

قضايا بحثية 3

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



المهمة التاسعة: الدراسات والنظريات

العنوان

بحثي المختار هو بعنوان "أسباب وآثار دوران الموظفين بين العمال السعوديين وغير السعوديين في القطاعين الخاص والعام في المملكة العربية السعودية: تحليل قائم على بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية"

الدراسات

كان هناك عدة دراسات تهتم بماهية أسباب دوران الموظفين وهل كانت تلك العوامل سبب باحتفاظهم بوظائفهم او مغادرتها.

1. الدراسات المتعلقة بأسباب دوران العمل في السعودية

تشير الدراسات السابقة في المملكة العربية السعودية إلى أن دوران العمل يتأثر بمزيج من العوامل التنظيمية والشخصية، حيث يُلاحظ ارتفاع معدلات الدوران في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام. ويُعزى ذلك بشكل رئيسي إلى:

الدراسات

ضعف الاستقرار الوظيفي،
محدودية فرص الترقية والتطور المهني،
عدم الرضا عن الأجور والمزايا.

حيث يتمتع القطاع العام بمعدلات دوران أقل نسبيًا نتيجة ارتفاع مستوى الأمان الوظيفي، رغم استمرار
مغادرة بعض الموظفين بحثًا عن فرص نمو مهني أفضل.

الدراسات

2. دراسات الرضا الوظيفي والتقدير والتطوير المهني

أظهرت دراسات سابقة أن الرضا الوظيفي، والتطوير الوظيفي، والتقدير تُعد من العوامل الحاسمة المؤثرة في قرارات الموظفين بالبقاء أو المغادرة داخل المنظمات السعودية. كما أوضحت دراسات القطاعات ذات معدلات الدوران المرتفعة مثل القطاع الصحي وقطاع الإنشاءات، أن استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين يجب أن تكون مصممة خصيصاً حسب طبيعة القطاع.

الدراسات

3. دراسات التقدير والمشاركة في اتخاذ القرار

كشفت دراسة استقصائية حديثة أن نقص التقدير الوظيفي يُعد أحد أهم أسباب دوران العمل في المنظمات السعودية، حيث أفاد أن 41% من العاملين بانخفاض إنتاجيتهم بسبب غياب التقدير، 30% بسبب غموض الأدوار الوظيفية، 14% بسبب عدم إشراكهم في اتخاذ القرار.

وتُبرز هذه النتائج أن ضعف التقدير والمشاركة يُعد عائقاً رئيسياً أمام الارتباط الوظيفي والاستقرار المهني.

الدراسات

4. دراسات مقارنة وإقليمية ودولية

تناولت بعض الدراسات الإقليمية، مثل دراسة دولة الإمارات العربية المتحدة، دوران العمل في القطاع الحكومي باستخدام نظم معلومات الموارد البشرية، حيث أظهرت أن 76.2% من حالات الدوران كانت طوعية، 23.8% غير طوعية.

كما أشارت دراسات دولية إلى أن معدلات دوران العمل تختلف باختلاف القطاع، حيث سجل القطاع العام معدلات أعلى من القطاع الخاص في بعض الصناعات، وهو ما يؤكد ظاهرة دوران العمل.

النظريات

1. نظرية هرم ماسلو للاحتياجات

تفترض هذه النظرية أن احتياجات الإنسان مرتبة هرمياً، تبدأ بالاحتياجات الفسيولوجية والأمان الوظيفي، ثم الاجتماعية، وتنتهي بتحقيق الذات. في سياق دوران العمل، تفترض النظرية أن الموظفين يميلون إلى البقاء في وظائفهم عندما تُلبى احتياجاتهم الأساسية، مثل الأجر الكافي والاستقرار الوظيفي.

وفي الحالة السعودية، تفسر هذه النظرية انخفاض معدلات الدوران في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص، نتيجة توفر الأمان الوظيفي والمزايا الأفضل.

النظريات

2. نظرية العاملين لهيرزبرغ

تميّز هذه النظرية بين عوامل وقائية مثل الراتب، والأمان الوظيفي، وظروف العمل، والتي يؤدي غيابها إلى عدم الرضا، وعوامل محفزة مثل التقدير، والترقية، والنمو المهني، والتي تعزز الرضا والولاء الوظيفي.

وتُظهر هذه النظرية أن معالجة دوران العمل تتطلب ليس فقط تحسين الأجور، بل أيضاً توفير بيئة محفزة، خاصة في القطاع الخاص السعودي.

النظريات

3. نظرية الارتباط الوظيفي

تركز هذه النظرية على درجة ارتباط الموظف بالوظيفة والمجتمع من خلال العلاقات الاجتماعية، توافق القيم مع المنظمة، وفرص التطور المهني.

وترى أن زيادة هذا الارتباط تقلل من احتمالية ترك العمل، وهو ما ينطبق بشكل خاص على العمالة الوافدة في القطاع الخاص السعودي.

الملائمة والتفسير

تُعد النظريات المستخدمة في البحث ملائمة لطبيعة الدراسات السابقة ونتائجها، حيث ساهمت في تفسير العوامل التنظيمية والنفسية والاجتماعية المؤثرة في دوران العمل.

ملائمة النظريات للدراسات السابقة أنها ساعدت في تفسير نظرية ماسلو أثر الأمان الوظيفي والأجور، وتفسير نظرية هيرزبرغ دور التقدير والتطوير، وتفسير نظرية الارتباط الوظيفي تأثير العلاقات الاجتماعية .

الملائمة والتفسير

كذلك ساعدت النظريات في تفسير نتائج الدراسات، حيث ساعدت نظرية ماسلو في تفسير الفروق بين القطاعين العام والخاص. وفسرت نظرية هيرزبرغ نتائج الدراسات المتعلقة بالتقدير والرضا الوظيفي.

قدمت نظرية الارتباط الوظيفي تفسيرًا عميقًا لدور العوامل الاجتماعية والمؤسسية في تقليل الدوران، خاصة لدى الوافدين.



وشكراً