

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.6, Issue 19 (2022), 3755-3781

USRIJ Pvt. Ltd.,

تحليل مشكلة التسرب الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية باستخدام نظم المعلومات الجغرافية

د. فاطمه موسى يحيى مطاعن

أستاذ مساعد - قسم نظم المعلومات الجغرافية - كلية العلوم الاجتماعية - جامعة جدة

fmmotaen@uj.edu.sa

966-506538730

الملخص

تناولت الدراسة تحليل مشكلة التسرب الوظيفي في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية، بهدف التعرف على نمط التوزيع المكاني والكشف عن أسباب التباين في توزيع المشكلة بين مختلف المناطق الإدارية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. وقد أظهرت نتائج التحليل ان المناطق الكبرى بالمملكة (الرياض، مكة المكرمة، المنطقة الشرقية) شهدت اعلى معدلات للتسرب الوظيفي، وبحث متغير نوع ترك المهنة ثبت ارتفاع نسبة المتسربين عن طريق التقاعد المبكر، فيما تدنت نسبة من انهوا خدماتهم من المتقاعدين عن طريق تقديم الاستقالة، وقد سجلت منطقة الباحة أدنى نسبة للمتسربين وظيفيا عن طريق تقديم الاستقالة، اما منطقة الرياض فقد سجلت اعلى نسبة للمتسربين عن طريق تقديم الاستقالة والتقاعد المبكر. وبحث متغير السلم الوظيفي ثبت ارتفاع نسبة التسرب من سلم الموظفين العام، ثم السلم التعليمي، وقد عانت منطقة الباحة من تسرب الموظفين من سلم الوظائف التعليمية، فيما عانت المنطقة الشرقية ومنطقة الرياض من التسرب الوظيفي عبر سلم الموظفين العام. كما خرجت الدراسة بعدد من التوصيات كان أهمها: توجيه نظر المسؤولين ضمن القطاعات التي تشهد تسربا وظيفيا بضرورة التعاون مع الباحثين من خارج القطاعات وداخلها للمشاركة في إعداد الدراسات ومناقشة اثار التسرب الوظيفي بكل شفافية. مع ضرورة توجيه مؤسسات المجتمع المدني ومنظماته إلى الاتجاه نحو تشاركية القرار مع الأعضاء ضمن المنظمة للخروج بتصور مبدئي عن مدى رضا العاملين واقتراح سياسات التحسين ما أمكن.

الكلمات المفتاحية: التسرب الوظيفي، القطاع الحكومي، نظم المعلومات الجغرافية

Analyzing The Problem of Job Leakage for Workers in The Government Sector in The Kingdom of Saudi Arabia Using by Geographic Information Systems

Abstract

Spatial distribution and detection of the reasons for the discrepancy in the distribution between the various administrative regions. To achieve the objectives of the study on the descriptive analytical method. Riyadh, Makkah Al-Mukarramah and Eastern Province witnessed the highest rates of job dropout. Percentage of contractors who finished their services by submitting resignation decreased. Riyadh region recorded the highest percentage of dropouts by submitting resignation and early retirement. By examining the variable of the career ladder, it was proven that the dropout rate increased from the general staff ladder, then the educational ladder. Al-Baha region suffered from employee dropout from the educational job ladder, while the Eastern region and Riyadh suffered from job dropout through the general staff ladder. The study also came out with a number of recommendations, the most important of which were: Directing the attention of officials within the sectors experiencing job leakage, the necessity of cooperating with researchers from outside and within sectors to participate in preparing studies and discussing the effects of job leakage in all transparency. With the need to direct civil society institutions and organizations to the trend towards participatory decision-making with members within the organization to come up with an initial perception of the extent of workers' satisfaction and to suggest policies for improvement as possible.

Keywords: *job dropout, government sector, geographic information systems*

المقدمة

تأثرت العلوم المكانية Spatial Sciences بكافة التغيرات والتطورات التي طرأت على المجتمعات، حتى برز اهتمام العلوم المكانية بالعمليات السلوكية Behavioral Processes عبر استخدام مختلف المصطلحات الإنسانية Human Terms، مع التركيز على أوجه الوصف في دراسة السلوك البشري Human Behavior، وتعد مشكلة التسرب الوظيفي Job Dropout إحدى المشكلات الاجتماعية التي تقتضي دراستها الكشف عن تباين صور الأنماط السلوكية المكانية Spatial Behavioral Patterns، لما تتضمنه من جملة المتغيرات المتداخلة والمتشابكة.

فالتسرب الوظيفي يعد مشكلة تهدد كيان مختلف المنظمات Organizations، ذلك لما تتكبده المنظمات من خسائر جمة على مختلف الأصعدة جراء انسحاب وتسرب موظفيها، فابعد ان تتكبد المنظمة مشقة تأهيل كوادرها يتم انسحاب تلك الكوادر بخبراتهم العريقة للالتحاق بفرص وظيفية أخرى، وما ينتج عن ذلك من اهدار للجهود وزيادة في النفقات Expense Increase لتأهيل الكوادر المعينة حديثاً.

وتعاني مختلف القطاعات في المملكة العربية السعودية من مشكلة التسرب الوظيفي، حيث إنها لم تعد حصراً على قطاع معين او درجة علمية معينة، بل لقد طال التسرب الوظيفي كافة فئات المجتمع من الذكور والإناث العاملين في مختلف القطاعات الحكومية.

وتأتي هذه الدراسة لبحث موضوع تحليل مشكلة التسرب الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية باستخدام نظم المعلومات الجغرافية GIS، والتعرف على أهم القطاعات

الحكومية Government Sectors التي تعاني من تسرب موظفيها، مع الكشف عن معدل التباين المكاني Spatial Contrast بين المناطق الإدارية في المملكة والتي شهدت انتشار نمط مشكلة التسرب الوظيفي خلال عام 1442-2021م، وطرح الحلول واقتراح التوصيات للحد من تزايد المشكلة.

مشكلة الدراسة

تعد مشكلة التسرب الوظيفي Job Dropout إحدى المشكلات الاجتماعية التي تندرج تحت نطاق الدراسات السلوكية المكانية Spatial Behavior والتي تعنى بقياس تأثيرها على التنمية الاجتماعية Social Development، حيث إن هذه المشكلة قد تؤثر على سير كيانات المنظمات بمختلف درجاتها بسبب ما تؤدي إليه من هدر للإمكانات المادية والمعنوية، ذلك إن عمليات تأهيل الكوادر البشرية تتطلب وقتاً طويلاً لبناء الخبرات وتعزيز جوانب عمل المنظمات Organizations Work. إلا إن التسرب الوظيفي قد يعرض تلك المنظمات إلى خلل في أداء أدوارها ووظائفها بل قد يتعدى الأمر إلى تعطيل حركة العمل، وزيادة الضغط وتحميل بعض الموظفين ممن يتواجدون بتلك المنظمات أعباء إضافية قد تؤدي إلى انسحابهم خلف زملاءهم.

لذا تأتي هذه الدراسة للبحث في الأنماط المكانية Spatial Patterns لمشكلة التسرب الوظيفي بين مختلف المناطق الإدارية، وذلك للكشف عن أكثر المناطق الإدارية التي تعاني من هذه المشكلة من خلال التعرف على القطاعات الحكومية Government Sectors التي تواجه بانسحاب موظفيها، والقاء الضوء على جوانب السلوك المكاني التي ستتضح من خلال هذه الدراسة التي تصب في مختلف جوانب Behavioral Geography.

وسيتم من خلال هذه الدراسة الإجابة عن التساؤلات البحثية التالية:

1-ما مدى فاعلية استخدام نظم المعلومات الجغرافية GIS في دراسة وتحليل مشكلة التسرب

الوظيفي في المملكة العربية السعودية؟

2-ماهي أكثر المناطق الإدارية Administrative Areas التي ترتفع بها مشكلة التسرب الوظيفي؟

3-ما هي أكثر القطاعات الحكومية Government Sectors التي تعاني من مشكلة التسرب

الوظيفي في المملكة العربية السعودية؟

4- ما مدى الاستفادة من البيانات مفتوحة المصدر General Characteristics في تمثيل ومناقشة

مشكلة الدراسة؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1-التعرف على نمط التوزيع المكاني Spatial Distribution Pattern لمشكلة التسرب الوظيفي في

المملكة العربية السعودية.

2-الكشف عن أسباب التباين المكاني Spatial Contrast بين المناطق الإدارية بناء على مشكلة

الدراسة.

3-السعي للكشف عن الخصائص العامة لمشكلة التسرب الوظيفي Job Dropout في المملكة

العربية السعودية.

4- تحديد مدى الاستفادة من البيانات مفتوحة المصدر General Characteristics في دراسة وتحليل مشكلة التسرب الوظيفي.

مبررات الدراسة

تأتي هذه الدراسة وفقاً للمبررات التالية:

1- أول دراسة مكانية حسب علم الباحثة تتناول موضوع التسرب الوظيفي في المملكة العربية السعودية بالتركيز على مفهوم Spatial Behavioral .

2- ردم الفجوة في الدراسات الاجتماعية السلوكية التي تناقش مختلف القضايا بالتركيز على البعد المكاني.

3- إيضاح أهمية استخدام نظم المعلومات الجغرافية GIS في الدراسات السلوكية المكانية.

منهجية الدراسة

تسعى الدراسة لاستخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على تحليل وتصنيف البيانات التي تم الحصول عليها من بوابة البيانات مفتوحة المصدر Open Source Data Portal، حيث تم الحصول على البيانات في صورة ملف Excel Sheet وتمت كافة المعالجات الإحصائية والوصفية على متغيرات الدراسة.

أدوات الدراسة

1-البيانات المكانية والوصفية الخاصة بأعداد التسرب الوظيفي للقوى العاملة في القطاع الحكومي

والتي تم الحصول عليها في صورة ملف Excel Sheet من Open Source Data Portal.

2-خريطة المملكة العربية السعودية.

3-الكتب والدوريات والمراجع العلمية ومواقع الويب الرسمية.

4-برنامج ARC GIS 10.8 وبرنامج Excel.

إجراءات الدراسة

قامت الدراسة بالإجراءات التالية:

1-تصفية بيانات ملف Excel المتحصل عليه من قاعدة البيانات مفتوحة المصدر وهي إحدى

المنصات الوطنية المعتمدة، حيث قامت الدراسة بتصفية البيانات التي لا تدخل ضمن نطاق

الدراسة وكانت على النحو التالي:

(اعفاء بأمر ملكي، انتهاء تعاقد، انتهاء عقد لإحلال سعودي، انتهاء عقد لبلوغه السن النظامي،

تقاعد لبلوغ السن النظامي، فصل غياب، فصل تأديبي، فصل موظف لعدم الصلاحية، فصل

للمصلحة العامة، فصل مستخدم لعدم الصلاحية، لم يحدد وظيفة لشغلها، وفاة، فصل للرشوة،

فصل للتزوير، الغاء قرار تعيين، تقاعد للعجز، فصل اثناء التجربة، طي قيد، تقاعد بأمر ملكي).

2-تحويل ملف Excel إلى CSV وتصديره إلى برنامج ARC GIS 10.8 لإجراء التحليلات المكانية.

الدراسات السابقة

بالرغم من أهمية دراسة موضوع التسرب الوظيفي وعلاقته بالانكشاف المهني professional exposure، وما تكشفه مناقشة المشكلة من مستوى التباين في التوزيع المكاني لتحديد المواقع التي تتركز بها هذه المشكلة لمناقشة اثارها، الا ان الدراسات المكانية حسب علم الباحثة لم تسعى إلى بحث الموضوع بالرغم انه يعد احدى الموضوعات التي تندرج تحت السلوك المكاني Spatial Behavior المفسر للعديد من الأنماط المكانية Spatial Patterns التي تتزامن مع مختلف القرارات البشرية والإنسانية، وبالبحث والاستقصاء لم تجد الباحثة أي دراسة مكانية تتناول الحديث عن مشكلة التسرب الوظيفي، لذا سيتم استعراض الدراسات السابقة بالتركيز على الدراسات الاجتماعية Social Studies التي ركزت على موضوع التسرب الوظيفي على النحو التالي:

درس الجابر (2019م) القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي، وهدفت الدراسة إلى تحديد القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي بمعهد الإدارة العامة، معتمداً على المنهج الوصفي المسحي عن طريق استخدام الاستبانة واجراء التحليلات الإحصائية عليها، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: توافر القيم التنظيمية بشكل كبير في معهد الإدارة العامة.

بحث عاتي (2019م) أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي، وهدف من هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للتحقق من نتائج الدراسة. وقد خرجت الدراسة بعدد من النتائج كان أهمها وجود توجهات مرتفعة نحو ابعاد البيئة الداخلية السائدة في شركة عبد اللطيف جميل من وجهة نظر العاملين فيها، حيث رصدت الدراسة وجود توجه إيجابي نحو البيئة الداخلية والقيادة.

درس تينهيان وفضيلة (2019م) ظاهرة التسرب الوظيفي في المؤسسات العمومية، وسعت الدراسة إلى تحديد اتجاهات الأطباء نحو الاستقرار في وظائفهم مع التعرف على العوامل والصعوبات والمشاكل التي تواجه الأطباء. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام منهج دراسة الحالة عن طريق الملاحظة، وقد خرجت الدراسة بعدد من النتائج منها ميل أطباء المستشفيات الجامعية للتسرب من وظائفهم تبعاً للعوائد المادية بالدرجة الأولى، وعدم وجود الأمن في مكان العمل يؤدي بالطبيب إلى تحمل مسؤولية حماية نفسه وهذا ما دفع الأطباء إلى ترك عملهم والتوجه إلى جهات أكثر أماناً.

تناول قاسمي (2017م) محددات التسرب الوظيفي من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي، حيث هدف إلى الكشف عن محددات التسرب الوظيفي ومعرفة الاختلاف بينها تبعاً للجنس والمؤهل العلمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستكشافي، وقد تم التوصل لعدد من النتائج منها أن العوامل المادية والمعنوية تعتبر محددات للتسرب الوظيفي، وأن محددات التسرب الوظيفي لا تختلف باختلاف الجنس.

التعليق على الدراسات السابقة

بالرغم أن كافة الدراسات التي تم استعراضها هي دراسات اجتماعية، ذلك لافتقار مكتبة العلوم المكانية للدراسات السلوكية، إلا أن الدراسات السابقة كانت ذات أهمية للبحث حيث كشفت عن مختلف عوامل التسرب الوظيفي، وهو ما ساعد على استنتاج الأسباب الدافعة للتسرب الوظيفي في المملكة العربية السعودية، كما ساهم استعراض الدراسات السابقة على تبلور أفكار البحث ووضوح المنهج المستخدم، ما هيئ لاحقاً إلى استنباط الحلول وصياغة التوصيات.

التحليل والمناقشة

تعد دراسة مشكلة التسرب الوظيفي إحدى الموضوعات الهامة لما لها من تأثير على سير عمل المنظمات وما تؤدي إليه من تبعات على التنمية الاجتماعية والاقتصادية، حيث تتعرض المنظمات لخسائر متعددة بسبب انسحاب وتسرب موظفيها، وما يترتب على ذلك من تكبد المنظمات لنفقات تأهيل الكوادر المعينة حديثاً، كما يعبر سلوك التسرب الوظيفي عن عدم رضا العاملين في المنظمة عن عدة أمور منها: الحوافز المادية والتقدير المعنوي، عدم توافق العمل مع طموح الموظفين، السلوك التنظيمي داخل المنظمة، المشاكل بين زملاء العمل وغيرها من الأسباب. وسيتم ادناه استعراض الخصائص العامة لمشكلة التسرب الوظيفي في المملكة العربية السعودية على النحو التالي:

أولاً: الخصائص العامة لمشكلة التسرب الوظيفي في المملكة العربية السعودية

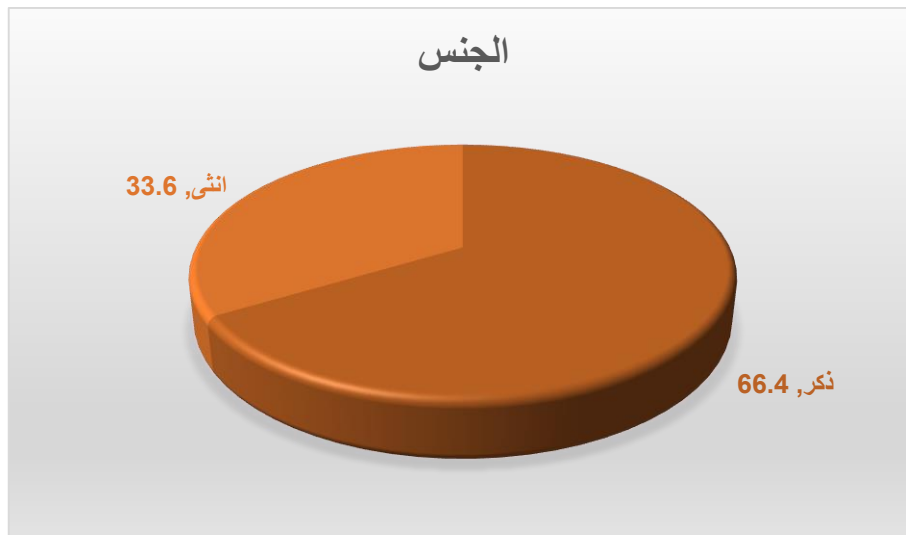
يناقش هذا الجزء كافة المتغيرات الوصفية لمشكلة التسرب الوظيفي، وسيتم استعراض كافة البيانات التي تم الحصول عليها من التقارير الصادرة من البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة Open Data.

1- متغير الجنس: بدراسة متغير الجنس يتضح أن مشكلة التسرب الوظيفي قد تزايدت من قبل الذكور وذلك بنسبة (66.4%)، ولعل ما يفسر هذه النتيجة أن الإناث أكثر قدرة على تحمل الأعباء الوظيفية بنسبة تفوق الرجال، كما أن الإناث يملن إلى الاستقرار الوظيفي وعدم الرغبة للانتقال وتغيير مواقع العمل، وتكيفهن مع رفقاء العمل ورؤسائهم بشكل أكبر من الذكور (جدول:1).

جدول (1): التسرب الوظيفي حسب الجنس

الجنس	العدد	%
ذكر	14158	66.4
انثى	7170	33.6
المجموع	21328	100

شكل (1): التسرب الوظيفي حسب الجنس



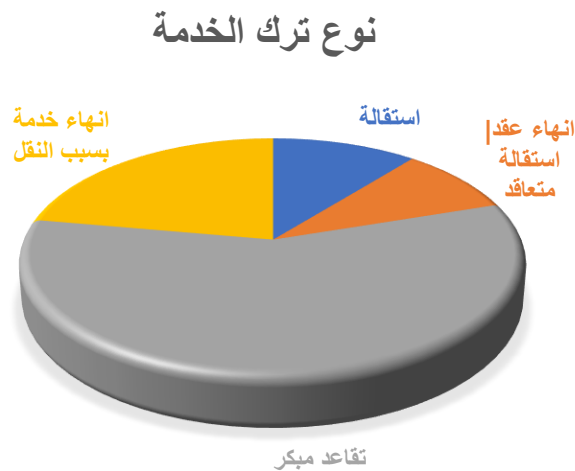
2-متغير نوع ترك الخدمة (التسرب الوظيفي): بتحليل جدول (2) الخاص ببحث نوع ترك الخدمة، يتضح ان التسرب الوظيفي عن طريق التقاعد المبكر قد جاء في مقدمة أنواع ترك الخدمة بنسبة (57.8%). ولعل ما يفسر تلك النتيجة هو ما تشهده اغلب المنظمات في المملكة العربية السعودية من تطورات في أنظمتها رغبة في تحقيق اهداف رؤية المملكة 2030م، والتي يترتب على تحقيقها القيام بتطوير أهداف المنظمات، وما ينطوي على ذلك من ضرورة تطوير العاملين والموظفين،

وزيادة أعباء العمل وتعدد المهام وتغير الوصف الوظيفي، ومقاومة بعض الموظفين لتلك التغييرات عن طريق تسربهم بالتقاعد المبكر أو اللجوء إلى تقديم طلب نقل من الوظيفة، حيث جاءت نسبة من انهم خدماتهم بسبب النقل ثانياً فبلغت (22.2%) (شكل: 2).

جدول (2): التسرب الوظيفي حسب متغير نوع ترك الخدمة

نوع ترك الخدمة	العدد	%
استقالة	2312	10.8
انتهاء عقد استقالة متعاقد	1949	9.1
تقاعد مبكر	12328	57.8
انتهاء خدمة بسبب النقل	4739	22.2
المجموع	21328	100

شكل (2): التسرب الوظيفي حسب متغير نوع ترك الخدمة



3-متغير الجنسية: بتحليل جدول (3) الخاص ببحث متغير الجنسية، يتضح ان التسرب الوظيفي يتزايد من قبل السعوديين بنسبة (92.2%)، وقد يعود ذلك بسبب الرغبة في الحصول على وظائف ترتقي بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي الذي يعيشه المواطن السعودي، إضافة إلى رغبة البعض بالتخلص من الضغط والأعباء المتزايدة والناجمة عن سرعة التغيرات التنظيمية او عدم التوازن التنظيمي نتيجة للتغيرات المتسارعة التي يعيشها المجتمع (شكل: 3).

بينما نلاحظ ان مشكلة التسرب الوظيفي تتخفف من قبل غير السعوديين بنسبة (7.8%)، وقد يعزى ذلك إلى ان غير السعوديين يستهدفون العمل الذي قدموا للمملكة من اجله، فالحراك الوظيفي ليس هدفا بحد ذاته، حيث ان نظام الكفالة ونظام العقود ضمن الكيانات الحكومية هو ما يجد من ظاهرة التسرب الوظيفي لغير السعوديين.

جدول (3): التسرب الوظيفي حسب متغير الجنسية

الجنسية	العدد	%
سعوديين	19656	92.2
أردنيين	121	0.6
سودانيين	323	1.5
فلبينيين	126	0.6
هنود	235	1.1
باكستانيين	116	0.5
تونسيين	63	0.3
مصريين	688	3.2
المجموع	21328	100

شكل (3): التسرب الوظيفي حسب متغير الجنسية



4-متغير السلم الوظيفي: بتحليل جدول (4) الذي يتضمن متغير السلم الوظيفي يتضح ان سلم الموظفين العام قد شهد ارتفاعا في نسبة المتسربين منه بلغ (47.7%)، فيما شهد سلم رواتب الوظائف التعليمية تسربا وظيفيا بلغ (35%)، في حين بلغ التسرب الوظيفي من سلم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات نسبة تقدر بـ(6.6%).

وربما يأتي التسرب الوظيفي مرتقعا ضمن السلالم الوظيفية السابقة لاقتترانه بالخوف من نظام الخصخصة والتحويلات الوظيفية التي قد يساء فهمها من قبل العاملين، ذلك ان المنظمات لم تعنى بشرح الأنظمة الحديثة، إضافة إلى ما رافق ذلك من تغييرات هيكلية في وصف بعض كيانات المنظمات ما أدى إلى رغبة العاملين والموظفين إلى ترك الكيانات التي تشهد تغييرات متسارعة للبحث عن فرص وظيفية أفضل من باب الشعور بالأمان الوظيفي. كما ان غياب عامل القرار المشترك ضمن بعض الكيانات الوظيفية يعد مسببا في زيادة الحافز على التسرب الوظيفي.

جدول (4): التسرب الوظيفي حسب السلم الوظيفي

السلم الوظيفي	العدد	%
سلم أعضاء هيئة التدريس	1415	6.6
سلم الموظفين العام	10177	47.7
سلم المستخدمين	414	1.9
سلم رواتب الوظائف التعليمية	7471	35
سلم رواتب الوظائف الصحية	1499	7
سلم هيئة التدريب بالكلية التقنية	54	0.3
سلم هيئة السياحة	15	0.1
سلم الخطوط الجوية السعودية	94	0.4
سلم المتعاقدين	1	0.004
سلم المؤسسة العامة للتقاعد	9	0.04
سلم أعضاء النيابة العامة	57	0.3
سلم القضاة	71	0.3
سلم الوظائف الدبلوماسية	13	0.1
سلم مؤسسة النقد	38	0.2
المجموع	21328	100

ثانيا: تحليل مشكلة التسرب الوظيفي في المملكة العربية السعودية باستخدام نظم المعلومات الجغرافية

يهدف هذا الجزء إلى بحث مشكلة التسرب الوظيفي في المملكة العربية السعودية من خلال تتبع توزيع هذه المشكلة على مختلف المناطق الإدارية بالمملكة، والتعرف على أكثر المناطق التي تعاني من هذه المشكلة، ومدى إمكانية ربط تحليل المشكلة بخصائص المناطق الإدارية التي ربما بعضها يتميز بخصائص جذب تنخفض خلالها مشكلة التسرب الوظيفي، والبعض الآخر قد يمثل عوامل طرد ترتفع بها مشكلة التسرب الوظيفي.

وسيتم تناول تحليل مشكلة التسرب الوظيفي على النحو التالي:

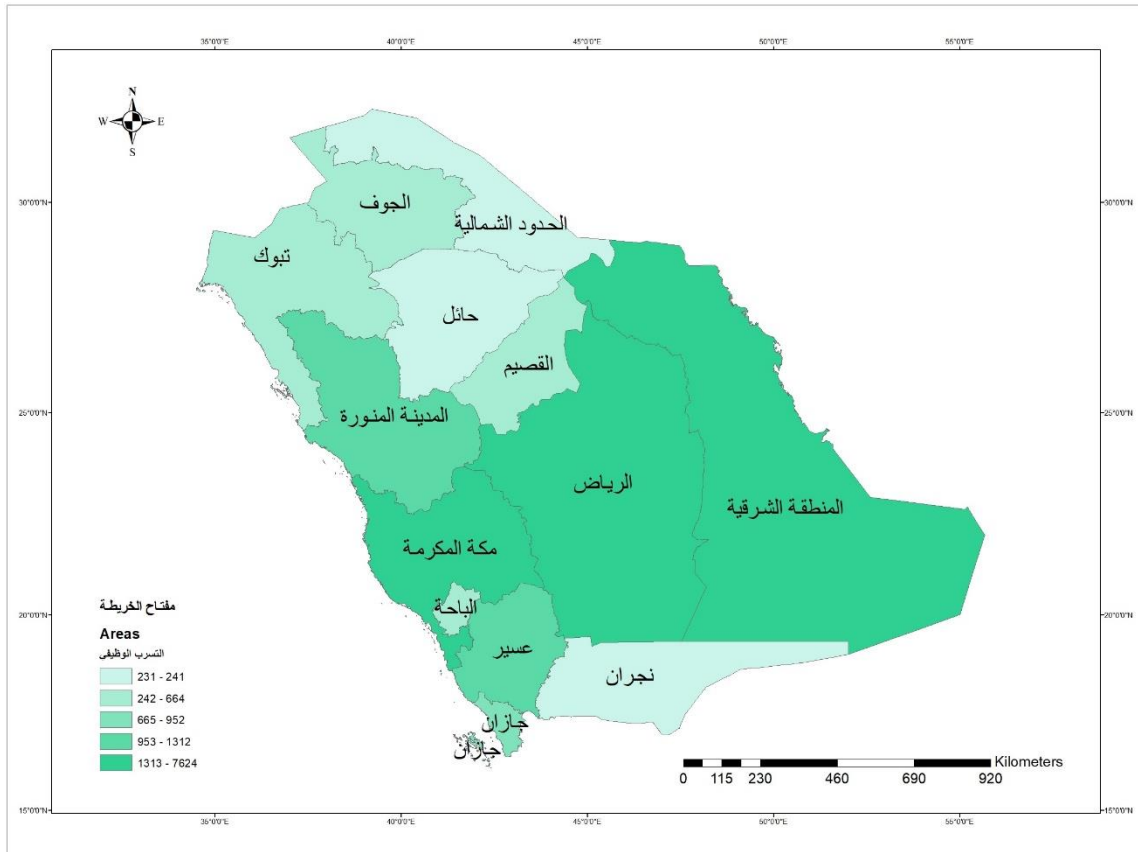
1- تحليل توزيع مشكلة التسرب الوظيفي حسب المناطق الإدارية في المملكة العربية السعودية

تتضمن المملكة العربية السعودية ثلاثة عشر تقسيما إداريا، ويتباين توزيع مشكلة الدراسة بين كافة تلك المناطق، فيتضح من تحليل شكل (4) ان المناطق الكبرى بالمملكة هي أكثر المناطق التي تعاني من مشكلة التسرب الوظيفي وخاصة منطقة الرياض التي شهدت نسبة (35.7%) من إجمالي القوى العاملة المتسربة من القطاع الحكومي.

في حين جاءت منطقة مكة المكرمة ثانيا بنسبة (17.6%)، فيما جاءت المنطقة الشرقية ثالثا بنسبة (16.5%). وقد يعزى هذا الارتفاع في نسبة التسرب الوظيفي إلى أن هذه المناطق تشهد فرص عمل متنوعة، يكون على أثرها الحصول على وظيفة أخرى امرا قد يكون أسهل من باقي المناطق الأخرى، خاصة إذا ما قارنا بين النتائج السابقة ونسبة التسرب الوظيفي من المناطق

الحدودية مثل منطقة الحدود الشمالية ومنطقة نجران، او بعض المناطق ذات المساحات الصغيرة، ما يعني عدم وجود خيارات وظيفية كما هي في المناطق الكبرى (جدول: 5).

شكل (4): توزيع مشكلة التسرب الوظيفي حسب المناطق الإدارية بالمملكة العربية السعودية



جدول (5): توزيع مشكلة التسرب الوظيفي حسب المناطق الإدارية بالمملكة العربية السعودية

المنطقة الادارية	العدد	%
الباحة	514	2.4
الجوف	545	2.5
مكة المكرمة	3757	17.6
الرياض	7624	35.7
المدينة المنورة	1217	5.7
الشرقية	3511	16.5
القصيم	527	2.5

6.2	1312	عسير
3.1	664	تبوك
4.5	952	جازان
1.1	233	حائل
1.1	231	الحدود الشمالية
1.1	241	نجران
100	21328	المجموع

2- التوزيع المكاني لمشكلة التسرب الوظيفي حسب نوع ترك الخدمة

بمتابعة تحليل مشكلة الدراسة على مستوى مناطق المملكة العربية السعودية حسب نوع ترك الخدمة، نلاحظ أن منطقة الباحة قد سجلت أدنى نسبة (0.5%) للمتسربين من العمل عن طريق الاستقالة، في حين ارتفعت النسبة ضمن منطقة الرياض فبلغت (67.5%). ولعل في النتائج السابقة ما يؤيد تفسيراتنا السابقة لمشكلة الدراسة، حيث أن تنوع الفرص الوظيفية ضمن المناطق الكبرى، إضافة إلى تعدد الضغوط التي يتعرض لها العاملون ضمن تلك المناطق في منظماتهم هي ما دفعت بهم إلى التسرب الوظيفي والبحث عن فرص أفضل، كما أن زيادة المسؤوليات الاجتماعية والرغبة في الهدوء والأمان الوظيفي قد تشكل عوامل إضافية لتزايد مشكلة التسرب الوظيفي (جدول: 6).

جدول (6): التوزيع المكاني لمشكلة التسرب الوظيفي حسب نوع ترك الخدمة

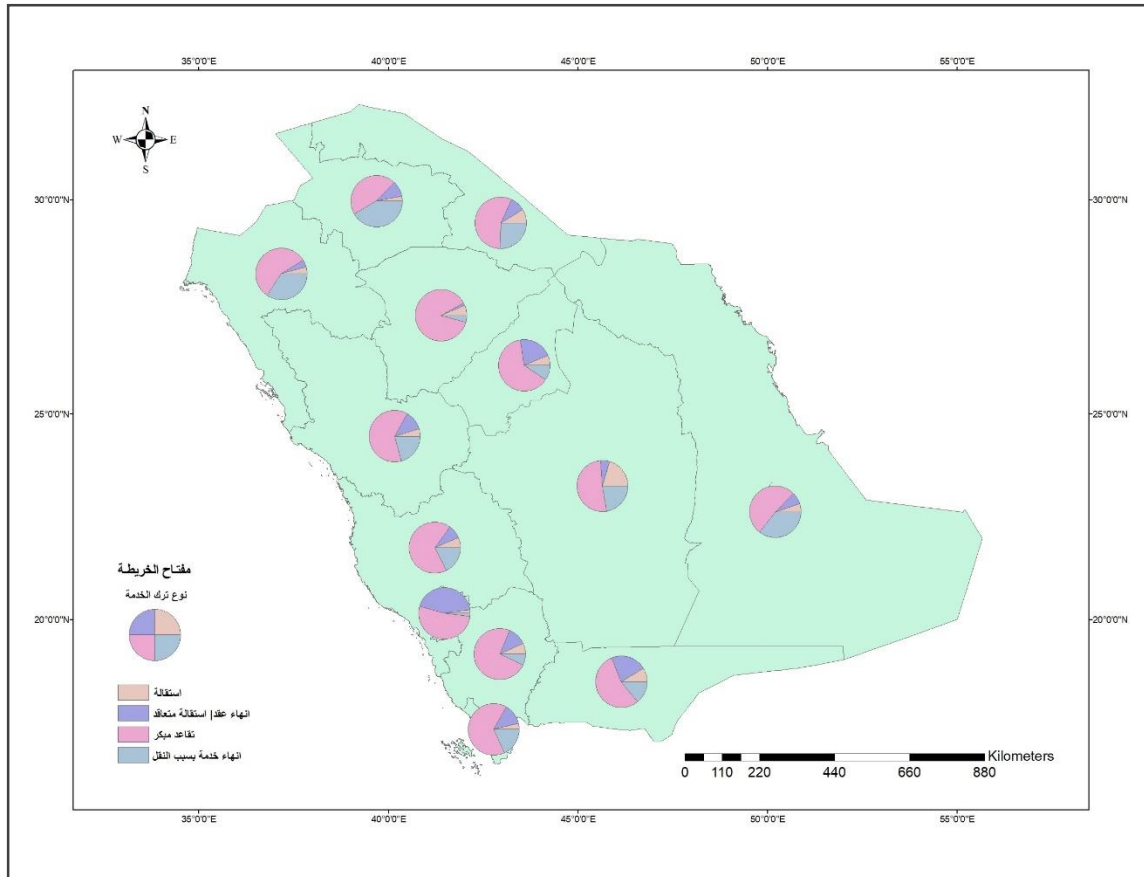
نوع ترك الخدمة (%)				المنطقة الإدارية
انتهاء عقد بسبب استقالة	انتهاء خدمة بسبب تقاعد مبكر	انتهاء خدمة بسبب النقل	استقالة	
0.5	11.4	2.2	0.2	الباحة
0.7	2.8	2	4.8	الجوف
10.4	16.5	20.6	13.9	مكة المكرمة
67.5	22.4	31.9	35.9	الرياض

5.3	6.1	7.5	2.6	المدينة المنورة
26.2	14.8	13.4	7.9	الشرقية
1	2.7	5.7	1.4	القصيم
2	7.9	8.1	3.8	عسير
4.8	3	1.5	1.3	تبوك
3.7	5	6.5	1.6	جازان
0.2	1.6	0.2	0.6	حائل
1.2	1	1.1	0.9	الحدود الشمالية
0.7	1.1	2.8	0.9	نجران
4739	12328	1949	2312	المجموع

اما منطقة حائل فقد سجلت أدنى نسبة (0.2%) للمتسربين وظيفيا من غير السعوديين ممن قاموا بإنهاء عقودهم عن طريق الاستقالة، في حين سجلت منطقة الرياض ومكة المكرمة أعلى نسبة من هذه الفئة (22.4%) و (16.5%) على التوالي.

اما التقاعد المبكر فقد ارتفع في كافة المناطق الإدارية بالمملكة دون استثناء، ويعد هذا امرا طبيعيا في ظل التغييرات التنظيمية التي اصابته كيانات المنظمات الحكومية على اختلافها، رغبة في تحقيق اهداف الرؤية والسعي إلى التحول لنظام الخصخصة (شكل:5).

شكل (5): التوزيع المكاني لمشكلة التسرب الوظيفي حسب نوع ترك الخدمة



3- التوزيع المكاني لمشكلة التسرب الوظيفي حسب الجنس

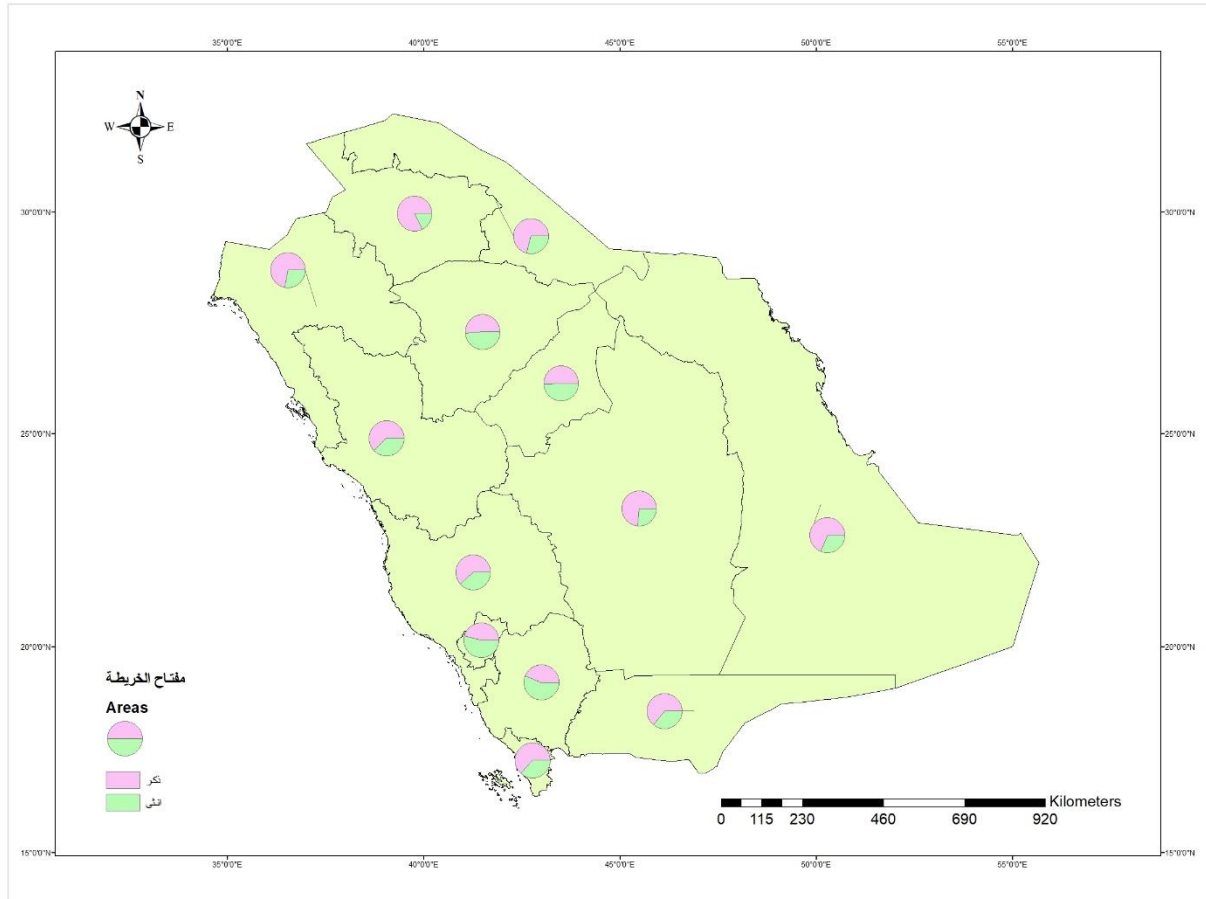
بتحليل شكل (6) يتضح ان منطقة جازان تعاني من التسرب الوظيفي من قبل الإناث بشكل مقارب لنسبة تسرب الذكور (2.8%) و (1.6%). كما انه وبتتبع التسرب الوظيفي في منطقة الباحة يتضح ارتفاع نسبة التسرب من قبل الإناث بشكل أكبر من الذكور حيث بلغت نسبة التسرب (1.3%) و (1.1%) على التوالي. وكذلك شهدت منطقة عسير تسرباً وظيفياً من قبل الإناث بلغ (3.4%) في مقابل (2.7%) من نسبة تسرب الذكور (جدول: 7).

جدير بالذكر ان التسرب الوظيفي قد تزايد من قبل الذكور في كافة مناطق المملكة الأخرى، وربما يعزى السبب كما سبق الإشارة اليه إلى ميل الإناث للاستقرار الوظيفي بشكل يفوق الذكور.

جدول (7): التوزيع المكاني لمشكلة التسرب الوظيفي حسب الجنس

الجنس (%)		المنطقة الإدارية
انثى	ذكر	
1,3	1,1	الباحة
0,4	2,2	الجوف
6,7	10,9	مكة المكرمة
9,4	26,4	الرياض
2,1	3,5	المدينة المنورة
5,2	11,3	الشرقية
1,2	1,2	القصيم
3,4	2,7	عسير
0,9	2,2	تبوك
1,6	2,8	جازان
0,5	0,6	حائل
0,3	0,8	الحدود الشمالية
0,4	0,7	نجران
7170	14158	المجموع

شكل (6): التوزيع المكاني لمشكلة التسرب الوظيفي حسب الجنس



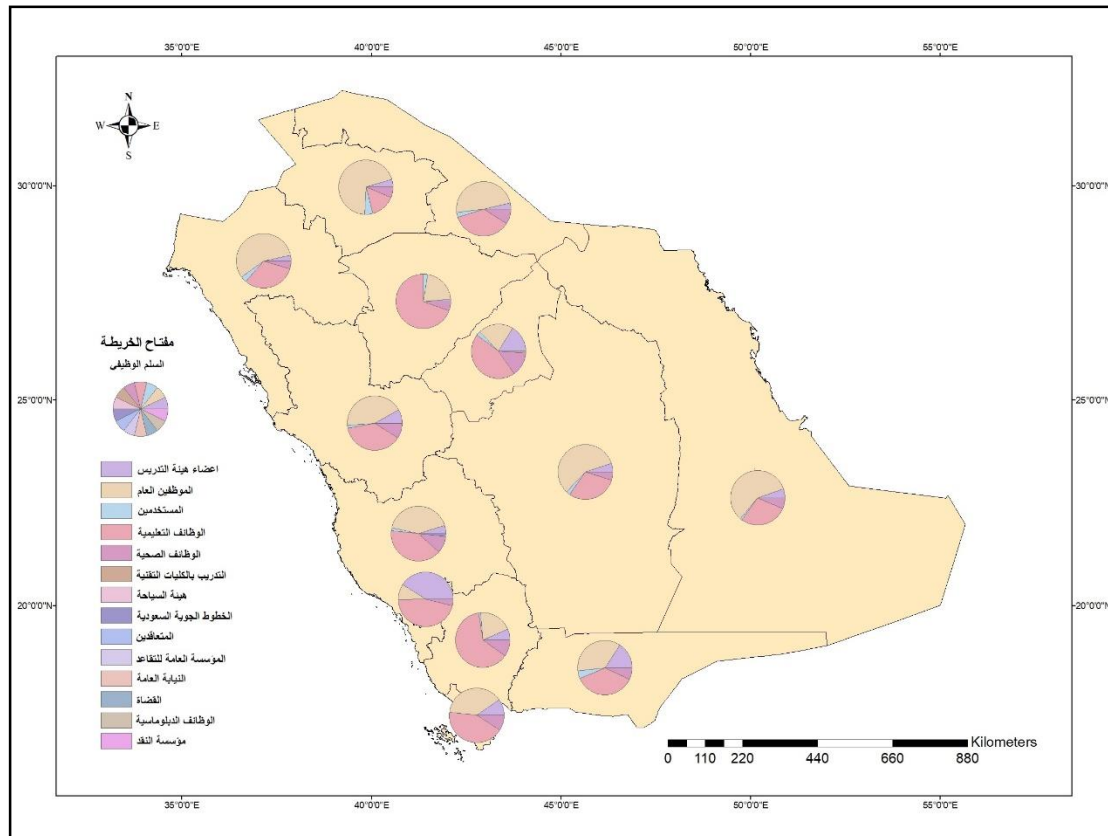
4-التوزيع المكاني لمشكلة التسرب الوظيفي حسب السلم الوظيفي

بتحليل شكل (7) يتضح ان منطقة الباحة تعاني من التسرب الوظيفي من قبل المسجلين في السلم الوظيفي التعليمي حيث بلغت نسبة المتسربين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (40.5%)، اما المتسربين من سلالم رواتب الوظائف التعليمية فقد بلغت نسبتهم (45.3%). ولعل الاتجاه نحو فكرة الخصخصة هو ما أدى إلى تسرب المنسوبين ضمن تلك الجهات، حيث ان عدم وضوح مفهوم الفكرة (الخصخصة) والانتقال إلى سلم رواتب التأمينات الاجتماعية هو ما أدى للشعور بعدم الأمان الوظيفي، إضافة إلى تغير أنظمة التعليم بشكل متسارع يستلزم معه

التغيير في طرائق التدريس وطرق التقييم، إضافة إلى ما أسلفنا من عدم وضوح السياسة العامة لتلك الجهات جميعها شكلت عوامل طرد من تلك الوظائف.

فيما تعاني المنطقة الشرقية مثلها مثل منطقة الرياض من ارتفاع نسبة التسرب الوظيفي عبر سلم الموظفين العام بنسبة بلغت (58.2%) و (56%) على التوالي. وقد يعزى السبب إلى ضعف الحوافز المادية وغياب الدعم المعنوي، إضافة إلى سيادة الروتين ضمن الوظائف التي يشملها سلم الموظفين العام هي ما شكلت عوامل طرد من سلم تلك الوظائف (جدول: 8).

شكل (7): التوزيع المكاني لمشكلة التسرب الوظيفي حسب السلم الوظيفي



جدول (8): التوزيع المكاني لمشكلة التسرب الوظيفي حسب السلم الوظيفي

المنطقة الإدارية													السلم الوظيفي
نجران	الشمالية	حائل	جازان	تبوك	عسير	القصيم	الشرقية	المدينة	الرياض	مكة	الجوف	الباحة	أعضاء التدريس
15.8	3.5	1.3	9.3	3.3	6.5	16.1	5.4	8	5.1	4.7	4.6	40.5	
36.1	48.5	21	38	56.6	19.6	21.1	58.2	42.8	56	41.6	64.6	9.1	الموظفين العام
4.6	3	2.6	0.7	3.5	1.1	2.3	1.1	1.7	2.4	1.6	9.2	0.8	المستخدمين
36.5	35.9	68.7	41.9	31.6	62.5	44.8	28.4	37.9	29	39.7	14.7	45.3	الوظائف التعليمية
7.1	9.1	5.6	8.9	4.7	9.8	14	6.4	9	4.8	10	6.2	3.9	الوظائف الصحية
0	0	0.4	0.4	0.2	0.2	1.1	0.2	0.2	0.3	0.2	0.5	0.4	الكلية التقنية
0	0	0	0	0.2	0	0	0	0	0.2	0	0.5	0	هيئة السياحة
0	0	0	0	0	0.1	0.4	0.1	0.2	0.2	1.7	0	0	الخطوط السعودية
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.01	0	0	0	المتقاعدين
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.1	0	0	0	مؤسسة التقاعد
0	0	0.4	0.1	0	0.1	0	0.05	0.2	0.6	0.1	0	0	النيابة العامة
0	0	0	0.4	0	0.1	0	0.1	0	0.7	0.2	0	0	القضاة
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.2	0	0	0	الدبلوماسي
0	0	0	0.2	0	0	0.2	0	0	0.4	0.08	0	0	مؤسسة النقد
241	231	233	952	664	1312	527	3511	1217	7624	3757	545	514	المجموع

الخاتمة والنتائج

جاءت الدراسة بغرض بحث مشكلة التسرب الوظيفي من القطاعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، اعتماداً على تحليل البيانات مفتوحة المصدر، حيث استهدفت الدراسة تحديد مدى الاستفادة من البيانات مفتوحة المصدر في دراسة وتحليل المشكلة من خلال استخدام نظم المعلومات الجغرافية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، غير أنه ينبغي قبل استعراض النتائج الإشارة إلى أن البيانات مفتوحة المصدر هي بمثابة بيانات أولية وتفتقر إلى العمق في التحليل، حيث تطلبت معالجة البيانات وقتاً طويلاً لتبويبها، إضافة إلى أن تلك البيانات افتقرت

إلى بحث أسباب التسرب الوظيفي برغم أهميته لمعالجة المشكلة. حيث ان البيانات مفتوحة المصدر لم تعدو عن كونها بيانات إحصائية أولية تعطي انطباعات عامة عن مشكلة الدراسة، مع هذا حاولت الدراسة القيام بتطويع البيانات وعمل التحليلات اللازمة لها وتوزيعها مكانيا، حتى توصلت للنتائج التالية:

-أظهرت نتائج تحليل توزيع مشكلة التسرب الوظيفي حسب المناطق الإدارية ان المناطق الكبرى بالمملكة (الرياض، مكة المكرمة، المنطقة الشرقية) شهدت اعلى معدلات للتسرب الوظيفي، وقد يعود السبب لتوفر خيارات وظيفية أكثر ضمن تلك المناطق بسبب ارتفاع عدد سكانها وتركز الخدمات بها.

-ببحث متغير الجنس ومدى تأثيره على مشكلة الدراسة اتضح ارتفاع نسبة تسرب الذكور من أعمالهم بشكل يمثل الضعف من اعداد الاناث، وقد شهدت اغلب المناطق الإدارية تسربا لنسبة الذكور بشكل اعلى من الإناث فيما عدا منطقتي الباحة وعسير التي شهدت ارتفاع نسبة تسرب الإناث بشكل يفوق تسرب الذكور.

-اما متغير نوع ترك الخدمة فقد ارتفع لأولئك المتسربين عن طريق التقاعد المبكر، فيما تدنت نسبة المتعاقدين ممن انهوا خدماتهم عن طريق تقديم الاستقالة. وقد سجلت منطقة الباحة أدنى نسبة للمتسربين وظيفيا عن طريق الاستقالة، اما منطقة الرياض فقد سجلت اعلاها للمتسربين عن طريق الاستقالة والتقاعد المبكر.

-اظهر متغير الجنسية ارتفاعا ملحوظا في نسبة المتسربين من السعوديين بنسبة تفوق تسرب غير السعوديين، وقد يعزى ذلك إلى رغبة الأفراد السعوديين في تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشونها.

-اما متغير السلم الوظيفي فقد شهد ارتفاعا في نسبة تسرب سلم الموظفين العام، يليه تسرب الموظفين من السلم التعليمي، وتعاني منطقة الباحة من تسرب الموظفين من سلم الوظائف التعليمية، فيما تعاني المنطقة الشرقية ومنطقة الرياض من التسرب الوظيفي عبر سلم الموظفين العام.

وعقب استعراض كافة النتائج توصي الدراسة بالتالي:

-مخاطبة الجهات المسؤولة عن امداد البوابة الوطنية للبيانات مفتوحة المصدر، بضرورة التسهيل على الباحثين بالتركيز على المتغيرات ذات الأهمية لبحث المشكلة بطريقة علمية، يستطيع الباحثين من خلالها طرح مختلف النتائج، والمساهمة الفاعلة في اقتراح الحلول.

-توجيه نظر المسؤولين ضمن القطاعات التي تشهد تسربا وظيفيا بضرورة التعاون مع الباحثين من خارج القطاعات وداخلها للمشاركة في إعداد الدراسات ومناقشة اثار التسرب الوظيفي بكل شفافية.

-توجيه مؤسسات المجتمع المدني ومنظماته إلى الاتجاه نحو تشاركية القرار مع الأعضاء ضمن المنظمة للخروج بتصور مبدئي عن مدى رضا العاملين واقتراح سياسات التحسين ما أمكن.

المراجع

- الجابر، لطيفة بنت إبراهيم محمد. (2019م). القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريب بمعهد الإدارة العامة. المجلة العربية للإدارة. مج 39، ع (3).
- تينهينان، حاج شايب و فضيلة، عطوش. (2019م). ظاهرة التسرب الوظيفي في المؤسسات العمومية الجزائرية دراسة حالة الأطباء الأخصائيين بالمركز الإستشفائي الجامعي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة مولود معمري_تيزي وزو.
- عاتي، محمد بن حسين راجحي. (2019م). "أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي" دراسة ميدانية في شركة عبد اللطيف جميل. المجلة العربية للنشر العلمي. ع (10).
- قاسمي، فتحية. (2017م). محددات التسرب الوظيفي من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بابتدائيات بلدية جامعة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرياح ورقلة.