

عنوان البحث:

العوامل المؤثرة في تسرب الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع الحكومي في المملكة العربية
السعودية: دراسة ميدانية

إعداد الطالب:

إشراف:

العام الدراسي:

٢٠٢٦

جدول المحتويات

المقدمة:	٣
مشكلة الدراسة:	٤
أهمية الدراسة:	٥
أهداف الدراسة:	٦
أسئلة الدراسة:	٧
فرضيات الدراسة:	٧
الدراسات السابقة:	٨
المنطلقات النظرية للدراسة:	١٦
المنهجية وطرق البحث:	١٨
أدوات الدراسة:	٢٠
حدود الدراسة:	٢٢
المراجع:	٢٣

المقدمة:

أصبح دوران القوى العاملة قضية بالغة الأهمية للمؤسسات حول العالم، لما له من تأثير مباشر على الأداء والإنتاجية والنمو المستدام. شهدت المملكة العربية السعودية إصلاحات اقتصادية ومؤسسية كبيرة في السنوات الأخيرة في إطار رؤية ٢٠٣٠، التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد، وتعزيز القطاع الخاص، وتحسين فرص العمل للمواطنين السعوديين. ورغم هذه الجهود، لا يزال عدد كبير من شركات القطاع الخاص يواجه هجرة الموظفين إلى القطاع العام، مما يثير مخاوف بشأن استقرار القوى العاملة والاحتفاظ بالكفاءات (Alyamani، ٢٠٢٥).

يتأثر انتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام بمجموعة متنوعة من العوامل التنظيمية والفردية. يُنظر إلى العمل في القطاع العام عادةً على أنه يوفر أمانًا وظيفيًا أكبر، ومزايا أكثر جاذبية، وظروف عمل مستقرة، وتوازنًا أفضل بين العمل والحياة. في المقابل، قد توفر الشركات الخاصة أجورًا مجزية وفرصًا للنمو المهني، ولكنها عادةً ما تأتي مصحوبة بأعباء عمل أكبر، وساعات عمل أطول، ومتطلبات أداء أكثر صرامة. دفعت هذه الفروقات عددًا كبيرًا من العاملين إلى السعي للعمل في مؤسسات القطاع العام، مما أدى إلى ارتفاع معدلات دوران الموظفين في الشركات الخاصة (Namho، ٢٠٢١).

قد يُسبب دوران الموظفين أعباءً مالية كبيرة على الشركات، مثل نفقات التوظيف والتدريب، واستنزاف الخبرات التنظيمية، وانخفاض الإنتاجية، واضطرابات في استمرارية العمليات. ونتيجةً لذلك، أصبح فهم العوامل المؤثرة في قرارات الأفراد بالانتقال من وظائف القطاع الخاص إلى الوظائف الحكومية أمرًا بالغ الأهمية للمديرين والسياسيين وخبراء الموارد البشرية. يُمكن أن يُساعد تحديد هذه الخصائص الشركات على وضع استراتيجيات فعّالة للاحتفاظ بالموظفين وتعزيز رضاهم والتزامهم التنظيمي (Zakaria، ٢٠٢٤).

على الرغم من أن الدراسات السابقة قد تناولت دوران الموظفين في سياقات متنوعة، إلا أن الدراسات التي ركزت بشكل خاص على العوامل المؤثرة في انتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام في المملكة العربية السعودية قليلة. ونظرًا للإصلاحات الاقتصادية وتطورات سوق العمل الجارية في المملكة، تبرز الحاجة إلى إجراء بحوث تجريبية لاستكشاف هذا الموضوع (ALanzi، ٢٠٢٥).

لذا، تسعى هذه الدراسة إلى تقييم العوامل الدافعة لدوران الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام في المملكة العربية السعودية. تتناول هذه الدراسة بالتحديد تأثير الأجور والمزايا المالية، والأمان الوظيفي، وبيئة العمل، وفرص التطور الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي على رغبة الموظفين في الانتقال إلى العمل في القطاع العام. ومن المتوقع أن تُسهم نتائج هذه الدراسة في أبحاث استبقاء الموظفين، وأن تُقدم توصيات عملية لشركات القطاع الخاص الراغبة في الاحتفاظ بموظفين أكفاء في المملكة العربية السعودية (Alyamani K., ٢٠٢٥).

مشكلة الدراسة:

يلعب القطاع الخاص دورًا محوريًا في تحقيق أهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠ من خلال تعزيز النمو الاقتصادي، وخلق فرص العمل، وزيادة مساهمة القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني. ومع ذلك، لا تزال العديد من الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية تعاني من ارتفاع معدلات دوران الموظفين، ويعود ذلك أساسًا إلى انتقال الأفراد من الشركات الخاصة إلى القطاع الحكومي. ويُشكل هذا التطور تحديًا كبيرًا للشركات الخاصة، إذ يؤدي إلى فقدان الكفاءات، وزيادة تكاليف التوظيف والتدريب، وانخفاض الإنتاجية، واضطرابات في الأداء التنظيمي (Altalhi, ٢٠٢٦).

وعلى الرغم من أن الحكومة السعودية قد أدخلت العديد من إصلاحات سوق العمل لدعم القطاع الخاص وتحسين ظروف العمل، إلا أن هجرة الموظفين إلى القطاع الحكومي لا تزال مشكلة مستمرة. وغالبًا ما يجذب الموظفون إلى القطاع الحكومي لما يوفره من حوافز، مثل استقرار وظيفي أكبر، ومزايا جذابة، وظروف عمل مستقرة، وتوازن أفضل بين العمل والحياة. ونتيجة لذلك، تُكافح شركات القطاع الخاص للاحتفاظ بالكفاءات، مما قد يؤثر سلبيًا على قدرتها التنافسية واستدامتها على المدى الطويل (Muhaj, ٢٠٢١).

وقد تناولت دراسات سابقة موضوع دوران الموظفين في سياقات متعددة؛ مع ذلك، لم تتناول الدراسات إلا بشكل محدود العوامل المؤثرة على انتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام في المملكة العربية السعودية. وتؤكد هذه الفجوة

البحثية الحاجة إلى مزيد من الدراسات التجريبية لتحديد الخصائص التنظيمية الهامة التي تؤثر على قرارات الموظفين بترك وظائفهم في القطاع الخاص (Aldayel، ٢٠٢٥).

لذا، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العوامل الدافعة لانتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام في المملكة العربية السعودية. وتحددًا، تدرس كيف تؤثر التعويضات والمزايا المالية، والأمان الوظيفي، وبيئة العمل، وفرص التطور الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي على نية الموظفين في الانتقال إلى القطاع العام. ومن المرجح أن تسهم نتائج هذه الدراسة في توفير رؤى قيّمة للمديرين وصناع السياسات وخبراء الموارد البشرية في تصميم استراتيجيات فعّالة للاحتفاظ بالموظفين في القطاع الخاص السعودي (Masfar، ٢٠٢٠).

أهمية الدراسة:

- الأهمية العلمية:

تُسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الحالية حول دوران الموظفين وإدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال دراسة العوامل المؤثرة في انتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام في المملكة العربية السعودية. وتُعزز الدراسة المعرفة الحالية من خلال استكشاف تأثيرات الدخل والمزايا المالية، والأمان الوظيفي، وبيئة العمل، وفرص التطور الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي على نية الموظفين في ترك شركات القطاع الخاص. كما تُسد الدراسة ثغرة في السياق السعودي، حيث ركزت البحوث التجريبية بشكل صريح على هذا النوع من تسرب الموظفين. ويمكن أن تُشكل النتائج مرجعًا قيّمًا للباحثين المستقبليين المهتمين باستبقاء الموظفين، والسلوك التنظيمي، وديناميكيات سوق العمل (Pureza، ٢٠٢٥).

- الأهمية العملية:

من المرجح أن تُقدم نتائج هذه الدراسة فوائد عملية لشركات القطاع الخاص، ومديري الموارد البشرية، وصناع السياسات في المملكة العربية السعودية. فمن خلال تحديد الخصائص الرئيسية التي تجذب الأفراد للانتقال إلى القطاع العام، يُمكن للشركات بناء استراتيجيات ناجحة لإدارة الموارد البشرية لتعزيز استبقاء الموظفين، وزيادة الرضا الوظيفي، وتقوية الالتزام

التنظيمي. قد تُسهم هذه الدراسة أيضاً في مساعدة صانعي القرار على وضع أنظمة أجور تنافسية، وتحسين ظروف العمل، وتوسيع فرص التطوير المهني، وتشجيع التوازن الصحي بين العمل والحياة. علاوة على ذلك، يمكن أن تُسهم نتائجها في تحقيق أهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠ من خلال مساعدة شركات القطاع الخاص على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها، وبالتالي تعزيز استقرار القوى العاملة، والإنتاجية، والقدرة التنافسية الشاملة للقطاع الخاص السعودي (Asfahani، ٢٠٢٤).

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي:

يهدف هذا البحث بشكل أساسي إلى تحديد وتحليل العوامل المؤثرة على انتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام في المملكة العربية السعودية، ودراسة تأثيرها على رغبة الموظفين في الانتقال إلى العمل الحكومي.

- الأهداف الفرعية:

- (١) تقييم أثر التعويضات والمزايا المالية على قرارات الموظفين بترك مؤسسات القطاع الخاص والالتحاق بالقطاع العام.
- (٢) بحث أثر الأمان الوظيفي على رغبة الموظفين في الانتقال من العمل في القطاع الخاص إلى العمل الحكومي.
- (٣) تحليل العلاقة بين بيئة العمل وانتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام.
- (٤) تقييم أثر فرص التطور الوظيفي والمهني على قرارات الموظفين بالانتقال إلى المؤسسات الحكومية.
- (٥) تقييم أثر التوازن بين العمل والحياة على رغبة الموظفين في ترك مؤسسات القطاع الخاص.
- (٦) دراسة أثر الرضا الوظيفي على انتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام في المملكة العربية السعودية.
- (٧) تقديم أفكار لمؤسسات القطاع الخاص لتعزيز استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين والحد من هجرة العمالة إلى القطاع العام.

أسئلة الدراسة:

- سؤال البحث الرئيسي:

ما هي العوامل المؤثرة في انتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام في المملكة العربية السعودية؟

- أسئلة البحث الفرعية:

- (١) إلى أي مدى يؤثر الراتب والمزايا المالية على قرار الموظفين بالانتقال من القطاع الخاص إلى القطاع العام؟
- (٢) كيف يؤثر الأمان الوظيفي على قرار الموظفين بترك شركات القطاع الخاص والالتحاق بالعمل الحكومي؟
- (٣) ما هي العلاقة بين بيئة العمل وانتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام؟
- (٤) كيف يؤثر النمو الوظيفي وفرص التطوير المهني على قرار الموظفين بالانتقال إلى القطاع العام؟
- (٥) ما هو أثر التوازن بين العمل والحياة على نية الموظفين في ترك مؤسسات القطاع الخاص؟
- (٦) إلى أي مدى يؤثر الرضا الوظيفي على انتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام في المملكة العربية السعودية؟
- (٧) ما هي الاستراتيجيات التي يمكن لشركات القطاع الخاص تطبيقها للحد من معدل دوران الموظفين وتعزيز استبقائهم؟

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المؤثرة (الراتب والمزايا المالية، والأمان الوظيفي، وبيئة العمل، وفرص التطور الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي) وانتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام في المملكة العربية السعودية.

- الفرضيات الفرعية:

- (١) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الراتب والمزايا المالية وانتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام.

- (٢) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي ونية الموظفين للانتقال من القطاع الخاص إلى القطاع العام.
- (٣) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وانتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام.
- (٤) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص التطور الوظيفي ونية الموظفين للانتقال من القطاع الخاص إلى القطاع العام.
- (٥) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين العمل والحياة وقرارات الموظفين بترك شركات القطاع الخاص للعمل في القطاع العام.
- (٦) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومعدل انتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام في المملكة العربية السعودية.
- (٧) وتؤثر الخصائص الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، وقطاع العمل) تأثيراً ذا دلالة إحصائية على نية الموظفين الانتقال من القطاع الخاص إلى القطاع العام.

الدراسات السابقة:

في عالمنا اليوم، تُعدّ أساليب الاحتفاظ بالموظفين السبب الرئيسي لارتفاع معدل دوران الموظفين في القطاع العام. يسعى الموظفون باستمرار إلى فرص أفضل، وأجور أعلى، وظروف عمل أفضل، وفرص للترقية داخل مؤسساتهم. لذا، يقع على عاتق المؤسسات واجب الحفاظ على هؤلاء الموظفين من خلال استراتيجيات فعّالة للاحتفاظ بهم. هدفت دراسة (Hassen، ٢٠٢٦) إلى تحليل تأثير أساليب الاحتفاظ بالموظفين على خفض معدل دوران الموظفين في القطاع العام في إثيوبيا. استخدمت الدراسة المنهج التفسيري والمنهج الكمي. جُمعت البيانات الأولية من ١١٣٩ موظفًا في القطاع العام تم اختيارهم عشوائيًا. وتم تحليل البيانات الكمية باستخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي وبرنامج SPSS. كشفت النتائج أن جميع المتغيرات المستقلة ترتبط ارتباطاً إيجابياً وذا دلالة إحصائية بالمتغيرات التابعة، بما في ذلك تحسين التدريب والتطوير، والاحتياجات النفسية، والمكافآت والتقدير، والعدالة التنظيمية، والتي ترتبط بانخفاض معدل دوران الموظفين أو زيادة معدل الاحتفاظ بهم. علاوة على ذلك، أشارت نتائج تحليل الانحدار إلى أن الاحتياجات النفسية والتدريب والتطوير لا تؤثر بشكل ذي دلالة إحصائية على معدل

الاحتفاظ بالموظفين. من جهة أخرى، يُعدّ معامل المكافأة والتقدير والعدالة التنظيمية إيجابياً وهاماً، بقيمة احتمالية ٠,٠٠٠، وله تأثير إيجابي وهام على معدل دوران الموظفين. لذا، ينبغي للقطاع العام الاستفادة من التدابير التي تُعزز تقدير الموظفين وتُرسّخ العدالة والإنصاف في الممارسات التنظيمية، وذلك للحدّ من معدل دوران الموظفين بنجاح.

تهدف دراسة (Alhumaid، ٢٠٢٦) إلى استكشاف أثر أنماط القيادة (التحويلية، والتبادلية، والتساهلية) على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في الرياض، المملكة العربية السعودية. وقد وُزِعَ استبيان مُصمَّم خصيصاً على العاملين في القطاع الصحي الخاص، وتلقّت الدراسة ٥٥ ردّاً، منها ٥٤ ردّاً صحيحاً. وأظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط إيجابي قوي بين القيادة التحويلية والتبادلية والرضا الوظيفي لدى الموظفين، بينما لم يكن للقيادة التساهلية تأثير يُذكر. وتُبرز نتائج هذه الدراسة أهمية تطبيق أنماط القيادة الناجحة في تعزيز الرضا الوظيفي في القطاع الصحي الخاص.

يلعب التمويل التجاري الخاص والدعم الحكومي دوراً حاسماً في توسيع الإنتاج الزراعي، وتحقيق الأمن الغذائي، واستقرار أسعار السوق المحلية. تناولت دراسة (Al-Mahish، ٢٠٢٦) تأثير كل من التمويل الخاص والعام على قيمة المنتجات الزراعية في المملكة العربية السعودية. وباستخدام بيانات السلاسل الزمنية السنوية للفترة من ١٩٩٠ إلى ٢٠٢٢، أشارت نتائج اختبار جذر الوحدة إلى تباين في ترتيب التكامل بين المتغيرات. وبناءً على ذلك، تم استخدام نموذج تصحيح الخطأ للانحدار الذاتي الموزع (ARDL) لدراسة آثار التمويل ومدخلات الإنتاج على قيمة الناتج الزراعي المحلي. تشير البيانات إلى أن الاستثمار الخاص يُحدث أثراً إيجابياً على قيمة المنتجات الزراعية، بينما لا يُظهر التمويل الحكومي مساهمة إيجابية مماثلة. يُعزى هذا على الأرجح إلى أوجه القصور في تخصيص الأموال العامة من قبل المستفيدين، حيث يتم توجيه نسبة كبيرة منها نحو الاستثمارات الزراعية الأجنبية وأنشطة الاستيراد. وقد وُجد أن العمل، كعنصر إنتاجي، يؤثر إيجاباً على قيمة المنتجات الزراعية. كما بحثت هذه الدراسة وجود وفورات الحجم في القطاع الزراعي السعودي، وخلصت إلى أن القطاع يعاني حالياً من عدم وفورات الحجم. تدعو هذه المقالة إلى وضع سياسة تضمن أن الأموال المخصصة للأنشطة الزراعية والغذائية ستساهم في نهاية المطاف في تعزيز قيمة المنتجات الغذائية والزراعية المحلية. ومن الأهمية بمكان تحقيق التوازن بين زيادة كمية المنتجات الزراعية المتاحة عبر الاستيراد والحفاظ على قيمة المنتجات الزراعية المحلية.

تهدف دراسة (Martínez-Arvizu، ٢٠٢٦) إلى بحث أثر الالتزام التنظيمي والضغط النفسي المرتبط بالعمل على نية ترك العمل لدى الموظفين في المكسيك، وذلك بمقارنة القطاعين العام والخاص. يسلّ هذا البحث ثغرة معرفية من خلال استكشاف الاختلافات القطاعية في الروابط بين الالتزام التنظيمي والضغط النفسي ونية ترك العمل، لا سيما في سياق سوق نام كالمكسيك. كما يُقدّم رؤية ثاقبة حول كيفية تأثير الديناميكيات التنظيمية على سلوك الموظفين، مُلبّيًا بذلك الحاجة إلى أساليب متخصصة في مختلف بيئات العمل. تستخدم الدراسة تصميمًا كميًا غير تجريبي ومقطعيًا. جُمعت البيانات من خلال استبيان مُهيكل من عينة مكونة من ٢٣٣ موظفًا من القطاعين العام والخاص. أُجري نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) وتحليل متعدد المجموعات لتقييم العلاقات بين المتغيرات. تُشير النتائج إلى أن الالتزام التنظيمي يعمل كعامل وقائي ضد الضغط النفسي المرتبط بالعمل، مما يُقلل من نية ترك العمل، وخاصة في القطاع العام. أما في القطاع الخاص، فيؤثر الضغط النفسي بشكل مباشر على نية ترك العمل، مما يُؤكد على ضرورة إدارة الضغط النفسي بشكل مناسب. تُسهم هذه الدراسة في نظرية الحفاظ على الموارد من خلال توضيح كيف يُخفف الالتزام التنظيمي من تأثير الضغط النفسي على نية ترك العمل. عمليًا، توصي الدراسة بأن تُعطي الشركات الخاصة الأولوية لإدارة الضغط النفسي، بينما يستفيد كلا القطاعين من الأنظمة التي تُشجع بيئة عمل صحية والتزامًا قويًا من جانب الموظفين.

تستكشف دراسة (ALanzi، ٢٠٢٥) أسباب وتداعيات دوران الموظفين السعوديين وغير السعوديين المسجلين لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في القطاعين العام والخاص بالمملكة العربية السعودية. كما تتناول الدراسة أسباب وتداعيات معدل دوران الموظفين، مع التركيز على قضايا مثل الأمن الوظيفي والتطوير المهني والتعويضات، بهدف تقديم رؤية لخفض معدلات الدوران وتعزيز استقرار القوى العاملة. أُجريت هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية، باستخدام بيانات من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ومنصة البيانات المفتوحة، والهيئة العامة للإحصاء. وقد اعتمد منهج بحثي مختلط، يجمع بين التحليل الكمي لبيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، التي تغطي أنماط الدوران الديموغرافية، والبيانات النوعية المستقاة من الاستبيانات، وذلك للوصول إلى فهم أعمق للدوافع التي تحرك قرارات الموظفين بالبقاء أو المغادرة. تشير النتائج إلى ارتفاع معدل الدوران في القطاع الخاص، مدفوعًا بانعدام الأمن الوظيفي، وقيود العقود، ومحدودية فرص التطور الوظيفي. ويُظهر الموظفون الوافدون، لا سيما في قطاع الأعمال، معدل دوران أعلى من المواطنين السعوديين. أما في القطاع العام، فيساهم الأمن الوظيفي والمزايا في خفض معدلات الدوران. تشمل العوامل الرئيسية المحددة لمعدل دوران الموظفين

الأمن الوظيفي، والأجور، والترقي الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة. وللمحد من هذا المعدل، يُوصى بأن تُعزز شركات القطاع الخاص الأمن الوظيفي من خلال عقود طويلة الأجل، وتقديم حزم رواتب تنافسية، وتوفير مسارات وظيفية منظمة، وتشجيع ترتيبات العمل المرنة. من شأن هذه الأساليب أن تُسهم بفعالية في تعزيز استبقاء الموظفين ودعم أهداف المملكة في استقرار القوى العاملة.

يؤثر التزام الموظفين إيجاباً ليس فقط على الأفراد، بل أيضاً على كفاءة وفعالية نتائج مؤسسات الرعاية الصحية، مما يُعزز الأداء العام ويضمن استمراريته على المدى الطويل في بيئة تنافسية. أُجريت دراسة (Al-Harhi، ٢٠٢٥) بهدف بحث أثر التزام الموظفين على أدائهم في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية. وتشمل المتغيرات: مشاركة الموظفين، والأداء (الإنتاجية، والالتزام بالبقاء، ونية ترك العمل)، والرضا الوظيفي. شارك في هذه الدراسة ١٨٦ موظفاً يعملون في المملكة العربية السعودية. جُمعت البيانات باستخدام استبيان إلكتروني مُكوّن من ثلاثة أقسام، وحُللت باستخدام برنامج SPSS. أظهرت النتائج الرئيسية وجود علاقة إيجابية بين التزام الموظفين وأدائهم، والذي تم فحصه من خلال ثلاثة عناصر رئيسية: الإنتاجية المُبلغ عنها ذاتياً، والالتزام بالبقاء، ونية ترك العمل. وبالتحديد، كشف التزام الموظفين عن ارتباط إيجابي قوي بالإنتاجية والالتزام بالبقاء، بينما وُجدت علاقة عكسية مع نية ترك العمل، مما يُشير إلى أهميته في زيادة الاحتفاظ بالموظفين في قطاع الرعاية الصحية السعودي. علاوة على ذلك، ثبت أن لالتزام الموظفين أثراً إيجابياً على الرضا الوظيفي. مع ذلك، عند تقييم الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، لم يكن لانخراط الموظفين تأثير يُذكر على أدائهم، وتُناقش النتائج بالتفصيل في المقال الرئيسي. وقد وُضعت ثلاث فرضيات وثلاث فرضيات فرعية لدراسة العلاقة بين المتغيرات. علاوة على ذلك، قد تُساعد هذه الأفكار المديرين ومختصي الموارد البشرية على فهم وتطبيق أساليب انخراط الموظفين في قطاع الرعاية الصحية، حاضراً ومستقبلاً.

في عالم الأعمال التنافسي والمتطلب اليوم، تُعتبر إدارة معدل دوران الموظفين واجباً بالغ الأهمية لأي شركة. ويُعدّ ارتفاع معدل دوران الموظفين أحد أهمّ الشواغل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في القطاع المصرفي الخاص في الهند. ولدوران الموظفين أثر إيجابي على أعمال أي مؤسسة، بما في ذلك القطاع المصرفي. تستكشف دراسة (Priyadarshini، ٢٠٢٥) العوامل المؤثرة على ترك موظفي القطاع الخاص لوظائفهم في بنوك القطاع الخاص في ولاية أوديشا. ويهدف البحث الحالي إلى تقييم العناصر المؤثرة على نية الموظفين لترك وظائفهم في بنك خاص في مدينتي كوتاك وبوبانسوار التوأم في ولاية أوديشا. سيتم جمع البيانات

الأولية للدراسة من خلال إجابات ١٠٠ موظف باستخدام استبيان مُعدّ خصيصاً للدراسة، ويُقاس على مقياس ليكرت خماسي النقاط. وسيتم التحقق من موثوقية البيانات باستخدام اختبار ألفا كرانباخ. كما سيتم إجراء اختبار t لعينة واحدة لإثبات الفرضية، وسيتم استخدام اختبار الارتباط وبرنامج SPSS لتحليل البيانات. تُظهر هذه الدراسة أن المتغيرات المستقلة المستخدمة فيها، مثل القيادة، وبيئة العمل، وتدريب الموظفين، والترقية الوظيفية، والمكافآت والتقدير، واستقلالية العمل، تُؤثر بشكل كبير على نية الموظف في ترك وظيفته. وقد كشفت النتائج عن وجود ارتباط وثيق بين هذه العوامل ونية الموظف في ترك وظيفته. ستساعد هذه الدراسة إدارة البنك على تحديد العوامل المحتملة التي تدفع موظفيها إلى ترك وظائفهم الحالية. وفي ختام الدراسة، سيتم مناقشة توصيات ومقترحات متنوعة لبحوث مستقبلية.

تُعدّ بيئة العمل في مؤسسات الرعاية الصحية عاملاً حاسماً في أداء الموظفين، واستبقائهم، وسلامة المرضى. في المملكة العربية السعودية، تعمل المستشفيات في القطاعين العام والخاص في ظلّ تحوّل متسارع، وتزايد الطلب على الخدمات، وارتفاع التوقعات بشأن الجودة والسلامة وتجربة المريض. ومع ذلك، لا يزال العديد من العاملين في مجال الرعاية الصحية يُبلغون عن تحديات في بيئة العمل تُؤثر سلباً على أدائهم، بما في ذلك ضغط العمل الكبير ونقص الموظفين، وساعات العمل الطويلة والإرهاق الناتج عن المناوبات، والضغط النفسي والإرهاق الوظيفي، وضعف التواصل، وعدم اتساق الدعم القيادي، ومحدودية الاستقلالية في اتخاذ القرارات السريرية، ومخاطر السلامة المتعلقة بالتعرض للعدوى والعنف والمخاطر المريحة. تُؤثر هذه العقبات على الدقة السريرية، وسرعة تقديم الخدمة، والعمل الجماعي، والتعاطف، كما تُؤثر على نتائج تنظيمية مثل نية ترك العمل، والتغيب عن العمل، ورضا المرضى. تُقدّم دراسة (Alkhatlan، ٢٠٢٥) توليفاً للأدبيات المتعلقة بصعوبات بيئة العمل في المستشفيات السعودية، وتحلل كيفية ظهور هذه المشكلات في القطاعين العام والخاص، وتُحدّد المسارات التي تربط ظروف العمل بأداء الموظفين وجودة الرعاية الصحية. تختتم الورقة بتوصيات عملية على مستوى الأنظمة، تتماشى مع أهداف التحول في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية، وتشمل: تخطيط القوى العاملة وتحسين التوظيف، وإدارة مخاطر الإرهاق، وتطوير القيادة الداعمة، ومبادرات السلامة النفسية، والتحسين المستمر للتواصل، وبرامج الصحة والسلامة المهنية الفعّالة. وينبغي اعتبار تحسين بيئة العمل استثماراً استراتيجياً يُسهم في تعزيز رفاهية العاملين وتحسين نتائج المرضى في أيّ واحد.

تستكشف دراسة (Zahrani، ٢٠٢٥) العلاقة بين تضارب العمل والحياة، والدافعية للعمل، ونية ترك العمل لدى الموظفين العاملات في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وذلك في إطار الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة. وقد جُمعت بيانات هذه الدراسة من ١٢٠ امرأة عاملة في القطاع الخاص بالمملكة. وتُشير النتائج إلى أنه على الرغم من انتشار تضارب العمل والحياة بين النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص، إلا أن تأثيره السلبي على دافعيتهن في العمل محدود. كما أظهرت الدراسة أن تضارب العمل والحياة لدى النساء العاملات في القطاع الخاص بالمملكة لم يكن له تأثير مباشر على نيتهن في ترك وظائفهن. ومع ذلك، فقد توسطت دافعية العمل لدى النساء في العلاقة بين تضارب العمل والحياة ونية ترك العمل، حتى وإن كانت هذه العلاقة الوسيطة ضعيفة للغاية. لذا، ينبغي على المؤسسات تطوير ممارسات تُقلل من تضارب العمل والحياة لخلق توازن مستدام داخل القوى العاملة. وتكمن جدة هذه الدراسة في بحثها المُعمق حول ديناميكيات توظيف المرأة في القطاع الخاص بالمملكة. تكمن أهمية هذه الدراسة أيضاً في وضع إطار مفاهيمي يصف دوافع العمل ونوايا ترك الوظيفة من خلال منظور أربع نظريات في دوافع الإنسان. وبناءً على ذلك، تُقدّم نتائجها بيانات تجريبية لأصحاب المصلحة في قطاع العمل السعودي حول تأثير تضارب العمل والحياة على دوافع الموظفين ونواياهن لترك العمل.

يمثل استنزاف الموظفين مشكلة رئيسية تواجه الشركات، إذ يُعد رأس المال البشري من أئمن مواردها. ويشير الاستنزاف إلى الانخفاض الطوعي أو غير الطوعي في عدد الموظفين، مما قد يؤثر سلباً على الربحية والسمعة والفعالية التنظيمية الشاملة. لذا، يُعد الفهم الكامل لهذه الظاهرة، وجوانبها الأساسية، وتطوير استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين أمراً حيوياً لخفض معدل دوران الموظفين. يهدف الباحث (Alqahtani، ٢٠٢٥) العمل إلى التنبؤ باستنزاف الموظفين في القطاع الخاص السعودي، وتحديد العوامل المهمة المؤدية إلى دوران الموظفين باستخدام منهجيات التعلم الآلي. إضافةً إلى ذلك، يُقيّم البحث هيكلياً أداء العديد من خوارزميات التعلم الآلي ضمن الإطار المقترح، وذلك لإنشاء أفضل نموذج تنبؤي فعال لاستنزاف الموظفين. استخدمت هذه الدراسة مجموعة بيانات تدريبية مُستمدة من استبيان إلكتروني استهدف الموظفين في القطاع الخاص السعودي، وذلك لاستكشاف استنزاف الموظفين وتحديد أسبابه الأكثر شيوعاً في هذا السياق. لذا، تم تقييم طرق مختلفة للتعلم الآلي، بما في ذلك الانحدار اللوجستي، وآلة المتجهات الداعمة، وخوارزمية أقرب الجيران، وشجرة القرار، والغابة العشوائية، وتعزيز التدرج المتطرف، وخوارزمية التجميع، ومصنف التصويت. وكشفت النتائج أن مصنف التصويت حقق

أعلى دقة بنسبة ٩٠٪. علاوة على ذلك، سلطت الدراسة الضوء على الآفاق الوظيفية والمسميات الوظيفية كأحد أهم العوامل المؤثرة في دوران الموظفين.

تحلل دراسة (Mohammed، ٢٠٢٤) تطبيق الذكاء الاصطناعي في كشف الاحتيال ضمن القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. ويسعى البحث إلى توضيح التحديات والإمكانيات التي تواجهها المؤسسات عند دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي واستخدامها في كشف الاحتيال. تجمع هذه الدراسة بين منهجيات نوعية وكمية لتقييم مساهمة الذكاء الاصطناعي في كشف الاحتيال في القطاع التجاري السعودي. بدايةً، أُجري تحليل شامل للأدبيات، مع التركيز على تحقيقات كشف الاحتيال باستخدام الذكاء الاصطناعي، لا سيما في القطاع التجاري السعودي. يوفر هذا التقييم قاعدة معرفية ويحدد الثغرات في البحوث الحالية. جُمعت البيانات الكمية من خلال استبيانات وُزعت على شركات القطاع الخاص في المملكة، وتناولت قضايا مثل تقنيات كشف الاحتيال الحالية، ومعوقات تبني تقنية الذكاء الاصطناعي، والنجاح المتوقع في تجنب العمليات الاحتيالية. وللحصول على فهم أعمق، جُمعت البيانات النوعية من خلال مقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، بمن فيهم خبراء كشف الاحتيال، والمدراء، والمتخصصون في تكنولوجيا المعلومات. تُتيح هذه المقابلات فهمًا لتجاربيهم وآرائهم حول تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي لكشف الاحتيال في القطاع الخاص السعودي. بالإضافة إلى ذلك، أُجريت دراسات حالة معمقة على شركات مختارة طبقت تقنيات الذكاء الاصطناعي لأغراض كشف الاحتيال. شمل تحليل البيانات استخدام أساليب إحصائية للبيانات الكمية، كالإحصاء الوصفي وتحليل الارتباط وتحليل الانحدار؛ بينما طُبّق التحليل الموضوعي لدراسة البيانات النوعية المستقاة من المقابلات ودراسات الحالة، بهدف استكشاف المواضيع والأنماط الناشئة. تلعب الاعتبارات الأخلاقية دورًا محوريًا في جميع مراحل هذا البحث: حيث تم الحصول على الموافقات اللازمة من لجان أخلاقيات البحث ذات الصلة، ووُضعت إجراءات للحفاظ على سرية معلومات المشاركين وعدم الكشف عن هويتهم. ستُسهم نتائج هذا البحث في فهم شامل لدور الذكاء الاصطناعي في كشف الاحتيال داخل القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. من خلال استخدام منهجية بحثية مختلطة، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى وتوصيات قيّمة لتعزيز عمليات كشف الاحتيال باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات.

تتناول دراسة (Alfozan، ٢٠٢٤) ديناميكيات القيادة في المملكة العربية السعودية التي أدت إلى تغييرات تنظيمية، مع التركيز على القطاعين العام والخاص. وقد حللت الورقة الاستراتيجية التي تتبناها مؤسسات القطاع الخاص، والتي تركز على الابتكار ومشاركة الموظفين، بالإضافة إلى العقبات البيروقراطية التي تواجهها مؤسسات القطاع العام. استخدمت الدراسة المنهج النوعي، حيث تم إجراء مقابلات متعددة من خلال التحليل الموضوعي. كما استخدمت الدراسة المنهج الكمي، الذي أظهر وجهات نظر متنوعة حول التحول التنظيمي بين ٣٨ مشاركًا، حيث تميز القطاع الخاص بانفتاحه، وفعالية التواصل فيه، وتأثير أنماط القيادة على النجاح. وقد بحث التحليل التحول التنظيمي في المملكة العربية السعودية. وكشفت النتائج عن تباين في أساليب التحول التنظيمي بين المؤسسات التجارية والحكومية في المملكة. وبدافع الابتكار ومشاركة الموظفين، تختلف مؤسسات القطاع الخاص عن مؤسسات القطاع العام من حيث المشكلات البيروقراطية التي تواجهها. وتلعب القيادة دورًا هامًا في تحقيق إنجازات متميزة عندما ينخرط القادة بنشاط في الوساطة، وحل النزاعات، والإدارة العاطفية لموظفيهم. بالإضافة إلى ذلك، تم الكشف عن أن القادة لعبوا دورًا فعالًا في إدارة الوقت بنجاح، وترسيخ الانضباط، وتقدير تفاني الموظفين، وكل ذلك ساهم في التنفيذ الناجح لجهود التحول التنظيمي.

يُظهر الأداء التشغيلي في القطاعين التجاري والعام في الصين تباينات كبيرة يجهلها المديرون، مما يؤدي إلى زيادة نية ترك العمل. يستكشف الباحث (Hanapiyah، ٢٠٢٤) تأثير الرضا الوظيفي الداخلي والخارجي على نية ترك العمل في القطاع العام الصيني. كما يبحث في العلاقة بين الرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى الموظفين في القطاعين العام والخاص. جُمعت البيانات من خلال استبيانات وُزعت على موظفين من العديد من المؤسسات والهيئات العامة والخاصة. تُظهر النتائج اختلافات كبيرة بين موظفي القطاعين العام والخاص فيما يتعلق بتأثير الرضا الوظيفي على نية ترك العمل. على وجه التحديد، يُظهر موظفو القطاع العام الصيني رضا وظيفيًا خارجيًا أقل وحافزًا أقل لترك العمل مقارنةً بالعاملين في القطاع الخاص. علاوة على ذلك، بالمقارنة مع موظفي القطاع الخاص، كان لدى العاملين في القطاع العام ارتباط سلبي مباشر، وإن كان طفيفًا، بين الرضا الوظيفي الخارجي ونية ترك العمل. لتعزيز حافز الموظفين، يُوصى بأن يُركز مديرو القطاع العام على تعزيز خصائص التوظيف الخارجية، وأن يُعيدوا توزيع الموظفين غير الراضين على مهام أكثر ملاءمة. علاوة على ذلك، ينبغي على المديرين تحليل ما إذا كان معدل دوران الموظفين في مؤسستهم مرتفعًا للغاية، لأنه سيؤثر سلبًا على الإنتاجية والكفاءة.

تبحث دراسة (PUREZA، ٢٠٢٤) في العوامل الرئيسية المؤثرة على دوران الموظفين في القطاع الخاص، وتقدم توصيات استراتيجية لمعالجة هذه المشكلة. تُبرز البيانات التي جُمعت من خلال استطلاعات الرأي، والمدعومة بالدراسات الحديثة، فرص التطوير المهني، والتعويضات والمزايا، وبيئة العمل، وأسلوب الإدارة، والسياسة التنظيمية كعوامل مهمة في استنزاف الموظفين. وقد برزت فرص التطوير الوظيفي كعنصر بالغ الأهمية، مما يدل على تركيز الموظفين على النمو والترقية. وتُسلط النتائج الضوء على الحاجة إلى خطة استراتيجية لإدارة الموارد البشرية، تشمل برامج تطوير وظيفي منظمة، وحزم تعويضات تنافسية، وتعزيز تقدير الموظفين، وبيئات عمل داعمة، وتطوير فعال للقيادة، ومبادرات لتحقيق التوازن بين العمل والحياة، ومراجعات دورية للسياسات. ويمكن لتطبيق هذه الاستراتيجيات أن يقلل من معدلات دوران الموظفين، ويزيد من رضاهم، ويحسن أداء المؤسسة. ويقدم التقرير خارطة طريق لمؤسسات القطاع الخاص لوضع واعتماد استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية تعالج أسباب دوران الموظفين وتُساهم في بناء فريق عمل أكثر استقرارًا وتفانيًا.

تهدف دراسة (Alsulami، ٢٠٢٣) إلى استكشاف العلاقة بين تدريب الموظفين ونية ترك العمل في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. ركزت الدراسة على جانبين رئيسيين: "التدريب"، الذي ينقسم إلى "فوائد التدريب" و"توافر التدريب"، باعتبارهما المتغير المستقل، و"نية ترك العمل" باعتباره المتغير التابع. استُخدمت منهجية دراسة مقطعية لجمع البيانات من عينة مكونة من ١٢٠ عاملاً في القطاع الخاص. تم جمع البيانات من خلال استبيانات منصة Qualtrics، وأُجري التحليل اللاحق باستخدام برنامج SPSS. تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة في القطاع الخاص السعودي، إذ تهدف إلى تقديم رؤى حول التأثير المحتمل لبرامج التدريب على الحد من نية ترك العمل. يُساهم بحث المزايا المتصورة وسهولة الوصول إلى التدريب في إثراء المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية، ويعمّق فهمنا للعوامل المؤثرة على استبقاء الموظفين. من المتوقع أن تُوفر نتائج هذه الدراسة معلومات قيّمة للشركات والحكومات لوضع تدابير فعّالة لمواجهة مشكلة دوران الموظفين وتعزيز استقرار القوى العاملة في المملكة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تُشكّل العديد من النظريات في مجالي السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية أساسًا لهذه الدراسة، التي تُفسّر أسباب اختيار الموظفين ترك شركاتهم الحالية بحثًا عن فرص جديدة. ويُعدّ فحص العلاقة بين العناصر التنظيمية ومواقف الموظفين وخياراتهم المهنية ضروريًا لفهم ظاهرة دوران الموظفين.

- نظرية رأس المال البشري:

تستند هذه الدراسة إلى نظرية رأس المال البشري، التي تفترض أن الموظفين يمثلون أصولًا قيّمة للشركات من خلال معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم. وقد يؤدي انتقال الأفراد الأكفاء من القطاع الخاص إلى القطاع العام إلى خسارة كبيرة في رأس المال البشري، مما يضر بالأداء التنظيمي والقدرة التنافسية (Awu، ٢٠٢٥).

- نظرية التبادل الاجتماعي:

تنص نظرية التبادل الاجتماعي على أن ولاء الموظفين للشركات يزداد تبعًا للمكافآت والدعم الذي يتلقونه. فعندما يشعر الموظفون بأن مؤسساتهم لا توفر لهم مكافآت أو أمانًا أو تقديرًا كافيًا، فقد يبحثون عن فرص عمل أفضل في القطاع العام (Alnajim، ٢٠٢١).

- نظرية الرضا الوظيفي:

تؤكد هذه الفرضية على أن مواقف الموظفين ومستويات رضاهم تؤثر على قراراتهم بالبقاء في الشركة أو مغادرتها. وقد يؤدي انخفاض الرضا الوظيفي الناتج عن مشاكل مثل عدم كفاية الراتب، أو محدودية فرص الترقية، أو ظروف العمل غير الملائمة، إلى زيادة ميل الموظفين إلى الانتقال للعمل في القطاع الحكومي (Hasan، ٢٠٢٤).

- نظرية الالتزام التنظيمي:

تؤكد نظرية الالتزام التنظيمي على التفاعل بين الموظفين ومؤسساتهم. الموظفون ذوو الالتزام التنظيمي القوي هم أكثر عرضة للبقاء، بينما قد يؤدي ضعف الالتزام إلى نية ترك العمل والبحث عن فرص عمل بديلة.

- نظرية التمسك الوظيفي:

تشرح هذه النظرية أسباب بقاء الأفراد في وظائفهم أو تركهم لها، بناءً على عوامل مثل العلاقات في مكان العمل، والتوافق التنظيمي، والمفاضلات المتوقعة من ترك الوظيفة. وقد يدفع غياب العلاقات المتينة داخل الشركات الخاصة الموظفين إلى الانتقال إلى القطاع العام.

- نظرية الدافعية:

تفترض هذه النظرية أن قرارات الموظفين المتعلقة بالعمل تتأثر بعوامل داخلية وخارجية، تشمل المكافآت المالية، والأمان الوظيفي، والتقدير، وفرص النمو المهني. ويمكن أن تؤثر الاختلافات في هذه المتغيرات التحفيزية بين القطاعين الخاص والعام على قرارات الموظفين بتغيير وظائفهم.

المنهجية وطرق البحث:

١. منهج البحث:

ستستخدم هذه الدراسة منهج البحث الكمي لتحليل العوامل الدافعة لانتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام في المملكة العربية السعودية. يُعدّ المنهج الكمي مثاليًا لأنه يُمكن الباحث من الحصول على بيانات قابلة للقياس من المستجيبين، ودراسة الارتباطات بين المتغيرات إحصائيًا. يُساعد هذا المنهج في تقييم فرضيات الدراسة، وتحديد مدى تأثير عوامل مثل الأجر، والأمان الوظيفي، وبيئة العمل، والرضا الوظيفي على قرارات الموظفين بالانتقال إلى القطاع العام.

٢. تصميم البحث:

ستعتمد الدراسة تصميمًا بحثيًا وصفيًا وتحليليًا. يهدف التصميم الوصفي إلى تحديد وتوصيف العوامل الرئيسية المساهمة في انتقال الموظفين من الشركات الخاصة إلى العمل الحكومي. أما التصميم التحليلي، فسيُستخدم لتحليل الروابط بين العوامل المستقلة والمتغير التابع. يُعدّ هذا التصميم البحثي مفيدًا لأنه يُتيح فهمًا منهجيًا لسلوك دوران الموظفين، ويُساعد في تفسير كيفية تأثير خصائص المنظمة على نوايا الموظفين في ترك شركات القطاع الخاص.

٣. مجتمع البحث وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع هذه الدراسة من الموظفين العاملين في مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. سيتم اختيار عينة تمثيلية من الموظفين في مختلف القطاعات والفئات الوظيفية لضمان تنوع الإجابات. ستضم العينة أفرادًا ذوي خصائص ديموغرافية متنوعة، مثل العمر والجنس والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة. سيساعد اختيار عينة مناسبة الباحث على الحصول على بيانات موثوقة وفهم أفضل للأسباب الكامنة وراء انتقال الموظفين إلى العمل في القطاع العام.

٤. أساليب جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات الأساسية لهذه الدراسة باستخدام استبيان موحد يُوزع على موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. سيتضمن الاستبيان أسئلة تتعلق بالمعلومات الديموغرافية وبنود قياس تغطي متغيرات الدراسة. سيتم استخدام مقياس ليكرت خماسي النقاط لدراسة آراء المستجيبين حول مزايا الأجور، والأمان الوظيفي، وبيئة العمل، والفرص الوظيفية، والتوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي. تُعد طريقة الاستبيان مفيدة لأنها تُمكن الباحث من الحصول على بيانات من عدد كبير من المستجيبين بكفاءة.

٥. أداة البحث:

ستكون أداة البحث استبيانًا مصممًا بناءً على دراسات سابقة تناولت دوران الموظفين، وإدارة الموارد البشرية، والسلوك التنظيمي. يتألف الاستبيان من عدة أجزاء مصممة لدراسة المتغيرات المستقلة والتابعة للدراسة. سيتم التحقق من صحة الاستبيان لضمان تمثيل الأسئلة لأهداف الدراسة بشكل مناسب. كما سيتم إجراء اختبار موثوقية للتحقق من اتساق أداة القياس قبل تقييم البيانات المجمعة.

٦. أساليب تحليل البيانات:

سيتم تقييم البيانات المجمعة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات البحث وتحقيق أهداف الدراسة. سيتم استخدام الإحصاء الوصفي لتلخيص الخصائص الديموغرافية للمستجيبين وإجاباتهم. ستُجرى دراسة موثوقة لتحديد اتساق الاستبيان. سيتم إجراء تحليل الارتباط لتحليل العلاقات بين المتغيرات، بينما سيحدد تحليل الانحدار تأثير المتغيرات المستقلة على نوايا دوران الموظفين. ستوفر هذه المنهجيات استنتاجات دقيقة بشأن العوامل المؤثرة على انتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام في المملكة العربية السعودية.

أدوات الدراسة:

١. الاستبيان:

الأداة الرئيسية المستخدمة في هذه الدراسة هي استبيان مُهيكل مُصمم لجمع البيانات من الموظفين العاملين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. وقد بُني الاستبيان استنادًا إلى دراسات سابقة تناولت دوران الموظفين، والرضا الوظيفي، والسلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية. ويتضمن الاستبيان عدة أقسام تتناول المعلومات الديموغرافية وعوامل الدراسة الرئيسية، بما في ذلك الدخل والمزايا المالية، والأمان الوظيفي، وبيئة العمل، وفرص التطور الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي، ونية ترك العمل.

٢. مقياس القياس:

يستخدم استبيان الدراسة مقياس ليكرت الخماسي لفحص آراء ومواقف المشاركين تجاه متغيرات الدراسة. وسيُطلب من المشاركين تحديد مستوى موافقتهم على كل عبارة، بدءًا من "أرفض بشدة" وصولًا إلى "أوافق بشدة". ويُستخدم هذا المقياس بكثرة في بحوث الأعمال والإدارة لأنه يوفر قياسات موثوقة لمواقف الموظفين، ويتيح إجراء تحليل إحصائي للعلاقات بين العوامل.

٣. اختبارات الصدق والثبات:

لضمان جودة أداة الدراسة، سيتم إجراء اختبارات الصدق والثبات. سيتم التحقق من صحة المحتوى من خلال تحليل بنود الاستبيان بناءً على الدراسات الأكاديمية السابقة وآراء الخبراء في مجال إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية. وسيتم التحقق من الموثوقية باستخدام أساليب إحصائية مثل معامل ألفا لكرونباخ لتحديد الاتساق الداخلي لبنود الاستبيان وضمان أن الأداة تُنتج نتائج ثابتة ودقيقة.

٤. أداة جمع البيانات:

سيتم إرسال الاستبيان إلكترونياً إلى الأفراد العاملين في شركات القطاع الخاص في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية. سيُسهّل التوزيع الإلكتروني الوصول إلى عدد أكبر من المشاركين وجمع الردود بكفاءة. ستوفر الردود المُجمّعة البيانات اللازمة لدراسة العوامل المؤثرة في قرارات الموظفين بترك العمل في القطاع الخاص والانتقال إلى القطاع العام.

٥. أدوات التحليل الإحصائي:

سيتم تقييم البيانات المُجمّعة باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية). سيُشمل التحليل الإحصاء الوصفي، وتحليل الارتباط، وتحليل الانحدار لاستكشاف العلاقات بين العوامل المستقلة ونوايا الموظفين لترك العمل. ستُسهّل هذه الأدوات اختبار الفرضيات وتساعد في اكتشاف أهم العوامل المؤثرة في انتقال الموظفين من القطاع الخاص إلى القطاع العام.

٦. بنود القياس المستندة إلى الأدبيات:

ستُبنى بنود الاستبيان بالاستناد إلى المبادئ القائمة والأبحاث السابقة في مجال دوران الموظفين وإدارة الموارد البشرية. ستُكيّف الدراسة بنود التقييم المتعلقة بالراتب، والأمان الوظيفي، والدعم التنظيمي، والتطوير الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي. من شأن استخدام مقاييس مُثبتة سابقاً أن يُعزز دقة نتائج البحث ويُحسّن موثوقية الاستنتاجات المتعلقة بدوران الموظفين في سوق العمل السعودي.

حدود الدراسة:

١. القيود البشرية:

تقتصر هذه الدراسة على الموظفين العاملين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. ويركز البحث على آراء الموظفين ونواياهم تجاه الانتقال من العمل في القطاع الخاص إلى القطاع العام. لذا، قد تتأثر النتائج بتجارب المشاركين، وآرائهم، ومستويات، وعيهم. إضافةً إلى ذلك، قد تؤثر الاختلافات في خلفيات الموظفين، كالعمر والمستوى التعليمي والمنصب الوظيفي وسنوات الخبرة، على إجاباتهم، وقد تحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع العاملين في سوق العمل السعودي.

٢. القيود المكانية:

تقتصر الدراسة جغرافياً على المملكة العربية السعودية. وسيركز البحث على الأفراد العاملين في شركات القطاع الخاص ضمن مناطق محددة من المملكة. ونظراً لاختلاف الأنشطة الاقتصادية والإجراءات التنظيمية وظروف العمل بين المناطق والقطاعات، قد لا تعكس النتائج واقع جميع العاملين في القطاع الخاص في المملكة. علاوةً على ذلك، قد لا تنطبق النتائج على شركات القطاع الخاص في دول أخرى نظراً لاختلاف قوانين العمل والمتغيرات الثقافية وأنظمة التوظيف.

٣. القيود الزمنية:

تقتصر هذه الدراسة على الفترة الزمنية المحددة التي جُمعت خلالها البيانات. قد تتغير آراء الموظفين وقراراتهم بشأن التنقل الوظيفي بمرور الوقت نتيجةً للظروف الاقتصادية، والسياسات الحكومية، وتغيرات سوق العمل، والتطورات التنظيمية. لذا، فإن نتائج هذا البحث تمثل تصورات الموظفين وسلوكياتهم خلال فترة الدراسة فقط، وقد تتطلب دراسات إضافية لتحليل تغيرات اتجاهات دوران الموظفين عبر فترات زمنية مختلفة.

المراجع

- Adel Alsulami .(٢٠٢٣) .The Relationship Between Training and Employee Turnover Intentions in the Private Sector in Saudi Arabia من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/381299027_The_Relationship_Between_Training_and_Employee_Turnover_Intentions_in_the_Private_Sector_in_Saudi_Arabia
- Afnan yousef Alnajim .(٢٠٢١) .Impact and Application of Social Exchange Theory in Employee Retention من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/353219725_Impact_and_Application_of_Social_Exchange_Theory_in_Employee_Retention
- Ahmed Farouk Mohammed .(٢٠٢٤) .The Role of Artificial Intelligence (AI) on the Fraud Detection in the Private Sector in Saudi Arabia * Introduction من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/377983587_The_Role_of_Artificial_Intelligence_AI_on_the_Fraud_Detection_in_the_Private_Sector_in_Saudi_Arabia_Introduction
- Ahmed M. Asfahani .(٢٠٢٤) .Empowering Women in Saudi Workforce: HR, Job Satisfaction, and Policies for Work—Life Balance من الاسترداد تم .
<https://www.mdpi.com/2071-1050/16/20/8826>
- Anas Abdullah Alfozan .(٢٠٢٤) .Leadership Dynamics in Organizational Change: An In-Depth Exploration of Public and Private Sectors in Saudi Arabia من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/377743040_Leadership_Dynamics_in_Organizational_Change_An_In-Depth_Exploration_of_Public_and_Private_Sectors_in_Saudi_Arabia
- Basil Hamad Alkhathlan .(٢٠٢٥) .Work Environment Challenges And Their Impact On Employee Performance In Public And Private Hospitals In The Kingdom Of Saudi Arabia من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/400648499_Work_Environment_Challenges_And_Their_Impact_On_Employee_Performance_In_Public_And_Private_Hospitals_In_The_Kingdom_Of_Saudi_Arabia
- Daniela Muhaj .(٢٠٢١) .The Quest for Increased Saudization: Labor Market Outcomes and the Shadow Price of Workforce Nationalization Policies من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/353715177_The_Quest_for_Increased_Saudization_Labor_Market_Outcomes_and_the_Shadow_Price_of_Workforce_Nationalization_Policies

تم الاسترداد من Ebiasuode Awu .(٢٠٢٥) .Human Capital Theory: Viewing Employees As Organizational Asset
https://www.researchgate.net/publication/390399383_Human_Capital_Theory_Viewing_Employees_As_Organizational_Asset

تم الاسترداد من Etal Al-Harthi .(٢٠٢٥) .Staff Engagement Impact on Employee Performance in the HealthCare Sector in Saudi Arabia
https://www.researchgate.net/publication/392279377_Staff_Engagement_Impact_on_Employee_Performance_in_the_HealthCare_Sector_in_Saudi_Arabia

تم الاسترداد من GUILMER PUREZA .(٢٠٢٤) .FACTORS AFFECTING EMPLOYEE TURNOVER AMONG PRIVATE SECTORS: AN INPUT FOR STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PLAN
http://researchgate.net/publication/389660499_Factors_Affecting_Employee_Turnover_among_Private_Sectors_An_Input_for_Strategic_Human_Resource_Management_Plan

تم الاسترداد من Guilmer Pureza .(٢٠٢٥) .Factors Affecting Employee Turnover among Private Sectors: An Input for Strategic Human Resource Management Plan
https://www.researchgate.net/publication/389660499_Factors_Affecting_Employee_Turnover_among_Private_Sectors_An_Input_for_Strategic_Human_Resource_Management_Plan

تم الاسترداد من Haya Alqahtani .(٢٠٢٥) .Predicting Employee Attrition in the Saudi Private Sector Using Machine Learning
https://www.researchgate.net/publication/397173653_Predicting_Employee_Attrition_in_the_Saudi_Private_Sector_Using_Machine_Learning

تم الاسترداد من Jahid Hasan .(٢٠٢٤) .Job Satisfaction Theories: A Literature Review
https://www.researchgate.net/publication/380911199_Job_Satisfaction_Theories_A_Literature_Review

تم الاسترداد من Khaled A Z Alyamani .(٢٠٢٥) .Transforming Saudi Arabia's workforce: HR management strategies in action
http://researchgate.net/publication/389696292_Transforming_Saudi_Arabia's_workforce_HR_management_strategies_in_action?_cf_chl_rt_tk=hvKgqYhS5hd46f8H.apmlTXngstlODnS97ufo.QhWo-1785256723-1.0.1.1-QBqPvLflGlzZifu2bpDKojTuBiDNvaJ7TrnUsXa8jX8

Khaled A. Z. Alyamani .(٢٠٢٥) .The Impact of Organizational Culture on Employee Turnover in Saudi Organizations من الاسترداد تم .

https://www.researchgate.net/publication/397957934_The_Impact_of_Organizational_Culture_on_Employee_Turnover_in_Saudi_Organizations

Khaled ALanzi .(٢٠٢٥) .The Causes and Effects of Employee Turnover Among Saudi and Non-Saudi Workers in Saudi Arabia's Private and Public Sectors: An Analysis Based on GOSI Data من الاسترداد تم .

http://researchgate.net/publication/392114019_The_Causes_and_Effects_of_Employee_Turnover_Among_Saudi_and_Non-Saudi_Workers_in_Saudi_Arabia's_Private_and_Public_Sectors_An_Analysis_Based_on_GOSI_Data

Kwon Namho .(٢٠٢١) .Job Switch From the Private Sector to the Public Sector: The Characteristics of the Switchers من الاسترداد تم .

https://www.researchgate.net/publication/355305909_Job_Switch_From_the_Private_Sector_to_the_Public_Sector_The_Characteristics_of_the_Switchers

Manal Omar Al Zahrani .(٢٠٢٥) .Sustaining the Balance: Exploring the Dynamic Interplay of Work-Life Conflict, Motivation, And Turnover Intention Among Saudi Female Employees in the Private Sector of Saudi Arabia من الاسترداد تم .

https://www.researchgate.net/publication/391416534_Sustaining_the_Balance_Exploring_the_Dynamic_Interplay_of_Work-Life_Conflict_Motivation_And_Turnover_Intention_Among_Saudi_Female_Employees_in_the_Private_Sector_of_Saudi_Arabia

Mohammed Al-Mahish .(٢٠٢٦) .The Influence of Public and Private Credit on the Production Value of Agricultural Sector in Saudi Arabia من الاسترداد تم .

https://www.researchgate.net/publication/401556140_The_Influence_of_Public_and_Private_Credit_on_the_Production_Value_of_Agricultural_Sector_in_Saudi_Arabia

Noorul Huda Zakaria .(٢٠٢٤) .Revealing the Triggers of Workforce Turnover in Emerging Enterprises: A Comprehensive Study من الاسترداد تم .

https://www.researchgate.net/publication/383853018_Revealing_the_Triggers_of_Workforce_Turnover_in_Emerging_Enterprises_A_Comprehensive_Study

Ohud Awadh Altalhi. (٢٠٢٦). The Role of Entrepreneurship in Achieving Sustainable Development Goals in the Kingdom of Saudi Arabia من الاسترداد تم .
http://aja.journals.ekb.eg/article_307505_dd2e213b143061a2431c163aef805b45.pdf?lang=en

Orlando Josué Martínez-Arvizu. (٢٠٢٦). The effect of work-related stress on organizational commitment and turnover intention: A multigroup analysis of employees in public and private sector companies in Mexico من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/401624482_The_effect_of_work-related_stress_on_organizational_commitment_and_turnover_intention_A_multigroup_analysis_of_employees_in_public_and_private_sector_companies_in_Mexico

Raghad Alhumaid. (٢٠٢٦). The Impact of Leadership Style on Employee Job Satisfaction among Employees in Private Healthcare Sector in Riyadh, Saudi Arabia من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/403526907_The_Impact_of_Leadership_Style_on_Employee_Job_Satisfaction_among_Employees_in_Private_Healthcare_Sector_in_Riyadh_Saudi_Arabia

Semira Hassen. (٢٠٢٦). The Effect of Employee Retention Strategies in Mitigating Employees Turnover in Ethiopian Public Sector من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/408160737_The_Effect_of_Employee_Retention_Strategies_in_Mitigating_Employees_Turnover_in_Ethiopian_Public_Sector

Sonali Priyadarshini. (٢٠٢٥). Factors Affecting Employees Turnover Intention in Private Banking Sector of Odisha: A Study on Twin-City Cuttack & Bhubaneswar من الاسترداد تم .
https://www.researchgate.net/publication/391969447_Factors_Affecting_Employees_Turnover_Intention_in_Private_Banking_Sector_of_Odisha_A_Study_on_Twin-City_Cuttack_Bhubaneswar

Wejdan Abdullah AlDayel. (٢٠٢٥). Institutionalism and talent management challenges in Saudi Arabia's public healthcare sector من الاسترداد تم .
<https://www.emerald.com/er/article/47/6/907/1277363/Institutionalism-and-talent-management-challenges>

Zeaid Mohammad Masfar. (٢٠٢٠). Exploring Factors Influencing Employee Turnover in Saudi Arabia's Hospitality Industry من الاسترداد تم .
<http://article.sapub.org/10.5923.j.tourism.20200901.01.html>

Zulkefli Muhamad Hanapiyah. (٢٠٢٤). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction on Turnover Intentions: A Moderating Effect of Public and Private Sector Employees من الاسترداد تم .

https://www.researchgate.net/publication/387434305_The_Impact_of_Intrinsic_and_Extrinsic_Job_Satisfaction_on_Turnover_Intentions_A_Moderating_Effect_of_Public_and_Private_Sector_Employees

Midocean University

College of Management



Department/Major: Business Administration

Research Title:

Factors Affecting Employee Turnover from the Private Sector to the Public Sector in the Kingdom of Saudi

Arabia: A Field Study

Prepared by:

Supervised by:

Academic Year:

2026