

المقدمة:

ان التدوير الوظيفي هو أساس الحركة والتنقلات في المؤسسات العامة والخاصة ويعد أحد الاستراتيجيات لتطوير أداء العاملين والمؤسسات، ويكون من خلال اكساب الموظف خبرات ومهارات جديدة ومتنوعة، وفي نفس الوقت يعمل على ضخ دماء جديدة لدى المؤسسات وبالتالي يكون له دور كبير في أداء الموظفين. بالتركيز على تعزيز الكفاءات الأساسية والاستراتيجية للموظفين ويعتبر من الطرائق الفعالة لتطوير أداء العاملين سواء مديريين او موظفين ؛ كما انه يمكن للإدارة من ضخ دماء جديدة لتولي مهام إدارية؛ لذا كان لزاما على هذه المؤسسات أن تعمل على الاهتمام باستقطاب الكفاءات البشرية وتأهيلها من خلال التدريب والتوجيه لإكسابها الخبرات والمهارات اللازمة ؛ كما انه من الضروري أن تعمل أيضا على تنميتها وتطويرها بما يتماشى مع متطلباتها لمواجهة المتغيرات المحيطة بها؛ ويعود ذلك للدور الحيوي والمهم الذي تلعبه هذه المؤسسات في المجتمع بما تقدمه من خدمات تساهم في استقرار وأمن وحماية المجتمع . (الباحث ماجد محمود, 2020)

ان عملية وتنمية الموارد البشرية لا بد وأن تحصل على دعم الإدارة بالإضافة الى قيام الإدارات المتخصصة بواجبنا نحو هذا التطوير مستخدمة في ذلك أحدث الاستراتيجيات والمداخل التي تتناسب مع الظروف المحيطة بها وذلك بهدف تحقيق الاستفادة العظمى من مواردها البشرية ؛وكما هو معلوم فان لكل مؤسسة هدف تسعى لتحقيقه من خلال مجموعة من الافراد الذين لديهم قدرات و مؤهلات معينة , والذين يبذلون جهدهم لتحقيق أهداف المؤسسة وهم بالمقابل يحصلون على ميزات و مقومات كثيرة تشبع رغباتهم وميولهم وبعضا من حاجياتهم , ولقد أدت التغيرات الهائلة و المتسارعة في نواحي الحياة المختلفة و ازدياد مستويات الإنتاج وتطور وسائل وأساليب تقديم الخدمات , إلى ازدياد دور المؤسسات وتعاضد أهميتها في العمل على تحسين أداء الموظفين لتقديم اجود أنواع الخدمات , وقد نتج عن ذلك مصلحة مشتركة تتمثل في أهمية المؤسسات خدمات وميزات في جهة ومن جهة أخرى نظرة المؤسسات الى الافراد كأساس تعتمد عليه في تحقيق أهدافها . (الباحث ماجد محمود, 2020)

ولذلك يعد التدوير الوظيفي محفزا قويا للكفاءات البشرية لممارسة الإشراف والإدارة والقيادة، وإبرازات قدراتهم وابداعاتهم في القيام بالأعمال و إدارة المواقف المختلفة، ولا شك بأن التدوير الوظيفي يعد نوعا من أنواع التغيير الوظيفي والتنظيمي، ويحتاج إلى التدوير الوظيفي، وفائدته للموظف و المؤسسة على حد سواء، ذلك لضمان قناعة الموارد البشرية و تلافى مقاومة التغيير أو التدوير الوظيفي من قبل البعض؛ وضمان تحقيق الأهداف المرسومة. (الباحث ماجد محمود, 2020)

ويستخدم هذا الأسلوب في الوزارات والمؤسسات والشركات الحديثة التي تسعى إلى استثمار الخبرات والإبداع والابتكار في أعمالها؛ كذلك يطبق التدوير الوظيفي في المؤسسات التعليمية والصحية والصناعية والإعلامية والخدمية التي تضم مجموعة متشابهة في الوظائف والمؤهلات العلمية لمواردها البشرية ؛وذلك للقضاء على البيروقراطية والروتين والرتابة في العمل ؛ولا شك أن هناك اعتبارات معينة يجب أن تؤخذ في الحسبان عند إجراءات تدوير الموظفين داخل المنظمة ومنها على سبيل المثال : مناسبة الموظف للمهام الجديدة ومناسبة التخصص لها وحاجة العمل إليها وميول الموظف إلى المهام الجديدة وغيرها. كما ينبغي أن يعطي الموظف فرصة كافية للتدريب على المهام الجديدة؛ وأن يبقى مدة كافية لكي يتمكن من جمع التفاصيل المهمة الجديدة وإتقانها ويتم التدوير الوظيفي وفق خطة مرسومة وجدول زمني معين. وقد يكون التدوير على مستوى الرؤساء كما يكون كما يكون أيضا على مستوى المؤسساتيين؛ ويتم التدوير بطريقة أفقية كأن يكلف الموظف بمهام وظيفة أعلى من مستوى وظيفته السابقة من حيث الواجبات والمسؤوليات وقد يكون التدوير مزدوجا بحيث يتم على مستوى الإدارة التي يعمل بها لتوكل إليه مهام أخرى أو أن يكون على مستوى المنظمة ليكلف بمهام أو إدارة أخرى وتأتي اليابان في مقدمة الدول الرائدة في هذا المجال في الإدارة اليابانية تطورت كثيرا وبلغت الأفق وأصبحت مضرب المثل في سرعة ودقة الإنتاج واستثمار الوقت لصالح المنظمة والفرد على حد سواء ؛لأنها تسعى إلى إكساب العامل مهارات وخبرات عديدة عن طريق تدويره من حقل إلى اخر ليصبح في النهاية ملما بأعمال وشؤون المنظمة كلها ؛أي أنه يصبح جاهزا للعمل في أي قطاع من قطاعات هذه المنظمة؛ وهذا من أهم ملامح الإدارة اليابانية. (الباحث ماجد محمود, 2020)

إن التدوير الوظيفي إذا هو أهم نهج لتصميم الوظائف وكذلك تنمية رأس مال البشري الذي يعد العامل الرئيسي على تحسين جودة الخدمات وازدياد رضا العملاء بالإضافة إلى الرضا الوظيفي وزيادة القدرات لدى الموظفين وبالتالي تحاول الدراسة الحالية دراسة آثار التدوير الوظيفي على أداء الموظفين في البنك السعودي المركزي الأخذ بالاعتبار تنوع المهارات والرضا الوظيفي وتوفير إرشادات فعالة لتمكين المديرين من قيادة المؤسسة نحو مستقبل أفضل من خلال السياسات المرغوبة.

مشكلة البحث:

يُعد التدوير الوظيفي من أدوات التحفيز للعنصر البشري فهو يؤثر على الموظفين والعاملين على كافة المستويات الإدارية في المنظمات، فهو يعمل على إظهار قدراتهم و يفجر طاقاتهم و يخلص الموظفين من الملل و الروتين الوظيفي والذي يؤدي بدوره إلى ضعف في الأداء وانخفاض في الانتاجية وهو يؤدي أيضا لتحسين قدرة الموظف على التعامل مع المشاكل الإدارية التي تواجهه بسبب الخبرة التي يحصل عليها نتيجة للتدوير، ومن أهم متطلبات التدوير الواجب توافرها في المنظمة التدريب والتطور الوظيفي والنظم الإجراءات والتصميم الوظيفي، ويمكن لذلك أن يتحقق عند تبني الإدارة التنفيذية لقرارات تكون من شأنها الحد على تطبيق مبدأ التدوير الوظيفي وتبيان أثره الإيجابي على كافة المستويات مما يؤدي في النهاية إلى تحسين المخرجات والخدمات التي من شأنها أن تعود بالنفع على المنظمة و الموظفين على حد سواء. ونظراً لأهمية تطبيق مبدأ التدوير الوظيفي على كافة المستويات الإدارية كان من المهم إجراء هذه الدراسة لبحث عملية التدوير وأثرها على أداء الموظفين، ولتحديد إن كان تطبيق هذا المبدأ يتم وفق منهج علمي، أم بشكل عشوائي، ومن خلال عمل الباحث في بنك السعودي المركزي تقرر إجراء هذا البحث لمعرفة أثر التدوير الوظيفي على أداء الموظفين في بنك السعودي المركزي. (الباحث ماجد محمود, 2020)

وبناءً عليه تم صياغة التساؤل الرئيس لمشكلة البحث على الشكل التالي:

هل يؤثر التدوير الوظيفي على أداء الموظفين في بنك السعودي المركزي؟

أهمية البحث:

• الأهمية النظرية

يعد التدوير الوظيفي من المداخل الإدارية الحديثة، وقد لفت هذا المدخل نظر الباحثين من حيث أهميته وأثره الواضح على الموظفين وبالتالي على المنظمات، وهذا ما يعطي هذا البحث الأهمية في الاستمرار في إجراء البحوث عن التدوير الوظيفي وأثره على الأداء إضافة إلى اكتشاف جوانب تأثير أخرى للتدوير الوظيفي كأثره في الإنتاجية والفعالية والشفافية. (الباحث ماجد محمود, 2020)

• الأهمية العملية:

يستمد البحث أهميته من خلال لفت نظر المديرين في بنك السعودي المركزي إلى أهمية التدوير الوظيفي على الموظفين وتزويدهم بالمعلومات عن الدور الذي يلعبه التدوير الوظيفي في تحسين أداء الموظفين مما يعود بالنفع على البنك والموظفين على حد سواء، فالتدوير الوظيفي يلعب دوراً مهماً في إكساب الموظفين المهارات والخبرات الجديدة عن طريق التدوير إلى وظائف أخرى تثري الموظف وتعطيه الخبرة والمعلومات بالإضافة إلى الثقة والجودة في الأداء وهذا سينعكس على أدائهم وبالتالي على جودة الخدمة المقدمة من قبل البنك لعملائه مما يعطي البنك ميزة تنافسية أكبر، كما يسهم التدوير الوظيفي في تحديد نقاط القوة وتعزيزها وتحديد نقاط الضعف ومعالجتها لدى الموظفين. (الباحث ماجد محمود, 2020)

المرجع:

ماجد، م. م. (2020). أثر التدوير الوظيفي على أداء الموظفين. الجامعة الافتراضية السورية.