



Naif Arab University for Security Sciences

Arab Journal for Security Studies

المجلة العربية للدراسات الأمنية

<https://nauss.edu.sa><https://journals.nauss.edu.sa/index.php/ajss>

AJSS

Social and Occupational Adaptation of Saudi Youth in the Localization Program Jobs Based on Saudi Vision 2030

التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوطين وفقاً لرؤية 2030

سعود بن سهل القوس*

كلية العلوم والدراسات الإنسانية بثاقد، جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية



CrossMark

Saud Sahl Al-Qous*

Thadiq Sciences & Humanities College, Shaqra University, Saudi Arabia

Received 18 May. 2020; Accepted 07 Sep. 2020; Available Online 10 Oct. 2020

Abstract

This study explores the extent to which Saudi youth adapts socially and occupationally in the Transformation Program jobs based on Saudi vision 2030. It also investigates if there are significant differences in social and occupational adaptation by personal variables, namely, gender, educational level, and monthly salary. To this end, the researcher uses the descriptive method based on a sampling procedure that represents the study population. Data was collected using a researcher-developed 32-item questionnaire groping four dimensions of adaptation. Statistical analysis of data revealed that adaptation of Saudi youth in the Transformation Program jobs was moderate, $M=3.36$. With reference to individual dimensions, personal and social adaptation of Saudi youth proved to be high, whereas their economic and occupational adaptation proved to be moderate. Participants highly agreed to all items of barriers to adaptation. The study concluded that lack of strong adaptation among Saudi youth in the Transformation Program jobs is not due to personal and social factors, but to economic and occupational ones. Significant differences were found in favor of females, holders of lower certificates and participants with higher monthly income. Several recommendations based on results were made

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تقصي مدى تكيف الشباب السعودي اجتماعياً ووظيفياً في وظائف التوطين وفقاً لرؤية المملكة 2030، والتأكد من مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والمستوى التعليمي، ومستوى الدخل الشهري لأفراد العينة؛ ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، مع الأخذ بطريقة المسح الاجتماعي من خلال العينة الممثلة لمجتمع البحث، واستخدم الباحث في جمع البيانات المطلوبة استبانة مؤلفة من 32 فقرة تقيس أربعة أبعاد للتكيف، وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لتكيف الشباب السعودي في وظائف التوطين هو 3,36، ويقع في فئة «متوسط». وتشير استجابات أفراد العينة بخصوص أبعاد التكيف الأربعة إلى أن الشباب السعودي يتكيف ذاتياً واجتماعياً بمستوى «مرتفع» ويتكيف اقتصادياً ووظيفياً بمستوى «متوسط». كما وافق أفراد العينة على جميع عبارات معوقات التكيف بنسب مرتفعة، وخلصت الدراسة من مجمل النتائج المتعلقة بأبعاد التكيف ومعوقاته إلى أن الأسباب التي جعلت الشباب السعودي لا يصل إلى المستوى المرتفع للتكيف في وظائف التوطين لا تعود إلى أسباب ذاتية واجتماعية، وإنما تعود إلى أسباب اقتصادية ووظيفية تتعلق ببيئة العمل في المقام الأول، وقد اكتشفت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوطين لصالح الإناث والحاصلين على مؤهلات أقل وذوي الدخل الأعلى، وأوصت الدراسة في ضوء نتائجها بعدد من التوصيات.

Keywords: Security Studies, Social and Occupational Adaptation, Jobs Transformation Program, Saudi Youth.

الكلمات المفتاحية: الدراسات الأمنية، التكيف الاجتماعي والوظيفي، وظائف التوطين، الشباب السعودي.



Production and hosting by NAUSS



* Corresponding Author: Saud Sahl Al-Qous

Email: salqous@su.edu.sa

doi: [10.26735/DEMI6807](https://doi.org/10.26735/DEMI6807)

1. الهقدوة

لقد أثر التطور العلمي والتكنولوجي المتسارع على حياة الإنسان؛ بحيث أصبحت الضغوط الحياتية والسرعة والتنوع وشبكات العلاقات الواسعة سمة من سمات هذا العصر، وقد لوحظ أن ضغوط الحياة تحديداً تعد من ظواهر الحياة الإنسانية التي تتطلب من الإنسان التعايش معها، وتطوير كفاءة معينة للتكيف معها، وبالتالي لا يستطيع الإحجام عنها أو الهروب منها؛ لأن ذلك يعني ضعف قدراته ومؤشراً على إخفاقه في الحياة.

ومن أشكال الضغوط التي قد تواجه الإنسان تعرضه لظروف بيئية واجتماعية مختلفة عن تلك التي ألفها. وعليه إذا أراد أن يتجنب أكبر ضرر ممكن، وأن يحقق أكبر منفعة ممكنة الاستجابة لهذه الظروف والتفاعل معها، وهذه الاستجابة هي ما نطلق عليها التكيف الاجتماعي، فعندما ينتقل الفرد من بيئة إلى بيئة أخرى يواجه ظروفاً جديدة توجب عليه أنماطاً من أساليب التكيف الاجتماعي من شأنها أن تؤدي إلى حفظ توازنه اجتماعياً والحياة بطريقة مقبولة مع البيئة الاجتماعية الجديدة. وكما ينطبق هذا الأمر على الانتقال من بيئة إلى أخرى بشكل عام، فإنه يكون أكثر انطباقاً على المهن، لا سيما المهن ذات الطابع الإنساني والتعاوني، سواء أكانت مهناً مدنية أو أمنية، إذ قد يواجه الموظف معوقات وضغوطاً مختلفة تحول دون القيام بدوره المطلوب بشكل فاعل، الأمر الذي قد يشعره بالعجز وعدم القدرة على أداء العمل بالمستوى المتوقع.

وتتعدد الإستراتيجيات التي يستخدمها الفرد للتكيف مع محيطه الاجتماعي عموماً والوظيفي على وجه الخصوص، ومن أهم هذه الإستراتيجيات:

استخدام نظم الدعم: تشير البحوث إلى أن الناس الذين يمتلكون نظاماً اجتماعياً داعماً وفعالاً هم أقل اكتئاباً وقلقاً، ولديهم القدرة على مقاومة الشعور بالوحدة، وأكثر نجاحاً في المحافظة على تقدير الذات وأكثر تفاؤلاً حول حياتهم من أولئك الذين يكون النظام الداعم لديهم سيئاً وغير فعال. وتوجد ثلاثة أشكال للدعم وهي الدعم الانفعالي، والدعم المادي، والدعم المعلوماتي (الحافظ، 2002، ص. 114).

استخدام مهارة حل المشكلات: إن أسلوب حل المشكلات إجراء يتبعه الفرد عند تطوير الخطط للاستجابة لتحديات الحياة، وهي مهارة توافقية عملية مفيدة من الناحية النفسية. والممارسة الجيدة لأسلوب حل المشكلات يعتبر عاملاً مساعداً في بناء الثقة والشعور بالكفاءة والسيطرة. وإن الذين يحلون مشكلاتهم بشكل

جيد يتقبلون حقيقة أن التغلب على تحديات الحياة يتطلب بذل جهود شخصية (الحافظ، 2002، ص. 114).

المحافظة على الضبط الداخلي: يختلف الناس في إدراكهم لمدى الضبط الذي يمتلكونه خلال حياتهم، فالناس الذين يتحملون مسؤولية الأشياء التي تحدث لهم ذوو موقع ضبط داخلي بخلاف الذين يعتقدون بأن ما يحدث خارج نطاق سيطرتهم. وموقع الضبط لدى الفرد يتطور طبقاً لتعلمه وخبراته مع التقدم في العمر. وقد بينت الدراسات أن الذين لديهم موقع ضبط داخلي هم أكثر استقلالية، ويتحملون مسؤولية أكثر تجاه الأحداث في حياتهم وتجاه صحتهم النفسية والجسمية، ويتمسكون بأفكار ومعتقدات عقلانية أكثر من ذوي الضبط الخارجي (الهابط، 2003، ص. 31-32).

الحديث الذاتي خلال التحديات: عند حدوث المواقف الصعبة يمكن للفرد أن يقدم لنفسه الدعم النفسي عن طريق الحديث الإيجابي مع الذات؛ حيث يمكن للفرد أن يحدث ذاته بأنه يمتلك مهارات تكيفية جيدة، وأن لديه القدرة على استخدامها بفاعلية، وما إلى ذلك من عبارات داعمة ومشجعة (الشافعي، 2002).

التمارين الرياضية: هي إحدى مهارات التكيف مع الضغوط؛ حيث تعمل على زيادة مشاعر الضبط النفسي، وهي أسلوب جيد لخفض مستوى القلق وزيادة قدرة الجسم على الاستفادة من الأوكسجين. وزيادة اللياقة الجسمية، والتمارين الرياضية لها تأثير إيجابي على مفهوم الذات، والمحافظة على ممارسة التمارين الرياضية بانتظام تعطي للفرد سبباً للشعور الجيد حول نفسه، وتوفر الفرصة للتفاعلات الداعمة للآخرين (الهابط، 2003، ص. 31-32).

ويمكن وصف واقع الوظائف في المملكة العربية السعودية قبل انطلاق رؤية المملكة 2030 بأنها تعتمد اعتماداً كبيراً على العمال الأجانب وتحديداً في القطاع الخاص، ويعود ذلك لأسباب، أهمها الطلب الكبير على العمال في قطاع النفط، ومساحة المملكة العربية السعودية الكبيرة التي تحتاج لمشاريع بنية تحتية ضخمة تتطلب عمالاً مؤقتين يعملون لفترة المشروع فقط، ولذلك فهي لا تؤمن فرص عمل آمنة للسعوديين. ولقد عكست الإحصاءات حينها واقعاً سيئاً إذا لم يتم تداركه إلى التأثير سلباً على الأمن والاقتصاد والمجتمع. فقد أظهرت هذه الإحصاءات أن عدد سكان المملكة بلغ 30,770,375 فرداً عام 2014 منهم 20,702,536 مواطناً و 10,067,839 أجنبي، وبلغ الناتج المحلي الإجمالي 2.8 تريليون ريال للعام نفسه، منه 40.31% حققه القطاع الخاص غير النفطي، وهو ما يؤكد أهمية



أما الأسباب الاجتماعية فتؤكد أن تزايد عدد الجنسيات الوافدة خصوصاً غير العربية يترتب عليه امتزاج اللغة العربية الفصحى بمفردات غير عربية، وتغيير للثقافة العامة والعادات والتقاليد داخل المجتمع، والتأثير على العلاقات الأسرية السائدة، بسبب الزيجات بين المواطنين وبنات الوافدين؛ مما يرفع من نسبة العنوسة بين بنات الوطن، وما قد يترتب عليها من سلبات أخلاقية واجتماعية، وخلق توجه لبنات الوطن للزواج من غير المواطنين؛ مما يؤدي إلى ظهور جيل آخر مختلط (النهارى، 2015).

وفى ضوء ما تقدم ولأهمية الأسباب التي تدعو إلى ضرورة وحتمية توطین الوظائف في المملكة العربية السعودية، وسعيًا إلى الإسهام في إنجاح هذا التوجه الوطني من خلال البحث العلمي، تتناول هذه الدراسة بعداً مهماً لا يحقق توطین الوظائف في المملكة العربية السعودية أهدافه إلا به، ألا وهو التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوطین وقياس مستوى هذا التكيف وتحديد المعوقات التي قد تحول دون تحقيقه.

وقد اعتبر مفهوم التكيف الاجتماعي والوظيفي بشكل عام متغيراً مركزياً في تراث ونظريات علم الاجتماع. ولقد تعددت النظريات التي تناولت هذا المفهوم وتأثيره على حياة الأفراد، وبصورة خاصة تلك التي تقع تحت مظلة نظرية الاغتراب (الصغير، 2001، ص. 33). وتقوم الدراسة الحالية على اعتبار أن التكيف الاجتماعي والوظيفي ظاهرة نسبية تختلف من موظف إلى آخر، وهو ما جعل البحث يستند إلى أداة الاستبانة التي تجمع المعلومات من خلال تجميع أكبر عدد ممكن من استجابات الأفراد المختلفة، ثم تحليل هذه المعلومات إحصائياً للخروج بنتائج تعكس الاتجاه الأغلب لأفراد العينة. كما تعتبر الدراسة الحالية أن مفهوم التكيف لا يبدو - كما قال موريس - أن يكون عبارة عن ردود فعل شخصية إزاء المؤثرات الثقافية والاجتماعية الجديدة التي يتعرض لها الإنسان. والتكيف مهما تعدد أنواعه، فهو محاولات للتعامل مع مواقف فعلية أو معتقدة لإشباع الحاجات الإنسانية للفرد، وحفظ التوازن الاجتماعي للشخصية الإنسانية (Lazarus, 1991). وقد اهتمت بعض الدراسات بعرض الإطار النظري للتوطین، من هذه الدراسات دراسة النهارى (2015) التي بعنوان «توطین الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية (إستراتيجية رفع الميزة التنافسية للمواطن والقيمة المضافة للوافد)»، التي عرض من خلالها إستراتيجية مقترحة للتوطین في المملكة العربية السعودية، وقد استخدم في دراسته المنهج الوصفي التحليلي معتمداً على البحوث والدراسات السابقة ويتسلسل منهجي.

في حين تناولت دراسات أخرى الأبعاد الاجتماعية والنفسية

القطاع الخاص وضرورة الاستفادة منه في سوق العمل، وبلغ معدل البطالة بين السعوديين عن العام نفسه 11.6%، يمثل الذكور منهم ما نسبته 5.9%، والإناث ما نسبته 32.5%. وتمثل القوى العاملة من جملة عدد السكان 11,739,303 فرداً يشكل السعوديون منهم 5,577,489 مواطناً بنسبة 47.5% و 52.5% للأجانب (النهارى، 2015). وقد تعاملت رؤية المملكة 2030 مع هذا الواقع، وتبنت من ضمن توجهاتها الرئيسية ضرورة توطین الوظائف خلال فترة زمنية محددة، ومن خلال آليات مرسومة.

ويقصد «بالتوطین» عملية إحلال مواطن سعودي محل مقيم غير سعودي في وظيفة معينة على أن تتوافر في السعودي القدرات والمؤهلات والكفاءة التي يحتاج إليها العمل نفسه. ويقصد به أيضاً انتهاج أسلوب الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية من خلال تهيئة مخرجات التعليم والتدريب لتأمين احتياجات المنشآت، مع ضمان عدم الإخلال بمعدلات ومستويات التشغيل بها خلال فترة الإحلال بحيث لا تقل النتائج المحققة عن نتائج ما قبل الإحلال (العثيم، 2009).

ولقد دعت الحاجة إلى ضرورة توطین الوظائف في عدد من الدول، وفي المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص. فتوجد عدة أسباب دفعت المملكة العربية السعودية إلى ضرورة تبني هذا الخيار كخيار إستراتيجي. ويمكن تصنيف هذه الأسباب إلى ثلاثة أسباب رئيسية وهي: أسباب أمنية، وأسباب اقتصادية، وأسباب اجتماعية.

الأسباب الأمنية توضح أن تزايد العمالة الوافدة - وخصوصاً المخالفة لنظام الإقامة والعمل - والعمالة غير الماهرة أدى إلى ظهور أشكال من الجرائم غير معهودة في المملكة كظهور مصانع للخمر ومعامل التزييف والتزوير، وتهريب وترويج المخدرات، وعصابات الجرائم المنظمة، وانتشار الأفكار الهدامة والمعتقدات المخالفة للعقيدة الإسلامية والمستقاة من المذاهب العقدية المنحرفة والمنتشرة في عدد من الدول الأخرى (الرميح، 2012، ص. 34).

أما الأسباب الاقتصادية فتشير إلى أن العوامل التي أدت إلى رفع مستوى البطالة في المملكة العربية السعودية قبل انطلاق رؤية المملكة 2030 قد شارك في صنعها المورد البشري الوطني نفسه المتمثل بالشباب. فمن خلال عدم قبوله أو رغبته بمزاولة بعض الأعمال وعدم قبوله بالأجور المعتدلة أفسح المجال لإشغال العمالة الوافدة لهذه الأعمال. وقد جاء برنامج توطین الوظائف بالمملكة بهدف جذب الشباب السعودي للوظائف المختلفة من خلال تهيئة الأجواء المناسبة لجذبهم إليها (أبو عماشة، 2011، ص. 5).



ومن جهة أخرى ركزت دراسات عديدة على محاولة فهم بيئة العمل وتحديدًا دراسة المتغيرات التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالتكيف الاجتماعي والوظيفي في بيئة العمل، من أجل إعطاء تفسير لاتجاهات وتصرفات وقرارات الموظفين. ومن هذه الدراسات دراسة قام بها لي وآخرون Li et al (2019) حول تأثير الضغوط المهنية على 2000 من عمال المناجم في الصين. وكشفت النتائج عن اختلافات دالة إحصائية في انتشار الضغوط المهنية بين العمال تبعاً لمتغيرات النوع والعمر والمستوى التعليمي. فقد جاءت الضغوط المهنية لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث، ولدى ذوي التعليم الجامعي المتوسط مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى، وكان أعلى مستوى من الضغوط المهنية من نصيب الفئة العمرية من 30-34 سنة. وكشفت النتائج عن تدني جودة الحياة لدى العمال الأكبر سنًا، والأقل دخلًا والأعلى مستوى تعليميًا والأعلى تأثرًا بالضغوط المهنية.

وهدفت دراسة الطيب (2018) إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي في شركة الاتصالات الفلسطينية على التكيف الاجتماعي والوظيفي للعاملين فيها. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والتكيف الاجتماعي والوظيفي. واكتشفت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التكيف تعزى للجنس ومكان العمل والعمر وسنوات الخبرة، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية للتكيف تعزى للمستوى التعليمي.

وقد قام السماري (2016) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بقوات الطوارئ الخاصة. وقد تكونت عينة الدراسة من 411 ضابطًا. واستخدم الباحث في الدراسة أداتين: إحداهما لقياس التوافق المهني، والأخرى لقياس ضغوط العمل، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بالأجهزة الأمنية أقل من المتوسط. كما أوضحت النتائج أن للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائية مع كل من متغير العمر والرتبة العسكرية وعدد سنوات الخدمة، وعدم وجود علاقة ارتباط بين التوافق المهني والمؤهل العلمي؛ مما يعني أن التوافق المهني لا يتأثر بالمؤهل العلمي في الأجهزة الأمنية. كما أشارت النتائج إلى أن كلاً من الزواج وملكية المسكن تسهم بشكل إيجابي في مستوى التوافق المهني.

وأشار مورجان Morgan (2014) في مقالة بعنوان «أكثر عشرة عوامل تسهم في التكيف الوظيفي» إلى الدراسة التي تمت من قبل مجموعة بوسطن الاستشارية الشهيرة التي قامت بدراسة شملت حوالي 511 ألف مشارك حول العالم، وحددت عشرة عوامل تؤثر على التكيف الوظيفي وهي: تقدير العمل الذي يقوم به الموظف، العلاقات

والحركية للتكيف الاجتماعي والوظيفي. فقد سعى محمد (2017) في دراسته إلى التعرف على التكيف الوظيفي وعلاقته بضغط العمل من خلال الأعراض الجسدية والسلوكية والنفسية لدى موظفي المؤسسات العقابية بقرنطينة في الجزائر. وقد أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد التكيف الوظيفي من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية، وأن جميع هذه العلاقات عكسية. وفي دراسة بعنوان «هل الموظفون القلقون أقل إنتاجية؟ الأمر يتوقف على جودة التفاعل الاجتماعي»، توصل مكارثي وآخرون Mc- Carthy et al (2015) إلى ضعف إنتاجية الموظفين الذين يعانون من القلق في بيئة العمل. كما توصل إلى أن التفاعل الاجتماعي الإيجابي في بيئة العمل يقلل مستويات القلق لدى الموظفين، ومن ثم يزيد من إنتاجيتهم.

وهدفت دراسة الشافعي (2012) إلى فهم العلاقة بين التكيف الاجتماعي والوظيفي للممرضين وأكثر سمات الشخصية ارتباطًا بهذا التكيف، ومعرفة الفروق بين سمات الشخصية والتكيف الاجتماعي والوظيفي وبين بعض المتغيرات. وقد تكونت عينة الدراسة من 282 ممرضًا وممرضة. واستخدم الباحث في الدراسة مقياسًا لسمات الشخصية ومقياسًا للتكيف الاجتماعي والوظيفي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التكيف الاجتماعي والوظيفي عامة منخفض، ووجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التكيف الاجتماعي والوظيفي للممرضين وبين سماتهم الشخصية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التكيف الاجتماعي والوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل وسنوات الخبرة.

وفي دراسة تقترب من هذه الدراسات، إلا أنها ركزت على آثار التكيف في تحديد طبيعة تعامل الموظف مع الجمهور، قام الحربي (2009) بدراسة بعنوان «ضغوط العمل وعلاقتها بالتعامل مع الجمهور: دراسة ميدانية على العاملين بالمنافذ الحدودية للجوازات بالسعودية». هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على مدى وجود علاقة بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون بالمنافذ الحدودية للجوازات وتعاملهم مع الجمهور. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها أن مستوى ضغوط العمل لدى العاملين بالمنافذ الحدودية للجوازات ظهر بصورة مرتفعة، وأن أهم المصادر المسببة لضغوط العمل لدى أفراد مجتمع الدراسة من وجهة نظرهم هي: مناوبات العمل، بيئة العمل، عدم المشاركة في صنع القرار، العبء الوظيفي، غموض الدور، العلاقات في العمل. وخلصت الدراسة بشكل عام إلى وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائية بين مصادر ضغوط العمل وأساليب التعامل مع الجمهور.



مشكلة الدراسة وأسئلتها

تتمثل مشكلة الدراسة فيما لاحظته الباحث من قصر الفترة الزمنية التي يقضيها الشباب السعودي في إحدى وظائف التوظيف، ولا يلبث أن ينتقل إلى وظيفة أخرى، ثم يتركها وينتقل إلى غيرها وهكذا، وهو ما أعطى شكوكاً لدى الباحث حول تكيف هؤلاء الشباب في وظائف التوظيف، وأثار فضوله لمعرفة الخلفيات والأسباب والسبل التي قد تكتنف هذه الوظائف.

ولذلك بات ملجأ التأكد من درجة تكيف الشباب السعودي اجتماعياً ووظيفياً في وظائف التوظيف، وتحديد معوقات هذا التكيف، خاصة وأن توظيف الوظائف أصبح أحد أهم القضايا التي تشكل حاجساً كبيراً لدى كثير من المواطنين لا سيما الشباب، ومن أولى اهتمامات الجهات المسؤولة في المملكة العربية السعودية، وأحد التوجهات الجوهرية لرؤية المملكة 2030.

ومما لا شك فيه أن الفشل أو الإخفاق أو التباطؤ في إيجاد حلول مناسبة لضعف مستوى تكيف الشباب السعودي في وظائف التوظيف في الوقت المناسب يؤدي إلى نتائج لا يحمد عقباهما، مثل تقشي ظاهرة البطالة وتأثيراتها الاقتصادية والنفسية والاجتماعية على أفراد المجتمع.

وتمثل هذه الدراسة محاولة لم تسبقها محاولات مشابهة. فيما يعلمه الباحث. لدراسة التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوظيف بأبعاده الذاتية والاجتماعية والاقتصادية والوظيفية، وقياس مستوى هذا التكيف، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون تكيف الشباب السعودي في وظائف التوظيف وفقاً لرؤية المملكة 2030.

وبالتحديد تهدف الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الأربعة الآتية:
 - ما واقع تكيف الشباب السعودي اجتماعياً ووظيفياً في وظائف التوظيف وفق أبعاد التكيف الأربعة (الذاتي، الاجتماعي، الاقتصادي، الوظيفي) في ضوء رؤية المملكة 2030؟
 - ما معوقات التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوظيف؟

- ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوظيف وفقاً لرؤية المملكة 2030 تعزى لمتغيرات الجنس والمستوى التعليمي ومستوى الدخل الشهري لأفراد العينة؟

- ما أهم المقترحات لتحقيق التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوظيف وفقاً لرؤية المملكة 2030؟

الجيدة مع الزملاء، التوازن بين العمل والحياة، العلاقات الجيدة مع الإشراف، الاستقرار المالي للشركة، التعلم والتطور الوظيفي، الأمان الوظيفي، الراتب المغربي، مضمون العمل الجذاب، قيم الشركة.

وقد ربطت إحدى الدراسات بين متغير قدرات الفرد ومستوى تكيفه الاجتماعي والوظيفي في العمل. حيث تناول العبيشي (1999) العوامل الرئيسة المسببة لضغوط العمل (عدم تكيف الفرد مع ظروف عمله). وخلص إلى أن قدرات الفرد لا تتفق بالضرورة مع مهام عمله، فقد تقع قدرات الفرد في مستوى أعلى أو أقل من مستوى القدرات المطلوبة لإنجاز العمل؛ ويؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى التكيف الاجتماعي والوظيفي لدى الموظف.

ويلاحظ من عرض الدراسات السابقة أن ثمة تأكيداً على ضرورة تهيئة المناخ المناسب للموظف في بيئة العمل، خاصة المناخ التنظيمي المتعلق بطريقة الإدارة والإشراف وعلاقة الموظف برؤسائه وزملائه ومستويات الأجور، كما أنها أوضحت أهمية الأبعاد الاجتماعية والنفسية والحركية للتكيف الاجتماعي والوظيفي، وركزت كذلك على فهم بيئة العمل وتحديد دراسة المتغيرات التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالتكيف الاجتماعي والوظيفي في بيئة العمل، من أجل إعطاء تفسير لاتجاهات وتصرفات وقرارات الموظفين. وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لبيئة العمل وظروف الموظف، كما تتشابه مع بعضها في تناولها لتكيف الموظف في عمله وقياس مستوى هذا التكيف وتحديد معوقاته. وقد استمدت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في التعرف على الرؤى المختلفة للتكيف الاجتماعي والوظيفي للموظف في وظيفته، والتعرف على المتغيرات المختلفة التي لها دور إيجابي أو سلبي في هذا التكيف، إلى جانب الاستفادة منها في تحديد منهج البحث. وتتميز هذه الدراسة في تطبيقها على فئة الشباب وفي وظائف التوظيف، الأمر الذي يعطي نتائج الدراسة أهمية خاصة؛ لكونها تتعلق بأحد التوجهات المهمة في رؤية المملكة 2030. وعلى الرغم من استفادة هذه الدراسة من الدراسات السابقة واشتراكها معها في مجال الاهتمام بتكيف الموظف في وظيفته، فإنها تتميز عنها في تصنيفها لأبعاد التكيف إلى أربعة أبعاد وهي: البعد الذاتي للتكيف، البعد الاجتماعي للتكيف، البعد الاقتصادي للتكيف، البعد الوظيفي للتكيف. كما أن هذه الدراسة تتميز بسعيها للإسهام في إنجاح أحد التوجهات الوطنية للمملكة العربية السعودية، وهو توظيف الوظائف، من خلال تقييم مرحلي لمستوى تكيف الشباب السعودي في وظائف التوظيف، حتى يمكن علاج السبل التي تطفو على سطح التجربة أولاً بأول.



أهمية الدراسة

من الناحية العلمية: تتمثل أهمية الدراسة في طبيعة الموضوع الذي تناوله. فالتوظيف يعد من الموضوعات ذات الأبعاد المتعددة، فله أبعاد اجتماعية واقتصادية وأمنية ووظيفية، بل ونفسية. وتتناول الدراسة موضوعاً من أهم موضوعات التوظيف، يتمثل في تحديد مدى التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في هذه الوظائف.

ومن الناحية العملية تتمثل أهمية الدراسة في الجوانب الآتية: المتأمل للواقع يجد أن عمليات التوظيف في المملكة لم تؤتِ حتى الآن ثمارها المرجوة أو تحقق أهدافها المنشودة. فلا تزال توجد بعض السلبيات التي تطفو على سطح التجربة. وتعد هذه الدراسة إحدى محاولات تقييم التجربة لرصد السلبيات واقتراح الحلول المناسبة لها في بعد من أهم أبعادها، وهو بعد التكيف، من أجل تحقيق تطلعات رؤية المملكة 2030 بشأنها.

تركزت الجهود في المرحلة الماضية على دور الدولة ومؤسساتها في توظيف الوظائف، وأهملت الدور الذي يمكن أن تقوم به الشركات والقطاع الخاص في هذا المجال. وتلفت هذه الدراسة الانتباه إلى دورها في تهيئة الأجواء المناسبة التي تساعد الشباب السعودي على التكيف الاجتماعي والوظيفي في هذه الوظائف.

يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة ذات فائدة على المدى البعيد لأصحاب القرار من خلال وضعهم خططاً وتوجهات واتخاذهم قرارات تتعلق بتحقيق التوظيف لأهدافه بناءً على نتائج هذه الدراسة.

تمثل هذه الدراسة إضافة جديدة تسد إلى حد ما النقص في البحوث والدراسات الخاصة بدراسة توظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية.

2. مصطلحات الدراسة

التكيف الاجتماعي والوظيفي

التكيف في اللغة يعني التألف والتقارب، فهو نقيض التخالف والتنافر أو التصادم. ويعرفه البعض بأنه: العملية الديناميكية المستمرة التي يهدف بها الشخص إلى أن يغير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقاً بينه وبين بيئته (بترس، 2008، ص. 101).

والتكيف بمفهومه العام هو انسجام الفرد مع محيطه. وهو مظهر من مظاهر الصحة النفسية. ويعد عملية ديناميكية مستمرة بين الفرد والبيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، يهدف من خلالها الفرد إلى تعديل سلوكه بما يتوافق مع بيئته الاجتماعية، مما يمكنه

من إقامة علاقات جيدة مع الآخرين ليوافق بين نفسه والعالم المحيط به. فالفرد كثيراً ما يجد نفسه في ظروف أو بيئة لا تشبع مطالبه وحاجاته النفسية والاجتماعية، وهو ما يحتم عليه ضرورة بذل الجهد المستمر لمواجهة هذه الصعوبات من أجل الوصول إلى التوافق والتكيف (حمادنة، 2015، ص. 113؛ محمد، 1985، ص. 25-23). والتكيف عملية تتم داخل إطار العلاقات الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد ويتفاعل معها، سواء أكانت هذه العلاقات في مجتمع الأسرة أم المدرسة أم العمل أم الرفاق أم المجتمع الكبير عامة. والتكيف الاجتماعي الذي يحدث من هذه الناحية ذو طبيعة تكوينية؛ لأن الكيان الشخصي والاجتماعي للفرد يبدأ في اكتساب الطابع الاجتماعي السائد في المجتمع من اكتساب اللغة وتشرب بعض العادات السائدة وتقبل بعض المعتقدات ونواحي الاهتمام التي يؤكدتها مجتمعه. وبالتالي فإن التكيف الاجتماعي بشكل عام يعني قدرة الفرد على اتباع السلوك الذي يتوافق مع ما هو سائد في المجتمع بشكل يحقق له الرضا عن نفسه ورضا الجماعة عنه.

ويعد التكيف الوظيفي أحد أبعاد وأشكال التكيف الاجتماعي. وهو يعني قدرة الفرد على التوافق مع مهنته وزملائه ورؤسائه والمشرف عليه، ومع خصائصه الذاتية وميوله، ومع مطالب العمل وظروفه المتغيرة، وتوافقه مع دخله، وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل، والقدرة على التقدم في العمل وتحسين مهاراته، والقدرة على إنجاز العمل إنجازاً مرضياً (الشافعي، 2002، ص. 8). ولا يمثل كل من التكيف الاجتماعي والتكيف الوظيفي في رأي الباحث نوعين مختلفين من التكيف، فكلاهما جزآن لشيء واحد يتعلق بتكيف الشاب السعودي في بيئة العمل اجتماعياً ووظيفياً.

ويتمثل التعريف الإجرائي للتكيف الاجتماعي في مدى انسجام الشاب السعودي اجتماعياً مع المحيطين به في بيئة العمل بوظائف التوظيف، ومدى رضاه عن نظرة مجتمعه وأسرته لعمله بوظائف التوظيف. أما التعريف الإجرائي للتكيف الوظيفي؛ فيتمثل في شعور الشاب السعودي بأن عمله بوظائف التوظيف يتوافق مع ميوله الذاتية، ويولي تطلعاته الاقتصادية، ويحقق لديه الاستقرار الوظيفي.

التوظيف

التوظيف هو نظام لإدارة الموارد البشرية يسعى إلى تهيئة بيئة تشجع العمالة الوطنية وتمي قدراتها لتحقيق أهداف المنشأة والإسهام في التنمية. كما يعرفه البعض بأنه عملية إدارية تهدف إلى إحلال المواطن في وظيفة معينة بالقطاعات الحكومية أو الخاص بدلاً من الوافد، على أن تتوافر في المواطن القدرات والمهارات والكفاءات التي تحتاج إليها الوظيفة (النهاري، 2015؛ العتيبي، 1423).



الأكثر تناسباً للبحث في التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوطين وفقاً لرؤية المملكة 2030، مع الأخذ بطريقة المسح الاجتماعي من خلال العينة الممثلة لمجتمع الدراسة؛ نظراً لكبير حجم مجتمع الدراسة، وصعوبة المسح الشامل.

3. 2. مجتمع وعينة الدراسة

الدراسة الحالية عبارة عن دراسة استطلاعية على الشباب السعودي فيما يتعلق بالتكيف الاجتماعي والوظيفي، وبالتالي يتمثل مجتمع البحث في الشباب السعودي الذي شغل الوظائف التي كان يشغلها أجانب (وظائف التوطين)، والذين بلغ عددهم عام 2019 حوالي 450 ألف شاب (وزارة العمل، 2019). ونظراً لكبير حجم مجتمع الدراسة فقد أخذت الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع 200 استبانة بمدينة الرياض، وبعد استبعاد ما لم تتحقق فيه شروط تعبئة الاستبانة وما لم يتم تعبئته وصل العدد إلى 174 استبانة. ويوضح جدول 1 توزيع أفراد العينة وفق المتغيرات الأولية.

Table 1 - Distribution of the sample according to the primary variables

المتغير	العدد	النسبة
الجنس		
ذكور	69	39.7
إناث	105	60.3
المجموع	174	100
المستوى التعليمي		
متوسط فأقل	11	6.3
ثانوي	60	34.5
دبلوم	32	18.4
جامعي فأعلى	71	40.8
المجموع	174	100
الدخل الشهري		
أقل من 3,000 ريال	43	24.7
من 3,000 إلى أقل من 6,000 ريال	121	69.5
من 6,000 إلى أقل من 9,000	5	2.9
9,000 ريال فأكثر	5	2.9
المجموع	174	100

ويتمثل التعريف الإجرائي للتوطين بأنه عبارة عن السياسات والبرامج والخطط التي تتخذها الجهات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية لتأهيل الموارد البشرية الوطنية خاصة الشباب ودعمهم وتوجيههم للالتحاق بسوق العمل وإدماجهم فيه؛ مما يحقق للشباب مستوى عيش كريم، كما يحقق له ذاته، ويسهم بفاعلية في تقدم المجتمع ورفاهيته وتحقيق رؤية المملكة 2030.

3. 3. منهج الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا القسم: منهج الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة:

3. 1. منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظواهر الاجتماعية والإنسانية وصفاً كينياً وكمياً دقيقاً من خلال التعرف على الأسباب والعوامل التي أدت إلى وجود الظاهرة، وتحليلها وتفسير جميع الظروف المحيطة بها ووضعها في إطارها الصحيح بطريقة علمية وتفسيرات منطقية علمية. ويعد هو المنهج جدول 1 - توزيع أفراد العينة وفق المتغيرات الأولية



صدق الاتساق الداخلي: حيث قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة تجريبية تكونت من (58) مبحوثاً من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها؛ وذلك بهدف التحقق من صدق بناء الاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات الفقرات والدرجات الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.28-0.89)، وكلها قيم دالة إحصائياً؛ ما يدل على تمتع الأداة باتساق داخلي مرتفع.

ثبات الاستبانة

يقصد بالثبات أن تعطي الأداة النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على الأفراد أنفسهم. وللتحقق من ثبات الاستبانة الحالية، استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ الذي يعد من أشهر الأساليب الإحصائية لحساب ثبات أدوات جمع البيانات. وجاءت قيم معامل ألفا على النحو التالي: البعد الذاتي للتكيف (0.76)، البعد الاجتماعي للتكيف (0.88)، البعد الاقتصادي للتكيف (0.85)، البعد الوظيفي للتكيف (0.80)، معوقات التكيف (0.58)، الاستبانة ككل (0.91)، وكلها قيم دالة إحصائياً؛ ما يدل على ثبات مرتفع يسمح بالثقة في النتائج التي ستسفر عنها الدراسة.

4. النتائج ومناقشتها

يتناول هذا القسم نتائج الدراسة وتفسير البيانات الميدانية التي تم جمعها، والتي ستجيب عن أسئلتها المتعلقة بمدى التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوظيف وفقاً لرؤية المملكة 2030، على النحو التالي:

4.1. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها

للإجابة عن السؤال الأول، ونصه «ما واقع تكيف الشباب السعودي اجتماعياً ووظيفياً في وظائف التوظيف وفق أبعاد التكيف الأربعة (الذاتي، الاجتماعي، الاقتصادي، الوظيفي) في ضوء رؤية المملكة 2030»، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول 2 يبين تلك القيم.

4.1.1. البعد الذاتي لتكيف الشباب السعودي في وظائف التوظيف

بلغ المتوسط العام للبعد الذاتي للتكيف 3.86، ويقع في فئة «أوافق». أي إن الشباب السعودي يتكيف ذاتياً في وظائف التوظيف، وجاء تصنيف العبارات على النحو التالي:

3. عبارات (أوافق بشدة) بما نسبته 42.8% من مجمل العبارات.

2. عبارة (أوافق) بما نسبته 28.6%.

البيانات الواردة بجدول 1 توضح أن عينة الدراسة تضم عدداً ممثلاً مناسباً للذكور والإناث، وإن كانت الإناث ذات نسبة أعلى في حجم العينة، وهو ما يعطي لنتائج الدراسة مصداقية وشمولاً. وبخصوص المستوى التعليمي فإن حجم العينة يتعلق في الأساس بمن هم حاصلون على ثانوي أو مؤهل جامعي فأعلى، ويعطي ذلك دلالة مهمة تتمثل بالدور الأساسي لوظائف التوظيف في استيعاب خريجي التعليم في سوق العمل. ويلاحظ أخيراً أن مستوى دخل معظم أفراد العينة يتراوح بين 3,000 إلى أقل من 6,000 ريال.

3.3. الاستبانة

بعد مراجعة الأدبيات والبحوث السابقة ذات الصلة بالظاهرة المدروسة، قام الباحث بإعداد استبانة مكونة من 32 فقرة تقيس أربعة أبعاد مرتبطة بالتكيف الاجتماعي والوظيفي بوظائف التوظيف وهي: البعد الذاتي للتكيف (7 فقرات)، البعد الاجتماعي للتكيف (7 فقرات)، البعد الاقتصادي للتكيف (7 فقرات)، البعد الوظيفي للتكيف (6 فقرات)، وتخصيص محور يتعلق بمعوقات التكيف (5 فقرات). وتتم الإجابة عن الفقرات وفق مقياس خماسي: أوافق بشدة = 5، أوافق = 4، أوافق إلى حد ما = 3، لا أوافق = 2، لا أوافق بشدة = 1.

صدق الاستبانة

يقصد بالصدق أن تقيس الأداة ما وضعت لقياسه. وللتحقق من صدق الاستبانة استخدم الباحث الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي:

الصدق الظاهري: حيث عرضت الصورة المبدئية للاستبانة على عدد من المختصين في علم الاجتماع (6) وطلب منهم إبداء رأيهم حول مناسبة الفقرات من حيث وضوح الصياغة اللغوية وملاءمتها لأفراد العينة، ومدى انتماء الفقرات لأبعادها. ولكي يحصل الباحث على بيانات رقمية يقبل في ضوءها المفردة أو يعدلها أو يرفضها، أعد مقياساً ثلاثياً لوضوح صياغة كل مفردة وآخر لانتمائها للبعد الذي تنطوي تحته. تكون مقياس وضوح الصياغة من (3) مستويات: واضحة (3 درجات)، واضحة إلى حد ما (درجتان)، غير واضحة (درجة واحدة)، وتكون مقياس انتماء المفردة لبعدها من (3) مستويات: منتمية (3 درجات)، منتمية إلى حد ما (درجتان)، غير منتمية (درجة واحدة). وقام الباحث بحساب متوسط درجات المحكمين لكل عبارة، وتم قبول العبارات التي حققت متوسط (2) كحد أدنى فيما يخص وضوح الصياغة وانطواء العبارة تحت البعد الذي تنتمي إليه. وتجدر الإشارة هنا إلى أن أقل متوسط حققته العبارات كان (2.2).



جدول 2 - المتوسطات والانحرافات المعيارية ودرجات تقدير فقرات الاستبانة

Table 2 - Means, standard deviations and rating scale results of the questionnaire items

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	أستطيع التوفيق بين متطلبات الوظيفة التي أعمل بها	4.17	.925	أوافق بشدة
2	أستطيع النجاح في وظائف القطاع الخاص	4.22	.846	أوافق بشدة
3	يسعدني أن أفضي أكبر وقتي في العمل	3.60	1.07	أوافق
4	لدي القدرة على ضبط انفعالاتي داخل العمل	4.34	.809	أوافق بشدة
5	تناسب وظيفتي مع مؤهلاتي	3.30	1.447	أوافق إلى حد ما
6	يتقبل زملائي آرائي في العمل	4.04	.856	أوافق
7	أشعر بالاستقرار في الوظيفة التي أعمل بها	3.36	1.34	أوافق إلى حد ما
	المتوسط العام	3.86	1.04	أوافق
1	تنظر الأسرة إلى وظيفتي باحترام	3.90	1.19	أوافق
2	تحقق الوظيفة تطلعات أسرتي	3.13	1.28	أوافق إلى حد ما
3	تحتل الوظيفة التي أعمل بها مكانة اجتماعية مرموقة	3.04	1.31	أوافق إلى حد ما
4	أستطيع من خلال وظيفتي خدمة مجتمعي	3.76	1.10	أوافق
5	يربطني بزملاء العمل علاقات جيدة	4.37	.849	أوافق بشدة
6	توفر لي الوظيفة التي أعمل بها احترام وتقدير المجتمع	3.71	1.12	أوافق
7	افتخر كثيراً بوظيفتي أمام الأقارب	3.45	1.31	أوافق
	المتوسط العام	3,62	1.16	أوافق
1	الأجر الذي أحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي أبذله في العمل	2.87	1.38	أوافق إلى حد ما
2	المرتب الذي أحصل عليه يحقق طموحاتي	2.56	1.30	لا أوافق
3	الأجر الذي أحصل عليه يتناسب مع ساعات العمل	2.79	1.24	أوافق إلى حد ما
4	العمل في الوظيفة التي حصلت عليها جعل مني منتجاً	3.55	1.12	أوافق
5	للوظيفة التي أقوم بها أثر على اقتصاد الوطن	3.33	1.18	أوافق إلى حد ما
6	أستطيع أن أوفر من أجري في هذه الوظيفة	2.67	1.40	أوافق إلى حد ما
7	لدي الخبرة الكافية لفتح مشروع خاص بي	3.59	1.26	أوافق
	المتوسط العام	3.05	1.27	أوافق إلى حد ما
1	ضغوط العمل الذي أقوم به أكبر من طاقتي	2.91	1.18	أوافق إلى حد ما
2	لدي رغبة قوية في تغيير وظيفتي	2.24	1.27	لا أوافق
3	من الصعب التأقلم مع بيئة العمل في القطاع الخاص	3.23	1.16	أوافق إلى حد ما
4	أجد أن علاقتي مع رئيسي في العمل غير جيدة	3.76	1.22	أوافق
5	لا يتحقق في الوظيفة التي أعمل بها الأمان الوظيفي	2.88	1.50	أوافق إلى حد ما
6	مهن التوطين لا تلبى طموحات الشباب	2.56	1.35	لا أوافق
	المتوسط العام	2.93	1.28	أوافق إلى حد ما



تابع جدول 2

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	يحد ضعف الرواتب من إقبال الشباب على مهن التوظيف	0.885	0.320	أوافق
2	لا يلتحق الشباب بمهن التوظيف لطول ساعات العمل	0.621	0.487	أوافق
3	لا يلتحق الشباب بمهن التوظيف بسبب التعقيدات الإدارية	0.695	0.461	أوافق
4	لا يلتحق الشباب بمهن التوظيف لأنها ليس لها مستقبل	0.684	0.466	أوافق
5	يعزف الشباب السعودي عن التوظيف لعدم وجود أمان وظيفي	0.741	0.439	أوافق
	المتوسط العام	0.725	0.435	أوافق

مواقف التكيف الاجتماعي

التوظيف والجهات الرقابية ذات الصلة ضرورة توظيف الشباب في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم كلما أمكن ذلك.

(2) عبارة (أوافق إلى حد ما) بما نسبته 28.6%.

(0) عبارة (لا أوافق) بما نسبته 0%.

(0) عبارة (لا أوافق بشدة) بما نسبته 0%.

4. 1. 2. البعد الاجتماعي لتكيف الشباب السعودي في وظائف التوظيف

بلغ المتوسط العام للبعد الاجتماعي للتكيف 3.62، ويقع في فئة «أوافق»، ويشير ذلك إلى أن الشباب السعودي يتكيف اجتماعياً في وظائف التوظيف، وجاء تصنيف العبارات على النحو التالي:

(1) عبارة (أوافق بشدة) بما نسبته 14.3% من مجمل العبارات.

(4) عبارة (أوافق) بما نسبته 57.1%.

(2) عبارة (أوافق إلى حد ما) بما نسبته 28.6%.

(0) عبارة (لا أوافق) بما نسبته 0%.

(0) عبارة (لا أوافق بشدة) بما نسبته 0%.

وتعد هذه النتيجة من أهم نتائج البحث؛ لأنها تكشف عن مؤشر مهم من مؤشرات نجاح توظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية، وهو تغير نظرة المجتمع لعدد من المهن إلى نظرة عادية بعد أن ظل لعقود يرى أنه من غير اللائق عمل المواطن بها، خاصة المهن الحرفية. ويعد ذلك تطوراً لافتاً في ثقافة العمل لدى المجتمع السعودي يتوقع الباحث أن يسهم بشكل كبير في تحقيق توجهات رؤية المملكة 2030 بشأن وظائف التوظيف.

وعلى الرغم من أن هذا البعد يقع في فئة «أوافق»، فإن الباحث لاحظ أنه لا يزال يوجد عدد من المهن لم تتغير نظرة المجتمع السعودي بشأنها إلى النظرة الإيجابية كمهن الحلاقة، والسباكة، وهو ما يفرض على الجهات المسؤولة عن التوظيف في المملكة اتخاذ وسائل وبرامج تسهم في تعزيز النظرة الإيجابية لجميع الوظائف والأعمال، كما يقع على عاتق الشركات دور يتمثل في تمويل أعمال درامية تسهم في تغيير نظرة المجتمع السعودي لوظائف التوظيف.

ويرى الباحث أن هذا البعد للتكيف يعد أهم أبعاده، وهو المدخل لتحقيق أبعاد التكيف الأخرى. فإذا لم يتكيف الشاب ذاتياً في وظيفته لأدى ذلك إلى عدم تحقق الأبعاد الأخرى للتكيف المتمثلة في البعد الاجتماعي والاقتصادي والوظيفي. فيوجد فرق بين الشاب الذي يمارس وظيفته، وهو يشعر بالسعادة كلما قضى وقتاً أكبر فيها وبين آخر يرتقب موعد انتهاء الدوام ليغادر وظيفته مسرعاً. فالتكيف الذاتي دليل على الشعور بالسعادة والراحة، وهو ما يؤدي إلى تلبية متطلبات الوظيفة بنشاط وهمة.

وقد أكدت أهمية هذا البعد دراسة «هل الموظفون القلقون أقل إنتاجية؟» لمكارثي وآخرين (McCarthy et al. 2015)، التي توصلت إلى ضعف إنتاجية الموظفين الذين يعانون من القلق في بيئة العمل، واكتشفت دراسة الشافعي (2012) وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التكيف الاجتماعي والوظيفي للممرضين والممرضات وبين سماتهم الشخصية.

وبنظرة أكثر تفصيلاً لعبارات هذا المحور، نجد أن أقل عبارتين من ناحية المتوسط الحسابي هما:

«تتناسب وظيفتي مع مؤهلاتي» بمتوسط 3.30 في فئة (أوافق إلى حد ما).

«أشعر بالاستقرار في الوظيفة التي أعمل بها» بمتوسط 3.36 في فئة (أوافق إلى حد ما).

ورغم أن هاتين العبارتين تقعان في فئة (أوافق إلى حد ما) وهو ما يعني أن أكثر من نصف حجم العينة يشعر بالاستقرار في وظائف التوظيف وبأنها تتناسب مع مؤهلاته، فإنه توجد نسبة غير قليلة من العينة تشعر بغير ذلك، وهو ما يفرض على القائمين على وظائف



ليكارتر الخماسي (أوافق إلى حد ما)، كما أن أحد العبارات المهمة في المحور حصلت على فئة (لا أوافق) وهي عبارة «المرتب الذي أحصل عليه يحقق طموحاتي»؛ وهو ما يشير إلى أنه لا تزال توجد نسبة من الشباب السعودي ليست بالقليلة لا تكيف اقتصادياً في وظائف التوطين، وهو الأمر الذي يفرض إعادة النظر في قيمة الأجور في وظائف التوطين.

ويرى الباحث أن ترك الموظف غير المتكيف اقتصادياً لوظيفته لا يتوقف على عدم تكيفه فقط، بل يتوقف كذلك على وجود بديل أعلى أجراً. وبالتالي فإنه من الوارد أن يستمر الشاب في الوظيفة غير المتكيف فيها اقتصادياً لفترة لعدم توافر بديل خلال هذه الفترة. وعلى الرغم من ذلك فإن استجابات أفراد العينة على هذا البعد تؤدي إلى نتيجة مهمة، وهي أن عدداً كبيراً منهم غير راضٍ عن أجره الذي يحصل عليه من وظائف التوطين، وقد يكون هذا هو سبب التنقل المتتالي للشباب السعودي بين الوظائف. لذلك يحث الباحث الجهات المعنية على ضرورة إعادة تقييم مستوى الأجور في وظائف التوطين؛ لأن استمرار الوضع الحالي يمثل عائقاً في تحقيق رؤية المملكة 2030 لتطلعاتها بشأن هذه وظائف.

وقد أكدت دراسة حويحي (2018) ما أكده الباحث، فقد خلصت إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرغبة في الاستمرار في العمل لدى العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة وبين الراتب والحوافز. وتوصلت إلى هذه النتيجة أيضاً دراسة سعيد وآخرين (2013) Saeed et al. التي خلصت إلى أنه من أهم العوامل التي تؤثر على مستوى رضا الموظفين العاملين في قطاع الاتصالات الباكستاني مستوى الرواتب والترقيات.

4. 1. 4. البعد الوظيفي لتكيف الشباب السعودي في وظائف التوطين

بلغ المتوسط العام لهذا البعد 2.93، ويقع في فئة «أوافق إلى حد ما». أي إن الشباب السعودي يتكيف وظيفياً في وظائف التوطين إلى حد ما، وحصل هذا البعد على أقل المراتب في فئة أوافق في مقياس ليكارتر الخماسي (أوافق إلى حد ما)، وحصلت عبارتان ذواتا دلالة مهمة على (لا أوافق) وهما: «لدي رغبة قوية في تغيير وظيفتي»، «مهن التوطين لا تلبى طموحات الشباب». وجاء تصنيف العبارات على النحو التالي:

- (0) عبارة (أوافق بشدة) بما نسبته 0% من مجمل العبارات.
- (1) عبارة (أوافق) بما نسبته 14.3%.
- (3) عبارة (أوافق إلى حد ما) بما نسبته 42.8%.

وبنظرة أكثر تفصيلاً لعبارات هذا المحور، نجد أن أقل عبارتين من ناحية المتوسط هما:

- «تحقق الوظيفة تطلعات أسرتي» بمتوسط 3.13 في فئة (أوافق إلى حد ما).
- «تحتل الوظيفة التي أعمل بها مكانة اجتماعية مرموقة» بمتوسط 3.04 في فئة (أوافق إلى حد ما).

وعلى هذا يمكن القول بأن أكثر من نصف العينة يشعرون بأن وظائف التوطين تحقق تطلعات أسرهم وتحتل مكانة اجتماعية مرموقة، ويوجد كذلك عدد غير قليل من أفراد العينة يشعرون بخلاف ذلك. ويرى الباحث أن هذا العدد الذي لا يزال موجوداً ويشعر بخلاف ذلك لهو أمر طبيعي؛ فنظرة المجتمع السعودي للوظائف وثقافته في العمل التي تشكلت على مدار عقود لن تتغير بين ليلة وضحاها، ولكنها تحتاج إلى وقت لتغييرها.

وقد أكدت أهمية هذا البعد دراسة مورجان (2014) Morgan التي هي بعنوان «أكثر عشرة عوامل تسهم في التكيف الوظيفي»، حيث حددت عشرة عوامل تؤثر على تكيف الموظف من أهمها تقدير العمل الذي يقوم به الموظف من قبل المجتمع والأسرة.

ومن المؤكد أن عدم تكيف الشباب اجتماعياً في وظيفته يؤدي بلا شك إلى تركه الوظيفة وتخليه عنها والبدء في البحث عن وظيفة أخرى. فني دراسة لبهلكاني وآخرين Bahalkani and Lakho (2011) توصل الباحثون إلى أن مستوى التكيف الإجمالي منخفض بين العاملات في القطاعات العمومية في المؤسسات الصحية في إسلام آباد، حيث تبين أن 86% من الممرضات لا يتكيفن في عملهن ويفكرن في تركه، ومن أسباب عدم التكيف عدم تلقينهن الاحترام اللازم.

4. 1. 3. البعد الاقتصادي لتكيف الشباب السعودي في وظائف التوطين

وقد بلغ المتوسط العام لجميع فقرات البعد 3.05، ويقع في فئة «أوافق إلى حد ما». أي إن الشباب السعودي يتكيف إلى حد ما اقتصادياً مع وظائف التوطين، وجاء تصنيف العبارات على النحو التالي:

- (0) عبارة (أوافق بشدة) بما نسبته 0% من مجمل العبارات.
 - (2) عبارة (أوافق) بما نسبته 28.6%.
 - (4) عبارة (أوافق إلى حد ما) بما نسبته 57.1%.
 - (1) عبارة (لا أوافق) بما نسبته 14.3%.
 - (0) عبارة (لا أوافق بشدة) بما نسبته 0%.
- وقد حصل هذا البعد على أقل المراتب في فئة أوافق في مقياس



(2) عبارة (لا أوافق) بما نسبته 28.6%.

(0) عبارة (لا أوافق بشدة) بما نسبته 0%.

العمل. وبالتالي تطرح هذه الدراسة بعداً مهماً يؤيده الباحث للتكيف الوظيفي يتمثل في ضرورة قيام الجهات المعنية بعلاج الأسباب التي تزيد من ضغوط العمل والتي تؤدي إلى عدم تكيف الموظف وظيفياً. وبشكل عام تشير النتائج الواردة بالعرض السابق إلى أن المتوسط العام لجميع أبعاد التكيف بوظائف التوظيف بلغ 3.36، ويقع في فئة «متوسط». وبالتالي فإن تكيف الشباب السعودي في وظائف التوظيف لم يصل إلى المستوى المأمول. وتشير النتائج أعلاه إلى أن الأسباب التي جعلت تكيف الشباب السعودي لم يصل إلى المستوى المرتفع لا ترجع إلى أسباب ذاتية خاصة بالشباب أو أسباب اجتماعية تتعلق بنظرة المجتمع أو نظرة أسرته لوظائف التوظيف، وإنما تعود لأسباب اقتصادية ووظيفية تتعلق ببيئة العمل في المقام الأول.

4.2. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها

للإجابة عن السؤال الثاني، ونصه «ما معوقات التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوظيف؟» تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول 2 يبين تلك القيم.

من الجدول 2 يتضح أن معوقات التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف- ف التوظيف تترتب وفق استجابات أفراد العينة كما يلي: «يحد ضعف الرواتب من إقبال الشباب على مهنة التوظيف» 88.5%، «يعزف الشباب السعودي عن التوظيف لعدم وجود أمان وظيفي» 74.1%، «لا يلتحق الشباب بمهنة التوظيف بسبب التعقيدات الإدارية» 69.5%، «لا يلتحق الشباب بمهنة التوظيف؛ لأنها

ويرى الباحث أن البعد الوظيفي للتكيف يتوقف في تحقيقه على تحقق الأبعاد الثلاثة الأخرى جميعها. فلو لم يتكيف الشاب في وظائف التوظيف ذاتياً أو اجتماعياً أو اقتصادياً؛ لأدى ذلك إلى عدم تكيفه وظيفياً. وبالنظر إلى متوسطات هذه الأبعاد الثلاثة نجد أن البعد الاقتصادي قد حصل على فئة «أوافق إلى حد ما» في استجابات أفراد العينة، وأدى ذلك إلى حصول البعد الوظيفي للتكيف على فئة «أوافق إلى حد ما» كذلك. وبالتالي يوجد ارتباط منطقي بين البعد الاقتصادي والبعد الوظيفي للتكيف. ونستطيع القول بوجود علاقة بينهما هي علاقة السبب بالنتيجة. فعدم قناعة الشباب بمستوى أجور وظائف التوظيف التي اتضحت من خلال البعد الاقتصادي أدى ذلك بمعظم أفراد العينة إلى القول بأن لديهم رغبة قوية في تغيير وظيفتهم، وبأن وظائف التوظيف لا تلبى طموحاتهم، كما يتضح من البعد الوظيفي.

وقد تطرقت دراسة أحمد وأشرف (2016) إلى موضوع ذات صلة مباشرة بالتكيف الوظيفي، حيث أكدت تأثير الضغوط المهنية في ضوء أربعة متغيرات هي: ضغوط العمل والدعم في بيئة العمل والرضا الوظيفي وطبيعة العمل على تكيف الموظفين العاملين بالجامعات الحكومية والخاصة. وتوصلت دراسة أديجوك (Adegok 2014) إلى وجود تأثيرات دالة لضغوط مكان العمل على تكيف ضباط الأمن بإحدى مدن نيجيريا، وأوصت الدراسة بأن تعنتي وزارة الداخلية بالعوامل المؤثرة على التكيف الوظيفي لمنسوبيها، مثل: ضغوط بيئة

Table 3 - T-test for gender differences in adaptation dimensions

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة
البعد الذاتي	ذكور	69	3.652	.7700	3.380	.001
	إناث	105	3.997	.5790		
البعد الاجتماعي	ذكور	69	3.339	1.018	3.387	.001
	إناث	105	3.809	.8050		
البعد الاقتصادي	ذكور	69	2.805	0.981	2.871	.005
	إناث	105	3.211	0.863		
البعد الوظيفي	ذكور	69	2.577	.8470	4.392	.000
	إناث	105	3.165	.8740		
معوقات التكيف	ذكور	69	.7391	0.285	520.	.604
	إناث	105	.7162	.2840		

الاقتصادي والوظيفي على مستوى أقل في استجابات أفراد العينة إنما يعود إلى وجود هذه المعوقات التي وافق عليها أفراد العينة بنسبة مئوية مرتفعة. وهنا تقدم الدراسة خارطة طريق محددة وواضحة للجهات المسؤولة عن توظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية تتعلق برفع مستوى التكيف الاقتصادي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوظيف من خلال وضع حلول للتغلب على هذه المعوقات المحددة.

4.3. النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها

للإجابة عن السؤال الثالث، ونصه «ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في

ليس لها مستقبل» 68.4%، «لا يلتحق الشباب بمهن التوظيف لطول ساعات العمل» 62.1%.

والملاحظ من استجابات أفراد العينة على هذا البعد أنهم أيدوا كل معوق من المعوقات الواردة في البعد بأغلبية كبيرة. ويربط هذه المعوقات بالأبعاد الأربعة للتكيف (الذاتي، الاجتماعي، الاقتصادي، الوظيفي) نجد أنها تدرج ضمن بعدين من أبعاد التكيف، وهما البعد الاقتصادي والبعد الوظيفي. وتتوافق استجابات أفراد العينة حول هذه المعوقات مع استجاباتهم حول البعدين الاقتصادي والوظيفي للتكيف اللذين حصلوا على المستوى الأدنى في استجابات أفراد العينة من بين أبعاد التكيف الأربعة. ويخلص الباحث من ذلك إلى نتيجة مؤداها أن حصول البعدين

جدول 4 - تحليل التباين الأحادي لتأثير المستوى التعليمي على أبعاد التكيف

Table 4 - One-way analysis of variance of the effect of educational levels on adaptation dimensions

المتغير التابع	المستوى التعليمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	الدلالة
البعد الذاتي	متوسط فأقل	11	4.13	.5620	2.917	.036
	ثانوي	60	4.00	.5280		
	دبلوم	32	3.62	.7270		
	جامعي فأعلى	71	3.81	.7590		
البعد الاجتماعي	متوسط فأقل	11	3.86	1.19	1.309	.273
	ثانوي	60	3.73	.7720		
	دبلوم	32	3.37	.9430		
	جامعي فأعلى	71	3.61	.9770		
البعد الاقتصادي	متوسط فأقل	11	3.21	1.07	.594	.620
	ثانوي	60	3.13	.9090		
	دبلوم	32	2.89	.8060		
	جامعي فأعلى	71	3.02	.9840		
البعد الوظيفي	متوسط فأقل	11	3.29	1.11	.838	.475
	ثانوي	60	2.95	.8540		
	دبلوم	32	2.98	.9360		
	جامعي فأعلى	71	2.84	.9100		
معوقات التكيف الاجتماعي والوظيفي	متوسط فأقل	11	.760	.3560	1.185	.317
	ثانوي	60	.760	.2460		
	دبلوم	32	.650	.3050		
	جامعي فأعلى	71	.720	.2920		



جدول 5 - المقارنات البعدية المتعددة لتأثير المستوى التعليمي على البعد الذاتي للتكيف

Table 5 - Post Hoc comparison of the effect of educational levels on the personal dimension of adaptation

الدلالة	متوسط الفرق	المقارنات الثنائية
.555	.12987	(1) مع (2)
.033	.50487*	(1) مع (3)
.141	.32102	(1) مع (4)
.011	.37500*	(2) مع (3)
.106	.19115	(2) مع (4)
.199	18385	(3) مع (4)

1 = متوسط فأقل، 2 = ثانوي، 3 = دبلوم، 4 = جامعي فأعلى

حيث لم تتكشف فروق ذات دلالة إحصائية في التكيف تعزى للمستوى التعليمي.

ويمكن تفسير ذلك بأن الحاصلين على مؤهلات عليا قد بذلوا وقتاً وجهداً أكبر في الحصول على مؤهلهم، وربما يرون أن وظائف التوظيف قد ساوتهم إلى حد ما مع الحاصلين على مؤهلات أقل. وهو ما يعطي دلالة مهمة تتمثل في أن الحاصلين على مؤهلات عليا يرون أن وظائف التوظيف لا تلبى طموحاتهم بوضعها الحالي، وهو الأمر الذي يفرض على الجهات القائمة على توظيف الوظائف في المملكة إعطاء الحاصلين على مؤهلات عليا ميزات أكبر.

3.3.4. الاختلافات بين فئات الدخل الشهري المختلفة في التكيف الاجتماعي بوظائف التوظيف

تبين من تحليل التباين الأحادي (جدول 6) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات درجات أفراد العينة من فئات الدخل الشهري المختلفة على أبعاد الاستبانة. ولتحديد طبيعة الاختلاف في هذا البعد، أجريت المقارنات البعدية المتعددة الواردة بجدول 7. ويظهر من جدول 7 وجود اختلافات في البعد الاقتصادي للتكيف بين من يحصلون على أقل من 3,000 ريال، م=2.76 ومن يحصلون على 3,000 إلى أقل من 6,000 ريال، م=3.10 لصالح من يحصلون على 3,000 إلى أقل من 6,000 ريال، كما يوجد اختلاف بين من يحصلون على أقل من 3,000 ريال، م=2.76 ومن يحصلون على 6,000 إلى أقل من 9,000 ريال، م=3.80 لصالح من يحصلون على 6,000 إلى أقل من 9,000 ريال. أي إن ذوي الدخل الأعلى أكثر تكيفاً مقارنة بذوي الدخل الأقل. وهو أمر يراه الباحث منطقياً.

وظائف التوظيف وفقاً لرؤية المملكة 2030 تعزى لمتغيرات الجنس والمستوى التعليمي ومستوى الدخل الشهري لأفراد العينة، 5، استخدم الباحث اختبار «ت» مع متغير الجنس، وتحليل التباين الأحادي ANOVA مع متغيري المستوى التعليمي والدخل الشهري.

3.4. الاختلافات بين الجنسين في التكيف الاجتماعي بوظائف التوظيف

تبين قيم (ت) الواردة بجدول 3 وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في كل أبعاد الاستبانة باستثناء بعد المعوقات لصالح الإناث. حيث تفوقت الإناث على الذكور في البعد الذاتي للتكيف، ت=3.380، والبعد الاجتماعي للتكيف، ت=3.387، والبعد الاقتصادي للتكيف، ت=2.871، والبعد الوظيفي للتكيف، ت=4.392.

وتفسير ذلك قد يبدو واضحاً. فعادات المجتمع السعودي الموجودة منذ عقود، والتي ترفض خروج المرأة للعمل، جعلت الإناث قليلي التحرك خارج المنزل. وقد أتاحت لهم وظائف التوظيف قدرًا أكبر في حرية التحرك فأكسبتهم ثقة في النفس والاعتماد على الذات؛ فجعلتهم أكثر تكيفاً في جميع أبعاد التكيف من الذكور. دراسة لي وآخرين (2019) Li et al حول تأثير الضغوط المهنية على 2000 من عمال المناجم في الصين سارت في الاتجاه نفسه، وتوصلت إلى أن الضغوط المهنية لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث، وهو ما يعني أن الإناث أكثر تكيفاً.

3.4.2. الاختلافات بين فئات المستوى التعليمي المختلفة في التكيف الاجتماعي بوظائف التوظيف

كشفت تحليل التباين الأحادي (جدول 4) عن وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات أفراد العينة من فئات المستوى التعليمي المختلفة على أبعاد الاستبانة. ولتحديد طبيعة الاختلاف في هذا البعد، أجريت المقارنات البعدية المتعددة الواردة بجدول 5. حيث يظهر من جدول 5 وجود اختلاف معنوي في البعد الذاتي للتكيف بين الحاصلين على مؤهل متوسط فأقل، م=4.13 والحاصلين على دبلوم، م=3.62 لصالح الحاصلين على مؤهل متوسط فأقل، وأيضاً بين الحاصلين على مؤهل ثانوي، م=4.00 والحاصلين على مؤهل دبلوم، م=3.62 لصالح الحاصلين على الثانوية. وبالتالي فإن الحاصلين على مؤهلات أقل أكثر تكيفاً من حيث البعد الذاتي للتكيف من الحاصلين على مؤهلات أعلى. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الطيب (2018) للتعرف على أثر المناخ التنظيمي في شركة الاتصالات الفلسطينية على التكيف الوظيفي للعاملين فيها،



جدول 6 - تحليل التباين الأحادي لتأثير الدخل الشهري على أبعاد التكيف

Table 6 - One-way analysis of variance of the effect of monthly income on adaptation dimensions

المتغير التابع	الدخل الشهري	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	الدلالة
البعد الذاتي	أقل من 3,000	43	3.84	.700	.814	.488
	من 3,000 إلى أقل من 6,000	121	3.84	.670		
	من 6,000 إلى أقل من 9,000	5	4.14	.710		
	9,000 فأكثر	5	4.23	.880		
البعد الاجتماعي	أقل من 3,000	43	3.51	.930	.940	.423
	من 3,000 إلى أقل من 6,000	121	3.63	.920		
	من 6,000 إلى أقل من 9,000	5	3.94	.870		
	9,000 فأكثر	5	4.14	.860		
البعد الاقتصادي	أقل من 3,000	43	2.76	.940	3.217	.024
	من 3,000 إلى أقل من 6,000	121	3.10	.910		
	من 6,000 إلى أقل من 9,000	5	3.80	.670		
	9,000 فأكثر	5	3.54	.830		
البعد الوظيفي	أقل من 3,000	43	2.81	.810	1.122	.342
	من 3,000 إلى أقل من 6,000	121	2.94	.930		
	من 6,000 إلى أقل من 9,000	5	3.20	.720		
	9,000 فأكثر	5	3.53	1.16		
معوقات التكيف الاجتماعي والوظيفي	أقل من 3,000	43	.750	.250	.569	.636
	من 3,000 إلى أقل من 6,000	121	.730	.290		
	من 6,000 إلى أقل من 9,000	5	.600	.400		
	9,000 فأكثر	5	.640	.260		

وبشكل عام تشير النتائج المتعلقة بالفروق ذات الدلالة الإحصائية التي تعزى للمتغيرات الأولية لأفراد العينة إلى الدلالات الآتية: الإناث أكثر تكيفاً في وظائف التوظيف في جميع أبعاد التكيف الاجتماعي والوظيفي من الذكور.

الحاصلون على مؤهلات أقل أكثر تكيفاً في وظائف التوظيف من حيث البعد الذاتي للتكيف من الحاصلين على مؤهلات أعلى. ذوو الدخل الأعلى أكثر تكيفاً اقتصادياً مقارنة بذوي الدخل الأدنى.

ويمكن تصنيف هذه المقترحات إلى ثلاثة أقسام وهي:

4. 1. مقترحات تتعلق بالجهات المسؤولة عن وظائف التوظيف:

- وجود عدد غير قليل من الشباب السعودي لا يتكيف اقتصادياً في وظائف التوظيف يفرض إعادة النظر في قيمة الأجور في هذه الوظائف، وسن وتفعيل القوانين واللوائح التي تكفل حداً أدنى للأجور، وقيام الجهات الأمنية والقضائية بتوقيع العقوبات المقررة على الشركات المخالفة.

4. 4. النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ومناقشتها

الإجابة عن السؤال الرابع، ونصه «ما أهم المقترحات لتحقيق



(الاجتماعي - الاقتصادي - الوظيفي)، فإنه يتعين الاهتمام بالتنمية الذاتية لدى الشباب من خلال وسائل وبرامج تنفيذها الجهات المسؤولة والشركات.
- إفساح المجال للإناث بشكل متزايد للعمل في وظائف التوظيف؛ بما توصلت إليه الدراسة من أنهن أكثر تكيفاً فيها من الذكور.

5. الخاتمة

5.1. ملخص النتائج

المتوسط العام لتكيف الشباب السعودي اجتماعياً ووظيفياً في وظائف التوظيف هو 3.36، ويقع في فئة «متوسط». وبالتالي فإن تكيف الشباب السعودي في وظائف التوظيف لم يصل إلى المستوى المرتفع حتى الآن. وتشير استجابات أفراد العينة بخصوص أبعاد التكيف الأربعة إلى أن الشباب السعودي يتكيف ذاتياً واجتماعياً بمستوى «مرتفع» ويتكيف اقتصادياً ووظيفياً بمستوى «متوسط»، وجاء ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً على النحو التالي: البعد الذاتي للتكيف بمتوسط حسابي 3.86 ويقع في فئة (أوافق)، البعد الاجتماعي للتكيف بمتوسط حسابي 3.62 ويقع في فئة (أوافق)، البعد الاقتصادي للتكيف بمتوسط حسابي 3.05 ويقع في فئة (أوافق إلى حد ما)، البعد الوظيفي للتكيف بمتوسط حسابي 2.93 ويقع في فئة (أوافق إلى حد ما). كما عكست استجابات أفراد العينة موافقتهم على جميع عبارات معوقات التكيف بنسب مرتفعة. وخلصت الدراسة من مجمل نتائجها المتعلقة بأبعاد التكيف ومعوقاته إلى أن الأسباب التي جعلت الشباب السعودي لا يصل إلى المستوى المرتفع للتكيف في وظائف التوظيف لا تعود إلى أسباب ذاتية خاصة بالشباب أو أسباب اجتماعية تتعلق بنظرة المجتمع أو نظرة أسرته لوظائف التوظيف، ولكن تعود لأسباب اقتصادية ووظيفية تتعلق ببيئة العمل في المقام الأول. وقد اكتشفت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوظيف لصالح الإناث والحاصلين على مؤهلات أقل ولذوي الدخول الأعلى.

5.2. التوصيات

وفي ضوء هذه النتائج توصي الدراسة بالآتي:
- إعادة النظر في قيمة الأجور في وظائف التوظيف، وسن وتفعيل القوانين واللوائح التي تكفل حداً أدنى للأجور، وتوقيع العقوبات المقررة على الشركات المخالفة.
- إسهام مؤسسات الدولة المختلفة (التعليمية، الإعلامية، الثقافية ... إلخ) في تغيير نظرة المجتمع السعودي لبعض المهن التي لا

جدول 7 - المقارنات البعدية المتعددة لتأثير الدخل الشهري على

البعد الاقتصادي للتكيف

Table 7 - Post Hoc comparison of the effect of monthly income on the economic dimension of adaptation

المقارنات الثنائية	متوسط الفرق	الدلالة
(1) مع (2)	34524×	.035
(1) مع (3)	1.042×	.017
(1) مع (4)	.78538	.070
(2) مع (3)	.69728	.096
(2) مع (4)	.44014	.292
(3) مع (4)	.25714	.657

1 = أقل من 3000 ريال، 2 = من 3000 إلى أقل من 6000 ريال، 3 = من 6000 إلى أقل من 9000 ريال، 4 = 9000 ريال فأكثر.

- إسهام مؤسسات الدولة المختلفة (التعليمية، الإعلامية، الثقافية ... إلخ) في تعزيز التغيير الإيجابي الذي حدث في نظرة المجتمع السعودي لوظائف التوظيف، خاصة وأنه لا تزال توجد بعض المهن التي لا تزال ينظر إليها المجتمع السعودي نظرة سلبية.
- ما توصلت إليه الدراسة من نتيجة مؤداها أن الحاصلين على مؤهلات عليا يرون أن وظائف التوظيف لا تلبى طموحاتهم بوضعها الحالي، وأن الحاصلين على مؤهلات أقل أكثر تكيفاً منهم، يفرض على الجهات المسؤولة عن توظيف الوظائف في المملكة إعطاء الحاصلين على مؤهلات عليا ميزات أكبر.

4.4.2. مقترحات تتعلق بالشركات:

- حرص الشركات على تحقيق ولاء الشباب السعودي لوظائف التوظيف من خلال منحهم الأجور التي تتناسب مع مجهوداتهم في العمل ومؤهلاتهم. وتحقيق هذا الولاء ستستفيد منه الشركات في المستقبل القريب والبعيد.
- تمويل الشركات لأعمال درامية تسهم في تغيير نظرة المجتمع السعودي لوظائف التوظيف.
- علاج الشركات للأسباب التي تزيد من ضغوط العمل لدى الشباب، كعدد ساعات العمل الكثيرة؛ كي تعزز من تكيفهم الوظيفي في وظائف التوظيف.

4.4.3. مقترحات تتعلق بالجهات المسؤولة والشركات:

- لما يمثله التكيف الذاتي من أهمية في تحقيق أبعاد التكيف الأخرى



العثيم، أحمد. (2009، 3 يناير). معوقات السعادة في القطاع الخاص، جريدة الجزيرة، <http://www.al-jazirah.com/2009/20090103/rj3.htm>.

النهارى، عبد السلام شايع. (2015). توظيف الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية (إستراتيجية رفع الميزة التنافسية للمواطن والقيمة المضافة للوافد). مدونة المستشار الدكتور عبد السلام النهارى <http://ashzq1974.blogspot.com/2017/05/blog-post.html>

الحافظ، نوري. (2002). التكيف وانعكاساته الإيجابية. المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط2، دمشق.

الهابط، محمد السيد. (2003). التكيف والصحة النفسية. الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ط1، مصر.

بطرس، حافظ بطرس. (2008). التكيف والصحة النفسية للطفل. دار المسيرة، ط7، عمان، الأردن.

حمادنة، شهاب محمد ذياب. (2015). التكيف الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثانوية في منطقة بني كنانة في ضوء بعض المتغيرات. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 4(5)، 112-123.

حويحي، مروان أحمد. (2018). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل (حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة). قطاع غزة، فلسطين، فلسطين: الجامعة الإسلامية غزة.

محمد، مكناسي. (2017). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

المراجع الأجنبية

Adegoke, T. G. (2014). Effects of Occupational Stress on Psychological Well-being of Police Employees in Ibadan Metropolis, Nigeria. African Research Review 8(1), 302-320.

Bahalkani, H., Kumar, R., Lakho, A. Mahar, B., Mazhar, S. & Majeed, A. (2011). Job Satisfacton in Nurses Working In Tertiary Level, Pakistan PakistanInstitute of Settings of Islamabad, Pakistan. J Ayub Med Coll Abbottabad, 23(3), 130-133.

Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. American Psychologist, 46(8), 819-834.

يزال ينظر إليها بسلبية، وتمويل الشركات لأعمال درامية تسهم في تغيير هذه النظرة.

. قيام الجهات المسؤولة عن توظيف الوظائف في المملكة بإعطاء الحاصلين على مؤهلات عليا ميزات أكبر.

. الاهتمام بالتنمية الذاتية لدى الشباب من خلال وسائل وبرامج تنفذها الجهات المسؤولة والشركات.

. إفساح المجال للإناث بشكل متزايد للعمل في وظائف التوظيف.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

أبو عماشة، محمد كمال. (2011). العمالة الأجنبية في دول الخليج: الحاضر والمستقبل. مركز أسبار للدراسات والبحوث والإعلام. الرميح، يوسف. (2012). العمالة والجريمة. مجلة التنمية الإدارية، معهد الإدارة العامة، 122، الرياض.

الحري، فالح عبد الله. (2009). ضغوط العمل وعلاقتها بالتعامل مع الجمهور: دراسة ميدانية على العاملين بالمنافذ الحدودية للجوازات. رسالة ماجستير في العلوم الإدارية غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

السماري، عبد الله عبد العزيز. (2016). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الشافعي، ماهر عطوة. (2002). التوافق المهني للمرضى العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.

الصغير، صالح محمد. (2001). التكيف الاجتماعي للطلاب الوافدين: دراسة تحليلية مطبقة على الطلاب الوافدين في جامعة الملك سعود بالرياض. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، 3(1)، 30-51.

الطيب، إيهاب محمود. (2018). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية: دراسة حالة. غزة، فلسطين، الجامعة الإسلامية.

العبيشي، سليمان صالح. (1999). المتغيرات التنظيمية وأثرها على ضغوط العمل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

العتيبي، سعد مرزوق. (1423). إطار مقترح لإدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. الملتقى الرابع لتطوير الموارد البشرية. الدمام: الغرفة التجارية الصناعية.



- Morgan, J. (2014). The Top 10 Factors For On-The-Job Employee Happiness. Forbes. Retrieved from <http://www.forbes.com>: <http://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/2014/12/15/the-top-10-factors-for-on-the-job-employee-happiness/>
- Saeed, R., Lodhi, R., Iqbal, A., Nayyab, H., Mussawar, S., & Yaseen, S. (2013). Factors Influencing Job Satisfaction of Employees in Telecom Sector of Pakistan. Middle-East Journal of Scientific Research 16 (11): 1476-1482.
- Li, Yuhua, Sun, Xuemei, Ge, Hua, Liu, Jiwen & Chen, Lizhang. (2019). The Status of Occupational Stress and Its Influence the Quality of Life of Copper-Nickel Miners in Xinjiang, China. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16, 353, 1-10.
- McCarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2016). Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange. Journal of Applied Psychology, 101(2), 279.

