

The extent of the effect of Saudization on the employment of local labor in private hospitals from the point view of the owner of private hospitals

Abdulaziz Mohammed Alshuhri

Faculty of Economics & Administration || King Abdulaziz University || Jeddah || KSA

Abstract: This study aimed to reveal the main factors that obstruct the employment of local Saudi workers in private hospitals instead of foreign worker, and to determine the extent of application of the Saudization process in the Saudi private hospital sector, and to clarify the extent of the impact of the following variables: legal systems, expertise and competence, availability of specialities, and wages on the Saudization process from the viewpoint of owners of private hospitals. The descriptive analytical method was used to achieve the aims of the study, and the questionnaire was the tool of the study, which distributed among (179) workers from the researched hospitals. The research reached a number of results, the most important of them were: there is a high degree of importance for the Saudization axis in appointing employees in hospitals, and there is a high degree of importance for the following axes: wages, the availability of rare medical specialities, the experience of the medical staff, and the skills of using modern technology. Based on the results the researcher proposed a number of suggestions, among them: The necessity of working on establishing a minimum wage, as the low wages have no effects on employing foreign workers instead of local labor, and the need to work on qualifying the Saudi citizens with the rare and the few specializations in the labor market.

Keywords: Saudization - Employment - Saudi local workers - Private hospitals - Jeddah.

مدى تأثير السعودية على توظيف العمالة المحلية بالمستشفيات الخاصة في محافظة جدة من وجهة نظر أصحاب المستشفيات الخاصة

عبد العزيز محمد الشهري

كلية الإدارة والاقتصاد || جامعة الملك عبد العزيز || جدة || المملكة العربية السعودية

المخلص: هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العوامل الرئيسية التي تحول دون توظيف العمالة المحلية السعودية في المستشفيات الخاصة بدلاً من العمالة الأجنبية، وتحديد مدى تطبيق عملية السعودية في قطاع المستشفيات السعودية الخاصة، وبيان مدى تأثير المتغيرات التالية: الأنظمة القانونية، الخبرة والكفاءة، توفر التخصصات، الأجور على عملية السعودية من وجهة نظر أصحاب المستشفيات الخاصة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، والتي تم توزيعها على عينة بلغت (179) عامل من المستشفيات المبحوثة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، كان أهمها: وجود درجة أهمية عالية لمحور السعودية في تعيين الموظفين في المستشفيات، ووجود درجة أهمية عالية للمحاور التالية: الأجور، وتوفر التخصصات الطبية النادرة، وخبرة الكادر الطبي، ومهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة، وبناءً على النتائج اقترح الباحث عدداً من التوصيات، نذكر منها: ضرورة العمل على إقرار حد أدنى للأجور، حيث أن لا علاقة لتدني الأجور بتوظيف العمالة الوافدة بدلاً من العمالة المحلية، وضرورة العمل على تأهيل المواطن السعودي بالتخصصات النادرة والقليلة في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: السعودية – توظيف – العمالة السعودية المحلية – المستشفيات الخاصة – جدة.

مقدمة:

شهدت السنوات الماضية ارتفاعاً في وتيرة الاهتمام من قبل العديد من دول العالم بالاعتماد على ذاتها، وتحقيق أقصى درجات الاكتفاء في جميع مناحي الحياة، وأدخلت ضمن خططها وبرامجها وسياساتها أولوية الاهتمام بالموارد المحلية والمحافظة عليها سواء أكانت موارد مادية أو بشرية، ذلك لأن هذه الموارد تشكل عنصراً مهماً في نمو الدول وازدهارها ومصدر قوة لها، حيث يعتبر العنصر البشري مورداً هاماً لتشغيل كافة أنشطة الدولة الاقتصادية والتنموية والاجتماعية، ومن هذا المنطلق باتت عملية إحلال العمالة المحلية بدلاً من العمالة الأجنبية هدفاً وطنياً واستراتيجياً وسيادياً بالغ الأهمية تركز عليه معظم الدول لاعتبارات معينة (زيادة، 2010).

وفي المملكة العربية السعودية شأنها شأن العديد من دول العالم، بات موضوع إحلال العمالة المحلية بدلاً من الأجنبية أو ما يسمى بعملية "السعودة" في بعض القطاعات وتحديدًا في القطاع الخاص أمراً حتمياً، وكذلك موضوع زيادة أعداد المشتغلين السعوديين في القطاع الخاص وتأهيلهم وتدريبهم، وتخفيض الطلب على العاملين الأجانب (غير السعوديين)، من أبرز الأهداف التي تسعى لها الجهات ذات العلاقة في السعودية عند إعداد خططها الاستراتيجية والتنموية، حيث دعمت السياسات العامة السعودية في الآونة الأخيرة باتجاه تشجيع السعوديين على العمل بالقطاع الخاص، وإحلال الموظف السعودي محل الأجنبي، خاصة مع الاكتفاء الحاصل بالقطاع الحكومي وزيادة الاستثمارات في القطاع الخاص الذي يحتاج إلى عدد كبير من الأيدي العاملة (لنفيعي، 1992).

وتعد عملية الإحلال هذه أو ما تسمى بالسعودة من القضايا البارزة نظراً للدور الرئيسي الذي يمثله المورد البشري داخل المؤسسات السعودية، والخاصة على وجه التحديد، وفي المجالات الإنتاجية والخدمية، فتحقيق هذا الدور وبالكفاءة المطلوبة ما هو إلا دليل على تجاوز مرحلة الاعتماد على الآخرين، وتعزيز الثقة بقدرة العامل السعودي على تحقيق المطلوب، مسلحاً بالعزيمة والولاء والانتماء الدائم والأصيل لوطنه.

مشكلة البحث:

لقد أصبح موضوع توظيف العمالة المحلية السعودية في الآونة الأخيرة محط اهتمام العديد من أصحاب الشأن، خاصة في مجال الرعاية الصحية والمستشفيات الخاصة، والتي باتت تعتمد بشكل كامل على العمالة الوافدة، نظراً لتجاذب المصالح المشتركة بين العمالة الوافدة وأصحاب المؤسسات الخاصة، وهذا ما يشكل عائق رئيسي أمام توظيف العمالة المحلية، بالإضافة إلى أن القائمين على المستشفيات الخاصة يفضلون دفع الأجور المتعارف عليها لأفراد العمالة الوافدة من أصحاب الخبرات والمؤهلات العالية على دفعها للعمالة المحلية، رغم أن توظيف العمالة السعودية في المستشفيات الخاصة سيكون له أثر ملحوظ في تعزيز الاقتصاد الوطني السعودي، وهذا ما تسعى إليه برامج توظيف المواطنين في المملكة السعودية، وعلى رأسها السعودية التي تجد صعوبات في تحقيق أهدافها المنشودة.

وعليه يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤلين الرئيسين التاليين:-

- 1- ما العوامل المؤثرة على السعودة في المستشفيات الخاصة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية؟
- 2- ما مدى تطبيق عملية السعودة في قطاع المستشفيات السعودية الخاصة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية؟

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنظمة القانونية السعودية والسعودية في المستشفيات الخاصة.
- الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الكادر الطبي والسعودية في المستشفيات الخاصة بمحافظة جدة.
- الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر التخصصات الطبية النادرة والسعودية في المستشفيات الخاصة بمحافظة جدة.
- الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأجور والسعودية في المستشفيات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة:

- تتمثل أهداف الدراسة في الأمور التالية:-
- 1- معرفة الأسباب الرئيسية التي تحول دون توظيف العمالة المحلية السعودية في المستشفيات الخاصة، وإحلالها بدلا من العمالة الأجنبية في سبيل زيادة ورفع كفاءة وأداء تلك المؤسسات.
- 2- تحديد مدى تطبيق عملية السعودية في قطاع المستشفيات الخاصة السعودية.
- 3- معرفة مدى تأثير المتغيرات (الأنظمة القانونية، الخبرة، الكفاءة، التكنولوجيا، توفر التخصصات، الأجور) على عملية السعودية في قطاع المستشفيات الخاصة من وجهة نظر ملاكها.
- 4- التعرف على المعوقات والصعوبات التي تحول دون تطبيق عملية السعودية في المستشفيات الخاصة السعودية.

أهمية الدراسة ومبررات إجرائها:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الدور البارز وأهمية عملية الإحلال الذي يطلق عليها في مفهوم الأعمال في المملكة العربية السعودية عملية (السعودية)، حيث أن المؤسسات الخاصة تركز في نجاحها وديمومتها ومنافستها واستقرارها على المورد البشري المحلي الوطني الذي يتصف بالانتماء والولاء والإخلاص لوطنه ومؤسساته، حيث برزت قناعة شخصية لدى الباحث بأهمية هذا المفهوم وضرورة البحث والدراسة فيه.

هذه الدراسة تتناول بلداً من أكبر البلدان العربية وأقواها اقتصادياً، وهي المملكة العربية السعودية، التي تشهد نمواً اقتصادياً وتطوراً وتنميةً شاملة في جميع مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والخدمية والصناعية، حيث قامت المملكة بتوظيف عدداً كبيراً من العمالة الأجنبية المؤهلة لسد النقص في القوى العاملة التي لم تستطع العمالة المحلية من توفيره.

وتتناول هذه الدراسة قطاعاً هاماً وحيوياً، وهو قطاع المستشفيات الخاصة، حيث أن نوعية المؤهل العلمي والخبرة العملية المطلوبة في مثل هذه الأعمال حساسة ولا تحتمل الخطأ، ويجب أن تكون بدرجة عالية من الكفاءة والتميز، لإدارة هذه المؤسسات الهامة. الأمر الذي يمضي بنا إلى ضرورة دراسة إمكانية نجاح عملية السعودية في هذا المجال والعوامل المؤثرة فيه.

أما الأهمية الموضوعية للدراسة فتتمثل في أن ضرورة تفعيل برامج توظيف العمالة الوطنية في المؤسسات الخاصة السعودية وتحديداً في المؤسسات الصحية والمستشفيات بات أمراً يجب دراسته ووضع الحلول المناسبة له،

حيث يأتي هذا البحث ليضيف أبعاداً أخرى للدراسات السابقة في هذا المجال، ودعم جهود المعنيين وصناع القرار في التصدي لكل ما يعيق تقدم عملية السعودة.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

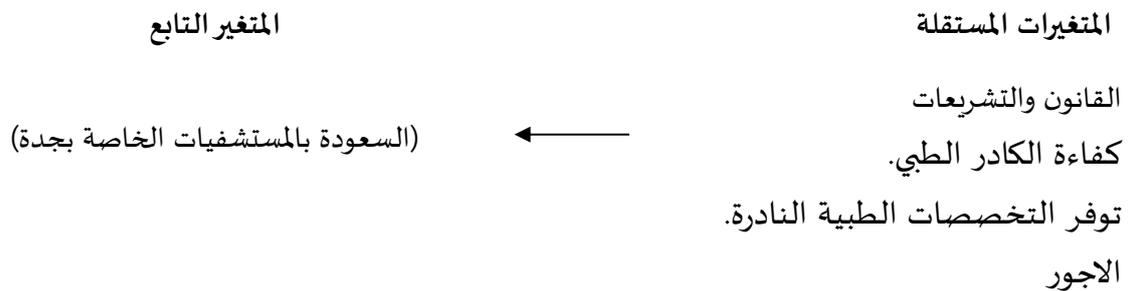
- الحدود الموضوعية: الكشف عن الأسباب الرئيسية التي تحول دون توظيف العمالة المحلية السعودية في المستشفيات الخاصة بدلاً من العمالة الأجنبية، وتحديد مدى تطبيق عملية السعودة في قطاع المستشفيات السعودية الخاصة.
- الحدود البشرية: جميع العاملين في المستشفيات المبحوثة.
- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على المستشفيات في مدينة جدة المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمنية: العام الدراسي (2019).

التعريفات الاجرائية:

السعودة: يقصد بها عدد العمالة الوطنية السعودية في المستشفيات الخاصة مقارنة مع العدد الكلي للعاملين في هذه المستشفيات، ومقدار زيادة هذا العدد والنسبة من خلال إحلال العمالة السعودية بدلاً من الأجنبية، ويقاس بعدة ابعاد من أهمها: خبرة وكفاءة الكادر الطبي، مهارات استخدام التكنولوجيا الطبية الحديثة، توفر التخصصات النادرة، توفر المختصين في كافة الاوقات، رضى المرضى والمراجعين. العوامل المؤثرة على السعودة: ويقصد بها العوامل التي قد تمثل عائقاً أمام تطبيق برنامج السعودة في المستشفيات الخاصة في المملكة والتي تم تحديدها ب (خبرة الكادر الطبي، كفاءة الكادر الطبي، مهارات استخدام التكنولوجيا الطبية الحديثة، توفر التخصصات الطبية النادرة، مستوى الاجور).

نموذج الدراسة:

توصل الباحث بعد الدراسة والبحث لأبعاد المتغيرات المستقلة لبيان أثرها في المتغير التابع (السعودة في المستشفيات الخاصة) في محافظة جدة الى نموذج الدراسة التالي: -



الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً- الإطار النظري:

مفهوم السعودية:

تعرف السعودية او توطين الوظائف بأنها "تأهيل الفرد المواطن للقيام بمهام وظيفية معينة مسندة أعمالها إلى كفاءات غير وطنية شرط أن تكتمل جميع العناصر المطلوبة لأداء العمل في الفرد الوطني" (موسي، 2010). كما يركز توطين الوظائف (السعودية) على "إحلال العامل أو الموظف السعودي تدريجياً بدلاً من العمالة الوافدة في القطاعين العام والخاص"، لكن هناك من يرى من الباحثين أن هذا المصطلح يجب أن يكون أشمل ولا يقتصر فقط على التوظيف، وإنما يجب أن يعتبر كنظام إدارة للموارد البشرية (العتيبي، 1427). وترتبط أهمية السعودية في أنه من المسائل اجتماعية وأمنية الهامة، وكان ظهور هذه الفكرة وتطورها بهدف إيجاد حل فعال للحد من ظاهرة البطالة، وهي قضية استراتيجية نابعة من متغيرات تتصل بتطور أوضاع العمالة المحلية والعمالة الوافدة في سوق العمل في المملكة العربية السعودية، كما تمنح السعودية الحق للمواطن السعودي من أن يعمل في بلده (العودة، 2003).

كانت بداية ظهور العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية تتمثل في وجود الخدم الذي يعملون لصالح العائلات الغنية، ومن ثم ظهرت مجموعة من العوامل والأسباب التي أدت إلى انتشار العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية، ومنها: اكتشاف البترول، قلة الأجور للعامل الوافد مقابل ارتفاعها بالنسبة للعامل الوافد، وكذلك عدم قدرة التعليم الفني والتدريب التقني على مواكبة التنمية وتوفير الكفاءات البشرية، عدم تقدير العمل اليدوي من قبل العامل المواطن وضعف الإقبال عليه، وعمل المرأة السعودية الذي أوجد فراغاً يجب سده، وذلك من خلال العمالة الوافدة كالسائق والمربية، وأخيراً الشروط والمهارات التي يتطلبها القطاع الخاص والتي لا تكون متوفرة في العامل المواطن (عبيان، 2011).

أدى عزوف العمالة المحلية عن بعض المهن والوظائف إلى وجود شواغر فيها، الأمر الذي أدى إلى تزايد حدة العجز في أسواق العمل الخليجية وتسارع معدلات الطلب على قوة العمل الوافدة لشغل تلك الوظائف الشاغرة، وأيضاً في العديد من المهن المقبولة اجتماعياً واقتصادياً، وكان هذا التزايد في العجز في اسوق العمل كنتيجة لارتفاع الإيرادات النفطية وتسارع معدلات النمو في الإنفاق على مشاريع البنية الأساسية والخدمات الاجتماعية التي تطلبت قوة عمل إضافية لإنشائها وتشغيلها وصيانتها، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يمكن ملاحظة أنه ومع التحسن في مستويات دخول ومعيشة المواطنين الخليجيين، عزفت أعداد ملموسة منهم عن الالتحاق بأسواق العمل أو الانسحاب منها والالتحاق في الجهاز الحكومي لتلبية متطلبات التوسع فيه، حيث أدت هذه الخطوة إلى تزايد معدلات الهجرة من الدول غير النفطية عربية وغير عربية إلى دول الخليج النفطية عامة والسعودية بشكل خاص بصورة غير مسبقة (الشراح، 2008).

ويجب عدم تحميل نظام السعودية كامل المسؤولية لمعالجة مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية والقضاء عليها، وذلك لأن نظام السعودية لا يعتبر حلاً دائماً أو جذرياً، وإنما هو حل مؤقت، حيث تعتبر مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية بأنها مشكلة هيكلية تحتاج إلى إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني وإصلاح النظام التعليمي، كما أنها ناتجة عن عدم قدرة الاقتصاد السعودي على توليد فرص العمل تستوعب الأعداد المتزايدة سنوياً من الداخلين الجدد لسوق العمل (عليان، 2013).

وهناك عاملان يعتبران من الأسباب التي أدت لزيادة نسب البطالة بين العمالة المحلية، أما العامل الأول فهو، أن ضعف المستوى من التعليم لم يكسب الطالب الجامعي أية مهارات فنية ولغوية أو خبرات أو مستويات علمية جيدة قد تمنحه الفرصة العالية للحصول على وظيفة في سوق العمل السعودي، ويتمثل العامل الثاني في عدم إكمال الطالب السعودي تعليمه الدراسي بمختلف مراحله بهدف التحاقه بسوق العمل (الدخيل، 2012).

هذا ويشير مركز البحوث والدراسات (1999) إلى أن هناك بعض المعوقات التي تقف في وجه العمال المحليين في المملكة العربية السعودية والتي تؤدي للحد من توظيفهم في القطاع الخاص، وتتمثل هذه المعوقات في ما يتطلبه سوق العمل في القطاع الخاص من مهارات معينة تستوجب إجادة اللغة الإنجليزية والتعامل مع الحاسب الآلي، حيث وجدت الدراسات أن هذه المهارات ضعيفة لدى العامل المحلي، بالإضافة إلى وجود قطاعات تستقطب العمالة الموسمية، وهذه القطاعات يصعب توظيف العمالة المحلية فيها، وانخفاض الأجور في بعض المنشآت في القطاع الخاص وخصوصاً لمن هم حديثي التخرج، ووجود نظرة سلبية من الكثير من الشباب السعودي للعمل في مجال الخدمات الشخصية ومهن عمال الإنتاج، مع أنها تتوفر بكثرة.

وهناك بعض البرامج المختلفة التي أوجدتها الحكومة لتنمية الموارد البشرية المحلية، ومن هذه البرامج ما

يلي:

برنامج نطاقات: سعت المملكة العربية السعودية إلى إحلال العمالة المحلية كبديل عن العمالة الوافدة وذلك لأسباب تتعلق بزيادة أعداد العمالة الوافدة (النظامية وغير نظامية)، وتزايد أعداد المواطنين العاطلين عن العمل، وتوجه المنظمات إلى تشغيل العمالة الوافدة على حساب المواطن السعودي، وفي سبيل تحقيق ذلك عملت الحكومة السعودية على إطلاق العديد من البرامج التي تهدف إلى توظيف المواطنين في المملكة (السعودية)، ولعل من أهم تلك البرامج برنامج "نطاقات" الذي يعتبر بمثابة معيار لتحفيز المنشآت على توظيف المواطنين، حيث تقوم فكرته على تصنيف الكيانات التي يعمل بها عشرة عمال أو أكثر إلى أربع نطاقات (أحمر - أصفر - أخضر - بلاتيني) حسب نسبة توظيفها للمواطنين، حيث يتم تقييم الكيان من خلال مقارنة أداءه في التوظيف بالكيانات الأخرى من نفس الفئة، وتعتمد آلية التصنيف على أن تكون الكيانات الأقل توظيفاً في النطاقين (الأحمر والأصفر)، بينما تصنف الكيانات الأعلى توظيفاً في النطاقين الأخضر والبلاتيني. كذلك يشمل البرنامج المنشآت الصغيرة التي لا يتجاوز عدد عمالها التسعة عمال، حيث تم تقسيمها إلى نطاقين (الأحمر والأخضر) بدلاً من أربعة نظراً لقلّة العاملين، حيث يتطلب الأمر وجود عامل سعودي واحد مسجل في الكيان على الأقل، أو تسجيل صاحب العمل السعودي أو الشريك السعودي ليكون الكيان في النطاق الأخضر، وإذا لم يلتزم بهذا الشرط أصبح في النطاق الأحمر (دليل برنامج نطاقات، 2014).

ثانياً- الدراسات السابقة:

اعد غبوش دراسة بعنوان "توظيف الوظائف في سلطنة عمان" هدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم توظيف الوظائف وأهميته في مختلف القطاعات الاجتماعية، الاقتصادية، والإدارية في سلطنة عمان، وأظهرت الدراسة أهمية الحاجة لتوظيف الوظائف، وأنه لا بد حشد القدرات لتنمية الموارد البشرية والقوى العاملة المحلية، ووضع استراتيجية تؤدي إلى إحلال العمالة المحلية بدلاً من الأجنبية (غبوش، 1993).

كما قام الغيث بدراسة بعنوان "توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص- المعوقات ومداخل الحلول" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأسباب الموضوعية وغير الموضوعية المسببة لمشكلة توظيف العمالة المحلية في القطاع الخاص السعودي، وتحديد سبل علاجها، على عينة مؤلفة من 40 موظفاً في القطاع الخاص السعودي وقد

توصلت الدراسة إلى أن هناك عدة أسباب تحول دون تطبيق عملية السعودة في القطاع الخاص من أبرزها عدم توفر الكفاءات المحلية المتخصصة المطلوبة للعمل (الغيث، 1996).

كما قام العتيبي بإعداد دراسة بعنوان "تحديات إدارة توظيف الوظائف في الألفية الثالثة" هدفت الدراسة إلى التعريف بتحديات إدارة توظيف الوظائف في الألفية الثالثة استخدمت المنهج الاستقرائي، وتوصلت إلى أن اتجاه توظيف الوظائف عائد للتحديات الداخلية والخارجية التي تتعرض لها المنظمات، وتلك المنظمات مدعوة للاستجابة والتكيف بصورة سريعة مع تلك التحديات، كما أظهرت أن التحديات الإدارية التي تواجه التوظيف لم تحظى بالاهتمام المناسب من قبل الباحثين والممارسين (العتيبي، 1427، 2006م).

كما قامت Fakeeh بدراسة بعنوان " Saudization as a Solution for Unemployment the Case of Jeddah "

Western Region "

هدفت هذه الدراسة الى محاولة لفهم جذور التناقض في وجود الثروة الهائلة وفي نفس الوقت وجود مستوى عالي من البطالة في المملكة العربية السعودية التي وصلت الى الحالة التي أصبح العمل فيها للعمالة الوافدة اعتمدت الدراسة على الأدب النظري كما اعتمدت على تحليل البيانات المنشورة عن حجم العمالة الوافدة في المملكة وأشارت الى ان السبب قد يكون أن الحكومة السعودية لم تستخدم ثروات الدولة في خلق اقتصاد مناسب لتشغيل المواطنين، وتتساءل الدراسة عن ماهي الاستراتيجيات التي تستخدمها الحكومة للتعامل مع المعدلات المقلقة من ارتفاع معدلات البطالة، ومدى نجاح هي مساعيها. وهل السعودة الجواب على وضع سوق العمل الحالي، وتوصلت الدراسة الى أن جذور المشكلة في سوق العمل السعودي يمكن ارجاعه الى عملية التحول من اقتصاد زراعي إلى مجتمع صناعي. والاعتماد على النفط وهذا أدى الى إنشاء الاقتصاد الريعي وضعف مشاركة المواطنين، كما أشارت الدراسة الى وجود مشكلات تتعلق بنظام التعليم وسوق العمل بالإضافة الى وجود ضوابط دينية صارمة على محتوى المناهج الدراسية وعدم وجود التخطيط المسبق لتنمية مهارات الشباب السعودي، كما بينت ان نظام السعودة فشل في تلبية اهتمامات أصحاب العمل أو الموظفين ، وفي حالات احترام حالات التفاوت من أرباب العمل وأنشطتهم ، حيث أوصت الدراس بجوب استخدام القوة الناعمة لتلبية المطالب الاقتصادية، يجب التعرف على الحاجة في كل صناعة على حدة لتحقيق أهداف السعودة، وبينت أن السعودة هي سياسة ناقصة في حال لم تغطي وزناً للمعطيات اللوجستية لسوق العمل (Fakeeh, 2009).

كما قام Al-Dosary بدراسة بعنوان "The Role of the Private Sector towards Saudization

(Localization)"

هدفت الدراسة الى توضيح مفهوم السعودة واستعراضات الآثار والعواقب المحتملة في تطبيقه، اعتمدت الدراسة الى الأدب النظري ورؤية الباحث (أستاذ دكتور محاضر)، وقد بينت الدراسة الى أن الحكومة السعودية شرعت في سعودة قوة العمل كهدف استراتيجي لتأمين القوى العاملة ومعالجة مشكلة البطالة بين المواطنين وسعت السياسة الحكومية لإجبار القطاع الخاص على توظيف المزيد من السعوديين، لتكون صاحبة الأولوية للتوظيف القوى العاملة المحلية دون الاعتماد على قوى السوق والحوافز. وأوصت الدراسة على تبني نهج المشاركة في عملية صنع السياسات بشأن السعودة حيث يمكن للقطاع الخاص المشاركة بنشاط مع نظرائهم في الحكومة لوضع الأسس الأكثر عملائية والتي تتوافق مع متطلبات سوق العمل من الموارد البشرية في نظام السعودة.

كما قامت زيادة بدراسة بعنوان "العوامل المؤثرة في إحلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الأجنبية" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة في إحلال لعمالة الوطنية السعودية محل العمالة الأجنبية على عينة

مكونة من 384 موظفاً في القطاع المصرفي السعودي حيث توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الخارجية (العوامل السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، والتشريعية) والعوامل الداخلية (طبيعة العمل، التدريب والتأهيل، الأجور والحوافز) في عملية السعودية، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بموضوع إحلال العمالة المحلية السعودية بدلا من الأجنبية لما له من أهمية بالغة على أداء المؤسسات (زيادة، 2010).

كما قام مركز الخليج للدراسات بعمل دراسة بعنوان "التوطين في الإمارات الواقع والمأمول" هدفت الدراسة إلى بيان واقع توظيف الوظائف في الإمارات، استخدمت الدراسة المقابلات مع القائمين على التوظيف وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة تطبيق قرار التوطين، ودراسة هيكلية توظيف المواطنين في الدولة وتفعيل مختلف البرامج المحصورة بالتوطين، إنشاء جمعيات خاصة بتوظيف السعوديين بدعم جهود الدولة في هذا المجال، إلزام القطاع الخاص بتوفير فرص عمل لمواطنين نشر الوعي بين المواطنين وتحفيزهم بأهمية العمل في الوظائف الفنية، وتوفير مراكز للتأهيل المهني تفعيل القرارات وتحويلها إلى قوانين وتشريعات لحماية وتكريس التوطين إنشاء جهة واحدة لتلقي طلبات التوظيف واعتبارها المرجع الأساسي والرئيس في كل ما يتعلق بالتوطين وتوفير الإحصاءات والدراسات ذات الصلة بالموضوع (مركز "الخليج" للدراسات، 2013).

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يتضح أن بعضها تناول موضوع توظيف الوظائف من حيث المفهوم والآليات، وأخرى تناولت المعوقات والمداخل والحلول، وأخرى تناولت توزيع الثروات مع وجود البطالة في المملكة، ومنها ما تناول مفهوم السعودية واستعراضات الآثار والعواقب المحتملة في تطبيقه، كما تناولت العوامل المؤثرة في إحلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الأجنبية، وهي بمجملها دراسات هامة لدعم الدراسة الحالية بما توصل اليه الباحثون في إطار الموضوع المبحوث كما تفيد في بيان المواد النظرية التي اعتمدت عليه تلك الدراسات بما يفيد الدراسة الحالية في إثراء أدبيات موضوع الدراسة، ومن الملاحظ أن تلك الدراسات بمجملها كانت تقييمية لموضوع التوطين وآلياتها وطرقه وعواقبه ولم تتناول العوامل المؤثرة على السعودية والذي ارتأى الباحث ضرورة الخوض فيه.

ما يميز الدراسة الحالية:

تتميز الدراسة الحالية من خلال النقاط التالية:

- 1- في موضوعها الذي تناول العوامل المؤثرة على السعودية.
- 2- في مجتمعها الذي اقتصر على المستشفيات الخاصة في مدينة جدة.
- 3- في توقيتها الذي يشهد تطورات كبيرة في عدد المستشفيات الخاصة وأعداد خريجي التخصصات الطبية في المملكة.
- 4- في أدائها التي اعتمدت على استبيان سيتم من خلاله بيان وجهة نظر إدارة المستشفيات الخاصة في موضوع الدراسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة منهجية البحث الوصفي، والتحليلي، فعلى صعيد البحث الوصفي، سيتم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية، لأجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار

النظري، والوقوف عند أهم الدراسات السابقة، التي تشكّل رافداً حيويًا في الدراسة وما تتضمنه من محاور معرفية. أما على صعيد البحث الميداني التحليلي، فسيتمّ إجراء المسح الاستطلاعي الشامل، وتحليل كافة البيانات المتجمعة من خلال الإجابة عن الاستبانة، واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة، وكان اعتماد الدراسة على الاستبانة التي تم تطويرها.

مجتمع الدراسة:

سيتم اختيار مستشفيات خاصة تمثل القطاعات الجغرافية لمدينة جدة وسيشمل مجتمع الدراسة جميع أقسام المستشفى والإدارة العليا ورؤساء الأقسام في المستشفيات الخاصة ويبلغ عددهم 228.

عينة الدراسة:

نظرا لصغر حجم المجتمع فسيتم اختيار العينة ممثلة لكل المجتمع وسيكون حجمها 228 وتم توزيع 228 استمارة واسترداد 179 استمارة مكتملة وتم التحليل بناء عليه، على النحو التالي:

المستشفى	إدارة عليا	رؤساء الأقسام الطبية	رؤساء الأقسام الإدارية	الإجمالي
الاماني	8	30	24	62
سليمان فقيه	10	37	22	65
مركز الطب الدولي	9	32	18	57
مستشفى جدة الوطني	8	24	15	44
المجموع	35	123	79	228

الأساليب الإحصائية:

تم إجراء الاختبارات التالية:

1- مقاييس الإحصاء الوصفي:

وذلك لوصف مجتمع الدراسة وعينتها وتحديد خصائصها، بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

2- الإحصاء التحليلي: سيتم اعتماد تحليل مربع كاي لاختبار فرضيات الدراسة.

خصائص عينة الدراسة:-

ولبيان خصائص عينة الدراسة، تم إيجاد التكرارات والنسب المئوية للعوامل الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، وذلك على النحو التالي:-

1- العمر: ويوضح الجدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

الجدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 20 سنة	-	-
من 20-30	52	29.1
من 30-40	96	53.6
من 40-50	31	17.3

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أكثر من 50	-	-
المجموع	179	%100

يشير الجدول السابق إلى أن الاتجاه في الفئات العمرية كان لصالح الفئة (30-40) حيث بلغ عددهم (96) عامل وبنسبة مقدارها (53.6%)، تلاها نسبة الفئة (20-30) حيث بلغت نسبتها (29.1%)، وأخيراً كانت نسبة الفئة العمرية 40-50 وبلغت (17.3%)، ويلاحظ عدم وجود أعمار أكثر من 50 سنة أو أقل من 20 سنة بين أفراد عينة الدراسة.

2- الجنس: ويوضح الجدول رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

لجدول رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	123	%68.7
أنثى	56	%31.3
المجموع	197	%100

يبين الجدول أعلاه أن عدد الذكور أعلى من الإناث حيث بلغ عددهم (123) شخص وبنسبة مقدارها (70%)، في حين كان عدد الإناث (56) وبنسبة مقدارها (31.3%).

3- المؤهل العملي: ويوضح الجدول رقم (5) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

الجدول رقم (5) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العملي

المؤهل العملي	التكرار	النسبة المئوية
أقل من الجامعي	8	%4.5
جامعي	112	%62.6
فوق الجامعي	59	%33
المجموع	179	%100

يبين الجدول أعلاه أن الاتجاه في عامل التحصيل الدراسي كان لصالح العاملين الجامعيين حيث بلغ عددهم (112) فرد وبنسبة مقدارها (62.6%)، في حين كان أدنى اتجاه لصالح العاملين الحاصلين على أقل من الجامعي وبنسبة مقدارها (4.5%)، وبلغت نسبة الأفراد الحاصلين على أعلى من الجامعي (ماجستير، دكتوراه) (33%).

4- سنوات الخبرة: ويوضح الجدول رقم (6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

الجدول رقم (6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 2 سنتين	4	2.2
من 3-6 سنوات	111	62.0
من 7-10 سنوات	59	33.0
أكثر من 10 سنوات	5	2.8
المجموع	179	%100

يشير الجدول السابق إلى أن أعلى نسبة كانت لصالح العاملين الذين لديهم سنوات خبرة من 5- 10 سنوات حيث بلغ عددهم (49) عامل وبنسبة مقدارها (49%)، وقد كانت ادني نسبة لصالح العاملين الذين كانت خبرتهم أقل من 5 سنوات حيث بلغ عددهم (22) عاملين وبنسبة مقدارها (22%).

الوزن النسبي للإجابات:

لقد تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة، وذلك لتحديد مستوى أهمية فقرات الاستبانة، وقد تم اعتماد النسب التالية في تحديد درجة الأهمية وذلك باعتبار المقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الدراسة:

- المتوسط الحسابي (أقل من 3.00) متدني.
- المتوسط الحسابي (3-3.5) متوسط.
- المتوسط الحسابي (اعلى من 3.5) عالي.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

- أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول، والذي نص على " ما العوامل المؤثرة على السعادة في المستشفيات الخاصة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية؟ وللإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لتقديرات أفراد الدراسة حول العوامل التي تلعب دوراً في التعيين في الوظائف الشاغرة، وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (7):

الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان المتعلقة بالعوامل التي تلعب دوراً في التعيين في الوظائف الشاغرة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	مستوى الدلالة
القانون والتشريعات					
1	تحفز تشريعات العمل في المملكة على زيادة نسب السعادة	3.117	0.697	176.279a	.000
2	تحفز إجراءات ولوائح ديوان الخدمة المدنية على توظيف الوظائف الطبية	3.514	1.363	44.156a	.000
3	تحفز إجراءات ولوائح الاستقدام على توظيف الوظائف الطبية	4.101	0.772	5.944b	.051
4	تحفز إجراءات ولوائح هيئة التخصصات الطبية على توظيف الوظائف الطبية	3.380	1.286	41.251a	.000
	متوسط القانون والتشريعات	3.528	1.0295		
كفاءة الكادر الطبي					
1	كفاءة الكادر الطبي في دقة التشخيص	3.855	1.132	73.039a	.000
2	كفاءة الكادر الصحي في العمل تحت الضغوط	4.324	0.731	116.441c	.000

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	مستوى الدلالة
3	كفاءة الكادر الطبي في استخدام التكنولوجيا الطبية الحديثة	4.520	0.523	85.017b	.000
4	كفاءة الكادر الطبي في التعامل مع المرضى	3.832	0.986	104.324a	.000
	متوسط كفاءة الكادر الطبي	4.133	0.843		
توفر التخصصات النادرة					
1	يقبل الأطباء السعوديين على التخصصات الجراحية النادرة	4.106	0.858	135.385a	.000
2	يقبل الأطباء السعوديين على تخصصات الأمراض المزمنة	4.380	0.887	200.972a	.000
3	يقبل الأطباء السعوديين على تخصصات أمراض الأورام	2.966	0.473	321.045c	.000
4	يقبل الأطباء السعوديين على تخصصات الطب عن بعد	4.112	1.136	129.017a	.000
5	يوجد اقبال زائد لدى الأطباء السعوديين على تخصصات الطب الأولي وطب الأسرة	3.816	0.908	100.190a	.000
	متوسط توفر التخصصات النادرة	3.876	0.8524		
الاجور					
1	يلائم مستوى الأجور طموحات الأطباء السعوديين	3.782	1.082	77.676a	.000
2	يجذب الراتب التقاعدي الأطباء السعوديين للعمل بالقطاع الخاص	3.838	1.077	79.687a	.000
3	تجذب الحوافز والمزايا النقدية الأطباء السعوديين للعمل بالقطاع الخاص	3.966	0.959	95.553a	.000
4	تشجع التغطية بالتأمين الصحي الأطباء السعوديين للعمل بالقطاع الخاص	3.061	0.601	179.726c	.000
5	تشجع التغطية التأمينية للأخطاء الطبية الأطباء السعوديين للعمل بالقطاع الخاص	3.492	1.002	75.441a	.000
	متوسط الأجور	3.628	0.9442		
	المتوسط العام لمحور العوامل التي تلعب دوراً في التعيين في الوظائف الشاغرة	3.791	0.9173		

يشير الجدول رقم (7) إلى وجود درجة عالية من الأهمية لمحور العوامل التي تلعب دوراً في التعيين في الوظائف الشاغرة حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرات المتعلقة بذلك (3.791) مما يشير إلى أن تلك العوامل تلعب دوراً هاماً في التعيين في الوظائف الشاغرة في المستشفيات المبحوثة، ويشير الجدول إلى أن كفاءة الكادر الطبي كان العامل الأكثر تأثير في التعيين بمتوسط حسابي بلغ (4.133). ويشير ذلك إلى أن توفر التخصصات الطبية النادرة كان من العوامل الهامة وحصل على الدرجة الثانية كعامل مؤثر في التعيين بمتوسط حسابي بلغ (3.876)، وفي الدرجة الثالثة كان متوسط الأجور وحصل على متوسط حسابي بلغ (3.628)، وجاء عامل القانون والتشريعات في المرتبة

الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (3.528)، ومن الملاحظ أن تلك العوامل كانت على مستوى عالي من الأهمية وبمتوسط حسابي اعلى من (3.500)، مما يشير الى أن تلك العوامل تشكل أهمية عالية في التعيين في المستشفيات. كما ويشير الجدول رقم (7) الى تلك النتائج كانت على مستوى دال احصائياً، حيث بلغ مستوى الدلالة قيمة أقل من (0.05) لكافة العوامل، في التعيين في المستشفيات، عدا الفقرة الثالثة والتي نصت على تحفز اجراءات ولوائح الاستقدام على توظيف الوظائف الطبية، مما يشير الى عدم توافق آراء عينة الدراسة حول فاعلية تلك الإجراءات واللوائح.

ثانياً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني، والذي ينص على " ما مدى تطبيق عملية السعودة في قطاع المستشفيات السعودية الخاصة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية؟" وللإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لتقديرات أفراد الدراسة حول تطبيق عملية السعودة في المستشفيات الخاصة، وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (8):

الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان المتعلقة بالسعودة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	مستوى الدلالة
1	تمنح المستشفيات الخاصة المواطن السعودي الأولوية في تولي الوظائف الشاغرة	3.7989	1.04063	75.441a	.000
2	تعمل المستشفى الخاصة على إحلال العمالة الوافدة بعمالة سعودية	3.4916	1.00207	64.212a	.000
3	تحتوي الاعلانات على الوظائف الشاغرة في المستشفيات الجنسية السعودية.	3.6313	1.06440	58.385c	.000
4	شروط المتقدم السعودي أكثر تساهلا من شروط قبول المتقدمين الوافدين	4.0894	.91360	28.486c	.000
5	يتم تعين الوافدين في الوظائف الشاغرة في حال عدم وجود بديل سعودي	3.3855	1.06106	107.279c	.000
	المتوسط العام لمحور السعودة	3.679	1.016		

يشير الجدول رقم (8) إلى وجود درجة عالية من الأهمية لمحور السعودة في التعيين في الوظائف الشاغرة في المستشفيات حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرات المتعلقة بذلك (3.679) مما يشير الى أن أهمية السعودة في التعيين في المستشفيات المبحوثة، ويشير الجدول الى أن الفقرة التي تنص على شروط المتقدم السعودي أكثر تساهلا من شروط قبول المتقدمين الوافدين كانت بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.089)، أما الفقرة التي نصت على تمنح المستشفيات الخاصة المواطن السعودي الأولوية في تولي الوظائف الشاغرة ، فقد كانت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.7989)، وفي الدرجة الثالثة كانت الفقرة تحتوي الاعلانات على الوظائف الشاغرة في المستشفيات الجنسية السعودية، وحصلت على متوسط حسابي وبلغ (3.6313)، تلاه تعمل المستشفى الخاصة على إحلال العمالة الوافدة بعمالة سعودية وجاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي متوسط بلغ (3.4916)، واخيرا

جاءت الفقرة يتم تعيين الوافدين في الوظائف الشاغرة في حال عدم وجود بديل سعودي في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (3.3855).

اختبار فرضيات الدراسة:

تم استخدام مربع كاي، لاختبار فرضيات الدراسة، حيث كانت النتائج على النحو التالي:

الجدول رقم (9) اختبار فرضيات الدراسة

مستوى الدلالة	مربع كاي	المتغيرات	
0.000	89.944a	القانون والتشريعات	المتغيرات المستقلة
0.000	113.022c	كفاءة الكادر الطبي	
0.000	114.531b	توفر التخصصات الطبية النادرة	
0.000	85.017b	الأجور	
السعودية في المستشفيات الخاصة			المتغير التابع

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الأنظمة القانونية السعودية والسعودية في المستشفيات الخاصة

يشير الجدول (9) الى وجود علاقة بين الأنظمة القانونية السعودية والسعودية في المستشفيات الخاصة، حيث بلغ مربع كاي (176.279a) وعلى مستوى دالة احصائياً (0.00) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05). الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الكادر الطبي والسعودية في المستشفيات الخاصة بمحافظة جدة.

يشير الجدول (9) الى وجود علاقة متوسطة بين كفاءة الكادر الطبي والسعودية في المستشفيات الخاصة بمحافظة جدة، حيث بلغ مربع كاي (41.251a) وعلى مستوى دالة احصائياً (0.00) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05).

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر التخصصات الطبية النادرة والسعودية في المستشفيات الخاصة بمحافظة جدة.

يشير الجدول (9) الى وجود علاقة متوسطة بين توفر التخصصات الطبية النادرة والسعودية في المستشفيات الخاصة بمحافظة جدة، حيث بلغ مربع كاي (73.039a) وعلى مستوى دالة احصائياً (0.00) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05).

الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأجور والسعودية في المستشفيات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

يشير الجدول (9) الى وجود علاقة متوسطة بين مستوى الأجور والسعودية في المستشفيات الخاصة بمحافظة جدة، حيث بلغ مربع كاي (85.017b) وعلى مستوى دالة احصائياً (0.00) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05).

الاستنتاجات:

من خلال الدراسة توصل الباحث الى النتائج التالية:

1- أشارت الدراسة الى أن عدد الذكور أعلى من الإناث في المستشفيات المبحوثة، كما أن الفئة العمرية (30-40) كانت أعلى فئة من الفئات العمرية، وأشارت النتائج الى أن التحصيل الدراسي كان لصالح

العاملين الحاصلين على درجة البكالوريوس، أما الخبرة فكانت لصالح العاملين الذين لديهم سنوات خبرة من 3-6 سنوات.

2- أشارت النتائج الى وجود درجة عالية من الأهمية لمحور للعوامل التي تلعب دوراً في التعيين في الوظائف الشاغرة وأشارت النتائج أن الأجور، توفر التخصصات الطبية النادرة، البرامج الحكومية الخاصة بتوطين الوظائف، والقوانين والتشريعات السعودية وكان بدرجة تقدير عالية في التأثير على التعيين في المستشفيات.

3- كما أشارت النتائج الى وجود درجة عالية من الأهمية لمحور السعودة في التعيين في الوظائف الشاغرة في المستشفيات، حيث أشارت النتائج أن شروط المتقدم السعودي أكثر تساهلاً من شروط قبول المتقدمين الوافدين، وتمنح المستشفيات الخاصة المواطن السعودي الأولوية في تولي الوظائف الشاغرة ، كما أشارت الى انه تحتوي الاعلانات على الوظائف الشاغرة في المستشفيات الجنسية السعودية، كما اشارت النتائج الى انه تعمل المستشفى الخاصة على إحلال العمالة الوافدة بعمالة سعودية بشكل متوسط، وكذلك يتم تعيين الوافدين في الوظائف الشاغرة في حال عدم وجود بديل سعودي حيث ان تلك الفقرات لم تحصلا على تقدير عالية من التقدير.

كما أشارت الدراسة الى جود علاقة بين كل من المتغيرات المستقلة (الأنظمة القانونية السعودية، كفاءة الكادر الطبي، مهارات استخدام التكنولوجيا الطبية الحديثة، مستوى الأجور) والسعودة في المستشفيات الخاصة في محافظة جدة.

الخلاصة

تهدف المستشفيات من خلال استقطاب العمالة الأجنبية إلى توظيف الاختصاصات والمهارات والكفاءات، وتعمل على البحث عن العمالة الأكثر مهارة وتأهيلاً في اختيارها للعاملين، وفي المقابل أقرت المملكة برامج متعددة بهدف إحلال العمالة المحلية كبديل عن العمالة الوافدة وأطلقت عليها السعودة وذلك لأسباب تتعلق بزيادة اعداد العمالة الوافدة (النظامية وغير النظامية)، وتزايد أعداد المواطنين العاطلين عن العمل، وتتمثل السعودة في تحفيز المنظمات على تشغيل المواطن السعودي.

التوصيات:

على ضوء النتائج التي كشف عنها البحث يوصي الباحث بالآتي:

- 1- ضرورة العمل على إقرار حد أدنى للأجور، حيث أن لا علاقة لتدني الأجور بتوظيف العمالة الوافدة بدلاً من العمالة المحلية.
- 2- يجب العمل على تأهيل المواطن السعودي بالتخصصات النادرة والقليلة في سوق العمل.
- 3- لا بد من العمل على اشتراط الجنسية السعودية في المتقدمين للوظائف في المستشفيات في المملكة.
- 4- يجب العمل على تحديث القوانين والتشريعات السعودية بما يكفل توظيف السعوديين في المستشفيات في المملكة.
- 5- يلزم أن تعمل المستشفيات الخاصة على إبدال العمالة الوافدة بعمالة سعودية فقد أشارت النتائج الى أن المستشفيات الخاصة لا تقوم بذلك بشكل واضح.
- 6- ضرورة أن تعمل المستشفيات الخاصة على تعيين الوافدين في الوظائف الشاغرة في حال عدم وجود بديل سعودي فقد أشارت النتائج الى أن المستشفيات الخاصة لا تقوم بذلك بشكل واضح.

7- القيام بدراسات تتعلق بتطوير آليات وبرامج يتم من خلالها تحفيز المواطن على العمل بمختلف المجالات والوظائف وعدم تحديد العمل في المناصب والوظائف الادارية.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبوزايد، بسمة (2008)، واقع إدارة وتنمية الموارد البشرية في المصارف العاملة في فلسطين وسبل تطويره، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العتيبي، سعد بن مرزوق، تحديات إدارة توظيف الوظائف في الألفية الثالثة (2007)، ندوة تحديات التوظيف في القطاع الخاص: الظاهرة والحلول، جامعة طيبة، المدينة المنور، المملكة العربية السعودية.
- البقعاوي، عادل (2003)، مدى نجاح الإجراءات الرسمية الموجهة نحو تحقيق السعادة "دراسة تطبيقية على اللجان والمؤسسات والهيئات والمراكز المعنية بالسعادة"، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- جودة، محفوظ أحمد، (2010)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الدايني، رشاد، (2010)، أثر الادارة الالكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين في مصرف الراجحي (حالة -دراسية)، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
- الدخيل، عبد العزيز (2012)، نظام السعادة والإصرار على الخطأ، مقال منشور في صحيفة الشرق السعودية، العدد 356.
- زيادة، رانية خليل (2010)، العوامل المؤثرة في احلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الاجنبية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية.
- السالم، مؤيد عادل صالح، (2006)، ادارة موارد بشرية (مدخل استراتيجي)، عالم الكتب الحديث، اربد، الأردن.
- سفران، عبد الله (2002)، المعوقات الاجتماعية والاقتصادية لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص السعودي، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الشراح، رمضان (2008)، نحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوظيف العمالة في دول الخليج "حالة الكويت"، ورقة مقدمة للمؤتمر الدولي حول "أزمة البطالة في الدولة العربية"، القاهرة، جمهورية مصر.
- العتيبي، محمود (2015)، توظيف الوظائف وأثره في إنتاجية العاملين في البنوك السعودية، دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 42، العدد 1.
- عريقات، أحمد وجردات، ناصر والعتيبي، محمود (2010)، دور تطبيق معايير الاستقطاب والتعيين في تحقيق الميزة التنافسية حالة دراسية - بنك الإسكان للتجارة والتمويل الأردني، دراسة منشورة في مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد العاشر، العدد الثاني.
- العلي، صادق (2015)، دور برنامج نطاقات في توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية من وجهة نظر الملاك والمعلمين بمدينة مكة المكرمة "مقترحات للتطوير"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

- عيبان، إبراهيم (2011)، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والآثار السلبية المترتبة على وجودها وأدوار المؤسسات التربوية في الحد من استقدامها وتلافي آثارها، دراسة منشورة في دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، العدد 6.
- غبوش، احمد الطيب (1993)، توظيف الوظائف في سلطنة عمان، مجلة الإداري، المجلد 6، العدد 40، 1993، ص 39-57"
- الغيث، محمد بن عبد الله والمعشوق، منصور بن عبد العزيز (1996)، توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص-المعوقات ومدائل الحلول، معهد الإدارة العامة، السعودية.
- القردحجي، محمود (2013)، أثر عمليات نظم إدارة الموارد البشرية في ذكاء المنظمة: دراسة ميدانية في مجموعة الجميح في الدمام بالمنطقة الشرقية - المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- مركز البحوث والدراسات (1999)، السعودية وفرص العمل، ورقة عمل مقدمة من الغرفة التجارية الصناعية بالرياض إلى المؤتمر الخامس لرجال الأعمال السعوديين.
- منصور، حسين (1985)، الطرق والوسائل التي تساعد على تحقيق الاكتفاء الذاتي من القوى العاملة في الجهاز الحكومي السعودي، مجلة الادارة العامة، المجلد 9، العدد 4، ص 9-13"، المملكة العربية السعودية
- موسي، عمار (2010)، مفهوم توظيف الوظائف (السعودية)، مقال منشور في المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية. الرابط <http://www.hrdiscussion.com/hr9858.html>.
- ميا، علي، الصطوف، محمد، (2006)، ادارة الموارد البشرية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، سوريا.
- النداوي، عبد العزيز بدر النداوي، (2009)، عولمة إدارة الموارد البشرية: نظرة استراتيجية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- ندوة بعنوان التوظيف في الإمارات: الواقع والمأمول مركز "الخليج" للدراسات (2013)، من خلال الموقع الإلكتروني: <http://www.alkhaleej.ae>.
- النفيعي، عبد الله بن مصلح (1992)، ورقة عمل بعنوان "احلال العمالة المواطنة في القطاع الخاص، دور ورؤية مجلس القوى العاملة"، مقدمة لندوة العمالة المواطنة في القطاع الاهلي السعودي- الواقع والتطلعات والمعوقات والتوصيات، معهد الادارة العامة - السعودية، 13-3-1992.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية

- Abdul-Jobbar, Yusuf (2012), Human Resource Management (HRM) in Saudi Arabia: A Closer Look at Saudization, Dar Al Uloom University, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Dosary, Adel S. (2009), The Role of the Private Sector towards Saudization (Localization) King Fahd University of Petroleum & Minerals.
- Fakeeh, Manal Soliman (2009), Saudization as a Solution for Unemployment, The Case of Jeddah Western Region, Doctorate thesis, University of Glasgow, Scotland, UK.
- Roy, Sreedev, & Tom, Jeril (2013), Mplications Of Saudization And Nitaqat Drive For Gulfreliant Kerala, Pondicherry University: On line <http://prj.co.in/setup/business/paper115.pdf>.