

The Employers' Perceptions and Satisfaction Concerning the Saudization of Accounting Jobs in the Hotel Sector: A Field Study in Makkah Al-Mukarramah

Saleh M. S. Baqader

College of Business Administration || Umm Al-Qura University || KSA

Abstract: The research aimed to identify the employers' perceptions and satisfaction regarding the Saudization of accounting jobs in the hotel sector. Examine the level of Saudization in the Hotel sector and challenges facing Saudi accountants to occupy accounting jobs in the hotel sector. The researcher employed an interview approach to collect the data to achieve the study objectives. Interviews were conducted with 17 hotel executives' managers in Makkah, and interview data were analyzed manually. The results indicated that the hotel sector is satisfied with Saudi accountants' performance and quality of work. In addition, the study showed that the percentage of Saudization of accounting jobs in the hotel sector exceeds 30% and reaches 70% in the hotel accounting professions. The results of the research found that the percentage of Saudi male employees in accounting professions is higher than Saudi female employees. The results showed that the English language is the primary difficulty Saudi accountants face in joining accounting jobs in the hotel sector. In addition, some of Saudi accountants in the hotel sector do not continue their work in hotels for long periods due to leaving work in the hotel once they obtain a job offer. Among the most important recommendations of the study, hotels should encourage Saudi accountants to work in the accounting profession, provide an attractive work environment, provide training opportunities for Saudi accountants, and motivate employees with annual raises and bonuses. Educational intuitions should set development programs to train and qualify Saudi accountants to work in the hotel sector.

Keywords: Accounting jobs Saudization, Hotel sector, Saudi Accountants.

قياس انطباع توظيف الوظائف المحاسبية في قطاع الفنادق؛ دراسة ميدانية في مكة المكرمة

صالح محمد صالح باقادر

كلية إدارة الأعمال || جامعة أم القرى || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى قياس انطباع قطاع الفنادق عن توظيف الوظائف المحاسبية، ونسب التوظيف في المهن المحاسبية في قطاع الفنادق، والتحديات التي تواجه الكوادر الوطنية لشغل المهن المحاسبية في قطاع الفنادق. ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبع البحث المنهج الوصفي باستخدام أداة المقابلة، وتم مقابلة (17) فرداً من الإدارات التنفيذية للفنادق في مدينة مكة المكرمة. أشارت النتائج إلى أن قطاع الفنادق راضي عن أداء وجوده عمل الكوادر الوطنية في المهن المحاسبية، وأن الكوادر الوطنية تلتزم بقواعد السلوك المهني للمهنة المحاسبية، وأن هناك تحسن رائع ومستمر في أداء الكوادر الوطنية في السنوات الأخيرة الماضية. أيضاً أظهرت نتائج الدراسة أن نسب توظيف المهن المحاسبية في قطاع الفنادق تزيد عن 30% وتصل إلى 70% موزعة على جميع المهن المحاسبية. ووجدت نتائج الدراسة أن نسبة الموظفين الرجال من الكوادر الوطنية في المهن المحاسبية أعلى من نسبة الموظفات السيدات. وأظهرت النتائج أن إجادة اللغة الإنجليزية أبرز العقبات التي تواجه الكوادر الوطنية من الالتحاق بالوظائف المحاسبية في قطاع الفنادق، وأن بعض من الكوادر الوطنية في المهن المحاسبية لا تستمر في العمل في الفنادق لفترات طويلة بسبب ترك العمل في الفندق بمجرد الحصول على عرض عمل بميزات

أفضل وعدم الصبر على أخذ الخبرة اللازمة والتدرج الوظيفي. ومن أهم توصيات الدراسة، أن على الفنادق تشجيع الكوادر الوطنية للعمل في المهن المحاسبية، وتدريبهم وتوفير لهم بيئة عمل جاذبة. وعلى الجهات التعليمية إعداد مخرجات معدة ومجهزة للعمل في قطاع الفنادق.

الكلمات المفتاحية: توطين المهن المحاسبية، قطاع الفنادق، المحاسبين السعوديين.

المقدمة.

انطلاقاً من رؤية المملكة العربية السعودية 2030 المباركة التي تهدف إلى توطين الوظائف والحد من البطالة حيث إن التوطين والبطالة علاقتهم علاقة عكسية كلما زاد التوطين انخفضت البطالة، كما أن دخول الكوادر الوطنية في القطاعات التي تم توطين وظائفها القيادية وغير القيادية أثبتت نجاحها، وكان لها تأثير كبير في الارتقاء بالمنشآت الوطنية وتشجيع توظيف الكوادر السعودية بشكل أكبر. أكد غاوي (2019)، "أن توطين الوظائف القيادية في قطاع الإقامة يتوجب عليها التركيز على تحفيز المنشآت في قطاع الإيواء السياحي، كالفنادق وغيرها، والاهتمام بالتدريب وتهيئة الكوادر السعودية لهذا العمل النوعي الذي يعتمد على مهارات خاصة، لما يمثله هذا القطاع من قيم اقتصادية، وكذلك اجتماعية وطنية، فالسياحة صناعة واستثمار وخدمة ضيوف الرحمن، كما أنها مقومات الاقتصاد الوطني".

وبناء على ذلك قامت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بعملية توطين عدد من الإدارات والمهن القيادية والتخصصية في قطاع الإيواء السياحي ابتداءً من تاريخ 1/ 5/ 1441هـ، وخاصة للمناصب الإدارية العليا ومديري الأقسام ومن في حكمهم. حيث شمل القرار الفنادق المصنفة بمستوى ثلاث نجوم فأعلى، والمنجعات، والشقق الفندقية، والفلل الفندقية المصنفة بمستوى أربع نجوم فأعلى، كما صنف قرار التوطين في قطاع الإيواء السياحي من حيث النسب المفروضة إلى ثلاثة مسارات أولها كان قصر العمل على السعوديين والسعوديات بنسبة 100 %، وواكب القرار ما تشهده المملكة حالياً من نهضة واضحة وغير مسبوق في تاريخها في نمو عدد الفنادق والوحدات السكنية المفروشة، حيث وصل عددها بنهاية 2018م، 2354 فندقاً، وهناك العشرات من الفنادق الجديدة التي فتحت أبوابها في العام الحالي 2022، ومتوقع ارتفاع هذا العدد في العام المقبل 2023. ولم تكن خطط سعودة الفنادق على أرض الواقع تسير بالشكل المخطط له، في ظل وجود قيادات فندقية غير وطنية في 90 % من الفنادق بالمملكة، وينطبق هذا الوضع على قيادات الصف الثاني في المنشآت الفندقية بمختلف درجاتها وتصنيفاتها، حيث يعول على القرار الأخير في تحقيق نقلة وطنية واضحة في السنوات القليلة القادمة. كما تم تطبيق قرار التوطين على مراحل، تستهدف المرحلة الأولى التوطين في المهن غير "القيادية"، فيما تستهدف المرحلة الثانية مهن الأشراف ومهن مساعدي المدراء، أما المرحلة الثالثة والأخيرة فهي تستهدف المهن القيادية، وتنص المرحلة الأولى من القرار على قصر العمل على السعوديين والسعوديات بنسبة 100% في المهن الغير القيادية والإشرافية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 1441).

أما بالنسبة لتوطين المهن المحاسبية فقد تم قرار توطين المهن المحاسبية بنسبة (30%) في 01/11/1442هـ، حيث تستهدف هذه المرحلة جميع المهن المصنفة كمهن محاسبية بحسب التصنيف المعتمد من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 1442).

كما أن التوطين ليس أمراً طارئاً فرضته الأوضاع الاقتصادية، بل هو خطة وطنية لتنمية واستثمار الموارد البشرية الوطنية التي تتوفر فيها المؤهلات المطلوبة لتوظيفهم وأن الإخفاق أو التباطؤ في إيجاد حلول مناسبة لها في

الوقت المناسب، قد يؤدي إلى نتائج لا يحمد عقبها مثل تفشي ظاهرة البطالة وتأثيراتها الاقتصادية والنفسية والاجتماعية على أفراد المجتمع.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في تدني توظيف الوظائف المحاسبية، ولذلك تبذل المملكة العربية السعودية جهود كبيرة في التعليم وتأهيل الكوادر الوطنية مما يجعلهم مواكبين لمتطلبات سوق العمل، كما أنها وضعت قوانين تكفل حق جميع الأطراف ويشجع على توظيف الوظائف ويرفع من اقتصاد الوطن. تعتبر رؤية 2030 الشباب هو العامود الفقري للمملكة العربية السعودية وتهدف الرؤية المباركة إلى الاستفادة من الطاقة الشبابية وتوظيف الوظائف. وتكمن أهمية توظيف المهن المحاسبية في سد العجز والحلول محل الكوادر الاجنبية تدريجياً وفق خطة متكاملة. مما يدفع إلى الإجابة على السؤال التالي: (ما مدى انطباق قطاع الفنادق عن أداء الكوادر المحاسبية الوطنية في الفنادق؟)

ومن سؤال الدراسة الرئيس انبثقت التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما درجة رضا قطاع الفنادق عن أداء الكوادر السعودية في المهن المحاسبية؟
- 2- ما مدى تحقق نسبة التوظيف للمهن المحاسبية في قطاع الفنادق؟
- 3- ما أبرز التحديات التي تواجه الكوادر الوطنية لشغل المهن المحاسبية في قطاع الفنادق؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على انطباق قطاع الفنادق عن توظيف الوظائف المحاسبية.
2. التعرف على انطباق قطاع الفنادق عن الكوادر المحاسبية الوطنية.
3. التعرف على نسب التوظيف في الوظائف المحاسبية في قطاع الفنادق.
4. التعرف على التحديات التي تواجه الكوادر الوطنية لشغل المهن المحاسبية في قطاع الفنادق.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها المستمدة من تطبيق الموضوع الذي تتناوله، إذ يعتبر موضوع توظيف المهن المحاسبية بشكل عام وفي الفنادق بشكل خاص من المواضيع التي تزايد الاهتمام بها في الآونة الأخيرة من اجل رفع الوضع الاجتماعي والاقتصادي والمهني للكوادر المحاسبية الوطنية؛ وتتمثل أهمية الدراسة في جانبين هما:

• الأهمية العلمية:

- ترجع أهمية الدراسة النظرية التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها:
- قد يفيد بيان انطباق قطاع الفنادق عن توظيف المهن المحاسبية في اتخاذ قرارات من شأنها تعزيز قطاع الفنادق بالكوادر المحاسبية الوطنية.
- قد يفيد بيان المعوقات والتحديات التي تواجه الكوادر الوطنية لشغل المهن المحاسبية في قطاع الفنادق بحشد الجهود الرسمية والخاصة لوضع المعالجات الكفيلة بإزالة المعوقات أو على الأقل الحد من آثارها.
- وضع بعض التوصيات التي تساهم في تطوير جودة عمل الكوادر المحاسبية الوطنية والارتقاء بها إلى الأفضل.
- قد تفتح المجال أمام المهتمين بميدان البحث العلمي لتناول مزيد من الدراسات التي يمكن أن تكون مكملية وداعمة للدراسة الحالية.

• الأهمية العملية:

يأمل الباحث أن تفيد نتائج الدراسة الحالية على النحو الآتي:

- قد تفيد في تحفيز الكوادر المحاسبية الوطنية للعمل في المهن المحاسبية في قطاع الفنادق.
- تحفيز الفنادق لتوفير بيئة عمل جاذبة وتوفير مزايا وظيفية جيدة التي من شأنها دعم جذب والحفاظ على بقاء الكوادر المحاسبية الوطنية.
- تحفيز الفنادق لإتاحة فرص تدريب مستمرة للكوادر الوطنية المحاسبية لإكسابهم مهارات لإتقان العمل والتدرج الوظيفي.
- تحفيز الجهات التعليمية لتبني المزيد من الخطط وتنفيذ البرامج التي من شأنها تأهيل الكوادر الوطنية واعداد مخرجات معدة ومجهزة للعمل بقطاع الفنادق.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: عينة من فنادق مدينة مكة المكرمة.
- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في (1443هـ-1443هـ) الموافق (2020-2021م).

مصطلحات الدراسة:

- **المهن المحاسبية:** عرفت (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 1442) "المهن المحاسبية أنها جميع المهن المصنفة كمهن محاسبية بحسب التصنيف المهني المعتمد من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية".
- **قرار توظيف المهن المحاسبية:** يقصد به قرار وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتوظيف المهن المحاسبية.
- **التعريف الإجرائي لقطاع الفنادق للباحث:** هو كل شخص في منصب تنفيذي يقوم بمتابعة سير العمل وقادر على اتخاذ القرار في العمل، ويكون تحت إدارته مجموعة من الموظفين وهو يقوم بمتابعة العمل معهم وحل المشكلات التي تواجه العمل.
- **مفهوم التوظيف:** هو عملية استبدال الكوادر الأجنبية بكوادر وطنية في وظائف القطاع العام أو القطاع الخاص، مما يمكن أبناء الوطن للشغل الوظائف المختلفة في الوطن، ورفع معدل الإنتاجية للكوادر السعودية، بالإضافة للتلبية للاحتياجات الاقتصادية للوطن.
- **وعرفت دراسة (العتيبي، 1427) التوظيف بأنه "نظام متكامل لإدارة الموارد البشرية، ليشمل عملية الإيجاد والمحافظة على بيئة تشجع العمالة الوطنية للوصول إلى أقصى طاقاتها وقدراتها في السعي لتحقيق أهداف المنشأة التي يعمل بها. وتركز إدارة توظيف الوظائف على بناء مهارات محددة وإيجاد سياسات وممارسات للحصول على أفضل أداء للعمالة المواطنة من خلال التكامل والربط الفعال لعملية إدارة توظيف الوظائف وأنشطة الموارد البشرية".**
- **كما عرفت دراسة (الخوري، 2013م) التوظيف بأنه "تلك السياسات والبرامج والخطط التي تقدمها الجهات الحكومية لتأهيل الموارد البشرية الوطنية، وتدعمهم وتوجههم للالتحاق بسوق العمل وتدمجهم فيه، سواءً بصفة موظف أو صاحب عمل، مما تشغل الوظائف وتسهم في أمن الموظف وأمن المجتمع وسلامته، وتحقق للمواطن مستوى العيش الكريم، كما تحقق له ذاته، وتسهم بفعالية في تقدم المجتمع ورفاهيته".**

2- الإطار النظري للدراسة.

المهنة المحاسبية المستهدفة:

تم تطبيق قرار توظيف الوظائف المحاسبية على جميع الوظائف المصنفة كمهن محاسبية بحسب التصنيف المهني المعتمد من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمنصوص عليها في الجدول التالي:

رمز المهنة حسب التصنيف المهني	المهنة
1112131	مدير شؤون مالية ومحاسبة
1217131	مدير حسابات وميزانية
1217281	مدير إدارة التقارير المالية
1217331	مدير إدارة الزكاة والضرائب
1217381	مدير إدارة المراجعة الداخلية
1217661	مدير الإدارة العامة للمراجعة
2218191	رئيس برامج التدقيق الداخلي
2621031	مراقب مالي
2621081	مراجع داخلي
3621151	مراجع مالي أول
2622011	محاسب عام
2622021	محاسب تكاليف
2622031	مدقق حسابات
3621012	فني حسابات عام
3621022	فني تدقيق حسابات
3621032	فني حسابات كلفة
2621141	مشرف مراجعة مالية
4211173	كاتب تكاليف
4211183	كاتب مالية

المصدر: الدليل الإجرائي لقرار توظيف المهنة المحاسبية - (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 1442).

أهمية التوظيف:

اتجهت العديد من الدول إلى الاعتماد على ذاتها، كما أنها حققت أقصى الدرجات في الاكتفاء في جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية، كما أدخلت خطط وبرامج وسياسات أولتها المزيد من الاهتمام بمواردها المحلية والمحافظة عليها سواء كانت موارد بشرية أو مادية، لأنه تشكل عناصر أساسية ومهمه للنمو الدولة وازدهارها وتطورها، حيث أن الموارد البشري يعتبر اهم عنصر ليشغل كافة أنشطة الدولة الاقتصادية والاجتماعية، ومن هنا أصبحت عملية أبدال الكوادر المحلية بدلا من الكوادر الاجنبية هدفا وطنيا واقتصاديا بالغ الأهمية وترتكز عليه الأغلبية العظمى من الدول.

اتجهت المملكة العربية السعودية في رؤية 2030، بموضوع التوظيف في جميع القطاعات وتحديد القطاعات التشغيلية وزيادة عدد السعوديين في وظائف هذه القطاعات وتأهيلهم وتدريبهم، وتخفيض الطلب على الكوادر الأجنبية للمساهمة في تنمية واستغلال الموارد البشرية وجميع موارد الوطن بكفاءة وفاعلية (غيث، 2018) و(القوس، 2020).

مفهوم الفنادق:

وقد عرف الفنادق (شمطو، 2014) "هي القيام باستقبال الضيوف أو المسافرين الذين يطلق عليهم العملاء أو النزلاء، ويجب أن يوفر لهم خدمة الأسكان (مكان الإقامة) وأن يزود بمنتجات غذائية ومشروبات، فضلاً عن العديد من الخدمات التي تقدم إلى الزبون منذ وصوله وحتى وقت المغادرة".

وقد عرف (عبد النبي واخرون، 2002) "انه منظمة إدارية ذات سمات اقتصادية واجتماعية تقدم خدمات الإيواء والسكن والمأكولات والمشروبات والترفيه في إطار قوانين محلية ودولية وذلك مقابل اجر محدد لنزول مقابل إشباع رغباته وحاجاته من خلال تقديم منتجات وخدمات لها قيمة بغرض إتمام العملية التبادلية وتحقيق الربح".

وكما عرفه (أحمد حسين، 2017م) "هو مسكن يسكن فيه الشخص لوقت قصير مقابل أجر مالي، مؤثث مفروش وقد يكون مزوداً بأجهزة منزلية ووسائل لراحة والترفيه مع توفير خدمات الطعام والنظافة والصيانة وغيرها"

وذكر (أحمد حسين، 2017م) عدة تعريفات للفنادق وقد عرف (Webster) الفندق بأنه: أي مبنى يوفر الإقامة والطعام والخدمات الأخرى للمسافرين.

أيضا عرف الفندق بأنه: كل مبنى مستقل يوفر الإقامة والطعام للضيوف مقابل سعر معين (أحمد حسين، 2017م).

كما عرف كل من Sue Baker and Pam Bradley الفندق بأنه: أي مؤسسة مملوكة تقدم خدمة الإقامة أن طلبت، بدون عقد خاص للمسافر يطلب ذلك، بحيث يكون هذا المسافر مؤهلاً لدفع القيمة المناسبة للخدمات والتسهيلات المقدمة له، وأن يكون في حالة تسمح للفندق بتقديم تلك الخدمات له (Baker، 1996).

ويعرف الفندق هو المكان الذي يقيم فيه الأشخاص فترة زمنية معينة للقضاء وقت للمتعة والعمل أو أداء فريضة الحج والعمرة ويتم تقديم جميع الخدمات وإشباع رغبت العميل بمقابل مادي يتماشى مع الخدمات المقدمة من سكن وخدمات اكل ومشرب وتوفر أجهزة رياضية وجميع الخدمات التي تقوم بتوفير الراحة والترفيه للعميل.

التوطين في الفنادق ونسب التوطين:

قامت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية يوم 1441/5/1هـ بتنفيذ المرحلة الأولى من قرار توطين عدد من الإدارات والمهن القيادية والتخصصية في قطاع الفنادق، وسوف يطبق القرار على مراحل زمنية، المرحلة الأولى تستهدف المهن غير قيادية، والمرحلة الثانية تستهدف مهن المشرفين ومساعدى المدراء، أما المرحلة الثالثة وهي الأخيرة تستهدف مهن قيادية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 1441).

ينص قرار المرحلة الأولى على توطين الوظائف بنسبة 100% في جميع الوظائف الغير القيادية الواقعة في مجال اربعة إدارات وهي التسويق، المبيعات، الحجوزات، المشتريات، والمكاتب الأمامية. وصدر في القرار منع استقدام عمالة اجنبيه أو نقل خدمات أو أسناد العمل للعماله الوافده للمهن المسبق ذكرها سواً بشكل مباشر وغير مباشر، كما يوضح القرار فرض عقوبات ومخالفات على من يخالف هذا القرار معتمده من الوزارة. (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، 1441؛ القحطاني، 2018). وفي 1442/11/01هـ تم إقرار توطين (30%) من جميع المهن المحاسبية في القطاع الخاص بشكل عام وقطاع الفنادق بشكل خاص كما هو موضح في الدليل الإجرائي لقرار توطين المهن المحاسبية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 1442).

3- الدراسات السابقة.

حظي موضوع توظيف الوظائف باهتمام الحكومة والباحثين والمفكرين منذ القدم، ولم ينقطع الاهتمام بتوظيف الوظائف حتى يومنا هذا، وقد نتج عن ذلك الكثير العديد من الدراسات والأبحاث النظرية والميدانية التي تناولت مدى تأثير الوظائف اقتصادياً واجتماعياً على المجتمع وعلى القطاع العام والخاص، بالإضافة للدراسات التي تناولت موضوع توظيف الوظائف في الفنادق، وموضوع أداء العاملين والعوامل المؤثرة فيها. وفي هذا الجزء من الدراسة سيتم التطرق لبعض الأبحاث والدراسات النظرية والميدانية في الدراسات العربية والأجنبية التي اهتمت بموضوع التوظيف في قطاعات العمل الخاصة والعامة، وسنتطرق لأبرزها فيما يلي:

أ- دراسات سابقة بالعربية:

- دراسة (إبراهيم والعتيبي، 2021): وهدفت إلى التعرف على دور الابتكار والأبداع في نجاح إدارة المشاريع، وتتكون مجتمع الدراسة من العاملين بوكالة التوظيف، وتم توزيع الاستبانة عليهم، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وأوضحت نتائج الدراسة أن الابتكار والأبداع الإداري له علاقة بتطوير المفاهيم والقدرة تقديم منتجات جديدة، والقدرة على التفكير الإبداعي، من خلال الطرق الإبداعية للإدارة.
- واتفقت دراسة (العبيدي، 2020) ودراسة (الرشيدي، 2015): وهدفت الدراستان إلى معرفة دور البرامج المساندة والتدريبية ودورها في تأهيل الكوادر الوطنية من وجهة نظر الموظفين والمتدربين في هذه البرامج، وتكونت عينة الدراستان من جميع الموظفين والمتدربين في برامج المساندة والتدريبية بالإدارة العامة ومن الخرجين، واعتمد منهج الدراستان على استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة، ولخصت النتائج أن الكوادر الوطنية قادرة على تطبيق معايير الأداء الوظيفي بالإضافة للتدريب، كما وأوصى الباحث بضرورة معالجة المشكلات الواقعية، وتوفير بيئة عمل مناسبة لتحقيق أهداف العاملين والمتدربين.
- دراسة (محمد، 2020): وهدفت الدراسة إلى التعرف على جوانب القوة والضعف في برامج تدريب وتأهيل الكوادر الوطنية لعمل بعض التوصيات التحسينية بتلك البرامج، وللتحقيق ذلك استخدمت الباحثة مقياس مخرجات التعلم، وكانت النتائج تميز وجهة نظر أرباب العمل لقياس مخرجات العمل بالإيجابية، كما أوصت بدراسات نوعية لتوضيح جوانب القوة والضعف بصورة أوضح.
- (القحطاني، 2018) هدفت الدراسة إلى التحول بالنظر من التوظيف بالفكر التقليدي إلى التوظيف بالفكر الحديث، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي مستنداً على البحوث والدراسات السابقة، عرضت الدراسة محفزات التوظيف، التحديات التي واجهت عملية توظيف الوظائف.
- دراسات (الرشيدي، 2016) و(المهنا، 2013) و(غيث، 2018): هدفت للتعرف على أهمية دور صندوق تنمية الموارد البشرية في التوظيف بما يحقق رؤية المملكة 2030، وإبراز المعوقات والتحديات التي تواجه العاملين في صندوق التنمية البشرية، كما أن عينة الدراسات تتكون من جميع العاملين بصندوق تنمية الموارد البشرية بما فهم مدراء الموارد البشرية، استخدمه الدراسات المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسات. وكانت نتائج الدراسات أن الصندوق يساهم في التوظيف بدرجة عالية، وأن العينة توافق على المعوقات التي تواجه الصندوق في التوظيف، وأوصى بتفعيل الضوابط التي تحد من انتشار ظاهرة التوظيف الوهمي، والحد من الاستمرار في استخدام العمالة الأجنبية المنافسة، وتوعية الشباب السعودي.
- دراسة (الشهري، 2017): وهدفت الدراسة لتكوين مجتمع الدراسة من العاملين في الغرفة التجارية الصناعية بمدينة الرياض، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، النتيجة موافقة

مجتمع الدراسة بدرجة كبيرة على واقع توظيف الوظائف، وكانت الموافقة بدرجة كبيرة على مساهمة زيادة الأعمال في توظيف الوظائف.

ب- دراسات سابقة بالإنجليزية:

- دراسة أريج (Azhar)، (2018) وهدفت لاستعراض السياسة الفعالة للتوظيف للوظائف في الفنادق في المملكة العربية السعودية، وقامت هذه الدراسة بأجراء عدة مقابلات مع موظفين الموارد البشرية ومديري الفنادق واستطلاع آرائهم، وقامت الدراسة بوضع بعض التوصيات التي تجعل من سياسة التوظيف المتبعة أكثر فاعلية.
- دراسة (Alismail)، (2015) : وهدفت إلى التعرف على العوائق التي تعترض تمكين عمل السيدات كما أن الدراسة قامت بالمقارنة بين المملكة العربية السعودية والأمارات لاستكشاف أوجه التشابه والاختلاف بينهم، وقد استخدمت الدراسة المقابلات كأداة للدراسة وقد وجدت بعض العوائق التي تحول دون توظيف السيدات وإبرازها اختلاف بين الخبرات والتأهيل والتدريب وتفضيل الكوادر الأجنبية.
- أما دراسة (Almutairi et al)، (2013) : فهذه إلى فحص العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى الموظفين الذين يعملون حالياً في فنادق الرياض، ومن نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي ويؤثر على الإنتاجية، وأوصت الدراسة بضرورة أن تتولى الإدارة الاهتمام بالموظفين لزيادة رضائهم، ووضع مقاييس مختلفة لتقييم الأعمال.
- وهدفت دراسة (Farrukh et al)، (2020) : لتعزيز ولاء الموظفين في الفنادق، واستخدمت الدراسة التقنيات المختلطة للتحقيق في الاستخدام الحقيقي للموظف، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة ووزعة على الفنادق وساعد البحث على التعرف تأثير انخفاض ولاء الموظفين، وكيفية المحافظة على الموظفين وتطوير أدائهم التشغيلي، وتوصي الدراسة على تحسين بيئة العمل بالفنادق، وكيفية الاستفادة من ولاء الموظفين للفندق، والثقة المتبادلة، والالتزام الوظيفي، والرضا الوظيفي في صناعة الفنادق.
- وناقشت دراسة (Abu Tayeh)، (2011) : إمكانات تنفيذ السعودية في قطاع السياحة، وأسباب ميل أصحاب الشركات السياحية أكثر إلى توظيف غير المواطنين لأهم أكثر استعداداً لذلك، كما رفض المواطنين العمل بسبب تدني الأجور وأن أعمال الفندق تتطلب جهداً بدني، ووضع بعض التوصيات التي تسهم في توظيف وظائف الفنادق.

ما يميز الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية:

أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة يمكن تلخيصه بالآتي:
من حيث بيئة الدراسة: أجريت الدراسات السابقة على عينات معينة تم تطبيق التوظيف عليه في بعض مناطق المملكة العربية السعودية، واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Azhar، 2018) حيث أن الدراسات كلها في الفنادق وتطبيق التوظيف فيها.
من حيث هدف الدراسة: تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة، والتي هدفت إلى توضيح إمكانية تطبيق توظيف الوظائف وعلاقتها بالأداء الوظيفي أو عوامل نجاح تطبيقها القطاعات الخاصة.
واتفقت دراسة البحث الحالي مع الدراسات السابقة على أهمية تدريب وتأهيل الكوادر السعودية بالإضافة إلى تهيئة جو عمل مناسب للعاملين، وتقديم جيل من السعوديين قادرين على إدارة جميع الوظائف مهم كان

مستواها، واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عينة البحث حيث ستقوم الباحثة بقياس انطباع قطاع الفنادق عن توظيف المهن المحاسبية، ومعرفة نقاط القوة والضعف في عملية التوظيف. من حيث منهجية الدراسة: اتفقت دراسة (Azhar، 2018) ودراسة (ALISMAIL، 2015) مع الدراسة الحالية دراسة استكشافية تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، للبيانات التي سيتم جمعها من المستقص منهم، من خلال المقابلات. ثم تحليلها للوصول إلى الاستنتاجات التي تخدم أهداف الدراسة.

4- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهجية الدراسة:

من أجل التعرف على واقع توظيف الوظائف المحاسبية بالكوادر الوطنية من وجهة نظر قطاع الفنادق في مكة المكرمة والتحديات التي تواجههم، ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية، والإجابة عن أسئلتها، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وعلى المقابلات الشخصية كأداة لجمع البيانات. وتعرف المقابلات العلمية بأنها "أداة من أدوات البحث العلمي يستعملها الباحث للحصول على معلومات تساعد أو تمكنه من الإجابة على تساؤلات بحثه أو اختبار فرضيات دراسته، وتعتمد على مقابلات الباحث للمبحوث وجها لوجه أو هاتفياً أو من خلال الحاسوب بغية طرح مجموعة من الأسئلة تكون محددة من قبل بدقة أو على شكل نقاط وهذا من قبل الباحث ويجب عليها المبحوث" (حميدشة، 2012).

والمقابلات أنواع كثيرة منها المقابلة الشخصية، والهاتفية، وهناك مقابلة بواسطة الحاسب، ومقابلة تلفزيونية، وهناك مقابلة مقننة ومقابلة غير مقننة، فالمقننة هي التي يعد لها الباحث أسئلة مقدماً، وغير المقننة هي التي لا يقوم الباحث بوضع أسئلة محددة لها مسبقاً ويترك المقابلة تسير بشكل حر وتسير بشكل مرن، وتكون الردود أكثر صدقاً ووضوح الاستبيان، أما من سلبياته يحتاج إلى وقت وجهد ويتأثر بعوامل الضغط والتوتر، وهناك صعوبة للوصول للجميع أفراد العينة (خرايشة، 2012).

وقد اعتمدت الدراسة في إجراء المقابلات شبه المنتظمة وكانت الأسئلة شبه مفتوحة، حيث أجرت المقابلات من خلال طرح الأسئلة على المدراء التنفيذيين للفنادق بشكل منفرد.

مجتمع الدراسة وعينتها:

وعرف (خرايشة، 2012)، مجتمع الدراسة "بأنه جميع الأفراد أو العناصر التي تعاني من مشكلة أو ذات علاقة بها"، وتسعى الدراسة إلى وصول لنتائج، وبالتالي يتضمن مجتمع الدراسة جميع المدراء التنفيذيين في فنادق مكة المكرمة والبالغ عددهم (17) مديراً، حيث كانت العينة عشوائية وقد شكلت العينة النهائية للدراسة. وتم اختيار المدراء التنفيذيين للفنادق للاستفادة من انطباعهم الشخصي في أداء الكوادر الوطنية في المهن المحاسبية، والعوائق التي تواجههم مع الكوادر الوطنية في مجال المحاسبة.

إجراءات الدراسة:

الهدف الأساسي للدراسة من إجراء المقابلات هو جمع البيانات لقياس انطباع قطاع فنادق مكة المكرمة عن توظيف المهن المحاسبية والتحديات التي تواجه توظيف هذه المهن. فقد قام الباحث بصياغة وكتابة أسئلة المقابلة بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة، والذي من المتوقع أن يساهم في إيجاد إجابات لأسئلة البحث. بعد ذلك تم الاعداد والتخطيط للمقابلات حيث قام الباحث بالتواصل مع المدراء التنفيذيين في فنادق مدينة مكة المكرمة

وتزويدهم بموضوع الدراسة وعن مدى رغبتهم بعمل مقابلة وتحديد موعد مناسب لإجراء المقابلات حضوريا او عن طريق الهاتف نظراً لظروف الحالية التي يمر بها المجتمع (أزمة كورونا)، وتحديد موعد مناسب.

بعد ذلك تم تحديد مواعيد المقابلات وتم إجراء المقابلات مع المدراء التنفيذيين والاطلاع على آرائهم عن توطيّن المهنة المحاسبية وأداء الكوادر الوطنية خلال الفترة الزمنية من (1442هـ-1443هـ) الموافق (2020-2021م). بواقع فندق واحد في اليوم وعلى حسب مواعيد المعطاة من مدراء الفنادق. ولقد تم قبول طلب الباحث لأجراء المقابلات من عدداً من المدراء التنفيذيين في الفنادق المختلفة في مدينة مكة المكرمة وقد بلغ عددهم 17 مدير من فنادق مختلفة. وتم اخذ اذن المدراء بتسجيل المقابلات وذلك لجمع المعلومات ومن ثم الاستماع إليها وتفرغ البيانات وتحليلها لاستخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

نتيجة السؤال الأول: ما انطباع ودرجة رضا قطاع الفنادق عن أداء الكوادر الوطنية في المهنة المحاسبية؟

اتفق جميع مدراء الفنادق عن رضاهم عن أداء الكوادر الوطنية في المهنة المحاسبية وأضاف البعض أن الكوادر الوطنية في المهنة المحاسبية جيدة وتلتزم بقواعد السلوك المهني لمهنة المحاسبة. وأن هناك تحسن رائع في أداء الكوادر الوطنية في السنوات الأخيرة الماضية، كما أصبحوا أكثر إنتاجاً وتطوراً فكرياً وأكثر أبداعاً من السنوات الماضية. لكن تحتاج إلى تدريب وتأهيل في بداية التوظيف.

نتيجة السؤال الثاني: ما مدى تحقق نسبة التوطين للمهنة المحاسبية في قطاع الفنادق؟

فقد أكد مدراء الفنادق أن نسب توطيّن المهنة المحاسبية تزيد عن 30% وتصل إلى 70% موزعة على جميع المهنة المحاسبية. أيضاً لوحظ من عينة الدراسة أن جميع المدراء الماليين في الفنادق من السعوديين. كذلك أكد جميع المدراء أن نسبة الموظفين الرجال من الكوادر الوطنية في المهنة المحاسبية أعلى من نسبة الموظفات السيدات.

نتيجة السؤال الثالث: ما أبرز التحديات التي تواجه الكوادر الوطنية لشغل المهنة المحاسبية في قطاع الفنادق؟

عند سؤال مدراء الفنادق عن التحديات التي تواجه الكوادر الوطنية لشغل المهنة المحاسبية في الفنادق، كان إجماع جميع المدراء على أن إجادة اللغة الانجليزية أبرز التحديات التي تواجه الكوادر الوطنية. أيضاً ترك العمل وعدم الصبر على اخذ الخبرة اللازمة والتدرج الوظيفي عند وجود وظيفة بميزات أفضل.

مناقشة النتائج:

الغرض من هذه الدراسة هو قياس انطباع قطاع الفنادق عن أداء الكوادر الوطنية في المهنة المحاسبية، وقياس نسب التوطين الفعلية في الفنادق للمهنة المحاسبية، والتحديات التي تواجه الكوادر الوطنية في التوظيف في المهنة المحاسبية بقطاع الفنادق.

بخصوص المحور الأول، انطباع ودرجة رضا قطاع الفنادق عن أداء الكوادر السعودية في المهنة المحاسبية أشارت نتائج الدراسة إلى أن قطاع الفنادق راضي عن أداء وجودة عمل الكوادر الوطنية في المهنة المحاسبية، وأن الكوادر الوطنية تلتزم بقواعد السلوك المهني لمهنة المحاسبة، وأن هناك تحسن رائع ومستمر في أداء الكوادر الوطنية في السنوات الأخيرة الماضية مما يعكس مهنية وجدية الكوادر الوطنية في المهنة المحاسبية في الفنادق، ولكن بحاجة إلى التأهيل والتدريب عند بداية التوظيف كما ورد في دراسة (Azhar، 2018 والقحطاني، 2018).

أما المحور الثاني قياس نسب توظيف المهنيين المحاسبية في قطاع الفنادق، فقد وجدت نتائج الدراسة أن نسب توظيف المهنيين المحاسبية في قطاع الفنادق تزيد عن 30% وتصل إلى 70% موزعة على جميع المهنيين المحاسبية، ويعكس ذلك كفاءة تأهيل وتدريب الكوادر الوطنية. وتشير نتائج الدراسة أن الفنادق حققت النسب المنصوص عليها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وتقوم بتطبيق اللوائح والأنظمة الخاصة بتوظيف المهنيين المحاسبية على حسب ما فرضته الجهات المختصة وتطبيق النسبة المفروضة من توظيف الوظائف المحاسبية في الفنادق (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 1442).

أيضا وجدت نتائج الدراسة أن جميع مدراء الفنادق الماليين من السعوديين، وتعزز الدراسة أن الفنادق حققت النسب المنصوص عليها من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وتقوم بتطبيق اللوائح والأنظمة الخاصة بتوظيف الوظائف على حسب ما فرضته الجهات المختصة وتطبيق النسبة المفروضة من توظيف الوظائف في الفنادق (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 1441). وأشارت نتائج الدراسة أن نسبة الموظفين الرجال من الكوادر الوطنية في المهنيين المحاسبية أعلى من نسبة الموظفات السيدات وقد يرجع السبب إلى أن طبيعة العمل في الفنادق تطلب العمل على مدار الساعة وخصوصا في فترات المواسم والإجازات والحج والعمرة والعمل فترات ليلية. وعلى الرغم من قلة اعداد التوظيف في المهنيين المحاسبية للسيدات الا أن جميع مدراء الفنادق أثنوا على الكوادر الوطنية في المهنيين المحاسبية من السيدات كما جاء في دراسة (ALISMAIL، 2015).

اخيرا بخصوص محور قياس تحديات توظيف المهنيين المحاسبية بقطاع الفنادق فقد أظهرت نتائج الدراسة أن إجادة اللغة الإنجليزية أبرز العقبات التي تواجه الكوادر الوطنية من الالتحاق بالوظائف المحاسبية في الفنادق، ويرجع ذلك لان معظم الأنظمة المحاسبية في الفنادق باللغة الإنجليزية أن المهارات اللغوية ضرورية جدا في صناعة الفنادق، كما ورد في دراسة (Azhar، 2018). كما أشارت نتائج الدراسة أن الكثير من الكوادر الوطنية في المهنيين المحاسبية لا تستمر في العمل في الفنادق لفترات طويلة بسبب ترك العمل في الفندق بمجرد الحصول على عرض عمل بمميزات أفضل وعدم الصبر على اخذ الخبرة اللازمة والتدرج الوظيفي كما ذكر في دراسة (Almutairi et al، 2013).

الخاتمة.

خلاصة بأهم النتائج:

وبنهاية الدراسة حول قياس مدى انطباق قطاع الفنادق عن أداء الكوادر المحاسبية الوطنية في الفنادق، لما للموضوع من أهمية كبيرة في رفع الوضع الاجتماعي والاقتصادي والمهني للكوادر الوطنية. قامت هذه الدراسة باستعراض آراء المدراء التنفيذيين في الفنادق عن توظيف المهنيين المحاسبية، ورضاهم عن الكوادر الوطنية وأهم المعوقات والتحديات التي تواجههم بدءا من اختيار الكوادر المحاسبية، وإنتاجيتهم، والتعرف على نسب توظيف الوظائف المحاسبية في الفنادق. وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي لجمع بيانات الدراسة، وكما قامت باستخدام أداة المقابلات لجمع البيانات.

وبينت نتائج الدراسة أن قطاع الفنادق راضي عن أداء وجوده عمل الكوادر الوطنية في المهنيين المحاسبية، وأن الكوادر الوطنية تلتزم بقواعد السلوك المهني لمهنة المحاسبة، وأن هناك تحسن رائع ومستمر في أداء الكوادر الوطنية في السنوات الأخيرة الماضية. أيضا أظهرت نتائج الدراسة أن نسب توظيف المهنيين المحاسبية في قطاع الفنادق تزيد عن 30% وتصل إلى 70% موزعة على جميع المهنيين المحاسبية. ووجدت نتائج الدراسة أن نسبة الموظفين الرجال

من الكوادر الوطنية في المهن المحاسبية أعلى من نسبة الموظفات السيدات. وأظهرت النتائج أن إجادة اللغة الإنجليزية أبرز العقبات التي تواجه الكوادر الوطنية من الالتحاق بالوظائف المحاسبية في الفنادق، وأن الكثير من الكوادر الوطنية في المهن المحاسبية لا تستمر في العمل في الفنادق لفترات طويلة بسبب ترك العمل في الفندق بمجرد الحصول على عرض عمل بميزات أفضل وعدم الصبر على اخذ الخبرة اللازمة والتدرج الوظيفي.

التوصيات والمقترحات.

- 1- على الفنادق تشجيع الكوادر الوطنية للعمل في المهن المحاسبية في الفنادق
- 2- توفير بيئة عمل جاذبة من خلال توفير مزايا وظيفية جيدة.
- 3- على الفنادق إتاحة فرص التدريب للكوادر الوطنية المحاسبية لإكسابهم مهارات لإتقان العمل. كذلك على الفنادق تحفيز الموظفين بالمكافآت والعلاوات السنوية حتى تحافظ على بقاء الكوادر المحاسبية الوطنية. وأن تقدم الفنادق ترتيبات عمل مرنة حتى تزيد من نسبة توظيف السيدات.
- 4- على الجهات التعليمية وضع برامج تطوير وبرامج معتمده لتدريب وتأهيل الكوادر الوطنية ووضع برامج مكثفة في اللغة الانجليزية واعداد مخرجات معدة ومجهزة للعمل في قطاع الفنادق.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- ام كلثوم أحمد محمد (2020). جودة مخرجات التعلم للطلبات الخريجات من كلية التربية جامعة حائل من وجهة نظر أرباب العمل وأعضاء هيئة التدريس على وفق رؤية المملكة 2030 ALUSTATH JOURNAL FOR 2030 . HUMAN AND SOCIAL SCIENCES، (3)59، 107-136.
- حاتم بن سليمان طلب (2010). توطین وتطویر التجارب الناجحة بالمواسم الدينية. الملتقيات العلمية لبحاث العمرة والحج والزيارة. مكة المكرمة: ابحات مؤتمر الملتقى العاشر.
- خالد الرحيلي. (2012). إسكان الحجاج في الفنادق والوحدات السكنية المفروشة فقط. الاقتصادية، 1.
- دليل المهن المقتصرة على السعوديين (2002م) إدارة البحوث والدراسات، مجلس القوى العاملة. الامانة العامة. الرياض. الطبعة الثانية. جمادى الأولى 1423هـ. يوليو 2002م.
- سعد بن مرزوق العتيبي. (1427). تحديات إدارة توطین الوظائف في الألفية الثالثة. الملتقى الرابع لتطویر الموارد البشرية، الغرفة التجارية الصناعية.
- سعود بن سهل القوس (2020م) التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوطین وفقاً لرؤية 2030. المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد 36، العدد 3- ديسمبر 2020م.
- سمير شمطو (2014). بغداد: دار الوثائق العراقية.
- صالح بن ابراهيم العيدي. (2020). رامج المساندة الفنية ودورها في تأهيل الكفاءات السعودية من وجهة نظر العاملين في هذه البرامج في وزارة الدفاع بالمملكة العربية السعودية. الرياض: سالة ماجستير- جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية-كلية العلوم الإدارية، قسم الإدارة العامة، تخصص الإدارة العامة.
- عادل فهد البقعاوي. (2003). مدى نجاح الإجراءات الرسمية الموجهة نحو تحقيق السعودية. الرياض: (ماجستير)--أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية.

- عبد السلام بن شايح الفحطاني. (12، 2018). توظيف الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: استراتيجية رفع الميزة التنافسية للمواطن والقيمة المضافة للوافد. المجلة العربية للدراسات الأمنية، مج 34، عدد 3-12-2018م
- عبد الله بن ناصر المهنا. (2013). فاعلية برامج توظيف الوظائف في القطاع الصناعي بمدينة الرياض. الرياض: أطروحة (ماجستير)-جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، 2013.
- عبد النبي واخرون. (2002). الشراء الفندقى الهيكل-الوظائف- الاستلام. القاهرة: دار طبية للنشر والتوزيع.
- عبد الهادي بن سعود الرشيدى. (2016). دور صندوق تنمية الموارد البشرية في توظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية. الرياض: ماجستير-جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية.
- علي محمد الخوري. (2013م). التوظيف بين العرض والطلب: دراسة الواقع للتوظيف في الدول العربية ومتطلباته. مجلة روى استراتيجية- مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الصفحات ،ص8-51..
- عمر الخرابشة. (2012). أساليب البحث العلمى. عمان: دار وائل للنشر.
- عمر غاوى. (2019). قرار توظيف قيادات الفنادق الكبرى يصحح مسار سعودتها المتصدع. الرياض، 1.
- ماجد عثمان. (2013). السكان وقوة العمل في مصر. مصر: واي باك مشين.
- مريم بنت خالد الشهري. (5، 2017). دور ريادة الأعمال في توظيف الوظائف من وجهة نظر العاملين في الغرفة التجارية الصناعية بمدينة الرياض. سالة ماجستير-جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الإدارية.
- المزمّل محجوب أحمد حسين (2017م). إدارة وأمن الفنادق والمنتجعات. الرباط: جامعة الرباط الوطني.
- مطلق بن جيبان الرشيدى. (2015). لتدريب التأهيلي ودوره في توظيف الوظائف بالمؤسسة العامة لتحلية المياه المالحة من وجهة نظر المتدربين. الرياض: أطروحة (ماجستير)--جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية، 2015.
- نبيل حميدشة. (2012). المقابلة في البحث الاجتماعية. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، صفحة 14.
- هدى إبراهيم وحصة العتيبي (2021). علاقة الابتكار والابداع في نجاح إدارة المشاريع: تطبيق على وكالة التوظيف بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. المجلة الدولية للتنمية، (1)10، 11-28.
- هدى راغب القطب، نرفانا عبد الرحمن غيث. (2018). ثر توظيف الوظائف على الالتزام الوظيفى - دراسة ميدانيّة على الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة - . <https://ajsrp.com/h190218.html>.
- هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية. (15، 7، 1436هـ). (www.tanmia.ae): تم الاسترداد من هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية بالإمارات العربية المتحدة.
- وزارة التخطيط، وزارة الاقتصاد. (1438). الاقتصاد الوطنى، خطة التنمية التاسعة. الرياض: مركز المعرفة.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (1441)، زارة العمل والتنمية الاجتماعية تبدأ اليوم تنفيذ المرحلة الأولى من قرار توظيف عدد من الإدارات والمهن القيادية والتخصصية في قطاع الإيواء. <https://hrsd.gov.sa/ar/policies/%D8%AA%D9%88%D8%B7%D9%8A%D9%86>
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، (1442). الدليل الإجرائى لقرار توظيف المهن المحاسبية - <https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/20201223.pdf>

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Almutairi, D. O., Moradi, E., Idrus, D., Emami, R., & Alanazi, T. R. (2013). Job satisfaction and job performance: A case study of five-star hotels in Riyadh, Saudi Arabia. *World*, 3(1), 27-37.
- Azhar, A., Duncan, P., & Edgar, D. (2018). The implementation of Saudization in the hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(2), 222-246.
- Baker, S. (1996). *Principles of Hotel Front Office Operations: A Study Guide*/Sue Baker, Pam Bradley
- Farrukh, M., Kalimuthu, R., Farrukh, S., & Khan, M. S. (2020). Role of Job satisfaction and organizational commitment in Employee Loyalty: Empirical Analysis from Saudi Hotel Industry.