

# معوقات تطبيق سياسة توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية والآثار المترتبة عليها

غريب محمد عبد العزيز

أستاذ مساعد - كلية إدارة الأعمال  
جامعة حفر الباطن - السعودية

فائز سالم العنزي

ماجستير في إدارة الأعمال  
وزارة الموارد البشرية - السعودية  
falsaqr@hrsd.gov.sa

---

قبول البحث: 2022/8/10

مراجعة البحث: 2022/7/26

استلام البحث: 2022 / 7/3

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2022.12.5.6>

---



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](#)



## معوقات تطبيق سياسة توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية والآثار المترتبة عليها\*

فائز سالم العنزي

ماجستير في إدارة الأعمال - وزارة الموارد البشرية - السعودية  
falsaqri@hrsd.gov.sa

غريب محمد عبد العزيز

أستاذ مساعد - كلية إدارة الأعمال - جامعة حفر الباطن - السعودية

استلام البحث: 2022/7/3 مراجعة البحث: 2022/7/26 قبول البحث: 2022/8/10 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2022.12.5.6>

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تطبيق سياسة توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية والأثار المترتبة عليها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية بلغت (100) فردًا من المجتمع السعودي عامه والشباب بشكل خاص؛ وتم استخراج النتائج عن طريق استخدام برنامج الرزمة الاحصائية وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة بين معوقات تطبيق التوطين والوظائف الحرفية حيث أنه نتيجة لخطط التنمية الاقتصادية، أينعت ثمار التنمية البشرية بسبب برامج التعليم والتأهيل والتدريب، واكتسب العمال السعوديون مهارات تعليمية وتدريبية ولكن لم يستطع هؤلاء العمال السعوديون أن يواجهوا المنافسة غير العادلة من جانب العمال الوافدين لرخص أجورهم من جهة واستعداداتهم للعمل في ظروف بيئية للعمل قد يأبها بعض العمال المواطنين من جهة أخرى. وتسبب هذا الوضع في خلق بطالة بين العمال المواطنين. وأظهرت أيضًا إلى أن العامل الوافد أقل أجراً وأكثر كفاءة إنتاجية من نظيره المواطن. في حين أن العامل المواطن أرفع مستوى تعليميًا وتحصصًا علميًا من نظيره الوافد. ورغم ذلك يميل أصحاب المشروعات إلى تفضيل استخدام العمالة الوافدة لرخص تكاليف استخدامها ولكمائهم الإنتاجية.

وفي ضوء النتائج يوصي الباحث ينبغي التركيز على المنشآت الفردية الصغيرة الحجم التي يوظف كل منها أقل من عشرة عمال، ومتابعتها في عملية توطين الوظائف بنسب تدرج مع مرور الوقت بما لا يخل بتوازنها المالي. إلغاء أشكال التمييز في الأجور والرواتب بين العمالة المواطن والعمالة الوافدة من حيث الرواتب الأساسية والبدلات الأخرى.

**الكلمات المفتاحية:** سياسية التوطين؛ الوظائف الحرفية؛ المملكة العربية السعودية.

### 1. المقدمة:

يشهد العصر الحالي العديد من المتغيرات في مختلف الأصعدة والمجالات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والسياسية، فقد رفعت العولمة العواجز بين الدول لاتصال رأس المال المادي والبشري دون أن تكون هناك أي قيود تحد من هذه الحرية، مما دعا كثير من المؤسسات وخاصة الخدمية منها إلى تبني وتطوير استراتيجيات وتقنيات جديدة لتصبح أكثر افتتاحاً للارتفاع بمستوى الخدمات التي تقدمها معتمدةً في ذلك على سواعد أبناء الوطن في عمليات البناء والتطوير.

وقد أدركت المملكة العربية السعودية أهمية مشاركة أبناء الوطن في خدمة الوطن وبنائه وتطويره في شتى مؤسساته وخاصة في ظل الوقت الراهن الذي استفحلت في العمالة الأجنبية في البلاد، وتفاقمت أعدادها، وامتلأت بهم أسواق العمل، وكان نتاجًا ذلك ظهور معدلات البطالة وتفاقمها لدى أبناء

\* مستمد من رسالة ماجستير بعنوان: معوقات وتحديات تطبيق توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية / وذلك لملحوظ للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال التنفيذي (كلية إدارة الأعمال - جامعة حفر الباطن - المملكة العربية السعودية).

الوطن؛ لذا بنت الحكومة السعودية خطة توظيف وطنية سعودية لاستبدال القوى العاملة الأجنبية بمواطني شباب وقد عُرفت استراتيجيات البطالة هذه بمخططات السعودية، وكانت تهدف إلى تقليل اعتماد اقتصاد المملكة على العمالة الأجنبية وخلق اقتصاد مكتفي ذاتياً (العسومي، 2013). والمقصود بالتوطين "عملية إحلال مواطن سعودي محل مقيم غير سعودي في وظيفة معينة على أن توافر في السعودي القدرات والمؤهلات والكفاءة التي يحتاج إليها العمل نفسه. ويقصد به أيضاً انتهاء أسلوب الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية من خلال تهيئة مخرجات التعليم والتدريب لتأمين احتياجات المنشآت، مع ضمان عدم الإخلال بمعدلات ومستويات التشغيل بها خلال فترة الإحلال بحيث لا تقل النتائج المحققة عن نتائج ما قبل الإحلال" (العثيم، 2009). وتعمل برنامج السعودية والتوطين على تحسين الأمان الوظيفي أكثر من ذي قبل ويغلب على محدودية حجم السوق من خلال خلق فرص عمل محلية (محمد، 2003).

ولم تقتصر برامج السعودية والتوطين على قطاع بعينه وإنما تسعى الحكومة إلى اشتماله لسائر المحاور ولا سيما توطين الوظائف الحرفية وخاصة القدرة الوظائف الحرفية و"الصناعات التقليدية على وجه الخصوص على إتاحة العديد من فرص العمل الممكنة من خلال اعتمادها على الموارد المحلية، وأيضاً كونها منبعاً التنمية الإبداعات والابتكارات، مما يتحقق معه التوازن الاقتصادي من خلال رفع معدلات الاستثمار ومستوى الأدخار" (مرزوقي، 2018، 83)،

وتعتبر الوظائف الحرفية من القطاعات المهمة التي تساهم في الاقتصاد الوطني للبلاد وأصبحت منتوجاتها واجهةً أصلية للمجتمع وتعبر عن خصوصيات أقاليمنا السعودية، وإثراء إبداعاتها. إذ إنها جزء لا يتجزأ من التراث الأصيل والشخصية المتميزة في اللباس، والسكن، والعادات والهندسة وزخرفة البيوت والقلاء، والقصبات والمساجد والقصور. يجب تحصينه ومساعدته على التعايش مع الصناعة الحديثة التي فرضتها الضرورات الاقتصادية، حيث ترعرع البلاد بتنوع عاداتها وتقاليدها مما ينتج لها تنوع في الموروث الثقافي.

وتبرز أهمية الوظائف الحرفية كأحد عوامل الحد من البطالة والاستفادة من كافة الموارد البشرية، حيث تتركز الأهمية الاقتصادية للوظائف الحرفية في إمكانية توفير أكبر قدر من فرص العمل عن طريق تخصيص موارد تكون أقل عند مقارنتها بمتطلبات الصناعات الأخرى، فضلاً عن قابليتها للاستيعاب وتشغيل أعداد كبيرة من القوى العاملة وباعتمادها على الموارد الأولية المحلية.

وعلى الرغم من التحديات والمعوقات التي تعيق توطين المهن الحرفية في المملكة إلا أن الواقع يحتم أهمية التوطين الذي لن يتم إلا بوجود استراتيجية محلية لتوطين الوظائف الحرفية تمتاز بالواقعية والقابلية للتطبيق، وتهدف إلى التنافسية مع العمالة الوافدة في بلادنا، لكنها تتطلب بمواردها البشرية إلى التنافسية الإقليمية والدولية في المهن والوظائف الحرفية مستقبلاً. تواجه منشآت القطاع الخاص العديد من التحديات للوفاء بمتطلبات توطين الوظائف. يتضح من الدراسات السابقة الخاصة بتوطين الوظائف وجود تحديات تواجه عملية توطين الوظائف. ويمكن تصنيف تلك التحديات التي تواجه توطين الوظائف إلى تحديات خارجية وتحديات داخلية. وتتصف العوامل الخارجية بشكل عام بأنها تقع خارج سيطرة المنشآت، وتؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على عملية توطين الوظائف. وتشمل المتغيرات والقوى الخارجية: الظروف الاقتصادية، الاعتبارات السياسية والقانونية، العوامل الاجتماعية والثقافية، والتكنولوجية. فالتحديات في البيئة الخارجية سيكون لها دون شك تأثير على توطين الوظائف من خلال التحول من الإطار التقليدي الحالي إلى إطار حديث يتلاءم ومتطلبات القرن الحادي والعشرين. ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة اتضحت التركيز على التحديات الخارجية وإهمال التحديات الداخلية لعملية توطين الوظائف. أما التحديات الداخلية فتشمل أسلوب القيادة وثقافة المنظمة وهيكلها وممارسات إدارة الموارد البشرية، ويشكل تشخيص التعرف على تلك التحديات عنصراً أساسياً لإنجاز عملية توطين الوظائف. التحديات الداخلية لتوطين الوظائف (القوس، 2020).

#### 1. مشكلة الدراسة وأسئلتها:

شكلت الأعمال الحرفية جانباً مهماً من ثقافة المجتمع السعودي وخاصة أن العديد من الإعمال والوظائف الحرفية كانت العمل الأساسي لبعض مناطق المملكة منذ القدم وشكلت بلا شك نواة حقيقة لانطلاق العديد من الصناعات المتطرفة في المملكة، وما زالت بعض الأعمال الحرفية مستمرة في أعمالها ومنتشرة في بعض المناطق التي يتسم أهلها بالميل إلى الأصالة والتراث وظلت هذه الوظائف الحرفية كالفارchar والقوارب والشباك والأقفال وغيرها وصناعة البشوت واللحى النسائية مستمرة لكن ما زالت هناك صعوبات وتحديات مختلفة تعيق أبناء الوطن عن ممارسة هذه الوظائف ونظرًا لمراجعة العديد من الدراسات السابقة والتي أشارت نتائجها إلى وجود معوقات لتطبيق سياسة توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية بشكل كبير جداً وهذه المعوقات تحول دون تطبيق سياسية التوطين للوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية ومن هذه الدراسات دراسة (العصفوري، 2014). ومن هنا تأتي إشكالية الدراسة التي تحاول الوقوف على أوجه التحديات والمعوقات التي تعيق أبناء الوطن في العمل في هذه الوظائف الحرفية محاولة تقديم مقترن يذلل العقوبات ويساهم بصورة ما في مواجهة التحديات وتكون مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما معوقات تطبيق توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية؟
- ما الآثار المترتبة على تطبيق سياسة توطين الوظائف الحرفية؟

## 2.1. أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:
- التعرف على معوقات تطبيق توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية.
  - معرفة الآثار المترتبة على تطبيق سياسة توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية.
  - تقديم توصيات مهمة للمهتمين وصانعي القرار.

## 3.1. أهمية الدراسة:

وتتمثل هذه الأهمية في أنها تتناول موضوعاً ذو أهمية كبيرة يتعلق بمعوقات تطبيق توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية والأثار المترتبة عليها ويمكنني إجمال هذه الأهمية في محورين:

### المحور الأول: الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية في عدة نقاط وهي:

- تسليط الضوء معرفة الآثار المترتبة على تطبيق سياسة توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية.
- توضيح معوقات توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية

### المحور الثاني: الأهمية التطبيقية:

تفيد نتائج هذه الدراسة إدارة الموارد البشرية ومكاتب العمل في الوقوف على معوقات توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية ومن ثم وضع مقترن للقضاء على هذه المعوقات وتوطين هذا القطاع.

تمثل هذه الدراسة امتداداً للجهود السابقات مما تناولوا الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية، وتساهم في إضافة جوانب معرفية، فيمكن أن يكون هذا البحث مرجعاً للدراسات القادمة في هذا المجال لما يبرره من قضايا وتساؤلات يمكن أن تؤخذ في الاعتبار، فتفيد الباحثين في البحوث المستقبلية التي قد تشكل الدراسة الحالية منطلقاً لها.

## 4.1. حدود الدراسة:

يتكون البحث من عدة حدود وهي:

- الحدود الموضوعية: وتمثل في تناول البحث لموضوع معوقات تطبيق توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية والأثار المترتبة عليها.
- الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: العام الحالي 1443 هـ
- الحدود البشرية: عينة عشوائية متيسرة من أفراد المجتمع السعودي عامه والشباب خاصة.

## 5.1. الدراسات السابقة:

يتضمن هذا الجزء عرض لأهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة والتي جرى ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم:

### أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة القوس (2020) بعنوان: التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوطين وفق رؤية 2030. هدفت الدراسة إلى بيان أوجه التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوطين وفقاً لرؤية 2030 وبيان مدى تكيف الشباب السعودي اجتماعياً ووظيفياً في وظائف التوطين وفقاً لرؤيتها المملكة 2030، والتتأكد من مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والمستوى التعليمي ومستوى الدخل الشهري لأفراد العينة؛ ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، مع الأخذ بطريقة المسح الاجتماعي من خلال العينة الممثلة لمجتمع البحث، واستخدم الباحث في جمع البيانات المطلوبة استبياناً مؤلفة من 32 فقرة تقيس أربعة أبعاد للتكيف، وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لتكيف الشباب السعودي وظائف التوطين هو 36.3 ويعمل في فئة (متوسط)، وتشير استجابات أفراد العينة بخصوص أبعاد التكيف الأربع إلى أن الشباب السعودي يتكيف ذاتياً واجتماعياً بمستوى (مرتفع) ويتكيف اقتصادياً ووظيفياً بمستوى (متوسط). كما وافق أفراد العينة على جميع عبارات معوقات التكيف بنسب مرتفعة، وخلصت الدراسة من مجمل النتائج المتعلقة بأبعاد التكيف ومعوقاته إلى أن الأسباب التي جعلت الشباب السعودي لا يصل إلى المستوى المرتفع للتكيف في وظائف التوطين لا تعود إلى أسباب ذاتية واجتماعية، وإنما تعود إلى أسباب اقتصادية وأخرى تتعلق بيئة العمل في المقام الأول. وقد اكتشفت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتكيف الاجتماعي والوظيفي لصالح الإناث الحاصلين على مؤهل أقل.

واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي ستحاول الدراسة من خلاله وصف واقع هذه التحديات والمعوقات وتحليل أثرها على تطبيق توطين الوظائف الحرفية، وقد استخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة لكونه من أكثر مناهج البحث الاجتماعي مناسبة للواقع الاجتماعي وخصائصه

لكونه يمكن الباحث من فهم الواقع والإحاطة به واصفًا إياه بكل أبعاده وسماته، وجمع معلومات عن موضوع الدراسة لتحديد طبيعة تلك المعوقات والتعرف على العلاقات المتداخلة في حدوث هذه المعوقات، ووصفها وتصويرها وتحليل المتغيرات المؤثرة في نشوئها ونموها منطلاقًا من طبيعة الأسلوب الوصفي القادر على دراسة الواقع. وكذلك استخدام المنهج الوصفي، مع الأخذ بطريقة المسح الاجتماعي من خلال العينة الممثلة لمجتمع البحث، واستخدم الباحث في جمع البيانات المطلوبة الاستبانة.

- دراسة عطوات، وطريف (2019) بعنوان: دور الاستثمار في الصناعات التقليدية والحرفية في توفير مناصب الشغل دراسة حالة لواقع الصناعات التقليدية في ولاية أدرار. تناولت هذه الدراسة دور الاستثمار في الصناعات التقليدية والحرفية في توفير مناصب الشغل وقد هدفت إلى بيان أهمي الاستثمار في الصناعات التقليدية مستخدمة منهج دراسة الصناعات التقليدية في ولاية أدرار وقد توصلت الدراسة إلى أن قطاع الصناعات التقليدية في ولاية أدرار قد حقق استحداثاً للمناصب الشغل ولو بصفة معتبرة إلا أن هذا القطاع يعني مجموعة من العراقيين التي تحول دون سيرورة نشاطه والواجب التغلب عليها، ومن أهمها أهمية دعم الترويج والتسويق بتنظيم صالونات وطنية والمشاركة أيضاً في المعارض الدولية وكذا العمل على بلوغ معايير الأيزو 9001 للأنظمة والإجراءات الواجب اتخاذها لحماية الملكية الفكرية في مجال الصناعة التقليدية وحماية المنتوج من التقليد بوضع علامات عليه تميزه عن باقي المنتوجات الأجنبية وتحدد منطقته وتحميه وتوفير الوسائل والتدابير التحفizية المناسبة قصد الوصول إلى معالجة الأوضاع والتخفيف من حدة العراقيين والمشاكل المطروحة والمعيبة لنشاط الحرفيين.
- دراسة القحطاني (2018) بعنوان: توطين الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، استراتيجية رفع الميزة التنافسية للمواطن والقيمة المضافة للوظائف. هدفت هذه الدراسة إلى بيان سبل توطين الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية وفي هذه الدراسة اتجه الباحث إلى الانتقال بعملية التوطين للوظائف من التوطين بالفكر الحديث، من خلال عرضه لاستراتيجية مقترنة للتوطين في المملكة العربية السعودية، وقد استخدم في بحثه المنهج الوصفي التحليلي معتمداً على البحث والدراسات السابقة؛ حيث تناول الموضوع في ستة مباحث بما في ذلك المفاهيم والمصطلحات، ثم الخلفية التاريخية لاستخدام العمالة الوافدة لمنطقة الخليج، ثم أسباب دوافع التوطين، وبعدها عرض الدور الحكومي والخاص الحالي للتوطين، وكذلك المعوقات التي تواجه عملية التوطين، ثم تناول الاستراتيجية المقترنة له.
- دراسة شقيق، صديقي (2015) بعنوان: أهمية التسويق الثقافي للحفاظ على منتجات الصناعات اليدوية التقليدية والفنية بالجزائر. هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على أهمية التسويق الثقافي للحفاظ على منتجات الصناعات اليدوية التقليدية والفنية بالجزائر وقد حاولت الدراسة إظهار أهمية التسويق الثقافي للحفاظ على المنتجات الثقافية التي يجب تفادي معاملتها كمنتجات الاستهلاك الواسع. كما أوضحت أن المنتجات اليدوية التقليدية والفنية بالجزائر، تملك خصوصيات ثقافية تؤهلها للبقاء والنمو، إذ طبقنا التسويق الثقافي عليها وقد ذكرت الدراسة جملة من المحاور بينت فيها خصائص المنتجات الثقافية، والفنية وتوصلت إلى تطور مقاربات تسويق المنتجات الثقافية والمضمون الثقافي للصناعات اليدوية التقليدية والفنية.
- دراسة أولاد يحيى (2014) بعنوان: عزوف الشباب عن الالتحاق بالعمل الحرفي اليدوي والقيم الاجتماعية دراسة ميدانية لشباب مدينة غارادية. هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على أسباب عزوف الشباب عن الالتحاق بالعمل الحرفي اليدوي والقيم الاجتماعية من خلال معالجة ظاهرة اجتماعية يعاني منها شبابنا اليوم والمتمثلة في العزوف عن الاشتغال بالأعمال اليدوية المهنية، ويبدو أن هذه الظاهرة سبب عزوف كثير من الشباب للالتحاق بالأعمال والمهن اليدوية وقد اعتدت الدراسة دراسة ميدانية لشباب مدينة غارادية من خلال استبيان لعينة عشوائية من 110 مبحوناً من مدينة غارادية. وتذكر الدراسة أسباب العزوف في أن الشاب يشعر بالخجل والعار من ممارسة مثل هذه الأعمال وأصبح يفضل عليها الأعمال الكتابية والمكتبية وإن كانت ذات مردود مادي قليل، ولقد تسبب هذا العزوف إلى حدوث عجز كبير في العمالة الحرافية في مجتمعنا وأصبحنا في حاجة ماسة إلى أعداد كبيرة من العمالة المحترفة ونصف محترفة وذلك لسد احتياجات مشاريع التنمية والمشاريع العمرانية، فنجد الشركات الأجنبية خاصة الصينية تغزو المجال واسعاً في مشاريع البناء أما بالنسبة للعمالة نصف محترفة ومهارة فتتمثل في اكتساب كبير لفئة الأفرقاء لهذا المجال. وأدى ذلك إلى وجود مشكلة النظرة الدونية للأعمال اليدوية، وإن كانت مشكلة تخص الشباب إلا أن لها انعكاسها على الحياة الاجتماعية والاقتصادية، الأمر الذي يجعل من ضرورة التفكير في إيجاد الحلول خاصة وأن العامل الرئيسي الذي يمكن ورائيها يتمثل في رأس مال الثقافي فلا زال المجتمع ينظر مع الأسف الشديد لهذه الأعمال بنظرة دونية على عكس نظرته لبقية الأعمال، كما أن قلة توعية المجتمع وتلاشي دور الإعلام بهذه المهن وبأهميتها وبيان أنها لا تقل عن الأعمال الأخرى بالإضافة إلى ذلك دور الأسرة ومستوى طموحها يجعلها تحفز أبنائها تجاه هذه الأعمال حتى وإن كانت قدراتهم لا تؤهلهم لها حتى وإن كان مردودها المادي قليل، فالأسرة تشعر بالاعتزاز عندما ترى ابنها يتقلد أحد المناصب العليا أو المكاتب أو غير ذلك. كذلك يعتبر انخفاض المستوى التعليمي بين المشتغلين بهذه المهنة ومن المعروف أن التدريب والتعليم يرفع من مستوى الفرد وقدراته و يؤدي إلى توسيع مداركه العقلية، وكسب احترام الآخرين واحترامه لنفسه.
- وقد أوصت الدراسة بضرورة تضافر قوى الفرد والجامعة وألا تلقى المسؤولية كلها على الشباب ولكن لابد من تكاتف الجهود لتغيير القناعات المجتمعية تجاه هذه المهن و تحرير العقول و السلوك من الرواسب والشوائب المتعلقة بها و يتطلب ذلك القيام بحملات توعية شاملة وواسعة، توجه نحو الشباب بشكل خاص لتوضيح أهمية هذه الأعمال اليدوية الحرافية وأنها لا تقل قدرًا عن الأعمال الذهنية كما ينبغي توفير الرعاية

الصحية والنفسية والاجتماعية لمؤلاء العمال الحرفيين، وتوفير الضمانات الوظيفية كالتأمينات ضد الوفاة وحوادث وما إلى ذلك. وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن نتائج هذه الدراسة تبقى نسبية، نظرًا لأن الظاهرة تختلف من بيئة لأخرى حسب اختلاف العوامل التي تحكم في إحداثها.

- دراسة العصفور (2014) بعنوان **توطين القوى العاملة في المملكة العربية السعودية**: قضايا وتحديات. تهدف هذه الورقة تسليط الضوء بشكل عام وتقديم تحليل لـ "توطين" رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية والمعرفة باسم "السعودية". وتساهم الدراسة في مراجعة نقدية للمبادرات الرئيسية التي اتخذتها الحكومة وأصحاب المصلحة من أجل توطين القوى العاملة في المملكة. يناقش الباحثان عملية السعودية التي بدأت في القطاعين العام والخاص السعودي ومدى فعاليتها في التعامل مع تحديات استبدال القوى العاملة الوافدة واستراتيجية تنمية المهارات. وخلصت الدراسة إلى أن هناك حاجة قوية لاعتماد إطار شامل لتنمية الموارد البشرية (HRD) لتطوير الموظفين المحليين ومواءمه مع متطلبات سوق العمل. وكذلك إلى الحاجة إلى سياسة سعودية شاملة يمكنها سد فجوة المواهب والمهارات المطلوبة بعد استبعاد العمالة الوافدة. وذلك اتباع نهج متعدد الجوانب يضم جميع أصحاب المصلحة يمكن أن يساعد الشركات السعودية في التعامل مع تحديات الأعمال الناشئة في السيناريو العالمي الحالي.
- دراسة بعطاوش ورباحي (2012) بعنوان: **الشباب وإشكالية العزوف عن العمل في ظل متطلبات التنمية الاقتصادية**. تناولت الدراسة الشباب وإشكالية العزوف عن العمل في ظل متطلبات التنمية الاقتصادية، وقد هدفت إلى توضيح القيمة الاقتصادية للعمل باعتباره من أهم المرتكزات التي تقوم عليه تنمية المجتمع في مختلف المجالات، إلا أنه نتيجة للتغيرات الاجتماعية التي مست بنية المجتمع الجزائري، بفعل التقدم التكنولوجي السريع، وكذا التغيرات الثقافية التي أدت إلى بروز أهمية مفهوم العمل لدى الشباب، وتغيرت قناعاتهم تجاه التنمية الاقتصادية المستدامة مما تسبب في ظهور إشكالية عزوف الشباب عن العمل في كثير من القطاعات اليدوية مما عطل عملية التنمية الاقتصادية. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها، أن عزوف الشباب عن العمل من أكبر المؤشرات على التنمية الاقتصادية المستدامة وذلك بسبب نظرتهم الخاطئة للعمل والوظيفة المفضلة وتنشئتهم في الأسرة على الاتكاء واللجوء والمكوث وقت طويل في استعمال الأجهزة الذكية والألعاب الإلكترونية ومشاهدة التلفاز دون ضابط أو رادع.

- دراسة السليم (2011) بعنوان: **الحرف التقليدية في الأردن: واقعها وكيفية إحيائها وأوجه الاستفادة منها: جرش كحالة دراسة**. هدفت هذه الدراسة إلى الوصول لخطة تفصيلية تؤطر لعملية إحياء الحرف التقليدية في الأردن واستخدامها، وتضمنت الخطة مقترنات معدقة حول الآليات التي يجب اتباعها للوصول إلى هذه الأهداف وقد اعتمدت هذه الدراسة في الوصول للنتائج على المنهجية التي تنقسم إلى قسمين الأول دراسة تحليلية نقدية للبيانات والمعلومات المنشورة في الكتب والأبحاث ذات العلاقة بموضوع البحث على المستوى الأردني والوطن العربي، والثاني جمع البيانات عبر الدراسة الميدانية وذلك باستخدام أسلوب الاستبانة والمقابلة والملاحظة بالمشاركة على المشاركة على عينة من مدينة جرش من العاملين في مجال الحرف التقليدية والقائمين على أعمالهم، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: ضرورة إعادة إحياء الحرف التقليدية، التي ساهمت بعض الأسباب يتلاشى ثم اندثارها مثل الأسباب الاقتصادية، الاجتماعية وضرورة توضيح دور بعض الحرف التي تم التخلص عنها في صيانة وترميم البيوت التقليدية واستخدام الحرف اليدوية في مجال ترميم المباني الأثرية والتراشية، بواسطة أيدي حرفة محلية من الأردن من أبناء المجتمع المحلي في ترميم وصيانة البيوت التراشية وعلم الاستعانة بالخبراء الأجانب لأن أبناء المجتمع المحلي على علم وخيرة بمبانיהם التراشية التقليدية، وعلى علم بالتقنيات والمواد المتوفرة في ذلك المكان واستخدمت قديماً والعمل على توثيق الحرف اليدوية التقليدية السائدة في الأردن والتي بدأت بالتلذسي والنظر إلى المشاكل والعقبات التي تواجه الحرف التقليدية والحرفيين في الأردن، ووضع خطط وتوصيات الهبوط بالحرف اليدوية التقليدية.

#### ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Alkathiri, Elbaz,2021) بعنوان: **Predictors and Outcomes of Successful Localization in the Aviation Industry: The Case of Oman** لقد واجه التوطين ترکيزاً كبيراً في الأوساط الأكademie وكذلك الممارسة؛ ومع ذلك، فقد درست الدراسات النادرة هذا الموضوع تجريبياً في القطاعات المتعلقة بالسياحة في عمان، بما في ذلك قطاع الطيران. هذا هو السبب في أن العرض من هذه الدراسة هو تطوير واختبار نموذج متكامل للمتغيرين الرئيسيين ونتائج التوطين الناجح في صناعة الطيران. كما يقوم بتقييم الدور الوسيط لقدرة مشاركة المعرفة بين ممارسات تنمية الموارد البشرية (HRD) والتوطين بالإضافة إلى التأثير المعتدل للالتزام التنظيمي على الصلة بين التوطين وأداء الشركة. تستند هذه الدراسة إلى البيانات الأولية التي تم جمعها من 194 موظفاً يعملون في قطاع الطيران الوطني في سلطنة عمان. استناداً إلى PLS-SEM، أشارت النتائج إلى أن ممارسات تنمية الموارد البشرية (أي التدريب وتقييم الأداء والمكافآت) لها تأثير إيجابي على قدرة المغتربين على مشاركة المعرفة مع الموظفين الوطنيين، وبالتالي تؤثر بشكل إيجابي على نجاح التوطين. بالإضافة إلى ذلك، يتأثر أداء الشركة بشكل إيجابي بالتوطين الناجح. لا تؤدي مشاركة المعرفة إلى الربط بين ممارسات تنمية الموارد البشرية والتوطين الناجح، ولكن النتائج أكدت التأثير التفاعلي للالتزام التنظيمي على الارتباط المباشر بين التوطين والأداء. تساهem النتائج بشكل كبير في مجتمع البحث وتتوفر إرشادات عملية وآراء إدارية.

- دراسة (Murthy, Asya Al-Lamky, 2020) بعنوان: **Localization HRM practices and financial performance: evidence from the Sultanate of Oman** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ممارسات التوطين (التعدين) والأداء المالي في عمان. أجريت الدراسة في سلطنة عمان إحدى دول الخليج العربي. حسب معرفة المؤلفين ، هذه هي الدراسة الأولى لممارسات التوطين والأداء المالي في الخليج العربي. لذلك تساهem هذه

الدراسة في توسيع نطاق الأدبيات المتزايدة حول ممارسات التوطين في الخليج العربي بشكل عام وسلطنة عمان بشكل خاص وتم مسح الشركات المدرجة في سوق مسقط للأوراق المالية. تم الحصول على البيانات من 73 شركة. تم الحصول على بيانات الأداء المالي (متوسط نسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية) من السجلات المنشورة، وأشارت النتائج إلى أن ممارسات التوطين كانت مرتبطة بالأداء المالي بعد التحكم في حجم ونوع الشركة ومتوسط نسبة أرباح السعر للصناعة ومستويات التعمين ولم يحدد مقاييس التوطين المستوى الذي تركز عليه ممارسات التعمين. هذا هو قيد هذه الدراسة، ويجب أن يقيس البحث المستقبلي ممارسات التوطين لمستويات مختلفة في المنظمة. وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أنه يمكن للمنظمات في الخليج العربي تعزيز أدائها من خلال تنفيذ ممارسات التعريب المنهجية لإدارة الموارد البشرية. يعتقد المؤلفون أن هذه الدراسة تقدم مساهمة أولية مهمة في فهم ممارسات التوطين والأداء المالي في منطقة الخليج العربي.

#### • دراسة (2019) Towards Job Localization in Saudi Arabia Drivers and Barriers within the Services (Muhammad Asad Sadi,

**Industry** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على سياسات توطين الوظائف وأثارها مع الإشارة بشكل خاص إلى حالة المملكة العربية السعودية، التي تتبع استراتيجية تُعرف بالسعودية. يتم النظر في الأسئلة المتعلقة بالميزاًيا المقارنة للقوى العاملة المحلية والوافدة جنباً إلى جنب مع المشكلات والفرص المصاحبة للجهود المبذولة لتقليل الاعتماد على هذه الأخيرة. يعتمد التحليل على مسح عينة للمديرين التنفيذيين في صناعة الخدمات، مدعوماً بمواد موجودة بالفعل في المجال العام بالإضافة إلى الملاحظة الشخصية. توفر النتائج رؤى قيمة حول عادات العمل للمواطنين السعوديين ومخاوف أصحاب العمل بشأن قدراتهم وتوظيفهم. نصح المشاركون في الاستطلاع بتعزيز مهارات القوى العاملة المحلية وعارضوا فكرة إقصاء الوافدين من ساحة التوظيف. تم الاتفاق على جوانب السعودية لتكون مناسبة وناحجة، ولكن تم رفض تبنيها بشكل قوي وكامل عن طريق الإكراه القانوني.

#### • دراسة (2019) Jobs Localization and its Impact on the Quest for Talent in the Saudi Banking Industry (Alanzi,

هدف البحث إلى الكشف عن الآثار المترتبة على سياسة توطين الوظائف (السعودية) بعد مرور ثمان سنوات على البدء بها، على ممارسات إدارة الموارد البشرية في البنوك السعودية. وقد تم جمع البيانات المتعلقة بالبحث عن طريق استبيان وزعت على مديرى إدارات الموارد البشرية في مؤسسات القطاع الخاص في مدينة الرياض، حيث تم قياس العلاقة ما بين نتائج دوران الموظفين الأجانب، فقد دل السعودية ومعد التحليل أن هناك علاقة ولكنها ضعيفة نسبياً وذلك بسبب انتباخ متغيرات الدراسة على الموظفين الوافدين أكثر من انطباقها على الموظفين السعوديين وهي: جنسية الموظف، مؤهلات الموظف، تقييم الموظف، الإبداع الوظيفي، دورات الموظفين. وقد توصل الباحث إلى نتيجة مفادها بأن هناك أوجه قصور متعددة في برامج السعودية لا يتم تقديرها حق قدرها.

#### • دراسة (2018) Jabeen, Faisal, and Katsioloudes

هدفت الدراسة إلى فهم تصورات المواطنين الإماراتيين لدور سياسات توطين القوى العاملة في تطويرهم المهني ونموهم، وثانياً، تحديد دور التعليم العالي والسمات الوظيفية في تحقيق أهدافهم. استخدمت الدراسة نموذجاً قائماً على التسلسل الهرمي / خريطة طريق لتحسين جهود التوطين من خلال محاولة المساعدة في فهم العلاقات والحواجز التي تعيق هذه العمليات. منهجية الدراسة اتبعت عملية من مرحلتين. في المرحلة الأولى، أجريت دراسة استقصائية على 207 من طلاب الدراسات العليا الإماراتيين من جامعات حكومية وخاصة في إماراتين رئيسيتين: أبو ظبي ودبي. تم تحليل بيانات العينة بواسطة الإحصاء الوصفي الأساسي في شكل علاقات متباينة واختبارات ارتباط الرتب. في المرحلة الثانية، تم استخدام نهج النمذجة الهيكيلية التفسيرية لتطوير نموذج هيكل قائم على التسلسل الهرمي للحواجز التي تحول دون التوطين. خلصت الدراسة إلى أن الإماراتيين الذين تقل أعمارهم عن 30 عاماً يعتبرون التوطين عاملاً مساعداً في نجاحهم المهني على عكس أولئك الذين تزيد أعمارهم عن 30 عاماً. كما تشير النتائج إلى أن المواطنين الإماراتيات العاملات لديهن مواقف إيجابية بشكل ملحوظ فيما يتعلق بمساهمة التوطين في نجاحهن المهني مقارنة بنظرائهم من الرجال. ومع ذلك، يرى كلا الجنسين عدم توافق في الجهود المبذولة لتجهيز أنفسهم بشكل أفضل لمكان العمل. يحدد النموذج القائم على التسلسل الهرمي المتغيرات التي يمكن أن تساهم في جعل التوطين برنامج توظيف ناجحاً في دولة الإمارات العربية المتحدة. نتائج هذه الدراسة تتعلق بدولة الإمارات العربية المتحدة. ومع ذلك، هناك برنامج توطين مماثلة تم تبنيها في دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى. وبالتالي، في حين أن نتائج هذه الدراسة ذات صلة بدولة الإمارات العربية المتحدة، فقد لا تكون قابلة للتطبيق على منطقة الخليج بأكملها. ويفترض أن تساعد نتائج البحث والنموذج الهيكيلي للعلاقات صانعي السياسات على تطوير استراتيجيات مناسبة لتعزيز برنامج التوطين الإماراتي. يمكن أن تكون هذه الدراسة بمثابة دليل لواضعي السياسات لبرامج التوطين. ويتحقق ذلك من خلال تحليل موقف موظفي دولة الإمارات الذين يدرسون في مؤسسات التعليم العالي.علاوة على ذلك، تقدم الدراسة نموذجاً قائماً على التسلسل الهرمي للحواجز التي تحول دون التوطين بشرح الأسباب الجذرية للمشكلة.

#### • دراسة (2018) Expatriates' hesitation and the localization of Western business operations in China (Jan Selmer,

إن قدرة المغتربين الحاليين واستعدادهم لإحلالهم محلهم أمر بالغ الأهمية. ومع ذلك، قد يكون المغتربون أقل حماساً من احتمال جعل أنفسهم زائدين عن الحاجة. قد لا يكونون مستعدين عقلياً مثل هذا المسعى ، معتبرين أنفسهم غير قادرين أو غير راغبين في التوطين ، مما يعوق مثل هذه العملية. لدراسة هذا الاقتراح، تم توجيه مسح بالبريد إلى المغتربين من رجال الأعمال الغربيين في الصين. أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين التوطين وعدم رغبة الوافدين في التوطين، لأنهم يفضلون البقاء أو يرون أن التوطين غير ضروري. ومع ذلك، فإن عدم قدرة المغتربين الملحظ على التوطين

لم يكن مرتبطاً بالتوظيف. لا يبدو أن اعتبار المرء نفسه غير مناسب لتدريب السكان المحليين أو أن تدريب الموظفين المحليين ليس من اختصاصه يعيق عملية التوطين كما هو متوقع. تمت مناقشة الآثار المترتبة على الشركات التي تعتمد توطين عملائها التجارية في الصين بالتفصيل.

#### **التعليق على الدراسات السابقة:**

- ترتبط الدراسة الحالية بالدراسات السابقة في بعض جوانها مثل الاهتمام بالوظائف الحرفية أو الحد من البطالة بين السعوديين أو توطين المهن والوظائف المختلفة، ولكنها تختلف مع هذه الدراسات في موضوع الدراسة وأهدافها، وحدودها الزمنية، والمكانية، والبشرية.
- إن موضوع توطين الوظائف الحرفية قضية مستمرة، فالحديث عنها بدأ منذ وقت مبكر، وهناك دراسات تربوية كثيرة تناولتها منذ ربع قرن من الزمان، ومازالت القضية مطروحة على المستوى السياسي والمجتمعي حق إجراء هذا البحث.
- وقد استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة بمساعدتها في تحديد منهج الدراسة المناسب وصياغة مشكلة الدراسة ونوع المعالجة الإحصائية المستخدمة.
- ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة الأخرى في كونها تقع ضمن الدراسات الأولى التي تناقش معوقات تطبيق سياسة توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية والأثار المترتبة عليها وما يميزها أيضاً أنها من الدراسات التي تجمع المتغيرات البحثية مجتمعة وما يميزها أيضاً أنها من الدراسات الأولى التي تطبق في المملكة العربية السعودية.

#### **2. منهجية الدراسة وإجراءاتها:**

##### **2.1. أهداف الدراسة الميدانية:**

تهدف الدراسة الميدانية استطلاع رأي أفراد عينة الدراسة حول معوقات توطين الوظائف الحرفية من وجهة نظرهم وكيفية تذليل هذه العقبات للوصول إلى مرحلة التوطين الكامل في عام 2025م كما نصت على ذلك خطة التوطين ورؤيتها للمملكة العربية السعودية 2030.

##### **2.2. منهج الدراسة:**

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهدافها البحثية والإجابة عن تساؤلاتها، فمن خلال هذا المنهج سيتم وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها، وبيان العلاقات بين مكوناتها والأراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والأثار التي تحدثها (أبو حطب وصادق، 2010، ص105)، ومن ثم فقد اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي للكشف عن معوقات توطين الوظائف الحرفية بالمملكة العربية السعودية، كما سيتم تحليل وتفسير البيانات والمعلومات التي تم جمعها بصورة منتظمة ثم تصنيفها وإخضاعها للمعالجة الإحصائية.

##### **2.3. أداة الدراسة:**

استخدمت الدراسة الحالية استبياناً لتحقيق أهدافها والإجابة على أسئلتها البحثية الخاصة بتوظين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية، ويمكن وصف أداة الدراسة وبيان صدقها وثباتها على النحو التالي:

##### **2.3.1. وصف الأداة:**

لقد قام الباحث بإعداد أداة الدراسة في شكل استبيان، تم تصميمها وفق تدرج خمسة أبعاد، وذلك باختيار أحد البذائل (موافق بشدة- موافق- غير موافق بشدة- غير موافق- محайд)، وقد تضمنت الاستبيان في صورتها النهائية جزأين:

- البيانات الشخصية وتكون من (المؤهل الدراسية، الوظيفة، الجنس).
- فقرات الاستبيان: تتكون الاستبيان من (20) فقرة موزعة على محوريين: المحور الأول: يتكون من (9) فقرات، ويتحدث عن الآثار المترتبة على تطبيق سياسة توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية، والمحور الثاني ويتكون من (11) فقرة، ويتحدث عن معوقات تطبيق توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية.

##### **2.3.2. ثبات الأداة:**

يتم قياس ثبات أدوات الدراسة الميدانية من خلال تطبيق طريقة ألفا كرونباخ، وللحتحقق من ثبات الاستبيان طُبّقت على (50) فرداً من أفراد مجتمع الدراسة، واستُخدم معامل ألفا كرونباخ في قياس ثبات الاستبيان، وأشارت نتيجة التحليل الإحصائي إلى ارتفاع معامل ألفا لمحوري الاستبيان، وكذلك ارتفاع الدرجة الكلية لثبات الاستبيان، حيث بلغت (0.764)، وهذا مؤشر على أن الاستبيان تتمتع بدرجة عالية من الثبات (ريع، 2007، ص79).

### 3.3.2. الصدق:

يتم اختيار عدداً من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة موضوع الدراسة ليتم عرض الاستبانة في صورتها الأولية عليهم، وبعد العرض على السادة المحكمين يتم التحقق من صدق المفردات وصدق الاستبانة ككل (الجرجاوي، 2010، ص 107)، وبالفعل تم تطبيق الاستبانة على عدد من المحكمين، وأشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى ارتفاع الصدق التجاري للاستبانة إلى نحو (0.821) وهي قيمة مرتفعة. كما أمكن حساب الاتساق الداخلي بين درجات المحاور الفرعية والدرجة الكلية للأداة حيث بلغت معاملات الاتساق (0.767، 0.876، 0.821، 0.767) لمحوري: الأثار المترتبة على تطبيق سياسة توطين الوظائف الحرفية ومعوقات تطبيق توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية، والدرجة الكلية للأداة على التوالي وهي قيم جميعها تعبير عن اتساق داخلي جيد للأبعاد بالدرجة الكلية للأداة. وكما أمكن حساب ثبات ألفا كرونباخ، على النحو التالي:

جدول (1): معامل الاتساق الداخلي والثبات والارتباط لفقرات الاستبانة

المحاور	الإجمالي	عدد الفقرات	معامل الاتساق	معامل الثبات	معامل الارتباط
الأثار المترتبة على تطبيق سياسة توطين الوظائف الحرفية		9	0.767	0.736	0.729
معوقات تطبيق توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية		11	0.876	0.793	0.795
	الاجمالي	20	0.821	0.764	0.762

يتضح من خلال الجدول السابق أن الأداة تتمتع بصدق وثبات مرتفين حيث بلغت قيمة ثبات ألفا كرونباخ (0.764، 0.793، 0.736) لمتغيرات الوظائف الحرفية والأثار المترتبة على سياسة توطين معوقات تطبيق توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية والدرجة الكلية للاستبيان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والدرجة الكلية على التوالي.

- **تطبيق أداة الدراسة:**

بعد التتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، تم تطبيقها على مجموعة من افراد المجتمع عن طريق الواقع الإلكتروني، والصفحات الإلكترونية الخاصة بتجمعاتهم الإلكتروني، بعد أن تم رفع الأداة على الرابط الإلكتروني التالي: <https://forms.gle/L5YoUPBLNFQ8E2qZ8>

- **عينة الدراسة:**

بعد إعداد الاستبيانة في صورتها النهائية بعد التأكد من صدقها وثباتها بالطرق العلمية الصحيحة في ضوء نتائج التحكيم ومن ثم توزيعها على عينة عشوائية بلغت (100) فرداً من المجتمع السعودي

### 4.3. تطبيق أداة الدراسة

يستخدمن معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للحكم على دقة قياس مفاهيم الدراسة، أي بمعنى أنه عند قيام باحث آخر بالدراسة نفسها سوف يتوصل إلى النتائج نفسها، وكذلك من أجل قياس مدى توافق الإجابات مع بعضها البعض بالنسبة للمتغيرات المدروسة وموثوقية النتائج. وعند حساب معامل ألفا كرونباخ من أجل مجموعة من المتغيرات فيجب أن تكون قيمته أكبر من 0.6 حتى تستطيع القول بأنه يمكن الوثوق بالنتائج، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات تأخذ قيمة المعامل الصغر، ويزيد ثبات البيانات كلما اتجهت قيمة المعامل نحو الواحد الصحيح، وفيما يلي اختبار ثبات البيانات.

#### مقاييس ليكارت الخماسي:

استخدم الباحث مقاييس ليكارت الخماسي للخمسة خيارات (أوافق بشدة، أوفق، محابي، لا أوفق، لا أافق بشدة) حسب الأوزان التالية:

جدول (2): جدول يوضح مقاييس ليكارت الخماسي

الرأي	الوزن
غير موافق بشدة	1
غير موافق	2
محابي	3
موافق	4
موافق بشدة	5

قام الباحث بعد ذلك بحساب المتوسط المرجع على النحو التالي:

جدول (3): يوضح حساب المتوسط المتأرجح

الرأي	المتوسط المرجع
لا أافق بشدة	من 1 إلى 1.80
لا أافق	من 1.80 إلى 2.60
محابي	من 2.60 إلى 3.40
أوفق	من 3.40 إلى 4.20
أافق بشدة	من 4.20 إلى 5

ومن خلال الجدول أدناه يلاحظ إن طول الفترة المستخدمة (3) أي حوالي 0.80، وقد حسبت الفترة على أساس أن الأرقام 1,2,3,4, 5 بينها 4 مسافات استخدام مربع كاي لجودة التطابق: لاختبار هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين استخدم الباحث اختبار مربع كاي والذي يمكن إيجاده بالمعادلة الموضحة أدناه:

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^c \sum_{i=1}^c \frac{(E_{ij} - O_{ij})^2}{E_{ij}}$$

حيث أن:

التكرار المتوقع:  $E_{ij}$

التكرار المشاهد:  $O_{ij}$

كما يتم الحصول على درجة الحرية وهي (عدد الإجابات في السؤال - 1)، ولمعرفة هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين الإجابات المتوقعة والمشاهدة لكل عبارة على حدة تتم مقارنة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة بالجدولية فإذا كانت قيمة الاختبار المحسوبة أكبر من الجدولية دل ذلك على وجود فروق بين المتوقع والشاهد، كما أن القيمة الاحتمالية (P value) بصورة مباشرة تحدد ما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية وذلك بمقارنة القيمة الاحتمالية بمستوى معنوية 0.05 حيث أن القيمة الاحتمالية تمثل قيمة الخطأ المسمى به في نتائج الاختبار بمعنى أننا ثق في صحة إجابتنا بنسبة (%95)، فإذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 فهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المشاهدة والمتوترة، وفي هذه الحالة نستخدم المتوسط المرجع ليحدد اتجاه العبارة.

#### • العرض الجدولى لعبارات الاستبانة

البيانات الأساسية:

#### 1. السؤال عن النوع:

جدول (4): يوضح السؤال عن النوع

النسبة المئوية %	النكرار	العمر
90	90	ذكر
10	10	أنثى
100	100	حجم العينة الكلي
		المصدر: إعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2022)

من الجدول أعلاه يلاحظ بأن معظم المبحوثين كانوا من فئة الذكور حيث بلغ عددهم 90 فرد بنسبة مئوية 90%， فيما بلغ عدد الإناث 10 بنسبة مئوية 10% ونسبة الرجال من الفئة العمرية أكثر نسبة لأن المجتمع السعودي مازال يحافظ على تشغيل الرجال أكثر من النساء دلالة على محافظته على عدم خروج المرأة للعمل وانتشارها.

#### 2. السؤال عن المؤهل العلمي:

جدول (5): يوضح المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	النكرار	مستوى التعليم
29	29	ثانوي
56	56	بكالوريوس
4	4	دبلوم عالي
8	8	ماجستير
3	3	دكتوراه
100	100	حجم العينة الكلي
		المصدر: إعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2022)

من الجدول أعلاه يلاحظ بأن غالبية المبحوثين من أفراد العينة من حملة البكالوريوس حيث بلغ عددهم 56 فرد بنسبة مئوية 56%. من هنا يتضح جلياً أن حملة البكالوريوس لديهم نسبة موهل علمي مناسب ومتحضر.

#### 3. السؤال عن العمر:

جدول (6): يوضح السؤال عن العمر

النسبة المئوية %	النكرار	الفئة العمرية
13	13	أقل من 25 سنة
15	15	من 25 وأقل من 36 سنة
37	37	من 36 وأقل من 47 سنة
25	25	من 47 وأقل من 58 سنة
10	10	من 58 سنة فأكثر
100	100	حجم العينة الكلي
		المصدر: إعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2022)

من الجدول أعلاه يلاحظ بأن غالبية المبحوثين من أفراد العينة ينتمون للفئة العمرية من 36 وأقل من 47 سنة حيث بلغ عددهم 37 فرد بنسبة مئوية 37%. وهذا دلالة على إن هذه الفئة من العمر هي سن النضوج والعمل والنشاط والرغبة في العمل وإتقانه.

### 3. تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن هذا الجزء عرضاً لتحليل البيانات، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات الشخصية للمستجيبين، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الجزء.

#### 1.3. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ونصله: ما معوقات تطبيق توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية؟

جدول (7): معوقات تطبيق توطين الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية

الترتيب	الاعتراضي	المعياري	المتوسط الحسابي	لا أوافق بشدة			محايد			أو أتفق			أوافق بشدة			العبارة
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
1	19.396	4.29	6	6	12	12	22	22	35	35	25	25	25	25	25	عزوف بعض أصحاب العمل عن توظيف العمال السعوديين بدعوى أنهم أعلى تكلفة وأقل انتاجية من العمال الأجانب.
2	14.801	4.27	5	5	18	18	21	21	36	36	20	20	20	20	20	يتميز العامل الأجنبي بانخفاض أجراه مقارنة بالعامل الوطني.
3	13.947	4.23	4	4	18	18	32	32	35	35	11	11	11	11	11	سهولة استقدام العمالة الأجنبية وسهولة التخلص منها.
4	15.595	4.14	4	4	18	18	23	23	36	36	19	19	19	19	19	يقبل الوافدين العمل في أي مكان بالمملكة وهو ما لا يتواجد في العمالة الوطنية لارتباطها الأسرية.
5	15.265	4.05	5	5	11	11	34	34	34	34	16	16	16	16	16	عدم حاجة العمالة الأجنبية إلى التدريب مما يقلص المصروفات.
6	12.746	4.04	2	2	11	11	25	25	34	34	28	28	28	28	28	عزوف السعوديين عن العمل في بعض الوظائف وخصوصاً الوظائف الحرفة التي كانت قاصرة على العمالة الواقفة.
7	12.746	4.03	7	7	17	17	35	35	24	24	17	17	17	17	17	فضيل السعوديين للإقامة والعمل في المناطق الحضرية وعدم استعدادهم للعمل في أي مناطق أخرى.

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة. 2022م.

يتبيّن من خلال الجدول ما يلي:

- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن عزوف بعض أصحاب العمل عن توظيف العمال السعوديين بدعوى أنهم أعلى تكلفة وأقل إنتاجية من العمال الأجانب حيث بلغت نسبتهم 56% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك 23%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم .21%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن يتميز العامل الأجنبي بانخفاض أجراه مقارنة بالعامل الوطني حيث بلغت نسبتهم 46% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك 22%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم .32%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن يتقبل الوافدين العمل في أي مكان بالمملكة وهو ما لا يتواجد في العمالة الوطنية لارتباطها الأسرية حيث بلغت نسبتهم 55% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك 22%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم .32%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن عدم حاجة العمالة الأجنبية إلى التدريب مما يقلص المصروفات حيث بلغت نسبتهم 50% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك 16%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم .34%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن عزوف السعوديين عن العمل في بعض الوظائف وخصوصاً الوظائف الحرفة التي كانت قاصرة على العمالة الواقفة حيث بلغت نسبتهم 62% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك 13%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم .25%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن تفضيل السعوديين للإقامة والعمل في المناطق الحضرية وعدم استعدادهم للعمل في أي مناطق أخرى حيث بلغت نسبتهم 41% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك 24%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم .35%.

## 2.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ونصله " ما الأثار المترتبة على تطبيق سياسة توطين الوظائف الحرفية؟"

جدول (8): الأثار المترتبة على تطبيق سياسة توطين الوظائف الحرفية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة											
			لا أو افق بشدة		لا أو افق		محاب		أو افق		أو افق بشدة		أو افق بشدة	
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
1	19.54	4.42	2	2	8	8	14	14	45	45	31	31	بعد توطين الوظائف الحرفية مطلباً وضرورة ملحة لمشاركة المواطنين في دفع عجلة التنمية الاقتصادية.	
2	22.50	4.39	2	2	5	5	7	7	49	49	37	37	يؤدي توطين الوظائف الحرفية إلى زيادة الإقبال عليها.	
3	17.95	4.26	4	4	10	10	28	28	45	45	13	13	يساعد توطين الوظائف الحرفية على زيادة القدرة الذاتية على إعداد كوادر تمتلك مهارات عالية تسهم في التهوض بالاقتصاد الوطني.	
4	15.77	4.23	4	4	12	12	23	23	42	42	19	19	إحلال العناصر الوطنية محل العناصر الوافدة وتحقيق إدارة العمل بأيدي وطنية.	
5	15.12	4.14	5	5	18	18	26	26	35	35	16	16	زيادة نسبة الكفاءات الوطنية المؤهلة نتيجة لاكتساب الخبرة والتدريب على الوظائف الحرفة.	
6	12.41	3.99	2	2	22	22	33	33	33	33	10	10	يساعد توطين الوظائف الحرفية على توفير فرص عمل للمواطنين المتعلمين على تخفيف من حدة المشاكل الاجتماعية الناجمة عن العوز المادي.	
7	9.538	3.87	5	5	12	12	27	27	42	42	14	14	خلق نمو اقتصادي طبقي منتج داخل الدولة الاقتصادية الوطنية.	

المصدر: إعداد الباحث بالأعتماد على بيانات الاستبانة، 2022م.

يتبع من خلال الجدول ما يلي:

- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن يعد توطين الوظائف الحرفية مطلباً وضرورة ملحة لمشاركة المواطنين في دفع عجلة التنمية الاقتصادية.
- حيث بلغت نسبتهم 76% بينما بلغت نسبة غير المتفقون على ذلك 10%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم 14%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن يؤدي توطين الوظائف الحرفية إلى زيادة الإقبال عليها حيث بلغت نسبتهم 86% بينما بلغت نسبة غير المتفقون على ذلك 7%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم 6%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن يساعد توطين الوظائف الحرفية على زيادة القدرة الذاتية على إعداد كوادر تمتلك مهارات عالية تسهم في التهوض بالاقتصاد الوطني. حيث بلغت نسبتهم 58% بينما بلغت نسبة غير المتفقون على ذلك 14%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم 28%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن إحلال العناصر الوطنية محل العناصر الوافدة وتحقيق إدارة العمل بأيدي وطنية. حيث بلغت نسبتهم 61% بينما بلغت نسبة غير المتفقون على ذلك 16%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم 23%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن زيادة نسبة الكفاءات الوطنية المؤهلة نتيجة لاكتساب الخبرة والتدريب على الوظائف الحرفة. حيث بلغت نسبتهم 51% بينما بلغت نسبة غير المتفقون على ذلك 23%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم 26%.

- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن يساعد توطين الوظائف الحرفية على توفير فرص عمل للمواطنين المتعطلين على تخفيف من حدة المشاكل الاجتماعية الناجمة عن العوز المادي، حيث بلغت نسبتهم 43% بينما بلغت نسبة غير المافقون على ذلك 24%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم 33%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن خلق نمو اقتصادي طبيعي منتج داخل الدورة الاقتصادية الوطنية، حيث بلغت نسبتهم 56% بينما بلغت نسبة غير المافقون على ذلك 17%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم 27%.

#### 4. النتائج والتوصيات:

##### 4.1. النتائج:

- خلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين معوقات تطبيق التوطين والوظائف الحرفية حيث أنه نتيجة لخطط التنمية الاقتصادية، أينعت شمار التنمية البشرية بسبب برامج التعليم والتأهيل والتدريب، واكتسب العمال السعوديون مهارات تعليمية وتدريبية. ولكن لم يستطع هؤلاء العمال السعوديون أن يواجهوا المنافسة غير العادلة من جانب العمال الوافدين لرخص أجورهم من جهة واستعداداتهم للعمل في ظروف بيئية للعمل قد يأبها بعض العمال المواطنين من جهة أخرى. وتسبب هذا الوضع في خلق بطالة بين العمال المواطنين.
- وخلصت الدراسة كذلك إلى أن العامل الوافد أقل أجرًا وأكثر كفاءة إنتاجية من نظيره المواطن. في حين أن العامل المواطن أرفع مستوى تعليميًّا وتحصصًا علميًّا من نظيره الوافد. ورغم ذلك يميل أصحاب المشروعات إلى تفضيل استخدام العمالة الوافدة لرخص تكاليف استخدامها ولكفاءتها الإنتاجية.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن يتقبل الوافدين العمل في أي مكان بالملكة وهو ما لا يتتوفر في العمالة الوطنية لارتباطها الأسرية حيث بلغت نسبتهم 55% بينما بلغت نسبة غير المافقون على ذلك 22%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم 32%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن عدم حاجة العمالة الأجنبية إلى التدريب مما يقلص المصروفات حيث بلغت نسبتهم 50% بينما بلغت نسبة غير المافقون على ذلك 16%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم 34%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن يعد توطين الوظائف الحرفية مطلبًا وضرورة ملحة لمشاركة المواطنين في دفع عجلة التنمية الاقتصادية. حيث بلغت نسبتهم 76% بينما بلغت نسبة غير المافقون على ذلك 10%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم 14%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن يؤدي توطين الوظائف الحرفية إلى زيادة الإقبال عليها حيث بلغت نسبتهم 86% بينما بلغت نسبة غير المافقون على ذلك 7%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم 7%.
- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن يساعد توطين الوظائف الحرفية على زيادة القدرة الذاتية على إعداد كوادر تمتلك مهارات عالية تسهم في الهوض بالاقتصاد الوطني. حيث بلغت نسبتهم 58% بينما بلغت نسبة غير المافقون على ذلك 14%， أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم 28%.

##### 4.2. التوصيات:

- يوصي الباحث بعدد من المقترنات العملية القابلة للتطبيق، وهي كما يلي:
- ينبغي التركيز على المنشآت الفردية الصغيرة الحجم التي يوظف كل منها أقل من عشرة عمال، ومتابعتها في عملية توطين الوظائف بنسب تدرج مع مرور الوقت بما لا يخل بتوارتها المالية.
- إلغاء أشكال التمييز في الأجر والرواتب بين العمالة المواطننة والعمالة الوافدة من حيث الرواتب الأساسية والبدلات الأخرى.
- تشجيع الشباب السعودي على العمل بالوظائف الحرفية من خلال عقد ورش تدريبية تهمهم على ذلك.
- إنشاء صندوق دعم ببرنامج السعودية على غرار صندوق تنمية الموارد البشرية، أو تطوير الصندوق الأخير؛ ليكون من مهامه تطبيق برامج السعودية. كذلك دعم المنشآت التي تحقق معدلات سعودية مرتفعة عن طريق منحها مميزات خاصة. ويمكن أن يعهد إلى هذا الصندوق بالتنسيق مع الجامعات مسؤولية إعادة تأهيل الخريجين الذين لا تتوافق مؤهلاتهم الدراسية مع متطلبات القطاع الخاص، وفقًا للشروط والاحتياجات التي يتطلبها ذلك القطاع.
- إصدار تشريع أو قرارات حكومية ملزمة بتقنين عمليات الاستقدام تدرج بين المنع الكلي والتقييد الجزئي حسب ندرة بعض التخصصات وحاجة سوق العمل الوطني، وضبط استخراج تأشيرات استقدام العمالة الوافدة التي تتوافر فيها المؤهلات الموجودة نفسها في خريجي مؤسسات التعليم السعودية.
- إجراء العديد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بالموضوع نظرًا لأهميته.

**المراجع:****أولاً: المراجع العربية:**

1. أولاد يحيى، فاطمة الزهراء. (2014). *عزوف الشباب عن الالتحاق بالعمل الحرفي اليدوي و القيم الاجتماعية دراسة ميدانية لشباب مدينة غارداية*. رسالة دكتوراه الجزائر: كلية العلوم الإنسانية.
2. بعطاوش، ورحابي. (2012). *الشباب وإشكالية العزوف عن العمل في ظل متطلبات التنمية الاقتصادية*. الجزائر: مجلة التراث.
3. أبو بكر، فاتن أحمد.(2007). *الإصلاح الإداري، معوقات ومقومات تطبيق إدارة الجودة الكلية في الأجهزة الحكومية*. المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة.
4. السليم، إيمان. (2011). *الحرف التقليدية في الأردن: واقعها وكيفية إحيائها وأوجه الاستفادة منها*: جرش كحالة دراسة. رسالة ماجستير الأردن: جامعة اليرموك.
5. شقيق، صديقي. (2015). *أهمية التسويق الثقافي للحفاظ على منتجات الصناعات اليدوية التقليدية والفنية بالجزائر*. مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية: 4(1).
6. العتيبي، سعد مرزوق. (1423هـ). *إطار مقترن لإدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية*. ورقة عمل مقدمة للمتلقى الرابع لتطوير الموارد البشرية، الغرفة التجارية الصناعية بالمنطقة الشرقية. (68).
7. العتيبي، سعد مرزوق. (1423هـ). *التطوير التنظيمي كأداة لتفعيل جهود توطين الوظائف*. ورقة عمل مقدمة لقاء التوظيف والسعادة الثاني، (الرياض الغرفة التجارية الصناعية).
8. العسومي، محمد. (2013). *العمالات الوافدة إلى دول الخليج، فوائد وإشكاليات مجلة آفاق المستقبل*. مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبو ظبي، (20).
9. عطوات ، وطريف. (2019). دور الاستثمار في الصناعات التقليدية والحرفية في توفير مناصب الشغل دراسة حالة لواقع الصناعات التقليدية في ولاية أدرار، الجزائر. مجلة إقتصاد المال والأعمال: (3).
10. القحطاني، عبد السلام. (2015). *توطين الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، استراتيجية رفع الميزة التنافسية للمواطن والقيمة المضافة للوافدين*. المجلة العربية للدراسات الأمنية
11. القوس، سعود. (2020). *التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوطين وفق رؤية 2030*. المجلة العربية للدراسات الأمنية.
12. محمد، أسرار. (2003). *معوقات تطبيق سعودية الوظائف ومنظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية*. القاهرة مركز المنشاوي للدراسات والبحوث.

**ثانياً: المراجع الأجنبية:**

1. Alanezi, A. (2009). *Jobs Localization and its Impact on the Quest for Talent in the Saudi Banking Industry*. BBS Doctoral Symposium.
2. Dunne, K. J. (Ed.). (2006). *Perspectives on localization*. John Benjamins Publishing.
3. Jabeen, F., Faisal, M.N. & Katsioloudes, M. (2018). *Localisation in an emerging Gulf economy: Understanding the role of education, job attributes and analysing the barriers in its process*. Equality, Diversity and Inclusion, 37 (2), 151-166. <https://doi.org/10.1108/edi-02-2017-0045>
4. Jan Selmer, (2018). *Expatriates' hesitation and the localization of Western business operations in China*.
5. Alkathiri, Elbaz, (2021). *Predictors and Outcomes of Successful Localization in the Aviation Industry: The Case of Oman*.
6. Muhammad Asad Sadi, (2019). *Towards Job Localization in Saudi Arabia Drivers and Barriers within the Services Industry*.
7. Murthy, Asya Al-Lamky, (2020). *Localization HRM practices and financial performance: evidence from the Sultanate of Oman*.



## Implications of Applying the Policy of Localizing Craft Jobs in Saudi Arabia Impediments to their Application

**Fayez Salem Al-Anzi**MBA, Saudi Ministry of Human Resources, KSA  
falsaqri@hrsd.gov.sa**Gharib Mohammad Abdel Aziz**

Assistant Professor, College of Business Administration, University of Hafr Al-Batin, KSA

Received: 3/7/2022

Revised: 26/7/2022

Accepted: 10/8/2022

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2022.12.5.6>

**Abstract:** The study aimed to identify the obstacles and implications of applying the policy of localizing craft jobs in the Kingdom of Saudi Arabia. The researcher used the analytical descriptive curriculum. The tool was a questionnaire distributed to a random sample of 100 members of Saudi society in general and young people in particular; extracting results through the use of the statistical package program. The results of the study showed that there is a relationship between the obstacles and challenges of applying localization and crafts since as a result of the economic development plans, the fruits of human development have been characterized by educational, qualification and training programmes, and Saudi workers have acquired educational and training skills. However, these Saudi workers could not face unfair competition on the part of workers arriving for their wage permits, on the one hand, and their willingness to work in environmental working conditions that some citizen workers on the other hand might enjoy. This situation has created unemployment among citizens' workers. It also showed that the expatriate worker is less paid and more productive than his citizen's counterpart. The citizen's worker is highly educated and educated than his or her expatriate counterpart. Nevertheless, entrepreneurs tend to prefer to use of expatriate workers for their use cost licenses and productive efficiency. In the light of the findings, the researcher recommends that emphasis should be placed on individual small-scale enterprises, each employing less than 10 workers, and that they be followed up in the process of localizing jobs in gradual proportions over time that do not compromise their financial balance. Eliminate wage and salary discrimination between citizen and expatriate workers in terms of basic salaries and other allowances.

**Keywords:** localization politics; craft functions; Saudi Arabia.

### References:

- Al'swmy, Mhmd. (2013). Al'malh Alwafdh Ela Dwl Alkhlyj, Fwa'd Washkalyat Mjlt Afaq Almstqbl. Mrkz Alemarat Lldrasat Walbhwt Alestratyjyh, Abw Zby, (20).
- Al'tyby, S'd Mrzwq. (1423h). Etar Mqtrh Ledart Almward Albshryh Fy Almmikh Al'rbyh Als'wdyh. Wrqh 'ml Mqdmh Llmtlqy Alrab' Lttwyr Almward Albshryh, Alghrfh Altjaryh Alsna'yh Balmntqh Alshrqyh, (68).
- Al'tyby, S'd Mrzwq. (1423h). Alttwyr Altnzymy Kadah Ltf'yl Jhwd Twtyn Alwza'f. Wrqh 'ml Mqdmh Llqa' Altwzyf Wals'wdh Althanay, (Alryad Alghrfh Altjaryh Alsna'yh).
- 'twat, Wtryf. (2019). Dwr Alastthmar Fy Alsna'at Altqlydyh Walhrfyh Fy Twfyr Mnasb Alshghl Drash Hahl Lwaq' Alsna'at Altqlydyh Fy Wlayh Adrar, Aljza'r. Mjlt Eqtsad Almal Wala'mal: (3).
- Awlad Yha, Fatmh Alzhra'. (2014). 'zwf Alshbab 'n Alalthaq Bal'ml Alhrfy Alydwy W Alqym Alajtma'yh Drash Mydanyh Lshbab Mdynh Ghardayh Rsalt Dktwrh Aljza'r: Klyt Al'lwm Alensanyh.
- B'twsh, Wrhaby. (2012). Alshbab Weshkalyh Al'zwf 'n Al'ml Fy Zi Mttlb Altnmyh Alaqtasyh. Aljza'r: Mjlt Altrath.
- Abw Bkr, Fatn Ahmd. (2007). Aleslah Aledary, M'wqat Wmqwmat Ttbyq Edart Aljwdh Alklyh Fy Alajhzh Alhkwmhy. Almmlkh Alghrbhyh Als'wdyh, M'hd Aledarh Al'amh.

8. Alqhtany, 'bd Alslam. (2015). Twtyn Almward Albshryh Fy Almmikh Al'rbyh Als'wdyh, Astratyjyh Rf' Almyzh Altnafsyh Lhmwathn Walqymh Almdafh Llwafid. Almjlh Al'rbyh Lldrasat Alamnyh
9. Alqws, S'wd. (2020). Altkyf Alajtma'y Walwzyfy Llshbab Als'wdy Fy Wza'f Altwtyn Wfq R'yt 2030. Almjlh Al'rbyh Lldrasat Alamnyh.
10. Mhmd, Asrar. (2003). M'wqat Ttbyq S'wdh Alwza'f Wmnzmat Alqta' Alkhas Balmmlkh Al'rbyh Als'wdyh. Alqahrh Mrkz Almnshawy Lldrasat Walbhwt.
11. Shqyq, Sdyqy. (2015). Ahmyh Altswyq Althqafy Llhfa'z 'la Mntjat Alsna'at Alydwyh Altqlydyh Walfnyh Baljza'r. Mjlt Drasat Fy Alaqtad Waltjarh Walmalyh: 4(1).
12. Alslym, Eyman. (2011). Alhrf Altqlydyh Fy Alardn: Waq'ha W Kyfyh Ehya'ha W Awjh Alastfadhl Mnha: Jrsh Khalh Drash. Rsalt Majstyr Alardn: Jam't Alyrmwk.