوظيفي على الإدارات بشكل تدريجي مما يسهم في تحسين أداء الموظفين.
- 5- العمل على توفير مناخ وبيئة مناسبة لاتمام عملية التدوير الوظيفي.
- 6- تقديم مكافآت تشجيعية للموظفين بناءً على أفضل أداء



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

