

جامعة ميدأوشن

كلية إدارة الأعمال

خطة بحث مبدئية

عنوان البحث

أسباب زيادة نسبة مغادرة الموظفين المتميزين من شركة كبيرة ذات رأس مال عالٍ (شركة
النجاح القابضة نموذجًا)

إعداد الطالب : مهند سعيد محمد مقبول

الملخص

تسعى هذه الدراسة إلى فهم الأسباب التي تدفع الموظفين المتميزين إلى مغادرة شركات كبرى تمتلك رأسمال ضخماً، رغم توفر الموارد والإمكانات. وتُبنى هذه الدراسة على تجارب ميدانية حقيقية، منها تجربة الباحث نفسه، الذي غادر شركته بعد أربع سنوات نتيجة ممارسات إدارية أدت إلى تهميش الكفاءات الداخلية لصالح تعيين خارجي غير منصف. وتهدف الدراسة إلى تحليل العوامل التنظيمية والنفسية والإدارية المؤثرة في قرار الاستقالة، لتقديم توصيات عملية للحد من استنزاف الكفاءات في بيئات العمل الكبرى.

1. المقدمة

في بيئة العمل التنافسية الحالية، تُعد الكفاءات البشرية عنصراً حاسماً في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة. ومع ذلك، تواجه العديد من الشركات الكبرى تحديات في الاحتفاظ بهذه الكفاءات، مما يثير التساؤل حول مدى عدالة أنظمتها الإدارية الداخلية. تكشف الدراسة عن ظاهرة شائعة وهي مغادرة الموظفين المتميزين بسبب ممارسات داخلية، من أبرزها: التعيينات الخارجية غير العادلة، تجاهل الخبرات الداخلية، ضعف الاعتراف بالجهود، والتميز في الترقية. وتعتمد الدراسة على واقع حقيقي من تجربة مهنية عايشها الباحث.

مشكلة البحث .2

رغم أن الشركات الكبرى تتمتع بموارد تمكنها من جذب والاحتفاظ بالموظفين، إلا أنها تشهد تسرباً للكفاءات، ما ينعكس

سلباً على الأداء والسمعة .تتمثل المشكلة في :ما الأسباب الحقيقية وراء مغادرة الموظفين المتميزين في بيئات يفترض أنها

مثالية؟

تساؤلات البحث .3

1. ما مدى تأثير التعيينات الخارجية على قرار الموظفين الداخليين بالمغادرة؟

2. هل يشعر الموظفون بغياب العدالة في الترقية والتقدير؟

3. ما دور الثقافة التنظيمية في دعم أو إحباط الكفاءات؟

4. ما المتغيرات المؤثرة في قرار الاستقالة (البيئة، الإدارة، الفرص)؟

أهمية البحث .4

تتمثل الأهمية في كشف العوامل الخفية وغير المرئية التي تُحملها السياسات الإدارية التقليدية، والتركيز على البُعد الإنساني والإداري في تجربة الموظف داخل المؤسسة.

أهداف البحث .5

1. تحليل تأثير التوظيف الخارجي غير المنصف على معنويات الموظفين .
2. دراسة العلاقة بين غياب العدالة التنظيمية ومعدلات المغادرة .
3. تقديم حلول استراتيجية للحد من تسرب الكفاءات .

6. فروض البحث

H1: التعيين الخارجي لمن لا يمتلك كفاءة كافية يؤدي إلى زيادة معدل استقالة الموظفين الأكفاء.

H2: ضعف العدالة الداخلية في الترقية يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة التسرب.

H3: تلعب الثقافة التنظيمية دوراً وسيطاً في قرار المغادرة.

الإطار النظري .7

العدالة التنظيمية :التوزيعية والإجرائية -

الرضا الوظيفي -

الولاء التنظيمي -

الاستنزاف العاطفي -

القيادة السامة والتهميش المؤسسي -

الدراسات السابقة 8.

أظهرت دراسة (القرني، 2021) أن العدالة الإدارية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بولاء الموظف. بينما أشارت دراسة أجنبية لـ (Allen & Meyer, 2000) إلى أن غياب الشعور بالتقدير من أهم أسباب التسرب الطوعي للكفاءات.

منهجية البحث .9

وصفي تحليلي، باستخدام استبانة شبه مغلقة موجهة لموظفين سابقين وحاليين في شركات كبيرة، مع دعم نوعي بمقابلات

.ميدانية

المجتمع والعينة .10

.موظفون غادروا شركات كبيرة خلال آخر 3 سنوات، خصوصاً في قطاعات مثل الطاقة، الصناعة، والتقنية

الأداة 11.

.استبانة مكونة من 3 محاور) 1: (الممارسات الإدارية، 2) (الشعور بالعدالة، 3) (قرار المغادرة

التحليل .12

تحليل وصفي للمحاور، تحليل انحدار لقياس تأثير التعيينات الخارجية على الرغبة في الاستقالة، واختبار فروق باستخدام

ANOVA و T-test.

الحدود .13

- موضوعية :تركز على الأسباب الإدارية والمهنية فقط -

- مكانية :شركات في السعودية -

- زمانية :الحالات التي حدثت من 2022-2025 -

المصطلحات. 14.

- مغادرة الموظف :الاستقالة الطوعية
- التعيين الخارجي :توظيف شخص من خارج المنظمة في منصب قيادي
- الكفاءات :الموظفون ذوو الأداء العالي والخبرة الطويلة

المهكل المقترح .15

.الفصل الأول :المشكلة والإطار العام

.الفصل الثاني :الإطار النظري

.الفصل الثالث :المنهجية

.الفصل الرابع :التحليل

.الفصل الخامس :التوصيات

المراجع الأولية. 16.

- Allen, N. & Meyer, J. (2000). Commitment in the Workplace.

.القرني، ف). 2021. (العدالة التنظيمية في بيئات العمل -

.الشمراي، م). 2022. (أسباب التسرب الوظيفي للكفاءات السعودية -