



## عنوان البحث

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 leakage for workers in the private sector in the Kingdom of Saudi Arabia

إعداد الطالب/

وليد رجاء العصلاني

إشراف/

د. أسماء أبوأنزيه

العام الدراسي:

2024

## مقدمة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ظاهرة التسرب الوظيفي لموظفي القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية وتأثير وسائل التواصل الاجتماعي على زيادة معدل التهرب الوظيفي.

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

سوف تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من أجل الوصول الى نتائج وتتكون من جزئين رئيسيين: الجزء النظري ويستعرض أهم ما توصلت إليه المصادر المختلفة من دراسات ومقالات منشوره حول هذه المشكلة، وفي الجزء الميداني سيتم الاعتماد فيه على الاستبيان لجمع البيانات، ويحتوي الاستبيان على عدد من الفقرات. ويتكون مجتمع الدراسة من عدد من موظفي مختلف القطاعات سواء اداريين او فنيين من أجل الوصول إعطاء صورته واضحة من منظور الموظفين.

## (مصطلحات عنوان البحث)

### التسرب الوظيفي:

عرّف بأنه ترك الموظف لعمله في المنظمة التي يتقاضى منها تعويضاً نقدياً سواء باختياره أو بدون ذلك باستثناء حالات الترك العادية كالتقاعد أو المرض وغيره.

### وسائل التواصل الاجتماعي:

تشير كلمة وسائل التواصل الاجتماعي إلى المنصات التي تتيح التفاعل بين الأشخاص حيث يشاركون أو يتبادلون المعلومات والأفكار في مجتمعات وشبكات افتراضية، ويوجد العديد من وسائل التواصل الاجتماعي حالياً والتي تضم فيسبوك (Facebook)

وتويتر (Twitter)

وإنستغرام

(Instagram)

وتيك توك (Tik Tok)

ولنكدان (LinkedIn)

وجميعها تقدم خدمات متنوعة ومختلفة في طريقة التواصل.

## القطاع الخاص:

يعرف القطاع الخاص بأنه قطاع الأعمال المرتبط بالمؤسسات، والشركات التي يملكها أفراد بصفة شخصية، وغير مرتبطة بحكومة الدولة، أو أية مؤسسة من مؤسساتها. من التعريفات الأخرى للقطاع الخاص: هو مجموعة المهن، والأعمال التي يعمل فيها فرد، أو مجموعة من الأفراد وترتبط بالخبرات، والمهارات المكتسبة سواءً بالاعتماد على التدريب المهني، أو التعليم الأكاديمي، ويساهم القطاع الخاص بتوفير الدخل للأفراد، من خلال وجود مجموعة من فرص العمل ضمن المنشآت الخاصة.

وفي منشور لقناة العربية ذكر فيه أنه أصدر المرصد الوطني للعمل (NLO) منشورًا مفصلاً بالأرقام حول سوق العمل السعودية في القطاع الخاص لشهر يناير (2024)؛ ليستعرض إجمالي العاملين في القطاع الخاص حتى نهاية الشهر، وأعداد المواطنين والمقيمين العاملين بالقطاع الخاص بالتفصيل ذكوراً وإناثاً، بالإضافة إلى صافي نمو وظائف المواطنين وأعداد المنضمين حديثاً ولأول مرة في القطاع الخاص في شهر يناير.

وأظهر التقرير تسجيل إجمالي العاملين في القطاع الخاص رقماً تاريخياً، حيث بلغ عددهم ما يقارب 11.054 مليون عامل في القطاع الخاص خلال شهر يناير؛ ويعود ذلك إلى العديد من عوامل النمو التي ساهمت في تحقيق هذا الرقم القياسي، أبرزها مبادرات منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وزيادة خلق الوظائف وازدهار القطاع الخاص، بالإضافة إلى الإصلاحات الاقتصادية والدعم الحكومي.

ووفقاً للتقرير، فقد بلغ إجمالي المواطنين العاملين في القطاع الخاص خلال شهر يناير 2.327 مليون مواطن سعودي، حيث بلغ عدد المواطنين الذكور نحو 1.375 مليون مواطن، فيما بلغ عدد المواطنات السعوديات 952.4 ألف مواطنة، في المقابل بلغ إجمالي المقيمين العاملين في القطاع الخاص 8.72 مليون مقيم أجنبي، منهم 8.386 مليون مقيم، و339.79 ألف مقيمة فقط.

### 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 لانحيار المؤسسات والشركات التي لا تستطيع استثمار الموارد البشرية الاستثمار الأمثل، حيث إن 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.

وبالنتيجة، فإن خسارتهم تعد ضربة قاصمة للمنظمة قد تؤدي لفقدانها قدرتها التنافسية في تقديم السلع والخدمات، بالنظر لزيادة التكاليف الناجمة عن إحلال موظفين جدد وللخبرة المبددة بتسرب الموظفين الأكفاء ولتراجع إنتاجية المتسربين في الفترة التي تسبق تسربهم.

وظاهرة التسرب الوظيفي يشار إليها أحيانا بدوران العاملين التي يقصد بها حركة العاملين في المشروع خلال فترة زمنية معينة سواء كانت هذه الحركة موجهة إلى الداخل عن طريق الالتحاق بالمشروع أو كانت هذه الحركة موجهة إلى الخارج أو من خلال أخذهما معا. وهناك أسباب كثيرة للخروج من الوظيفة أو الدخول إليها نذكر منها على سبيل المثال: الاستقالة، التقاعد، النقل من الوظيفة، المرض لفترات طويلة جدا، أو الإجازة لفترات طويلة جدا، أو الوفاة في حالة الخروج، أما أسباب الدخول فتتمثل مثال في: التعيين، والنقل إلى الوظيفة، والترقية إلى الوظيفة، والإعارة أو النذب إلى الوظيفة.

وأوجه التماثل بين التسرب الوظيفي ودوران العاملين في توجه العاملين إلى الخارج أي تسربهم من المنظمة وأوجه الخالف هو في حركة العاملين الموجهة إلى الداخل أي بزيادة عدد العاملين من تعيين ونقل إلى هذه المنظمة وهو عكس التسرب الذي وجهة العاملين فيه إلى خارج المنظمة فقط.

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

: يصنفها إلى:

- أسباب طارئة 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:

- التعويضات:

تعد التعويضات بشقيها المباشر وغير المباشر من أجور، ومكافآت، المزايا) مزايا الأمان، المزايا التقاعدية، مزايا الرعاية الصحية، المزايا المالية....، الخ (التي تعتمد على 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.

والفرد عندما يشعر بنمطية وظيفته وعدم وجود تنوع في مهامها من خلال التخصص الدقيق، وزيادة الروتين في العمل، وشعوره بانخفاض المسؤولية والتقدير الذاتي للعمل، فسن 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 يرويه 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 عاملها والتقليل من تسربهم.

## الآثار السلبية للتسرب الوظيفي:

للتسرب الوظيفي آثارا ايجابية وأخرى سلبية تتمثل فيما يلي :

### • 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 استحصالتها 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 سلباً 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 غالباً ما يكون قد اكتسبها من خلال فترة عمله الطويلة.
- والآثار 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 تغيير مكان السكن والمدارس والعلاقات الاجتماعية مما يشعر معه أفراد العائلة بعدم الراحة والاستقرار والضغوط النفسية.

#### 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.

### أهمية الدراسة:

تعد مواقع التواصل الاجتماعي واحدة من أشهر 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.

#### 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 داخلية 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 الرضاء 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.

### تساؤلات الدراسة

- 1- ماهي الأسباب المرتبطة في توجه الموظفين العاملين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية الى البحث عن وظائف جديدة؟
- 2- ماهي 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- ماهي الحلول الممكنة لجهات الأعمال لتخفيف ظاهرة التسرب الوظيفي واستبقاء موظفيها بقدر الإمكان؟

### 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

#### **الدراسات السابقة:**

1- دراسة الجساسي , 2008 " اثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان", تهدف الدراسة الى التعرف على أهم وتأثير الحوافز المادية التي تقدم للعاملين بوزارة التربية والتعليم بسلطنة ، وتوصلت الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.06 فأقل في اتجاهات افراد الدراسة ( حول ) أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين اداء 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 وافراد الدراسة العاملين في )الظاهرة 7 – الداخلية – ظفار – الباطنة شمال - البريمي( حول )اثر الحوافز المعنوية في تحسين اداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ( لصالح افراد 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 الى ان 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 الى 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 عاقلة دالة إحصائيا بين عوامل الاستبقاء والاتجاه نحو التسرب الوظيفي وهي عاقلة سلبية؛ -هناك أثر لعوامل الاستبقاء في الاتجاه نحو التسرب الوظيفي تجسدت في عامل تصميم العمل.

5- دراسة عبد العزيز ابراهيم التويجري 2003 والتي تهدف الى 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.

وقاد 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.

#### المنطلقات النظرية للدراسة:

تنطلق الدراسة من مفهوم ان مشكلة التسرب الوظيفي لا تنشأ من الصدفة. بل لهذه المشكلة أسبابها وآثارها

وأیضا 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 و جدي للحفاظ على سمعتها و كوارها في سبيل البقاء بشكل قوي في أسواق الأعمال و مواجهة مختلف التحديات لضمان استمرارية أعمالها بشكل قوي.

### المنهجية وطرق البحث:

تعتمد الدراسة على منهجية إحصائية واستبائية يتم من خلالها جمع معلومات وبيانات عن المشاركين عبر طرح مجموعه من الأسئلة والتي يكون تصنيفها كالتالي:

1- أسئلة شخصيه لمعرفة حالة المشاركين من ناحية الجنس، العمر.

| الجنس | العدد | النسبة المئوية% |
|-------|-------|-----------------|
| ذكر   |       |                 |
| أنثى  |       |                 |

| الفئة العمرية   | العدد | النسبة المئوية% |
|-----------------|-------|-----------------|
| 20 فأقل         |       |                 |
| من 21 الى 30    |       |                 |
| من 31 الى 40    |       |                 |
| من 41 الى فأكثر |       |                 |

2- أسئلة حول المؤهلات العلمية والدراسية.

| المؤهل الدراسي | العدد | النسبة المئوية % |
|----------------|-------|------------------|
| الثانوي        |       |                  |
| بكالوريوس      |       |                  |
| ماجستير        |       |                  |
| دكتوراه        |       |                  |

3- أسئلة حول المسميات الوظيفية وعدد سنوات الخبرات المهنية للمشاركين.

| المسمى الوظيفي | العدد | النسبة المئوية % |
|----------------|-------|------------------|
| إداري          |       |                  |
| تقني أو هندسي  |       |                  |
| فني            |       |                  |
| مدير           |       |                  |
| غير ذلك        |       |                  |

| سنوات الخبرة            | العدد | النسبة المئوية % |
|-------------------------|-------|------------------|
| من 1 سنة إلى 5 سنوات    |       |                  |
| من 6 سنوات إلى 10 سنوات |       |                  |
| من 11 سنة إلى 15 سنة    |       |                  |

|  |  |                      |
|--|--|----------------------|
|  |  | من 16 سنة الى 20 سنة |
|  |  | من 21 سنة فأكثر      |

4- المشكلات الإدارية والمهنية التي يواجهها الموظفون.

| النسبة المئوية % | العدد | المشاكل التي تواجهها في عملك |
|------------------|-------|------------------------------|
|                  |       | الحوافز والمكافآت            |
|                  |       | الأمان الوظيفي               |
|                  |       | التطوير الوظيفي              |
|                  |       | بيئة العمل الداخلية          |
|                  |       | غير ذلك                      |

5- الأسباب التي تجعل الموظفين يقدمون على تغيير جهة العمل.

| النسبة المئوية % | العدد | أسباب التنقل لفرصة أخرى |
|------------------|-------|-------------------------|
|                  |       | رواتب وحوافز أعلى       |
|                  |       | جغرافية المكان          |
|                  |       | منصب وظيفي أعلى         |
|                  |       | تغيير مسار وظيفي        |
|                  |       | غير ذلك                 |

6- هل ساعدت وسائل التواصل الاجتماعي في إيجاد فرص وظيفية جديدة.

| هل ساعدت وسائل التواصل الاجتماعي في إيجاد فرص وظيفية جديدة | العدد | النسبة المئوية % |
|------------------------------------------------------------|-------|------------------|
| نعم                                                        |       |                  |
| لا                                                         |       |                  |

7- مقدار الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي في التطوير المهني.

| مقدار الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي في تطوير مهاراتك المهنية | العدد | النسبة المئوية % |
|---------------------------------------------------------------------|-------|------------------|
| استفدت بشكل كبير                                                    |       |                  |
| استفدت بشكل ضعيف                                                    |       |                  |
| لم أستفد منها                                                       |       |                  |

أدوات الدراسة:

تعتمد الدراسة على طريقة الاستبيان والإحصاء في جمع المعلومات وتحليلها وصفيًا وإحصائيًا من أجل الوصول إلى معلومات شاملة والخروج بنتائج توضح الحالة العامة لأسباب التسرب الوظيفي وأبرز المسببات.

تعتمد الدراسة على الدراسات السابقة، كذلك الرسائل والأطروحات الجامعية فيما يتعلق الجانب النظري.

كما سيتم الاعتماد كليًا في الجانب التطبيقي على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات انطلاقًا من توزيعه على عينة البحث المتمثلة في مجموعة من الموظفين من القطاع الخاص المستخدمين لتطبيقات التواصل الاجتماعي.

#### حدود الدراسة:

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

حيث تعتبر البرامج منصة عالميه 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 فرصه 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.

### المراجع:

- 1- منشور قناة العربية (اقتصاد) 18 يوليو 2024 عدد العاملين بالقطاع الخاص السعودي يسجل رقماً تاريخياً في يناير.. تجاوز 11 مليونا.

2- الجساسي، عبد الله حمد محمد 2011، "أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين اداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، رسالة ماجستير.

3- ابراهيم بن غانم الغانم 2004، الاتجاهات نحو التسرب الوظيفي وعلاقتها بالأداء—دراسة تطبيقية على جمارك المطارات الدولية في المملكة العربية السعودية، - رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

4- سليمان، حيدر خضر، 2015، "العوامل المؤثرة في ظاهرة التسرب الوظيفي"، دراسة حالة جامعة الموصل مثال، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة 32، العدد 103.

5- دراسة د. عائشة صفراني "عوامل الاستبقاء وأثرها على اتجاهات الأفراد العاملين نحو التسرب الوظيفي" دراسة حالة العاملين بمؤسسة سونلغاز - حاسي الرمل الأغواط.

6- عبد العزيز إبراهيم التويجري: البيئة الداخلية للعمل ومستوي الأداء الوظيفي في الأجهزة

الأمنية، رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم

الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003 م