

أثر سلوك المنظمات على التسرب الوظيفي في الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية

**The impact of the organization behavior of the employee turnover in the industrial companies in
Kingdom of Saudi Arabia**

مشرف البحث: وليد سليمان.

عبدالله سعد المشهور

213001016

نورة فالح الشهري

213000770

سعد العنزي

20223006557

الفهرس

المحتوى الصفحة

- عنوان البحث 1
- المقدمة 3
- مشكلة الدراسة 4
- أهمية الدراسة 4
- أهداف الدراسة 4
- أسئلة الدراسة 5
- الإطار النظري (التسرب الوظيفي - سلوك المنظمة)..... 5
- المنطلقات النظرية للدراسة (المنهجية وطرق البحث)..... 9
- الخاتمة 11
- المراجع 12

عنوان البحث :

أثر سلوك المنظمات على التسرب الوظيفي في الشركات الصناعية في السعودية

مقدمة:

تعد عملية التسرب الوظيفي - ترك الأفراد لمنظماتهم - من الظواهر التنظيمية الرئيسية والتي يُجب الاهتمام بها لما تحدثه من تأثير كبير يهدد استقرار واستمرار المنظمات في تحقيق أهدافها وأهداف المجتمعات التي تعمل فيها. يجب علينا أولاً تحديد مفهوم أو تعريف التسرب الوظيفي. فبحسب «ستيف سكوت، التسرب الوظيفي للقوى العاملة المواطنة في القطاع الخاص، صندوق تنمية الموارد البشرية»، يُعرف التسرب الوظيفي بأنه: «إرادة الموظف في ترك عمله الحالي سواء برغبته أو برغبة المنشأة». ويعرفه «اليكس ماسفيتير» بأنه «قرار الفرد المنتهي إلى منظمة ما يحصل منها على أجر بترك عمله الحالي». ولقد أظهرت نتائج العدد من الدراسات أن معدل دوران العمل يكون أكثر بالنسبة للموظفين الجدد عن الموظفين القدامى.. ولا يجب أن ننظر للتسرب من منظور المنظمة فقط لأن التسرب يعتبر سلوكاً هاماً من منظورين: فردي واجتماعي معاً وفضلاً عن ذلك، فمن الأهمية أن ندرس نتائج وآثار التسرب على الأفراد المتبقين في المنظمة ولم يقرروا بعد أن يتركوها، وهي وجهة نظر مهمة بصورة متكررة ويرنو المعلقون على تسرب العاملين إلى اعتبارها مشكلة تحتاج إلى علاج وبخاصة التسرب الذي ينشأ عن حالات الاستقالة والاستغناء عن الخدمة . ولقد لاحظ الباحث أن هناك تدفق متزايد في دراسات التسرب الوظيفي خلال القرن العشرين لدرجة أن هناك أكثر من 1000 دراسة في موضوع التسرب الوظيفي، حيث تناول العديد من الكتاب والباحثين هذا الموضوع من عدة جوانب ، منها (الجانب الاقتصادي ، والجانب النفسي ، والجانب الاجتماعي ، والجانب الإداري ، والجانب المحاسبي ، ومن جانب الموظفين). حيث اهتمت العديد من الدراسات بتحديد طبيعة العلاقة بين التسرب الوظيفي والوضع الاقتصادي، ومعدلات التضخم، ومستويات الرواتب ، والمتغيرات التنظيمية وتحديد الخصائص الطبقية والهيكلية والوصفية للمنظمات ، والمركزية واللامركزية في اتخاذ القرارات والحجم التنظيم . كما اهتمت العدد من الدراسات ببحث أثر نوع النشاط على معدلات التسرب الوظيفية، كما اهتمت العدد من الدراسات أيضاً باستكشاف العلاقة الكلية بين أسلوب الاشراف والتسرب. كما اهتمت بعضاً من الدراسات ببحث العلاقة بين العوامل السكانية والشخصية والتسرب الوظيفي، ومن أهم هذه العوامل (السن / طول مدة الخدمة / الجنس / مستوى التعلم / طبيعة الشخصية / الرغبات المهنية والطموح / الميل والقدرة ومستوى الذكاء / المهنة / الغياب) اهتمت العديد من الدراسات ببحث العلاقة بين الرضا الوظيفي والتسرب الوظيفي، حيث اهتمت ببحث

العلاقة بين الرضا عن الراتب وعن الترقية ومحتوى الوظيفة، والرضا عن الزملاء والرؤساء، والرضا عن الإشراف والرضا عن ظروف العمل والتسرب الوظيفي. (1، 2).

مشكلة الدراسة:

في ضوء ما سبق يمكن صياغة إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي - :

➤ ما هي طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي للموارد البشرية في الشركات الصناعية؟

والامام بجميع النواحي التي تتضمنها الإشكالية نطرح التساؤلات الفرعية التالية - :

➤ ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية؟

➤ ما هو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة؟ وهل هنالك علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي؟

➤ ماهي الأسباب التنظيمية التي تؤدي الى تسرب الموظفين؟

أهمية الدراسة:

أجري هذا البحث للتعرف على أثر سلوك وثقافة المنظمات على التسرب الوظيفي في الشركات الصناعية بالمملكة العربية السعودية. تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوع (تسرب الموظفين) بشكل عام، باعتباره موضوع يستوجب الاهتمام على مستوى المنظمات والمجتمع والأفراد أيضا. فهو يمثل من وجهة نظر المنظمة تكلفة كبيرة. كما أن زيادة معدلات التسرب يضعف من الإنتاجية والتطور المنظم. إضافة إلى ذلك، يضم البحث التعرف على إيجابيات وسلبيات سلوك المنظمة وقياس تأثير ذلك على الشركات والقطاعات الصناعية، وقياس ما إذا اعتمدت الشركات على تغيير سلوكها للحد من هذه الظاهرة.

أهداف الدراسة:

جاءت أهداف الدراسة لمحاولة التوسع في:

➤ معرفة أثر سلوك المنظمة على ابعاد مشكلة التسرب الوظيفي في القطاع الصناعي والإفادة بنتائجها.

➤ صياغة مجموعة من الفروض التي تعكس طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث.

➤ محاولة التوصل إلى بعض الاقتراحات التي يمكن أن تسهم في القيام بالمزيد من الدراسات التطبيقية في

هذا المجال الإداري الهام.

فقد تكون الدراسة هادفة لأصحاب الشركات الصناعية لتفادي الآثار السلبية والاستعداد مستقبلاً بإستراتيجية تنعكس على الكثير من المتغيرات الإدارية بشكل إيجابي.

أسئلة الدراسة:

- ما واقع سلوك المنظمة السائد في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر موظفيها؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي السائد في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر موظفيها؟
- ما نوع العلاقة بين سلوك المنظمة والرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية؟
- ما هي سلبيات سلوك المنظمة في القطاعات الصناعية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر موظفيها؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بسلوك المنظمة في القطاعات الصناعية في المملكة العربية السعودية؟
- كيف تكيفت الشركات والقطاعات الخاصة مع التسرب الوظيفي واثاره؟

الإطار النظري:

تناقش الدراسة الحالية أثر التسرب الوظيفي على الشركات الصناعية وتحليل نتائجه المؤثرة على سير العمل في تلك القطاعات.

• التسرب الوظيفي:

التعريف العام للتسرب الوظيفي، والمستخدم في هذا البحث هو : توقف الفرد عن عضويته في إحدى المنظمات التي يتقاضى منها تعويضاً نقدياً .وهناك عدة ملامح من هذا التعريف العام بحاجة إلى تعقيب : أولاً: يقع التركيز على التوقف أو الانفصال من المنظمة، وليس على المسائل ذات العلاقة أ و المميزة، مثل: الترقية، والنقل أو غير ذلك من التحرك الداخلي في نطاق المنظمة " سوف يقوم الباحث بمناقشة الارتقاء والتحرك الداخلي فيما بعد نظراً لارتباطهما بالتسرب

(موضوع البحث (." ثانياً: يتم التركيز على الموظفين الذين يتقاضون تعويضاً نقدياً من المنظمة باعتباره شرطاً من شروط العضوية . وعلى الرغم من أن التسرب في نطاق بعيد عن " الموظف، المنظمة " يعتبر موضوعاً ممتعاً وهاماً، ولكن هذا النوع من التسرب خارج عن نطاق هذا البحث. وأخيراً فإن هذا التعريف العام للتسرب ينطبق على أي نوع من المنظمات: في مجال التصنيع، الخدمات الحكومية... الخ، ويمكن تطبيقه على أي نوع من العلاقة بين الموظف والمنظمة، بما في ذلك العمل بدوام جزئي أو بدوام كامل والعمل بالساعة أو بالراتب.

- التسرب المؤقت (الإعارة): ويعني خدمة عضو المنظمة خارج المنظمة لصالح منظمة أخرى عن طريق الإعارة لفترة مؤقتة، غالباً مدة سنة قابلة للتجديد. على ألا يتقاضى من منظمته تعويضاً مادياً خلال فترة إعارته
- التسرب الدائم: وهو خروج الموظف طوعاً من المنظمة بصفة دائمة قبل بلوغ سن التقاعد .
- النذب: وهو (الانتداب) أي خدمة عضو المنظمة خارج المنظمة لصالح منظمة حكومية أخرى، عادة لمدة سنة قابلة للتجديد، بحيث يتقاضى من منظمته تعويضاً مادياً خلال فترة ندبه.

● سلوك المنظمات :

كما عرفه لوك بروني "لكل منظمة أو مؤسسة شخصيتها الخاصة بها، والمكونة من مواردها البشرية، المادية والاجتماعية تتفاعل فيما بينها لتكوين مناخ تنظيمي خاص بها الذي يعتبر مفتاح النجاح للمنظمة.

وفي نظر فاروق عبد فليه هو: " تلك العلاقة الوظيفية والشخصية القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين متفاعلة مع نظم العمل وإجراءاته ولوائح محددة بذلك المستوى العام للأداء في المنظمة"

السلوك التنظيمي هو دراسة سلوك الأفراد داخل بيئة المنظمة، ويشمل كيفية تصرف الأفراد بمفردهم وكيفية تصرفهم داخل مجموعات، وحسب ما ذكره موقع "مانجمنت نوت"، لا يحدد السلوك التنظيمي مهمة وأهداف المنظمة وكيفية تعامل الأشخاص مع بعضهم البعض داخلها فحسب، لكنه يحدد موقع المنظمة في الصناعة ككل.

وعلى سبيل المثال، قد تحتاج مستشفى إلى معالجة العديد من الأمور الداخلية مثل القيادة وإدارة النزاعات وبناء الفريق ونماذج التفاوض وغيرها من الشؤون الداخلية، لكنها تحتاج في الوقت نفسه إلى فهم موقعها في الصناعة، هل ستكون منظمة رائدة في الأبحاث؟ هل ستكون مستشفى تعليمياً؟ أم ستكون مركزاً صحياً للمجتمع؟ أم ستكون مزيجاً يجمع بين كل ذلك؟

ويشمل السلوك التنظيمي أيضاً العوامل التنظيمية التي قد يكون لها تأثير على السلوك الفردي والجماعي، حتى يمكن تزويد المتخصصين في إدارة الموارد البشرية بالمعلومات اللازمة لاختيار وتدريب الموظفين والاحتفاظ بهم، بما يحقق أقصى فائدة للمنظمة والموظفين على السواء.

● مستويات السلوك التنظيمي

كما أشار موقع "ريفرنس فور بيزنس" إلى أن هناك ثلاثة مستويات للسلوك التنظيمي على النحو التالي:

● التحليل على المستوى الفردي

-يشمل السلوك التنظيمي في هذا المستوى من التحليل، دراسة التعلم والإدراك والإبداع والحوافز والشخصية ودورة تغير الموظفين.

-كما يشمل أيضاً أداء المهام والسلوك التعاوني والسلوك المنحرف والأخلاق والمعرفة.

-يعتمد السلوك التنظيمي في هذا المستوى من التحليل بشكل كبير على علوم، مثل علم النفس والهندسة والطب.

● التحليل على مستوى المجموعة

-يشمل السلوك التنظيمي في هذا المستوى من التحليل دراسة ديناميكية المجموعة، والصراع داخل المجموعة والقيادة والسلطة، والقواعد والتواصل بين الأشخاص والشبكات والأدوار.

-يعتمد السلوك التنظيمي هنا على العلوم الاجتماعية وعلم النفس الاجتماعي.

● التحليل على مستوى المنظمة

-يشمل السلوك التنظيمي في هذا المستوى من التحليل، دراسة موضوعات مثل الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي والتنوع الثقافي والتعاون بين المنظمات، والصراع والتغيير والتكنولوجيا والبيئة الخارجية.

-يعتمد السلوك التنظيمي هنا على الأنثروبولوجيا والعلوم السياسية.

-هناك مجالات أخرى تهم السلوك التنظيمي مثل دراسة كفاءة الموظفين في بيئة العمل والإحصاءات والقياس النفسي.

● أهمية السلوك التنظيمي

وأخيراً سرد موقع "SmallBusiness" العديد من الأهداف لدراسة السلوك التنظيمي، ومدى أهميته وتأثيره على الشركات.

- يساعد السلوك التنظيمي على تحديد ما تقوم به المنظمة وأسباب قيامها به، ويبدأ ذلك بالنسبة للعديد من الشركات بالمنتج، هل ترغب الشركة في بيع سيارات؟ أم ماكينات جز العشب أو تطوير المواقع وتحقيق ربح.
- لا تنطوي المهمة على تحقيق الأرباح فقط، لكنها تشمل أيضًا ثقافة الشركة وأهدافها النبيلة.

1- فهم مهام المنظمة

- بعد تحديد مهام المنظمة يساعد السلوك التنظيمي على تحديد توقعات كل شخص داخل المنظمة ومن يتعاملون معهم، إلى جانب تحديد تسلسل القيادة ومن يجب أن يقوم بمهام محددة داخل الشركة.
- يمكن أن يحدد السلوك التنظيمي أيضًا نوع العملاء والبائعين الذين ترغب الشركة في التعامل معهم.

2- تحديد توقعات واضحة

- عندما يعمل جميع الموظفين وفقًا لقواعد محددة فمن المرجح أن تكون هناك مهام وإجراءات موحدة.
- فإذا كانت شركة "فيسبوك" على سبيل المثال تريد "بناء المجتمع" فعليها أن تفكر فيما إذا كان نشر أخبار مزيفة على منصتها يخدم الصالح العام! وأن تعيد النظر لتصحيح الأخطاء التي قامت بها وتغيير الطريقة التي تقدم بها الإعلانات السياسية.

3- اتخاذ قرارات جيدة

- ترغب الشركة في توظيف أشخاص قادرين على ضخ أفكار جديدة داخل الشركة، ويحتاج المرشحون للوظيفة أيضًا إلى فهم مسارهم الوظيفي داخل الشركة.
- عندما يتم تحديد السلوك التنظيمي بوضوح سيفهم الموظفون الجدد ما هو متوقع منهم، وما هي فرص نجاحهم على المدى الطويل في الشركة.

4- ضمان توظيف الأشخاص المناسبين وإقالة الأشخاص غير المناسبين

- يساعد السلوك التنظيمي المديرين على تحفيز الموظفين للقيام بأفضل أداء لديهم، ولأن كل شخص يختلف عن الآخر، فإن السلوك التنظيمي يساعد المديرين على تطبيق أداة التحفيز المناسبة للتعامل مع طبيعة كل فرد.

5- تحفيز الموظفين

- يساعد السلوك التنظيمي المديرين على فهم جذور المشكلات وتوقع السلوك الناتج عنها والتحكم في العواقب السلبية.

6- تحسين العلاقات بين العمال والمنظمة

- عندما يكون المديرون على وعي بالعواقب الإيجابية والسلبية للسلوك، يصبح بإمكانهم الحفاظ على علاقات جيدة مع العمال والموظفين، مما يخلق السلام والانسجام داخل المنظمة.

7- الاستفادة من الموارد البشرية بشكل فعال

- تساعد دراسة السلوك التنظيمي المديرين على إدارة الأشخاص بشكل فعال داخل المنظمة، مما يساعدهم على تحفيز الموظفين نحو إنتاجية أفضل، لأن السلوك التنظيمي يُمكن المدير من فهم وتحليل طبيعة وسلوك الموظفين.

منهجية الدراسة

سيتم استخدام المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة لرصد آراء موظفي القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية.

منهج البحث

سوف يتبع البحث المنهج المسحي الذي يعتبر مناسباً لمثل هذه الدراسة التي تهتم بتقصي الآراء ومعرفة الاتجاهات وذلك بهدف تشخيص مشكلة الدراسة وتحليلها كما يتبع المنهج المكتبي عند مراجعة أدبيات الدراسة المتمثلة في الإطار النظري والدراسات السابقة

مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من منسوبي القطاع الصناعية في المملكة العربية السعودية في مدينة الرياض والجبيل الصناعية ورأس الخير. (من هم على رأس العمل في القطاع أو الذين قد انتقلوا من القطاع).

عينة البحث

تتكون عينة البحث من عينة عشوائية يبلغ حجمها (٥٠) مفردة من مفردات مجتمع البحث

الحدود المكانية : شركة معادن و شركة صدارة وشركة سابك.

الحدود الجغرافية: مدينة الرياض والجبيل ورأس الخير

الحدود البشرية : منسوبي القطاع الصناعي في شركات الجبيل ورأس الخير في المملكة العربية السعودية

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثالث 2023

أدوات الدراسة:

تقام الدراسة على عمل مقابلات مع موظفي إدارة بعض القطاعات الصناعية وتدوين استبانة لتقييم أثر سلوك المنظمة. وتقيس مدى اثارها على التسرب الوظيفي في القطاع الصناعي.

تتكون أدوات الدراسة من استمارة استبانة يتم تصميمها لجمع المعلومات بشكل مباشر من موظفي أقسام الإدارة في الشركات المعنية بالاستفادة من الدراسات السابقة والإطار النظري لذات الموضوع.

تتكون الاستبانة من جزئين على النحو التالي:

الجزء الأول: لتحديد المعلومات العامة عن عينة الدراسة: وسوف تشتمل: معلومات أولية عن الشركة وعمرها من سنة الإنشاء، ومدى توسع الشركة وعدد الفروع.

الجزء الثاني: يشمل محاور الدراسة وعباراتها الخاصة بفقرات موزعة على أربعة أبعاد.

مجالات الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة، يتم الاعتماد في الجزء الميداني على المنهج الوصفي المسحي مستهدفاً إداريي المناصب الأخذين بهذا القرار تماشياً مع قرارات المملكة العربية السعودية. ذلك بهدف بيان أثر تطبيق العمل عن بعد خلال أزمة كورونا في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

التبويب المقترح وفق الخطة المبدئية:

1-الدراسة الاستطلاعية:

سوف يقوم الباحثون بإجراء الدراسة الاستطلاعية من الفترة 1/3/2023م الى الفترة 30/3/2023م.

والهدف منها:

أ- توفير وإنشاء استبانة البحث

ب- تحديد الشركات المستهدفة وتحديد مجالاتهم العملية.

ج- إجراء مقابلات شخصية مع إداري الشركات المحددة لتحديد المشاركين في البحث.

2- الدراسة الأساسية:

سوف يقوم الباحثون بعمل مقابلات مع إداري الشركات ملء استمارة الاستبانة على عينة البحث المستهدفة من الفترة 01|03|2023م إلى 30|03|2023م بعد ذلك سيقوم الباحثون بتحليل أدوات الدراسة لمعرفة نتائجها وتوصيات الدراسة.

الخاتمة:

لقد تعددت الدراسات والاتجاهات الحديثة التي تناولت خصائص السلوك التنظيمي لكل منظمة لما لها من تأثير مباشر وغير مباشر في العديد من الأبعاد والمتغيرات التنظيمية: الهيكل التنظيمي، ونمط القيادة، وطبيعة الاتصال والحوافز، وطبيعة العلاقات السائدة، والأداء الوظيفي، والرضا والولاء الوظيفي، فالاهتمام التي أولته الاتجاهات المعاصرة لطبيعة السلوك التنظيمي السائد يتأتى من خلال إسهامه في تحقيق التوازن والتوافق والتقارب، بين تحقيق أهداف المنظمة وإشباع حاجات ورغبات وحتى أهداف العاملين فيها، فنجاح أي مؤسسة أو تنظيم مرتبط بسلامة وصحة وفاعلية بيئتها التنظيمية والتي منشأها أن تعزز النواحي الإيجابية: الرضا الوظيفي، والولاء والانتماء، والالتزام الوظيفي، وتصويب النواحي السلبية التقليل من الصراع، والغياب والتسرب الوظيفي. ويعتبر التسرب الوظيفي أو دوران العمل ظاهرة سلبية تنظيمية تتعلق بالدرجة الأولى بالسلوك التنظيمي للعاملين، ويؤدي سوء البيئة التنظيمية إلى عدم الرضا بسبب غياب عدة عوامل تنظيمية، واقتصادية. وشخصية شلا يولد اتجاهات سلبية لدى العاملين، تكون محصلة تلك الاتجاهات السلبية توالد شعور بعدم الرضا الوظيفي، وبالتالي الرغبة في ترك العمل.

المراجع:

- 1- الثمالي، عبد الله محمد، 2002: علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية: دراسة تطبيقية على قوات الأمن الخاصة. كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- 2- برجاجة، مريم، 2014-2015: أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي دراسة حالة - مديرية التربية لولاية بسكرة-. جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- 3- حريم، حسين، 1997: السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والمنظمات. دار زهران للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- 4- الحنيطي، محمد فالح، 2013: أثر الثقافة التنظيمية في إدارة المعرفة من وجهة نظر المديرين في الوزارات الأردنية. مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 40، العدد (1). الجامعة الأردنية،
- 5- الدولية، فهد يوسف، 2007: أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية الكويتية. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، كلية الدراسات الإدارية والمالية. عمان، الأردن.
- 6- السحباني، حسام سالم، 2016: الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة. جامعة الأقصى، غزة، فلسطين
- 7- الفالح، نايف سليمان، 2001: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية
- 8- وليام وموبلي، ترجمة محمد نجيب المقطوش، تسرب الموظفين، الأردن،
- 9- د. معدي بن محمد آل مذهب، الإدارة العامة، الرياض، ١٤١٩هـ، العدد الأول، ص ٦-٧.
- 10- سامي زريقات وآخرون، معدل دوران العمل في القطاع الخاص في البحرين.
- 11- عبد الرحمن عبد الباقي عمر، إدارة الأفراد، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٧٩ م
- 12- د. مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد في منظور كمي، الناشر مكتبة الأقصى، الأردن، ١٩٨٣ م
- 13- مالك محمود، التسرب الوظيفي تعريفه واسبابه، جامعة الملك عبد العزيز.