

التكليف التاسع
مادة قضايا بحثية ٣
الدكتورة: تمارا عادل
اعداد الباحث
هذال بن سعود الجنيني
الرقم الاكاديمي: ٢٢١٠٠٠٨٥٣

اثر التدوير الوظيفي على اداء العاملين: دراسة تطبيقية على الاجهزة السياحية الرسمية بمصر

اعداد الباحثة
هبة عبدالله القرموطي

جمهورية مصر العربية
٢٠٢٤م.

نظريات الدراسة وتحليلها

أولاً: نظريات الدراسة

١. نظرية التحفيز (Motivation Theory)
مثل نظرية هيرزبرغ للعوامل المحفزة (Two-Factor Theory) أو نظرية ماسلو للاحتياجات (Maslow's Hierarchy of Needs) لتفسير دور التدوير الوظيفي في تحسين الدافع الوظيفي للعاملين.

٢. نظرية الموارد البشرية:
يتم التركيز على دور التدوير الوظيفي في تطوير المهارات والكفاءات بناءً على نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)، التي تؤكد على أن تنوع الخبرات يعزز الأداء.

نظريات الدراسة وتحليلها

أولاً: نظريات الدراسة

٣. النظرية التنظيمية:

مثل نظرية النظم (Systems Theory) أو نظرية الإدارة العلمية (Scientific Management)، لتحليل تأثير التدوير على الكفاءة التشغيلية وتحسين العمليات التنظيمية.

٤. نظرية التعلم التنظيمي (Organizational Learning Theory):

التي تربط التدوير الوظيفي بزيادة المعرفة التنظيمية والابتكار من خلال تبادل الخبرات بين الأقسام المختلفة.

نظريات الدراسة وتحليلها

أولاً: نظريات الدراسة

٥ . نظرية الدور (Role Theory)
تناقش هذه النظرية كيف يؤثر الانتقال بين الأدوار المختلفة في تعزيز فهم العامل لدوره الوظيفي وتوسيع منظوراته.

نظريات الدراسة وتحليلها

ثانياً: تحليل نظريات الدراسة

١. نظرية التحفيز: (Motivation Theory)

• الإيجابيات:

- نظرية هيرزبرغ (العوامل المحفزة) تتناسب مع التدوير الوظيفي لأنها تركز على الرضا الوظيفي الناتج عن تنوع المهام واكتساب خبرات جديدة.
- نظرية ماسلو للاحتياجات قد تدعم فكرة أن التدوير يلبي حاجة العاملين إلى تحقيق الذات أو التقدير.

• السلبيات:

- قد تكون هذه النظريات عامة جداً ولا تأخذ في الاعتبار تعقيد بيئة العمل في المؤسسات الحكومية المصرية.
- لا تناقش تأثير البيروقراطية أو قلة الموارد، وهي عوامل مؤثرة بشكل كبير في الأجهزة السياحية الرسمية بمصر.

نظريات الدراسة وتحليلها

ثانياً: تحليل نظريات الدراسة

٢. نظرية الموارد البشرية:

• الإيجابيات:

- التدوير الوظيفي يساهم في تطوير المهارات والكفاءات الفردية، مما يتماشى مع نظرية رأس المال البشري.
- يعزز الخبرة التراكمية للعاملين في مجال السياحة، مما قد يرفع كفاءة الخدمات المقدمة.

• السلبيات:

- قد تفترض النظرية أن المؤسسات لديها موارد كافية لتنفيذ برامج تدوير فعالة، وهو ما قد لا يكون متاحاً في السياق المصري.
- لا تأخذ النظرية في الحسبان تأثير مقاومة العاملين للتغيير، خاصة في الأجهزة ذات الطابع البيروقراطي.

نظريات الدراسة وتحليلها

ثانياً: تحليل نظريات الدراسة

٣. النظرية التنظيمية:

• الإيجابيات:

- التدوير الوظيفي يمكن النظر إليه كجزء من نظام متكامل لتحسين الأداء المؤسسي.
- قد تفسر النظرية كيف يؤثر تدوير الأفراد بين الإدارات على التكامل الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

• السلبيات:

- النظرية قد تكون شاملة جداً ولا تقدم تفاصيل عن كيفية تطبيق التدوير في بيئة محددة مثل الأجهزة السياحية.
- لا تفسر تأثير الثقافة التنظيمية المحلية على نجاح أو فشل التدوير.

نظريات الدراسة ونقدها

ثانياً: تحليل نظريات الدراسة

٤. نظرية التعلم التنظيمي:

• الإيجابيات:

- تدوير العاملين يتيح تبادل المعرفة والخبرات بين الإدارات، وهو ما يدعم التعلم التنظيمي.
- ملائمة النظرية للسياق الذي يحتاج إلى تحسين الابتكار وتطوير القدرات البشرية.

• السلبيات:

- النظرية قد تفترض وجود بيئة تشجع على التعلم وتشارك المعرفة، وهو ما قد لا يكون دائماً حاضراً في المؤسسات الحكومية المصرية.
- قد يتم تجاهل تحديات تطبيق التعلم التنظيمي في بيئات عمل تقليدية.

نظريات الدراسة ونقدها

ثانياً: تحليل نظريات الدراسة

٥. نظرية الدور:

• الإيجابيات:

- النظرية مناسبة لتحليل تأثير التدوير على فهم العاملين لأدوارهم وزيادة التكيف مع المسؤوليات المختلفة.
- تدعم فكرة أن التدوير يعزز المرونة الوظيفية.

• السلبيات:

- النظرية قد تفترض وجود دعم إداري كافٍ لتوضيح الأدوار الجديدة وتسهيل الانتقال، وهو ما قد يفتقر إليه السياق المدروس.
- قد لا تأخذ في الحسبان تأثير الإجهاد الناتج عن التنقل المتكرر بين الأدوار.

نظريات الدراسة ونقدها

ثالثاً: توصيات عامة:

١. ملاءمة النظريات للسياق المحلي: على الدراسة أن تأخذ في الحسبان خصوصية الأجهزة السياحية الرسمية بمصر، مثل البيروقراطية والموارد المحدودة، كما تحتاج النظريات إلى تكييفها لتفسير التأثيرات الثقافية والتنظيمية.
٢. المنهجية التجريبية: يجب أن يكون هناك تحليل دقيق يربط بين النظريات والبيانات الميدانية، لتوضيح مدى تطابق أو تعارض النتائج مع الإطار النظري.
٣. اقتراحات للتطوير: تضمين نظريات حديثة مثل نظريات التغيير التنظيمي أو إدارة الصراع، لفهم أعمق لتحديات تطبيق التدوير الوظيفي.

شكرا لحسن استماعكم

THANK YOU