



حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية



دورية علمية محكمة تتضمن مجموعة من الرسائل وتعنى بنشر الموضوعات التي تدخل في مجالات اهتمام الأقسام العلمية لكليتي الآداب والعلوم الاجتماعية

اتجاه السعوديين نحو سعودة الوظائف وعلاقته بكل من تقدير الذات والدافعية للإنجاز

أ. د. معتز سيد عبدالله

د. محمد بن عبد المحسن التويجري

قسم علم النفس - كلية العلوم الاجتماعية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

السعودية

١٤٢١ - ١٤٢٢ هـ

٢٠٠٠ - ٢٠٠١ م

الرسالة ١٧٢

الحولية الثانية والعشرون

مجلس النشر العلمي

جامعة الكويت

تأسس سنة ١٩٨٦

مجلة كلية الآداب والربية (١٩٧٩-١٩٧٩)، مجلة العلوم الاجتماعية ١٩٧٣، مجلة الكويت للعلوم والهندسة ١٩٧٤، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ١٩٧٥، لجنة التأليف والتعريب والنشر ١٩٧٦، مجلة الحقوق ١٩٧٧، حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية ١٩٨٠، المجلة العربية للعلوم الإنسانية ١٩٨١، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية ١٩٨٣، المجلة التربوية ١٩٨٣، مجلة الأسس والتطبيقات الطبية ١٩٨٨، المجلة العربية للعلوم الإدارية ١٩٩١

حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية

تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

دورية علمية محكمة تتضمن مجموعة من الرسائل
وتعنى بنشر الموضوعات التي تدخل في مجالات
اهتمام الأقسام العلمية لكليتي الآداب والعلوم
الاجتماعية:

الآداب:

اللغة العربية وآدابها، اللغة الانجليزية وآدابها،
التاريخ، الفلسفة، الإعلام.

العلوم الاجتماعية:

الاجتماع، الجغرافيا، علم النفس، العلوم السياسية.

الحولية الثانية والعشرون

الرسالة الثانية والسبعون بعد المئة

١٤٢٢ هـ - ٢٠٠١ م

هيئة التحرير

د. نسيمه راشد الغيث

رئيسة التحرير

■ أ. د. سمير محمد حسين

(قسم الإعلام).

■ د. عبدالرضا علي أسيري

(قسم العلوم السياسية).

■ د. عثمان حمود الخضر

(قسم علم النفس).

■ د. فاطمة راشد الراجحي

(قسم اللغة العربية وآدابها).

■ د. فهد عبدالرحمن الناصر

(قسم الاجتماع).

■ د. فيصل عبدالله الكندري

(قسم التاريخ).

■ د. ليلى حكمت المالح

(قسم اللغة الإنكليزية وآدابها).

■ أ. د. ميشيل حنا متياس

(قسم الفلسفة).

■ مديرة التحرير: هيفاء حمد المشاري

الهيئة الاستشارية

■ أ. د. أحمد عثمان

(قسم الدراسات اليونانية واللاتينية - جامعة القاهرة)

■ أ. د. إسماعيل صبري مقلد

(قسم العلوم السياسية - جامعة أسيوط)

■ أ. د. جيهان رشتي

(قسم الإذاعة والتلفزيون - جامعة القاهرة)

■ أ. د. حياة ناصر الحجي

(قسم التاريخ - جامعة الكويت)

■ أ. د. عبدالعزيز حمودة

(قسم اللغة الإنجليزية وآدابها - جامعة القاهرة)

■ أ. د. عز الدين إسماعيل

(قسم اللغة العربية وآدابها - جامعة عين شمس)

■ أ. د. محمد غانم الرميحي

(قسم الاجتماع - جامعة الكويت)

■ أ. د. محمد محمود إبراهيم الديب

(قسم الجغرافيا - جامعة عين شمس)

■ أ. د. محمود رجب

(قسم الفلسفة - جامعة القاهرة)

■ أ. د. محمود سيد أبو النيل

(قسم علم النفس - جامعة عين شمس)

■ أ. د. محمود فهمي حجازي

(قسم اللغة العربية وآدابها - جامعة القاهرة)

حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية

- ١ - حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية دورية علمية محكمة تنشر مجموعة من الرسائل في الموضوعات المندرجة تحت اختصاص الأقسام العلمية بكلتي الآداب والعلوم الاجتماعية.
- ٢ - تنشر الحوليات البحوث والدراسات الأصلية باللغتين العربية والإنجليزية، على ألا تتجاوز صفحات أي بحث ٢٠٠ صفحة ولا تقل عن ٦٠ صفحة.
- ٣ - تقدم البحوث مطبوعة على مسافتين من ثلاث نسخ على ورق مقاس ٢٩ × ٢١ سم (A4) وعلى وجه واحد فقط وترقم جميع الصفحات بما في ذلك الجداول والصور التوضيحية، ويراعى التصحيح الدقيق في النسخ جميعها. مع أهمية إرسال القرص المرن الخاص بالبحث.
- ٤ - يرفق الباحث ملخصاً باللغتين العربية والإنجليزية في حدود ٢٠٠ «مئتي» كلمة يتصدر البحث.
- ٥ - ترسم الخرائط والأشكال والرسوم بالحبر الصيني على ورق «شفاف» لتكون صالحة للطباعة. أما الصور الفوتوغرافية فتطبع على ورق لماع، وإذا كانت ملونة فلا بد من تقديم الشريحة الأصلية.
- ٦ - يراعى وضع خطوط متعرجة تحت العناوين الجانبية، والألفاظ والعبارات التي يراد طبعا ببنط ثقيل.
- ٧ - تكتب في قائمة المصادر التفاصيل المتعلقة بكل مصنف من حيث اسم المؤلف كاملاً مبتدأ باللقب أو الاسم الأخير، وعنوان المصنف تحت خط متعرج وذكر الأجزاء أو المجلدات واسم المحقق أو المترجم ورقم الطبعة، ومكان النشر ثم اسم المطبعة أو دار النشر، ثم سنة النشر، ويتبع في قائمة المصادر النظام الآتي:
- الطبري، أبو جعفر محمد بن جرير:
- تاريخ الرسل والملوك، تحقيق محمد أبو الفضل إبراهيم، ط٣، مصر، دار المعارف، دت.
- جامع البيان في تأويل القرآن، تحقيق محمد محمود شاكر، ط٢، دار المعارف بمصر. دت.

– الشايب، أحمد، تاريخ النقائض في الشعر العربي، ط٣، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٦٦.

٨ – تثبت الهوامش على النحو التالي:

يذكر لقب المؤلف ثم الجزء ثم رقم الصفحة، وإذا كان للمؤلف أكثر من مصنف في البحث فيذكر لقب المؤلف ثم عنوان المصنف، ثم يليه الجزء، ثم رقم الصفحة، ويتبع في الحواشي النظام الآتي:

– الطبري، تاريخ الرسل والملوك، ج٣، ص ٩١.

– الطبري، جامع البيان في تأويل القرآن، ج٢، ص ١٢٠.

– الشايب، ص ٤٠.

٩ – توضع أرقام التوثيق بين قوسين وترتب متسلسلة حتى نهاية البحث، فإذا انتهت أرقام التوثيق في الصفحة الأولى عند الرقم (٦) يبدأ التوثيق في الصفحة الثانية بالرقم (٧) وهكذا.

١٠ – أصول البحوث التي تصل للحواليات لا ترد ولا تسترجع سواء نشرت أم لم تنشر.

١١ – لا تقبل الحواليات البحوث التي سبق نشرها، كما لا يجوز نشر البحوث في مجالات علمية أخرى بعد إقرار نشرها في الحواليات إلا بعد الحصول على إذن كتابي بذلك من رئيس تحرير الحواليات.

١٢ – تمنح إدارة الحواليات لمؤلف كل بحث منشور ثلاثين نسخة مجانية من بحثه.

١٣ – ترسل البحوث وجميع المراسلات الخاصة بالحواليات إلى:

رئيسة تحرير حاليات الآداب والعلوم الاجتماعية

ص.ب: ١٧٣٧٠ الخالدية

رمز بريدي: 72452

الكويت

ISSN 1560-5248 Key title: Hawliyyat Kulliyyat al-adab

<http://pubcouncil.kuniv.edu.kw/AFA/>

E-mail: aotfoa@kuc01.kuniv.edu.kw

الرسالة: ١٧٢

اتجاه السعوديين نحو سعودة الوظائف وعلاقته بكل من تقدير الذات والدافعية للإنجاز

أ.د. معتز سيد عبدالله

د. محمد بن عبدالمحسن التويجري

قسم علم النفس - كلية العلوم الاجتماعية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

السعودية

المؤلف:

د. محمد عبدالمحسن بن أحمد التوجيهي

دكتوراه علم النفس المهني ١٤١١هـ
جامعة داندي - سكوتلندا - بريطانيا

أستاذ مشارك ورئيس قسم علم النفس
بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الإنتاج العلمي:

- ١ - الميل إلى ترك الوظيفة وعلاقته بالرضا الوظيفي بين مدراس الإدارات في المؤسسات السعودية - ١٤١٠هـ.
- ٢ - الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - ١٤١٥هـ.
- ٣ - الأسرة والتنشئة الاجتماعية في المجتمع السعودي - ١٤١٥هـ.
- ٤ - إدراك بيئة الجامعة وعلاقته بالتوافق ووجهة الضبط لدى طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - ١٤١٦هـ.
- ٥ - علم النفس التربوي (كتاب) ١٤١٧هـ.
- ٦ - تقنين مقياس قيمة العمل من منظور إسلامي - ١٤١٧هـ.
- ٧ - الإرشاد النفسي وتحديات العصر - ١٤١٧هـ.
- ٨ - إعداد مقياس الاتجاه نحو التخصص الدراسي وأسباب اختيار - ١٤١٧هـ.
- ٩ - الاتجاه نحو التخصص الدراسي وأسباب اختياره في ضوء بعض المتغيرات لدى طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض - ١٤١٧هـ.
- ١٠ - الهدى الإسلامي والصحة النفسية - ١٤١٨هـ.
- ١١ - اتجاه السعوديين نحو «سعودة» الوظائف وعلاقته بكل من تقدير الذات والدافعية للإنجاز - ١٤١٩هـ.
- ١٢ - اتجاه المعلمين نحو الإرشاد الطلابي في المدارس السعودية - ١٤١٩هـ.

المؤلف:

أ. د. معتز سيد عبدالله

أستاذ علم النفس بكلية الآداب - جامعة القاهرة.

الدكتوراه/ من جامعة القاهرة عام ١٩٨٧
بمرتبة الشرف الأولى.

الكتب والمؤلفات:

- ١ - الاتجاهات التعصبية (سلسلة عالم المعرفة العدد ١٣٧).
- ٢ - بحوث في علم النفس الاجتماعي والشخصية (ثلاثة مجلدات).
- ٣ - الشخصية الانبساطية والحرب النفسية والشائعات.
- ٤ - المشاركة في تأليف بعض الكتب الأخرى هي: علم النفس العام وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس الجنائي والدوافع والانفعالات.

البحوث والدراسات:

- ٣٠ بحثاً منشوراً في مجالات الاتجاهات والسلوك العدواني والإيثار والتعصب والقيم والمخدرات والمشكلات البيئية والتفضيل الجمالي وحوادث المرور.

المحتوى

١١	ملخص
١٢	مقدمه
١٤	مشكلة الدراسة
١٥	(١) أبعاد توجه السعودية
١٩	(٢) الاتجاه نحو السعودية
٢٦	(٣) تقدير الذات والاتجاه نحو السعودية
٢٨	(٤) الدافع للإنجاز والاتجاه نحو السعودية
٣١	أهمية الدراسة
٣٢	فروض الدراسة
٣٣	مفاهيم الدراسة
٣٥	منهج الدراسة وإجراءاتها
٣٥	أولا : منهج الدراسة
٣٥	ثانيا: إجراءات الدراسة
٣٥	(١) عينة الدراسة
٣٦	(٢) أدوات الدراسة
٤٢	(٣) جمع البيانات
٤٣	(٤) التحليلات الإحصائية
٤٤	نتائج الدراسة
٤٤	أولا : نتائج الاتجاه نحو السعودية
٤٥	ثانيا : نتائج تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاه واحد
٤٦	ثالثا : التحليل العاملي
	رابعا : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس تقدير الذات والدافع للإنجاز
٥٨	
٥٨	خامسا : نتائج معاملات الارتباط الخطي (المستقيم)

٥٩	سادسا: نتائج معامل الانحدار المتدرج
٥٩	سابعا: نتائج تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاهين
٦١	مناقشة النتائج
٦٩	قائمة المراجع
٦٩	أولا : المراجع العربية
٧٢	ثانيا : المراجع الأجنبية

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى الوقوف على طبيعة العلاقة بين اتجاه السعوديين نحو سعودة الوظائف وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية، وعلاقته بكل من تقدير الذات والدافعية للإنجاز، وذلك لدى ثلاث عينات: الأولى تكونت من ٢١١ طالباً من طلاب الجامعة السعوديين بمتوسط عمري ٢٢ عاماً وانحراف معياري $\pm ٢,٣٥$ عاماً. وتكونت العينة الثانية من ١٦٠ مبحوثاً من الموظفين الإداريين العاملين في القطاع العام بمتوسط عمري ٢٧,١٣ عاماً وانحراف معياري $\pm ٣,٤٧$. أما العينة الثالثة فتكونت من ١٦٩ مبحوثاً من الموظفين المسؤولين في عدد من مؤسسات القطاع الخاص.

واشتملت أدوات الدراسة على ثلاثة مقاييس الأول هو مقياس الاتجاه نحو سعودة الوظائف، وتم تصميمه لغرض الدراسة الحالية. والمقياس الثاني هو مقياس فلمنج وكورتيني لتقدير الذات. أما المقياس الثالث فهو مقياس هيرمانز للدافعية للإنجاز، وتم التحقق من صلاحية هذه المقاييس من الناحية السيكمترية (ثباتها وصدقها) قبل تطبيقها على عينات الدراسة الثلاث.

وتم إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة التي أمكن في ضوءها اختبار صدق فروض الدراسة. وكشفت النتائج عما يلي:

- ١ - أظهر السعوديون اتجاهًا إيجابيًا عاماً نحو سعودة الوظائف، حيث حصل أكثر من ٧٠٪ من أفراد عينات البحث على درجات تتعدى نقطة الحياد في مقياس الاتجاه نحو سعودة الوظائف، ولم تكن هناك فروق بين المجموعات الثلاث في اتجاهاتهم نحو السعودة.
- ٢ - انتظم الاتجاه نحو السعودة في مجموعة من العوامل النوعية المستقلة، وصلت إلى عشرة عوامل لدى الطلاب القطاع الخاص وموظفيه، وثمانية عوامل لدى موظفي القطاع العام.
- ٣ - تبين وجود ارتباط إيجابي دال إحصائياً بين الاتجاه نحو السعودة من ناحية وكل من تقدير الذات والدافعية للإنجاز من ناحية ثانية.

مقدمة

رغم التاريخ الطويل الذي مرّ به مفهوم الاتجاهات في تراث علم النفس الاجتماعي، فإنه ما زال يحتل مكاناً محورياً ضمن موضوعات الاهتمام الحديثة، ومن المتوقع أن يستمر الاهتمام به لفترة طويلة حتي بدايات القرن الحادي والعشرين (McGuire, 1985).

ويرجع السبب في ذلك إلي أن الاتجاهات محدد مهم لسلوك الأفراد له قيمة تنبؤية، فضلاً عن كونها أساساً دالاً لتفسير كثير من أشكال التفاعل الاجتماعي متنوعة الثراء والخصوبة، وتتبلور هذه الأهمية في الكم الهائل من الدراسات النظرية والواقعية التي تناولت الاتجاهات من زوايا متعددة بعضها مضموني وبعضها الآخر مفهومي وبعضها الثالث منهجي (Myers, 1988; Feldman, 1985).

والمتتبع للاهتمام بموضوع الاتجاهات يجد أنه مرّ بثلاث مراحل منفصلة عبر تاريخه الطويل الذي يمتد علي مدار القرن الحالي، فبدأت المرحلة الأولى منذ أوائل العشرينيات حتي منتصف الثلاثينيات، وتركز الاهتمام فيها علي قياس الاتجاهات وتطوير أساليب مختلفة لهذا الغرض، وتلا هذه المرحلة فترة تضاعف الاهتمام فيها بالاتجاهات، وبرزت بحوث ديناميات الجماعة Group Dynamic التي استمرت حتي منتصف الخمسينيات، وفي المرحلة الثانية التي شملت الخمسينيات والستينيات وجه اهتمام الباحثين إلي بحوث تغيير الاتجاهات Attitude change. وتلا هذه المرحلة فترة تحول الاهتمام خلالها إلي بحوث الإدراك الاجتماعي Social preception واستمرت حتي منتصف الثمانينيات، وفي المرحلة الثالثة التي استمرت حتي التسعينيات عاد الاهتمام مرة أخرى بموضوع الاتجاهات وتركز الاهتمام علي أنساق الاتجاهات Attitude system بصورة أساسية (McGuire, 1985).

وقد تعددت الموضوعات التي كانت هدفاً لدراسات اتجاهات الأفراد نحوها، وتباينت في مدي عموميتها أو نوعيتها Specificity طبقاً لأهداف الدراسات التي تناولتها، سواء في ذلك اتجاهات الأفراد نحو بعضهم بعضاً كأعضاء في جماعات لها خصال مميزة، أو اتجاهاتهم نحو أفكار معينة أو اتجاهاتهم نحو أشياء وموضوعات أخرى تتصل بتفاعلاتهم الاجتماعية وبأمر حياتهم الحاضرة منها والمستقبلية (معترز عبدالله، ١٩٩٠؛ ١٩٨٩م).

وتحدد موضوع الدراسة الحالية في تقويم اتجاه ثلاث عينات من المجتمع السعودي نحو التوجه الخاصّ بسعودة الوظائف وإحلال الكوادر الوطنية السعودية محل العاملين الأجانب في القطاعين الحكومي والخاص، وتقويم علاقة هذا الاتجاه بمتغيرين من متغيرات الشخصية هما تقدير الذات والدافع للإنجاز. وفيما يلي نعرض لمشكلة الدراسة.

مشكلة الدراسة

تأخذ مشكلة الدراسة الحالية ثلاثة محاور أساسية هي : الأول خاص بموضوع السعودة والاتجاه نحوها، والثاني تقويم علاقة الاتجاه نحو السعودة بتقدير الذات، والثالث تقوم علاقة الاتجاه نحو السعودة بالدافعية للإنجاز.

فقد ارتبطت ظاهرة استقدام العمالة الأجنبية علي أقطار الخليج العربية باكتشاف النفط فيها منذ ثلاثين سنة تقريباً بعدئذٍ بدأت مجتمعات الخليج العربية في الانتقال من المرحلة البدائية البسيطة إلى التشكيل الاجتماعي الذي يعتمد علي الاقتصاد الحديث، والتحديث، والتنمية التي شملت كل المجالات، ونظراً لنقص الأيدي العاملة الوطنية في دول الخليج العربية، فقد تم استقدام الأيدي العاملة الأجنبية التي أتت للعمل طوعية، ومعها عادات وتقاليد وقيم لشعوب مختلفة، واعتمدت المجتمعات الخليجية في استمرار تنميتها، وتطوير نفسها علي هذه العمالة الأجنبية (عبدالله السلطان، ١٤٠٤هـ).

وتتمثل أهم أسباب استقدام العمالة الأجنبية لدول الخليج فيما يلي:

- قلة السكان في دول الخليج.
- قلة الأيدي العاملة المدربة علمياً وعملياً.
- كثافة البطالة المُقَنَّعة في القطاع الحكومي والمشارك (المؤسسات العامة).
- عدم الاستخدام الأمثل للأيدي العاملة المحلية.
- اتجاه الأيدي العاملة المحلية والمدربة جزئياً للوظائف الحكومية مما ساعد علي خلق البطالة المقنعة، وهي تكديس الموظفين في الوزارات والمصالح الحكومية فوق الطاقة والحاجة.
- قلة تكلفة العمالة الأجنبية وانخفاض أجورها وجاهزيتها للعمل وإقبالها عليه (المرجع السابق).

وتُعَدُّ المملكة العربية السعودية أكثر دول الخليج اعتماداً علي العمالة الأجنبية منذ بداية خططها التنموية سواء في القطاع الحكومي أم القطاع الخاص، واستمر

استقدام هؤلاء العاملين (الذين يمثلون أكثر من مائة جنسية) حتي بلغ نورته في سنوات ما بعد أزمة الخليج إبان احتلال العراق للكويت عام ١٩٩٠م، ففي حين بلغ عدد المقيمين الأجانب في المملكة العربية السعودية ٤,٣١٧,٨٧٥ فرد عام ١٤١١هـ نجد أن هذا الرقم ارتفع بنسبة ٤٧٪ عام ١٤١٦هـ ليصل إلى ٦,٣٢٨,٦٤٣ فرداً (وزارة الداخلية السعودية، ١٤١٦هـ).

(١) أبعاد التوجه نحو السعودية:

هناك عدة أبعاد أساسية لظاهرة العمالة الأجنبية في دول الخليج العربية عامة، والمملكة العربية السعودية علي وجه الخصوص، وهذه الأبعاد عبارة عن محاذير ودوافع للاتجاه نحو الإحلال والسعودة، وذلك علي النحو التالي:-

(أ) البعد الاقتصادي:

يتمثل هذا البعد في مزاحمة العمالة الأجنبية للعمالة الوطنية ومنافستها على الأجور والمزايا مما ينتج عنه نوع من البطالة الصريحة أو المقنعة بين أفراد العمالة الوطنية، كذلك فإن تحويلات العمالة الأجنبية الضخمة إلى خارج المملكة (أكثر من ٦٠ مليار ريال سنوياً) يمثل استنزافاً لأرصدة العملات الصعبة في المجتمع وحرمان الاقتصاد الوطني من دوره في ادخار هذه الأجور واستثمارها، هذا إضافة إلى تمتع العمالة الأجنبية بكثير من المزايا التي تقدمها الدولة خاصة على السلع الغذائية، كذلك يتسبب ارتفاع أعداد العمالة الأجنبية في رفع معدلات الإنفاق العام على المرافق الطبية والسكنية والتعليمية والترفيهية ومرافق المواصلات والكهرباء والمياه والاتصالات، وكل ذلك يساعد على رفع معدل تضخم الأسعار (محمد الغيث ومنصور المعشوق، ١٤١٧هـ).

(ب) البعد الاجتماعي:

تتمثل خطورة البعد الاجتماعي للعمالة الأجنبية في التأثيرات الاجتماعية شديدة التعقيد، والتي من أبرزها ظهور أنماط جديدة للحياة ولأساليب المعيشة وتعدد أنواع السلوك الاجتماعي وتناقضها مما يقود إلى حالة من التخلخل والتداعي، إضافة إلى الشعور بالغربة الذي ينتج عن تعدد وانتشار اللهجات كوسيلة للتفاهم. ومن أسوأ الآثار الاجتماعية للعمالة الأجنبية على المجتمع السعودي هو الاعتماد

والاتكالية على هذه العمالة في كثير من أمور الحياة، فضلاً عن الشعور بالنقص لعدم إلمام المواطن بشكل عام ببعض الأعمال البسيطة التي يمكن عملها والاستغناء عن العمالة الوافدة، ثم إن العمالة الوافدة تحمل معها للمجتمع قيماً وعادات وتقاليد لثقافات مختلفة ومتميزة، مما يترتب عليه خلق مزيج ثقافي غريب (عبدالله السلطان، ١٤٠٤هـ).

(ج) البعد النفسي:

يتبلور البعد النفسي للعمالة الأجنبية من عدة مصادر أهمها العلاقة الوظيفية المؤقتة بين العامل وصاحب العمل؛ فوجود العمالة الأجنبية في المملكة عبارة عن هجرة مؤقتة محكمة بمدة العقد المبرم بين العامل ورب العمل، وتنتهي بنهايته حتى ولو جدد برضا الطرفين، وبناء على ذلك فإن شعور العامل بالانتماء والولاء والتضحية يكون ضعيفاً، يقابل ذلك شعور من نوع خاص لدى رب العمل الذي خاطر واستثمر جميع ما يملك في هذا النشاط، وهذا الجو العملي وما يكتنفه من ظروف وحواجز مما يؤدي إلى وجود نوع من الشكوك النفسية غير المعلنة غالباً، ولكنها تؤثر سلباً على أداء العمل وسلوك الطرفين تجاه أحدهما الآخر (محمد الغيث ومنصور العشوق، ١٤١٧هـ). فطبيعة العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل تؤثر إلى درجة كبيرة في عملية الاندماج أو الانتماء أو التأقلم في المجتمع المضيف؛ لأن العامل يأتي إلى البلد المضيف وفي ذهنه شعور بالإقامة المؤقتة، والعمل في مقابل الأجر، وهذا يؤدي إلى ارتجالية العمل وطلب المزيد من المال مقابل كل إبداع والشعور الدائم بالغربة، وبالتالي عدم التأقلم (إبراهيم الجوير، ١٩٨٦م).

(د) البعد الصحي:

يتمثل هذا البعد في الآثار الصحية السلبية للعمالة الأجنبية وبخاصة الآسيوية، فيشير محمد الرميحي إلى أن هناك أمراضاً مستجدة أتت مع العمالة الآسيوية مثل الجذام الجلدي والسل الرئوي.. إلخ، وتكمن الخطورة هنا في أن كثيراً من أفراد هذه العمالة يعمل في البيوت والمطاعم. والمطابخ والفنادق مما يزيد من احتمال انتقال أمراضهم إلى المواطنين وبخاصة أنهم يفتقدون إلى كثير من الوعي الصحي. (محمد الرميحي، ١٩٨٢م).

(هـ) البعد الجنائي:

ويقصد به المترتبات الجنائية التي تمخضت عن تواجد الأعداد الكبيرة من العمالة الأجنبية، فالجريمة ارتفعت ارتفاعاً ملحوظاً في المملكة بسبب هذه العمالة. فكثير من الجرائم اليومية تنسب إلى أفراد من العمالة الأجنبية، وهناك جرائم معينة منتشرة بين العمالة الأجنبية الأسبوية (على وجه الخصوص) مثل تعاطي المخدرات وتهريبها وترويجها، وكذلك الخمر وانتشار الجرائم الأخلاقية ونشر الفساد والسرقه، يضاف إلى ذلك ظاهرة هروب العمالة الأجنبية من كفلائهم وبقائهم في المجتمع بصفة غير شرعية. فكل هذه الجرائم والمخالفات تشغل جهاز الأمن في المملكة ويكون ذلك على حساب انتاجية ونوعية أداء رجل الأمن مما ينعكس سلباً على المواطن في عدم حصوله على خدمات رجال الأمن بالشكل المناسب (عبدالله السلطان، ١٤٠٤هـ).

(و) البعد الثقافي:

يتمثل هذا البعد في الآثار السلبية التي تحدث للغة العربية من تشويه وتغيير فرضهما وجود هذه الأعداد الهائلة من العمالة الأجنبية في المملكة وبالتحديد العمالة غير العربية أو الأسبوية، فالملاحظ أن هذه العمالة - وبسبب تقوقعها حول نفسها ومعاناتها لعقبة لغة التخاطب مع أرباب العمل - أوجدت لغة جديدة مفككة وتركيباتها خليط بين اللغة العربية واللغة الأصلية للعاملين الأجانب، بمعنى أن ألفاظها عربية أو شبه عربية، ولكن تركيباتها أعجمية، وتكمن الخطورة من أن بعض المواطنين بدأ يستخدم هذه اللهجة عند التخاطب معهم أو حتي على سبيل الفكاهة في التخاطب مع أبنائهم، هذا فضلاً عن استخدام الخادمت والسائقين لهذه اللغة مع الأطفال الصغار، ومن ثم هناك مترتبات وخيمة على مستقبل الأجيال والثقافة والشخصية الوطنية في المجتمع في حال استمرار وجود هذه العمالة (المرجع السابق).

(ز) البعد الاستراتيجي:

بالنظر إلى الأمن الاستراتيجي للبلد المضيف للعمالة الأجنبية أو ما يسمى بالمصلحة العامة للبلد وليس المصلحة الخاصة للفرد، فإنه يمكن تصنيف البعد الاستراتيجي في خمسة محاذير رئيسية هي:

- أن العمالة الأجنبية وتحت ظروف معينة يمكن أن تشكل تهديداً لأمن البلد المضيف الاستراتيجي، وذلك في أشكال متعددة من بينها شل عجلة الإنتاج والنزوح الجماعي المفاجيء وقت الأزمات، والقيام بدور مساند ضد النظام القائم في البلد المضيف، وأزمة احتلال النظام العراقي للكويت شاهد حي على ذلك، وما ترتب عليه من نزوح جماعي لكثير من العمالة الأجنبية إلى بلدانها الأصلية غير عابئين بما يترتب على نزوحهم من توقف أو تباطؤ دورة الإنتاج الصناعي والتجاري والزراعي في البلاد.
- أن هذه الفئات من العمالة الأجنبية ربما تقوم بسلوكيات تضر بمصلحة النظام القائم في البلد المضيف، ومن الأمثلة الحية على ذلك ما قام به بعض من العمالة الوافدة من مساندة للنظام العراقي داخل الكويت، وانقلبت بولائها ضد الكويت وهي الدولة التي استضافتهم لسنوات طويلة.
- الشكل الثالث من أشكال هذه المحاذير لم يظهر بعد في المملكة، ولكن مع استمرار استقدام العمالة الأجنبية وعدم الحد منها بحزم وتشغيل أبناء الوطن بدلاً منهم، بدون ذلك فإن هذا المحذور يمكن أن يقع، فمع الاستمرار في تزايد العمالة الأجنبية إلى الحد الذي يزيد فيه عددها إلى أن تصبح أغلبية أو تصبح ذات أعداد كبيرة (مثلاً هو الأمر في بعض دول الخليج الأخرى) يمكن أن تتحكم في الأنشطة التجارية والحيوية والاقتصادية؛ وبذلك تفرض سيطرتها وتلمي شروطها ويمكن أن تضر بالبلاد في حال شعورها بأي خطر يهدد مصالحها (محمد الغيث، ومنصور المعشوق، ١٤١٧هـ).
- أن تواجد العمالة الأجنبية بأعداد كبيرة ربما يؤدي إلى تدخل بلدانها الأصلية في شئون الوطن تحت مظلة حماية مصالح رعاياها، هذا فضلاً عن أن العمالة الأجنبية تدين بالولاء لبلدانها الأصلية مما يثير التخوف من قيامها بأعمال تخريب أو تجسس لصالح بلدانها الأصلية (عبدالله السلطان، ١٤٠٤هـ).
- أن الدول التي تنتمي لها هذه العمالة يمكن أن تقرر سحبها دون سابق علم، وبخاصة المهرة منهم والذين لم يوجد البديل لهم، وترتبك مع مغادرتهم عملية الإنتاج واضطراب الخطط التنموية الاستراتيجية.

- إمكان تجمهر هذه العمالة وتجمعها ثم مناداتها بمطالب معينة أو إضرابها عن العمل مما يربك انسياب العمل ويزعج السلطات الأمنية والمواطنين. (المرجع السابق).

(٢) الاتجاه نحو السعودية:

لقد كان لوجود هذه العمالة الأجنبية وبالأعداد الكبيرة المذكورة أثر بالغ في تضائل فرص العمل أمام الشباب السعودي الذي تخرج من الجامعات أو المعاهد المعنية؛ ويرجع السبب في ذلك إلى رُخص الأيدي العاملة الأجنبية مقارنة بالحد الأدنى للرواتب التي يمكن أن تقبلها الأيدي العاملة الوطنية السعودية، ويضمن لها مستوى مناسب من المعيشة، هذا إلى جانب عدم وجود نظام واضح وصريح لتوظيف السعوديين (في القطاع الخاص على وجه التحديد) يضمن لهم حقوقهم إذا جار عليهم صاحب العمل، ويحفظ حقوق صاحب العمل إذا أخل الموظف السعودي بشروط عقد العمل، أما العاملون الأجانب فيتمتعون بنظام توظيفي واضح، يضمن لهم حقوقهم ويحدد واجباتهم بدقة. وهناك أسباب أخرى كثيرة جعلت العامل الأجنبي يحصل على الأولوية في سوق العمل لدى أصحاب الأعمال، مثل الخبرة والاستعداد للقيام بأعمال أخرى غير العمل الرسمي والاستعداد للعمل بعد انتهاء فترة الدوام الرسمي بدون مقابل وتأخر الرواتب والعمل في أي موقع.

لذلك كان التفكير فيعودة الوظائف، وإحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الأجنبية سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، وقد قطع القطاع الحكومي شوطاً كبيراً فيعودة وظائفه، ولم يتبق إلا نسبة محدودة لا تتجاوز ٥٪ تمثل بعض الوظائف التي لا توجد كوادر وطنية لتشغلها الآن، وبخاصة في المجال الطبي وبعض تخصصات أساتذة الجامعات أو بسبب النقص الناتج عن الوفاة أو العجز أو التسرب (مجلس القوى العاملة السعودي، ١٤١٦هـ).

وتتمثل المشكلة حالياً في القطاع الخاص الذي تهيمن العمالة الأجنبية على سوق العمل فيه، حيث تصل نسبتهم إلى أكثر من ٩٥٪. فالأرقام المسجلة في الخطة الخمسية السادسة تشير إلى أنه يوجد أكثر من ستة ملايين عامل أجنبي في القطاع

الخاص، يشغلون مختلف أشكال الوظائف والأعمال بدءاً من الوظائف الدنيا حتى الوظائف العليا (المرجع السابق).

والمأمل في تراث البحوث والدراسات التي أجريت حول توجه السعودية يجد أن أفكار الناس وآراءهم كانت متباينة حول المقارنة بين الموظف السعودي والموظف الأجنبي وأيهما أكثر كفاءة، وبخاصة مع البدايات المبكرة للدعوة للإحلال والسعودة، ففي البداية كانت الآراء في اتجاه تفضيل العمالة الأجنبية، ثم تغيرت إلى الاتجاه المعاكس مع مرور الوقت وهو ما نعرض له كما يلي:

(أ) الاتجاهات والآراء المعارضة للسعودة

عرض عبدالرحمن السدحان في دراسة مبكرة له بعض الأسباب التي تبين مصداقية رفض توظيف المواطن السعودي في القطاع الخاص وتفضيل العامل الأجنبي عليه وأهمها ما يلي:

- أن المواطن غير منضبط سلوكياً داخل المنشأة، ويرفض في نفس الوقت التدخل الخارجي لضبط سلوكه بما يتفق مع أهداف المنشأة وتوقعاتها.
- أنه متقلب المزاج مما يعرضه لحالة من عدم الاستقرار النفسي والوظيفي؛ فلا يكاد يستقر في عمل حتي ينتقل إلى غيره لينتهي به الأمر في النهاية إلى حالة من تشتت الذهن والحيرة، وربما الإفلاس المهني.
- أنه طموح طموحاً يتعدي قدرة المنشأة على استيعابه؛ فهو ينشد المنصب الأعلى، ويندفع للسعي نحوه متخطياً الحواجز، التي يفرضها نظام التدرج والارتقاء.
- أنه يفتقر مقابل ذلك إلى الطموح السوي الذي يستهدف تطوير وإنماء قدراته وأساليب أدائه بما يمكنه من بلوغ غاياته في حدود إمكانيات المنشأة وأهدافها، وصقل قدرته على الصمود أمام التحديات.
- أنه مكلف اقتصادياً للمنشأة مقارنة بالعامل الأجنبي الذي يعطي كثيراً ويأخذ قليلاً (عبدالرحمن السدحان، ١٩٨٩، ص ٧).

ويتفق مع ما سبق نتائج بحث مجلس القوي العاملة لدراسة أحوال خريجي الجامعات السعودية وغير السعودية من الشباب السعودي، حيث تبين أن الخريجين

يضعون العمل في القطاع الخاص في المرتبة الثالثة من تفضيلاتهم بعد العمل في القطاع الحكومي والعمل في المؤسسات والهيئات العامة (مجلس القوي العاملة السعودي، ١٤٠٧هـ).

ويذكر عبدالله النفيعي عدة عوامل ومشكلات ترتبط ببرامج السعودية أو الإحلال تتفق إلى درجة كبيرة مع رؤية السدحان السابقة وهي:

- عوامل راجعة إلى ما يراه البعض من جاذبية للعمل في القطاع الحكومي؛ بسبب تميز هذا القطاع بالاستقرار والأمن الوظيفيين، وتوافر فرص التدريب والابتعاث والترقي المعتمدة على نظم وقواعد معلنة، إلى جانب ما يتمتع به العمل الحكومي من تقدير اجتماعي.
- عدم المواءمة بين مخرجات النظم التقليدية والتدريبية واحتياجات القطاع الخاص، ففي حين يتركز طلب القطاع الخاص على خريجي التخصصات العلمية ذات الطابع العملي، نجد أن معظم الطلاب السعوديين يقبلون على التخصصات النظرية الجامعية مما يحدث فجوة كبيرة بين ما يحتاجه القطاع الخاص، وما تقدمه الجامعات من خريجين.
- تباين الأجور؛ فأصحاب شركات القطاع الخاص ومؤسساته يجدون في أجور العمالة الوطنية ارتفاعاً غير مبرر، لا يتلاءم وظروف السوق التجاري، في حين أن الأجور المدفوعة للعمالة الأجنبية مناسبة، وتخدم عامل الربح الذي تقوم عليه جميع مؤسسات القطاع الخاص، كذلك فإن إنتاجية العمالة الوطنية منخفضة عن إنتاجية العمالة الأجنبية وساعات العمل التي يؤديها المواطن أقل من تلك التي يؤديها العامل الأجنبي.
- يري غالبية أصحاب مؤسسات القطاع الخاص أن إنتاجية العامل الوطني تعثرها السلبية والنقص، ومرجع هذه السلبية عدم الاستقرار الوظيفي وصعوبة التكيف مع ظروف العمل في المؤسسات الخاصة ومجاراة قوانينها ونظمها، إلى جانب ساعات العمل الطويلة، والعمل لفترتين يومياً وقصر الإجازة الأسبوعية.

- إضافة إلى ما سبق، فإن العمالة المواطنة في القطاع الخاص لا تتحمس غالباً

لاكتساب معارف ومهارات جديدة من زملائهم العاملين الأجانب، ومن ثم يصبح الاعتماد على العاملين الأجانب اعتماداً شبيه كلي (عبدالله النفيعي، ١٩٩٣، ص ٨١).

كما يشير محمد التويجري في بحث له عن تبرير تفضيل العمالة الوافدة على العمالة الموطنة لدي القطاع الخاص إلى أن الموظف المواطن يميل إلى استخدام أسلوب إلقاء اللوم أكثر من الميل إلى استخدام أسلوب حل المشكلات، في حين أن الموظف الأجنبي يميل إلى استخدام أسلوب حل المشكلات (محمد التويجري، ١٩٩١م).

كذلك فإن مستوى الولاء التنظيمي لدي الموظف السعودي أقل من مثيله عند العامل الأجنبي، كما خلص إلى ذلك عبدالرحيم القطان في دراسة مقارنة له عن العلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية (عبدالرحيم القطان، ١٩٨٧م).

وقد قامت الغرفة التجارية الصناعية بالرياض بدراسة عن أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في القطاع الخاص، وأوضحت النتائج أن هناك عدة معوقات تقف في طريق انخراط الشباب السعودي في العمل لدي القطاع الخاص، وتَصْرُفُ في المقابل القطاع الخاص عن استقطاب هؤلاء الشباب ضمن أنشطته وهي:

- قلة الخريجين السعوديين ذوي المؤهلات العلمية التي يحتاجها القطاع الخاص في مجالات أنشطته المختلفة.
- تدني الخبرة العملية أو انعدامها لدي الشباب السعودي للمهن المطلوبة في القطاع الخاص.
- طول فترة العمل اليومي واتباع نظام الدوامين (فترتي العمل) والعمل لمدة ستة أيام أسبوعياً، وقلة الإجازات الرسمية السنوية، وصرامة مراقبة الحضور والانصراف للموظفين في القطاع الخاص مقارنة بما يحدث في القطاع الحكومي الذي يعتمد ساعات عمل يومي أقل، وفترة عمل يومي واحدة، وإجازات رسمية أطول، ومرونة في مواعيد الحضور إلى العمل والانصراف منه.
- نظرة المواطن السعودي - وبخاصة الأسرة السعودية - إلى أن العمل في القطاع الخاص هو مجرد خدمة لرب العمل في حين أن العمل في القطاع الحكومي هو خدمة للمجتمع بصفة عامة.

- تدني نسبة إشراك المواطن السعودي في الإدارة في القطاع الخاص وبخاصة فيما يتعلق برسم سياسات المنشأة واتخاذ قراراتها.
- عدم الاستقرار الوظيفي وقلة فرص الابتعاث للخارج (الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ١٤١٠هـ، ص ص ١٠-٢١).
- وفي ورقة عمل مقدمة من وكالة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لشئون العمل تبين أن من أهم أسباب زيادة العمالة الوافدة واستمرار استخدامها وتسرب العمالة المواطنة من القطاع الأهلي ما يلي:
- التوسع في استخدام التقنية المتطورة في القطاع الأهلي وما يستلزمه من أهمية وجود كوادر فنية مدربه ذات خبرة معينة مما غلب كفة العامل الأجنبي.
- تركيز زيادة العاملين الأجانب في بعض الأنشطة التي لا يقبل عليها الشباب السعودي كالتشييد والبناء والخدمات والتجارة والصيانة والتشغيل والأعمال الحرفية والمهنية (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ١٩٩٣م).
- وفي دراسة لزكي الغانم أوضح الباحث أن النقص في العمالة السعودية ليس في العدد فقط، ولكن في الكفاءة والتأهيل المناسب، وبخاصة في المهن التقنية والخدماتية. ويعزو ذلك إلى انخفاض الإقبال على التخصصات المهنية، والخدماتية ونظرة المجتمع المتدنية إلى هذه المهن، كل ذلك ساعد على استمرار الاستعانة بالعنصر الأجنبي، ويؤكد الباحث في دراسته أن هذا الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية سيستمر طالما أن النظرة الاجتماعية للعمل اليدوي والمهن التقنية ستظل متدنية (Al-Ghanim, 1983).

(ب) الاتجاهات والآراء المؤيدة للسعودة:

في مقابل الدراسات السابقة التي أشارت نتائجها إلى صورة أقرب إلى السلبية فيما يتعلق بكفاءة العمالة السعودية مقارنة بالعمالة الأجنبية، وإحجام العمالة السعودية أو رفضها العمل في القطاع الخاص، نجد أن الدراسات والبحوث التالية أكدت نتائجها عكس ذلك، وتبين أن الأفكار والآراء تغيرت في الاتجاه الإيجابي الذي يزداد الثقة في كفاءة العمالة السعودية واستعدادها للعمل في القطاع الخاص؛ فقد كشفت دراسة حديثة قام بها حمدالعقلا عن معوقات السعودة في سوق العمل بالقطاع الخاص عن نتائج مغايرة للنتائج السابقة، فتبين أن الغالبية العظمى من

شباب الجيل الجديد لديهم الرغبة الشديدة للعمل في القطاع الخاص من أجل المساهمة في ارتقاء المجتمع ونموه إضافة إلى تحقيق الفرد لذاته، وارتبط هذا التوجه بمجموعة من المتغيرات مثل المستوي الاقتصادي والمستوي التعليمي والمعارف والمهارات ذات الأهمية، وبذلك أضافت هذه الدراسة بعداً جديداً لمعرفة دور السعودية وفهمها والاعتماد على العمالة الوطنية وأهميتها للقاعدة الاقتصادية بشكل عام، وللقطاع الخاص بشكل أساسي (حمد العقلا، ١٩٩٠م).

وفي دراسة أخرى قام بها محمد الغيث ومنصور المعشوق حول توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص، قام الباحثان بتطبيق استبيان يغطي أبعاد الموضوع على عينة قوامها ٦٦٠ مبحوثاً من أصحاب المنشآت الخاصة والعاملين في تلك المنشآت من مواطنين وأجانب، وكذلك تم تطبيق الاستبيان على مجموعة من المواطنين الباحثين عن عمل، ومجموعة ثالثة من أصحاب المؤسسات الفردية الصغيرة والمتاجر، وقد حاول الباحثان التعرف على الأسباب الموضوعية وغير الموضوعية التي أدت إلى بروز مشكلة تدني نسبة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص السعودي وإبراز أبعاد المشكلة واقترح الحلول الملائمة للتعامل معها.

وقد وضع الباحثان تسعة معايير أساسية، تم على أساسها دراسة وتحليل دقيق للأسباب الجاذبة والطاردة للعمالة الوطنية في القطاع الخاص، وهي التأهيل العلمي والتدريب المهني، والخبرة، والإنتاجية والتكلفة والتأثير الاقتصادي، والتكيف مع بيئة العمل، والتأثير الاجتماعي، والتأثير الأمني، والمعالجة النظامية، والتوعية. وانتهى الباحثان إلى أن معظم هذه المعايير تأتي في مصلحة التوسع في توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص، كما أن الأفكار الشائعة عن تفوق العمالة الأجنبية على العمالة الوطنية في نواحي الانضباط في العمل وعدم التغيب عن العمل بدون عذر والاستقرار في العمل واحترام أنظمة العمل وارتفاع مستوى الانتاجية ليس صحيحاً، ولا يقوم على أي دليل أو برهان علمي (محمد الغيث ومنصور المعشوق، ١٤١٧هـ).

وبناء على ذلك فقد أعاد الباحثان صياغة أسباب مشكلة البحث في عدة أسباب تقف وراء تدني نسبة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص السعودي وهي:-

- ضعف اللغة الإنجليزية المطلوبة لأعمال القطاع الخاص عند العمالة الوطنية وتفقو العمالة الأجنبية في ذلك.

- المبالغة من جانب مؤسسات القطاع الخاص وشركاته في شروط التوظيف من مؤهلات علمية وخبرات عملية.
- تحيز المديرين والمستشارين الأجانب في مؤسسات وشركات القطاع الخاص لأبناء جنسياتهم على حساب طالبي العمل من السعوديين.
- مزاحمة العمالة الأجنبية للعمالة الوطنية على الوظائف في القطاع الخاص.
- طول فترة العمل اليومي في القطاع الخاص، واتباع نظام الفترتين في العمل، والعمل يوم الخميس، وقلة الإجازات السنوية مقارنة بالقطاع الحكومي.
- منافسة القطاع العام للقطاع الخاص في اجتذاب القوي العاملة الوطنية والمؤهلة.
- ارتفاع الأجر والتكاليف الاقتصادية الأخرى التي يقبلها العامل المواطن مقارنة بالعامل الأجنبي.
- قلة الرواتب وضعف الحوافز التي يحصل عليها العاملون السعوديون التنفيذيون في القطاع الخاص.
- مبالغة أرباب الأعمال في القطاع الخاص السعودي في تحكم عامل الربح والخسارة عند توظيف السعوديين، خاصة مع توفر إمكان حصولهم على العمالة الأجنبية الأقل تكلفة.
- انخفاض درجة مرونة العمالة الوطنية من حيث قبولها العمل في أي مكان في المملكة مع توفر هذه المرونة عند العمالة الأجنبية.
- سرعة الحصول على العمالة الأجنبية وسهولتها بالأعداد والنوعيات اللازمة لنشاط المؤسسة في القطاع الخاص بقدر لا يتوفر في العمالة الوطنية.
- انخفاض درجة مرونة العمالة الوطنية من حيث قبولها الانتقال للعمل في أي مكان حسب حاجة العمل مع توفر هذه المرونة عند العمالة الأجنبية.
- عدم إلزام مؤسسات وشركات القطاع الخاص بتوظيف نسبة معينة من السعوديين من حجم العمالة لديها.
- عدم ربط الإعانات التشجيعية التي تمنحها الدولة لمؤسسات وشركات القطاع الخاص بمدى توظيف تلك المؤسسات والشركات للعمالة الوطنية.

- الحاجة إلى زيادة شمولية التدريب وجعله عملية مستمرة بالنسبة للأيدي العاملة المواطنة من شركات ومؤسسات القطاع الخاص.
- الحاجة إلى خطة وطنية شاملة مع توفر آلية تنفيذها والإشراف عليها، تركيز على ترسيخ أهمية القطاع الخاص والعمل فيه، وأهمية توظيف العامل السعودي (المرجع السابق).

ونخلص مما سبق إلى أن معظم الجهود التي بذلت في موضوع «السعودة» عبارة عن تأملات نظرية لبعض الجهات المعنية، وبعضها محاولات واقعية لدراسة الموضوع، تقترب من دراسة آراء أو أفكار بعض قطاعات المجتمع حول توجه السعودية، وجميع هذه المحاولات تفتقد المنهجية العلمية، ولكن بوجه عام أمكن تصنيف التوجه العام نحو السعودية في اتجاهين: الأول يرى أن العاملين الأجانب يتميزون على العاملين المواطنين في جوانب كثيرة تجعل أصحاب مؤسسات القطاع الخاص وشركاته يفضلون العامل الأجنبي، والاتجاه الثاني يرى أن فكرة تميز العامل الأجنبي على نظيره السعودي غير واقعية، ومن ثم هناك تضارب في الآراء والأفكار السائدة حول الموضوع (بصرف النظر عن التبريرات التي تقدم ومدي معقوليتها) يجعل الحاجة ماسة إلى دراسة اتجاهات الأفراد نحو سعودة الوظائف بصورة علمية بعيدة عن أية مصالح أو أغراض شخصية لأية جهة من الجهات المعنية بموضوع التوجه نحو السعودية.

(٣): تقدير الذات والاتجاه نحو السعودية:

يُعدُّ تقدير الذات Self-esteem أحد المفاهيم الأساسية التي تستخدم في إطار الحديث عن الذات Self باعتبارها أحد أنساق الشخصية في علم النفس الحديث، ورغم الخلط الذي يحدث أحياناً بين مفهومي تقدير الذات ومفهوم الذات Self-concept فإن هناك تمييزاً بينهما يرجع إلى كتابات مبكرة لوليم جيمس الذي فرق بين الوعي الذاتي Self-awareness والتقويم الذاتي Self-evaluation (عبدالغفار الدماطي و محمد محروس الشناوي، ١٩٨٩ م.)

وقد ميز هاماتشيك Hamacheck بين هذه المفاهيم الثلاثة السابقة معتبراً الذات ذلك الجانب الذي نعيه عن أنفسنا على المستوي الشعوري، بينما يشير مفهوم

الذات إلى مجموعة الأفكار والاتجاهات الخاصة التي توجد لدينا، ونكون على وعي بها في لحظة من الزمن، أو هو ذلك البناء المعرفي المنظم الذي ينشأ من خبراتنا بأنفسنا. ومن الوعي بأنفسنا تنمو أفكارنا أو مفاهيمنا، ومن ثم فإن مفهوم الذات يمثل الجانب المعرفي من الذات بينما يمثل تقدير الذات الجانب الوجداني. إضافة إلى ما نكوّنه من أفكار حول الذات (مفهوم الذات) فإنه يتكون لدينا كذلك مشاعر حول الذات (تقدير الذات) (المرجع السابق).

وعلي ذلك عرف جليمور Gilmore مفهوم تقدير الذات بأنه: «حكم ذاتي عن الأهمية التي يشعر بها الفرد نحو ذاته. فهو خبرة ذاتية ينقلها الفرد للآخرين من خلال التعبيرات اللفظية وغيرها من أشكال السلوك التعبيرية المباشرة».

ويعرفه كوبر سميث Coopersmith بأنه: "التقويم الذي يقوم به الفرد لذاته ويحافظ عليه عادة، وهو يعبر عن اتجاه بالموافقة أو عدم الموافقة، ويدل على الدرجة التي يعتقد بها الفرد أن له قيمة وأهمية، وقادر على أن يؤدي دوره في الحياة بنجاح (محمد محروس الشناوي وعلي بداري، ١٩٨٥).

فتقدير الذات يستخدم بوصفه اتجاها من الفرد نحو نفسه، يعكس من خلاله فكرته عن ذاته وخبرته الشخصية معها، فهو بمثابة عملية فينومونولوجية يدرك الفرد بواسطتها خصائصه الشخصية، ويستجيب لها سواء في صورة انفعالية أو في صورة سلوكية، وعلي ذلك فإن تقدير الذات عبارة عن تقويم من الفرد لذاته في سعي منه نحو التمسك بهذا التقويم بما يتضمنه من إيجابيات تدعوه لاحترام ذاته مقارنا نفسه بالآخرين، وبما يتضمنه هذا التقويم أيضاً من سلبيات، لا تقلل من شأنه بين الآخرين، في الوقت الذي يسعى فيه للتخلص منه (Rosenberg, 1979, P. 54) من خلال: صفوت فرج، ١٩٩١).

وقد وضع شافيلسون وزملاؤه تصوراً هرمياً لتقدير الذات، يبدأ بتقدير الذات العام، ثم ينبثق منه بعدان رئيسيان، الأول يتصل بالتحصيل، والثاني بالجوانب الاجتماعية والانفعالية والبدنية، وينبثق أخيراً عن كل بعد من هذه الأبعاد مجموعة من الأبعاد الفرعية، فينقسم بعد التحصيل إلى المواد الدراسية، والبعد الاجتماعي إلى الزملاء والأشخاص ذوي الأهمية، والبعد الانفعالي إلى المواقف الوجدانية المحددة، والبعد البدني إلى المظهر البدني والقدرة البدنية، ثم ينقسم كل بعد من الأبعاد الفرعية

بدوره إلى مجموعة من الأبعاد النوعية (محمد محروس الشناوي وعلي بداري، ١٩٨٥).

وكشفت نتائج التحليل العاملي التي قام بها فلمنج Fleming وكورتني Cortney عن وجود خمسة أبعاد لتقدير الذات، تتفق في عمومها مع الأبعاد الرئيسية لشافيلسون وزملائه وهي اع، وربما يكون البعد الانفعالي هو الأقل بروزاً في تصور فلمنج وكورتني (المرجع السابق).

وقد نال تقدير الذات اهتماماً واضحاً في البحوث والدراسات الحديثة وبخاصة في علاقته بكثير من المتغيرات النفسية، لدرجة أن بعض الباحثين ينظر إليه كمتغير محوري لقطاعات كثيرة من السلوك الإنساني (Abrams & Hogg, 1988; Kernis et al., 1993; Josephs et al., 1992, Marsh, 1986).

وعلي المستوي العربي والمحلي نال تقدير الذات اهتماماً مماثلاً، حيث درس في علاقته بغيره من المتغيرات الأخرى (معتز عبدالله، ١٩٩٧م؛ عبدالله إبراهيم ومحمد عبد الحميد، ١٩٩٤؛ محمد محروس الشناوي وعلي بداري، ١٩٩٥؛ محمد شوكت، ١٩٩٣م).

وفي إطار هذه الأهمية لمفهوم تقدير الذات وفي ضوء دلالاته لكثير من المتغيرات فقد اتجه الباحثان إلى دراسة علاقته بالاتجاه نحو سعودة الوظائف، ولما كان موضوع الاتجاه نحو سعودة الوظائف لم يدرس أصلاً من الناحية النفسية بالشكل الذي تتم دراسته في إطار الدراسة الحالية، فلا توجد دراسات سابقة في المجتمع السعودي جعلت هدفها دراسة الدافع للإنجاز في علاقته بالاتجاه نحو سعودة الوظائف.

(٤): الدافع للإنجاز والاتجاه نحو السعودة:

قدمت تعريفات كثيرة للدافع للإنجاز منذ بداياته المبكرة، ويرجع الفضل في ذلك إلى هنري موري Murray في أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز Need for achievement بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً من مكونات الشخصية، وعرف الحاجة للإنجاز بأنها «تشير إلى رغبة الفرد أو ميله للتغلب على العقبات، وممارسة

القوي والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك". وأوضح موراي في ضوء هذا التعريف أن شدة الحاجة للإنجاز تتمثل في عدة مظاهر أهمها سعي الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة وتناول الأفكار وتنظيمها بسرعة وبطريقة استقلالية، وتخطي الفرد لما يقابله من عقبات وتفوقه على ذاته ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم وتقدير الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات وإمكانات (عبداللطيف خليفة، ١٩٩٥، ص ص ٧٨ - ٧٩).

وعرف ماكلياند وزملاؤه (McClelland et al., 1953) الدافع للإنجاز بأنه «استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل بلوغ أهدافه وتحقيق النجاح الذي يترتب عليه اشباع حاجاته، وذلك في المواقف التي تشتمل على تقويم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز.

وعرف جولدنسون Goldenson الدافعية للإنجاز بأنها حاجة الفرد للتغلب على العقبات والكفاح من أجل مواجهة التحديات الصعبة، وكذلك الميل إلى وضع مستويات مرتفعة للأداء والسعي نحو تحقيقها، والمواظبة الشديدة على العمل والمثابرة المستمرة في أدائه (أحمد عبدخالق، ١٩٩١).

وعرفه أحمد عبدخالق بأنه «الأداء على ضوء مستوى الامتياز والتفوق أو الأداء الذي تحدته الرغبة في النجاح (المرجع السابق).

وعرفه عبداللطيف خليفة بأنه «استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي ربما تواجهه، والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل (عبداللطيف خليفة، ١٩٩٥، ص ٨٦).

وهذه التعريفات وغيرها تعبر عن الملامح العامة للدافعية للإنجاز كما قدمها الباحثون المعنيون بالموضوع (انظر: عبداللطيف خليفة ومعتز عبدالله، ١٩٩٧؛ عبداللطيف خليفة، ١٩٩٥؛ Atkinson, 1964؛ Hermans, 1970).

وقد نال الدافع للإنجاز اهتماماً نظرياً وواقعياً مكثفاً سواء على المستوى العربي أو الاجنبي، فدرست الفروق بين الجنسين والفروق الثقافية في الدافع للإنجاز، كما درس الدافع للإنجاز في علاقته بكثير من المتغيرات النفسية والاجتماعية

(عبد اللطيف خليفه، ١٩٩٥م) وغيرها من الدراسات التي كان الدافع للإنجاز مفهوماً محورياً فيها، وبخاصة في المجتمع السعودي (ميمونة الصومالي، ١٩٩٣م؛ عبدالرحمن الطيرري، ١٩٨٨).

ونظراً لأهمية الدافع للإنجاز في علاقته بغيره من المتغيرات النفسية عموماً، كان الاتجاه إلى دراسة علاقته بالاتجاه نحو سعودة الوظائف على وجه الخصوص (هذا مع الوضع في الاعتبار لما سبق أن أشرنا إليه بخصوص علاقة تقدير الذات بالاتجاه نحو السعودة) فبما أن الاتجاه نحو السعودة لم يدرس أيضاً من الناحية النفسية فلا توجد دراسات سابقة في هذا الموضوع.

وعلى ذلك فإن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- (١) ما طبيعة اتجاه السعوديين نحو سعودة الوظائف؟
- (٢) هل توجد فروق بين عينات الدراسة الثلاث في اتجاههم العام نحو سعودة الوظائف؟
- (٣) ما طبيعة العلاقة بين الأبعاد النوعية للاتجاه نحو سعودة الوظائف؟
- (٤) هل هناك علاقة بين الاتجاه نحو السعودة وتقدير الذات؟
- (٥) هل هناك علاقة بين الاتجاه نحو السعودة والدافعية للإنجاز؟
- (٦) هل يمكن لمتغيرات تقدير الذات والدافعية للإنجاز أن تنبئ بالاتجاه نحو السعودة؟
- (٧) هل هناك تفاعل بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز في تحديد الفروق بين المجموعات في الاتجاه نحو السعودة؟

أهمية الدراسة

- تستمد الدراسة الحالية أهميتها من عدة اعتبارات نظرية وعملية هي:
- (١) رغم أهمية ودلالة التوجه العام نحو سعودة الوظائف وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية لدي مختلف فئات وقطاعات المجتمع السعودي، ورغم تناول هذا الموضوع من النواحي السياسية والاقتصادية والإعلامية والاجتماعية، فإن الاهتمام به من الناحية النفسية ضئيل، فلم تجر أية دراسة (حسب علم الباحثين الحاليين) جعلت هدفها المباشر تقويم طبيعة اتجاهات ثلاثة قطاعات أساسية من المجتمع السعودي نحو توجه السعودة وهي قطاع طلاب الجامعة ومسؤولي القطاعين العام والخاص، فكل ما أمكن الحصول عليه هو دراسة اجتماعية عن الاتجاهات نحو العمالة الأجنبية، وتركزت على التغير الاجتماعي Social change والهجرة (Migration (Al-Ghamdi, 1985، فضلاً عن بعض الجهود الأخرى لدراسة الآراء والأفكار السائدة حول الموضوع، وإن كان معظمها عبارة عن تأملات نظرية تفتقد المنهج العلمي (انظر: عبدالله النفيعي، ١٩٩٣م؛ عبدالرحمن السدحان، ١٩٨٩م)، وقد كانت أقرب الدراسات إلى الدراسة الحالية تلك التي اهتمت بالاتجاه نحو العمل المهني أو الحرفي (عبدالعزیز الجعيثن، ١٤١٥هـ).
- (٢) أن إعداد مقياس للاتجاه نحو السعودة يتيح الفرصة لإجراء مزيد من البحوث المستقبلية لاتجاه قطاعات أخرى من المجتمع، وكذلك الوقوف على علاقة السعودة بمتغيرات أخرى سواء نفسية أو اجتماعية غير المتغيرين اللذين تم تناولهما في إطار الدراسة الحالية، وهما تقدير الذات والدافع للإنجاز.
- (٣) أن الوقوف على طبيعة اتجاه المسؤولين (وبخاصة في القطاع الخاص) نحو السعودة يساعد أصحاب القرار في توجيه الأمور الوجهة المناسبة، وبخاصة أن بعض المهتمين بتوجه السعودة يري أن أصحاب الأعمال والمؤسسات الخاصة ما زالوا يفضلون العمالة الأجنبية لبعض الاعتبارات التي سبق الإشارة إليها مثل انخفاض الراتب والالتزام في العمل والطاعة.. إلخ (انظر: عبدالله النفيعي، ١٩٩٣م).

فروض الدراسة

- تحددت الفروض التي تحاول الدراسة الحالية اختبار صحتها في سبعة هي:
- (١) يظهر السعوديون اتجاهًا إيجابيًا نحو سعودة الوظائف.
 - (٢) توجد فروق بين عينات الدراسة الثلاث في اتجاههم العام نحو سعودة الوظائف.
 - (٣) ينتظم الاتجاه نحو السعودة في عدة أبعاد نوعية مستقلة.
 - (٤) توجد علاقة إيجابية دالة بين الاتجاه نحو السعودة وتقدير الذات.
 - (٥) توجد علاقة إيجابية دالة بين الاتجاه نحو السعودة والدافعية للإنجاز.
 - (٦) يمكن لمتغيرات تقدير الذات والدافعية للإنجاز أن تنبئ بالاتجاه نحو السعودة.
 - (٧) هناك تفاعل دال بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز في تحديد الفروق بين المجموعات في الاتجاه نحو السعودة.

مفاهيم الدراسة

تتمثل مفاهيم الدراسة في ستة هي: الاتجاه، والسعودة، والعمالة الأجنبية، والاتجاه نحو السعودة، وتقدير الذات، والدافع للإنجاز وهي ما نعرض لها على النحو التالي:

(١) مفهوم الاتجاه:

هناك على الأقل ثلاثة توجهات نظرية في تعريف الاتجاه:

الأول: يقدمه روكيش Rokeach، ويرى أن الاتجاه عبارة عن تنظيم من المعتقدات حول موضوع أو موقف معين يتسم بالثبات النسبي، ويؤدي بصاحبه إلى الاستجابة بأسلوب تفضيلي (Rokeach, 1968, p. 112).

أما التوجه الثاني فيميل أصحابه إلى استخدام مفهوم الاتجاه للإشارة إلى المكون الوجداني فقط، بدلاً من استخدام مفهوم واحد للتعبير عن ثلاثة أنواع منفصلة من الاستجابة كما يفترض أصحاب توجه المكونات الثلاثة (Fishbien & Ajzen, 1972; 1975).

بينما يرى أصحاب التوجه الثالث أنه ينبغي النظر إلى مفهوم الاتجاه كوحدة كلية أو كنسق عام له مكونات أو أبعاد ثلاثة (معرفية ووجدانية وسلوكية)، وبما أن مفهوم الاتجاه يمثل تنظيماً لهذه المكونات، فلا بد أن يكون هناك ارتباط قوي أو علاقة دالة بينها تعكس مدى تفكير الأفراد وشعورهم وسلوكهم نحو أي موضوع من موضوعات الاتجاه (Berkowitz, 1986, P. 168).

(٢) السعودة:

توجه المسؤولين بالملكة العربية السعودية نحو إحلال العاملين السعوديين مكان العاملين الاجانب في مختلف الوظائف والأعمال سواء في القطاع العام أو الحكومي أو الخاص تدريجياً في إطار الخطط التنموية، التي يتم تنفيذها (الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ١٤٠٢هـ، ١٤٠٩هـ).

(٣) الاتجاه نحو السعودية:

تم في الدراسة الحالية تبني، التوجه النظري الثالث في تعريف الاتجاه وعرف الاتجاه نحو السعودية إجرائياً بأنه: «نسق عام أو تنظيم مستقر لمكونات ثلاثة معرفية ووجدانية وسلوكية تعكس تفكير الأفراد ومعتقداتهم وشعورهم ونية سلوكهم أو سلوكهم نحو سعودة الوظائف بالمملكة العربية السعودية».

(٤) العمالة الأجنبية:

يقصد بها الأيدي العاملة الوافدة إلى المملكة العربية السعودية، ولا تحمل الجنسية السعودية، وترتبط بعقود عمل لفترات متفاوتة مع أصحاب الأعمال سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، ولا يستثني من هذا التعريف أي جنسية على الاطلاق، حيث يشمل العمالة الأوروبية والأمريكية والعربية والآسيوية.. إلخ؛ وذلك لأن بعض الباحثين يستثني العمالة العربية من تعريف العمالة الأجنبية لأسباب قومية وتاريخية وجغرافية واقتصادية (عبدالله السلطان، ١٤٠٤هـ).

(٥) تقدير الذات:

هو درجة اعتقاد الفرد بأنه ناجح في حياته، وله قيمة في مجالات ثلاثة أساسية هي اعتبار الذات، والثقة الاجتماعية، والقدرات الجامعية (محمد محروس الشناوي، وعلي بداري، ١٩٨٥م).

(٦) الدافعية للإنجاز:

استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي ربما تواجهه، والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل (عبد اللطيف خليفة، ١٩٩٥م).

منهج الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهج الدراسة:

(١) عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من ثلاث عينات فرعية، تم الحصول عليها بطريقة عشوائية، وهي طلاب الجامعة وموظفو القطاع العام، وموظفو القطاع الخاص من الدارسين والعاملين بمدينة الرياض*. وذلك كما يلي:

(أ) عينة الطلاب:

تكونت من ٢١١ طالبا من الدارسين بأقسام المكتبات والمعلومات، والاجتماع والجغرافيا والتاريخ، والخدمة الاجتماعية، بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، وجميع هؤلاء الطلاب من الدارسين بالسنتين الثالثة والرابعة ممن يستعدون للبحث عن وظيفة بعد تخرجهم، وقد بلغ المتوسط العمري لهذه المجموعة ٢٢ عاما بانحراف معياري $\pm ٢,٣٥$ عاما.

(ب) عينة موظفي القطاع العام:

تكونت من ١٦٠ مبحوثا من الموظفين الإداريين العاملين بوزارتين من وزارات الدولة التي ما زال يوجد بها عدد لا بأس به من العاملين غير السعوديين، تم اختيارها بطريقة عشوائية وبلغ المتوسط العمري لمبحوثي هذه العينة ٢٧,١٣ عاما وانحراف معياري $+ ٣,٤٧$ عاما، وقد روعي في اختيار هذه العينة ألا يزيد عُمرُ المبحوث عن خمسة وثلاثين عاما، حتي يكون المبحوثون من الشباب الذين يعيشون التوجه نحو السعودية روعي أن يكون هناك تقارب في أعمار هذه العينة وعينة القطاع الخاص، وأن يكون قد أمضي في عمله الحالي خمس سنوات على الأقل.

* تم التطبيق على مائتي مبحوث في كل من عينتي موظفي القطاع العام والقطاع الخاص، ولكن تم استبعاد ٤٠ حالة من عينة القطاع العام، و٣١ حالة من عينة القطاع الخاص لعدم إجابة المبحوثين على بعض البنود.

ج - عينة موظفي القطاع الخاص:

تكونت من ١٦٩ مبحوثاً من الموظفين المسؤولين في أربعين مؤسسة من مؤسسات القطاع الخاص تم اختيارها بصورة عشوائية، جميعها مؤسسات تجارية. وبلغ المتوسط العمري لمبحوثي هذه العينة ٢٨ عاماً بانحراف معياري مقداره + ٤,٢٦ عاماً. وقد روعي أن يكون هناك تقارب بين وظائف العاملين بهذه العينة ووظائف العاملين بعينة القطاع العام، وكذلك ألا يزيد عمر المبحوث عن خمسة وثلاثين عاماً، وأن يكون قد أمضى في عمله الحالي خمس سنوات على الأقل.

(٢) أدوات الدراسة:

تكونت أدوات الدراسة من ثلاثة مقاييس هي على النحو التالي:

(أ) مقاييس الاتجاه نحو السعودية:

صمم هذا المقياس في ضوء التصور النظري الذي يفترض أن الاتجاه ينتظمه ثلاثة مكونات أساسية هي المكون المعرفي والمكون الوجداني والمكون السلوكي (نية السلوك)، وقد شمل المقياس عدة مظاهر نوعية للمكونين المعرفي والوجداني بشكل أساسي، أهمها أخذ الأجانب لفرص توظيف السعوديين وخطورة العمالة الأجنبية على المجتمع وكفاءة العمالة الوطنية وقدرة الأجانب على تحمل مشاق العمل والحرص على مصلحة الوطن والشعور بالضييق لوجود الأجانب واستمرار الحاجة للعمالة الأجنبية وسلبيات الأجانب.

وقد مرَّ إعداد هذا المقياس بعدة مراحل حتي أصبح صالحاً للاستخدام في الدراسة الحالية، وهي:

المرحلة الأولى: تم فيها إجراء بعض المقابلات شبه المقننة مع بعض أساتذة علم النفس والاجتماع وبعض المسؤولين الإداريين حول مفهوم «السعودية» وتصورهم لمظاهره أو أبعاده النوعية، وكذلك تم تقديم بعض الأسئلة مفتوحة النهايات لعينة محدودة من طلاب الجامعة، قوامها ثمانون مبحوثاً، وقد روعي أن تتماثل هذه الأسئلة مع مثيلتها التي قدمت للأساتذة والمسؤولين أثناء المقابلات، وتم تحليل مضمون الإجابات التي أمكن الحصول عليها، وأمكن كذلك في هذه المرحلة الاطلاع على بعض الكتابات النظرية حول موضوع «سعودية» الوظائف سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، وانتهت هذه المرحلة بصياغة اثنتين وستين عبارة لمقياس الاتجاه نحو «السعودية» في ضوء التعريف الإجرائي للاتجاه الذي تم الاعتماد عليه.

المرحلة الثانية: وتم فيها عرض البنود الاثنى عشر والسنتين على مجموعة من المحكمين أعضاء هيئة التدريس بقسمي علم النفس والاجتماع بجامعة الإمام محمد ابن سعود الإسلامية بالرياض قوامها ١٥ عضواً لتقويم مدي صلاحية هذه البنود لقياس الاتجاه نحو السعودية في ضوء التعريف الإجرائي له، وكذلك تقويم كفاءة الصياغة اللغوية من حيث سلامتها ووضوحها، وأسفرت هذه المرحلة عن استبعاد اثني عشر بنداً، إما لغموضها وإما لتشابه مضمونها مع البنود الأخرى، وأبقى على خمسين بنداً تم إجراء تعديلات لغوية طفيفة في صياغة بعضها، وبعد ذلك تم توزيع البنود الخمسين بصورة عشوائية في المقياس.

وصممت عبارات المقياس على غرار مقياس ليكرت Likert، بحيث يختار المبحوث إجابة واحدة من خمسة بدائل للإجابة على متصل للشدة يتراوح من: موافق تماماً (الدرجة ٥)، ثم (الدرجة ٤) ثم محايد (الدرجة ٣)، ثم معارض (الدرجة ٢) وأخيراً معارض بشدة تماماً (الدرجة ١)، وبهذا أصبح المقياس جاهزاً لاختبار صلاحيته من الناحية السيكمترية في المرحلة القادمة.

المرحلة الثالثة: وتم فيها تقويم صلاحية المقياس من الناحية السيكمترية، وبخاصة القدرة التمييزية لبنوده وثباته وصدقه، وذلك على النحو التالي:

١- القدرة التمييزية للبنود:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية للإجابة على بدائل الإجابة الخمسة للوقوف على القدرة التمييزية للبنود أو كفاءتها في إبراز الفروق الفردية بين الأفراد. وتحدد محك التمييز هنا في استبعاد البنود التي تصل النسبة المئوية للإجابة على أحد بدائلها إلى ٨٠٪ أو أكثر، وأسفر هذا الإجراء عن وصول بندين إلى هذا المحك، وهما البنود رقمي ٢٠، ٢٧ لذلك تقرر استبعادهما من المقياس.

٢- ثبات المقياس:

تم حساب ثبات مقياس الاتجاه نحو السعودية عن طريق كل من معامل «ألفا كرونباخ» للاتساق الداخلي، والتجزئة النصفية لبنود المقياس (فردية، وزوجية). وصحح الطول بمعادلة سبيرمان براون Spearman-Brown، وذلك بالنسبة للبنود السبعة والأربعين التي أبقى عليها بعد استبعاد ثلاثة بنود لا ترتبط ارتباطات دالة بالدرجة الكلية للمقياس، كما سنري عند عرض صدق المقياس، ويبين الجدول التالي رقم (١) معاملات الثبات التي تم الحصول عليها لدي عينات الدراسة الثلاث:

جدول رقم (١)
معاملات ثبات مقياس الاتجاه نحو السعودية

م	أسلوب الثبات المقياس	معامل ألفا لكرونباخ	التجزئة النصفية	
			قبل تصحيح الطول	بعد تصحيح الطول
١	عينة الطلاب	,٨٨٨٨	,٧٢٤	,٨٤٠
٢	عينة القطاع العام	,٩١٦	,٧٤٨	,٨٥٦
٣	عينة القطاع الخاص	,٨٧٤	,٧٧٨	,٨٧٥

ويتبين من الجدول السابق أن معاملات ثبات المقياس مرضية لدى عينات الدراسة الثلاث، حيث تراوحت بين ٨٤٠، و ٩١٦، باستخدام معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي والتجزئة النصفية.

٣- صدق المقياس:

تم استخدام كل من صدق المحكمين، ومؤشرين من مؤشرات صدق التكوين Construct validity هما الاتساق الداخلي والصدق العاملي، وذلك لتقويم صدق مقياس الاتجاه نحو السعودية. وذلك على النحو التالي:

أ- صدق المحكمين:

بعد أن تمت صياغة بنود المقياس الخمسين في صورتها النهائية، تم عرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض للحكم على صلاحية البنود ومناسبتها لمقياس الاتجاه نحو السعودية في ضوء التعريف الإجرائي الذي حدده الباحثان للاتجاه، وقد تعدت نسب الاتفاق بين المحكمين على صلاحية البنود ٩٠٪ بالنسبة لجميع البنود فيما عدا البند رقم ٤١ الذي تقرر استبعاده.

ب- الاتساق الداخلي:

تم استخدام معامل الارتباط المستقيم بين كل بند والدرجة الكلية للمقياس بعد استبعاد درجة هذا البند من الدرجة الكلية، وذلك لاستبعاد البنود التي لا ترتبط ارتباطات دالة بالدرجة الكلية، فالخاصية الأساسية لمؤشر الاتساق الداخلي مؤداها أن محك التقويم ليس أكثر من الدرجة الكلية على المقياس (Anastasi, 1976, p. 155-165).

ويبين الجدول التالي رقم (٢) نتائج معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للمقياس لدي عينات الدراسة الثلاث.

جدول رقم (٢)

معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية لمقياس الاتجاه لدي العينات الثلاث

م	معامل الارتباط			م	معامل الارتباط			م
	الطلاب	القطاع العام	القطاع الخاص		الطلاب	القطاع العام	القطاع الخاص	
١	,١٧٤	,٣٨١	,٢٣٥	٢٦	,٤٩٥	,٥٤٣	,٤٧١	٢٦
٢	,٤٧٧	,٤٨٠	,٤٠٠	٢٧	,٠٩٧	,١٠٣	,٠٩٣	٢٧
٣	,٤٤٤	,٦٤٣	,٥٨٨	٢٨	,٤٠٣	,٢٥٦	,٢٧٢	٢٨
٤	,٣٦٠	,٣٦٣	,٣٤٣	٢٩	,٥٠٨	,٥١٧	,٢٧٠	٢٩
٥	,٢٣٦	,٥٧٩	,٣٨٨	٣٠	,٥٣٤	,٦٣٧	,٣٤٤	٣٠
٦	,٤٤٠	,٥٠٨	,٤٧١	٣١	,٢٧٣	,٣٤٣	,٣٢٢	٣١
٧	,٣٩٧	,٤٥٢	,٢٦٣	٣٢	,٥٩٨	,٥٣١	,٥٠٧	٣٢
٨	,٤٧٠	,٦٥٨	,٥٥٣	٣٣	,٣١٢	,٥٣٥	,٢٩٥	٣٣
٩	,٤٩٢	,٤٨٩	,٤٠٦	٣٤	,٥٧٩	,٥٦٣	,٤٧٣	٣٤
١٠	,٤٥٩	,٣٨٣	,٥٤٠	٣٥	,٢٦٠	,٤٤٦	,٢٤٥	٣٥
١١	,٦١٥	,٦٧٨	,٤٨٧	٣٦	,٢٢٨	,٣٠٣	,١٠٩	٣٦
١٢	,٤٩٨	,٥٠٢	,٤١٦	٣٧	,٢٧٧	,٣١٦	,٣٥٢	٣٧
١٣	,٣٦٦	,٤٩٩	,٢٤٦	٣٨	,٤٧٤	,٣٩٥	,٤١٩	٣٨
١٤	,٢٩٨	,٥٠٢	,٣١٢	٣٩	,٣٨٥	,٣٥٢	,٣١٦	٣٩
١٥	,٤٣٠	,٧١٦	,٤٩٦	٤٠	,٤١٣	,٤١٣	,٤٢٥	٤٠
١٦	,٥٦٢	,٥١١	,٥١٧	٤١	,١٣٣	,١٣١	,١٣٧	٤١
١٧	,٤٧٤	,٢٢٨	,٥٢٨	٤٢	,٢٥١	,٢٦٠	,١٨٨	٤٢
١٨	,٣٢٩	,٢٨٣	,٢٥٧	٤٣	,٤٤٣	,٦١٧	,٤١٩	٤٣
١٩	,٢٧٢	,٤٤٥	,٣٦٠	٤٤	,٤٢٨	,٤٧٥	,٤٦٤	٤٤
٢٠	,١٢٢	,١٢٦	,١٠٦	٤٥	,٤٥١	,٤٦٥	,٤٥٨	٤٥
٢١	٣٢١	,٥٤١	,٣٩٣	٤٦	,٤٠٠	,٣٠٨	,٣١٨	٤٦
٢٢	,٢٠٥	,٥٠٤	,٢٩٢	٤٧	,٤٥٥	,٣٣٩	,٥٣٤	٤٧
٢٣	,٥١٢	,٥٩٣	,٣٩٤	٤٨	,٤٢٢	,٣٣١	,٢٢١	٤٨
٢٤	,٤٤٩	,٤٨٦	,٣٧٥	٤٩	,٣٦٤	,٢٧٥	,٢٩٨	٤٩
٢٥	,١٩٦	,٢٤٦	,٢٢٧	٥٠	,٤٧٩	,٥٨٠	,٤٩٦	٥٠

ويتبين من الجدول السابق أن ثلاثة بنود لم يصل ارتباط كل منها بالدرجة الكلية إلى مستوي الدلالة المقبول لدي العينات الثلاث، وهي البنود أرقام ٢٠، ٢٧، ٤١. لذلك تقرر حذفها، وهناك بندان آخران لم يصل ارتباط كل منهما بالدرجة الكلية للمقياس إلى مستوي الدلالة المقبول (٠،٠٥) لدي عينة القطاع الخاص فقط وهما رقما ٣٦، ٤٢، بينما وصل ارتباطهما إلى مستوي الدلالة الإحصائية (٠،٠٥) لدي العينتین الآخرين، لذلك تقرر الإبقاء عليهما، ويلاحظ أن البند رقم ٤١ سبق استبعاده؛ لأن المحكمين لم يتفقوا على صلاحيته. كما يلاحظ أن البندين رقمي ٢٠، ٢٧، سبق استبعادهما لانخفاض قدرتهما التمييزية، وأبقي على سبعة وأربعين بنداً هي التي تم إجراء التحليل العاملي لها.

٢- الصدق العاملي:

كشفت نتائج التحليل العاملي الذي أجري لبنود مقياس الاتجاه نحو سعودة الوظائف لدي عينات الدراسة الثلاث عن الوصول إلى مجموعة من العوامل المستقلة التي تتفق مع الافتراض النظري الذي تم في ضوءه تصميم المقياس في إطار الدراسة الحالية، وكان أهم هذه العوامل التزام العاملين السعوديين، ودور العمالة الأجنبية في نهضة المجتمع، والحرص على مصلحة الوطن، وكفاءة الفني السعودي، وخطورة العمالة الأجنبية على المجتمع والشعور بالضييق لوجود الأجانب، وقدرة الأجانب على تحمل مشاق العمل، وسلبيات الأجانب، وصعوبة الاستغناء عن العاملين الأجانب. وهو ما سيتضح تفصيلاً عند عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

(ب) مقياس تقدير الذات:

أعدّه فلمنج وكورتنى Fleming & Cortney عام ١٩٨٤ لقياس مدي اعتقاد الفرد بأنه ناجح في حياته وشعوره بقيمته وأهميته في علاقته بالآخرين، ويشتمل المقياس على اثنين وعشرين بنداً (منها اثنا عشر بنداً سلبياً أو مقلوباً) تغطي أبعاداً ثلاثة هي:

١ - اعتبار الذات Self-regard: ويشير إلى شعور الفرد بأنه موضع احترام الآخرين وبأنه ذو أهمية بالنسبة لهم، وشعوره بالرضا عن نفسه.

٢ - الثقة الاجتماعية Social trust: ويشير إلى قدرة الفرد على تكوين علاقات طيبة وفعالة مع الأشخاص الآخرين، وعدم هيئته أو خوفه من المواقف الاجتماعية.

٣ - القدرات الجامعية: ويشير إلى شعور الفرد بكفاءة قدراته الجامعية وبأنها ليست أقل من قدرات زملائه.

وقام بتعريب المقياس ونقله للغة العربية محمد الشناوي وعلي بداري (الشناوي وبداري، ١٩٨٥) وقاما بالتحقق من صلاحيته السيكمترية في إطار الثقافة العربية، ووصل الباحثان إلى معامل ثبات مقداره ٨٩، للدرجة الكلية للمقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية، بينما تراوحت معاملات ثبات المقاييس الفرعية بين ٨٢، و ٩٥، باستخدام نفس الطريقة، كما استخدم معرباً المقياس أسلوب الاتساق الداخلي لتقدير الصديق عن طريق حساب الارتباط بين الدرجة الفرعية لكل بعد والدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميعها دالة فيما وراء مستوى ٠,١ (المرجع السابق).

كما قام الباحثان الحاليان بتقدير ثبات المقياس بطريقتي التجزئة النصفية (فردية، وزوجية) ومعامل ألفا «كرونباخ» للاتساق الداخلي، وذلك على النحو الذي يبينه الجدول رقم (٣).

جدول رقم (٣)
معاملات ثبات مقياس تقدير الذات

م	أسلوب الثبات المقياس	التجزئة النصفية		معامل ألفا
		قبل تصحيح الطول	بعد تصحيح الطول	
١	الدرجة الكلية	,٥٩٩	,٧٤٩	,٧٥٩
٢	اعتبار الذات	,٤٧٥	,٦٤٤	,٤٩٠
٣	الثقة الاجتماعية	,٤٢٦	,٥٩٧	,٤٩١
٤	القدرات الاجتماعية	,٤٣٠	,٦٠١	,٦٣٢

ويلاحظ من الجدول السابق أن معظم معاملات ثبات المقياس كانت مرضية، والمعاملان الوحيدان المنخفضان كانا معاملي ألفا لمقياس اعتبار الذات والثقة الاجتماعية والسبب في ذلك هو انخفاض عدد بنود هذين المقياسين الفرعيين.

(ج) مقياس الدافعية للإنجاز:

أعده هيرمانز Hermans عام ١٩٧٠م لقياس عشر خصائص جمعها من البحوث السابقة على أنها سمات الدافعية للإنجاز وهي مستوي الطموح المرتفع، والسن الذي تقل فيه المغامرة، والقابلية للتقدم إلى الأمام، والمثابرة، والرغبة في إعادة التفكير في العقبات، وإدراك الزمن، والتوجه نحو المستقبل، واختيار مواقف المنافسة ضد مواقف التعاطف، والبحث عن التقدير، والرغبة في الأداء الأفضل.

ويتكون المقياس من ٢٨ بنداً تقيس الخصائص العشر السابقة يجاب عن بعضها في ضوء خمسة بدائل، وعن البعض الآخر في ضوء أربعة بدائل للإجابة، وقد قام فاروق عبدالفتاح باقتباسه وتعريبه وإعداده للاستخدام في البيئة العربية، واختبر صلاحيته السيكمترية، فبالنسبة للثبات قد وصل إلى ٨٧، لدي عينة الذكور، وإلى ٨٣، لدي عينة الإناث واستخدم أسلوب صدق المحكمين وصدق المحك لتقويم صدق المقياس. (فاروق عبدالفتاح، ١٩٨١).

وقد قام فهد المهيزع بتقنين المقياس في البيئة السعودية بعد أن أضاف له أربعة بنود، فصار العدد الكلي لبنود المقياس ٣٢ بنداً (منها تسعة بنود مقلوبة أو سلبية)، ووصل هو الآخر إلى معاملات ثبات وصدق مقبولة بأساليب مماثلة للأساليب التي استخدمها فاروق عبدالفتاح في إعداده للمقياس على البيئة المصرية. (فهد المهيزع، ١٩٩٢ من خلال عبدالعزيز الجعيثن، ١٤١٥هـ).

وفي إطار الدراسة الحالية وصل الباحثان إلى معامل ثبات مقداره ٨٤٧، بأسلوب التجزئة النصفية (فردية، زوجية)، بينما وصل معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي إلى ٧٢٦.

(٣) جمع البيانات:

تم تطبيق أدوات الدراسة وجمع بياناتها على النحو التالي:

(أ) قام الباحث الأول بتطبيق مقياس الاتجاه نحو السعودية وتقدير الذات والدافعية للإنجاز على مبحوثي عينة طلاب الجامعة في جلسات جمعية داخل قاعات الدراسة، وتراوح عدد المبحوثين في الجلسة الواحدة بين خمسة وعشرين وخمسة وثلاثين مبحوثاً، وكان يتم التطبيق بعد أن يستأنز الباحث من زملائه في أخذ وقت المحاضرة، ثم يبدأ في التطبيق بعد أن يمهد له.

(ب) قام الباحث الثاني بتطبيق مقياس الاتجاه نحو السعودية على موظفي القطاعين العام والخاص بمساعدة خمسة من الباحثين المساعدين من طلاب الدراسات العليا الذين تم تدريبهم على تطبيق المقياس، وتم التطبيق في جلسات جماعية تراوح عدد مبحوثيها بين خمسة وعشرة مبحوثين في الجلسة الواحدة، ممن وافقوا على المشاركة في البحث.

(٤) التحليلات الإحصائية:

تم إجراء التحليلات الإحصائية الآتية التي أمكن في ضوءها اختبار صدق فروض الدراسة.

- (أ) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء.
- (ب) معامل الارتباط الخطي (المستقيم) لبيرسون بين بنود مقياس الاتجاه نحو السعودية.
- (ج) التحليل العاملي من الدرجة الأولى والتدوير المائل للمحاور لمصفوفات الارتباط بين بنود مقياس الاتجاه نحو السعودية.
- (هـ) معامل الانحدار المتدرج.
- (و) تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاه واحد وفي اتجاهين.

نتائج الدراسة

نعرض في الجزء التالي للنتائج التي تمخضت عن مختلف التحليلات الإحصائية التي أجريت لاختبار صدق فروض الدراسة:

أولاً: نتائج الاتجاه العام نحو السعودة:

بما أن متصل الشدة الذي استخدم في مقياس الاتجاه نحو سعودة الوظائف يشمل خمس درجات لتقدير الإجابة، وحيث إن عدد بنود المقياس ٤٧ بنداً، فإن الدرجة العظمي المفترضة للاتجاه الموجب نحو السعودة (بعد عكس البنود السالبة أو المقلوبة) تساوي ٢٣٥ درجة، والدرجة الافتراضية الصغري للاتجاه السالب نحو السعودة تساوي ٤٧ درجة، واعتبر الشخص صاحب الاتجاه الموجب نحو السعودة هو الذي تعلو الدرجة التي يحصل عليها درجة الحياد في المقياس وهي الدرجة ١٤١، ويبين الجدول التالي رقم (٤) البيانات الإحصائية الوصفية للمقياس لدي عينات الدراسة الثلاث.

جدول رقم (٤)

البيانات الإحصائية الوصفية لمقياس الاتجاه نحو السعودة
لدي عينات الدراسة الثلاث

البيانات الإحصائية	البيانات الإحصائية	البيانات الإحصائية	البيانات الإحصائية
البيانات الإحصائية	البيانات الإحصائية	البيانات الإحصائية	البيانات الإحصائية
عدد الأفراد (ن)	٢١١	١٦٠	١٦٩
عدد بنود المقياس	٤٧	٤٧	٤٧
نقطة الحياد في المقياس	١٤١	١٤١	١٤١
أقل درجة	٤٧	٤٧	٤٧
أكبر درجة	٢٣٥	٢٣٥	٢٣٥
المدى	١٤٤	١٠٣	٨٦
المتوسط	١٧١,١٠	١٦٩,١٧	١٧١,٩١
الوسيط	١٧٢	١٦٦,٥٠	١٧٠
الانحراف المعياري	٢٠,٩٩	٢٤,٠١	٢٠,٩٦
معامل الالتواء	-٣,٢١	١,٧٣	١,٨٤

وقد تم تحويل درجات المقياس إلى مسافات متساوية في ضوء وحدات المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وذلك طبقاً للشكل التالي رقم (١).

$م^{2+}$	$م^{+}$	$م$	$م^{-}$	$م^{2-}$
٢١٣,٠٨	١٩٢,٠٩	١٧١,١٠	١٥٠,١١	١٢٩,١٢
٢١٧,١٩	١٩٣,١٨	١٦٩,١٧	١٤٥,١٦	١٢١,١٥
٢١٢,٤٣	١٩٢,١٧	١٧١,٩١	١٥١,٥٦	١٣١,٣٩
عينة الطلاب				
عينة القطاع العام				
عينة القطاع الخاص				

شكل رقم (١)

مسافات مقياس الاتجاه نحو السعودية لدي عينات الدراسة الثلاث.

ويتضح من النتائج السابقة عموماً أن ٧٠٪ تقريباً من أفراد عينات البحث الثلاث تتعدي درجاتهم نقطة الحياد في المقياس، بمعنى أن اتجاهاتهم إيجابية نحو السعودية.

ثانياً: نتائج تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاه واحد:

تم إجراء تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاه واحد للوقوف على الفروق بين مجموعات الدراسة الثلاث في اتجاههم نحو سعودة الوظائف، ويوضح الجدول التالي رقم (٥) النتائج التي كشف عنها هذا التحليل.

جدول رقم (٥)

تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاه واحد للفروق في الاتجاه نحو السعودية

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	نسبة ف	دلالة ف
بين المجموعات	٢	٣١١,٨٨	١٥٥,٩٤	٣,٣٩	غير دالة
داخل المجموعات	٣٦٦	١٦٨٢٩٢,١٧	٤٥٩,٨٢		
المجموع	٣٦٨	١٦٨٦٠٤,٠٥			

ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق بين المجموعات الثلاث في اتجاههم نحو سعودة الوظائف، حيث لم تصل قيمة «ف» إلى مستوى الدلالة الإحصائية، ورغم ذلك فقد حصلت عينة القطاع الخاص على أعلي المتوسطات، وتلاها عينة الطلاب وأخيراً عينة القطاع العام.

ثالثاً: نتائج التحليل العاملي:

أجري التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية لهوتيلنج Hotelling على أساس أن هذه الطريقة تستنفذ أقصى تباين حقيقي ممكن للمتغيرات موضوع الدراسة، ووضع واحد صحيح في الخلايا القطرية، مع استخدام محك الجذر الكامن واحد صحيح (علي الأقل) للعوامل التي تم استخراجها. ومن أجل مزيد من النقاء والوضوح السيكلوجي تم اعتبار التشبع الملائم هو الذي يبلغ ٤٠, فأكثر. فالاعتماد على محك الـ ٠,٣ الذي أقر جيلفورد GuilFbord أو طريقة بيرت Burt وبانكس Banks التي تقوم على أساس الخطأ المعياري عليهما العدد من التحفظات التي تتمثل في وجود أكثر من تشبع دال للمتغير على العوامل.

وقد أدى هذا الإجراء إلى عدم وجود أكثر من تشبع واحد مقبول لكل متغير (بند) على أحد العوامل التي تم تفسيرها، والتي تحدد هويتها بثلاثة تشبعات على الأقل، وفيما يلي نعرض لتفصيل ذلك لدى عينات الدراسة الثلاث.

(١) نتائج التحليل العاملي لعينة طلاب الجامعة:

تم حساب معامل الارتباط المستقيم (بيرسون) بين درجات بنود مقياس الاتجاه نحو السعادة السبعة والأربعين تمهيداً لإجراء التحليل العاملي، وقد وصل أكثر ٥٠٪ من إجمالي معاملات الارتباط في المصفوفة، والذي بلغ ١٠٨١ معاملاً إلى مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)، مما يعد خطوات مهمة لإجراء التحليل العاملي. وأسفر التحليل العاملي من الدرجة الأولى لمصفوفة معاملات الارتباط بين بنود مقياس الاتجاه نحو السعادة لدى عينة طلاب الجامعة عن استخراج أربعة عشر عاملاً استوعبت ٦٣,٥٠٪ من التباين الكلي، وبعد تدوير المحاور تدويراً مائلاً أمكن تفسير عشرة عوامل منها، وذلك على النحو الذي سيلي ذكره.

العامل الأول*: التزام العاملين السعوديين:

استوعب ٤,٨١٪ من التباين الكلي وتشبعت عليه أربعة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٢٦	خريجو المعاهد الفنية يمكنهم العمل في معظم المجالات الحرفية.	٦٩٨
٢٥	العاملون غير السعوديين أكثر التزاما بمواعيد العمل من السعوديين.	٠,٦٠٧
٣٢	العمالة الأجنبية أكثر التزاماً في عملها من السعوديين.	٥٦٥
٣٠	العامل السعودي أكثر تهاوناً في عمله من الأجنبي.	٥٢١

العامل الثاني: أخذ الأجانب لفرص توظيف السعوديين:

استوعب ٤,٥٠٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه أربعة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٢٣	كثير من الأجانب يأخذون فرص السعوديين في التوظيف.	٦٤٧,
٧	وجود العاملين الأجانب يقلل من فرص المواطنين في التوظيف.	٦٠٧,
٢٤	بعض المواطنين يستقدمون العمالة للكسب فقط دون مراعاة لمصلحة الوطن.	٥٤٧,
٦	أعتقد أن العمالة الأجنبية أقل كفاءة من مثيلتها الوطنية.	٤٤٢- ,

العامل الثالث: دور العمالة الأجنبية في نهضة المجتمع:

استوعب ٥,٣٢٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه خمسة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٣	أعتقد أن العمالة الأجنبية لا غنى عنها للمجتمع.	٧٠٧,
٥	لولا مساهمة العاملين الأجانب ما كانت نهضة مجتمعنا.	٧٠١,
٨	أشعر أن العمالة الأجنبية واقع لا بد منه.	٦٧٠,
٢٩	يمكن الاستفادة من العمالة الأجنبية لو وجهت بصورة مناسبة.	٥٦٢,
٢٢	أرى سلبيات العمالة الأجنبية أكثر من إيجابياتها.	٤١٥,

* رقم البند في المصفوفة العملية.

العامل الرابع: الحرص على مصلحة الوطن:

استوعب ٤,٢٢٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه ثلاثة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٤٣	أشعر بالسعادة عندما أجد سعودياً في مجال حرفي أو مهني.	٨٠٠,
١٣	أرى أن وجود العمالة الأجنبية بحجمها الحالي خطر يهدد مجتمعنا.	٦٧٢,
٣٤	بعض أصحاب الأعمال يوظفون العمالة الأجنبية في أعمال لا تتفق مع كفاءتهم ومؤهلاتهم.	٦٢٤,

العامل الخامس: كفاءة الفني السعودي:

استوعب ٥,٨١٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه خمسة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
١٧	لا ألجأ إلى الفنيين السعوديين في أي عمل أو مصلحة أريد لقلّة كفاءتهم.	٧١٠,
٤٤	إذا كنت صاحب عمل فلن أوظف إلا العاملين الأجانب فقط	٦٤٠,
٩	أعتقد أن الفني الأجنبي أكثر كفاءة من الفني السعودي.	٦٠٩,
١٦	أشعر أن عطاء العامل الأجنبي أفضل من السعودي.	٥٤٨,
٤٥	الموظف السعودي لا يستحق الراتب الذي يأخذه.	٥٣٠,

العامل السادس: خطورة العمالة الأجنبية على المجتمع:

استوعب ٤,٦٦٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه خمسة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٤	أرى أن العاملين الأجانب سبب لكثير من مشكلات المجتمع.	٦٩٩,
١٨	أرى أن المجتمع ليس في حاجة إلى معظم العاملين الموجودين الآن.	٥٧٣,
١٣		٤٧٢,
٧	أرى أن وجود العمالة الأجنبية بحجمها الحالي خطر يهدد مجتمعنا.	٤٧٠,
٢	وجود العاملين الأجانب يقلل من فرص المواطنين في التوظيف.	٤١١,

العامل السابع: الشعور بالضييق لوجود الأجانب:

استوعب ٤١،١٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه أربعة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٤٧	أتمنى أن يأتي يوم لا أرى فيه موظفاً أجنبياً في بلدي.	٧٥٧،
٤١	يغضبني تسرب ثروات بلادنا للخارج عن طريق رواتب العاملين الأجانب.	٥٤٨،
٤٦	أعتقد أنه من الضروري فرض ضرائب على العاملين الأجانب.	٤٨٨،
٤٠	أنزعج كلما قابلت موظفاً أجنبياً في إحدى دوائر العمل.	٤٢٩،

العامل التاسع: قدرة الأجانب على تحمل مشاق العمل:

استوعب ٥،٦٨٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه ثلاثة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٣٧	العمالة الأجنبية لديها الاستعداد للبقاء في الوظيفة مدة أطول دون أخذ إجازات.	٧٨٤-،
٣٦	العمالة الأجنبية لديها الاستعداد للعمل في ظروف عمل قاسية مقارنة بالعمالة الوطنية.	٧٣٣-،
٣٥	أعتقد أن لدى العمالة الأجنبية الاستعداد للعمل لساعات أطول دون مقابل.	٧٢٧-،

العامل الحادي عشر: استمرار الحاجة للعمالة الأجنبية:

استوعب ٤،١٧٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه ثلاثة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٢٠	لا أعتقد أنه سيأتي يوم نعتمد فيه على أنفسنا.	٦٩١،
٣٣	كثير من العمالة الأجنبية وبخاصة غير المسلمين منهم لا يلتزمون بقيم المجتمع وتقاليد الإسلام.	٥٧٨-،
١٥	أعتقد أننا نحتاج إلى فترة طويلة حتى نعتمد على العمالة الوطنية.	٤٢١،

العامل الثاني عشر: سلبيات الأجانب:

استوعب ٣,٧٥٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه ثلاثة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٢٨	أشعر أن فترة الاعتماد على العمالة الأجنبية قد طالت أكثر مما ينبغي.	٦١٥ ,
٢٧	كثير من المفاسد والعادات السيئة سببها العاملون الأجانب.	٥٦٩ ,
٢٢	أرى أن سلبيات العمالة الأجنبية أكثر من إيجابياتها.	٤١٨ ,

أما بالنسبة لمعاملات الارتباط بين عوامل الدرجة الأولى المائلة فتبين منها أن خمسة عشر معاملاً للارتباط من أصل واحد وتسعين معاملاً تشملها المصفوفة الارتباطية (١٦,٤٨٪)، هي التي وصلت إلى مستوي الدلالة الإحصائية، منها أربعة معاملات تعدت مستوي دلالة ٠,١ (٤,٤٠٪).

(٢) نتائج التحليل العاملي لعينة القطاع العام:

كشفت نتائج معاملات الارتباط الخطي (المستقيم) بين بنود مقياس الاتجاه نحو السعودية عن عدد مناسب من الارتباطات الدالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) تعدي ٥٢٪ من إجمالي عدد بنود المصفوفة الارتباطية الذي بلغ ١٠٨١ معاملاً للارتباط

وأُسفر التحليل العاملي من الدرجة الأولى لمصفوفة معاملات الارتباط المستقيم بين بنود مقياس الاتجاه نحو السعودية السبعة والأربعين لدي عينة موظفي القطاع العام عن استخراج ثلاثة عشر عاملاً استوعبت ٦٧,٥٣٪ من التباين الكلي، وبعد تدوير المحاور تدويراً مائلاً أمكن تفسير ثمانية عوامل، وذلك على النحو الذي سييلي ذكره.

العامل الأول: صعوبة الاستغناء عن العاملين الأجانب:

استوعب ٤,٨٧٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه أربعة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٢١	لا يمكن للسعوديين أن يقوموا ببعض الأعمال المتدنية مثل النظافة والخدمة.	٦٢٠,
١٩	لا يمكن الاستغناء عن بعض العاملين الأجانب إلا بعد فترة طويلة لحاجة المجتمع إليهم.	٦١٤,
٣	أعتقد أن العمالة الأجنبية لا غني عنها للمجتمع.	٦٠٣,
٨	أشعر أن العمالة الأجنبية واقع لا بد منه.	٥٨٧,

العامل الثاني: خطورة العمالة الأجنبية على المجتمع:

استوعب ٦,٢٩٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه ستة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
١٣	أري أن وجود العمالة الأجنبية بحجمها الحالي خطر يهدد مجتمعنا.	٧٥٤,
٢٧	كثير من المفاسد والعادات السيئة سببها العاملون الاجانب.	٧٣٦,
٤	أري أن العاملين الأجانب سبب كثير من مشكلات المجتمع.	٦٨٨,
٢٨	أشعر أن فترة الاعتماد على العمالة الأجنبية قد طال أكثر مما ينبغي.	٤٥١,
٣٣	كثير من العاملين الأجانب وبخاصة غير المسلمين لا يلتزمون بقيم المجتمع وتقاليد الإسلاميه	٤٤٤,
٢٢	أري أن سلبيات العمالة الأجنبية أكثر من إيجابياتها.	٤١٠,

العامل الرابع: كفاءة العمالة الوطنية:

استوعبت ٥,٤٩٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه خمسة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٩	أعتقد أن الفني الأجنبي أكثر كفاءة من الفني السعودي.	٨١٢,
٦	أعتقد أن العمالة الوطنية أقل كفاءة من مثيلتها الأجنبية.	٦٨٨-
١٧	لا ألجأ إلى الفنيين السعوديين في أي عمل أو مصلحة أريدها لقلّة كفاءتهم.	٦٠١,
١٦	أشعر أن عطاء العامل الأجنبي أفضل من السعودي للمنشآت التي يعملون بها.	٥٦٨-
٣٨	أعتقد أن العمالة الأجنبية تظهر ولاء أكبر من السعوديين للمنشآت التي يعملون بها.	٤٢٥-

العامل الخامس: قدرة الأجانب على تحمل المشاق:

استوعب ٤,٦٨٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه ثلاثة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٣٧	العمالة الأجنبية لديها الاستعداد للبقاء في الوظيفة مدة أطول دون أخذ أي إجازات.	٧٦٠,
٣٥	أعتقد أن لدي العاملين الأجانب الاستعداد للعمل لساعات أطول دون مقابل.	٧١٠,
٣٦	العمالة الأجنبية لديها الاستعداد للعمل في ظروف عمل قاسية مقارنة بالعمالة الوطنية.	٦٦٤,

العامل الثامن: التزام العاملين السعوديين:

استوعب ٦,٦٨٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه أربعة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٣٢	العمالة الأجنبية أكثر التزاماً في عملها من السعوديين.	٨٣٥-
٢٥	العاملون غير السعوديين أكثر التزاماً بمواعيد العمل من السعوديين.	٨٠٥-
٣٠	العامل السعودي أكثر تهاوناً في عمله من الأجنبي.	٧٧٦-
١٦	أشعر أن عطاء العامل الأجنبي أفضل من السعودي.	٤٥٦-

العامل التاسع: الحرص على مصلحة الوطن:

استوعب ٤,٧٠٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه ثلاثة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٢٤	بعض المواطنين السعوديين يستقدمون العمالة للكسب المادي فقط دون النظر لمصلحة الوطن.	٦٥٩,
٢٠	لا أعتقد أنه سيأتي يوم نعتد فيه على أنفسنا.	٦٥٠,
٤١	يغضبني تسرب ثروات بلادنا للخارج عن طريق رواتب العاملين الأجانب.	٥٥١,

العامل العاشر: الشعور بالضييق لوجود العاملين الأجانب:

استوعب ٤,٦٢٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه أربعة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
١٠	أشعر بالضييق عند تعامل مع العاملين غير السعوديين.	٧٥٢,
١١	لو كنت صاحب عمل ما وظفت إلا السعوديين.	٥٩٦,
٤٠	أنزعج كلما قابلت موظفاً أجنبياً في إحدى دوائر العمل.	٥٦٠,
٤٧	أتمنى أن يأتي يوم لا أرى فيه موظفاً أجنبياً في بلدي.	٤٤٨,

العامل الحادي عشر: أخذ الأجانب لفرص توظيف السعوديين:

استوعب ٣,٧٩٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه ثلاثة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٧	وجود العاملين الأجانب يقلل من فرص المواطنين في التوظيف.	٦٧٨-
٤٤	إذا كنت صاحب عمل فلن أوظف إلا العاملين الأجانب.	٤٣٨-
٢	أشعر بالضييق بسبب وجود العمالة الأجنبية في كل مجال.	٤٢٨-

أما بالنسبة لمعاملات الارتباط بين عوامل الدرجة الأولى المائلة، أن أحد عشر معاملاً للارتباط من أصل واحد وتسعين معاملاً تشملهما المصفوفة الارتباطية (١٢,٠٩٪) هي التي وصلت إلى مستوى الدلالة الإحصائية، منها أربعة معاملات تعدت مستوى دلالة ٠,٠١ (٤,٤٠٪).

(٣) نتائج التحليل العاملي لعينة القطاع الخاص:

كشفت نتائج معاملات الارتباط الخطي (المستقيم) بين بنود مقياس الاتجاه نحو السعودية عن عدد مناسب من الارتباطات الدالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) تعدي ٥٥٪ من إجمالي عدد بنود المصفوفة الارتباطية الذي بلغ ١٠٨١ معاملاً للارتباط.

وأُسفر التحليل العاملي من الدرجة الأولى لمصفوفة معاملات الارتباط المستقيم بين بنود مقياس الاتجاه نحو السعودية السبعة والأربعين لدي عينة موظفي القطاع الخاص عن استخراج أربعة عشر عاملاً استوعبت ٧٣,٩٠٪ من التباين الكلي، وبعد تدوير المحاور تدويراً مائلاً أمكن تفسير عشرة عوامل منها، وذلك على النحو الذي سيلي ذكره.

العامل الأول: التزام العاملين السعوديين:

استوعب ٦٦,٦٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه أربعة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٣٢	العمالة الأجنبية أكثر التزاماً في عملها من السعوديين.	٨٧٥,
٢٥	العاملون غير السعوديين أكثر التزاماً بمواعيد العمل من السعوديين.	٧٩٥,
٣٠	العامل السعودي أكثر تهاوناً في عمله من الأجنبي.	٧٨٣,
٥	لولا مساهمة العاملين الأجانب ما كانت نهضة مجتمعنا.	٤١٧,

العامل الثاني: خطورة العمالة الأجنبية على المجتمع:

استوعب ٧٠,٦٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه ستة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
١٣	أرى أن وجود العمالة الأجنبية بحجمها الحالي خطر يهدد مجتمعنا.	٧٩٩,
٣٣	كثير من العاملين الأجانب وبخاصة غير المسلمين منهم لا يلتزمون بقيم المجتمع وتقاليد الإسلام.	٧٣٧,
٤	أرى أن العمالة الأجنبية سبب كثير من مشكلات المجتمع.	٧٢٦,
٢٧	كثير من المفاسد والعادات السيئة سببها العاملون الأجانب	٦١٤,
٢٢	أرى أن سلبيات العمالة الأجنبية أكثر من إيجابياتها.	٤٦٨,
٧	وجود العاملين الأجانب يقلل من فرص المواطنين في التوظيف.	٤٢٠,

العامل الثالث: استعداد السعوديين للعمل في المجال المهني أو الحرفي:

استوعب ١٣,٤٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه أربعة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٢	أشعر بالضيق بسبب وجود العاملين الأجانب في كل مجال.	٧٧٩,
١٤	لا أمانع في أن يعمل أحد إخوتي (أو أقاربي) في العمل المهني.	٦٣٩,
٧	وجود العاملين الأجانب يقلل من فرص المواطنين في التوظيف.	٤٣٤,
٢٦	خريجو المعاهد الفنية يمكنهم العمل في معظم المجالات الحرفية.	٤٠١,

العامل الرابع: الحاجة إلى توظيف السعوديين:

استوعب ٤,٥٣٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه ثلاثة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٤٣	أشعر بالسعادة عندما أجد سعودياً في مجال حرفي أو مهني.	٨١٧،
٤٢	من الضروري ممارسة ضغوط على أصحاب الأعمال لتوظيف السعوديين.	٧٥٨،
١٥	أعتقد أننا نحتاج إلى فترة طويلة حتي نعتمد على العمالة الوطنية.	٤٢١-،

العامل الخامس: الحرص على مصلحة الوطن:

استوعب ٤,٢٣٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه أربعة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٤٢	بعض المواطنين يستقدمون العمالة للكسب المادي فقط دون النظر لمصلحة الوطن.	٧٥٨-،
٣٨	أعتقد أن العمالة الأجنبية تظهر ولاءً أكبر من السعوديين للمنشآت التي يعملون بها.	٤٦٦-،
٤١	يغضبني تسرب ثروات بلادنا للخارج عن طريق رواتب العاملين الأجانب.	٤٦١-،
١٨	أرى أن المجتمع ليس بحاجة إلى معظم العاملين الموجودين الآن.	٤٢٦-،

العامل السادس: استعداد الكفاءات الوطنية لتحمل المسؤولية:

استوعب ٤,٢٠٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه ثلاثة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشبعاتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٣١	لا أعتقد أن تعطى العمالة الوطنية الفرصة لتحمل المسؤولية.	٧٦٥-،
١٢	الكفاءات الوطنية يمكن أن تتفوق على غيرها لو أعطيت الفرصة.	٦٤٩-،
١	أعتقد أننا وصلنا إلى درجة كبيرة من الاكتفاء الذاتي في اعتماد المجتمع على أبنائه.	٤٣٢،

العامل الثامن: كفاءة الفني السعودي:

استوعب ٤,٥٥٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه ثلاثة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشعباتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٢٠	لا أعتقد أنه سيأتي يوم نعتد فيه على أنفسنا تماماً.	٧٢٥-
١٧	لا ألجأ إلى الفنيين السعوديين في أي عمل أو مصلحة أريدها لقلّة كفاءتهم.	٦٧٣-
١١	لو كنت صاحب عمل ما وظفت إلا السعوديين.	٤١٣,

العامل التاسع: استمرار الحاجة للعمالة الأجنبية:

استوعب ٥,١٩٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه أربعة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشعباتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٣	أعتقد أن العمالة الأجنبية لا غنى عنها للمجتمع.	٧٢١,
٨	أشعر أن العمالة الأجنبية واقع لا بد منه.	٦٦٨,
٢١	لا يمكن للسعوديين أن يقوموا ببعض الأعمال المتدنية مثل النظافة والخدمة.	٤٧٩,
٢٩	يمكن الاستفادة من العمالة الاجنبية لو وجهت بصورة مناسبة.	٤٧٠,

العامل الثالث عشر: الشعور بالضيّق لوجود العاملين الأجانب:

استوعب ٦,١٩٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه خمسة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشعباتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٤٠	أنزعج كلما قابلت موظفاً أجنبياً في إحدى دوائر العمل.	٨١٤-
١٠	أشعر بالضيّق عند تعاملي مع العاملين غير السعوديين.	٧٢١,
٤٧	أتمنى ان يأتي يوم لا أرى فيه موظفاً أجنبياً في بلدي.	٦٢٥-
٢٨	أشعر أن فترة الاعتماد على العمالة الأجنبية قد طالّت أكثر مما ينبغي.	٥١٧-
١١	لو كنت صاحب عمل ما وظفت إلا السعوديين.	٤٠٤-

العامل الرابع عشر: قدرة الأجانب على تحمل المشاق:

استوعب ٥,٣٠٪ من التباين الكلي، وتشبعت عليه ثلاثة بنود هي كالاتي حسب ترتيب أحجام تشعباتها.

رقم البند	مضمون البند	التشبع
٣٦	العمالة الأجنبية لديها الاستعداد للعمل في ظروف عمل قاسية مقارنة بالعمالة الوطنية.	٨٠١,
٣٧	العمالة الأجنبية لديها الاستعداد للبقاء في الوظيفة مدة أطول دون أخذ أية إجازات.	٦٨١,
٣٥	أعتقد أن لدى العاملين الأجانب الاستعداد للعمل لساعات أطول دون مقابل.	٦٢٩,

أما بالنسبة لمعاملات الارتباط بين عوامل الدرجة الأولى الماثلة، فقد اتضح منها أن ثمانية معاملات للارتباط من أصل واحد وتسعين معاملاً تشملها المصفوفة الارتباطية (٨,٧٩٪) هي التي وصلت إلى مستوى الدلالة الإحصائية، منها أربعة معاملات تعدت مستوى دلالة ٠,٠١ (٤٠,٤٠٪).

ويمكن تلخيص النتائج السابقة التي أمكن في ضوءها تفسير عوامل الاتجاه نحو سعودة الوظائف طبقاً للجدول التالي رقم (٦).

جدول رقم (٦)

عوامل الاتجاه نحو السعودة لدى عينات الدراسة الثالث

عوامل عينة الطلاب	عوامل عينة القطاع العام	عوامل عينة القطاع الخاص
١ التزام العاملين السعوديين.	صعوبة الاستغناء عن العاملين الأجانب.	التزام العاملين السعوديين.
٢ أخذ الأجانب لفرص توظيف السعوديين.	خطورة العمالة الأجنبية على المجتمع.	خطورة العمالة الأجنبية على المجتمع.
٣ دور العمالة الأجنبية في نهضة المجتمع.	-	استعداد السعوديين للعمل في المجال المهني أو الحرفي
٤ الحرص على مصلحة الوطن.	كفاءة العمالة الوطنية.	الحاجة إلى توظيف السعوديين.
٥ كفاءة الفني السعودي.	قدرة الأجانب على تحمل المشاق.	الحرص على مصلحة الوطن.
٦ خطورة العمالة الأجنبية على المجتمع	-	استعداد الكفاءات الوطنية لتحمل المسؤولية.
٧ الشعور بالضيق لوجود الأجانب.	-	-
٨ -	التزام العاملين السعوديين.	كفاءة الفني السعودي.
٩ قدرة الأجانب على تحويل مشاق العمل	الحرص على مصلحة الوطن.	استمرار الحاجة للعمالة الأجنبية.
١٠ -	الشعور بالضيق لوجود العاملين الأجانب.	-
١١ استمرار الحاجة للعمالة الأجنبية.	أخذ الأجانب فرص توظيف السعوديين.	-
١٢ سلبيات الأجانب.	-	الشعور بالضيق لوجود الأجانب.
١٣ -	-	قدرة الأجانب على تحمل المشاق.
١٤ -	-	-

رابعاً: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياسي تقدير الذات والدافع للإنجاز:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لدرجات مقياسي تقدير الذات والدافع للإنجاز لدى عينة طلاب الجامعة للتأكد من اعتدالية توزيع الدرجات على هذه المقاييس؛ نظراً لأن اختيار الفروض الخاصة بالعلاقة بين هذه المتغيرات والاتجاه نحو السعادة سيتم على هذه العينة وبين الجدول التالي رقم (٧) هذه النتائج.

جدول رقم (٧)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء
لمقياسي تقدير الذات والدافع للإنجاز

م	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
١	تقدير الذات	٧٥,٣٨	٩,٨٢	١٧١-*
٢	اعتبار الذات	٢٠,٨٠	٣,٤٠	٤٨٧-
٣	الثقة الاجتماعية	٣٣,١٠	٤,٧٨	١٠٠-
٤	القدرات الجامعية	٢١,٤٩	٤,١٥	٢٢٣-
٥	الدافع للإنجاز	١١٦,١٠	١٢,٠٤	٩٥٧-

* يكون معامل الالتواء دالاً عند مستوي ٠,٠٥ اذا وصل ١,٩٦ وعند ٠,٠١ (اذا وصل) ٢,٨٥.

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الالتواء الخاصة بهذه المتغيرات لم تصل إلى المتوسط الانحراف المعياري الحسابي مستوي الدلالة الإحصائية، وهذه خطوة مهمة تكمل الخطوة التي تم فيها التأكد من اعتدال توزيع درجات مقياس الاتجاه نحو السعادة والذي سبق عرضه، مما يمهد لإجراء التحليلات الإحصائية التي ستدخل فيها هذه المتغيرات لاختبار صدق بعض فروض الدراسة.

خامساً: نتائج معاملات الارتباط الخطي (المستقيم):

تم حساب معامل الارتباط الخطي (المستقيم) ليبرسون بين الاتجاه نحو السعادة من ناحية، وكل من تقدير الذات والدافعية للإنجاز من ناحية أخرى. ويبين الجدول التالي رقم (٨) نتائج هذه الارتباطات.

جدول رقم (٨)

معاملات ارتباط مقياس الاتجاه نحو السعادة بتقدير الذات والدافع للإنجاز

المتغير	تقدير الذات	اعتبار الذات	الثقة الاجتماعية	القدرات الجامعية	الدافع للإنجاز
الاتجاه	,١٦١	,١٤٧	,١٢٧	,١١٤	,١٧٦

ويتبين من الجدول السابق ما يلي:

- ١ - ارتبط كل من تقدير الذات واعتبار الذات بالاتجاه نحو السعادة ارتباطاً موجباً دالاً عند مستوي ٠,٠٥، بينما لم يصل ارتباط كل من الثقة الاجتماعية والقدرات الجامعية بالاتجاه نحو السعادة إلى مستوي الدلالة الإحصائية.
- ٢ - ارتبط الدافع للإنجاز بالاتجاه نحو السعادة ارتباطاً موجباً دالاً عند مستوي ٠,٠٥.

سادساً: نتائج أسلوب الانحدار المتدرج:

تم استخدام تحليل الانحدار المتدرج على أساس أن تقدير الذات وأبعاده النوعية والدافع للإنجاز هي المتغيرات المستقلة، والاتجاه نحو السعادة هي المتغير التابع. ويبين الجدول التالي رقم (٩) نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (٩)

الانحدار المتدرج لآثار تقدير الذات والدافع للإنجاز على الاتجاه

السمة	السمة	الارتباط البسيط	الارتباط المتعدد	معامل الانحدار B	نسبة المساهمة	قيمة «ف»	مستوى الدلالة
الاتجاه	الدافع للإنجاز	,١٧٦	,١٧٦	,٣٠٦	,٢٦٠	٦,٦٥	,٠٢
قيمة الثابت = ١٣٥,٥٥							

ويتضح من الجدول السابق أن الدافع للإنجاز هو الوحيد الذي ينبئ بالاتجاه نحو السعادة بنسبة مساهمة مقدارها ٢٦٪.

سابعاً: نتائج تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاهين:

تم إجراء تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاهين على أساس تصميم عاملي قوامه أربع مجموعات (٢ × ٢)، وذلك على اعتبار أن تقدير الذات (أو أبعاده النوعية)

والدافع للإنجاز هما المتغيران المستقلان (الذات تم تقسيم المجموعات على أساسهما في هذا التصميم العاملي) والاتجاه نحو السعادة هو المتغير التابع، ويوضح الجدول التالي رقم (١٠) النتائج الخاصة بهذا التحليل.

جدول رقم (١٠)

تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاهين لآثار تقدير الذات
والدافعية للإنجاز على الاتجاه نحو السعادة

م	المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (ن - ١)	تقدير التباين	قيمة «ف»	مستوى الدلالة
١	الاتجاه نحو السعادة	تقدير الذات الدافع للإنجاز التفاعل بين المتغيرين	١٦٣٦,٠٢ ١٢٢٦,٦٨ ٢٤٦,٨٧	١ ١ ١	١٦٣٦,٠٢ ١٢٢٦,٦٨ ٢٤٦,٨٧	٣,٨٧ ٢,٨٩ ٠,٥٨	٠,٥ غير دالة غير دالة
٢	الاتجاه نحو السعادة	اعتبار الذات الدافع للإنجاز التفاعل بين المتغيرين	٤٣٢,١٦ ٢٠٠٧,٤١ ٣٠,٧٠	١ ١ ١	٤٣٢,١٦ ٢٠٠٧,٤١ ٣٠,٧٠	١,٠١ ٤,٦٦ ٠,٧١	غير دالة ٠,٣ غير دالة
٣	الاتجاه نحو السعادة	الثقة الاجتماعية الدافع للإنجاز التفاعل بين المتغيرين	٤٢٨,٣٢ ١٨٣٠,١٢ ٨٤٦,٥٨	١ ١ ١	٤٢٨,٣٢ ١٨٣٠,١٢ ٨٤٦,٥٨	١,٩٤ ٤,٣١ ١,٩٩	غير دالة ٠,٤ غير دالة
٤	الاتجاه نحو السعادة	القدرة الجامعية الدافع للإنجاز التفاعل بين المتغيرين	٨١٣,٤١ ١٨٨٢,٠٤ ٢٠٦	١ ١ ١	٨١٣,٤١ ١٨٨٢,٠٤ ٢٠٦	١,٩٠ ٤,٣٦ ٠٠٠	غير دالة ٠,٤ غير دالة

ويتبين من الجدول السابق ما يلي:

- أ) هناك فرق دال عند مستوى ٠,٥، من مرتفعي تقدير الذات ومنخفضي تقدير الذات في الاتجاه نحو السعادة، وكان الفرق لصالح مرتفعي تقدير الذات، بينما لم تصل الفروق على أساس أبعاد تقدير الذات النوعية إلى مستوى الدلالة الإحصائية.
- ب) هناك فروق دالة عند مستويي ٠,٣ و ٠,٤، بين مرتفعي الدافع للإنجاز ومنخفضي الدافع للإنجاز في الاتجاه نحو السعادة وكانت الفروق لصالح مرتفعي الدافع للإنجاز في الحالات الثلاث.
- ج) لم يتبين وجود أي تفاعل دال بين تقدير الذات (أو أبعادها النوعية) والدافع للإنجاز في تحديد الفروق بين المجموعات في الاتجاه نحو السعادة.

مناقشة النتائج

سيتم في هذا الجزء تفسير النتائج التي كشفت عنها الدراسة الراهنة وتمخضت عنها مختلف التحليلات الإحصائية التي أجريت لاختبار صدق فروض الدراسة، والوقوف على معاني ودلالات النتائج التي تم الوصول إليها في ضوء التراث النفسي الاجتماعي المتاح، ثم ننتهي إلى مناقشة عامة، وذلك على النحو التالي:

ينص الفرض الأول على « أن السعوديين يظهرون اتجاهها إيجابياً عاماً نحو سعودة الوظائف » وقد أيدت النتائج صحة هذا الفرض، فأكثر من ٧٠٪ من أفراد عينات البحث الثلاث حصلوا على درجات تتعدي نقطة الحياد في مقياس الاتجاه نحو سعودة الوظائف، وهذا يعني أن قطاعات ثلاثة أساسية من أبناء المجتمع السعودي يتبنون اتجاهها إيجابياً محبذاً للتوجه العام نحو السعودة أو إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الأجنبية وإعطاء الفرصة لأبناء الوطن لتحمل المسؤولية، وقد حصلت عينة القطاع الخاص على أعلى متوسط بين العينات الثلاث في اتجاهها نحو السعودة وتلاها عينة الطلاب، وأخيراً عينة القطاع العام.

وينص الفرض الثاني على أنه «توجد فروق بين عينات الدراسة الثلاث في اتجاههم العام نحو سعودة الوظائف» وقد أيدت نتائج تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاه واحد للفروق بين العينات الثلاث في اتجاههم نحو السعودة عدم صحة هذا الفرض، فلم تصل نسبة «ف» إلى مستوى الدلالة الإحصائية، وهذه النتيجة تلتقي مع النتيجة السابقة عليها، والخاصة بالاتجاه الإيجابي العام للسعوديين نحو السعودة، وهذا يعني أن المجتمع بقطاعاته الثلاثة التي مثلتها عينات الدراسة يتبنى نفس مضمون الاتجاه، بل هناك تقارب في شدة هذا الاتجاه بين هذه العينات الثلاث، حيث توجد قناعة عامة لدى هؤلاء الأفراد على أن السعودة أصبحت واقعاً لا بد من التعامل معه بالشكل الذي يحقق صالح الأفراد والمجتمع معاً.

وينص الفرض الثالث على أنه: «ينظم الاتجاه نحو السعودة في عدة أبعاد نوعية مستقلة»، وقد كشفت نتائج التحليل العاملي عن صحة هذا الفرض، فلدي عينة طلاب الجامعة أمكن تفسير عشرة عوامل، ونفس عدد العوامل تم تفسيره لدي عينة

القطاع الخاص، بينما تم تفسير ثمانية عوامل لدي عينة القطاع العام، وتأخذ هذه العوامل صورة عامة لدي هذه العينات تعكس ملامح الاتجاه نحو سعودة الوظائف، وهي أن الحرص على مصلحة الوطن تقتضي إحلال العاملين السعوديين مكان الأجانب، وإعطاءهم الفرصة، فهناك اعتقاد في التزام العاملين السعوديين، وكفاءة العمالة الوطنية عامة، والفنية خاصة، وهناك مشاعر سلبية نحو الأجانب الموجودين في المجتمع، والاعتقاد في خطورة هذه العمالة الأجنبية على المجتمع، وسلبات هذه العمالة، ومع ذلك هناك اعتقاد في أن هذه العمالة الأجنبية لها دور في نهضة المجتمع، وأنه ما زالت هناك حاجة لهذه العمالة.

ويذهب الفرض الرابع إلى أنه: «توجد علاقة إيجابية دالة بين الاتجاه نحو سعودة الوظائف وتقدير الذات»، وتشير نتائج معامل الارتباط إلى صحة هذا الفرض بصورة جزئية؛ فقد وصل معامل الارتباط بين الاتجاه نحو السعودة وكل من الدرجة الكلية لتقدير الذات، واعتبار الذات إلى مستوي الدلالة الإحصائية، بينما لم يصل الارتباط المماثل بين الاتجاه نحو السعودة وكل من الثقة الاجتماعية والقدرات الجامعية إلى مستوي الدلالة الإحصائية.

ورغم أنه لا توجد دراسات مباشرة جعلت هدفها الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات والاتجاه نحو السعودة، فإن هناك محاولات لدراسة ترتيب حاجات الموظفين السعوديين من العاملين في مختلف المنشآت الصناعية والتجارية، وقد حصلت الحاجة إلى تقدير الذات سواء داخل المنشأة أو خارجها على المرتبة الرابعة بعد تحقيق الذات والأمن الوظيفي والحاجة الاجتماعية، وهذا يعني أن بعض أصحاب الأعمال يحتاجون إلى رفع مستوي التفكير المهني تجاه الموظفين والعمال ومعاملتهم معاملة إنسانية حتي يشعرون بتقديرهم لذواتهم، ومن ثم يحققون أفضل إنتاجية (كمال الحربي، ١٩٩٧م).

ويذهب الفرض الخامس إلى أنه: «توجد علاقة إيجابية دالة بين الاتجاه نحو السعودة والدافعية للإنجاز»، وكشفت نتائج الارتباط بين المتغيرين عن صحة هذا الفرض؛ فقد وصل معامل الارتباط بين الاتجاه نحو السعودة والدافعية للإنجاز إلى مستوي الدلالة الإحصائية، فالاتجاه الإيجابي الذي يتبناه أفراد عينة البحث من طلاب الجامعة نحو سعودة الوظائف يقترن برغبة في الإنجاز، ورغم أن الدافع

للإنجاز قد حظي باهتمام واسع النطاق في علاقته بغيره من المتغيرات النفسية والاجتماعية (انظر: عبدالمطيف خليفة، ١٩٩٥)، ورغم وجود دراسات كثيرة للدافع للإنجاز في البيئة السعودية (انظر: عبدالرحمن الطيريري، ١٩٨٨؛ ميمونة الصومالي، ١٩٩٣)، فإنه لا توجد دراسات تناولت الدافع للإنجاز في علاقته بالاتجاه نحو السعودية، وذلك لأن الاتجاه نحو السعودية لم يسبق دراسته من قبل، ولهذا فإن الحاجة قائمة لإجراء مزيد من الدراسات حول طبيعة هذه العلاقة.

ويذهب الفرض السادس إلى أنه: « يمكن لمتغيرات تقدير الذات والدافعية للإنجاز أن تنبئ بالاتجاه نحو سعودة الوظائف»، وأوضحت النتائج صحة هذا الفرض بصورة جزئية، فالدافع للإنجاز هو الذي ينبئ فقط بالاتجاه نحو «السعودية»، بينما لم ينبئ تقدير الذات أو أبعاده النوعية بالاتجاه، هذا على الرغم من وجود ارتباط دال بين تقدير الذات والاتجاه نحو السعودية كما أشرنا من قبل، فقد كان الارتباط ضعيفاً لم يتعد مستوى دلالة ٠,٠٥، وتلتقي هذه النتائج مع النتائج السابقة الخاصة بعلاقة الدافعية للإنجاز بالاتجاه نحو السعودية، وهذه نتيجة تؤكد أهمية متغير الدافع للإنجاز في التنبؤ باتجاه الأشخاص نحو السعودية. ومعنى ذلك أن سمات الإنجاز الأساسية مثل مستوي الطموح المرتفع والرغبة في التقدم والمثابرة والرغبة في إعادة التفكير في العقبات واختيار مواقف المنافسة والبحث عن التقدير والرغبة في الأداء الأفضل (Hermans, 1970)، تقوم بدور أساس في تبني الأشخاص للاتجاه نحو السعودية بما يعكسه من رغبة لتحمل المسؤولية واعتقاد في كفاءة العمالة السعودية والتزامها في العمل.

ويذهب الفرض السابع إلى أنه: « يوجد تفاعل دال بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز في تحديد الفروق بين المجموعات في الاتجاه نحو السعودية»، وأوضحت النتائج عدم صحة هذا الفرض، فلم يصل التفاعل بين الدافع للإنجاز وكل من متغيرات تقدير الذات (بالتبادل) إلى مستوي الدلالة الإحصائية المقبول، هذا على الرغم من أن كلاً من الدافع للإنجاز وتقدير الذات كان له أثر دال في إبراز الفروق الفردية بين الأفراد في الاتجاه نحو السعودية، وهذا يعني أن كل متغير يؤثر بمفرده في إبراز هذه الفروق.

وبناء على ما سبق يكون التوجه العام للدراسة الحالية قد سار في مسارين:

الأول هو تقويم طبيعة اتجاه ثلاثة قطاعات من المواطنين السعوديين نحو سعودة الوظائف وإحلال العاملين الأجانب في مختلف مجالات العمل سواء في القطاع العام أو الخاص، والمسار الثاني هو تقويم علاقة الاتجاه نحو السعودة باثنين من متغيرات الشخصية ذات الأهمية وهما تقدير الذات والدافعية للإنجاز، وقد أكدت النتائج التي تم الوصول إليها صحة فروض الدراسة التي صيغت في إطار المسارين المشار إليهما. فتبين أن هناك اتجاهاً إيجابياً عاماً من قبل السعوديين نحو سعودة الوظائف، ويأخذ هذا الاتجاه العام صورة الاعتقاد في أهمية السعودة ودورها في نهضة المجتمع وتقدمه والاعتقاد في كفاءة والتزام العاملين السعوديين، والشعور بالضغط لوجود العاملين الأجانب وأخذهم فرص توظيف السعوديين وخطورتهم على المجتمع في نواح كثيرة اجتماعية واقتصادية ونفسية وأمنية واستراتيجية وغيرها (تجارة الرياض، ١٩٩٠)

وفي إطار المسار الثاني كشفت النتائج عن ارتباط إيجابي دال بين الاتجاه نحو السعودة من ناحية وكل من تقدير الذات والدافع للإنجاز من ناحية أخرى، وتبين أن الدافع للإنجاز من ناحية أخرى هو الذي ينبئ بالاتجاه نحو السعودة، ورغم أن نتائج هذه الارتباطات تسير مع التنبؤ في إطار الدراسة الحالية، فلا توجد دراسات سابقة في هذا الموضوع يمكن مقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.

وهذه الأبعاد النوعية السابقة للاتجاه نحو سعودة الوظائف وإحلال العمالة الوطنية تعكس ثلاثة محاور أساسية، المحور الأول: يتمثل في ضرورة السعودة وبخاصة في القطاع الخاص والثقة في كفاءة العمالة السعودية وقدرتها على تحمل المسؤولية، وهذا المحور يلتقي مع النتائج والآراء السابقة التي تسير في نفس الاتجاه، وتؤكد التوجه الإيجابي للسعودنة والثقة في الكفاءات الوطنية، فقد أشارت هذه الدراسات أن الغالبية العظمى من شباب الجيل الجديد لديهم الرغبة الشديدة للعمل في القطاع الخاص من أجل المساهمة في تطوير المجتمع ونموه من ناحية، وتحقيق الأفراد لذواتهم من ناحية أخرى (حمد العقلا، ١٩٩٠).

ولكن نظراً لأن الدراسة الحالية تعاملت مع الاتجاه العام نحو سعودة الوظائف، ولم تميز بين أنواع الوظائف وبخاصة الحرفية والمهنية بالتحديد، فإنه لا يمكن الإجابة عن التساؤل الخاص باتجاهات الأشخاص نحو العمل المهني والحرفي

وكذلك التعليم المهني لما لذلك من دور جوهري في توجه السعودية التي تشير في معناها العام إلى شغل العمالة السعودية لمختلف الوظائف بصرف النظر عن طبيعتها، وبخاصة أن بعض الدراسات السابقة أشارت إلى أن هناك اتجاهها سلبياً من بعض الطلاب نحو العمل المهني والحرفي والعمل اليدوي (عبدالعزیز، ١٤١٥هـ).

والمحور الثاني: لأبعاد الاتجاه نحو السعودية يتمثل في الاعتقاد في دور العمالة الأجنبية في نهضة المجتمع واستمرار الحاجة لها لفترة من الزمن؛ فقد أشار المشاركون في ندوة العمالة الأجنبية التي قامت بها مجلة تجارة الرياض إلى أن فئات العمالة الأجنبية الموجودة حالياً إنما تؤدي دوراً حقيقياً وملموساً، ووجودها يعكس واقعا معروفاً وهو أنه تم اختيار سبل التنمية، وأنجز في عقدين من الزمن ما لم يدركه الآخرون في عشرات السنين، فلو كان السعي إلى الاكتفاء بما يمكن تحقيقه دون الاستعانة بالعمالة الأجنبية لنتج عن ذلك انفلات الفرصة التاريخية التي سنحت للمجتمع نتيجة ارتفاع الدخل في السبعينيات وأوائل الثمانينيات دون أن يتم تسخير الموارد والإمكانات المادية الكبيرة وتحويلها إلى هذا الهيكل الاقتصادي المميز (تجارة الرياض، ١٩٩٠).

ويري المشاركون كذلك ضرورة الاستعانة بأسلوب السعودية المعتمد على العودة النوعية بدلاً من العودة الشاملة، بمعنى ضرورة الاهتمام أولاً بسعودة القطاعات التي لها طبيعة استراتيجية مثل القطاعات الصناعية الاستراتيجية كصناعة الزيت وشركات الكهرباء ومحطات تحلية المياه والصناعات الأساسية، ثم الاهتمام بسعودة الفئات القيادية والإشرافية والفنية وعدم الاكتفاء بالسعودة الرقمية والاهتمام بالسعودة النوعية (المرجع السابق)

أما المحور الثالث للاتجاه فيتمثل في سلبيات الأجانب وخطورتهم على المجتمع، وقد رأى المشاركون في نفس الندوة أن العمالة الأجنبية تبقى أجنبية، ولا يمكن أن نتوقع أن تكون أكثر ولاءاً أو وطنية أو مصداقية من أبناء الوطن أنفسهم، خاصة إذا كانت تلك العمالة ممن لا تربطهم بهذه البلاد روابط وثيقة في الدين واللغة والخلفية الاجتماعية، ورأي أصحاب هذا الرأي أن الذين أقروا بالرأي السابق هم من المشتغلين في القطاع الخاص الذين لديهم مصالح معينة ونظرة تشاؤمية تجاه نجاح مشروع السعودية في القطاع الخاص، فهناك مخاطر أمنية وأخلاقية واجتماعية

وسياسية كثيرة يمكن أن يفرزها تواجد العمالة الأجنبية بجنسياتها المختلفة على المجتمع السعودي لم يضعوها في الاعتبار، ونظروا فقط من زاوية واحدة ضيقة هي مصلحتهم المادية وزيادة نسبة أرباح المنشآت الخاصة، وعليه فإنهم يعرضون أهمية التدرج في السعورة لتبدأ أولاً بالقطاعات الصناعية الكبيرة، والتي تملك الدولة منها أسهماً كثيرة، تاركين للقطاع الخاص (قطاعهم) الحرية في الاستعانة بالعمالة الأجنبية وتهميش العنصر الوطني لأطول فترة زمنية ممكنة، ويؤكد أصحاب هذه الوجهة من النظر أن العمالة الأجنبية لا يمكن الاعتماد عليها أبداً في تسيير العمل، حيث إن أي طارئ أو حادث كبير يمكن أن يدفعهم إلى الرجوع إلى أوطانهم بأسرع وسيلة ومن أقصر طريق غير أبهين بمصلحة العمل وطبيعته، وما يمكن أن يحدث من سلبيات من جراء تركهم لعملهم، وأزمة الخليج دليل على مصداقية هذا القول؛ حيث أقفلت مؤسسات بكاملها بسبب هروب موظفيها الأجانب ورجوعهم إلى أوطانهم (المرجع السابق).

ورغم الاتجاه الإيجابي نحو السعورة الذي ظهر لدى أفراد عينات الدراسة الثالث، فما زال هناك تدفق في العمالة الأجنبية على المجتمع وبأعداد تبدو متزايدة (وزارة الداخلية السعودية، ١٤١٦هـ) فما أسباب ذلك؟ يري بعض المهتمين من الباحثين أو المسؤولين أن هناك أسباباً كثيرة ربما تكون مسئولة عن ذلك، منها أولاً أن غالبية الوظائف التي يتم استقدام أجانب فيها من الوظائف الدنيا مثل الخادمت والسائقين والحرفيين.. الخ، وجميعها وظائف ما زال السعوديون يحجمون عنها.

وهناك تفسير ثانٍ يتمثل في عدم دخول المرأة السعودية إلى سوق العمل بالشكل الذي يوجد به في المجتمعات الأخرى، نظراً لتقاليد المجتمع السعودي الإسلامية التي تمنع الاختلاط بين الرجل والمرأة، ومزاحمة المرأة للرجل في شتي ميادين العمل (طاهر التميمي، ١٩٨٤م).

أما التفسير الثالث فيتمثل في أن بعض أصحاب الأعمال في القطاع الخاص ما زالوا يفضلون العاملين الأجانب لاعتبارات المصلحة الخاصة والكسب المادي، فأجور العمالة الوافدة أكثر انخفاضاً من أجور السعوديين، وتتوفر لديهم الشروط اللازمة من الخبرة العملية والمؤهل العلمي وغيرها من الشروط، مما يسهل لصاحب المنشأة السعودي حرية الاختيار، ويوفر عليه مصاريف التدريب والتأهيل، وكذلك استعداد

العمالة الوافدة للعمل في أي مكان وتحت أي ظروف وإمكان التنقل من منطقة إلى أخرى بعيداً عن ارتباطات العمالة السعودية الأسرية والاجتماعية، وهذا فضلاً عن عدم استقرار العمالة السعودية ومواصلة بحثها عن فرص وظيفية أفضل سواء في القطاع الحكومي أو مؤسسة أخرى من مؤسسات القطاع الخاص (الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ١٤٠٩هـ).

وجوهر هذه المشكلة أن مسئولي القطاع الخاص كان اتجاههم إيجابياً ومحبذاً لتوجه السعودية مثلهم مثل مسئولي القطاع العام وطلاب الجامعة. ولكن سلوكهم الفعلي مختلف عن هذا الاتجاه، بمعنى أن هناك تفاوتاً بين اتجاههم اللفظي كما تم قياسه بمقياس الاتجاه نحو السعودية وبين سلوكهم الفعلي، ويتبلور هذا التفاوت في جانبين: الأول أنه عند سؤال هؤلاء الأشخاص من مسئولي القطاع الخاص عن عدد السعوديين الذين يعملون في مؤسساتهم تراوحت إجاباتهم بين ٥٪، ١٠٪ من إجمالي طاقة العمل لديهم؛ والجانب الثاني: تؤكد الإحصاءات العامة التي أجرتها بعض الجهات المعنية، وكشفت عن أن نسبة السعوديين العاملين في القطاع الخاص لا تزيد عن ٥٪ من إجمالي العاملين، وهي نفس النسبة تقريباً التي أقرها مبحوثو الدراسة الحالية، ومعني ذلك أن العمالة الأجنبية تصل إلى أكثر من ٩٠٪ في هذه المؤسسات (مجلس القوي العاملة السعودي، ١٤٢١هـ).

وبصرف النظر عن دلالة التفسيرات السابقة وغيرها مما قدمه المسئولون أو أصحاب الأعمال أو بعض الباحثين من المهتمين بتوجه السعودية، فإن نتائج الدراسة الحالية تبرز مشكلة نظرية شديدة الأهمية، وهي العلاقة بين الاتجاه كما يعبر عنه لفظياً والسلوك الفعلي للأفراد (أنظر: McGuire, 1985).

فرغم أن النتائج في مجملها تكشف عن اتجاه إيجابي من قبل عينات الدراسة نحو السعودية والإحلال، فإنه ما زال يوجد في المجتمع ملايين العاملين الأجانب الذين يشغلون وظائف في شتي ميادين العمل، وما زال أصحاب الأعمال في القطاع الخاص يستقدمون مزيداً من العاملين، ويتبلور ذلك في آخر الإحصاءات الرسمية التي أقرت أن أعلى زيادة في استقدام العمالة الأجنبية رصدت بين عامي ١٩٩١م، ١٩٩٦م، حيث زادت نسبة المقيمين عام ١٩٩٦م بنسبة ٤٧٪ عما كانت عليه عام ١٩٩١م (وزارة الداخلية السعودية، ١٤١٦هـ).

وهذا يعني أن هناك تفاوتاً أو تناقضاً بين الاتجاه نحو السعودة كما عبر عنه الأفراد وبين سلوكهم الفعلي. وربما يكون السبب في ذلك أن الاتجاه ليس قوياً بالشكل الذي يسمح بحدوث الاتساق بين الاتجاه والسلوك الفعلي حيث إن ٧٠٪ من الأفراد هم الذين حصلوا على درجات تتعدى نقطة الحياد (كما سبق أن أشرنا) ففوة الاتجاه أحد العوامل المهمة في هذا الصدد (انظر: عبداللطيف خليفة، ١٩٨٩ Sears et al. 1985)

وبقي أن نشير إلى أن هناك بعض التساؤلات التي أثارتها الدراسة الحالية وتحتاج إلى الإجابة عنها في دراسات لاحقة وهي:

- أ - هل هناك علاقة بين الاتجاه نحو السعودة والنسق القيمي للأفراد؟
- ب - هل هناك علاقة بين الاتجاه نحو السعودة والمستوي الاجتماعي الاقتصادي للأفراد؟
- ج - هل توجد فروق بين الأميين والمتعلمين في اتجاههم نحو السعودة؟
- د - هل هناك علاقة بين الاتجاه نحو السعودة وكل من تأكيد الذات ومفهوم الذات؟
- هـ - ما طبيعة اتجاه الإناث نحو السعودة وهل توجد فروق بينهم وبين الذكور في هذا الاتجاه؟

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١ - إبراهيم الجوير (١٩٨٦م). الهجرة والعمالة الوافدة وآثارها الاجتماعية والثقافية على المدينة العربية، بحث مقدم من المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض للمؤتمر العام الثامن لمنظمة المدن العربية في الرياض في الفترة من ٢٢-٢٦/٣/١٩٨٦م.
- ٢ - أحمد عبد الخالق (١٩٩١م) - الدافع للإنجاز لدى اللبنانيين، بحوث المؤتمر السنوي السابع لعلم النفس في مصر، ٣٣-٤٨.
- ٣ - الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤٠٢هـ). بحث عن أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في القطاع الخاص، الرياض، الغرفة التجارية الصناعية.
- ٤ - الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤٠٩هـ) نحو أفضل السبل لزيادة مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص، ورقة مقدمة للمؤتمر الرابع لرجال الأعمال السعوديين المنعقد في الفترة من ٢٤-٢٧/١٠/١٤٠٩هـ.
- ٥ - تجارة الرياض (١٩٩٠م)، في أوقات الأزمات: العمالة الأجنبية تبقي أجنبية، تجارة الرياض. العدد ٣٣٩، ١٦-١٩.
- ٦ - حمد العقلا (١٩٩٠م) - معوقات العودة في سوق العمل بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه مقدمة إلى جامعة ميتشجان الحكومية بالولايات المتحدة الأمريكية (غير منشورة).
- ٧ - صفوت فرج، (١٩٩١م) مصدر الضبط وتقدير الذات وعلاقتها بالانبطاح والعصابية، دراسات نفسية، ك ١، ج ١، ص ص ٧ - ٢٦.
- ٨ - طاهر التميمي (١٩٨٤م). العمالة الأجنبية في منطقة الخليج العربي ومشكلة الأمن الغذائي، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة بالرياض، ٤١، ٢٤ - ٤٢.
- ٩ - عبد اللطيف خليفة (١٩٩٥م) - الدافعية للإنجاز: دراسة ثقافية مقارنة بين طلاب الجامعة من المصريين والسودانيين، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

- ١٠- عبداللطيف خليفة (١٩٨٩م). الاتجاهات النفسية وأساليب قياسها في: عبدالحليم محمود السيد وآخرين (محرر) علم النفس الاجتماعي، القاهرة: دار آتون للنشر، ص ص ٢٠٩-٢٥٦.
- ١١- عبداللطيف خليفة ومعتز عبدالله (١٩٩٧م) - الدوافع والانفعالات، الكويت: مكتبة المنار الإسلامية.
- ١٢- عبدالغفار الدماطي ومحمد محروس الشناوي (١٩٨٩م). تقدير الذات لدى الطلاب السعوديين، دراسات تربوية، المجلد الخامس، الجزء (٢٢)، ص ٢٣٥-٢٧٠.
- ١٣- عبدالله السلطان (١٤٠٤هـ). العمالة الأجنبية والأمن، في: المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب (محرر) الرياض، ٢ - ٣٣.
- ١٤- عبدالله سليمان إبراهيم ومحمد نبيل عبد الحميد، (١٩٩٤م) العدوانية وعلاقتها بموضع الضبط وتقدير الذات لدى عينة من طلاب جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية بالملكة العربية السعودية، مجلة علم النفس، العدد ٣٠.
- ١٥- عبدالله النفيعي (١٩٩٣م). إحلال العمالة المواطنة في القطاع الخاص: دور ورؤية مجلس القوي العاملة، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي: الواقع والتطلعات والمعوقات والتوصيات في الفترة من ١٣-١٤/٢/١٩٩٣م، معهد الإدارة العامة بالرياض.
- ١٦- عبدالله النفيعي (١٤١٦هـ). تشغيل العمالة الوطنية في سوق عمل متغير، ورقة مقدمة في ندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص المنعقدة في الفترة من ١٠-١٣/٧/١٤١٦هـ، الرياض.
- ١٧- عبدالرحمن السدحان (١٩٨٩). هل العمالة الوطنية سلعة بائرة ؟ مجلة الخدمة المدنية، الرياض: العدد ١٣٢.
- ١٨- عبدالرحمن الطيريري (١٩٨٨م). العلاقة بن الدافع للإنجاز وبعض المتغيرات الأكاديمية والديموغرافية، حولية كلية التربية، جامعة قطر، ٦، ٤٥٣ - ٤٩٦.
- ١٩- عبدالرحيم القطان (١٩٨٧). العلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية والأداء الوظيفي: دراسة مقارنة بين العمالة الآسيوية والعمالة العربية والعمالة السعودية، المجلة العربية للإدارة، العدد الثاني.

- ٢٠- كمال الحربي (١٩٩٧). إثبات الذات دافع المواطنين للوظائف، جريدة الاقتصادية، العدد ١٤٨٣.
- ٢١- عبدالعزيز الجعثن (١٤١٥هـ). العلاقة بين الاتجاه نحو العمل المهني وكل من الدافيه لضبط، بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض (غير منشورة).
- ٢٢- فاروق عبدالفتاح (١٩٨١م). اختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين (كراسة التعليمات)، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- ٢٣- لبنى القاضي (١٤١٠هـ) أثر العمالة الأجنبية في التغير الاجتماعي في الدول العربية، الرياض: منشورات المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض.
- ٢٤- مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية (١٤١٦هـ). سعودة الوظائف في القطاع الخاص: ضرورة مستقبلية، ورقة مقدمة في ندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي المنعقد في الفترة من ١٠-١٣/٧/١٤١٦هـ، الرياض.
- ٢٥- مجلس القوي العاملة السعودي (١٤١٦هـ). توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي وترشيد الاستقدام في المملكة، ورقة مقدمة في ندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي في الفترة من ١٠-١٣/٧/١٤١٦هـ، الرياض.
- ٢٦- مجلس القوي العاملة السعودي (١٤٠٧هـ). أوضاع الخريجين السعوديين من الجامعات السعودية وغير السعودية وتوظيفهم في مجالات العمل المختلفة.
- ٢٧- محمد أبا الخيل (١٩٩٧م). ملاحظات حول برنامج السعودية، جريدة الرياض، العدد ١٠٤٧٧، السنة الثالثة والثلاثون.
- ٢٨- محمد إبراهيم التويجري (١٩٩١م). الاختلافات في استخدام أسلوب حل المشكلات وإلقاء اللوم بين العمالة الوافدة والعمالة المواطنة: دراسة ميدانية مقارنة، مجلة الإدارة العامة، العدد ٧١.
- ٢٩- محمد الرميحي (١٩٨٢م). الآثار السلبية لغزو العمالة الآسيوية للخليج والعالم العربي، مجلة العربي، العدد ٢٨٠، ص ص ١٤ - ١٩.
- ٣٠- محمد الغيث ومنصور المعشوق (١٤١٧هـ). توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص، الرياض: منشورات معهد الإدارة العامة.

- ٣١- محمد شوكت (١٩٩٣). تقدير المراهق لذاته وعلاقته بالاتجاهات الوالدية والعلاقات مع الأقران، الرياض: مركز البحوث التربوية بجامعة الملك سعود بالرياض.
- ٣٢- محمد محروس الشناوي وعلي بداري، (١٩٨٥) تقدير الذات وعلاقته بالتوافق، الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (غير منشور).
- ٣٣- معتز سيد عبدالله، الاتجاهات التعصبية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية والأنساق القيمية، رسالة دكتوراة، مقدمة إلى كلية الآداب - جامعة القاهرة، ١٩٨٧م.
- ٣٤- معتز سيد عبدالله (١٩٨٩م)، الاتجاهات التعصبية، الكويت، سلسلة عالم المعرفة، العدد ١٣٧.
- ٣٥- معتز سيد عبدالله (١٩٩٠)، المعارف والوجدان كمكونين أساسيين في بناء الاتجاهات النفسية، مجلة علم النفس، العدد ١٥، ص ص ٩٤ - ١١٩.
- ٣٦- معتز سيد عبدالله (١٩٩١م)، إدراك المخاطر والمشكلات البيئية لسكان حي شعبي بمدينة القاهرة الكبرى، بحث إجرائي لتحسين نوعية البيئة، القاهرة، منشورات المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية.
- ٣٧- معتز سيد عبدالله (١٩٩٢)، بحوث في علم النفس الاجتماعي والشخصية، المجلد الأول، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٣٨- معتز سيد عبدالله (١٩٩٧م) • علاقة السلوك العدواني ببعض متغيرات الشخصية، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة (قيد النشر).
- ٣٩- ميمونة الصومالي (١٩٩٣م). دافعية الإنجاز في ضوء الاتجاهات الوالدية لدي الإناث في الفئة العمرية (١٠-١٢ سنة)، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية التربية، بجامعة الملك سعود (غير منشورة).
- ٤٠- وزارة الداخلية السعودية (١٤١٦هـ). العمالة الوافدة وقضايا الإحلال (السعودية)، ورقة مقدمة في ندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص المنعقدة في الفترة من ١٠-١٣/٧/١٤١٦هـ، الرياض.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 41 - Anastasi, A., (1976). Psychological Testing, 4th, ed., New York: Mcmillan Publishing Co., Inc.
- 42 - Abrams, D. & Hogg, M., (1988). Comments on the motivational

- status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination, European journal of social psychology, 18, 317-34.
- 43 - Al-Ghamdi , Ali (1985). Attitudes on the import of Foreign Labor force in Saudi Society: The case of Jeddah city: Unpublished Ph D. Thesis , Departmant of Sociology, Michigan state university , Michigan. U.S.A.
 - 44 - Al-Ghanim, Zaki, (1983). Planning for manpower Denelopment in Saudi Arabia, Unpublished Master degree thesis, university of Colorado, Colorado: U.S.A.
 - 45 - Atkinson, J. (1964). An introduction to motivation, New Jersey: Van Nostrand - Reinhold.
 - 46 - Berkowitz L., (1986). A Survey of social psychology, New York: CBS Publishing Japan Ltd.
 - 47 - Brown, J & Mankowski, T (1993) Self-esteem, mood and self-evaluation: changes in mood and the way you see you, Journal of personality and social psychology, 64, 3, 421-430.
 - 48 - Eysenck, H. & Eysenck, S., (1969). Personality structure and measurement, London : Rotuledge & Kegan Paul.
 - 49 - Feldman, R. (1985). Social psychology: Theories, research and applicaiton, New York: McGraw-Hill Book company.
 - 50 - Fishbien, M. & Ajzen, I., (1972) Attitudes and opinions, Annual Review of Psychology, 1972, 29, 487-554.
 - 51 - Fishbien, M. & Ajzen, I., (1975). Belief, attitude intention and behavior, London: Addison Wesley Publishing company, 1975.
 - 52 - Fleming, J. & Courtney, B., (1984). The dimensionality of self-esteem, San Francisco: W.H. Freeman.
 - 53 - Gibbons, F. & McCoy, B., (1991). Self-esteem, simlarity and reacitons to active vs. passivne downward comparisons, Journal of personality and social psychology, 60, 509-17.
 - 54 - Hermans, H. (1970). Aquestionnaire measure of achievement motivation, journal of Applied Psychology , 54, 353-363.
 - 55 - Heatherton, T & polivy, J (1991). Development and validation of a

- scale for measuring state self-esteem, journal of personality and social psychology, 60, 6, 895-901.
- 56 - Josephs, R., et al., (1992). Gender and self-esteem, Journal of personality and social psychology, 63, 3, 391-402.
- 57 - Kernis, M et al. (1993). Stability of self-esteem: Assessment, correlates and excuse marking, Journal of personality, 60, 2, 621-644.
- 58 - Kernis, M. (1992). There, S more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem, Journal of personality and social psychology, 65, 6, 1190-1204.
- 59 - Marsh, H. (1986). Global self-esteem: Its relations to specific Facets of self-concept and their importance, journal of personality and social psychology, 51, 1224-1236.
- 60 - McClelland, D. et al. (1958). The achievement motive, New York: Appleton-Century- Grafts.
- 61 - McGuire W., (1985). Attitudes and attitude change, In: G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), Handbook of Social Psychology, New York: Random House, 2, 233-346.
- 62 - Reber, A., (1985). Dictionary of Psychology, Great Britain: penguin Books Ltd.
- 63 - Myers, D. (1988) Social psychology, New York, McGraw-Hill Book Company.
- 64 - Rokeach, M., (1968). Beliefs, attitudes and values: Theory of organization and change, San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- 65 - Rosenberg, M., (1979). Conceiving the self, New York: Basic Books Inc.
- 66 - Sears, D. et al., (1985). Social psychology, 5th ed., London: perntice Hall, Inc.
- 67 - Schtz, A & Depaulo, B (1996). Self-esteem and evaluative reactions: Letting people speak for themselves, Journal of Research in Personality, 30 , 137 - 156.
- 68 - Shaygi, Hameed (1985). Foreign workers and Grime in Saudi Arabia, Unpublished Master Degree thesis, Iowa state university, Iowa: U.S.A.

حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية
تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

يرجى اعتماد اشتراكي في المجلة لمدة:

☐ سنة واحدة ☐ سنتين ☐ ثلاث سنوات ☐ أربع سنوات بعدد () نسخة

أرفق طيه قيمة الاشتراك

☐ نقداً/ شيك ☐ حوالة نقدية ☐ إرسال فاتورة للتسديد

الاسم

العنوان الكامل

التاريخ / / التوقيع

ترسل الاشتراكات إلى حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية
ص.ب: ١٧٣٧٠ الخالدية - الرمز البريدي 72454 الكويت - هاتف وفاكس: ٤٨١٠٣١٩

حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية
تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

يرجى اعتماد اشتراكي في المجلة لمدة:

☐ سنة واحدة ☐ سنتين ☐ ثلاث سنوات ☐ أربع سنوات بعدد () نسخة

أرفق طيه قيمة الاشتراك

☐ نقداً/ شيك ☐ حوالة نقدية ☐ إرسال فاتورة للتسديد

الاسم

العنوان الكامل

التاريخ / / التوقيع

ترسل الاشتراكات إلى حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية
ص.ب: ١٧٣٧٠ الخالدية - الرمز البريدي 72454 الكويت - هاتف وفاكس: ٤٨١٠٣١٩

حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية
تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

يرجى اعتماد اشتراكي في المجلة لمدة:

☐ سنة واحدة ☐ سنتين ☐ ثلاث سنوات ☐ أربع سنوات بعدد () نسخة

أرفق طيه قيمة الاشتراك

☐ نقداً/ شيك ☐ حوالة نقدية ☐ إرسال فاتورة للتسديد

الاسم

العنوان الكامل

التاريخ / / التوقيع

ترسل الاشتراكات إلى حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية
ص.ب: ١٧٣٧٠ الخالدية - الرمز البريدي 72454 الكويت - هاتف وفاكس: ٤٨١٠٣١٩



مجلة الحقوق

مجلة فصلية أكاديمية
محكمة تعنى بنشر البحوث
والدراسات القانونية والشرعية
تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

رئيس التحرير

الأستاذ الدكتور / إبراهيم الدسوقي أبو الليل

صدر العدد الأول في
يناير ١٩٧٧

الاشتراكات

في الكويت : ٣ دنانير للأفراد، ١٥ ديناراً للمؤسسات
في الدول العربية : ٤ دنانير للأفراد، ١٥ ديناراً للمؤسسات
في الدول الأجنبية : ١٥ دولاراً للأفراد، ٦٠ دولاراً للمؤسسات

المراسلات

توجه جميع المراسلات إلى رئيس
التحرير على العنوان التالي :

مجلة الحقوق . جامعة الكويت

ص ب ٥٤٧٦ الصفاة 13055 الكويت
تلفون : ٤٨٣٥٧٨٩ . فاكس : ٤٨٣١١٤٣



مَجَلَّةُ الشَّرِيعَةِ وَالْإِسْلَامِ الْإِسْلَامِيَّةِ

نضلية علمية مقلّمة تصدر عن نجلين النسر العلمى بعمادة الكريت
نسنى بالبحرر والدراسات الاسلاميه

رئيس التحرير الأستاذ الدكتور: عجيل جاسم النشبي

صدر العدد الاول في رجب ١٤٠٤هـ - أبريل ١٩٨٤م

- * تهدف إلى معالجة المشكلات المعاصرة والقضايا المستجدة من وجهة نظر الشريعة الإسلامية.
- * تشمل موضوعاتها معظم علوم الشريعة الإسلامية: من تفسير، وحديث، وفقه، واقتصاد وتربية إسلامية، إلى غير ذلك من تقارير عن المؤتمرات، ومراجعة كتب شرعية معاصرة، وفتاوي شرعية، وتعليقات على قضايا علمية.
- * تنوع الباحثون فيها، فكانوا من أعضاء هيئة التدريس في مختلف الجامعات والكليات الإسلامية على رقعة العالمين: العربي والإسلامي.
- * تخضع البحوث المقدمة للمجلة إلى عملية فحص وتحكيم حسب الضوابط التي التزمت بها المجلة، ويقوم بها كبار العلماء والمختصين في الشريعة الإسلامية، بهدف الارتقاء بالبحث العلمي الإسلامي الذي يخدم الأمة، ويعمل على رفعة شأنها، نسال المولى عز وجل مزيداً من التقدم والازدهار.

جميع المراسلات توجه باسم رئيس التحرير

ص - ١٧٤٣٣ - الرمز البريدي: ٢٢٤٥٥ الخالدية - الكويت هاتف: ٤٨١٢٥٠٤ - فاكس: ٤٨١٠٤٣٤
بدالة: ٤٨٤٦٨٤٣ - ٤٨٤٣٢٤٣ - داخلي: ٤٧٣٣

العنوان الإلكتروني: E-mail - JOSAI@KUC01.KUNIV.EDU.KW

ISSN: 1029 - 8908

عنوان المجلة على شبكة الإنترنت: http://pubcouncil.kuniv.edu.kw JSIS

اعتماد المجلة في قاعدة بيانات اليونسكو Social and Human Sciences Documentation Center

في شبكة الإنترنت تحت الموقع www.unesco.org general eng infoserv.db dare.html

المجلة التربوية

تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت مجلة فصلية، تخصصية، محكمة



رئيس التحرير:

أ. د كمال إبراهيم مرسى

تنشر

البحوث التربوية الملمّة
مراجعات الكتب التربوية الحديثة
محاضرات الحوار التربوي
والتقارير عن المؤتمرات التربوية

- تقبل البحوث باللغتين العربية والإنجليزية.
- تنشر لأساتذة التربية والمختصين بها من مختلف الأقطار العربية والدول الأجنبية.

الاشتراكات:

في الكويت:	ثلاثة دنانير للأفراد، وخمسة عشر ديناراً للمؤسسات
في الدول العربية:	أربعة دنانير للأفراد، وخمسة عشر ديناراً للمؤسسات
في الدول الأجنبية:	خمسة عشر دولاراً للأفراد، وستون دولاراً للمؤسسات.

توجه جميع المراسلات إلى:

رئيس تحرير المجلة التربوية - مجلس النشر العلمي ص.ب: ١٣٤١١ كيفان - الرمز البريدي 71955
الكويت هاتف: ٤٨٤٦٨٤٣ (داخلي ٤٤٠٣ - ٤٤٠٩) - مباشر: ٤٨٤٧٩٦١ - فاكس: ٤٨٣٧٧٩٤

E-mail: TEJ@kuc01.kuniv.edu.kw.

المجلة العربية للعلوم الادارية



تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت - دولة الكويت
علمية محكمة تعني بنشر الأبحاث الأصلية في مجال العلوم الإدارية

رئيس التحرير
أ. د. حسني إبراهيم حمدي

الاشتراكات

الكويت 3 دينار للأفراد
15 دينار للمؤسسات
الدول العربية 4 دينار للأفراد
15 دينار للمؤسسات
الدول الأجنبية 15 دولاراً للأفراد
60 دولاراً للمؤسسات

توجه جميع المراسلات
باسم رئيس التحرير
على العنوان التالي:
المجلة العربية للعلوم الادارية
جامعة الكويت
ص.ب. 28558 الصفاة
دولة الكويت

هاتف/فاكس: 4817028 أو 4846843
داخلي 4415، 4416

• صدر العدد الأول في نوفمبر 1993

• تصدر كل أربعة أشهر ابتداء من يناير 1999م

• تهدف المجلة إلى المساهمة في تطوير ونشر الفكر الإداري
والممارسات الإدارية على مستوى الوطن العربي.

• تقبل المجلة الأبحاث الأصلية والمبتكرة في مجالات الإدارة،
الحاسبة، التمويل والاستثمار، التسويق، نظم المعلومات
الإدارية، الأساليب الكمية في الإدارة، الإدارة الصناعية،
الإدارة العامة، الاقتصاد الإداري، وغيرها من المجالات
المرتبطة بتطوير المعرفة والممارسات الإدارية.

يسر المجلة دعوتكم للمساهمة في أحد أبوابها التالية:

- الأبحاث
- مراجعات الكتب
- ملخصات الرسائل الجامعية
- الحالات الإدارية العملية
- تقارير عن الندوات والمؤتمرات العلمية.



تصدر عن مجلس النشر
العلمي جامعة الكويت

مجلة العلوم الاجتماعية

فصلية - أكاديمية - محكمة

تعنى بنشر الأبحاث والدراسات في تخصصات السياسة والاقتصاد والاجتماع
وعلم النفس والأنثروبولوجيا الاجتماعية والجغرافيا السياسية والبشرية

الاشتراكات

الكويت والدول العربية:

أفراد: ٣ دنانير سنوياً
داخل الكويت، ويضاف
إليها دينار واحد في الدول
العربية.

مؤسسات: في الكويت
والدول العربية ١٥ ديناراً
في السنة، ٢٥ ديناراً لمدة
سنتين.

الدول الأجنبية:

أفراد: ١٥ دولاراً.
مؤسسات: ٦٠ دولاراً في
السنة، ١١٠ دولارات
لسنتين.

تدفع اشتراكات الأفراد
مقدماً نقداً أو بشيك باسم
المجلة مسحوباً على أحد
المصارف الكويتية ويرسل
على عنوان المجلة، أو بتحويل
مصرفي لحساب مجلة العلوم
الاجتماعية رقم 07101685
لدى بنك الخليج في
الكويت (فرع العدلية)

تفتح أبوابها أمام

رئيس التحرير
الأستاذ الدكتور

أحمد محمد عبد الخالق

• أوسع مشاركة للباحثين
الاجتماعيين العرب
للإسهام في معالجة قضايا
مجتمعاتهم.

• التفاعل الحي مع القارئ
المثقف والمهتم بالقضايا
المطروحة.

• المقابلات والمناقشات الجادة
ومراجعات الكتب
والتقارير.

• تؤكد المجلة التزامها
بالوفاء والانتظام بوصولها
في مواعيدها المحددة إلى
جميع قرائها ومشتريها

Visit our web site
<http://kuc01.Kuniv.edu.kw/~jss>

توجه جميع المراسلات إلى:

رئيس تحرير مجلة العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت

ص. ب. ٢٧٧٨٠ صفاة، الكويت 13055

تليفون ٤٨١٠٤٣٦ - ٤٨٣٦٠٢٦ فاكس ٤٨٣٦٠٢٦ / ٠٠٩٦٥

E-mail: JSS@kuniv.edu.kw





مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية

مجلة فصلية محكمة

تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

صدر العدد الأول في يناير ١٩٧٥

رئيس التحرير

أ. د. أحمد يوسف المذبح المبار

ترحب المجلة بنشر البحوث والدراسات العلمية المتعلقة بتؤون منطقة الخليج والجزيرة العربية في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية.. إلخ (باللغتين العربية والإنجليزية).

الأبواب الثابتة

- ◆ البحوث (باللغتين العربية والإنجليزية).
- ◆ عرض الكتب ومراجعاتها.
- ◆ التقارير: مؤتمرات - ندوات.
- ◆ البيبلوجرافيا العربية والإنجليزية.
- ◆ ملخصات الرسائل الجامعية (الماجستير - الدكتوراه).
- ◆ ملخصات باللغة الإنجليزية للبحوث المنشورة باللغة العربية وبالعكس.

الاشتراكات

- دولة الكويت: ٣ دنانير للأفراد، ١٥ ديناراً للمؤسسات.
- الدول العربية: ٤ دنانير للأفراد، ١٥ ديناراً للمؤسسات.
- الدول الأجنبية: ١٥ دولار للأفراد، ٦٠ دولار للمؤسسات.

المراسلات

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير:
ص.ب: 17073 - الخالدية الكويت - الرمز البريدي 72451
تليفون: 4833215 - 4833705 - فاكس: 4833705
E-MAIL: JOTGAAPS@KUC01.KUNIV.EDU.KW
Http://Pubcouncil.Kuniv.Edu.Kw/JGAPS

المجلة العربية للمعلوم الإنسانية

علمية . أكاديمية . فصلية . محكمة

تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

صدر العدد الأول في يناير ١٩٨١

رئيس التحرير: أ. د. عبدالمالك خلف التميمي

الاشتراكات

الكويت: 3 دنانير - ديناران للطلاب - 15 ديناراً للمؤسسات .
الدول العربية: 4 دنانير للأفراد - 15 ديناراً للمؤسسات .
الدول الأجنبية: 15 دولاراً للأفراد 60 دولاراً للمؤسسات .

بحوث باللغة العربية والإنجليزية
ندوات - مناقشات - عروض كتب - تقارير

توجه المراسلات إلى رئيس التحرير:

ص.ب: 26585 الصفاة - رمز بريدي 13126 الكويت

هاتف: 4817689 - 4815453 - فاكس: 4812514

e-mail: ajh@kuc01.kuniv.edu.kw

يملك الإطلاع على المجلة باللغتين العربية والإنجليزية مع الفهرس على شبكة الإنترنت

<http://kuc01.kuniv.edu.kw/~ajh>



مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية

جامعة الكويت

إنشاء المركز:

أنشئ مركز دراسات الخليج والجزيرة العربية كأحد مراكز البحوث والدراسات المتخصصة التي تعمل تحت مظلة جامعة الكويت - ومقره الرئيسي بجامعة الكويت - في ٢٩ فبراير ١٩٩٤م بقرار من وزير التربية والتعليم العالي والرئيس الأعلى للجامعة .

أهداف المركز:

- إبراز الخصوصية البيئية للمنطقة الخليجية وإجراء البحوث والدراسات المسحية التي تستهدف التعرف على معطيات البيئة ومواردها .
- متابعة قضايا التنمية بأنعاشها الحضارية الشاملة وفي ضوء التغيرات العالمية المتلاحقة .
- رصد مشكلات التحول الاجتماعي والثقافي المتسارع الذي تشهده المنطقة الخليجية في توجهاتها الإقليمية والعربية والإسلامية والعالمية .
- متابعة الأحداث الجارية بالتقصي والتحليل العلمي الدقيق .
- جمع الوثائق التاريخية والحديثة وكافة البيانات والمعلومات المتعلقة بالمنطقة الخليجية وبناء قاعدة راسخة للمعلومات تعين الدارسين والباحثين .
- اتسوع في النشر العلمي بمختلف صوره للبحوث والدراسات الخليجية والاهتمام بالترجمة .
- تحفيز الاهتمام بالدراسات الخليجية بتقديم المنح الدراسية وإقامة المسابقات والإعلان عن الجوائز .

سجل الأحداث الجارية لمنطقة الخليج والجزيرة العربية:

يعنى بالوثائق واليوميات وهو رصد للأحداث الجارية في منطقة الخليج والجزيرة العربية وتجميع الوثائق ذات الأهمية الخاصة بالوقائع والأحداث الجارية في هذه المنطقة ووضع القارئ المتابع لأحداث المنطقة أمام تصور شامل . يصدر كل ثلاثة أشهر .

المراسلات

جميع المراسلات باسم مديرة المركز
أ. د. ميمونة خليفة العذبي الصباح
ص. ب. ١٧٠٧٣ الخالدية - الكويت
الرمز البريدي (٧٢٤٥١)
هاتف: ٤٨١٦٧٩٩ - ٤٨١٦٨٠٧ - ٤٨١٦٨٢٤

الاشتراكات

- ١- داخل الكويت: الأفراد: ٢٠ د.ك .
المؤسسات: ١٢٠ د.ك .
- ٢- الدول العربية: الأفراد: ٢٠٠ د.ك .
المؤسسات: ١٢٠ د.ك .
- ٣- الدول الأجنبية: الأفراد: ١٢٠ دولارا
المؤسسات: ٦٠٠ دولارا

من أهم أعمال المركز:

- ١- مشاريع الدراسات والأبحاث المتعلقة بقضايا الخليج المختلفة وعلى وجه الخصوص الحيوية والهامة .
 - ٢- المؤتمرات والدورات لخدمة قضايا الخليج ودوله .
 - ٣- حلقات نقاشية دورية بالموضوعات المتعلقة بقضايا دول مجلس التعاون الخليجي .
 - ٤- إصدارات خاصة بالدراسات التي تعنى بشئون الخليج وقضاياها الهامة .
- إصدارات المركز:**
- وقائع الندوة العلمية الرابعة لدول مجلس التعاون الخليج (وحدة التاريخ والمصير وحتية العمل المشترك) الفترة من ١٥ - ١٧ نوفمبر ١٩٩٣ (في مجلدين) .
 - وقائع المؤتمر العالمي عن آثار العدوان العراقي على دولة الكويت - الكويت ٢٦ - ٦ أبريل ١٩٩٤ في ثلاثة مجلدات .
 - الأبعاد النفسية لآثار الغزو العراقي على دولة الكويت - ١٩٩٦ .
 - رحلة مرنضى بن علوان من دمشق إلى الأماكن المقدسة والأحساء والكويت والعراق ١١٢٠ - ١١٢١ هـ / ١٧٠٩ م - ١٩٩٧ .



لجنة التأليف والترجمة والنشر



جامعة الكويت مجلس النشر العلمي

تشكلت لجنة التأليف والترجمة
والنشر بقرار صادر من وزير
التربية والتعليم رقم (٢٠٣)
بتاريخ ١٣ / ١٠ / ١٩٧٦

* أهداف اللجنة :

- ١- توسيع دائرة النشر العلمي بحفظها في المجال العلمي وتزويد هيئة التدريس في جامعة الكويت
- ٢- إثراء المكتبة الكويتية بالكتب والمؤلفات العلمية والتخصصية والفنية وكتب التراث الإسلامي باللغات العربية والإنجليزية
- ٣- دعم وتنشيط طلبة الترجمة التي تعد من أهم أهداف اللجنة التي تسعى لتحقيقها الإجماع العربي.

* مهام اللجنة :

- طبع ونشر المؤلفات العلمية والتخصصية والفنية التي تقدمها الهيئات العلمية في الكويت
- التدريس التي يرغب أصحابها في نشرها على نفقة الجامعة، وإرشاد المؤلفين في النشر
- هذه المؤلفات بحيث تقضي مختلف التخصصات في المؤلفات المتخصصة
- تجديد ثمن الكتاب الجامعي الذي ينشر باسم الجامعة

رئيس اللجنة : د. محمد عبد المحسن المقاطع

توجه جميع المراسلات باسم رئيس اللجنة

جامعة الكويت مجلس النشر العلمي

ص.ب : ٥٤٨٦ الصفاة - الرمز البريدي : 13055 الشويخ

بدالة : ٤٨٤٦٨٤٣ / ٤٨٤١٥٣٨ داخلي : ٨١٥٩ / ٤٥٦٦ / ٤٥٧١ / ٨١٠١ مباشر / فاكس : ٤٨٤٣١٨٥

Saudi Attitudes Towards Saudization of Jobs and Their Relationship to Self-esteem and Achievement Motivation

Abstact

The purpose of the present study is to investigate the attitudes of three samples of Saudi males towards Saudization of jobs, and their relationship to both self-esteem and achievement motivation.

The measures used in the study included three scales:

- 1) Attitude scale designed by the present researchers.
- 2) Flemming and Cortney scale for self-esteem.
- 3) Hermans scale for achievement motivation.

The main results of the study were as follows:-

- 1) The attitudes of Saudi samples were positive towards Saudization of jobs. And there were no differences between the three samples in their attitudes.
- 2) Factor analysis of attitude scale towards Saudization revealed eight to ten independent factors in the three samples.
- 3) There were statistically significant correlations between attitudes towards Saudization of jobs and both self-esteem and achievement motivation.

Dr. Muhammed A. Al-Tuwajri

Ph.D. in Vocational Psychology (1411H) from the University of Dundee, Scotland, Great Britain.

Associate professor and Head of the Psychology Department at Al-Imam Muhammed Ibn Saud Islamic University, Saudi Arabia.

Publications:

- The Tendency to Quit jobs and its Relationship to the Vocational Content among Administration Directors in Saudi Institutions. (1410H)
- Vocational Content for University members of Staff at Al-Imam Muhammed Ibn Saud Islamic University. (1415H)
- Family and Social Upbringing in the Saudi Society. (1415H)
- Recognition of the University Environment and its Relationship to the Concordance and Control Aspect of the Students at Al-Imam Muhammed Ibn Saud Islamic University. (1416H)
- Educational Psychology (book). (1417H)
- Regulating the Scale of Work Value from an Islamic Perspective. (1417H)
- Psychological Guidance and the Modern Challenges. (1417H)
- Setting an Orientation Scale for Academic Specialization and Reasons for its Selection. (1417H)
- Attitudes of Learners at Al-Imam Muhammed Ibn Saud Islamic University in Riyadh towards the Academic Specialization and the Reasons for its Selection in the light of Some New Variables. (1417H)
- Islamic Guidance and Psychological Health. (1418H)
- Saudis' Attitudes towards "The Saudization" of jobs and their Relationship to Self-esteem and Achievement Motivation. (1419H)
- Teachers' Attitudes towards Students' Guidance in Saudi Schools. (1419H)

Prof. Maataz Sayad Abdulla

Professor of Social Psychology- College of Arts - Cairo University

Ph.D from Cairo University 1987.

Books & Volumes:

prejudiced attitudes, Researches in social psychology and personality (3 vol.), Extraverted personality, Psychological War and Rumour.

Association in some books in the fields of General psychology, Social psychology, forensic psychology and motives and emotions.

Papers:

30 papers published in the fields of Attitudes, Aggressive Behavior, Altruism, Fanaticism, Values, Prejudice, Narcotics and Traffic Accidents.

Monograph: 172

Saudi Attitudes Towards Saudization of Jobs and Their Relationship to Self- esteem and Achievement Motivation

Prof. Dr. Moataz. S. Abdullah

Dr. Muhammed. A. Al-Tuwajri

Faculty of Social Science - Al-Imam Muhammed Ibn Saud

Islamic University

Consultants

- **Prof. Ahmed Atman**
(Department of Greek and Latin studies - Cairo University)
- **Prof. Ismail S. Mukalled**
(Department of Political Sciences - Assiut University)
- **Prof. Jihan Rashti**
(Department of Radio and Television - Cairo University)
- **Prof. Hayat N. Al-Hajji**
(History Department - Kuwait University)
- **Prof. Abdul-Aziz Hammouda**
(Department of English Language and literature - Cairo University)
- **Prof. Ezziddin Ismail**
(Department of Arabic Language and literature - Ein Shams University)
- **Prof. Mohammed Gh. Al-Rumeihi**
(Sociology Department - Kuwait University)
- **Prof. Mohammed M. I. Al-Deeb**
(Geography Department - Ein Shams University)
- **Prof. Mahmoud Rajab**
(Philosophy Department - Cairo University)
- **Prof. Mahmoud S. Abu Al-Neel**
(Psychology Department - Ein Shams University)
- **Prof. Mahmoud F. Hijazi**
(Department of Arabic Language and literature - Cairo University)

Editorial Board

Dr. Nassima R. A Gaith
Editor - in - Chief

- **Prof. Samir M. Hussein**
(Mass Communication Department)
- **Dr. Abdul-Rida A. Asiri**
(Department of Political Sciences)
- **Dr. Othman H. Al-Khodor**
(Department of Psychology)
- **Dr. Fatima R. Al-Rajihi**
(Department of Arabic Language and Literature)
- **Dr. Fahed A. Al-Nasser**
(Sociology Department)
- **Dr. Faisal A. Al-Kanderi**
(History Department)
- **Dr. Layla H. Al-Maleh**
(Department of English Language and Literature)
- **Prof. Michael H. Mitias**
(Philosophy Department)

■ **Editor: Haifa'a H. AL-Meshari**

ANNALS OF THE ARTS AND SOCIAL SCIENCES

ISSUED BY THE ACADEMIC PUBLICATION COUNCIL - KUWAIT UNIVERSITY

A REFEREED ACADEMIC PERIODICAL THAT
PUBLISHES MONOGRAPHS ON TOPICS RELE-
VANT TO THE SCHOLARLY CONCERNS OF THE
VARIOUS DEPARTMENTS IN THE FACULTIES OF
ARTS AND SOCIAL SCIENCES:

FACULTY OF ARTS & HUMANITIES:

- Department of Arabic Language and Literature.
- Department of English Language and Literature.
- Department of History.
- Department of Philosophy.
- Mass Communication Department.

FACULTY OF SOCIAL SCIENCES.

- Sociology, Geography, Psychology, Political Sciences.

Volume XXII, 2001



ANNALS OF THE ARTS AND SOCIAL SCIENCES



A refereed scientific periodical that publishes monographs on topics relevant to the scientific concerns of the various departments in the faculties of arts and social sciences

Saudi Attitudes Towards Saudization of Jobs and Their Relationship to Self-Esteem and Achievement Motivation

Prof. Dr. Moataz S. Abdullah

Dr. Muhammed A. Al-Tuwajri

Faculty of Social Science - Al-Imam Muhammed Ibn Saud
Islamic University

Monograph 172
Volume XXII

1421 - 1422
2000 - 2001

The Academic Publication Council

Kuwait University

Established in 1986

Faculty of Arts & Education Bulletin (1972-1979), Journal of the Social Sciences 1973, Kuwait Journal of Science and Engineering 1974, Journal of the Gulf and Arabian Peninsula Studies 1975, Authorship of Translation and Publication Committee 1976, Journal of Law 1977, Annals of the Faculty of Arts 1980, Arab Journal for the Humanities 1981, The Educational Journal 1983, Journal of Sharia and Islamic Studies 1983, Medical Principles and Practices 1988, Arab Journal of Administrative Sciences 1991.