



دور الإدارة الذكية في الحد من  
التسرب الوظيفي في الشركات  
الخاصة بمدينة الرياض

إعداد الباحث : سعود عبدالعزيز آل حمد

- تشهد الشركات في وقتنا الحالي العديد من التحديات التي تؤثر على أدائها واستقرارها، ومن أبرز هذه التحديات مشكلة التسرب الوظيفي. الإدارة الذكية تُعد أحد الحلول المبتكرة التي تسهم في تحسين بيئة العمل وتقليل نسبة التسرب الوظيفي من خلال تبني أساليب إدارية حديثة تعتمد على التكنولوجيا والابتكار.

## مشكلة الدراسة

- تتمثل مشكلة الدراسة في استكشاف دور الإدارة الذكية في الحد من التسرب الوظيفي داخل الشركات الخاصة بمدينة الرياض. سيتم التركيز على مدى تأثير تطبيقات الإدارة الذكية في تحسين الرضا الوظيفي وتقليل رغبة الموظفين في ترك وظائفهم.

## أهمية الدراسة

- تكمن أهمية الدراسة في كونها تسلط الضوء على أهمية الإدارة الذكية كأداة فعالة لمعالجة مشكلة التسرب الوظيفي، والتي تشكل تحديًا كبيرًا للشركات. من الناحية النظرية، تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالإدارة الذكية والتسرب الوظيفي. أما من الناحية التطبيقية، فإنها توفر للشركات توصيات عملية يمكن تنفيذها لتحسين بيئة العمل والاحتفاظ بالموظفين.

## أهداف الدراسة

- التعرف على واقع تطبيق الإدارة الذكية في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- تحديد معوقات تطبيق الإدارة الذكية في هذه الشركات.
- قياس مستويات التسرب الوظيفي في الشركات المستهدفة.
- تحليل أسباب التسرب الوظيفي واقتراح حلول للحد منه.
- اختبار العلاقة بين تطبيق الإدارة الذكية ومستويات التسرب الوظيفي.

## مفاهيم وتعريفات الدراسة

- الإدارة الذكية: الإدارة التي تستفيد من التكنولوجيا الحديثة في تحسين أداء الشركات من خلال اتخاذ قرارات استراتيجية قائمة على البيانات.
- التسرب الوظيفي: خروج الموظفين من وظائفهم بشكل دائم سواء عن طريق الاستقالة أو التقاعد المبكر.

تناولت الدراسات السابقة موضوع الإدارة الذكية من زوايا مختلفة، مشيرة إلى دورها الفعال في تحسين بيئة العمل وتقليل معدلات التسرب الوظيفي. دراسة النعيم (2019) أشارت إلى تأثير أسلوب الإدارة في تقليل التسرب الوظيفي من خلال تحسين معاملة الرؤساء ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات. دراسة بوير ديفيس (2019) تناولت العوامل التقنية التي تؤثر على التسرب الوظيفي، مثل جودة التدريب وفرص الترقية.

## فرضيات الدراسة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول واقع تطبيق الإدارة الذكية تبعًا لمتغيرات الجنس، الخبرة، وعدد الدورات التدريبية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول مستويات التسرب الوظيفي تبعًا لمتغيرات الجنس، الخبرة، وعدد الدورات التدريبية.
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين تطبيق الإدارة الذكية ومستويات التسرب الوظيفي.

## نموذج الدراسة

يتضمن نموذج الدراسة المتغيرات الأساسية التالية:

- المتغير المستقل: تطبيق الإدارة الذكية.
- المتغير التابع: مستويات التسرب الوظيفي.
- المتغيرات الوسيطة: الرضا الوظيفي، بيئة العمل، فرص الترقية.

## منهجية الدراسة

ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات .  
سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى النتائج.

# التحليل الإحصائي

سيتم استخدام اختبار (T-test) واختبار تحليل التباين (ANOVA) لتحليل الفروق بين المجموعات المختلفة. كما سيتم استخدام تحليل الارتباط (Correlation Analysis) لقياس العلاقة بين المتغيرات.

## مناقشة النتائج والتوصيات

ستتضمن مناقشة النتائج تحليلاً شاملاً لمدى تحقيق أهداف الدراسة، وتفسير النتائج في ضوء الأدبيات السابقة . سيتم تقديم توصيات عملية للشركات حول كيفية تطبيق الإدارة الذكية بفعالية للحد من التسرب الوظيفي.



مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



شكراً لكم

