

## أثر توظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي

### - دراسة ميدانية على الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة -

نرفانا عبدالرحمن غيث

هدى راغب القطب

قسم إدارة عامة || كلية الاقتصاد والإدارة || جامعة الملك عبدالعزيز || جدة || المملكة العربية السعودية

المُلخص: هدفت هذه الدراسة إلى التَّعرُّف على أثر توظيف الوظائف (النَّوعي، والكَيِّي، وسياسات ومُمارسات إدارة الموارد البشرية) على الالتزام الوظيفي في هيئة المساحة الجيولوجية بجدة. واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ وتمَّ تصميم الاستبانة لجمع البيانات، وتكوَّن مُجتمع الدِّراسة من (870) موظفًا في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة، وبلغت عَيِّنة الدِّراسة (265) مُفردةً، وقد تمَّ اختيار عَيِّنة عشوائية بسيطة، وتمَّت مُعالجة البيانات إحصائيًا باستخدام (SPSS). ومن أهم النتائج أن أبعاد التوظيف حَقَّقت مُستويات متوسطة وفقًا للترتيب التَّالي من الأعلى نسبة إلى الأقل (التوظيف النَّوعي، والتوظيف الكَيِّي، وسياسات ومُمارسات إدارة الموارد البشرية)، كما حَقَّق الالتزام الوظيفي مُستوى عاليًا في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة، وتبيَّن وجود أثر لتوظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي، كما تمَّ تقديم عدَّة توصيات من أهمها ما يلي: العمل على توظيف مزيدٍ من الوظائف في هيئة المساحة الجيولوجية بجدة، والاهتمام بتطوير الموارد البشرية الوطنية بشكلٍ مستمرٍ لرفع كفاءتها، وتطوير سياسات ومُمارسات إدارة الموارد البشرية بما يُحقِّق رؤية المملكة 2030، وتحقيق العدالة بين الموظفين، وتقديم الحوافز للموظفين المُلتزمين.

الكلمات المفتاحية: توظيف الوظائف، الالتزام الوظيفي، سَعوْدَة الوظائف، هيئة المساحة الجيولوجية.

### مُقَدِّمة الدِّراسة:

تواجه المملكة العربية السعودية - منذ فترة بعيدة - ازديادًا في أعداد العمالة الوافدة، وسيطرتها واحتكارها عددًا كبيرًا من المهن والحرف المهمة في السوق السعودي، فقد وصل عدد العمالة الوافدة الآن إلى 8 ملايين و580 ألف عامل (الهيئة العامة للإحصاء، 2016)، وقد أدَّى ارتفاع أعداد العمالة الوافدة إلى قلَّة توافر فُرص عمل للمواطنين.

وفي ظل اهتمام حكومة المملكة العربية السعودية بتوفير فُرص عمل لأبنائها المواطنين والاستفادة من الموارد البشرية الوطنية، قامت حكومة المملكة العربية السعودية بتوجيه كل من وزارة العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية بتشريع عدد من السياسات وعدد من البرامج للمساهمة في توظيف الوظائف. فعند توظيف المواطن السعودي يجد نفسه مُطالبًا بعدَّة أمور مهمة لضمان استمرارته في الوظيفة، ومن أهمها الالتزام الوظيفي، والذي يُعدُّ أحد أهم أسباب عزوف أصحاب العمل عن توظيف المواطن السعودي، وذلك لاعتقادهم بضعف التزام الموظف السعودي وظيفيًا.

وتنُبع أهمية الدِّراسة من رؤية المملكة 2030، ومن الاهتمام الحالي والمُكثَّف من قِبَل حكومة المملكة العربية السعودية بتوظيف الوظائف وإيجاد فُرص وظيفية لأبناء الوطن، والاستفادة من الموارد البشرية وتطويرها، كما يحتلُّ موضوع الالتزام الوظيفي أهمية لدى أصحاب العمل عند توظيف المواطن، وترتبط هذه الدِّراسة بين توظيف الوظائف والالتزام الوظيفي.

#### مشكلة الدراسة:

تحتلُّ العمالة الوافدة نسبًا مرتفعة في سوق العمل، بالإضافة إلى ارتفاع نسب البطالة بين المواطنين، وفي ظل هذه الارتفاعات تسعى حكومة المملكة العربية السعودية إلى محاولة السيطرة على واقع سوق العمل والتقليل من نسب العمالة الوافدة، ونتيجة لعدم ثقة أصحاب العمل بمقدرة الموظف السعودي على الالتزام وظيفيًا، ظهرت مشكلة الدراسة التي تمت صياغتها في التساؤل التالي:

ما أثر توظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة؟  
ويتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما مستوى التوظيف النوعي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة؟.
- 2- ما مستوى التوظيف الكمي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة؟.
- 3- ما سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة؟.
- 4- ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة؟.

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى هدف رئيسي، وهو: التعرف على إدراك الموظفين لأثر توظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة، وينبثق من هذا الهدف عدّة أهداف فرعية، وهي كالتالي:

1. التعرف على مستوى التوظيف النوعي من وجهة نظر الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة.
2. التعرف على مستوى التوظيف الكمي من وجهة نظر الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية.
3. التعرف على سياسات وممارسات الموارد البشرية في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة.
4. الكشف عن مستوى الالتزام الوظيفي بين موظفي هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة.
5. الكشف عن العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، والمؤهل التعليمي، والراتب، والخبرة)، وبين متغيري الدراسة (توظيف الوظائف، والالتزام الوظيفي) لدى الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة.

#### أهمية الدراسة:

تستمدُّ الدراسة أهميتها من الاهتمام الحالي والمكثف من قِبَل حكومة المملكة العربية السعودية بإحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة لتوظيف الوظائف في جميع القطاعات الحكومية والخاصة وفقًا لقرار مجلس الوزراء رقم (260)، وتاريخ 1430/8/5 هـ (مجلس الغرف السعودي، 2015)، في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وفي ضوء تنمية الموارد البشرية والاقتصادية، حيث أصبح موضوع توظيف الوظائف يحتلُّ مكانة كبيرة في خطط وبرامج المملكة العربية السعودية لما يترتب عليه من توفير وظائف للباحثين عن العمل وتوظيف الخريجين من المبتعثين ومن خريجي جامعات المملكة والمساعدة في تقليل نسب البطالة، كما يحتلُّ موضوع الالتزام الوظيفي للعاملين مكانة مهمة لدى جهات العمل وأصحاب العمل لما له من آثار إيجابية على المنظمة وسُمعتها وعلى وضع العامل داخل المنظمة، ووفقًا لاستطلاع الرأي الذي قامت به مؤسسة (غالوب) الدولية، فإن 80% من الموظفين في سوق العمل السعودي غير ملتزمين بعملهم (موقع جريدة اليوم، 2013)، فستقوم هذه الدراسة بالربط بين أهمية توظيف الوظائف وبين الالتزام الوظيفي، وبالتالي ستقدِّم هذه الدراسة معلومات مهمة فيما يخصُّ التوظيف وأثره على لالتزام الوظيفي في القطاع العام.

### منهج الدِّراسة وأداة الدِّراسة:

تستخدم هذه الدِّراسة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى الأهداف المحددة للدِّراسة. وتمَّ الاعتماد في هذه الدِّراسة على مصادر ثانوية متمثلة في الكتب والأبحاث وقواعد البيانات وغيرها، ومصادر أولية متمثلة في الاستبانة التي تمَّ تصميمها كأداة لجمع البيانات من عيّنة الدِّراسة، وتمَّ تحكيمها من قِبل 6 محكمين، ثم توزيعها على عيّنة مكونة من (265) موظفًا في هيئة المساحة الجيولوجية بجدة. وتمَّ تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

### الدِّراسات السَّابقة:

#### دراسات توظيف الوظائف:

دراسة (العلي، 2015) بعنوان " دور نطاقات في توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية من وجهة

نظر الملاك و المعلمين بمدينة مكة "

هدفت هذه الدِّراسة إلى التَّعرُّف على دور برنامج نطاقات في توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية و دوره في مجالي (الأجور والتحفيز) لتوظيف الوظائف والتعرف على أبرز المقترحات لتطوير البرنامج واعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي وعلى الاستبانة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع ملاك مدارس التعليم الأهلي وعددهم (28) مالكاً وجميع المعلمين وعددهم (250) معلماً و تمت الدِّراسة في مدينة مكة المكرمة في المملكة العربية السعودية. وتوصلت الدِّراسة إلى وجود دور إيجابي لبرنامج نطاقات في توظيف الوظائف ولقد ساهم في ذلك أدواته التحفيزية (المالية والمعنوية) ورفع أجور المعلمين و أن عينة الدراسة ترغب في تطوير البرنامج لزيادة التوظيف. وتوصي الدراسة بالاستمرار في دعم اجور المعلمين، تشجيع المعلمين بإيجاد حوافز خاصة وزيادة الرواتب، العمل على زيادة نسبة التوظيف من خلال نظام حوافز جيد.

دراسة (الرشيد، 2016) بعنوان "دور صندوق تنمية الموارد البشرية في توظيف الوظائف في المملكة

العربية السعودية"، دراسة ميدانية على العاملين بصندوق تنمية الموارد البشرية بمدينة الرياض.

هدفت هذه الدِّراسة إلى التَّعرُّف على واقع توظيف الوظائف في المملكة ومدى إسهام صندوق تنمية الموارد البشرية في توظيف الوظائف وأهم المعوقات التي تواجه صندوق تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بصندوق تنمية الموارد البشرية في مدينة الرياض، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدِّراسة، وشملت عيّنة الدِّراسة على (280) موظفًا من العاملين بصندوق تنمية الموارد البشرية بمدينة الرياض. وتوصلت الدِّراسة إلى أن إجابات عيّنة الدِّراسة كانت بدرجة متوسطة على واقع توظيف الوظائف، كما يرى أفراد العيّنة أن صندوق تنمية الموارد البشرية يساهم في توظيف الوظائف بدرجة عالية، ووافقت أفراد العيّنة على المعوقات التي تواجه صندوق تنمية الموارد البشرية كانتشار التوظيف الوهي استمرار استقدام العمالة الأجنبية والنظرة لبعض المهن من قبل الشباب. وأوصت الدِّراسة بتفعيل الضوابط التي تحد من انتشار التوظيف الوهي، والعمل على الحد من الاستمرار في استقدام العمالة الأجنبية، توعية الشباب السعودي بخطأ النظرة الدونية لبعض المهن.

دراسة (الراشدي، 2017) بعنوان "دراسة ميدانية في توظيف الوظائف بالقطاعات الحكومية والخاص في

العاصمة أبوظبي".

هدفت الدِّراسة إلى الكشف عن العلاقة بين العوامل الرئيسية الثلاثة (التخطيط الاستراتيجي لقوى العمل، وتكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل، والقوانين والتشريعات)، وبين كفاءة إدارة الموارد البشرية في توظيف الوظائف في المؤسسات والشركات المشاركة في مبادرة "أبشر" في إمارة أبوظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة. كما

هدفت إلى تقييم دور ثقافة المجتمع ونوع القطاع كمتغيرين فعّالين على كفاءة إدارة الموارد البشرية في توظيف الوظائف من خلال تأثيرهما على العوامل الرئيسية السابقة، ومن أجل تحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقام بتوزيع (420) استبانة على مديري وموظفي مؤسسات مبادرة "أبشر" بإمارة أبوظبي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين التشريعات والقوانين وكفاءة إدارة الموارد البشرية، ثم يأتي بعدها وجود عالقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي وكفاءة إدارة الموارد البشرية، يلي ذلك من حيث قوة التأثير تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل، كما تبين أن ثقافة المجتمع تلعب دورًا في عملية التأثير بين العوامل السابقة وكفاءة إدارة الموارد البشرية في توظيف الوظائف.

#### دراسات الالتزام الوظيفي:

دراسة (العنزي، 2013) بعنوان " ضغوط العمل ودورها في الالتزام الوظيفي لدى أفراد حرس الحدود

بقطاع حالة عمّار"

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع ضغوط العمل ودورها بالالتزام الوظيفي لدى أفراد حرس الحدود لحالة عمّار، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت عيّنة البحث من (214) مفردة من العاملين في حرس الحدود في قطاع ومراكز حالة عمار بمنطقة تبوك، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والالتزام الوظيفي، كما أن التزام العاملين كان بدرجة متوسطة. وأوصت الدراسة بالسعي على تحسين الظروف المعيشة لجميع العاملين بقطاع حالة عمّار وذلك من خلال صرف جميع البدلات للعاملين، واحتساب نقاط إضافية تحتسب ضمن معايير الترقية تضاف للعاملين بمراكز وقطاع حالة عمّار.

دراسة (الدوسري، 2015) بعنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام الوظيفي لدى ضباط قوات أمن

المنشآت بمدينة الرياض".

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع المناخ التنظيمي في قوات أمن المنشآت بمدينة الرياض من وجهة نظر الضباط العاملين فيها، ومعرفة مستوى الالتزام الوظيفي لدى الضباط العاملين في قوات أمن المنشآت في مدينة الرياض، وسعت إلى إيجاد العلاقة بين المناخ التنظيمي والالتزام الوظيفي لدى ضباط قوات أمن المنشآت في مدينة الرياض، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت عيّنة البحث من (170) ضابطًا من قوات الأمن بمدينة الرياض، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين واقع المناخ التنظيمي وواقع الالتزام الوظيفي لدى ضباط قوات أمن المنشآت بمدينة الرياض. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام قيادات قوات أمن المنشآت بمدينة الرياض بتحسين المناخ التنظيمي في العمل باعتباره أحد العناصر الرئيسية المؤثرة إيجابيًا على الالتزام الوظيفي، وعقد دورات وبرامج تدريبية للعاملين من أجل تنمية التزامهم وتطوير سلوكياتهم إيجابيًا، وإعادة النظر في نظام الحوافز والمكافآت المطبق حاليًا، وأن يتم ذلك في ضوء دراسة علمية واقعية لمتطلبات واحتياجات الموظفين المادية والمعنوية.

دراسة (الحري، 2017) بعنوان "البرامج التدريبية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي من وجهة نظر العاملين

بإمارة منطقة تبوك".

هدفت هذه الدراسة إلى التّعرّف على مُستوى الالتزام الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة تبوك من وجهة نظر الباحثين والتّعرّف على علاقة البرامج التدريبية بمستوى الالتزام الوظيفي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتكوّنت عيّنة البحث من (211) موظفًا من العاملين بإمارة منطقة تبوك بمدينة تبوك،

وتوصلت الدراسة إلى موافقة أفراد العينة بدرجة عالية على الالتزام الوظيفي، وتوصلت إلى أنه توجد علاقة بين واقع برامج التدريب ومستوى الالتزام الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة تبوك. ومن أهم توصيات الدراسة: وضع آلية واضحة لتحديد الاحتياجات التدريبية مع مراجعتها دوريًا بما يواكب التغيرات الجديدة التي تطرأ في العمل، وضرورة اعتماد نوع وجودة برامج التدريب كمعيار أساسي على فاعليتها.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

يُلاحظ من الدراسات السابقة أنها قد تناولت كلاً من متغيري الدراسة (توطين الوظائف والالتزام الوظيفي) على حدة، ولم تجد الباحثة أي دراسة تناولت متغيري توطين الوظائف والالتزام الوظيفي معاً، كما أن مجتمع الدراسة في الدراسات السابقة كان مختلفاً عن مجتمع هذه الدراسة، وهو العاملون في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة، حيث إنه لم يخضع لأي دراسة بعد، مما يجعل هذه الدراسة أول دراسة تطبق على العاملين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة، فضلاً عن أن هذه الدراسة استخدمت أبعاداً للتوطين لم تستخدمها الدراسات السابقة.

#### أساليب المعالجة الإحصائية:

- 1- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب، ويستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما وتفيد في وصف عينة الدراسة.
- 2- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وطريقة التجزئة النصفية لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- 3- معامل ارتباط بيرسون، ويستخدم هذا الاختبار لإيجاد صدق الاستبانة الداخلية.
- 4- اختبار الفرضيات (One Way ANOVA، Independent T-Test).
- 5- اختبار الانحدار الخطي (linear regression) لدراسة تأثير المتغيرات المستقل على المتغير التابع.

#### خصائص عينة الدراسة:

##### 1- العمر:

جدول رقم (1) التوزيع التكراري والنسبي لعينة الدراسة بناءً على متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
20- أقل من 30 سنة	64	24.2
30- أقل من 40 سنة	66	24.9
40- أقل من 50 سنة	113	42.6
50 سنة فأكثر	22	8.3

يظهر من الجدول (1) أن (24.2%) من العينة أعمارهم من 20 إلى أقل من 30 سنة، بينما كانت (24.9%) من العينة أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة، بينما كانت (42.6%) من العينة أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة، بينما كانت (8.3%) من العينة أعمارهم 50 سنة فأكثر.

## 2- المؤهل العلمي:

جدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة بناء على متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
6.4	17	ثانوي فما دون
14.7	39	دبلوم
64.9	172	بكالوريوس
11.7	31	ماجستير
2.3	6	دكتوراه
100.0	265	المجموع

بناءً على الجدول (2) يتضح أن (6.4%) من العينة مؤهلهم العلمي ثانوي فما دون، بينما كان (14.7%) من العينة مؤهلهم العلمي دبلوم، كما يتضح أن أكثر من نصف العينة مؤهلهم العلمي بكالوريوس بنسبة (64.9%)، في حين أن (11.7%) يحملون درجة الماجستير، و(2.3%) منهم يحملون درجة الدكتوراه.

## 3- الراتب الشهري:

جدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة بناء على متغير الراتب الشهري

النسبة المئوية	التكرار	الراتب الشهري
36.6	97	من 5، 000 لأقل من 10، 000 ريال
50.2	133	من 10، 000 لأقل من 15، 000 ريال
6.0	16	15، 000 لأقل من 20، 000 ريال
7.2	19	20، 000 ريال فأكثر
100.0	265	المجموع

يُظهر الجدول (3) أن 36.6% من العينة الراتب الشهري لديهم من 5، 000 لأقل من 10، 000 ريال، وكانت 50.2% من العينة الراتب الشهري لديهم من 10، 000 لأقل من 15، 000 ريال، وكانت 6% من العينة الراتب الشهري لديهم من 15، 000 لأقل من 20، 000 ريال، وكانت 7.2% من العينة كان الراتب الشهري لديهم 20، 000 ريال فأكثر.

## 4- سنوات الخبرة:

جدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة بناء على متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
14.0	37	أقل من 5 سنوات
26.0	69	من 5 لأقل من 10 سنوات
12.8	34	10- أقل من 15 سنة
47.2	125	15 سنة فأكثر
100.0	265	المجموع

يتبين من نتائج الجدول (4) أن (14%) من العينة سنوات الخبرة لديهم من 5 سنوات فأقل، بينما كانت (26.0%) من العينة سنوات الخبرة لديهم من 6 إلى 10 سنوات، وكانت (12، 8%) من العينة سنوات الخبرة لديهم من 10- أقل من 15 سنة، وكانت (47، 2%) من العينة سنوات الخبرة لديهم 16 سنة فأكثر، وهذا المتغير تمّ طرحه لمعرفة

دور متغير سنوات الخبرة في أثر توظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي وتطبيقها في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية.

## عرض ومناقشة النتائج

التساؤل الأول: ما مستوى التوظيف النوعي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة؟

جدول رقم (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي واختبار t والترتيب للتوظيف النوعي

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	Sig.	الترتيب
1	يمتلك الموظف السعودي والوافد نفس المستوى من ثقافة العمل	2.73	1.08	54.57	-4.105	0.000	8
2	يظهر الموظف السعودي رغبته في التعلم واكتساب مهارات جديدة	3.77	1.18	75.32	10.569	0.000	1
3	يتمتع الموظف السعودي والوافد بنفس الفاعلية في أداء العمل (سرعة الإنجاز، والأداء، والدقة)	3.03	1.22	60.68	1.452	0.000	7
4	تناسب مهارات الموظف السعودي مع متطلبات	3.12	1.20	62.49	1.692	0.000	6
5	يمتلك الموظف السعودي مهارة العمل ضمن لجان وفرق عمل بالهيئة	3.54	1.24	70.72	7.035	0.000	2
6	يمتلك الموظف السعودي نفس المهارات الشخصية التي يمتلكها الموظف الوافد (الخبرات، التدريب، ...)	3.20	1.22	63.92	2.615	0.000	5
7	تثق الهيئة بقدرات ومهارات الموظف السعودي	3.53	.95	70.64	9.085	0.000	3
8	يستطيع الموظف السعودي التعامل مع ضغوط	3.23	1.31	64.53	2.803	0.000	4
	" التوظيف النوعي " ككل	3.27	75	65.36	5.805	0.000	

يوضح الجدول (5) النتائج كالتالي: بلغت قيمة t-test ( $t=5.805$ )، وبلغت قيمة دلالة الاختبار المحسوبة ( $sig=0.000$ ) وهي قيمة معنوية تدل على أن هناك استجابة واضحة لمجال التوظيف النوعي وكان الوزن النسبي للمجال يساوي (65.36%) وهذه النتيجة تدل على أن التوظيف النوعي كان بدرجة متوسطة في هيئة المساحة الجيولوجية.

وكانت أعلى فقرة هي (2)، والتي نصها "يظهر الموظف السعودي رغبته في التعلم واكتساب مهارات جديدة"، وحصلت على موافقة بدرجة كبيرة بوزن نسبي قدره (75.35%)، ومستوى دلالة أقل من 0.05 لذلك تُعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً.

وهذا يُشير إلى أن إظهار الموظف السعودي رغبته في التعلم واكتساب مهارات جديدة ربما تكون راجعة لرغبة الموظف بأن يكون متميزاً في عمله، وأن يكسب ثقة الإدارة، وبالتالي تتم ترقيته لمرتبة أعلى، وهذا يتفق مع (الكبيسي، 2015م، ص 133)، حيث تعد الجدارة والكفاءة من أهم معايير الترقية، وهذا يحفز العاملين على تطوير وتنمية قدراتهم ومعارفهم، كما يحقق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، كما ذكر (الدخيل، 2017) أن الإنسان المتعلم المبدع المتحضر هو الوسيلة المجدية والفعالة في تحقيق رؤية 2030، وكما أورد في (موقع رؤية المملكة 2030)، حيث تهدف إلى الاستثمار في التعليم والتدريب وتزويد المواطنين بالمهارات والمعارف اللازمة لوظائف المستقبل.

وكانت أقل فقرة هي (1)، والتي نصها "يملك الموظف السعودي والوافد نفس المستوى من ثقافة العمل"، وحصلت على موافقة بدرجة متوسطة بوزن نسبي قدره (54.57%)، ومستوى دلالة أقل من 0.05؛ لذلك تُعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً.

ويتضح أن الموظف السعودي والموظف الوافد لا يمتلكان ثقافة العمل بدرجة متساوية، وقد يرجع إلى ضعف فهم الموظف للقيم الأخلاقية للعمل، أو قد يرجع لنظرة الموظف السعودي لدونية بعض الوظائف والمهن، وهذا يتماشى مع ما أشارت إليه (البكر، 2008) بأن أنماط الثقافة المجتمعية تؤثر بشكل كبير على ثقافة العمل، ويتفق أيضاً مع (السكرانة، 2017م، ص 412) بأن بعض المنظمات تعزف عن توظيف العامل السعودي بدعوى أنهم أقل تكيف مع متطلبات العمل، كما تتعارض هذه النتيجة مع رؤية المملكة 2030 (موقع رؤية 2030)، والتي تعمل على تغيير نمط الثقافة والنظرة المجتمعية للعمل في بعض المجالات، لا سيما بعض الأعمال الحرفية واليدوية، وكما تدعم هذه النتيجة ضرورة ما قامت به وزارة التعليم في تعليم طلاب الثانوية العامة ثقافة العمل من خلال منهج المهارات الإدارية: ثقافة العمل وأخلاقياته.

التساؤل الثاني: ما مستوى التوطين الكمي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة؟

جدول رقم (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي واختبار t والترتيب للتوطين الكمي

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	Sig.	الترتيب
1	يوجد بالهيئة عدد كبير من الموظفين الوافدين	2.95	1.02	59.09	-724	.074	6
2	يتوفر للهيئة الخبير السعودي كبديل للخبير الوافد	3.14	1.30	62.87	1.791	.008	4
3	تقوم الهيئة بإحلال الموظف السعودي الذي يملك نفس الشهادات العلمية التي يملكها الخبير الوافد	2.86	1.27	57.28	1.735-	.000	7
4	يملك الموظف السعودي نفس مستوى الخبرة للموظف الوافد	3.05	1.24	60.98	.642	.048	5
5	تستطيع الهيئة توطين الوظائف في جميع الأقسام	3.49	1.14	69.89	7.068	.000	2
6	تتساوى قدرة الموظف السعودي مع قدرة الموظف الوافد في استخدام تطبيقات الحاسب الآلي	3.58	1.11	71.55	8.449	0.000	1
7	يجيد الموظف السعودي بعض اللغات الأجنبية	3.35	1.22	67.09	4.735	0.000	3
	"التوطين الكمي" ككل	3.21	.71	64.11	4.719	0.000	

يُبين الجدول (6) النتائج كالتالي: بلغت قيمة t-test ( $t=4.719$ )، وبلغت قيمة دلالة الاختبار المحسوبة (sig) (=0.000)، وهي قيمة معنوية تدل على أن هناك استجابة واضحة لمجال التوطين الكمي، وكان الوزن النسبي للمجال يُساوي (64.11%)، وهذا يدل على أن التوطين الكمي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية جاء بجدة بدرجة متوسطة.

ويتضح أن أعلى فقرة هي (6)، والتي نصها "تتساوى قدرة الموظف السعودي مع قدرة الموظف الوافد في استخدام تطبيقات الحاسب الآلي"، وحصلت على موافقة بدرجة كبيرة بوزن نسبي قدره (71.55%)، ومستوى دلالة أقل من 0.05، لذلك تُعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً.



وُشير هذه النتيجة إلى أن الموظف السعودي يجيد بشكل كبير استخدام تطبيقات الحاسب الآلي، وهذا ربما يعود لأن الهيئة تقوم بعقد ورش عمل لتطوير مهارات الموظف السعودي على استخدام تطبيقات الحاسب الآلي، كما أنه قد يعود إلى اشتراط الهيئة في المتقدم للحصول على وظيفة أن يجيد استخدام الحاسب الآلي. وتتوافق هذه النتيجة مع رؤية المملكة 2030 (موقع رؤية المملكة 2030)، حيث تهدف إلى التركيز على نوعية الموارد البشرية وتعزيزها، من ناحية الكفاءة المهنية والقدرات التعليمية لجعلها تواكب التكنولوجيا، وهذا يتفق مع (الدخيل، 2012)، حيث أشار إلى ضرورة تأهيل العمالة السعودية من خلال إعداد برامج التدريب اللازمة لتطوير مهارات المواطن، كما يتفق مع (الكبيسي، 2015م، ص 119) الذي ذكر أن من أهم الشروط التي تستلزمها بعض الهيئات العامة إجادة المرشح لإتقان التعامل مع الحاسب الآلي والبرمجيات واللغات الحاسوبية.

وأن أقل فقرة هي (3)، والتي نصها "تقوم الهيئة بإحلال الموظف السعودي الذي يملك نفس الشهادات العلمية التي يملكها الخبير الوافد"، وحصلت على موافقة بدرجة متوسطة بوزن نسبي قدره (57.2%) ومستوى دلالة أقل من 0.05، لذلك تُعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً.

ومن الممكن أن يكون السبب في صعوبة العثور على موظفين سعوديين لديهم شهادات علمية وخبرات في التخصصات الدقيقة والنادرة التي تحتاج إليها هيئة المساحة الجيولوجية السعودية، عدم توفر التخصصات المطلوبة في الجامعات السعودية، وعدم موازنة مخرجات التعليم مع المتطلبات المتجددة في سوق العمل. وهذا يتفق مع (العموري، 2014)، حيث أكد ضرورة إعادة النظر في التخصصات الحالية في التعليم الجامعي والعالي، واستحداث مجالات جديدة والمواءمة بين مختلف التخصصات واحتياجات سوق العمل المستقبلية، كما تتفق مع (الدخيل، 2017) الذي أشار إلى ضعف القدرات العلمية والمهنية لدى الخريجين والتي يطلها سوق العمل السعودي، وتؤكد هذه النتيجة صحة تخطيط رؤية المملكة 2030 (موقع رؤية 2030)، حيث تهدف الرؤية إلى تركيز فرص الابتعاث على المجالات التي تخدم الاقتصاد الوطني وفي التخصصات النوعية في الجامعات العالمية المرموقة.

التساؤل الثالث: ما سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية في هيئة المساحة الجيولوجية السعودي بجدة؟  
جدول رقم (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي واختبار t والترتيب لسياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	Sig.	الترتيب
1	يتم تقييم أداء الموظف السعودي والوافد بنفس معايير التقييم	3.15	.98	62.94	52.307	0.000	3
2	يحصل الموظف السعودي والوافد على	2.46	1.26	49.28	31.882		7
3	تقدم الهيئة برامج تدريبية (دورات، ابتعاث)	3.74	1.34	74.79	36.089	0.000	1
4	يحصل الموظفون على الترقيات الوظيفية المستحقة لهم في وقتها	2.97	1.43	59.47	33.821	0.000	5
5	يحصل الموظف على التأمين الطبي من	2.43	1.50	48.60	26.397	0.000	8
6	تقدم الهيئة مكافآت مجزية للموظف	2.66	1.30	53.21	33.416	0.000	6
7	يحظى الموظف السعودي والوافد على الأمان الوظيفي بدرجة متساوية	3.05	1.35	61.06	36.808	0.000	4

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	Sig.	الترتيب
8	يرتفع راتب الموظف السعودي عند انتقاله إلى منصب أعلى	3.50	1.22	69.96	46.837	0.000	2
	"ممارسة ادارة الموارد البشرية" ككل	2.92	790.	58.35	60.167	0.000	

يوضح جدول (7) النتائج كالتالي: بلغت قيمة (t-test) (5.805)، وبلغت قيمة دلالة الاختبار المحسوبة (sig) (=0.000)، وهي قيمة معنوية تدل على أن هناك استجابة واضحة لمجال ممارسات إدارة الموارد البشرية، وكان الوزن النسبي للمجال يساوي (58.35%)، وهذا يدل على أن سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية كانت درجتها متوسطة.

حيث كانت الفقرة (3) أعلى سياسة أو ممارسة تقوم بها إدارة الموارد البشرية، والتي نصها "تقدم الهيئة برامج تدريبية (دورات، ابتعاث) تنمية مهارات الموظفين"، وحصلت على موافقة بدرجة كبيرة بوزن نسبي قدره (74.42%)، ومستوى دلالة أقل من 0.05 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً.

ويتبين من هذه النتيجة أنه يحصل عدد كبير من الموظفين على احتياجاتهم التدريبية في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية، وقد يرجع ذلك إلى اهتمام الإدارة بتدريب الموارد البشرية الوطنية ورفع كفاءتها ومواكبة رؤية المملكة 2030، وهذه النتيجة تتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 (موقع رؤية 2030)، والتي تتضمن تطوير رأس المال البشري والتوسع في التدريب والاستفادة القصوى من طاقات الشباب السعودي، كما تتوافق مع (الرشيدي، 2018)، حيث ذكر أن التدريب هو التوجه العالمي الحالي لتطوير مهارات موظفي المنظمات الحكومية، كما توصل (الحربي، 2017) إلى أنه توجد علاقة بين واقع برامج التدريب المقدمة بدرجة عالية على الأداء الوظيفي.

بينما الفقرة (5) سجلت كأقل سياسة أو ممارسة تقوم بها إدارة الموارد البشرية، والتي نصها "يحصل الموظف على التأمين الطبي من الهيئة"، وحصلت على موافقة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي قدره (48.7%) ومستوى دلالة أقل من 0.05؛ لذلك تُعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً.

وتدل هذه النتيجة على أن الموظف لا يحصل على التأمين الطبي من الهيئة، وربما يرجع ذلك لعدم اهتمام الإدارة بأن يحصل الموظف على التأمين الطبي، وهذه النتيجة تتعارض مع (أحمد، 2016م، ص 226)، حيث أشار إلى أن نظام العمل السعودي ينص على أن على صاحب العمل أن يوفر للعاملين العناية الصحية الوقائية والعلاجية، كما تتعارض هذه النتيجة مع رؤية المملكة 2030 (موقع رؤية المملكة 2030)، والتي تنص على أنه سيتم توسيع قاعدة المستفيدين من نظام التأمين الصحي.

التساؤل الرابع: ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجِدَّة؟

جدول رقم (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي واختبار t والترتيب للالتزام الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	Sig.	الترتيب
1	يلتزم الموظفون بمواعيد الدوام الرسمي	3.74	1.34	74.79	8.995	.000	2
2	يقوم الموظفون بإنجاز الأعمال الموكلة إليهم بسرعة وحماس	3.49	1.18	69.74	6.710	.000	8
3	يتحدث الموظفون عن المنظمة بفخر واعتزاز	3.37	1.43	67.32	4.153	.000	10

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	Sig.	الترتيب
4	يقوم الموظفون على تنفيذ الإجراءات السارية في الهيئة	3.74	1.12	74.72	10.722	.000	3
5	يشعر الموظفون بالراحة والسعادة في وظائفهم التي يقومون بها	3.75	1.13	74.94	10.748	.000	1
6	يستخدم بعض الموظفين وسائل التواصل الاجتماعي أثناء الدوام الرسمي	3.65	1.25	72.91	8.382	.000	5
7	يغادر بعض الموظفين مكاتبتهم أثناء الدوام الرسمي	3.65	1.15	73.06	9.229	.000	4
8	يشعر الموظفون بعدالة الهيئة تجاههم	3.11	1.55	62.19	1.148	.000	11
9	يكثر استئذان الموظفين خلال الدوام الرسمي	3.44	1.28	68.75	5.576	.000	9
10	يلتزم الموظف بالزي المناسب للوظيفة	3.61	1.24	72.23	8.015	.000	6
11	يدافع الموظفون عن وظيفتهم إذا ما سمعوا قولاً سيئاً إليها	3.49	1.30	69.74	6.095	.000	7
"الالتزام"		3.74	1.34	74.79	13.056	.000	

يُظهر الجدول (8) النتائج كالتالي: بلغت قيمة (t-test 13.0256)، وبلغت قيمة دلالة الاختبار المحسوبة (sig = 0.000)، وهي قيمة معنوية تدل على أن هناك استجابة واضحة لمحور الالتزام الوظيفي، وكان الوزن النسبي للمجال يساوي (74.79%)، وهذه النتيجة تدل على مستوى التزام وظيفي عالٍ ببيئة المساحة الجيولوجية بجدة. وسجلت أعلى فقرة في البعد الفقرة رقم (5)، والتي نصها "يشعر الموظفون بالراحة والسعادة في وظائفهم التي يقومون بها"، وحصلت على موافقة كبيرة بوزن نسبي قدره (74.94%) ومستوى دلالة أقل من 0.05، لذلك تُعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً.

وتظهر النتيجة أن الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية بجدة يشعرون بشكل كبير بالراحة والسعادة في وظائفهم، ومن المحتمل أن يكون ذلك بسبب طبيعة العلاقات بين الموظفين والتفاهم فيما بينهم، وقد يكون أيضاً بسبب دعم المدير المباشر لموظفيه. وهذه النتيجة تتفق مع (أبو عودة، 2017) بأن رضا الموظفين يرجع بالمرتبة الأولى لطبيعة العلاقات الإنسانية داخل المنظمة.

وأقل فقرة في البعد هي فقرة (5)، والتي نصها "يشعر الموظفون بعدالة الهيئة تجاههم"، وحصلت على درجة متوسطة بوزن نسبي قدره (62.19%) ومستوى دلالة أقل من 0.05، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً. ويتضح من النتيجة السابقة أن هناك عدداً كبيراً من الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية لا يشعرون بعدالتها تجاههم، وقد يرجع ذلك لعدم حصولهم على فرص للتدريب، أو لعدم مكافأة المتميزين منهم أو لعدم حصولهم على بعض حقوقهم، أو قد يرجع إلى عدم المساواة في تطبيق الإجراءات على جميع الموظفين. وهذه النتيجة تتعارض مع رؤية المملكة 2030 (موقع رؤية المملكة 2030)، والتي تنص على خلق بيئة عمل محفزة تتساوى فيها الفرص، ويكافأ فيها المتميزون، كما تتعارض مع (الدليل الاسترشادي لقواعد أخلاقيات العمل، 2017)، حيث تنص على نبذ التمييز والحث على المساواة والعدل، حيث إن التمييز قد يكون مادياً أو معنوياً.

## التساؤل الرئيس للدراسة:

"ما أثر توظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة؟"، وتُصاغ منها الفرضية التالية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) لتوظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة. وللتحقق من صحة هذا الفرض تمّ استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي لمعرفة أثر توظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة؟ جدول رقم (9) نتائج تحليل انحدار توظيف الوظائف أو أبعاد التوظيف على الالتزام الوظيفي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة

الالتزام الوظيفي (Y)								
Durbin-Watson	Sig(F)	قيمة "F"	معامل التحديد $R^2$	R	Sig	قيمة دالة اختبار (t)	معاملات الانحدار $\beta$	المتغير
1.83	0.000	74.162	0.678	0.460	.000	9.939	1.472	الثابت
					.022	1.478	.124	التوظيف الكمي ( $x_1$ )
					.000	6.440	.500	التوظيف النوعي ( $x_2$ )
					.003	.282	.015	ممارسات ادارة الموارد البشرية ( $x_3$ )
1.70	.000	85.120	0.643	0.413	.000	9.991	1.521	الثابت
					.000	13.609	.647	توظيف الوظائف ككل (x)

يوضح الجدول رقم (9) أن لتوظيف الوظائف أثراً إيجابياً في الالتزام الوظيفي، ويتضح من خلال الجدول أن القدرة التفسيرية للنموذج لكل من المتغيرين كانت 64.3%، وهي تبين نسبة ما تفسره المتغيرات المستقلة من التباين الحاصل في المتغير التابع، وكانت قيمة (Durbin-Watson) = 1.70، وقيمة (F) = 85.12 تدل على معنوية النموذج، وكانت قيمة مستوى المعنوية لكل من الثابت والمتغيرات المستقلة كانت أقل من 0.05، وهذا يدل على أنه يوجد أثر على المتغير التابع. وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية البديلة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) لتوظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي.

## جدول (10) اختبار مربع كاي لمعرفة العلاقة بين التوظيف الكمي والالتزام الوظيفي

الالتزام الوظيفي		البُعد
الدلالة الإحصائية	مربع كاي	
0.00	28.88	التوظيف الكمي

يظهر من الجدول (10) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الكمي والالتزام الوظيفي، حيث بلغت قيمة مربع كاي (28.88) وبدلالة إحصائية (0.00) وهي أقل من 0.05.

جدول (11) اختبار مربع كاي لمعرفة العلاقة بين التوطين النوعي والالتزام الوظيفي

الالتزام الوظيفي		البُعد
الدلالة الإحصائية	مربع كاي	
0.00	21.78	التوطين النوعي

يظهر من الجدول (11) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوطين النوعي والالتزام الوظيفي، حيث بلغت قيمة مربع كاي (21.78) وبدلالة إحصائية (0.00)، وهي أقل من 0.05.

جدول (12) اختبار مربع كاي لمعرفة العلاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية والالتزام الوظيفي

الالتزام الوظيفي		البُعد
الدلالة الإحصائية	مربع كاي	
0.00	25.92	ممارسات ادارة الموارد البشرية

يظهر من الجدول (12) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة إدارة الموارد البشرية والالتزام الوظيفي، حيث بلغت قيمة مربع كاي (21.78) وبدلالة إحصائية (0.00)، وهي أقل من 0.05.

وتوضح النتيجة السابقة وجود أثر لتوطين الوظائف بأبعاده على الالتزام الوظيفي، وهذه النتيجة ربما تعكس أن التوطين أصبح متطلبًا وطنيًا وشعبيًا، بالإضافة لأن الموظف السعودي أصبح أكثر التزامًا نتيجة ولوعه بالآثار الإيجابية للالتزام، والتي تنعكس عليه وعلى منظمته، وليثبت أحقيته للوظيفة من الموظف الوافد. وتتعارض هذه النتيجة مع تقرير (غالوب) لقياس انضباط الموظفين في العالم لعامي 2011-2012، حيث أشار إلى أن (80%) من الموظفين في سوق العمل السعودي غير ملتزمين بعملهم (الجاسم، 2013)، كما يوضح (الركزي، 2018) أن من واجبات الموظف الحكومي أن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته، وأن ينفذ الأوامر الصادرة إليه بدقة وأمانة في حدود النظم والتعليمات (مادة 11/ ج من نظام الخدمة المدنية)، وأن يؤدي العمل المنوط دون إهمال أو تقصير، باعتبار الوظيفة إحدى وسائل الدولة وتقدمها، لذا فإن ولاء الموظف لدولته وحكومته بالإخلاص والالتزام يعد أمرًا رئيسيًا لتحقيق تقدم الوطن ورفعته.

نتائج الدراسة:

- 1- تبين من خلال الدراسة أن النسبة الأكثر من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس بنسبة (64.9%)، وتراوحت أعمار الأغلب ما بين 40 وأقل من 50 سنة، وتبين أن (47.2%) من العينة كانت سنوات خبرتهم 15 سنة فأكثر، وأن نسبة (50.2%) منهم راتبهم الشهري يتراوح بين 10.000 وأقل من 15.000 ألف ريال.
- 2- أظهرت الدراسة أن أبعاد التوطين (التوطين النوعي، والتوطين الكمي، وسياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية) قد حققت مستويات متوسطة في هيئة المساحة الجيولوجية بجدة، حيث جاء ترتيبها كما يلي:
 

حقق التوطين النوعي درجة متوسطة بلغت (65.36%)، وهي أعلى نسبة بين نسب الأبعاد، حيث إن إدراك الموظفين لجميع عبارات بعد التوطين النوعي كان بدرجة كبيرة وتراوحت النسبة بين (75.32%) لإظهار الموظف السعودي رغبته في التعلم واكتساب مهارات جديدة، إلى (54.57%)، امتلاك الموظف السعودي نفس مستوى ثقافة العمل لدى الوافد.

كما حقق بُعد التوطين الكمي درجة متوسطة بلغت (64.11%)، حيث وافق الموظفون بدرجة كبيرة بلغت (71.55%) على أن قدرة الموظف السعودي تتساوى مع قدرة الموظف الوافد في استخدام تطبيقات الحاسب الآلي، كما أجابوا بدرجة متوسطة بلغت (57.28%)، وهي أقل نسبة على أن تقوم بإحلال الموظف السعودي الذي يمتلك نفس الشهادات العلمية التي يملكها الخبير الوافد.

- وتبين أن أكثر سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية مُمارسة هي درجة متوسطة بلغت (58.35%)، وتعتبر أقل نسبة بين نسب الأبعاد الأخرى، حيث تبين موافقة الموظفين بدرجة كبيرة على أنه تقدم الهيئة برامج تدريبية (دورات، ابتعاث) لتنمية مهارات الموظفين، كما أجابوا بدرجة ضعيفة على أن الموظف يحصل على التأمين الطبي من الهيئة بنسبة (48.60%)، وهي أقل نسبة.
- وقد بلغ إجمالي أبعاد التوطين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة (62.2%) وبدرجة متوسطة.
- 3- وحقق الالتزام الوظيفي درجة كبيرة بلغت (74.79%)، فقد أجاب الموظفون بدرجة موافقة كبيرة ونسبة (74.94%)، وهي أعلى نسبة على شعور الموظفين بالراحة والسعادة في وظائفهم التي يقومون بها، كما أجابوا بدرجة متوسطة بنسبة (62.19%)، وهي أقل نسبة على شعور الموظفين بعدالة الهيئة تجاههم.
- 4- وتوصلت الدراسة لوجود أثر للتوطين بأبعاده على الالتزام الوظيفي، وبدلالة إحصائية (0.000).
- 5- لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى دلالة (0.05) بين متوسط إجابات المبحوثين حول محوري الدراسة؛ توطين الوظائف والالتزام الوظيفي، تُعزى لمتغيري العمر والمؤهل العلمي.
- 6- تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى دلالة (0.05) بين متوسط إجابات المبحوثين حول محوري توطين الوظائف والالتزام الوظيفي تُعزى لمتغيري الراتب الشهري وسنوات الخبرة.

#### التوصيات:

- بناءً على الاستنتاجات التي توصلت لها الدراسة، واستناداً على رؤية المملكة 2030، تمّت التوصية بما يلي:
- 1- العمل على توطين مزيد من الوظائف في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية.
  - 2- الاهتمام بتطوير الموارد البشرية الوطنية عن طريق التّعريف على المهارات التي يفتقدها كل موظف في مجال عمله، والعمل على تنميتها وتطويرها فيما بعد، عن طريق (عقد ورش العمل، والابتعاث، وحضور الدورات التدريبية، وخلافه).
  - 3- العمل على تطوير ثقافة العمل لدى الموظفين من خلال عقد ندوات تُعرض من خلالها قيم وأخلاقيات العمل، كما يُعد المدير عنصرًا مهمًا في تكوين ثقافة العمل لدى الموظف، وعليه يجب اختيار المديرين الأكفاء والذين تتوفر لديهم أخلاقيات ومبادئ العمل.
  - 4- ضرورة إعداد الموظفين وتدريبهم بشكل مستمر على استخدام أحدث التقنيات المُستفاد منها في مجال عملهم، والتي تعود بنفع كبير على إنجاز الأعمال بهيئة المساحة الجيولوجية السعودية، وإطلاعهم على كل ما هو جديد.
  - 5- ضرورة أن تُولي الهيئة اهتمامًا بإعداد خبراء سعوديين في التخصصات المهمة والنادرة عن طريق اختيار موظفين متميزين للعمل برفقة الخبراء الأجانب لاكتساب الخبرة منهم، أو ابتعاثهم خارج المملكة.
  - 6- التأكيد على ضرورة رفع راتب الموظف عند انتقاله لمنصب أعلى أو منصب إشرافي، لتحفيزه على تحمّل الأعباء الإضافية التي يتعرض لها.
  - 7- العمل على تطوير سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، كالتأكيد على حصول الموظف وأسرته على التأمين الطبي، حيث يُعتبر التأمين الطبي عاملاً مهمًا للاحتفاظ بالموظفين وجذبهم، كما أن صحة الموظف تنعكس على أدائه.
  - 8- توفير بيئة عمل داعمة للموظف من خلال إشعاره بأنه فرد في أسرة فريق العمل، والعمل على حل مشكلاته بصورة دورية، فهذا يجعله يشعر بالطمأنينة والارتياح للمكان الذي يعمل فيه وإعطاء المكان أقصى طاقة إنتاجية.

- 9- تحقيق العدالة بين الموظفين، سواء كانوا فنيين، أو إداريين، أو مديرين في تطبيق الإجراءات، وفي إيقاع العقوبات والحصول على الامتيازات، كما يجب إعطاء فُرص متكافئة لجميع الموظفين في الحصول على الدورات التدريبية.
- 10- يجب تبني سياسة التحفيز من خلال الحوافز المادية أو المعنوية للموظفين الملتزمين.

### قائمة المراجع:

- 1- أبو عودة، محمد حسن، أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية على مجموعة الاتصالات الفلسطينية، قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، 2017م.
- 2- أحمد، خالد حسن، الالتزامات التبادلية بين صاحب العمل والعامل في ظل نظام العمل السعودي وفقاً لآخر تعديلات تمت عليه، الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م/ 46 وتاريخ 1436/6/5هـ، والجزاء المترتبة على مخالفتها، دراسة مقارنة، ط1، جمهورية مصر العربية، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، 2016م.
- 3- البكر، فوزية، ثقافة العمل كما يتطلّبها القطاع الخاص، ندوة خريجات الجامعات السعودية للأقسام النسائية والتوظيف في القطاع الخاص، الرياض، جامعة الملك سعود، 2008م.
- 4- الجاسم، ديانا، "غالوب" المملكة بالمركز الخامس في انضباط الموظفين عربياً، جريدة اليوم، ص 6، 14 أكتوبر، 2013م.
- 5- الحربي، عادل عبد الله، البرامج التدريبية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة منطقة تبوك، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2017م.
- 6- الدخيل، عبد العزيز محمد، الاقتصاد السعودي قبل "رؤية 2030"، وبعدها، طبعة إلكترونية، بيروت: دار الساقى، 2017م.
- 7- الدخيل، عبد العزيز محمد، التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية، قراءة نقدية، طبعة إلكترونية، بيروت؛ دار الساقى، 2012م.
- 8- الدوسري، نايف بن شايح حسن، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام الوظيفي لدى ضباط قوات أمن المنشآت بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية، 2015م.
- 9- الراشدي، أسد أحمد، دراسة ميدانية في توظيف الوظائف بالقطاعات الحكومية والخاص في العاصمة أبو ظبي، المجلة الدولية للبحوث الإسلامية والإنسانية المتقدمة، المجلد 7، العدد 11، ص 01-17، 2017م.
- 10- الرشيدى، شقران، تدريب الموظف الحكومي، خيار استراتيجي لتطوير الأداء، مجلة التنمية الإدارية، العدد 150، ص 20-24، 2018م.
- 11- الرشيدى، عبد الهادي سعود، دور صندوق تنمية الموارد البشرية في توظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية على العاملين بصندوق تنمية الموارد البشرية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2016م.
- 12- الركزي، أحمد عبد الرحمن، واجبات الموظف العام، مجلة التنمية الإدارية، العدد 150، ص 31، 2018م.
- 13- السكارنة، بلال خلف، دراسات إدارية مُعاصرة، ط 3، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2017م.

- 14- العلي، صادق صالح ، دور برنامج نطاقات في توطين الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية من وجهة نظر الملاك والمعلمين بمدينة مكة المكرمة- مقترحات للتطوير، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، 2015م.
- 15- العموري، محمد البشير، التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، مجلة فكر وإبداع، ج 86، ص 44-458، 2014م.
- 16- العنزي، بشير مبارك، ضغوط العمل ودورها في الالتزام الوظيفي لدى أفراد حرس الحدود بقطاع حالة عمّار، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2013م.
- 17- الكبسي، عامر خضير، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، ط 3، القاهرة؛ منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2015م.
- 18- مجلس الغرف السعودية (2015)، تنمية المحتوى المحلي والتوطين، تاريخ الدخول 12-11-2017م، am12 من موقع <http://www.csc.org.sa>
- 19- موقع رؤية المملكة 2030، النشرة التفصيلية لبرامج تحقيق الرؤية، من موقع <http://vision2030.gov.sa>. تاريخ الدخول 11-10-2017، am12:10.
- 20- الهيئة العامة للإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي لعام 1438 هـ، 2016م، من موقع [www.stats.gov.sa](http://www.stats.gov.sa)، تاريخ الدخول 18.11.2017م، am10:33.
- 21- وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، الدليل الاسترشادي لقواعد أخلاقيات العمل، 2017م، من موقع [www.mlss.gov.sa](http://www.mlss.gov.sa)، تاريخ الدخول 29.01.2018م، am12:33.

## The Impact of Workforce Nationalization on Career Commitment

### (A Case Study on Saudi Geological Survey in Jeddah)

**Abstract:** This study aims to reveal the impact of workforce nationalization on career commitment in Saudi Geological Survey (SGS) in Jeddah. The study shed the light on three main dimensions; the quality and the quantity of the nationalization besides analyzing the policies and practices of human resource management in Saudi Geological Survey. This study followed quantitative methodology. Data was collected via a structured questionnaire on 265 employees in Saudi Geological Survey (total employees number is 870). The sample was selected randomly within the organization. Software SPSS was used for data analysis. Results showed that nationalization achieved moderate levels in this organization. The ranking of the study dimensions – higher to lower levels – was: qualitative nationalization, quantities nationalization, policies and practices of human resource management. In terms of career commitment, data illustrated high levels of career commitment among Saudi Geological Survey employees. Thus, the study proved that there is a positive impact of workforce nationalization on career commitment in Saudi Geological Survey in Jeddah. This study recommend Saudi Geological Survey: a) to expand the nationalization to include more jobs in Saudi Geological Survey; b) to constantly improve human resources skills to increase their efficiency; c) to improve policies and practices of human resource management in complement with 2030 vision; d) to achieve employees justice; and e) to encourage employees who are commented to their work.

**Key words:** workforce nationalization, career commitment, jobs Saudization, Saudi Geological Survey.