مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: رؤية استراتيجية لرفع نسبة التوطين في منطقة الجوف
اسم الكاتب: مهدي عبيد، زهير غراية، حكيم محمد براضية، إبراهيم بن خليل العلي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9436
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 15:54 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلة علمية محكمة



المجلد 22، العدد 1
رمضان 1446هـ / مارس 2025م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2339-1996

مارس 2025م **مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية** المجلد 22 العدد 1
https//:doi.org/10.36394/jhss/22/1/19

رؤية إستراتيجية لرفع نسبة التوطين في منطقة الجوف

مهدي عبيد[1]

زهير غراية[2]

حكيم محمد براضية[3]

إبراهيم بن خليل العلي[4]

تاريخ الاستلام: 27-09-2023 **تاريخ القبول: 09-03-2024**

ملخص البحث:

شَـهِدت منطقـة الجـوف معـدلات متدنيـة فـي نسـب توطيـن الوظائـف وصاحبهـا ارتفـاع محسـوس فـي معـدلات البطالـة بالمنطقـة، ممـا يتطلـب تضافـر الجهـات الحكوميـة والخاصـة بمنطقـة الجـوف لتطبيـق وتفعيـل اللوائـح والأنظمـة الداعمـة لإحلال العمالـة الوطنيـة المؤهلـة بدلاً عـن العمالـة الوافـدة. لـذا تهـدف الدراسـة الحاليـة إلـى معرفـة الوضـع الراهـن لعمليـة التوطيـن وتحدياتـه فـي القطـاع الخـاص بمنطقـة الجـوف، والانتقـال إلـى التجسـيد الفعلـي للسياسـات الداعمـة لعمليـة التوطيـن. وقـد اعتمـدت الدارسـة علـى المنهـج الوصفـي التحليلـي، وكانـت الاسـتبانة أداةً الدراسـة، وتكـون مجتمـع الدراسـة علـى عـدد مـن أربـاب العمـل والموظفيـن فـي القطـاع الخـاص والباحثيـن عـن العمـل واسـتخدمت الدراسـة العينـة العشـوائية الطبقيـة فـي حيـن بلغـت عينـة الدراسـة 272 مسـتجوبًا. وتـم تحليـل البيانـات باسـتخدام برنامـج الحزمـة الإحصائيـة للعلـوم الاجتماعيـة spss.

أظهـرت نتائـج الدراسـة أن طالبـي العمـل فـي المنطقـة يعتبـرون نـوع القطـاع مهمًـا جـدًا عنـد اختيارهـم للعمـل، وأنهـم يفضلـون العمـل فـي القطـاع الحكومـي بسـبب عـدم وجـود أمـان

(1) كلية الأعمال - جامعة الجوف (سكاكا - المملكة العربية السعودية)
zgheraya@ju.edu.sa

(2) كلية الأعمال - جامعة الجوف (سكاكا - المملكة العربية السعودية)

(3) كلية الأعمال - جامعة الجوف (سكاكا - المملكة العربية السعودية)

(4) كلية التربية - جامعة الجوف (سكاكا - المملكة العربية السعودية)

وظيفي في القطاع الخاص، وأن العائدات المادية من العمل في القطاع الخاص لا تتناسب مع الجهد المبذول. كما أوضحت الدراسة أيضًا أن هذا الاتجاه العام قد يؤثر سلبًا على جهود التوطين في المنطقة

بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بتحسين بيئة العمل في القطاع الخاص وإعادة النظر في الأجور والإعانات المالية لاستقطاب طالبي العمل السعوديين. كما توصي الدراسة بتدريب الكوادر الوطنية وتوفير منصة إلكترونية لتوفير خدمات تدريب وتوظيف الكوادر الوطنية في المنطقة

الكلمات الدالة: التوطين، القطاع الخاص، معدلات البطالة، منطقة الجوف.

المقدمة:

أبدت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 اهتمامًا بالغاً بالقطاع الخاص باعتباره من أهم محركات النمو الاقتصادي؛ إذ تستهدف المملكة رفع نسبة إسهامه في الناتج المحلي إلى 65 % بحلول عام 2030، فيما كانت حصته في 2019 تبلغ 40.7 % من الناتج المحلي الإجمالي (التقرير السنوي الثالث والثلاثون لمجلس الغرف السعودية، 2019). فسوق العمل في المملكة العربية السعودية ينمو وهناك حاجة لتعزيز السعودة فيه وتعزيز فرص مشاركة المرأة (Aljohani, 2023). كما ترمي رؤية 2030 إلى توطين الوظائف والحد من البطالة؛ إذ إنه يوجد علاقة عكسية بين التوطين والبطالة فكلما زاد التوطين انخفضت البطالة، والملاحظ أن معدل البطالة بين السعوديين بلغ 8 % خلال الربع الرابع من عام 2022 (الهيئة العامة للإحصاء، 2022).

انطلاقاً من هذه الأهمية وفي ظل توجه المملكة وحرصها على توفير فرص عمل محفزة، منتجة ومستقرة للمواطنين والمواطنات في مختلف مناطق المملكة، وفي ظل تزايد البطالة بين المواطنين السعوديين (Sadi & Henderson, 2005)، حرصت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من خلال إستراتيجية التوطين على تمكين الشباب والشابات من فرص العمل وتوسيع دائرة المشاركة في القطاع الخاص.

وتجدر الإشارة إلى أن سياسة التوطين تم تنفيذها بنجاح في القطاع العام، ولكن لم تصل بعد إلى المستوى المأمول في القطاع الخاص؛ إذ لم تتجاوز نسبة السعوديين في القطاع الخاص ٪22.3 في عام 2023 (المرصد الوطني للعمل في المملكة العربية السعودية، 2023) مقابل نسبة 19 % عام 2019 (Sobaih, 2023)، وذلك رغم الجهود المبذولة من قبل الحكومة في رفع معدل التوطين في القطاع الخاص، فأعداد المواطنين والمواطنات العاملين في القطاع الخاص ما زالت تحت المستوى المأمول مقارنة بحجم الوظائف التي يوفرها القطاع الخاص في مختلف القطاعات، مما يستوجب مضاعفة الجهود الوطنية ووضع خطة إستراتيجية شاملة بما يحقق التوازن والأمن الاجتماعي من جهة، ويسهم في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من جهة أخرى.

ومن منظور وطني فهناك حاجة لمزيد من إستراتيجيّات التوظيف المحلية التي تركز على مناطق مثل منطقة الجوف. هذه الأخيرة التي يوجد بها حوالي 15 ألف منشأة تعمل في القطاع الخاص، وشهدت انخفاض صافي نمو وظائف المواطنين إلى دون مستوى الصفر، حوالي - 216 وظيفة توزعت بين - 177 وظيفة ذكور و - 39 وظيفة اناث لعام 2023م، مما يدل على خروج المواطنين من سوق العمل. كما بلغت نسبة البطالة في المنطقة للربع الأول لعام 2023م نسبة 12.9 % (الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية، 2023)، وذلك يرجع إلى أن نسبة التوطين بالمنطقة لازالت متدنية جداً بلغت 16 % عام 2023م توزعت بين 7 % اناث و9 % ذكور (تقرير المرصد الوطني للعمل المملكة العربية السعودية، 2023). مما يستدعى بناء رؤية إستراتيجية لتوطين الوظائف في المنطقة.

يتمثل الهدف من هذه الورقة في وضع رؤية إستراتيجية لرفع نسبة التوطين بمنطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية والتي بدورها تؤدي إلى خفض نسب البطالة، وكذلك تهدف إلى دراسة واقع التوطين وأسباب الانخفاض والتحديات في المنطقة.

مشكلة الدراسة:

نظراً للاهتمام المتزايد في الآونة الأخيرة من المملكة العربية السعودية بالقطاع الخاص وتوفير فرص العمل للسعوديين في ظل تبني رؤية 2030، وارتفاع معدلات البطالة بمنطقة الجوف ويقابلها نسبة توطين متدنية بالمنطقة؛ لذا تسعى هذه الدراسة إلى تقديم الإستراتيجيّات المناسبة لرفع نسبة التوطين بمنطقة الجوف، وفي ضوء ذلك، يمكن صياغة مشكلة الدراسة كالتالي:

"فيما تتمثل الحلول الإستراتيجيّة لرفع نسب التوطين والتي تسهم في خفض معدلات البطالة بين السعوديين بمنطقة الجوف؟"

وللإجابة عن التساؤل الرئيسي تتطلب الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

- ما أسباب انخفاض نسبة التوطين بمنطقة الجوف؟
- ما الدور التي تقوم به الجهات الحكومية والخاصة بمنطقة الجوف في إحلال العمالة الوطنية بدلاً عن العمالة الوافدة؟
- ما التحديات التي تواجه عمليات التوطين في منشآت القطاع الخاص بمنطقة الجوف؟
- ما الإستراتيجيّات المقترحة لتوطين الموارد البشرية في منطقة الجوف والقابلة للتجسيد الفعلي؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تقييم الوضع الحالي لتوطين الوظائف في القطاع الخاص بمنطقة الجوف.
- تحليل أسباب انخفاض نسبة التوطين بمنطقة الجوف.
- تحديد أهم تحديات التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف
- اقتراح متطلبات رفع نسبة التوطين بالقطاع الخاص بمنطقة الجوف، وآليات تنفيذها، والقطاعات الأكثر أهمية في عملية التوطين.

حدود الدراسة:

- **الحـدود الموضوعيـة:** واقـع التوطيـن وتحدياتـه فـي منطقـة الجـوف، والأبعـاد الإسـتراتيجيّة لرفـع نسـب التوطيـن بالمنطقـة.
- **الحدود المكانية:** منطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمنية:** فترة تطبيق أداة الدراسة وهو العام 2023م.

الإطار النظري للدراسة:

التوطين: مصطلح التوطين اشتقاق لفظي من موطن أو وطن، وهو إيماءات لكلمة الوطن (مسبل، 2022). ويقصد به قصر فرص العمل على مواطني الدولة بهدف التشغيل الأمثل لهم، ومحاربة البطالة، والحد من التغيرات الديموغرافية في الدولة بسبب وجود غير المواطنين في سوق العمل. ويقلّ استخدام مصطلح "التوطين" في معظم دول الخليج العربي نتيجة اشتقاق العملية برمتها - تشغيل المواطن - من اسم الدولة، ففي السعودية يسمى "السَعْوَدَة"، وفي عمان يسمى "التعمين"، وفي البحرين "البحرنة" وفي الكويت "التكويت" وهكذا (العتيبي، 2017).

السعودة: تعرف السعودة أو توطين الوظائف بأنها تأهيل المواطن للقيام بأعمال وظيفية معينة مسند القيام بها إلى كفاءات غير وطنية شرط أن تكتمل الركائز المطلوبة للقيام بالوظيفة من قبل الموظف الوطني (آل الشيخ والجبر، 2022)، والتوطين في المملكة العربية السعودية أو السعودة التي بدأت عام 1975 وتعرف بأنها قصر العمل على السعوديين (العتيبي، 2017). أو هي سياسة لتوظيف المواطنين في سوق العمل (الزرعوني والمدن، 2023)

العمالة الوافدة: العامل الوافد في المملكة العربية السعودية هو ذلك الشخص المؤهل للعمل بالمملكة والقادم من أرجاء العالم بغرض العمل ويكون لديه كفيل محدد سواءً كان فردًا أو منشأة أو شركة في القطاع العام أو الخاص.

البطالة: عدم وجود فرص عمل مشروعة لمن توفرت له القدرة على العمل والرغبة فيه (العمري والبرازي، 2016).

منطقة الجوف: وهي منطقة تقع في الجزء الشمالي الغربي من المملكة العربية السعودية، وتنبع أهمية منطقة الجوف من كونها أكبر منفذ بري في الشرق الأوسط، وتعد البوابة الشمالية للمملكة، وقد كانت قديماً طريقاً للتجارة بين الجزيرة العربية وبلاد الشام ومصر، وهي – أيضاً - طريق الحجاج البري لدول الشام والعراق وما وراءها إلى بيت الله الحرام.

أسباب توطين الوظائف أو السعودة:

انطلقت الحاجة والرغبة إلى توطين الوظائف في القطاعين العام والخاص، وأكدت الحكومة على سياسة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة من خلال خطة تستهدف العناصر التالية:

- الاستمرار في تقليل الاعتماد على العمالة غير السعودية.
- رفع معدل الإنتاجية للعمال السعوديين.
- زيادة حجم استقطاب القطاع الخاص للأيدي العاملة السعودية.
- زيادة إمكانية حصول المرأة على فرص العمل. (عبدالشافي، 2018)

بالإضافة إلى ذلك فإن:

- قرارات التوطين تعمل لتحقيق العديد من أهداف رؤية المملكة 2030.
- تساعد حصول شباب وشابات الوطن السعودي على الوظائف التي تمكنهم من بناء مستقبل لهم، ولعائلاتهم، وللوطن.
- التوطين يساعد القطاع الخاص في تلبية احتياجاته الطارئة والمؤقتة والموسمية من الكوادر الوطنية.
- التوطين يساهم في تخفيض العمالة الوافدة المخالفة التي يستخدمها اقتصاد الظل.

أهمية التوطين في القطاع الخاص:

يُعد التوطين في القطاع الخاص هدفًا إستراتيجيًّا ومطلباً وطنياً وضرورة ملحة لمشاركة المواطنين في دفع عجلة التنمية الاقتصادية. وخصوصاً أن من المستهدفات التي وضعتها المملكة من خلال رؤية 2030 لتنمية الدور الذي يلعبه القطاع الخاص وأثره في الاقتصاد السعودي، ولكن إذا ما نظرنا تحديداً للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، في مختلف دول العالم نجدها تُسهم بدور كبير في دعم اقتصاداتها، وبالمقارنة نجد أن مساهمتها في المملكة محلياً نحو 28 % فقط، والمستهدف نحو 35 % في 2030؛ وهذا من الأمور التي تجعل مسألة التوطين ودور القطاع الخاص ذا أهمية كبيرة جدا. والجدول التالي يوضح عدد نسبة التوطين في القطاع الخاص لعامي 2022 و 2023م

الجدول رقم 1: تصنيف العاملين في القطاع الخاص 2022 - 2023م

تصنيف العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية (التوطين)				
السنة	2022		2023	
(سعودي / غير سعودي)	العدد الاجمالي (مليون)	النسبة المئوية	العدد الاجمالي (مليون)	النسبة المئوية
	8.813	100	9.976	100
سعودي	2.108	% 23	2.226	% 22.3
غير سعودي	6.705	% 77	7.750	% 77.7

تقرير التوطين بالمملكة العربية السعودية. المرصد الوطني للعمل. 2022 & 2023

حقق معدل التوطين في المملكة العربية السعودية في القطاع الخاص نسبة 22.3 % لعام 2023م، مسجل انخفاض بمعدل 0.7 % مقارنة بعام 2022م، كما شكلت منه نسبة الموطنين الذكور 13.3 % والاناث 9 % إلى إجمالي الموظفين في القطاع الخاص من عام 2023م مقارنة بنسب التوطين للذكور 15 % والاناث 9 % لعام 2022م.

كما تجاوز عدد المواطنين 2.226 مليون موظف في القطاع الخاص وهو أعلى مشاركة للمواطنين في القطاع الخاص خلال فترة الأربعة السنوات السابقة، ويدل هذا الثبات النسبي في نسب التوطين مع زيادة في أعداد الموظفين المواطنين إلى الزيادة في حجم السوق العمل الاجمالي ونمو الاقتصاد المحلي وقوة جانب الطلب على العمالة والزيادة في الانتاجية بالمملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة:

أسهمت عدة دراسات محلية وأجنبية في تحليل موضوع التوطين بالمملكة العربية السعودية، وفيما يلي أهم الدراسات التي ناقشت موضوع التوطين والسعودة في كل من القطاع العام والخاص بالمملكة العربية السعودية:

أشارت دراسة Sobaih (2023) أن السعوديين يفضلون القطاع العام على القطاع الخاص لأنه يوفر لهم فرص عمل ذات وضع اجتماعي أفضل.

وحسب دراسة Sobaih & Elnasr (2023) أن أصحاب العمل يفضلون توظيف غير السعوديين لأنهم يعتقدون أن العمال المحليين يفتقرون إلى المرونة وضعف التكيف مع ظروف العمل في المطاعم/المقاهي.

وقد جاءت دراسة حديثة لآل الشيخ والجبر (2022) للتعرف على تأثير نظام السعودة على القطاع الخاص من خلال إجراء مقابلات مع أصحاب العمل في قطاع الأغذية والمشروبات في المملكة العربية السعودية. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي على المنشآت مثل انخفاض التكاليف المالية المتعلقة باستقدام العمالة الوافدة تفاوت تأثير السعودة على المنشآت وعدم ملاءمته للبعض تبعاً لنوع الوظيفة وعمر المنشأة وعدم الحاجة لدفع الغرامات المترتبة على عدم تطبيق نظام السعودة. كما سلطت الدراسة على العديد من التحديات ومن أبرزها عدم استقرار الموظف السعودي وارتفاع أجره مقارنة أجر العمالة الوافدة.

وتوصلت دراسة Lopesciolo, Muhaj & Pan (2021) إلى أن سياسات توطين الوظائف ولّدت مكاسب أولية كبيرة في التوظيف السعودي والمشاركة في القوى العاملة، إلا أن التأثيرات كانت غير متجانسة عبر العمال والشركات والقطاعات. علاوة على ذلك، كما أشارت إلى أن النتائج غير المقصودة الناتجة قد فاقت بكثير الفوائد بمرور الوقت مما أدى إلى إنتاجية أقل فعالية من حيث التكلفة وإنتاجية تمنع تكوين سوق العمل.

وناقشت دراسة أبو السعود (2021) توطين المهن التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية ومعوقاته. وخلصت الدراسة إلى وجود آثار إيجابية لتوطين الوظائف على المجتمع السعودي من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية إلا أنه ما تزال هناك معوقات تحول دون تحقيق أهداف عملية التوطين. لذا أوصت الدراسة بتحديد حد أدنى لرواتب المعلمين وتطبيق نظام للترقيات والحوافز والمكافآت مماثل لما هو معمول به في التعليم الحكومي.

وكذلك دراسة عبدالشافي (2018) توصلت إلى أن تطبيق نظام توطين الوظائف أدى إلى الاستغناء عن نسبة كبيرة من العمالة الوافدة في المطاعم محل الدراسة. ولكن بينت الدراسة كذلك أن العملاء شعروا بالتغيير في ضعف مستوى جودة الخدمة المقدمة في الوظائف التي تم سعودتها

في حين هدفت دراسة القحطاني (2018) إلى اقتراح إستراتيجية للتوطين بالمملكة تقوم على استهداف مجالات تطبق عليها عمليات التوطين والإحلال المنظم وفق نسب سنوية تدريجية وتركز على مجالات معينة.

في حين دراسة (2017) Peckالتي ركزت على برنامج نطاقات الذي يهدف لتحفيز المنشآت على توطين الوظائف، وخلصت الدراسة أن برنامج نطاقات قد أدى إلى زيادة التوطين إلا أنه كان له أثر سلبي كبير على المنشآت، حيث جاء بتكاليف كبيرة.

وهدفت دراسة (العتيبي،2017) إلى فحص مدى تأثير أبرز التشريعات والبرامج الموجهة والمعروضة للقطاع الخاص في مسألة التوطين في المدى البعيد من جهة ومدى توافقها والاختيار العقلاني لأصحاب الأعمال السعوديين من جهة أخرى، وذلك لتحليل ما إذا كان إقبال أصحاب العمل على اختيار الانخراط في برامج الدولة وتشريعاتها نحو تشجيع التوطين اختياراً عقلانياً مهماً

يتوافق مع منفعتهم، أم أنها استجابة وقتية تتغير بمجرد انخفاض حدة وتيرة الرقابة الحكومية لدعم مسألة التوطين. كما قدمت الدراسة جملةً من النتائج والتوصيات أهمها متابعة وملاحقة المخالفين لتطبيق المبادرات والقرارات الرامية للتوطين من الجهات الرقابية وضرورة وجود عمل إداري متكامل لأجهزة حكومية أخرى كوزارة الداخلية لضبط الهجرة غير الشرعية ووزارة التجارة لضبط الأسعار المقدمة للخدمة ووزارة التعليم في توجيه مخرجات التعليم في الكليات ومنتوجاتها من خلال اختبارات رخص العمل.

ومن جهة هدفت دراسة العمري والبرازي (2016) إلى بيان دور المشروعات الصغيرة في استيعاب الأيدي العاملة وتوطينها، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها توفر المشروعات الصغيرة فرص عمل مناسبة للسعوديين، ولكن هناك صعوبة في إيجاد الأيدي العاملة المتخصصة. واقترحت الدراسة العمل على ربط مخرجات التعليم والفرص التي توفرها المشروعات الصغيرة وإطلاق برامج تدريبية تنتهي بالوظائف.

كما دعت دراسة Alshanbri, Khalfan & Maqsood (2014) إلى تعزيز مهارات القوى العاملة المحلية وتعزيز مخرجات النظام التعليمي في الدولة وربطها بالوظائف المطلوبة في القطاع الخاص.

ما تتميز به الدراسة الحالية هو إيجاد رؤية إستراتيجية لرفع نسب التوطين بمنطقة الجوف من خلال تحليل واقع التوطين في القطاع الخاص بالمنطقة وتحدياته، وبناءً عليهما يتم تحديد أبعاد الرؤية الإستراتيجيّة لرفع نسب التوطين والمتمثلة في البُعد الوظيفي، والبُعد التعليمي والتكويني والبُعد الاقتصادي والمادي والبُعد التقني وكما تشمل الدراسة الميدانية كل من أرباب العمل في القطاع الخاص والعاملين به والباحثين عن العمل للوقوف على احتياجاتهم الوظيفية على عكس ما جاءت به الدراسات السابقة مثل دراسة آل الشيخ والجبر (2022) والتي اقتصرت على إجراء مقابلات مع أصحاب العمل في قطاع الأغذية والمشروبات في المملكة العربية السعودية، وكذلك دراسة (عبدالشافي، 2018) التي ركزت على السعودة وأثرها على العمالة الوافدة، ودراسة العمري والبرازي (2016) التي ركزت على دور المشروعات الصغيرة في استيعاب الأيدي العاملة وتوطينها.

في الأخير يمكن الإشارة إلى أن ما تميزت به الدراسة الحالية أنها تسعى إلى تقويم تجربة التوطين بمنطقة الجوف وتحدياته وإشراك كل من أرباب العمل بالقطاع الخاص والعاملين به والباحثين عن العمل ومحاولة وضع أبعاد إستراتيجية لرفع نسب التوطين، وهو ما لم تتناوله أي دراسة من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية. كذلك الدراسة التطبيقية والتي كانت على منطقة الجوف، فهذه الدراسة تُعد من الدراسات القليلة جدا والتي تهدف إلى إيجاد الحلول الممكنة لرفع نسب التوطين بهذه المنطقة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لأهداف الدراسة وطبيعتها.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أرباب العمل في القطاع الخاص والعاملين بها، بالإضافة إلى الباحثين عن العمل في منطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة: اختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية من أرباب العمل في القطاع الخاص والعاملين بها، بالإضافة إلى الباحثين عن العمل بمنطقة الجوف، وبلغ عددهم 272 مستجوب، وزعت بطريقة إلكترونية.

أُختير أرباب العمل في القطاع الخاص من مجموعة متنوعة من الصناعات والخدمات المختلفة، كما أُختير موظفو القطاع الخاص من بين مجموعة من المناصب، بما في ذلك مناصب المبتدئين والمناصب الإدارية. واختيار الباحثين عن عمل بناءً على حالة البحث عن عمل واستعدادهم للمشاركة في الدراسة من خلال التوصل مع فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الجوف لتسهيل مهمة الباحثين في الحصول على المعلومات وتوزيع الاستبانة من خلال الرابط المرفق لهم بالخطاب.

أداة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة بشكل أساسي على تصميم استبانة إلكترونية كأداة محورية للدراسة وتم تقديم الصفحة الأولى للتعريف بأفراد العينة وأهداف الدراسة وكذلك تم تخصيص الجزء الأول لتعبئة البيانات الديموغرافية للمبحوثين.

الجزء الثاني: ينقسم إلى محورين، تَضَمّن المحور الأول عبارات تتعلق بواقع التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف، عبارات أخرى تتعلق بالتحديات، وعبارات تتعلق بالتوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف. في حين تضمن المحور الثاني: أبعاد الرؤية الإستراتيجيّة للرفع من نسبة التوطين بمنطقة الجوف والذي تضمن عبارات على كل من البُعد الوظيفي والبُعد التعليمي والتكويني والبُعد الاقتصادي والمادي والبُعد التقني.

صدق أداة الدراسة:

تم عرض استبيان الدراسة على 5 محكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة سعودية (جامعة الملك فيصل) وجامعة جزائرية (جامعة الشلف وبومرداس) وجامعة تونسية (جامعة سوسة) ممن يُشهد لهم بالكفاءة والدراية في مجال البحث العلمي والإشراف على الدراسات وتحكيم الاستبيانات وذلك للتحقق من صدقها والتأكد من مدى انتماء الفقرات إلى مجالاتها والتأكد من صياغتها اللغوية ومدى مناسبتها.

ثبات الأداء:

تم التحقق من ثبات الأداة عن طريق استخدام معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي وقد بلغ هذا المعامل بالنسبة للأداة ككل 0.818، في حين بلغ بالنسبة لمحور واقع وتحديات التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف قيمة 0.649، أما بالنسبة لمحور أبعاد الرؤية الإستراتيجيّة لرفع من نسبة التوطين بمنطقة الجوف فقد بلغ هذا المعامل قيمة 0.782.

تبين مما سبق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للإجابات عن فقرات الاستبانة ككل بلغت أكبر من(0.81)، وهي درجة ثبات عالية وقوية، الأمر الذي يجعله مقبول لغرض الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي وتم الاعتماد على الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة (22):

- استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة.

- استخدام تحليل الارتباط الخطي وأيضا نموذج الانحدار الخطي المتعدد لبيان مدى وجود أثر لواقع وتحديات التوطين على الرؤية الإستراتيجيّة.

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق تماماً، غير موافق، محايد، موافق، موافق تماماً) لقياس متغيرات الدراسة حيث تم إعطاء الأوزان التالية على التوالي لمقياس الدراسة (1،2،3،4،5) وقد تم اعتماد المعيار الإحصائي التالي لتفسير تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات المقياس وكذلك على كل محور:

من 1 - 2.59 مستوى منخفض، من 2.60 - 3.39 مستوى متوسط، من 3.40 - 5 مستوى مرتفع.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً - خصائص عينة الدراسة: شملت الدراسة على المتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والجدول التالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب هذه المتغيرات.

الجدول رقم 2: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	211	75
	أنثى	61	22
العمر	بين 20 – 30 سنة	181	66.5
	من 31 – 40 سنة	79	29
	من 41 – 50 سنة	8	2.9
	أكبر من 50 سنة	4	1.5
المستوى التعليمي	ثانوي أو أقل	40	14.7
	جامعي	178	65.4
	دبلوم	44	16.2
	دراسات عليا	10	3.7
التصنيف الوظيفي الحالي	باحث عن عمل	196	72.1
	موظفي القطاع الخاص	64	23.5
	أرباب الأعمال	12	4.4
عدد سنوات الخبرة	بين 1 - 5 سنوات	233	85.7
	بين 6 – 10 سنة	28	10.3
	بين 11 - 15 سنة	3	1.1
	بين 16 - 20 سنة	3	1.1
	بين 21 - 25 سنة	5	1.8

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يبين الجدول رقم 2 التوزيع التكراري للمبحوثين حسب الجنس، العمر، المستوى التعليمي، التصنيف الوظيفي، وسنوات الخبرة، حيث يُلاحظ أن الذكور يمثلون غالبية الفئة المشاركة بنسبة 78 % من مفردات العينة، أما من حيث العمر فنجد أن الفئة العمرية من 20 - 30 سنة هي الفئة الأعلى بنسبة 66.5 %، تليها الفئة من 31 - 40 سنة 29 % وتأتي الفئة بين 41 - 50 سنة بنسبة 2.9 %، تليها الفئة أكثر من 50 سنة كآخر فئة بنسبة 1.5 %، ويتبين من ذلك أن الفئات العمرية الشابة أكثر الفئات نشاطا وبحثا عن العمل كما أن القطاع الخاص يميل إلى توظيف الشباب، وفيما

يتعلق بالمستوى التعليمي فقد تبين أن ما نسبته 65.4 % هم من أصحاب المستوى الجامعي، وما نسبته 16.2 % من الحاصلين على دبلوم، تليها ما نسبته 14.7 % من ذوي المستوى الثانوي أو أقل، ثم ما نسبته 3.5 % من المستوى التعليمي الأعلى أي دراسات عليا، ويتبين من ذلك أن الشركة تميل إلى توظيف حاملي الشهادات الجامعية، أما بالنسبة إلى التصنيف الوظيفي فنجد أن 72.1 % وهي النسبة الأعلى استحوذ عليها الباحثون عن عمل الأمر الذي يبرز أهمية التوظيف وخلق فرص عمل والتشجيع على التوطين للحد من ظاهرة البطالة، تليها ما نسبته 23.5 % من موظفي القطاع الخاص، بعدها نسبة 4.4 % من أرباب الأعمال، وبالنظر إلى سنوات الخبرة نجد أربع تقسيمات أعلاها ذوي الخبرة من سنة إلى خمس سنوات بنسبة 85.7 % من مجموع المشاركين، في المرتبة الثانية تأتي فئة ذوي الخبرة ما بين 6 - 10 بنسبة 10.3 %، تليها ما نسبته 1.8 % من ذوي الخبرة ما بين 21 - 25، وبعدها تأتي الفئتين ما بين 11 - 15 سنة وما بين 16 - 20 سنة في المرتبة الرابعة على حد سواء بنسبة 1.1 %.

ثانيا ـ التحليل الإحصائي ومناقشة فرضيات الدراسة:

التساؤل الأول: ما أسباب انخفاض نسبة التوطين بمنطقة الجوف؟

وكذا التساؤل الثاني: فيما تتمثل التحديات التي تواجه عمليات التوطين في منشآت القطاع الخاص بمنطقة الجوف؟

للإجابة عن التساؤل قامت الدراسة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات محور "واقع وتحديات التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف" حسب كل بُعد، وفق الجدول التالي:

الجدول رقم 3: إجابات عينة الدراسة على فقرات بُعد واقع التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف

الرقم	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الاستجابة
1	تلتزم جهات العمل بالقطاع الخاص بسياسات التوطين	1.445	3.37	متوسط
2	سياسة التوطين المتبعة حالياً بمنطقة الجوف كافية	1.217	2.47	منخفض
3	نوع القطاع مهم جداً بالنسبة لي للعمل في القطاع الخاص.	0.837	4.20	مرتفع
4	عروض العمل بالقطاع الخاص تتناسب مع مؤهلات وتكوينات طالبي العمل.	1.327	2.67	متوسط
5	العائد من العمل في القطاع الخاص يتناسب مع الجهد المبذول.	1.364	2.57	منخفض
6	تتسم برامج ومعارض التوطين بالفعالية في تحقيق أهداف التوطين.	1.229	3.09	متوسط
7	تشريعات وإجراءات ولوائح العمل تضمن حقوق العاملين في القطاع الخاص.	1.200	3.20	متوسط
بعد واقع التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف		1.231	3.08	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

من خلال الجدول رقم 3 يتبين لنا أن جميع إجابات أفراد العينة على فقرات بعد واقع التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف بمستوى استجابة متوسط، وتراوحت المتوسطات ما بين (2.47 - 4.20)، حيث جاءت الفقرة (3) بالدرجة الأولى والتي تنص على (نوع القطاع مهم جداً بالنسبة لي للعمل في القطاع الخاص)، بينما جاءت الفقرة (1) في الدرجة الثانية، وأتت الفقرة (2) كدرجة أخيرة، كما نلاحظ أيضاً أن الانحرافات المعيارية أتت جميعها بنسب ضئيلة الأمر الذي يدل على اتفاق وعدم تشتت إجابات المشاركين، وبلغ المتوسط الكلي للمحور (3,08)، وعليه يمكن القول أنه يوجد وعي لدى فئة طالبي العمل فيما يتعلق بأن نوع القطاع مهم جداً بالنسبة لخيار الإقبال على العمل في القطاع الخاص وأن سياسة التوطين المتبعة حالياً بمنطقة الجوف غير كافية والعائد من العمل في القطاع الخاص لا يتناسب مع الجهد المبذول.

الجدول رقم 4: إجابات عينة الدراسة على فقرات بعد تحديات التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف

الرقم	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الاستجابة
1	عزوف بعض أصحاب العمل عن توظيف السعوديين بدعوى أنهم أعلى تكلفة وأقل عائد.	1.238	3.80	مرتفع
2	أشعر بعدم وجود أمان وظيفي في القطاع الخاص	1.044	4.14	مرتفع
3	أفضّل العمل بالقطاع الحكومي عن العمل في القطاع الخاص.	0.954	4.36	مرتفع
4	وجود ظاهرة التستر التجاري في القطاع الخاص.	1.053	3.9	مرتفع
5	عدم مواءمة مخرجات التعلم مع احتياجات سوق العمل.	1.061	3.89	مرتفع
6	تشترط جهات العمل بالقطاع الخاص توفر المؤهلات العلمية والخبرة حتى توظف المواطن السعودي.	1.124	4.09	مرتفع
7	تعاني جهات العمل بالقطاع الخاص من عدم استقرار العامل السعودي حيث يترك الوظيفة بمجرد الحصول على راتب أعلى بوظيفة أخرى.	1.190	3.51	مرتفع
بُعد تحديات التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف		1.095	3.95	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال الجدول رقم 4 يتبين لنا أن جميع إجابات أفراد العينة على فقرات بعد تحديات التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف بمستوى استجابة مرتفع، وتراوحت المتوسطات ما بين (3.51 - 4.36)، حيث جاءت الفقرة (3) بالدرجة الأولى والتي تنص على (أفضّل العمل بالقطاع الحكومي عن العمل في القطاع الخاص)، بينما جاءت الفقرة (2) في الدرجة الثانية، وأتت الفقرة (7) كدرجة أخيرة، كما نلاحظ أيضا أن الانحرافات المعيارية أتت جميعها بنسب ضئيلة الأمر الذي يدل على اتفاق وعدم تشتت إجابات المشاركين، وبلغ المتوسط الكلي للمحور (3,95)، وعليه يمكن القول إن مستوى التفضيل واختيار العمل بالقطاع الحكومي عن العمل في القطاع الخاص أصبح واضحاً وجلياً كتوجه بارز، كما يشعر المشاركون بعدم وجود أمان وظيفي في القطاع الخاص، ويفضلون العمل في القطاع الحكومي على القطاع الخاص، وهو ما يمكن أن يؤثر سلبًا على جهود التوطين.

التساؤل الخامس: من خلال التساؤلات الثالث والرابع والخامس نجد أن الإجابة عن التساؤل الأخير يشمل رفع الغموض على التساؤلين الثالث والرابع، لذلك تمثل التساؤل الخامس في: ما الإستراتيجيّات المقترحة لتوطين للموارد البشرية وخفض معدلات البطالة في منطقة الجوف والقابلة للتجسيد الفعلي؟ وللإجابة على التساؤل قامت الدراسة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات محور "الرؤية الإستراتيجيّة لتعزيز التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف" حسب كل بُعد، وفق الجدول التالي:

الجدول رقم 5: إجابات عينة الدراسة على فقرات البُعد الوظيفي

الرقم	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الاستجابة
1	يميل الطلاب إلى التخصصات النظرية والابتعاد عن التخصصات العلمية التي يحتاجها سوق العمل بالمنطقة.	1.174	3.07	متوسط
2	تتسم بعض الوظائف في القطاع الخاص ولاسيما الفنية منها بعدم المرونة وعدم توافر البديل السعودي القادر على القيام بهذه المهنة.	1.176	3.44	مرتفع
3	يعتمد نجاح التوطين على تطوير وتحسين بيئة العمل.	0.63	4.54	مرتفع
4	لدى المواطن الرغبة في تغيير الوظيفة.	1.066	3.42	مرتفع
5	ضرورة إلزام جهات العمل بالقطاع الخاص بالإفصاح عن التوصيف والمسار الوظيفي وضوابط التقييم الوظيفي.	0.717	4.46	مرتفع
	البعد الوظيفي	0.952	3.78	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يبين الجدول رقم 5 أن الفقرة (3) كانت أعلى درجة من المتوسطات الحسابية الأخرى والتي تمثلت في (يعتمد نجاح التوطين على تطوير وتحسين بيئة العمل)، كما جاءت جميع الفقرات بدرجة استجابة مرتفعة، وعليه يمكن القول: إنه من الضرورة تطوير وتحسين بيئة العمال وإلزام جهات العمل عن الإفصاح عن المسار الوظيفي.

الجدول رقم 6: إجابات عينة الدراسة على فقرات البُعد التكويني والتأهيلي

الرقم	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الاستجابة
1	ضرورة تنفيذ برنامج تهيئة وتأهيل للموظفين الجدد.	0.744	4.48	مرتفع
2	يتم تقديم دورات تدريبية تأهيلية تساعد العاملين في تطوير المهارات المطلوبة للعمل.	1.21	3.97	مرتفع
3	يتم تقديم دورات تدريبية تأهيلية تساعد الباحثين عن العمل في تطوير المهارات المطلوبة للعمل.	1.241	3.97	مرتفع
4	ضرورة إحياء فكرة التعليم التعاوني الذي يمثل تعاون بين القطاع الخاص وبعض التخصصات.	0.808	4.39	مرتفع
5	ضرورة الربط بين برامج التعليم واحتياجات سوق العمل رؤية 2030	0.705	4.56	مرتفع
	بُعد تحديات التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف	0.659	4.27	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

من خلال الجدول رقم 6 يتضح أن متوسطات الفقرات كانت ما بين (3.97 –4.56) أي درجة استجابة مرتفعة، وبرزت الإجابات المتعلقة بالفقرة (5) بأعلى الدرجات والتي نصت على ضرورة الربط بين برامج التعليم واحتياجات سوق العمل رؤية 2030، والتي تصب في الرؤية العامة لإستراتيجية التوطين المتبعة. بالإضافة إلى ضرورة تنفيذ برامج تهيئة وتأهيل الموظفين الجدد.

الجدول رقم 7: إجابات عينة الدراسة على فقرات البُعد الاقتصادي والمادي

الرقم	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الاستجابة
1	الأجر/الراتب الذي أحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي أبذله.	1.412	2.66	متوسط
2	يتم منحي إعانات مالية عند حاجتي وطلبي لها.	1.43	2.97	متوسط
3	يساهم خفض أجور العاملين في القطاع العام في جذب العمال إلى القطاع الخاص.	1.31	2.77	متوسط
4	سياسة التعويضات والمكافآت والحوافز تشجع على العمل بالقطاع الخاص.	1.334	3.84	مرتفع
	البُعد الاقتصادي والمادي	1.371	3.06	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

تبين لنا من خلال الجدول رقم 7 أن درجة الاستجابة للفقرات كانت متوسطة على العموم ولعل أعلاها الفقرة (4) بمتوسط حسابي 3.84 والتي جاءت بالعبارة التالية (سياسة التعويضات والمكافآت والحوافز تشجع على العمل بالقطاع الخاص)، ما يؤكد وجود كوادر ذوي كفاءات عالية لكنها ليست متأكدة من وجود عائدات مادية تلبي تطلعاتهم واحتياجاتهم في حالة التحاقهم بالقطاع الخاص الأمر الذي يدعو إلى إعادة النظر في الأجور والإعانات المالية لاستقطاب طالبي العمل السعوديين.

الجدول رقم 8: إجابات عينة الدراسة على فقرات البُعد التقني

الرقم	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الاستجابة
1	أحتاج إلى منصة إلكترونية تفي بتقديم خدمات تدريب وتوظيف الكوادر الوطنية بالمنطقة.	0.703	4.5	مرتفع
2	يسهم وجود منصة توظيف بالمنطقة إلى عرض تجارب توظيف ناجحة.	0.780	4.44	مرتفع
3	يحفزني وجود منصة توظيف بالمنطقة على عرض أعمالي ومهاراتي.	0.8	4.46	مرتفع
4	يوجد حصر لطالبي العمل بالمنطقة من خلال قواعد البيانات.	1.182	3.77	مرتفع
5	يحفزني وجود القنوات الإعلامية بمختلف أنواعها لإبراز عملية التوطين بالمنطقة.	0.873	4.26	مرتفع
	البُعد التقني	0.867	4.28	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يبين الجدول رقم 8 إجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالبُعد التقني، فقد جاء في الترتيب الأول الفقرة (1) المتعلقة بمدى الحاجة إلى منصة إلكترونية تفي بتقديم خدمات تدريب وتوظيف الكوادر الوطنية بالمنطقة بمتوسط حسابي 4.5 وانحراف معياري 0.703، فيما جاء في الترتيب الأخير الفقرة (4) المتعلقة بوجود حصر لطالبي العمل بالمنطقة من خلال قواعد البيانات بمتوسط حسابي 3.77 وانحراف معياري 1.182، الأمر الذي قد يفسر بعدم تأكد طالبي العمل من وجود آلية إحصاء واضحة ومفصلة للباحثين عن العمل في القطاع الخاص.

ثالثا: اختبار الفرضيات:

تحليل الارتباط الخطي:

لمعرفة مدى ارتباط المتغيرات المستقلة مع المتغير التابع بعلاقة خطية، ومعرفة مدى قوة هذه العلاقة واتجاهها، قام الباحث بحساب معاملات الارتباط (بيرسون).

الجدول رقم 9: مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغيرات المستقلة	معاملات الارتباط (بيرسون).	مستوى الدلالة	مستوى الارتباط	اتجاه العلاقة	المتغير التابع
واقع التوطين	0.628**	0.000	قوي	طردية	الرؤية الإستراتيجية
تحديات التوطين	0.232**	0.000	منخفض	طردية	
واقع وتحديات التوطين	0.630**	0.000	قوي	طردية	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج(SPSS) .

يتبين لنا من خلال الجدول رقم 9 أن جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$)، وجميع المتغيرات ترتبط مع المتغير التابع بعلاقة طردية في أغلبها كان مستواها قوي (المتغيرات: واقع التوطين، تحديات التوطين) وأما متغير واقع وتحديات التوطين فكان مستواه قويا، كما أن درجة الارتباط الكلية للمتغيرات المستقلة فقد بلغت (0.630)، ما يفسر وجود علاقة طردية وقوية ذات دلالة إحصائية بنسبة 0.630 % بين واقع وتحديات التوطين من جهة والرؤية الإستراتيجيّة من جهة أخرى فيما يتعلق بنسبة التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف.

تحليل الانحدار الخطي المتعدد:

لمعرفة واستنتاج مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع وكذا استشراف قيمته، قام الباحثين بإجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد كما يلي:

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة احصائية لواقع وتحديات التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف على الرؤية الإستراتيجيّة بمختلف أبعادها (الوظيفي، التكويني والتأهيلي، الاقتصادي والمادي، والبُعد التقني)؛ إذ إن الواقع والتحديات المعاشة والظروف الحالية قد تخدم بناء رؤية إستراتيجية واضحة بما يخدم عملية التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف. تم اختبار هذه الفرضية بتطبيق الانحدار الخطي المتعدد:

الجدول رقم 10: تحليل الانحدار الخطي المتعدد لواقع وتحديات التوطين على الرؤية الإستراتيجيّة

التابع	المتغير المستقل	R	R^2	قيمة F	دلالة F	B
الرؤية الإستراتيجيّة	**واقع وتحديات التوطين**	**0.647**	**0.418**	**96.732**	**0.000**	**0.157**

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج(SPSS) .

يوضح الجدول رقم 10 وجود علاقة ارتباطية طردية وقوية بين واقع وتحديات التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف والرؤية الإستراتيجيّة المنتهجة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط R بينهما (0.647)، ولو لاحظنا قيمة معامل التحديد (R2) نستدل أن 41.8 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع يفسرها المتغير المستقل والنسبة المتبقية يعود تفسيرها إلى الخطأ المعياري ومتغيرات أخرى غير مدروسة، وبلغت قيمة معامل الانحدار B "بيتا غير المعيارية" (0.157)، والذي يشير إلى أن كل تغير للمستقل بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في التابع بقيمة 0.157، وتم اختبار جودة النموذج من خلال قيمة (F) المحسوبة التي تساوي 96.732 بمستوى معنوية 0.000 وهو أصغر من مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على معنوية النموذج ككل، وعلى وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل على التابع، وبناء على ما سبق تكون نتيجة الفرضية الأولى: أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لواقع وتحديات التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف على الرؤية الإستراتيجيّة المنتهجة.

الفرضية الثانية: يتوقع أن يؤدي الاهتمام بأبعاد الرؤية الإستراتيجيّة المنتهجة (البعد الوظيفي، البعد التكويني والتأهيلي، البعد الاقتصادي والمادي، البُعد التقني) إلى تعزيز نسبة التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف. تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد بطريقة(Stepwise) تحديد مدى أهمية كل متغير من المتغيرات المستقلة في التنبؤ بقيمة التابع، وإيجاد أنسب معادلة لخط الانحدار:

الجدول رقم 11: نتائج الانحدار المتعدد بطريقة (Stepwise)

التابع	المتغيرات التنبئية	B	t	دلالة t	R	R^2	F	دلالةF
الرؤية الإستراتيجيّة	**الثابت**	2.219	11.547	0.000	0.647	0.418	96.732	0.000
	الواقع	0.334	12.982	0.000				
	التحديات	0.157	3.293	0.001				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج(SPSS) .

وفقاً للجدول رقم 11 فقد بينت النتائج أن جميع المتغيرات المستقلة (الواقع، التحديات) تؤثر معاً بشكل مهم على الرؤية الإستراتيجيّة فيما يخص التوطين بمنطقة الجوف، وبعلاقة ارتباطية طردية وقوية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.647) R2=64.7 %، وتم التأكد من جودة النموذج من خلال ملاحظة قيمة F التي بلغت 96.732 بمستوى دلالة (0.000)، هي أصغر من مستوى المعنوية (0.01)، وبملاحظة قيمة معامل التحديد (R2) نستدل أن المتغيرات المستقلة تفسر 41.8 %من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع والنسبة المتبقية ويعود تفسيرها إلى الخطأ المعياري ومتغيرات أخرى غير مدروسة.

وبملاحظة أن معامل التأثير (t) لجميع المتغيرات المفسرة أتى المعامل بمستوى دلالة معنوية، لذلك نستنتج أن: التغير في وحدة واحدة من المتغيرات المستقلة (الواقع، التحديات) يقابله تغير بمقدار B (غير المعيارية) على التوالي (0.334، 0.157) في الرؤية الإستراتيجيّة.

وعليه نستطيع كتابة معادلة الانحدار المتعدد كالتالي:

الرؤية الإستراتيجيّة = 2.219 + 0.334*(الواقع + 0.157*(التحديات) + خطأ التنبؤ).

وبناء على ما سبق فإن نتائج اختبار الفرضية الثانية تكون:

يتوقع أن يؤدي الاهتمام بأبعاد الرؤية الإستراتيجيّة المنتهجة (البُعد الوظيفي، البُعد التكويني والتأهيلي، البُعد الاقتصادي والمادي، البُعد التقني) مع فهم عميق لواقع وتحديات التوطين بمنطقة الجوف إلى تعزيز نسبة التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف.

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات العينة نحو الحلول المقترحة لرفع نسبة التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- سياسة التوطين المتبعة حالياً بمنطقة الجوف غير كافية والعائد من العمل في القطاع الخاص لا يتناسب مع الجهد المبذول.
- تشترط جهات العمل بالقطاع الخاص توفر المؤهلات العلمية والخبرة حتى توظف المواطن السعودي. لذا يجب مواءمة مخرجات التعلم مع احتياجات سوق العمل. وهذا ما أشارت إليه بعض الدراسات (دراسة الشهري (2020) ودراسة العتيبي (2017) ودراسة Alshanbri, Khalfan, & Maqsood, 2014)،
- يفضل السعوديون العمل بالقطاع الحكومي عن العمل في القطاع الخاص، وهذا يتفق مع دراسة Sobaih (2023) لأن القطاع الخاص يوفر لهم فرص عمل ذات وضع اجتماعي أفضل. كما يشعر المشاركين بعدم وجود أمان وظيفي في القطاع

الخاص، لذا يفضل العاملين العمل في القطاع الحكومي على القطاع الخاص، وهو ما يمكن أن يؤثر سلبًا على جهود التوطين. وهذا يتفق مع دراسة آل الشيخ والجبر (2022).

- سياسة الأجور والإعانات المالية الموجودة حاليا لاستقطاب طالبي العمال السعوديين تعتبر كافية، وهذا يتفق مع دراسة أبو السعود (2021).
- يساهم تقديم دورات تدريبية تأهيلية في تطوير المهارات المطلوبة لدى العاملين لولوج سوق العمل بأريحية وزيادة فرص التوظيف الملائمة.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما سبق توصي الدراسة بما يلي:

- ضرورة الاستمرار في رفع كفاءة اليد العاملة السعودية لزيادة نسبة التوطين في القطاع الخاص بمنطقة الجوف من خلال توظيف اليد العاملة المؤهلة والمميزة.
- تقديم دورات تدريبية تأهيلية متخصصة للعاملين في القطاع الخاص والمتوافقة مع متطلبات سوق العمل.
- العمل على موائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل وتطوير الخطط الدراسية في المؤسسات التعليمية بما يتناسب مع متطلبات القطاع الخاص.
- تحسين سياسة الأجور والإعانات المالية لجعلها أكثر جاذبية للسعوديين وزيادة المنافسة مع القطاع الحكومي في هذا الجانب.
- تحسين بيئة العمل وزيادة الأمان الوظيفي في القطاع الخاص، والعمل على إلزام جهات العمل بالإفصاح عن المسار الوظيفي وتوفير فرص الترقية والتميز للعاملين.
- تفعيل وتسويق المنصات الإلكترونية التي تقدم خدمات تدريب وتوظيف الكوادر الوطنية بالمنطقة وتعرض الإنجازات، وتعزيز الاهتمام بالابتكار والتكنولوجيا في القطاع الخاص.
- التعاون بين القطاعين الخاص والحكومي في تطوير سياسات وبرامج التوظيف والتدريب والتطوير المهني، وتبادل الخبرات والمعرفة لتحسين الأداء العام في القطاع الخاص.

آفاق الدراسة:

يُعد التوطين مجالًا خصبًا وحديثًا، وهو يحتاج إلى دراسات عميقة والى إدراك فعلي بأهمية توجه السياسات العامة والرؤية المستقبلية لفوائد التوطين خاصة بالمملكة العربية السعودية وحتى دول الخليج التي عرفت باكتساح اليد العاملة الأجنبية على مدى عقود من الزمن، والبحث في السُبل الكفيلة بالوصول إلى درجة مقبولة من إحلال اليد العاملة المحلية محل اليد العاملة الوافدة والتي تُكبّد الحكومات انفاقاً متزايداً.

الدعم على الورقة العلمية:

تم دعم هذا المشروع من قبل عمادة البحث العلمي في جامعة الجوف تحت المشروع البحثي (DSR2021-SS-05).

Acknowledgement Statement

"This work was funded by the Deanship of Scientific Research at Jouf University under grant No (DSR2021-SS-05)".

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

التقرير السنوي الثالث والثلاثون لمجلس الغرف السعودية. (2019).

التقرير النصف السنوي الثاني من عام 2019م، دراسة الوضع الراهن للقطاع الخاص في سوق العمل. صندوق تنمية الموارد البشرية.

الدليل الإرشادي لتوطين منافذ البيع في 12 نشاطاً اقتصادياً، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. (1439ه). https:// www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2021-06/11212021.pdf

الزرعوني، لطيفة عبد الرحيم و المدن، خليل عبد الله (2023). واقع توظيف خريجي العلوم الاجتماعية في سوق العمل في مجتمع الامارات: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، *20* (4). 90-116. https//:doi.org/10.36394/jhss/20/4/7

أبو السعود، رضا سميح (2021). معوقات توطين الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، *40*(192)، 241-203.

آل الشيخ، مبارك عبد الرحمن عبد المحسن والجبر، نجود (2022). السعودة من وجهة نظر أصحاب العمل: دعم للارتقاء، أم طريق إلى الفشل. المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، *5*(1). https://search.emarefa.net/detail/BIM-1377842

عبدالشافي، علي عبدالهادى (2018). السعودة وتأثيرها علي العمالة الوافدة دراسة تطبيقية علي مطاعم الخدمة السريعة بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية السياحة والفنادق. *4*(4)، 261-239.

العتيبي، سعد مرزوق (2006). تحديات إدارة توطين الوظائف في الألفية الثالثة]بحث مقدم[. ندوة تحديات التوطين في القطاع الخاص: الظاهرة والحلول، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.

https://faculty.ksu.edu.sa/sites/default/files/alotaibi_2015.confrncepa.pdf

العتيبي، فيصل عبدالله (2017). برامج التوطين بالقطاع الخاص في دول مجلس التعاون: مراجعة نقدية من منظور الاختيار العقلاني حالة المملكة العربية السعودية. دورية عمران للدراسات الاجتماعية، *6*(22)، 57-35.

العمري، محمد سعيد والبرازي، خالد عبدالله (2016). دور المشروعات الصغيرة في استيعاب الأيدي العاملة وتوطينها دراسة تطبيقية على المشروعات التي يرعاها صندوق المئوية بمنطقة الرياض. المجلة العربية للإدارة، *36*(1)، 169-143. https://doi.org/10.21608/aja.2016.17582

القحطاني، عبد السلام بن شايع النهاري (2018). توطين الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: إستراتيجية رفع الميزة التنافسية للمواطن والقيمة المضافة للوافد. المجلة العربية للدراسات الأمنية، *34*(3)، 359-346.

المرصد الوطني للعمل، تقرير التوطين المملكة العربية السعودية، الربع الثاني 2023م، https://api.nlo.gov.sa/Files/localization_report_q2_2023_v10_ar-2023-22-11--20-01-42.135.pdf، شوهد يوم 16-12-2023م.

مسبل، علاء الدين تاج الدين علي (2022). الآثار الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لعملية التوطين في السودان:دراسة حالة على "البناء الأسري لقبيلة المناصير بالمكابراب ولاية نهر النيل [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة النيلين.

الهيئة العامة للإحصاء (2022). التقارير للربع الأول والثاني والرابع. المملكة العربية السعودية. https://www.stats.gov.sa/ar/814

الهيئة العامة للإحصاء. قاعدة البيانات الاحصائية. المملكة العربية السعودية. 2023. https://database.stats.gov.sa/home/indicator/486

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Aljohani, M. (2023). Comparative analysis of employment trends in the labor market of Saudi Arabia: A case study, 2017 to 2022. *Eximia*, *6*, 137-145.

Alshanbri, N., Khalfan, M., & Maqsood, T. (2014). Nitaqat program in Saudi Arabia. *International Journal of Innovative Research in Advanced Engineering, 1*(10), 357-366.

Balila, B. (2023). *The impact of minimum wage law on employment in Saudi Arabia: An economic and legal analysis.* [Doctoral dissertation, King Abdulaziz University]. *Arabic Journal Scientific Publisher.* https://www.ajsp.net/research/The%20Impact%20of%20Minimum%20Wage%20Law%20on%20Employment%20in.pdf

Lopesciolo, M., Muhaj, D., & Pan, C. (2021). The Quest for Increased Saudization: Labor Market Outcomes and the Shadow Price of Workforce Nationalization Policies. *CID Research Fellow and Graduate Student Working Paper Series.*

Peck, J. R. (2017). Can hiring quotas work? The effect of the Nitaqat program on the Saudi private sector. *American Economic Journal: Economic Policy, 9*(2), 316-347.

Sadi, M. A., & Henderson, J. C. (2005). Local versus foreign workers in the hospitality and tourism industry: A Saudi Arabian perspective. *Cornell hotel and restaurant administration quarterly, 46*(2), 247-257.

Sobaih, A. E. E. (2023). Challenges in effective implementation of Saudization policy in the restaurant sector. *Sustainability, 15*(9), 7654.

Sobaih, A. E. E., & Elnasr, A. E. A. (2023). Local versus foreign worker perceptions, commitment and attitudes toward careers in restaurants and cafés: evidence from Saudi Arabia. *Sustainability, 15*(6), 5244.

Romanized Arabic References: الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:

al-taqrīru al-sanawiyyu al-thālithu wa-l-thalāthūna limajlisi al-ghurafi al-su'ūdiyyati.(2019)

al-taqrīru al-niṣfu al-sanawiyyu al-thānī min 'āmi 2019m ،dirāsatu alwaḍ'i al-rāhini lil-qiṭā'i alkhāṣṣi fī sūqi al'amali ṣundūqu tanmiyati almawāridi albashariyyati

al-dalīlu al'irshādī litawṭīni manāfidhi albay'i fī 12 nashāṭan aqtiṣādiyyan wizāratu al-'ml wa-l-tanmiyati aliājtimā'iyyati .(ه1439) https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2021-06/11212021.pdf

al-zr'wny lṭyfa 'abd al-raḥīmi w al-mdn khlyl 'abd Allāh (2023). wāqi'u tawẓīfi khryjy al'ulūmi aliājtimā'iyyati fī swq al-'ml fī mujtama'i al-amārāt drāsa maydinnaya mjla jām'a al-shārqa lil-'ulūmi al-ansānya wa-l-iājtimā'iyyati 20 (4). 90-116. https//:doi.org/10.36394/jhss/20/4/7

'abū al-su'ūdi riḍā sumayḥun (2021). mu'awwaqātu tawṭīni alwaẓā'ifi al-ta'līmiyyati fī almidrāsi al'ahliyyati bi-l-mmla al'arabiyyati al-su'ūdiyyati al-tarbiyatu) al'azharu :(mijallatun 'ilmiyyatun mḥma lil-buḥūthi al-tarbawiyyati wa-l-nafsiyyati wa-l-iājtimā'iyyati 40(192)203-241 ،.

āl al-shykh mbārk 'abd al-Raḥmāni 'abd almuḥsini wa-l-jabr najūd (2022). al-su'ūdatu min wijhati naẓari 'aṣḥābi al'amali da'mun lil-iārtiqā'i 'am ṭarīqun 'ilā alfashali almajallatu al-dawliyyatu lil-'ādā'i al-aqtiṣādiyyi 5(1). https://search.emarefa.net/detail/BIM-1377842

'bdālshāfī 'alī 'bdālhādā (2018). al-su'ūdatu wata'athīruhā 'alay al'amālati alwāfidati dirāsatun taṭbīqiyyatun 'alay maṭā'imi alkhidmati al-sarī'ati bi-l-mmla al'arabiyyati al-su'ūdiyyati mijallatu kwliah al-sīāḥati wa-l-fanādiqi 4(4), 239-261.

al'utaybiyyu sa'du marzūqin (2006). taḥdīāat 'idārati tawṭīni alwaẓā'ifi fī al'alfiyyati al-thālitha#ibaḥthun muqaddamun nadwatun taḥdīāat al-tawṭīni fī alqiṭā'i alkhāṣṣi al-ẓāhiratu wa-l-ḥulūla jāmi'atu ṭaybata almamlakatu al'arabiyyatu al-su'ūdiyyatu

https://faculty.ksu.edu.sa/sites/default/files/alotaibi_2015.confrncepa.pdf

al'utaybiyyu fyṣl 'ubdā'ullh (2017). barāmiju al-tawṭīni bi-l-qiṭā'i alkhāṣṣi fī dū'ali majlisi al-ta'āwuni murāja'atun naqdiyyatun min manẓūri aliākhtīāri al'aqlāniyyi ḥālata almamlakati al'arabiyyati al-su'ūdiyyati dawriyyatu 'imrāna lil-dirāsāti aliājtimā'iyyati 6(22).35-57 ،

al-'mry muḥamd sa'īd wa-l-brāzy khālidu 'bdāllh (2016). dawru almashrū'āti al-ṣaghīrati fī astī'ābi al'aydī al'āmilati watawṭīnihā dirāsatun taṭbīqiyyatun 'alā almashrū'āti allatī yar'āhā ṣundūqu almi'iawiyyati bmnṭqa al-rīāḍi almajallatu al'arabiyyatu lil-'idārati 36(1)143-169 ،. https://doi.org/10.21608/aja.2016.17582

alqaḥaṭiā'ā'uny 'abdu al-salāmi bnu shāyi'in al-nahāriyyi (2018). tawṭīnu almawāridi albashariyyati fī almamlakati al'arabiyyati al-su'ūdiyyati 'istarittayjya raf'i almayzati al-tanāfusiyyati lil-mūāṭini wa-l-qīmati almuḍāfati lil-wāfidi almajallatu al'arabiyyatu lil-dirāsāti al'amniyyati 34(3).346-359 ،

almarṣadu alwaṭaniyyu lil-'amali taqrīru al-tawṭīni almamlakatu al'arabiyyatu al-su'ūdiyyatu al-rub'u al-thānī 2023m ،https://api.nlo.gov.sa/Files/localization_report_q2_2023_v10_ar-2023-22-11--20-01-42.135.pdf ،shūhida yawma 16-12-2023m.

musabbalun 'alā'u al-dīni tāju al-dīni 'aliyyin (2022). al'āthāru aliājtimā'iyyatu wa-l-iāqtiṣādiyyati wa-l-thaqāfiyyati li'amaliyyati al-tawṭīni fī al-sūdānidirāsatun ḥāllatun 'alā» albinā'i al-'usariyyi liqabīlati almanāṣīri bi-l-mukābarābi wilāyatu nahri al-nīli] risālatu dukatwarāh ghayru manshūratin jāmi'atu al-nīlayni

alhay'iatu al'āmmatu lil-'iḥṣā'i (2022). al-taqārīri lil-rub'i al'awwali wa-l-thānī wa-l-rābi'i almamlakatu al'arabiyyatu al-su'ūdiyyatu https://www.stats.gov.sa/ar/814

alhay'iatu al'āmmatu lil-'iḥṣā'i qā'da albayānāti aliḥṣā'iyyati almamlakatu al'arabiyyatu al-su'ūdiyyatu 2023. https://database.stats.gov.sa/home/indicator/486

A Strategic Vision to Increase Nationalization Rates in Al-Jouf Region

Mehdi Abid(1)
Zouheyr Gheraia(2)
Hakim Mohamed Berradia(3)
Ibrahim Khalil Alali(4)

Abstract:

Al-Jouf region witnessed low nationalization rates, accompanied by a significant increase in unemployment rates in the region, which requires concerted governmental and private agencies in Al-Jouf region to implement and activate the regulations and systems that support the replacement of qualified national workers instead of expatriating workers. Therefore, this study aims to study the current situation of the nationalization process and its challenges in the private sector in Al-Jouf region and move towards the actual implementation of the policies supporting the nationalization process. The researchers used the analytical-descriptive method, with a questionnaire as a tool for data collection, distributed to a sample of 272 respondents. Additionally, the financial returns from working in the private sector do not align with the effort expended. The study also indicated that this general trend could negatively impact localization efforts in the region. The results of the study showed that job seekers in the region consider the type of sector very important when choosing a job, and that they prefer to work in the state sector due to the lack of job security in the private sector. Additionally, the financial returns from working in the private sector are not commensurate with the effort expended. The study also showed

(1) College of Business - Jouf University (Sakaka – K.S.A.)
zgheraya@ju.edu.sa

(2) College of Business - Jouf University (Sakaka – K.S.A.)

(3) College of Business - Jouf University (Sakaka – K.S.A.)

(4) College of Education - Jouf University (Sakaka – K.S.A.)

that this general trend may negatively affect nationalization efforts in the region. Based on these findings, the study recommends improving the work environment in the private sector and reconsidering wages and subsidies to attract Saudi job seekers. The study also recommends training national cadres and providing an electronic platform to provide training and employment services for national senior management in the region.

Keywords: Localization, Private sector, Unemployment rates, Al-Jouf region.