



**معوقات توطين الوظائف التعليمية في المدارس
الأهلية بالمملكة العربية السعودية
”دراسة تحليلية“**

إعداد

د / رضا سميح أبو السعود

**أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية، جامعة الأزهر
أستاذ السياسات التربوية المشارك بكلية التربية، جامعة طيبة،
المملكة العربية السعودية**

معوقات توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية "دراسة تحليلية"

رضا سميح أبو السعود

قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر.

قسم السياسات التربوية، كلية التربية، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.

¹ البريد الإلكتروني للباحث: edfaculty@yahoo.com

الملخص العربي

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر توظيف المهن التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية، والكشف عن معوقات توظيف المهن التعليمية بهذه المدارس، وكيفية التغلب على هذه المعوقات حتى تحقق سياسة التوظيف أهدافها وتنفيذ رؤية المملكة 2030، وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتصميم استبانة مكونة من (28) مفردة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (379) فرداً من رجال التعليم الأهلي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أنه رغم وجود آثار إيجابية لتوظيف الوظائف التعليمية على المجتمع السعودي من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية إلا أنه ما تزال هناك عقبات تحول دون تحقيق أهداف عملية التوظيف بصورة كاملة في التعليم الأهلي بالمملكة العربية السعودية، وأوصت الدراسة بقيام الدولة بعدد من الإجراءات التنفيذية الملزمة للمدارس الأهلية بتوظيف المهن التعليمية بها والتي من بينها تحديد حد أدنى لرواتب المعلمين، وتطبيق نظام للترقيات والحوافز والمكافآت مماثل لما هو معمول به في التعليم الحكومي.

الكلمات المفتاحية: توظيف الوظائف، المهن التعليمية، التعليم الأهلي، المبادرات الحكومية، البطالة.



Obstacles to settling educational jobs in private schools in the Kingdom of Saudi Arabia .. An analytical study

Reda Sameeh Abu AL Saud

Department of Fundamentals of Education, College of Education, Al-Azhar University, Egypt.

Department of Educational Policies, College of Education, Taibah University, KSA.

Email: edfaculty@yahoo.com

Abstract

The study aimed to identify the impact of the localization of educational professions in private schools in the Kingdom of Saudi Arabia, and to reveal the obstacles to the localization of educational professions in these schools, and how to overcome these obstacles so that the nationalization policy achieves its goals and implements the vision of the Kingdom 2030. In order to achieve these goals, the descriptive analytical approach was used. And by designing a questionnaire consisting of (28) items to collect data from the study sample of (379) individuals from private education men, the results of the study concluded that despite the positive effects of settling educational jobs on the Saudi society in terms of economic and social terms, it is still There are obstacles that prevent the full realization of the goals of the Saudization process in private education in the Kingdom of Saudi Arabia, and the study recommended that the state implement a number of executive measures that are binding on private schools to resettle. The educational professions in it, which include setting a minimum salary for teachers, and implementing a system of promotions, incentives and rewards similar to what is in place in public education.

Key words: Localization policy, educational professions, private education, government initiatives, unemployment.

مقدمة الدراسة:

تعتبر قضية توظيف المهن التعليمية هي أهم القضايا التي تحظى باهتمام كبير من دول الخليج العربي بصفة عامة والمملكة العربية السعودية بصفة خاصة - في الوقت الراهن - ففي ظل تزايد أعداد الخريجين السعوديين المؤهلين وارتفاع معدلات البطالة بين خريجي الجامعات، قررت الحكومة السعودية توظيف بعض المهن وفي مقدمتها مهنة التعليم، وإلزام كافة المؤسسات التعليمية العامة والخاصة بالاستعانة بالعنصر الوطني وإحلال الكوادر الوطنية المؤهلة والمدرّبة محل العناصر الأجنبية في تلك الوظائف حتى ينعكس ذلك إيجابياً على الوطن والمواطن.

وأصبح توظيف المهن التعليمية مسؤولية مشتركة بين الحكومة والقطاع الأهلي، تتحملها كافة الأطراف بموضوعية وشفافية للوصول إلى نتائج سريعة، وهذا ما جعل معظم الخطط الوطنية للتنمية تعطي أهمية معتبرة للتوجه لتوظيف الأعمال باعتبار أن هذا من أهم الطرق التي تهض بالمجتمع وتمكنه من التطور والحدثة العلمية والتقنية (متولي، 2016).

وتتضح أهمية توظيف المهن التعليمية لما لها من تأثير في الحد من البطالة وتأثيراتها الاقتصادية أو النفسية أو الاجتماعية على المجتمع والأفراد، نظراً لأن قطاع التعليم من أكبر القطاعات التي تضم عدداً من الوظائف في الدولة، ويستوعب عدد كبير من خريجي الجامعات مما يقلل من حجم البطالة التي وصلت إلى معدلات غير مسبوقة، حيث نشرت هيئة الإحصاء في موقعها عن معدل البطالة في المملكة في الربع الثالث من عام 2020م قد بلغت نحو (14.9%)، وبلغ معدل بطالة السعوديين الذكور الحاصلين على شهادة البكالوريوس (53.5) منهم نسبة كبيرة مؤهلين للعمل التربوي (الهيئة العامة للإحصاء، 2021)

ويرى (العتيبي، 2017) أن برامج توظيف الوظائف في قطاع التعليم بالمملكة العربية السعودية قد توفر نحو (272) ألف وظيفة، بعد أن وصل عدد المدارس الأهلية إلى نحو (4287) مدرسة، وحجم الإنفاق من قبل الأسر على التعليم الأهلي يصل إلى (18) مليار ريال سعودي سنوياً.

لذا فقد أقرت وزارة التعليم السعودية نظاماً لتوظيف الوظائف بالتعليم الأهلي وفيه تم تكليف الأعمال الإدارية إلى معلمين سعوديين (متولي، 2016)، ولكن ما زالت الجهات المعنية بقضية التوظيف بالمملكة العربية السعودية تواجه مقاومة من أرباب الأعمال لتوظيف الوظائف في منشآتهم (العتيبي، 2017)، وفي مقابل ذلك تسعى الجهات المختصة من خلال وضع السياسات وسن التشريعات ووضع الخطط من أجل توظيف المهن التعليمية والتي كانت آخرها رؤية المملكة 2030م، وتحاول الدراسة الحالية الكشف عن متطلبات توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية، وتقديم تصور يسهم في تحقيق خطة الدولة في توظيف الوظائف التعليمية عام 2025 وتنفيذ رؤية المملكة 2030.

مشكلة الدراسة:

يحظى التعليم الخاص والمدارس الأهلية بأهمية خاصة في المملكة العربية السعودية، حيث تمثل قطاعاً تعليمياً مهماً، تسعى كثير من الأسر إلى إلحاق أبنائها به، وزاد الطلب عليه والتوسع فيه حتى انتشرت المدارس الأهلية وزاد عددها إلى نحو (4287) مدرسة أهلية في كافة مراحل التعليم قبل الجامعي في المملكة في عام 1440هـ حسب إحصائية وزارة التعليم (الهيئة العامة للإحصاء، 1441هـ).

ومعظم المدارس الأهلية تعتمد على الكوادر التربوية الأجنبية، رغم أن هناك أعداد كبيرة من الكوادر التعليمية السعودية التي تحمل مؤهلات مماثلة وتمتلك قدرات تؤهلها للعمل في مهنة التعليم، ولكنها لم تأخذ فرصتها في العمل في المدارس الأهلية (العلي، 2015)، ولقد أشار النهاري (2015) إلى وجود معوقات متعددة الأشكال سواء معوقات داخلية التي بين المواطن وبين القطاع الخاص وبين أجهزة الدولة المنظمة للتوطين والمجتمع، ومنها المعوقات الخارجية التي تتعلق بالأحداث الدولية أو العلاقات الارتباطية بين الدول مع بعضها البعض.

لذا فقد أجريت هذه الدراسة بهدف تعرف الآثار المترتبة على توطين الوظائف التعليمية بالتعليم الأهلي والكشف عن معوقات توطين الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية، وكيفية التصدي لتلك المعوقات، ومن ثم فقد تمت صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة البحثية التالية:

- 1- ما أثر توطين الوظائف التعليمية بالمدارس الأهلية في المملكة العربية السعودية؟
- 2- ما معوقات توطين الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية؟
- 3- كيف يمكن التغلب على معوقات توطين الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على أثر توطين الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية.
- 2- الكشف عن معوقات توطين الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية.
- 3- وضع تصور للتغلب على معوقات توطين الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

1. بيان مدى أهمية التعليم الأهلي ودوره المساند للدولة في حل مشاكل البطالة في المملكة العربية السعودية وتنفيذ رؤية المملكة 2030 من خلال مساهمته في توفير الفرص الوظيفية للأفراد المؤهلين من المواطنين السعوديين.
2. تنبع أهمية الدراسة من أهمية موضوعها بعد أن أصبح توطين الوظائف التعليمية مطلبًا وطنيًا ولم يعد قضية اقتصادية فحسب، بل مرتبط بعدة مسائل أمنية واجتماعية متعددة.
3. تقديم صورة للمسؤولين في وزارات التعليم والخدمة المدنية والشئون الاجتماعية عن المعوقات التي تعيق عملية توطين الوظائف التعليمية بالمدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية.

4. تقديم المقترحات التي يمكن أن تساعد متخذي القرار في التغلب على مشكلات توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة:

- 1- الحدود الموضوعية : تتناول الدراسة الحالية موضوع سياسة توظيف المهين التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية.
- 2- الحدود البشرية : يقتصر تطبيق أداة هذه الدراسة على رجال التعليم الأهلي من قادة مدارس ومشرفين تربويين ومعلمين.
- 3- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الثاني للعام الجامعي 1441هـ/1442هـ.
- 4- الحدود المكانية: يقتصر تطبيق أداة الدراسة على المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة :

- 1- مفهوم توظيف الوظائف : يعني قصر الأعمال على الكوادر الوطنية للدولة بهدف تشغيل العناصر الوطنية، ومحاربة البطالة، والحد من التغيرات الديموغرافية في الدولة الناتجة عن كثرة وجود العمالة الوافدة. ويعرفه الخوري (2013) بأنه تلك البرامج والخطط التي تقدمها الدولة لتأهيل الكوادر البشرية الوطنية. ويستخدم مصطلح "التوظيف" في دول الخليج العربي بمسميات مختلفة نسبةً لإسم الدولة، فيسمى "السعوديّة" في المملكة العربية السعودية، و"التعمين" في سلطنة عمان، و"البحرنة" في مملكة البحرين، و"التكويت" في دولة الكويت وهكذا (Mashood & others, 2009) (العتيبي ، 2017). ويمكن تعريف توظيف المهين والوظائف إجرائياً بأنه : مجموعة من العمليات والإجراءات الإدارية الحكومية التي تستهدف إحلال العناصر الوطنية السعودية محل العناصر الأخرى في بعض أو كل الوظائف.
- 2- المدرسة الأهلية: عرفت لائحة تنظيم المدارس الأهلية بأنها: " كل منشأة تعليمية خاصة تقدم أي نوع من التعليم دون التعليم العالي"، (وزارة المعارف، ١٣٩٥هـ). وعرفت وزارة التربية والتعليم بأنها: " كل مدرسة خاصة رُخصت من وزارة التعليم لتقديم خدمات التعليم العام للمراحل الثلاث (الابتدائي، المتوسط، والثانوي) بالمملكة العربية السعودية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٣م). وعرفت لائحة مدارس التعليم الأهلي: بأنها هي كل منشأة خاصة تقوم بأي نوع من أنواع التعليم دون التعليم الجامعي، وتشرف عليها الوزارة (قراراً من مجلس الوزراء برقم 1006 في عام 1395/8/13هـ لائحة تنظيمية للمدارس الأهلية: المادة الأولى).
- 3- مفهوم توظيف الوظائف التعليمية: يعني إشغال الوظائف التعليمية من معلمين وفنيين وإداريين.. وغيرها في المدارس الأهلية بكوادر وطنية سعودية مؤهلة قادرة على أداء مهمتها في كافة المواقع الوظيفية بالمؤسسة التعليمية.

خطوات السير في الدراسة الحالية:

- 1- عرض للإطار النظري: ويشمل دراسة لمفاهيم التعليم الأهلي وتوطين الوظائف، والمبادرات الحكومية والخطط المستهدفة لتوطين الوظائف التعليمية في القطاع الأهلي.
- 2- عرض للدراسة الميدانية: ويشمل عرض لعينة الدراسة، وأداتها وتحليل وتفسير نتائج تطبيقها.
- 3- عرض للتصور المقترح للدراسة: الذي يقدم حل لمشكلة الدراسة في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها.

أولاً: الإطار النظري

(1) التعليم الأهلي:

لقد حظي التعليم السعودي بشقيه الحكومي والأهلي بدعم من حكومة المملكة العربية السعودية، حيث أدرك ملوكها وعلى رأسهم مؤسس الدولة السعودية الثانية - الملك عبد العزيز آل سعود - أهمية التعليم ودوره في النهوض بالأمة، وأن أي أمة لا يمكن أن تعيش حاضرها وتطمئن على مستقبلها إلا من خلال الاعتماد على منظومة تعليمية تتوسل بها في تحقيق التقدم والتطور للبلاد. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٣م).

فبعدهما وحد الملك - عبد العزيز آل سعود - المملكة العربية السعودية، وجه جل اهتمامه إلى النهوض بالمجتمع السعودي، وتجلّى هذا التوجه في الاهتمام بالتعليم الأهلي، حيث قام بزيارة المدارس الأهلية بالمملكة وقام بدعمها مالياً ومعنوياً مما شجع على التوسع فيها، وانتشرت المدارس الأهلية في جميع المدن السعودية. ومع زيادة عدد المدارس الأهلية أصدرت الحكومة السعودية لائحة لتنظيم التعليم الأهلي أو المدارس الأهلية مكونة من (24) مادة بقرار من مجلس الوزراء برقم 1006 في عام 1395/8/13 هـ حددت فيها كل ما يتعلق بتنظيم إنشاء وإدارة المدارس الأهلية بالمملكة وحددت أهدافها وتمويلها ونظام العاملين بها.

(1/1) أهداف التعليم الأهلي: (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٣م).

يسعى التعليم الأهلي إلى إعداد أفراد قادرين على قيادة المجتمع ويتحملون المسؤولية بالإضافة إلى تزويدهم بالقيم التربوية الإسلامية وكافة العلوم والفنون والآداب والمهارات، لذا فإن مهمة التعليم الأهلي العمل على تحقيق الأهداف العامة لسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية والتي يمكن إيجازها في الآتي:

1. الاهتمام بالتربية الإسلامية: بغرس الشريعة الإسلامية في نفوس المتعلمين وتزويدهم بالقيم الإسلامية الصحيحة.
2. الاهتمام بالتربية الوطنية: بتكوين الولاء للوطن وجعل المتعلم لبنه صالحه في بناء مجتمعه.
3. الاهتمام بالتربية الثقافية: بإكساب المتعلمين المهارات والمعارف المختلفة من لغات وفنون وتنمية روح البحث والتفكير العلمي.

4. الاهتمام بالتربية الصحية: بنشر الوعي الصحي لدى المتعلمين وتوعيدهم على الصحة السليمة.
5. الاهتمام بالتربية الخاصة: بالاهتمام بالمتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة سواء العقلية أو الجسمية والتأكيد بحقهم الكامل في التعليم.

(1/2) أسباب انتشار التعليم الأهلي:

يوجد بالمملكة العربية السعودية نحو (4287) مدرسة أهلية، بها (36166) فصل، منها (2669) مدرسة للبنات، و(1618) مدرسة للذكور، ويضم التعليم الأهلي بالمملكة العربية السعودية نحو (64445) معلم و(6048) إداري، و(639150) طالب وطالبة (وزارة التعليم، 1440هـ). وأرجع آل إدريس (2016) انتشار التعليم الأهلي في المملكة العربية السعودية إلى عدة عوامل منها:

1- عوامل اقتصادية: زيادة دخل الفرد السعودي جعله يلحق أبنائه أو بعضهم بالتعليم الأهلي لاعتقاده في جودة الخدمة التعليمية المقدمة في المدارس الأهلية عن الخدمة المقدمة في المدارس الحكومية أو في جودة برامجه التربوية.

2- عوامل ديموغرافية واجتماعية: أدت الزيادة المتسارعة في أعداد السكان إلى ازدحام الفصول الدراسية بالمدارس الحكومية العامة مما جعل الموسرين من الآباء يلحقون أبناءهم بالمدارس الأهلية لضمان خدمة تعليمية جيدة لأبنائهم.

(2) مفهوم توظيف الوظائف:

يستخدم مفهوم التوظيف Settlement بصفة عامة في المجالات الاجتماعية ليبدل على العمليات التي يراد منها تحقيق الاستقرار سواء اجتماعيا أو اقتصاديا لمجموعات متنقلة من المواطنين توصف بعدم الاستقرار الأسباب تختلف بين حين وآخر (القش ، 2019).

أما المقصود بتوظيف الوظائف أو توظيف العمالة وغيرها فالغرض منه بذل القدرات الممكنة في

تعيين العاملين من مواطني تلك الدولة، وفي مختلف مجالات الأعمال فيما للوصول إلى مرحلة تصبح فيها تلك الدولة قادرة في الاعتماد على ذاتها دون الاستعانة إلى أبناء غيرها في إدارة شئونها.

كما أن توظيف الوظائف هو إحلال كافة الأعمال بأنواعها ومستوياتها بأيدي وطنية، ويتم التوظيف بإحلال الكوادر الوطنية محل الكوادر الأجنبية في القطاعات والأعمال المتنوعة تبعاً لخطط ممنهجة، وبرامج وإجراءات وعلى صعيد آخر، تعتبر عملية التوظيف من الأهداف الاستراتيجية سواء للدولة أو المجتمع، ويكون عن طريق الإحلال، والتوظيف وفق هذا المفهوم يتطلب توافر مجموعة من المقومات الرئيسية يمكن ذكرها على النحو التالي (العودة، 2003):

1. تبني الدولة فكرة التوظيف كهدف استراتيجي.
2. تحديد الأهداف المرحلية والنهائية للتوظيف.
3. رسم خطط للتوظيف يراعى فيها متطلبات وظروف القطاعين العام أو الخاص.

4. إعداد الكوادر المهمة للتوطين.
 5. إيجاد ضوابط كفيلة لخطط التوطين.
 6. تحقيق التعاون من المؤسسات المستهدفة بالتوطين سواء القطاع العام أو الخاص.
- ويقصد بالتوطين سعودة الوظائف وإحلال متدرجة للكوادر الوطنية المؤهلة كبديل للكوادر الوافدة غير السعودية في القطاعين العام أو الخاص، ويرى البعض الآخر أن السعودة " انتهاج أسلوب الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في فترة زمنية معينة يتم خلالها تهيئة مخرجات التعليم والتدريب لتأمين احتياجات المؤسسات من الموظفين، مع ضمان عدم الإخلال بمعدلات ومستويات التشغيل فيها خلال فترة الإحلال بحيث ألا تقل النتائج المحققة عن نتائج ما قبل الإحلال (إدارة البحوث، 1993).
- وقد اختلف الباحثون والكتاب حول مفهوم توطين الوظائف، فغالبيتهم يطلقون لفظ سعودة الوظائف وتعني إدخال الكوادر الوطنية محل الكوادر الوافدة ومن هذه التعريفات:
- تعريف مجلس القوى العاملة (1422) للسعودة بأنها " قصر العمل على المواطنين ، بالاعتبار إلى الإحلال التدريجي للكوادر الوطنية وفق عدد من المتغيرات والأبعاد، كما عرفت الزهراني (1422) بأنها الاكتفاء عن الكوادر الأجنبية وإحلال بدلا منها الكوادر الوطنية، وعرفها النمر (1414) على أنها " عملية إحلال الكوادر الوطنية السعودية محل كوادر وافدة غير سعودية في أعمال معينة على أن تتوفر في الكوادر الوطنية نفس المؤهلات والكفاءة التي يحتاجها العمل".
- كذلك عرفها فرحات (1999) بأنها " تأهيل فرد للقيام بمهام معينة ومحددة تم إسناد أعمالها إلى كوادر أجنبية غير سعودية ويشترط أن تتوفر جميع العناصر المطلوبة لأداء الوظيفة في المواطن السعودي، وعرفها الدرع (1418) بأنها توطين الوظائف بأنه "توظيف السعوديين وتدريبهم للقيام بدورهم في خطط التنمية"، ثم عرفها الحازمي (1989) بأنها "إدخال الكوادر العاملة الوطنية محل الكوادر الوافدة غير السعودية للقيام بدورها المدروس والمرسوم في التنمية". وعرفها الشلوي (1988) بأنها " تعليم وتدريب وتطوير الكوادر العاملة الوطنية. لأداء الواجبات والمهام المنوطة بها، وذلك للاعتماد على الكوادر العاملة الوطنية بدلا من الكوادر الوافدة غير السعودية، ومن ثم مفهوم السعودة ومفهوم توطين الوظائف يؤديان المعنى المقصود، وسوف تستخدم الدراسة الحالية المصطلحين باعتبارهما مفهومًا واحدًا ويعربان عن مضمون واحد.
- ولقد بدأت المملكة العربية السعودية منذ عام 1975م محاولات جادة لتطبيق نظام السعودة، وذلك من خلال الخطط الخمسية وخاصة بعد أن تزايدت ضغوط البطالة وأعداد السعوديين الداخلين لسوق العمل (داغستاني، 2003). ولقد واجهت تلك الخطط العديد من المشاكل التي تحد من نجاحها، ورغم ذلك فإن التغيرات السكانية والاقتصادية التي طرأت على المجتمع السعودي منذ ذلك الوقت أدت إلى خلق ظروف مواتية لنجاح خطط سعودة العمالة وخاصة في القطاع الحكومي للمملكة (Ramady,2010).

وتعتبر المملكة العربية السعودية في مقدمة الدول الأكثر نموًا للسكان في العالم، حيث زاد عدد السكان في المملكة في الفترة من عام 1975م إلى عام 2020 م ثلاثة أضعاف، حيث

ارتفع عدد سكان المملكة من 7.3 مليون نسمة عام 1975م إلى 32 مليون نسمة 2020م، بمعدل نمو سنوي يصل إلى (4.2%)، ويمثل الأجانب المقيمين بالمملكة 8.41 مليون نسمة، وأصبح المجتمع السعودي يعاني من البطالة وتزداد هذه البطالة عام بعد عام، مما دفع الحكومة إلى مطالبة القطاع الخاص بالاستعانة بالكوادر الوطنية السعودية وخاصة من خريجي الجامعات، كما قامت الحكومة السعودية بتبني سياسات ووضع خطط وإنشاء برامج لدعم هذا الاتجاه، وتم صياغة آليات تضمن تحقيق هذه الخطط، من أجل الحد من البطالة وزيادة فرص العمل ونجاح عملية التوظيف.

(2/1) فلسفة توظيف الوظائف:

لقد بات توظيف الوظائف مطلباً وطنياً ولم تعد مسألة اقتصادية فحسب، بل أصبحت مرتبطة بعدة قضايا سواء سياسية أو اجتماعية وأمنية، وتنظر الحكومة السعودية إلى قضية توظيف الوظائف باعتبارها قضية محورية تحظى بكل اهتمامها وذلك للأسباب التالية:

- 1- أنها تعتبر حقاً للفرد السعودي في إيجاد عمل في بلده، حيث تنص المادة (48) لنظام العمل والعمال على أن العمل حق للفرد السعودي لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط الموضحة، كما أكدت إحدى فقرات المادة (49) على أن يكون العامل الوافد من ذوي الكفايات والمؤهلات التي تحتاج إليها الدولة ولا يوجد من يشغلها من الكوادر الوطنية، أو أن يكون العدد الموجود من الكوادر الوطنية غير كاف.
- 2- معالجة ظاهرة تفشي البطالة وإيجاد حلول جذرية لها، حتى لا ينتج عنها تداعيات سلبية ضارة بالمجتمع السعودي (الصنيع، 2001).
- 3- خفض التحويلات المالية العمالة الوافدة نتيجة لتطبيق سياسة سعودة الوظائف.
- 4- توظيف الوظائف سيساعد على إفراز كوادر سعودية لديها مهارات وقدرات عالية تساهم في النهوض بالوطن وتحقيق تطلعاته (خياط، 2006).

(2/2) المبادرات الحكومية لتوظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية:

لقد قامت الحكومة السعودية بجهود حثيثة لتعزيز آليات إدماج الكوادر الوطنية في سوق العمل وإيجاد فرص وظيفية مناسبة لها، حيث قامت الحكومة بإطلاق العديد من البرامج التي تدعم خطط توظيف الوظائف ومن هذه البرامج:

2/2/1- برنامج نطاقات:

لقد دشنت المملكة العربية السعودية برنامج أطلقت عليه اسم "نطاقات" في مايو 2011م لتنشيط عملية توظيف الوظائف، ويعتبر هذا البرنامج من أبرز البرامج التنموية الموجهة لتوظيف الموارد البشرية الوطنية، حيث يعتمد البرنامج على خلق مجموعة متكاملة من المحفزات للمؤسسات التي تعمل على زيادة عدد المواطنين العاملين فيها، كما يحدد العقاب والعقوبات التي سوف تتعرض الشركات والمؤسسات التي لا تقوم بتحقيق ذلك. (Ramady,2012)

2/2/2- برنامج حافز:

أطلقت المملكة العربية السعودية برنامج "حافز" للباحثين عن العمل، دعماً لهم وتعزيزاً لفرصهم في الحصول على وظيفة تناسبهم، وهذا البرنامج الذي لا يقتصر مهمته في تقديم حوافز

مالية شهرية فقط، بل يقدم العديد من برامج التدريب التي تساعد الشباب الباحث عن العمل.

2/2/3- برنامج جدارات:

أطلقت المملكة العربية السعودية برنامج "جدارات" للاسهام في تقديم حلول جوهرية تتمثل في إمكانية نقل الموظفين إلى أعمال أخرى بعد الحصول على برامج تدريبية لتطوير مهاراتهم وقدراتهم بعد تحديد اتجاهاتهم وميولهم، ليتم تأهيلهم تأهيلاً مناسباً حتى يصلوا إلى تحقيق طموحهم الوظيفي، كما يقدم هذا البرنامج مكافئات وحوافز للمتفوقين ذا الإبداع في أعمالهم.

(2/3) وضع استراتيجية توظيف حتى عام 2025م:

يعتبر القطاع الخاص محركاً للتنمية الاقتصادية، فالمملكة العربية السعودية منذ إنشائها وهي تعتمد الاقتصاد الحر من خلال إيجاد المناخ الاستثماري، حتى بات مساهماً رئيساً في إيجاد الفرص الوظيفية لكثير من المواطنين، ولقد حددت استراتيجية التوظيف بالمملكة حتى 2025م مجموعة من المؤشرات والأرقام والحقائق التي توضح مدى تزايد أعداد الداخلين إلى سوق العمل، وعدد الفرص المتاحة للعمل، كما ركزت هذه الاستراتيجية على بعدين:

البعد الأول: إيجاد فرص وظيفية جديدة لمواكبة الداخلين الجدد في سوق العمل.

البعد الثاني: إعداد كوادر بشرية مؤهلة وذات كفاءة لشغل الوظائف التي تخلو من شاغلها سواء من السعوديين أو من غيرهم.

(3) توظيف الوظائف التعليمية:

لقد نصت لائحة تنظيم المدارس الأهلية الصادرة بقرار من مجلس الوزراء رقم 1006 في عام 1395/8/13 هـ على أن يكون ملاك المدارس الأهلية من المواطنين السعوديين، حيث نصت المادة السابعة: على أن يكون مالك المدرسة الأهلية مسئولاً أمام السلطات عن سير مدرسته من جميع النواحي ويشترط فيه ما يلي:

- (1) أن يكون سعودي الجنسية.
- (2) ألا يقل سنه عن خمسة وعشرين عاماً.
- (3) أن يكون على الأقل مؤهلاً تأهيلاً علمياً مماثلاً لنوع التعليم الذي ستقوم المدرسة به.
- (4) ألا يكون قد سبق الحكم عليه قضائياً بعقوبة جنائية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة.
- (5) ألا يكون قد سبق الحكم عليه تأديبياً بالطرده من الخدمة الحكومية أو من مدرسة أهلية.
- (6) أن يكون ذا سيرة حسنة.

كما نصت المادة الثامنة: يجب أن يعين قائداً لكل مدرسة أهلية ويكون مسئولاً عن جميع النواحي سواء الفنية والإدارية بمدرسته وعدد من الموظفين الإداريين والفنيين وفقاً لما

تقرره جهة الإشراف ويجوز أن يتولى مالك المدرسة إدارة المدرسة إذا توافرت فيه الشروط المنصوص عليها في المادة (7) من هذه اللائحة.

ونصت المادة التاسعة: أنه يشترط في جميع العاملين بالمدرسة الأهلية ما يلي:

أ- أن يكون ذا سمعة وسيرة حسنة.

ب- ألا يكون قد تم الحكم عليه سابقاً بعقوبة جنائية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة.

ج- ألا يكون قد سبق الحكم عليه تأديبياً بالطرده من الخدمة.

ثم نصت المادة العاشرة: على أنه يشترط في عضو الهيئة التعليمية أن تتوافر فيه الشروط المطلوبة فيمن يعمل بالتدريس في المدارس الحكومية. ونصت المادة السابعة عشرة: على أنه يجب على مالك المدرسة في حال فقدان أحد الشروط الموضحة في هذه اللائحة نقل حق الترخيص إلى شخص آخر مستوف لها خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر أو نهاية السنة الدراسية (أي المدتين أطول).

كذلك نصت المادة الثامنة عشرة: على أنه في حال وفاة صاحب المدرسة الأهلية ولم يكن له وريث مستكماً للشروط المبينة في هذه اللائحة فيجب عليهم تعيين من ينوب عنهم مستوف للشروط خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر أو نهاية السنة الدراسية (أي المدتين أطول) وفي هذه المدة يقوم بالإشراف على المدرسة قائد المدرسة أو من تندبه جهة الإشراف.

ومما سبق يتبين أن لائحة المدارس الأهلية أكدت في موادها على توظيف الوظائف التعليمية من معلمين وقادة مدارس وإداريين، ونصت اللائحة في حالة ثبوت ما يخالف ذلك جاز للجهات الرسمية غلق هذه المدارس أو سحب ترخيصها أو توقيع عقوبات عليها، حيث تنص المادة الحادية والعشرون: على أنه يمكن لجهة الإشراف أن تتولى مؤقتاً أو نهائياً إدارة المدرسة أو قفلها وذلك وفقاً لما تقتضيه المصلحة العامة.

ورغم كل هذه الجهود المبذولة من قبل الحكومة السعودية من وضع تشريعات وقوانين حاكمة وفتح برامج لتشجيع توظيف الوظائف التعليمية، ورغم السياسات المتبعة في مجال تحقيق السعودية الكاملة، إلا أن عملية توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة مازالت تمثي بخطى بطيئة ومتناقلة نتيجة مقاومة أصحاب هذه المدارس لهذه السياسات، أو التقليل من أثارها لعدة أسباب سوف يتم التعرض لها والكشف عنها من خلال استطلاع رأي رجال التعليم الأهلي بالمملكة العربية السعودية في الجانب الميداني من الدراسة الحالية.

الدراسات السابقة:

اهتمت بعض الدراسات السابقة بالتعليم الأهلي واهتم بعضها الآخر بقضية البطالة وتوظيف المهين والوظائف التعليمية، على النحو التالي:

(أ) دراسات اهتمت بظاهرة البطالة بالمملكة العربية السعودية ومن بين هذه الدراسات: دراسة (Mansor & Al Wethanaini, 2017) التي هدفت إلى تعرف قضايا البطالة الهيكلية في المملكة العربية السعودية، وتحليل ومراجعة أزمة البطالة الحالية في المملكة العربية السعودية والمخططات البديلة التي يمكن تصميمها للحد من البطالة الهيكلية في المملكة العربية السعودية، وكان توظيف القوى العاملة أحد المبادرات الرئيسية التي اتخذتها

الحكومة السعودية للحد من البطالة. ودراسة (Mansor & Al Wethanaini, 2016) التي هدفت إلى تعرف المراحل التاريخية لتوطين القوى العاملة في المملكة العربية السعودية، واستكشاف أسباب استمرار أزمة البطالة الحالية في المملكة العربية السعودية والاستراتيجيات البديلة التي قد تكون مصممة للحد من البطالة في المملكة العربية السعودية. ثم دراسة (Azhar, Edgar, Duncan, 2016) التي هدفت إلى تعرف أثر سياسة السعودية على التوظيف والاستبقاء في القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية للحد من البطالة والاعتماد على العمالة الوافدة السعودية، من خلال تطبيق استبيانات مع 48 مدير فرع ومقابلات مع 12 من الموارد البشرية ومديري البنوك الرئيسية بالمملكة. ودراسة (alsulami, 2014) التي هدفت إلى وضع إطار لتقييم جودة وفعالية نظام التوظيف الوطني بالمملكة العربية السعودية، بعد تناول ما تم إنجازه من أنظمة التوظيف الوطنية في العديد من هذه البلدان لمعالجة مشكلة البطالة بين المواطنين بسبب سوق العمل المكتظة بالوافدين. كذلك دراسة (Alanezi, 2013) التي هدفت إلى تعرف محددات تنفيذ وضع سياسات توطين القوى العاملة في الشركات متعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية. والتعرف على محددات نجاح التوطين في الداخل بالشركات متعددة الجنسيات (MNEs) في المملكة العربية السعودية من منظور مؤسسي، وتقييم تأثيرات المحددات المؤسسية وممارسات ودور الموارد البشرية، من خلال تحليل البيانات الكمية التي تم جمعها من ممثلي إدارة الموارد البشرية من 157 شركة متعددة الجنسيات بالمملكة. ودراسة (Randeree, 2012) التي هدفت إلى توطين القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي، بعد أن أصبح دول مجلس التعاون الخليجي على العمال المهاجرين إلى حد أن الأجانب أصبحوا يشكلون ما يقرب من ثلث إجمالي سكانها، ففي قطر والإمارات وصل الأمر لأقصى الحدود حيث يشكل المواطنون الأصليون ربع وخمس الأجانب المقيمين بها.

(ب) دراسات اهتمت بدور التعليم في حل مشكلات البطالة بالمملكة العربية السعودية مثل دراسة (المحياء، 2020) التي هدفت إلى الكشف عن مناسبة أنظمة العمل في مدارس التعليم الأهلية مع التوجه المستقبلي للتعليم والاستثمار في المملكة العربية السعودية لتوسيع مشاركته في التعليم وذلك عبر التعرف عن واقع تلك الأنظمة وتلك اللوائح التي تحكم وتدير العمل في مدارس التعليم الأهلية والجهات التي تشرف، وتحديد التطوير المقترح في أنظمة وقوانين ولوائح التعليم الأهلي في المملكة العربية السعودية. ودراسة (متولي، 2016) التي هدفت إلى استكشاف مدى ملائمة البرامج والتخصصات في الجامعات السعودية لمتطلبات سوق العمل، ومن ثم تحديد الاستراتيجيات المناسبة لتطوير هذه الخطط بشكل يجعلها قادرة على مواجهة التحديات التي يواجهها التعليم العالي بالمملكة، هذا إلى جانب تحديد القضايا والمشكلات التي تواجه عملية توطين الوظائف. كذلك دراسة (الشهري، 2003) التي هدفت إلى معرفة معوقات توطين الوظائف في المدارس الأهلية بنين بجدة من وجهة نظر المشرفين والمعلمين وملاك المدارس الأهلية، حيث أن نسبة التوطين في المدارس الأهلية حسب إحصائية وزارة التعليم لعام 1422هـ/ 1423هـ كانت (18.8%) فقط. ودراسة (شقى، 2001): التي هدفت إلى التعرف على المعايير التي من خلالها يتم تصنيف المدارس الابتدائية الأهلية، وخصائص المكون البشري في المدارس الابتدائية الأهلية بمديني جدة والرياض. ثم دراسة (الريبي، 1998) التي هدفت إلى تعرف حجم السعودية في

التعليم الأهلي للبنين، والإجراءات المقترحة لسعودة القوى العاملة في التعليم الأهلي للبنين من وجهة نظر مستولي ومستشاري التخطيط، والكشف عن الأساليب والإجراءات اللازمة لتحقيق السعودة في المستقبل القريب. ودراسة (الشابحي، 1997م) التي هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي لدى أصحاب الوظائف التعليمية بمدارس التعليم الثانوي العام للبنين الحكومية والأهلية بمدينة جدة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- 1- ترتبط الدراسة الحالية بالدراسات السابقة في بعض جوانبها مثل الاهتمام بالتعليم الأهلي أو الحد من البطالة بين السعوديين أو توظيف المهن والوظائف التعليمية، ولكنها تختلف مع هذه الدراسات في موضوع الدراسة وأهدافها وحدودها الزمانية والمكانية والبشرية.
- 2- إن موضوع توظيف المهن التعليمية قضية مستمرة، فالحديث عنها بدأ منذ وقت مبكر، وهناك دراسات تربوية كثيرة تناولتها منذ ربع قرن من الزمان، وما زالت القضية مطروحة على المستوى السياسي والاجتماعي حتى إجراء هذا البحث.
- 3- إن معظم الدراسات السابقة تناولت قضية توظيف الوظائف والمهن التعليمية من منظور اقتصادي واجتماعي، وأغفلت البعد التربوي وأثر التوظيف على مستوى الخدمة التعليمية المقدمة بالمدارس السعودية

ثانياً: الدراسة الميدانية

بعد أن عرضت الدراسة في جانبها النظري لمفهوم توظيف الوظائف التعليمية وفلسفته وأهدافه والخطط التي قامت بها الحكومة في هذا المجال، سوف يتم عرض للدراسة الميدانية في هذا الجزء وذلك للكشف عن معوقات توظيف الوظائف والمهن التعليمية في المدارس الأهلية بمنطقة المدينة المنورة من وجهة نظر مشرفي هذه المدارس من خلال الفقرات الواردة في أداة الدراسة الميدانية التي تم إعدادها في ضوء الحقائق التي توصلت إليها الدراسات السابقة والخبرات السابقة في هذا المجال كما هو مبين على النحو التالي:

(1) أهداف الدراسة الميدانية: تهدف الدراسة الميدانية استطلاع رأي أفراد عينة الدراسة حول معوقات توظيف الوظائف التعليمية من وجهة نظرهم وكيفية تدليل هذه العقبات للوصول إلى مرحلة التوظيف الكامل في عام 2025م كما نصت على ذلك خطة التوظيف ورؤية المملكة العربية السعودية 2030.

(2) منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهدافها البحثية والإجابة عن تساؤلاتها، فمن خلال هذا المنهج سيتم وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها، وبيان العلاقات بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها (أبو حطب وصادق، 2010، ص 105)، ومن ثم فقد اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي للكشف عن معوقات توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية، كما سيتم تحليل وتفسير البيانات والمعلومات التي تم جمعها بصورة منظمة ثم تصنيفها وتحليلها وإخضاعها للمعالجة الإحصائية.

(3) أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية استبانة لتحقيق أهدافها والإجابة على أسئلتها البحثية الخاصة بتوطين المهن التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية، تم توجيهها لرجال التعليم الأهلي، ويمكن وصف أداة الدراسة وبيان صدقها وثباتها على النحو التالي:

3/1- وصف الأداة:

لقد قام الباحث بإعداد أداة الدراسة في شكل استبانة، تم تصميمها وفق تدرج ثلاثي الأبعاد، وذلك باختيار أحد البدائل (موافق - محايد - غير موافق)، وقد تضمنت الاستبانة في صورتها النهائية جزأين:

- (أ) - البيانات الشخصية وتتكون من (المؤهل الدراسي، الوظيفة، الجنس).
- (ب) - فقرات الاستبانة: تتكون الاستبانة من (28) فقرة موزعة على محورين: المحور الأول: ويتكون من (11) فقرة، ويتحدث عن الآثار المترتبة على توطين المهن التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية، والمحور الثاني ويتكون من (17) فقرة، ويتحدث عن معوقات تطبيق سياسة توطين المهن التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية.

3/2- ثبات الأداة: يتم قياس ثبات أدوات الدراسة الميدانية من خلال تطبيق طريقة ألفا كرونباخ، وللتحقق من ثبات الاستبانة طُبقت على (31) فرداً من أفراد مجتمع الدراسة، واستُخدم معامل ألفا كرونباخ في قياس ثبات الاستبانة، وأشارت نتيجة التحليل الإحصائي إلى ارتفاع معامل ألفا لمحوري الاستبانة، وكذلك ارتفاع الدرجة الكلية لثبات الاستبانة، حيث بلغت (0.764)، وهذا مؤشر على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات (ربيع، 2007 م، ص 79).

3/3- الصدق: يتم اختيار عدداً من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة موضوع الدراسة ليتم عرض الاستبانة في صورتها الأولية عليهم، وبعد العرض على السادة المحكمين يتم التحقق من صدق المفردات وصدق الاستبانة ككل ("الجرجاوي، 2010م، ص 107)، وبالفعل تم تطبيق الاستبانة على عدد من أساتذة التربية، وأشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى ارتفاع الصدق التجريبي للاستبانة إلى نحو (0.821) وهي قيمة مرتفعة. كما أمكن حساب الاتساق الداخلي بين درجات المحاور الفرعية والدرجة الكلية للأداة حيث بلغت معاملات الاتساق (0.767، 0.876، 0.821) لمحوري الآثار المترتبة على سياسة توطين الوظائف التعليمية، معوقات سياسة توطين المهن التعليمية، والدرجة الكلية للأداة على التوالي وهي قيم جميعها تعبر عن اتساق داخلي جيد للأبعاد بالدرجة الكلية للأداة. وكما أمكن حساب ثبات ألفا كرونباخ، على النحو التالي:

جدول (1)

معامل الاتساق الداخلي والثبات والارتباط لفقرات الاستبانة

المحاور	عدد الفقرات	معامل الاتساق	معامل الثبات	معامل الارتباط
الأثار المترتبة على توظيف الوظائف التعليمية	11	0.767	0.736	0.729
معوقات سياسة توظيف المهن التعليمية	17	0.876	0.793	0.795
الإجمالي	28	0.821	0.764	0.762

يتضح من خلال الجدول السابق أن الأداة تتمتع بصدق وثبات مرتفعين حيث بلغت قيمة ثبات الفا كرونباخ (0.736، 0.793، 0.764) لمتغيرات الأثار المترتبة على سياسة توظيف الوظائف التعليمية، معوقات سياسة توظيف المهن التعليمية بالمدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية، والدرجة الكلية للاستبيان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والدرجة الكلية على التوالي.

3/4- تطبيق أداة الدراسة: بعد التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، تم تطبيقها على رجال التعليم الأهلي والمسئولين عنه عن طريق المواقع الإلكترونية، والصفحات الإلكترونية الخاصة بتجمعاتهم الإلكترونية، بعد أن تم رفع الأداة على الرابط الإلكتروني التالي:

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=LdCoE_NZrsakGCMbMI-DmOcrXoZnYoSAdRltmqW-r9DTxUOUNTxWEIxUkVGMkc4UU1PxxVVowUVBUSU00Ti

وذلك نظراً لتعذر التطبيق الورقي بسبب انتشار جائحة كورونا (COVID19) وتعطل الدراسة التقليدية بالمدارس السعودية.

(4) مجتمع الدراسة:

هو الأصل المستهدف الذي تشتق منهم عينة الدراسة، ويوجد بالمملكة العربية السعودية نحو (4287) مدرسة أهلية، منها (2669) مدرسة للبنات، و(1618) مدرسة للذكور، ويضم التعليم الأهلي بالمملكة العربية السعودية نحو (64445) معلماً و(6048) إدارياً (وزارة التعليم، 1440هـ).

(5) عينة الدراسة:

بعد إعداد الاستبانة في صورتها النهائية بعد تحكيمها من قبل خبراء التربية وتعديلها في ضوء نتائج التحكيم تم رفعها على الرابط الإلكتروني ثم نشرها على الصفحات والمواقع الإلكترونية للإدارات والمكاتب التعليمية بالمملكة العربية السعودية في الفترة (2021/3/15 - 2021/5/15م) وذلك لتعذر تطبيقها بصورة ورقية بسبب انتشار جائحة كورونا (كوفيد 19)، وتوقف الدراسة النظامية التقليدية بالمدارس الأهلية، وفي نهاية هذه المدة الزمنية بلغ عدد المستجيبين على

الاستجابة نحو (379) فردًا، يوضح خصائصهم الجدول التالي:

جدول رقم (2)

خصائص عينة الدراسة

م	المتغير	الخصائص	عدد الأفراد	النسبة %
1	الوظيفة	قائد مدرسة	40	10.56
		هيئة إدارية	53	13.98
		معلم	286	75.46
		الجملة	379	100.00
2	النوع	ذكور	137	36.15
		إناث	242	63.85
		المجموع	379	100.00

يوضح الجدول السابق مواصفات عينة الدراسة وخصائصها ومتغيراتها النوعية المتمثلة في متغير الوظيفة ومتغير الجنس على النحو التالي:

5/1- من ناحية متغير الوظيفة: جاءت مشاركة المعلمين والمشرفين التربويين في الترتيب الأول من حيث حجم تمثيلهم في العينة حيث بلغت نسبتهم نحو (75.46%) من إجمالي أفراد العينة، ثم جاءت مشاركة أصحاب الوظائف الإدارية بالمدارس الأهلية في الترتيب الثاني بنسبة (13.98%) من إجمالي أفراد العينة، وجاءت مشاركة قادة المدارس في الترتيب الأخير وتمثل نحو (10.56%) فقط من إجمالي عينة رجال التعليم الأهلي.

5/2- من ناحية متغير النوع: جاءت مشاركة الإناث في الترتيب الأول من ناحية حجم تمثيلهم في العينة بنسبة (63.85%) من إجمالي أفراد العينة، بينما بلغت نسبة مشاركة الذكور نحو (36.15%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

(6) نتائج الدراسة الميدانية:

يتضمن هذا الجزء عرض لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية، من خلال استعراض استجابات أفراد العينة حول آثار ومعوقات سياسة توظيف المهنيين التعليميين في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية، وبعد المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد العينة حول محاور الأداة ومفرداتها، يمكن عرض نتائج الدراسة الميدانية على النحو التالي:

أولاً: الكشف عن مدى وجود تباين بين استجابات أفراد العينة حول فقرات محاور الاستبانة طبقاً لمتغيرات الدراسة كما هو موضح على النحو التالي:

(1) التباين بين استجابات أفراد العينة طبقاً لمتغير النوع (ذكور/إناث):

كشفت نتائج معالجة التحليل الإحصائي لاستجابات أفراد العينة حول محاور ومفردات أداة الدراسة الميدانية بخصوص الآثار المترتبة على توظيف المهن التعليمية بالمدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية وكذلك العوامل التي تعوق تطبيق سياسة توظيف المهن التعليمية بالمدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية وجود فروق بين استجابات أفراد العينة طبقاً لمتغير نوع النوع (ذكور/إناث) كما هو مبين على النحو التالي:

جدول (3)

تحليل التباين الأحادي *One Way ANOVA* بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير النوع (ذكور/إناث) (ن=379)

الدلالة	الخطأ المعياري	الفروق بين المتوسطات	المقارنات		المحاور
			العدد	النوع	
0.05	1.48513	*3.44412	137	ذكور	الآثار المترتبة على سياسة توظيف المهن التعليمية
0.001	1.32561	*4.84565	242	إناث	
0.05	1.51672	*3.87101	137	ذكور	معوقات سياسة توظيف المهن التعليمية
0.05	1.97809	*4.12788	242	إناث	

يوضح الجدول السابق أن هناك فروق جوهرية بين متوسطات استجابات أفراد العينة الذكور والإناث في الإجابة على فقرات المحور الخاص بالآثار المترتبة على سياسة توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية، وكانت هذه الفروق لصالح الإناث، بينما وجدت فروق في الإجابة على فقرات المحور الخاص بمعوقات سياسة توظيف المهن التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية، وفي الدرجة الكلية للاستبيان، وكانت هذه الفروق لصالح الإناث، وكانت جميع الفروق دالة عند مستوى دلالة (1%، 5%).

(2) التباين بين استجابات أفراد العينة طبقاً لمتغير الوظيفة (معلم/ إداري/ قائد مدرسة):

كشفت نتائج معالجة التحليل الإحصائي لاستجابات أفراد العينة حول محاور ومفردات أداة الدراسة الميدانية بخصوص الآثار المترتبة على توظيف المهن التعليمية بالمدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية وكذلك العوامل التي تعوق تطبيق سياسة توظيف المهن التعليمية بالمدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية عن عدم وجود فروق دالة بين استجابات أفراد العينة طبقاً لمتغير الوظيفة (معلم/ إداري/ قائد مدرسة) كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (4)

تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA بين استجابات أفراد العينة وفق لاختلاف متغير الوظيفة (معلم/ إداري/ قائد مدرسة) (ن=379)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الآثار المترتبة على سياسة توظيف الوظائف التعليمية	بين المجموعات	122.479	2	61.24	1.453	0.239
	داخل المجموعات	4089.281	376	42.158		
	المجموع	4211.76	378			
معوقات سياسة توظيف المهن التعليمية	بين المجموعات	42.379	2	21.19	0.521	0.595
	داخل المجموعات	3941.781	376	40.637		
	المجموع	3984.16	378			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	369.64	2	184.82	0.696	0.501
	داخل المجموعات	25747.35	376	265.437		
	المجموع	26116.99	378			

يوضح الجدول السابق أن هناك تأثيرات طفيفة على استجابات أفراد العينة وفقاً لاختلاف متغير الوظيفة (معلم/ إداري/ قائد مدرسة) حيث بلغت قيمة ف لفقرات محور الآثار المترتبة على سياسة توظيف الوظائف التعليمية نحو (1.453)، كما بلغت قيمة ف لاستجابات أفراد العينة على فقرات محور معوقات سياسة توظيف المهن التعليمية نحو (1.419)، وكانت قيمة ف الكلية للاستجابات على فقرات الاستبانة نحو (0.696)، وهي قيم جميعها غير دال إحصائياً مما يعطي مؤشر قوي بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفق لاختلاف متغير الوظيفة (معلم/ إداري/ قائد مدرسة) على استجابات أفراد العينة.

ثانياً: تحقيق أهداف الدراسة الميدانية:

(1) الهدف البحثي الأول: التعرف على الآثار المترتبة على تطبيق سياسة توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية.

كشفت الدراسة الميدانية عن رؤية أفراد العينة للآثار المترتبة على تطبيق سياسة توظيف الوظائف التعليمية بالمدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (5)

تحليل استجابات العينة حول الآثار المترتبة على تطبيق سياسة توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية

م	العبارة	موافق	ك	كاً
			%	
1	يعد التوظيف في القطاع الأهلي مطلباً وضرورة ملحة لمشاركة المواطنين في دفع عجلة التنمية الاقتصادية.	345	91.03	377.41
2	يؤدي توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية السعودية إلى تزايد الاقبال عليها لأسباب تتعلق بلغة التواصل (اللهجة السعودية) والتقاليد الاجتماعية	322	84.96	302.14
3	يساعد توظيف الوظائف على زيادة القدرة الذاتية على إعداد كوادرات تمتلك مهارات عالية تسهم في النهوض بالاقتصاد الوطني	315	83.11	280.89
4	إحلال العناصر الوطنية محل العناصر الوافدة وتحقيق إدارة العمل بأيدي وطنية.	311	82.06	269.33
5	يمثل توظيف الوظائف التعليمية مطلباً وطنياً لارتباطه بقضايا اجتماعية وأمنية متعددة	307	81.00	256.84
6	زيادة نسبة الكفاءات الوطنية المؤهلة نتيجة لاكتساب الخبرة والتدريب على رأس العمل	303	79.95	245.57
7	يساعد توفير فرص عمل للمواطنين المتعطلين على تخفيف من حدة المشاكل الاجتماعية الناجمة عن العوز المادي	299	78.89	234.55
8	خلق نمو اقتصادي طبيعي منتج داخل الدورة الاقتصادية الوطنية.	288	75.99	205.55
9	تحقيق الاستقرار الاجتماعي والأسري للمواطنين	284	74.93	195.47

م	العبرة	موافق	ك	ك ²
			%	
	نتيجة للاستقرار الوظيفي.			
10	حماية الموارد المالية الوطنية من الاستنزاف النقدي الناشئ عن التحويلات المالية للخارج من خلال العمالة الوافدة	281	74.14	188.09
11	تحقيق الأمن الاجتماعي من خلال معالجة أحد أهم مسببات بعض المشاكل الاجتماعية وهي العمالة الوافدة	265	69.92	151.09
	الجملة	3320	79.63	2681.34

توضح البيانات الواردة في الجدول السابق وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في الآثار المترتبة على سياسة توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية من خلال استخدام النسب المئوية ومربع كاي لبيان فروق الدلالة بين استجابات أفراد العينة، والمبينة على النحو التالي:

- 1- بلغت جملة الاستجابات الموافقة لعينة الدراسة حول معوقات سياسة توظيف المهنيين التعليمية في المدارس الأهلية بالمدينة المنورة نحو (3320) استجابة، بمتوسط عام نحو (302) استجابة، ونسبة (79.64%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (1%.5%).
- 2- حازت العبارة الخاصة بـ يعد التوطين في القطاع الأهلي مطلبًا وضرورة ملحة لمشاركة المواطنين في دفع عجلة التنمية الاقتصادية على الترتيب الأول بعدد (345) استجابة، ونسبة (91.03%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (1%.5%).
- 3- حازت العبارة الخاصة بـ يؤدي توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية السعودية إلى تزايد الإقبال عليها لأسباب تتعلق بلغة التواصل (اللهجة السعودية) والتقاليد الاجتماعية على الترتيب الثاني بعدد (322) استجابة، ونسبة (84.96%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة عند مستوي دلالة (1%.5%).
- 4- حازت العبارة الخاصة بـ يساعد توظيف الوظائف على زيادة القدرة الذاتية على إعداد كوادر تمتلك مهارات عالية تسهم في النهوض بالاقتصاد الوطني على الترتيب الثالث بعدد (315) استجابة، ونسبة (83.11%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (1%.5%).

- 5- حازت العبارة الخاصة ب تهدف سياسة التوظيف إلى إحلال العناصر الوطنية محل العناصر الوافدة وتحقيق إدارة العمل بأيدي وطنية على الترتيب الرابع بعدد (311) استجابة، وبنسبة (82.06%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة عند مستوي دلالة (1%، 5%).
- 6- حازت العبارة الخاصة ب يمثل توظيف الوظائف التعليمية مطلبًا وطنيًا لارتباطه بقضايا اجتماعية وأمنية متعددة على الترتيب الخامس بعدد (307) استجابة، وبنسبة (81.00%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (1%، 5%).
- 7- حازت العبارة الخاصة ب زيادة نسبة الكفاءات الوطنية المؤهلة نتيجة لاكتساب الخبرة والتدريب على رأس العمل على الترتيب السادس بعدد (303) استجابة، وبنسبة (79.95%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (1%، 5%).
- 8- حازت العبارة الخاصة ب يساعد توفير فرص عمل للمواطنين المتعطلين على تخفيف من حدة المشاكل الاجتماعية الناجمة عن العوز المادي على الترتيب السابع بعدد (299) استجابة، وبنسبة (78.89%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (1%، 5%).
- 9- حازت العبارة الخاصة ب خلق نمو اقتصادي طبيعي منتج داخل الدورة الاقتصادية الوطنية على الترتيب الثامن بعدد (288) استجابة، وبنسبة (75.99%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (1%، 5%).
- 10- حازت العبارة الخاصة ب تحقيق الاستقرار الاجتماعي والأسري للمواطنين نتيجة للاستقرار الوظيفي، على الترتيب التاسع بعدد (284) استجابة، وبنسبة (74.93%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة عند مستوي دلالة (1%، 5%).
- 11- حازت العبارة الخاصة ب حماية الموارد المالية الوطنية من الاستنزاف النقدي الناشئ عن التحويلات المالية للخارج من خلال العمالة الوافدة على الترتيب العاشر بعدد (281) استجابة، وبنسبة (74.14%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (1%، 5%).
- 12- حازت العبارة الخاصة ب تحقيق الأمن الاجتماعي من خلال معالجة أحد أهم مسببات بعض المشاكل الاجتماعية وهي العمالة الوافدة على الترتيب الحادي عشر والأخير بعدد (265) استجابة، وبنسبة (69.92%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (1%، 5%).

وهذا ما يدل على أن كل أفراد العينة استجاباتهم مرتفعة على عبارات الآثار المترتبة على سياسة توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر

أفراد عينة الدراسة وهو ما يدل على قناعة تامة لدى جميع أفراد العينة على أهمية سياسة توظيف المهين التعليمية لما لها من آثار إيجابية على مستوى الفرد والمجتمع اقتصادياً، واجتماعياً، وأمنياً وثقافياً.

(2) الهدف البحثي الثاني: الكشف عن معوقات تطبيق سياسة توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية.

كشفت الدراسة الميدانية عن رؤية أفراد عينة الدراسة عن معوقات تطبيق سياسة توظيف المهين التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (6)

تحليل استجابات العينة حول معوقات تطبيق سياسة توظيف المهين التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية.

م	العبارة	موافق	ك	كأ ²
		%		
1	يؤدي تطبيق سياسة توظيف الوظائف في المدارس الأهلية السعودية إلى تراجع عدد عملائها	88.13	334	339.55
2	عزوف بعض أصحاب العمل عن توظيف العمال السعوديين بدعوى أنهم أعلى تكلفة وأقل إنتاجية من العمال الأجانب.	84.17	319	292.17
3	قلة مناسبة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل بالمدارس الأهلية	83.12	315	280.14
4	يعتمد ملاك المدارس الأهلية على معايير الربحية التجارية البحتة في المفاضلة بين العنصرين الوطني والوافد	82.06	311	268.36
5	يتميز العامل الأجنبي بانخفاض أجره مقارنة بالعامل الوطني خاصة الداخلين الجدد إلى سوق العمل	81.00	307	256.84
6	سهولة استقدام العمالة الأجنبية وسهولة التخلص منها.	79.95	303	245.57
7	يتقبل الوافدين العمل في أي مكان بالمملكة وهو مالا يتوافر في العمالة الوطنية لارتباطاتها الأسرية.	78.89	299	234.55
8	ضعف التأهيل التربوي والمهني لدى العناصر الوطنية بما يتنافى مع احتياجات التعليم الأهلي	78.10	296	227.12
9	عدم حاجة العمالة الأجنبية إلى التدريب مما يقلص المصروفات	77.04	292	215.87

م	العبارة	موافق	ك	%	كأ ²
10	يؤدي انخفاض عدد المعلمين الأجانب في المدارس الأهلية السعودية إلى قلة الثقة فيها	288	75.99	205.55	
11	وضع شروط تعجيزية من قبل المدارس الأهلية أمام العمالة الوطنية مثل: إجادة اللغة الأجنبية، وسنوات الخبرة الطويلة، والمؤهلات العلمية.	284	74.93	195.47	
12	استمرار تدفق العمالة الوافدة على سوق العمل السعودي	281	74.14	188.09	
13	رفض بعض طالبي العمل بالوظائف التعليمية الالتحاق بدورات تدريبية تؤهلهم للعمل المناسب	273	72.03	169.08	
14	تفضيل العمالة الوطنية العمل بالقطاع الحكومي عن القطاع الأهلي نظراً لامتيازاته	261	68.87	142.47	
15	قلة استقرار العمالة الوطنية في التعليم الأهلي وارتفاع نسبة تسربها، وكثرة تغييرها عن العمل	258	68.07	136.18	
16	شروع ظاهرة التستر التجاري في المهن التعليمية بالمدارس الأهلية بالمملكة	254	67.02	128.00	
17	قلة اهتمام المدارس الأهلية السعودية بجذب العناصر الوطنية للعمل بها.	246	64.91	112.42	
	الجملة	4921	76.38	3581.65	

توضح البيانات الواردة في الجدول السابق وجهة نظر عينة الدراسة حول معوقات سياسة توظيف المهن التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية من خلال استخدام النسب المئوية ومربع كا لبيان فروق الدلالة بين استجابات أفراد العينة، والمبينة على النحو التالي:

1- بلغت جملة الاستجابات الموافقة لعينة الدراسة حول معوقات سياسة توظيف المهن التعليمية في المدارس الأهلية بالمدينة المنورة نحو (4921) استجابة، بمتوسط عام نحو (289) استجابة، وبنسبة (76.38%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%).

2- حازت العبارة الخاصة بـ يؤدي تطبيق سياسة توظيف الوظائف في المدارس الأهلية السعودية إلى تراجع عدد عملائها على الترتيب الأول بعدد (334) استجابة، وبنسبة (88.13%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%)، وهذا يتفق

- مع دراسة (المحياء، 2020) التي طالبت بإعادة النظر في نسبة التوطين في الوظائف التعليمية بالمدارس الأهلية وتطوير استراتيجيات التوطين حتى تصبح أكثر كفاءة .
- 3- حازت العبارة الخاصة بـ عزوف بعض أصحاب العمل عن توظيف العمال السعوديين بدعوى أنهم أعلى تكلفة وأقل إنتاجية من العمال الأجانب، وأعلى تكلفة في التدريب على الترتيب الثاني بعدد (319) استجابة، وبنسبة (84.17%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%) وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت إليه دراسة (شقى، 2001) من نتائج تتصل بغلبة الحس التجاري على عمل المدارس الأهلية.
- 4- حازت العبارة الخاصة بـ قلة مناسبة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل بالمدارس الأهلية على الترتيب الثالث بعدد (315) استجابة، وبنسبة (83.12%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%)، وهذا يتفق مع دراسة (متولي، 2016) التي طالبت بتطوير وتحديث البرامج والتخصصات العلمية وإعادة هيكلتها لتواكب متطلبات سوق العمل وذلك لتدعيم الخريج بالمهارات والخبرات.
- 5- حازت العبارة الخاصة بـ يعتمد ملاك المدارس الأهلية على معايير الربحية التجارية البحتة في المفاضلة بين العنصرين الوطني والوافد على الترتيب الرابع من الاستجابات بعدد (311) استجابة، وبنسبة (82.06%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%)، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت إليه دراسة (شقى، 2001) من الطغيان المادي لملاك المدارس الأهلية جعلهم يلجئون إلى العمالة الرخيصة.
- 6- حازت العبارة الخاصة بـ يتميز العامل الأجنبي بانخفاض أجره مقارنة بالعامل الوطني خاصة الداخلين الجدد إلى سوق العمل على الترتيب الخامس بعدد (307) استجابة، وبنسبة (81.00%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%)، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت إليه دراسة (شقى، 2001) من انخفاض رواتب المعلمين في المدارس الأهلية كونها تعتمد على أغلبية غير سعودية.
- 7- حازت العبارة الخاصة بـ سهولة استخدام العمالة الاجنبية وسهولة التخلص منها على الترتيب السادس بعدد (303) استجابة، وبنسبة (79.95%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%).
- 8- حازت العبارة الخاصة بتقبل الوافدين العمل في أي مكان بالمملكة وهو مالا يتوافر في العمالة الوطنية لارتباطاتها الأسرية على الترتيب السابع بعدد (299) استجابة، وبنسبة (78.89%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%).

- 9- حازت العبارة الخاصة بـ ضعف التأهيل التربوي والمهني لدى العناصر الوطنية بما يتنافى مع احتياجات التعليم الأهلي على الترتيب الثامن بعدد (296) استجابة، وبنسبة (78.10%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%).
- 10- حازت العبارة الخاصة بـ عدم حاجة العمالة الأجنبية إلى التدريب مما يقلص المصروفات على الترتيب التاسع بعدد (292) استجابة، وبنسبة (77.04%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%).
- 11- حازت العبارة الخاصة بـ يؤدي انخفاض عدد المعلمين الأجانب في المدارس الأهلية السعودية إلى قلة الثقة فيها على الترتيب العاشر بعدد (288) استجابة، وبنسبة (75.99%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%).
- 12- حازت العبارة الخاصة بـ وضع شروط تعجيزية من قبل المدارس الأهلية أمام العمالة الوطنية مثل: إجادة اللغة الأجنبية، وسنوات الخبرة الطويلة، والمؤهلات العلمية على الترتيب الحادي عشر بعدد (284) استجابة، وبنسبة (74.93%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%).
- 13- حازت العبارة الخاصة بـ استمرار تدفق العمالة الوافدة على سوق العمل السعودي على الترتيب الثاني عشر بعدد (281) استجابة، وبنسبة (74.14%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%)، وتتفق هذه النتيجة مع ما ذهبت إليه دراسة منصور والوزاني (Al Wethanaini, 2017) التي أشارت إلى وجود عدد كبير من الوافدين العاملين في العديد من المنظمات في السعودية حتى بعد أن نفذت الحكومة برنامج السعودية. كذلك دراسة منصور والوزاني (Mansor & Al Wethanaini, 2016) التي أرجعت بطالة القوى العاملة المحلية، إلى العدد الكبير من عمالة الأجانب في المملكة العربية السعودية.
- 14- حازت العبارة الخاصة بـ رفض بعض طالبي العمل بالوظائف التعليمية الالتحاق بدورات تدريبية تؤهلهم للعمل المناسب" على الترتيب الثالث عشر بعدد (273) استجابة، وبنسبة (72.03%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (5.1%).
- 15- حازت العبارة الخاصة بـ تفضيل العمالة الوطنية العمل بالقطاع الحكومي عن القطاع الأهلي نظراً لامتيازاته" مثل ارتفاع الأجور والاستقرار الوظيفي، وانخفاض ساعات العمل، وطول مدة أيام الاجازة، إضافة إلى النظرة الاجتماعية الايجابية للعمل الحكومي على الترتيب الرابع عشر بعدد (261) استجابة، وبنسبة (68.87%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من

الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (1%، 5%). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الشهرى، 2003) توصلت إلى عدد من النتائج مثل قلة الراتب في المدارس الأهلية، وضعف الأمان الوظيفي للمعلم، كذلك نتائج دراسة (الشابحي، 1997م) التي توصلت إلى أن غالبية معلمي المدارس الأهلية غير راضين عن الراتب لقلته، وأن نسبة 43% من المعلمين غير راضين عن الضمانات الوظيفية.

16- حازت العبارة الخاصة بـ قلة استقرار العمالة الوطنية في التعليم الأهلي وارتفاع نسبة تسربها، وكثرة تغييرها عن العمل على الترتيب الخامس عشر بعدد (258) استجابة، وبنسبة (68.07%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (1%، 5%). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الشهرى، 2003) في عزوف بعض المعلمين السعوديين عن الاستمرار في التعليم الأهلي.

17- حازت العبارة الخاصة بشيوع ظاهرة التستر التجاري في المهن التعليمية بالمدارس الأهلية بالملكة على الترتيب السادس عشر بعدد (254) استجابة، وبنسبة (67.02%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (1%، 5%).

18- حازت العبارة الخاصة بـ قلة اهتمام المدارس الأهلية السعودية بجذب العناصر الوطنية للعمل بها على الترتيب السابع عشر والأخير بعدد (246) استجابة، وبنسبة (64.91%) من جملة استجابات أفراد العينة، وكانت هناك فروق دالة بين استجابات أفراد العينة من الذكور والإناث لصالح الإناث عند مستوي دلالة (1%، 5%). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (المحياء، 2020) التي طالبت بسن أنظمة لتشجيع الكوادر الوطنية المؤهلة للالتحاق بالمدارس الأهلية، وتقديم دعم وحوافز للعاملين بالمدارس الأهلية.

وهذا يدل على أن كل أفراد العينة استجاباتهم مرتفعة على عبارات معوقات سياسة توظيف المهن التعليمية ويتضح أن المعوقات المادية هي التي حازت على أعلى استجابات ويأتي في الترتيبات التالية باقي المعوقات وهو ما يدل على أهمية وضرورة قيام الدولة ممثلة في الوزارات المعنية برفع تكلفة استقدام العمالة الأجنبية ودعم المدارس الأهلية التي تتوسع في سعودة الوظائف لديها بحيث يكون توظيف المعلم أو العامل السعودي بالمدارس الأهلية ميزة بالنسبة للمدرسة، مع أهمية إعادة الثقة في المعلم الوطني من خلال التدريب والابتعاث للخارج وتطوير اختبارات الكفايات للمعلمين والدليل على عدم ثقة المواطن في المعلم الوطني أن عبارة (عدم مناسبة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل) جاءت في المركز الثالث بنسبة موافقة (83.12%).

الهدف البحثي الثالث : وضع التصور المقترح للتغلب على معوقات توظيف الوظائف التعليمية بالمدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية.

مقدمة:

تسعى حكومة المملكة العربية السعودية إلى تخفيض معدلات البطالة التي بلغت حداً كبيراً، حيث تضمنت رؤية المملكة 2030 خفض نسبة البطالة إلى (7%) بتوفير (450) ألف وظيفة للسعوديين، وإحلال 1.2 مليون وظيفة، ولقد اعتمدت خطة المملكة لتحقيق ذلك مسارين: المسار الأول: تنمية القدرات البشرية، حيث أنشأت برنامجاً لتنمية القدرات البشرية ضمن برامج رؤية المملكة 2030، ويهدف هذا البرنامج إلى تطوير قدرات جميع مواطني المملكة العربية السعودية، ولتحضيرهم للمستقبل، وأن يمتلك المواطن قدرات تمكنه من المنافسة عالمياً، من خلال تطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف، والإسهام في تحضير الشباب لسوق العمل وتعزيز ثقافة العمل لديهم، وتنمية مهاراتهم، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، مما يمكن المواطن من المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية محلياً والمنافسة في سوق العمل عالمياً، وسيطلق البرنامج رسمياً في الربع الثالث من عام 2021.

أما المسار الثاني: فهو توظيف المهن لتمكين أبناء وبنات الوطن أصحاب المؤهلات من الفرص الوظيفية في سوق العمل، ويضم قرار توظيف المهن في القطاع الخاص بنسبة (30%)، وتقدم منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حزمة من المحفزات لمساندة منشآت القطاع الخاص في توظيف وتدريب وتأهيل وتمكين الشباب السعودي من الالتحاق بسوق العمل السعودي، وتعزيز التوظيف المنتج والمستدام. حيث أصدر وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودي قراراً وزارياً بتوظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية والمدارس العالمية للبنين والبنات بنسب محددة على ثلاث سنوات. ويستهدف القرار زيادة نسب التوظيف في المدارس الأهلية بجميع التخصصات بما فيها الرياضيات والفيزياء والأحياء والعلوم والحاسب الآلي، وزيادة نسب التوظيف في تخصصات اللغة العربية والهوية الوطنية والدراسات الإسلامية والاجتماعيات والتربية الفنية والتربية البدنية. ويهدف القرار إلى توفير 28 ألف وظيفة تعليمية لأبناء وبنات الوطن في التعليم الأهلي والعالمي خلال الثلاث سنوات القادمة، حيث يأتي هذا القرار منسجماً مع خطة الوزارة في التوظيف وزيادة فرص مشاركة السعوديين والسعوديات في سوق العمل ودعم إجمالي الناتج المحلي.

وحدد القرار نسب التوظيف في بداية الفصل الدراسي الأول 1443هـ، بـ (90%) لمهن التعليم في المدارس الأهلية للبنات، و(60%) لمهن التعليم في المدارس الأهلية للبنين، كما نص على ألا تقل نسب التوظيف في معلمي مواد التربية البدنية – الهوية الوطنية – التربية الفنية – اللغة العربية – التربية الإسلامية – الدراسات الاجتماعية عن (80%) من جملة المعلمين، وحدد موعد لإنفاذ هذا القرار اعتباراً من 2021/9/1م الموافق 1443/1/24هـ (الدليل الإجرائي: ص5). كما حدد القرار المهن المستهدفة بالتوظيف في المدارس الأهلية (مدرس – معلم – مساعد معلم) لكافة التخصصات التعليمية والمهنية المعتمدة من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ونص القرار أيضاً على تحديد الحد الأدنى للأجر الشهري للمعلمين المسجلين في التأمينات الاجتماعية ألا يقل عن 5000 ريال لمرحلة البكالوريوس، ولن يحتسب من يحصل على أقل من هذا الأجر في نسبة التوظيف (الدليل الإجرائي: ص6).

هذا. وقد كشفت الدراسة النظرية والميدانية عن وجود معوقات كثيرة في تنفيذ سياسات وخطط توظيف المهين التعليمية بالمملكة العربية السعودية، وهو ما يتطلب وضع تصور لحلها ومواجهتها إذا لزم الأمر من خلال مجموعة من الإجراءات التنفيذية، سوف يتم التطرق إليه من خلال هذا التصور المقترح.

فلسفة التصور المقترح:

لقد أصبح توظيف الوظائف بالقطاع الأهلي يمثل توجهاً استراتيجياً للحكومات السعودية المتعاقبة، من أجل الحد من استنزاف الموارد المالية عبر التحويلات النقدية للعمالة الأجنبية، واستثمار الطاقات البشرية السعودية في المشاركة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، ومواجهة مشكلة البطالة بين الشباب السعودي التي بلغت حداً كبيراً.

ولقد عمدت الحكومة السعودية إلى اتخاذ مجموعة من القرارات الملزمة للقطاع الأهلي بتوظيف الوظائف الشاغرة لديه من الكوادر الوطنية، وإحلال العنصر الوطني محل العنصر الأجنبي المناظر له بعد أن أثبتت تعيين الكوادر السعودية نجاحات في جميع القطاعات التي تم توظيف الوظائف القيادية فيها، مما شجع على التوسع في توظيف باقي الوظائف في المؤسسات السعودية العامة والخاصة.

ويعد توظيف الوظائف التعليمية أولوية هامة بالنسبة للحكومات السعودية لأنها بالإضافة لبعدها الاقتصادي باعتبار مجال التعليم من المجالات كثيفة العمالة، وبعدها الاجتماعي حيث يعتبر من أهم مجالات عمل المرأة السعودية، كما يرتبط الأمن التربوي بقضايا الأمن الوطني والاجتماعي والجانب الثقافي، وهذا ما جعل ملف توظيف المهين التعليمية يحظى بهذا الاهتمام من صانع القرار السعودي.

ولكن كانت هناك دائماً عقبات تحول دون تنفيذ سياسات الدولة بصورة مرضية، وهو ما حاولت الدراسة الحالية الكشف عنها واقتراح سبل علاجها حتى تتحقق استراتيجية الدولة في توظيف المهين التعليمية بالمدارس الأهلية، ومن ثم تزويد متخذي القرار بالمعلومات والحقائق المرتبطة بقرار التوظيف حتى يتم تضمينها واستيعابها في القرارات والخطط والآليات المنفذة لها.

(ت) هدف التصور المقترح:

يهدف التصور المقترح إلى وضع إجراءات استباقية وحلول للمشكلات التي تواجه عملة التوظيف لإنجاح خطة توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية وتحقيق استراتيجية التوظيف عام 2025م طبقاً لرؤية 2030 بالمملكة العربية السعودية، وابتكار أساليب وطرق جديدة تساهم في تحقيق خطة التوظيف دون الإخلال بمقومات العملية التعليمية وجودتها في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة النظرية والميدانية.

(ج) منطلقات التصور المقترح: ينطلق التصور المقترح من الآتي:

ينطلق التصور المقترح من وجود مشكلات وعقبات تواجه توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية وتمنع تنفيذ رؤية المملكة 2030 واستراتيجية التوظيف لعام 2025م والتي ترى:

- 1- وجوب مشاركة المواطنين في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد والحفاظ على موارد الدولة من التسرب إلى الخارج بالحد من التحويلات المالية للعمالة الوافدة.
- 2- تخفيف الضغوط المالية على الدولة بمشاركة القطاع الخاص والأهلي في تحمل مسؤوليته في حل مشكلة البطالة والأثار الاجتماعية والنفسية المترتبة عليها.
- 3- ضرورة الاعتماد على الموارد البشرية السعودية بصورة كلية في العملية التعليمية بمراحل التعليم قبل الجامعي للإسهام في بناء الشخصية الوطنية وتعزيز الأمن القومي.

(د) ركائز التصور المقترح:

يستند التصور المقترح على عدة ركائز تضمن توظيف المهن التعليمية في المدارس الأهلية مع تحقيق تحسين مستمر للعملية التعليمية في المدارس الأهلية لتخرج نواتج تعليمية متميزة وعالية الجودة طبقاً لطبيعة هذه المدارس وأهدافها، وتتلخص هذه الركائز فيما يلي:

1. التحديد الدقيق لعدد المهن التعليمية القابلة للتوظيف كمأ وكيفاً من خلال تعرف مستهدفات خطة التوظيف في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية.
2. تقديم حلول للمعوقات التي تعوق تنفيذ سياسة التوظيف والتي يمكن التحكم فيها أو محاولة علاجها وتلافيها.
3. إعداد وتأهيل البديل الوطني بصورة جيدة لتحسين مستوى الخدمة التعليمية المقدمة لطلاب المدارس الأهلية بما يتماشى مع فلسفة وأهداف هذه المدارس.

(هـ) آليات التصور المقترح:

1. إنشاء هيئة أو مؤسسة أو كيان رسمي بالوزارة ولها فروع بالإدارات والمناطق تكون مهمتها ملف توظيف المهن التعليمية، وتنفيذ استراتيجيات وخطط التوظيف بصورة أكثر كفاءة، وتقوم هذه الهيئة بإجراء حصر سنوي شامل للوظائف المتاحة في القطاع التعليمي على مستوى المملكة، بما فيها الوظائف الشاغرة بالمدارس الأهلية، الإعلان عنها ومتابعة إجراءات شغلها من قبل المواطنين. واعتماد البديل السعودي بالإعلان عن أن جميع الوظائف التي يشغلها وافدون.
2. الاستعانة بالعناصر الوطنية في شغل الوظائف التعليمية كشرط أساسي لفتح المدارس الأهلية الجديدة، واستمرار تجديد رخصتها، واشترط أن يكون الجهاز الإداري في المدارس الأهلية من العناصر الوطنية، و ربط الإعانات التي تصرف للمدارس الأهلية بنسبة السعودية.
3. وضع استراتيجية وطنية لسعودة الوظائف بكافة المدارس بالمملكة العربية السعودية، وتحديد نسبة توظيف سنوية للمهن التعليمية بالمدارس الأهلية التي يشغلها أجنب.
4. اشتراط تدريس المواد الأساسية مثل اللغة العربية والتربية الإسلامية والدراسات الاجتماعية والتربية الوطنية من قبل كوادر وطنية سعودية.
5. تطوير وتحديث البرامج والتخصصات العلمية بالجامعات وإعادة هيكلتها لتواكب متطلبات سوق العمل وذلك لتدعيم الخريج بالمهارات والخبرات اللازمة لشغل الوظائف التعليمية، وإشراك ممثلين من المدارس الأهلية في لجان تطوير المناهج بالجامعات،

- ومشاركة المدارس الأهلية في تدريب الخريجين الراغبين في العمل بمهنة التعليم في مؤسساتها.
6. الربط بين برامج التعليم ومتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل. إرشاد الطلاب والطالبات للالتحاق بالتخصصات المطلوبة للعمل في المدارس الأهلية.
7. توفير برامج تدريبية لإعادة تأهيل خريجي بعض التخصصات النظرية لتأهيلهم للمهن التعليمية، ولتحسين مستوى العمالة الوطنية من ناحية الجودة والفعالية.
8. تفعيل التدريب الصيفي كوسيلة جيدة لانتقاء المتميزين من الشباب السعودي لتوظيفهم بالمدارس الأهلية.
9. عقد لقاءات بالإدارات التعليمية مع قادة المدارس الأهلية وملاكها لتعريفهم بأهمية توطئ وسعودة المهن التعليمية من الناحية الوطنية والاقتصادية والاجتماعية.
10. تحديد حد أدنى للرواتب في المدارس الأهلية وزيادة رواتب المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية، وتقديم دعم وحوافز ومراجعة ساعات العمل، مما يشجع المواطنين على العمل بها.
11. وضع آلية للترقيات بالمدارس الأهلية ونظام للتدرج الوظيفي يماثل المعمول به في المدارس العامة، وربط زيادة الرواتب والمكافآت السنوية والترقيات بالتميز في الأداء بناء على تقارير موضوعية.
12. تحقيق الأمان الوظيفي للمعلم السعودي في التعليم الأهلي حتى لا يتعرض للفصل التعسفي من قبل مالك المدرسة.
13. إلزام المعلم السعودي الذي يرغب في ترك العمل بالمدارس الأهلية بالاستمرار لحين توفير بديل له حتى لا تقف العملية التعليمية في مدرسته.
14. المواءمة بين نظامي العمل بالقطاع العام والقطاع الأهلي وتقليل الفجوة بينهما من حيث المزايا وساعات العمل والإجازات بحيث لا يكون هناك فوارق اجتماعية ونفسية بين العاملين في القطاعين.
15. الحد من استخدام القوى العاملة في المهن التعليمية، ووضع قيود مشددة على استخدام القوى العاملة الأجنبية، خاصة ما يتمثل منها مع ما هو موجود في سوق العمل السعودي والحد من ظاهرة الاعتماد على الاستقدام من الخارج بحجة عدم توفر البديل المحلي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ال إدريس، حميد بن عايض (2016). الصعوبات التي تواجه المدارس الأهلية في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية وكيفية التغلب عليها من وجهة نظر ملاك هذه المدارس، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. مج. 35، ع. 169.
- باعشن، عبد الرحمن (2008): دور القطاع الخاص في تدريب وتوظيف الوظائف الامكانيات والمتطلبات:
- <http://hewar.kacnd.org/vb/showpost.P..60&postcount=3,15-3-2021>
- بغدادى، عبدالله عبد الجيد (1402هـ) الانطلاقة التعليمية في المملكة العربية السعودية - أصولها - جذورها - أولويتها. (ط1). جدة، دار الشروق.
- الجار الله، عبد الكريم و النملة، عبد الكريم (2011). مقال بعنوان: التستر التجاري ينهش الاقتصاد ويخلف البطالة، جريدة الاقتصادية الالكترونية، (2013). العدد 13570.
- الخوري، علي محمد (2013م): التوظيف بين العرض والطلب: دراسة الواقع للتوظيف في الدول العربية ومتطلباته. مجلة روى استراتيجية- مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي، العدد (4) سبتمبر 2013م، ص 8-51.
- خياط، سميحة حسن عبد الله (2006). برامج التدريب: وواقع توظيف القطاع الصناعي الخاص في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم إلى ندوة تحديات التوظيف في القطاع الخاص: الظاهرة والحلول- المدينة المنورة: جامعة طيبة، كلية العلوم المالية والادارية، في الفترة من 21-22 / 10 / 1427 هـ. الموافق 12-13 / 11 / 2006م
- داغستاني، عبد العزيز إسماعيل (2003). خواطر اقتصادية. الرياض: دار الداغستاني للنشر.
- الدرع، محمد (1418). سعودة القوى العاملة الفنية بالاتصالات السعودية بوزارة البرق والبريد والهاتف، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية.
- الدوغان، حامد (2010). مقال بعنوان: "توظيف الوظائف في القطاع الخاص.. يكفي أعداء وشروط تعجيزية"، الموقع الالكتروني لجريدة الرياض، العدد 15499، متاح على الرابط <https://www.alriyadh.com/5810771-5-2021>
- الراشدي، اسد احمد و خيرى، محمد (2017) دراسة ميدانية في توظيف الوظائف بالقطاعين الحكومي والخاص في العاصمة أبو ظبي، المجلة الدولية للبحوث الاسلامية والانسانية المتقدمة، المجلد 7، العدد 11.
- الريبي، سعد أحمد محمد (1419-1998). حجم السعودية وأساليب التخطيط والإجراءات لاقتراحه لسعودة القوى العاملة في التعليم الأهلي للبين من وجهة نظر مسؤول ومستشاري التخطيط، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة

الزهراني، عيدة (1422). السعودية في قطاع التعليم الاهلي للبنات في مدينة جدة: الواقع، المعوقات، الحلول. رسالة ماجستير، كلية العلوم الادارية، جامعة الملك سعود.

الشابحي، طلال أحمد حمود (1418هـ). الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوي للبنين الحكومية والأهلية بمدينة جدة: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، 1418هـ.

شقى، حاتم أحمد سالم، (2001). المعايير التربوية لتنصيف المدارس الأهلية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة .

الشهري، عاطف بن معيض محمد (2003). معوقات توظيف وظائف التعليم العام الأهلي للبنين في جدة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ام القرى، مكة المكرمة .

الصنيع، عبد الرحمن إبراهيم (2001). توظيف الوظائف: المشكلة والحلول المقترحة. - عالم الاقتصاد، س 11، ع 112.

عارف. (1975م). لائحة المدارس الأهلية، الرياض.

عديم الشلوي (1988). السعودية وإدارة القوى العاملة، مجلة كلية الملك خالد العسكرية، ع 42.

العلمي، فواز (2013). مقال بعنوان: " اذا عرفنا الحقيقة فلن نلوم وزارة العمل "، جريدة الوطن الالكترونية، متاح على الرابط:

<https://www.alwatan.com.sa/article/161381-5-2021>

العلي، صادق بن صالح بن عبد الله (2015) دور برنامج نطاقات في توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية - مقترحات للتطوير-، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية، 2015.

العودة، بندر محمد عبد الله (2003) مدى فاعلية صندوق تنمية الموارد البشرية في دعم توظيف الوظائف وانعكاساتها الامنية. رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية.

فرحات، فاروق أحمد (1999). التوظيف والإحلال (السعودية / الكويت / البحرين / التعمين / التأمير) في دول الخليج العربي. - الرياض: المركز السعودي للتنمية الإدارية والفنية.

القحطاني، سعيد (2010). مقال بعنوان: " هل نحتاج إلى «قائمة سوداء» للمتسربين عن العمل؟"، الموقع الالكتروني لجريدة الرياض، العدد 15499، متاح على الرابط:

<https://www.alriyadh.com/581077-1-5-2021>

متولي، ناريمان إسماعيل (2016). توظيف الفرص الوظيفية بين ملائمة المخرجات التعليمية وهيكله التخصصات العلمية بالجامعات السعودية، مجلة جامعة طيبة للآداب والعلوم الإنسانية.

المحياء، سارة بنت نايف (2020). تصور مستقبلي لأنظمة التعليم العام الأهلي بالمملكة العربية السعودية باستخدام أسلوب دلفاي، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، مج9، ع2، الرياض .

المملكة العربية السعودية. الغرفة التجارية الصناعية. إدارة البحوث (1993). حل مشكلة فائض العمالة الوطنية من خلال برنامج متدرج لسعودة الوظائف، الرياض.

المملكة العربية السعودية: مجلس القوى العاملة (1424هـ). دليل الأنشطة والمهن والوظائف التي يقتصر العمل فيها على السعوديين والإحلال التدريجي للعمالة الوطنية ، الرياض : الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة

المملكة العربية السعودية. مجلس الوزراء (1395). لائحة تنظيم المدارس الأهلية، المملكة العربية السعودية، قرار رقم (1006)، بتاريخ 13/8/1395 هـ.

المملكة العربية السعودية. الهيئة العامة للإحصاء ودعم القرار: <https://www.stats.gov.sa> المملكة العربية السعودية. وزارة الاقتصاد والتخطيط (1425هـ): خطة التنمية الثامنة: 1431/1425هـ.

المملكة العربية السعودية. وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٢م). الاستراتيجية الوطنية لتطوير التعليم العام، الرياض.

المملكة العربية السعودية. وزارة الاقتصاد والتخطيط (1420 هـ): خطة التنمية السابعة: 1241-1245هـ.

المملكة العربية السعودية. وزارة المعارف. (١٤١٦هـ). سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية ، الطبعة الرابعة.

المملكة العربية السعودية. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، صندوق تنمية الموارد البشرية (2019) . التقرير السنوي لصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، متاح على الرابط <https://www.hrdf.org.sa/Home1-5-2021>

المملكة العربية السعودية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: الدليل الإجرائي لقرار توظيف قطاع التعليم العام الأهلي: 6 مايو 2021م/رمضان 1442هـ.

المملكة العربية السعودية. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، البوابة الوطنية للعمل "طاقات"، (2021). <http://transition.taqaat.sa> 1-5-2021.

المملكة العربية السعودية. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الموقع الإلكتروني لمبادرة توظيف، (2021). www.tawteen.sa 1-5-2021.

https://www.aleqt.com/2011/04/06/article_523496.html 1-5-2021

النمر، سعود محمد (1414هـ) موقف القطاع من توظيف العمالة السعودية- الرياض: مركز البحوث بكلية العلوم الادارية، جامعة الملك سعود.

ثانيا: المراجع العربية مترجمة إلى الإنجليزية:

- Al Idris, Hamid Bin Ayed (2016). The difficulties facing private schools in the Eastern Province of Saudi Arabia and how to overcome them from the point of view of the owners of these schools, Journal of the College of Education - Al-Azhar University. Mg. 35, p. 169.
- Baeshen, Abdul Rahman (2008): The role of the private sector in training and nationalizing jobs. Possibilities and requirements: <http://hewar.kacnd.org/vb/showpost.P...60&postcount=3>, 15-3-2021
- Baghdadi, Abdullah Abdul-Jaid (1402 AH) The educational breakthrough in the Kingdom of Saudi Arabia - its origins - its roots - its priority. (I I). Jeddah, Dar Al-Shorouk.
- Al-Jarallah, Abdul-Karim and Al-Namla, Abdul-Karim (2011). An article entitled: Commercial cover-up ravages the economy and causes unemployment, Al-Eqtisadiyah Electronic Journal, (2013). Issue 13570.
- Al-Khoury, Ali Muhammad (2013): Localization between supply and demand: A study of the reality of settlement in the Arab countries and its requirements. Rawa Strategy Magazine - Emirates Center for Strategic Studies and Research, Abu Dhabi, Issue (4), September 2013, pp. 8-51.
- Khayat, Samiha Hassan Abdullah (2006). Training Programs: The Reality of Localizing the Private Industrial Sector in the Kingdom of Saudi Arabia, Research Presented to a Symposium on "The Challenges of Localization in the Private Sector: Phenomenon and Solutions."- Madinah: Taibah University, College of Financial and Administrative Sciences, from 21-22/10/1427 Corresponding to 12-13/11/2006
- Daghestani, Abdul Aziz Ismail (2003). Economic thoughts. Riyadh: Al Daghestani Publishing House.
- Al-Dura, Muhammad (1418). Saudization of Technical Manpower in Saudi Communications at the Ministry of Telegraph, Post and Telephone, Master's Thesis, King Saud University, College of Administrative Sciences.
- Dogan, Hamed (2010). An article entitled: "Lossification of jobs in the private sector.. Enough excuses and impossible conditions", Al-Riyadh newspaper website, Issue 15499, available at the link <https://www.alriyadh.com/5810771-5-2021>.

- Al-Rashidi, Asad Ahmed and Khairy, Muhammad (2017). A field study in the localization of jobs in the public and private sectors in the capital Abu Dhabi, International Journal of Islamic and Advanced Research, Volume 7, Issue 11.
- Al-Rimi, Saad Ahmed Muhammad (1419-1998). The size of Saudi Arabia and planning methods and procedures for a proposal for the Saudization of the world powers in private education for boys from the point of view of the planning official and consultants, Master's thesis, College of Education, Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah
- Al-Zahrani, Eid (1422). Saudization in the private education sector for girls in the city of Jeddah: reality, obstacles, and solutions. Master's Thesis, College of Administrative Sciences, King Saud University.
- Al-Shabhi, Talal Ahmad Hammoud (1418). Job satisfaction among educational job occupants in public and private secondary public schools for boys in Jeddah: a field study, master's thesis, Umm Al-Qura University, 1418.
- Shaqy, Hatem Ahmed Salem, (2001). Educational criteria for categorizing private schools, PhD thesis, College of Education, Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah.
- Al-Shehri, Atef bin Ma'idh Muhammad (2003). Obstacles to settling public and private education jobs for boys in Jeddah, Master's thesis, College of Education, Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah.
- Al-Sani', Abdul Rahman Ibrahim (2001). Localizing Jobs: The Problem and Suggested Solutions.- Alam Al-Iktissad, p. 11, p. 112
- Knowing. (1975). List of private schools, Riyadh.
- Nadeem Al-Shlawi (1988). Saudization and Manpower Management, Journal of King Khalid Military College, p. 42.
- Al-Alami, Fawaz (2013). An article entitled: "If we knew the truth, we would not blame the Ministry of Labor", Al-Watan electronic newspaper, available at the link: <https://www.alwatan.com.sa/article/161381-5-2021>
- Al-Ali, Sadiq bin Saleh bin Abdullah (2015) The role of the Nitaqat program in the localization of educational jobs in private schools - proposals for development -", Master's thesis, Umm Al-Qura University, College of Education, 2015.
- Al-Awda, Bandar Muhammad Abdullah (2003) The Effectiveness of the Human Resources Development Fund in Supporting Job Localization and its Security Repercussions, Master's Thesis, Naif Arab Academy for Security Sciences.



-
- Farhat, Farouk Ahmed (1999). Localization and replacement (Saudization / Kuwaitization / Bahrainization / Omanisation / Tamir) in the Arab Gulf states. - Riyadh: The Saudi Center for Administrative and Technical Development.
- Al-Qahtani, Saeed (2010). An article entitled: "Do we need a "black list" for dropouts?", Al-Riyadh newspaper website, Issue 15499, available at the link: <https://www.alriyadh.com/581077> 1-5-2021
- Metwally, Nariman Ismail (2016). Settling career opportunities between the appropriateness of educational outcomes and the structuring of scientific disciplines in Saudi universities, Taibah University Journal of Arts and Humanities.
- Al-Mahya, Sarah Bint Nayef (2020). A future vision of the private public education systems in the Kingdom of Saudi Arabia using the Delphi method, the Specialized International Educational Journal, Volume 9, Volume 2, Riyadh.
- Saudi Arabia. Chamber of Commerce and Industry. Research Department (1993). A solution to the problem of the national labor surplus through a gradual program for Saudization of jobs, Riyadh.
- Kingdom of Saudi Arabia: Council of Working Personnel (1424). A guide to the two activities and professions in which work is employed on Saudis and the gradual replacement of work for national workers, Riyadh: for the public university working workers
- Saudi Arabia. Council of Ministers (1395). Regulations regulating private schools, Kingdom of Saudi Arabia, Resolution No. (1006), dated 08/13/1395.
- Saudi Arabia. General Authority for Statistics and Decision Support: <https://www.stats.gov.sa>
- Saudi Arabia. Ministry of Economy and Planning (1425): The Eighth Development Plan: 1425/1431.
- Saudi Arabia. The Ministry of Education. (2012). The National Strategy for the Development of Public Education, Riyadh.
- Saudi Arabia. Ministry of Economy and Planning (1420): Seventh Development Plan: 1241-1245
- Saudi Arabia. Ministry of Education. (1416). Education Policy in Saudi Arabia, Fourth Edition.

- Saudi Arabia. Ministry of Human Resources and Social Development, Human Resources Development Fund (2019). The annual report of the Human Resources Development Fund (Hadaf), available at the link <https://www.hrdf.org.sa/Home1-5-2021>
- Kingdom of Saudi Arabia: Ministry of Human Resources and Social Development: Procedural guide for the decision to localize the private public education sector: May 6, 2021 / Ramadan 1442.
- Saudi Arabia. The Ministry of Human Resources and Social Development, The National Labor Portal "Taqat", (2021). <http://transition.taqat.sa1-5-2021>
- Saudi Arabia. Ministry of Human Resources and Social Development, Tawteen Initiative website, (2021), www.tawteen.sa1-5-2021, https://www.aleqt.com/2011/04/06/article_523496.html1-5-2021
- Al-Nimr, Saud Muhammad (1414) Saudi Labor Employment Job - Riyadh: Research Center, College of Administrative Sciences, King Saud University.
- ثالثاً: المراجع الأجنبية**
- Alanezi, Abdullah(2012). Workforce localization policies in Saudi Arabia: the determinants of successful implementation in multi-national enterprises, Brunel University London, Great Britain.
- Alsulami, Hemaïd Eid (2014). A Framework For Assessing The Quality And Effectiveness Of A National Employment System: A Case Study Of Saudi Arabia
- Azhar, A, Edgar, D & Duncan, P (2016). 'The impact of the Saudization policy on recruitment and retention: a case study of the banking sector in Saudi Arabia', Journal of Business, vol. 1, no. 5. <https://doi.org/10.18533/job.v1i5.51>
- Bassi, Laurie& Ludwig (2000) . School to Work Programs in the United States a- multi a: firm case study of training ,benefets ,and costs ,industrial,labor relations review.
- Mansor, Zuraina Dato& Al Wethanaini, Muhammed (2016). Localization Of Workforce In Saudi Arabia: Historical Review Of The Problem, Faculty of Economics and Management, Universiti Putra Malaysia,Presented at Asia International conference-2015) held on 5th -6th December, 2015 at (UTM), Kuala Lumpur, Malaysia.



-
- Mansor, Zuraina Dato& Al Wethanaini, Muhammed (2017). Challenges And Strategies In Tackling The Issues Of Structural Unemployment In Saudi Arabia: A Review Of Vision 2030, International Journal Of Management And Applied Science, Issn: 2394-7926 Volume-3, Issue-3, Mar.-2017 ,Available At : [Http://Iraj.In](http://Iraj.In).
- Mashood, Neelofer, Helen Verhoeven and Bal Chansarkar. «Emiratisation, Omanisation and Saudisation - Common Causes; Common Solutions?.» Paper Presented at: Proceedings of the 10th International Business Research Conference, Dubai, UAE, 2009, at: <http://www.wbiconpro.com>.
- Ministry of planning (2010) .Ninth five year plan .2010-2014,Riyadh.
- Randeree, Kasim (2012). Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States, Center for International and Regional Studies ,Georgetown University, School of Foreign Service in Qatar.

www.albankaldawli.org