



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.5, Issue 11 (2022), 8287-8308

USRIJ Pvt. Ltd.,

فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية وأثرها على توظيف الوظائف التشغيلية

دراسة تطبيقية على عينة من موظفي ببعض القطاعات الحكومية ومؤسسات وشركات القطاع الخاص
والسياح بمدينة جدة

الباحث الاول:

الأستاذ / محمد بن حسين دوم

الباحث الثاني:

د. عبد العزيز بن محمد شودري

Mohamaddoum26@gmail.com



المخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن اثار فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية على توظيف الوظائف التشغيلية والتعرف على الدور الحكومي لتوظيف الوظائف وبما فيها الوظائف التشغيلية بفعاليات مواسم المملكة، كما ستكشف الدراسة عن أهم الفعاليات التي تقدمها مواسم المملكة العربية السعودية , تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في البحث الحالي، حيث أن استخدام هذا المنهج سيساعد في التوصل إلى الأهداف المرجوة والخروج بتوصيات ومقترحات قد تسهم في إيجاد حلول لمشكلة البحث, كون مجتمع البحث من تكونت عينة الدراسة على عدد من موظفي بعض القطاعات الحكومية ومؤسسات وشركات القطاع الخاص والسياح بلغت 350 من موظفي بعض القطاعات الحكومية ومؤسسات وشركات القطاع الخاص والسياح في مدينة جدة, تم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما تمت الاستعانة ببرنامج (اكسل) لعمل الرسومات البيانية, وجاءت أهم نتائج الدراسة كالتالي: تشير نتائج الدراسة إلى ان أفراد العينة قد قدروا المتوسط الكلي لأهم الفعاليات مواسم المملكة العربية السعودية، بقيمة متوسط قدرها (4.48) وهو ما يقابل درجة الموافقة الكبيرة جداً (موافق بشدة). وقد جاءت نسب الموافقة على جميع عبارات هذا المحور بدرجة كبيرة جداً، وتراوح المتوسطات ما بين (4.61) للفاعلية (فعاليات مواسم الحج والعمرة) والمتوسط (4.37) للفاعلية (فعاليات شهر رمضان الكريم). ان أفراد العينة قد قدروا المتوسط الكلي لخطط وبرامج وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في توظيف الوظائف، بقيمة متوسط قدرها (4.57) وهو ما يقابل درجة الموافقة الكبيرة جداً (موافق بشدة). وقد جاءت نسب الموافقة على جميع عبارات هذا المحور بدرجة كبيرة جداً، وتراوح المتوسطات ما بين (4.68) لخطه (تشجيع العمل المهني والفني وخلق وظائف له في الفعاليات) والمتوسط (4.47) لخطه (تطبيق برامج الاحلال في القطاع الخاص). ان أفراد العينة قد قدروا المتوسط الكلي للدور الحكومي لتوظيف الوظائف بفعاليات المملكة العربية السعودية، بقيمة متوسط قدرها (4.60) وهو ما يقابل درجة الموافقة الكبيرة جداً (موافق بشدة). وقد جاءت نسب الموافقة على جميع عبارات هذا المحور بدرجة كبيرة جداً.

الكلمات المفتاحية: فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية - توظيف الوظائف التشغيلية



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

Abstract

The study aimed to reveal the effects of the activities of the seasons of the Kingdom of Saudi Arabia on the localization of operational jobs and to identify the government's role to localize jobs, including operational jobs in the activities of the seasons of the Kingdom, the study will also reveal the most important activities offered by the seasons of the Kingdom of Saudi Arabia, the descriptive analytical approach was used in the current research As the use of this approach will help in reaching the desired goals and coming up with recommendations and suggestions that may contribute to finding solutions to the research problem, since the research community consisted of the study sample consisting of a number of employees in some government sectors, institutions and private sector companies and tourists, which amounted to 350 employees in some government sectors and institutions. The data of this study was analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), and the (Excel) program was used to make graphs, and the most important results of the study were as follows: The results of the study indicate that the sample members estimated the total average of the most important events in the seasons of the Kingdom of Saudi Arabia, with an average value of (4.48), which corresponds to a very large degree of approval (strongly agree). The approval rates for all the terms of this axis came to a very large degree, and the averages ranged between (4.61) for effectiveness (the activities of the Hajj and Umrah seasons) and the average (4.37) for effectiveness (the activities of the Holy Month of Ramadan). The sample members estimated the total average of the plans and programs of the Ministry of Labor and Social Development in settling jobs, with an average value of (4.57), which corresponds to a very large degree of approval (strongly agree). The approval rates for all the terms of this axis came to a very large degree, and the averages ranged between (4.68) for the plan (encouraging professional and technical work and creating jobs for it in events) and the average (4.47) for the plan (implementing replacement programs in the private sector). The sample members estimated the total average of the government role to localize jobs in the Kingdom's activities, with an average value of (4.60), which corresponds to a very large degree of approval (strongly agree).

keywords : *Seasons events of the Kingdom of Saudi Arabia - localization of operational jobs*



1-1 المقدمة:

يتسم العصر الحالي بالتطورات والتغيرات المتسارعة التي من المحتمل أن تؤثر وبشكل كبير على بيئة الأعمال في المملكة العربية السعودية ومن المتوقع أن تزداد حدة وشمولية هذه التغيرات في السنوات القادمة والموارد البشرية تشكل عنصراً مهماً في نمو الدول وازدهارها ومصدر قوة لها، حيث يعتبر العنصر البشري مورداً هاماً لتشغيل كافة أنشطة الدولة الاقتصادية والتنموية والاجتماعية، ومن هذا المنطلق باتت عملية توظيف الأيدي الوطنية هدفاً وطنياً واستراتيجية وسياساً تهدف له معظم الدول وهذه التغيرات ما يرتبط بالبيئة الخارجية مثل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية، أو التغيرات التي ترتبط بالبيئة الداخلية للمنشآت كالثقافة التنظيمية والقيادة وممارسات الموارد البشرية. (زيادة، 2010)

لقد شهد قطاع التوظيف في السعودية خلال السنوات القليلة الماضية الكثير من التغييرات، فعلى سبيل المثال التغيير في مجالي الاقتصاد والتقدم التكنولوجي ساهم في تغيير الطريقة التي تستخدمها العديد من الشركات في التوظيف. وبالطبع، هناك دائماً تحديات يجب التغلب عليها، لذلك في هذا المقترح البحثي سوف نناقش سوق العمل السعودي والتحديات الأكثر شيوعاً التي يواجهها في عملية التوظيف داخل المملكة العربية السعودية، (التويجري، 2001)

التوظيف يعد أحد البرامج الحكومية الرئيسية لمعالجة البطالة بين المواطنين، بدأ البرنامج منذ فترة طويلة وأحدث نوعاً من الصراع بين المؤسسة التنظيمية، والقطاع الخاص الذي يرى صعوبة في التوظيف ويبحث عن المخرج للانفكاك منه إلى أن وصل ببعض الحال إلى جعل التوظيف جزءاً من التكلفة التشغيلية، بدلاً من أن يكون برنامجاً للاستدامة في الموارد البشرية لديه، أصبح البعض يوظف المواطن دون أن ينتظر فائدة منه ويدعه في صراع مع القوى العاملة الأخرى، فينتهي به الأمر إلى أن يكتفي بالحصول على راتب محدود مقابل الاستفادة منه في إتمام الالتزام تجاه الجهات الحكومية فيما يتعلق بالتوظيف، وهنا زادت الفجوة بين القطاع الخاص والمؤسسة التنظيمية، وجعلت أمر معالجة البطالة يسير بشيء من البطء ورغم التحسن الملحوظ، إلا أنه أتى بعد إجراءات صارمة من قبل الجهات التنظيمية وليس عبر تطور طبيعي في مسألة التوظيف.

هناك العديد من الفعاليات المختلفة التي تعقد في المملكة العربية السعودية حيث أن هناك فعاليات متعددة تعقد في مواسم المملكة العربية السعودية بحيث يكون لها أثر كبير ومميز على المواطنين، ويتم العمل على نشر كامل يتعلق بالفعاليات المختلفة التي يستمتع بها المواطنين بصورة كبيرة، ومن أهم تلك الفعاليات فعالية موسم الرياض وموسم جدة وساهمت تلك الفعاليات المختلفة بصورة كبيرة في أن تجعل المملكة العربية السعودية واحدة من الدول السياحية المشهورة والرائعة التي جعلت منها مكانة راقية وضخمة عند كافة الدول الأخرى حول العالم، وفيما يلي نتعرف على العديد من المعلومات المختلفة والمتعلقة حول ما يخص فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية.



كما أن هنالك العديد من الفعاليات المختلفة والمميزة تقام في مواسم المملكة العربية السعودية والتي تضم عدد من المهرجانات والفعاليات المختلفة تتمثل في فعاليات الواجهة البحرية - حديقة الوهج - اكس جدة - مهرجان اسيا - السيرك - لعبة بجي - المنتزه المتنقل - فعاليات أبحر - أفروجاك - عروض كرنفال لاس فالاس الإسبانية الواجهة البحرية - فعاليات الحمرا - التدريب مع الملاك العالمي أمير خان لأول مرة في السعودية - الألعاب النارية في الواجهة البحرية - العصر الجليدي، المصارعة الحرة، الكوميدي كلوب - البوليفارد - والحفل الموسيقي العالمي ميدل بيست- الوينتر لاند - فعاليات الزهور في موسم الطائف.

2-1 مشكلة الدراسة:

بالرغم من التطور الذي حدث في الأونة الأخيرة الذي يشير إلى أن الفرص جيدة للقوى العاملة الوطنية ولكن تجد عدم اشراك الايدي الوطنية في مجال التشغيل للفعالية ومحاولة السيطرة على هذا المجال من قبل الشركات الخارجية واقتصار المواطن السعودي على التنظيم فقط ، إلا أنه بالنظر إلى حجم القوى العاملة الأجنبية مقارنة بالقوى العاملة الوطنية، نجد فجوة كبيرة جداً، فبرغم من أهمية وجود الكفاءات الأجنبية والقوى العاملة في القطاعات غير المستهدفة بتوطين الوظائف التشغيلية بموسم جدة، إلا أن الوظائف المستهدفة بالتوطين بمواسم المملكة العربية السعودية ما زالت لم تحقق الهدف المنشود من توطين الوظائف حيث إنه يوجد توطين نسبي، لكن لم يتم توطين تلك الوظائف بالشكل الكامل أو حتى بنسبة تصل إلى 50 في المائة فقط.

- ما أثار فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية على توطين الوظائف التشغيلية؟

3-1 أسئلة الدراسة:

ستجيب الدراسة على عدد من الأسئلة يمكن إيجازها في الاسئلة الآتية:

1. ما مفهوم توطين الوظائف وأهدافه التي يسعى لتحقيقها؟
2. ما هي أهم الفعاليات التي يقدمها مواسم المملكة العربية السعودية؟
3. ما هو الدور الحكومي لتوطين الوظائف بفعاليات مواسم المملكة العربية السعودية؟
4. ما هي خطط برامج وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في معالجة مشكلة البطالة وتوطين الوظائف؟
5. ماهي خطط هيئة الترفيه ومبادراتها من أجل تنشيط الفعاليات على مواسم المملكة العربية السعودية ودورها في توطين الوظائف التشغيلية؟



4-1 أهداف البحث:

تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن اثار فعاليات موسم جدة على توظيف الوظائف التشغيلية ومن هذا الهدف تتفرع عدد من الأهداف التي يمكن إيجازها في الآتية:

1. التعرف على مفهوم وتوظيف الوظائف وأهم الأهداف التي يسعى لتحقيقها.
2. لقاء الضوء على الفعاليات التي يقدمها مواسم المملكة العربية السعودية.
3. التعرف على الدور الحكومي لتوظيف الوظائف بفعاليات مواسم المملكة العربية السعودية.
4. الكشف عن تخطيط برامج وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في معالجة مشكلة البطالة وتوظيف الوظائف.
5. التعرف على خطط هيئة الترفيه ومبادراتها من أجل تنشيط الفعاليات على مواسم المملكة العربية السعودية ودورها في توظيف الوظائف التشغيلية؟

5-1 أهمية الدراسة:

• الأهمية العلمية:

تأتي أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية في التعرف على أهم اثار فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية على توظيف الوظائف التشغيلية، وذلك بتفعيل برامج توظيف الوظائف والكيفية التي بها ازالة كافة العوائق التي تحول دون التنفيذ، كما تتضح أهمية الدراسة في اتاحة الفرصة من جهات عديدة أخرى يمكن أن تدلي بدلوها في الموضوع من خلال برامج ذات تأثير أكبر من البرامج المطروحة الآن.

• الأهمية العملية:

تأتي أهمية هذه الدراسة من الناحية التطبيقية في الوقوف على اثار فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية على توظيف الوظائف التشغيلية ودمجها مع التعليم والتدريب المهني.

6-1 منهج الدراسة:

سيتم في هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعبر عن الحالة المدروسة تعبيراً كمياً وكيفياً، حيث يمكننا وصف وتشخيص موضوع البحث وتحليل بعض جوانبه، بأنه عبارة عن أسلوب يعتمد دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، وتسهم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً.



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

طريقة وإجراءات البحث

تمهيد:

من خلال هذا الفصل سيتم التطرق للمنهج والاجراءات المتبعة في البحث، والذي يتضمن: تحديد المنهجية المتبعة، والمجتمع والعينة المستهدفة، والأدوات المستخدمة من حيث البناء وأساليب التحقق من صدقها وثباتها، والأدوات والعمليات الإحصائية التي ستستخدم في تحليل البيانات، وذلك على النحو التالي:

1-3 منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في البحث الحالي، حيث أن استخدام هذا المنهج سيساعد في التوصل إلى الأهداف المرجوة والخروج بتوصيات ومقترحات قد تسهم في إيجاد حلول لمشكلة البحث، وقد أثبت هذا المنهج فعاليته في الوصول إلى نتائج جيدة في العديد من المجالات البحثية خاصة في المجالات التربوية والاجتماعية، حيث قام الباحث بتجميع بيانات عن دور فعاليات موسم المملكة العربية السعودية وأثرها على توظيف الوظائف التشغيلية بالتطبيق على عينة من موظفي بعض القطاعات الحكومية ومؤسسات وشركات القطاع الخاص والسياح في مدينة جدة، وتم وضع أسئلة محددة وصياغتها في شكل استبيان تم توزيعه على أفراد العينة ومن ثم وصف هذه البيانات وتحليلها.

2-3 مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من تكونت عينة الدراسة على عدد من موظفي بعض القطاعات الحكومية ومؤسسات وشركات القطاع الخاص والسياح.

3-3 عينة البحث:

العينة هي وحدات جزئية من المجتمع يتم اختيارها وفقاً لأسس وقواعد إحصائية محددة. فقد تم أخذ عينة عشوائية غير احتمالية من مجتمع البحث الكلي، حيث تم توزيع الاستبيان بشكل اليكتروني على عدد (500) عدد من موظفي بعض القطاعات الحكومية ومؤسسات وشركات القطاع الخاص والسياح بمدينة جدة، وتم التوصل إلى استجابة (353) وتم استبعاد (3) استبيانات لعدم الاكتمال ليصبح العدد الكلي (350) عدد من موظفي بعض القطاعات الحكومية ومؤسسات وشركات القطاع الخاص والسياح في مدينة جدة لتصبح عينة هذا البحث.



3-4 أداة البحث:

تم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بها، نظراً لطبيعتها من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها. تعتبر الاستبانة من أكثر أدوات البحث انتشاراً واستخداماً في مجالات العلوم المختلفة، فهي أكثر فاعلية من حيث توفير الوقت وتقليل التكلفة، وإمكانية جمع البيانات عن أكبر عدد من الأفراد مقارنة بالوسائل الأخرى، كما أنها تسهل الإجابة على بعض الأسئلة التي تحتاج إلى وقت من قبل المبحوث.

قام الباحث بوضع الهدف الرئيسي للبحث وهو دراسة عن دور فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية وأثرها على توظيف الوظائف التشغيلية بالتطبيق على عدد من موظفي بعض القطاعات الحكومية ومؤسسات وشركات القطاع الخاص والسياح في مدينة جدة، ومن ثم تم تحديد مجالات القياس لأداة البحث: تمثلت مجالات القياس لأداة البحث في قسمين هما:

1- البيانات الديموغرافية: واشتملت على: الفئة العمرية، المستوى التعليمي، القطاع الذي تعمل فيه، الخبرة في مجال العمل.

3-5 الأسئلة الخاصة بمحاور الدراسة:

يحتوي على (30) عبارة موزعة على خمس محاور كالآتي:

- المحور الأول: مفهوم توظيف الوظائف وأهدافه التي يسعى لتحقيقها، ويحتوي على 6 عبارات.
- المحور الثاني: أهم الفعاليات مواسم المملكة العربية السعودية ويتكون من 6 عبارات.
- المحور الثالث: الدور الحكومي لتوظيف الوظائف بفعاليات المملكة العربية السعودية ويتكون من 6 عبارات.
- المحور الرابع: خطط وبرامج وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في توظيف الوظائف ويتكون من 6 عبارات.
- المحور الخامس: خطط هيئة الترفيه ومبادراتها من أجل تنشيط الفعاليات الموسمية بالمملكة العربية السعودية، ويتكون من 6 عبارات.

3-6 صياغة عبارات أداة البحث في صورتها الأولية:

بعد تحديد مجالات الاستبانة تمت صياغة عباراتها من خلال مراجعة الإطار النظري والأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة المشابهة للدراسة الحالية، وتمت صياغة عبارات كل مجال وفقاً للتعريفات الإجرائية للمجال الذي تم قياسه بالاستبانة والاستفادة من بعض العبارات الواردة في الأدوات المستخدمة في تلك الدراسات السابقة ذات الصلة.

3-7 تدريج الاستجابات للعبارات:

تم تدريج الاستجابات عليها باستخدام مقياس ليكرت للتدرج الثلاثي على النحو الآتي: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) تأخذ الدرجات (1-2-3-4-5) على التوالي.

8-3 صياغة تعليمات أداة البحث:

تمت صياغة تعليمات الاستبانة بغرض تعريف أفراد العينة على الهدف من أداة الدراسة، مع مراعاة وضوح العبارات وملاءمتها لمستوى المستجيبين، والتأكيد على كتابة البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة. وقد تم عرض الاستبانة على الدكتور المشرف بغرض مراجعتها وإبداء الملاحظات وإجراء التعديلات المناسبة. تم إخراج الاستبانة في صورتها النهائية (أنظر الملاحق) وتطبيقها على العينة المستهدفة، وذلك بعد تحويلها إلى استمارة إلكترونية عن طريق موقع (google forms)، ومن ثم إرسال الرابط الإلكتروني للعينة المستهدفة عن طريق تطبيقات الهاتف الجوال والايمل وبعض مواقع التواصل الاجتماعي.

9-3 صدق وثبات أداة الدراسة:

صدق الاتساق الداخلي للاستبانة Internal Consistency:

تم حساب الاتساق الداخلي لأداة البحث من خلال حساب معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة ودرجة المحور الذي تتبع له، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (1-3): الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

الأبعاد	رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
مفهوم توطین الوظائف وأهدافه التي يسعى لتحقيقها	1	.676(**)	.000	4	.770(**)	.000
	2	.629(**)	.000	5	.716(**)	.000
	3	.745(**)	.000	6	.695(**)	.000
أهم الفعاليات مواسم المملكة العربية السعودية	1	.727(**)	.000	4	.763(**)	.000
	2	.838(**)	.000	5	.754(**)	.000
	3	.834(**)	.000	6	.709(**)	.000
الدور الحكومي لتوطين الوظائف بفعاليات المملكة العربية السعودية	1	.718(**)	.000	4	.876(**)	.000
	2	.811(**)	.000	5	.790(**)	.000
	3	.715(**)	.000	6	.781(**)	.000
	1	.804(**)	.000	4	.828(**)	.000

.000	.871(**)	5	.000	.873(**)	2	خطط وبرامج وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في توظيف الوظائف العربية السعودية
.000	.722(**)	6	.000	.796(**)	3	
.000	.843(**)	4	.000	.750(**)	1	خطط هيئة الترفيه ومبادراتها من اجل تنشيط الفعاليات الموسمية بالمملكة العربية السعودية
.000	.806(**)	5	.000	.855(**)	2	
.000	.762(**)	6	.000	.843(**)	3	

(**) دالة عند مستوى دلالة إحصائي (0.01)

الجدول السابق يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات من الاستبيان ودرجة المحور الذي تتبع له، وتظهر معاملات الارتباط لبيرسون والدلالة الإحصائية، فنجد أن جميع معاملات الارتباط جاءت موجبة مرتفعة وتتراوح قيمها بين (0.629 .876). ودالة عند مستوى دلالة إحصائية (0.01)، مما يشير إلى أن الاستبيان يمتاز بصدق الاتساق الداخلي وأن عباراته ترتبط بالمحاور بصورة كبيرة وبالتالي فإن العبارات في كل محور تقيس ما صُممت من أجله.

ثبات الاستبانة Reliability:

للتحقق من ثبات أداة البحث تم استخدام معاملات ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (3-2): معاملات الثبات للاستبانة

المحاور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
مفهوم توظيف الوظائف وأهدافه التي يسعى لتحقيقها	6	0.784
أهم الفعاليات مواسم المملكة العربية السعودية	6	0.861
الدور الحكومي لتوظيف الوظائف بفعاليات المملكة العربية السعودية	6	0.871
خطط وبرامج وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في توظيف الوظائف	6	0.892
خطط هيئة الترفيه ومبادراتها من اجل تنشيط الفعاليات الموسمية بالمملكة العربية السعودية	6	0.894
الأداة ككل	30	0.960

الجدول السابق يوضح معاملات الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ) لأداة البحث. نجد أن معاملات ألفا كرونباخ للمحاور تراوحت بين (0.784 – 0.894)، بينما بلغت قيمة ألفا كرونباخ للأداة ككل (0.960)، نلاحظ أن جميع معاملات الثبات جاءت مرتفعة. مما سبق من نتائج الثبات فإنه يمكن التوصل إلى أن الأداة تمتاز بالثبات، مما يجعل الباحث مطمئن لإجابات أفراد العينة على الاستبانة وبالتالي فإن النتائج التي سيتم التوصل إليها من خلال الاستبانة ستكون موثوقة ويعتمد عليها في الوصول إلى القرارات السليمة.

جدول رقم (3-3): أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي.

المتوسط الموزون	الوزن	الإجابة
من 4.2 إلى 5	5	أوافق بشدة
من 3.40 إلى 4.2	4	أوافق
من 2.60 إلى 3.40	3	محايد
من 1.85 إلى 2.60	2	لا أوافق
من 1 إلى 1.80	1	لا أوافق بشدة

تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة لكل عبارة من عبارات أداة البحث ومقارنتها مع المدى الموجود في الجدول السابق وتعطى الإجابة المقابلة للمدى الذي يقع بداخله متوسط العبارة.

10-3 الأدوات والمعالجات الإحصائية المستخدمة:

سيتم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما تمت الاستعانة ببرنامج (اكسل) لعمل الرسوم البيانية، وسيتم استخدام المعالجات والاختبارات الإحصائية التالية:

- معامل ارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ لإيجاد معامل الثبات.
- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة البحث وفقاً للمتغيرات الأولية.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف محاور الدراسة.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار (LSD) أقل فرق معنوي للفروق البعدية.

النتائج والتوصيات

5-1 النتائج:

- من خلال العرض السابق وما توصلت إليه الدراسة الميدانية من نتائج، تعرض الدراسة الحالية لأهم نتائجها، وهي:
- أوضحت النتائج أن معظم أفراد العينة المشاركين في هذه الدراسة يتوزعون بشكل غالب في الفئة العمرية (من 26-36 سنة) بنسبة (46%)، المستوى التعليمي للمستجيبين في غالبه بكالوريوس بنسبة (74%)، القطاع الذي يميل به معظم أفراد العينة هو القطاع الحكومي بنسبة (63.1%)، غالبية أفراد العينة يتوزعون بداخل فئة عدد سنوات الخبرة (من 8 سنوات – 10) بنسبة (32.3%).
 - تشير نتائج الدراسة إلى أن أفراد العينة قد قدروا المتوسط الكلي لمفهوم توطين الوظائف وأهدافه التي يسعى لتحقيقها، بقيمة متوسط قدرها (4.66) وهو ما يقابل درجة الموافقة الكبيرة جداً (موافق بشدة). وقد جاءت نسب الموافقة على جميع عبارات هذا المحور بدرجة كبيرة جداً، وتراوحت المتوسطات ما بين (4.80) للمفهوم (محاربة البطالة بين الشباب السعودي وتبعاته) والمتوسط (4.42) لمفهوم (ضبط استقطاب العمالة الوافدة).
 - تشير نتائج الدراسة إلى أن أفراد العينة قد قدروا المتوسط الكلي لأهم الفعاليات مواسم المملكة، بقيمة متوسط قدرها (4.48) وهو ما يقابل درجة الموافقة الكبيرة جداً (موافق بشدة). وقد جاءت نسب الموافقة على جميع عبارات هذا المحور بدرجة كبيرة جداً، وتراوحت المتوسطات ما بين (4.61) للفاعلية (فعاليات مواسم الحج والعمرة) والمتوسط (4.37) للفاعلية (فعاليات شهر رمضان الكريم).
 - تشير نتائج الدراسة إلى أن أفراد العينة قد قدروا المتوسط الكلي للدور الحكومي لتوطين الوظائف بفعاليات المملكة ، بقيمة متوسط قدرها (4.60) وهو ما يقابل درجة الموافقة الكبيرة جداً (موافق بشدة). وقد جاءت نسب الموافقة على جميع عبارات هذا المحور بدرجة كبيرة جداً، وتراوحت المتوسطات ما بين (4.78) لدور (توظيف السعوديين في مواسم الحج والعمرة) والمتوسط (4.49) لدور (تطوير العمل وتوسيعه في موسم الجنادرية).
 - تشير نتائج الدراسة إلى أن أفراد العينة قد قدروا المتوسط الكلي لخطط وبرامج وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في توطين الوظائف، بقيمة متوسط قدرها (4.57) وهو ما يقابل درجة الموافقة الكبيرة جداً (موافق بشدة). وقد جاءت نسب الموافقة على جميع عبارات هذا المحور بدرجة كبيرة جداً، وتراوحت المتوسطات ما بين (4.68) لخطه (تشجيع العمل المهني والفني وخلق وظائف له في الفعاليات) والمتوسط (4.47) لخطه (تطبيق برامج الاحلال في القطاع الخاص).
 - تشير نتائج الدراسة إلى أن أفراد العينة قد قدروا المتوسط الكلي لخطط هيئة الترفيه ومبادراتها من اجل تنشيط الفعاليات الموسمية بالمملكة، بقيمة متوسط قدرها (4.62) وهو ما يقابل درجة الموافقة الكبيرة جداً (موافق بشدة).



- وقد جاءت نسب الموافقة على جميع عبارات هذا المحور بدرجة كبيرة جداً، وتراوحت المتوسطات ما بين (4.67) لخطه (نقل تجارب الدول الناجحة في خلق وظائف جديدة في العمل الترفيهي والسياحي الموسمي وجذب للسياحة الداخلية) والمتوسط (4.55) لخطه (تطبيق سياسة الاحلال الوظيفي كاملة في العمل الموسمي السياحي).
- أشارت النتائج إلى وجود فروق معنوية عند مستوى دلالة احصائي (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الأعمار في المحورين (أهم الفعاليات مواسم المملكة، خطط هيئة الترفيه ومبادراتها من أجل تنشيط الفعاليات الموسمية بالمملكة).
 - أشارت النتائج إلى عدم معنوية الفروق عند مستوى دلالة احصائي (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي في محاور أداة الدراسة.
 - أشارت النتائج إلى وجود فروق معنوية عند مستوى دلالة احصائي (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير القطاع الذي يعملون فيه في محور (مفهوم توطين الوظائف وأهدافه التي يسعى لتحقيقها).
 - أشارت النتائج إلى معنوية الفروق عند مستوى دلالة احصائي (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة في مجال عملهم في محاور أداة الدراسة.



2-5التوصيات:

- التأكيد على تبني سياسة التدرج في زيادة نسب مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص، وتحديد القطاعات ذات الأولوية في برامج الإحلال. التي توفر الأعمال المرغوبة ومستويات الأجور والمزايا الوظيفية المستهدفة، دون الإخلال أو التأثير على مستوى الكفاءة الإنتاجية لتلك القطاعات.
- دراسة إمكانية عودة بعض الوظائف بإحلال المرأة السعودية محل الرجل الأجنبي في المجالات التي تناسبها وتتفق مع طبيعتها.
- ضرورة إلحاق حديثي التخرج بدورة تدريبية يتم التركيز فيها على السلوك الوظيفي، ومهارة الاتصال، والتعامل مع الآخرين. أو تضمين هذه المهارات على مناهج السنوات الأخيرة من الدراسات الجامعية في كل التخصصات.
- توظيف المنابر الدينية والقنوات التربوية والإعلامية؛ لتوعية الجيل الشاب بفضيلة العمل من أجل الكسب الحلال. ويمكن أن يُربط ذلك بمضامين سامية تُستقى من الكتاب والسنة المطهرين، وموروث الآباء والأجداد الذين كانوا يمارسون الاعتماد على الذات بعد الله في البيت والمزرعة والسوق والهجرة.
- رفع رسوم استقدام وتوظيف العمالة الأجنبية. فزيادة تكلفة العمالة الأجنبية سترفع من مستوى الأجر المعروض في القطاع الخاص على العامل السعودي؛ مما يسهم في قبوله واستمراره فيه، كما أن إيرادات هذه الرسوم ستزيد من إيرادات الدولة غير البترولية؛ مما يسهم في تمويل عملية التنمية ومتطلبات النمو في الإنفاق الحكومي.
- وضع استراتيجية وطنية لعودة الوظائف، في القطاع الأهلي خاصة، تقوم على قاعدة معلوماتية دقيقة، ويتوافر لها وضوح الرؤية، وطموح الغاية، ويُسر التنفيذ والتقييم والمتابعة. ويتأتى من خلالها التعرف على أولويات الحاضر. وإمكانيات المستقبل. وآلية الربط بينهما، ربطاً عقلياً مبرمجاً، ومتدرجاً في الإنجاز والنتائج.
- إعادة النظر في الأطر التعليمية والتربوية والتدريبية؛ بما يلائم لوازم النقلة المنشودة في سوق العمل لصالح المواطن والوطن، وبالتالي يخفف ظاهرة الاعتماد على الاستقدام من الخارج بحجة عدم توفر البديل محلياً.
- الربط بين برامج التعليم ومتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل، وتفعيل دور القطاع الخاص في المشاركة في تدريب الطلاب في مؤسساته، واحتساب مدة التدريب إحدى متطلبات التخرج.
- إعادة النظر في برامج تأهيل الخريجين والخريجات، والمشاركة في التقييم للأداء من قبل القطاع الخاص.



قائمة المراجع والمصادر:

- أبو السعود, رضا سميح, 2021, معوقات توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية - دراسة تحليلية- جامعة الأزهر, كلية التربية.
- أبو السعود, رضا (2012) معوقات توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية "دراسة تحليلية", جامعة الأزهر, جامعة التربية, العدد 192, الجزء الأول.
- الأسمرى, مشبب بن غرامة, حسن دور برامج التنمية البشرية في توظيف العمالة السعودية في خطوط الإنتاج: "دراسة ميدانية لعينة من العاملين في خطوط الإنتاج بالمنشآت الصناعية بمدينة جدة
- الباشا, محمد فاروق, 1416هـ, التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية, معهد الإدارة العامة, الرياض.
- بخاري, احمد, (1993), نقص العمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية, دراسة ميدانية على القطاع الصناعي بمدينة جدة, مجلة الادارة العامة, المجلد (5), العدد(2).
- التوجري, محمد بن ابراهيم, (2001), الاختلافات في استخدام أسلوب في حل المشكلات وإلقاء اللوم بين العمالة الوافدة والعمالة الوطنية في بعض منشآت القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية, مجلة جامعة نايف للعلوم الأمنية, المجلد (9), العدد (4).
- الجبر, نبيه عبدالرحمن بن سليمان الجبر, 2005, توظيف الوظائف في قطاع التجارة : دراسة ميدانية, معهد الإدارة العامة.
- جلال, مسحون بهجت (2001) دراسة عن العمالة الوطنية في العمل الصناعي السعودي بمدينة ينبع والدمام, مجلة الادارة العامة, جامعة الملك عبد العزيز, المجلد (8), العدد (4).
- الجهني, سالم سليم (2008) تأثير الإنتاجية وسياسة الأجور في القطاع الخاص على عملية إحلال العمالة المواطنة محل العمالة الوافدة, مجلة الإداري, الكويت, المجلد (11), العدد (3).
- خياط, سميحة حسن عبد الله, 2006, برامج التدريب : واقع توظيف القطاع الصناعي الخاص في المملكة العربية السعودية, بحث مقدم إلى ندوة تحديات التوظيف في القطاع الخاص: الظاهرة والحلول, المدينة المنورة, جامعة طيبة, كلية العلوم المالية والإدارية.
- الدخيل, ناصر, (1420), سعودة الوظائف, مجلة شؤون اقتصادية, العدد (4), معهد الادارة العامة, الرياض.
- الدرغ, صالح, (1418), اثر العمالة الوافدة علي تضييق نطاق فرص العمل علي العمالة الوطنية, مجلة جامعة الملك سعود, الرياض.



- الدويش, بدر فيصل, (1977), دور الجهات التدريبية في رفع مستوى توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص, دراسة ميدانية على العاملين بمدينة الرياض, مجلة الاداري, المجلد (3) العدد (2).
- الراشدي, أسد أحمد اسد (2017) توظيف الوظائف في دولة الإمارات العربية المتحدة, الوظائف في دولة الإمارات العربية (IJMHS) *International Journal of Management and Human Science*, عدد 1.
- الرئيس, ناصر بن سعود (2020) منظومة مقترحة لدور مؤسسات التعليم والتدريب في توظيف الوظائف في ضوء رؤية المملكة 2030, مجلة العلوم التربوية و النفسية, المجلد 13, العدد 4.
- الزهراني, عيدة, 1422, السعودية في قطاع التعليم الأهلي للبنات في مدينة جدة, الواقع, المعوقات, الحلول, رسالة ماجستير, كلية العلوم الإدارية, جامعة الملك سعود.
- زيادة, رانية خليل (2010) العوامل المؤثرة في إجلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الاجنبية, رسالة ماجستير غير منشورة, الجامعة الدرنية.
- السعودي, محمد بن عبدالرحمن, 2016, اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل في المهن والوظائف الصغيرة بالقطاع الخاص: أحمد مظاهر التغير الاجتماعي في المملكة العربية السعودية, جامعة القصيم, مجلة العلوم العربية والإنسانية, مج 10, ع 2.
- السلطان, عبدالرحمن بن محمد, 1998, سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية: الأبعاد, والمعوقات, والحلول المقترحة, معهد الإدارة العامة, الإدارة العامة, س 38, ع 3.
- الشميمري, أحمد بن عبدالرحمن, 2006, دراسة العوامل المؤثرة على توظيف السعوديين باستخدام نموذج عظمة السمكة (نموذج إيشيكاوا), جامعة الكويت, مجلس النشر العلمي, مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية.
- الصنيع, عبد الرحمن إبراهيم, 2001, توظيف الوظائف: المشكلة والحلول المقترحة - عالم الاقتصاد - ص 11, ع 112.
- عبدالشافي, أشرف علي عبدالهادي, 2018, السعودية وتأثيرها على العمالة الوافدة: دراسة تطبيقية على مطاعم الخدمة السريعة بالمملكة العربية السعودية: دراسة بالفنادق الخمس نجوم بمصر, جامعة المنصورة, كلية السياحة والفنادق, مجلة كلية السياحة والفنادق مج 4, ع 4.
- العتيبي, محمود حسني. (2015) "توظيف الوظائف وأثره في إنتاجية العاملين في البنوك السعودية"
- عسيري, عبدالرحمن, (1403), الاثار الاجتماعية للعمالة الوافدة بالمملكة العربية السعودية, دراسة ميدانية على مدينة الرياض, مجلة شؤون اجتماعية, المجلد (5) العدد (4).



- العمري، محمد بن سعيد، 2016، دور المشروعات الصغيرة في استيعاب الأيدي العاملة وتوطينها: دراسة تطبيقية على المشروعات التي يرهاها صندوق المؤوية بمنطقة الرياض، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلة العربية للإدارة، مج36، ع1ع.
- العودة، بندر محمد عبد الله، 2003، مدى فاعلية صندوق تنمية الموارد البشرية في دعم توطين الوظائف وانعكاساتها الأمنية، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الامنية.
- الغامدي، محمد، (1427)، الجهود المبذولة من القطاعين العام والخاص لمواجهة معوقات العودة، مجلة الإدارة العامة، المجلد (7)، العدد(2).
- القطب، هدى وغيث نرفانا (2018) أثر توطين الوظائف على الالتزام الوظيفي -دراسة ميدانية على الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد السادس، المجلد الثاني.
- كرسوم، طه، التطوير في ظل توطين الوظائف، ورقة عمل مقدمة للغرفة التجارية، الرياض، (1411).
- متولي، ناريمان إسماعيل، 2016، توطين الفرص الوظيفية بين ملائمة المخرجات التعليمية وهيكل التخصصات العلمية بالجامعات السعودية، جامعة طيبة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، مجلة جامعة طيبة للآداب والعلوم الإنسانية، مج6، ع12
- النفيعي، عبد الله مصلح، 1413هـ، إحلال العمالة المواطنة في القطاع الخاص: دور ورؤية مجلس القوى العاملة" ورقة مقدمة في ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- النمر، سعود محمد، 1414، موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- النمر، سعود بن محمد (١٤١٤هـ)، " موقف القطاع من توظيف العمالة السعودية"، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- النويصر، خالد، (2000)، بظالة خريجي مؤسسات التعليم العالي للمواطنين، واقعها واسبابها وحلولها، مجلة التدريب والتقنية، العدد (4).
- يوسف، عبد العزيز، 1407، شرح نصوص نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية، الدار السعودية للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

- Hani ,Farah and Lopesciolo michael (2019), Understanding Saudi Private Sector Employment And Unemployment, CID Research Fellow and Graduate Student Working Paper Series No. 131.
- Kumar, Nannapaneni Siva and Haque, Mohammad Imdadul and Venugopal, Venugopal (2019), EMPLOYMENT CHALLENGES IN SAUDI ARABIA: AN ATTITUDINAL STUDY, ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABILITY ISSUES, Volume 6 Number 4 .
- Alghamedi, Ahmad (2016), Enhancing employment opportunities in the Saudi Arabian private sector, Ronald Stephens, Ed.D. – Dissertation Chairperson.
- Fakhri J. Hasanov and Jeyhun I. Mikayilov and Moayad H. Al-Rassasi and Mohammed Al-Abdullah and Frederick L. Joutz and Muhammad Javid (2020), Modeling Sectoral Employment in Saudi Arabia, 2020 King Abdullah Petroleum Studies and Research Center.



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

الملاحق (استمارة الاستبيان)

أخواني وأخواتي

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته وبعد

اجري دراسة بعنوان (فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية وأثرها على توظيف الوظائف التشغيلية) وهي أحد متطلبات الحصول على درجة الماجستير وعليه قمت بتصميم هذا الاستبيان ، وهو بين يديك الآن، أملا أن تشاركني في تحقيق أهداف هذه الدراسة ، بالإجابة على الأسئلة الموضحة بكل صراحة، وأرجو أن أفيدك بأن إجاباتك ستكون قيد السرية التامة ، وسوف لن تستخدم إلا فيما يفيد البحث العلمي فقط ، وليس مطلوبا منك كتابة اسمك أو رقم تلفونك إلا إذا رغبت في ذلك .

شاكرا ومقدرا حسن تعاونك

عفوا : ضع علامة (صح) أمام الخيار الذي يناسب اجابتك

أولا: المتغيرات الشخصية

2- العمر:

- من 18 سنة وأقل من 25 سنة
- من 26-36 سنة
- من 37-47 سنة
- من 48 سنة فأعلى

3- المستوى التعليمي:

- الثانوية العامة فأقل
- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه

4- القطاع الذي تعمل فيه

- قطاع حكومي
- قطاع خاص
- سائح

الخبرة في مجال العمل



- من 5 سنوات وأقل من 8
- من 8 سنوات – 10
- من 11 سنة – 15 سنة
- من 16 – 2 سنة

ثانيا : اسئلة محاور الدراسة

مستسل	البيان	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق بشدة	لا اوافق
المحور الاول : مفهوم توظيف الوظائف وأهدافه التي يسعى لتحقيقها						
-1	دعم سوق العمل السعودي					
-2	ضبط استقطاب العمالة الوافدة					
-3	ايقاف كل أنواع التستر التجاري					
-4	مشاركة الموارد البشرية الوطنية في الوظائف المعتمدة					
-5	استقطاب الأيدي العاملة السعودية					
-6	محاربة البطالة بين الشباب السعودي وتبعاته					
المحور الثاني : أهم الفعاليات مواسم المملكة العربية السعودية						
-1	الفعاليات السياحية للمدن السعودية					
-2	فعاليات موسم الدرعية السياحي					
-3	فعاليات الجنادرية					
-4	فعاليات منافسات الدوري السعودي					
-5	فعاليات مواسم الحج والعمرة					
-6	فعاليات شهر رمضان الكريم.					
المحور الثالث : الدور الحكومي لتوظيف الوظائف بفعاليات المملكة العربية السعودية						
-1	تشجيع الخريجين بالعمل بفعاليات المملكة العربية السعودية.					

					2- إتاحة فرص تدريبية للشباب وتعينهم في فعاليات المملكة العربية السعودية الثقافية والتراثية والرياضية والترفيهية.
					3- توظيف السعوديين في مواسم الحج والعمرة
					4- تنظيم فعاليات اسباق الهجن وغيره من السباقات التراثية وخلق وظائف لتنظيمها
					5- تطوير العمل وتوسيعه في موسم الجنادرية
					6- استحداث وظائف جديدة في فعاليات الدوري السعودي
المحور الرابع : خطط وبرامج وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في توظيف الوظائف					
					1- تصميم المسارات الوظيفية على أسس تضمن التطور المهني المتناسب مع وظائف فعاليات المملكة
					2- تشجيع العمل المهني والفني وخلق وظائف له في الفعاليات
					3- تشجيع الخريجين للعمل في الوظائف المتاحة دون انتظار العمل في تخصصاتهم
					4- تطبيق برامج الاحلال في القطاع الخاص
					5- انشاء وظائف ارشادية وخدمية في فعاليات المملكة
					6- ادخال برامج فعاليات المملكة في المنهج الدراسي والتعريف بها لجذب للسياحة الداخلية.
المحور الخامس : خطط هيئة الترفيه ومبادراتها من اجل تنشيط الفعاليات الموسمية بالمملكة العربية السعودية					
					1- توسيع العمل في المجال السياحي في الارياف والبوادي ذات الطبيعة السياحية للجذب السياحي كأحد مصادر الدخل البديلة.
					2- انشاء مرافق خدمات تستوعب الخريجين في مواسم فعاليات المملكة العربية السعودية.
					3- تطبيق سياسة الاحلال الوظيفي كاملة في العمل الموسمي السياحي.



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

					تطوير العمل الفندقى لاستيعاب الشباب السعودى بوظائف متطورة.	-4
					لفت انظار الأسر السعودية لقضاء المواسم السياحية بالداخل.	-5
					نقل تجارب الدول الناجحة في خلق وظائف جديدة في العمل الترفيهى والسياحى الموسمى وجذب للسياحة الداخلية.	-6