

أثر دوران العمل على أداء المنظمة

الطالب / محمد زبير حسين

مشروع تخرج 1

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

إشراف

د/ مني مصطفى العشري

عضو هيئة تدريس كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

اهداء

بكل الحب والتقدير،

أهدي هذا العمل إلى والديّ العزيزين، مصدر إلهامي وسندي في كل خطوات حياتي. لقد كانا النور الذي يضيء دربي في أوقات الشك واليقين، والقوة التي تدفعني لتحقيق أحلامي مهما كانت التحديات.

إلى والدي، الذي علمني معنى الجد والاجتهاد، وأن العمل الشاق هو مفتاح النجاح في هذه الحياة. وإلى والدتي، التي غرست في قلبي الحب والعطاء، وأظهرت لي بأن اللطف والرحمة هما أساس كل علاقة إنسانية مثمرة.

كل كلمة في هذا البحث، وكل نجاح أحرزه في حياتي، هو ثمرة لتضحياتكما ودعمكما اللامحدود. أتمنى أن يكون هذا العمل بمثابة تعبير بسيط عن امتناني العميق لكما، وأن يجلب لكما الفخر كما أنتما دائماً مصدر فخري.

بكل الحب والاحترام،

محمد زبير

المقدمة

في عالم الأعمال المتسارع والمتغير باستمرار، تبرز ظاهرة دوران العمل كأحد التحديات البارزة التي تواجه المنظمات على مختلف أصعدتها. يشكل دوران العمل، المتمثل في تغيير العاملين لأماكن عملهم بشكل متكرر، قضية معقدة تحمل في طياتها تأثيرات متباينة على أداء المنظمات. هذا البحث يسعى لاستكشاف الأبعاد المتعددة لتأثير دوران العمل على أداء المنظمة، متناولاً الجوانب الإيجابية والسلبية لهذه الظاهرة بمنهجية علمية دقيقة.

من خلال تحليل معمق للأسباب الكامنة وراء دوران العمل، وبالنظر إلى كيفية تأثيره على مختلف المستويات الوظيفية والإدارية داخل المنظمات، يهدف هذا البحث إلى تقديم فهم شامل للعوامل التي تدفع العاملين للتنقل بين الوظائف، وكيف يمكن للمنظمات أن تستجيب بشكل استراتيجي لهذه التحديات. سيتم التركيز بشكل خاص على استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي والنمو الشامل للمنظمة.

إن الأهمية المتزايدة لفهم تأثيرات دوران العمل تأتي في ظل البيئة التنافسية الشديدة التي تواجهها المنظمات اليوم. فبينما يمكن أن يكون دوران العمل مصدراً للتجديد والابتكار، فإنه قد يؤدي أيضاً إلى خسارة المعرفة الأساسية والكفاءات الهامة، مما يضعف من قدرة المنظمة على المحافظة على ميزتها التنافسية. هذا البحث يقدم إسهاماً قيماً في الأدبيات العلمية بمجال إدارة الموارد البشرية، موفراً رؤية عميقة واستراتيجيات عملية للمنظمات الراغبة في التغلب على تحديات دوران العمل وتعزيز أدائها في سوق العمل المعاصر.

المشكلة

تقف المنظمات اليوم أمام تحديات متعددة تفرضها بيئة العمل المتغيرة بسرعة، ومن بين هذه التحديات، يبرز دوران العمل كإشكالية كبيرة تواجه الإدارة وتؤثر بشكل مباشر على أداء المنظمة. يتمثل السؤال الرئيسي الذي يطرح نفسه في كيفية تأثير دوران العمل، سواء بصورته الطوعية أو الإجبارية، على استقرار المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. الإشكالية تتعمق عند النظر في الأسباب المتعددة لدوران العمل وتأثيراته المتباينة، من فقدان الخبرات والمهارات القيمة إلى التكاليف المرتفعة المرتبطة بتوظيف وتدريب البدائل. علاوة على ذلك، يحمل دوران العمل تأثيرات معقدة على معنويات الفريق والثقافة التنظيمية، ما يضيف طبقة أخرى من التعقيد إلى هذه الإشكالية.

في ظل هذه السياقات، تبرز الحاجة الماسة لفهم دقيق ومعمق لآليات دوران العمل وتأثيراته على أداء المنظمة. هذا الفهم ضروري لتطوير استراتيجيات فعالة لإدارة دوران العمل بشكل يخدم أهداف المنظمة ويعزز استقرارها ونموها. ومن هنا، تنبثق الإشكالية الرئيسية لهذا البحث: كيف يمكن للمنظمات أن توازن بين الحفاظ على قوة عاملة مستقرة ومتجددة، بينما تتنافس في بيئة عمل متغيرة تتسم بتحديات دوران العمل المستمرة؟

أهمية البحث

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تتناول إحدى القضايا الجوهرية التي تؤثر على استدامة ونجاح المنظمات في البيئة التنافسية المعاصرة. في ظل التحولات السريعة في سوق العمل وتزايد التوقعات المهنية للعاملين، يبرز فهم تأثيرات دوران العمل على المنظمات كعامل حاسم لضمان الاستقرار التنظيمي وتحقيق الأداء المتميز. الدراسة تقدم رؤى عميقة حول كيفية التعامل مع تحديات دوران العمل وتوظيفها لصالح المنظمة، من خلال استكشاف الأسباب الكامنة وراء هذه الظاهرة وتحليل تأثيراتها المتعددة على البنية التنظيمية والأداء العام.

علاوة على ذلك، تسلط الدراسة الضوء على الاستراتيجيات الفعالة لإدارة دوران العمل، مما يوفر للقادة ومدراء الموارد البشرية أدوات عملية لتعزيز الولاء والرضا الوظيفي لدى العاملين، وبالتالي تقليل معدلات دوران العمل وتحسين الأداء التنظيمي. هذه الدراسة لا تقتصر أهميتها على النظرية فحسب، بل تتعداها لتقديم تطبيقات عملية يمكن للمنظمات تبنيها لمواجهة هذا التحدي بكفاءة.

إن الفهم الدقيق لأثر دوران العمل على أداء المنظمة يسهم بشكل مباشر في تعزيز قدرة المنظمات على التكيف مع التغيرات الديناميكية في البيئة الخارجية، مما يؤدي إلى تحقيق ميزة تنافسية مستدامة. بذلك، تقدم هذه الدراسة إسهامًا قيمًا للأدبيات الأكاديمية في مجال إدارة الموارد البشرية وتوفر إطارًا مرجعيًا للمنظمات الراغبة في تحسين استراتيجياتها الإدارية والحفاظ على قوة عاملة ملتزمة ومنتجة.

صياغة أسئلة البحث :

السؤال البحث الرئيسي ؟

- كيف يؤثر دوران العمل على أداء المنظمة ؟

السؤال الفرعي ؟

- ما هو تأثير دوران العمل الخارجي (الفصل، التقاعد) على أداء المنظمة ؟
- كيف يؤثر دوران العمل على معنويات ورضا الموظفين المتبقين في المنظمة ؟
- ما هو تأثير دوران العمل الداخلي (الاستقالات، التحويل بين الأقسام) على أداء المنظمة ؟

صياغة أهداف البحث

الهدف العام:

- تحليل تأثير دوران العمل على أداء المنظمات، مع التركيز على كيفية التأثير في المستويات المختلفة للأداء التنظيمي، بما في ذلك الإنتاجية، الرضا الوظيفي، والاستقرار الوظيفي.

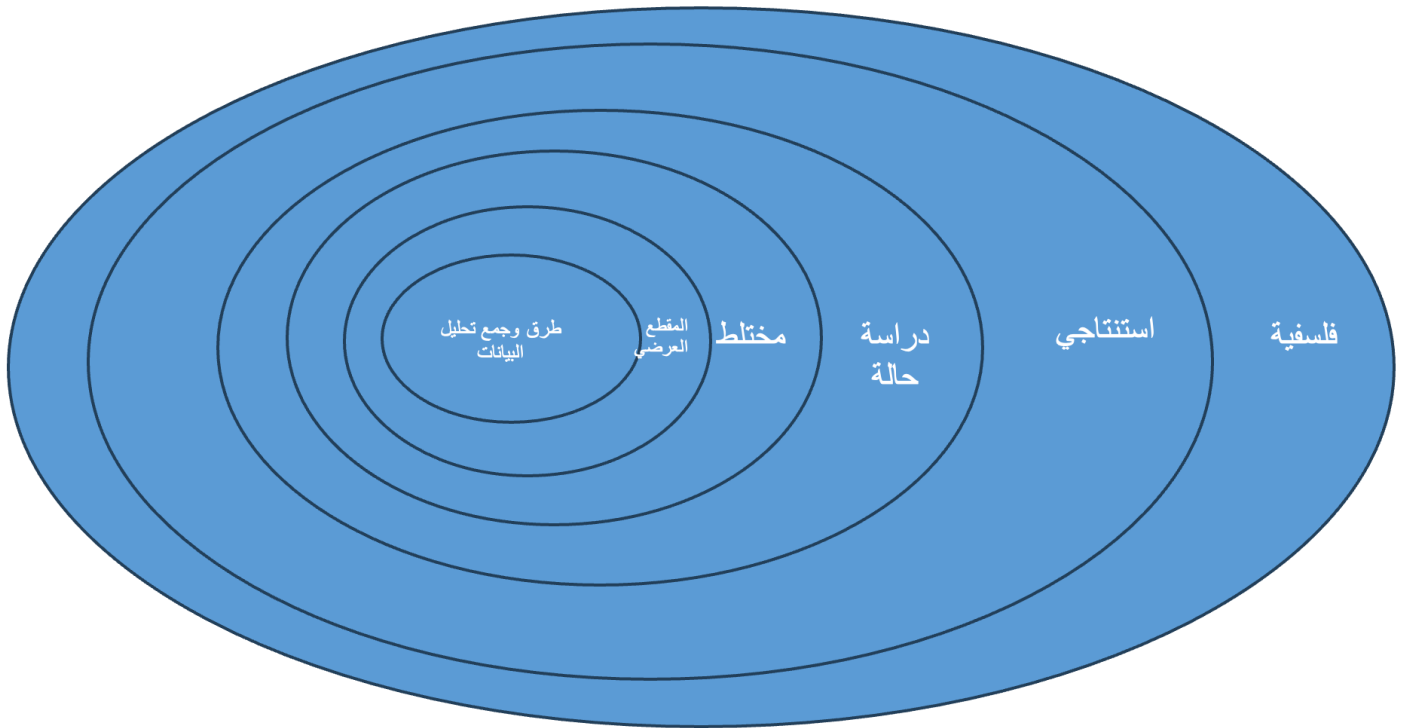
الأهداف الخاصة:

1. فهم الأسباب الرئيسية لدوران العمل: البحث في العوامل المختلفة التي تسهم في دوران العمل، بما في ذلك العوامل الشخصية، التنظيمية، والبيئية.
2. تقييم الآثار السلبية لدوران العمل: دراسة تأثير دوران العمل على تكاليف المنظمة، فقدان المعرفة، وتأثيره على معنويات العاملين الباقين.
3. استكشاف الجوانب الإيجابية لدوران العمل: تحليل كيف يمكن لدوران العمل، في بعض السياقات، أن يسهم في تجديد القوى العاملة وزيادة الابتكار والتنوع داخل المنظمة.
4. تطوير استراتيجيات لإدارة دوران العمل: اقتراح استراتيجيات فعالة للمنظمات للتعامل مع دوران العمل بطريقة تحد من آثاره السلبية وتعظم من فوائده.
5. المساهمة في الأدبيات الأكاديمية: توفير بيانات وتحليلات جديدة تسهم في النقاش الأكاديمي حول دوران العمل وتأثيره على المنظمات، وتقديم توصيات للبحوث المستقبلية في هذا المجال.

فرضيات البحث

- دوران العمل الخارجي، مثل الفصل والتقاعد، يؤثر سلباً على أداء المنظمة من خلال زيادة التكاليف المتعلقة بالتوظيف والتدريب، وانخفاض الإنتاجية بسبب فقدان الموظفين ذوي الخبرة.
- يؤدي دوران العمل إلى انخفاض معنويات ورضا الموظفين المتبقين في المنظمة، مما ينتج عنه تراجع في الإنتاجية وزيادة معدلات الغياب.
- دوران العمل الداخلي، مثل الاستقالات والتحويل بين الأقسام، يسبب اضطرابات في سير العمل وفجوات في المعرفة، مما يؤدي إلى تأثير سلبي على أداء المنظمة.

نموذج البحث:



المكان المقترح للبحث:

نقترح إجراء البحث المتعلق بـ"أثر دوران العمل على أداء المنظمة" على القطاع السياحي في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية. الاختيار مبني على الأسس التالية:

أهمية القطاع: القطاع السياحي في مكة المكرمة يحظى بأهمية بالغة نظرًا لمكانتها كمركز ديني رئيسي في العالم الإسلامي، مما يجعل فهم دوران العمل في هذا القطاع ذا قيمة خاصة.

تأثيرات موسمية: تتميز السياحة في مكة المكرمة بطبيعتها الموسمية، والتي قد تؤدي إلى دوران عمل مرتفع في بعض الأوقات من السنة، مما يوفر سياقًا فريدًا لدراسة تأثيرات هذا الدوران.

التنوع والحجم: القطاع السياحي في المنطقة يشمل مجموعة واسعة من المنشآت من حيث الحجم والخدمات، من الفنادق والمطاعم إلى وكالات السفر والخدمات اللوجستية، مما يسمح بتحليل متعدد الأبعاد لتأثير دوران العمل.

التعاون والدعم: من المتوقع التعاون من قبل الشركات العاملة في القطاع السياحي بمكة لتقديم بيانات مفيدة ودعم البحث، مما يتيح جمع معلومات دقيقة ومتعمقة.

التأثير الاقتصادي والاجتماعي: نظرًا لأهمية القطاع السياحي لاقتصاد المنطقة وتأثيره على السكان المحليين، فإن الفهم العميق لتأثيرات دوران العمل يمكن أن يقدم رؤى قيمة للمساهمة في التنمية المستدامة وتحسين شروط العمل.

منهجية البحث المتوقعة:

1. **نوع البحث:** سيتبع البحث منهجية وصفية تحليلية بهدف فهم وتحليل تأثيرات دوران العمل على أداء المؤسسات السياحية في مكة المكرمة.
2. **تصميم البحث:** سيتم استخدام تصميم البحث الكمي والنوعي لجمع بيانات شاملة. الأساليب الكمية ستشمل استبيانات وتحليل السجلات، بينما ستتضمن الأساليب النوعية مقابلات شخصية ودراسات حالة.
3. **تحديد العينة:** سيتم اختيار عينة ممثلة من العاملين والإداريين في القطاع السياحي بمكة المكرمة باستخدام تقنية العينة العشوائية أو الطبقية لضمان تنوع البيانات وتمثيلها.
4. **جمع البيانات:**
 - الكمية: توزيع استبيانات على موظفين مختارين لقياس مستويات الرضا الوظيفي، أسباب الاستقالة، وتأثير دوران العمل على الأداء.
 - النوعية: إجراء مقابلات نصف مهيكلية مع مدراء الموارد البشرية والعاملين لفهم الأبعاد الأعمق لدوران العمل وتأثيره.
5. **تحليل البيانات:**
 - كمي: استخدام الإحصاءات الوصفية والتحليلية (مثل النسب المئوية، المتوسطات، واختبارات تي) لتقييم البيانات المجمعة من الاستبيانات.
 - نوعي: تحليل المحتوى والتحليل الثماتي للمعلومات المستخرجة من المقابلات والدراسات الحالية.

6. **الأخلاقيات:** ضمان سرية وخصوصية المشاركين، والحصول على الموافقات اللازمة قبل جمع البيانات.

7. **القيود:** الاعتراف بأي قيود قد تواجه البحث مثل الانحيازات المحتملة وتحديات جمع البيانات.

8. **تقديم النتائج والمناقشة:** عرض البيانات المجمعة، تحليل النتائج، ومناقشة كيفية ارتباطها بأداء المؤسسة.

9. **التوصيات:** تقديم توصيات مستندة إلى النتائج لتحسين أداء المنظمات السياحية في مكة المكرمة بالتعامل مع تحدي

المخطط المقترح للبحث :

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- مقدمة: تقديم موضوع البحث وأهميته.
- أهداف الدراسة: تحديد الأهداف الرئيسية.
- مشكلة البحث: توضيح المشكلة المراد دراستها.
- الأسئلة البحثية: صياغة الأسئلة التي يسعى البحث للإجابة عليها.
- الفرضيات: صياغة الفرضيات البحثية.
- حدود الدراسة: تحديد نطاق البحث الزماني والمكاني والموضوعي.

الفصل الثاني: الإطار النظري

- مراجعة الأدبيات: استعراض للأبحاث والدراسات السابقة ذات الصلة.
- النظريات المتعلقة بالبحث: تقديم ومناقشة النظريات المتعلقة بدوران العمل وأثره على الأداء.
- تحديد المصطلحات: توضيح وتعريف المصطلحات الرئيسية في البحث.

الفصل الثالث: منهجية البحث

- نوع البحث وتصميمه: شرح نوع البحث والتصميم المستخدم.
- العينة وطرق الجمع: وصف العينة وكيفية اختيارها وطرق جمع البيانات.
- أدوات الدراسة: تفصيل الأدوات المستخدمة لجمع البيانات.
- طرق التحليل: شرح كيفية تحليل البيانات المجمعة.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

- عرض البيانات: تقديم البيانات المجمعة.
- تحليل البيانات: تحليل النتائج بناءً على الأساليب الإحصائية المستخدمة.
- نتائج البحث: تقديم النتائج المتوصل إليها.

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

- مناقشة النتائج: تحليل النتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة.
- استنتاجات: استخلاص الاستنتاجات الرئيسية من البحث.
- التوصيات: تقديم توصيات بناءً على نتائج البحث.
- القيود واقتراحات لأبحاث مستقبلية: مناقشة قيود الدراسة وتقديم اقتراحات للبحوث المستقبلية.

المراجع

1. السباعي، عمر. (2017). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. الدار العربية للعلوم ناشرون.
2. القحطاني، عبدالله. (2018). السلوك التنظيمي في البيئة العربية. مكتبة العبيكان.
3. بلعوص، محمد. (2019). تأثير الرضا الوظيفي على دوران العمل في المؤسسات. دار النشر للجامعات العربية.

فهرس المحتوى

الموضوع	الصفحة
الإهداء.....	2
مقدمة.....	3
المشكلة.....	4
أهمية البحث	5
صياغة أسئلة البحث	6
صياغة اهداف البحث	7
صياغة فرضيات البحث	8
رسم نموذج البحث	9
منهجية البحث المتوقعة	10
كتابة المخطط المقترح للبحث	12
المراجع	15

