

أثر التوظيف الوهمي على متطلبات سوق العمل - دراسة تطبيقية على المنشآت التجارية بمحافظة القنفذة

The Impact of Fictitious Employment on the Labor Market Requirements- An Applied Study on Commercial Establishments in Al-Qunfudhah Governorate

فواز علي الغامدي¹، الماهي محمد فضل الله²

Fawaz Ali Al-Ghamdi¹, Al-Mahi Muhammad Fadlallah²

¹ ماجستير في إدارة الأعمال التنفيذي- مستشار توظيف- صندوق تنمية الموارد البشرية- السعودية

² أستاذ مساعد في إدارة الأعمال- جامعة الباحة- السعودية

¹ Master's in Executive Business Administration, Recruitment Consultant, Human Resources Development Fund, Saudi Arabia

² Assistant Professor in Business Administration, University of Al-Baha, Saudi Arabia

¹ fawaz.alghamdi@outlook.sa

Accepted

قبول البحث

2023/11/22

Revised

مراجعة البحث

2023 /11/1

Received

استلام البحث

2023 /9/12

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2023.13.6.3>



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



أثر التوظيف الوهمي على متطلبات سوق العمل - دراسة تطبيقية على المنشآت التجارية

بمحافظة القنفذة

The Impact of Fictitious Employment on the Labor Market Requirements- An Applied Study on Commercial Establishments in Al-Qunfudhah Governorate

الملخص:

الأهداف: تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر التوظيف الوهمي على متطلبات سوق العمل من خلال متغيرات التوظيف الوهمي (متغيرات التشغيل، مستوى الإنتاجية، المتطلبات القانونية)، وقد اشتملت عينة الدراسة على (101) مفردة من مدراء الشركات ونوابهم ورؤساء الأقسام والمختصين.

المنهجية: استخدم الباحث برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل متغيرات الدراسة ومناقشة النتائج.

النتائج: توصلت الدراسة إلى: وجود تأثير ذو دلالة معنوية للتوظيف الوهمي على متطلبات سوق العمل، وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتغيرات التشغيل على متطلبات سوق العمل، وأيضاً يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمستوى الإنتاجية على متطلبات سوق العمل، وجود تأثير ذو دلالة معنوية للمتغيرات القانونية على متطلبات سوق العمل.

الخلاصة: قدمت الدراسة بعض التوصيات حول تعزيز المعالجات التي يتسبب بها التوظيف الوهمي ولها من أثر في خدمة سوق العمل، تعزيز الشراكة بين الجامعات والمعاهد وبين الشركات لتلبية متطلبات الشركات العلمية والفنية ووفقاً للمهارات المطلوبة، مواصلة سياسة دعم التوطين، إعادة تأهيل العمالة الوطنية القديمة وفقاً لمتطلبات سوق العمل، الرفع من مستوى المتابعة القانونية لتطبيق عناصر القانون الخاص بالتوظيف جوانبه، الربط بين برنامج الإعانت للأسر مع البرامج التدريبية التطويرية للمهارات والمهن، إنشاء صندوق لدعم عملية التوطين وبما يحقق التطوير للوظائف المحلية.

الكلمات المفتاحية: التوظيف الوهمي؛ التوطين؛ متغيرات التشغيل؛ مستوى الإنتاجية؛ المتطلبات القانونية.

Abstract:

Objectives: This research aims to identify the impact of fictitious employment on the labor market requirements through the fictitious employment variables (operating variables, productivity level, legal requirements). To answer the research questions, a survey was used as a primary data collection tool to obtain the data. The sample consisted of 101 company managers, their deputies, department heads, and specialists.

Methods: The researcher employed various descriptive methods, including the Mean, Standard Deviations, Alpha Cronbach, and ANVOA Test. The research also used statistical analysis software (SPSS) to analyze the data.

Results: The findings showed a significant effect of fictitious employment, operating variables, the level of productivity, and legal variables on the labor market requirements.

Conclusion: The study presented some recommendations about strengthening the treatments caused by fake employment and its impact on serving the labor market, strengthening partnership between universities and institutes and between companies to meet the requirements of scientific and technical companies and according to the required skills, continuing the policy of supporting nationalization, and rehabilitating old national workers according to market requirements. Work, raising the level of legal follow-up to implement the elements of the law related to Emiratisation in its various aspects, linking the subsidy program for families with development training programs for skills and professions, establishing a fund to support the process in a way that achieves the development of local jobs.

Keywords Fictitious employment; localization; operating variables; productivity level; legal requirements.

المقدمة:

تبني اقتصاديات الدول على الاهتمام بالموارد المحلية سواء كانت موارد بشرية أو طبيعية أو صناعية وكلما كانت تلك الموارد محلية بشكل كلي، تعطي الاقتصاد دفعه أكبر وتحقق ناتج قومي أعلى، لذلك تتجه الخطط إلى تحسين استغلال الموارد وبالذات الموارد البشرية، وتعتبر مسألة التوطين إحدى التحديات التي تواجه الدول حيث تلعب المتغيرات الاقتصاديةدور الكبير في صياغة التوجه والتأثير على الجوانب الاقتصادية المرتبطة بالموارد البشرية على مستوى اقتصاد الدول أو على مستوى منظمات القطاع الخاص وبما يحقق التوزان الاقتصادي ويعالج المشكلات الاقتصادية التي يعني منها المجتمع وبالخصوص موضوعات البطالة وتشغيل اليد العاملة بمختلف القطاعات الحيوية، ويسعى التوطين إلى معالجة توظيف الكوادر والمؤهلين من الخبراء المحلية والاستفادة منهم في إنجاز الأعمال المختلفة وتطوير خبراتهم بما يرفد الاقتصاد الوطني ويخفف من نسب البطالة التي قد تؤثر على الدورة الاقتصادية في عدة مجالات، وباعتبار أن التوظيف يتم وفقاً للمعايير التي ترتبط بطبيعة المتخصصين وطبيعة أنشطة الشركات فتظهر معضلة التعامل مع التوظيف الوهي الناتج عن محاولة البعض الاستفادة من القوانين التي تنظم عملية التوطين لإيجاد وظائف وهنية تساعد على دفع تكاليف أقل أو تجاوز متطلبات قانونية محددة وهذا عائد إلى أسباب تتعلق بطبيعة الوظيفة أو طبيعة الموظف، والدراسة الحالية تسعى إلى مناقشة أثر التوظيف الوهي على سوق العمل في المملكة العربية السعودية وبما يحقق وضع تصور مقترح عن المعالجات الازمة للتخفيف من تأثير التوظيف الوهي على سوق العمل والاستفادة من القوة الإنتاجية للعاملين.

مشكلة وأسئلة الدراسة:

تظهر مشكلة الدراسة من خلال الحاجة الأساسية إلى توطين المهن في المملكة العربية السعودية فيما يتحقق تغطية سوق العمل من العمالة المحلية المدرية وتحقيق أهداف رؤية 2030 التي تهتم بالتركيز على الموارد الغير نفطية وبالذات ما يتعلق بتشغيل الأيدي العاملة المحلية أو معالجة مشكلة محاولة المنظمات الاستفادة من قوانين التوطين بشكل جزئي من خلال التوظيف الوهي للأفراد مقابل عوائد بسيطة ودون نقل للخبرات أو الاستفادة من العاملين بالشكل المطلوب وبالتالي تحول القوة الوظيفية الموطنية إلى قوة عاطلة أو وهمية، وتحاول الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية:

ما هو أثر التوظيف الوهي على متطلبات سوق العمل؟ ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو أثر التوظيف الوهي من خلال متطلبات التشغيل على سوق العمل؟
- ما هو أثر التوظيف الوهي من خلال مستوى الإنتاجية على متطلبات سوق العمل؟
- ما هو أثر التوظيف الوهي من خلال المتغيرات القانونية على متطلبات سوق العمل؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يأتي:

- التعرف على أثر التوظيف الوهي على متطلبات سوق العمل.
- التعرف على أثر التوظيف الوهي من خلال متطلبات التشغيل على متطلبات سوق العمل.
- التعرف على أثر التوظيف الوهي من خلال مستوى الإنتاجية على متطلبات سوق العمل.
- التعرف على أثر التوظيف الوهي من خلال المتغيرات القانونية على متطلبات سوق العمل.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: تتعلق الأهمية النظرية من خلال طبيعة وحداثة الدراسة الحالية باعتبارها تركز على أثر التوظيف الوهي على سوق العمل والتأثير على اتجاه المملكة العربية السعودية نحو التوطين ضمن رؤية 2030.

الأهمية التطبيقية: تتعلق الأهمية التطبيقية للدراسة من اعتبارها تدرس موضوعاً حيوياً يتعلق بتأثير التوظيف الوهي من قبل الشركات على متطلبات سوق العمل، وتعنى الدراسة بالتركيز على ظاهرة التوظيف الوهي وإمكانية معالجة المشكلات الناتجة عن التوظيف الوهي للشركات فيما يعود بالنفع على الشركات أو المجتمع أو الدولة في مواجهة هذه الظاهرة.

فرضيات الدراسة:

تختبر الدراسة الفرضيات الصفرية الآتية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتوظيف الوهي على متطلبات سوق العمل.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتوظيف الوهي من خلال متغيرات التشغيل على متطلبات سوق العمل.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتوظيف الوهي من خلال مستوى الإنتاجية على متطلبات سوق العمل.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتوظيف الوهي من خلال المتطلبات القانونية على متطلبات سوق العمل.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

التوظيف الوهي:

يعتبر الاتجاه العالمي لمحاربة البطالة بمختلف أنواعها عنصر هام في التوجه نحو الاقتصادات الحديثة ومعالجة المشكلات التي يعاني منها الاقتصاد في الدول المتقدمة أو النامية، وتحاول النظم الاقتصادية معالجة تلك المشكلة بأساليب مختلفة من خلال التدخل المباشر أو غير المباشر لمعالجة تلك الظاهرة، ولعل اتجاه المملكة العربية السعودية لمواجهة التحديات المرتبطة بالبطالة للعملة المحلية حيث تتأثر نسب البطالة بمعدلات التشغيل للعملة الخارجية، ومن خلال رؤية المملكة 2030 الاقتصادية التي تسعى إلى حشد الجهود لتحقيق أهداف معالجة البطالة من خلال التوطين والتخفيف من التوظيف للعملة الأجنبية وإمكانية نقل الخبرة للعمال الوطنية من خلال إشراك العاملين الوطنيين في المهام والشركات والمناصب وبما يحقق الاستقرار الاقتصادي الناتج عن تغطية الوظائف للعاملين في القطاع الخاص أو القطاع الحكومي من الكفاءات المحلية ولعل ظهور ظاهرة التوظيف الوهي مؤشر على نجاح عملية التوطين إلى حدود أسممت في بروز تحدي التوظيف الوهي ومحاولات بعض الجهات التهرب من الاستحقاقات الناتجة عن التوطين سواء كان ذلك لأسباب تشغيلية أو أسباب مادية ترتبط بكلفة اليد العاملة الأجنبية أو قانونية تعود للتشريعات التي تسعى إلى دعم وتعزيز التوطين للعملة الوطنية، ويمكن تعرف التوظيف الوهي باعتباره نوع من أنواع البطالة المقنعة التي تعتبر قوى عاملة غير فاعلة يتم الاستفادة منها في تخفيف الضغوط الرسمية تجاه تطبيق التوطين في مختلف المهن.

مفهوم البطالة:

يعد مصطلح البطالة من المصطلحات الشائعة الاستخدام منذ العصور القديمة وتعتبر من الموضوعات التي تتطلب بحثاً مستمراً نظراً لتنوع أسبابها مع الأخذ في الاعتبار أن البطالة تحدث في سياق سوق العمل أو ضعف أداء العمال. وتعرف البطالة بأنها حالة بطالة أو بطالة بدوام كامل، وتعرف منظمة العمل الدولية البطالة بأنها: القدرة على العمل والاستعداد لها والسعى إليها والقبول بها على مستوى الأجر السائد، ولكن من أجل لا شيء، وتوصف البطالة بأنها نقص في العمل يمكن لأي شخص قادر على العمل في مهنة تتفق مع إعداده وخبرته الحصول على وظيفة في ظروف بلد معين، واضطراب سوق العمل وحالات المرض أو الإصابة مستبعدة من البطالة وكذلك الأشخاص الذين يدخلون في تأخر القوى العاملة بسبب السجن أو الظروف الصحية الأخرى (عامر، المصري، 2017، 9).

العوامل المؤدية إلى البطالة:

تحدث أشكال مختلفة من البطالة في البلدان لأسباب وعوامل متنوعة، بما في ذلك العوامل المتعلقة بالشركة وعوامل أخرى تتعلق بالبيئة العامة من أهمها: (عامر، 2015، 20).

- انخفاض تكلفة التعليم في جميع مراحله وخاصة الجامعية مما يؤدي إلى زيادة الطلب على التعليم.
- ضعف التنسيق بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف.
- إنشاء المهن والمؤسسات التي لا يحتاج إليها سوق العمل.
- عدم توازن النمو بين الصناعات في ظل سياسة الانفتاح الاقتصادي.
- يفتقر سوق العمل إلى المعلومات المتعلقة بظروف العمل والمهارات المطلوبة والعرض والطلب المهنيين بمرور الوقت.
- نظام قبول الجامعات والمعاهد.
- مرونة نظام الإنتاج متعدنة ويصعب التحكم في المعروض من الأصناف حسب التغيرات في الطلب.
- التعينات في القطاع الحكومي تعتمد إلى حد كبير على الدولة.
- الدول لديها اتجاه انكماشي ومعدل إنفاق استثماري أقل خلال هذه الفترة.
- أسعار الطاقة في السوق العالمية وتأثيرها على الطلب.
- اتجاهات التضخم العالمية.

أنواع البطالة:

تأتي البطالة بأشكال مختلفة، ويعتمد نوع البطالة على المرحلة الاقتصادية التي يمر بها البلد أو المتغيرات الاجتماعية والثقافية والسياسية التي تؤثر على العرض والطلب ومن أهم تلك الأنواع: (علي، 2011، 198-200) و (عامر، 2015، 24-26) و (عامر، المصري، 2017، 23).

- البطالة الصريحة أو الظاهرة: تدل على حالة من البطالة الواضحة يعني منها جزء من القوة العاملة المتاحة، وتعني وجود العديد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل بأجور سائدة دون جدوى.

- البطالة الطبيعية: هذا يعني أن هناك معدل بطالة طبيعي بين 4-6% من إجمالي القوى العاملة، وهو معدل طويل الأجل ومستقل عن تأثيرات الدورات الاقتصادية، حيث تستمر أجزاء من القوة العاملة في وضع الخمول بالترتيب لتجنب البطالة المنتظمة للعمال واستيعابها في الإناتجية.
- البطالة المقنعة: هي حالة يتجمع فيها عدد كبير من العمال بطريقة تتجاوز احتياجات العمل الفعلية، مما يعني وجود فائض أو فائض من العمالة، ويتم دفع أجر للعامل مقابل توليه وظيفة، ولكنها في الواقع، لا تعمل ولا تضيف أي شيء للإنتاج، وتتنكر البطالة كخطر لا يقل عن البطالة الصريحة، وتتضخم عندما يحدث فرط التوظيف في مؤسسات الدولة أو المنظمات الصناعية ذات الكثافة العمالية العالية، وهناك العديد من المفاهيم لخصائص البطالة المقنعة ومن أهمها:
 - أ. بعض العاملين لا يشتغلون أثناء العمل مما ينبع عنه انقطاعات وتأخيرات في الدورة الإنتاجية وقلة الحماس للعمل.
 - ب. ارتفاع معدلات البطالة المقنعة نتيجة الافتقار إلى الإدارة الجيدة التي يمكن أن توجه الإنتاج.
 - ج. عدم المساواة في الوظائف الرقابية والرقابية في إدارة العمل.
- البطالة شبه المقنعة: وفيها تكون قيمة ما ينتجه العاملون أقل من قيمة الأجور المدفوعة لهم وبالتالي تحمل المنظمة أعباء العاملين فيها سواء بشكل كلي أو جزئي.
- البطالة الإجبارية: هي الحالة التي يرغم فيها الراغبون على العمل والقادرون عليه على مستوى الأجور السائدة التي تعتبر دون جدوى، ويتم تعطيل العاملين فيها بشكل قهري من غير إرادتهم أو اختيارهم لأسباب اقتصادية أو غير اقتصادية ويكون عدد العمال الراغبين في العمل في ظل مستويات الأجور السائدة أكبر من عدد العمال المطلوبين للعمل.
- البطالة الاختيارية: يرغب الأفراد في ترك وظائفهم في هذا النوع من البطالة من أجل توجيهه أنفسهم لإيجاد فرصة عمل ذات رواتب أعلى أو أكثر ملاءمة لقدرات ورغبات الباحث عن العمل بدلاً من الوظائف السابقة مالياً وفنرياً، لذا فإن هذه البطالة ليست مفروضة من قبل صاحب العمل، بل هي طوعية.
- البطالة الموسمية: وهذا يعني أن مجموعة العمال في مواسم معينة لا تعمل بانتظام كما هو الحال في القطاع الزراعي بسبب الفجوة الزمنية بين إنتاج المحاصيل ونموها.
- البطالة الدورية: تحدث البطالة الدورية عندما يواجه الاقتصاد الوطني أزمة بسبب انخفاض الطلب الحقيقي، مما يؤدي إلى تدمير القدرة الإنتاجية في الاقتصاد وارتفاع معدل البطالة بسبب الكساد أو الطفرات التي تمر بها البلدان.

سوق العمل والتوظيف الوهي:

بشكل عام، يمثل السوق مكاناً فيه طرفان (العرض) توريداً للسلع التي يريد البائع بيعها بالأسعار الحالية أو الحالية في السوق، وليس من قبل الطرف الآخر (الطلب أو المشتري) الذي يمثله، أي أن يكون هناك مشتري أو مستهلك لديه رغبة في شراء أو خدمات محددة وبالتالي يتم تعريف سوق العمل على أنه المكان أو الموقع الجغرافي حيث تفي فرص العمل لبيع الخدمات بالحاجة إلى شراء تلك الخدمات.

خصائص سوق العمل:

- يتميز سوق العمل بالعديد من الخصائص وهي كالتالي: (علي، 2011 ، 198-200)
- ترتبط خدمات العمل بتوفير الوظائف من خلال تأجير هذه الخدمات بناءً على المهارات أو المؤهلات المطلوبة.
- ينشأ الطلب على العمالة من الطلب على السلع الأخرى ويتبع قانون العرض والطلب.
- يصعب تخزين عروض العمل بخلاف قوائم الوظائف المقدمة من خلال شركات التوظيف أو المواقع الإلكترونية.
- الاختلافات في القدرة التفاوضية بين جانبي العرض والطلب.
- تعتمد حقيقة نشاط سوق العمل على معدلات التشغيل والبطالة والأجور والنمو السكاني.

عرض العمل:

يُعرف عرض العمل بأنه عدد القوى العاملة التي يمثلها الجهد، معبراً عنها بالقوى العاملة المتاحة بعد استبعاد القوى العاملة العاطلة عن العمل ضمن الحدين الأدنى والأعلى للعمر والمجموعة التي لا تستطيع العمل لأسباب صحية.

العوامل المؤثرة في عرض العمل:

- يتأثر عرض سوق العمل بالعديد من العوامل التي تؤدي إلى ارتفاع أو انخفاض معدل العرض، من أهمها: (IMF, 2017, 72-74)
- العوامل السكانية: الحجم الكلي للسكان، معدل النمو السكاني، طبيعة الهرم السكاني.

- العوامل الاقتصادية: تؤثر المتغيرات الاقتصادية في الدولة على المعروض من سوق العمل من خلال معدلات الأجور، وحالة الدورة التجارية للازدهار أو الانهيار، ومستويات الأسعار الإجمالية ومستويات التضخم الحقيقي التي تؤثر على مستويات المعيشة، ومستوى الإنفاق الاستهلاكي ونسبة الإنفاق الحكومي ومعدلات الضرائب.
- العوامل الاجتماعية: تلعب العوامل الاجتماعية دوراً نشطاً في زيادة المعروض في سوق العمل من خلال النظرة الاجتماعية لعمل المرأة وال المجالات التي يمكن أن تعمل فيها، مع التركيز على الوضع العام للعمل في المجتمع، وفعالية التأمين الاجتماعي، والحوافز المجتمعية للانخراط في مختلف المهن والعوامل السياسية، وتتمثل العوامل السياسية من خلال الضغوط التي تمارسها النقابات العمالية على الجانب الحكومي للتاثير في عرض العمل من خلال زيادة الأجور أو تخفيض ساعات العمل اليومية، او تحديد سن العمل.
- العوامل القانونية: حيث تسهم التشريعات القانونية في تنظيم سوق العمل وتحديد ساعات العمل اليومية وأنظمة الهجرة والعمالة المحلية والعمالة الأجنبية وما يخص تنظيم مكاتب التوظيف وشروط عقد العمل.

الطلب على العمل:

يعتبر الطلب على السلع والخدمات هو النقطة المحورية في العملية الاقتصادية، وينشأ الطلب على الوظائف من الطلب على هذه السلع والخدمات.

العوامل المؤثرة في الطلب على العمل:

- يتأثر الطلب في سوق العمل بالعديد من العوامل التي تؤدي إلى ارتفاع أو انخفاض معدل الطلب، من أهمها: (العزاوي ، 2010 ، 119-127)
- مستوى الأجر: توجد علاقة عكسية بين الطلب على العمل ومستوى الأجر.
- الحجم الإجمالي للسكان: تؤدي الزيادة في حجم السكان إلى زيادة المعروض من السلع، مما يؤدي بدوره إلى زيادة الطلب على الإنتاج، مما يؤدي بدوره إلى رفع المستوى الإجمالي للطلب على الوظائف لتلبية الطلب المتزايد على السلع.
- مستوى دخل الفرد: كلما زاد الطلب على الوظائف يسبب الزيادة في إجمالي الطلب على الاستثمار والاستهلاك.
- المستوى الإجمالي للأسعار: تساعد المستويات الإجمالية للأسعار في التأثير على الطلب في سوق العمل ، حيث عندما يوجد طلب أقل على السلع، يؤدي إلى انخفاض مستويات الدخل الحقيقي وانخفاض في إجمالي الطلب على عوامل الإنتاج، بينما يؤدي ارتفاع الأسعار إلى زيادة هامش الربح، وبالتالي زيادة طلب سوق العمل على عوامل الإنتاج، والتي ترتبط بالوضع الاقتصادي العام.

سوق العمل الخليجي:

أثرت سياسة تخفيف القيود على العمالة الأجنبية على التوازن بين أسواق العمل المحلية والأجنبية، حيث ساهمت بشكل كبير في عولمة السوق المحلية، مما أدى إلى اختلالات متحمّلة. ووصول القطاع الخاص إلى القدر المطلوب من العمل بأجور شبه ثابتة، إضافة إلى القيود المفروضة على العمالة الأجنبية أدت إلى زيادة الطلب العمل في سوق العمل المحلي، مما يؤدي إلى اختلال التوازن بين العرض والطلب للوظائف المحلية. وفي هذا الاتجاه ظهرت سياسات التوطين للقوى العاملة المحلية، مع التركيز على دعم قطاعي الإنتاج والخدمات بالقوى العاملة المحلية ضمن المتطلبات والشروط القانونية، للسيطرة على العملية، وتعزيز شراكات القطاع الخاص بناءً على متغيرات دور القطاع العام في دعم الهجرة المحلية وتتجنب الآثار السلبية للدخول الجماعي إلى أسواق العمل الأجنبية. (البوعش، 2003 ، 69)،(Noland & Pack, 2007) إن آليات العمل العامة للدول حول العالم، وخاصة العالم العربي، تلعب دوراً مهماً في توسيع الموارد البشرية في قطاعاتها، حيث تلعب السياسات الحالية دوراً في آليات الحكومة تلك القائمة على مركبة قطاع الطاقة واتخاذ القرار والموارد المالية والبشرية من قبل الدولة نفسها، مما يقيّد عمل القطاع العام والبناء. ومن هذه المعضلة، ساهمت العديد من السياسات المركزية في صياغة سياسات غير واضحة أو خاضعة للمراقبة، ولكنها نجد أنها تتفاقم وتؤدي إلى بطالة مقنعة، بما في ذلك سياسات البحث عن عمل. لديهم خبرة في العمل للشخص المرشح للوظيفة، أو الفشل في مطابقة الوظائف مع اهتمامات الخريجين الخاصة. وسياسات التطوير المهني شبه الثابتة التي لا تدعم عمليات تحفيز الموظفين على العمل لزيادة إنتاجيتهم وتحفيز إبداعهم في العمل. إن تجاوز احتياجات هذه القطاعات وطريقة توزيع العاملين الذين يعملون يساهم في البطالة المقنعة بوجود فجوة بين التوصيف الوظيفي والتوزيع الفعلي للموظفين مما يؤدي إلى وجود موظفين غير مؤهلين ومناسبين لشخص العمل، بالإضافة إلى عدم تحديث آليات العمل، فإن عدم التوازن بين عبء العمل ومتوسط ساعات العمل الفعلية في اليوم ينشأ عن نقص التدريب لتأهيلهم وتمكينهم من التغيير، وكذلك حجم عبء العمل بالنسبة لعدد الموظفين المتاحين (صادق، 2021، 130).

اتجاهات التوطين:

تظهر الأبحاث أن المرحلة المقبلة من التغيير الاقتصادي تتطلب من المملكة العربية السعودية تبني استراتيجية لبناء الاقتصاد الوطني بشكل متوازن وخلق فرص عمل جديدة ومعالجة الاختلالات الناجمة عن اعتمادها على النفط كمصدر وحيد لها، حيث يعتبر مصدر الدخل القومي لتحقيق النمو الاقتصادي المخطط، وأهم مصادر الدخل للدولة بحيث لا تعتمد بشكل أساسى على النفط، وهذا ما تتضمنه رؤية 2030 ، من خلال تقليل الاعتماد على قطاع النفط والاستفادة من كوادر الدولة المحلية لتقليل البطالة بالدرجة الأولى وما ينتج عنها من تعديل لمستويات الأجور، تماشياً مع متطلبات السوق

ال سعودي، وتشير الإحصائيات إلى أن معدل نمو الاقتصاد السعودي قد وصل إلى اتجاه نمو مرتفع مقارنة بالاتجاه العالمي، ويرجع ذلك أولاً إلى الاعتماد على النفط باعتباره المصدر الرئيسي للنمو، وال الحاجة إلى تنوع مصادر الدخل بما يتناسب مع طبيعة الاقتصاد السعودي (Kabli, 2014:44)، والجدول التالي يوضح اتجاهات النمو للاقتصاد السعودي منذ العام 2004-2013.

جدول (1): يوضح النمو الاقتصادي للاقتصاد السعودي خلال 10 أعوام والنمو العالمي

العام	المعدل	السعودية
2013	3.8	5.8
2012	2.2	2.4
2011	8.6	8.6
2010	7.4	7.4
2009	1.8	8.4
2008	-2.1	6
2007	1.5	5.6
2006	4	7.3
2005	4.1	8.6
2004	3.6	4.2

المصدر: البنك الدولي.

من خلال المؤشرات السابقة نجد أن الاقتصاد السعودي يختلف في النمو مقارنة بالاقتصاد العالمي، والذي يتباطأ أحياً وينمو أحياً، ويرجع ذلك إلى درجة الاعتماد العالمية على الاقتصاد بسبب دعم العجلة الاقتصادية بالنفط. إلا أن مساهمة القطاعات المختلفة في النمو الاقتصادي على مستوى الدولة هي الدافع وراء التوجه الداعم لاستراتيجية التوطين، حيث تساهم العوائد التي يجنها القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني بشكل كبير في حل المشكلات المختلفة، ومواجهة القضايا الاقتصادية وأهمها البطالة، باعتبار أن القطاع الخاص يأتي في المرتبة الثانية بعد القطاع الحكومي في استيعاب العمالة المحلية بشكل أسامي، وبين الجدول التالي النمو القطاعي في المملكة العربية السعودية خلال الفترة 2007-2013:

جدول (2): يوضح مساهمة القطاعات المختلفة في الاقتصاد السعودي

القطاع	النفطي	الحكومي	الخاص
2013	5.8	5.9	7.7
2012	2.9	5.3	7.9
2011	1-	5.8	12.4
2010			9.9
2009			5
2008			11.4
2007			11.4

المصدر: وزارة الاقتصاد والتخطيط.

المؤشرات السابقة تجعل من اتجاه التوطين خياراً مهماً للاستفادة من القدرات التشغيلية للقطاع الخاص، فضلاً عن إمكانية تنوع مصادر الدخل واستيعاب العمالة بشكل أساسي من خلال القطاع الخاص لمعالجة البطالة، ويعتبر الاعتماد بشكل جزئي على مخرجات التعليم الفني والجامعي يساعد على نقل الخبرة إلى القوى العاملة المحلية وزيادة قدرتها التنافسية، وخلال هذه الفترة كان هناك عدد من المبادرات الحكومية المتعلقة بالتوطين، من أهمها وزارة التربية والتعليم، من خلال قرار العمل ونظام الحصص والنطاق لمطالبة الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية بتحديد نسب التوطين أو توظين العمل تدريجياً أو كنسبة مئوية من عدد العمال، وبالتالي تحقيق الاستقلال عن مصدر واحد ودعم الخبرات المحلية والمهارات المحلية والموارد البشرية طويلة الأجل.

التوظين في المملكة العربية السعودية:

إن اتجاهات المملكة العربية السعودية إلى التوطين عنصر أساسي حيث تقضي التوجيهات والسياسة الوطنية منذ العام 1969 إلى توطين الوظائف بنسبة تصل إلى 75 % لكن المتغيرات المختلفة لم تساند عملية تطبيق قرار التوطين لأسباب عديدة منها اقتصادياً واجتماعياً وأسباب ترتبط بالتوطين في الأسواق المحلية والأجنبية التي تقوم على إحلال العمالة الأجنبية محل العمالة المحلية من خلال عملية توطين تدريجية ونقل الخبرة إلى العمالة المحلية والاستفادة من تجارب الدول المجاورة الإمارات وقطر في مجال التوطين في الوظائف المختلفة. ومتابعة الاتجاه العالمي، ودعم نظام التعليم لتغطية المهارات، وتوليد القوة العمالية التي تخدم سوق العمل، وتحقيق تخصيص الوقت من خلال نظام الحصص أو الاستبدال الجزئي للعمل في فترات مختلفة وبما يحقق الغرض من التوطين ضمن استراتيجية المملكة 2030 (Elgeddawy, 2018, 1194)، وبلغ معدل البطالة في المملكة عند 11.6 % بحسب (وزارة الإحصاء العامة، المملكة العربية السعودية، 2016)، ويساعد العدد الكبير للخبريين من نظام التعليم المهني والجامعي بشكل أساسي في دعم المنظمات، حيث يعتمد نظام التوطين على وزارة العمل من خلال نظام حصص أو تجزئة محلية أو وكالة مراقبة مشروع نطاقات، وكلها تساهم في عملية استبدال العمالة المحلية بعمال أجانب وتتماشى مع قواعد وضوابط الجهات الحكومية لتحقيق حماية مصالح الشركة على المدى الطويل، بهدف التوطين أو توفير قوة عمل لمنظمات سوق العمل وفقاً لمعدلات الأجور مع مراعاة الالتزام بتنفيذ سياسة التوطين بما يتماشى مع رؤية الدولة بعيدة المدى، وهناك العديد من الرؤى الاقتصادية التي تمثل إلى دعم الانتقال من مرحلة التسوية إلى استبدال العمالة المحلية في المقام الأول بدلاً عن العمالة الأجنبية إلى الجهات المختصة التي تحاول إشراك العمالة الأجنبية في نقل الخبرات والفرص المهنية المختلفة لتوحيد المشاركة في بناء اقتصاد المملكة.

معوقات التوطين:

حاولت العديد من الدراسات دراسة وتقييم المشاريع في المملكة العربية السعودية من خلال مناقشة كلًا من جوانبها السلبية والإيجابية، وحددت العديد من المعوقات أمام عملية السعودية ، ومن أهمها: (الجداوي، 2018، 1199)

- سوق العمل يفتقر إلى المهارات الازمة للأعمال لتلبية هذه المهارات من خلال القوى العاملة المحلية.
- عدم التوافق بين مخرجات النظام التعليمي حيث تغلب عليه الجوانب النظرية ومتطلبات سوق العمل الذي تهيمن عليه الطبيعة المهنية والفنية للخريجين.
- دور التعليم العام في تخرج كوادر مؤهلة وذات خبرة غير كاف.
- مشاركة القطاع الخاص في تدريب الخريجين المستوفين لمتطلبات سوق العمل.
- القيود الاجتماعية التي تمنع العمال المحليين من الانخراط في بعض الأنشطة والوظائف المهنية.
- دعم المجتمع لعملية إعادة التوطين ضعيف ولا يفهم أهميتها واتجاهاتها.
- يهرب أصحاب العمل من الالتزامات المرتبطة بارتفاع أجور العمال المحليين.
- البحث المكثف عن المتطلبات اللغوية للعمال الأجانب.
- توقع المهنات المحلية للحصول على موقع إدارية متقدمة قد تفوق المهنات التي يحملونها.

التوظيف الوهي في محافظة القنفذة:

يتأثر التوظيف بمجموعة متنوعة من العوامل، مقسمة إلى عوامل داخلية وعوامل خارجية تؤثر على التوظيف، أبرزها الظروف الفنية والاقتصادية والعوامل الثقافية والاجتماعية التي تحكم في المنظمة أو النظام ، والاعتبارات القانونية، حيث تشمل هذه العوامل الهيكل التنظيمي للمنظمة، وثقافتها، وإجراءاتها وسياساتها التنظيمية ، وقدراتها ومواردها التنظيمية.

وتم تقديم نموذج عمل كبير لتحسين الوصول إلى الخدمات المالية، لا سيما من خلال نبذة مكة المكرمة والقنفذة (الدرويش، وأخرون، 2021)، والمساهمة في تطوير البنية التحتية المستدامة ، والمساعدة في ربط الناس بفرص العمل التي يمكن أن تساعده في القضاء على وتعزيز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، والقضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان، حيث تركز المشاريع الاقتصادية في مكة المكرمة والقنفذة بشكل خاص على الشباب، لا سيما من خلال تقديم القروض وضمانات القروض والتدريب، وتعزيز فرص العمل وسد الفجوة بين الحياة الأكاديمية والعملية من خلال فجوة العديد من المشاريع لتلبية احتياجات الشباب.

وقد ساعد في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكن جميع النساء والفتيات والشباب دون تمييز، بالإضافة إلى تصميم البرامج التي تمكن المرأة على وجه التحديد، من تعزيز النمو الاقتصادي المستقر والشامل والمستدام، وتوفير فرص العمل بأعداد كافية لتلبية احتياجات التوظيف لكل من المواطنين والمواطنات، وتوفير فرص عمل قيمة تجذب المزيد من المواطنين الذكور والإإناث الذين يبحثون للعمل بجدية دخول السوق.

الأنشطة الاقتصادية في مكة المكرمة:

يحدد حجم وموقع المدينة النبع في بناء الاقتصاد (وزارة الشؤون البلدية، 2020)، لكن مكة لها بعد ثالث يتعلق بالقدسية، والتدفق المنتظم للمسلمين على أساس الدين بدلاً من السياحة، مما يجعل الاقتصاد ديناميكي اقتصادي ، مما يعني أن اقتصادها مستدام ومؤتمت إلى حد كبير، وتكون الأهمية الاقتصادية لمكة المكرمة في احتواها على عدد كبير من الأسواق التجارية والمنتديات الأدبية الموسمية، وأشهرها سوق عكاظ (مالبياري، 2009) ، وسوق مجانا، وسوق المجاز. استفاد تجارها من قرها من البحر الأحمر، وتمكنوا من إقامة علاقات تجارية مع المصريين والأحباش، واكتسبوا ثروة كبيرة.

قطاع الحج والعمرة:

يتذكر جزء كبير من الناتج المحلي الإجمالي لاقتصاد مكة على الخدمات المقدمة للحجاج والمعتمرين، فيساهم القطاع الصناعي بحوالي 60% من الناتج، وتقع أعمال البناء وتقديم الخدمات تحت مظلة القطاع الصناعي الذي يرتبط جزء كبير منه بقطاع الحج والعمرة.

الفنادق:

إن الطبيعة الموسمية للسوق تعني أن العديد من الفنادق في مكة تعمل فقط خلال موسم الذروة، وهذا النمط يتغير مع دخول العديد من الشركات العالمية إلى السوق حيث أن العديد من الفنادق مفتوحة طوال العام.

الصناعات الموجودة بمكة المكرمة:

أهم الصناعات في مكة تشمل صناعة المواد الغذائية والمنسوجات والجلود والأثاث والورق والمنتجات الورقية والطباعة والمواد الكيميائية والبلاستيك والمعادن غير المعدنية والمنتجات غير المعدنية والصناعات المعدنية الأساسية والمنتجات المعدنية والآلات والصناعات التحويلية الأخرى (الجباشي، 2016).

رؤية 2030 واقتصاد مكة المكرمة:

تقر رؤية السعودية 2030 التي تم الإعلان عنها في أوائل عام 2016، بأن السياحة الدينية يمكن أن تلعب دوراً مهماً في تنوع الاقتصاد بعيداً عن اعتمادها السابق على قطاع النفط والغاز بحلول عام 2030، حيث سيرتفع عدد الحجاج بالإضافة إلى ارتفاع المبيعات والمحصص السوقية، فإن الزيادة

في عدد الحاجاج ستدخلق فرضاً لقطاعي الضيافة والإسكان في مكة المكرمة، وسيطلب ذلك تعاوناً أوثقاً بين القطاعين العام والخاص ويوفر للمطربين والمستثمرين فرصاً ممتازة لتطوير العقارات القائمة وبناء عقارات جديدة.

الأنشطة الاقتصادية في محافظة القنفذة:

تقع القنفذة على الساحل الجنوبي، على بعد 400 كيلومتر تقريباً من مكة وجدة، والحدود الشمالية: محافظة الليث شمال شرق (عبدالله، 2020)؛ شرق والباحة: منطقة عسير والعارضية في المنطقة الغربية الخاصة: البحر الأحمر جنوباً، تجمع سياحة عسير بين البحر والسهول والجبال والطبيعة، وتحتوي شواطئها على جزر محيطية جميلة، تتمتع محافظة القنفذة بمكانة سياحية في الحزام العماني الساحلي السعودي على طول البحر الأحمر (العجلاني، 2010، 17). جدة والطائف من حيث الحجم والكثافة السكانية والتجديد العماني، تشتهر محافظة القنفذة بأراضيها الصالحة للاستثمار وهي ثانية أعلى نسبة في القنفذة. فرصة استثمارية ضخمة. وقد أكدت جميع الدراسات نجاحها في الموقع المميز بمحافظة القنفذة. من أهم الفرص الاستثمارية صيد الأسماك والاستثمار الزراعي والصناعي، فهو موقع متميز حقاً يمكن من خلاله مشاهدة نقطة التقاء ساحل البحر الأحمر والمناطق المطلة عليه ومناطق الباحة وعسير وجازان.

الأنشطة الاقتصادية:

سوق القوز الخميس:

مدينة القوز الواقعة جنوب محافظة القنفذة بها سوق أسبوعي وتعتبر من أشهر الأسواق وأكثرها شعبية في المملكة العربية السعودية. تقع في الجزء الجنوبي الغربي من المملكة العربية السعودية، حيث يزورها يوم الخميس السائحون من المناطق الغربية والجنوبية لتبادل المنتجات المختلفة المتداولة في المملكة. وحدث زيادة في عدد السياح من المناطق المجاورة والمناطق المحيطة بالسوق الذي تبلغ مساحته 50706 متر مربع. القضايا التي يرصدها مكتب السياحة في سوق الخميس هي: تلوث الفضاء بعد إغلاق السوق، وعدم كفاية أماكن وقوف السيارات العادلة، وداخل حركة السيارات والمشاة، وكذلك المظلات غير المستخدمة وأنشطة البيع والشراء داخل السوق الرسمي.

القنفذة وجهة بحرية استثمارية:

تشهد محافظة القنفذة، ثالث أكبر محافظة في منطقة مكة المكرمة بعد جدة والطائف، سلسلة من المشاريع التنموية التي عززت تفوق المنطقة بفرصها الاستثمارية الجذابة على طول ساحل البحر الأحمر، وقد توغل تفوق المحافظة بسبب وجودها. موقع سياحي قوي.

القنفذة والإنتاج السمكي التجاري:

تتميز محافظة القنفذة بوفرة الجزر والشعاب المرجانية (أبو زيد، 2018) وإنتاج الأسماك، حيث تمتلك المحافظة مقومات استراتيجية لتصبح مركزاً سياحياً واستثمارياً رئيسياً على ساحل البحر الأحمر، فضلاً عن الفرص الكبيرة للحيوان. المستقبل إلى هذه المحافظة جزيرة جبل الصبايا الجنوبية، الواجهة البحرية لمحافظة القنفذة يبلغ طولها حوالي 165 كم على ساحل البحر الأحمر، وأشهر جزر المحافظة هي "الجزر المحمية" أم. القرمي و"جبل الصبايا" و"جبل الدوقة". (الأغثم، أم القماري الفوقارية والتحية، أم الصيف، شعارين الجنوبية والشامية، أم العشم، والصيل، وجزيرة البلام أو جزيرة البناء، العقيقة، والبطائن وثير والطويلة أم الرئيس، أم على، أم البسام).

المخطط الاستثماري:

وتشتمل خطة أكبر للاستثمار بمنطقة هيري بمحافظة كونفیدا الجنوبية، على مساحة تزيد عن 1.6 مليون متر مربع، على 44 موقعًا استثمارياً، من بينها مساحات خضراء وحدائق وممرات ومرافق لخدمة الموقع، ووصلة مركبة على طول الطريق الدولي مخطط خدمة الطريق الساحلي ومخطط القدوة ومخطط الخيا.

تعتبر مزارع المانجو من أهم الأنشطة الاقتصادية في محافظة القنفذة منذ الإعلان عن أهمية زراعة المانجو من قبل وزارة البيئة والزراعة والموارد المائية ، والتي وفقاً لوزارة البيئة والمياه والزراعة تنتج 45000 طن من المانجو سنويًا. وتهدف هذه الخطوة إلى دعم المزارعين لتسويق منتجاتهم وإبراز الدعم السخي الذي قدمته الحكومة لتطوير القطاع الزراعي بقوة، وهو ما يعكس على الاقتصاد الوطني.

السياحة في محافظة القنفذة:

ستشتهر محافظة القنفذة بشواطئها الساحلية وجزرها السياحية الخلابة. هذا بالإضافة إلى المتزهات والمتزهات المختلفة. تشتهر القنفذة أيضاً بمبانيها القديمة والجبال العالية والسهول الخضراء الطازجة والوديان والجداول على مدار العام.

فضلاً عن تكون المظاهر السطحية في محافظة القنفذة واحتواها على بعض الأودية التي تصب في البحر الأحمر، أثر ذلك على المجتمعات العمرانية، بما في ذلك معظم منطقة المحافظة، والتي تحولت إلى تنفيذ ورش تطوير، وشق طرق، وبناء مشروع الخدمة.

كما يشتهر شاطئ القنفذة الساحلي بالعديد من قطاعات الطيور المهاجرة مثل طيور الفلامنجو والبجع الأبيض وما إلى ذلك، والتي تبقى هناك لفترة مما يزيد من جمال الشاطئ ويجذب السائحين لتقدير هذه الطيور الفريدة. والتقاط الصور معهم.

بالإضافة إلى ذلك، توفر شواطئ القنفذة كل ما يحتاجه السائح وهي مثالية لقضاء عطلة ممتعة ومريحة. إذا كنت تخاطط لزيارة القنفذة في الصيف، فلا تفوت فرصة زيارة شواطئها الجميلة مشروع للإستفادة من 1600 مزرعة في السياحة الريفية بالقنفذة: مشروع أرياف على الزراعة والسياحة الريفية تسعى هيئة السياحة من خلال مشروع "أرياف" إلى تطوير حركة سياحية في المناطق الزراعية والريفية، مما يساعد على إثراء تجربة السياحة المحلية، وخلق عناصر ترفيهية وممتعة للمزارع والاستراحات الريفية، بالإضافة إلى توفير دخل إضافي للمزارعين. والتوظيف للمقيمين خارج الفرصة. مقاطعة زراعية وريفية في الغالب تمكّن المزارعين من تطوير برامج ومنتجات وخدمات وأنشطة سياحية في مناطقهم الزراعية والريفية. مشروع السياحة الزراعية والريفية "أرياف" مبادرة ومنتج جديد للهيئة يساعد في دعم الاقتصاد الوطني.

الدراسات السابقة:

قام الباحثين بالاطلاع على الكثير من الدراسات التي تناولت موضوع أثر التوظيف الوهي على سوق العمل السعودي من خلال الدراسة في قواعد المعلومات المختلفة والاطلاع على الدراسات والبحوث المنشورة في هذا المجال ونظرًا لندرة الدراسات التي تطرقت لموضوع التوطين في المملكة العربية السعودية فقد تم التركيز على الدراسات التي لها ارتباط بموضوع الدراسة والدراسة الأحدث في نفس المجال، ومن أهم هذه الدراسات ما يلي:

- دراسة صادق (2021): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع البطالة المقنعة والتنمية المستدامة في مؤسسات القطاع العام القطري، وتمت الدراسة وفقاً للمنهج النوعي حيث اعتمدت على المقابلات الشخصية كمصدر للبيانات الأولية، وتوصلت الدراسة إلى أن البطالة المقنعة في القطاع العام القطري أصبحت واقع ملموس بشكل كبير ومن أهم أسبابه توجه العاملين للعمل في القطاع العام وتفشي الأيدي العاملة عن العمل في القطاع الخاص، اعتماد القطاعات الوظيفية العامة على مهارات بسيطة يمكن الحصول عليها أو تلبيتها بيسراً، وجود هدر في الموارد المالية والبشرية، ووجود قصور في عملية التقييم للعاملين في القطاع العام القطري، وأوصت الدراسة بدراسة أسباب ضعف توجه القطريين للعمل في القطاع الخاص ومعالجة تلك الأسباب، تغيير الصورة النمطية عن القطاع الخاص في المجتمع القطري لزيادة الإقبال على العمل في ذلك القطاع، إعادة النظر في السياسات الخاصة بالتعيين والتقييم في القطاع العام القطري، واستحداث سياسات تجريبية لعينة من الوزارات لقياس مستوى التحسن في مستويات الأداء والإنتاجية وتعزيزها في حال النجاح.

دراسة العزzi (2020): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية، والتعرف على المعوقات التي تواجه وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة، وشملت عينة الدراسة 150 من العاملين في وزارة العمل، وتوصلت الدراسة إلى موافقة عينة الدراسة على دور وزارة العمل في الحد من البطالة من خلال متابعة شؤون توظيف العمالة المحلية في القطاع الخاص، وتأهيل العمالة الوطنية وتدريبها وفقاً لاحتياجات سوق العمل، ومن أبرز معوقات وزارة العمل ارتفاع نسبة الخريجين من الجامعات والمعاهد سنوياً، وأيضاً رغبة الشباب في الوظيفة الحكومية أكثر من الوظيفة في القطاع الخاص.

دراسة Elgeddawy, 2018: هدفت الدراسة إلى التعرف على توطين القوى العاملة في المملكة العربية السعودية من خلال دراسة معدلات البطالة في التقارير الحكومية المختلفة، وتسعى الدراسة إلى تحقيق تصور مفاهيمي حول التوطين للقوى العاملة لدى الأكاديميين وأصحاب العمل وطلاب الجامعات وقد توصلت الدراسة إلى الحاجة إلى ترسیخ ثقافة تبادل المعرفة حول التوطين للعمال للهوض بالاقتصاد القائم على المعرفة في المملكة العربية السعودية، والتركيز على التجارب الدولية الناجحة في عملية التوطين، وترسيخ المهارات المناسبة التي تساند عملية التوطين، وتعزيز ثقافة التعلم التنظيمي التي تركز على تعزيز القوى العاملة الوطنية التي لديها القدرة على تحسين اقتصاد الدولة.

دراسة الخمي، الخليف (2016): هدفت الدراسة إلى تحديد واقع مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية من خلال العوامل المرتبطة بمحدودية الفرص الوظيفية وضعف استيعاب سوق العمل، والتعرف على أنواع البطالة، والآثار الذاتية والأسرية والمجتمعية المرتبطة على مشكلة البطالة، واستهدفت الدراسة 360 من طالبي العمل المتقدمين إلى وزارة العمل واجراء المقابلات مع بعض المختصين حول موضوع البطالة، وتوصلت الدراسة إلى أن النمط السائد في المملكة من البطالة نوع البطالة الهيكلي بسبب تجاوز عدد عرض العمالة للطلب على تلك العمالة، وأن هناك معوقات تتعلق بمحدودية فرص العمل وضعف استيعاب السوق للعاملين الجدد لعدة عوامل مؤثرة في ذلك، وأوصت الدراسة بتفعيل الهيئة الخاصة بتوفير الوظائف ومكافحة البطالة، رفع نسب قبول المهنيين بالمعاهد المهنية والتقنية، وتكوين قاعدة معلومات عن سوق العمل الوطني والفرص الوظيفية المتاحة والاحتياجات المستقبلية من العمالة، قصر العديد من المهن على السعوديين، تنظيم عملية استقدام الأجانب وفقاً لمهن محددة وجهات مختصة بذلك.

دراسة عبد الرحيم (2014): هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على مشكلة توطين الوظائف في قطاع تجارة التجزئة في مدينة الطائف والتعرف على المعوقات والحلول المقترحة، وشملت الدراسة عينة من المؤسسات التجارية في المدينة وتوصلت الدراسة إلى أن معوقات التوطين للوظائف هي: التوظيف الوهي للعمالة الوطنية، ساعات العمل الطويلة، انخفاض الأجور، قلة الإجازات، انخفاض فرص الترقية، انعدام التأمين الصحي والضمان الاجتماعي، تدني فرص التدريب والابتعاث، عدم ملاءمة مكان العمل، عدم الأمان الوظيفي، ارتفاع كلفة العمالة الوطنية، وأوصت الدراسة باقتصار

استقدام الوافدين على العمالة الماهرة، ترحيل العمالة السائبة المخالفة، ومكافحة التوظيف الوهي للعمالة الوطنية، تحفيز عمل المرأة السعودية في تجارة التجزئة، تحسين الدعم الحكومي للأجور، رفع جودة مخرجات التعليم.

- دراسة علي (2011): هدفت الدراسة إلى التعريف بالأبعاد الحقيقة لمشكلات التوظيف والبطالة في المجتمع العراقي وقياس حجم المشكلة وتطورها منذ التسعينيات وحتى العام 2007 ، وناقشت الدراسة أسباب البطالة الاقتصادية ومخرجات النظام التعليمي ودراسة متطلبات سوق العمل، وقد استهدفت الدراسة العاملين في الدوائر الحكومية في محافظات الإقليم الثلاث، وتوصلت الدراسة إلى أن البلدان النامية تعاني من البطالة وبالذات البطالة المقنعة التي يصعب قياسها، وأن سوق العمل في العراق يتسم بغسلة قوى العرض على قوى الطلب مما يؤثر على مستوى الأجر بشكل كبير، وأن أهم العوامل التي تؤثر في عرض العمل هي العوامل الاقتصادية بشكل أساسي ثم تلتها العوامل السياسية، ويتأثر الطلب على العمل بالبطالة المقنعة الناتجة عن عدم وجود توزيع أمثل للموارد في الإقليم وسوء القرارات الإدارية المرتبطة بذلك، ووجود ضعف في الجوانب الرقابية والتقييم على المستوى المحلي للوظائف والعاملين فيها، وأوصت الدراسة بالعمل على بناء مجتمعات تخصصية في مختلف المجالات الصناعية والزراعية والإنتاجية، السعي لتحسين المناهج الدراسية بما يناسب سوق العمل، المطالبة بزيادة فرص العمل للإقليم بشكل يحقق أغراض التنمية، مراقبة حركة التعيينات والتدقيق في وجود فائض أو نقص في الكوادر المختلفة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تشابه الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تطرقها إلى موضوع التوظيف الوهي وتأثيره في البطالة من خلال المؤشرات الاقتصادية المختلفة كما في دراسة (Elgeddawy, 2018) بشكل عام ولموضوع متطلبات سوق العمل التي تسعى المنظمات للحصول عليها كما أشارت إليه دراسة (الخمسي، الخليف، 2016) حيث ركزت الدراسات السابقة على دراسة التوطين بشكل عام من خلال وجهة نظر الجامعات أو الجهات الرسمية بينما ركزت الدراسة الحالية على الاطلاع على آراء القيادات الإدارية في الشركات ومكاتب التوظيف باعتبارهم الأكثر معرفة بمشكلة التوظيف الوهي من خلال المتغيرات التي تناولتها الدراسة الحالية خلافاً للدراسات السابقة، وتحتلت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث تطرقها لموضوع التوظيف الوهي بشكل أساسي من خلال متغيراته متغيرات التشغيل، مستوى الإنتاجية، المتغيرات القانونية وتأثيرها على متطلبات سوق العمل.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والتأكد من صحة الفرضيات تم الاعتماد على منهجين رئيسين، هما: المنهج الوصفي والمنهج التحليلي حيث يتم وصف الظاهرة الخاصة بأثر التوظيف الوهي على متطلبات سوق العمل، ودراسة وتحليل نتائج اراء العينة.

مجتمع وعينه الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام في الشركات ومكاتب التوظيف في منطقة مكة المكرمة- محافظة القنفذة التي تتعامل مع جوانب التوظيف الوهي في بعض الشركات المحلية، ويشمل مجتمع الدراسة جميع الشركات العاملة في قطاع التوظيف إضافة إلى الشركات التي تطبق استراتيجية التوظيف والتوطين والتي بلغ عددها 174 منشأة (غرفة جدة، 2022). وتم استهداف عينة عشوائية مكونة من عدد 101 موظف وتم توزيع عدد 101 استبيانة وتم استرداد جميع الاستبيانات بنسبة 100%.

أداة الدراسة:

قام الباحثين من خلال المصادر الأولية ببناء وتطوير قائمة الاستبيانة استناداً إلى الدراسات السابقة دراسة (Elgeddawy, 2018)، (العزzi, 2020)، (عبد الرحيم، 2014)، (علي، 2011) التي تحقق محاور الدراسة، حيث تم جمع المعلومات من خلال توزيع الاستبيانة على مفردات عينة الدراسة، واختبار المحاور عملياً من خلال التحليل الإحصائي.

صدق أداة الدراسة:

يقصد بصدق الأداة التأكيد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، وقد تم عرض الاستبيانة على مجموعة من أصحاب الاختصاص والخبرة في مجال الدراسة من المتخصصين ومدراء الشركات وقد أبدى المحكمون تجاوباً كبيراً من خلال تقديم التوجيهات والإراءة التي كان لها أثر واضح على الصورة النهائية للاستبيانة وفي ضوء تلك المداخلات الخاصة بالتعديلات اللاحمة تم تصميم الاستبيانة وفقاً لمتغيرات ومحاور الدراسة وبناء على اراء المحكمين ومقترناتهم.

ثبات أداة الدراسة:

أجرى الباحثين اختبار الثبات بعد جمع البيانات باستخدام معامل (Cronbach'sAlpha) للاتساق الداخلي، حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ لجميع متغيرات الدراسة (0.92) وهو معامل مناسب يجعل من الاستبيانة أداة مناسبة للبيانات التي تم جمعها بواسطتها، وكما هو موضح في جدول (3).

جدول (3): معامل ثبات أداة الدراسة

المعامل	عدد الفقرات	المجاور
Alpha Cronbach's		
0.88	16	التوظيف الوهي
0.76	6	متطلبات التشغيل
0.73	5	مستوى الإنتاجية
0.79	5	المتغيرات القانونية
0.88	9	متطلبات سوق العمل
0.92	25	جميع الفقرات

من خلال الجدول أعلاه نجد أن التوظيف الوهي ومتطلبات سوق العمل حصلت على نسبة معامل (0.88)، وحصل المحور الكلي على نسبة ثبات (0.92)، وجميع هذه النسب تجعل من الاستبيان أداة موثق الاعتماد عليها لأغراض الدراسة العلمي.

خصائص عينة الدراسة:

تم سؤال المبحوثين عن البيانات الشخصية التالية وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في جدول (4):

جدول (4): توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

المتغير	الفقرة	العدد	النسبة المئوية %	المجموع
الجنس	ذكر	80	79.2	101
	أنثى	21	20.8	
الدرجة الوظيفية	مدير عام	22	21.8	101
	مدير إدارة	20	19.8	
	رئيس قسم	11	10.9	
	موظف	41	40.6	
	آخر تذكر	7	6.9	
العمر	سنن 20 أقل من	0	0	101
	-29 أقل من	23	22.8	
	39-30 سنن	47	46.5	
	40 سنة فأكثر	31	30.7	
المؤهل	أقل من ثانوي	0	0	101
	ثانوي	17	16.8	
	بكالوريوس	61	60.4	
	ماجستير	17	16.8	
	دكتوراه	1	1	
	آخر	5	5	
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	24	23.8	101
	من 5-10 سنوات	24	23.8	
	من 10-15 سنوات	21	20.8	
	15 سنة فأكثر	32	31.7	

الجنس:

من خلال جدول (4) يلاحظ أن نسبة (79.2%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة ذكر وهي أعلى فئة من فئات الجنس المدروسة، ونسبة 20.8% من إجمالي أفراد عينة الدراسة العاملين جنسهم (أنثى) وهذا يعزى إلى طبيعة الشركات المستهدفة التي تعطى الذكور النسبة الأعلى في المهام الوظيفية وبالذات التي ترتبط بالعمل في أكثر من مكان أو لوقات طويلة.

الدرجة الوظيفية:

من خلال جدول (4) يلاحظ أن نسبة (40.6%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة درجتهم الوظيفية (موظف)، ونسبة 21.8% من إجمالي أفراد عينة الدراسة درجتهم الوظيفية (مدير عام)، أما نسبة (19.8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة درجتهم الوظيفية (مدير إدارة)، وأما نسبة (10.9%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة درجتهم الوظيفية (رئيس قسم)، وجاءت في المرتبة الأخيرة درجتهم الوظيفية (آخر) بنسبة (6.9%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، ويعزى ذلك إلى إمكانية الإجابة على فقرات الاستبيان من المختصين في العينة المستهدفة ممن يتعامل مع التوظيف بمختلف خطواته في الشركات المستهدفة.

العمر:

من خلال جدول (4) يلاحظ أن نسبة (46.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم بين (30-39 سنة) وهي أعلى فئة من الفئات العمرية المدروسة، ونسبة 30.7% من إجمالي أفراد عينة الدراسة فئتهم العمرية (40 سنة فأكثر)، أما نسبة (22.8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم 20-29 سنة، ولم تحصل الفئة أقل من 20 سنة على أيًا من مفردات العينة، ونلاحظ بأن غالبية أفراد عينة الدراسة فئاتهم العمرية (30-39 سنة، 40 سنة فأكثر) وبنسبة 77% من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

المؤهل العلمي:

من خلال جدول (4) يلاحظ أن نسبة (60.4%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (بكالوريوس) وهي أعلى فئة من الفئات المدروسة، ونسبة 16.8% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهل (ماجستير)، ونسبة 16.8% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهل (ثانوية)، ونسبة 5% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهلات (أخرى) وتأتي في المرتبة الأخيرة المستوى التعليمي دكتوراه بنسبة (6%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

سنوات الخبرة:

من خلال جدول (4) يلاحظ أن نسبة (31.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات الخبرة لديهم 15 سنوات فأكثر، ونسبة (23.8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة من (أقل من 5 سنوات) وأيضًا (من 5-10 سنوات خبرة)، ونسبة 20.8% من إجمالي أفراد عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة (من 10-15 سنة) ويوضح من ذلك امتلاك أفراد عينة الدراسة الخبرة الكافية حول بيانات الدراسة المرتبطة بعملية التوظيف والتوفيق الوهي والذي يحتاج لفترات زمنية متفاوتة لتطبيق المعايير الرسمية أو الخاصة بالشركة في هذا المجال، والجدول التالي يوضح نتائج تحليل البيانات الشخصية.

التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة عن التوظيف الوهي حيث كانت كالتالي:

أولاً: التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة عن متطلبات التشغيل:

بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر متطلبات التشغيل (4.14)، وهذا يعني أن درجة إدراك أفراد عينة الدراسة عن توافر متطلبات التشغيل تقع عند المستوى "متواfair بدرجة عالية" حيث تنتهي قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (4.20-3.40) والذي يشير إلى توافر عالي لمتطلبات التشغيل للعينة محل الدراسة، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها حول توافر متطلبات التشغيل حيث بلغت قيمته (0.629)، وقد حصلت الفقرة رقم 4 على أعلى متوسط حسابي (4.42) مما يؤكد على دور القدرات التشغيلية للشركة في تحديد نوع العمالة المطلوبة، بينما حصلت الفقرة رقم 6 على أقل متوسط حسابي (3.73) ويشير ذلك إلى إمكانية الحصول على العمالة المحلية بيسر وسهولة ويعزى ذلك إلى عدم توافر المهارات التشغيلية التخصصية لدى العمالة المحلية.

جدول (5): التحليل الوصفي ونتائج قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات التشغيل

مستوى التوافر	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات	M
عال	4	.997	4.16	يمكن للعمالة الوطنية تحطيم احتياجات الشركة في الاعمال المبنية	1
عال جداً	2	.869	4.31	يستطيع العاملين المحليين انجاز المهام الموكلة اليهم بشكل مناسب	2
عال	5	.873	4.09	تؤثر المتغيرات في العرض والطلب للعمالة على قيود العمالة المحلية	3
عال جداً	1	.667	4.42	تلعب القدرات التشغيلية للشركة دورا في تحديد نوع العمالة المطلوب	4
عال	3	.935	4.19	يسهم المستوى التعليمي دورا كبيرا في الاقبال على العمالة المحلية	5
عال	6	1.182	3.73	يمكن الحصول على العمالة المحلية بيسر وسهولة وكفاءة اقل	6
المجموع					
.629				4.14	

ثانيًا: التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة عن مستوى الإنتاجية:

بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الإنتاجية (3.87)، وهذا يعني أن درجة إدراك أفراد عينة الدراسة عن أهمية مستوى الإنتاجية تقع عند المستوى "متواfair بدرجة عالية" حيث تنتهي قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (4.20-3.40) والذي يشير إلى توافر عالي لمستوى الإنتاجية للعينة محل الدراسة، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها حول مستوى الإنتاجية حيث بلغت قيمته 0.739، وقد حصلت الفقرة رقم 4 على أعلى متوسط حسابي (4.23) مما يؤكد على ان مستوى الانجاز مؤشر هام لقبول التعاقدات مع العاملين، بينما حصلت الفقرة رقم 1 على أقل متوسط حسابي (3.33) ويشير ذلك إلى أن العمالة الوطنية تعمل لساعات أقل إلى حد ما من العمالة الأخرى.

جدول (6): التحليل الوصفي ونتائج قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الإنتاجية

مستوى التوافر	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات	م
متوسط	5	1.289	3.33	يمكن للعمالة الوطنية العمل لساعات عمل اطول من العمالة الاخرى	1
عال	4	1.145	3.54	بحق العامل المحلي مستوى انتاجية اعلى مقارنة بالعمالة الاخرى	2
عال	3	1.070	4.07	يمكن الحصول على عمال من الداخل ذوي مهارات وكفاءات عالية	3
عال جدًا	1	.847	4.23	يعتبر مستوى الانتاج مؤشر هام لقيمة التعاقدات مع العاملين	4
عال جدًا	2	.870	4.23	يتم تقييم أداء العامل بشكل مستمر من رؤسائه في العمل	5
عال		.739	3.87	المجموع	

ثالثاً: التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة عن المتغيرات القانونية:

بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى توافر المتغيرات القانونية (4.25)، وهذا يعني أن درجة إدراك أفراد عينة الدراسة عن توافر المتغيرات القانونية تقع عند المستوى "متوازن بدرجة عالية جداً" حيث تتنبأ قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (4.20-5) والذي يشير إلى توافر عال جداً للمتطلبات القانونية للعينة محل الدراسة، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها حول توافر المتغيرات القانونية حيث بلغت قيمته 0.664 ، وقد حصلت الفقرة رقم 1 على أعلى مستوى حسابي (4.43) مما يؤكد على أن اللوائح والأنظمة الداخلية تحمي العامل الوطني من التعسف الوظيفي، بينما حصلت الفقرة رقم 4 على أقل مستوى حسابي (4.10) ويشير ذلك إلى أن اللوائح والأنظمة الداخلية للشركات تحمي العامل الوطني من التعسف الوظيفي بشكل أقل.

جدول (7): التحليل الوصفي ونتائج قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المتغيرات القانونية

مستوى التوافر	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات	م
عال جداً	1	.698	4.43	تأثير التوجيهات الحكومية في اختيار العمالة الوطنية وتفضيلها عن العمالة الأجنبية	1
عال جداً	2	.902	4.26	تسهم التشاريعات والقوانين في دعم التوطين للوظائف المختلفة	2
عال جداً	4	.913	4.26	يسهم وجود برنامج للإعانت في مساندة انشطة التوطين في الشركة	3
عال	5	1.054	4.10	تحمي اللوائح والأنظمة الداخلية العامل الوطني من التعسف الوظيفي	4
عال جداً	3	.902	4.26	تنظم الانظمة الداخلية للشركة أوقات العمل والاستراحات بشكل مناسب	5
عال جداً		.664	4.25	المجموع	

رابعاً: التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة عن متطلبات سوق العمل:

بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن متطلبات سوق العمل (3.87)، وهذا يعني أن درجة إدراك أفراد عينة الدراسة عن متطلبات سوق العمل تقع عند المستوى: "متوازن بدرجة عالية" حيث تتنبأ قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (4.20-4.40) والذي يشير إلى توافر عالي لمتطلبات سوق العمل للعينة محل الدراسة، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها حول توافر متطلبات سوق العمل حيث بلغت قيمته 0.712 ، وقد حصلت الفقرة رقم 4 على أعلى مستوى حسابي (4.10) مما يؤكد على أن العاملين لديهم مهارة أخلاقيات السلوك المهني الإيجابي، بينما حصلت الفقرة رقم 7 على أقل مستوى حسابي (3.35) ويشير ذلك إلى أن الشراكة والتنسيق بين الشركة والجامعات في تلبية متطلبات سوق العمل قائم بشكل متوسط.

جدول (8): التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات سوق العمل

مستوى التواجد	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات	M
عال	2	.943	4.10	اعتقد ان العاملين لديهم مهارة التعامل بروح الفريق الواحد	1
عال	4	.854	4.03	اعتقد ان العاملين لديهم مهارة التواصل مع الآخرين	2
عال	5	.933	4.01	اعتقد ان العاملين لديهم مهارة القدرة على إيجاد حلول للمشكلات	3
عال	1	.843	4.10	اعتقد ان العاملين لديهم مهارة اخلاقيات السلوك المهني الإيجابي	4
عال	6	.927	3.98	يمتلك العامل المحلي المهارات الفنية اللازمة للعمل	5
عال	8	1.205	3.51	تلقى العمالة الوطنية تدريب في المؤسسات التعليمية قبل العمل بشكل كاف	6
عال	9	1.244	3.35	توجد شركة وتنسيق بين الشركة والجامعات في تلبية متطلبات سوق العمل	7
عال	7	.944	3.70	يشترط سوق العمل وجود خبرة سابقة لدى طالبي العمل المحليين	8
عال	3	1.014	4.05	التوظيف يعالجة المشكلات التي تواجه سوق العمل للشركات	9
المجموع					
عال					.712
3.87					

المصدر: (بيانات الاستبيان - إعداد الباحث، 2022م).

التحليل الوصفي لأبعاد التوظيف الوهي ومتطلبات سوق العمل:

بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن توافر التوظيف الوهي، ومتطلبات سوق العمل (4.09)، وهذا يعني أن درجة إدراك أفراد عينة الدراسة عن توافر أبعاد التوظيف الوهي، ومتطلبات سوق العمل مجتمعة معًا تقع عند المستوى "متوازن بدرجة عالية" حيث تنتهي قيمة الوسط الحسابي العام إلى فئة المقياس (4.20-3.40) والذي يشير إلى توافر عال، كما تشير قيمة الانحراف المعياري العام إلى تقارب الآراء وتجانسها حول التوظيف الوهي، ومتطلبات سوق العمل حيث بلغت قيمته (0.576) على التوالي.

جدول (9): التحليل الوصفي ونتائج قياس معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة

متطلبات سوق العمل	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
متطلبات التشغيل	التوظيف الوهي	4.09	.576	
مستوى الإنتاجية	متطلبات التشغيل	4.14	.629	2
المتغيرات القانونية	مستوى الإنتاجية	3.87	.739	3
متطلبات سوق العمل	المتغيرات القانونية	4.25	.664	1
3.87				
.712				

المصدر: (بيانات الاستبيان - إعداد الباحث، 2022م).

اختبار الفرضيات الدراسية ومناقشتها:

قام الباحثين بإجراء الاختبارات الإحصائية الخاصة بمعرفة مدى صحة الفرضيات التي تم وضعها للبحث لمعرفة أثر التوظيف الوهي على متطلبات سوق العمل حيث استخدم الباحثين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري اضافة إلى اختيار الانحدار الخطى البسيط عند مستوى دلالة (0.05) وبالتالي عرض لنتائج اختبار الفرضيات كالتالي:

اختبار الفرضية (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوظيف الوهي على متطلبات سوق العمل):

لإتمام هدف الدراسة في معرفة مدى وجود علاقة أثر بين المتغيرات فقد تم اختيار العلاقات بين الفقرات ومحاورها باستخدام البيانات المستخرجة من اختبار الانحدار الخطى البسيط وكما هو مبين في الجدول رقم (10) وذلك لاختبار الفرضية التي تنص على (يوجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الوهي ومتطلبات سوق العمل)، ولاختبار الفرض القائم على العلاقة تم استخدام تحليل الانحدار الخطى البسيط لمعرفة تأثير أثر التوظيف الوهي على متطلبات سوق العمل وفق النموذج $y=a+bx$ حيث إن:

x المتغير التابع وهو متطلبات سوق العمل

a وهو عبارة عن ثابت الانحدار

اللازم لاختبار هذه الفرضية موضحة في جدول (10):

جدول (10): أهم نتائج الانحدار الخطى البسيط لمعرفة أثر التوظيف الوهي على متطلبات سوق العمل

المتغير المستقل	معامل الانحدار R	معامل الارتباط R	درجة الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة sig
التوظيف الوهي	7240.	.524	99	109.002	0.00
متغيرات التشغيل	6970.	.486	99	93.504	0.00
مستوى الإنتاجية	6390.	.408	99	68.251	0.00
المتطلبات القانونية	5060.	.256	99	34.042	0.00
542.0					

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بالتغير التابع والمتمثل في متطلبات سوق العمل، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.895) أي أنه كلما زادت التوظيف الوهي بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى زيادة التأثير في متطلبات سوق العمل بمقدار 0.89 من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.724) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي أي أنه كلما زادت التوظيف الوهي تؤدي إلى زيادة في متطلبات سوق العمل والعكس صحيح، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.524 مما يشير إلى أن 52% من التغيرات في التوظيف الوهي تعود إلى متطلبات سوق العمل وحده (مع ثبات بقية العوامل الأخرى) بينما نسبة 48% من التغيرات في التوظيف الوهي تعود إلى عوامل أخرى، وبلغت قيمة مستوى دلالة sig (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة وهي 0.05 وبهذه النتائج نتوصل إلى أن التوظيف الوهي لها تأثير قوي وذو دلالة معنوية على متطلبات سوق العمل، ومنه يتم رفض الفرض (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتوظيف الوهي على متطلبات سوق العمل) ونقبل الفرض البديل الذي ينص على يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتوظيف الوهي على متطلبات سوق العمل، وهذه النتيجة تؤيد ما ذهب إليه نتيجة الدراسة (صادق، 2021)، (Elgeddawy, 2018) حول ارتباط التوظيف الوهي والبطالة بمعنى توافر متطلبات سوق العمل لدى العمالة المحلية.

اختبار الفرضيات الفرعية:

أولاً: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات التشغيل على متطلبات سوق العمل):

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (10) وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بمتغيرات التشغيل في المتغير التابع والمتمثل في متطلبات سوق العمل، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.789) أي أنه كلما زادت متغيرات التشغيل بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى زيادة التأثير في متطلبات سوق العمل بمقدار 0.78 من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.697) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي أي أنه كلما زادت متغيرات التشغيل تؤدي إلى زيادة في متطلبات سوق العمل والعكس صحيح، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.486 مما يشير إلى أن 48% من التغيرات في متغيرات التشغيل تعود إلى متطلبات سوق العمل وحده (مع ثبات بقية العوامل الأخرى) بينما نسبة 52% من التغيرات في متغيرات التشغيل تعود إلى عوامل أخرى، وبلغت قيمة مستوى دلالة sig (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة وهي 0.05 وبهذه النتائج نتوصل إلى أن متغيرات التشغيل لها تأثير قوي وذو دلالة معنوية على متطلبات سوق العمل، ومنه يتم رفض الفرض (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغيرات التشغيل على متطلبات سوق العمل) ونقبل الفرض البديل الذي ينص على يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغيرات التشغيل على متطلبات سوق العمل.

ثانياً: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى الإنتاجية على متطلبات سوق العمل):

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (10) وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل مستوى الإنتاجية في المتغير التابع والمتمثل في متطلبات سوق العمل، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.616) أي أنه كلما زاد مستوى الإنتاجية بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى زيادة التأثير في متطلبات سوق العمل بمقدار 0.61 من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.639) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي أي أنه كلما زاد مستوى الإنتاجية تؤدي إلى زيادة في متطلبات سوق العمل والعكس صحيح، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.408 مما يشير إلى أن 40% من التغيرات في مستوى الإنتاجية تعود إلى متطلبات سوق العمل وحده (مع ثبات بقية العوامل الأخرى) بينما نسبة 60% من التغيرات في مستوى الإنتاجية تعود إلى عوامل أخرى، وبلغت قيمة مستوى دلالة sig (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة وهي 0.05 وبهذه النتائج نتوصل إلى أن مستوى الإنتاجية لها تأثير قوي وذو دلالة معنوية على متطلبات سوق العمل، ومنه يتم رفض الفرض (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمستوى الإنتاجية على متطلبات سوق العمل) ونقبل الفرض البديل الذي ينص على يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمستوى الإنتاجية على متطلبات سوق العمل.

ثالثاً: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتطلبات القانونية على متطلبات سوق العمل):

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (10) وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل الممثل المتطلبات القانونية في المتغير التابع والمتمثل في متطلبات سوق العمل، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.542) أي أنه كلما زادت المتطلبات القانونية بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى زيادة التأثير في متطلبات سوق العمل بمقدار 0.54 من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.506) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي أي أنه كلما زادت المتطلبات القانونية تؤدي إلى زيادة في متطلبات سوق العمل والعكس صحيح، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.256 مما يشير إلى أن 25% من التغيرات في المتطلبات القانونية تعود إلى متطلبات سوق العمل وحده (مع ثبات بقية العوامل الأخرى) بينما نسبة 75% من التغيرات في المتطلبات القانونية تعود إلى عوامل أخرى، وبلغت قيمة مستوى دلالة sig (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة وهي 0.05 وبهذه النتائج نتوصل إلى أن المتطلبات القانونية لها تأثير قوي وذو دلالة معنوية على متطلبات سوق العمل، ومنه يتم

رفض الفرض (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتطلبات القانونية على متطلبات سوق العمل) ونقبل الفرض البديل الذي ينص على يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتطلبات القانونية على متطلبات سوق العمل.

الخاتمة:

النتائج:

- بعد المناقشة واختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتوظيف الوهي على متطلبات سوق العمل.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغيرات التشغيل على متطلبات سوق العمل.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمستوى الإنتاجية على متطلبات سوق العمل.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتطلبات القانونية على متطلبات سوق العمل.

التوصيات:

- نوصي بإيجاد لواحة وعقوبات للجهات التي تقوم بمارسات التوظيف الوهي متنوعة بين العقوبات المادية أو العرمان من الحصول على خدمات.
- ندعوا لتعزيز الشراكة بين الجامعات والمعاهد وبين الشركات لتلبية متطلبات سوق العمل وفقاً لاحتياجات القائمة والمستقبلية.
- مواصلة سياسة دعم التوطين وتشجيع القطاع الخاص على زيادة عدد العاملين السعوديين مع التوافق مع احتياجات تلك الشركات.
- إعادة تأهيل العمالة الوطنية وفقاً لمتطلبات سوق العمل وبما يعزز موقعهم التنافسي بين العمال الأجانب.
- الربط بين برنامج الإعانت للأسر مع البرامج التدريبية التطويرية للمهارات والمهن لمعالجة مشكلة الفقر ومشكلة تغطية الطلب في السوق على بعض المهن.
- إنشاء مؤشر لقياس مستوى البطالة في على مستوى الدولة والقطاعات الاقتصادية المختلفة وبما يساند عملية تغطية الاحتياجات السوقية من العمالة المحلية بين المدن أو القطاعات المختلفة.
- توسيع أنشطة الجهات الداعمة للتوطين وتنوع اتجاهات الدعم بما يحقق تلبية متطلبات سوق العمل واحتياجات المنظمات المختلفة.
- إقامة الدورات التوعوية حول أهمية التوطين وتجنب التوظيف الوهي على مستوى الدولة والشركة والعمال بحد سواء.

المراجع:

- تقرير إنجازات وزارة البيئة والزراعة <https://www.mewa.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>
- تقرير صندوق النقد الدولي. (2017). أفاق الاقتصاد العالمي نحو تحقيق نمو قابل للاستمرار. صندوق النقد الدولي.
- الجبشي، سناء بنت صالح عبده. (2016). الصناعة في مدينة مكة المكرمة. جامعة أم القرى ، قسم جغرافيا.
- آل درويش، أحمد ، آخرون. (2021). المملكة العربية السعودية معالجة التحديات الاقتصادية الناشئة لحفظ النمو. صندوق النقد الدولي.
- رؤفية 2030 من خلال الرابط التالي <https://www.vision2030.gov.sa/ar/>
- الرؤية العمرانية الشاملة لمدينة مكة المكرمة، وزارة الشؤون البلدية والقروية <https://unhabitat.org/sites/default/files/2020/04/makkah.pdf>
- أبو زيد ، راجية اسماعيل. (2018). النقل البحري وأثره على النشاط التجاري. جامعة عين شمس.
- صادق، سباء حسين. (2021). واقع البطالة المقنعة والتنمية المتدامة في القطاع العام القطري. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات: 142-118.
- عامر، طارق عبد الرؤوف محمد، المصري ، إيهاب عيسى. (2017). البطالة مفهومها-أسبابها-خصائصها-اتجاهات عربية وعالمية. دار العلوم للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- عامر، طارق. (2015). أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها على الفرد والأسرة والمجتمع. دار اليازوري للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية.
- عبد الله، ليلى عبد الكريم. (2020). القنفذة في كتابات الرحالة جون فيليبي. جامعة الباحة ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية.
- العجلاني، الشريف يحيى بن يحيى. (2010). القنفذة نشأة وتاريخ. الطبعة الثانية.
- العزاوي، نجم عبد الله. (2010). الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية. دار اليازوري للنشر، الطبعة الأولى.
- علي، خالد حيدر. (2011). دراسة اقتصادية حول سوق العمل ومشكلة البطالة المقنعة في إقليم كورستان العراق. مجلة الإدارة والاقتصاد: 194-186.

العنزي، معيوف عشوي. (2020). دور وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030. كلية الخدمات الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية.

مليباري، أشواق بنت حمزة محي الدين. (2009). الأسوق في مدينة مكة المكرمة. كلية العلوم الاجتماعية، قسم الجغرافيا، جامعة أم القرى.

موقع وزارة الحج والعمر من خلال الرابط التالي: <https://www.haj.gov.sa/>

الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية <https://www.stats.gov.sa/>

اليوشع، احمد هاشم. (2003). عولمة الاقتصاد الخليجي. المؤسسة العربية للدراسات والنشر، الطبعة الأولى.

Elgeddawy, M. (2018). workforce localization in the Kingdom of Saudi Arabia (KSA). *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication – TOJDAC*, p.1195-1206. 10.7456/1080SSE/161