

مشروع ١

الدوران الوظيفي واثره على الموظفين

للطالبه : غزلان سمير بدره

اشراف:

د.

عبد الرحيم نادر

المقدمة

- تولي الكثير من الدول المتقدمة الاهتمام بالثروة البشرية والقوى العاملة وذلك لما لها من أهمية بالغة في تقدم وتطور المجتمعات مما يحقق الرفاهية والتقدم. وبالتالي يجب
- الانتباه إلى تحسين الأداء في المنظمات والمنشآت التي تحتاج إلى إدارة فعالة تنظم أنشطتها وتنسق جهود كافة أفرادها لتحقيق الأهداف المرجوة .
- ومن هنا يمكن تعريف الدوران الوظيفي أو ما يعرف بدوران العمل Employee Turnover على أنها حركة الموظفين والعاملين في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة وتشتمل هذه الحركة على الموظفين الخارجين من المؤسسة سواء بإرادتهم أو بفصل أو نقل من قبل المؤسسة نفسها أو حتى أسباب قهرية مثل حالات الوفاة أو التقاعد بقوة القانون، والموظفين الداخلين إلى المؤسسة أي المعينين حديثاً في المؤسسة أو المنقولين إليها أو الموظفين القدامى العائدين للمؤسسة. بعض الناس لا يستطيعون التفريق بين مفهومَي الدوران الوظيفي والتسرب الوظيفي لأن في كليهما انتقال للموظفين إلى خارج المؤسسة لكن الاختلاف بينهما يكمن في أن الدوران الوظيفي يشمل حركات انتقال الموظفين من وإلى المؤسسة أما التسرب فيقتصر على الانتقال من المؤسسة إلى خارجها.

- التدوير الوظيفي يتم فيه إلحاق العامل أو الموظف بعدد من الوظائف المختلفة بالمؤسسة لفترات قد تطول أو تقصر و وذلك بهدف تمكينه من الإحاطة والإلمام بأوجه نشاط المؤسسة ومعرفة طرق أداء العمل في الأقسام المختلفة وعلى مستوى الإدارات المختلفة وبالتالي إتاحة الفرصة لزيادة قدرات الموظف المتدرب والدراية الجيدة بالأعمال الأخرى المتصلة والمرتبطة بعمله الأصلي , وبالتالي يتيح هذا الأسلوب درجة أكبر من المرونة في تحريك الموظف إلى الأماكن والمواقع المتعددة في المؤسسة وبالتالي الاعتماد عليه مستقبلاً أوفي القريب العاجل عند مواجهة بعض الإشكالات المتمثلة في ضغط العمل في أحد الأقسام أو عند حدوث شواغر وظيفية أو في حالات الغياب أو الاستقالات أو غير ذلك.
- ويصلح هذا الأسلوب لتدريب الرؤساء والمشرفين أو المديرين وذلك بغرض تأهيل رؤساء الأقسام أو المشرفين وغيرهم لشغل المراكز الإدارية ذات المستويات الأعلى لأن نقل الشخص من موقع إداري إلى آخر يعد من الوسائل الفعالة في توسيع آفاقه وإكسابه الخبرات والمهارات الإدارية الجديدة. وحتى يكون المردود المتحقق من التدريب فعالاً وذو جدوى عن طريق هذا الأسلوب، يجب أن تكون المدة التي يبقى فيها المتدرب في الموقع كافية بغرض إكسابه المهارات الجديدة والخبرات الجيدة، كما ويجب أن يكون النقل الدوري وفقاً لخطط وبرامج منظمة. وبالتالي يمكن القول بأن هذا الأسلوب سوف يخلق ما يعرف بالموظف الشامل . (عماد السوداني : مقال منشور , www.maktoobblog)

مشكله الدراسه

يعتبر التساؤل الرئيسي عن مشكله الدراسه كيف يمكن أن يؤثر الدوران الوظيفي على أداء الموظفين في المدارس في المملكة العربية السعودية؟ و يثير التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية :

- هل يقبل الموظفين في المدرسة تطبيق التدوير الوظيفي عليهم ؟
- ماذا ستكون آثار الدوران الوظيفي على الإدارة العليا بالمدرسة ؟
- وما سيحصل في المدرسة من تخطيط, وأخطاء وخسارة زمن و(جهد مدخر) تكلفته المنظومة على أفرادها, بالإضافة إلى الخسارة المادية التي رصدت للتدريب والتأهيل .

أهمية الدراسة

- تكمن أهمية البحث في أنه سيساهم في تشخيص الآثار التي تظهر على أداء الموظفين من جراء عملية الدوران الوظيفي و العمل على وضع نظام يساعد الإدارات على إيجاد الحلول المناسبة في حال وضع الفرد في غير تخصصه وقد نجد حالات يكون فيها الأفراد هم من يقومون بترك جهة عملهم والانتقال إلى جهة عمل أخرى لعدة جوانب . وفي هذا البحث علينا أن نلفت الإدارات لاستقطاب الافراد الناجحين و الحرص على أن يكون تأثير الدوران الوظيفي على الموظفين تأثيراً إيجابياً يساعدهم على التطور .

المراجع

- أهم المراجع :
- القرآن الكريم .
- عماد السوداني . مقال منشور : www.maktoobbloy.com
- د. المرسي . جمال الدين (2007م): الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين ، القاهرة .
- النوري , عبد الغني (1987م) : اتجاهات جديدة في التخطيط التربوي , دار الثقافة للنشر والتوزيع , الدوحة .
- نصر , محمد (2002م) : تطوير برامج أداء المعلم وتدريبه في ضوء مفهوم الأداء , المؤتمر العلمي الرابع عشر , مفاهيم التعليم في ضوء مفهوم الأداء , المجلد الأول , جامعة عين شمس , القاهرة .
- العريقي , منصور محمد إسماعيل (2005م) : إدارة الموارد البشرية , الطبعة الثانية , مركز الأمين للنشر والتوزيع , صنعاء , اليمن .