**المبحث الخامس – الدوران الوظيفي ( دوران العمل )**

يمكن تعريف الدوران الوظيفي أو ما يعرف بدوران العمل Employee Turnover على أنها حركة الموظفين والعاملين في المنظمة خلال فترة زمنية معينة، وتشتمل هذه الحركة على الموظفين الخارجين من المنظمة سواء بإرادتهم أو بفصل أو نقل من قبل المنظمة نفسها أو حتى أسباب قهرية مثل حالات الوفاة أو التقاعد بقوة القانون، والموظفين الداخلين إلىيها أي المعينين حديثا فيها أو المنقولين إليها أو الموظفين القدامى العائدين لها. بعض الناس لا يستطيعون التفريق بين مفهومي الدوران الوظيفي والتسرب الوظيفي لأن في كليهما إنتقال للموظفين إلى خارج المنظمة لكن الإختلاف بينهما يكمن في أن الدوران الوظيفي يشمل حركات إنتقال الموظفين من وإلى المنظمة، أما التسرب فيقتصر على الإنتقال من المنظمة إلى خارجها. وقد بدأ الإهتمام ظاهرة الدوران الوظيفي والتسرب الوظيفي من قبل الباحثين منذ أكثر من خمس وستين سنة مضت، وهذا الإهتمام أخد عدة مداخل في تناوله لظاهرة الدوران الوظيفي، منها المدخل السيكولوجي، المدخل الإجتماعي، والمدخل الإقتصادي، ومع أواخر عام 1940م، أخذت هذه البحوث تزداد وتبرز مرورا بدراسات متعددة. ويرتكز مفهوم دوران العمل على التغير الحاصل في عدد الأفراد العاملين بالمنظمة خلال فترة زمنية معينة وهذا التغير في العدد يحصل بلا شك بسبب خروج أفراد من المنظمة ودخول أفراد آخرين إليها - المعينين الجدد لسد حاجة المنظمة-
إن خروج العاملين من المنظمة .

 مهما تكن الأسباب فإن الذي يعنينا في هذا المجال هو رصد التغيرا ت الحاصلة في حجم القوى العاملة، ومما لا شك فيه إن إدارة المنظمة تسعى جاهدة إلى تقليل معدل دوران العمل فيها وذلك لإن إرتفاع هذا المعدل يعني أن هناك حالة خروج ودخول واسعة من وإلى المنظمة وبالتالي فإن نسبة المعينين الجدد إلى إجمالي عدد أفراد القوى العاملة ستكون مرتفعة، وهذا بدوره يعني أن درجة كفاءة قوة العمل فيها ستكون منخفضة نسبياً بسبب الحداثة ونقص الخبرة، ومما يجعل المنظمة عرضة إلى مواجهة حالات سلبية عديدة منها: إنخفاض الكفاءة الإنتاجية، إرتفاع عدد إصابات العمل، إرتفاع كمية التلف في المواد الأولية، إرتفاع العطل والتوقفات في المكائن، زيادة تكاليف الصيانة...........إلخ. إن هذا التحليل يستند إلى إفتراض أن الأفراد المعينيين حديثاً لا يتمتعون بخبرة فنية عالية وهو إفتراض واقعي وإن تعيينهم قد لا تسبقه دورات وبرامج تدريبية كافية لتأهيلهم بالمستوى المطلوب.

* **مفهوم التغيب:** هو عدم حضور العامل الى منصب عمله في الوقت الذي يجب أن يكون فيه لأسباب إدارية وغير إدارية .
* **الفرق بين الغياب والتغيب:**  كثيرا ما يقع الخلط بين مفهومي التغيب والغياب إذا كثيرا ما يتناولها الباحثين في بحوثهم و دراساتهم علىأنها شيء واحد لكن في الحقيقة هناك فرق شاسع بينهما .
فالتغيب فعل قصدي يلجأ إليه العامل للتعبير عن عدم رضاه عن ظروف العمل المختلفة ،سواء كانت فيزيقية أو إجتماعيةأو إقتصادية كما يعد شكل من أشكال الصراع الصناعي ، لان العامل عندما يتغيب فهو يعبر عن رفضه لكل أشكال القمع الناتج عن سوء ظروف عمله المختلفة مع توفر إرادته، وقد يكون هذا التغيب إما التقصير في الواجبات وبالتأخر عن العمل.اما الغياب فهو مصطلح يحتوي " معنى عدم الحضور الى العمل بسبب خارج عن إرادة العامل و ذلك بالإنقطاع عن العمل و التوقف عنه لمدة زمنية معينة لمرض، أو حادث أو النفاس بالنسبة للمرأة العاملة.
* **مامعنى معدل الغياب وماهو إستخدامه؟**

يشير معدل الغياب إلى عدد الأيام التي يغيبها العامل والتي يتواجد في عمله خلال عام. ويقصد بالغياب هنا تواجد العامل لأسباب مرضية أو عارضة أو بدون إذن. ويحسب معدل الغياب كالآتي:
عدد الأيام الغياب في السنة في القسم ×100

و يستخدم معدل الغياب في الآتي :

* التعرف على مدى أنخفاض الروح المعنوية فكلما إرتفع معدل الغياب كلما كان هذا مؤشراً على إنخفاض الرضا والروح المعنوية.
* التنبؤ بعدد أيام الغياب خلال الفترة القادمة، وإستخدام هذا المؤشر هذا التنبؤ في التعرف على عدد العاملين المطلوبين لمواجهة الغياب المحتمل.
* **مامعنى دوران العمل و ما هو استخدامه؟**

 يشير معدل دورا ن العمل أي نسبة دخول وخروج العمال إلى ومن أحد الأقسام أو الإدارات إلى متوسط عدد العمال، وعادة مايتم الإعتماد على عدد الخارجين من القسم فقط، فإذا كان معدل دوران العمل12ٍِ % فان هذا معناه أن هناك احتمال لإن يترك 12 عامل من كل 100 عامل متاحين للعمل بمعدل ترك الخدمة، ويترك الناس أعامالهم لعدة أسباب أهمها: الاستقالة والنقل والترقية والعجز والفصل والوفاة.
و لأجل إن تكون المنظمة على أطلاع مستمر على حجم دوران العمل فيها، فإنه يتم إحتساب معدل دوران العمل كما يلي:

**معدل دوران العمل= متوسط عدد العاملين المعينين والتاركين للعمل خلال الفترة ×100%**