

التكليف العاشر
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 عبد الجليل الضبع

أستاذ أصول التربية

كلية التربية جامعة أسيوط

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

ملخص تنفيذي عن هذه الدراسة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تعرف دور التدوير الوظيفي في تطوير الاداء الإداري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمناسبتة لطبيعة الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت الاستبانة على عينة من العاملين بكلية التربية جامعة أسيوط وبلغ عددهم (١٥٣) موظف وموظفة، وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج كان من أهمها ضرورة تطبيق التدوير الوظيفي داخل المؤسسات لما له من اهمية في تطوير ورفع كفاءة العاملين، وبالتالي يسهم في تحقيق الأهداف المنشودة المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: التدوير الوظيفي، الاداء الإداري

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور التدوير الوظيفي كأحد الأساليب الإدارية الحديثة في تحسين وتطوير الأداء الإداري داخل المؤسسات. وركزت على فهم العلاقة بين تطبيق التدوير الوظيفي ورفع كفاءة العاملين، وتطوير قدراتهم الوظيفية، بما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز فعاليتها.

مشكلة الدراسة وأهميتها:

تعالج الدراسة إشكالية ضعف الأداء الإداري في بعض المؤسسات نتيجة الجمود الوظيفي، حيث يُلاحظ أن الموظفين الذين يبقون في نفس الوظيفة لفترات طويلة قد يفقدون الحافز لتطوير أنفسهم. ومن هنا تأتي أهمية التدوير الوظيفي كآلية لتحفيز الموظفين وتنمية مهاراتهم، بالإضافة إلى كونه وسيلة لتحقيق تكامل أكبر بين الإدارات وتعزيز روح التعاون.

المنهجية:

المنهج المستخدم:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتيح وصف الظاهرة بدقة وتحليل البيانات لفهم تأثير التدوير الوظيفي على الأداء الإداري.

أداة جمع البيانات:

استخدمت الدراسة استبانة مُصممة بعناية، تضمنت أسئلة موجهة لاستكشاف آراء العاملين حول تأثير التدوير الوظيفي.

مجتمع الدراسة وعينتها:

استهدفت الدراسة مجتمع العاملين في كلية التربية بجامعة أسيوط، حيث بلغ عدد أفراد العينة ١٥٣ موظفاً وموظفة من مختلف الإدارات، مما يعكس تنوعاً في الآراء والخبرات.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة التي أكدت أهمية التدوير الوظيفي كاستراتيجية لتحسين الأداء الإداري، ومن أبرز هذه النتائج:

١. تطوير كفاءة العاملين:

- يتيح التدوير الوظيفي للموظفين فرصة اكتساب خبرات جديدة ومهارات إضافية من خلال تنوع المهام الوظيفية.
- يؤدي إلى تحسين القدرات الفردية للعاملين وزيادة استعدادهم للتعامل مع التحديات الجديدة.

٢. رفع مستوى الأداء الإداري:

- يساعد التدوير على تعزيز فهم الموظفين للأنشطة والإجراءات الإدارية المختلفة.
- يساهم في تحسين التعاون بين الإدارات المختلفة من خلال خلق فهم أعمق لدور كل إدارة.

النتائج:

٣. تحقيق الأهداف المؤسسية:

- يعمل التدوير الوظيفي على زيادة التفاعل بين الموظفين، مما يعزز الإبداع وحل المشكلات.
- يساهم في تقليل الروتين والجمود الوظيفي، ما يؤدي إلى تعزيز إنتاجية المؤسسة.

٤. تخفيف الآثار السلبية للجمود الوظيفي:

- يقلل من احتمالية شعور الموظفين بالملل أو الرتابة الناتجة عن البقاء في نفس المهام لفترات طويلة.
- يعزز من الدافعية الذاتية ويزيد من الرضا الوظيفي.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، قدم الباحث مجموعة من التوصيات العملية لتفعيل التدوير الوظيفي داخل المؤسسات:

١. تفعيل التدوير الوظيفي بشكل منتظم:

- يجب أن يكون التدوير الوظيفي جزءاً من السياسات المؤسسية المعتمدة.
- ضمان وجود خطة واضحة لتطبيق التدوير دون التأثير على استقرار العمل.

٢. توفير برامج تدريبية:

- تقديم برامج تدريب وتأهيل للموظفين قبل عملية التدوير لضمان جاهزيتهم للعمل في وظائف مختلفة.

٣. تعزيز ثقافة التدوير:

- نشر الوعي بين الموظفين حول فوائد التدوير الوظيفي لتقليل مقاومة التغيير.
- التأكيد على أن التدوير لا يهدف إلى العقاب أو التهميش، بل هو وسيلة لتطوير الأداء الفردي والمؤسسي.

التوصيات:

٤. إجراء تقييم دوري:

- متابعة تأثير التدوير الوظيفي على الأداء الإداري من خلال تقييم دوري للأداء بعد عملية التدوير.

٥. التوازن بين التدوير واستقرار العمل:

- يجب أن تتم عملية التدوير مع مراعاة عدم الإضرار بسير العمل أو التسبب في إرباك داخل المؤسسة.

الخلاصة:

تُظهر الدراسة أن التدوير الوظيفي يُعد من أهم الأدوات التي يمكن أن تستخدمها المؤسسات لتحسين الأداء الإداري. فهو ليس مجرد إجراء إداري بل استراتيجية متكاملة تهدف إلى تطوير مهارات الموظفين وتعزيز التكامل بين الإدارات وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة. ومع ذلك، يتطلب نجاح تطبيق التدوير الوظيفي تخطيطاً جيداً، ودعماً من الإدارة العليا، وثقافة تنظيمية تعزز التعاون والمرونة.

الكلمات المفتاحية:

التدوير الوظيفي، الأداء الإداري، التطوير المؤسسي، كفاءة الموظفين.

شكرا لحسن استماعكم

THANK YOU