

## المبحث الخامس :الدوران الوظيفي ( دوران العمل ، التدوير الوظيفي ) Labour Turnover

### اولاً : مفهوم الدوران الوظيفي :

هناك تعريف عام خلاصته أن دوران العمل هو الحركة الاجمالية للعاملين من والى مراكز العمل .  
ام التعريف الاكثر تحديداً لدوران العمل هو حالة توقف عضوية الافراد المنتمين الى منظمات معينة وتحديدأ اولئك الافراد الذين يحصلون على مردود مادي من تلك المنظمات لقاء أنتمائهم اليها .

### ثانياً : اتجاهات وطبيعة دوران العمل :-

اتجاه الحركة		طبيعية الحركة
من خارج المنظمة الى الداخل	من داخل المنظمة الى الخارج	
( ٣ ) توظيف جديد أو إعادة تعيين .	( ١ ) الترك الطوعي ( الاستقالة )	اختيارية
( ٤ ) التجنيد الالزامي	( ٢ ) الفصل والطرده والتسريح	اجبارية

### وفيما يلي شرح لهذا الانواع :

١ . الترك الطوعي : و هنا يترك الموظف المنظمة بشكل طوعي أو اختياري وقد تكون اسباب ذلك شخصية كتهور الحالة الصحية ، وتقدم عمر الموظف ، الانتقال الى مدينة أخرى .

أو قد تكون أسباب تنظيمية مثل قلة الاجور والمكافآت و عدم الترقية .

٢ . الترك الاجباري ( غير الطوعي ) : يترك الموظف المنظمة في هذه الحالة وهو مجبور على ذلك وتشمل صنفين :

أ – حالات الطرد او التسريح من العمل .

ب – حالات المرض او الموت او التقاعد الالزامي .

٣ . الدخول الطوعي : و يشمل هذا النوع من دوران العمل كل حالات الاستخدام للعاملين الجدد او اعادة استخدام السابقين من الموظفين بناءً على رغبتهم الذاتية للعمل في المنظمة .

٤ . الدخول الاجباري : و في هذا النوع لايمك الفرد حرية الاختيار او حق الفرض في عدم دخول المنظمة لانه ملزم قانوناً بذلك . مثل الخدمة العسكرية الالزامية ، التعليم الالزامي و التوزيع المركزي الخريجين .

## ثالثاً : أسباب دوران العمل :-

إذا علمنا ان الموظفين لا يتركون منظماتهم دون سبب ، وان اعداد كبيرة منهم يتركون العمل لاسباب جوهرية ليست بسيطة ، وهناك عوامل عديدة متداخلة مع بعضها البعض تؤثر في دوران العامل من والى المنظمة ومن بينها مايلي :-

### ( ١ ) العوامل الشخصية :- و تشمل نوعين :

( أ ) عوامل مرتبطة الموظف نفسه مثل تقادم العمر .

( ب ) عوامل اخرى ترتبط بالجنس والمسؤوليات الاجتماعية مثل ميول الشباب لدوران العمل أكثر من كبار السن الذين يحاولون الاستقرار .

( ٢ ) **العوامل التنظيمية :-** وهي من اكثر العوامل اهمية لانها تفسر طبيعة العلاقة التنظيمية ، ومن امثلة هذه العوامل الاجر ، فرص الترقية ، اساليب الاشراف .

### ( ٣ ) عوامل مرتبطة بالعمل وطبيعته :-

كدرجة تنوع العمل ، استقلالية العمل ، التغذية العكسية عند اداء العمل و مدى خطورة العمل .

### المصادر

مويد سعيد السالم ، عادل حرحوش صالح ، إدارة الموارد البشرية ، ٢٠٠٠ ص ٣٩٥ - ٤٠٤ .