

بحوث جغرافية

سلسلة مكملة دورية تصدرها الجمعية الجغرافية السعودية

124

مدى إسهام القوى العاملة الوطنية
في القطاعات السياحة بمدينة جدة
وسبل تعزيزها

د. جميلة بنت ناصر آل محيا

د. محمد بن سعد المقرى

الجمعية الجغرافية السعودية (ج ج س)

● هيئة التحرير ●

رئيساً	أ.د. محمد بن عبد العزيز القباني
عضوأً.	أ.د. سعد بن ناصر الحسين
عضوأً.	أ.د. محمد بن صالح الربدي
عضوأً.	د. محمد بن عبد الحميد مشخص
عضوأً.	د. زين بنت مطلق الجميبي

● الهيئة الاستشارية ●

جامعة الكويت.	أ.د. أمل يوسف العذبي الصباح
جامعة الأردنية.	أ.د. حسن عبد القادر صالح
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.	أ.د. عبد الله بن ناصر الوليعي
جامعة أم القرى.	أ.د. ناصر بن عبد الله الصالح

● المراسلات ●

ص ب ٢٤٥٦ الرياض ١١٤٥١

هاتف: ٤٦٧٧٧٣٢ فاكس: ٤٦٧٨٧٩٨

بريد إلكتروني: sgs@ksu.edu.sa

تعبر البحوث والدراسات التي تنشر في محكمة جغرافية عن آراء كاتبيها، ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر هيئة التحرير أو الجمعية الجغرافية السعودية .

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

بحث جغرافية

سلسلة محكمة دورية تصدرها الجمعية الجغرافية السعودية

124

مدى إسهام القوى العاملة الوطنية في القطاعات السياحية بمدينة جدة وسبل تعزيزها

د. جميلة بنت ناصر آل محي

د. محمد بن سعد المقرى

جامعة الملك سعود الرياض المملكة العربية السعودية

1441هـ 2019م

ISSN 1018-1423
Key title =Buhut Gugrafiyya

مجلس إدارة الجمعية الجغرافية السعودية

- | | |
|---|----------------------------------|
| رئيس مجلس الإدارة. | د. علي بن عبد الله الدوسري |
| نائب رئيس مجلس الإدارة. | د. محمد بن عبد الحميد مشخص |
| أمين المجلس. | د. ملهي بن علي الغزواني |
| أمين المال. | د. فهد بن عبد العزيز المطلق |
| رئيسة وحدة إدارة الأخطر والكوارث. | د. تغريد بنت حمدي الجنهني |
| عضو مجلس الإدارة. | د. أسماء بنت عبدالعزيز أبو الميل |
| عضو مجلس الإدارة. | أ. محمد بن أحمد الراشد |
| مقرر وحدة النشر الإلكتروني للرسائل العلمية. | أ. سلطان بن عياد الحربي |
| مسؤولة النشرة الجغرافية. | أ. مني بنت صالح العدل |

الجمعية الجغرافية السعودية. ١٤٤٩هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر
آل محيا ، جليلة بنت ناصر
مدى إسهام القوى العاملة الوطنية في
محيا ، محمد بن سعد المغربي .- الرياض
ص ٤١٧- ٢٤٣ س.م .- (سلسلة بحوث
ردمك: ٣-٦ ٩١٢٨٢-٣ ٩٧٨٦٠٣-٩١٢٨٢-٣
١- القوى العاملة .- تخطيط .- السعودية
٣- السياحة .- جدة المغربي ، محمد بن
ب العنوان ح.السلسلة
دبيو ١١٤- ٣٣١
رقم الإيداع: ١٤٤١/٢٦٨٢
ردمك: ٣-٦ ٩١٢٨٢-٣ ٩٧٨٦٠٣-٩١٢٨٢-٣

شکر و تقدیر

نقدم بجزيل الشكر للجمعية الجغرافية السعودية على دعم نشر بحثنا ضمن سلسلة بحوث جغرافية.
د. جميلة بنت ناصر آل محيا
د. محمد بن سعد المقرى

قواعد النشر في سلسلة بحوث جغرافية

- ١- يراعى في البحوث التي تولى سلسلة بحوث جغرافية، نشرها ، الأصالة العلمية وصحة الإخراج العلمي وسلامة اللغة .
- ٢- يشترط في البحث المقدم للسلسلة ألا يكون قد سبق نشره من قبل.
- ٣- ترسل البحوث باسم رئيس هيئة التحرير.
- ٤- يقدم البحث على (على CD) مطبوع بنظام MS WORD بيات النوافذ (Windows)، ويترك فراغ ونصف بين كل سطر وآخر بخط AL-Hotham للمرت وباختط Monotype Koufi للعناوين، وبنط ١٦ أبيض للمرت وبنط ١٢ أبيض للهواشم (بنط أسود للآيات القرآنية والأحاديث الشريفة)، ويرفق معه ثلاثة نسخ مطبوعة على ورق بحجم A4 ، مع مراعاة أن يكون الحد الأعلى للبحث [٧٥] صفحة، والحد الأدنى [١٥] صفحة.
- ٥- يرسل أصل البحث مع صورتين وملخص في حدود (٢٥٠) كلمة باللغتين العربية والإنجليزية.
- ٦- يراعى أن تقدم الأشكال في هيئة رقمية تقرأ وتعرض بالحاسب الآلي ، على برنامج Adope Photoshop أو على هيئة ESO أو تنسيق TIFF على أن تكون أقل درجة وضوح للصور ٣٠٠ نقطة ، ومقاس ١٢٠ × ١٨٠ ملم ، وتكون الأشكال الملونة على صيغة RGB. وتقدم الأشكال بالأبيض والأسود على وضعية التنسيق الرمادي.
- ٧- ترسل البحوث الصالحة للنشر والمختارة من قبل هيئة التحرير إلى ممكينين اثنين- على الأقل- في مجال التخصص من داخل أو خارج المملكة قبل نشرها في السلسلة.
- ٨- تقوم هيئة تحرير السلسلة بإبلاغ أصحاب البحث بتاريخ تسلم بحوثهم. وكذلك بإبلاغهم بالقرار النهائي المتعلق بقبول البحث للنشر من عدمه مع إعادة البحث غير المقبولة إلى أصحابها.
- ٩- يمنح كل باحث أو الباحث الرئيسي لمجموعة الباحثين المشتركين في البحث خمساً وعشرين نسخة من البحث المنشور .
- ١٠- تطبق قواعد الإشارة إلى المصادر باستخدام نظام (اسم / تاريخ)، ويقتضي هذا النظام الإشارة إلى مصدر المعلومة في المتن بين قوسين باسم المؤلف متبعاً بالتاريخ ورقم الصفحة. وإذا

تكرر المؤلف في مرجعين مختلفين ولكن لهما التاريخ نفسه يميز أحدهما بإضافة حرف إلى سنة المرجع. أما في قائمة المراجع فيستوجب ذلك ترتيبها هجائياً حسب نوعية المصدر كالتالي :

أ- الكتب : يذكر اسم العائلة للمؤلف (المؤلف الأول إذا كان للمرجع أكثر من مؤلف واحد) متبوعاً بالأسماء الأولى، ثم سنة النشر بين قوسين، ثم عنوان الكتاب، فرقم الطبعة – إن وجد- ثم الناشر، وأخيراً مدينة النشر. ويفصل بين كل معلومة وأخرى فاصلة مقلوبة.

ب- الدوريات : يذكر اسم عائلة المؤلف متبوعاً بالأسماء الأولى، ثم سنة النشر بين قوسين، ثم عنوان المقالة، ثم عنوان الدورية، ثم رقم المجلد، ثم رقم العدد، ثم أرقام صفحات المقال، (ص ص ٥-١٥).

ج- الكتب المحررة : يذكر اسم عائلة المؤلف متبوعاً بالأسماء الأولى، ثم سنة النشر بين قوسين، ثم عنوان الفصل، ثم يكتب (في in) تحتها خط، ثم اسم عائلة المحرر متبوعاً بالأسماء الأولى، وكذلك بالنسبة للمحررين المشاركين، ثم (محرر ed. أو محررين eds.) ثم عنوان الكتاب، ثم رقم المجلد، فرقم الطبعة، وأخيراً الناشر، فمدينة النشر.

د- الرسائل غير المنشورة : يذكر اسم عائلة المؤلف متبوعاً بالأسماء الأولى، ثم سنة الحصول على الدرجة بين قوسين، ثم عنوان الرسالة، ثم يحدد نوع الرسالة (ماجستير/دكتوراه)، ثم اسم الجامعة والمدينة التي تقع فيها.

١١- تستخدم الهوامش فقط عند الضرورة القصوى وتحصص للملاحظات والتطبيقات ذات القيمة في توضيح النص.

تعريف بالباحثين : د. جميلة بنت ناصر آل محيى، أستاذ الجغرافيا المساعد، جامعة الملك خالد.

د. محمد بن سعد المقربي، أستاذ الجغرافيا المشارك، جامعة الملك سعود.

الملخص

تناولت الدراسة مدى إسهام القوى العاملة السعودية في القطاعات السياحية بمدينة جدة وبعض السبل الممكنة لتعزيزها؛ لأنها واحدة من أكبر الوجهات السياحية السعودية، كما أنها موارد جذب السياحة الطبيعية والبشرية، وأهميتها في تشجيع قطاعات السياحة المختلفة. وتهدف الدراسة إلى تحديد حجم مشاركة القوى العاملة السعودية، ومعرفة توزيعها في القطاع السياحي، ونسبة مشاركة المرأة بهذا القطاع، وتحديد المعوقات التي تحد من زيادة إسهامهم في هذا القطاع.

اعتمدت الدراسة على عينتين: عينة القوى العاملة السعودية (٥٦٣) مفردة، وعينة المؤسسات السياحية (٣٧٢) مؤسسة من قطاع السياحة: الإيواء، ووكالات السفر والسياحة، والترفيه. واستخدم عدد من الأساليب الإحصائية في الدراسة كالتكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي المرجح، والانحراف المعياري، والمدى.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن القوى الوطنية العاملة في القطاع السياحي في مدينة جدة تسهم بنسبة محدودة حوالي ٢٣٪ من جملة القوى العاملة في القطاع السياحي لعام ٢٠١٦م، وأن حوالي ٤٠٪ يعملون في الفنادق، وأغلبهم يعملون في مختلف الوظائف الإدارية، وأن حوالي ٧٧٪ منهم من الذكور، وأن حوالي ٦٩٪ منهم يعتقدون أن عمل المرأة يناسب القطاع السياحي، وأن ٧٥٪ منهم لهم في وظائفهم أقل من ٥ سنوات، مما يشير إلى حداثة مشاركتهم في هذا القطاع، وأن ٨٤٪ منهم مرتباتهم ما بين ٣٠٠٠ -

٩٩٩ ريال، وأن حوالي ٧٦٪ من القوى العاملة يعملون بعقد دائم، ويتمتعون أغلبهم ببعض المميزات الوظيفية.

أما بالنسبة للرضا الوظيفي فإن حوالي ٧٦٪ من القوى العاملة يشعرون بالرضا عن عملهم الحالي. نتيجة للمرونة في ساعات العمل، وتوفر الخدمات، وتأثير الوظيفة الإيجابي على حياتهم الأسرية. وتعتبر هذه النتائج مهمة بالنسبة لمستقبل القطاع السياحي بجدية. كما وجدت الدراسة أن من بين المعوقات التي تؤثر على العمل بقطاع السياحة: انخفاض مستوى المرتبات أو عدم ملاءمتها للمؤهلات، وقلة الترقيات، وعدم توفر بيئة عمل مريحة، وقلة التدريب. بالإضافة إلى وجود معوقات أخرى تؤثر على جذب القوى العاملة لقطاع السياحة، منها: عدم توفر موارد مدرية للعمل معها في المنشأة، وطول ساعات العمل، وطلب خبرات سابقة.

ومن أهم توصيات الدراسة: رفع المرتبات، وتقديم بعض الحوافز المالية للتشجيع على استقطاب السعوديين للعمل، وتعزيز الأمن الوظيفي لهم، وتكثيف الدورات التدريبية لتأهيلهم، وإفساح المجال أمام المرأة للعمل في القطاع السياحي، وإزالة المعوقات التي تواجهها.

١ - المدخل إلى الدراسة

١-١ المقدمة:

لقد أصبحت السياحة من أهم القطاعات الاقتصادية في العالم، وقد أشار السيسبي (٢٠٠٢م) إلى أن السياحة تعد في الوقت الحاضر واحدة من أكبر ثلاث صناعات خدمية في العالم هي الاتصالات، وتقنية المعلومات، والسفر والسياحة. وتنفرد صناعة السياحة من بينها بأنها الأكثر والأسرع نمواً، مما يوفر لها ميزات نسبية وتنافسية متزايدة.

وفي المملكة العربية السعودية شهدت الحركة السياحية نمواً متسارعاً، بعد تطوير مسارات سياحية اعتمدت على استثمار المقومات السياحية ذات التجهيزات العالية والمرافق والخدمات السياحية المتوفرة، مما رفع من جاذبية الوجهات السياحية. وحسب مؤشرات السفر والسياحة لعام ٢٠١٥م، التي أعدها مركز ماس بالهيئة العامة للسياحة؛ بلغ عدد الرحلات السياحية المحلية أكثر من ٥٤ مليون رحلة، أنفقت خلالها ٤٧ مليار ريال، كما بلغ عدد الرحلات السياحية الوافدة ٢١ مليون رحلة، بلغ إجمالي دخلها ٨٤ مليار ريال. وتشير الهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني (٢٠١١م) إلى أنها استطاعت توفير ٤٩٢ ألف وظيفة مباشرة، ويتوقع أن يصل إجمالي عدد الوظائف في القطاع السياحي إلى ٢.٣ مليون وظيفة مباشرة وغير مباشرة في عام ١٤٤١هـ.

وأشار مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (٢٠١٧م) إلى رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)، التي عززت قطاع السياحة بتطورات كبيرة تتمثل في اعتبار السياحة أحد البدائل للتخفيف من الاعتماد على النفط، كما يدخل

القطاع السياحي ضمن خطة الرؤية للتوظيف في القطاع الخاص؛ لتخفيض نسبة البطالة بين السعوديين من ١١.٦٪ إلى ٧٪، وزيادة مشاركة النساء في سوق العمل من ٢٢٪ إلى ٣٠٪.

وأشار صندوق الاستثمار العامة (٢٠١٨م) إلى أن رؤية المملكة (٢٠٣٠)؛ استهدفت مدينة جدة والمنطقة الغربية بشكل عام بالعديد من الخطط والمشروعات لتنمية النشاطات السياحية بها، مثل مشروع جدة "داون تاون"، وزيادة عدد المعتمرين من ١٠ ملايين معتمر إلى ٣٠ مليون معتمر، وإقرار مشروع إعادة تطوير الواجهة البحرية في وسط كورنيش مدينة جدة، بتحويلها إلى وجهة سياحية عبر العديد من المشاريع السكنية والتجارية والترفيهية، بقيمة استثمار بلغت ١٨ مليار ريال، وعلى مساحة بلغت أكثر من ٥ ملايين متر مربع، وإيجاد أكثر من ٣٦ ألف فرصة عمل.

٣-١ مشكلة الدراسة:

تناولت الدراسة مدى إسهام القوى العاملة الوطنية في القطاعات السياحية بمدينة جدة، وسبل تعزيزها. فالقوى العاملة تعد العامل الحيوي في تحقيق التنمية الاقتصادية، والإنسان هو وسيلة التنمية وهدفها في نفس الوقت، لذا يكتسب عملها أبعاداً اقتصادية واجتماعية وسياسية، في حين تمثل إنتاجيتها التي تتحدد بمستواها التعليمي والمهاري العنصر الرئيس للقوة التنافسية للاقتصاد. وتكتسب الدراسة أهميتها مما يمكن أن تقدمه التنمية السياحية في إيجاد بيئة محفزة على الاستثمار في ميادين تنمية القوى العاملة في الأنشطة السياحية وتطويرها، وبالتالي تنامي القدرة على امتصاص الفائض في سوق العمل

الوطني ، وما يمكن أن توفره موارد她的 السياحية الطبيعية والبشرية من فرص عمل مباشرة وغير مباشرة في القطاع السياحي. كما تسعى الدراسة إلى تحديد طبيعة المعوقات التي تعرّض إحلال وتوطين القوى العاملة السعودية وتقديم الحلول المناسبة لها.

إن تلك المشكلات التي يعاني منها سوق العمل وما يتربّع عليها من آثار ، تشكّل حافزاً قوياً للبحث والتحليل عن الأسباب والأبعاد والحلول. وعلى الرغم من وجود بعض الدراسات التي تناولت السياحة في مدينة جدة ، ومشكلة البطالة بين القوى الشابة في المملكة ؛ إلا أن الدراسات التي تناولت إسهام القوى الوطنية العاملة في القطاعات السياحية قليلة ، وبخاصة في مدينة جدة التي تعد من أهم الوجهات السياحية في المملكة.

وبيّنت الهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني (٢٠١١م) أن تركيب القوى العاملة في القطاع السياحي يوضح زيادة قوى العمل الوافدة لعام ١٤٣١هـ ، وكذلك دراسة كيليكسان (٢٠١٢م) التي أشارت إلى انخفاض نسبة السعوديين المستغلين في قطاع السياحة ، ودراسة جمعة (٢٠١٥م) أشارت إلى زيادة البطالة بين الفئات الشابة بالمجتمع السعودي ، وهو ما يشير إلى انخفاض مساهمة قوى العمل السعودية من إجمالي قوة العمل في القطاع السياحي ، الذي يعد أحد القطاعات المستهدفة بالتنمية ، وأكبرها من حيث توليد فرص العمل المباشرة وغير المباشرة في الحاضر والمستقبل في نشاطات عديدة كالإسكان السياحي ، ووكالات السفر والسياحة والترفيه ، وغيرها. إضافة إلى ما يرتبط بذلك من إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية للمجتمع ، وما تختلفه من العديد من

الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وتأتي هذه الدراسة لإلقاء بعض الضوء على إسهام القوى العاملة الوطنية في القطاع السياحي ، والمعوقات التي تحد من إسهامها ، وتقديم المقتراحات لتعزيز هذا الدور.

١-٣-١ أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية :

١. معرفة حجم السياحة في مدينة جدة.
٢. تحديد حجم مشاركة القوى العاملة السعودية وتوزيعها في قطاع السياحة في مدينة جدة.
٣. معرفة أسباب انخفاض القوى العاملة السعودية في القطاع السياحي.
٤. التعرف على الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لقوة العمل السعودية ، ومدى مشاركة المرأة بالعمل في قطاع السياحة في مدينة جدة.
٥. معرفة مدى الرضا الوظيفي للقوى العاملة في القطاع السياحي بمدينة جدة.
٦. تحديد معوقات توظيف القوى العاملة السعودية في قطاع السياحة.

١-٤ حدود الدراسة:

اختيرت مدينة جدة ميداناً لهذه الدراسة ؛ لأنها واحدة من أكبر الوجهات والمقاصد السياحية في المملكة. وتم تنفيذ المسح الميداني على مرحلتين : المرحلة الأولى خلال صيف عام ١٤٣٧هـ ، والمرحلة الثانية بدأت بشهر صفر من عام ١٤٣٨هـ ، حيث جرى خلالها توزيع الاستبيانات وجمعها ، لغرض جمع البيانات اللازمة للدراسة وتحقيق أهدافها.

٣ - الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات تطور السياحة في مدينة جدة، كما تناولت دراسات أخرى القوى العاملة في القطاعات السياحية المختلفة. ومن بين هذه الدراسات دراسة البنوي (١٩٩٢م) لتقدير دالة الطلب على السياحة الداخلية بمدينة جدة، والتي كان من ضمن أهدافها التعرف على حجم القوى العاملة بالقطاع السياحي من السعوديين، ودور التدريب والتطوير في إعداد كوادر قادرة على التعامل مع السائحين.

وبيّنت الدراسة أن زيادة الطلب على السياحة الداخلية أدت إلى التنمية السياحية بمدينة جدة بالملكة العربية السعودية، كما بيّنت انخفاض حجم قوة العمل السعودية في النشاط السياحي. واستنجدت من هذه الدراسة أن الأمل معقود على النشاط السياحي في توفير فرص عمل لقوة العمل السعودية وبخاصة في ظل زيادة الطلب على السياحة في المجتمع السعودي، وأن الاستعداد الأمثل لذلك يكمن في تدريب الكوادر السعودية على العمل في قطاعات السياحة.

وتناولت السمعان (٢٠٠٢م) دراسة الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي، بهدف الوقوف على واقع مشاركة الإناث الأردنيات في العمل بالقطاع السياحي والصعوبات التي تواجهن في هذا القطاع ب مختلف مهنة وتصنيفاته في مدينة عمان. وبيّنت الدراسة أن العمل في القطاع السياحي مجال مرغوب به من قبل الإناث؛ بسبب ما يعكسه من أثر إيجابي على حياتهن، وأن نسبة كبيرة من الإناث العاملات هن من الحاصلات على الشهادة الجامعية. وأبرزت العديد من المشكلات التي يواجهنها، منها: بعض الصعوبات

سواء من قبل إدارتها بالعمل، أو من قبل زملائها أو الزبائن والزوار، وعدم انتظام ساعات العمل وطولها، وعدم توفير فرص الترقية. وأوصت الدراسة بإجراء مقارنة بين الصعوبات التي تعاني منها العاملات في القطاع السياحي والقطاعات الأخرى، وكذلك إجراء مقارنة بين الصعوبات التي تواجه الذكور والإإناث في العمل، وضرورة سن تشريعات وقوانين تحد من التحرش الذي تتعرض له الإناث في العمل سواء من الإدارة أو القوى العاملة أو الزبائن، وتفعيل دور الإعلام حول بث برامج توعية في المجال السياحي.

وتناولت دراسة زيتون (٢٠٠٢م) عن السياحة ومستقبل مصر بين إمكانات التنمية ومخاطر الهدر؛ خصائص السياحة في مصر وآفاق وفرص تنموتها، وأشار إلى حجم وتوزيع القوة العاملة في القطاع السياحي في مصر، ومكونات الطلب السياحي والمقاصد السياحية، ودور قطاع السياحة في خدمة الاقتصاد المصري. وخلصت الدراسة إلى أن قطاع السياحة يعد واحداً من أهم الموارد الاقتصادية، إذ يسهم في توفير الموارد المالية الالازمة للإنفاق على قطاعات خدمية كثيرة، وتوفير فرص عمل تساعده في تقليل نسبي لمشكلة البطالة التي يعاني منها المجتمع المصري.

ومن الدراسات التي تناولت البطالة في المملكة العربية السعودية، دراسة القحطاني (٢٠٠٤م) التي أبرزت الملامح العامة لتوزيع القوى العاملة السعودية والوافدة، والتعرف على التباين المكاني بين مناطق المملكة في نسب التعطل عن العمل، والتعرف على أهم العوامل المؤثرة في أنماط التباين المكاني. وقد اعتمدت الدراسة بشكل رئيس على بيانات توزيع السكان حسب العلاقة بقوة العمل في

النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة عام ١٤١٣هـ. وخلصت الدراسة إلى أن سوق العمل السعودي قد زاد بمعدل نمو سنوي يصل إلى ٦.١٪ خلال الفترة (١٣٩٠ - ١٤٢٠هـ)، وقد تقلصت نسبة مساهمة العمالة السعودية في سوق العمل من ٨٥.٢٪ عام ١٣٩٠هـ إلى ٤٤.٢٪ عام ١٤٢٠هـ. وأوصت بتبني السياسات الاقتصادية والاستثمارية الرامية إلى زيادة فرص العمل ومعدل النمو الاقتصادي معاً.

وسعَت دراسة الدوسرى (٢٠٠٤م) إلى تفعيل مشاركة السعوديين في قوة العمل، والإفادة القصوى من العمالة النسائية السعودية المتاحة، وزيادة فرص العمل لها بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية، وتعد إحدى سياسات وإجراءات تنفيذ الإحلال. وقد كشفت الدراسة عن تواضع مساهمة الإناث السعوديات في قوة العمل، وأن هناك خطوات إيجابية تتخذها الجهات المسؤولة في الدولة لتعديل ذلك الوضع الذي يتطلب مراجعة خطط وبرامج التعليم والتدريب وربطها بحاجة سوق العمل، واتخاذ الإجراءات الالزامية لمساندة المرأة اجتماعياً واقتصادياً، وفتح المجالات لزيادة مشاركتها في قوة العمل.

وتناول الزهراني (٢٠٠٤م) في دراسته معوقات توظيف الخريجين في قطاع السياحة والفنادق بالمملكة العربية السعودية دراسة تطبيقية لمجهودات سعودية الوظائف الفندقية بمحافظة جدة للفترة (١٩٩٠ - ٢٠٠٠م). وهدفت الدراسة إلى إبراز أهمية العمل في الخدمات الفندقية كواجهة حضارية في المملكة، وتحديد مدى عزوف السعوديين عن العمل فيها، والأسباب والمعوقات التي تحد من اتجاه السعوديين نحو العمل الفندقي، والصعوبات التي تواجه الفنادق في توفير القوى

العاملة السعودية، وكيفية التغلب على معوقات توظيف السعوديين فيها في مدينة جدة. واعتمدت الدراسة على عينة عمدية لفنادق متباينة الدرجة، ووجهة لمديري الأقسام في تلك الفنادق.

ووُجد أن مواعيد العمل والأجور، وعدم توفر التدريب الكافي والخبرة؛ تحدُّ من فرص قوة العمل السعودية في الفنادق، كما بينت عدم تساهُل إدارات الفنادق في شروط الخبرات والمهارات التي وضعتها للتوظيف. لذا أوصت هذه الدراسة كغيرها من الدراسات المشابهة بضرورة تدريب قوة العمل والارتقاء بها. وأكَّدت الدراسة على وجود مشكلة في توظيف السعوديين في قطاع الضيافة مما أدى إلى انخفاض نسبة قوة العمل السعودية في كل القطاعات الفرعية للسياحة، وليس في الفنادق وحدها.

وقام أبو داود (٢٠٠٠م) بدراسة مفهوم السياحة وأهميته، وإمكان تطبيقه على المملكة العربية السعودية، فقد استنتج أهمية دور مدينة جدة في السياحة السعودية بتوافر موارد الجذب السياحي وتطوير السياحة والترويج. وبينت دراسته تأثير الخطط التنموية، وتنوع مصادر الدخل الوطني على القفزة الحضارية في توفر الخدمات السياحية؛ مما انعكس إيجاباً على اقتصاد المملكة وعلاقتها الخارجية، ومواكبة ذلك لتطور باقي بنية النشاط السياحي، ونمو الحركة السياحية المحلية والقادمة، وبخاصة للعمرنة والحج. وبينت دراسته أن مدينة جدة في الغالب هي أول من يتشرّف باستقبال ضيوف الرحمن.

ودراسة بظاظو (٢٠٠٩م) تناولت تحليل واقع القوى العاملة في السياحة الأردنية، وهدفت إلى دراسة حجم القوى العاملة بقطاع السياحة بصفة عامة،

والقطاعات الفرعية التي تستأثر بالنسبة الأكبر داخلها، كما اهتمت بالبيئة السياحية ودورها في جذب القوى العاملة ومدى تركزهم، وتناولت أيضاً توطين الوظائف في قطاع السياحة الفرعية في الأردن، وكيفية إعداد القوى العاملة المؤهلة للعمل في القطاع السياحي، وتوصلت إلى أن قطاع النقل والخدمات الفندقية من أهم القطاعات التي ترتفع بها نسبة القوى العاملة بالسياحة، كما تنخفض نسبة القوى العاملة بقطاع التأمين السياحي والتسويق السياحي.

أما كيليكسان (٢٠١٢م) الذي قدم ورقة عمل في ملتقى السفر والاستثمار السياحي السعودي (٢٠١٢م) "تنافسية السفر والسياحة"، فقد هدف إلى تقديم نسبة القوى العاملة في النشاط السياحي في المملكة، وأن المملكة تعد من الوجهات السياحية الرائدة في الشرق الأوسط، متوقعاً أن تتحل المملكة المرتبة الخامسة كأكثر الوجهات السياحية نمواً خلال السنوات الخمس المقبلة. وبينت دراسته أن نسبة القوى العاملة: سعوديين وغير سعوديين في القطاع السياحي السعودي؛ منخفضة جداً، وأن قوة العمل السعودية تساهم بقدر ضئيل في النشاط السياحي.

من أبرز الدراسات التي اهتمت بقوة العمل السياحية؛ تلك التي اهتمت بالإحصاء السياحي وخصائص قوة العمل وتوزيعها في قطاعات السياحة مثل دراسة "هير" (Hyer ٢٠١٣م)، فقد قامت بتقويم وتوزيع خصائص القوى العاملة في مناطق النشاط السياحي بولاية أيداهو بالولايات المتحدة الأمريكية، وبينت الدراسة تباين مصادر القوى العاملة من داخل وخارج الولاية، وكذا تباين مستويات الأجر، وتباين تغير توزيع القوى العاملة السياحية في الفترة من

(٢٠٠٧ - ٢٠١٣م)، وتبين توزيع وحجم القوى العاملة في المواسم السياحية في المناطق المختلفة، وخصائص القوى العاملة السياحية المباشرة وغير المباشرة في الولاية.

وتناولت مقاوسى وشبيلة (٢٠١٣م) موضوع تكين وتطوير القوى العاملة في القطاع السياحي بالجزائر. وناقشت الدراسة تطوير القوى العاملة في قطاعي السياحة والضيافة، وعدتها من أهم الموارد الأساسية لخطط التنمية، وهدفت إلى وضع خطة إستراتيجية لتنمية القوى العاملة في قطاع السياحة، وتنمية المهارات والقدرات الخاصة؛ بالإضافة إلى وضع أسس ومعايير ضمان جودة وفعالية برامج التعليم والتدريب السياحي مع دعم المنشآت السياحية لزيادة القدرة التنافسية لهذا القطاع. وخلصت الدراسة إلى ضرورة التركيز على إستراتيجيات ترقية الخدمات السياحية لكسب ثقة السائح؛ وبخاصة إستراتيجية تنمية القوة البشرية، وذلك من خلال الكليات والمعاهد المتخصصة في الفنادق والسياحة، وتأهيلها وتدريبها لزيادة فاعليتها في المجالات والوظائف المطلوبة.

وتناول "ليمار" Laimer (٢٠١٤م) العمالة السياحية، وقام بتصنيف القوى العاملة في قطاعات السياحة في النمسا، وقارنها ببعض دول الاتحاد الأوروبي، وأبرزت الدراسة اختلاف تركيب قوة العمل في سياحة النمسا عن بعض الدول الأوروبية، واختلافها بين قطاع السياحة وقطاعات النشاط الاقتصادي الأخرى بالنمسا، كما بينت تباين الخصائص الاقتصادية والاجتماعية للعمالة من حيث الأجر والتأمين الاجتماعي والصحي، وأنظمة التوظيف الدائمة والمؤقتة، وطريقة الحصول على وظيفة، وطرق أداء الوظيفة من المنزل أو المكتب أو

الشارع. وتناولت الدراسة معوقات تنمية إمكانيات القوى العاملة في قطاعات السياحة في النمسا.

وبيّنت دراسة الخريف والحربي (٢٠١٤م) أن معدل البطالة بين القوى العاملة يصل إلى نحو ١٢٪ للقوى العاملة السعودية، ونحو ٥,٧٪ لإجمالي القوى العاملة في عام (٢٠١٢م)، وأن الأغلبية من المتعطلين السعوديين هم من فئة الشباب (٢٠ - ٢٩ سنة)، وارتفاع نسبة البطالة بين الإناث مقارنة بالذكور ولا سيما بين المتعلمات، وبخاصة من حملة الشهادة الجامعية.

أما الزعبي والخاروف (٢٠١٥م) فقد درسا موقف الشباب من عمل المرأة في القطاع السياحي كدراسة حالة الطلبة في الجامعة الأردنية. وهدفت هذه الدراسة للتعرف على اتجاهات الشباب نحو عمل المرأة في القطاع السياحي في الأردن، من خلال التعرف على العلاقة بين المتغيرات الاجتماعية والديموغرافية والاقتصادية، ورغبة الشباب في عمل المرأة في القطاع السياحي، والتعرف على التحديات التي تحول دون عمل المرأة في القطاع السياحي، وعلاقتها بالعوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية، والتعرف على التطلعات والحلول التي قد تسهم في زيادة مشاركة المرأة في قطاع السياحة من وجهة نظر الشباب. وتوصلت الدراسة إلى إدراك واضح من قبل الطلاب والطالبات للتحديات التي تحول دون عمل المرأة في قطاع السياحة، ووجود اتفاق بين الإناث والذكور على هذه التحديات، والمحفزات التي تشجع عمل المرأة في قطاع السياحة. وخلصت الدراسة إلى أن هناك اتجاهًا إيجابيًّا لدى الطلاب والطالبات نحو خروج المرأة إلى سوق العمل.

وبينت دراسة لمركز المعلومات والأبحاث السياحية بالبيئة العامة للسياحة والتراث الوطني (٢٠١٥م) أن تحليل الإحصاءات وضح أن جدة تستقبل معظم السياحة الوافدة لمنطقة مكة المكرمة. وتمثل الرحلات السياحية الوافدة لمنطقة مكة المكرمة نحو أكثر من (٧) ملايين رحلة لعام (٢٠١٤م) من عدد الرحلات للمملكة. وتمثل السياحة الدينية الغرض الأكبر لهذه الرحلات المتجهة لمنطقة مكة المكرمة لسياح الداخل والخارج.

وتناولت دراسة الدبور (٢٠١٦م) دور التنمية السياحية المستدامة في مواجهة ظاهرة البطالة، وتعزيز القطاع السياحي في جمهورية مصر العربية. وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بحماية البيئة الطبيعية وتنمية مواردها من خلال التنسيق بين الجهات المسئولة للحفاظ على الموروث الحضاري، وتطوير التنظيم السياحي على مستوى الجمهورية، و اختيار العناصر ذات الكفاءة والقوى البشرية المدربة والمتخصصة؛ للنهوض بواقع السياحة.

وناقشت دراسة شلضم (٢٠١٦م) الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة، و تخطيطها، و مستقبلها حتى عام ١٤٥٤هـ، وهدفت إلى دراسة تطور الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة السعودية بشقيها المستغلين والمعطلين، و معرفة اتجاهات نوها، و تحليل أنماط توزيعها الجغرافي حسب المنطقة الإدارية، و التوقع المستقبلي لحجم قوة العمل السعودية، وكيفية تخطيطها، وتنمية سوق العمل، والارتقاء بمستوى خدماته وكفاءته في المستقبل. وخلصت الدراسة إلى ضرورة المواءمة بين متطلبات سوق العمل والمخرجات التعليمية بعامة، وللنساء وخاصة، ومحاولة توزيع فرص العمل بين مناطق المملكة، وأهمية توفير فرص

عمل مثمرة ومحزنة لكل أفراد قوة العمل، ومحاولة إعادة توزيع القوى العاملة على الأنشطة الاقتصادية المختلفة.

وتناولت دراسة الخريف والتميمي والملحم (٢٠١٦م)، قوة العمل النسائية السعودية حجمها ومعدلات نموها وتعطليها ومشاركتها الاقتصادية، وهدفت إلى رصد تطور حجم القوى العاملة النسائية في المملكة، والتعرف على التباين المكاني لمعدلات البطالة، وتحديد معدلات مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل على مستوى المناطق الإدارية.

وخلصت الدراسة إلى تضاعف حجم قوة العمل النسائية السعودية عدة مرات، إذ قفز نصيبها من جملة القوة العاملة السعودية من ١٥٪ لعام ١٩٩٩م إلى حوالي ٢٢٪ لعام ٢٠١٥م، وأهم ما توصلت إليه الدراسة ضرورة توسيع خيارات التوظيف أمام المرأة، والعمل للمواعدة بين احتياجات سوق العمل وخرجات التعليم.

واستفادت هذه الدراسة من الدراسات التي تم استعراضها في الطرح والمعالجة؛ للقيام باستقصاء مدى إسهام القوى العاملة في قطاع السياحة في مدينة جدة، وتحديد طبيعة المعوقات التي تعرّض إحلال وتوطين القوى العاملة السعودية في هذا القطاع المهم، وتقديم بعض المقترنات المناسبة لها لتعزيزها. واختيرت مدينة جدة للدراسة الميدانية؛ لأنها واحدة من أكبر الوجهات السياحية الوطنية، ويمكن أن تقدم مواردها السياحية الطبيعية والبشرية فرص عمل كبيرة في قطاعات السياحة المختلفة.

٣ - الإجراءات المنهجية

٣-١ منهج الدراسة: نظراً لطبيعة موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها البحثية التي تسعى إلى معرفة إسهام القوى العاملة في قطاع السياحة وسبل تعزيزها؛ فقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ لأنه لا يقتصر على وصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات عنها فحسب؛ ولكن تسعى لتصنيف هذه المعلومات وتنظيمها والتعبير عنها كمياً وكيفياً؛ مما يساعد في تحقيق أهداف الدراسة.

٣-٢ مصادر البيانات: اعتمدت الدراسة على المصادر الآتية:
المصادر الثانوية: وتشمل الدراسات والبحوث والنشرات والتقارير والإحصائيات والبيانات المناخية والخرائط التي تصدرها الجهات الحكومية ذات العلاقة كوزارة الشؤون البلدية والقروية، ووزارة التخطيط، وإمارة منطقة مكة المكرمة، والهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني ممثلة بهيئة السياحة بمدينة جدة ومركز ماس، والرئاسة العامة للأرصاد وحماية البيئة، والغرفة التجارية بجدة، وغيرها.

المصادر الأولية: اعتمدت الدراسة على المسح الميداني من أجل الحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وتم تصميم استبيانين وتوسيعهما على القوى العاملة السعودية، والمنشآت السياحية بالقطاعات السياحية بمدينة جدة، من أجل معرفة العوامل التي تعزز إسهام القوى العاملة السعودية في الأنشطة السياحية بمدينة جدة، وتذليل المعوقات التي تواجهها.

٣ - مجتمع الدراسة والعينة: اعتمدت الدراسة على مجتمعين، هما مجتمع القوى العاملة السعودية بالقطاعات السياحية بمدينة جدة، ومجتمع المؤسسات السياحية. وبحسب المعلومات التي تم الحصول عليها من الهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني (٢٠١٦م)؛ فإن إجمالي القوى العاملة بالقطاعات السياحية بلغ ٣٢.٨٨٦ فرداً سعوديين وغير سعوديين بمدينة جدة، بينما بلغ عدد المؤسسات السياحية ١٩٥٦ مؤسسة سياحية بمدينة جدة. وقد اختيرت عينتين للدراسة، هما؛ العينة الأولى من القوى العاملة السعودية بالمؤسسات السياحية في مدينة جدة، والعينة الثانية من المؤسسات السياحية بمدينة جدة، ويمثلها مدير ورؤساء المؤسسات السياحية.

استخدمت الدراسة العينة العشوائية الطبقية، بهدف الحصول على إجابات تمثل إجابات المجتمع محل الدراسة تمثيلاً جيداً. وقد طبقت معادلة ريتشارد جيجر المشار إليها في بشمانى (٢٠١٤م)؛ لتحديد حجم كل من العينتين. ويتطبيق المعادلة على مجتمع القوى العاملة السعودية بالمؤسسات السياحية تم الحصول على حجم العينة المطلوب. ونظراً لأهمية الدراسة لأنها ستعمل على دعم وتعزيز السعودية في مختلف القطاعات السياحية، وحرصاً على تلافي النقص الذي يمكن أن يحصل نتيجة عدم استجابة المبحوثين، أو أن يكون هناك خلل في تعبئة الاستبانة مما يؤدي إلى استبعاد جزء منها، فقد تم زيادة حجم العينتين، كما هو موضح في الجدول رقم (١).

اعتمدت الدراسة على استبانتين صممت إحداهما للقوى العاملة السعودية بقطاعات السياحة، والأخرى للمؤسسات السياحية، وبعد الانتهاء من

إعداد الاستبيانات وبناء فقراتها، تم عرض نموذج الاستبيانين على سبعة من أعضاء هيئة التدريس بالقسم من ذوي الاختصاص والخبرة لتحكيمهما؛ للتأكد من مناسبة العبارات. وفي ضوء آرائهم تم إعداد أدوات هذه الدراسة بصورتها النهائية، وتم توزيع عدد محدود من الاستبيانات على عينة محدودة من مجتمع الدراسة؛ لزيادة التأكد من سلامتها وملاءمتها للفئة المستهدفة، وقياس مؤشرات صدقها وثباتها.

وببدأ تنفيذ الدراسة الميدانية خلال صيف ١٤٣٧هـ، واستكملت في الشهر الثاني من عام ١٤٣٨هـ. ويوضح الجدول رقم (١) عدد أفراد العينة المستهدفين بالدراسة فعلياً، وعدد الاستبيانات المستردّة، ونسبة المفقود في كل من مجتمع المؤسسات السياحية، ومجتمع القوى العاملة السعودية بالقطاعات السياحية.

جدول رقم (١): مجتمع الدراسة والعينة والاستجابات المستردّة من المسح الميداني للدراسة.

القوى العاملة الوطنية	المؤسسات السياحية	
٧٤٥٦	١٩٥٦	حجم مجتمع الدراسة.
٣٦٧	٣٢١	حجم العينة.
٨٣٤	٤٠٠	عدد الاستبيانات الموزعة.
٥٦٣	٣٧٢	عدد الاستبيانات المستردّة.
% ٦٨	% ٩٣	نسبة الاستبيانات المستردّة إلى الموزعة.

أعد الجدول بناء على الدراسة الميدانية.

٤- طرق المعالجة الكمية:

استخدمت الدراسة بعض الأساليب الإحصائية الوصفية كالتكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي المرجع، والانحراف المعياري؛ لمعالجة البيانات وتحليلها، معتمدة في ذلك على برنامج SPSS.

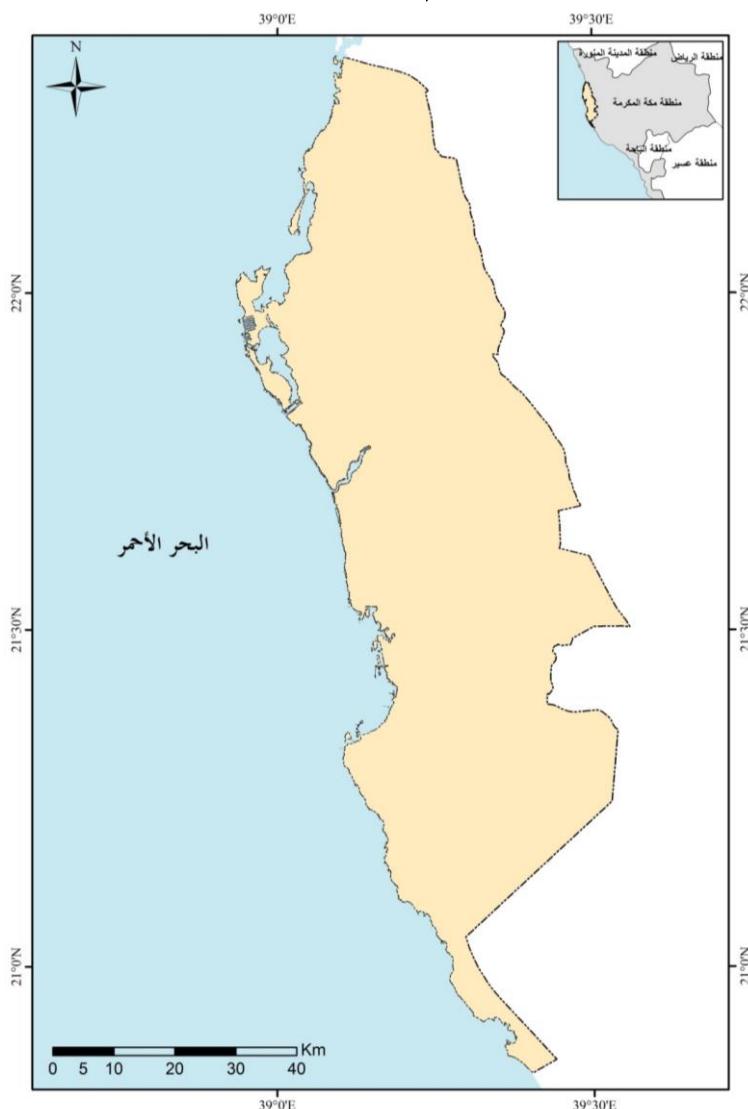
٥- نتئور المنشآت السياحية في مدينة جدة

٤- ١ نبذة مختصرة عن مدينة جدة: مدينة جدة تقع كما أشار أبو داود وزعزعون (٢٠١١م) في منتصف المسافة على الساحل الشرقي للبحر الأحمر؛ مما جعلها حلقة وصل مهمة بين الشرق والغرب اقتصادياً وحضارياً عبر البحر الأحمر. و مما زاد أهمية موقعها قربها من مكة المكرمة حوالي ٨٠ كم، مما جعلها البوابة الرئيسية للقادمين للحج والعمرة. كما أنها تلي مدينة الرياض من حيث حجم السكان، إذ تذكر نشرة أمانة مدينة جدة (٢٠١٦م) أن عدد سكانها حوالي أربعة ملايين نسمة، وأن مساحة نطاقها العمراني حوالي ٢٧٨٣ كم^٢، انظر الشكل رقم (١).

تتلي مدينة جدة العديد من المقومات السياحية الطبيعية والبشرية المرتبطة بخصائصها المكانية كالواجهة البحرية والمناخ الملائم في معظم أيام السنة وغيرها. وقد شكلت هذه المقومات عناصر جذب للسياحة المحلية والوافدة، وبخاصة القادمين للحج والعمرة؛ مما جعلها من أهم المقاصد السياحية في المملكة العربية السعودية، وسوقاً كبيراً تتوفر فيه فرص العمل السياحية. وقد ساعد على ازدهار السياحة في مدينة جدة وجود منظومة نقل بحرية وجوية وبحرية متنوعة ومتقدمة،

بالإضافة إلى شبكة تدرجية جيدة من الطرق والشوارع تربط بين أحياها المختلفة، كما يوضح الشكل رقم (٢).

شكل رقم (١): مدينة جدة.



اعتمد إعداد الشكل على خارطة وبيانات من أمانة جدة، لعام ٢٠١٦م.

شكل رقم (٢) : منظومة النقل في مدينة جدة



اعتمد إعداد الشكل على خارطة وبيانات من أمانة جدة، لعام ٢٠١٦ م.

ومن أهم مكونات هذه المنظومة:

- الطرق السريعة التي تربطها بجدة المكرمة، والمدينة المنورة، والرياض،
العاصمة، والمحافظات المجاورة.
- قطار الحرمين السريع الذي يربطها بجدة المكرمة، والمدينة المنورة.
- مطار الملك عبد العزيز الدولي.
- ميناء جدة الإسلامي.

فالنقل بثابة شريان الحياة في المدن الكبرى، وعليه تعتمد قطاعات التطور الاقتصادية وال عمرانية والبيئية، كما أنه يعد من أهم مقومات ازدهار السياحة، فالحركة السياحية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة وسائل النقل وتوافرها؛ لما يتربت على ذلك من سهولة وصول السياح إلى الأنشطة السياحية.

٤- ٢ تطوير السياحة في مدينة جدة: أُسندت مهمة تطوير القطاع السياحي إدارياً ومؤسسياً واقتصادياً في مدينة جدة إلى ثلاث هيئات حكومية هي: الهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني، وأمانة مدينة جدة، وغرفة جدة. فالهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني تقوم بإعداد إستراتيجية وخطة تنفيذية للسياحة وتحديثها سنوياً، والترخيص للإسكان السياحي والإشراف عليها، والترخيص لوكالات السفر ومنظمي الرحلات، والمرشدين السياحيين، ودعم المهرجانات والمعارض والمؤتمرات، والاهتمام بالتراث الوطني العمراني والحرف والصناعات اليدوية في جدة التاريخية، والمشاركة في اللجان المنظمة لزيادة الإقبال السياحي (الهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني، ٢٠١٦م).

أما أمانة مدينة جدة فتعمل على التنسيق بين تنفيذ المشاريع الخدمية والتطويرية، بما يتوافق مع المقومات السياحية عبر عدة برامج: كالعمل المشترك مع هيئة السياحة في دعم المعارض والمؤتمرات والمهرجانات، وتنفيذ المشاريع والرؤى السياحية، وتطوير مشروعات الكورنيش الشمالي والأوسط والجنوبي بمدينة جدة، وجدة "داون تاون". بينما غرفة جدة تهتم بالقطاعات الخدمية لتطوير السياحة، كتبني ودعم مهرجان جدة غير، والمعارض والمؤتمرات، ومنتدي جدة الاقتصادي، والمشاركة في تنظيم شهر التسوق وتنفيذها، وإنشاء اللجان المتخصصة في السياحة بالغرفة التجارية.

وقد أثمر هذا التعاون والتنسيق المشترك بين هذه الجهات الثلاث والجهات الحكومية الأخرى كوزارة النقل وهيئة النقل وغيرها، وبعض مؤسسات القطاع الخاص؛ تطوير البنية الأساسية والمرافق الخدمية التي تتطلبها السياحة، مما ساعد في تطوير مسارات سياحية، اعتمدت على استغلال المقومات السياحية الطبيعية والبشرية لمدينة جدة، وأدى إلى رفع جاذبيتها كوجهة سياحية، وتكرار الزيارات السياحية لها.

٤ - ٣ تطور القطاعات السياحية بمدينة جدة: نظراً للاهتمام الكبير الذي توليه الجهات ذات العلاقة بدعم وتطوير السياحة بمدينة جدة، كما سبقت الإشارة، فقد شهدت المرافق السياحة والخدمات في القطاعات السياحية الثلاثة: الإسكان السياحي، ووكالات السفر، والمنشآت الترفيهية، تطوراً كبيراً وملموساً، كما يوضح ذلك الجدول رقم (٢)، ويتبين من الجدول ما يأتي:

الإسكان السياحي : شهدت مدينة جدة نمواً سريعاً في قطاع الإسكان السياحي خلال العشرين سنة الماضية؛ لمواكبة الارتفاع الاقتصادي الذي تعيشه المدينة، واستيعاب النمو السنوي في السياحة الداخلية. ويشمل القطاع ثلاثة أنشطة سياحية، هي : الفنادق، والوحدات السكنية المفروشة، والمتجمعات، وتتفاوت سرعة النمو بين هذه الأنشطة الثلاثة، كما يأتي :

- أشار المقرى (٢٠١٧م) إلى أن الفنادق بختلف فئاتها؛ تعد من أهم مكونات الإسكان السياحي، وأكثرها ارتباطاً بالتدفق السياحي، وأن كثرتها وتنوع فئاتها و مواقعها، تعكس قوة الجذب للمقصد السياحي. فقد كان عدد الفنادق في مدينة جدة (٣٢) فندقاً عام ١٩٩٥م، وارتفع عددها إلى (٩٤) فندقاً عام ٢٠١٦م، حيث افتتح كثير من الفنادق العالمية من فئة خمس نجوم وأربع نجوم، أي عدد الفنادق قد زاد خلال تلك الفترة بنسبة ١٩٤٪، وبنسبة نمو سنوية بلغت حوالي ١٠٪. وتتنوع فئات الفنادق لتناسب شرائح السياح.

- وأشار المقرى أيضاً إلى أن الوحدات السكنية المفروشة من الاستثمارات الجديدة، التي انتشرت بسرعة في فترة زمنية قصيرة، فأصبحت تشكل بديلاً منافساً للفنادق؛ لملاءمتها لخصائص الأسرة السعودية والعربية بشكل عام، حيث تتميز بمنح النزلاء ما يشبه سكنهم الدائم، لعدة أسباب منها: كبر المساحة السكنية، والخصوصية، مع تكلفة أقل من الفنادق نسبياً، إضافة إلى تكينهم من الطبخ وغسل الملابس. وقد تطورت الوحدات السكنية المفروشة حتى أصبح بعضها يضاهي في

خدماته وتجهيزاته فنادق خمس نجوم، وأربع نجوم. كان عدد الوحدات السكنية المفروشة في جدة (٣٦٠) وحدة عام ١٩٩٥ م، فارتفع عددها إلى (١٢٤٥) وحدة عام ٢٠١٦ م، أي زاد عددها خلال الفترة المذكورة بنسبة ٢٤٦٪، وبنسبة نمو سنوية بلغت حوالي ١٢٪.

— وانتشار المنتجعات محدود جداً في جدة، فقد كان عددها ستة منتجعات عام ١٩٩٥ م، وارتفع عددها إلى (١٣) منتجعاً عام ٢٠١٦ م، أي أنها زادت خلال تلك الفترة بنسبة ١١٧٪ وبنسبة نمو سنوية حوالي ٦٪.

وتعود هذه الزيادة الكبيرة في هذا القطاع، إلى ما حظي به من اهتمام متزايد من القطاعين العام والخاص؛ لأنّه يعد من القطاعات الإنتاجية المهمة، فحرصت الجهات المسؤولة على تشجيع المستثمرين في توجيه استثماراتهم لتطويره؛ لدعم الاقتصاد، وتعزيز النشاط السياحي.

الجدول رقم (٢): تطور القطاعات السياحية خلال الفترة ١٩٩٥ - ٢٠١٦ م.

المنشآت الترفيهية	وكالات السفر والسياحة	الإسكان السياحي				القطاع
		الإجمالي	المنتجعات	الوحدات السكنية المفروشة	الفنادق	
٤١	١٨٢	٣٩٨	٦	٣٦٠	٣٢	١٩٩٥ م
٦٤	٢٤٠	٤٧٤	٧	٤٣٠	٣٧	٢٠٠٠ م
٦٨	٣٩٦	٧٠٢	٩	٦٥٠	٤٣	٢٠٠٥ م
٩٢	٣١١	٨٧٧	١١	٨١٢	٥٤	٢٠١٠ م
١٣٩	٤٦٥	١٣٥٢	١٣	١٢٤٥	٩٤	٢٠١٦ م

اعتمد إعداد الجدول على: بيانات هيئة السياحة والتراث الوطني، والغرفة التجارية بمدينة جدة، لعام ٢٠١٦ - ٢٠١٧ م.

وكالات السفر والسياحة: تعمل وكالات السفر والسياحة وسيطاً بين الجهة التي تملك الخدمات وهي الفنادق وشركات النقل، والجهة التي ت يريد شراء هذه الخدمات وهم السياح، كما تعد هذه الوكالات الموزع الرئيس لوردي الخدمات السياحية، ويرتكز عملها على حجز تذاكر الطيران والبواخر وحجز غرف الفنادق. كان عدد وكالات السفر والسياحة بمدينة جدة عام ١٩٩٥ م (١٨٢) وكالة، وارتفع إلى (٤٦٥) وكالة عام ٢٠١٦ م، أي أنها زادت بنسبة ١٥٥٪ خلال تلك الفترة، وبنسبة نمو سنوية حوالي ٧.٨٪. وتعزى الزيادة المستمرة في عدد وكالات السياحة والسفر إلى تطور حجم الطلب السياحي ومعدلات نمو القطاع السياحي عامة في مدينة جدة.

المنشآت الترفيهية: تشكل الأنشطة الترفيهية التي توفرها هذه المنشآت عنصراً أساسياً في الجذب السياحي. فقد كان عددها بمدينة جدة (٤١) منشأة ترفيهية عام ١٩٩٥ م، وارتفع إلى (١٣٩) منشأة عام ٢٠١٦ م، أي أنها زادت بنسبة ٢٤٠٪ تقريرياً خلال تلك الفترة، وبنسبة نمو سنوية بلغت حوالي ١٢٪. وتعود هذا النمو السريع إلى تطور النشاط السياحي واهتمام القطاعين العام والخاص بقطاع الترفيه.

٤ - ٤ تطور إسهام القوى العاملة الوطنية في القطاع السياحي: لقد ترتب على تطور منشآت القطاع السياحي من حيث الكم والكيف، زيادة حجم القوى العاملة في هذا القطاع، إلا أن نسبة مشاركة القوى العاملة الوطنية لا تزال محدودة، والجدول رقم (٣) يوضح توزيع القوى العاملة بين منشآت القطاع

السياحي خلال الفترة من ١٩٩٥-٢٠١٦م ، ونسبة القوى العاملة الوطنية في هذا القطاع.

جدول رقم (٣) : توزيع القوى العاملة في القطاع السياحي بمدينة جدة خلال الفترة من ١٩٩٥-٢٠١٦م.

السنة	القوى العاملة	الفنادق	الشقق	المتنجعات	الوكالات	الترفيهية	الإجمالي
١٩٩٥م	الوطنية.	١١٢	٣٨٥	٢٢	٢٦	٢٤٢	٧٨٧
	الوافدة.	١٩٨٨	٢٨٢٥	١٠٨	٥٣٩	٢٣٥٨	٧٨١٨
	المجموع	٢١٠٠	٣٢١٠	١٣٠	٥٦٥	٢٦٠٠	٨٦٠٥
	نسبة الوطنية %	٥.٣	١٢.٠	١٦.٩	٤.٦	٩.٣	٩.٢
٢٠٠٠م	الوطنية.	٤١٣	٤٣٦	٣١	٤٥	٢٧٧	١٢٠٢
	الوافدة.	٢٣٣٧	٣٦٨٤	١٥٤	٦٤٥	٣٤٢٣	١٠٢٤٣
	المجموع	٢٧٥٠	٤١٢٠	١٨٥	٦٩٠	٣٧٠٠	١١٤٤٥
	نسبة الوطنية %	١٥.٠	١٠.٦	١٦.٨	٧.٥	٩.٥	١٠.٥
٢٠٠٥م	الوطنية.	٨٥٦	٦٧٠	٤٢	٧٧	٤٦٦	٢١١١
	الوافدة.	٢٥١٩	٤٦٨٠	١٨٩	٧٠٣	٣٦٣٤	١١٧٢٥
	المجموع	٣٣٧٥	٥٣٥٠	٢٣١	٧٨٠	٤١٠٠	١٣٨٣٦
	نسبة الوطنية %	٢٥.٤	١٢.٥	١٨.٢	٩.٩	١١.٤	١٥.٣
٢٠١٠م	الوطنية.	٩٠٣	١٤٦٣	٥٠	١٠١	٦٩٠	٣٢٠٧
	الوافدة.	٣٦٠٩	٥٨٥٥	١٩٢	٨٣٢	٥٧١٠	١٦١٩٨
	المجموع	٤٥١٢	٧٣١٨	٢٤٢	٩٣٣	٦٤٠٠	١٩٤٠٥
	نسبة الوطنية %	٢٠.٠	٢٠.٠	٢٠.٧	١٠.٨	١٠.٨	١٦.٥
٢٠١٦م	الوطنية.	٢٧٥٥	٢٩٣١	٧٨	٣٧٢	١٣٢٠	٧٤٥٦
	الوافدة.	٧٢٦٥	٨٢٧٤	٢٢٣	١٤٨٨	٨١٨٠	٢٥٤٣٠
	المجموع	١٠٠٢٠	١١٢٠٥	٣٠١	١٨٦٠	٩٥٠٠	٣٢٨٨٦
	نسبة الوطنية %	٢٧.٥	٢٦.٢	٢٥.٩	٢٠.٠	١٣.٩	٢٢.٧

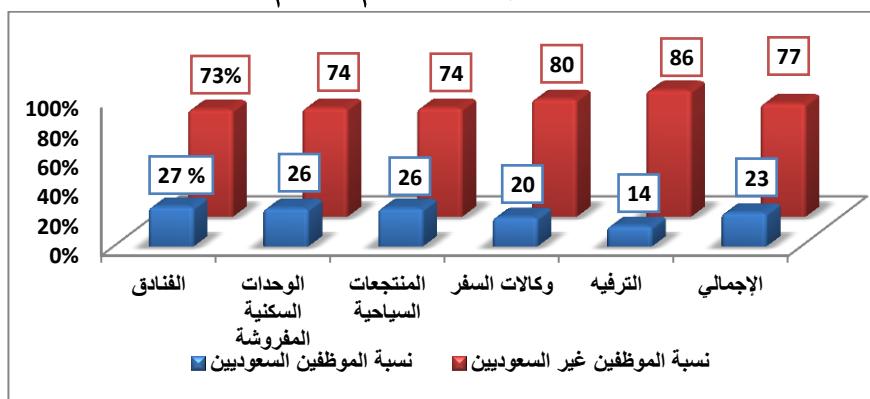
اعتمد إعداد الجدول على : بيانات هيئة السياحة والتراث الوطني ، والغرفة التجارية بمدينة جدة ، لعام ٢٠١٦ - ٢٠١٧م.

من هذا الجدول يمكن استخلاص ما يأتي :

■ مدى إسهام القوى العاملة الوطنية في القطاعات السياحية بمدينة جدة وسبل تعزيزها

■ أن إسهام القوى العاملة الوطنية في القطاع السياحي في ارتفاع مستمر، فقد كانت تبلغ نسبتهم في عام ١٩٩٥ م حوالي ٩٪ من حجم القوى العاملة في هذا القطاع، ثم وصلت إلى حوالي ٢٣٪ عام ٢٠١٦ م، كما يوضح الشكل رقم (٣) توزيع نسبة مشاركتهم في الأنشطة السياحية لعام ٢٠١٦ م. ومن أبرز الأسباب وراء ذلك: دور برامج التوظيف التي ترعاها وزارة العمل، وارتفاع مستوى تأهيل القوى العاملة الوطنية التي أصبحت مؤهلة للعمل في وظائف القطاع المختلفة، إضافة إلى الجهد التنظيمي التي تبذلها الهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني في مجال تأهيل السعوديين للعمل في القطاع السياحي. ومع الارتفاع الملحوظ لنسبة المشاركة خلال هذه الفترة، إلا أنها لا تزال محدودة، إذ إنها أقل من ربع القوى العاملة في القطاع، وأخذًا في الاعتبار ارتفاع مستوى البطالة في المملكة؛ لذا لا بد من تكاثف الجهود لزيادة نسبة المشاركة.

شكل رقم (٣): نسبة مشاركة القوى العاملة الوطنية في الوظائف السياحية حسب القطاعات المختلفة بمدينة جدة لعام ٢٠١٦ م.



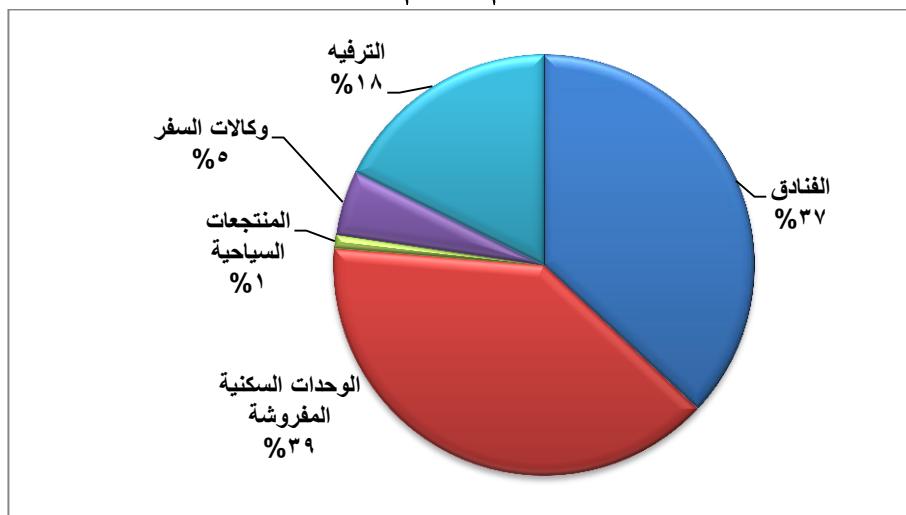
اعتمد إعداد الشكل على: بيانات هيئة السياحة والتراث الوطني، والغرفة التجارية بمدينة جدة، لعام ٢٠١٦ - ٢٠١٧ م.

■ مدى إسهام القوى العاملة الوطنية في القطاعات السياحية بمدينة جدة وسبل تعزيزها

■ أن ثلاثة من الأنشطة في هذا القطاع تستحوذ على حوالي ٩٣٪ من فرص العمل، وهي: الفنادق، والوحدات السكنية المفروشة، والمنشآت الترفيهية. وترتفع نسبياً نسبة مشاركة القوى العاملة الوطنية في الفنادق والوحدات السكنية المفروشة، لتزيد قليلاً عن ربع حجم قوة العمل، إلا أن نسبة المشاركة في المنشآت الترفيهية منخفضة جداً.

ويوضح الشكل رقم (٤) توزيع نسبة القوى العاملة الوطنية في الأنشطة السياحية لعام ٢٠١٦م. لذا ينبغي التركيز على الأنشطة الثلاثة المشار إليها لزيادة مشاركة القوى العاملة الوطنية، والتركيز أكثر على المنشآت الترفيهية.

شكل رقم (٤): التوزيع النسبي للقوى العاملة السعودية في قطاع السياحة بمدينة جدة، لعام ٢٠١٦م.



اعتمد إعداد الشكل على: بيانات هيئة السياحة والتراث الوطني، والغرفة التجارية بمدينة جدة، لعام ٢٠١٦م.

■ أن هناك فرصاً وظيفية كبيرة أمام القوى العاملة الوطنية للذكور والإإناث ، للمشاركة في العمل في القطاع السياحي. ففي عام ٢٠١٦م بلغ عدد إجمالي القوى العاملة في القطاع السياحي (٣٢٨٨٦) فرداً، بينما بلغ عدد القوى العاملة الوطنية (٧٤٥٦) فرداً، أي أن هناك حوالي (٢٥٤٣٠) فرصة عمل أمام القوى العاملة الوطنية في هذا القطاع. لكن ذلك يحتاج إلى تكاتف جهود القطاع العام والخاص والقوى العاملة. ومن أبرزها :

– قيام القطاع العام بإتاحة البرامج التدريبية المناسبة ، وتحفيز القطاع الخاص على توظيف القوى العاملة الوطنية.

– قيام القطاع الخاص بإتاحة الفرص للقوى العاملة الوطنية ، وتشجيعها وإعطائهما الحوافز التي تتلاءم مع الخدمات التي تقدمها ، والمشاركة في التدريب وإعداد البرامج التدريبية التي تتناسب مع حاجة العمل.

– حرص القوى العاملة على إثبات الجدية في التدريب ، واكتساب المهارات الالزمة ؛ لأداء الأعمال المنطة بهم بمهنية واحتراف ، مما يعكس على سمعة القوى العاملة الوطنية في هذا القطاع والقطاعات الأخرى.

ولعل المشروعات السياحية التي تشهدها مدينة جدة مثل مشروع "كورنيش جدة" ، و"جدة داون تاون" وغيرها ، والخطط التنموية في قطاع النقل كمطار الملك عبد العزيز الدولي ، وقطار الحرمين السريع ،

ومشروعات القطاعات الأخرى التي تتماشى مع رؤية المملكة (٢٠٣٠)، سوف تساعد على استقطاب المزيد من القوى العاملة السعودية للعمل بالقطاع السياحي. كما أن هذه المشروعات سوف تجذب العديد من الفرص الاقتصادية الجديدة، وتوفير فرص عمل متنوعة للقوى العاملة الوطنية.

ومن جهة أخرى، فالقطاع السياحي من القطاعات الوااعدة، إذ تولي رؤية المملكة (٢٠٣٠) هذا القطاع اهتماماً كبيراً. ومقدار الفرص الوظيفية المشار إليها أعلاه فقط في مدينة جدة، أما على مستوى المملكة، وبالنظر إلى المشروعات السياحية القادمة، فإن المنشآت المختلفة في القطاع السياحي سوف توفر مئات الآلاف من الفرص الوظيفية للقوى العاملة الوطنية.

٥ - خصائص القوى العاملة

يتناول هذا البحث تحليل خصائص القوى الوطنية العاملة في القطاع السياحي، للتعرف على خصائصهم، وللوقوف على ظروف العمل السائدة بالقطاع السياحي بجدة، ومدى رضاهم الوظيفي عن بعض التغيرات المرتبطة بالوظائف ذاتها، إضافة إلى معرفة وجهة نظرهم حول بعض المقترنات المقدمة لرفع نسبة القوى العاملة الوطنية في قطاع السياحة بجدة.

٥ - ١ الخصائص الشخصية: يوضح الجدول (٤) تحليل الخصائص الديموغرافية لعينة القوى العاملة محل الدراسة وفقاً لنوع، والعمر، والحالة الاجتماعية، والحالة التعليمية، ونوع السكن. وكانت النتائج على النحو الآتي :

ال النوع: إن غالبية القوى الوطنية العاملة بقطاع السياحة في مدينة جدة من الذكور، ويشكلون حوالي بنسبة ٧٧٪ من إجمالي أفراد العينة، بينما بلغت نسبة الإناث حوالي ٢٣٪. وقد يُعزى انخفاض نسبة الإناث العاملات في قطاع السياحة إلى عدة عوامل أبرزها العوامل الاجتماعية، وعدم توفر الخصوصية لعمل المرأة؛ مما ساهم في الحد من عمل المرأة في مثل هذه القطاعات التي قد لا تتتوفر بها البيئة المناسبة لعمل المرأة في كثير من الأحيان.

وقد وجدت آل محيا (٢٠١٧م) أن الإناث يعتقدن بدرجة عالية جداً أن المزيد من إتاحة فرص العمل، وزيادة الرواتب، وتهيئة بيئة العمل، والترقيات، سوف تعمل على رفع نسبة مشاركة القوى العاملة السعودية بقطاع السياحة.

وهذه النتيجة تتفق بشكل جزئي مع ما توصل إليه الخريف وآخرون (٢٠١٦م) في دراستهم عن قوة العمل النسائية السعودية حجمها ومعدلات نموها وتعطلها ومشاركتها الاقتصادية، فقد وجدوا أن مشاركة المرأة السعودية في القطاع الخاص بصفة عامة لا تزال محدودة جداً. وعلى الرغم من ذلك فإن الدراسة المشار إليها قد أوضحت أن نصيب العاملات السعوديات في القطاع الخاص لا يتجاوز ٤٪ من إجمالي القوى العاملة في القطاع الخاص على مستوى المملكة، وهذا يختلف مع ما توصلت إليها الدراسة الحالية، حيث تصل نسبة الإناث العاملات في قطاع السياحة إلى ٢٢.٧٪ من جملة القوى العاملة في القطاع السياحي بمدينة جدة. وربما يعزى الاختلاف بين النسبتين إلى اختلاف محور تركيز الدراستين، حيث ركزت الدراسة المشار إليها على مؤشرات المرأة السعودية

العاملة على المستوى الوطني للمملكة عامة، وعلى مستوى جميع الأنشطة الاقتصادية للقطاع الخاص.

العمر: تتشكل القوى العاملة بقطاع السياحة بمدينة جدة حوالي ٧٢٪ من تراوح أعمارهم بين ٢١ - ٤٠ سنة، وحوالي ١٥٪ من أعمارهم ٢٠ سنة فأقل، في حين أن نسبة من تزيد أعمارهم عن ٤٠ سنة؛ بلغت حوالي ١٣٪. ونستنتج من ذلك أن غالبية القوى العاملة يمثلون الفئات الشبابية، مما يكون له أثر كبير في مستقبل هذه المنشآت السياحية في مدينة جدة.

الحالة الزواجية: تتبادر الحالة الزواجية للعاملين بقطاع السياحة، إذ يمثل المتزوجون العاملون في قطاع السياحة بجدة نسبة حوالي ٤٥٪، بينما بلغت نسبة العزاب حوالي ٣٩٪. وبالتالي يتضح وجود نسبة غير قليلة من القوى العاملة العزاب، والذي يشير إلى توظيف الخريجين الجدد ذوي الأعمار المنخفضة بما يمكن الاستفادة منهم في فترات الدوام الليلية نظراً لعدم ارتباط أغلبهم بمسؤوليات أسرية.

الجدول رقم (٤): خصائص القوى العاملة في قطاع السياحة لعينة الدراسة في جدة،

لعام ١٤٣٨هـ.

النوع	الفئات العمرية.	المتغير	مستوى المتغير	النكرار	%
ذكر	٢٠ سنة فأقل.	٢٠	من ٢١ - ٤٠ سنة.	٤٣٥	٧٧,٣
				١٢٨	٢٢,٧
أنثى	من ٤١ سنة فأكثر.	٤١ سنة فأكثر.	٨٢	٤٠٥	١٤,٦
				٧٦	١٣,٥

التغير	مستوى التغير	النكرار	%
الحالة الزوجية.	أعزب.	٢١٨	٣٨,٧
	متزوج.	٢٥٤	٤٥,١
	مطلق.	٧٣	١٣,٠
	أرمل.	١٨	٣,٢
الحالة التعليمية.	أميٌّ.	٣٣	٥,٩
	يقرأ ويكتب.	٣١	٥,٥
	ابتدائي.	٤٥	٨,٠
	متوسط وثانوي.	٩٠	١٦,٠
	دبلوم دون الجامعة.	٩٩	١٧,٦
نوع السكن.	بكالوريوس.	٢٠٠	٣٥,٥
	تعليم فوق الجامعي.	٦٥	١١,٥
	بيت شعبي.	١١٥	٢٠,٤
نوع السكن.	دبلوكس.	١٠٤	١٨,٥
	شقة.	٢٨٥	٥٠,٦
	فيلاً.	٥٩	١٠,٥

أعد الجدول بناءً على بيانات المسح الميدانية للدراسة، لعام (١٤٣٨هـ).

الحالة التعليمية: يشكل الجامعيون والحاصلون على تعليم فوق الجامعي نسبة كبيرة من القوى الوطنية العاملة في القطاع السياحي، وقد بلغت نسبتهم حوالي ٤٧٪. بينما تشكل نسبة من يعملون ويندرجون ضمن فئات التعليم دون الجامعي نسبة ٥٣٪. وبالتالي يتضح أن غير الجامعيين يشكلون غالبية أفراد العينة بنسبة أكثر من نصف أفراد العينة، وربما يعزى ذلك إلى أن العمل في كثير من المهن

بقطاعات السياحة يحتاج إلى مهارات مهنية يتم اكتسابها من خلال التدريب، أو من خلال سنوات الخبرة دون الاعتماد كلياً على المؤهل الدراسي.

نوع السكن: تبين من النتائج أن نصف أفراد العينة يسكنون في شقق بنسبة بلغت حوالي ٥١٪، ويليهم في المرتبة الثانية من يسكنون البيوت الشعبية حوالي ٢٠٪، بينما بلغت نسبة من يسكنون في دبلوكس أو دور حوالي ١٩٪، في حين بلغت نسبة من يسكنون في قلل ١١٪. وهذا التنوع في نوع السكن للقوى العاملة يرتبط بشكل مباشر بمستوى دخل المهن المختلفة في قطاعات السياحة.

٥ - ٢ الخصائص الوظيفية وظروف العمل: يتناول هذا الجزء من الدراسة تحليل وتفسير المتغيرات المتعلقة بالوظيفة، من خلال ما يأتي :

المسمى الوظيفي: أوضحت النتائج أن نسبة كبيرة من أفراد العينة، بلغت حوالي نصف القوى الوطنية العاملة بالقطاع السياحي في مدينة جدة، تقوم بأعمال إدارية كالإداريين، وموظفي الاستقبال، والمشرفيين، وموظفي المبيعات، وغيرها، يليها في المرتبة الثانية فئة "عمال الخدمة" بنسبة حوالي ٤٦٪. وأخيراً فئة قليلة تقوم بأعمال أخرى كمشرفي أمن، وسائقين وطهاة، كما يوضح ذلك الجدول رقم (٥). يتبع ما سبق التوزيع الجيد لأفراد العينة، فقد اشتملت على مستويات مهنية مختلفة، بما يعكس واقع وطبيعة العمل في مجال السياحة، باعتبارها صناعية خدمية يقودها قطاع الإيواء الفندقي، الذي يعتمد بشكل أساسي على تقديم الخدمات للنزلاء.

الجدول رقم (٥) : توزيع أعداد القوى العاملة حسب المسمى الوظيفي.

المسمي الوظيفي	النكرار	%
إداري	٨٢	١٤.٦
استقبال.	٧٣	١٣.٠
مشرف.	٥٩	١٠.٥
موظف مبيعات.	٢٨	٥.٠
محاسب.	١٤	٢.٥
منسق.	١١	٢.٥
مدخل بيانات.	٥	٠.٩
حجوزات	٥	٠.٩
التذاكر.		
المجموع		٤٩.٢
أعمال أخرى.		٥.٣
عامل خدمة.		٤٥.٥
المجموع		١٠٠

أعد الجدول بناء على بيانات المسح الميدانية للدراسة، لعام (١٤٣٨هـ).

المدة الزمنية في الوظيفة: يتوزع العاملون بقطاع السياحة حسب المدة الزمنية في الوظيفة، كما هو بالجدول رقم (٦)، بحيث نجد أن غالبية أفراد العينة حوالي ٧٥٪ مدتهم بالوظيفة أقل من ٥ سنوات في الوظيفة الحالية، يليهم ذورو المدة الزمنية ما بين ٥ وأقل من ١٠ سنوات حوالي ١٨٪. وتأكد هذه النتيجة أن القوى العاملة ينظرون إلى قطاع السياحة على أنه قطاع انتقالي، يعملون به لفترة زمنية

قصيرة، تمهيداً لانتقالهم لأعمال أخرى، وهذه النتيجة تتفق مع بعض الآراء الخاصة بارتفاع معدل ترك العمل في القطاع السياحي كما يتضح لاحقاً.

الجدول رقم (٦) : توزيع أعداد القوى العاملة حسب المدة الزمنية في الوظيفة.

٪	النكرار	المدة الزمنية
٧٥.٣	٤٢٤	أقل من ٥ سنوات.
١٧.٦	٩٩	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات.
٧.١	٤٠	١٠ سنوات فأكثر.
١٠٠	٥٦٣	المجموع

أعد الجدول بناء على بيانات المسح الميدانية للدراسة، لعام (١٤٣٨هـ).

الدخل الشهري : يتباين توزيع القوى العاملة بقطاع السياحة حسب الرواتب، على النحو الموضح بالجدول (٧)، حيث إن الغالبية حوالي ٤٦٪ من القوى العاملة تتراوح مرتباتهم الشهرية بين ٥٠٠٠ - ٩٩٩٩ ريال، يليهم حوالي ٣٨٪ الذين تتراوح مرتباتهم بين ٣٠٠٠ - ٤٩٩٩ ريال، وتشكل هاتان الفئتان مجتمعتين ما نسبته ٨٤٪ من إجمالي أفراد العينة، وبالتالي نستنتج أن غالبية القوى العاملة بقطاع السياحة تبدأ رواتبهم الشهرية من ٣٠٠٠ ريال حتى أقل من ١٠ آلاف ريال. وهذا يشكل معدلاً متوسطاً للرواتب في المملكة.

الجدول رقم (٧) : توزيع أعداد القوى العاملة حسب الدخل الشهري.

٪	النكرار	الراتب
٩.٨	٥٥	٢٩٩٩ ريال فأقل.
٣٨.٠	٢١٤	٤٩٩٩ - ٣٠٠٠
٤٦.٠	٢٥٩	٩٩٩٩ - ٥٠٠٠
٦.٢	٣٥	١٠٠٠٠ فأكثر.
١٠٠	٥٦٣	المجموع

أعد الجدول بناء على بيانات المسح الميدانية للدراسة، لعام (١٤٣٨هـ).

نوع عقد الوظيفة: يوضح الجدول (٨) توزيع القوى العاملة حسب نوع عقد الوظيفة بين من لهم عقد دائم حوالي ٧٦٪، ومن لهم عقد مؤقت حوالي ٢٥٪ من الإجمالي. ويعود ارتفاع نسبة العقود الرسمية إلى الإجراءات الأخيرة التي قررتها وزارة العمل، والتي تتطلب إجراءات رسمية للتوظيف مرتبطة بالسعودة في هذه القطاعات، وتسجيل القوى العاملة وفق نظام التأمينات الاجتماعية. في حين وجود حوالي ربع القوى العاملة تعمل بعقود مؤقتة يعزى إلى الطبيعة الخاصة بالسياحة وظاهره الموسمية في الحركة السياحة بشكل عام.

الجدول رقم (٨): توزيع أعداد القوى العاملة حسب نوع عقد الوظيفة.

نوع عقد الوظيفة	النكرار	%
عقد دائم.	٤٢٥	٧٥.٥
عقد مؤقت	١٣٨	٢٤.٥
المجموع	٥٦٣	١٠٠

أعد الجدول بناء على بيانات المسح الميداني للدراسة، لعام (١٤٣٨هـ).

المزايا الوظيفية: تتمتع القوى الوطنية العاملة بالقطاع السياحي ببعض المزايا الوظيفية المهمة كما يوضح ذلك الجدول رقم (٩): حيث يتضح من الجدول ما يأتي:

- أن حوالي ٩٠٪ يستفيدون من خدمة التأمين الطبي.
- أن حوالي ٧٧٪ يستفيدون من بدل النقل.
- أن حوالي ٧٣٪ يستفيدون من بدل السكن.
- بينما تنخفض نسبة الذين يستفيدون من تذكرة سفر سنوية إلى حوالي ٣٥٪.
- وأن حوالي ٢٠٪ فقط تقدم لهم بدل مدارس الأبناء.

نستنتج من ذلك أن مستوى المزايا العينية التي يحصل عليها شاغلو الوظائف السياحية هو مستوى جيد، وربما هناك مجالات للتحسين مثل منح تذاكر السفر، والمصاريف المدرسية لأبناء القوى العاملة، وذلك أسوة بأنشطة القطاع الخاص الأخرى.

الجدول رقم (٩) : توزيع المزايا الوظيفية المقدمة للقوى العاملة.

٪	النكرار	نعم		مزايا الوظيفة
		٪	النكرار	
٩,٦	٥٤	٩٠,٤	٥٠٩	التأمين الطبي.
٢٢,٧	١٢٨	٧٧,٣	٤٣٥	بدل النقل.
٢٧,٢	١٥٣	٧٢,٨	٤١٠	بدل السكن.
٦٥,٤	٣٦٨	٣٤,٦	١٩٥	تذكرة سفر سنوية.
٨٠,٥	٤٥٣	١٩,٥	١١٠	بدل مدارس للأبناء.

أعد الجدول بناء على بيانات المسح الميدانية للدراسة، لعام (١٤٣٨هـ).

الفترة المستغرقة للحصول على الوظيفة: تتفاوت المدة الزمنية التي سبقت الحصول على الوظيفة كما يوضح الجدول (١٠)، حيث إن حوالي ٢٤٪ من أفراد العينة قد حصلوا على عمل قبل التخرج، بينما هناك حوالي ٢٩٪ حصلوا على الوظيفة قبل مضي ٦ أشهر. ويدل ذلك على أن التطور السنوي في المشاكل السياحية بإمكانه استيعاب أعداد من الباحثين عن عمل.

عدد الوظائف السابقة: تتبادر عدّد الوظائف التي شغلها موظفو قطاع السياحة بجدة قبل التحاقهم الحالي، بحيث نجد أن هناك حوالي ٣٣٪ شغلوا وظيفة واحدة، وحوالي ٢٧٪ شغلوا وظيفتين، وحوالي ١٩٪ شغلوا ثلاث

وظائف أو أكثر، في حين أن حوالي ٢٧٪ من أفراد العينة لم يشغلوا أي وظيفة قبل هذه الوظيفة، الجدول (١١). وبالتالي تستنتج الدراسة أن هناك ٤٠٪ من أفراد العينة شغلوا أكثر من وظيفة قبل الحالية، وهو يشير إلى البحث المستمر عن أفضل وضع وظيفي.

الجدول رقم (١٠): توزيع أعداد القوى العاملة حسب الفترة المستغرقة للحصول على الوظيفة.

٪	النكرار	المدة الزمنية
٢٣.٦	١٣٣	ووجدت الوظيفة قبل التخرج.
٢٨.٨	١٦٢	قبل مضي ٦ أشهر.
١٦.٢	٩١	من ٦ أشهر إلى أقل من سنة.
١٩.٥	١١٠	من سنة إلى أقل من سنتين
٥.٣	٣٠	من سنتين إلى أقل من ٣ سنوات.
٦.٦	٣٧	أكثر من ٣ سنوات.
١٠٠	٥٦٣	المجموع

أعد الجدول بناء على بيانات المسح الميدانية للدراسة، لعام (١٤٣٨هـ).

الجدول رقم (١١): توزيع أعداد القوى العاملة حسب عدد الوظائف السابقة.

٪	النكرار	عدد الوظائف
٢٧.٠	١٥٢	لم أشغل أي وظيفة.
٣٣.٠	١٨٦	وظيفة واحدة.
٢٧.٢	١٥٣	وظيفتين.
١٢.٨	٧٢	ثلاث وظائف أو أكثر.
١٠٠	٥٦٣	المجموع

أعد الجدول بناء على بيانات المسح الميدانية للدراسة، لعام (١٤٣٨هـ).

الوسائل المستخدمة في البحث عن الوظيفة: يتضح من الجدول (١٢) تابين أفراد العينة في الوسائل المستخدمة للتقديم أو البحث عن الوظيفة، فقد بلغت نسبة من تقدموا عن طريق شخص حوالي ٣٢٪، بينما ٢٧٪ تقدموا مباشرةً لمكان العمل، و٢٦٪ عن طريق الإنترن特، أما ٢٢٪ فكان تقديمهم عن طريق برامج وزارة العمل (مثل برنامج طاقات، وحافز، وجداره).

الجدول رقم (١٢): توزيع القوى العاملة حسب الوسائل المستخدمة في البحث عن الوظيفة.

وسائل التقديم أو البحث عن الوظيفة	نعم		لا	
	النكرار	%	النكرار	%
طاقات.	٤٨	٨.٥	٥١٥	٩١.٥
الإنترنط.	١٤٥	٢٥.٨	٤١٨	٧٤.٢
حافز.	٤٤	٧.٨	٥١٩	٩٢.٢
الذهاب بنفسك إلى مكان العمل.	١٥٢	٢٧.٠	٤١١	٧٣.٠
جداره.	٢٩	٥.٢	٥٣٤	٩٤.٨
شخص.	١٨٢	٣٢.٣	٣٨١	٦٧.٦
الإعلان وشبكات التواصل الاجتماعي.	٦٨	١٢.١	٤٩٥	٨٧.٩
مكاتب توظيف.	٤٥	٨.٠	٥١٨	٩٢.٠
التقديم في يوم المهنة.	٣٢	٥.٧	٥٣١	٩٤.٣

أعد الجدول بناءً على بيانات المسح الميدانية للدراسة لعام (١٤٣٨هـ).

وبهذا يتضح أن ما يقارب ٥٠٪ من أفراد العينة استخدمو وسائل تقليدية للبحث عن الوظيفة وخاصة العلاقات الشخصية والذهاب إلى مكان العمل. وتجدر الإشارة إلى أن برامج وزارة العمل التي أطلقتها مثل جداره، وحافز، أو طاقات، أو يوم المهنة؛ دورها ليس فعالاً بالقدر المأمول في توظيف الشباب

الباحثين عن فرص عمل في قطاع السياحة في مدينة جدة، ربما بسبب عدم معرفة الباحثين عن عمل ببرامج التوظيف هذه.

ساعات العمل اليومية وفترة الدوام والإجازات : تعدد ساعات العمل والإجازات من الأمور المهمة عند القوى العاملة، وتنافوت عند القوى العاملة في القطاع السياحي كما يوضح الجدول رقم (١٣). ومن الجدول يمكن ملاحظة ما يأتي :

- أن حوالي ٧٢٪ من أفراد العينة يعملون بمتوسط ساعات عمل يومية يتراوح بين ٦ - ٨ ساعات.
- أن حوالي ٧٤٪ من أفراد العينة يعملون بدوام واحدة.
- أن حوالي ٦٣٪ من القوى العاملة يتمتعون بيوم واحد راحة أسبوعية.
- أن حوالي ٩٣٪ لديهم إجازات سنوية.

جدول رقم (١٣) : توزيع ساعات عمل أفراد العينة في القطاع السياحي بمدينة جدة.

%	النكرار	الخيارات	العبارة
١٥.٣	٨٦	أقل من ٦ ساعات	متوسط عدد ساعات العمل اليومية.
٧٢.٣	٤٠٧	٦ - ٨ ساعات	
١٢.٤	٧٠	أكثر من ٨ ساعات	
٧٤.٤	٤١٩	دوام فترة واحدة	فترة الدوام بالوظيفة الحالية.
٢٥.٦	١٤٤	دوام فترتين	
٦٣.٩	٣٦٠	يوم	عدد أيام الإجازة الأسبوعية.
٣٢.٤	١٨٢	يومان	
٣.٧	٢١	٣ أيام فأكثر	
٩٣.١	٥٢٤	نعم	الاستفادة من الإجازة السنوية.
٦.٩	٣٩	لا	

أعد الجدول بناء على بيانات المسح الميدانية للدراسة لعام (١٤٣٨هـ).

هذه النتائج تشير إلى أن غالبية قطاع السياحة لديها التزام بدرجة كبيرة بساعات العمل النظامية، والإجازات الأسبوعية والسنوية للقوى العاملة بها وفقاً للوائح وقوانين العمل بالقطاع الخاص بالدولة.

مجال الخبرة والتخصص والتدريب: أوضحت النتائج بالجدول رقم (١٤) الخاصة بعدد سنوات الخبرة، وبمدى توفر الشهادات المتخصصة في مجال العمل؛ أن هناك ٤٢.٥٪ من أفراد العينة تتراوح سنوات خبرتهم بين سنة و٤ سنوات، في حين يتمتع ٥.٧٪ من أفراد العينة بخبرة تفوق ١٠ سنوات، ونسبة ٥٣.٦٪ من أفراد العينة لديهم شهادات متخصصة في مجال عملهم، و٤٦.٤٪ لا توفر لديهم شهادات متخصصة في مجال العمل. وأظهرت النتائج أن حوالي ٨٠٪ التحقوا بدورة تدريبية فأكثر، في حين تقريراً ١٩.٤٪ من أفراد العينة لم يتلقوا أي دورة تدريبية. وهذه النتائج تؤكد على أن مستوى الاهتمام بالتدريب في قطاع السياحة مستوى جيد.

الجدول رقم (١٤): توزيع القوى العاملة حسب مجال الخبرة والتخصص والدورات التدريبية

العبارة	الخيارات	النكرار	%
عدد سنوات الخبرة.	أقل من سنة	٧٤	١٣.١
	من ١ - ٤ سنوات	٢٣٩	٤٢.٥
	من ٥ - ١٠ سنوات	٢١٨	٣٨.٧
	أكثر من ١٠ سنوات	٣٢	٥.٧
مدى توفر شهادات متخصصة في مجال العمل.	نعم	٣٠٢	٥٣.٦
	لا	٢٦١	٤٦.٤
عدد الدورات التدريبية التي تم الالتحاق	لم التحق بأي دورة	١٠٩	١٩.٤

العبارة	الخيارات	النكرار	%
بها.	دورة واحدة	١٢٩	٢٢.٩
	دورتان	١٥٢	٢٧.٠
	٣ دورات فأكثر	١٧٣	٣٠.٧

أعد الجدول بناء على بيانات المسح الميداني للدراسة، لعام (١٤٣٨هـ).

٥ - ٣ الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي عن الوظائف الحالية: تم تقويم مستوى الرضا الوظيفي للقوى الوطنية العاملة بالقطاع السياحي في مدينة جدة، من خلال تقويم عشر عبارات متعلقة بالوظائف الحالية التي يشغلونها. وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في هذا التقويم، كما يوضح ذلك الجدول رقم (١٥). وكانت النتائج على النحو الآتي :

- بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام ٣.٤٠، والانحراف المعياري ٠.٧١، وهذا يبين وجود رضا عام لدى القوى العاملة عن وظائفهم بقطاع السياحة بمدينة جدة، فضلاً عن وجود تجانس إلى حد كبير في إجابات أفراد العينة.
- أن من أهم ما يدعم مستوى رضا العاملين بقطاع السياحة العناصر الآتية :
 - مرونة ساعات العمل: (متوسط حسابي = ٣.٦٢، انحراف معياري = ١.١٨)، فقد بلغت نسبة الرضا عنها حوالي ٥٤٪ من أفراد عينة القوى العاملة الوطنية، مقابل ١٩٪ الذين عبروا عن عدم رضاهم حيال مرونة ساعات العمل.

- الأمان والاستقرار الوظيفي : (متوسط حسابي = ٣.٤٥ ، اخراف معياري = ١.٢٦) ، وقد عبر حوالي ٤٨٪ من أفراد عينة القوى العاملة الوطنية عن رضاهما عن الأمان والاستقرار الوظيفي في وظائفهم في القطاع السياحي ، مقابل ١٤٪ الذين عبروا عن عدم رضاهما حيال الأمان والاستقرار الوظيفي.
- تعامل زملائك معك في أثناء العمل : (متوسط حسابي = ٣.٤٤ ، اخراف معياري = ٠.٩٤) ، حيث عبر حوالي ٤٠٪ من أفراد عينة القوى العاملة الوطنية عن رضاهما عن تعامل زملائهم في العمل ، مقابل ٦٪ الذين عبروا عن عدم رضاهما عن تعامل زملائهم في العمل.
- التدريب على رأس العمل : (متوسط حسابي = ٣.٤٣ ، اخراف معياري = ١.٢٢) ، حيث عبر حوالي ٤٤٪ من أفراد عينة القوى العاملة الوطنية عن رضاهما عن التدريب على رأس العمل ، مقابل حوالي ٢١٪ الذين عبروا عن عدم رضاهما عن تعامل زملائهم في العمل التدريب على رأس العمل.
- أما العناصر الأقل رضا من قبل القوى العاملة فهي كما يأتي :

 - الراتب الشهري مقارنة بحجم الأعمال المطلوبة : (متوسط حسابي = ٣.٣٧ ، اخراف معياري = ١.٢٥) ، أنهم راضون إلى حد ما ، حيث عبر حوالي ٤٤٪ من أفراد عينة القوى العاملة الوطنية عن رضاهما حيال رواتبهم الشهيرية مقارنة بحجم

الأعمال المطلوبة، بينما حوالي ٢٣٪ عبروا عن عدم رضاهم عن ذلك.

- طبيعة العمل: (متوسط حسابي = ٣.٣٠، انحراف معياري = ٠.٨٠)، فقد عبرت نسبة كبيرة من عينة القوى العاملة بلغت حوالي ٧٢٪ أنهم راضون إلى حد ما.

- تعويضات نهاية الخدمة: (متوسط حسابي = ٣.١٧، انحراف معياري = ١.٢٩)، حيث تقارب نسب الرضا مع الرضا إلى حد ما وعدم الرضا.

نستنتج مما سبق أنه يمكن تعزيز رضا القوى العاملة عن وظائفهم في قطاع السياحة من خلال إعطاء درجة أكبر من الأهمية لطبيعة المهام الموكلة للموظفين، والراتب الشهري، وتعويضات نهاية الخدمة.

الجدول رقم (١٥): إجابات القوى العاملة حول مستوى رضاهم عن الوظيفة الحالي.

الرقم	النوع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الرضا						النكرار	العبارة	نسبة
				راضٍ جداً	راضٍ	راضٍ لحد ما	غير راضٍ	غير راضٍ أبداً	نكرار			
١	راضٍ	١.١٨	٣.٦٢	١٦٦	١٣٦	١٨١	٤١	٣٩	النكرار	مرونة ساعات العمل.	٨	
				٢٩.٥	٢٤.٢	٣٢.١	٧.٣	٦.٩	%			
٢	راضٍ	١.٢٦	٣.٤٥	١٥٠	١٢٠	١٨٦	٤٨	٥٩	النكرار	الأمان والاستقرار الوظيفي.	٧	
				٢٦.٦	٢١.٣	٣٣.٠	٨.٥	١٠.٥	%			
٣	راضٍ	٠.٩٤	٣.٤٤	٨٩	١٣٣	٣٠٧	٧	٢٧	النكرار	التعامل مع الزملاء أثناء العمل.	٣	
				١٥.٨	٢٣.٦	٥٤.٥	١.٢	٤.٨	%			
٤	راضٍ	١.٢٢	٣.٤٣	١٥١	٩٩	١٩٨	٧٣	٤٢	النكرار	التدريب على رأس	٩	

الرقم	العنوان	النوع	المتوسط الحسابي	درجة الرضا						النكرار	العبارة	الرقم
				راضٍ جداً	راضٍ	راضٍ لحد ما	غير راضٍ	غير راضٍ أبداً	غير راضٍ			
				٢٦.٨	١٧.٦	٣٥.٢	١٣.٠	٧.٥	%	العمل.		
٥	راضٍ	١.١٢	٣.٤٣	٩٩	١٧٣	٢١٣	٢٦	٥٢	النكرار	بيئة العمل بشكل عام.	٦	
				١٧.٦	٣٠.٧	٣٧.٨	٤.٦	٩.٢	%			
٦	راضٍ	١.٠٤	٣.٤٠	٩٤	١٤٣	٢٦٠	٢٧	٣٩	النكرار	تعامل رؤسائكم أثناء العمل.	١٠	
				١٦.٧	٢٥.٤	٤٦.٢	٤.٨	٦.٩	%			
٧	راضٍ	١.٠٥	٣.٤٠	٨٧	١٥٩	٢٥٠	٢٤	٤٣	النكرار	التزام المؤسسة بنظام الخدمة المدنية أو نظام العمل.	٤	
				١٥.٥	٢٨.٢	٤٤.٤	٤.٣	٧.٦	%			
٨	راضٍ لحد ما	١.٢٥	٣.٣٧	١٤٣	١٠٥	١٨٣	٨٤	٤٨	النكرار	راتبك الشهري مقارنة بمحجم الأعمال الموكلة إليك.	٢	
				٢٥.٤	١٨.٧	٣٢.٥	١٤.٩	٨.٥	%			
٩	راضٍ لحد ما	٠.٨٠	٣.٣٠	٦٩	٦٧	٤٠٣	١١	١٣	النكرار	طبيعة العمل الذي تقوم به	١	
				١٢.٣	١١.٩	٧١.٦	٢.٠	٢.٣	%			
١٠	راضٍ لحد ما	١.٢٩	٣.١٧	١١٢	١٠٦	١٩١	٧٢	٨٢	النكرار	تعويضات نهاية الخدمة	٥	
				١٩.٩	١٨.٨	٣٣.٩	١٢.٨	١٤.٦	%			
	راضٍ	٠.٧١	٣.٤٠	المتوسط الحسابي المرجع العام								

أعد الجدول بناء على بيانات المسح الميدانية للدراسة لعام (١٤٣٨هـ).

الرضا عن بيئة العمل والحوافز المادية: تشير بيانات الجدول رقم (١٦) إلى نتائج

قياس مدى رضا أفراد العينة بقطاع السياحة عن بيئة العمل، والحوافز المادية،

وبعض العوامل الأخرى التي تؤثر على العمل بالقطاع، وكانت هذه النتائج على النحو الآتي :

- بلغت قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام ٣,٦٤ بانحراف معياري ١,٠٧ ، وهو ما يشير إلى وجود رضا عام لدى القوى العاملة عن تلك العوامل.
- قتلت أهم العوامل المؤثرة في مستوى رضا القوى العاملة عن بيئة العمل والحوافز المادية بقطاع السياحة فيما يأتي :
 - توفر الخدمات (الأمن، والنظافة، ودورات المياه) : (متوسط حسابي = ٣,٨١ ، انحراف المعياري = ١,٢٢).
 - تأثير الوظيفة في حياتهم الأسرية : (متوسط حسابي = ٣,٦٩ ، انحراف معياري = ١,٢٣).
 - المرونة في الإجازات : (متوسط حسابي = ٣,٦٤ ، انحراف معياري = ١,٢٦).
- جاء مؤشر "الحوافز المادية الأخرى التي تحصل عليها" في نهاية الترتيب من حيث درجة الرضا بمتوسط حسابي قدره ٣,٥٠ ، وبانحراف معياري قدره ١,٤٨ لدى ٣٠,٢٪ من إجمالي القوى العاملة بالقطاع السياحي.

ونستنتج مما سبق أنه على الرغم من أن هناك درجة كبيرة من الرضا عن بيئة العمل في قطاع السياحة، إلا أن ذلك لا يمنع من وجود عدد من القوى العاملة لديهم مستوى أقل من الرضا عن الحوافز المادية الأخرى المرتبطة بعملهم.

الجدول رقم (١٦) : إجابات القوى العاملة حول مستوى رضائهم عن بيئة العمل.

الرقم	النوع	النحو	النحو	النحو	المتوسط	الحسابي	درجة الرضا						النكرار	العبارة	الرقم
							راضٍ جداً	راضٍ	راضٍ	لحد ما	غير راضٍ	غير راضٍ	غير راضٍ		
١	راضٍ	١.٢٢	٣.٨١		١٩٣	٢٠٠	٨٩	٣٠	٥١	النكرار	توفر الخدمات، (الأمن، النظافة، دورات المياه).	٢			
					٢٤.٣	٣٥.٥	١٥.٨	٥.٣	٩.١						
٢	راضٍ	١.٢٣	٣.٦٩		١٩٣	١٣١	١٦٢	٢٨	٤٩	النكرار	تأثير الوظيفة في حياتك الأسرية.	٥			
					٢٤.٣	٢٢.٣	٢٨.٨	٥.٠	٨.٧						
٣	راضٍ	١.٢٦	٣.٦٤		١٨٩	١٢١	١٦٥	٣٧	٥١	النكرار	المرونة في الإجازات.	٣			
					٣٣.٦	٢١.٥	٢٩.٣	٦.٦	٩.١						
٤	راضٍ	١.٢٨	٣.٥٨		١٧٩	١٣١	١٤٨	٥٠	٥٥	النكرار	المسافة بين منزلك ومكان العمل.	٤			
					٣١.٨	٢٣.٣	٢٦.٣	٨.٩	٩.٨						
٥	راضٍ	١.٤٨	٣.٥٠		٢٣٤	٥٢	١٠٧	١٠٠	٧٠	النكرار	الحوافز المادية الأخرى التي تحصل عليها.	١			
					٤١.٦	٩.٢	١٩.٠	١٧.٨	١٢.٤						
راضٍ				١.٠٧	٣.٦٤	المتوسط الحسابي المرجع العام									

أعد الجدول بناء على بيانات المسح الميدانية للدراسة لعام (١٤٣٨هـ).

٥ - ٤ معوقات العمل بقطاع السياحة من وجهة نظر القوى العاملة

يوضح الجدول رقم (١٧) آراء أفراد العينة حول المعوقات التي تؤثر في العمل، ويمكن أن نستخلص منها ما يأتي:

- بلغ المتوسط الحسابي المرجح العام ٤١٨، بانحراف معياري قدره ٠٨٠، وبالتالي يتبين بشكل عام أن هناك تأثيراً كبيراً وواضحاً للعوامل التالية كأكثـر المعوقات تأثيراً في العمل بقطاع السياحة :

- نقص القوى العاملة المؤهلة: (متوسط حسابي = ٤٣٨، انحراف معياري = ١٠٢).

- قلة الرواتب: (متوسط حسابي = ٤٣٥، انحراف معياري = ٠٩٩). تجدر الإشارة هنا إلى أن هذه النتيجة لا تتعارض مع ما ورد في الجدول (٥-١٥) عن تقويم رضا القوى العاملة عن الراتب الشهري مقارنة بحجم الأعمال المطلوبة، حيث إنها من أقل الجوانب رضا من جانب القوى العاملة، وبالتالي تشكل معوقاً للعمل أو سبباً لترك العمل.

- قلة الترقيات (متوسط حسابي = ٤٣٠، انحراف معياري = ١٠١).

• بجانب ما سبق بينت النتائج أن هناك معوقاتٍ أخرى تؤثر بدرجة كبيرة جداً في العمل بقطاع السياحة في مدينة جدة، وهي :

- قلة التدريب.

- ضعف الاستثمار السياحي.

— مدى إسهام القوى العاملة الوطنية في القطاعات السياحية بمدينة جدة وسبل تعزيزها

- ضعف ثقافة العمل بالقطاع السياحي.
- تأمين وسيلة المواصلات للمرأة.
- الراتب لا يتناسب مع المؤهل.
- كشفت النتائج أن هناك ستة معوقات تساهم وتأثر بدرجة كبيرة في العمل بقطاع السياحة، ولكن بدرجة أقل من النقاط السابقة، وبمتوسطات حسابية تراوحت من ٤.١٩ - ٣.٦٤، وهي:
 - عدم توفر المواصلات.
 - عدم توفر كوادر مدربة للعمل معها في المنشأة.
 - قلة مسميات الوظائف المناسبة لهم.
 - طول ساعات العمل.
 - طلب خبرات سابقة.
 - التأثير على علاقاتي الأسرية والاجتماعية.

الجدول رقم (١٧) : إيجابات القوى العاملة حول تأثير بعض المعوقات في العمل بالقطاعات السياحية.

الرقم	العنوان	النوع	المتوسط الحسابي	درجة تأثير المعوقات						النكرار	العبارة	نوع المعوق
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق بشدة			
١	موافق جداً	١.٠٢	٤.٣٨	٣٧٩	٦٥	٩٢	١٠	١٧	٣٠	النكرار	نقص القوى العاملة المؤهلة.	١
				٦٧.٣	١١.٥	١٦.٣	١.٨	٣.٠	%			
٢	موافق جداً	٠.٩٩	٤.٣٥	٣٤٨	١١٢	٧٠	١٨	١٥	٢.٧	النكرار	قلة الرواتب.	١٢
				٦١.٨	١٩.٩	١٢.٤	٣.٢	٢.٧	%			

رقم	النوع	النوع	النوع	النوع	درجة تأثير المعوقات						النكرار	العبارة	رقم
					موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	نسبة			
٣	موافق جدًا	١.٠١	٤.٣٠		٣٢٩	١٢٤	٧٥	١٩	١٦	النكرار	قلة الترقيات.	١١	
					٥٨.٤	٢٢.٠	١٣.٣	٣.٤	٢.٨	%			
٤	موافق جدًا	١.١٣	٤.٢٢		٣٣٣	٩٦	٨٣	٢٧	٢٤	النكرار	عدم توفر بيئة عمل مريحة	١٤	
					٥٩.١	١٧.١	١٤.٧	٤.٨	٤.٣	%			
٥	موافق جدًا	١.١٢	٤.٢١		٣٢٤	١٠٨	٨٢	٢٤	٢٥	النكرار	قلة التدريب.	١٣	
					٥٧.٥	١٩.٢	١٤.٦	٤.٣	٤.٤	%			
٦	موافق جدًا	١.٠٥	٤.٢١		٣١٦	١٠٢	١٠٧	٢٣	١٥	النكرار	ضعف الاستثمار السياحي.	٦	
					٥٦.١	١٨.١	١٩.٠	٤.١	٢.٧	%			
٧	موافق جدًا	١.٠٧	٤.٢١		٣١٤	١١١	٩٦	٢٥	١٧	النكرار	ضعف ثقافة العمل بالقطاع السياحي.	٥	
					٥٥.٨	١٩.٧	١٧.١	٤.٤	٣.٠	%			
٨	موافق جدًا	١.٠٦	٤.٢١		٣١٦	١٠٠	١٠٨	٢٥	١٤	النكرار	تأمين وسيلة المواصلات للمرأة.	٧	
					٥٦.١	١٧.٨	١٩.٢	٤.٤	٢.٥	%			
٩	موافق جدًا	١.٠٤	٤.٢٠		٣٠٨	١١٣	١٠٧	١٩	١٦	النكرار	الراتب لا يتناسب مع المؤهل.	٩	
					٥٤.٧	٢٠.١	١٩.٠	٣.٤	٢.٨	%			
١٠	موافق	١.١٠	٤.١٩		٣١٩	٩٩	٩٩	٢٧	١٩	النكرار	عدم توفر المواصلات.	٣	
					٥٦.٧	١٧.٦	١٧.٦	٤.٨	٣.٤	%			
١١	موافق	١.٠٦	٤.١٨		٣٠١	١٢٢	١٠٠	٢٣	١٧	النكرار	عدم توفر كوادر مدربة للعمل معها في المنشآة.	٤	
					٥٣.٥	٢١.٧	١٧.٨	٤.١	٣.٠	%			
١٢	موافق	١.٠٦	٤.١٨		٢٩٩	١٢٧	٩٦	٢٣	١٨	النكرار	قلة مسميات الوظائف	١٠	
					٥٣.١	٢٢.٦	١٧.١	٤.١	٣.٢	%			

رقم	النوع	النوع	النوع	النوع	النوع	درجة تأثير المعوقات						النكرار	العبارة	نوع
						موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة			
١٢	موافق	١.٠٥	٤.١٥	٢٩٣	١١٠	١٢١	٢٧	١٢	١٢	١٢	١٢	النكرار	طول ساعات العمل.	٢
				٥٢.٠	١٩.٥	٢١.٥	٤.٨	٢.١	٢.١	٢.١	٢.١			
١٤	موافق	١.١٦	٤.١٤	٣١١	١٠١	٩٣	٣٢	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	النكرار	طلب خبرات سابقة.	١٥
				٥٥.٢	١٧.٩	١٦.٥	٥.٧	٤.٦	٤.٦	٤.٦	٤.٦			
١٥	موافق	١.٣٢	٣.٦٤	٢٠٨	١٠٦	١٤٠	٥٦	٥٣	٥٣	٥٣	٥٣	النكرار	في التأثير علاقاتي الأسرية والاجتماعية.	٨
				٣٦.٩	١٨.٨	٢٤.٩	٩.٩	٩.٤	٩.٤	٩.٤	٩.٤			
موافق				٠.٨٠	٤.١٨	المتوسط الحسابي المرجح العام								

أعد الجدول بناء على بيانات المسح الميدانية للدراسة لعام (١٤٣٨هـ).

ومن خلال ما سبق يمكن القول: إن العوامل السابقة ذات تأثير كبير وسلبي في عملية جذب القوى العاملة السعودية، وتحدد من مستوى رغبتها في العمل في قطاع السياحة، حيث يعتبر قطاع السياحة قطاعاً استثمارياً من نوع خاص، لأن القوى العاملة السعودية لا تتجه إليها عند المقارنة بالعمل في القطاع الحكومي أو منشآت القطاع الخاص الأخرى، فإن من بين هذه العوامل ما يمس القوى العاملة السعودية مباشرة وخاصة قلة الرواتب، وقلة الترقى، وعدم توفر بيئة عمل مريحة وخاصة للنساء الراغبات في العمل في هذه القطاعات، وعدم توفر المواصلات. وبالتأكيد فإن السماح بقيادة المرأة للسيارة في المملكة سيساعد على حل هذه المشكلة. كل هذه العوامل تؤثر بشكل مباشر على طالبي

العمل الذين لا يتوجهون للتوظيف بها. وبالتالي لا بد من دراسة هذه العوامل المؤثرة في القوى العاملة السعودية من أجل تطوير العمل السياحي في مدينة جدة، وإيجاد الحلول المناسبة لها.

٥ - ٥ مقتراحات رفع نسبة القوى العاملة السعودية في قطاع السياحة

من أجل الوقوف على مقتراحات رفع نسبة القوى العاملة السعودية في قطاع السياحة بمدينة جدة، أوضحت النتائج في الجدول رقم (١٨) إجابات أفراد العينة حول مدى أهمية بعض المقتراحات، وقد تبين أن هذه المقتراحات مجتمعة تعدد ذات أهمية كبرى من وجهة نظر القوى العاملة، وكانت أهم هذه المقتراحات بحسب قيمة المتوسط الحسابي المرجح كما يأتي :

- تطوير القطاع السياحي : (متوسط حسابي = ٤,٧٥ ، انحراف معيار = ٠,٦٧)، وترى الدراسة أن من أهم عناصر تطوير القطاع السياحي التي يجب التركيز عليها هي تهيئة بيئة عمل جاذبة للقوى العاملة السعودية بالقطاع السياحي، كما يجب أن تكون جاذبة للسائح من داخل المملكة وخارجها، وبالإضافة إلى ذلك يجب العمل على تحسين الجوانب المالية للقوى العاملة مثل الراتب والحوافز لزيادة نسبة القوى العاملة السعودية بقطاع السياحة، وأن يكون هناك تدريب مستمر من أجل رفع مستوىوعي القوى العاملة بأهمية القطاع السياحي ودوره في تنوع مصادر الدخل الوطني، وإكسابهم مهارات التعامل مع العميل السائح، وأثره في جذب المزيد من السائحين.

— إتاحة فرص للعمل بمزايا تتناسب مع مؤهلات وخبرات الباحث عن عمل: (متوسط حسابي = ٤,٦٢ ، انحراف معياري = ٠,٧٧)، وبالتالي فإن توفير فرص العمل بمزايا؛ تعد ذات أهمية كبيرة تتناسب مع طالب العمل في قطاع السياحة، لأن ذلك يجعل من القطاع السياحي جاذباً للباحثين عن فرص عمل. كما أن الرواتب المناسبة تأتي في المرتبة الثالثة بين المقترنات التي تساهم في رفع نسبة القوى العاملة السعودية بقطاع السياحة، بمتوسط حسابي قدره ٤,٦١ وبانحراف معياري قدره ٠,٧٩، وبالتالي يتبيّن أن سقف الرواتب المناسبة للقوى العاملة بقطاع السياحة يسهم في زيادة نسبة القوى العاملة السعودية، ويجب على قطاع السياحة العمل لتحقيق ذلك، لأن تطوير هذا القطاع الحيوي الهام يتوقف على تحسين رواتب القوى العاملة، الذي يمثل عامل جذب لفئات الشباب للانخراط في مشاريع القطاع السياحي.

وأوضحت النتائج أن جميع المقترنات الأخرى الواردة في الجدول السابق قد حازت على درجة كبيرة من الأهمية في رفع نسبة القوى العاملة السعودية في قطاع السياحة، مما يتطلّب الاهتمام بجميع هذه المقترنات لتعزيز وجود القوى العاملة السعودية في قطاعات السياحة المختلفة في مدينة جدة من أجل نهضة سياحية مستدامة.

الجدول رقم (١٨): أهمية مقتراحات رفع نسبة القوى العاملة السعودية في قطاع السياحة.

الرتبة	النسبة المئوية	الايجار المعياري	المتوسط الحسابي	درجة تأثير المقتراحات						النكرار	العبارة	الرتبة
				هام جداً	هام	هام	غير هام	غير هام جداً	غير هام			
١	هام جداً	٠,٦٧	٤,٧٥	٤٨٤	٢٨	٤٥	٣	٣	٣	النكرار	تطوير القطاع السياحي.	١
				٨٦,٠	٥,٠	٨,٠	٠,٥	٠,٥	٪			
٢	هام جداً	٠,٧٧	٤,٦٢	٤٢٧	٧٣	٥١	٧	٥	٥	النكرار	إتاحة فرص للعمل بزيادة.	٢
				٧٥,٨	١٣,٠	٩,١	١,٢	٠,٩	٪			
٣	هام جداً	٠,٧٩	٤,٦١	٤٢٦	٧٦	٤٩	٥	٧	٧	النكرار	رواتب تكون مناسبة.	٤
				٧٥,٧	١٣,٥	٨,٧	٠,٩	١,٢	٪			
٤	هام جداً	٠,٧٨	٤,٥٩	٤٢٠	٧٥	٥٢	١٠	٦	٦	النكرار	بيئة عمل مناسبة.	٥
				٧٤,٦	١٣,٣	٩,٢	١,٨	١,١	٪			
٥	هام جداً	٠,٨١	٤,٥٨	٤١٥	٧٩	٥٧	٧	٥	٥	النكرار	التروعية بأهمية العمل بالسياحة.	٣
				٧٣,٧	١٤,٠	١٠,١	١,٢	٠,٩	٪			
٦	هام جداً	٠,٨٠	٤,٥٦	٤١١	٧٦	٦١	١١	٤	٤	النكرار	إتاحة الفرص الوظيفية للمواطنين بسهولة أكثر.	١٠
				٧٣,٠	١٣,٥	١٠,٨	٢,٠	٠,٧	٪			
٧	هام جداً	٠,٨٤	٤,٥٦	٤١٦	٦٩	٥٩	١٤	٥	٥	النكرار	ترقيات للتشجيع على الأداء الوظيفي.	٩
				٧٣,٩	١٢,٣	١٠,٥	٢,٥	٠,٩	٪			
٨	هام جداً	٠,٨٥	٤,٥٥	٤١٥	٧٠	٥٩	١٣	٦	٦	النكرار	التأمين.	٦
				٧٣,٧	١٢,٤	١٠,٥	٢,٣	١,١	٪			
٩	هام جداً	٠,٨٤	٤,٥٤	٤٠٦	٧٥	٦٦	١١	٥	٥	النكرار	تقديم البرامج التدريبية المناسبة.	٧
				٧٢,١	١٣,٣	١١,٧	٢,٠	٠,٩	٪			
١٠	هام جداً	٠,٨٢	٤,٥٣	٤٠٨	٦٧	٧٣	١٠	٥	٥	النكرار	تقديم المنح الدراسية للموظفين.	٨
				٧٢,٥	١١,٩	١٣,٠	١,٨	٠,٩	٪			
١١	هام جداً	٠,٩٩	٤,٤٥	٤٠٠	٦٢	٧٠	١٧	١٤	١٤	النكرار	عمل دورات تدريبية للمرأة.	١١
				٧١,٠	١١,٠	١٢,٤	٣,٠	٢,٥	٪			
هام جداً			٠,٦٥	٤,٥٨	المتوسط الحسابي المرجح العام							

أعد الجدول بناء على بيانات المسح الميدانية للدراسة، لعام (١٤٣٨هـ).

٦ - الخاتمة

تناولت الدراسة معوقات إسهام القوى العاملة السعودية في القطاعات السياحية بمدينة جدة ومقترنات تعزيزها، وقد تم اختيار مدينة جدة لمجتمع الدراسة الميدانية؛ لأنها واحدة من أكبر الوجهات السياحية السعودية، وتتمتع بوارداتها السياحية الطبيعية والبشرية متميزة تساعد على تشجيع قطاعات السياحة المختلفة. وتسعى الدراسة إلى معرفة المعوقات التي تعرّض زيادة مشاركة القوى العاملة السعودية في القطاع السياحي، واقتراح الحلول المناسبة لها.

ومن أهم أهداف الدراسة تحديد حجم مشاركة القوى العاملة السعودية، وتوزيعها في القطاع السياحي، ونسبة مشاركة المرأة بالعمل في هذا القطاع، ومعرفة أسباب انخفاض القوى العاملة السعودية في القطاع السياحي، وتبين حجم وتوزيع القوى العاملة السعودية على قطاعات السياحة المختلفة، وتحديد المعوقات التي تحد من زيادة إسهامهم في هذا القطاع.

اعتمدت الدراسة على عينتين: عينة القوى العاملة السعودية (٥٦٣) مفردة، وعينة المؤسسات السياحية (٣٧٢) مؤسسة من قطاع السياحة (الإيواء، ووكالات السفر والسياحة، والترفيه)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية وهي: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي المرجح، والانحراف المعياري، والمدى.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أن إسهام القوى العاملة الوطنية في القطاع السياحي في مدينة جدة لا تزال محدودة، فقد بلغت حوالي ٢٣٪ عام ٢٠١٦م.

■ ■ ■ مدى إسهام القوى العاملة الوطنية في القطاعات السياحية بمدينة جدة وسبل تعزيزها

- أن نسبة الذكور في قطاع السياحة في مدينة جدة بنسبة ٧٧,٣٪ من إجمالي أفراد العينة مقابل ٢٢,٧٪ للإناث.
- أن ٣٨,١٪ يمثلون الإداريين وموظفي الاستقبال والمرشفين من إجمالي الوظائف في قطاع السياحة، وتتوزع النسبة المتبقية على وظائف المبيعات، والأمن، والمحاسبة، والتنسيق، وإدخال البيانات، والمحجز وغيرها.
- أغلبية القوى العاملة بقطاع السياحة من دون درجة وظيفية حوالي ٩٤٪، وتبلغ نسبة ذوي الدرجات الأولى حتى الرابعة ٣,٢٪، مقابل ٢,٧٪ لذوي الدرجات من الخامسة إلى الخامسة عشرة.
- أن ٧٥٪ من أفراد العينة بلغت مددهم الزمنية في الوظيفة أقل من ٥ سنوات،
- أن ٨٤٪ من العينة رواتبهم ما بين ٣٠٠٠ - ٩٩٩٩ ريال، في حين من تقل رواتبهم عن ذلك لا تتعدي ٩,٨٪، ومن تزيد رواتبهم عن ذلك ٦,٥٪ من إجمالي القوى العاملة.
- أن حوالي ٧٦٪ من القوى العاملة يعملون بعقد دائم، ويتمتع ٩٠,٤٪ من القوى العاملة بالتأمين الطبي، ونسبة ٧٧,٣٪ يستفيدون من بدل النقل، ونسبة ٧٢,٨٪ من بدل السكن، وينجح ٣٤,٦٪ فقط تذكرة سفر سنوية. وتساعد كل هذه المزايا على استقرارهم، وعلى تطور هذا القطاع مستقبلاً.

— مدى إسهام القوى العاملة الوطنية في القطاعات السياحية بمدينة جدة وسبل تعزيزها —

- أن ٤٠,٣٪ من القوى العاملة يعملون بالفنادق، يليهم الذين يعملون بقطاع الترفيه بنسبة ٢٤,٧٪.
- أن حوالي ٧٦٪ من القوى العاملة يشعرون بالرضا عن عملهم الحالي.
- أن حوالي ٦٩٪ يعتقدون أن عمل المرأة يناسب القطاع السياحي.
- أن حوالي ٣٣٪ من أفراد العينة يتحدثون باللغة الإنجليزية.
- أن حوالي ٤٣٪ من تراوحت خبرتهم من ١ - ٤ سنوات، وحوالي ٣٩٪ من القوى العاملة لهم سنوات خبرة تراوحت من ٥ - ١٠ سنوات، مما يشير إلى حداثة مشاركتهم في هذا القطاع.
- أن غالبية أفراد العينة لديهم درجة كبيرة من الرضا لدى القوى العاملة عن وظائفهم بقطاع السياحة بمدينة جدة بسبب مرونة ساعات العمل، وتوفر الخدمات، وتأثير الوظيفة في حياتهم الأسرية. وتعد هذه النتائج مهمة بالنسبة لمستقبل القطاع السياحي بجدة.
- أن من أبرز المعوقات التي تؤثر في العمل بقطاع السياحة: نقص القوى العاملة، وقلة الرواتب أو عدم ملائمتها للمؤهلات، وقلة الترقيات، وعدم توفر بيئة عمل مريحة، وقلة التدريب، وضعف الاستثمار السياحي، وضعف ثقافة العمل بالقطاع السياحي، وتأمين وسيلة المواصلات للمرأة. بالإضافة إلى وجود معوقات أخرى تؤثر في جذب القوى العاملة لقطاع السياحة، منها: عدم توفر موارد مدربة للعمل معها في المنشأة، وقلة مسميات الوظائف المناسبة لهم، وطول ساعات العمل، وطلب خبرات سابقة.

بناء على نتائج الدراسة بربت التوصيات الآتية:

- حت منشآت القطاع السياحي على رفع الرواتب، وتقديم بعض الحوافز المالية للتشجيع على استقطاب السعوديين للعمل.
- الرفع من مستوى بيئة العمل وتهيئتها؛ لتحقيق الاستقرار والأمن الوظيفي للقوى العاملة السعودية.
- دعم الهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني لزيادة دورها في تدريب وابتعاث الخريجين للعمل بقطاع السياحة، وتكثيف أو توفير الدورات التدريبية والتأهيل المناسب للوظائف.
- زيادة تهيئة بيئة العمل في القطاع السياحي لتلائم المرأة للعمل، وإزالة المعوقات التي تواجهها.
- ضرورة تقديم دعم حكومي للشركات من أجل استقطاب الشباب السعودي للعمل بالسياحة.
- توجيه البحوث في المجالات السياحية لاستطلاع فرص العمل التي ستتوفرها المشاريع السياحية الكبرى، ومردودها الاقتصادي، ودورها في تنمية مصادر الدخل سواء على مستوى مدينة جدة كمشروع (داون تاون جدة)، أو المستوى الوطني كمشروع مدينة القدية الترفيهية، والهيئة الملكية للعلا، ومشروع البحر الأحمر.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع العربية:

- أبو داود، عبد الرزاق سليمان بن أحمد (٢٠٠٠م)، **مفهوم السياحة وأهميته وإمكان تطبيقه على المملكة العربية السعودية، السياحة الداخلية في المملكة العربية السعودية، ملف العقيق**، نادي المدينة المنورة الأدبي، مجلد ١٦، العدد ٣٢ - ٣١.
- أبو داود، عبد الرزاق سليمان؛ زعزوع، ليلى بنت صالح (٢٠١١م)، **جدة: معطيات المكان وآفاق الزمان**، بيروت: مطابع الدار العربية للعلوم.
- أمانة مدينة جدة (٢٠١٦م)، **تقارير إدارة نظم المعلومات الجغرافية**، جدة.
- بشماني، شكيب (٢٠١٤م)، **دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية**، **مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية**، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، اللاذقية، مجلد ٣٦، العدد ٥، ص ٩٠.
- بظاظو، إبراهيم السعيد (٢٠٠٩م)، **تحليل واقع الموارد البشرية في القطاع السياحي الأردني**، الأردن: مؤسسة الوراق.
- البنوي، نسرين إسماعيل محمد (١٩٩٢م)، **تقدير دالة الطلب على السياحة الداخلية بمدينة جدة**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- جمعة، فهد محمد مانع (٢٠١٥م)، **إدارة الأعمال التجارية الكبيرة: المعرفة والتطبيق والنجاح**، الرياض: مكتبة جرير.

- الخريف، رشود بن محمد؛ الحربي، نوال بنت حجي (٢٠١٤م)، البطالة في المملكة العربية السعودية: تطور معدلاتها وتبنيتها الجغرافي وخصائصها الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية، سلسلة بحوث جغرافية، العدد ١٠٦، الجمعية الجغرافية السعودية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الخريف، رشود؛ التميمي، شيخة؛ الملحم، غادة (٢٠١٦م)، قوة العمل النسائية السعودية حجمها ومعدلات نموها وتعطّلها ومشاركتها الاقتصادية، العدد ٨، المجلة الجغرافية الخليجية، الرياض.
- الدبور، عمر بن عبد العزيز (٢٠١٦م)، دور التنمية السياحية المستدامة في مواجهة ظاهرة البطالة: دراسة حالة مصر، بحث مقدم في المؤتمر العلمي الثالث "القانون والسياحة"، خلال الفترة ٢٦ - ٢٧ أبريل ٢٠١٦م، جامعة طنطا: مصر.
- الدوسرى، حورية بنت صالح (٢٠٠٤م)، مساهمة الإناث السعوديات في قوة العمل، سلسلة بحوث جغرافية، العدد ٦٢، الجمعية الجغرافية السعودية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الزعبي، رزان؛ الخاروف، أمل (٢٠١٥م)، موقف الشباب من عمل المرأة في القطاع السياحي: دراسة حالة الطلبة في الجامعة الأردنية، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، مجلد ٨، العدد ١، ص ص ٦٧ - ١٠٧.
- الزهراني، عبد الواحد يحيى (٢٠٠٤م)، معوقات توظيف الخريجين في قطاع السياحة والفنادق بالملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية لمجهودات سعودة الوظائف الفندقية بمحافظة جدة للفترة (١٩٩٠ / ٢٠٠٠م)، رسالة

دكتوراه غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا: السودان.

- زيتون، محيا (٢٠٠٢م)، السياحة ومستقبل مصر بين إمكانات التنمية ومخاطر الهدر، منتدى العالم الثالث، القاهرة: مكتبة مصر.

- السمعان، ربي فكتور جميل (٢٠٠٢م)، الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية: الأردن.

- السيسى، ماهر عبد الخالق (٢٠٠٢م)، مبادئ السياحة، القاهرة: مطابع الولاء الحديثة.

- شلضم، أيمن بن أحمد (٢٠١٦م)، الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة السعودية وتحظيطها ومستقبلها: دراسة جغرافية، سلسلة بحوث جغرافية، العدد ١١٢، الجمعية الجغرافية السعودية، جامعة الملك سعود، الرياض.

- صندوق الاستثمارات العامة (٢٠١٨م، محرم ٢٠)، جدة داون تاون الجديدة، على الرابط <http://www.n-alhadath.com/188231.html>

- القحطاني، محمد بن مفرح (٢٠٠٤م)، البطالة في المملكة العربية السعودية: أبعادها المكانية وملامحها الديموغرافية والاجتماعية، سلسلة بحوث جغرافية، العدد ٦٦، الجمعية الجغرافية السعودية، جامعة الملك سعود، الرياض.

- كيلسكسلان، تانسل (٢٠١٢م)، الهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني، ملتقى السفر والاستثمار السياحي السعودي، تنافسية السفر والسياحة

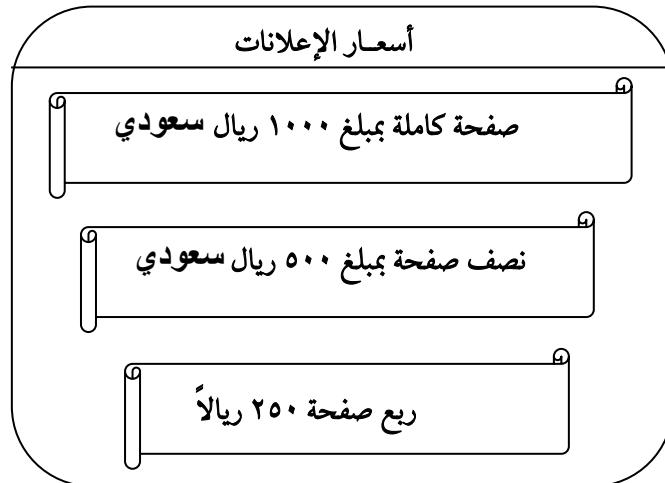
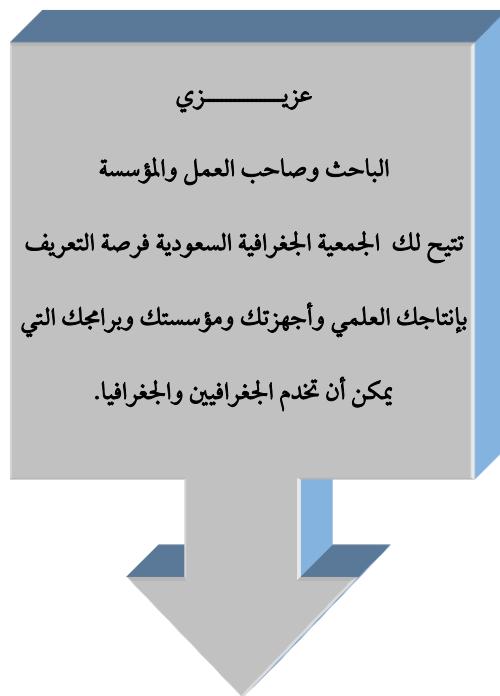
للمملكة العربية السعودية، الرياض، على الرابط:

<https://scth.gov.sa/MediaCenter/News/GeneralNews/Pages/a-04-02-12.aspx>

- مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (٢٠١٧م)، رؤية المملكة (٢٠٣٠م)، الرياض.
- آل محيا، جميلة ناصر (٢٠١٧م)، واقع توطّن القوى العاملة في القطاعات السياحية في مدينة جدة وسبل تعزيزها، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض.
- مقاوسى، صليحة؛ وشبيلة، عائشة (٢٠١٣م، تشرين ثانى)، إستراتيجية تأمين وتطوير الموارد البشرية في القطاع السياحى، بحث مقدم في المؤتمر الأردني الأول للسياحة والضيافة، كلية السياحة والفنادق، جامعة اليرموك، الأردن.
- المقرى، محمد بن سعد (٢٠١٧م)، الرياض الديناميكية ٢٠٢٠م: ازدهار الجاذبية السياحية وانطلاق نحو (٢٠٣٠م)، الرياض.
- الهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني (٢٠١٥م)، الإحصاءات السياحية، مركز المعلومات والأبحاث السياحية ماس، الرياض.
- الهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني (٢٠١١م)، الإستراتيجية العامة لتنمية السياحة الوطنية المحدثة (١٤٤١ - ١٤٣٢هـ)؛ تنمية الموارد البشرية، الرياض.
- الهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني (٢٠١٦م)، مركز المعلومات والأبحاث السياحية، ماس، الرياض.

المصادر والمراجع غير العربية:

- Hyer, Janell, (2013), **Distribution of Labor in Idaho Tourism Industries**, Idaho Department of Labor.
- Laimer, Peter, (May 2014), Measurement of Tourism Labor In Austria: Data Sources, **methodology and challenges**, 12th Global Forum on Tourism Statistics. Prague. Czech Republic. pp.5-21.



عزيزني عضو الجمعية الجغرافية السعودية

هل غيرت عنوانك؟ فضلاً أملأ الاستمارة المرفقة وأرسلها على عنوان الجمعية

الاسم:

العنوان:

ص. ب.....

المدينة والرمز البريدي:

البلد:

الاتصالات الهاتفية:

عمل: منزل: جوال:

بريد إلكتروني:

ترسل على العنوان الآتي:

الجمعية الجغرافية السعودية

ص. ب ٢٤٥٦ - الرياض ١١٤٥١ المملكة العربية السعودية

هاتف: ٠٠٩٦٦ ١١ ٤٦٧٨٧٩٨ - فاكس: ٠٠٩٦٦ ١١ ٤٦٧٧٧٣٢

بريد إلكتروني: sgs@ksu.edu.sa

كما يمكنكم زيارة موقع الجمعية على الإنترنت على الرابط الآتي:

www.saudigs.org

آخر إصدارات سلسلة بحوث جغرافية:

- ١٠٠ - الصناعة في المناطق الجنوبية الغربية من المملكة العربية السعودية، د. عبد العزيز بن إبراهيم الحرة.
- ١٠١ - تقييم تدهور الغطاء النباتي وأثره على السباحة البيئية في منطقة جازان، د. آمال بنت يحيى الشيخ.
- ١٠٢ - التباين المكاني لأوجه الدخل والإنفاق في المجتمع السعودي في الشرقية، أ.د. فريال بنت محمد الهاجري.
- ١٠٣ - اشتغال المعاذلات التجريبية لتصميم منحنيات كثافة الأمطار في المملكة، د. محمد بن فضيل بوربة.
- ١٠٤ - تغير الأمطار في منابع النيل وأثره في الاحتياجات المائية في مصر، د. مسعد بن سلامة مندور.
- ١٠٥ - الاتجاهات الحدودية لنمو السكان وأثارها في منطقة المدينة المنورة، أ.د. محمد شوقي بن إبراهيم مكى.
- ١٠٦ - البطالة في المملكة العربية السعودية تطور معدلاتها وتباينها، أ. نوال بنت حجي الحربي، أ.د. رشود بن محمد الحريف.
- ١٠٧ - البلديات الحدودية الجزائرية بين الواقع والطعلبات، د. سليم براقدى بن العايش.
- ١٠٨ - التحليل الكمي للطرق البرية بين المدن الإدارية في اليمن، د. عبد الوالى بن محسن العرشي.
- ١٠٩ - واقع نقل التلاميذ والتلميذات ذوي الإعاقة الحركية في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض، أ.د. عامر بن ناصر المطير، أ.د. عبد العزيز بن سعد بن حمد المقرن، د. زيد بن عبد الله المسلط المشاري، د. عبدالرحمن بن محمد بن عبد الكرييم الصالح.
- ١١٠ - خصائص بعض عناصر مناخ المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، أ.د. عبد الله بن أحمد الطاهر.
- ١١١ - مدن وادي فرناغة ودورها الحضاري في العالم الإسلامي (خلال القرون الأربع الهجرية الأولى)، د. خليفة بن مصطفى غرابة.
- ١١٢ - الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة السعودية وتحليلها ومستقبلها، د. أمين أحمد شلضم.
- ١١٣ - ثبو السكان وتوزيعهم في محافظة بنى سيف جمهورية مصر العربية، د. أشرف محمد عبد المعطي.
- ١١٤ - تقدير متطلبات غسيل التربة من مياه الري للمحاصيل الزراعية في الأحساء، أ.د. ناصر بن عبد العزيز السعريان
- ١١٥ - مستوى الخصوبة والعوامل المؤثرة فيها في مدينة عنزة بمنطقة القصيم، د. أحمد محمد البسام
- ١١٦ - الصناعات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.
- ١١٧ - التباين المكاني لأسعار الأراضي في مدينة الرياض، أ. نورة بنت قاعد العتيبي
- ١١٨ - هجرة يهود أوروبا الشرقية إلى فلسطين في الفترة من ١٨٨٢ - ١٩٤٨ م، د. عبد العزيز بن راشد المطيري
- ١١٩ - المؤسسات القافية في المشرق ودورها في خدمة الرحالة الجغرافيين، د. أحمد بن محمد الشبعان
- ١٢٠ - تحليل الأنماط المكانية لتوطن صناعة البلوك والخرسانة في منطقة القصيم دراسة في جغرافية الصناعة، أ. هديل بنت محمد الفوزان، د. محمد بن إبراهيم الدغري.
- ١٢١ - أنماط المناخ السياحي في المملكة العربية السعودية بتطبيق معادلة ميكوسكي، د. مطيره بنت خويثم المطيري
- ١٢٢ - العمالة الوافدة في الأحياء القديمة في مدينة بريدة

Price:

أسعار البيع:

Individuals: 15 S.R.

سعر النسخة الواحدة للأفراد: ١٥ ريالاً سعودياً.

Institutions: 20 S.R.

للمؤسسات: ٢٠ ريالاً سعودياً.

*Handing & Mailing Charges are
Added on the Above Listing.

❖ تضاف إلى هذه الأسعار أجرة البريد.

The Extent Of National Workforce Contribution In Tourism Sectors In Jeddah And Means To Enhance It

Dr. Jamila N. Al-Mohaya

Assistant Professor of Geography, King Khalid University

Dr. Mohammed S. Almogarry

Associate Professor of Geography, King Saud University

Abstract

The study investigated the extent of the contribution of the Saudi labor force in tourism sectors in Jeddah city, and means to enhance it. Jeddah is one of the largest tourist destinations in Saudi Arabia. Its location and natural and human attractions tourism, made its importance in encouraging tourism sectors. The aim of the study is to determine the size of the Saudi labor force, its distribution among tourism sector's activities, the percentage of women's participation in this labor force and the obstacles that limit their contribution in this sector.

The study used two samples: a sample of the Saudi labor force (563) person, and the other sample of tourism establishments (372), including accommodations, travel and tourism agencies, and recreations. Some statistical methods were used, such as, frequencies, percentages, weighted mean, standard deviation, range.

Among the study's findings: the percentage of national labor force in the tourism sector in Jeddah is very low, about 23% of the total workforce in tourism sector in 2016. About 40% of them work in hotels, most of them in various administrative jobs. 77 % of them are males, and about 69% of them believe that tourism sector jobs is suitable for women. Also 75% of them have less than 5 years of employment, indicating that they are newly engaged in this sector, 84% of them their salaries between 3000 and 9999 riyals, and 76% of the workforce are in permanent contracts.

As for job satisfaction, about 76% of the workforce is satisfied with their current job, due to flexibility in working hours, availability of services, and the impact of positive effect on their family lives. These results are important for the labor force future in tourism sector in Jeddah. The study found that among the obstacles that affect the

work in the tourism sector: low salaries or not of suitable for some qualifications, lack of promotions, lack of a comfortable work environment, and lack of training. In addition to the presence of other obstacles affecting the attraction of the workforce of the tourism sector, including lack of training courses and workshops, length of working hours, and prerequisite of previous experiences.

The study recommends raising salaries, providing more financial incentives, enhancing their job security, and more training courses, to encourage Saudis labor force to work in tourism sector. Finally overcoming obstacles facing women recruitment in tourism sector. Two of them were just enforced; anti-harassment regulations, and allowing women to drive, which will positively affect Saudi women participation in the work force in tourism sector and other sectors as well.

ISSN 1018-1423
Key title =Buhut Gugrafiyya

● **Administrative Board of the Saudi Geographical Society** ●

Ali A. Al Dosari	Assis. Prof.	Chairman.
Mohammed A. Mishkhes	Assoc. Prof.	Vice-Chairman.
Malhi A. Al-Gazwani	Assis. Prof.	Secretary General.
Fahad A. Almutlaq	Assis. Prof.	Treasurer.
Tagreed H. Al-Juhani	Assis. Prof.	Head of Risk and Disaster Management Unit.
Asma A. Aba Al Khail	Assis. Prof.	Member
Mohammed A. Alrashed	Assis. Mr.	Member
Sultan A. Alharbi	Assis. Mr.	Head of unit of The electronic publishing vessel for scientific message.
Mona S. Aladel	Assis. Mrs.	Editor of Geographical Newsletter

RESEARCH PAPERS IN GEOGRAPHY

REFEREED PERIODICAL PUBLISHED BY SAUDI GEOGRAPHICAL SOCIETY

124

The Extent of National Workforce Contribution in Tourism Sectors in Jeddah and Means to Enhance

**Dr. Jamila N. Al-Mohaya
Dr. Mohammed S. Almoggary**

King Saud University - Riyadh
Kingdom of Saudi Arabia
1441 A.H. - 2019A.D.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Saudi Geographical Society (S.G.S.)

Editorial Board

Editor-in-Chief:	Mohammed A. Al-Gabbani	(Ph.D.).
Editorial Board:	Saad N. Alhussein	(Ph.D.).
	Mohammed S. Al-Rebdi	(Ph.D.).
	Mohammed A. Mishkhes	(Ph.D.).
	Zain M. Al-Gemei	(Ph.D.).

Advisory Board

Amal Yusof A. Al-Sabah, Ph.D., Professor	University of Kuwait.
Hassan A. Saleh, Ph.D., Professor	The University of Jordan.
Abdullah N. Al-Welaie, Ph.D., Professor	Imam Mohammed Bin Saud Islamic Univ.
Nasser. A. Al-Saleh, Ph.D., Professor	Umm Al-Qura University.

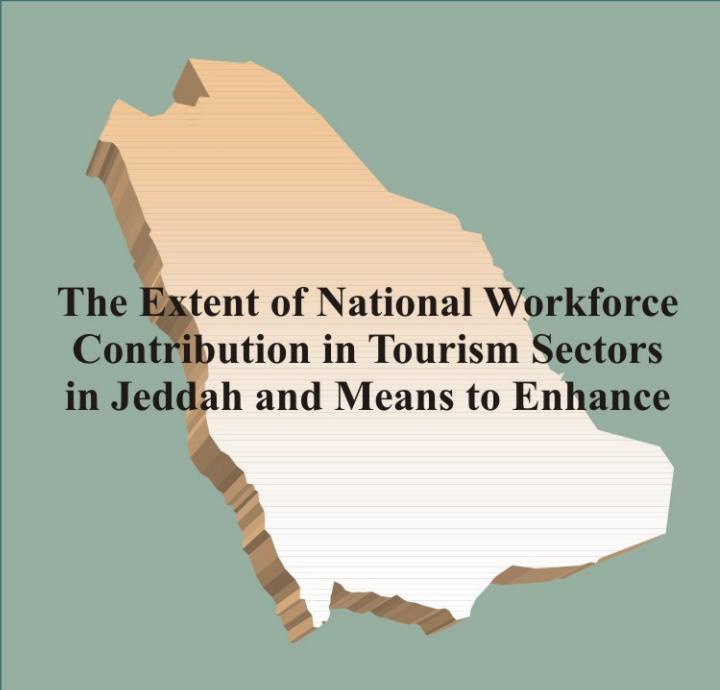
Correspondence Address

All Research Papers and Editorial Correspondence Should be sent to
The Editor-in-Chief, Dept. of Geography
College of Arts, King Saud University
P.O.Box 2456 Riyadh 11451
Kingdom of Saudi Arabia
Tel: 4678798 Fax: 4677732
E-Mail: sgs@ksu.edu.sa

All Views Expressed by Contributors to the RESEARCH PAPERS IN
GEOGRAPHY do not Necessarily Reflect the Position of the Editorial Board or
the Saudi Geographical Society

REFEREED PERIODICAL PUBLISHED BY SAUDI GEOGRAPHICAL SOCIETY

124



The Extent of National Workforce Contribution in Tourism Sectors in Jeddah and Means to Enhance

Dr. Jamila N. Al-Mohaya
Dr. Mohammed S. Almoggary