

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

دور التدوير الوظيفي في تطوير الأداء الإداري

إعداد

الباحثة / إيمان فوزي عبد الحميد علي
(تخصص أصول التربية)

تحت إشراف

د/هناء فرغلي علي محمود

مدرس أصول التربية

كلية التربية جامعة أسيوط

أ.د/ رباح رمسي عبدالجليل الضبع

أستاذ أصول التربية

كلية التربية جامعة أسيوط

المجلد الثالث العدد الأول يناير ٢٠٢١ م
المجلة التربوية لتعليم الكبار كلية التربية جامعة أسيوط

المدخل النظري وملائمته للدراسة

أولاً: المدخل النظري:

المدخل النظري المناسب: نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

تركز نظرية رأس المال البشري على أن الاستثمار في الأفراد من خلال التدريب، والتعليم، والتنقل داخل المنظمة (مثل التدوير الوظيفي) يُعزز من مهاراتهم ومعارفهم، مما يساهم بشكل مباشر في تحسين أدائهم وإنتاجيتهم.

الأساس النظري:

- تفترض النظرية أن الأفراد هم موارد قيّمة للمنظمة، ويُعتبر تطويرهم استثمارًا يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة ككل.
- التدوير الوظيفي يُعزز من قدرة الموظفين على التعامل مع بيئات عمل متغيرة واكتساب مهارات جديدة، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم الإداري.

المدخل النظري وملائمته للدراسة

نقاط القوة في المدخل:

١. توافق النظرية مع أهداف الدراسة:

- النظرية تركز على تطوير المهارات والكفاءات الفردية (رأس المال البشري)، وهو ما يتماشى مع الهدف الرئيسي للدراسة في استكشاف كيف يساهم التدوير الوظيفي في تحسين الأداء الإداري.

٢. شمولية النظرية:

- توفر إطارًا عامًا لفهم كيف يمكن للاستثمار في الأفراد من خلال التدوير الوظيفي أن يؤدي إلى تحسين الأداء على المدى الطويل.
- تربط بين تطوير الموظف الفردي وبين نجاح المنظمة ككل.

المدخل النظري وملائمته للدراسة

نقاط القوة في المدخل:

٣. القابلية للقياس:

- النظرية تُسهل بناء أدوات بحثية لقياس تأثير التدوير الوظيفي على الأداء الإداري باستخدام مؤشرات مثل:
- المهارات المكتسبة.
- تحسن الإنتاجية.
- تقليل الأخطاء الإدارية.

٤. ارتباطها بسياقات متعددة:

- النظرية مرنة ويمكن تطبيقها في مختلف القطاعات، بما في ذلك المجال الإداري، مما يجعلها مناسبة لدراسة الدور الوظيفي في المؤسسات.

المدخل النظري وملائمته للدراسة

نقاط الضعف في المدخل:

١. إهمال السياقات التنظيمية والاجتماعية:

• لا تأخذ النظرية بعين الاعتبار تأثير الثقافة التنظيمية أو العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، والتي قد تؤثر على فاعلية التدوير الوظيفي.

٢. افتراضات مثالية:

• تفترض النظرية أن التدوير الوظيفي دائماً يساهم في تطوير رأس المال البشري، لكنها لا تأخذ بعين الاعتبار حالات قد يؤدي فيها التدوير إلى نتائج عكسية (مثل شعور الموظف بالإرهاق أو فقدان التخصص).

المدخل النظري وملائمته للدراسة

نقاط الضعف في المدخل:

٣. قلة التركيز على العوامل النفسية:

- لا تُبرز النظرية تأثير العوامل النفسية مثل مقاومة التغيير، التوتر الوظيفي، أو عدم رضا الموظفين عن التدوير.

٤. تجاهل أثر الهيكل التنظيمي:

- النظرية لا تناقش كيفية تأثير الهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية على نجاح أو فشل التدوير الوظيفي.

المدخل النظري وملائمته للدراسة

تطبيق النظرية على الواقع العملي:

١. النجاحات المتوقعة:

- إذا تم التدوير الوظيفي بشكل مخطط ومدرّس، فمن المرجح أن يؤدي إلى تحسين الكفاءات الإدارية وتطوير الأداء، مما يتفق مع رؤية النظرية.
- يساعد في تعزيز قدرة الموظفين على حل المشكلات من خلال التنقل بين أقسام مختلفة واكتساب خبرات جديدة.

٢. التحديات المحتملة:

- غياب التخطيط أو تنفيذ التدوير بطريقة عشوائية قد يؤدي إلى نتائج عكسية مثل انخفاض الأداء أو مقاومة الموظفين للتغيير.
- عدم توافق النظرية مع مؤسسات تفتقر إلى ثقافة التطوير المستمر أو التدريب.

المدخل النظري وملائمته للدراسة

ثانياً: مدى ملائمة النظرية للدراسة:

١. ربط التدوير الوظيفي برأس المال البشري:

- التدوير الوظيفي يعكس استثماراً من قبل المنظمة في تطوير رأس المال البشري، حيث يتيح للموظفين فرصاً لاكتساب خبرات متنوعة تزيد من مهاراتهم القيادية والإدارية.

٢. تعزيز الكفاءات الإدارية:

- النظرية تفسر كيف يُمكن للتدوير الوظيفي أن يطور الأداء الإداري من خلال:
- تحسين فهم الموظفين لعمليات المنظمة بشكل شامل.
- تطوير مهارات القيادة والتكيف مع مختلف التحديات.

المدخل النظري وملائمته للدراسة

ثانياً: مدى ملائمة النظرية للدراسة:

٣. التركيز على الأداء:

- النظرية تسلط الضوء على العلاقة المباشرة بين التطوير المهني للموظفين وتحسين الأداء الإداري، وهو ما يتماشى مع هدف الدراسة.

٤. المرونة والتكيف:

- التدوير الوظيفي يُعزز قدرة الموظفين على التكيف مع بيئات عمل جديدة، مما يجعلهم أكثر قدرة على تقديم أداء عالي الجودة، وهذا جزء أساسي من نظرية رأس المال البشري.

المدخل النظري وملائمته للدراسة

ثانياً: مدى ملائمة النظرية للدراسة:

توظيف النظرية في الدراسة:

أ. صياغة الفرضيات:

- يمكن بناء فرضيات مثل:
- التدوير الوظيفي يُسهم إيجابياً في تطوير الأداء الإداري من خلال تعزيز رأس المال البشري.
- الموظفون الذين يشاركون في التدوير الوظيفي يظهرون أداءً إدارياً أعلى من غيرهم.

المدخل النظري وملائمته للدراسة

ثانياً: مدى ملائمة النظرية للدراسة:

توظيف النظرية في الدراسة:

ب. تصميم الأداة البحثية:

- صياغة أسئلة قائمة الاستقصاء بناءً على عوامل رئيسية في النظرية مثل:
- مدى استفادة الموظف من التدوير في اكتساب مهارات جديدة.
- تأثير التدوير على إنتاجية العمل.

ج. تحليل النتائج:

- ربط النتائج بفرضيات النظرية لقياس العلاقة بين استثمار المنظمة في التدوير الوظيفي وتحسين الأداء الإداري.

المدخل النظري وملائمته للدراسة

التوصيات لتعزيز استخدام المدخل:

١. تكامل النظريات:

- لتجاوز نقاط الضعف، يمكن دمج نظرية رأس المال البشري مع مداخل أخرى مثل:
- نظرية الثقافة التنظيمية لتقييم تأثير البيئة الداخلية.
- نظرية التحفيز لفهم العوامل النفسية المؤثرة على الموظفين.

٢. إجراء دراسة ميدانية:

- تطبيق النظرية على أرض الواقع داخل المؤسسات الإدارية لدراسة تأثير التدوير الوظيفي بشكل عملي واختبار فرضيات النظرية.

٣. مراعاة السياقات المختلفة:

- النظر في الفروقات بين المؤسسات من حيث حجمها، طبيعة عملها، ومستوى المهارات المطلوبة للقيادات الإدارية.

شكرا لحسن استماعكم

THANK YOU