

تأثير تغيير المسمى الوظيفي على مزاوله بعض المهن في القطاع الخاص السعودي

لينا طلال سليمان كتبي

قسم إدارة الأعمال - كلية الأعمال والاقتصاد
جامعة القصيم
المملكة العربية السعودية

المخلص

تنطرق هذه الدراسة إلى تأثير المسمى الوظيفي على المهن في القطاع الخاص السعودي، حيث تهدف إلى تبين مسببات عزوف الشباب السعودي عن العمل ببعض المهن، والتعرف على مدى اختلاف تأثير تغيير المسمى الوظيفي على توطین بعض المهن في القطاع الخاص السعودي تبعاً لاختلاف الجنس، بشكل خاص. حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام نظرية الفعل المبرر لمتغيرات الدراسة، مثل المواقف والمعايير الذاتية. تمثلت عينة الدراسة في العاملين في القطاع الخاص السعودي بقطاع المطاعم والمشروبات، وتحديداً من العاملين في المقاهي، حيث تم جمع البيانات من خلال أداة قائمة الاستقصاء التي وُزعت على المشاركين في الدراسة. توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في تأثير تغيير المسمى الوظيفي على مزاوله بعض المهن، بالإضافة إلى عدم وجود اختلاف كبير بين الجنسين تجاه تغيير المسمى الوظيفي. أوصت الدراسة بتطوير برامج توعوية موجهة تستهدف تحسين المواقف الإيجابية والمعايير الذاتية لدى الشباب تجاه تغيير المسمى الوظيفي كجزء هامٍ من استراتيجية التوطين المستقبلية طويل الأمد.

الكلمات المفتاحية: المسمى الوظيفي، نظرية الفعل المبرر، المواقف، المعايير الذاتية.

المقدمة

شهدت الآونة الأخيرة توجه عالمي متزايد نحو تعزيز الاعتماد الذاتي والسعي لتحقيق مستويات أعلى من الاكتفاء في مختلف المجالات الحياتية. وقد تبنت العديد من الدول هذا المنحى، مدمجة ضمن استراتيجياتها وخططها التنموية تركيزاً خاصاً على الموارد الوطنية، بشقيها المادي والبشري، وصيانتها. يأتي هذا الاهتمام إدراكاً للدور المحوري الذي تلعبه هذه الموارد كركيزة أساسية لتقدم الدول ورخائها ومصدر لتعزيز مكانتها. وفي هذا الإطار، تبرز أهمية الكفاءات البشرية بشكل خاص كمحرك أساسي للقطاعات الاقتصادية والتنموية والاجتماعية. وانطلاقاً من هذه الرؤية، أصبحت سياسات إحلال القوى العاملة الوطنية محل الأجنبية تمثل أولوية استراتيجية وسيادية للعديد من الحكومات حول العالم، فإن من أهم سبل نجاح الأمم هو: صناعة الكفاءات البشرية القادرة على القيام بالمهام الموكلة إليها، وتحقيق الأهداف المنشودة، وإن من لوازم إيجاد هذه الكفاءات: العناية بها، وحسن توظيفها (إمبابي، 2024).

خلافًا للتصورات السابقة، أضحت البطالة تحدياً عالمياً لا تستثنى منه أي دولة، ويظهر هذا الواقع بوضوح في منطقة الخليج العربي. ففي المملكة العربية السعودية، التي تُعد الأكبر خليجياً من حيث الحجم واستيعاب العمالة الوافدة، تُسجل معدلات بطالة تُعتبر الأعلى ضمن دول مجلس التعاون الخليجي فتعاني المملكة العربية السعودية - منذ فترة بعيدة - من تحدي تزايد أعداد القوى العاملة الأجنبية وهيمنتها على نسبة كبيرة من المهن والحرف الأساسية في سوق العمل المحلي وقد ترتب على هذا التزايد الملحوظ في أعداد العمالة الوافدة تقلص الفرص الوظيفية المتاحة للمواطنين السعوديين (البلوي، 2023).

انطلاقاً من حرص حكومة المملكة العربية السعودية على إتاحة فرص العمل لمواطنيها وتعظيم الاستفادة من الكفاءات الوطنية، صدرت التوجيهات لوزارة العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية لوضع وتطبيق سياسات ومبادرات



* تم استلام البحث في مارس 2025، وقبل للنشر في مايو 2025، وتم نشره إلكترونياً في مايو 2025.

(معرف الوثائق الرقمي): DOI: 10.21608/aja.2025.366829.1806

تهدف إلى دعم عملية «توطين الوظائف». ويُعرّف التوطين بأنه عملية إعداد وتأهيل الكفاءات السعودية لشغل الوظائف في مختلف قطاعات سوق العمل بما يتوافق مع متطلباته واحتياجاته المتجددة. والغاية من ذلك هي إحلال العمالة الوطنية تدريجيًا محل العمالة الوافدة، وتعزيز مساهمتها الفاعلة في نمو القطاعين الحكومي والخاص (الخمعلي، 2024).

تنبع أهمية الدراسة من رؤية المملكة 2030، ومن الاهتمام الحالي والمكثف من قبل حكومة المملكة العربية السعودية بالاستفادة من الموارد البشرية وتطويرها، كما يحتل موضوع المسعى الوظيفي أهمية لدى الموظفين عند التوظيف، وتربط هذه الدراسة بين توطين الوظائف والمسعى الوظيفي.

الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة

نظرية الفعل المبرر

مع نهاية الستينيات من القرن العشرين، طور كل من فيشباين وإيزيك نظرية الفعل المبرر، وهي نظرية انبثقت من مجال علم النفس الاجتماعي كمسعى لفهم السلوك الخاضع للسيطرة الإدراية. وتقوم نظرية الفعل المبرر على افتراض أن نية الفرد لأداء سلوك ما هي العامل الأكثر مباشرةً المسبب لهذا السلوك، وتحدد هذه النية بواسطة عاملين رئيسيين هما: المواقف والمعايير الذاتية (Ajzen, 2020).

المواقف

يقصد بالمواقف التقييمات الإيجابية أو السلبية التي يبديها الفرد حيال أداء معين. وتستند هذه التقييمات إلى اعتقادات الفرد حول عواقب الفعل وطريقة تقييمه لهذه النتائج. فمثلاً، إذا اعتقد الفرد بأن القيام بفعل معين سيؤدي إلى نتائج إيجابية، فمن المحتمل أن يكون موقفاً إيجابياً تجاه ذلك السلوك، وبالمقابل، إذا اعتقد بأن الفعل سيتمخض عنه نتائج سلبية، فالأرجح أن يكون موقفاً سلبياً تجاه ذلك الفعل (Ajzen, 2020).

المعايير الذاتية

تشمل المعايير الذاتية الضغوط الاجتماعية المتصورة التي تؤثر في أداء الفرد للسلوك أو الإحجام عنه. وتشكل هذه المعايير من تصور الفرد لمدى أهمية موافقة الآخرين المهمين (مثل العائلة والأصدقاء والزملاء) على الفعل، بالإضافة إلى دوافعه للانسياق مع آرائهم. فحينما يؤيد الأشخاص المهومون بالنسبة للفرد هذا الفعل، يزداد احتمال تكون نية لديه للمشاركة فيه (Ajzen, 2020).

النية السلوكية

تعبر النية عن استعداد الفرد للقيام بعمل أو سلوك معين، كما تتأثر النية أيضاً بمجموعة متغيرات خارجية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر (Ajzen, 2020).

الدراسات السابقة

(الخمعلي، 2024): هدفت إلى التعرف على دور برامج التوطين في الحد من البطالة بدراسة تطبيقية على التعليم الأهلي بمنطقة الجوف من خلال تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلات المهيكلية واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في البحث وكشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين برامج التوطين وتخفيض معدلات البطالة، حيث ساهمت هذه البرامج في تعزيز مشاركة السعوديين ورفع مستوى معيشتهم، وكذلك للمتغيرات الشخصية ووجد عدة تحديات منها نقص الكفاءات الوطنية المؤهلة، وعدم توافق مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، وارتفاع تكاليف العمالة الوطنية مقارنة بالوافدة.

(البلوي، 2023): هدفت إلى التعرف على أهم العوامل المؤثرة على معدلات البطالة في المملكة العربية السعودية، والتنبؤ بمعدلات البطالة المتوقعة في عام (2030)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي، وتحليل الوثائق والمستندات وتوصلت أن أهم العوامل المؤثرة في معدل البطالة في المملكة العربية السعودية عدد المشتغلين غير السعوديين وأمكن التنبؤ بمعدلات البطالة المتوقعة في الربع الأول عام (2030).

دراسة (الشهري، 2020): تناولت الكشف عن العوامل التي تعيق توظيف السعوديين في المستشفيات الخاصة بدلاً من العمالة الأجنبية بمحافضة جدة، وبيان مدى تأثير المتغيرات التالية: الأنظمة القانونية، الخبرة والكفاءة، توفر التخصصات، الأجور على عملية السعودة من وجهة نظر أصحاب تلك المستشفيات، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت استبانة على عينة مكونة من 179 مشاركاً من مختلف المستشفيات الخاصة. وبينت النتائج أن عملية السعودة في القطاع الصحي الخاص تواجه تحديات أبرزها: محدودية التخصصات الطبية النادرة، نقص الخبرات، ضعف المهارات التقنية، وارتفاع الأجور. وقد أوصت الدراسة بضرورة تأهيل الكوادر السعودية لسد الفجوة في التخصصات الطبية الحرجة وتيسير تطبيق السعودة في هذا القطاع.

دراسة (عبد الشافي وآخرون، 2018): هدفت إلى التعرف على أثر تطبيق نظام السعودة على العمالة الوافدة في مطاعم الخدمة السريعة بمدينة جدة، من خلال منهج وصفي تطبيقي واستبانة ميدانية وزعت على عينة من تلك المطاعم. وقد توصلت النتائج إلى أن السعودة أدت إلى تقليص العمالة الوافدة بشكل ملحوظ في وظائف مثل الصراف وخدمة العملاء، بينما لم يحدث تغيير كبير في وظائف تجهيز الطعام، ولم تشمل السعودة وظائف توصيل الطلبات للمنازل. وتُبرز الدراسة الفروقات بين الوظائف القابلة للتوطين وتلك التي يصعب فيها الاستغناء عن العمالة الأجنبية.

دراسة (العمرى والبرازي، 2016): هدفت إلى بيان دور المشروعات الصغيرة في توظيف الأيدي العاملة السعودية من خلال تحليل واقع 293 مشروعاً صغيراً بمنطقة الرياض تنوعت بين التجاري والخدمي والصناعي والزراعي، وجميعها من المشروعات التي يربحها صندوق المئوية. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، مع الاستبانة باستبانة وزعت على أصحاب المشروعات بالإضافة إلى مراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة. وأظهرت النتائج أن هذه المشروعات توفر فرص عمل للسعوديين، إلا أن أصحابها يواجهون صعوبة في إيجاد كفاءات وطنية متخصصة، مما يدفعهم إلى الاعتماد على العمالة الوافدة، في حين تلعب الجهات الراعية دوراً مهماً في التنظيم والتخطيط لعملية التوظيف والتوطين.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتركيزها على أثر تغيير المسعى الوظيفي بوصفه أداة مؤثرة في توظيف بعض المهن في القطاع الخاص السعودي، وهو موضوع لم تتناوله البحوث السابقة بشكل مباشر أو مستقل. فبينما هدفت دراسة الخمعلي (2024) لتبيان دور برامج التوطين في الحد من البطالة وسعت دراسة (البليوي، 2023) التعرف على أهم العوامل المؤثرة على معدلات البطالة في المملكة العربية السعودية، والتنبؤ بمعدلات البطالة المتوقعة في عام (2030)، وانصبّت دراسة العمرى والبرازي (2016) على دور المشروعات الصغيرة في استيعاب الأيدي العاملة، وركزت دراسة عبد الشافي وآخرون (2018) على تأثير السعودة في مطاعم الخدمة السريعة، كما بحثت دراسة الشهرى (2020) معوقات توظيف الوظائف في المستشفيات الخاصة، فإن هذه الدراسة تطرح زاوية جديدة ومختلفة عبر تحليل الممارسات الإدارية كتغيير المسميات الوظيفية، مثل استبدال «قهوجي» بـ «باريستا»، وتأثير ذلك على مدى قبول المجتمع والفرد لتلك المهن، وعلى مدى فعالية توظيفها. كما تتميز الدراسة بأنها تدمج بين البعد الإداري والبعد الاجتماعي والثقافي، من خلال فحص الأسباب التي تؤدي إلى عزوف الشباب عن بعض المهن، بالإضافة إلى التحقق من الفروق في التأثير تبعاً للجنس، وهي عناصر لم تكن ضمن محاور الدراسات السابقة.

مشكلة الدراسة

تمثل العمالة الوافدة نسباً عالية بسوق العمل السعودي، يُضاف إلى ذلك ارتفاع نسب البطالة في صفوف المواطنين، وأمام هذه الارتفاعات، تسعى حكومة المملكة جاهدة لمحاولة ضبط واقع سوق العمل.

حيث إن العديد من الوظائف ذات الأجور المرتفعة نوعاً ما قد تم توظيفها بالفعل، أما الوظائف المتبقية التي يشغلها الوافدون فتعد أقل جاذبية للمواطنين السعوديين فيرفض الشباب والشابات السعوديون وظائف بأسماء غير لائقة لتفادي ما قد يواجهونه من إحراج في المجتمع، أو خوفاً من النظرة الدونية إليهم أو تعرضهم للازدراء من الأصدقاء أو الجيران، فضلاً عن أن بعض الأسر قد لا تتقبل أن ترى أبناءها يعملون في مثل هذه المهن (السلطان، 2008)، حتى أصبحت هذه الثقافة ظاهرة في المجتمع وتشكل سبباً رئيساً لتفاقم مشكلة البطالة ذلك نتيجة لرفض الكثير من الشباب المواطنين فكرة العمل بها، ويفضلون البطالة على الالتحاق بها حتى تتوفر لهم الوظيفة المناسبة التي يرونها مقبولة اجتماعياً.

فتأتي هذه الدراسة لمعرفة ما إذا كان هناك تأثير لتغيير المسمى الوظيفي على توظيف بعض المهن في القطاع الخاص السعودي كاستبدال مسمى «قهوجي» بمسمى «باريستا».

وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما تأثير تغيير المسمى الوظيفي على مزاوله بعض المهن في القطاع الخاص السعودي؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي سؤال فرعي، وهو:

هل يختلف تأثير تغيير المسمى الوظيفي على مزاوله بعض المهن في القطاع الخاص السعودي باختلاف الجنس؟

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مدى اختلاف تأثير تغيير المسمى الوظيفي على توظيف مهن معينة بالقطاع الخاص السعودي تبعاً لمتغير الجنس.
- 2- بيان الأسباب الكامنة وراء عزوف الشباب عن العمل ببعض المهن في القطاع الخاص السعودي.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية للدراسة

- 1- يحظى موضوع توظيف الوظائف بأهمية كبيرة ضمن خطط وبرامج المملكة العربية السعودية لما له من دور في توفير وظائف للباحثين عن عمل، واستيعاب الخريجين (سواء المبتعثين أو خريجي الجامعات المحلية)، والإسهام في تقليل معدلات البطالة.
- 2- يُؤمل أن تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات البحثية في هذا المجال، وأن تشكل مرجعاً للباحثين والمهتمين بمجال توظيف الوظائف تحديداً، لا سيما مع ندرة البحوث التي تطرقت لتأثير تغيير المسمى الوظيفي على توظيف وظائف معينة بالقطاع الخاص، مع التركيز على الفروق بين الجنسين.
- 3- الإسهام في ردم الفجوة المعرفية بين الدراسات الأجنبية والعربية حول توظيف الوظائف.

الأهمية التطبيقية للدراسة

تتمثل الأهمية التطبيقية في استجلاء تأثير تغيير المسمى الوظيفي على توظيف مهن معينة بالقطاع الخاص السعودي، إلى جانب تقديم مقترحات وحلول قد تساهم في زيادة إقبال الشباب السعودي على شغل هذه الوظائف.

نموذج الدراسة



شكل (1) نموذج الدراسة

يُبين الشكل (1) المتغيرات التي تقوم عليها هذه الدراسة، وهي تشمل المتغير المستقل المتمثل في المسمى الوظيفي، والمتغير التابع (وهو العمل كباريستا)، إلى جانب المتغير الوسيط (متمثلاً في نية العمل كباريستا لدى الذكور والإناث).

فروض الدراسة

أوضحت دراسات سابقة أن دولاً عديدة سعت نحو تعزيز الاكتفاء الذاتي وتنمية مواردها المحلية (بما فيها الموارد البشرية)، وذلك بهدف تحقيق التنمية المستدامة (باقادر، 2022). وعلى صعيد السعودية، أولت رؤية 2030 اهتماماً لتوظيف الوظائف بمختلف القطاعات بهدف زيادة مشاركة المواطنين السعوديين والحد من الاعتماد على الكوادر الأجنبية (القطب، غيث، 2018؛ القوس، 2020).

وقد صدر القرار الوزاري رقم (212535) لتوظيف العديد من الأنشطة والمهن، مؤكداً على أهمية الدور القيادي للكوادر الوطنية وتأثيرها الإيجابي على المنشآت (القرني والأمين، 2018؛ الدليل الإجرائي لقرار توظيف الأنشطة والمهن، 2021).

ومع ذلك، تواجه المملكة تحديات مثل اختلاف الظروف الاقتصادية ونظرة بعض الشباب السلبية تجاه بعض الوظائف، مما يزيد الاعتماد على العمالة الوافدة (العمرى والبرازى، 2016؛ بن عيبان، 2011؛ تقرير عن أنشطة وخدمات المطاعم، 2023). واستناداً إلى ذلك، صيغت الفرضية التالية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة بشأن تغيير المسعى الوظيفي وأثره على مزاولة بعض المهن بالقطاع الخاص السعودى وفقاً لمتغير الجنس:

- Ho: لا يُتوقع وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة حول تغيير المسعى الوظيفي وأثره على مزاولة مهن معينة في القطاع الخاص السعودى تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

مصطلحات الدراسة

المسعى الوظيفي

تُعدّ المساعي الوظيفية جزءاً من التعبير عن الذات لدى الموظف، وتشكل كيفية تعريفه وتعبيره عن نفسه داخل عمله وخارجه نظراً لأنها تشير إلى مكانته وتستخدم أيضاً بشكل روتيني (Grant et al., 2014).

توطين الوظائف

تُعرف عملية توطين الوظائف كذلك بأنها انتهاز أسلوب الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية على مدى فترة تتراوح بين 10 و15 عاماً، تجري في أثناءها تهيئة مخرجات التعليم والتدريب لتأمين احتياجات المنشآت، مع ضمان عدم الإخلال بمعدلات التشغيل ومستوياته خلال فترة الإحلال حيث لا تقل النتائج المحققة بعد الإحلال عن نتائج ما قبل الإحلال (الدوسري، 2002).

تصميم الدراسة

يتناول هذا القسم منهج الدراسة، ومجتمعها، وأداة جمع البيانات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل.

منهج الدراسة

تبنّت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على وصف المفاهيم المتضمنة بالدراسة وصفاً علمياً دقيقاً من أجل تحديد ملامحها وصفاتها نظراً لطبيعة مشكلة الدراسة وذلك بهدف وصف استجابات أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى تحليل بعض العوامل المؤثرة بشأن توطين مهن معينة بالقطاع الخاص السعودى.

مجتمع وعينة الدراسة وطريقة اختيار مفرداتها

اشتمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين بمهنة الباريسا بالمقاهي في مدينة جدة، وقد اختيرت منهم عينة عشوائية من العاملين بتلك المقاهي في مدينة جدة، حيث وُزعت قائمة الاستقصاء عليهم إلكترونياً، وقد بلغ عددهم (206) مشاركاً (باريسا).

مقاييس الدراسة وخصائصها

بيانات الدراسة

شملت البيانات التي تم جمعها معلومات شخصية ووظيفية للمشاركين (مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، عدد سنوات الخبرة)، بالإضافة إلى استجاباتهم على مجموعة من العبارات التي تقيس مدى تأثر ممارستهم لمهنة الباريسا نتيجة تغيير المسعى الوظيفي، وذلك وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

أداة جمع البيانات

قائمة الاستقصاء هي أداة القياس الرئيسة للدراسة، لغرض الحصول على البيانات وصيغت عبارات قائمة الاستقصاء بالاستناد إلى مقاييس جاهزة مُستخدمة في بحوث ودراسات ذات صلة بموضوع الدراسة، مع تكييفها بما يتناسب ومتطلبات الدراسة الحالية. وتشمل قائمة الاستقصاء على قسمين هما:

- القسم الأول: يختص ب البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
- القسم الثاني: يحتوي على العبارات التي تقيس تأثير تغيير المستوى الوظيفي على مزاوله مهنة البارستا، وقد بُنيت عبارات هذا المحور استناداً إلى المواقف والمعايير الذاتية لنظرية الفعل المبرر.

طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال قائمة الاستقصاء تم توزيعها باستخدام وسائل التواصل مع المقاهي والعاملين فيها، وذلك لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من العاملين بمهنة البارستا في مدينة جدة.

ترميز البيانات

- تم ترميز البيانات وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وشملت التحليلات:
- حساب معاملات الارتباط لقياس الصدق الداخلي.
 - حساب معامل الثبات كرونباخ ألفا.
 - استخدام الأساليب الوصفية لتحليل تأثير تغيير المستوى الوظيفي على مزاوله المهنة.

أساليب تحليل البيانات

1- صدق قائمة الاستقصاء

جدول رقم (1)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات قائمة الاستقصاء والدرجة الكلية للاستبيان* (ملحق)

عبارات قائمة معاملات قيمة الاستقصاء الارتباط الدلالة		
0.00	0.616	1
0.00	0.761	2
0.00	0.702	3
0.00	0.737	4
0.00	0.721	5
0.00	0.771	6
0.00	0.757	7

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان عبر حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة من عبارات المقياس والمجموع الكلي للمقياس، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. ويُبين جدول (1) معاملات الارتباط المُستخرجة بين كل عبارة من عبارات قائمة الاستقصاء والدرجة الكلية للاستبيان.

تُظهر نتائج جدول (1) أن معاملات ارتباط بيرسون المحسوبة بين عبارات قائمة الاستقصاء والدرجة الكلية لها كانت دالة إحصائية لكافة العبارات عند مستوى دلالة (0.01)، وقد تراوحت معاملات الارتباط هذه بين حد أدنى بلغ (0.616) وحد أعلى قدره (0.771). ويشير ذلك إلى أن جميع عبارات قائمة الاستقصاء متسقة داخلياً مع الدرجة الكلية للمقياس، الأمر الذي يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات هذه القائمة.

2- ثبات قائمة الاستقصاء

تم احتساب ثبات أداة الدراسة (قائمة الاستقصاء) عبر استخدام معامل كرونباخ ألفا، وقد تبين أن معامل ثبات قائمة الاستقصاء بلغ (0.848)، وهو ما يدل على أن قائمة الاستقصاء تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، علمًا بأن معامل الثبات المطلوب للدلالة الإحصائية هو (0.70).

مناقشة نتائج الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس التالي: «ما تأثير تغيير المستوى الوظيفي على مزاوله بعض المهن في القطاع الخاص السعودي؟» وكذلك السؤال المتفرع منه: «هل يختلف تأثير تغيير المستوى الوظيفي على مزاوله بعض المهن في القطاع الخاص السعودي باختلاف الجنس؟» وللإجابة عن هذا السؤال، وُضعت الفرضية التالية:

«لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة حول تغيير المستوى الوظيفي وأثره على مزاوله بعض المهن في القطاع الخاص السعودي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)».

وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة من الذكور والإناث، تبع ذلك إجراء اختبار «ت» للمجموعات المستقلة (Independent Sample t-test)، وذلك

جدول رقم (2)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم «ت» للفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة الذكور والإناث

م الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
1 الذكور	96	17.91	8.119	2.368	0.220	غير دال
2 الإناث	110	15.39	7.128			

«ت» الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجات حرية (204) تساوي (1.97)

يهدف الكشف عن الفروق بين الجنسين فيما يتعلق بتغيير المسمى الوظيفي وأثره على مزاوله بعض المهن بالقطاع الخاص السعودي، كما تم حساب دلالة هذه الفروق. ويبين جدول (2) النتائج.

تشير بيانات الجدول (2) إلى أن متوسط استجابات الذكور من أفراد العينة وصل إلى (17.91)، بانحراف معياري مقداره (8.119)، وهذا يزيد عن متوسط استجابات الإناث الذي بلغ (15.39) بانحراف معياري (7.128). كذلك، أظهرت

نتيجة اختبار (ت) قيمة (2.368) بمستوى احتمالي (Sig) قدره (0.220)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المحدد (0.05). وعليه، نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات عينة الدراسة (ذكور وإناث) بشأن أثر تغيير المسمى الوظيفي على توظيف بعض المهن بالقطاع الخاص السعودي بناءً على متغير الجنس. وتؤكد هذه النتائج فرضية الدراسة القائلة بعدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين فيما يخص تأثير تعديل المسمى الوظيفي على توظيف مهن معينة في القطاع الخاص السعودي. فعلى الرغم من أن متوسط درجات الذكور كان أعلى من متوسط الإناث، إلا أن هذا الفارق لا يعتبر ذا دلالة من الناحية الإحصائية.

قد يكون لدى الموظفين من كلا الجنسين نفس الاعتقادات والضغوط الاجتماعية (تبعاً لنظرية الفعل المبرر في فهم النوايا والسلوك)، مع وجود تباينات ضئيلة بين الجنسين عندما يتعلق الأمر بالعمل كباريستا في سوق العمل السعودي إلا أن الجنس قد لا يكون عاملاً رئيسياً في تحديد نوايا وسلوكيات الأفراد نحو تغيير المسميات الوظيفية، ولكن الانطباعات الشخصية (الإيجابية والسلبية) والضغوط الاجتماعية لا تزال من العوامل الأساسية في فهم النوايا والسلوك للشباب التي قد تكون متشابهة بين الجنسين في سياق سوق العمل السعودي ومع ذلك، تتطلب الجهود المستقبلية في مجال التوظيف إجراء دراسات معمقة إضافية حول تأثيرات تغيير المسميات الوظيفية، بما يساهم في تحقيق نمو مستدام ويضمن الاستفادة القصوى من طاقات جميع شباب من الجنسين.

توصيات الدراسة

بناءً على النتائج التي خلصت إليها الدراسة، تُقدّم التوصيات والمقترحات الآتية:

- التأكيد على أهمية تخصيص موارد للتدريب والتأهيل المهني بهدف صقل كفاءات الكوادر المستقبلية (من الجنسين) في المهن المرشحة لعمليات التوظيف.
- يُقترح تصميم مبادرات توعية مجتمعية تهدف إلى تعزيز القبول والتوجهات الإيجابية نحو تعديل المسميات الوظيفية ضمن خطط التوظيف على المدى الطويل.
- نظراً لتركيز البحث الحالي على العاملين بمهنة «باريستا» في قطاع المطاعم، يُوصى بتوسيع نطاق الأبحاث المستقبلية لتشمل مهناً إضافية خضعت لتغيير المسميات، كالعاملين في قطاع النقل تحت مسمى «كابتن»، بهدف تكوين فهم أعمق وأكثر شمولية لتأثير هذه الظاهرة.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على تحليل تأثير تغيير المسمى الوظيفي على مزاوله بعض المهن في القطاع الخاص السعودي خاصةً في مدينة جدة، وبالتحديد اقتصرت الدراسة على بعض العاملين في القطاع الخاص في قطاع المطاعم والمشروبات وبشكل خاص العاملين في المقاهي لمعرفة تأثير تغيير المسمى الوظيفي على مزاوله بعض المهن في القطاع الخاص السعودي في وظيفة «الباريستا». ومن القيود التي واجهت الباحث محدودية توافر البيانات الدقيقة حول تغير المسميات الوظيفية وانعكاساتها على سوق العمل، إضافة إلى تحديات الوصول إلى عينة ممثلة تعكس تنوع العاملين في هذا القطاع، فضلاً عن القيود الزمنية المرتبطة بجمع البيانات وتحليلها.

المراجع

أولاً- مراجع باللغة العربية:

- إمبابي، د. محمود فراج السيد. (2024). فقه صناعة الكفاءات البشرية، منهج نبوي ورؤية مستقبلية. *مجلة كلية الآداب*، 71(1)، 1-49.
- باقادر، صالح محمد صالح (2022). قياس انطباق توظيف الوظائف المحاسبية في قطاع الفنادق: دراسة ميدانية في مكة المكرمة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 6(20)، 44-57.
- البلوي، أ. أسماء حامد؛ البدراني، د. بدر بن سالم. (2023). البطالة في المملكة العربية السعودية: دراسة استشرافية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، 147 (2).
- بن عيبان، إبراهيم بن عبد الكريم. (2011). العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والآثار السلبية المترتبة على وجودها وأدوار المؤسسات التربوية في الحد من استقدامها وتلافي آثارها. *دراسات نفسية وتربوية*، 6، 1-28.
- الخملي، سلطان ماجد محمد. (2024). دور برامج التوظيف في الحد من البطالة دراسة تطبيقية على التعليم الأهلي بمنطقة الجوف. *التجارة والتمويل*، 44 (4)، 610-641.
- الدوسري، عادل بن شاهين. (2002). استراتيجيات وآليات توظيف الوظائف بسوق العمل. *لقاء التوظيف والسعودة الثاني*. الغرفة التجارية الصناعية بالرياض.
- زيادة، رانية خليل. (2010). العوامل المؤثرة في إحلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الأجنبية. *رسالة ماجستير غير منشورة*، الجامعة الأردنية.
- السلطان، عبد الرحمن محمد. (2008). سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية: الأبعاد، المعوقات، الحلول المقترحة. *مجلة الإدارة العامة*، السعودية.
- الشهري، عبد العزيز محمد. (2020). مدى تأثير السعودة على توظيف العمالة المحلية بالمستشفيات الخاصة في محافظة جدة من وجهة نظر أصحاب المستشفيات الخاصة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 4 (6)، 95-111.
- عبد الشافي، أشرف على عبد الهادي؛ زهري، محمد عبد الفتاح؛ عزيز، وائل محمود. (2018). السعودة وتأثيرها على العمالة الوافدة: دراسة تطبيقية على مطاعم الخدمة السريعة بالمملكة العربية السعودية. *مجلة كلية السياحة والفنادق*، جامعة المنصورة، 4، 240-261.
- العتيبي، محمود حسني محمد. (2015). توظيف الوظائف وأثره في إنتاجية العاملين في البنوك السعودية. *دراسات - العلوم الإدارية*، الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، 42(1)، 219-226.
- العمري، محمد بن سعيد؛ والبرازي، خالد بن عبد الله. (2016). دور المشروعات الصغيرة في استيعاب الأيدي العاملة وتوظيفها: دراسة تطبيقية على المشروعات التي يربعاها صندوق المئوية بمنطقة الرياض. *المجلة العربية للإدارة*، 36 (1)، 143-169.
- القرني، علي بن سعيد عبد الله؛ والأمين، طارق حسن محمد. (2018). التوازن بين أداء المورد البشري وعملية توظيف الوظائف (السعودة): دراسة حالة عملية توظيف الأطباء والممرضين في المناطق الصحية بالمملكة العربية السعودية. *مجلة الإدارة العامة*، 59 (2)، 275-321.
- القطب، هدى راغب؛ وغيث، نرفانا عبد الرحمن. (2018). أثر توظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي: دراسة ميدانية على الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 2 (6)، 81-96.
- القوس، سعود. (2020). التكيف الاجتماعي والوظيفي للشباب السعودي في وظائف التوظيف وفقاً لرؤية 2030. *المجلة العربية للدراسات الأمنية*، 36(3)، 375-392.
- الهران، محمد عبد الله. (2004). نحو إيجاد نموذج مقترح لتوظيف الوظائف في القطاع الخاص السعودي: نموذج التائية. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاقتصاد والإدارة*، 18 (1)، 77-118.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2021). *الدليل الإجرائي لقرار توظيف أنشطة المطاعم والمقاهي*.

ثانيًا - مراجع باللغة الأجنبية

- Ajzen, I. (2020). The Theory of Planned Behavior: Frequently Asked Questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2 (4), 314–324.
- Al-Suqri, M. N. & Al-Kharusi, R. M. (2015). Ajzen and Fishbein's Theory of Reasoned Action (TRA) (1980). In M. N. Al-Suqri & A. A. Al-Aufi (Eds.), *Information Seeking Behavior and Technology Adoption: Theories and Trends*, (pp. 188-204). IGI Global.
- Grant, A. M., Berg, J. M. & Cable, D. M. (2014). Job Titles as Identity Badges: How Self-reflective Titles Can Reduce Emotional Exhaustion, *Academy of Management Journal*, 57 (4), 1201-1225.
- Rybina, L. & Garkavenko, V. (2020). Theory of Reasoned Action and Antismoking Social Marketing, *Journal of Economic Research & Business Administration*, 132 (2), 120-128.

Impact of Job Title on the Practice of Some Professions in The Saudi Private Sector

Lina Kutbi

College of Business and Economics

Qassim University

Kutbilina@gmail.com

ABSTRACT

The study addresses the impact of job titles on professions in the Saudi private sector, as it aims to clarify the reasons for Saudi youth's reluctance to work in some professions and to identify the extent of the difference in the impact of changing the job title on the localization of some professions in the Saudi private sector according to gender in particular. Applying the Theory of Reasoned Action (TRA), focusing on its core components of attitudes and subjective norms, this research adopted a descriptive-analytical methodology. Participants included individuals employed within the private sector's restaurant and beverage industry, with a specific focus on café staff.

Data collection for this sample relied on a distributed questionnaire. Key findings indicated a lack of statistically significant variations between male and female participants regarding how changes in job titles affect the Saudization of specific roles. Moreover, evaluations based on the Theory of Reasoned Action showed that gender did not significantly influence attitudes or subjective norms.

Societal expectations from family and community, representing subjective norms, also demonstrated no significant gender-based differences concerning the acceptability of revised job titles. Based on the findings, it is recommended that targeted awareness initiatives be created to foster more positive attitudes and favorable subjective norms concerning job title modifications, integrating this approach into the broader localization framework.

Keywords: *Job Title, Attitudes, Subjective Norms, Theory of Reasoned Action.*