تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على ظاهرة التسرب الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

The impact of social media on the phenomenon of job attrition among private sector workers in the Kingdom of Saudi Arabia

إعداد الباحث/ وليد رجاح العصلاني

ماجستير إدارة الأعمال، كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن، المملكة العربية السعودية

Email: delw66@gmail.com

المستخلص:

هدف البحث إلى بيان أثر أهم أسباب ظاهرة التسرب الوظيفي ومساهمة وسائل التواصل الاجتماعي في كونها أهم القنوات في تسهيل عملية التسرب الوظيفي، ولتحقيق هذا الهدف أجرى الباحث دراسة استطلاعية مع عينة من موظفي القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية عبر وسائل التواصل الاجتماعي خلال العام 2024م، وتكونت عينة الدراسة من 50 موظف.

في ضوء ذلك أجرى الباحث عملية تحليل البيانات لمعرفة التصورات بين التسرب الوظيفي ودور وسائل التواصل الاجتماعي في زيادة رغبة الموظفين في البحث عن وظائف أخرى.

وعلى ضوء نتائج التحليل توصل الباحث الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها أن أسباب مشكلة التسرب الوظيفي تكمن في وجود فجوة بين الإدارات والموظفين من ناحية الحوافز المالية والمكافآت. كذلك أن التطوير الوظيفي غير فعال بشكل كبير، وأيضا هناك بعض المشاكل الداخلية في بيئات الأعمال ومستوى الأمان الوظيفي مما يساعد في زيادة معدل التسرب الوظيفي. كذلك أن وسائل التواصل الاجتماعي ساهمت بشكل ملحوظ في إبراز الكثير من الإيجابيات لدى الأشخاص العاملين في منظمات الأعمال الأخرى حول الحوافز المعنوية وعمق الترابط الوظيفي بين العديد من المنظمات والعاملين بها ومساهمتهم في إبراز هذه الإيجابيات مما أعطى الحافز لدى العديد من الموظفين بالقطاع الخاص في البحث عن فرص وظيفية أخرى. وفي ضوء ما توصلت له الدراسة يوصي الباحث بمجموعة من التوصيات المهمة والمفيدة.

الكلمات المفتاحية: وسائل التواصل الاجتماعي، التسرب الوظيفي، القطاع الخاص

ISSN: 2706-6495

The Impact of social media on the job attrition among the employees of the private sector in Kingdom of Saudi Arabia

Waleed Rajah Al-Aslani

MBA, College of Management, Mid-Ocean University, Saudi Arabia

Abstract:

The research aimed to demonstrate the impact of the most important causes of the phenomenon of job turnover and the contribution of social media as the most important channels in facilitating the job turnover process. To achieve this goal, the researcher conducted a survey study with a sample of private sector employees in the Kingdom of Saudi Arabia via social media during the year 2024 AD. The study sample consisted of 50 employees. In light of this, the researcher conducted a data analysis process to identify perceptions between job turnover and the role of social media in increasing employees' desire to search for other jobs. In light of the analysis results, the researcher reached a set of conclusions, the most important of which is that the causes of the problem of job turnover lie in the existence of a gap between departments and employees in terms of financial incentives and rewards. Also, career development is not very effective, and there are also some internal problems in business environments and the level of job security, which helps increase the rate of job turnover. Also, social media has contributed significantly to highlighting many positives among people working in other business organizations about moral incentives and the depth of job cohesion between many organizations and their employees and their contribution to highlighting these positives, which gave motivation to many employees in the private sector to search for other job opportunities. In light of the findings of the study, the researcher recommends a set of important and useful recommendations.

Keywords: Social media, job turnover, private sector.

1. المقدمة:

إن التطورات الحاصلة اليوم في بيئات الأعمال وما تحويها من تغييرات متسارعة ومحفزات وعوامل جذب، و مع ظهور وسائل التواصل الاجتماعي التي جمعت عدد ليس بالقليل من المستخدمين الذين وجدوا تلك المنصات قد فتحت قنوات التواصل مع أقرانهم في عالم الأعمال و التوظيف، وما يستعرضه الموظفين من منجزات وظيفية و إبراز الجوانب الإيجابية للمنظمات التي يعملون بها، مما جعلت من العاملين وخاصة الكفاءات الذين لديهم طموحات أو يواجهون بعض الصعوبات و العوائق في أعمالهم إلى السعي لما هو أفضل بالبحث عن فرص عمل أخرى لتلبية حاجاتهم وطموحاتهم. ومن ذلك المنطلق أدت تلك العوامل إلى ظهور حالة ما يعرف بالتسرب الوظيفي.

لذلك جاءت هذه الدراسة إلى البحث في ظاهرة التسرب الوظيفي لموظفي القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية وتأثير وسائل التواصل الاجتماعي على زيادة معدل التسرب الوظيفي.

1.1. مشكلة الدراسة:

يعد التسرب الوظيفي من أهم التحديات التي تواجه المنظمات الحديثة، بالنظر لما يسببه من نزيف مستمر في الخبرات والكفاءات الوظيفية مثل أعضاء الهيئات التدريسية المتميزين في الجامعات، والأطباء ذوي التخصصات النادرة، والمهندسين المبتكرين، والإداريين المتفوقين وغيرهم، الأمر الذي سيؤثر سلباً على أداء المنظمة من حيث إضعاف قدرتها في إثبات وجودها في السوق، لا سيما أن عالم الأعمال يشهد في الوقت الحالي منافسة شديدة تؤدي لانهيار المؤسسات والشركات التي لا تستطيع استثمار الموارد البشرية الاستثمار الأمثل، حيث أن العلوم الإدارية العصرية تركز على دور هذه الموارد في نجاح المنظمات على اختلاف أنواعها.

يؤدي هذا التسرب لآثار سلبية على المنظمات كونها تبذل وقتاً وجهداً ومالاً ليس بالقليل لتدريب الموظفين وإكسابهم المهارات اللازمة لأداء المنظمة لمهامها ولتطوير عملها، وبالتالي فإن نزف الخبرات والكفاءات الوظيفية يؤدي لخسائر مالية باهظة تتكبدها الشركات والمؤسسات، ناهيك عن الوقت الطويل اللازم لتدريب الكادر البديل. إضافة لأهمية المهارات العملية التي يكتسبها الكادر الوظيفي أثناء عمله في المنظمة والأسرار التي قد يطلع عليها، كما أن عالم الأعمال اليوم لا يعتمد على الخبرة التخصصية فحسب بل يحتاج لمهارات إضافية كالقدرة على التواصل الشخصي واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي والدعاية التسويقية وشتى المهارات التي تعتمد بصورة رئيسة على الموهبة الشخصية، الأمر الذي يجعل المنظمات العريقة تتمسك بذوي الخبرة والكفاءة والموهوبين وتضع برامج محفزة لاستقطابهم ودمجهم في مواردها البشرية.

2.1. تساؤلات الدراسة:

1- ما هي الأسباب المرتبطة في توجه الموظفين العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية إلى البحث عن وظائف جديدة؟
2- ما هي الأسباب الداخلية في مؤسسات القطاع الخاص التي أثرت في زيادة معدل التسرب الوظيفي؟
3- كيف ساهمت وسائل التواصل الاجتماعي في زيادة معدل التسرب الوظيفي؟
4- ما هي الحلول الممكنة لجهات الأعمال لتخفيف ظاهرة التسرب الوظيفي واستبقاء موظفيها بقدر الإمكان؟

3.1. فروض الدراسة:

1- الفرضية الأولى: هناك تأثير عالي في زيادة معدل التسرب الوظيفي بعد استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

2- الفرضية الثانية: هناك تأثير متوسط في زيادة معدل التسرب الوظيفي بعد استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

3- الفرضية الثالثة: هناك تأثير ضعيف في زيادة معدل التسرب الوظيفي بعد استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

4- الفرضية الرابعة: لا يوجد تأثير يذكر في زيادة معدل التسرب الوظيفي بعد استخدام وسائل التواصل الاجتماعي

4.1. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى تسليط الضوء بشكل أساسي على المسببات الرئيسية لمشكلة التسرب الوظيفي وكيف ساهمت وسائل التواصل الاجتماعي في نمو المشكلة وما هي أسبابها سواء المتعلقة بأسباب شخصيه أو أسباب داخليه لدى المؤسسات التي يعمل بها الموظفين.

بالإضافة إلى إيجاد حلول مقترحة للحد من هذه الظاهرة عبر التالي:

1- فهم رغبات واحتياجات الموظفين وطرق رفع معدل الرضا الوظيفي.

2- إيجاد محفزات داخلية لتحسين بيئة العمل والحفاظ على الكوادر المهمة.

3- الاطلاع على سوق الأعمال والإيجابيات التي تستعرضها المؤسسات المنافسة من قنواتها في وسائل التواصل الاجتماعي وطرقها في الحفاظ على كوادرها.

4- فهم الصورة النمطية للمؤسسات الخارجية والمنافسة في إظهار الصورة الإيجابية لبيئات الأعمال وجذب الكفاءات الخارجية.

5- إظهار الأضرار الملموسة وغير الملموسة الناتجة عن التسرب الوظيفي.

6- طرح النتائج والتوصيات التي يراها الباحث بعد دراسة وتحليل معطيات ونتائج الاستبيان.

5.1. أهمية الدراسة

تعد مواقع التواصل الاجتماعي واحدة من أهم وأشهر تطبيقات التكنولوجيا، وتحظى مواقع مثل لينكد إن تويتر وفيس بوك بالنصيب الأكبر من حيث الانتشار، كما أصبحت أحد الأدوات الهامة في حياة الناس في وقتنا الحالي وبات من الصعب التخلي عنها لما توفره من كمية هائلة من المعلومات والأحداث دائمة التجدد، واعتُبرت أداة تواصل فعالة بين الموظفين وبعضهم البعض من مختلف القطاعات، مما يزيد التواصل المتبادل والتعاون.

لذلك سنتطرق في هذه الدراسة لتحديد العلاقة بين استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وأثرها في زيادة معدلات التسرب الوظيفي.

لذلك، تعتبر أهمية الدراسة فيما يلي:

1- كونها من الموضوعات المهمة في علم الإدارة كونها تتطرق لبعض المواضيع الهامة مثل بيئة العمل الداخلية، الهيكل الإداري للمؤسسات، الرواتب والحوافز للموظفين.

2 - تحاول هذه الدراسة للوصول الى فهم طبيعة العلاقة بين بيئات الأعمال الداخلية ومشكلة التسرب الوظيفي.

3- الحلول الممكنة لمؤسسات الأعمال من أجل تخفيف هذه الظاهرة من خلال حل المشكلات المسببة لها.

4- دراسة مدى تأثير وسائل التواصل الاجتماعي في تغيير سلوك الموظفين وتأثرهم بالعوامل الخارجية المحفزة، وأيضا مدى فعالية وسائل التواصل الاجتماعي في تسهيل الحصول على فرص وظيفية جديدة.

6.1. حدود الدراسة:

تقوم حدود الدراسة على عينات من مجموعة من الموظفين العاملين بالقطاع الخاص والمستخدمين لبرامج وسائل التواصل الاجتماعي.

حيث تعتبر البرامج منصة عالمية تجمع العديد من الموظفين من مختلف القطاعات، وأيضا تعتبر من أهم المنصات التي أتاحت التواصل بين مدراء التوظيف والمدراء العاملين في مختلف المؤسسات وأيضا الموظفين العاملين في هذا القطاع.

بالإضافة لأن مدراء التوظيف والموارد البشرية أصبحوا يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي في عرض الوظائف الشاغرة كونه يتيح فرصة التعرف على المتقدمين من خلال صفحاتهم الشخصية بما تحتويها من الخبرات والمهارات التي يمتلكها المتقدمين.

كما أنها تتيح سرعة التواصل مع الراغبين بالعمل وفي وقت أسرع من الإجراءات التقليدية.

لذلك ركزت الدراسة على موظفي القطاع الخاص كونهم يمثلون الشريحة الأكبر في المجتمع الوظيفي، علاوة على ذلك يعتبر القطاع الخاص يواجه رقما كبيرا في معدل دوران الموظفين وبقائهم في أعمالهم.

- الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: شملت الدراسة على مجموعة من الموظفين والمدراء والعاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في عام 1446هـ – 2024م

7.1. المصطلحات النظرية للدراسة

1- وسائل التواصل الاجتماعي:

يشير مصطلح التواصل الاجتماعي إلى المنصات التي تتيح التفاعل بين الأشخاص حيث يشاركون ويتبادلون المعلومات والأفكار والأحداث في مجتمعات وشبكات افتراضية.

2- التسرب الوظيفي:

يعرف الصباغ التسرب الوظيفي بأنه: "الاستقالة الاختيارية للعاملين، ولا يشمل ذلك الطرد أو الاستغناء عن الخدمة.

أما الغانم فيعرف التسرب الوظيفي بأنه: "انقطاع أو توقف الفرد عن العمل برغبته واختياره والانتقال إلى منظمة أخرى".

وظاهرة التسرب الوظيفي يشار إليها أحيانا بدوران العاملين التي يقصد بها حركة العاملين في خلال فترة زمنية معينة سواء كانت هذه الحركة داخل المؤسسات أو كانت هذه الحركة موجهة إلى مؤسسات أخرى.

3- القطاع الخاص:

هي كيانات اقتصادية وتجارية ومالية على شكل مؤسسات أفراد أو شركات مساهمة مقفلة أو عامة حيث تلعب دور حيوي في النمو الاقتصادي وتكون هذه الكيان تحت إطار القوانين والأنظمة التجارية والقانونية للدولة.

8.1. النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تنطلق الدراسة من مفهوم أن مشكلة التسرب الوظيفي لا تنشأ من الصدفة. بل لهذه المشكلة أسبابها وآثارها؛ وأيضا طرق عديدة للحد من آثارها التي تؤرق هاجس المؤسسات من ناحية فقدان الكفاءات المهنية والآثار الاقتصادية المترتبة من زيادة معدل التسرب الوظيفي.

وبما أننا في عصر التقنية والعالم الصغير، ومع استخدام وسائل التواصل الاجتماعي التي سهلت الوصول بسهولة للعديد من الاحتياجات، ومع دخول الكثير من المؤسسات لبرامج التواصل الاجتماعي بهدف تعريف المجتمعات بهذه المؤسسات و أعمالها و أيضا أصبحت من أهم الوسائل في عمليات عرض الشواغر الوظيفية وإجراء المقابلات الشخصية ، أصبحت التحديات والتنافس بين المؤسسات يتطلب الالتفات بشكل كبير وجدي للحفاظ على سمعتها و كوادرها في سبيل البقاء بشكل قوي في أسواق الأعمال و مواجهة مختلف التحديات لضمان استمرارية أعمالها بشكل قوي.

لذلك سنطرح في هذه الدراسة ما هي الأسباب داخل مؤسسات الأعمال التي صنعت الرغبة لدى الموظفين ليتجهوا نحو فرص أخرى وتأثير هذه المشكلة على الأداء المؤسسي. وأيضا ما مدى تأثير وسائل التواصل الاجتماعي في زيادة معدلات التسرب الوظيفي وما هي الحلول الممكنة لدى المؤسسات للحفاظ على كوادرها وخبراتها.

2. الإطار النظري

في ظل التطور السريع للتكنولوجيا واعتماد العالم على وسائل التواصل الاجتماعي، أصبح الوصول إلى الفرص والمعلومات أمراً أكثر سهولة. كما باتت هذه الوسائل أداة أساسية تستخدمها المؤسسات لتعريف الجمهور بأنشطتها، والإعلان عن الوظائف المتاحة، وإجراء المقابلات الشخصية عن بُعد.

هذا التحول الرقمي فرض على المؤسسات تحديات جديدة تتعلق بالحفاظ على سمعتها المهنية وضمان استقرار كوادرها الوظيفية. ومع اشتداد المنافسة في سوق العمل، أصبح من الضروري أن تتبنى المؤسسات استراتيجيات مستدامة لتعزيز مكانتها، وضمان قدرتها على التكيف مع التغيرات، واستمرارها بقوة في مواجهة التحديات المستقبلية و للحفاظ على كوادرها وخبراتها.

وتتعدد الأسباب المؤدية للتسرب الوظيفي بتعدد الأفراد والمنظمات والمجتمعات، وهناك من يصنفها إلى:

- أسباب طاردة وأخرى جاذبة.
- أسباب فردية وأخرى تنظيمية.
- أسباب داخلية وأخرى خارجية.
- أسباب مادية وأخرى نفسية.
- أسباب تتعلق بالعامل ذاته وأخرى تتعلق بظروفه.

وفيما يلي أهم العوامل التنظيمية التي تؤثر على تسرب الموظفين من العمل والتي ينظر لها من ناحية أخرى كعوامل جذب المورد البشري:

- الحوافز والمكافآت:

تعد التعويضات بشقيها المباشر وغير المباشر من أجور، ومكافآت، المزايا (مزايا الأمان، المزايا التقاعدية، مزايا الرعاية الصحية، المزايا المالية....، الخ) التي تعتمدها المنظمة واحدة من أهم العوامل المؤثرة في تسرب العاملين من جهة وعوامل جذب واستقطاب الكفاءات والحفاظ عليها من جهة أخرى.

- تصميم ومحتوى الوظيفة:

يتضمن محتوى الوظيفة تلك الجوانب التي تحدد طبيعة العمل، وهي التنوع والاستقلالية، ودرجة التعقيد والرتابة، ودرجة الصعوبة، إضافة إلى الأساليب التي تنجز بها مهام الوظيفة.

وعندما يشعر الفرد بنمطية وظيفته وعدم وجود تنوع في مهامها من خلال التخصص الدقيق، وزيادة الروتين في العمل، شعوره بانخفاض المسؤولية والتقدير الذاتي للعمل، فإن ذلك يؤدي إلى الملل من العمل، كما أن عدم التقويم الصحيح من جانب الموظف لمحتوى الوظيفة يؤدي إلى ضغوط على الموظف تدفعه على التسرب.

- فرص التطور المهني:

في كثير من الأحيان يتخلى الفرد عن وظيفته لتوقف مساره الوظيفي، فيسعى لوظيفة جديدة تضمن له تطور مهني يلبي طموحاته

وتوقعاته، ويمكننا الإشارة هنا لموضوع الهضبة الوظيفية والتي قد تكون سببا عاقة السلوك الوظيفي وزيادة إحباط العامل ومعدلات التغيب المتعمد عن العمل انخفاض نسبة أداء الوظيفة أو ترك العمل والانتقال لمنظمات أخرى لما يروه من جمود في وظيفة ال تتوفر فيها فرص للتقدم أو إمكانية التطور الشخصي. وبذلك فالهضبة الوظيفية تشير إلى النقطة التي يصل إليها الشخص في وظيفته.

تكون إمكانية ترقيته ضعيفة جدا، أي أنها الخطوة النهائية في وظيفة الشخص ونهاية ترقيته في المنظمة الحالية.

الأمان الوظيفي:

أي بيئة عمل لا تخلو من مخاطر ومشكلات الصحة والسلامة المهنية وتتفاوت المنظمات في ذلك لذلك فشعور الفرد بعدم الأمان يزيد من نيته لترك العمل والبحث عن ظروف أفضل وتعتبر مسألة الأمان اليوم تحديا أمام المنظمات للحفاظ على عامليها والتقليل من تسربهم.

بيئة العمل الداخلية:

تعد بيئة العمل الداخلية أحد أهم المسببات لظاهرة التسرب الوظيفي، فعندما يشعر الفرد أن هناك عدم انسجام سواء مع رؤسائه أو مع المجموعة التي يعمل معها من ناحية التعامل الاحترافي والمهني أو على الصعيد الشخصي، أو عندما يكون هناك بيئة من الخلاف والتعارض في الأفكار والآراء. أو قد يكون هناك نوع من التنافس الغير محمود بين الموظفين أو تمييز بعض الموظفين دون الآخرين لأسباب لا علاقة لها بإطار العمل، يصبح هناك نوع من البعد والنفور لدى بعض الموظفين فتصبح بيئة العمل غير محببه للأفراد الذين يتأثرون بشكل سلبي في مؤسساتهم.

للتسرب الوظيفي آثارا سلبية وأخرى إيجابية سواء على المنظمات أو الأفراد والتي تتمثل فيما يل

- أولاً الآثار السلبية للتسرب الوظيفي:

- **الآثار السلبية للتسرب الوظيفي على مستوى المنظمة:**

زيادة في التكاليف التي تتحملها المنظمات الناتجة عن عمليات إحلال موظفين جدد لسد الوظائف الشاغرة نتيجة للتسرب الوظيفي، نظرا للحاجة إلى إجراء العديد من العمليات الإدارية.

- زيادة التكاليف التي تتحملها المنظمات الناتجة عن عمليات إحلال موظفين جدد لسد الوظائف الشاغرة نتيجة التسرب الوظيفي نظرا للحاجة إلى إجراء العديد من العمليات الإدارية المتعلقة بالتوظيف ومن ثم تدريب الموظفين الجدد على متطلبات العمل.
- فقد الخبرة وهي أحد أنواع المعرفة التي نعاني صعوبة أكبر في استحصالها والتي تتمثل في خبرات العاملين في المنظمة. فالأفراد العاملون في المنظمة يعرفون أشياء كثيرة عنها.

والمنظمة التي لا تعاني من تسرب العمالة تمتلك أحجام ضخمة من المعرفة لو استطاعت فقط أن تعرف كيف تصل إليها وعلى العكس من ذلك، فالمنظمة تفقد جزءا من ثروتها في كل مرة يترك أحد العاملين فيها عمله.

- انخفاض إنتاجية الموظفين خلال الفترة التي تسبق تسربهم مما يؤثر سلبا على بقية زملائهم وخسارة المنظمة لعملائها وامكانية تسرب بعض أسرارها لجهات منافسة.

- **وعلى مستوى الفرد:**

- للتسرب آثار سلبية على مستوى الفرد حيث يفقد فيه الفرد مكانته الوظيفية في المنظمة والتي غالبا ما يكون قد اكتسبها من خلال فترة عمله الطويلة.

والأثر الآخر قد يكلف الشخص تكاليف مادية من خلال الانتقال من مكان لآخر.

- خلق حالة من عدم الاستقرار وعدم القدرة على التكيف بالنسبة لعائلة الموظف التي تضطر للانتقال من مدينة إلى أخرى وبالتالي تغير مكان السكن والمدارس والعلاقات الاجتماعية مما يشعر معه أفراد العائلة بعدم الراحة والاستقرار والضغوط النفسية.

- **ثانياً: الآثار الإيجابية للتسرب الوظيفي:**

لا تقتصر آثار التسرب على الجانب السلبي فهناك جانب ايجابي، سواء على مستوى الفرد والمنظمة والمجتمع ومن أبرز هذه الآثار الإيجابية للتسرب الوظيفي:

التسرب الوظيفي قد يحقق للفرد العديد من المنافع الاقتصادية وذلك يتوقف على سوق العمل ومدى توفر الوظائف المناسبة فيه وعلى مهارات وقدرات الفرد التنافسية.

وهناك منافع أخرى ليست بالضرورة تكون اقتصادية فقد يحقق الفرد طموحه من خلال البحث عن الوظائف التي تتناسب مع طموحاته وميوله ومهاراته أو التي يتخلص فيها من الضغوط ويشعر بالمتعة.

قد يحقق التسرب الوظيفي للفرد منافع اجتماعية مثل القرب من العائلة أو تحقيق عالقات اجتماعية جديدة.

قد يفيد تنشيط التنظيم كذلك بإبدال أفكار قديمة خاملة بأخرى جديدة ودماء جديدة متحفزة للعمل والنشاط وتولد أفكار جديدة مبتكرة.

3. الدراسات السابقة

1.3. مقدمة:

قامت العديد من الدراسات حول ظاهرة التسرب الوظيفي وأسبابها والعوامل التي ساهمت في زيادة معدل هذه الظاهرة، وتطرقت كثير من الدراسات حول الحلول الممكنة للتقليل من هذه الظاهرة عبر العديد من الحلول والمستخلصات.

1- دراسة الجساسي، 2008 " أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء ألعاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"، تهدف الدراسة إلى التعرف على أهم وتأثير الحوافز المادية التي تقدم للعاملين بوزارة التربية والتعليم بسلطنة ، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.06 فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان) باختلاف متغير العمر والحال الاجتماعية والمستوى التعليمي والمسمى الوظيفي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.00 فأقل بين اتجاهات أفراد الدراسة العاملين في مسقط وأفراد الدراسة العاملين في (الظاهرة 7 – الداخلية – ظفار – الباطنة شمال – البريمي) حول أثر الحوافز المعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان (لصالح أفراد الدراسة العاملين في (الظاهرة – الداخلية – ظفار – الباطنة شمال - البريمي.)

2- دراسة الغانم 2003" الاتجاهات نحو التسرب الوظيفي وعلاقتها بالأداء" تهدف الدراسة الى معرفة اتجاهات المراقبين الجمركيين نحو التسرب الوظيفي في الجمارك الثلاث محل الدراسة ورصد الأسباب الرئيسية. وأثر ذلك على الأداء الجمركي. وتوصلت الدراسة إلى أن قلة الراتب يعد سبب رئيسي في ظاهرة تسرب المراقبين الجمركيين، كلما زادت مدة الخبرة قلت نسبة التسرب الوظيفي بين المراقبين الجمركيين، عدم رضا المراقبين الجمركيين عن المكافأة المادية الممنوحة يزيد من احتمالية تسربهم. يؤثر التسرب على الروح المعنوية لدى العاملين وبالتالي يؤثر سلبا على أداء المراقبين.

3- دراسة سليمان 2015، "العوامل المؤثرة في ظاهرة التسرب الوظيفي "، تهدف الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في ظاهرة تسرب الموظفين من جامعة الموصل، فضلا عن تأثير عدد من المتغيرات الشخصية والوظيفية مثل البيئة الاجتماعية وحجم أسرة ومستوى الدخل والحالة الاجتماعية والجنس.

4- دراسة د. عائشة صفراني "عوامل الاستبقاء وأثرها على اتجاهات الأفراد العاملين نحو التسرب الوظيفي "دراسة حالة العاملين بمؤسسة سونلغاز - حاسي الرمل الأغواط"- عدم وجود اهتمام بالعاملين، وكذا إتاحة فرص التطور المهني لهم وغياب الحوافز والمكافآت المبذولة لذلك. هذا ما عكسته إجابات المبحوثين والتي تراوحت في معظمها بين الحياد وعدم الموافقة فيما يتعلق ومحور الاستبقاء؛ -هناك توجه لأفراد العينة نحو التسرب الوظيفي خاصة في حال توفر وظيفة أخرى بأجر مرتفع؛ - هناك عالقة دالة إحصائيا بين عوامل الاستبقاء والاتجاه نحو التسرب الوظيفي وهي عالقة سلبية؛ -هناك أثر لعوامل الاستبقاء في الاتجاه نحو التسرب الوظيفي تجسدت في عامل تصميم العمل.

5- دراسة عبد العزيز ابراهيم التويجري 2003 والتي تهدف إلى التعرف على مدى رضا المراقبين بالجمارك عن البيئة الداخلية للعمل وأسلوب الإشراف المتبع والحوافز المادية والمعنوية ونوع العمال المنوط بهم والبيئة المادية ومستوى الأداء الوظيفي.

وقد اشتملت عينات البحث على (25) مراقبا من العاملين بجمارك مطار الملك خالد الدولي، وكانت أدوات جمع البيانات استمارة استبيان من تصميم الباحث، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج رضا المراقبين الجمركيين بدرجة عالية عن البيئة المادية للعمل وبدرجات متوسطة عن بيئة عملهم الداخلية. بينما أظهرت النتائج عدم رضا المراقبين عن نظام الحوافز المادية والمعنوية المعمول بها.

2.3. ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

تعتبر هذه الدراسة مبنية على جانب التطور الذي شهدته ظاهرة التسرب الوظيفي في القطاع الخاص خصوصا بعد أن أصبحت وسائل التواصل الاجتماعي تقوم بدور بارز في عمليات التوظيف وبناء العلاقات المهنية بشكل أسهل وأسرع مما كان عليه الوضع في السابق.

كذلك ركزت هذه الدراسة على محاولة فهم الأسباب التي جعلت تأثير وسائل التواصل الاجتماعي يأخذ دورا بارزا في هذه الظاهرة.

وأيضا مما يميز هذه الدراسة أنها إضافة مهمة للدراسات السابقة خصوصا أنها عملت على معرفة الأسباب التي تعتبر حديثة ومؤثرة في مجال التطور الوظيفي.

4. منهجية الدراسة:

1.4. مقدمة:

من أجل دراسة الوضع في سوق العمل للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية لظاهرة التسرب الوظيفي وتأثير وسائل التواصل الاجتماعي في زيادة معدل هذه الظاهرة، قام الباحث بطرح تساؤلات استبيانيه لفهم وضع العاملين في القطاع الخاص من ناحية طرح أسئلة تستلهم ما هي الأسباب التي أثرت على الموظفين داخل بيئات الأعمال والعقبات التي يواجهونها في مؤسساتهم وكيف ساهمت وسائل التواصل الاجتماعي في التأثير على هذه المشكلة.

2.4. المنهجية وطرق البحث

قامت هذه الدراسة على منهجية طرح استبيانيه يتم من خلالها جمع معلومات وبيانات عن المشاركين عبر طرح مجموعة من الأسئلة التي ركزت على جمع معلومات شخصية ومهنية حول المشاركين، وطرح أسئلة حول المشاكل والعوائق التي يواجهها المشاركين في وظائفهم، وأيضا أسئلة حول دور وسائل التواصل الاجتماعي سواء على مستوى الأفراد أو المؤسسات في التأثير حول هذه الظاهرة.

واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من أجل الوصول إلى نتائج وتتكون من جزئين رئيسيين: الجزء النظري ويستعرض أهم ما توصلت إليه المصادر المختلفة من دراسات ومقالات منشورة حول هذه المشكلة، وفي الجزء الميداني اعتمدت فيه على الاستبيان لجمع البيانات، ويحتوي الاستبيان على عدد من الفقرات. ويتكون مجتمع الدراسة على 50 من موظفي القطاع الخاص من مختلف المجالات سواء إداريين أو فنيين من أجل الوصول إعطاء صورة واضحة من منظور الموظفين.

3.4. مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي.

وشملت عينة الدراسة على عدد 50 موظفا تم اختيارهم بطريقة عشوائية للإجابة على أسئلة الاستبيان التي وزعت بشكل إلكتروني.

5. النتائج والتوصيات:

1.5 مقدمة

يتناول الباحث في هذا الفصل تحليل نتائج الدراسة التي قام بها من خلال الاستبيان الذي تم مشاركته على وسائل التواصل الاجتماعي، ومن ثم دراسة نتائج الاستبيان بطريقة الرسوم البيانية وصولا على النتائج وتحليلها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للدراسة المتعلقة بتأثير وسائل التواصل الاجتماعي على ظاهرة التسرب الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

2.5. تحليل البيانات:

قام الباحث بتحليل بيانات الدراسة إحصائياً والتي تم تجميعها من أفراد عينة الدراسة، ثم عرض النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها، للتأكد من تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها وتحقيق فرضياتها، ثم تقديم أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها، ثم مجموعة من التوصيات الإجرائية المبنية على النتائج، وفيما يلي عرض تفصيلي لذلك:

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (5-1) توزيع أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي وفقاً للبيانات الديمغرافية.

1) الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	48	%96
إناث	2	%4
المجموع الكلي	**50**	**%100.0**
2) العمر	**التكرار**	**النسبة**

من 20 - 30 سنة	7	%14
من 31-40 سنة	32	%64
من 41-50 سنة	11	%22
من 50 سنة فأكثر.	0	%0.0
المجموع الكلي	50	%100.0
3) المؤهل الدراسي	**التكرار**	**النسبة**
الثانوية	8	%16
البكالوريوس	33	%66
الماجستير	9	%18
الدكتوراه	0	%0.0
المجموع الكلي	50	%100.0
4) المجال الوظيفي	**التكرار**	**النسبة**
الفني	15	%30
الإداري	24	%48
التقني والهندسي	11	%22
المجموع الكلي	50	%100.0
5) المستوى الوظيفي	**التكرار**	**النسبة**
موظف أو مساعد	39	%78
رئيس قسم	10	%20
مدير إدارة	1	%2
المجموع الكلي	50	%100.0
6) عدد سنوات الخبرة في العمل	**التكرار**	**النسبة**
من 1-5 سنوات	4	%8
من 6-10 سنوات	11	%22
من 11-15 سنة	21	%42
من 16-20 سنة	7	%14
من 21 سنة فأكثر	7	%14
المجموع الكلي	50	%100.0

يتضح من الجدول السابق أن غالبية أفراد عينة الدراسة من موظفي القطاع الخاص السعودي من الذكور، وذلك بنسبة (96%). بينما كان غالبية أفراد عينة الدراسة من الذين تتراوح أعمارهم من 31-40 سنة، وذلك بنسبة (64%). ويعكس ذلك أنهم أصحاب خبرة متوسطة في مجال العمل في القطاع الخاص.

في حين أن غالبية أفراد عينة الدراسة كان من الحاصلين على درجة البكالوريوس وذلك بنسبة (66%)، وجاء التخصص الإداري في العمل في المرتبة الأولى بين مجالات العمل الوظيفية، وذلك (48%). مما يعكس الفهم الجيد لآليات العمل ونظمه ورؤيته وأهدافه.

اتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الموظفين أو المساعدين، وذلك بنسبة (78%)، وهذا يفيد في الحصول على استجابات تحقق أهداف الدراسة من حيث رغبة هذا القطاع العريض من الشباب في الترقي والتطوير والانتقال لوظائف أخرى، والبحث من خلال شبكات التواصل الاجتماعي عن فرص مستقبلية أفضل.

كما يتضح أن غالبية أفراد الدراسة من ذوي الخبرات المتوسطة في العمل في القطاع الخاص، وهي الفئة المحورة ما بين (6-20 سنة)، وذلك بنسبة إجمالية مجمعة تصل إلى (78%)، وهذا يفيد في الحصول على استجابات ذات قيمة من واقع الخبرة الطويلة في العمل وصعوباته ومميزاته ومدى مناسبته لخبراتهم ومؤهلاتهم ومهاراتهم الشخصية.

من خلال ما سبق يتضح أن تأثير تنوع خصائص أفراد عينة الدراسة الديمغرافية على نتائج الدراسة يمكن أن يكون كبيرًا. حيث يوجد تأثير للخلفيات الثقافية، حيث أن أفراد الدراسة من خلفيات ثقافية مختلفة قد يستجيبون بطرق مختلفة للمسائل المطروحة، مما يمكن أن يؤدي إلى اختلافات في النتائج. وعندما تكون العينة متنوعة، يكون من الأسهل تعميم النتائج على مجتمع أكبر، بينما قد يكون من الصعب ذلك إذا كانت العينة متجانسة. وقد يؤثر تفاوت العمر وسنوات الخبرة على كيفية تفاعل الأفراد مع موضوع الدراسة، مما يؤدي إلى نتائج مختلفة بناءً على تلك الخصائص.

بشكل عام، يعتبر التنوع في الخصائص الديمغرافية عنصرًا حاسمًا لضمان موثوقية وشمولية النتائج في الدراسة الحالية.

ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة.

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما المشاكل الوظيفية التي يواجهها العاملين في القطاع الخاص السعودي في عملهم؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

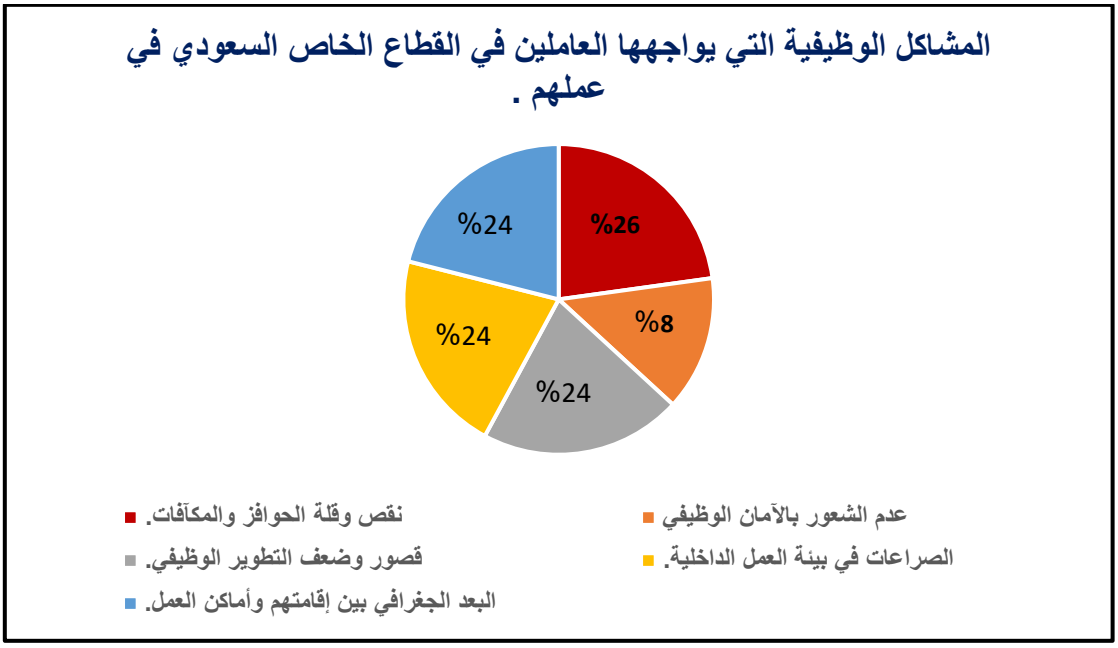
جدول رقم (5-2) التكرارات والنسب المئوية وترتيبها تنازلياً، لاستجابات أفراد الدراسة حول " المشاكل الوظيفية التي يواجهها العاملين في القطاع الخاص السعودي في عملهم "

م	المشاكل الوظيفية	التكرارات	النسب	الرتب
1	نقص وقلة الحوافز والمكافآت.	13	%26	1
2	عدم الشعور بالأمان الوظيفي.	8	%16	5
3	قصور وضعف التطوير الوظيفي.	12	%24	2
4	الصراعات في بيئة العمل الداخلية.	12	%24	م2
5	البعد الجغرافي بين إقامتهم وأماكن العمل.	12	%24	م2
	المجموع الكلي	**50**	**%100.0**	

يستعرض الجدول السابقة استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الوظيفية التي تصادفهم في العمل في القطاع الخاص السعودي، واتضح من خلال التحليل أن أبرز تلك المشكلات هي مشكلة" نقص وقلة الحوافز والمكافآت المقدمة" وذلك مقابل جهدهم وإنجازهم لمهام العمل بدقة وجودة عالية، وذلك بنسبة (26%) من إجمالي استجابات أفراد الدراسة.

وهذا يعكس مدى الشعور بعدم التقدير وتثمين الجهود المبذولة، مما ينعكس عليهم بالشعور بالإحباط وربما التفكير في البحث عن فرص عمل بمكان أخر.

على الجانب الآخر اتضح أن أقل المشكلات التي يصادفها أفراد عينة الدراسة في العمل هي مشكلة" عدم الشعور بالأمان الوظيفي"، وذلك بنسبة لا تتجاوز (16%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، ويعزى ذلك ربما إلى الشعور المستمر من جانبهم بأنهم ليسوا على المستوى المهني والمهاري المطلوب، للقيام بمهام العمل ومتطلباته، أو أن هناك خطة للاستغناء عن بعض العاملين في المؤسسات التي يعملون فيها. إجمالاً هناك تنوع في المشكلات التي تصادف العاملين في القطاع الخاص السعودي، حسب ظروف العمل وعلاقة الموظف ووضعه ببيئة العمل. والشكل رقم (5-1) يوضح ذلك.



مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما حجم المهام اليومية التي تنجزها مقارنة بساعات العمل الرسمية؟

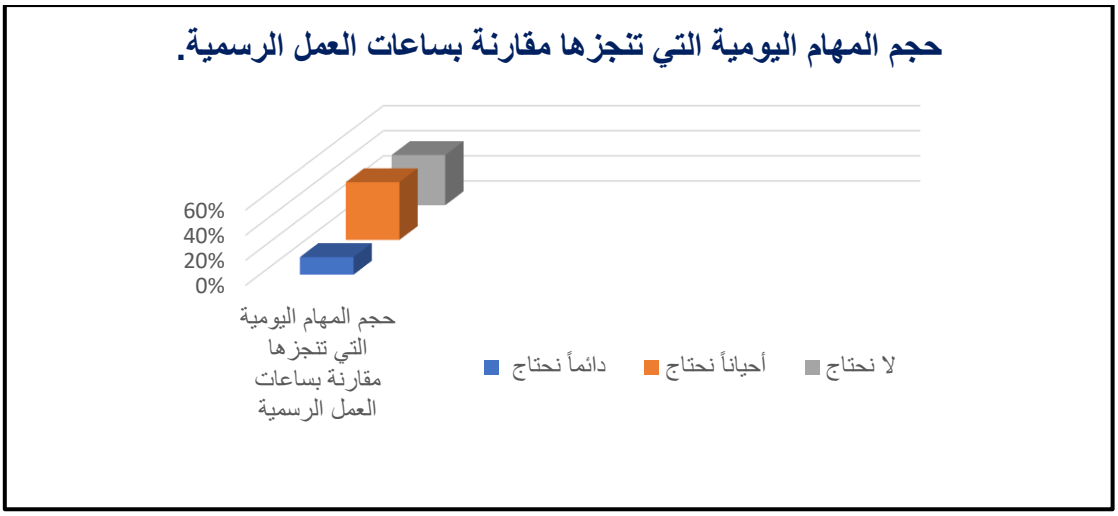
للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (5-2) استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي حول" حجم المهام اليومية التي تنجزها مقارنة بساعات العمل الرسمية "

م	حجم المهام اليومية التي تنجزها مقارنة بساعات العمل الرسمية.	التكرارات	النسب	الرتب
1	دائماً نحتاج لساعات عمل إضافية لإنجاز المهام	7	%14	3
2	أحياناً نحتاج لساعات عمل إضافية لإنجاز المهام	32	%46	1
3	لا حاجة نحتاج لساعات عمل إضافية لإنجاز المهام	20	%40	2
	المجموع الكلي	**50**	**%100.0**	

يتضح من الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أنهم في حاجة أحياناً لساعات عمل إضافية لإنجاز المهام اليومية في العمل، وذلك بنسبة (46%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة. وهذا يعكس أن هناك بعض مؤسسات القطاع الخاص تضع أعباء مهام عمل إضافية على عاتق الموظفين أثناء ساعات الدوام، ولا يقدرون على إنجازها لضيق الوقت المخصص لساعات الدوام.

على الجانب الآخر نجد أن (14%) من أفراد الدراسة يؤكدون حتمية توفير ساعات إضافية بمقابل مادي مناسب للمهام والأعمال الزائدة عن الحد، لان ساعات الدوام الرسمية لا تكفي للانتهاء منها. وإجمالاً هناك ضرورة حتمية لهذا الساعات الزائدة بأجر إضافي. والشكل رقم (5-2) يوضح ذلك.



مناقشة نتائج السؤال الثالث: ما مدى وجود أوقات راحة كافية خلال ممارسة مهام العمل في ساعات الدوام الرسمية؟

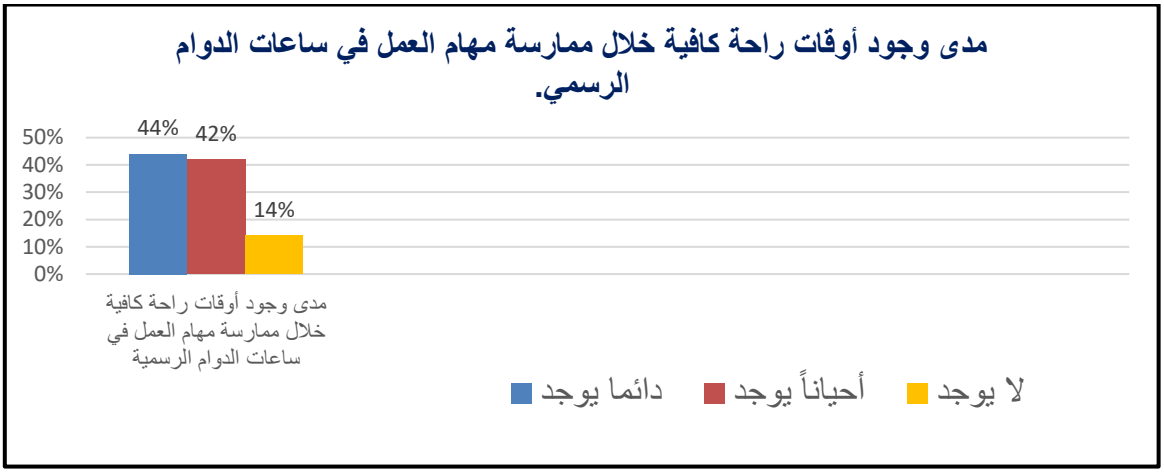
للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (5-3) استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي حول" مدى وجود أوقات راحة كافية خلال ممارسة مهام العمل في ساعات الدوام الرسمية "

م	مدى وجود أوقات راحة كافية خلال ممارسة مهام العمل في ساعات الدوام الرسمية.	التكرارات	النسب	الرتب
1	دائماً يوجد وقت كافي للراحة أثناء الدوام الرسمي.	22	%44	1
2	أحياناً يوجد وقت كافي للراحة أثناء الدوام الرسمي.	21	%42	2
3	لا يوجد وقت كافي للراحة أثناء الدوام الرسمي.	7	%14	3
	المجموع الكلي	**50**	**%100.0**	

يتضح من الجدول السابق تقارب استجابات أفراد عينة الدراسة حول وجود أوقات راحة كافية أثناء ساعات الدوام الرسمي، فالفئة الأولى ترى أن هناك دائماً أوقات كافية للراحة، وذلك بنسبة (44%)، بينما الفئة الأخرى ترى أن هناك أحياناً أوقات كافية للراحة أثناء أوقات العمل الرسمية.

إجمالاً يوفر القطاع الخاص السعودي فترات زمنية مناسبة لموظفيه للراحة أثناء أوقات الدوام الرسمي الطويلة، وذلك بهدف دعم قدرة الموظفين على مواصلة العمل واستعادة حيويتهم ونشاطهم من فترة لأخرى. والشكل رقم (5-3) يوضح ذلك.



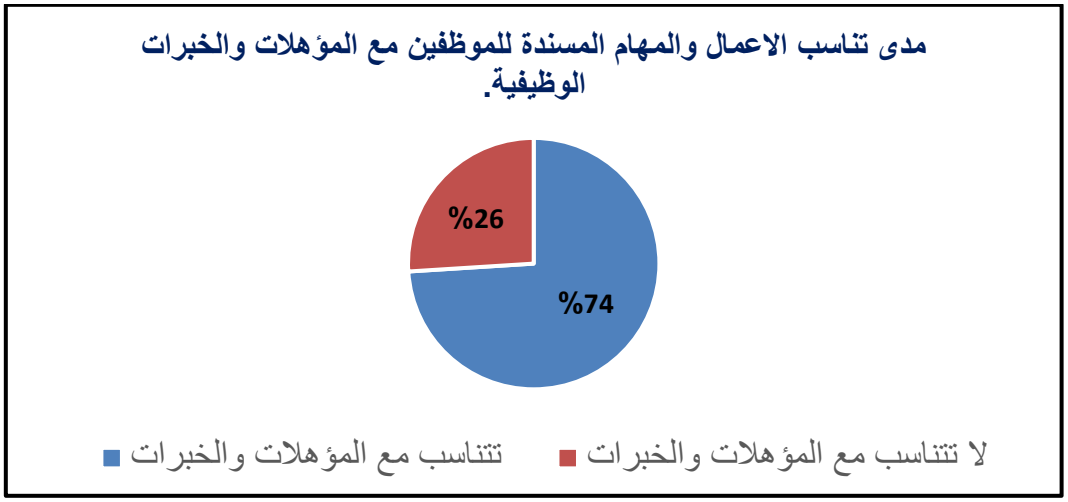
مناقشة نتائج السؤال الرابع: هل تتناسب الأعمال والمهام المسندة للموظفين مع المؤهلات والخبرات الوظيفية؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (5-4) استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي حول" مدى تناسب الأعمال والمهام المسندة للموظفين مع المؤهلات والخبرات الوظيفية "

م	مدى تناسب الأعمال والمهام المسندة للموظفين مع المؤهلات والخبرات الوظيفية.	التكرارات	النسب	الرتب
1	تتناسب مع المؤهلات والخبرات الوظيفية.	37	%74	1
2	لا تتناسب مع المؤهلات والخبرات الوظيفية.	13	%26	2
	المجموع الكلي	**50**	**%100.0**	

من خلال الجدول السابق يتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي يرون أن مهامهم الوظيفية المسندة إليهم مناسبة لمؤهلاتهم العلمية والتعليمية، وقدراتهم ومهاراتهم الذاتية والوظيفية، وذلك بنسبة (74%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة. بينما تعبر الفئة الأقل من أفراد عينة الدراسة عن القيام بأعمال ومهام لا تتناسب إطلاقاً مع ما لديهم من تخصصات علمية وتعليمية ومهام ومهارات وظيفية. والشكل رقم (5-4) يوضح ذلك.



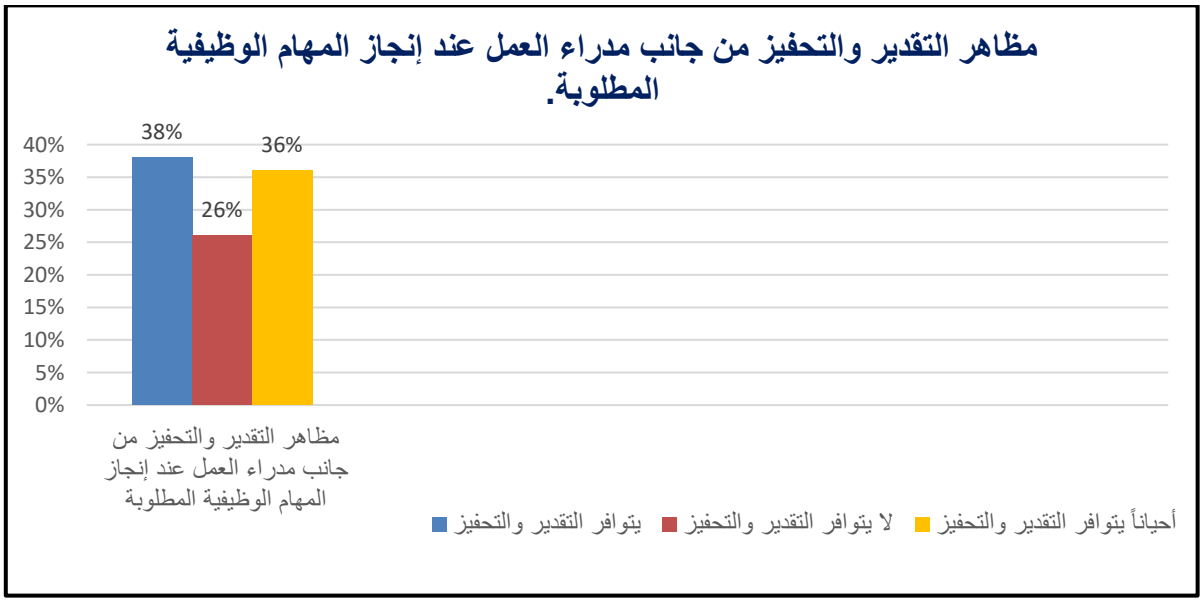
مناقشة نتائج السؤال الخامس: ما مظاهر التقدير والتحفيز من جانب مدراء العمل عند إنجاز المهام الوظيفية المطلوبة؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (5-5) استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي حول" مظاهر التقدير والتحفيز من جانب مدراء العمل عند إنجاز المهام الوظيفية المطلوبة "

م	مظاهر التقدير والتحفيز من جانب مدراء العمل عند إنجاز المهام الوظيفية المطلوبة.	التكرارات	النسب	الرتب
1	يتوافر التقدير والتحفيز عند إنجاز المهام الوظيفية.	19	%38	1
2	لا يتوافر التقدير والتحفيز عند إنجاز المهام الوظيفية.	13	%26	3
3	أحياناً يوجد التقدير والتحفيز عند إنجاز المهام الوظيفية.	18	%36	2
	المجموع الكلي	**50**	**%100.0**	

من خلال الجدول السابق يعبر أفراد عينة الدراسة عن وجود بعض أنواع من التقدير والتحفيز للموظفين عند قيامهم بالمهام الوظيفية بشكل دقيق وكامل، وذلك بنسبة (38%)، بينما يرى (26%) من إجمالي أفراد الدراسة أنه لا يوجد أي مظاهر تقدير أو تحفيز لهذا الغرض. وتفسير ذلك أن مؤسسات القطاع الخاص السعودي تتفاوت في سياستها المالية ومنح الحوافز المالية للموظفين. والشكل رقم (5-5) يوضح ذلك.



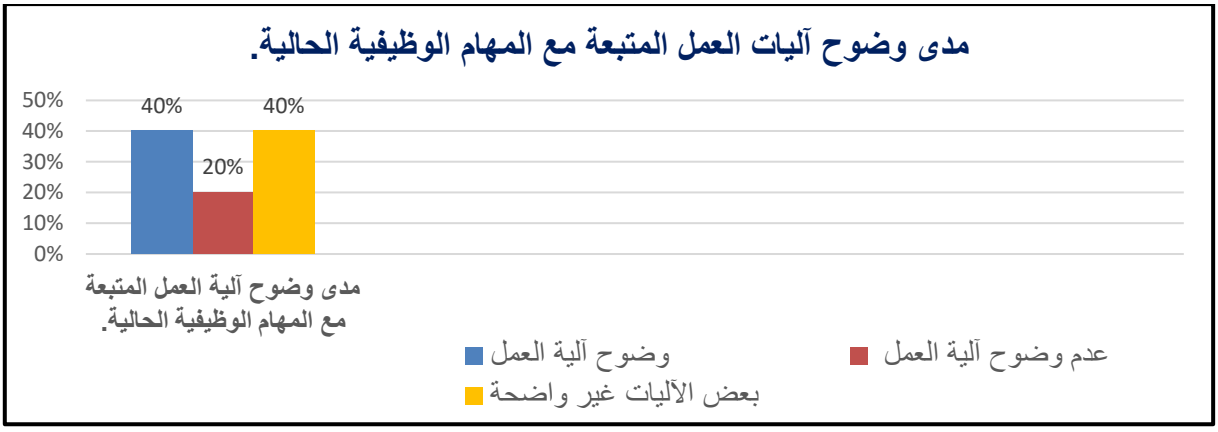
مناقشة نتائج السؤال السادس: ما مدى وضوح آلية العمل المتبعة مع المهام الوظيفية الحالية؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (5-6) استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي حول" مدى وضوح آلية العمل المتبعة مع المهام الوظيفية الحالية "

م	مدى وضوح آلية العمل المتبعة مع المهام الوظيفية الحالية.	التكرارات	النسب	الرتب
1	هناك وضوح آلية العمل المتبعة مع المهام الوظيفية.	20	%40	1
2	عدم وضوح آلية العمل المتبعة مع المهام الوظيفية.	10	%20	3
3	بعض الآليات غير واضحة مع المهام الوظيفية.	20	%40	م1
	المجموع الكلي	**50**	**%100.0**	

يتضح من الجدول السابق التفاوت في آراء أفراد عينة الدراسة حول وضوح آليات العمل المتبعة في التعامل مع مهام العمل الحالية، حيث نجد (40%) من أفراد عين الدراسة مختلفين ما بين موافقين ومتحفظين لوضوح تلك الآليات، بينما وجدت نسبة (20%) من أفراد عينة الدراسة يشيرون إلى عدم وضوح تلك الآليات بشكل كامل. ويرجع السبب في ذلك لاختلاف طبيعة عمل ونشاط مؤسسات القطاع الخاص السعودي، والأساليب المتبعة في إدارة بيئة العمل. والشكل رقم (5-6) يوضح ذلك.



مناقشة نتائج السؤال السابع: ما الأسباب التي تدفع الموظفين للبحث عن فرص وظيفية أخرى؟

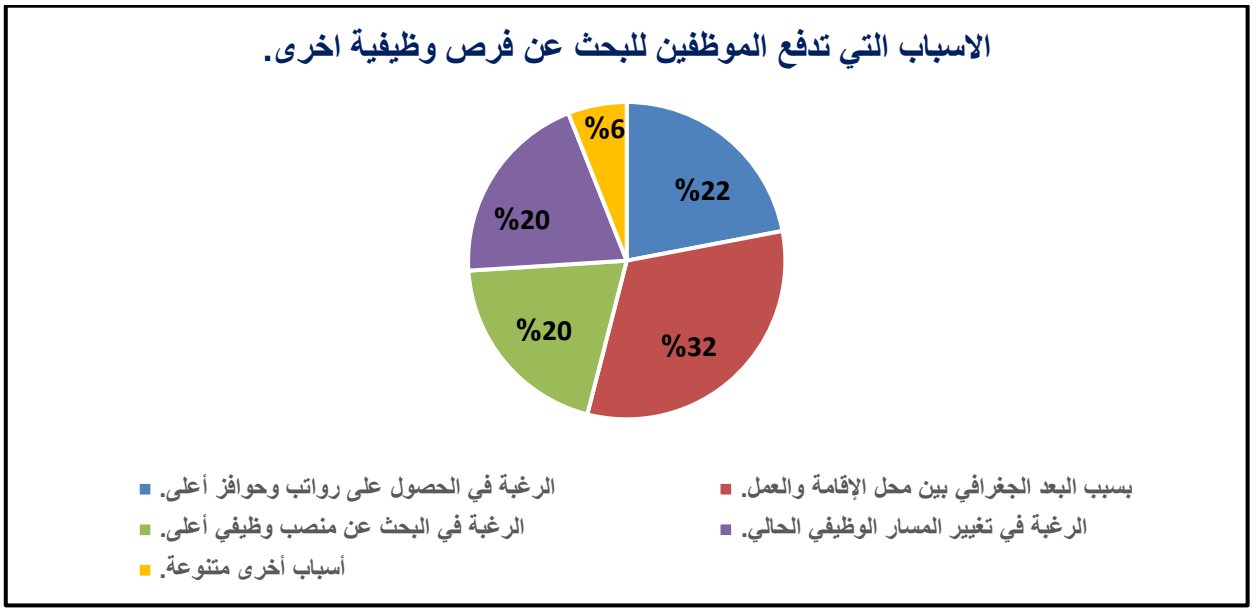
للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (5-7) التكرارات والنسب المئوية وترتيبها تنازلياً، لاستجابات أفراد الدراسة حول " الأسباب التي تدفع الموظفين للبحث عن فرص وظيفية أخرى "

م	الأسباب التي تدفع الموظفين للبحث عن فرص وظيفية أخرى.	التكرارات	النسب	الرتب
1	الرغبة في الحصول على رواتب وحوافز أعلى.	11	%22	4
2	بسبب البعد الجغرافي بين محل الإقامة والعمل.	16	%32	1
3	الرغبة في البحث عن منصب وظيفي أعلى.	10	%20	2
4	الرغبة في تغيير المسار الوظيفي الحالي.	10	%20	م2

5	أسباب أخرى متنوعة.	3	%6	5
	المجموع الكلي	**50**	**%100.0**	

يتضح من الجدول السابق مجموعة من الأسباب التي تدفع الموظفين في القطاع الخاص للبحث عن فرص وظيفية أخرى، حيث كان من أبرز تلك الأسباب البعد الجغرافي بين محل الإقامة والعمل، وذلك بنسبة (32%)، حيث يمثل البعد الجغرافي عبء كبير على الموظفين، وما يجدوه في مشقة الانتقال بشكل يومي من مكان الإقامة لمكان العمل، بالإضافة إلى التكلفة المادية الإضافية. بينما كانت أقل تلك المشكلات: الرغبة في البحث عن منصب وظيفي أعلى- الرغبة في تغيير المسار الوظيفي الحالي، وذلك بنسبة (20%) من إجمالي استجابات أفراد الدراسة. ويعزى ذلك ربما إلى عدم شعور بعض الموظفين بأن منصبه الحالي لم يعد يلبي طموحه بالمستقبل، أو أن البعض يقوم بأداء مهام وظيفية لا تتناسب مع مؤهله العلمي أو مهارات الشخصية والوظيفية. ويمكن القول إن شعور الموظف بأن هناك مشكلات تهدد استقراره النفسي أو المهني في بيئة العمل- سواء مشكلات تتعلق بطموحه أو مسارات العمل- قد تساهم في تغيير الموظف اتجاهاته بالمستقبل القريب. والشكل رقم (5-7) يوضح ذلك.



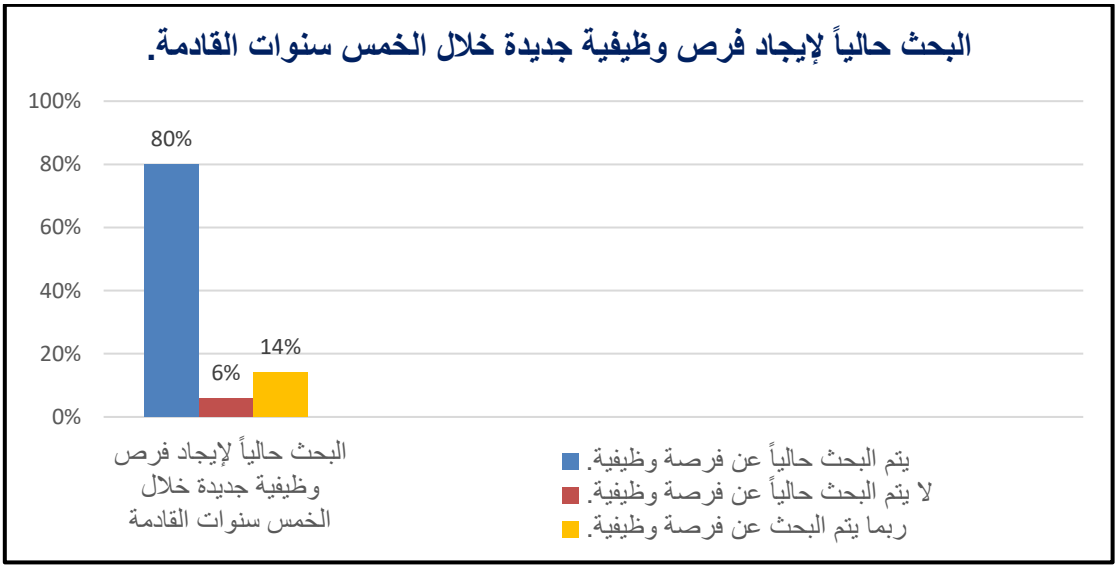
مناقشة نتائج السؤال الثامن: هل يتم البحث حالياً لإيجاد فرص وظيفية جديدة خلال الخمس سنوات القادمة؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (5-6) استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي حول" البحث حالياً لإيجاد فرص وظيفية جديدة خلال الخمس سنوات القادمة "

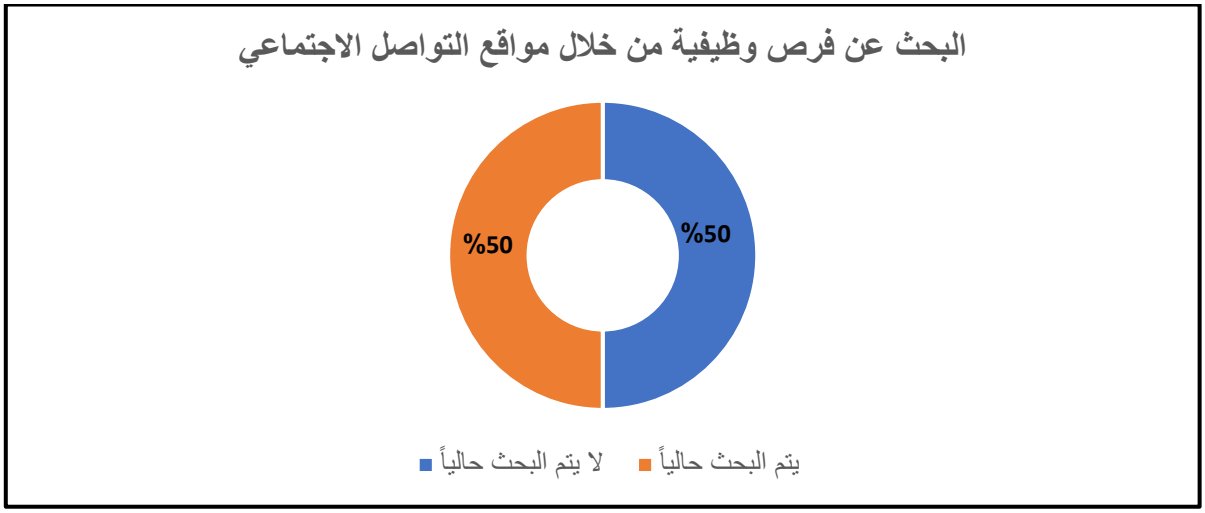
م	البحث حالياً لإيجاد فرص وظيفية جديدة خلال الخمس سنوات القادمة	التكرارات	النسب	الرتب
1	يتم البحث حالياً عن فرصة وظيفية.	40	%80	1
2	لا يتم البحث حالياً عن فرصة وظيفية.	3	%6	3
3	ربما يتم البحث عن فرصة وظيفية.	7	%14	2
	المجموع الكلي	**50**	**%100.0**	

يتضح من الجدول السابق أن هناك اتجاه عام بين غالبية أفراد عينة الدراسة من أجل البحث عن فرص وظيفية جديدة خلال الخمس سنوات القادمة، وذلك بنسبة (80%). ويرجع ذلك ربما إلى مجموعة من الأسباب منها: عدم الاستقرار الوظيفي، خاصة إذا كان يعمل الموظف في شركة تواجه تقلبات اقتصادية تؤدي إلى تسريحات أو تخفيضات في الرواتب. كما أن بعض الموظفين يشعرون بأنهم وصلوا إلى سقف تطورهم المهني في وظائفهم الحالية، مما يدفعهم للبحث عن فرص جديدة. وكذلك الرغبة في تحسين توازن العمل والحياة، حيث يبحث البعض عن وظائف تتيح لهم مرونة أكبر. والسعي للحصول على رواتب أعلى ومزايا أفضل، مثل التأمين الصحي أو إجازات مدفوعة. وربما يعود ذلك إلى عدم الرضا عن بيئة العمل أو الثقافة المؤسسية يمكن أن يدفع العاملين للبحث عن بيئات أكثر إيجابية. وأيضاً التعرض للضغوط العالية في بعض الوظائف قد تدفع الموظفين للبحث عن بدائل أكثر راحة. وهذه النتائج تدعم الفرضية الأولى بأن وسائل التواصل الاجتماعي قد زادت الرغبة والحافز لدى الموظفين في القطاع الخاص بالبحث عن فرص وظيفية جديدة. إجمالا هناك تفاوت في الاستجابات والشكل رقم (5-8) يوضح ذلك.



مناقشة نتائج السؤال التاسع: هل يتم البحث عن فرص وظيفية من خلال مواقع التواصل الاجتماعي:

جاءت استجابات أفراد عينة البحث من الموظفين في القطاع الخاص السعودي، مناصفة بين الذين يبحثون عن تلك الفرص، والذين لا يقدمون على تلك الخطوة حالياً، وذلك بنسبة متساوية (50%)، لكل اتجاه. وتفسير ذلك يعود إلى أن الفئة الأولى غير راضية عن الوظيفة الحالية من حيث عدم تناسب مهام العمل مع تخصصاتهم الأصلية وخبراتهم المهارية والوظيفية، وربما يكون الراتب غير كافي ولا يتناسب مع حجم المهام التي يقومون بها وساعات الدوام الطويلة، وربما يرغبون في الترقي لمناصب وظيفية أعلى. أما الفئة الأخرى التي لا تبحث عن وظيفة حالياً من خلال مواقع التواصل الاجتماعي فيعود ذلك ربما لقناعتهم ورضاهم عن وظائفهم الحالية، أو عدم ثقتهم بجدية العروض الوظيفية المقدمة من خلال تلك المواقع، أو أن الرواتب غير مجزية، أو بعد تلك الوظائف الجغرافي عن أماكن إقامتهم الحالية، أو أن الوظائف المعروضة لا تحقق طموحهم الوظيفي بالمستقبل. وهذه النتائج تدعم الفرضية الأولى بأن وسائل التواصل الاجتماعي قد زادت الرغبة والحافز لدى الموظفين في القطاع الخاص بالبحث عن فرص وظيفية جديدة، والشكل رقم (5-9) يوضح ذلك.



مناقشة نتائج السؤال العاشر: ما الفترة الزمنية المخصصة للبحث عن فرص وظيفية جديدة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي الذين يبحثون عن فرص عمل جديدة عبر مواقع التواصل الاجتماعي على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

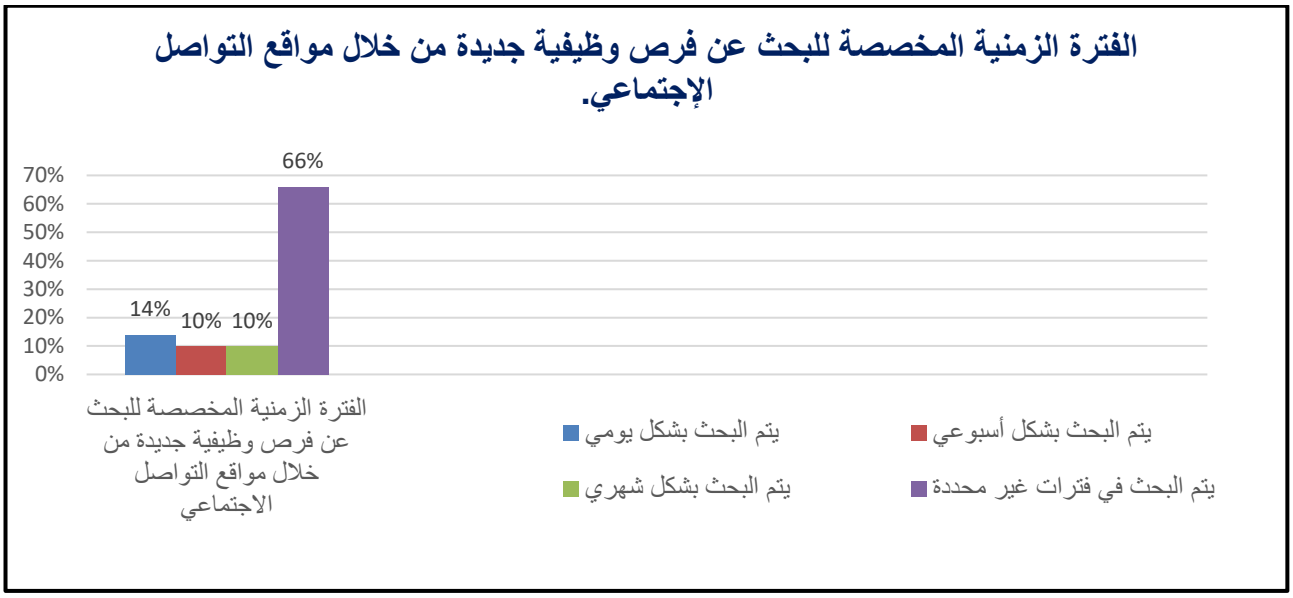
جدول رقم (5-10) التكرارات والنسب المئوية وترتيبها تنازلياً، لاستجابات أفراد الدراسة حول " الفترة الزمنية المخصصة للبحث عن فرص وظيفية جديدة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي "

م	المشاكل الوظيفية	التكرارات	النسب	الرتب
1	يتم البحث بشكل يومي.	4	%14	2
2	يتم البحث بشكل أسبوعي.	2	%10	3
3	يتم البحث بشكل شهري.	2	%10	م3
4	يتم البحث في فترات غير محددة.	17	%66	1
	المجموع الكلي	**25**	**%100.0**	

يتضح من خلال الجدول السابق التفاوت الكبير بين أفراد عينة الدراسة من الموظفين في القطاع الخاص السعودي من حيث الفترة الزمنية المخصصة للبحث عن فرص وظيفية جديدة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي. نجد في المقدمة فئة الغالبية تؤكد أنها تقوم بالبحث عن وظائف جديدة عبر وسائل التواصل الاجتماعي في فترات متباعدة غير منتظمة أو محددة من الحين للأخر، وذلك بنسب (66%) وربما يعود ذلك لانشغالهم معظم الوقت بمهام عملهم الحالي، أو عدم ثقتهم في تلك الإعلانات المنشورة، أو أنها لا تحقق طموحهم المستقبلي.

على الجانب الآخر نجد أن الفئة الأقل من أفراد عينة الدراسة لا تتجاوز (10%) تقوم بالبحث عن فرص وظيفية خلال وسائل التواصل الاجتماعي في فترة زمنية (كل أسبوع- أو كل شهر).

إجمالاً يوجد تفاوت في الفترات الزمنية للبحث بين أفراد عينة الدراسة عن فرص عمل جديدة عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وهذه النتائج تدعم الفرضية الأولى بأن هناك تأثير كبير لوسائل التواصل الاجتماعي التي زادت الرغبة والحافز لدى الموظفين في القطاع الخاص بالبحث عن فرص وظيفية جديدة بشكل مستمر رغم تغير الفترات الزمنية. والشكل رقم (4-10) يوضح ذلك.



مناقشة نتائج السؤال الحادي عشر: ما مدى الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي في تطوير المهارات المهنية أو الوظيفية للعمل؟

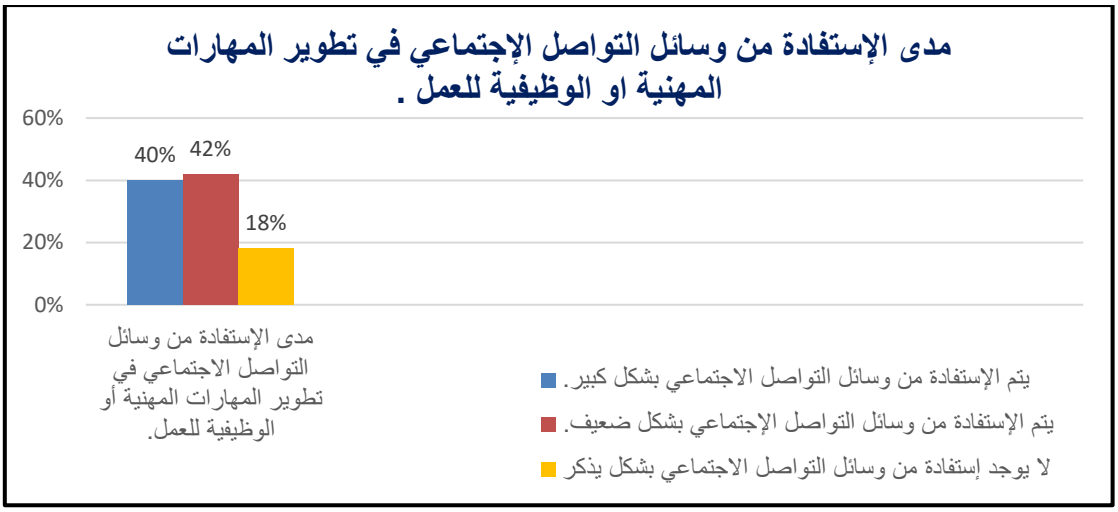
للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (5-11) استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي حول" مدى الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي في تطوير المهارات المهنية أو الوظيفية للعمل "

م	مدى الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي في تطوير المهارات المهنية أو الوظيفية للعمل.	التكرارات	النسب	الرتب
1	يتم الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي بشكل كبير.	20	%40	2
2	يتم الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعية بشكل ضعيف.	21	%42	1
3	لا يوجد استفادة من وسائل التواصل الاجتماعي بشكل يذكر.	8	%18	3
	المجموع الكلي	**50**	**%100.0**	

يوضح الجدول السابق التفاوت بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول مدى الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي في تطوير المهارات المهنية أو الوظيفية للعمل، ربما يرجع ذلك لاختلاف وجهات نظر كل موظف في الاستفادة من تلك الوسائل لخدمة مهام عمله، حيث أن (42%) من أفراد عينة الدراسة يرون أن تلك الوسائل لا يستفيدون منها إلا في نطاق ضيق جدا. وفي المقابل يرى (40%) من أفراد الدراسة أن مجال الاستفادة كبير، ويرجع ذلك إلا أن طبيعة وظائفهم ونشاط شركاتهم ذات ارتباط بتلك الوسائل وتستفيد منها في التسويق أو الدعاية. بينما يرى (8%) بشكل قاطع أن طبيعة عملهم لا تستفيد مطلقاً من تلك الوسائل في

تطوير المهارات المهنية والوظيفية للعمل. وهذه النتائج تدعم الفرضية الثانية بأن هناك تأثير متوسط ويتفاوت بين الباحثين حول الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي في تطوير مهاراتهم الوظيفية وقد يرجع الى طريقة الباحثين في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أو مدى رغبتهم في التطوير الوظيفي عبر تلك المنصات. والشكل رقم (5-11) يوضح ذلك.



مناقشة نتائج السؤال الثاني عشر: ما مدى مساهمة وسائل التواصل الاجتماعي في توسيع دائرة العلاقات المهنية الوظيفية؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

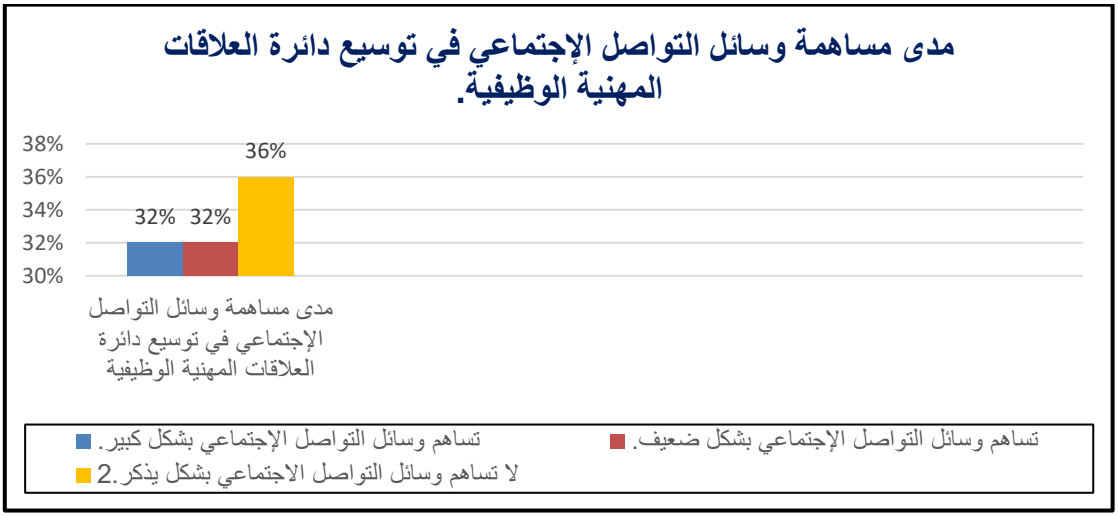
جدول رقم (5-12) استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي حول" مدى مساهمة وسائل التواصل الاجتماعي في توسيع دائرة العلاقات المهنية الوظيفية "

م	مدى مساهمة وسائل التواصل الاجتماعي في توسيع دائرة العلاقات المهنية الوظيفية.	التكرارات	النسب	الرتب
1	تساهم وسائل التواصل الاجتماعي بشكل كبير.	16	%32	
2	تساهم وسائل التواصل الاجتماعي بشكل ضعيف.	16	%32	
3	لا تساهم وسائل التواصل الاجتماعي بشكل يذكر.	18	%36	
	المجموع الكلي	**50**	**%100.0**	

يتضح من الجدول السابق مدى التقارب في استجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفين في القطاع الخاص السعودي حول مدى مساهمة وسائل التواصل الاجتماعي في توسيع دائرة العلاقات المهنية الوظيفية، بنسب لا تتجاوز (35%)، حيث يرى البعض أنها وسائل التواصل الاجتماعي تساهم بشكل كبير. بينما يرى البعض الأخر أن وسائل التواصل الاجتماعي تساهم بشكل ضعيف، وذلك بنسبة (32%) من إجمالي أفراد الدراسة.

على الجانب الآخر يرى نحو (36%) أن وسائل التواصل الاجتماعي لا تساهم بشكل يذكر. ويرجع ذلك إلى شعور بعض الموظفين بالقلق من أن المعلومات الشخصية التي يشاركونها على وسائل التواصل الاجتماعي قد تُستخدم ضدهم أو تؤثر سلبًا على حياتهم المهنية. كما يفضل بعض الأفراد فصل حياتهم المهنية عن حياتهم الشخصية. كما يعتقد البعض أن وسائل التواصل

الاجتماعي لا توفر قيمة حقيقية في بناء العلاقات، ويُفضلون التواصل المباشر أو الاجتماعات الشخصية. وقد لا يدرك البعض كيفية استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل فعال لتطوير العلاقات المهنية، إجمالاً هناك تنوع في استجابات ووجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مساهمة وسائل التواصل الاجتماعي في توسيع دائرة العلاقات المهنية الوظيفية، وهذه النتائج تدعم الفرضية الثانية بأن هناك تأثير متوسط ويتفاوت بين الباحثين حول الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي في توسيع دائرة علاقاتهم الوظيفية وقد يرجع الى طريقة الباحثين في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أو مدى تفاعلهم عبر تلك المنصات. والشكل رقم (5-12) يوضح ذلك.



مناقشة نتائج السؤال الثالث عشر: ما مستوى مشاركة مؤسسات العمل من خلال وسائل التواصل الاجتماعي؟

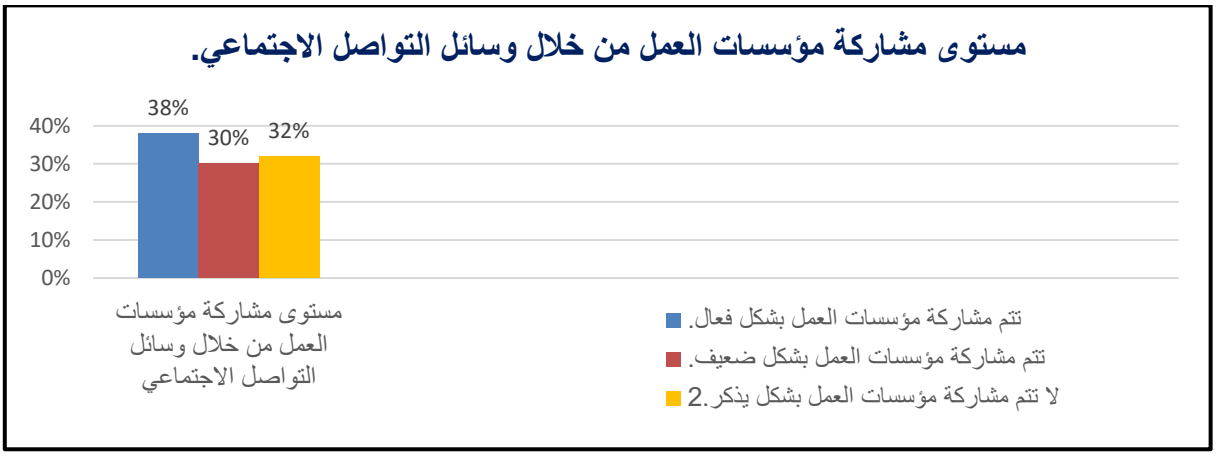
للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (5-11) استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي حول" مستوى مشاركة مؤسسات العمل من خلال وسائل التواصل الاجتماعي "

م	مستوى مشاركة مؤسسات العمل من خلال وسائل التواصل الاجتماعي.	التكرارات	النسب	الرتب
1	تتم مشاركة **مؤسسات العمل** بشكل فعال.	19	%38	1
2	تتم مشاركة **مؤسسات العمل** بشكل ضعيف.	15	%30	3
3	لا تتم مشاركة **مؤسسات العمل** بشكل يذكر.	13	%32	2
	المجموع الكلي	**50**	**%100.0**	

يتضح من الجدول السابق مدى التقارب في استجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفين في القطاع الخاص السعودي حول مستوى مشاركة مؤسسات العمل من خلال وسائل التواصل الاجتماعي، بنسب لا تتجاوز (40%)، حيث أن نحو (38%) يقرون أن مؤسساتهم التي يعملون فيها تشارك في وسائل التواصل الاجتماعي بشكل فعال وإيجابي.

في حين نجد أن نحو (30) من أفراد عينة الدراسة يرون أن مؤسسات العمل التي ينتسبون إليها تشارك في وسائل التواصل الاجتماعي بشكل ضعيف ونطاق ضيق. ويرجع ذلك ربما إلى خشية بعض المؤسسات من ردود الفعل السلبية أو النقد الذي قد يتعرضون له عبر منصات التواصل الاجتماعي. كما أن بعض المؤسسات تفضل الاعتماد على قنوات التسويق التقليدية، مثل الإعلانات التلفزيونية أو الصحفية، مما يحد من اهتمامها بالتواصل الرقمي. عدم وجود خطة واضحة أو استراتيجية متكاملة للتواصل عبر وسائل التواصل الاجتماعي يمكن أن يؤدي إلى عدم المشاركة الفعالة. وعدم القدرة على قياس عائد الاستثمار أو نجاح الحملات على وسائل التواصل الاجتماعي قد يجعل المؤسسات تشعر بأن المشاركة غير مجدية. بعض المؤسسات قد تكون قلقة بشأن المخاطر الأمنية المرتبطة باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، مثل تسرب المعلومات الحساسة. إجمالاً هناك اختلاف في نظرة مؤسسات العمل إلى وسائل التواصل الاجتماعي كأدوات لتفعيل أنشطتها وتسويق منتجاتها وخدماتها، وهذه النتائج تدعم الفرضية الأولى بأن هناك تأثير كبير ودور مهم لوسائل التواصل الاجتماعي كونها تعكس دوراً هاما للمؤسسات في إبراز منجزاتها والتعريف بقدرات موظفيها وهذا ما يفتقده نسبة ليست بالقليلة لشريحة من الموظفين. والشكل رقم (5-13) يوضح ذلك.



3.5. أهم الاستنتاجات:

من خلال إجراء الجانب الميداني للدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- اتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة من موظفي القطاع الخاص السعودي من الذكور، وذلك بنسبة (96%). كما اتضح أن الحاصلين على درجة البكالوريوس وذلك بنسبة (66%).
- اتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة يعملون في التخصص الإداري في العمل، وذلك (48%). كما أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الموظفين الجدد، وذلك بنسبة (78%).
- كما اتضح أن غالبية أفراد الدراسة من ذوي الخبرات المتوسطة في العمل في القطاع الخاص، وهي الفئة المحورة ما بين (6-20 سنة)، وذلك بنسبة إجمالية مجمعة تصل إلى (78%).
- توصلت النتائج إلى أن أبرز تلك المشكلات هي مشكلة "نقص وقلة الحوافز والمكافآت المقدمة" وذلك مقابل جهدهم وإنجازهم لمهام العمل بدقة وجودة عالية، وذلك بنسبة (26%) من إجمالي استجابات أفراد الدراسة.
- اتضح أن أفراد عينة الدراسة يرون أنهم في حاجة أحياناً لساعات عمل إضافية لإنجاز المهام اليومية في العمل، وذلك بنسبة (46%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.
- توصلت النتائج إلى أن الفئة الغالبة من أفراد عينة الدراسة ترى أن هناك دائماً أوقات كافية للراحة، وذلك بنسبة (44%).

- توصلت النتائج إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة من العاملين في القطاع الخاص السعودي يرون أن مهامهم الوظيفية المسندة إليهم مناسبة لمؤهلاتهم العلمية والتعليمية، وقدراتهم ومهاراتهم الذاتية والوظيفية، وذلك بنسبة (74%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

- كما اتضح أن أفراد عينة الدراسة يعبرون عن وجود بعض أنواع من التقدير والتحفيز للموظفين عند قيامهم بالمهام الوظيفية بشكل دقيق وكامل، وذلك بنسبة (38%).

- توصلت النتائج إلى أن (40%) من أفراد عينة الدراسة مختلفين ما بين موافقين ومتحفظين لوضوح آليات العمل للتعامل مع المهام الوظيفية.

- اتضح أن من أكثر المشكلات التي تواجه الموظفين في بيئة العمل هو البعد الجغرافي بين محل الإقامة والعمل، وذلك بنسبة (32%).

- كما أتضح أن هناك اتجاه عام بين غالبية أفراد عينة الدراسة من أجل البحث عن فرص وظيفية جديدة خلال الخمس سنوات القادمة، وذلك بنسبة (80%).

-أسفرت النتائج عن أن جاءت استجابات أفراد عينة البحث من الموظفين في القطاع الخاص السعودي، مناصفة بين الذين يبحثون عن تلك الفرص، والذين لا يقدمون على تلك الخطوة حالياً، وذلك بنسبة متساوية (50%).

- اتضح أن الفئة الغالبة من أفراد الدراسة تؤكد أنها تقوم بالبحث عن وظائف جديدة عبر وسائل التواصل الاجتماعي في فترات متباعدة غير منتظمة أو محددة من الحين للأخر، وذلك بنسب (66%).

- اقر نحو (42%) من أفراد عينة الدراسة بأن وسائل التواصل الاجتماعي لا يستفيدون منها إلا في نطاق ضيق جدا. كما أن نحو (38%) يقرون أن مؤسساتهم التي يعملون فيها تشارك في وسائل التواصل الاجتماعي بشكل فعال وإيجابي.

4.5. التوصيات:

من خلال نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، يمكن للباحث تقديم مجموعة من التوصيات الإجرائية كما يلي:

1) ضرورة تقديم فرص التطوير المهني، من خلال توفير برامج تدريب وتطوير مستمرة لتحسين المهارات وزيادة فرص التقدم المهني، وتشجيع الموظفين على حضور ورش عمل ومؤتمرات ذات صلة بصناعتهم.

2) من المفيد تحسين بيئة العمل أمام الموظفين من خلال إنشاء بيئة عمل إيجابية من خلال تصميم مكاتب مريحة وتوفير مناطق للاسترخاء، وتنظيم فعاليات لتعزيز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين.

3) ضرورة تقديم حوافز ومكافآت، حيث يجب تقديم حوافز مالية أو غير مالية للأداء الجيد، مثل المكافآت أو الإجازات الإضافية، والاعتراف بإنجازات الموظفين من خلال شهادات تقدير أو احتفالات خاصة.

4) يجب تقييم الأداء بموضوعية، ومنح فرص الترقي للوظائف العليا من خلال استخدام نظام تقييم عادل وشفاف يعتمد على الأداء الفعلي، وإشراك الموظفين في وضع أهدافهم وتوقعاتهم.

5) أهمية وضع خطة استراتيجية لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، تتضمن الأهداف والرسائل المستهدفة. وتحفيز الموظفين على مشاركة محتوى مهني ذي صلة من خلال مكافآت أو اعتراف رسمي.

6) ضرورة قيام المؤسسات والشركات بوضع سياسات واضحة لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، تشمل كيفية التواصل وآداب السلوك، لضمان الاستخدام المهني.

7) من الضروري تعزيز الشبكات المهنية، من خلال تشجيع الموظفين على الانضمام إلى مجموعات ومجتمعات مهنية عبر وسائل التواصل الاجتماعي لبناء علاقات جديدة.

8) أهمية الاحتفاء بالإنجازات، من خلال مشاركة إنجازات الموظفين عبر وسائل التواصل الاجتماعي لتعزيز الشعور بالفخر والانتماء.

9) أهمية قياس الأداء والتأثير، باستخدام أدوات تحليل لقياس تأثير الأنشطة على وسائل التواصل الاجتماعي وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

10) أهمية تحسين عوامل الأمان الوظيفي وتعزيز انتماء الموظفين والولاء الوظيفي عبر تطبيق برامج تحسن من الرضا الوظيفي للموظفين لتحسين بقاءهم في المنظمات.

6. المراجع

قناة العربية. (2024، يوليو 18). عدد العاملين بالقطاع الخاص السعودي يسجل رقماً تاريخياً في يناير تجاوز 11 مليوناً. اقتصاد.

الجساسي، عبد الله حمد محمد. (2011). أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.

الغانم، إبراهيم بن غانم. (2004). الاتجاهات نحو التسرب الوظيفي وعلاقتها بالأداء: دراسة تطبيقية على جمارك المطارات الدولية في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

سليمان، حيدر خضر. (2015). العوامل المؤثرة في ظاهرة التسرب الوظيفي: دراسة حالة جامعة الموصل. مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 103.

صفراني، عائشة. (2021). عوامل الاستبقاء وأثرها على اتجاهات الأفراد العاملين نحو التسرب الوظيفي. دراسات: العدد الاقتصادي، مجلة دولية علمية محكمة، 51(5)، جامعة الأغواط.

التويجري، عبد العزيز إبراهيم. (2003). البيئة الداخلية للعمل ومستوى الأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

جميع الحقوق محفوظة © 2024، الباحث/ وليد رجاح العصلاني، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي

(CC BY NC)

Doi: doi.org/10.52132/Ajrsp/v6.68.10