

المجلة العلمية التجارة والتمويل

<https://caf.journals.ekb.eg>



دور برامج التوطين في الحد من البطالة دراسة تطبيقية على التعليم الأهلي بمنطقة الجوف

سلطان ماجد محمد الخملي

جامعة الحدود الشمالية، الكلية التطبيقية، قسم العلوم الإدارية

تاريخ النشر الإلكتروني: ديسمبر 2024

للتأصيل المرجعي: الخملي ، سلطان ماجد محمد. دور برامج التوطين في الحد من البطالة دراسة تطبيقية على التعليم الأهلي بمنطقة الجوف ، *المجلة العلمية التجارة والتمويل*، المجلد 44 (4) 610-641.

المعرف الرقمي: 10.21608/caf.2024.399273

للتواصل مع المؤلف: Suulttan2030@gmail.com

دور برامج التوطين في الحد من البطال دراسة تطبيقية على التعليم الأهلي بمنطقة الجوف

سلطان ماجد محمد الخمعلي

جامعة الحدود الشمالية، الكلية التطبيقية، قسم العلوم الإدارية

تاريخ المقالة

تم استلامه في 1 ديسمبر 2024 ، وتم قبوله في 22 ديسمبر 2024 ، وهو متاح على الإنترنت ديسمبر 2024

المستخلص:

شهد سوق العمل في المملكة العربية السعودية تغيرات ملحوظة نتيجة لتبني الدولة سياسات توطين الوظائف، التي تهدف إلى تقليل معدلات البطالة وتعزيز مشاركة المواطنين السعوديين في سوق العمل، خاصة في القطاع الخاص، كما يعد برنامج نطاقات وصندوق تنمية الموارد البشرية من أبرز المبادرات التي ركزت على إحلال العمالة الوطنية محل الوافدة، مما ساهم في زيادة فرص العمل للمواطنين. ومع ذلك، لا تزال البطالة تمثل تحدياً رئيسياً، خاصة في القطاعات التي تتطلب مهارات متخصصة مثل قطاع التعليم الأهلي، حيث يفضل بعض أصحاب العمل توظيف العمالة الوافدة بسبب انخفاض تكاليفها مقارنة بالعمالة الوطنية. في هذا السياق، يركز البحث على تقييم دور برامج التوطين في الحد من معدلات البطالة ورفع مستوى التشغيل في قطاع التعليم الأهلي بمنطقة الجوف، مع تسليط الضوء على مدى فاعلية هذه البرامج والتحديات التي تعيق تحقيق أهدافها. واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدم الباحث استبانة لجمع البيانات من العاملين في قطاع التعليم الأهلي، وتم تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية عبر برنامج Smart PLS. وكشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين برامج التوطين وتخفيض معدلات البطالة، حيث ساهمت هذه البرامج في تعزيز مشاركة السعوديين ورفع مستوى معيشتهم، كما أظهر البحث وجود فروقات دالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية (مثل النوع، العمر، المؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة) ودور التوطين في تقليل البطالة. ومع ذلك، تواجه برامج التوطين عدة تحديات، منها نقص الكفاءات الوطنية المؤهلة، وعدم توافق مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، وارتفاع تكاليف العمالة الوطنية مقارنة بالوافدة. بناءً على ذلك، قدم الباحث مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تحسين فاعلية برامج التوطين، شملت تطوير برامج تدريب وتأهيل مهني متخصصة لتلبية احتياجات سوق العمل، وتعزيز الشراكات بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل لتطوير المناهج الدراسية، وتقديم حوافز مالية وإعفاءات ضريبية للمؤسسات التي تلتزم بتوظيف السعوديين، بالإضافة إلى دعم ريادة الأعمال وتشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، كما أكد الباحث على أهمية مراجعة سياسات التوطين وتطويرها لضمان مرونتها واستدامتها في مواجهة التغيرات المستمرة في سوق العمل، وتعد هذه التوصيات خطوة مهمة لتعزيز فاعلية برامج التوطين وتحقيق التوازن في سوق العمل، بما يسهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 وأهداف التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: برامج التوطين؛ البطالة، التعليم الأهلي؛ منطقة الجوف.

Abstract

The labor market in Saudi Arabia has witnessed significant changes due to the adoption of localization policies, which aim to reduce unemployment rates and enhance the participation of Saudi citizens in the labor market, particularly in the private sector. Programs like Nitaqat and the Human Resources Development Fund are among the key initiatives focusing on replacing foreign workers with nationals, thus increasing job opportunities for citizens. However, unemployment remains a major challenge, especially in sectors requiring specialized skills such as the private education sector, where some employers prefer hiring foreign labor due to lower costs compared to national workers. In this context, the research focuses on evaluating the role of localization programs in reducing unemployment rates and increasing employment in the private education sector in the Al-Jouf region, with emphasis on the effectiveness of these programs and the challenges that hinder the achievement of their goals. The research adopted a descriptive-analytical approach, utilizing a questionnaire to collect data from workers in the private education sector. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Smart PLS). The results revealed a positive relationship between localization programs and the reduction of unemployment, as these programs have contributed to enhancing the participation of Saudis and improving their standard of living. The study also revealed statistically significant differences between personal variables (such as gender, age, educational qualification, and years of experience) and the role of localization in reducing unemployment. However, localization programs face several challenges, including a lack of qualified national competencies, the mismatch between educational outcomes and market needs, and the higher costs of national labor compared to foreign workers. Based on these findings, the researcher provided a set of recommendations to improve the effectiveness of localization programs, including the development of specialized training and qualification programs to meet labor market needs, strengthening partnerships between educational institutions and the labor market to develop curricula, offering financial incentives and tax exemptions to institutions that commit to hiring Saudis, and supporting entrepreneurship and encouraging small and medium-sized enterprises. The researcher also emphasized the importance of reviewing and developing localization policies to ensure their flexibility and sustainability in the face of ongoing changes in the labor market. These recommendations are a crucial step in enhancing the effectiveness of localization programs and achieving balance in the labor market, contributing to the realization of Saudi Vision 2030 and the Sustainable Development Goals.

Keywords: Localization programs؛ unemployment؛ private education؛ Al-Jouf region

مقدمة:

تعد البطالة من المؤشرات الأكثر وضوحاً للمشاكل الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع فمن الناحية النظرية نجد ان ارتفاع معدلات البطالة يؤدي لارتفاع التكلفة الاقتصادية والاجتماعية التي تتحملها الدولة بينما انخفاض معدلات البطالة يؤدي الى العديد من الفوائد والمزايا التي تعود على الدولة، ولذلك نجد ان البطالة كظاهرة قد حظيت باهتمام المجتمع الاقتصادي والعلمي لفترة طويلة بما يكفي لدراستها في عدة مجالات ومن وجهات نظر

مختلفة من أجل تحديد الأسباب الجذرية للبطالة. فقد وجد الاقتصاديون أنه من الضروري التمييز بين الأشكال المتنوعة للبطالة والتي تم تحديدها وتصنيفها حتى الآن وهي البطالة الدورية والبطالة الاحتكاكية والبطالة الموسمية والبطالة الهيكلية والبطالة المقنعة (Alrasheedy, 2019).

ولذلك قامت المملكة العربية السعودية منذ عام 2011 بتنفيذ جهود التوظيف بشكل رئيسي من خلال برنامج نطاقات حيث تعمل نطاقات على أساس حصص الصناعة وحجم الشركة لحصة المواطنين السعوديين العاملين ويتم من خلالها منح الشركات التي تتجاوز الحصة المحددة مزايا، بينما يواجه أولئك الذين تقل حصتهم عن ذلك قيودًا على توظيف الوافدين بهدف جعل السعوديين أكثر جاذبية نسبيًا لأصحاب العمل في القطاع الخاص (Lopesciolo, Muhaj, & Pan, 2021).

إنعودة الوظائف قد تؤدي إلى نقلة نوعية في طريقة تفكير مؤسسات القطاع العام والخاص في العمالة السعودية. يعتبر إدارة ووكالة التوظيف هي همزة الوصل بين احتياجات القطاع العام والخاص من القوى العاملة وبين قطاع الموارد البشرية والتي ساعدت القطاع الخاص على تغيير رؤيته لإدارة وتخطيط الموارد البشرية. إن اعتبار العنصر البشري سيساعد في تحسين الأداء ولكي يحدث ذلك، يجب أن تتبنى جهات القطاع العام والخاص موضوع توظيف الوظائف، لأننا من خلالها سنتمكن من تحديد آليات إدارة توظيف الوظائف.

رؤية المملكة العربية السعودية 2030 لها أهداف طموحة لتأمين فرص عمل هادفة للمواطنين السعوديين. وذلك من خلال خفض معدل البطالة للمواطنين السعوديين من 11% عام 2021 إلى 9% (www.stats.gov.sa, 2022) بحلول نهاية عام 2022، وزيادة نسبة النساء الناشطات في القوى العاملة إلى 40% (حاليًا 38%).

أن برامج التوظيف كان لها تأثير إيجابي على الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية حيث ساعدت هذه البرامج في خلق سوق عمل أكثر تنوعًا، مما ساعد بدوره على زيادة المنافسة في سوق العمل بالإضافة إلى ذلك، ساعدت برامج التوظيف على زيادة عدد العمالة الماهرة بالإضافة إلى توسيع نطاق فرص العمل في المملكة العربية السعودية مما ساعد على خفض معدلات البطالة بين العمال المهرة.

1- الإطار النظري للبحث: (تم تناول الدراسات السابقة والتعليق عليها قبل تحديد مشكلة الدراسة)

يتناول هذا الجزء الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة واشتقاق فروض البحث كما يلي:

تعد البطالة إحدى المشكلات التي باتت تعاني منها أغلب دول العالم؛ وذلك نتيجة لعدة أسباب مترابطة ببعضها، أبرزها التزايد السكاني. وتعرف البطالة بأنها "الحالة التي يكون فيها الفرد غير قادر على العمل لعدم العثور على أي وظيفة مناسبة لهم تلبي احتياجاتهم وتتوافق مع خبراتهم ومهاراتهم وميولهم، على الرغم من قدرته على العمل، في ظل مؤشرات اقتصادية واجتماعية متدنية للدولة التي يعيش فيها".

إن البطالة تعني "عدم القدرة على توفير الوظائف الكاملة لكل أفراد المجتمع؛ فالراغبين في العمل يكون عددهم أكبر من الفرص المتاحة بتلك المجتمعات.

وتعرف منظمة العمل الدولية البطالة بأنها "هي كل الأشخاص الذين يتخطى سنهم فئة معينة، ويكونوا مستعدين للعمل؛ ولكن لا يجدون عمل، ويتخذون خطوات محددة في البحث عن العمل؛ ولكن لا يجدون أي فرص متاحة في المجتمع الذي يعيشون فيه. ولذلك فإننا يمكننا توضيح البطالة بأنها "عدم توفر العمل لفرد يرغب فيه مع قدرته عليه نظراً لحالة سوق العمل". فالبطالة هي "عدم قيام الفرد بممارسة أي عمل سواء كان عمل ذهني أو عقلي أو غير ذلك من الأعمال؛ وسواء كانت عدم ممارسة تنتج عن أسباب إرادية أو شخصية أو غير إرادية. كما أنها تعرف بمقدار الفرق بين حجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور المنتشرة في سوق العمل؛ وذلك أثناء وقت محدد. (الشوربجي، 2019).

وتلعب برامج التوظيف دوراً محورياً في معالجة مشكلة البطالة المتفاقمة في العديد من الدول، وتسعى هذه البرامج إلى زيادة نسبة المواطنين في القوي العاملة، وكذلك تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية، مما يساعد بشكل مباشر في خلق فرص عمل جديدة للشباب، وتقليل الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل، كما تعمل برامج التوظيف من خلال مجموعة من الآليات التي توظف مواطنين، ووضع سياسات تفضيلية للمواطنين في التوظيف (الشهري، 2020)، وتطوير البرامج الاقتصادية الوطني، وزيادة الإنتاجية، وتقليل الاعتماد على المالة الوافدة، إلا أنها قد تؤدي إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج للمؤسسات في المدى القصير، وتتطلب استثمارات كبيرة في التدريب والتأهيل.

لذلك كان على المملكة التوجه إلى برنامج التوظيف؛ والذي يعد نظام يطبق في المملكة السعودية والذي يعمل على إحلال كافة المواطنين بالمملكة مكان هؤلاء الوافدين في مختلف الوظائف التي تخص القطاعات الخاصة (السيد، 2014). بدأت برامج التوظيف من خلال فرض حصص على القطاع الخاص لتوظيف المزيد من السعوديين. وبشكل عام، ركز برنامج التوظيف على 3 أهداف رئيسية؛ أولاً: زيادة توظيف السعوديين في القطاع الخاص. ثانياً: تقليل عدد العمالة الوافدة في القطاع الخاص. ثالثاً: لاستعادة وإعادة استثمار الدخل المتدفق خارج البلاد من خلال التحويلات المالية (Kabli, 2015).

يعرف التوظيف على أنه التكيف أو المحتوى، وهو كافة الإجراءات التي تعمل على تثبيت الرحالة في مكان معين وبشكل مستمر والذي قد يكون إجراءات تتم أخذها من أجل تثبيت الجماعة البشرية من منطقة لمنطقة أخرى وذلك بموافقة كل من الموطن والمستوطن (مهدي، 2020). وعرفه عبد الكريم (2022) بأنه العمليات المخططة والتي تم إعدادها من أجل تحقيق عنصر الدمج ليؤدي للتغيير الكامل والذي بدوره يكون تغييراً جذرياً بهدف تحديث أو تنمية الجماعات المستهدفة أو المجتمعات المحلية، أو المجتمع القومي الذي تعيش به تلك الجماعات. كما

يُعرف التوطين في السعودية بأنه إجمالي الإنفاق في المملكة العربية السعودية على المكونات السعودية في مجالات العمل والسلع والخدمات والأصول والتكنولوجيا، وفقاً لهيئة المحتوى المحلي والمشتريات الحكومية (الشوربيجي، 2019).

ونفذت الحكومة السعودية عدة مبادرات للحد من البطالة وخلق المزيد من فرص العمل لمواطنيها. وتشمل هذه توفير حوافز للشركات لتوظيف المزيد من السعوديين، وزيادة الوصول إلى فرص التدريب والتعليم، وتشجيع ريادة الأعمال بين الشباب (الخوري، 2013). أطلقت الحكومة أيضاً عدداً من البرامج التي تهدف إلى خلق وظائف في قطاعات محددة مثل السياحة والضيافة والرعاية الصحية والتكنولوجيا بالإضافة إلى هذه المبادرات، نفذت الحكومة أيضاً سياسات تهدف إلى خفض تكلفة المعيشة للمواطنين من خلال خفض الضرائب والإعانات على السلع والخدمات الأساسية. وقد ساعد ذلك على زيادة الدخل المتاح للمواطنين والذي يمكن استخدامه لشراء السلع أو الخدمات التي يمكن أن تساعدهم في العثور على عمل أو بدء أعمالهم التجارية الخاصة (Bagazi, 2020). ويجادل العديد في أهمية دور برامج التوطين في الحد من البطالة وهو ما سنتناوله في الجزء التالي.

تواجه برامج التوطين العديد من التحديات، منها نقص الكفاءات المطلوبة في سوق العمل، والمقاومة من قبل بعض الشركات سياسات التوظيف، وعدم توافق المؤهلات الأكاديمية مع متطلبات سوق العمل، وكذلك التحديات الثقافية والاجتماعية، وتختلف برامج التوطين من دولة إلى أخرى باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، ونجاح هذه البرامج يعتمد على مجموعة من العوامل مثل قوة الإرادة السياسية، وجود خطط واضحة، التعاون بين القطاع العام والخاص، وتوفير بيئة جذبة للاستثمار، بعض الدول حققت نجاحات ملحوظة في مجال التوطين، بينما واجهت دول أخرى تحديات أكبر (بخاري والفهمي، 2022).

كما تواجه برامج التوطين مجموعة من التحديات المستقبلية مثل التغيرات التكنولوجية وسوق العمل، فقد تؤدي التطورات التكنولوجية إلى تلاشي بعض الوظائف التقليدية بفضل استخدام الذكاء الاصطناعي وأتمتة الوظائف، واقتصاد المعرفة حيث يتطلب تطوير مهارات أعلى لدى القوي العاملة الوطنية، مما يفرض تحديات جديدة على برامج التوطين، وكذلك التكامل مع رؤية التنمية المستدامة عن طريق الاستدامة البيئية والعدالة الاجتماعية والتعاون الدولي لجذب الاستثمارات والتبادل المعرفي حيث يمكن الاستفادة من الخبرات الدولية في مجال التوطين لتطوير البرامج المحلية، وخلق المزيد من فرص العمل بفضل الاستثمارات الأجنبية المباشرة (Alwethainani & Dato'Mansor (2015).

وللتغلب على هذه التحديات لابد من تطوير البنية التحتية التعليمية لتوفير التعليم العالي الجودة والتدريب المهني، ودعم رسادة الأعمال وكذلك التكيف مع التغيرات التكنولوجية وتطوير السياسات المرنة لضمان استدامة برامج التدريب وتكيفها مع التغيرات المستمرة (Kumar, Haque & Venugopal (2019).

وتعتبر برامج التوطين في قطاع التعليم الأهلي في المملكة العربية السعودية خطوة استراتيجية نحو تحقيق أهداف رؤية 2030، والتي تهدف إلى تعزيز المحتوى المحلي، وتقليل الاعتماد على العمالة الوافدة، وتعد إمكانية العودة للتوازن في سوق العمل السعودي بعد تطبيق برامج التوطين في قطاع التعليم أمراً واقعياً، (القطب وغيث، 2018) ولكنها تتطلب تضافر الجهود من قبل الحكومة والقطاع الخاص والمؤسسات التعليمية ومن بين هذه العوامل التي تساهم في تحقيق هذا التوازن: توفير حوافز مالية ومعنوية للمعلمين السعوديين، والتعاون بين القطاع العام والخاص من خلال إنشاء شراكات بين وزارة التعليم والمدارس الأهلية، لتوفير الدعم اللازم لبرامج التوطين، وتغيير الثقافة المجتمعية تجاه مهنة التعليم، وكذلك تطوير البرامج الأكاديمية في كليات التربية لتلبية احتياجات سوق العمل وتزويد الخريجين بالمهارات والمعارف اللازمة للعمل في مجال التعليم (العمرى، 2019).

يوجد فروق واضحة بين الخصائص الديموغرافية للمواطنين السعوديين والتي تلعب دوراً حاسماً في تخفيض معدلات البطالة في قطاع التعلم الأهلي، وهذه الفروق ترتبط بشكل وثيق بمتغيرات مثل الجنس والتدريب والمؤهل الأكاديمي، فمتغيرات الجنس تشمل: التحيزات الجندرية مثل التحديات التي تواجه المرأة السعودية في الحصول على وظائف تعليمية مقارنة بالرجل، والتي ترى ان مهنة التدريس هي أكثر ملاءمة للرجال (بخاري والفهمي، 2022)، تتأثر مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل التعليمي بالتوقعات المجتمعية حول دورها، مما يحد من خياراتها الوظيفية، وقد تتضمن سياسات التوظيف في بعض المؤسسات التعليمية بنوداً تفضل توظيف الرجال مما يؤثر سلباً على فرص عمل النساء.

متغيرات التدريب وتشمل البرامج التدريبية المخصصة للمواطنين السعوديين الراغبين في العمل في مجال التعليم حيث تلعب دوراً هاماً في زيادة فرص توظيفهم، وتطابق المهارات فكلما زادت تطابق المهارات التي يكتسبها الفرد السعودي من خلال التدريب مع متطلبات الوظائف في قطاع التعليم الأهلي، زادت فرص حصوله على العمل (Kaabi, & Sandhu (2018).

متغير المؤهل الأكاديمي حيث يختلف المؤهل الأكاديمي المطلوب للعمل في قطاع التعليم الأهلي السعودي باختلاف المرحلة التعليمية والتخصص، ويرتبط الحصول على وظيفة في التعليم الأهلي السعودي ارتباطاً وثيقاً بتخصص الفرد، حيث يفضل توظيف الحاصلين على مؤهلات أكاديمية أعلى، مثل الماجستير والدكتوراه في المناصب الإدارية والأكاديمية، بالإضافة إلى السياسات الحكومية لدعم التوطين في القطاع

الخاص حيث تلعب دورا حاسما في زيادة فرص العمل للمواطنين السعوديين، وكذلك الشبكات الاجتماعية تلعب دورا هاما في الحصول على فرص عمل (Bose & Dey (2018).

يشكل تقليل الاعتماد على العمالة الوافدة في أي دولة قضية معقدة تتضمن آثارا اجتماعية واقتصادية متشابكة، وخاصة في حالة المملكة العربية السعودية حيث تم تنفيذ برامج توظيف مكثفة مما أدى إلى ظهور آثار اجتماعية إيجابية مثل تعزيز الهوية الوطنية والشعور بالانتماء من خلال زيادة فرص العمل المتاحة لهم، وتقليل التوتر الاجتماعي الناتج عن التفاوت بين المواطنين والوافدين، وخاصة فيما يتعلق بفرص العمل والإسكان، ومن المتوقع أن يؤدي إلى تحسين مستويات المعيشة وزيادة الدخل القومي، وهناك آثار سلبية محتملة مثل تأثير على التماسك الاجتماعي الذي اعتادت على وجود العمالة الوافدة، وخاصة في المناطق التي يتركز فيها الوافدون، نقص في الكفاءات المتخصصة في بعض المجالات مما يؤثر على أداء بعض القطاعات، التأثير على النمو الاقتصادي على المدى القصير قد يؤدي إلى تباطؤ النمو الاقتصادي وخاصة في القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على العمالة الوافدة (عبد الشافي، الزهري، وعزيز، 2018).

إن تقليل الاعتماد على العمالة الوافدة هو هدف استراتيجي يسعى لتحقيقه العديد من الدول، بما في ذلك المملكة العربية السعودية، على الرغم من أن هذه السياسة تحمل العديد من الفوائد المحتملة، إلا أنها تتطلب تخطيطا دقيقا وتنفيذا مدروسا لتجنب الآثار السلبية المحتملة وذلك من خلال التوازن بين الحاجة إلى توظيف الوظائف وتلبية احتياجات سوق العمل من الكفاءات المطلوبة (Alzahrani (2019).

2-الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات دور توظيف على الحد من البطالة وجاء تطبيق اغلب تلك الدراسات في المملكة العربية السعودية وفي هذا الصدد استهدفت دراسة (القطب وغيث، 2018) معرفة دور سعودة الوظائف في التأثير على الالتزام الوظيفي داخل هيئة المساحة الجيولوجية بمنطقة جدة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ مستخدماً الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS مستخدماً العديد من الأساليب الإحصائية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج نذكر منها وجود استجابة متوسطة لأبعاد التوظيف على الالتزام الوظيفي مع وجود مستوى مرتفع من الالتزام الوظيفي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بمنطقة جدة، مع وجود علاقة بين التوظيف وبين الالتزام الوظيفي، واوصت الدراسة بضرورة العمل على سعودة العديد من الوظائف داخل هيئة المساحة الجيولوجية بمنطقة جدة. كما تناولت دراسة (عبد الشافي، الزهري، وعزيز، 2018) إلى معرفة تأثير نظام التوظيف على العمالة الوافدة داخل مطاعم الخدمة السريعة مع معرفة واقع العمالة الوافدة بعد تطبيق سياسة توظيف الوظائف التوظيف في

المملكة العربية السعودية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي معتمداً على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مطاعم الخدمة السريعة بمنطقة جدة وتم اخذ عينة عشوائية تمثلت في 289 مفردة، وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها ان التوطين أدت الى إحلال عدد كبير من العمالة الوافدة بالعمالة الوطنية خاصة في وظيفة الصراف والوظائف الإدارية والتعامل مع العملاء ولكن كانت الاستجابة منخفضة فيما يخص تجهيز وإنتاج الأغذية .

ولمعرفة مستقبل سوق العمالة داخل المملكة في ضوء الأحداث والتطورات العالمية اعتمدت دراسة (العمري، 2019) على المنهج الوصفي المسحي وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج منها أن اهم وسائل تحسين كفاءة العامل السعودي التدريب ويشمل تنمية وتطوير العنصر البشري علي سلسلة كاملة من النشطة التي يجب أن تؤدي لتوفير العمالة المدربة، وأن الاستراتيجية الملائمة لإحلال العمالة الوطنية التوطين بالقطاع الخاص ورفع إنتاجية العمالة الوطنية وتأهيل العمالة الوطنية وتطوير خدمات سوق العمل. واوصي البحث بدراسة احتياجات سوق العمل من المتخرجات من التعليم العالي مستقبلاً.

ومن ناحية أخرى استهدفت دراسة (الشهري، 2020) معرفة العوامل الاساسية التي اعاقت توظيف واحلال العمالة الوطنية السعودية في المستشفيات الخاصة محل العمالة الوافدة مع معرفة واقع جهود التوطين داخل القطاع الصحي فيما يخص المستشفيات الخاصة، مع التعرف على دور الأبعاد التالية (القانونية - الخبرة والكفاءة - توفر التخصصات- الرواتب) من وجهة نظر العينة المبحوثة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات الخاصة وتم اخذ عينة عشوائية تمثلت في 179 مفردة، وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها وجود مستوى مرتفع من التوطين في تعيين المواطنين داخل المستشفيات، ولقد اوصت الدراسة بضرورة وضع حد ادني للأجور للعمالة الوافدة والوطنية معاً حتى لا يتم مفاضلة العمالة الوافدة محل الوطنية.

وأخيراً هدفت دراسة (بخاري والفهمي، 2022) إلى معرفة معوقات وتحديات جهود التوطين في القطاع الخاص ومدى تأثير قرار التوطين على البطالة الدورية من وجهة نظر مكاتب العمل في منطقة مكة المكرمة مع معرفة آثار جهود التوطين الاجتماعية والاقتصادية على البطالة داخل المجتمع في مختلف القطاعات الاقتصادية، لقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، ولقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها ان جهود التوطين ساعدت في بناء المهارات الفنية والإدارية لدى المواطنين السعوديين بما ساهم في تحسين الإنتاجية ورفع كفاءة سوق العمل حيث اثرت البطالة تأثير سلبي على المواطنين الذين لديهم المهارات التي يحتاجها سوق العمل، ولقد أوصت الدراسة بضرورة تبني وزارة إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة تخفيض معدلات البطالة داخل المملكة العربية السعودية من خلال توفير الوظائف الملائمة للسعوديين.

ويخلص الباحث مما سبق إلى اهتمام العديد من الدراسات الحديثة في المملكة العربية السعودية على أهمية التوطين كوسيلة تساعد على النهوض الاقتصادي للمملكة والحد من البطالة وان هناك تفاوت واختلاف في تطبيق التوطين من قطاع إلى آخر وأشارت الدراسات الى وجود العديد من المعوقات يجب تلفيها حتى يتم تفعيل التوطين ويمكن من تخفيض معدلات البطالة.

تناولت مجموعة أخرى من الدراسات باللغة الانجليزية موضوع التوطين والحد من البطالة وفي هذا الشأن، حيث هدفت دراسة **Alwethainani & Dato' Mansor (2015)** الى تحليل أثر سياسة التوطين على البطالة المحلية مع التعرف على أزمة البطالة الحالية في المملكة العربية السعودية والاستراتيجيات البديلة التي يمكن تصميمها للحد من البطالة في المملكة العربية السعودية مع التعرف على المبادرات الرئيسية التي اتخذتها الحكومة السعودية للحد من بطالة القوى العاملة المحلية، واعتمدت الدراسة على مراجعة الأدبيات التي تناولت عمليات توطين القوى العاملة مع حالة بطالة القوى العاملة المحلية توصلت الدراسة الى ان البيانات المتاحة حول التوطين من وجهة نظر وممارسات جميع أصحاب المصلحة غير متوفر ولا يتم دعمه أبداً من خلال العمل الميداني مع ضرورة قيام صانعي السياسات والمستثمرين من القطاع الخاص بتزويد الشباب الاحتياجات التعليمية اللازمة للتوطين ولذلك اوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات لقطاعات مختلفة من احتياجات الاقتصاد من العمالة.

كما اتجهت دراسة **Edgar, Azhar & Duncan (2016)** الى التعرف على أثر التوطين على التوظيف والاعتماد على العمالة الوطنية داخل القطاع المصرفي، لقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها أن التوطين لها تأثير على العديد من جوانب التوظيف والبقاء داخل القطاع المصرفي ولقد أوصلت الدراسة بضرورة قيام البنوك بتوفير تدريب محدد للموظفين السعوديين، ومراجعة ساعات العمل وتعزيز جاذبية الوظيفة بهدف المساهمة في تحقيق التوطين.

وبالتطبيق على دولة الإمارات العربية المتحدة هدفت دراسة **Kaabi, & Sandhu (2018)** إلى التعرف على دور تنمية المهارات في تكوين القوى العاملة وتمكينها مما يؤدي إلى توطين سوق العمل. تم تقديم إطار عمل لتنمية القوى العاملة الإماراتية مع التركيز بشكل خاص على التطورات البشرية للقطاع الخاص. توفر هذه الدراسة فهماً أفضل للعمليات الديناميكية والمهارات الخاصة المطلوبة للقوى العاملة الإماراتية. تم اعتماد نهج كمي للكشف عن التوطين الذي يواجه العديد من تحديات قيادة الأعمال. توصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها الحاجة إلى متابعة وتطوير القدرات والمهارات من أجل التوطين كعامل رئيسي لنشاط قيادة الأعمال في إمارة أبو ظبي في الإمارات العربية المتحدة (الإمارات العربية المتحدة)، وكما ان الدعم الحكومي لخدمات الاستشارات وظروف السوق والسياسات الحكومية ونقل التكنولوجيا وتوافر البنية التحتية قد ساهمت في التوطين.

وأيضاً هدفت دراسة **Waxin., et al (2018)** إلى التعرف على تحديات وممارسات التوظيف والاختيار (R&S) المتعلقة بتوطين القوى العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة، واعتمدت الدراسة على أسلوب المقابلات

المنتظمة لجمع البيانات من خمس مؤسسات خاصة (PVO) وست مؤسسات عامة (PSO) في الإمارات العربية المتحدة في قطاعات صناعية مختلفة. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج NVivo 10، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج نذكر منها أن كلاً من المؤسسات الخاصة والعامة المبحوثة تواجه ستة تحديات مشتركة تتعلق بالمرشحين المحليين وهي (نقص التعليم والمهارات والخبرة ذات الصلة للمتقدمين الإماراتيين - توقعات التعويض المرتفعة - نقصهم الوعي التجاري والصناعي والوظيفي - المنافسة من أصحاب العمل الآخرين - بعض الاعتبارات الملائمة للقطاع والوظيفة و - مقاومة الوافدين

كما استهدفت دراسة **Bose & Dey (2018)** إلى توفير رؤى قيمة ومعلومات مفيدة حول مسألة التوطين، بالإضافة إلى مناقشة دوافع التوطين، والعوامل التي تؤثر على انتقال الوظائف بسهولة إلى الموظفين المحليين مع التعرف على بعض الأسباب الأخلاقية والتجارية لمساعدة هذه العملية ومقاومتها ولقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج أمها هو ان العديد من المنظمات والتي تتسم بالعالمية تقاوم باستمرار عملية التوطين وعملية إحلال العمالة الوطنية محل الوافدة.

ومن ناحية أخرى استهدفت دراسة **Alzahrani (2019)** الى التعرف على تأثير المبادرات التي اتبعتها الحكومة السعودية في توطين قطاع التجزئة والقيود التي فرضتها لإحلال العمالة السعودية محل العمالة الوافدة، مع التعرف على أثر (التوطين) على العملاء السعوديات في قطاع التجزئة مع معرفة موقف المرأة السعودية من الخدمة التي تقدمها العاملات السعوديات في المحلات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت مجتمع الدراسة من جميع السعوديات المترددتين على متاجر التجزئة وتم اخذ عينة عشوائية تمثلت في 173 مفردة، لقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها سعودة محلات التجزئة ساهم في تقليل الشعور بالإحراج لدى المترددات السعوديات كما ان سعودة المحلات التجارية لها تأثير كبير على تجربة التسوق للمرأة السعودية في قطاع التجزئة.

كما تناولت دراسة **Kumar, Haque & Venugopal (2019)** معرفة تحديات العمل في المملكة العربية السعودية وابعاد نظرية السلوك المخطط (TPB) على توطين واحلال الطلاب السعوديون محل العمالة الوافدة في جميع القطاعات، تم توزيع 460 استبيان استرجعت منها 435 مستخدماً نظرية السلوك المخطط، واعتمدت الدراسة على نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) لتحليل البيانات معتمداً على تحليل الانحدار المتعدد لتحليل العوامل التي تستخدم بشكل أساسي لتحليل العلاقات الهيكلية ولقد تم استخدام TPB و SEM لدراسة نوايا الطلاب في سياق المملكة العربية السعودية، لقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها وجود فروق كبيرة بين استجابة عينة الدراسة الذين يفضلون الوظائف الحكومية والوظائف الخاصة حيث تفضل عينة الدراسة الوظائف الحكومية عن وظائف القطاع الخاص، بالإضافة الى ان الطلاب السعوديون يفضلون الوظائف ذات

ساعات العمل المعقولة؛ الوظائف ذات القيمة المرموقة والوظائف ذات الطابع الإداري. ولقد أوصت الدراسة بضرورة وجود توجيه مهني وإرشادي داخل جميع الجامعات في المملكة العربية السعودية.

وهدف دراسة (Bagazi (2020) الى التعرف على فجوة الأجور بين المجموعات المستهدفة (السعوديون) والذي تتسم رواتبهم بالضعف وبين المجموعات غير المستهدفة (غير السعوديين) ذات الأجور المرتفعة مع تسليط الضوء على نتائج برنامج نطاقات فيما يتعلق بتغيير فجوات الأجور بالإضافة الى مقارنة فجوة الأجور بين الشركات باستخدام مبدأ حالة التوطين لتوضيح ما إذا كانت فجوة الأجور أكبر أم أصغر في الشركات المحلية من الشركات الأخرى والذي يعطي مؤشرات ضمنية على قدرة الشركة على توظيف السعوديين، واعتمدت الدراسة على الاقتصاد القياسي كأحد أدوات التحليل الاقتصادي معتمدا على تحليل The Oaxaca-Blinder decomposition مستخدما طريقة المربعات الصغرى العادية، وتم استخدام عينة مجمعة للعامين 2013 و2017، توصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها وجود فجوة في هياكل الأرباح بين مجموعات الدراسة، وخاصة الأجور المبدئية. بالإضافة إلى ذلك، عدم التجانس في فجوة الأجور بين العاملين في الشركات المحلية وغير المحلية لصالح العاملين في الشركات المحلية في كلا العامين. علاوة على ذلك فقد اثرت سياسات برامج نطاقات سلباً على أجور السعوديين. إلا أنها حققت بعض أهدافها مثل تقليص الفجوة والسيطرة على معدل البطالة.

وهدف أيضاً دراسة (Basahal, Forde & MacKenzie (2021) الى التعرف على أهداف سياسات سوق العمل والاستجابات التنظيمية مع تسليط الضوء على أسباب الانفصال بين أهداف السياسة والممارسات التنظيمية مع التعرف على مدى استجابة القطاع الخاص لسياسة سوق العمل في المملكة العربية السعودية (برنامج نطاقات) مع اجراء مقارنة بين النتائج المرجوة من برنامج نطاقات وبين النتائج الفعلية في سوق العمل، اعتمدت الدراسة على دراسة الحالة معتمدة على العديد من المصادر للحصول على البيانات حيث تم الحصول عليها من ثلاث مصادر (مقابلات فردية - وثائق برنامج نطاقات - الدراسات السابقة حول هذا الموضوع) ولقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج المتوقعة نذكر منها ارتفاع معدلات توظيف المواطنين السعوديين وزيادة كفاءة الشركات التي طبقت التوطين مع ارتفاع مشاركة المرأة في العمل. بالإضافة الى ان برامج نطاقات قد أدت إلى تغيير إيجابي في بعض هذه المجالات، إلا أنه في مناطق أخرى لا تزال هناك فجوات بين النوايا والتأثيرات الفعلية لنطاقات.

كما هدفت دراسة (Hasanov., et al (2021) إلى دراسة تأثير الإنتاج والأجور على الطلب على العمالة في المملكة العربية السعودية على المستوى القطاعي، واعتمدت الدراسة على بيانات السلاسل الزمنية لعشرة قطاعات خلال الفترة 1995-2016 باستخدام إطار جانب الطلب مع مراعاة الفواصل الهيكلية في البيانات معتمداً على دالة الإنتاج كوب - دوجلاس مستخدماً مشكلة تعظيم الربح المعيارية لاشتقاق دالة الطلب على العمالة، لقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها وجود علاقة إيجابية بين الناتج والتوظيف بينما يوجد تأثير سلبي

للأجور في جميع القطاعات، وعلى المدى القصير زاد التوظيف في جميع القطاعات نتيجة لزيادة الأجور باستثناء القطاع الحكومي، ولذلك توصي الدراسة بضرورة وضع سياسات مختلفة للتوظيف لكل قطاع حيث اشارت الاختلافات في المعاملات المقدره في الدراسة إلى أن السياسات الواحدة لا تناسب جميع القطاعات.

وكذلك هدفت دراسة **Lopesciolo, Muhaj, & Pan (2021)** الى التعرف على عوائد التوظيف بالإضافة إلى التكاليف والعواقب غير المقصودة الناتجة عن نطاقات والسياسات ذات الصلة بين عامي 2011 و2017، اعتمدت الدراسة على البيانات الأساسية المستخدمة هي السجلات الإدارية لكل عقد عمل في الاقتصاد، والتي تم جمعها من قبل المؤسسة العامة السعودية للتأمينات الاجتماعية (GOSI). ويشمل ذلك كلاً من المغتربين والموظفين السعوديين في جميع أنحاء القطاع الخاص بأكمله (باستثناء العمالة المنزلية)، إلى جانب بعض العاملين في القطاع العام الخاضعين لقواعد وأنظمة التأمين الاجتماعي، تتضمن مجموعة البيانات ملاحظات حول 286,288 و355,035 شركة نشطة، على التوالي. من حيث الأفراد، تتضمن مجموعة البيانات ملاحظات على 5,130,359 و6,941,776 عاملاً لعامي 2011 و2012. لقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها ان سياسات توظيف الوظائف حققت مكاسب أولية كبيرة في التوظيف السعودي والمشاركة في القوى العاملة، إلا أن التأثيرات كانت غير متجانسة عبر العمال والشركات والقطاعات.

وفي اتجاه آخر عمدت دراسة **Karam., et al (2022)** إلى التعرف على تأثير الصور النمطية على تصورات الموظف الإماراتي لنظام التكيف الاجتماعي التنظيمي مع معرفة تأثير نظام التكيف الاجتماعي التنظيمي على تصورات الموظفين الإماراتيين للآفاق المستقبلية وما إذا كانت تصورات الإماراتيين عن آفاق المستقبل تتوسط العلاقة بين التكيف الاجتماعي التنظيمي والاحتفاظ بالعمالة، وتكون مجتمع الدراسة من تسعة مؤسسات وتم اخذ عينة عشوائية تمثلت في 431 مفردة منها 296 للقطاع العام و 135 للقطاع الخاص في الإمارات العربية المتحدة واعتمدت الدراسة على نموذج شامل للتوظيف من خلال فحص العلاقات بين الصور النمطية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية والتوظيف ونتائج الاحتفاظ بالعمالة، وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها ان حكومة الإمارات العربية السعدية سعت جاهدة لتعزيز فعالية برامج التوظيف بالإضافة الى وجود علاقة عكسية بين النماذج والكفاءة النمطية لأخلاقيات العمل وتصورات الموظف الإماراتي حول (التدريب -التفاهم - دعم زملاء العمل) مع وجود علاقة إيجابية بين النماذج والكفاءة النمطية للمهارات والكفاءات وتصورات الموظف الإماراتي عن (التدريب -التفاهم - دعم زملاء العمل) بالإضافة الى تتوسط تصورات الموظف الإماراتي للآفاق المستقبلية حول العلاقة الإيجابية بين (التدريب - التفاهم - دعم زملاء العمل والالتزام التنظيمي) كما تتوسط تصورات الموظف الإماراتي للآفاق المستقبلية في العلاقة السلبية بين (التدريب - التفاهم - دعم زملائه في العمل ونوايا التغيير).

وأخيرا هدفت دراسة **Al-As four, Rajasekar & Charkas ova (2022)** الى التعرف جهود التوظيف الحالية (استبدال العمالة الوافدة في دول الخليج الستة بالعمالة الوطنية) واعتمدت الدراسة على تحليل

الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة ولقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج نذكر منها هناك العديد من التحديات التي اعاقت جهود التوطين في القطاع الخاص ومنها (المهارات المطلوبة وساعات العمل والراتب واللغة والخبرة). بالإضافة الى ان هذه الدراسة لها آثار كبيرة على المنظمات العالمية ومحترفي تنمية الموارد البشرية الذين يسعون إلى توطين نسبة من قوتهم العاملة كاستراتيجية لإدارة القوى العاملة. يتبين لنا من خلال تحليل الدراسات السابقة أنها تتوافق وتتشابه مع بحثنا الحالي في بعض الجوانب والتي أبرزها التركيز على تأثير برامج التوطين في الحد من البطالة، فقد تناولت الدراسات السابقة مثل دراسة (الشهري، 2020) ودراسة (العمرى، 2019) دور التوطين في تحسين فرص العمل وتقليل الاعتماد على العمالة الوافدة، وهو ما ركز عليه البحث الحالي، كذلك، اعتمدت الدراسات السابقة على المنهج الوصفي والتحليلي لجمع البيانات وتحليلها، وهو المنهج المستخدم في بحثنا الحالي، كما أن الأداة البحثية الأساسية، وهي الاستبيانات، كانت قاسماً مشتركاً بين بحثنا ودراسات مثل (عبد الشافي وآخرون، 2018)، حيث تم استخدامها لجمع البيانات من العينات المستهدفة.

يتسابه البحث مع الدراسات السابقة في معالجة التحديات التي تواجه برامج التوطين، مثل نقص الكفاءات الوطنية وارتفاع تكاليف العمالة السعودية، والتي ناقشتها دراسات مثل (بخاري والفهمي، 2022). كما ركزت كل من البحث الحالي والدراسات السابقة على تحليل تأثير المتغيرات الشخصية مثل الجنس، المؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة على فعالية برامج التوطين، كما هو موضح في دراسة (Kumar, Haque & Venugopal, 2019).

ويتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة في عدة نواحٍ، أبرزها التخصص في قطاع التعليم الأهلي بمنطقة الجوف، في حين أن الدراسات السابقة ركزت على قطاعات أخرى مثل القطاع الصحي (دراسة الشهري، 2020)، وقطاع المطاعم (دراسة عبد الشافي وآخرون، 2018)، أو القطاع المصرفي (Edgar, Azhar & Duncan, 2016). كما أن البحث ركز جغرافياً على منطقة الجوف، بينما تناولت دراسات أخرى مناطق مختلفة مثل جدة (دراسة القطب وغيث، 2018) أو المملكة بشكل عام (Alwethainani & Dato'Mansor, 2015). وبالإضافة إلى ذلك، ركز البحث على تقييم فاعلية برامج التوطين الحالية في تخفيض البطالة وتحسين التشغيل في التعليم الأهلي، بينما تناولت الدراسات السابقة أبعاداً أخرى مثل تأثير التوطين على الالتزام الوظيفي (القطب وغيث، 2018) أو فجوات الرواتب بين العمالة الوطنية والوافدة (Bagazi, 2020).

ومن حيث الفترة الزمنية، ركز البحث على الفترة بين 2022 و2023، في حين ركزت بعض الدراسات السابقة على فترات زمنية أقدم مثل دراسة (Fakeeh, 2009)، كما استخدم البحث الحالي نموذج المعادلات الهيكلية

بالمربعات الصغرى (Smart PLS) لتحليل البيانات، بينما اعتمدت بعض الدراسات السابقة على أدوات إحصائية تقليدية مثل SPSS.

الفجوة البحثية: (تم تحديد الفجوة البحثية بعد الدراسات السابقة)

يمثل البحث إضافة مهمة في مجال البحث لأنها تركز بشكل خاص على قطاع التعليم الأهلي، وهو قطاع لم يحظَ باهتمام كبير في الدراسات السابقة، كما أن البحث الحالي يغطي منطقة الجوف، وهي منطقة لم تركز عليها الدراسات السابقة بشكل معمق، مما يضيف بُعدًا جغرافيًا جديدًا لفهم تأثير برامج التوطين، وبالإضافة إلى ذلك، يسلط البحث الضوء على العلاقة بين برامج التوطين وخلق فرص عمل في قطاع التعليم الأهلي، مما يعزز فهمنا لدور هذه البرامج في تطوير سوق العمل السعودي، وهذه الفجوة البحثية تمثل الأساس الذي تنطلق منه البحث الحالي لمعالجة القضايا التي لم تُغطَّ بشكل كافٍ في الأبحاث السابقة.

3- مشكله البحث:

على الرغم من الجهود المبذولة من قبل المملكة العربية السعودية لتوطين الوظائف وتقليل الاعتماد على العمالة الوافدة، إلا أن قطاع التعليم الأهلي لا يزال يواجه تحديات كبيرة تحول دون تحقيق هذه الأهداف بشكل كامل، إذ تظهر الإحصائيات أن هناك فجوة بين مخرجات برامج التوطين واحتياجات سوق العمل التعليمي، حيث يُلاحظ استمرار ارتفاع نسبة البطالة بين السعوديين في هذا القطاع، مع وجود تفضيل واضح للعمالة الوافدة من قبل أصحاب العمل بسبب انخفاض تكاليفها مقارنة بالعمالة الوطنية، وعدم توفر الكفاءات المؤهلة لتلبية متطلبات الوظائف المتاحة.

ومنطقة الجوف تمثل نموذجًا مميزًا لهذه التحديات، حيث يواجه قطاع التعليم الأهلي مشكلات متعددة تعرقل نجاح برامج التوطين، من بينها ضعف المهارات الوطنية المتخصصة، وعدم توافق المؤهلات الأكاديمية مع احتياجات سوق العمل، إضافة إلى تحديات ثقافية تتعلق ببيئة العمل ومدى تقبل المجتمع للوظائف في هذا القطاع. وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

إلى أي مدى ساهمت برامج التوطين في تقليل البطالة ورفع مستوى التشغيل في قطاع التعليم الأهلي بمنطقة الجوف؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية:

1. ما مدى فعالية برامج التوطين في توفير فرص عمل للسعوديين في قطاع التعليم الأهلي؟
2. ما هي التحديات الرئيسية التي تواجه برامج التوطين في هذا القطاع؟

3. هل توجد علاقة بين المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة) ونجاح التوطين في تقليل البطالة؟

4. كيف يمكن تحسين سياسات التوطين لتلبية احتياجات قطاع التعليم الأهلي بمنطقة الجوف؟

4- أهداف البحث:

يهدف هذه البحث إلى تقييم دور برامج التوطين في معالجة مشكلة البطالة وتعزيز التشغيل في قطاع التعليم الأهلي بمنطقة الجوف، من خلال الأهداف التالية:

1. دراسة مدى نجاح برامج التوطين في تقليل معدلات البطالة بين المواطنين في قطاع التعليم الأهلي بمنطقة الجوف.
2. التعرف على العقبات الرئيسية التي تعيق تنفيذ برامج التوطين في قطاع التعليم الأهلي، مثل نقص الكفاءات الوطنية المؤهلة أو التحديات الثقافية والمجتمعية.
3. فحص تأثير المتغيرات الشخصية (مثل الجنس، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة) على نجاح برامج التوطين في تحسين فرص العمل.
4. تحليل تأثير برامج التوطين على خلق بيئة عمل مناسبة لإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة وتحسين التشغيل في قطاع التعليم الأهلي.
5. اقتراح حلول وسياسات لتحسين فاعلية برامج التوطين في قطاع التعليم الأهلي بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030.

5- أهمية البحث:

• الأهمية العلمية:

يسهم هذا البحث في إثراء المعرفة العلمية حول تأثير برامج التوطين في خفض البطالة في قطاع التعليم الأهلي، وهو مجال لم يُدرس بشكل كافٍ، كما يُلقي الضوء على العلاقة بين هذه البرامج وخصائص سوق العمل في منطقة الجوف، مما يعزز الفهم العميق للمتغيرات المؤثرة في هذا القطاع، بالإضافة إلى ذلك، يسد البحث الفجوة البحثية المتعلقة بالتوطين في قطاع التعليم الأهلي مقارنة بالدراسات السابقة التي ركزت على قطاعات أخرى، ويقدم البحث أيضًا نموذجًا علميًا يمكن أن يُستخدم كأساس لدراسات مستقبلية لتناول التحديات والحلول المتعلقة ببرامج التوطين.

• الأهمية العملية:

يقدم البحث توصيات عملية لتحسين سياسات وبرامج التوظيف في قطاع التعليم الأهلي، مما يعزز من كفاءة وفعالية تطبيقها، كما يساعد في فهم التحديات التي تعيق تحقيق أهداف التوظيف، مثل نقص الكفاءات الوطنية أو تفضيل العمالة الوافدة، مما يمكن من معالجتها بطرق مبتكرة، ويدعم البحث أيضاً صانعي القرار والمسؤولين عن التخطيط لتطوير برامج التوظيف بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل التعليمي في منطقة الجوف، كما يساهم البحث في تحقيق رؤية المملكة 2030 من خلال تعزيز فرص العمل للمواطنين ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فضلاً عن تعزيز مشاركة المواطنين في قطاع التعليم الأهلي مما يساهم في رفع جودة التعليم وتحقيق التوازن بين العمالة الوطنية والوافدة.

6- منهجية البحث:

المنهجية هي أداة ربط بين الظواهر الفعلية، وبين القدرة على تحقيق الأهداف المرغوبة، لأنها تستهدف جمع البيانات الأولية عن مجتمع البحث، والتي تساهم في تحقيق أهداف البحث، من خلال توضيح مجتمع وعينة البحث واستعراض أساليب جمع البيانات، ثم اختبار صدق وثبات المقاييس المستخدمة في البحث، ثم التطرق للأداة التي استخدمت في البحث في جميع البيانات والمعلومات، ثم استخدام الأساليب الإحصائية في الحصول على النتائج، وذلك على النحو التالي:

6-1 مجتمع وعينة البحث: (تم تحديد كيفية نوع وحجم عينة البحث)

يتكون مجتمع البحث من الكوادر التعليمية في مدارس التعليم الأهلي والبلغ عددهم (931) معلم ومعلمة (تقرير إدارة التعليم الأهلي بالجوف عام 1444 هـ).

نوع العينة:

اعتمد الباحث في هذا البحث على العينة العشوائية لاختيار المشاركين من الكوادر التعليمية في مدارس التعليم الأهلي بمنطقة الجوف، اختيار العينة العشوائية يهدف إلى ضمان تمثيل عادل لجميع أفراد مجتمع البحث بغض النظر عن النوع، العمر، المؤهل الدراسي، أو سنوات الخبرة، وهذه الطريقة تتيح الفرصة لجميع أفراد المجتمع للمشاركة، مما يعزز من موثوقية ودقة النتائج.

حجم العينة:

بلغ عدد أفراد مجتمع البحث، 931 معلماً ومعلمة يعملون في قطاع التعليم الأهلي بمنطقة الجوف، وبناءً على ذلك، قام الباحث بتوزيع 272 استبانة على أفراد العينة، وهو ما يمثل حوالي 27% من إجمالي المجتمع، وتم

استرجاع 118 استبانة بنسبة استجابة بلغت 43% من العدد الإجمالي للاستبانة الموزعة، وبعد التحقق من صلاحية البيانات، تم اعتماد 108 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، مما يمثل نسبة 39.7% من إجمالي القوائم الموزعة، ونسبة 91.52% من القوائم المستلمة.

وقد أعتمد الباحث على جمع بيانات الدراسة الأولية من عينة عشوائية من مجتمع البحث، ولقد تم توزيع 272 استبانة لأفراد عينة البحث، ولكن تم استرجاع 118 استبانة. ويوضح الجدول رقم (1) بيان بمفردات عينة البحث، وعدد القوائم الموزعة عليهم، والقوائم المستلمة منهم، ونسبة الردود الصحيحة.

جدول 1: بيان بعدد القوائم الموزعة والمستلمة ونسبة الردود الصحيحة

عدد القوائم الموزعة	عدد القوائم المستلمة	نسبة الردود الصحيحة	عدد القوائم الصحيحة	نسبة الردود الصحيحة إلى القوائم الموزعة	عدد القوائم المستلمة	نسبة الردود الصحيحة إلى القوائم المستلمة
272	118	43%	108	39.7%		91.52%

المصدر اعداد الباحث

6-2 أدوات وإجراءات البحث:

تم تطوير استبانة البحث اعتمادا على الإطار النظري والدراسات السابقة في موضوع البحث، لتقيس تأثير برامج التوطين في الحد من ظاهرة البطالة بقطاع التعليم الأهلي بمنطقة الجوف وتم توزيع الاستبانة على منسوبي التعليم الاهلي وتضمنت جزئيين:

- الجزء الأول: يعبر عن الأسئلة التي تخص البيانات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، مستوى الادارة، الدرجة الوظيفية).
- الجزء الثاني: تم استخدام مقياس ليكرت لقياس برامج التوطين في قطاع التعليم الأهلي والبطالة، حيث تم تطبيق هذا المقياس في بيئات عربية وأجنبية، وثبت صدقه وثباته في أغلب هذه الدراسات رغم تباين المواقع والثقافات، ويشمل الجزء الثاني العبارات التي تخص التوطين والبطالة، كما هو موضح في الجدول رقم (2).

الجدول 2: أسئلة متغيرات البحث

محاوِر البحث	أبعاد البحث	عدد العبارات
برامج التوطين في قطاع التعليم الأهلي	أثار برامج التوطين في قطاع التعليم الأهلي	5
	معوقات توطين قطاع التعليم الأهلي	5
البطالة	أنواع البطالة في قطاع التعليم الأهلي	4
	خصائص سوق العمل في قطاع التعليم الأهلي	5
	دور برامج التوطين في قطاع التعليم الأهلي:	6

المصدر من إعداد الباحث

وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي، والذي يعطى درجات متفاوتة للموافقة والرفض بخمس درجات تتدرج من موافق بشدة وموافق ومحاييد وغير موافق وغير موافق بشدة بحيث تأخذ في إطار تحليل الردود الأوزان (5 و4 و3 و2 و1) على التوالي.

كما تم تحديد دوال الفئات في مقياس ليكرت الخماسي، من خلال حساب المدى بين درجات المقياس من خلال العلاقة :

$$\text{أكبر قيمة في تدرج المقياس} - \text{أصغر قيمة في تدرج المقياس} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{وطول الفئة} = \text{المدى} / \text{عدد فئات المقياس} = 4 / 5 = 0.80$$

وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي واحد صحيح، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وكون الإجابات تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي، فمن المتوسط تظهر الإجابات كما يلي:

- إذا كان المتوسط الحسابي من 1.00 إلى 1.80 فإن درجة التوفر هي (قليلة جداً).

- إذا كان المتوسط الحسابي من 1.81 إلى 2.60 فإن درجة التوفر هي (قليلة).

- إذا كان المتوسط الحسابي من 2.61 إلى 3.40 فإن درجة التوفر هي (متوسطة).

- إذا كان المتوسط الحسابي من 3.41 إلى 4.20 فإن درجة التوفر هي (كبيرة).

- إذا كان المتوسط الحسابي من 4.21 إلى 5.00 فإن درجة التوفر هي (كبيرة جداً).

6-3 حدود البحث:

1. الحدود التطبيقية:

يركز البحث على تطبيق برامج التوطين في الحد من البطالة ضمن قطاع التعليم الأهلي في منطقة الجوف، ويتناول البحث التأثيرات المباشرة لهذه البرامج على خفض معدلات البطالة بين العاملين السعوديين في هذا القطاع، مع التركيز على الفترة الزمنية الممتدة من عام 2022 حتى 2023، كما سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من المؤسسات التعليمية الأهلية في المنطقة، وتحليل نتائج تطبيق هذه البرامج في تلك الفترة.

2. الحدود البشرية:

تقتصر العينة في هذا البحث على العاملين في قطاع التعليم الأهلي في منطقة الجوف، وتحديدًا المعلمين، الإداريين، وغيرهم من الموظفين الذين استفادوا من برامج التوطين، كما يشمل البحث إدارة التعليم الأهلي والمشرفين على تنفيذ برامج التوطين في هذه المؤسسات، بهدف تقييم مدى تأثير هذه البرامج في توظيف السعوديين والتقليل من البطالة.

3. الحدود الموضوعية:

يركز البحث على دور برامج التوظيف في تقليل البطالة في قطاع التعليم الأهلي دون التطرق إلى قطاعات أخرى مثل التعليم الحكومي أو القطاع الخاص، سيتم فحص البرامج المخصصة لتوظيف السعوديين في التعليم الأهلي، وتقييم مدى فاعليتها في الحد من البطالة بين المواطنين في المنطقة خلال الفترة المحددة (2022-2023). كما يقتصر البحث على التعليم الأهلي في منطقة الجوف، ولا تشمل أي مناطق أو قطاعات أخرى خارج نطاق الدراسة.

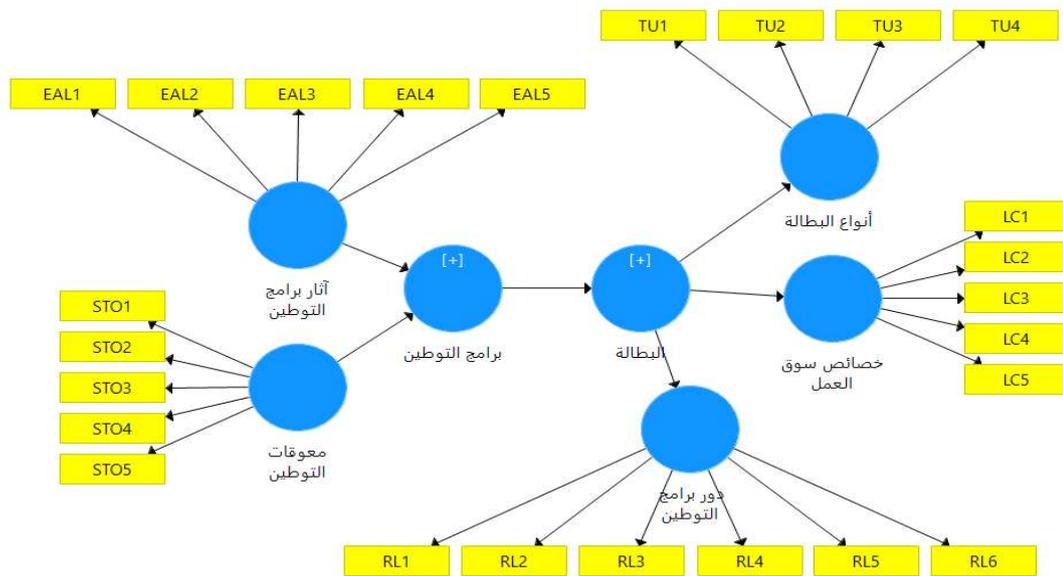
6-4 نموذج ومتغيرات البحث:

يظهر نموذج البحث مجموعة من المتغيرات وتحدد في:

المتغير المستقل: وهو برامج التوظيف وينقسم إلى معوقات برامج التوظيف وأثار برامج التوظيف

المتغير التابع: وهو البطالة وأنواع البطالة ومن ثم دور برامج التوظيف في الحد من البطالة؟

ويظهر الشكل (1) نموذج البحث والذي يوضح عوامل التشعب مع بنائها الكامنة والتي تعطي نظرة ثاقبة لكل من الاستقرار والصلاحية الوثيقة عند تقييم برامج التوظيف لقطاعات التعليم الأهلي، كما يوضح عوامل التشعب مع بنائها الكامنة والتي تعطي نظرة ثاقبة لكل من الاستقرار والصلاحية الوثيقة عند تقييم البطالة داخل قطاعات التعليم الأهلي.



الشكل 1: نموذج البحث

6-5 فروض البحث:

الفرضية الأولى: هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين برامج التوظيف في قطاع التعليم الأهلي وتقليل معدلات البطالة في منطقة الجوف.

الفرضية الثانية: برامج التوظيف في قطاع التعليم الأهلي تساهم بشكل ملحوظ في زيادة مستوى توظيف المواطنين السعوديين في المدارس الأهلية.

الفرضية الثالثة: معوقات برامج التوظيف، مثل العزوف عن توظيف المواطنين السعوديين وصعوبة تحقيق التوازن بين الأجر والإنتاجية، تؤثر بشكل سلبي على فاعلية برامج التوظيف في قطاع التعليم الأهلي.

الفرضية الرابعة: خصائص سوق العمل في قطاع التعليم الأهلي، مثل عدم توافق نتائج التعليم مع احتياجات السوق، تساهم في ارتفاع معدلات البطالة بين المواطنين السعوديين.

الفرضية الخامسة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية (مثل النوع، العمر، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، مستوى الإدارة) في تقدير تأثير برامج التوظيف على الحد من البطالة في قطاع التعليم الأهلي.

(تم تحديد كيفية اختبار فروض الدراسة)

6-6 تحليل البيانات واختبار الفروض

صلاحية النتائج لاختبار الاحصائي:

الصدق التقاربي لمتغيرات البحث:

تم تقييم الثبات والصدق التقاربي عن طريق فحص تشبعات العوامل ببنائها الكامنة، وقد تم حساب أكثر من مؤشر للثبات: "ألفا- كرونباخ (Cronbach's alpha)", و"الثبات المركب (Composite reliability)" ومتوسط قيم التباين المستخرجة (Average Variance Extracted) كما في جدول رقم (3)

جدول 3: مؤشرات الصدق التقاربي لمتغير برامج التوطين

متوسط قيم	الثبات	ألفا	التشبعات	المقاييس	
التباين	المركب	كرونباخ	Loadings	Items	
AVE	CR	CA			
أثار برامج التوطين في قطاع التعليم الأهلي					
0.712	0.912	0.891	0.639	EAL1	يُتيح توطين القطاع الأهلي للمواطنين المشاركة في دفع عجلة التنمية الاقتصادية.
			0.695	EAL2	هناك زيادة في نسبة الكفاءات الوطنية المؤهلة نتيجة لاكتساب الخبرة والتدريب على رأس العمل.
			0.798	EAL3	توطين الوظائف في قطاع التعليم الأهلي يحقق الاستقرار الاجتماعي والاسري للمواطنين على رأس العمل
			0.678	EAL4	يساهم توطين قطاع التعليم الأهلي إلى زيادة القيمة المضافة للتعليم وخلق نمو اقتصادي.
			0.688	EAL5	نجحت برامج توطين التعليم الاهلي على رفع المستوى العام للمعيشة للمواطنين على رأس العمل.
معوقات توطين قطاع التعليم الأهلي					
0.702	0.945	0.921	0.659	STO1	يؤدي التوطين في المدارس الأهلية إلى تراجع عدد عملاتها.
			0.713	STO2	هناك عزوف بعض أصحاب العمل عن توظيف المواطنين السعوديين. بدعوى ارتفاع الأجر وقلة الإنتاجية.
			0.698	STO3	هناك سهولة في الحصول على العمالة الوافدة وسهولة التخلص منها.
			0.771	STO4	يتميز العامل الأجنبي بانخفاض أجره مقارنة بالعامل الوطني.
			0.275	STO5	ضعف التأهيل العلمي والتربوي لدى العناصر الوطنية.

متوسط قيم التباين AVE	الثبات المركب CR	ألفا كرونباخ CA	التشبعات Loadings	المقاييس Items	
أنواع البطالة في قطاع التعليم الأهلي:					
0.691	0.901	0.886	0.712	TU1	هناك عدم توافق بين فرص العمل وخبرات الباحث في التعليم الأهلي.
			0.713	TU2	تُوجد معلومات عن فرص توظيف المواطنين السعوديين في التعليم الأهلي.
			0.685	TU3	هناك عزوف للمواطنين السعوديين في العمل بقطاع التعليم الأهلي مقارنة بالتعليم العام.
			0.757	TU4	المواطن السعودي لا يرغب في العمل في التعليم الأهلي بالرغم من وجود فرص عمل.
خصائص سوق العمل في قطاع التعليم الأهلي:					
0.684	0.891	0.867	0.646	LC1	تم تصميم نطاقات لخلق وظائف في مدارس التعليم الأهلي.
			0.527	LC2	يتسبب عدم التوافق بين النتائج التعليمية والطلب في السوق في استمرار ارتفاع معدلات البطالة.
			0.698	LC3	بشكل عام، يفتقر السعوديون إلى المهارات اللازمة لتلبية الاحتياجات الفعلية لمدارس التعليم الأهلي.
			0.726	LC4	هناك عدم رغبة السعوديين في قبول العمل في مدارس التعليم الأهلي يبقّي معدلات البطالة مرتفعة.
			0.371	LC5	هناك أمان وظيفي أقل في مدارس التعليم الأهلي مقارنة بمدارس القطاع الحكومي.
دور برامج التوظيف في قطاع التعليم الأهلي:					
0.720	0.932	0.921	0.664	RL1	تعتبر برامج التوظيف فعالة في الحد من البطالة في مدارس التعليم الأهلي.
			0.696	RL2	برامج التوظيف نجحت في زيادة معدلات التوظيف في التعليم الأهلي
			0.733	RL3	يوجد دعمًا كافيًا من الحكومة والقطاع الخاص لتنفيذ برامج التوظيف واستدامتها في التعليم الأهلي.
			0.802	RL4	برامج التوظيف في التعليم الأهلي رفعت من نسبة مشاركة المواطنين وتخفيض نسبة معدل البطالة.
			0.804	RL5	برامج التوظيف زادت من إنتاجية قطاع التعليم الأهلي.
			0.469	RL6	برامج التوظيف مكنت من المرأة من العمل والاستفادة من الفرص المتاحة.

كذلك من خلال الجدول رقم (3) نجد أن مؤشرات الصدق التمييزي لمتغير البطالة حققت قيماً متوسطة للمقاييس والمتغيرات المستخدمة، تراوحت معاملات التشبع (Factors Loadings) بين 0.371 و0.804 وهي معاملات ثبات متوسطة. كما قدرت قيمتا معامل ألفا كرونباخ (CA) والثبات المركب (CR) بين 0.867 و0.932 وقُدرت قيم متوسط قيم التباين (AVE) بقيمة أكبر من 0.684 لكل محور من محاور البطالة.

الصدق التمييزي: (Discriminant Validity):

يدل الصدق التمييزي إلى تمايز الفقرات لمتغير ما، بشكل منطقي وعدم تكرارها وتداخلها مع متغيرات أخرى، ويتم التأكد من ذلك من خلال اختبار مصفوفة الصدق التمييزي بين متغيرات وأبعاد البحث، حيث يتم من خلال المقارنة بين زوج الارتباطات بين العوامل التي تم الحصول عليها مع تقديرات التباين المستخرج للبناء، ويتحدد الصدق التمييزي عند التأكد منه عن طريق ملاحظة العناصر القطرية (مربع الجذر لمتوسط قيمة التباين المشترك AVE لكل بناء) حيث يجب أن تكون قيمها أكبر من القيم المرتبطة بها في الصفوف والأعمدة، والجدول رقم (4) يوضح مؤشرات الصدق التمييزي .

الجدول 4: نتائج الصدق التمييزي للمقاييس (Discriminant Validity)

معوقات التوطن	سوق خصائص العمل	برامج آثار التوطن	البطالة أنواع	البطالة برامج التوطن	برامج آثار التوطن	معوقات التوطن
برامج آثار التوطن					0.841	
البطالة			0.942	0.708		
البطالة أنواع			0.855	0.794	0.256	
التوطن برامج			0.220	0.380	0.265	0.912
برامج آثار التوطن			0.048	0.231	0.256	0.923
سوق خصائص العمل			0.619	0.800	0.283	0.845
معوقات التوطن			0.307	0.338	0.109	0.385
			0.593		0.090	0.855

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS

يوضح جدول رقم (4) أن جميع القيم القطرية أعلى من القيم المرتبطة بها في الصفوف والأعمدة وتراوحت بين 0.841 و0.942، وهذا ما يشير على توفر الصدق التمييزي لعبارة أداة البحث.

ويظهر أيضاً جدول رقم (5) الصلاحية التمييزية (HTMT) للنموذج باستخدام اختبار HTMT

جدول 5: اختبار (HTMT)

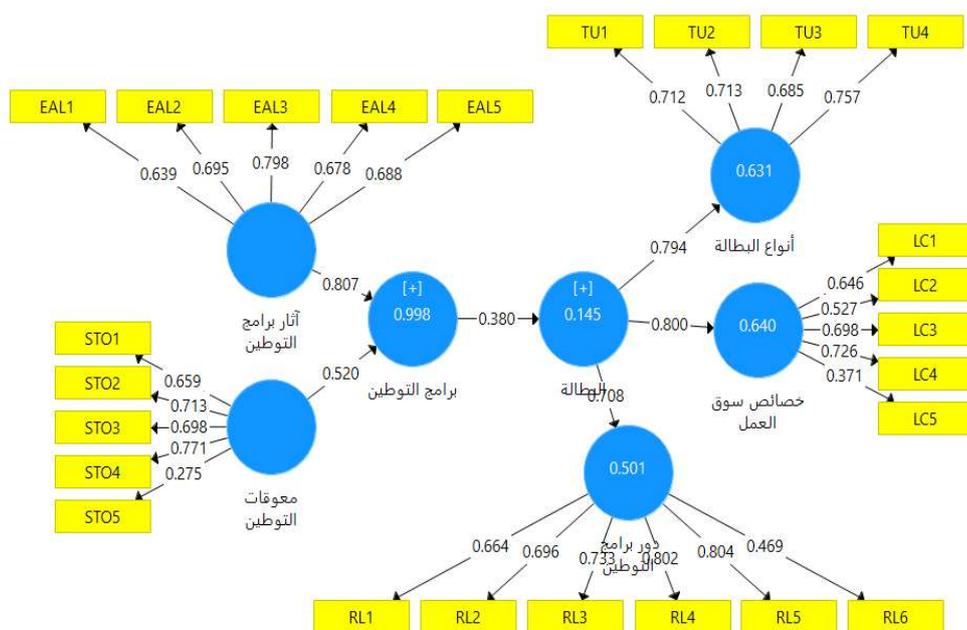
معوقات التوظيف	سوق خصائص العمل	برامج التوظيف	آثار التوظيف	البطالة أنواع	البطالة	برامج دور التوظيف
برامج دور التوظيف						
البطالة		0.455				
البطالة أنواع		0.333	0.586			
التوظيف برامج		0.419	0.664	0.547		
برامج آثار التوظيف		0.361	0.428	0.276	0.841	
سوق خصائص العمل		0.463	0.455	30.55	0.730	0.756
معوقات التوظيف	0.740	0.276	0.603	0.585	0.455	0.257

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS

يوضح الجدول رقم (5) أن المقاييس يمكن الاعتماد عليها وصالحة، لأن جميع القيم أقل من 0.90. وبالتالي يمكن الوثوق بالصلاحيات التمييزية (HTMT) للنموذج، حيث حققت نتيجة HTMT الحد الأدنى وتم التأكد من عدم وجود علاقة خطية متعددة.

7- نتائج البحث:

لقد تناول البحث مجموعة من الأسئلة وقامت عليها مجموعة من فرضيات تتعلق بطبيعة التأثير المباشر وغير المباشر لمتغيرات البحث، وتوصلت إلى عدة نتائج سوف تساهم في حل مشكلة البحث والإجابة عن تساؤلاتها وفرضياتها، ويسهم البحث في توضيح النتائج التالية:



شكل 2: مسارات النموذج القياسي المصدر بالاعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS

تؤثر برامج التوطين تأثيراً ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية وبين تخفيض معدلات البطالة. كذلك هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين برامج التوطين وتخفيض معدلات البطالة ورفع مستوى التشغيل التعليم الأهلي بمنطقة الجوف

كما أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية (النوع - العمر - المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة - مستوى الإدارة) لأفراد العينة حول دور برامج التوطين. وكذلك هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الشخصية (النوع - العمر - المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة - مستوى الإدارة) لأفراد العينة حول دور برامج التوطين بالحد من البطالة.

تم مناقشة نتائج الدراسة وتحديد التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة)
خلاصة البحث ونتائجه:

مناقشة نتائج البحث الحالي مقارنة بالدراسات السابقة

1- أكدت نتائج البحث وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين برامج التوطين وانخفاض معدلات البطالة، حيث ساهمت البرامج في تحسين مستوى التشغيل ورفع المعيشة للعاملين في قطاع التعليم الأهلي بمنطقة الجوف، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العمرى، 2019) التي أشارت إلى دور التوطين في تقليل الاعتماد على العمالة الوافدة وتحسين فرص العمل، كما تتوافق مع دراسة (الشهري، 2020) التي وجدت تأثيراً إيجابياً للتوطين في القطاع الصحي، ودراسة (Alwethainani & Dato'Mansor، 2015) التي أكدت فعالية التوطين في خفض البطالة بالمملكة، ومع ذلك، يختلف البحث الحالي عن دراسة (Bagazi، 2020)، التي ذكرت أن برامج التوطين قللت البطالة لكنها أثرت سلباً على أجور السعوديين، كما أظهرت دراسة (Hasanov et al.، 2021) أن تأثير التوطين يختلف حسب القطاع، بينما ركز البحث الحالي على التعليم الأهلي فقط.

2- أظهر بحثنا وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، ومستوى الإدارة) وفعالية برامج التوطين، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Kumar, Haque & Venugopal، 2019) التي أكدت تأثير المتغيرات الشخصية على نجاح التوطين، وخاصة المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة. كما دعمت دراسة (بخاري والفهمي، 2022) هذه النتيجة، حيث تناولت أثر هذه المتغيرات على استجابة الأفراد لسياسات التوطين، وعلى الجانب الآخر، تختلف النتائج عن دراسة (Edgar et al.، 2016) التي ركزت على القطاع المصرفي وأشارت إلى أن تأثير المتغيرات الشخصية أقل أهمية مقارنة بسياسات المؤسسات. كما أن دراسة (الشهري، 2020) ركزت على الجوانب الإدارية والقانونية دون تفصيل تأثير المتغيرات الشخصية.

- 3- تناول البحث التحديات الرئيسية التي تعيق نجاح برامج التوطين، مثل نقص الكفاءات الوطنية المؤهلة وارتفاع تكاليف العمالة الوطنية مقارنة بالوافدة، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (بخاري والفهمي، 2022) التي أكدت أن نقص الكفاءات وارتفاع التكاليف يشكلان عائقًا كبيرًا أمام التوطين، كما أشارت دراسة (Waxin et al., 2018) إلى نقص المهارات والخبرة كمعوقات رئيسية للتوطين، ومع ذلك، تختلف البحث عن دراسة (Alzahrani, 2019) التي ركزت على تحسين تجربة العملاء في قطاع التجزئة، ولم تتناول تحديات الكفاءة بعمق، كما ركزت دراسة (Kaabi & Sandhu, 2018) على أهمية تطوير المهارات كحل للتحديات، بينما ركز البحث على تحليل الوضع القائم.
- 4- برامج التوطين كانت فعالة في تحسين التشغيل بقطاع التعليم الأهلي، لكنها واجهت تحديات تختلف عن القطاعات الأخرى، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (القطب وغيث، 2018) التي أكدت أن فعالية برامج التوطين تعتمد على القطاع المستهدف، ودراسة (Lopesciolo et al., 2021) التي أظهرت أن تأثير التوطين يختلف بين القطاعات بناءً على طبيعتها ومتطلباتها، وفي المقابل، يختلف البحث عن دراسة (عبد الشافي وآخرون، 2018) التي ركزت على قطاع المطاعم وأظهرت استجابة منخفضة لتوطين بعض الوظائف مقارنة بنتائج إيجابية في التعليم الأهلي. كما تختلف عن دراسة (Karam et al., 2022) التي ركزت على التحديات الثقافية والتنظيمية دون تفصيل التحديات القطاعية.
- 5- هناك علاقة إيجابية بين مستويات التعليم العالي وانخفاض معدلات البطالة، حيث أظهرت أن الأفراد ذوي المؤهلات التعليمية العالية لديهم فرص أكبر في التوظيف، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Kumar, Haque & Venugopal, 2019) التي أكدت دور التعليم العالي في تعزيز فرص العمل، كما دعمت دراسة (Kaabi & Sandhu, 2018) أهمية التعليم العالي في تمكين المواطنين من الوظائف، ومع ذلك، يختلف البحث عن دراسة (Bagazi, 2020) التي ركزت على فجوات الأجور ولم تتناول التعليم كعامل رئيسي. كما لم تتناول دراسة (Alzahrani, 2019) التعليم بشكل مباشر، بل ركزت على توظيف النساء في قطاع التجزئة.

تم وضع توصيات الدراسات في صورة خطة تنفيذية من حيث تحديد التوصية وآلية التنفيذ والمسئول عن التنفيذ.
8-التوصيات:

1. تعزيز برامج التدريب المهني المتخصصة لخريجي التعليم الخاص

من الضروري أن يتم تصميم برامج تدريب مهني متخصصة تتناسب مع احتياجات سوق العمل المحلي، بحيث تركز على تأهيل خريجي التعليم الخاص في مجالات تتطلب مهارات عملية، ويمكن تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية بالتعاون مع الشركات المحلية والمؤسسات التعليمية لتوفير فرص تدريبية عملية وميدانية، مما يسهم في تحسين قدرات الخريجين وزيادة فرصهم في الحصول على وظائف. وذلك من خلال آلية تنفيذ واضحة تتمثل في:

- تطوير وتقديم برامج تدريبية مهنية متخصصة في مجالات مثل التكنولوجيا، الصحة، والإدارة.

- التعاون مع الشركات المحلية لتوفير فرص تدريب ميدانية للمتدربين.

والمسؤولين عن التنفيذ هم كلاً من:

- وزارة التعليم

- الهيئة العامة للتدريب المهني

- القطاع الخاص.

2. توسيع نطاق برامج التوظيف لزيادة فرص العمل للمواطنين:

يجب توسيع برامج التوظيف لتشمل أكبر عدد ممكن من خريجي التعليم الخاص، مع زيادة الحوافز المقدمة للشركات التي تلتزم بتوظيف السعوديين، ويمكن تقديم إعفاءات ضريبية أو دعم مالي للمؤسسات التي تقوم بتوظيف السعوديين من خريجي التعليم الخاص، مما يشجعها على زيادة عدد الوظائف المتاحة للمواطنين. وذلك من خلال آلية تنفيذ واضحة تتمثل في:

- تقديم حوافز مالية للشركات التي توظف السعوديين.

- توسيع نطاق البرامج لتشمل جميع التخصصات الأكاديمية التي يتخرج منها خريجو التعليم الخاص.

والمسؤولين عن التنفيذ هم كلاً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والهيئة العامة للاستثمار، والقطاع الخاص.

3. تحسين التعاون بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل:

يجب تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية والخاصة والمؤسسات التجارية والصناعية لضمان أن البرامج التعليمية تتماشى مع متطلبات سوق العمل. يمكن تحقيق ذلك من خلال شراكات استراتيجية بين الجامعات والشركات لتطوير المناهج التعليمية وتوفير التدريب العملي لطلاب التعليم الخاص.

آلية التنفيذ:

- تطوير مناهج تعليمية بالتعاون مع القطاع الخاص لتلبية احتياجات سوق العمل.
- تنظيم فرص تدريب عملي لطلاب التعليم الخاص في الشركات والمؤسسات الصناعية.

المسئول عن التنفيذ:

- وزارة التعليم
- الجامعات والمدارس الخاصة
- غرفة التجارة والصناعة.

4. توفير دعم مالي للشركات الناشئة ورواد الأعمال السعوديين

تشجيع الشباب السعودي على تأسيس مشاريع صغيرة ومتوسطة يعد خطوة هامة في تقليل معدلات البطالة، من خلال توفير الدعم المالي والتسهيلات اللازمة، يمكن تمكين رواد الأعمال من خلق فرص عمل جديدة لخريجي التعليم الخاص، مما يساعد على زيادة فرص التوظيف وتقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية.

آلية التنفيذ:

- تقديم قروض ميسرة ودعم مالي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- تقديم برامج تدريب على ريادة الأعمال وتطوير المشاريع.

المسئول عن التنفيذ:

- الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة
- وزارة التجارة والصناعة
- البنوك المحلية.

5. تشجيع التعليم العالي والمتخصص لزيادة التوظيف بين خريجي التعليم الخاص

يجب تعزيز التحفيز لطلاب التعليم الخاص لاستكمال دراستهم الجامعية في التخصصات التي تحتاجها سوق العمل، مثل العلوم التقنية والطبية. يمكن تقديم منح دراسية وتسهيلات مالية لدعم الطلاب في استكمال تعليمهم العالي، مما يزيد من فرص توظيفهم بعد التخرج.

آلية التنفيذ:

- زيادة المنح الدراسية والدعم المالي للطلاب في التعليم العالي.
- توفير فرص تدريب للطلاب في التخصصات التي يطلبها سوق العمل.

المسئول عن التنفيذ:

- وزارة التعليم
- الجامعات السعودية
- مؤسسات التمويل والمصارف.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الخوري، علي محمد. (2013). التوطين بين العرض والطلب: دراسة لواقع التوطين في الدول العربية و متطلباته. رؤى استراتيجية، مج 1، ع 4، 8 - 51 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/482995>
- السيد، عبير محمود مجاهد. (2014). قضية البطالة في مصر وتأثيرها بأحداث المرحلة الانتقالية بعد ثورة يناير 2011. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، ع 11، 93 - 142. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/772971>
- السيرف، ليفير دوراند. (2021). السياسات الرامية إلى توطين القوى العاملة في القطاع الخاص. مركز الملك عبد الله للدراسات والبحوث البترولية. 1-47.
- الشهري، عبد العزيز محمد (2020). مدى تأثير التوطين على توظيف العمالة المحلية بالمستشفيات الخاصة في محافظة جدة من وجهة نظر أصحاب المستشفيات الخاصة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، م 4، ع 6، 95 - 111. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1103028>
- الشوربيجي، راوية محسوب النبي عبد الجليل. (2019). ظاهرة البطالة في جمهورية مصر العربية "دراسة ديموجرافية تطبيقية على محافظة الغربية"، مجلة المجتمع العلمي المصري، م 91، 191-260.
- العمرى، أحمد يحيى محمد (2019). مستقبل سوق العمالة في المملكة في ضوء المتغيرات العالمية. مجلة القراءة والمعرفة، ع 216، 347 - 370. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/991550>
- القطب، هدى راغب، وغيث، نرفانا بنت عبد الرحمن (2018). أثر توطين الوظائف على الالتزام الوظيفي: دراسة ميدانية على الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، م 2، ع 6، 81 - 96. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/940088>
- بخاري، محمد، والفهمي، نايف بن ردود (2022). معوقات قرارات توطين الوظائف في القطاع الخاص وأثرها على البطالة بالتطبيق على مفتشي مكتب العمل بمكة المكرمة. المجلة العربية للنشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، ع 43، 288 - 301.
- عبد الشافي، أشرف على عبد الهادي، الزهري، محمد عبد الفتاح، وعزيز، وائل محمود (2018). التوطين وتأثيرها على العمالة الوافدة: دراسة تطبيقية على مطاعم الخدمة السريعة بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية السياحة والفنادق. جامعة المنصورة، م 4، ع 1، 239 - 261.
- مهدي، صائب حسن. (2020). البطالة في الدول العربية: الواقع والأسباب في ظل عالم متغير. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج 12، ع 3، 88 - 103. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/72911>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Al-Asfour, A., Rajasekar, J., & Charkasova, A. (2022). Challenges to the workforce localization in the private sector in Gulf countries: content analysis. *Asian Journal of Middle Eastern and Islamic Studies*, 16(2), 148-164.
- Alrasheedy, A. (2019). The cost of unemployment in Saudi Arabia. *International Journal of Economics and Finance*, 11(11), 1-30.
- Alwethainani, M., & Dato'Mansor, B (2015). LOCALIZATION OF WORKFORCE IN SAUDI ARABIA: HISTORICAL REVIEW OF THE PROBLEM. *development*, 1, 2.
- Alzahrani, A. M. (2019). " THE IMPACT OF (SAUDIZATION) ON WOMEN CUSTOMERS'ATTITUDE IN THE RETAIL SECTOR IN SAUDI ARABIA. *Arab Journal for Scientific Publishing (AJSP)*, (14), 154-194. ISSN, 2663, 5798.
- Bagazi, T. (2020). The impact of the Nitaqat programme on the Saudi labour market (Doctoral dissertation, University of Hull).
- Basahal, A., Forde, C., & MacKenzie, R. (2021). Labour market localisation policies and organizational responses: an analysis of the aims and effects of the Saudi Nitaqat reforms. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Bose, I., & Dey, S. (2018). Is localization a strategic response to workforce globalization: Some Reflections?. *Pacific Business Review International*, 11(3), 59-65.
- Edgar, D., Azhar, A., & Duncan, P. (2016). The impact of the saudization policy on recruitment and retention: A case study of the banking sector in Saudi Arabia. *Journal of Business*, 1(5), 01-14.
- Fakeeh, M. S. (2009). Saudization as a solution for unemployment: The case of Jeddah western region (Doctoral dissertation, University of Glasgow).
- Hasanov, F. J., Mikayilov, J. I., Javid, M., Al-Rasasi, M., Joutz, F., & Alabdullah, M. B. (2021). Sectoral employment analysis for Saudi Arabia. *Applied Economics*, 53(45), 5267-5280. https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/LMS%20Q2_2022%20-%20AR_0.pdf
- Kaabi, K. A., & Sandhu, M. (2018). The role of workforce skills development for entrepreneurship: an Emiratisation perspective. *International Journal of Business Excellence*, 14(1), 101-120.
- Kabli, S. (2015). Unemployment in Saudi Arabia: Assessment of the Saudization Program and the imperatives leading to youth unemployment.

- Kahn, R. F. (2022). Unemployment as seen by the Keynesians. In Richard F. Kahn: Collected Economic Essays (pp. 225-239). Cham: Springer International Publishing.
- Karam, A., Ashill, N., Jayashree, P., & Lindsay, V. (2022). Localization in the United Arab Emirates: a study of stereotypes, organizational socialization, employability and work outcomes. *Personnel Review*, (ahead-of-print).
- Kumar, N. S., Haque, M. I., & Venugopal, K. (2019). Employment challenges in Saudi Arabia: an attitudinal study. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(4), 1637-1646.
- Lopesciolo, M., Muhaj, D., & Pan, C. (2021). The Quest for Increased Saudization: Labor Market Outcomes and the Shadow Price of Workforce Nationalization Policies. CID Research Fellow and Graduate Student Working Paper Series.
- Ministry of Labour of the Kingdom of Saudi Arabia (2015). Saudi Employment Strategy (Riyadh). Available at: <http://portal.mol.gov.sa/ar/Pages/nitaqat.aspx?m=2>
- Waxin, M. F., Lindsay, V., Belkhodja, O., & Zhao, F. (2018). Workforce localization in the UAE: recruitment and selection challenges and practices in private and public organizations. *The Journal of Developing Areas*, 52(4), 99-113.