

مدى مواعنة تخصصات البرنامج التأهيلي
بقسم العلوم الإدارية في كلية المجتمع بالرياض،
جامعة الملك سعود مع متطلبات سوق العمل السعودي:
(دراسة ميدانية)

فريق البحث

أ.د/ محمد حامد عبد الله
أستاذ الاقتصاد بقسم العلوم الإدارية
كلية المجتمع بالرياض
جامعة الملك سعود

أ/ عبد

محاضر الاقتصاد

كلية

جامعة

د/جمال محمود عطية عبيد
الله محمد المالكي

أستاذ مساعد الاقتصاد بقسم العلوم الإدارية
بقسم العلوم الإدارية

كلية المجتمع بالرياض

المجتمع بالرياض

جامعة الملك سعود

الملك سعود

١٤٢٦ هـ / ٢٠٠٦ م

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	البيان
	<p>الفصل الأول: تمهيد مقدمة. البرنامج التأهيلي بكلية المجتمع في الرياض مفهوم وتخصصات البرنامج أهداف البرنامج الخطة الدراسية للبرنامج مشكلة البحث مبررات البحث . أهداف البحث. نطاق البحث. منهجية البحث . - الدراسة المكتبية. - الدراسة الميدانية. تنظيم البحث. الفصل الثاني: الدراسات السابقة. الفصل الثالث: سوق العمل السعودي. مقدمة. تحديات تنمية قوة العمل. السكان وقوة العمل. هيكل سوق العمل. خلاصة الفصل.</p> <p>الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية مقدمة السمات العامة للعينة في مدينة الرياض أفضلية شغل الوظائف حسب كل من طبيعة النشاط والجنسية مدى الحاجة للتخصصات الإدارية في سوق العمل الصفات التي يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي تشخيص أسباب البطالة بين الشباب السعودي مدى الموائمة بين متطلبات سوق العمل السعودي وتخصصات الخريجين من القسم التأهيلي بكلية المجتمع في الرياض، جامعة الملك سعود الخلاصة</p> <p>الفصل الخامس: ملخص، ونتائج وتوصيات البحث. ملحق البحث: استبانة رقم (١) موجهة إلى شركات القطاع الخاص في</p>

	<p>مدينة الرياض. استبانة رقم (٢) موجهة إلى مكاتب التوظيف في مدينة الرياض.</p> <p>قائمة المراجع أ- العربية ب- الإنجليزية</p>
--	--

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
	(٣-١) توزيع الداخلين الجدد إلى سوق العمل حسب المهنة خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠٠٤)
	(٣-٢) الداخلون الجدد إلى سوق العمل خلال سنوات الخطة السابعة (٢٠٠٠-٢٠٠٤)
	(٣-٣) تقديرات القوة العاملة خلال خطة التنمية السابعة (٢٠٠٠-٢٠٠٤)
	(٣-٤) هيكل سوق العمل في المملكة حسب القطاع خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠٠٤)
	(٣-٥) تطور هيكل العمالة في المملكة خلال عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٤
	(٣-٦) تطور الهيكل المهني للعمالة خلال بعض سنوات الفترة (١٩٩٩-٢٠٠٤)
	(٣-٧) طلب وعرض العمل خلال الفترة (١٩٩٩-٢٠٢٠)
	(٤-١) توزيع شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض حسب طبيعة النشاط
	(٤-٢) توزيع شركات القطاع الخاص حسب نوع النشاط الخدمي
	(٤-٣) توزيع عدد الإداريين حسب طبيعة النشاط والجنسية
	(٤-٤) توزيع عدد موظفي الأعمال الكتابية حسب طبيعة النشاط

- والجنسية
- (٤-٥) توزيع عدد الفنيين حسب كل من طبيعة النشاط والجنسية
- (٤-٦) توزيع عدد موظفي البيع حسب طبيعة النشاط والجنسية
- (٤-٧) توزيع عدد العمال حسب طبيعة النشاط والجنسية
- (٤-٨) توزيع عدد العاملين في المهن الأخرى حسب طبيعة النشاط والجنسية
- (٤-٩) توزيع عدد العاملين حسب كل من طبيعة النشاط والجنسية
- (٤-١٠) توزيع عدد الوظائف الشاغرة حسب كل من طبيعة النشاط ونوع الوظيفة
- (٤-١١) أفضلية شغل الوظائف حسب طبيعة النشاط
- (٤-١٢) ترتيب الأسباب لدى الذين يفضلون شغل الوظائف بالسعوديين
- (٤-١٣) ترتيب الأسباب لدى الذين يفضلون شغل الوظائف بغير السعوديين
- (٤-١٤) العوامل المميزة بين تفضيل السعوديين وغير السعوديين
- (٤-١٥) ترتيب التخصصات حسب أهميتها في سوق العمل
- (١٦) تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)
- (٤-١٧) اختبار شيفيه لأهمية الموارد البشرية (Scheffe)
- (٤-١٨) ترتيب التخصصات المقترحة حسب درجات أهميتها
- (٤-١٩) : تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)
- (٤-٢٠) نتائج اختبار شيفيه لأهمية إدارة الإنتاج (Scheffe)
- (٤-٢١) نتائج اختبار شيفيه لأهمية الإدارة الصناعية (Scheffe)
- (٤-٢٢) ترتيب التخصصات الإدارية حسب درجات ملاءمتها لسوق العمل
- (٤-٢٣) تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)
- (٤-٢٤) اختبار شيفيه لأهمية المحاسبة (Scheffe)
- (٤-٢٥) ترتيب الموصفات التي يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي من حيث المؤهلات العلمية
- حسب درجات أهميتها
- (٤-٢٦) تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)
- (٤-٢٧) اختبار شيفيه لأهمية الدراسة النظرية والتطبيق العملي (Scheffe)
- (٤-٢٨) اختبار شيفيه لأهمية كل ما سبق صحيح (Scheffe)
- (٤-٢٩) ترتيب الموصفات التي يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي من حيث أخلاقيات العمل
- (٤-٣٠) تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)
- (٤-٣١) : اختبار شيفيه لأهمية المواظبة (Scheffe)
- (٤-٣٢) : اختبار شيفيه لأهمية الإخلاص والأمانة (Scheffe)
- (٤-٣٣) اختبار شيفيه لأهمية الحرص على إتقان العمل (Scheffe)
- (٤-٣٤) ترتيب أسباب انتشار البطالة بين الشباب السعودي حسب درجات أهميتها
- (٤-٣٥) تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)
- (٤-٣٦) اختبار شيفيه لأهمية عدم وجود فرص عمل في سوق العمل السعودي (Scheffe)
- (٤-٣٧) ترتيب التخصصات حسب درجات أهميتها
- (٤-٣٨) تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)

--	--

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	الشكل البياني
	(٤-١) طبيعة النشاط (٤-٢) أنواع النشاط الخدمي (٤-٣) أفضلية شغل الوظائف حسب الجنسية

الفصل الأول

تمهيد

الفصل الأول: تمهيد

مقدمة

طفرة الأطفال (The Baby Boom)، التي حدثت في المملكة العربية السعودية في ثمانينيات القرن المنصرم كنتيجة طبيعية لطفرة أسعار البترول (The Oil Boom) التي حدثت خلال السبعينيات من القرن المنصرم، أدت إلى ازدياد الطلب على جميع الخدمات الشخصية والعامة وخاصة خدمات التعليم التي وفرتها الدولة بسرعة وبقدر كبير شملت جميع مراحل التعليم العام والجامعي، بل وما فوق الجامعي فظلاً عن التدريب والتأهيل وإعادة التأهيل، كما اشترك القطاع الخاص في ذلك بإسهامات مقدره، مما زاد من عرض العمل الأكثر تأهيلاً مقارنة بما كان عليه الحال في المملكة سابقاً، غير أن انحسار أسعار البترول واكتمال مشروعات البنية التحتية خلال الثمانينيات قلل من الطلب على العمل. فتزامنت الزيادة في عرض العمل وانخفاض الطلب عليه مما أدى إلى ظهور نوع من البطالة غير المتوقعة في بلد كالمملكة العربية السعودية يستورد العمالة من الخارج ويوظف في اقتصاده أكثر من أربعة ملايين وافد.

كما أدت طفرة الأطفال إلى تزايد معدلات النمو السكاني في المملكة خلال تلك الفترة حتى وصلت في منتصف تسعينيات القرن المنصرم إلى ٣,٧%، والتي

تعد من الأعلى في العالم. كما أختل توازن الهيكل السكاني حيث أصبح من ثقل أعمارهم عن ثلاثين عاماً يمثلون أكثر من ٦٠% من إجمالي عدد السكان السعوديين، وهي الأعمار التي يزداد فيها الطلب على مقاعد المدارس والجامعات وغيرها من المؤسسات التعليمية والتدريبية توطئة للدخول في سوق العمل. وفي الوقت ذاته تقلصت فرص التوظيف في القطاع الحكومي بعد استكمال أغلب مشروعات البنية التحتية وسعودة أكثر من ٨٠% من وظائفه ولم يبق فيه من العمالة الوافدة غير العاملين في الوظائف الفنية النادرة ووظائف التعليم والرعاية الصحية التي تحتاج إلى مؤهلات ومهارات عالية ويتزايد الطلب عليها خاصة مع تزايد أعداد السكان بالمعدل المذكور أعلاه، فتركزت فرص التوظيف في القطاع الخاص الذي يتطلب العمل فيه تخصصات محددة لا تتوافر بالقدر الكافي في الداخلين حديثاً في سوق العمل من السعوديين الذين تغلب على تخصصاتهم الجوانب النظرية وهي الأقل طلباً في سوق العمل، بينما تقل في أوساطهم التخصصات الفنية والعملية وهي الأشد والأكثر طلباً، مما أحدث ما يسمى بالبطالة الهيكلية Structural Unemployment التي تحدث بعدم التوافق بين التخصصات المطلوبة مع التخصصات المعروضة في سوق العمل. ولهذا السبب، بالإضافة إلى أسباب أخرى، كارتفاع رواتب وأجور السعوديين مقارنة برواتب وأجور الوافدين، لم تحقق سياسة السعودة التي استهدفت توظيف السعوديين الداخلين حديثاً في سوق العمل وإحلالهم محل العمالة الوافدة النجاح المتوقع لها، فتزايدت معدلات البطالة في أوساط السعوديين. وقد حتم ذلك قيام الجهات المختصة في المملكة العربية السعودية وخاصة وزارات العمل، والاقتصاد والتخطيط، والداخلية وشاركتهم في هذا الهم الغرف التجارية الصناعية ومجلسها بالبحث عن الأسباب التي أدت إلى ذلك وإيجاد الحلول الملائمة للبطالة، خاصة وللبطالة آثارها السلبية الاقتصادية والاجتماعية والأمنية، فيما لو انتشرت واتسعت دائرتها.

ومن أهم الأسباب التي اتفقت عليها نتائج أغلب البحوث والدراسات التي أجريت في هذا الصدد هو اختلاف تخصصات خريجي التعليم العالي التي يغلب عليها التخصصات النظرية عن المؤهلات المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة أو تلك التي يشغلها وافدون والتي يغلب عليها الجانب العلمي التطبيقي والعملية كما ذكرنا آنفاً، مما حدا بوزارة التعليم العالي ممثله بالجامعات السعودية، الإسهام في حل هذه المشكلة وذلك بالتركيز على التخصصات العلمية وخاصة تلك التي يشد عليها الطلب في سوق العمل، بالإضافة إلى فتح كليات المجتمع لتقوم بوظيفتين مرتبطتين ببعضهما، هنّ:

١- منح المزيد من الفرص للطلاب الذين لم يتمكنوا من دخول الجامعات بسبب معدلاتهم المتدنية نسبياً، لكي يلتحقوا بالبرامج الانتقالية في كليات المجتمع التي اختيرت تخصصاتها على أساس متطلبات سوق العمل. وكذلك منح الذين تعثروا في كلياتهم فرصة جديدة لإعادة الالتحاق بالجامعة بعد النجاح في ما تبقى لهم من المواد الدراسية التي تقدمها كليات المجتمع في

المستويات الأربعة الأولى. وهذا ما يسمى في كليات المجتمع السعودية بالبرنامج الانتقالي.

٢- تأهيل الطلاب للعمل في المجالات التي يحتاجها سوق العمل أكثر من غيرها. وذلك بتدريسهم منهجاً أميل إلى التدريب منه للتعليم الأكاديمي في خلال عامين يتحصل من يتجاوز موارده على درجة الدبلوم المتوسط وهذا ما يسمى بالبرنامج التأهيلي.

وقد أنشئت أول كلية للمجتمع بجازان وذلك في عام (١٤١٩هـ / ١٩٩٩م)، أما كلية المجتمع بالرياض فقد بدأت الدراسة فيها في الفصل الدراسي الثاني لعام (٢٣/٢٤هـ / ٢٠٠٣م/٢٠٠٤م). وحسب دليل هذه الكلية فإنها تقدم البرنامجين الانتقالي والتأهيلي. وفيما يلي نقتبس من هذا الدليل ما ورد فيه بشأن برنامجها التأهيلي من حيث مفهومه، وأهدافه وتخصصاته المختلفة، وذلك لأنه محل هذا البحث وموضوعه^١.

مفهوم البرنامج :

هو برنامج ينتهي بمنح الخريج الدرجة الجامعية المتوسطة أو ما يسمى بدرجة المشارك (Associate Degree)، وهي تعادل دبلوم الكليات المتوسطة في المملكة العربية السعودية حسب التصنيف الرسمي للدرجات والشهادات في المملكة العربية السعودية. وي طرح عبر البرنامج التأهيلي كل ما هنالك من تخصصات تطبيقية من شأنها تلبية ما يحتاجه سوق العمل، ويتم اقتراح هذه التخصصات من قبل مجلس الكلية ويتم التنفيذ بعد إقرار مجلس الجامعة على ذلك. وتقدم هذه الكلية في قسم العلوم الإدارية حالياً ثلاثة تخصصات هي:

١- إدارة الموارد البشرية
٢- الإدارة المالية
٣- إدارة المبيعات
وهناك دراسة تجري حالياً لإضافة تخصصات أخرى.

أهداف البرنامج:

تتمثل أهداف البرنامج التأهيلي في التالي:

١- تأهيل الطلاب الملتحقين بهذا البرنامج في التخصصات التي تحظى بقدر أكبر من الاحتياج في سوق العمل ولا تتطلب درجة جامعية.

٢- إتاحة الفرصة لطلاب الكلية، الذين لم يتمكنوا من مواصلة دراستهم لأسباب أكاديمية وفق البرنامج الانتقالي، للحصول على درجة علمية تؤهلهم وظيفياً وذلك بتحويلهم إلى البرنامج التأهيلي.

^١ كلية المجتمع في الرياض، " دليل كلية المجتمع في الرياض"، جامعة الملك سعود، ٢٥/٢٦هـ١٤٢٦م، صفحات مختلفة.

الخطة الدراسية للبرنامج:

مدة الدراسة في البرنامج التأهيلي سنتين وتتكون الخطة الدراسية لهذا البرنامج من (٦٤) وحدة دراسية معتمدة، على الأقل، وذلك علاوة على ما قد يتطلبه التخصص من برامج تدريبية.

وبناء على كل ما سبق نحدد فيما يلي مشكلة البحث، ومبرراته، وأهدافه ومنهجيته، ونختتم هذا الفصل بتنظيم البحث.

مشكلة البحث:

المشكلة التي يتناولها هذا البحث هي مدى مواءمة تخصصات البرنامج التأهيلي بقسم العلوم الإدارية في كلية المجتمع بالرياض مع متطلبات سوق العمل السعودي.

تساؤلات البحث :

سوف يحاول هذا البحث الإجابة على التساؤلات الآتية:

١- هل تتواءم التخصصات الثلاثة المذكورة أعلاه مع ما هو مطلوب للتوظيف الفوري لخريجي هذه الأقسام؟

٢- هل هناك وظائف مطلوبة حالياً في سوق العمل تتواءم مع تخصصات هذه الكلية الحالية ولا يوجد لها تخصصات في كلية المجتمع بالرياض؟
٣- هل هناك حاجة لإدخال أي تعديلات في مقررات التخصصات التي تقدمها هذه الكلية حالياً لتصبح أكثر مواءمة مع متطلبات سوق العمل؟.

مبررات البحث:

هذا البحث في غاية الأهمية وذلك لأن كل الدراسات التي أجريت عن سوق العمل في المملكة العربية السعودية اتفقت على أن من أهم أسباب عدم توظيف السعوديين بالقدر الكافي بما في ذلك خريجي الجامعات، هي أن أغلب تخصصاتهم لم تعد مطلوبة من قبل منشآت ومؤسسات وإدارات القطاعين العام والخاص. وقد تشبع القطاع العام ولم يبق أمامهم إلا القطاع الخاص الذي يوظف ما لا يقل عن ٨٣% من العمالة الوافدة بينما لا يجد بعض المواطنين فرص وظيفية بالقدر الكافي الذي يستوعب كل الباحثين منهم عن العمل، مما أحدث نوعاً من البطالة، التي كما أوضحنا سابقاً هي من نوع البطالة الهيكلية التي تختلف فيها مواصفات الوظائف المتاحة (الطلب على العمل) مع مواصفات الباحثين عن العمل (عرض العمل)، مما أحدث خللاً في سوق العمل لا يمكن علاجه إلا بجعل تخصصات ومؤهلات الباحثين عن العمل تتلاءم مع سوق العمل، أي مع المؤهلات المطلوبة للوظائف المتاحة، وهي كل الوظائف الشاغرة فعلاً زائداً كل الوظائف التي يشغلها وافدون والتي يفوق عددها أعداد الباحثين عن العمل من السعوديين بعدة أضعاف.

فإذا تم فعلاً جعل تخصصات التعليم العالي، على وجه العموم، والتي من بينها تخصصات كليات المجتمع ملائمة، ولو إلى حد كبير، للوظائف المتاحة بالفعل (الوظائف الشاغرة حالياً) والوظائف الشاغرة افتراضاً (الوظائف التي يشغلها وافدون) يحقق واحداً من أهداف مؤسسات التعليم العالي التي يجب ألا تقتصر فقط على مد سوق العمل بالموظفين، وإنما أيضاً مد البلاد بالباحثين والأكاديميين والمبدعين والمبتكرين وما إلى ذلك. أما كليات المجتمع وخاصة برامجها التأهيلية فهي، كما يدل عليها اسمها، قاصرة على مد سوق العمل بالخريجين المؤهلين للعمل فوراً في الوظائف الشاغرة حالياً وتلك التي ستشعر نتيجة للسعودة والإحلال، على أن تكون من الوظائف الملائمة لتخصصاتهم، ولكن دون إهمال لثقافة الطالب العامة وتنمية مقدراته الذهنية لكي يكون مواطناً صالحاً في المجتمع.

أهداف البحث:

الهدف العام لهذا البحث هو التعرف على مدى مواءمة تخصصات البرنامج التأهيلي في قسم العلوم الإدارية بكلية المجتمع بالرياض مع متطلبات سوق العمل في المملكة وخاصة في القطاع الخاص حيث تتركز الوظائف الشاغرة حالياً و تكثر فيه العمالة الوافدة. أما الأهداف التفصيلية فهي:

- ١- تحديد التخصصات المطلوبة حالياً في سوق العمل في المملكة العربية السعودية.
- ٢- مقارنة تخصصات البرنامج التأهيلي في قسم العلوم الإدارية بكلية المجتمع في الرياض مع التخصصات المطلوبة في سوق العمل في المملكة العربية السعودية.
- ٣- ترتيب التخصصات التأهيلية في قسم العلوم الإدارية بكلية المجتمع في الرياض حسب أهميتها في سوق العمل في المملكة.
- ٤- معرفة ما إذا كان هناك تخصصات مطلوبة في سوق العمل ولا يوجد لها مثل من بين تخصصات قسم العلوم الإدارية بكلية المجتمع بالرياض.

نطاق البحث:

النطاق المكاني لهذا البحث هو مدينة الرياض. أما النطاق الزمني فهو عام ١٤٢٧/٢٦ هـ (٢٠٠٥) وهو العام الذي وزعت فيه استبانتي الدراسة الميدانية.

منهجية البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك اعتماداً على أسلوب البحث المكتبي والميداني معاً لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة. أي أن هذا البحث سوف يعتمد في بياناته ومعلوماته على دراستين : دراسة مكتبية دراسة ميدانية كما موضح فيما يلي:

- ١- الدراسة المكتبية:

يتم الاعتماد في الدراسة المكتبية على الكتب الاقتصادية التي تتناول نظريات العمل وما يتعلق بها، والدراسات العلمية السابقة ومصادر البيانات الخاصة بالعمالة وتوزيعاتها قطاعياً ومهنياً وإقليمياً (أي حسب المناطق في المملكة) من التقارير السنوية لوزارة العمل، وتخصصات الطلاب من تقارير وزارة التعليم العالي بصفة عامة وتقارير كلية المجتمع بالرياض بصفة خاصة، بالإضافة إلى وثائق خطط التنمية ومنجزاتها التي تصدرها وزارة الاقتصاد والتخطيط والتقارير السنوية لمؤسسة النقد العربي السعودي (SAMA).

٢- الدراسة الميدانية:

سيتم استخدام أسلوب الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية. وقد تم إعداد استبانتين، أولهما موجهة لمنشآت القطاع الخاص بصفقتها الجهة الأساسية للتوظيف حالياً في المملكة بعد أن تشبع القطاع العام بالوظائف التي تلائم تخصصات طلاب البرنامج التأهيلي بكلية المجتمع في الرياض وغيرها. والثانية موجهة لمكاتب التوظيف الحكومية والخاصة لمعرفة آرائهم حول تخصصات البرنامج التأهيلي بكلية المجتمع ومقرراته ومدى ملاءمتها للوظائف المتاحة حالياً والتي قد تتاح مستقبلاً في سوق العمل السعودي.

أ- مجتمع البحث::

يتكون مجتمع الدراسة الميدانية من منشآت ومؤسسات القطاع الخاص ومكاتب التوظيف في مدينة الرياض.

ب- عينة البحث:

أما عينة البحث بالنسبة للقطاع الخاص فقد تك اختيارها عشوائياً من بين منشآت القطاع الخاص في الرياض. وحجم العينة هو ٥٠٠ منشأة وهو عدد كاف لتمثيل مجتمع الدراسة. أما بالنسبة لمكاتب التوظيف في مدينة الرياض البالغ عددها نحو ١٥ مكتب فقط ، فنظراً لمحدودية عددها فسوف يتم توزيع الاستبانة عليها جميعاً.

ج- اختيار الاستبانة:

بعد إعداد الاستبانتين تم اختيار عشرة من ذوي الاختصاص لإبداء آرائهم حولها لاختبار مصداقيتها فيما يعرف ب (Piolet Test) ثم تم تعديلها بناء على آرائهم. ومن ثم تم توزيعها بعد تعديلها على كل أفراد العينة بالنسبة للمنشآت الخاصة وعلى جميع مكاتب التوظيف الحكومية والخاصة في الرياض.

د- أسلوب تعبئة الاستبانة:

تم استخدام أسلوب المقابلة الشخصية لتعبئة الاستبانات، وتم تدريب مساعدي الباحثين على كيفية إجراء المقابلات الشخصية المباشرة والاستفادة القصوى من ذلك في تعبئة البيانات المطلوبة وشرح الأسئلة للمستجوبين، ووفقاً لذلك تم تعبئة الاستبانة بالمقابلة الشخصية المباشرة بين مساعدي الباحثين العاملين في فريق الدراسة وبين أصحاب المنشآت الخاصة التي تم اختيارها في عينة الدراسة أو من ينوب عنهم من المديرين وغيرهم، وكذلك بالنسبة للمسؤولين في مكاتب التوظيف في الرياض إلا من تعذر مقابلتهم شخصياً فقد أرسلت لهم عن طريق الفاكس.

هـ أسلوب تحليل البيانات::

تم إدخال بيانات الاستبانات، بعد تعبئتها و فرز غير الملائم منها، في الحاسب الآلي وذلك توطئة لتحليلها باستخدام حزمة "SPSS" المعروفة بكفاءتها في مثل هذه الدراسات. وتم استخدام العديد من الاختبارات على بيانات ومعلومات الاستبانتين، مثل اختبار ANOVA واختبار شيفيه، والتحليل التمييزي واختبار مربع كاي.

تنظيم الدراسة:

تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول: يتناول الفصل الأول تمهيد للبحث. ويستعرض الفصل الثاني أهم الدراسات السابقة وأدبياتها. أما الفصل الثالث فقد تناول عرض وتحليل سوق العمل في المملكة. وفي الفصل الرابع تم عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية. أما الفصل الخامس فهو يحتوي على ملخص، ونتائج وتوصيات البحث.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

نظراً لأهمية مشكلة البحث بالنسبة للمجتمع السعودي فقد تعددت حولها الدراسات التي سنستعرض فيما يلي بعضاً منها ونضيف إليها بعض الدراسات التي أجريت في دول عربية أخرى، وبعض الدراسات التي أجريت في دول أجنبية. ونختتم هذا الفصل بما سيضيفه هذا البحث للجسم المعرفي عن موضوع " موازنة عرض العمل مع الطلب عليه في سوق العمل السعودي".

درس كل من **تيكر وكيفن Teaker and keven** مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية بين الحقيقة والخيال، حيث توصلوا في الدراسة إلى أنه لا بد لمؤسسات التعليم العالي من الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في المملكة لتخفيض معدل البطالة، ولإنجاح سياسة عودة الوظائف وخاصة في القطاع الخاص. كما أشارا إلى أن التعليم ليس تحصيل المعلومات والمهارات الأكاديمية من الكتب فقط، وإنما هو لزيادة إنتاجية الخريجين ونجاحهم في سوق العمل. وحاول **M. Roberts و T. Dunne** (١٩٩٣) تقدير دالة الطلب طويلة الأجل على العمل للتعرف على خصائصه للعمالة الإنتاجية وغير الإنتاجية وذلك باستخدام بيانات على المستوى الجزئي في الولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة (١٩٧٥ - ١٩٨١ م). ومن خلال تقدير مرونة الطلب على العمل بالنسبة للأجور والنتائج. كذلك تحديد العوامل المؤثرة على الطلب وعلى عرض العمل باستخدام المنهج المسحي. وقام كل من **غالب عوض صالح وخالد واصف الوزني** (١٩٩٨) بدراسة عن " للتعليم الجامعي في الأردن " كان الهدف منها هو التعرف على محددات تكوين مدخلات التعليم الجامعي ومن ثم معرفة انعكاس ذلك على سوق العمل المتوقع للخريج. وقد اعتمدت هذه الدراسة على إجراء مسح ميداني لعينة عشوائية مكونة من (٥٠٠) طالب وطالبة في ست جامعات حكومية وست جامعات خاصة في الأردن. وتمحورت مرتكزات المسح حول محددات اختيار التخصص ومحددات الاستمرار في التخصص وتوقعات الطلاب حول مستقبل سوق العمل والحلول المرتبطة بتلك التوقعات. وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

١- وجود تشوهات مختلفة في محددات تكوين المدخلات (أو في توزيع الطلبة أو في اختيارهم للتخصصات).

٢- أن هذه التشوهات تنعكس مباشرة على سوق العمل الأردني في خلق تشوه هيكلية هام يتمركز حول عدم ملائمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل الأردني.

٣- تتمثل أهم التشوهات في تكوين مخرجات التعليم أو عامل المستقبل في غياب المعلومة أمام الطالب قبل دخول التخصص الأمر الذي يعني عدم توعية الطالب حول مستقبل التخصصات المختلفة واحتياجات سوق العمل لها، وتدخل الأهل في تحديد التخصصات لأولادهم (أو ما تم تسميته بالتخصصات الموزونة) دون أن يرتبط ذلك بمستقبل التخصص وفرص العمل فيه، وأخيراً كثرة الجامعات التي تمنح بعض التخصصات دون إضافة نوعية من أي شكل.

ودراسة **أحمد سليمان بن عبيد (٢٠٠٣م)** المكتوبة باللغة الإنجليزية، والمتعلقة بمحددات الطلب على العمل في القطاع الحكومي لدول مجلس التعاون الخليجي، التي استهدفت تحديد محددات الطلب على العمل في القطاع الحكومي لدول الخليج العربية، واستخدمت الدراسة الأسلوب القياسي التجميعي لبيانات السلاسل الزمنية والبيانات المقطعية لتقدير محددات الطلب على العمل وتحليلها. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك محددات مشتركة للطلب على القطاع الحكومي بدول المجلس مما يعكس تشابه في السمات الاقتصادية وفي خصائص أسواق العمل الخليجية. وأوضحت النتائج أن الطلب على العمل في القطاع الحكومي غير مرن بالنسبة لكل من متغيري تعويضات وحجم العمالة في القطاع الخاص في دول المجلس وأن العلاقة عكسية بين الطلب على العمل في القطاع الحكومي وكل من هذين المتغيرين. كما أفضت النتائج إلى إمكانية تحقيق اقتصاديات الحجم الكبير للنتائج النفطية بالنسبة لمتغير العمالة في القطاع الحكومي.

وقامت كل من **نجلاء محمد إبراهيم بكر ووفاء ناصر المبيريك (٢٠٠٠)** بدراسة جانبي العرض والطلب على مخرجات التعليم الإداري في المملكة العربية السعودية. وقد هدفت الدراسة إلى تحديد مدى ملاءمة مخرجات التعليم الإداري (العرض) من منظور كمي لاحتياجات سوق العمل (الطلب). وقد ركز الجزء العملي من الدراسة على تحليل جانب الطلب والعرض على العمالة الإدارية وتحديد الفجوة بينهما، ودراسة أثر العوامل المختلفة على كل من العرض والطلب على العمالة من خريجي كليات العلوم الإدارية وذلك باستخدام نموذجين إحصائيين لمعرفة طبيعة العلاقة بين الطلب والعرض والعوامل المختلفة التي تؤثر على كل منهما. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- ١- اتساع الفجوة بين عرض العمالة الإدارية والطلب عليها في ظل تزايد أعداد الخريجين واكتفاء القطاعات الحكومية خاصة منذ بداية التسعينيات.
- ٢- سعودة القطاع الخاص تستلزم أولاً إعادة تهيئة خريج التعليم الإداري استجابة لمتطلبات القطاع الخاص وإعداد برامج التدريب والتعليم لإكسابه المهارات المتجددة والتي تظهر في سوق العمل وذلك لتعزيز ثقة هذا القطاع بالعامل السعودي، ويأتي بعد ذلك ربط خطط السعودة بالحوافز التي تقدمها الدولة للقطاع الخاص، وهذه تمثل خطة طويلة الأجل ولكن من المتوقع أن تسهم بشكل كبير في حل المشكلة.
- ٣- يواجه خريجو العلوم الإدارية تحدياً كبيراً يمثل مرحلة جديدة في توظيف خريجي التعليم الإداري، فلم تعد الوظيفة الحكومية بمرتبها المضمون وساعات العمل المحددة متاحة وولم يعد أمام الخريج سوى وظيفة القطاع الخاص التي تتطلب مواصفات مختلفة

للحصول عليها. فالعمل في القطاع الخاص يتطلب الجدية والتنافسية والمواظبة وساعات عمل طويلة لإثبات الكفاءة.

كذلك قام أحمد بن سليمان بن عبيد (٢٠٠٣م)، بإجراء دراسة هدفت إلى تحديد محددات التوظيف في القطاع الخاص بدول مجلس التعاون الخليجي. ولتحقيق ذلك استعرضت الدراسة اتجاهات أسواق العمل وإمكانات توظيف القوى العاملة الوطنية بدول مجلس التعاون. وتم تقدير دالة الطلب على العمل باستخدام أسلوب الانحدار الذي يجمع بين البيانات المقطعية والسلاسل الزمنية لبيانات متغيرات دالة الطلب على العمل في دول المجلس الست. ولتقدير دالة الطلب على العمل في القطاع الخاص أخذ الباحث بدالة الطلب المشتقة من دالة تكاليف الإنتاج حيث تكون أسعار عناصر الإنتاج متغيرات مفسرة. وقد تم اشتقاق دالة الطلب باستخدام طريقة كوب دوغلاس Cobb-Douglas المعروفة وذلك بسبب محدودية البيانات المتوفرة عن سوق العمل في دول المجلس، كما أن عدم توفر البيانات لسلسلة زمنية طويلة فرض على الباحث أسلوب القياس المستخدم في عملية التقدير (أسلوب الانحدار المجمع من خلال أسلوب التقدير المعروف SUR). وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها:

- (١) عدم قدرة القطاعين الخاص والحكومي على استيعاب الأعداد المتزايدة الداخلة إلى أسواق العمل بدول المجلس على الرغم من ارتفاع معدلات التوظيف للقوى العاملة الوطنية للقطاعين.
- (٢) تتمثل محددات التوظيف في القطاع الخاص في معدلات سعر الفائدة، والنتاج المحلي الإجمالي وتتمثل في تعويضات العمالة في القطاع الحكومي.
- (٣) يعد الطلب على العمل للقطاع الخاص بدول المجلس طلباً غير مرن مما يعكس ضعفاً في فعالية عدد من أدوات سياسة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة الممثلة في الضرائب على الأجور ورسوم الاستقدام وما شابهها.
- (٤) تؤدي السياسات المالية والنقدية دوراً مؤثراً في اتجاه القطاع الخاص نحو توظيف العمالة الوطنية من خلال تأثيرها في سعر الفائدة السائد.
- (٥) ارتفاع أعداد الداخلين إلى أسواق العمل وتزايد المعروض من العمالة الوطنية بدون المجلس .
- (٦) ارتفاع معدلات التوظيف للقوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص وارتفاعها للقوى العاملة الوطنية فقط في القطاع الحكومي.
- (٧) تحقق نجاح في عمليات إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في القطاع الحكومي، وعدم القدرة على الجزم بذلك في القطاع الخاص. وانخفاض درجة استجابة القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية للتغيرات في معدلات النمو الاقتصادي بدول المجلس.
- (٨) اختلاف درجة معامل مرونة الطلب على العمل في القطاع الخاص بين دول المجلس، مما يعكس اختلافاً بين الدول في درجة تجاوب القطاع الخاص فيها مع سياسة الإحلال المعتمدة على الضرائب على الأجور ورسوم الاستقدام ونحوها.

وفي دراسة **لعبد الوهاب الأمين** (٢٠٠٣م) عن " نوعية التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل: حالة الأردن (باللغة الإنجليزية)، أشار إلى أن التعليم أصبح المصدر الرئيسي لثروة الأمم حالياً ومستقبلياً. وخلصت الدراسة إلى أنه لحل مشكلة البطالة وخاصة في أوساط خريجي الجامعات، ولمواكبة تحديات القرن الواحد والعشرين لابد من إعادة هيكلة النظام التعليمي لتحقيق الأهداف التالية:

- ١- التركيز على الشخصية المتداخلة.
 - ٢- تدريس المهارات الحاسوبية الأساسية كأولوية ملحة.
 - ٣- التوسع في العلوم التطبيقية الحديثة.
 - ٤- تزويد الخريجين بالمعارف والمهارات التي يحتاجونها لدخول سوق العمل.
- وأكد **خالد بوقحوص** (٢٠٠٠م) في دراسة بعنوان اتجاهات تطوير التعليم العالي في ظل العولمة على الاتجاه نحو مواهمة التعليم مع ما يتوقعه المجتمع من مؤسسات التعليم العالي في عصر العولمة والاتجاه نحو إنتاج المعرفة والبحث العلمي ونحو الجامعات المنتجة، فضلاً عن تأكيده على التنوع في أنماط مؤسسات التعليم العالي شاملاً التعليم المسائي والتعليم الأهلي. ومن أهم توصياته ذكر بوقحوص أنه على الجامعات العربية والخليجية التأكيد على المزيد من الانفتاح على جامعات ومعاهد العالم والاهتمام بالتعليم عن بعد وتكنولوجيا المعلومات، فضلاً عن مواهمة التعليم العالي مع سوق العمل.

وفي دراسة **لعيد الجهني** (١٩٩٦) بعنوان " زيادة الإنتاجية وسياسة الأجور ومدى قدرتها على التأثير في عملية إحلال العمالة المواطنة في القطاع الخاص السعودي " . لقد هدفت الدراسة على إيجاد أساس نظري لمدى قدرة سياسة الإنتاجية الحديثة على تحقيق هدف إحلال العمالة الوافدة في القطاع الخاص السعودي. واستخدم الباحث نموذج نيو كلاسيكي (Neo-Classical)، بعد إجراء بعض التعديلات عليه حتى يتلاءم مع سوق العمل السعودي. وتوصلت الدراسة إلى أن تتم عملية الإحلال تدريجياً حتى يتسنى استيعاب أثرها في الناتج القومي والمستوى العام للأسعار، وذلك لتجنب التغيرات الحادة في هذين المتغيرين. ومن أهم توصيات هذه الدراسة أن تقرض رسوم استخدام على الوظائف التي يمكن أن تتم فيها عملية إحلال العامل المواطن مكان العامل الوافد بسهولة، واستخدام الرسوم المحصلة لتدريب العمالة المواطنة حتى يتسنى رفع إنتاجيتها بشكل عام، وبالتالي تتم محاول القضاء على أثر الإحلال في الناتج المحلي للقطاع الخاص.

وهدف دراسة **أحمد الشميري، وخالد الدخيل الله** (٢٠٠٣م) حول " العوامل المؤثرة في توظيف الجامعيين في القطاع الخاص السعودي" إلى بحث العوامل المؤثرة في توظيف خريجي الجامعات السعودية في القطاع الخاص وإلى التحقق من العوائق ومعرفة الفجوات التي حالت دون تطبيق قرارات السعودية بصورة فاعلة، وعدم التوسع في إحلال العمالة المواطنة محل العمالة الوافدة بالقدر الكافي. وقد اعتمدت الدراسة الميدانية التي أجراها المؤلفان على استقصاء آراء أربع عينات بلغ عددها (٤٢٥) مفردة شملت الطلاب والقطاع الخاص ومكاتب العمل، وأعضاء هيئة التدريس. وقد أظهرت النتائج أن من أهم العوامل الأكثر تأثيراً في اختيار

الخريجين للالتحاق بالقطاع الخاص هي المرتب، ثم فرصة التدريب والتطوير، ثم إمكانية اكتساب الخبرات، ثم إتاحة الفرصة للإبداع والابتكار، وأخيراً طبيعة العمل. كما أظهرت النتائج أهم المهارات والشروط المطلوبة لشغل الوظائف في القطاع الخاص وتحديد أهمية العوامل المتعلقة بالتأهيل ثم العوامل المتعلقة بالقطاع الخاص، ثم أهم العوامل المتعلقة بالطالب والتي ساهمت في عدم توظيف الخريجين في القطاع الخاص. كما قدمت الدراسة بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في عملية تسهيل توفر الوظائف للخريجين ومن أبرزها :

- ١- إيجاد مكاتب توظيف بالجامعات لتسهيل عملية البحث عن الوظائف^٢.
- ٢- توجيه الطلاب للتخصصات التي يحتاج إليها القطاع الخاص.
- ٣- إعادة النظر في المناهج الحالية في الجامعات.
- ٤- مساواة نظام التأمينات الاجتماعية بنظام التقاعد الحكومي.
- ٥- دفع رواتب (أجور) كافية لتحفيز السعوديين للعمل في القطاع الخاص.
- ٦- ربط القروض والمناقصات والتسهيلات الحكومية للقطاع الخاص بنسبة السعودة

المحققة.

- ٧- إيجاد صندوق للتدريب والتطوير^٣.

وهدفت دراسة **عبد الرحمن السلطان (١٩٩٨)** بعنوان "سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية: الأبعاد، والمعوقات، والحلول المقترحة" إلى تحديد أبعاد سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية ومعرفة المعوقات التي حالت حتى الآن دون نجاح جهود سعودة القطاع الخاص وإلى استمرار الاعتماد الكبير على العمالة الأجنبية. كما هدفت إلى اقتراح الحلول المناسبة التي يمكن أن تسهم في تجاوز تلك المعوقات بما يحقق سعودة الوظائف. وقد استعرضت الدراسة أهم خصائص سوق العمل السعودي ومعوقات السعودة. وأشار الباحث إلى أن هناك خلل هيكلي في مخرجات النظام التعليمي والتدريب في المملكة بصورة تجعلها غير متواءمة مع احتياجات سوق العمل، إذ يشكل خريجو التخصصات النظرية نسبة كبيرة من هذه المخرجات. ورغم تأييده لعدم المواءمة إلا أنه لا يرى أن ذلك مبرر لمحدودية فرص العمل للعمالة السعودية في القطاع الخاص لاعتبارات عديدة:

² بدأت كلية المجتمع بالرياض (التابعة لجامعة الملك سعود) بالعمل في هذا الاتجاه منذ الصيف الماضي (١٤٢٥/٢٤) حيث تم الاتصال ببعض الشركات والبنوك والمؤسسات الخاصة وبعض الجهات الحكومية ذات العلاقة بالبرامج التي تقدمها الكلية لمعرفة مدى احتياجها لهذه البرامج أو التخصصات. كما تم تزويدها فيما بعد بقائمة بأسماء ومعدلات الخريجين في تخصصات البرامج التأهيلية لقسم العلوم الإدارية بصفته القسم الذي حظي بشرف تخريج أول دفعة من البرامج التأهيلية على مستوى الكلية.

³ تجدر الإشارة إلى أن الحكومة بدأت تعمل في هذا الاتجاه في الآونة الأخيرة حيث تم الإعلان عن حملة وزارة العمل لتوظيف السعوديين، كما قام صندوق تنمية الموارد البشرية بإعداد دورة لتأهيل طالبي العمل في القطاع الخاص وتم تنفيذها بالتنسيق مع مراكز التدريب والتعليم في القطاع الخاص وبعض الأجهزة الحكومية. كما تبرع خادم الحرمين الشريفين في نهاية شهر صفر من هذا العام (١٤٢٦) بمبلغ ٤٠ مليون ريال سعودي لإنشاء مركز لتوظيف السعوديين يهدف إلى تعريف الباحثين عن العمل بفرص العمل المتوفرة وتعريف أصحاب العمل بالمهارات المتوفرة. إضافة إلى خدمات الإرشاد المهني والتدريبي التي سيقوم بها المركز. كما أشار وزير العمل إلى أنه سيكون لهذا المركز فروع في كل مكتب من مكاتب العمل المنتشرة في كافة أنحاء المملكة العربية السعودية.

- ١- أن العمالة العادية تشكل ما يزيد عن نصف العمالة الأجنبية في المملكة ولا تشكل العمالة عالية التأهيل سوى ١٢% من إجمالي العمالة الأجنبية في المملكة.
- ٢- أن حملة المؤهلات العلمية والفنية يلاقون أحياناً صعوبة في الحصول على عمل في القطاع الخاص تماثل أقرانهم من خريج التخصصات النظرية رغم أن تأهيلهم أكثر مواءمة لاحتياجات القطاع الخاص ، خاصة إذا أخذنا في الاعتبار الاعتماد شبه الكامل في تلك التخصصات على العمالة الأجنبية.
- ٣- محدودية البرامج التدريبية المطلوبة في كثير من مجالات العمل في القطاع الخاص على الرغم من قدرة القطاع الخاص على إعادة تأهيل العمالة السعودية بسهولة من خلال الاهتمام بالتدريب على رأس العمل .
- ٤- أن القول بعدم مواءمة مخرجات التعليم بالمملكة يعني ضمناً أن مخرجات النظام التعليمي في دول العالم غير المتقدم في وضع أفضل لتلبية متطلبات التنمية في المملكة، وهذا القول لا يدعمه الواقع مطلقاً . فمعظم العمالة الأجنبية في المملكة تأتي وهي تفتقر لأدنى مستويات المعرفة والمهارات اللازمة للعمل. ومع ذلك يقوم القطاع الخاص بتدريبها على أحدث التقنيات بسبب انخفاض تكلفة الحصول على تلك العمالة. هذا وقد انتهت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات من أبرزها:
 - ١- مازال هناك نمو مستمر في حجم العمالة الأجنبية في المملكة على الرغم من ظهور دلائل على تنامي ظاهرة البطالة بين أفراد العمالة الوطنية.
 - ٢- الآثار الاقتصادية والاجتماعية والأمنية التي تحتم تحقيق اعتماد أكبر على العمالة الوطنية.
 - ٣- يؤخذ انخفاض مساهمة المواطنين في سن العمل في سوق العمل كمؤشر إيجابي على حجم قوة العمل الوطنية الكامنة.
 - ٤- قد يكون هناك مبالغة في تقدير حجم القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص بحيث أن العدد الفعلي للعاملين في القطاع الخاص من العمالة السعودية يقل كثيراً عما تشير إليه إحصاءات سوق العمل في المملكة.
 - ٥- لمستوى الأجور دور محدود في تحقيق توازن سوق العمل في المملكة بسبب سهولة تدفق العمالة الأجنبية .
 - ٦- وجود آثار خارجية سالبة للعمالة الأجنبية تجعل التكلفة الاجتماعية لهذه العمالة تفوق كثيراً تكلفتها المالية على المنشآت الموظفة لها.
 - ٧- نتيجة للآثار الخارجية السالبة للعمالة الأجنبية وبسبب ارتفاع تكلفة الفرصة البديلة لتوظيف العمالة السعودية فإن قوى سوق العمل في المملكة تعمل لغير صالح توظيف القوى العاملة الوطنية، ويمكن معالجة ذلك برفع مختلف الرسوم المفروضة على توظيف العمالة الأجنبية .
 - ٨- يلزم إعادة رسم إستراتيجية إحلال العمالة الوطنية محل الأجنبية، بحيث تهدف إلى تحقيق سعودة تدريجية شاملة لمختلف المهن والحرف وفي كافة المنشآت وتحديد المزيد

من المهن والحرف التي لا تسمح لغير السعودي مزاولتها وزيادتها تدريجياً، مع ربط القروض والمناقصات الحكومية بمعدلات السعودة المحققة.

٩- التنظيم المؤسسي لمنشآت القطاع الخاص المعتمد بشكل كبير على المنشآت الفردية الصغيرة يعد من أهم أسباب انخفاض سعودة وظائف هذا القطاع. فضالة رأس مالها حدت من قدرتها على توظيف العمالة الوطنية، وجعلتها تعتمد بصورة كاملة على العمالة الأجنبية. ويتوقع أن ينتج عن رفع تكلفة توظيف العمالة الأجنبية تلاش معظم المنشآت الفردية الصغيرة المفتقرة إلى المقومات الضرورية للبقاء في السوق، مما يزيد من ربحية المنشآت الأخرى، ويدعم قدرتها على توظيف العمالة الوطنية.

١٠- هناك حاجة لتطوير أنظمة الخدمة المدنية والتأمينات الاجتماعية في المملكة، لكي تساعد على إنجاز جهود السعودة .

١١- للسعودة تأثير محدود على القدرة التنافسية للقطاع الخاص في السوق المحلية والعالمية، وهذا التأثير لا يقارن بالمكاسب الاقتصادية الكبيرة التي ستحقق للبلاد من تخفيض حجم العمالة الأجنبية.

١٢- أن تنفيذ الأجهزة الحكومية لأعمال الإدارة والتشغيل والصيانة من خلال عقود، حد كثيراً من فرص العمل المتاحة ضمن هذه العقود للعمالة السعودية، مما يتطلب ضرورة إدارة وتشغيل وصيانة المرافق الحكومية وفق أسلوب التشغيل الذاتي المباشر.

١٣- عدم موازنة مخرجات التعليم لاحتياجات القطاع الخاص لا تبرر محدودية فرص العمل المتوفرة للعمالة السعودية في هذا القطاع، رغم وجود حاجة أكيدة لجعل مخرجات التعليم أكثر موازنة لاحتياجات التنمية، وأعلى كفاءة وتأهيلاً.

١٤- ضرورة الاستفادة من التطورات الحديثة في تقنية المعلومات بإقامة شبكة وطنية لمعلومات سوق العمل توائم الكترونياً بين الفرص الوظيفية المتاحة والباحثين عن عمل من أفراد القوى العاملة السعودية.

أما دراسة **سالم القحطاني** (١٩٩٨) حول "ملاءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل: دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود وقطاع الأعمال بمدينة الرياض". فقد هدفت إلى التعرف على مدى التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل والعوامل التي تساهم في ذلك، والتعرف على مستوى خريجي الجامعات وحاجتهم إلى التدريب وغيرها. وقامت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي والأسلوب الميداني لمجتمع الدراسة والمتمثل في الشركات والمؤسسات في القطاع الحكومي والقطاع الخاص ومؤسسات التعليم العالي. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها:

١- أن التعليم الجامعي التطبيقي ثم الإكلينيكي أكثر مخرجات التعليم توافقاً مع متطلبات سوق العمل، بينما التعليم الجامعي النظري ودرجات الدبلوم هي أقل هذه الدرجات اتفاقاً مع متطلبات السوق. كما أن خريجي هذه التخصصات أكثر حاجة إلى التدريب عند بداية توظيفهم (كما يرى مسئولو التوظيف في القطاع الخاص).

٢- أن أهم العوامل التي تساهم في عدم توافق مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، (كما يراها مسئولو التوظيف بالقطاع الخاص) هي عدم توزيع الطلاب بين التخصصات حسب متطلبات سوق العمل وعدم إشراك قطاع العمل في تحديد سياسة القبول، وعدم تطوير المناهج بما يواكب حاجة السوق، وعدم تعاون جهات تخطيط القوى العاملة بالشكل المطلوب، وعدم جدوى الإرشاد الطلابي،

وارتفاع نسبة المتسربين، والاعتماد على أسلوب التلقين، مع ضعف الاعتماد على التعليم التطبيقي والتعليم التعاوني وعدم تنمية القدرات الإبداعية.

٣- إن أهم العوامل التي تساهم في عدم ملاءمة خريجي الجامعات لمتطلبات القطاع الخاص - في رأي مسئولو التوظيف بالقطاع الخاص - هي ضعف اللغة الإنجليزية، وعدم الإلمام بالحاسب الآلي، وعدم توفر الخبرات الكافية، وضعف التأهيل التخصصي والقدرة التحليلية.

٤- ضعف درجة استعانة مسئولو الجامعة بوزارة الاقتصاد والتخطيط ووزارة العمل والغرف التجارية ووزارة الخدمة المدنية وشركات ومؤسسات القطاع الخاص، عند وضع استراتيجيات التعليم العالي، وذلك كما يرون هم أنفسهم وكما يرى مسئولو التوظيف بالقطاع الخاص. كما أن أهم العوامل التي يعتمد عليها مسئولو الجامعة في تحديد أعداد المقبولين هي طبيعة التخصص وبعض العوامل الأخرى كالمعامل والمختبرات وأعضاء هيئة التدريس، في حين لا تؤثر حاجة سوق العمل على ذلك .

٥- إن الإرشاد الطلابي لا يتم إلا بشكل محدود لعدد محدود من الطلاب وذلك من قبل الكلية والقسم والأصدقاء والأهل والزملاء، بينما نقل مساهمة اللجان المتخصصة في الجامعة واللجان الطلابية وعمادة القبول والتسجيل وموظفي الكلية وأعضاء هيئة التدريس.

٦- ضعف الاعتماد على التعليم؛ وذلك لقلة الإمكانيات المادية، وكثرة الطلاب مقارنة بعدد أعضاء هيئة التدريس وكثرة متطلبات التخرج النظرية، وطبيعة التخصص وتطوير المناهج.

٧- لا يوجد اهتمام بتنمية مهارات التحليل والابتكار والإبداع أو أن الاهتمام ضعيف وذلك بسبب الاعتماد على أسلوب التلقين، وقلة الحوافز المالية لأعضاء هيئة التدريس، وعدم استخدام الأساليب الحديثة في التعليم، أو لعدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس بذلك.

٩- أما العوائق المؤثرة على تطوير المناهج فهي: عدم توفر حوافز لتطوير المناهج، وطول إجراءات هذا التطوير، وعدم إلزامية التطوير للكليات أو الأقسام، وعدم تعاون جهات سوق العمل وأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى ضعف الاستعانة بالجهات ذات العلاقة بسوق العمل كوزارة العمل أو الغرف التجارية الصناعية أو وزارة الخدمة المدنية أو شركات القطاع الخاص. وقد كانت هناك استعانة محدودة بالمؤسسات التعليمية المشابهة.

١٠- إن أهم التخصصات المطلوبة بشكل أكبر في سوق العمل للسنوات الخمس القادمة - كما يشير مسئولو التوظيف بالقطاع الخاص - هي: علوم الاقتصاد والمحاسبة وإدارة الأعمال (١٦%)، وعلوم الحاسب الآلي (١٠,٨٦%)، والعلوم التقنية (١٠,٨٦%).

كما طرحت الدراسة التوصيات التالية من أجل تحقيق توافق أكثر بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل:

١- ضرورة زيادة التنسيق بين قطاعات التعليم والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل.

٢- زيادة توجيه الطلاب نحو التخصصات العلمية المطلوبة بشكل أكبر في سوق العمل.

٣- ضرورة توشي متطلبات سوق العمل من التخصصات النظرية، وربط هذه التخصصات بما يتطلبه سوق العمل من مهارات ومعارف.

٤- ضرورة العمل على تطوير المناهج بحسب حاجة سوق العمل عن طريق تعاون الجهات ذات العلاقة بسوق العمل كوزارة الاقتصاد والتخطيط ووزارة العمل وشركات ومؤسسات القطاع الخاص، مع الالتزام بالمعايير الأكاديمية العالية، وطبيعة التخصص ومدى توفر الإمكانيات المادية للكلية أو الأقسام، وتوفير العدد المطلوب من أعضاء هيئة التدريس.

٥- إعادة النظر في الاعتماد على أسلوب التلقين وتبني أساليب حديثة في التعليم، لزيادة فرص تنمية

مهارات التحليل والإبداع والابتكار لدى الطلاب، مع ضرورة التركيز على تعليم اللغة الإنجليزية

وإستخدام الحاسب الآلي للطلاب وتدريب الخريجين عليها وذلك استجابة لمتطلبات القطاع الخاص.

٦- تهيئة الطالب لممارسة العمل وتزويده بالخبرة المبدئية عن طريق تبني أسلوب التعليم التطبيقي والتعليم التعاوني بشكل أوسع.

٧- ضرورة الحد من تسرب الطلاب عن طريق عدم تدخل الجامعة بشكل منفرد في تحديد تخصص الطالب دون التقيد برغبته.

كذلك قام كل من **عبد الله الغزار**، و**السيد عبد الحليم** (١٩٩٩) بإجراء دراسة حول منهج مقترح لدراسة مشكلة توظيف العمالة الوطنية بالمملكة العربية السعودية. وهدفت تلك الدراسة إلى المساهمة في تنمية الوعي الإداري باستخدام منهج النظم المرنة والتعريف به كأحد الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة وبحوث العمليات لمعالجة المشكلات المعقدة والمتشابكة التي يصعب معها وضع تحديد دقيق لكل العوامل والمتغيرات التي قد لا يمكن إخضاعها لأطر مهيكلة بطريقة دقيقة. كما هدفت إلى اقتراح استخدام منهج النظم المرنة لدراسة مشكلة توظيف العمالة الوطنية والمتعلق في فهم أهم العوامل والأسباب التي تعوق الوصول إلى مستوى التوظيف المرغوب لتلك العمالة. وأخيراً لتوضيح كيفية تحليل هذه المشكلة. وقد استخدم الباحثان منهج النظم الجامدة (HAS) Hard Approach Systems ومنهج النظم المرنة Soft Systems Approach (SSA). وتوصلت الدراسة إلى أن منهج النظم المرنة منهج ملائم لتحليل قضية توظيف العمالة الوطنية بالمملكة العربية السعودية.

أما دراسة **حبيب الله التركستاني** (١٩٩٩) بعنوان " دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي"، فقد هدفت إلى اختبار بعض العوامل التي أدت

إلى عدم قبول سوق العمل السعودي لمخرجات التعليم والمسؤوليات التي تقع على الجامعات لمواءمة تلك المخرجات مع سوق العمل ميدانياً. وقد استخدم في ذلك أسلوب الاستبانة التي وزعت على مجموعة من رجال الأعمال وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أربع عوامل رئيسة تشكل عائقاً دون قبول سوق العمل لمخرجات التعليم؛ تمثلت في الجانب السلوكي للخريج، والجانب الأكاديمي للطالب، والقدرات الفردية للمتقدم إلى الوظيفة، بالإضافة إلى مستوى الأجور المحلية. كما أظهرت الدراسة أن هناك تبايناً بين موقف رجال الأعمال ورجال التعليم نحو المسؤوليات التي تقع على الجامعات لمواءمة مخرجات التعليم في سوق العمل السعودي. وفي سبيل إمكانية مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل السعودي، أوصت الدراسة بما يلي:

- ١- أن تطلب الجامعات من الجهات المسؤولة عن توظيف القوى العاملة القيام بدراسة احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المتخصصة وإيلاج الجامعات حتى تتمكن الجهات التعليمية المعنية بتحديد التخصصات المطلوبة وتوجيه الطلاب وفقاً لحاجة قطاع الأعمال مع إدخال تعديلات جوهرية على أسلوب التعليم حيث يصبح أكثر توافقاً مع حاجات التنمية.
- ٢- عقد ندوات ولقاءات مكثفة مع الشركات الخاصة الكبرى التي توظف أعداداً كبيرة من العاملين وعرض المناهج الجديدة المقترحة وأخذ وجهات النظر حول مدى ملاءمة تلك المناهج مع احتياجات العمل.
- ٣- توجيه التخصصات نحو سوق العمل والتوسع في التدريب على المهارات العملية الفردية عن طريق برنامج خدمة المجتمع.
- ٤- التوسع في إنشاء أقسام جديدة داخل الكليات تقوم بتوفير تخصصات جديدة تتلاءم مع متطلبات سوق العمل.
- ٥- إنشاء جامعات أهلية تسهم في توفير التخصصات التي لا تقدمها الجامعات الحكومية.
- ٦- فتح كليات تقنية متوسطة وزيادة تحسين نوعيتها وتوعية الرأي العام بأهمية الدراسة في الكليات المتوسطة ودورها في التنمية.

وفي الورقة التي قدمها **خالد صالح السلطان** (١٤٢٥) لندوة " الرؤى المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠"، "بعنوان المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل". أشار في المقدمة إلى أن المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات المجتمع بقطاعاته الخاصة والعامة يعد هماً عالمياً يواجه جميع الدول في العالم بما فيها دول الخليج. كما أشار إلى الخطوات التي اتبعتها المملكة للتغلب على مشكلة عدم المواءمة وهي:

- ١- تشكيل لجنة وزارية تضم في عضويتها وزارة الاقتصاد والتخطيط، ووزارة التعليم العالي، ووزارة الخدمة المدنية، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة المالية، ووزارة العمل.
- ٢- إعادة هيكلة بعض الجامعات بما يخدم سوق العمل مثل جامعة الملك خالد، وجامعة طيبة، وجامعة القصيم، وجامعة الطائف، وغيرها من الجامعات.

- ٣- إنشاء بعض الكليات التي تخدم سوق العمل.
- ٤- دمج بعض الأقسام الأكاديمية والتوسع في التخصصات التي يطلبها سوق العمل.
- ٥- قصر الإبتعاث على التخصصات التي يحتاجها سوق العمل.
- ٦- إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية.
- ٧- وضع أطر جديدة لتفعيل التعاون بين قطاعات الصناعة والأعمال والحكومة.
- ٨- زيادة كليات التقنية ومراكز التدريب.
- ٩- استحداث بعض البرامج التي تخدم سوق العمل مثل برامج الدبلومات الجامعية، وبرامج كليات المجتمع، وبرامج إعادة تأهيل الخريجين.

هذه بعض أهم الأمثلة للأدبيات التي تطرقت لموضوع الدراسة، وهي عموماً تشير إلى ضرورة أن تتواءم مخرجات التعليم العالي في المملكة مع متطلبات سوق العمل تحقيقاً لسياسة العودة وتخفيضاً للبطالة. أما هذه الدراسة فسوف تنحصر في دراسة مخرجات البرنامج التأهيلي بقسم العلوم الإدارية بكلية المجتمع بالرياض، لمعرفة مدى مواءمة تخصصاته ومقرراته ومناهجه مع متطلبات سوق العمل في المملكة، مما سيكون إضافة جديدة للأدبيات السابقة وفي الوقت ذاته له مردوده العملي الملموس.

ونخلص من هذا الاستعراض للدراسات السابقة حول موضوع الدراسة إلى أن هناك شبه اتفاق على عدم مواءمة تخصصات القوى العاملة الوطنية مع احتياجات سوق العمل مما يعني أن البطالة الحالية في أوساطها هي بطالة هيكلية " Structural Unemployment " تعالج بالتدريب وإعادة تأهيل القوى العاملة الوطنية لتحقيق المواءمة بين عرض العمل والطلب عليه. كما أشارت العديد من الدراسات بضرورة اهتمام الجامعات بإعادة النظر في برامجها الدراسية كي تتمكن من تخريج مؤهلين للعمل في سوق العمل الحالية في المملكة التي يغلب عليها توظيف العمالة الأجنبية وخاصة في القطاع الخاص الذي تزيد نسبة هذه العمالة ٨٠% وقد أنشئت كليات المجتمع كأحدى توصيات الدراسات التي تمت فيما يتعلق بالمواءمة بين عرض العمل والطلب عليه في أوساط العمالة الوطنية. ففي هذه الدراسة محاولة لمعرفة ما إذا كانت تخصصات كلية المجتمع في الرياض تلبي هذا المطلب أم لا، وما هي التعديلات التي يجب ان تتم في برامجها وتخصصاتها لتحقيق الهدف الأساسي منها وخاصة في تخصصاتها التأهيلية.

الفصل الثالث

سوق العمل السعودي

الفصل الثالث: سوق العمل السعودي مقدمة:

يعد العنصر البشري أهم عناصر العملية الإنتاجية ولذلك فهو العنصر الفاعل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما جعل الاهتمام بتنمية القوى العاملة هدفاً رئيساً من أهداف الخطط الاقتصادية لأية دولة، باعتباره رأسمالها البشري. ولذا، بذلت المملكة العربية السعودية ولا تزال تبذل جهوداً مضنية في سبيل تنمية مواردها البشرية وتحاول جاهدة الاستفادة من تجارب الدول الناجحة في هذا المجال.

ويعتبر اهتمام الدولة بإنشاء كليات المجتمع من ضمن جهود المملكة العربية السعودية المتعددة الجوانب وذلك من أجل تخفيف، إن لم يكن القضاء على التسرب من التعليم بعد المرحلة الثانوية الأمر الذي يزيد من الفاقد التربوي فتتخفف بالتالي كفاءة النظام التعليمي برمته. كذلك هناك محاولات جادة لتطوير أداء هذه الكليات والاهتمام بضرورة أن تتلاءم تخصصاتها وبرامجها مع متطلبات سوق العمل السعودي.

من هنا استهدف هذا البحث التعرف على مدى موازنة تخصصات البرنامج التأهيلي بقسم العلوم الإدارية في كلية المجتمع بالرياض مع متطلبات سوق العمل

السعودي مما يحتم دراسته للتعرف على واقعه، ووضع الراهن، وخصائصه والرؤية المستقبلية له. وعليه، سوف يتم التعرض في هذا الفصل إلى بعض الخصائص الرئيسية لسوق العمل السعودي وهي:

- تقديرات القوى العاملة.
- هيكل سوق العمل السعودي حسب القطاع (حكومي - خاص)،
- توزيع عنصر العمل حسب الجنسية (سعوديون - غير سعوديين).
- تطور هيكل القوى العاملة حسب القطاعات الاقتصادية.
- تطور الهيكل المهني للقوى العاملة.

تحديات تنمية القوة العاملة:

وقبل تناول تلك الخصائص ينبغي تحديد التحديات الخاصة بتنمية القوى العاملة في المملكة العربية السعودية، وذلك من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في التالي، على سبيل المثال لا الحصر⁴ حسبما أوردتها خطة التنمية السابعة:

- ١- إتاحة أكبر قدر من فرص العمل أمام المواطنين السعوديين، سواء أكانت فرص توظيف جديدة أو إحلال العمالة الوطنية (السعودية) محل غير السعودية في القطاع الخاص بصفة خاصة.
 - ٢- يؤدي ما سبق ذكره إلى تقليص الاستعانة بالعمالة غير السعودية، وبالتالي تخفيض الآثار السلبية على الاقتصاد من جراء استقدام تلك العمالة كاستنزاف حصيلة كبيرة من العملات الأجنبية في عمليات تحويلات العمالة الوافدة إلى الخارج، على سبيل المثال لا الحصر.⁵
 - ٣- تحقيق قدر من مشاركة المرأة السعودية في فرص العمل المتاحة بالمملكة بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية.
 - ٤- تدريب القوى العاملة الوطنية على أحدث تكنولوجيا العصر في مجال أداء الأعمال المختلفة، وبما ينعكس بشكل إيجابي على أدائها في الاقتصاد الوطني.
 - ٥- تحقيق المزيد من التكامل في مجال التخطيط للقوى العاملة وتطويرها باستمرار.
 - ٦- تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم في المملكة ومتطلبات سوق العمل في القطاع الخاص بصفة خاصة.
- ولمواجهة تلك التحديات ينبغي وضع إستراتيجية طويلة الأجل، تشتمل على مجموعة إجراءات وسياسات على المدى القصير والمدى المتوسط.
- ١- توفير فرص عمل ملائمة للداخلين حديثاً في سوق العمل والذين يتوقع أن ينمو عددهم بمعدل سنوي قدره ٤,٧% ، في المتوسط، خلال العقدين القادمين. وبالنظر إلى أعداد الداخلين حديثاً في سوق العمل السعودي وتوزيعهم حسب المهن المختلفة كما هو موضح في الجدول رقم (١-٣) يلاحظ ما يلي:

⁴ المملكة العربية السعودية، وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السابعة : ٢٠٠٠-٢٠٠٤ ، ص ١٧٤.

⁵ تقدر تحويلات العمالة الأجنبية للخارج بأكثر من ٦٠ بليون ريال في السنة.

أ- بلغ إجمالي عدد الداخلين حديثاً في سوق العمل خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠٠٤) حوالي ٨١٧,٣ ألف، منهم ٣٢٨,٦ ألف بنسبة ٤٠,٢% من الإجمالي عبارة عن وظائف جديدة. أما وظائف الإحلال (إحلال العمالة السعودية محل غير السعودية) فقد بلغت حوالي ٤٨٨,٧ ألف خلال الفترة المذكورة نفسها، وبما يمثل نسبة ٥٩,٨% من إجمالي عدد الداخلين حديثاً في سوق العمل خلال تلك الفترة.

ب- فيما يتعلق بتوزيع الداخلين حديثاً في سوق العمل خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠٠٤) يلاحظ أن هناك ٢٥٦,١ ألف شخص تم توظيفهم في قطاع الخدمات، بنسبة ٣١,٣%. يلي ذلك قطاع الخدمات والعاملين بالمهن العلمية والفنية بعدد قدر بنحو ٢٣٤,٦ ألف شخص بنسبة ٢٨,٧% من الإجمالي، أي أن معظم الداخلين الجدد في سوق العمل خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠٠٤) تركزوا في قطاع الخدمات وقطاع المهن العلمية والفنية وذلك بنسبة ٦٠% من الإجمالي.

جدول رقم (٣-١)
توزيع الداخلين الجدد إلى سوق العمل حسب المهن
خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠٠٤).

العدد: بالألف.

المهن		الداخلين الجدد إلى سوق العمل	مصادر الطلب (فرص العمل المتاحة)		مجموع الوظائف
			وظائف جديدة	وظائف إحلال	
المهن العلمية والفنية	العدد	٢٣٤,٦	٣٧,٦	١٩٧,٠	٢٣٤,٦
	%		١٦,٠	٨٤,٠	١٠٠
المديرون والإداريون ومديري الأعمال	العدد	١٢,٧	٩,١	٣,٦	١٢,٧
	%		٧١,٧	٢٨,٣	١٠٠%
القائمون بالأعمال الكتابية	العدد	١٣٥,٨	٢٤,٠	١١١,٨	١٣٥,٨

	%		١٧,٧	٨٢,٣	١٠٠,٠
القائمون بأعمال البيع	العدد	٣٥,٥	٢٠,٦	١٤,٩	٣٥,٥
	%		٥٨,٠٠	٤٢,٠٠	١٠٠,٠٠
العاملون بالخدمات	العدد	٢٥٦,١	٥٨,٥	١٩٧,٦	٢٥٦,١
	%		٢٢,٨	٧٧,٢	١٠٠,٠٠
العاملون بالزراعة والصيد	العدد	٤٤,١	٢٤,١	٢٠,٠٠	١٤٤,١
	%		٥٤,٦	٤٥,٤	١٠٠,٠٠
العاملون بالإنتاج والبناء والنقل	العدد	٩٨,٥	١٥٤,٧	٥٦,٢	٩٨,٥
	%				
إجمالي كل المهنة	العدد	٨١٧,٣	٣٢٨,٦	٤٨٨,٧	٨١٧,٣
	%		٤٠,٢	٥٩,٨	١٠٠

المصدر: وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السابعة: ٢٠٠٠-٢٠٠٤، ص ١٧٤.

ج - أما عن المؤهلات العلمية للداخلين حديثاً في سوق العمل، يلاحظ من الجدول رقم (٢-٣) أن حوالي ٢٣٢ ألف هم من خريجي التعليم العالي أي خريجي ما بعد المرحلة الثانوية بما في ذلك كليات إعداد المعلمين والكلية التقنية المتوسطة وذلك بنسبة ٢٨,٤% من إجمالي الداخلين حديثاً في سوق العمل البالغ عددهم نحو ٨١٧,٣ ألف خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠٠٤). ويمثل خريجو الجامعات أعلى نسبة من الداخلين حديثاً في سوق العمل بما يقدر بحوالي ١٧٨,٦ ألف وذلك بنسبة ٢١,٩% من إجمالي خريجي المرحلة الجامعية.

كما يلاحظ أن حوالي ٢٩٢,٦ ألف شخص، هم من خريجي المرحلة الثانوية، وذلك بنسبة ٣٥,٨% من الإجمالي. وأخيراً يمثل خريجو المرحلة الأولية (المتوسطة- الابتدائية) حوالي ٢٣٥,٤ ألف بنسبة ٢٨,٨% من الإجمالي.

جدول رقم (٢-٣)

الداخلون الجدد إلى سوق العمل

خلال سنوات الخطة السابعة (٢٠٠٠ - ٢٠٠٤)

العدد: بالألف.

البيانات		العدد	%
المرحلة الثالثة	الجامعة	١٧٨,٦	٢١,٩
	أعداد المعلمين	٣٦,٧	٤,٥
	الكلية التقنية المتوسطة	١٦,٧	٢,٠
	مجموع فرعي (١)	٢٣٢,٠	٢٨,٤
المرحلة الثانوية	المرحلة الثانوية- عام	٢١٣,٩	٢٦,٢
	التعليم الفني والتدريب المهني	٧٨,٧	٩,٦
	مجموع فرعي (٢)	٢٩٢,٦	٣٥,٨
المرحلة الأولى	المرحلة المتوسطة	١٤٣,١	١٧,٥
	المرحلة الابتدائية	٩٢,٣	١١,٣

	مجموع فرعي (٣)	٢٣٥,٤	٢٨,٨
	إجمالي الداخلين من خريجي نظم التعليم والتدريب	٧٦,٠	٩٣,٠
	الداخلون الآخرون	٥٧,٣	٧,٠
	إجمالي الداخلين الجدد	٨١٧,٣	%١٠٠

المصدر: وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السابعة : ٢٠٠٠-٢٠٠٤ ، ص ١٧٩.

٢- أما معالجة التحديات الخاصة بإحلال العمالة السعودية محل العمالة غير السعودية في القطاع الخاص وفي مختلف المهن، فهي تكمن في الإسراع بعملية سعودة الوظائف. وفي هذا المجال يلاحظ أن الدولة وضعت مجموعة سياسات وإجراءات تنفيذية تمثلت في الآتي على سبيل المثال:

- أ- تشجيع القطاع الخاص لاستيعاب العمالة السعودية مع الاستمرار في إحلال العمالة السعودية محل غير السعودية في الأجهزة الحكومية.
- ب- وضع أولويات محددة لسعودة بعض المهن في القطاع الخاص.
- ج- وضع معايير يتم على أساسها استقدام العمالة غير السعودية، على أن تكون مؤهلة تأهيلاً لا يتوافر في العمالة السعودية.
- د- السعي المستمر نحو بذل الجهود الخاصة بضبط إجراءات العمل ونظم الإقامة بالمملكة.
- هـ- تشجيع المواطنين السعوديين على إقامة المشروعات الصغيرة وتفعيل دور بنك التسليف السعودي في هذا المجال.^٦
- و- تنفيذ قرارات مجلس القوى العاملة.
- ح- تكثيف الجهود الإعلامية بأهمية العمل بغض النظر نوعه بقدر الإمكان وانه مهما كان نوعه افضل من البطالة.
- ط- إتاحة المزيد من فرص العمل أمام المرأة السعودية بما لا يتعارض مع أحكام الشريعة.

٣- العمل على تقليص الفجوة التكنولوجية بين المملكة والعالم الخارجي، مما يستلزم العمل على تطوير مهارات القوى العاملة الوطنية وتنمية المهارات الإبداعية. وفي هذا الإطار اتخذت الحكومة السعودية مجموعة من الإجراءات التي من خلالها يتم مواجهة هذا التحدي. ومن أهم تلك الإجراءات رفع مستويات إنتاجية العمل في القطاعين الحكومي والخاص، وتقديم دورات تدريبية للعاملين بالدولة، بما يؤدي إلى صقل مهاراتهم في أداء الأعمال. كذلك تسعى الدولة إلى تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة للاستفادة من التكنولوجيا المصاحبة لهذا الاستثمار في تنمية مهارات العاملين من ناحية، وتشجيع المستثمرين المحليين على تطبيق أحدث تكنولوجيا الإنتاج من ناحية ثانية.^٧ وأخيراً تشجيع وحث الشركات الإنتاجية الوطنية بالمملكة على خلق تكنولوجيا ذاتية تتواءم وطبيعة وقيم المجتمع السعودي.

٤- تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم العالي، والمهني، والفني وقطاعات سوق العمل السعودي وبصفة خاصة في القطاع الخاص. وفي هذا الشأن وضعت الدولة مجموعة سياسات وإجراءات تنفيذية منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:^٨

- زيادة الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم المختلفة بالمملكة وتوجيه سياسة القبول في مؤسسات التعليم بما يوافق ويتواءم مع متطلبات سوق العمل السعودي.

- العمل على إشراك القطاع الخاص في مراجعة المناهج والتخصصات باستمرار، بهدف تحقيق التوافق بين متطلبات سوق العمل ومخرجات النظام التعليمي في المملكة وبخاصة التعليم العالي.

- التركيز على تحقيق الكفاءة في برامج التعليم المستمر، والتركيز على محو الأمية والتخفيف أو القضاء على مشكلات تسرب الطلاب ورسوبهم وذلك بإنشاء الكليات التطبيقية والتعليم

⁶ تجدر الإشارة إلى أن هناك أكثر من جهاز حكومي يقوم بهذا الدور وهي؛ صندوق تنمية الموارد البشرية، وصندوق المؤهلات، بالإضافة إلى بنك التسليف. كما أنه تم دعم بنك التسليف هذا العام بمبلغ ٨ بلايين ريال سعودي من فائض الموازنة العامة.

⁷ تم إنشاء الهيئة العامة للاستثمار (ساقيا) بناء على الأمر السامي رقم في عام ٢٠٠٠م.

⁸ مرجع السابق، صفحات مختلفة.

- المستمر وخدمة المجتمع ومكافحة الأمية ومعاهد وكليات التقنية المهنية وكليات المجتمع بالمملكة لاستيعاب حاصلين على الثانوية العامه بدلا من توقف تعليمهم عند هذه المرحلة.
- التوجيه المستمر للطلاب لاختيار التخصصات التي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم.
 - وضع إستراتيجية طويلة الأجل للتدريب على مستوى المملكة العربية السعودية.
 - تشجيع ودعوة القطاع الخاص للمشاركة في تدريب المتحقين بالعمل فيه قبل وأثناء العمل من أجل صقل مهاراتهم في أداء الأعمال التي توكل إليهم.⁹
 - تشجيع القوى العاملة السعودية التي لم تلتحق بالتعليم النظامي للدخول في سوق العمل عن طريق برامج تدريبية مناسبة.
 - تشجيع إجراء البحوث التي تهتم بتنمية القوى العاملة سواء أكان ذلك من خلال الجامعات أو المؤسسات البحثية الأخرى بالمملكة العربية السعودية.
 - التوسع الكمي والنوعي في نظام التعليم العالي والجامعي بهدف زيادة التخصصات الرئيسية التي تتواءم مع متطلبات سوق العمل خلال العقدين القادمين.
- وللتمكن من تنفيذ كل ذلك خصصت الدولة حوالي ٢٢٢,٢ مليار ريال سعودي خلال خطة التنمية السادسة للإنفاق على تنمية الموارد البشرية، ثم ازداد هذا الإنفاق إلى ٢٧٦,٩ مليار ريال خلال خطة التنمية السابعة (٢٠٠٠-٢٠٠٤).

السكان وقوة العمل:

بالنظر إلى بيانات السكان السعوديين، يلاحظ أن عدد السكان بلغ ١٥,٧ مليون نسمة عام ١٩٩٩م، ثم تزايد إلى حوالي ١٨,٥ مليون نسمة عام ٢٠٠٤ بمعدل زيادة قدرها ٣,٤%^{١٠}. ويلاحظ أن من بين العدد الإجمالي للسكان هناك حوالي ٦,٨ مليون نسمة في سن العمل عام ٢٠٠٤م مقابل حوالي ٦,٠٠ مليون عام ١٩٩٩م. أما بالنسبة للسكان السعوديين المشاركين فعلا في قوة العمل فقد تزايد عددهم من حوالي ٣,٢ مليون عام ١٩٩٩م إلى حوالي ٤,٠٠ مليون عام ٢٠٠٤م وذلك بمعدل زيادة قدرت بنحو ٤,٧%. والجدول رقم (٣-٣) يوضح تقديرات القوى العاملة خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠٠٤).

جدول رقم (٣-٣)

تقديرات القوى العاملة

خلال خطة التنمية السابعة

(٢٠٠٠ - ٢٠٠٤)

العدد: بالألف نسمة.

البيان	١٩٩٩	٢٠٠٤	العدد بالنسبة
	العدد	العدد	%

⁹ تجدر الإشارة إلى أن هناك بعض الشركات تساهم في تدريب الشباب وتجهيزهم للعمل في القطاع الخاص مثل شركة عبداللطيف جميل، وشركة العثيم، وشركة عبدالرحمن فقيه.

¹⁰ بلغ عدد السكان الإجمالي في المملكة العربية السعودية حسب الإحصاء السكاني الأخير (١٤٢٥هـ/ ٢٠٠٤) ٢٢,٦٧٣,٥٣٨ مليون نسمة.

السكان دون سن العمل	٥٩٩٦,٢	٦٨١٤,٨	٢,٦
السكان في سن العمل	٩٦٦٢,٢	١١٧٠٥,٥	٣,٩
إجمالي السكان	١٥٦٥٨,٤	١٨٥٢٠,٣	٣,٤
معدل الإعالة %	٦٢,١	٥٨,٢	٣,٨
معدل المشاركة الكلية في قوة العمل %	٣٢,٨	٣٤,١	١,٢
السكان في قوة العمل	٣١٧٢,٩	٣٩٩٠,٢	٤,٧

المصدر: وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السابعة : ٢٠٠٠-٢٠٠٤ ، ص ١٧٨.

هيكل سوق العمل:

بالنظر إلى هيكل سوق العمل في

المملكة حسب القطاع (حكومي - خاص) يلاحظ ما يلي:

أ- يوضح الجدول رقم (٤-٣) أن إجمالي القوة العاملة بالمملكة (سعوديون - غير سعوديين) ازداد من حوالي ٧,٤ مليون عام ٢٠٠٣ إلى حوالي ٧,٥ مليون عام ٢٠٠٤، منهم حوالي ٤,٠٠ مليون عامل سعودي مقابل حوالي ٣,٥ مليون عامل غير سعودي يمثلون حوالي ٤٦,٨% من الإجمالي. وهذا ما يوضح الحجم الكبير لعدد غير السعوديين العاملين بالمملكة العربية السعودية، مما يتطلب الإسراع بتحقيق هدف السعودية.

ب- كما يوضح الجدول المشار إليه أن حوالي ١٢,٤% من إجمالي قوة العمل بالمملكة العربية السعودية يعملون بالقطاع الحكومي يمثلون حوالي ٠,٩ مليون عامل، وذلك مقابل حوالي ٨٧,٦% من قوة العمل في العام المذكور يعملون في القطاع الخاص حيث بلغ عددهم ٦,٦ مليون عامل.

ج- إن معظم قوة العمل التي تعمل بالقطاع الحكومي من العمالة السعودية وذلك بنسبة بلغت حوالي ٨٦,٥% عام ٢٠٠٤ مقابل حوالي ١٣,٥% بالنسبة لقوة العمل غير السعودية.

د- أن أكثر من نصف قوة العمل التي تعمل بالقطاع الخاص هي من العمالة غير السعودية بنسبة قدرت بنحو ٥١,٦% عام ٢٠٠٤ بعد أن كانت حوالي ٥٣,٢% عام ٢٠٠٣، وهذا يشير إلى نجاح السياسات التي اتخذتها الحكومة السعودية في تحقيق هدف السعودية وبصفة خاصة بالقطاع الخاص. إذ ترتب على ذلك زيادة عدد السعوديين العاملين بالقطاع الخاص من حوالي ٣ مليون عامل عام ٢٠٠٣ إلى حوالي ٣,٢ مليون عامل عام ٢٠٠٤. وفي المقابل تناقص عدد العمالة من غير السعوديين من حوالي ٣,٥ مليون عامل عام ٢٠٠٣ إلى حوالي ٣,٤ مليون عامل عام ٢٠٠٤. ويوضح الجدول رقم (٤-٣) تطور هيكل سوق العمل خلال الفترة (٢٠٠٣ - ٢٠٠٤).

جدول رقم (٤-٣)

هيكل سوق العمل في المملكة حسب القطاع خلال الفترة (٢٠٠٣-٢٠٠٤)

العدد: ألف.

البيان	٢٠٠٣		٢٠٠٤	
	العدد	%	العدد	%

إجمالي القوة العاملة	٧٤٣٧,٤	١٠٠	٧٥٠٤,٩	١٠٠
سعوديون	٣٨٣٣,٠	٥١,٥	٣٩٩٠,٢	٥٣,٢
غير سعوديين	٣٦٠٤,٤	٤٨,٥	٣٥١٤,٧	٤٦,٨
إجمالي العمالة بالقطاع الحكومي	٩٢٩,١	١٢,٥	٩٣٢,٣	١٢,٤
سعوديون	٧٨٨,٢	٨٤,٨	٨٠٦,١	٨٦,٥
غير سعوديين	١٤٠,٩	١٥,٢	١٢٦,٢	١٣,٥
إجمالي العمالة بالقطاع الخاص	٦٥٠٨,٢	٨٧,٥	٦٥٧٢,٦	٨٧,٦
سعوديون	٣٠٤٤,٨	٤٦,٨	٣١٨٤,١	٤٨,٤
غير سعوديين	٣٤٦٣,٤	٥٣,٢	٣٣٨٨,٥	٥١,٦

المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، " التقرير السنوي"، العدد الأربعون،
١٤٢٥هـ، ص ٣٣٩.

أما عن هيكل العمالة ٢٠٠٤، حسب القطاعات الاقتصادية فإن معظم قوة العمل تتركز في القطاعات غير النفطية بإجمالي ٧,٤ مليون عامل تقريباً، وذلك بنسبة قدرت بنحو ٩٨,٧% من إجمالي القوى العاملة عام ٢٠٠٤، مقابل حوالي ٠,١ مليون عامل يعملون بالنفط الخام والغاز الطبيعي وذلك بنسبة قدرت بنحو ١,٣% من الإجمالي.

كذلك يلاحظ أن ما نسبته حوالي ٥٣,٥% من إجمالي قوة العمل كانت تتركز في القطاع الخاص الخدمي في عام ٢٠٠٤، مقابل حوالي ٣٢,٨% في القطاع الخاص الإنتاجي في ذلك العام نفسه.

وبالنسبة لتوزيع العمالة في القطاع الخدمي فإن غالبية هذه العمالة تتركز في الخدمات الجماعية والشخصية، يليها في الترتيب خدمات التجارة، ثم خدمات المال والعقار، وأخيراً خدمات النقل والاتصالات.

أما بالنسبة لتوزيع العمالة في القطاع الخاص الإنتاجي (غير النفطي) فإن العمالة تتركز في قطاع التشييد والبناء ثم الصناعات التحويلية. ويوضح الجدول رقم (٥-٣) تطور هيكل العمالة حسب القطاعات الاقتصادية خلال عامي ١٩٩٩م و٢٠٠٤م.

جدول رقم (٥-٣)
تطوير هيكل العمالة في المملكة خلال عامي (١٩٩٩ و ٢٠٠٤)
العدد: بالألف.

	١٩٩٩		٢٠٠٤	
	العدد	%	العدد	%
١) القطاع الخاص غير النفطي:	٦١٦١,٢	٨٥,٩	٦٤٧٢,٢	٨٦,٢
١/١ القطاع الخاص الإنتاجي	٢٢٧٣,٣	٣١,٧	٢٤٦٠,٦	٣٢,٨
- التشييد والبناء	١٠١٩,٧	١٤,٢	١١٠١,١	١٤,٧
- الصناعات التحويلية:	٥٨٩,٠	٨,٢	٦٦١,٠	٨,٨
* تكرير الزيت	٢١,٥	٠,٣	٢١,٨	٠,٣
* بتر وكيمويات	٩,٤	٠,١	١٠,١	٠,١
* صناعات أخرى	٥٥٨,١	٧,٨	٦٢٩,١	٨,٤
- الزراعة	٥٥٧,٩	٧,٨	٥٨٢,٣	٧,٨
- الكهرباء والغاز والمياه	٩٣,٥	١,٣	١٠١,٥	١,٤
- التعدين غير النفطي	١٣,٢	٠,٢	١٤,٧	٠,٢
٢/١ القطاع الخاص الخدمي:	٣٨٨٧,٩	٥٤,٢	٤٠١١,٦	٥٣,٥
- الخدمات الاجتماعية والشخصية	٢٢١٧,٢	٣٠,٩	٢٢٥٥,١	٣٠,٠
- التجارة	١٠٣٦,٦	١٤,٤	١٠٧١,٢	١٤,٣
- خدمات المال والعقار	٣٣٤,٩	٤,٧	٣٧٥,٢	٥,٠
- النقل والاتصالات	٢٩٩,٢	٤,٢	٣١٠,١	٤,١
٢) الخدمات الحكومية	٩١٦,٢	١٢,٨	٩٣٢,٣	١٢,٤١
٣) القطاعات غير النفطية	٧٠٧٧,٤	٩٨,٦	٧٤٠٤,٥	٩٨,٧
٤) النفط الخام والغاز الطبيعي	٩٨,٩	١,٤	١٠٠,٤	١,٣
إجمالي القطاعات	٧١٧٦,٣	١٠٠	٧٥٠٤,٩	١٠٠

المصدر: وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السابعة: ٢٠٠٠-٢٠٠٤، ص ١٧٥.

أما فيما يتعلق بتوزيع قوة العمل في المملكة العربية السعودية حسب المهن المختلفة، فإن هناك ثلاث مهن تستحوذ على حوالي ٧٦% من قوة العمل الإجمالية عام ٢٠٠٤، وهي:

- ١- الإنتاج والبناء والنقل بنسبة ٣١,٢%.
- ٢- الخدمات بنسبة ٢٩,٣%.
- ٣- المهن العلمية والفنية بنسبة ١٥,٥%.

وتستحوذ بقية المهن الأخرى على النسبة المتبقية (٣٤%) من قوة العمل الإجمالية. ويشير ما سبق إلى ضرورة زيادة التخصصات العلمية بالمملكة من أجل تلبية احتياجات سوق العمل المستقبلية من ناحية، ومن أجل الإسراع بتحقيق هدف السعودية من ناحية أخرى. ويظهر الجدول رقم (٦-٣) تطور الهيكل المهني للعمالة خلال بعض سنوات الفترة (١٩٩٩-٢٠٠٤).

جدول رقم (٦-٣)

تطور الهيكل المهني للعمالة خلال بعض سنوات الفترة (١٩٩٩-٢٠٠٤)

العدد: ألف عامل.

البيان	١٩٩٩		٢٠٠٣		٢٠٠٤	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١- العاملون بالإنتاج والبناء والنقل	٢١٨٨,٩	٣٠,٥	٢٣١١,٨	٣١,١	٢٣٤٣,٨	٣١,٢
٢- العاملون بالخدمات	٢١٣٨,١	٢٩,٨	٢١٨٤,٨	٢٩,٤	٢١٩٦,٦	٢٩,٣
٣- المهن العلمية والفنية	١١٢٢,٤	١٥,٦	١١٥٢,٢	١٥,٥	١١٥٩,٩	١٥,٥
٤- العاملون بالزراعة والصيد	٥٥١,٠	٧,٧	٥٧٠,١	٧,٧	٥٧٥,١	٧,٧
٥- القائمون بالأعمال الكتابية	٥٣٤,٤	٧,٤	٥٥٣,٥	٧,٤	٥٥٨,٤	٧,٤
٦- القائمون بأعمال البيع	٥٠٧,٦	٧,١	٥٢٤,٠	٧,٠	٥٢٨,٢	٧,٠
٧- المديرون الإداريون ومديري الأعمال	١٣٣,٩	١,٩	١٤١,٠	١,٩	١٤٢,٩	١,٩
إجمالي القطاعات	٧١٧٦,٣	١٠٠	-	-	٧٥٠٤,٩	١٠٠

المصدر:

- ١- وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السابعة : ٢٠٠٠-٢٠٠٤ ، ص ١٧٦.
- ٢- مؤسسة النقد السعودي، " التقرير السنوي"، العدد الأربعون، ١٤٢٥هـ، ص ٣٤١.

خلاصة الفصل

يتضح من العرض السابق أن الدولة تبذل قصارى جهدها في سبيل تنمية القوة العاملة بالمملكة العربية السعودية، من خلال زيادة مخصصات الإنفاق على تنمية الموارد البشرية. كذلك هناك جهود كبيرة تبذل في سبيل علاج ظاهرة التسرب من التعليم، خاصة من خلال إنشاء كليات المجتمع التي يتوقع أن تغطي أرجاء المملكة العربية السعودية في القريب العاجل كإحدى الوسائل لتحقيق هذا الهدف. وقد بلغ عددها حالياً كلية مجتمع وكلها تتبع لجامعات سعودية محددة. كما يلاحظ أن أغلب العمالة الوافدة تعمل في المجالات الفنية والإدارية الوسيطة وهي الفئة التي

تعمل كليات المجتمع في المملكة على تعليمها وتدريبها وتهيئتها للدخول في سوق العمل مباشرة بعد التخرج، مما يزيد من مستوى الموازنة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات النظام التعليمي في المملكة وخاصة التعليم العالي.

يضاف إلى ما سبق جهود الدولة في مجال الإسراع بعملية سعودة الوظائف بصفة خاصة في القطاع الخاص، وبالشكل الذي يخفف من الطلب على العمالة غير السعودية إلى أدنى حد ممكن. ويوضح الجدول رقم (٧) تطور طلب وعرض العمل خلال الفترة (١٩٩٩-٢٠٢٠)، والذي يظهر الزيادة الكبيرة التي من المتوقع حدوثها في عرض العمل الكلي، وبصفة خاصة العرض من العمالة السعودية على حساب العمالة غير السعودية من أجل الوفاء بالزيادة الكبيرة المتوقع حدوثها في الطلب على العمالة من قبل القطاع الخاص السعودي.

جدول رقم (٧-٣)

طلب وعرض العمل خلال الفترة (١٩٩٩-٢٠٢٠)

البيان	العدد بالآلاف عامل		
	١٩٩٩	٢٠٠٤	٢٠٢٠
(١) الطلب:			
• خدمات حكومية	٩١٦,٢	٩٣٢,٣	٩٨٤,٠
• نفط خام وغاز	٩٨,٩	١٠٠,٤	١٢٧,٠
• قطاع خاص	٦١٦١,٢	٦٤٧٢,٢	٩٦٣٥,٠
إجمالي الطلب	٧١٧٦,٣	٧٥٠٤,٩	١٠٧٤٦,٠
(٢) العرض:			
• إجمالي العمالة السعودية (عرض)	٣١٧٢,٩	٣٩٩٠,٢	٨٢٦٣
• إجمالي العمالة غير سعودية	٤٠٠٣,٤	٣٥١٤,٧	٢٤٨٣,٠

المصدر: وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السابعة : ٢٠٠٠-٢٠٠٤، ص ٧٩.

وبهذا الفصل ينتهي الجزء المكتبي من هذا البحث. أما الجزء الثاني منها وهو الجزء الميداني فسوف يتم تناوله في الفصل القادم (الفصل الرابع) الذي سوف تعرض فيه نتائج الاستبانتين وتحليلهما.

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

مقدمة:

يتم التعرض في هذا الفصل لنتائج الدراسة الميدانية وتحليلها باعتبارها أداة البحث الأساسية. وبناءً على هذه النتائج سيتم استخلاص ما يحقق أهداف الدراسة، ومن ثم الإجابة على تساؤلاتها ووضع توصياتها المختلفة.

لقد تم توزيع أكثر من ٥٠٠ استبانة على شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض. إلا أن عدد الشركات التي تجاوبت مع الدراسة هو ٢٣٠ شركة أي حوالي ٤٥,٨% وهي تعد نسبة معقولة وتكفي لاستخلاص آراء هذا القطاع حول موضوعات الاستبانة المختلفة التي يمكن تعميمها على سوق العمل في المملكة العربية السعودية، وذلك للتشابه الكبير في هذا السوق الذي لا يكاد يختلف من منطقة إدارية إلى أخرى أو من مدينه إلى أخرى إلا في التفاصيل الدقيقة (إن وجدت) والتي لا تمنع التعميم.

إذ يعتبر سوق العمل في الرياض سوقا مصغرة لسوق العمل في المملكة. ويلاحظ أيضا أن بعض الشركات لم تجب على بعض أسئلة الاستبانة، وهذه أمور طبيعية تحدث في كل الدراسات الميدانية. لذلك ليس مستغربا أن يختلف المجموع بين سؤال وآخر وبين عدد الاستبانات التي وصلت لفريق الدراسة وذلك لأن التحليل لا يمكن بناؤه إلا على عدد المجيبين. وفيما يلي نوضح الصفات العامة للشركات التي تجاوبت مع الدراسة:

أولاً: السمات العامة للعيينة في مدينة الرياض: ١- طبيعة النشاط:

يبين الجدول أدناه رقم (٤-١) وكذلك العرض البياني المرافق له أن حوالي نصف عدد الشركات بنسبة ٤٩,٦ % من إجمالي عدد شركات العينة التي تجاوبت مع الدراسة تعمل في القطاع الخدمي، يليها القطاع الزراعي بنسبة ١٨,٣ % وأخيرا القطاع الصناعي بنسبة ١٧,٠ %.

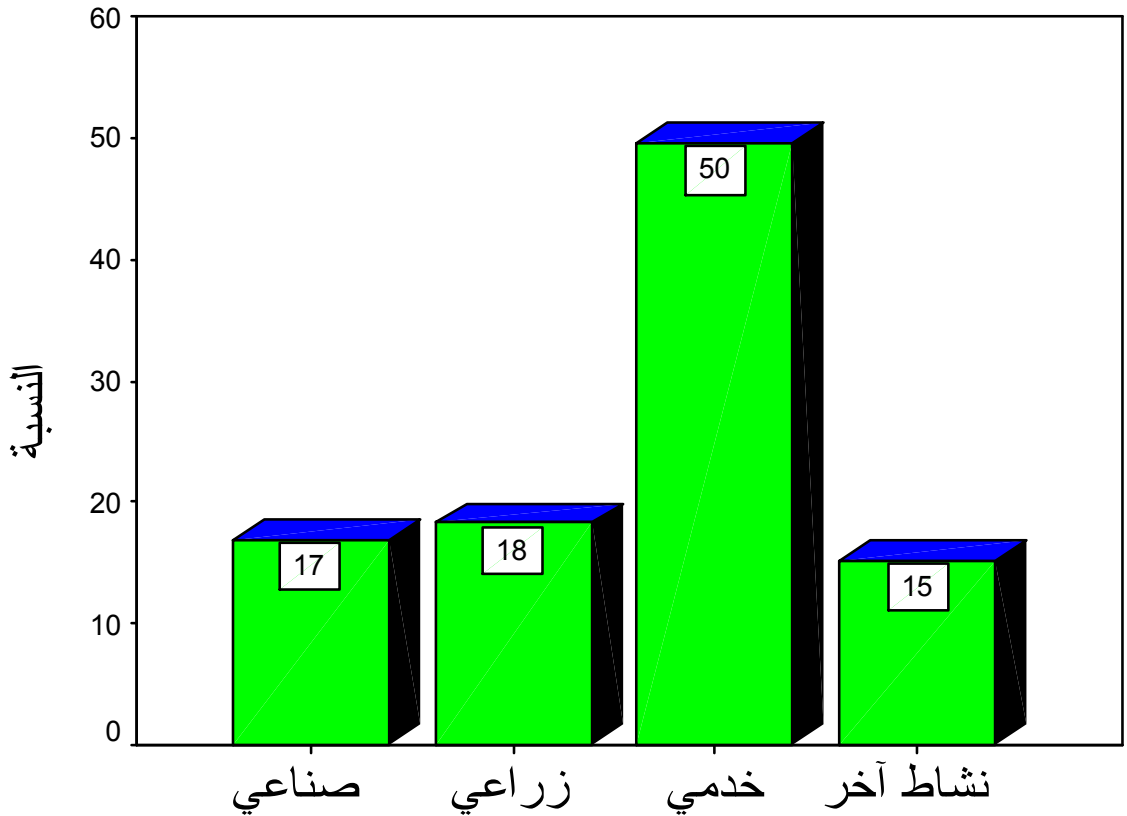
جدول رقم (٤-١)

توزيع شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض حسب طبيعة النشاط

النسبة المئوية	العدد	طبيعة النشاط
١٧,٠	٣٩	صناعي
١٨,٣	٤٢	زراعي
٤٩,٦	١١٤	خدمي
١٥,٢	٣٥	أنشطة أخرى
١٠٠,٠	٢٣٠	المجموع

الشكل رقم (٤-١)

توزيع أنشطة الأعمال في مدينة الرياض بين القطاعات الاقتصادية المختلفة



طبيعة النشاط

لا يختلف هذا التوزيع لأنشطة الاقتصادية بين قطاعات الاقتصاد الرئيسة الثلاثة عن توزيعها في الاقتصاد السعودي ككل، وخاصة من حيث ترتيب القطاعات حسب أهميتها بحسب ما ورد في وثيقة الخطة الثامنة للمملكة عام ١٤٢٥/١٤٣٠هـ. إذ في ظل تلك الوثيقة استحوذ كل من القطاع الخدمي على حوالي ٥١,٤١%، والقطاع الزراعي على حوالي ٣٠% والقطاع الصناعي على حوالي ١٠% من الناتج المحلي الإجمالي للمملكة.

٢- نوع النشاط الخدمي:

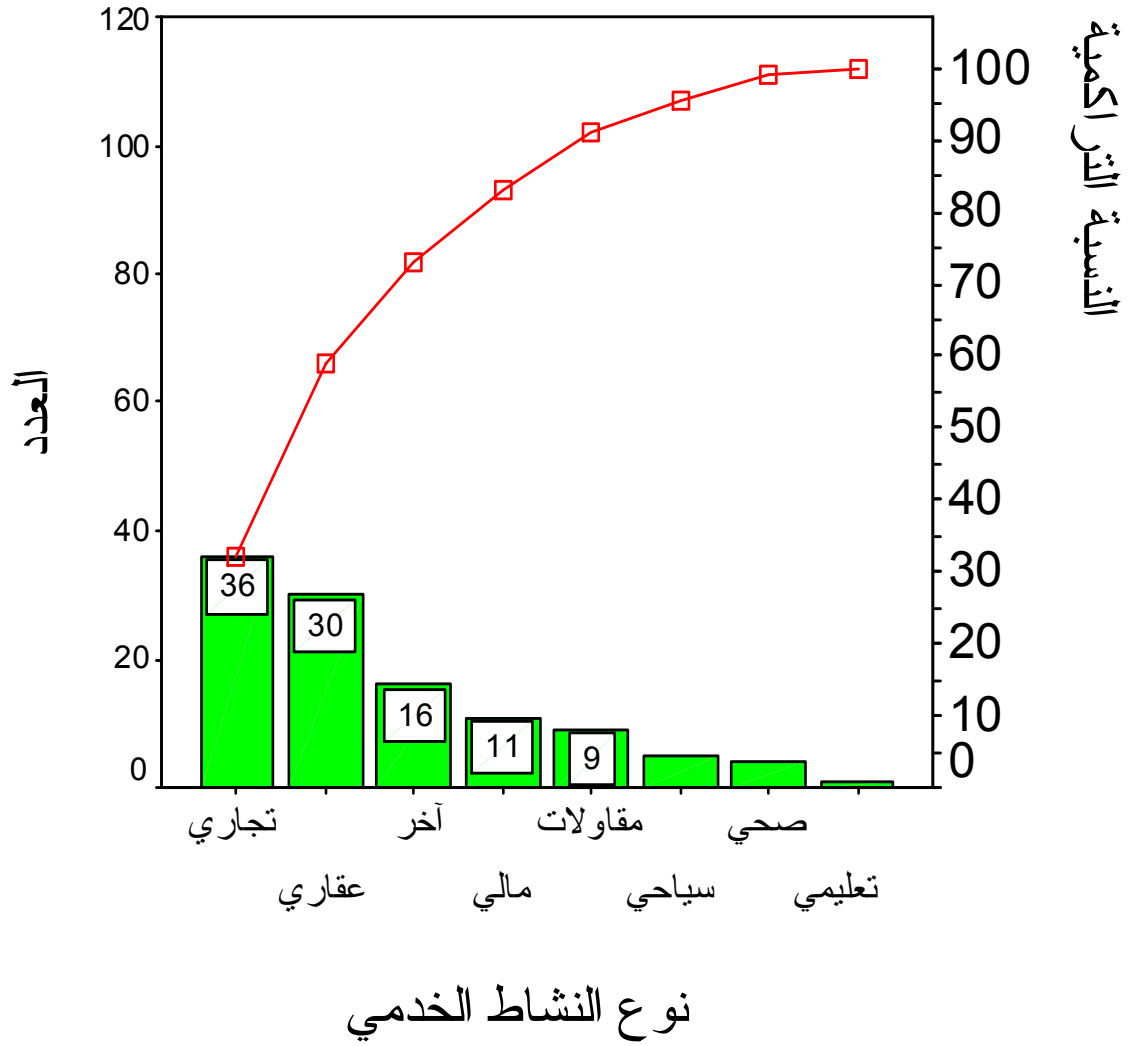
يوضح الجدول أدناه رقم (٢-٤)، وكذلك عرض باريتو (Pareto) البياني المرافق له، الأنشطة الخدمية مرتبة حسب أهميتها النسبية، ويلاحظ من ذلك أن أكثر الأنشطة الخدمية أهمية في مدينة الرياض هما النشاط التجاري (٣٢ %) يليه النشاط العقاري (٢٧ %). أي أن النشاطين التجاري والعقاري يمثلان معا حوالي ٥٩% من الأنشطة الخدمية. أما بقية الأنشطة الخدمية فهي تمثل بقية النسبة (٤١%) وتتراوح قيم كل منها فيما بين ٣,٦% للنشاط الصحي و ٩,٨% للنشاط المالي، بخلاف حوالي ١٤,٣% للأنشطة الخدمية الأخرى غير المصنفة. ويتضح ما سبق من بيانات الجدول التالي.

جدول رقم (٢-٤)

توزيع شركات القطاع الخاص حسب نوع النشاط الخدمي

النسبة المئوية	العدد	نوع النشاط
٣٢,١	٣٦	تجاري
٩,٨	١١	مالي
٢٦,٨	٣٠	عقاري
٨,٠	٩	مقاولات
٩,٠	١	تعليمي
٣,٦	٤	صحي
٤,٥	٥	سياحي
١٤,٣	١٦	أنشطة خدمية أخرى
١٠٠,٠	١١٢	المجموع

شكل رقم (٤-٢)
أنواع النشاط الخدمي



٣ - عدد الإداريين وفقاً لطبيعة النشاط والجنسية:

بلغ عدد الإداريين السعوديين العاملين في عينة الدراسة لشركات القطاع الخاص ١٦٥٥ إداري، وهو لا يختلف كثيراً عن عدد الإداريين غير السعوديين البالغ ١٦٢٣ إداري، ويتركز حوالي نسبة ٤٥,٦% من الإداريين السعوديين في قطاع الخدمات، ثم قطاع الصناعة بنسبة ٣٥,٢%.

أما بالنسبة لغير السعوديين فهم يتركزون بصفة أساسية في قطاع الخدمات بنسبة ٥٥,٠%، ثم قطاع الصناعة بنسبة ٢٩,٨% وأخيرا الزراعة بنسبة ٩,٧%. أما عن تركيز غير السعوديين في قطاع الخدمات فيرجع إلى ازدهار النشاط العقاري في المملكة والذي يستوعب نسبة كبيرة من غير السعوديين بصفة خاصة في الوظائف الحرفية- وهى وظائف تعزف عنها العمالة، ويتضح ما سبق من بيانات الجدول التالي رقم (٤-٣).

جدول رقم (٤-٣)

توزيع عدد الإداريين حسب طبيعة النشاط والجنسية

العدد: إداري

طبيعة النشاط	الإحصائية	سعودي	غير سعودي
صناعي	متوسط عدد الإداريين في الشركة	١٩,٤٠٠٠	١٩,٣٢٠٠
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	٣٠٠,٠٠	٢٠٠,٠٠
	المجموع	٥٨٢,٠٠	٤٨٣,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	%٣٥,٢	%٢٩,٨
زراعي	متوسط عدد الإداريين في الشركة	٤,٦٩٤٤	٨,٧٢٢٢
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	٣٠,٠٠	١٠٠,٠٠
	المجموع	١٦٩,٠٠	١٥٧,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	%١٠,٢	%٩,٧
خدمي	متوسط عدد الإداريين في الشركة	٧,٣٩٢٢	١٣,٥٣٠٣
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	١٠٠,٠٠	٦١٥,٠٠
	المجموع	٧٥٤,٠٠	٨٩٣,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	%٤٥,٦	%٥٥,٠
أنشطة أخرى	متوسط عدد الإداريين في الشركة	٦,٢٥٠٠	٦,٩٢٣١
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	٤١,٠٠	٥٠,٠٠
	المجموع	١٥٠,٠٠	٩٠,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	%٩,١	%٥,٥
المجموع الكلي	متوسط عدد الإداريين في الشركة	٨,٦١٩٨	١٣,٣٠٣٣
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	٣٠٠,٠٠	٦١٥,٠٠
	المجموع	١٦٥٥,٠٠	١٦٢٣,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	%١٠٠,٠	%١٠٠,٠

٤ - توزيع عدد موظفي الأعمال الكتابية حسب كل من طبيعة النشاط والجنسية:

بلغ إجمالي عدد غير السعوديين العاملين في نشاط الأعمال الكتابية ١٧٣٢ موظف وهو يساوي أكثر من ضعف عدد السعوديين البالغ عددهم ٦٨٠ موظف. كما أن أكبر عدد لغير السعوديين يعمل في القطاع الزراعي بنسبة ٤٢,٣%، يليه في الأهمية قطاع الصناعة بنسبة ٣٦,١%، ثم الخدمات بنسبة ١٩,٧% من الإجمالي. أما السعوديون فإن حوالي ثلثي عدد الموظفين (بنسبة ٦٤,٤%) تقريباً يعملون في القطاع الخدمي، وبصفة أساسية في قطاع التسويق العقاري، كما يوضح الجدول رقم (٤-٤).

جدول رقم (٤-٤)

توزيع عدد موظفي الأعمال الكتابية حسب طبيعة النشاط والجنسية

العدد: موظف.

طبيعة النشاط	الإحصاءات	سعودي	غير سعودي
صناعي	متوسط عدد موظفي الأعمال الكتابية في الشركة	٦,٤٣٧٥	٣٩,١٢٥٠
	الحد الأدنى	١,٠٠	٢,٠٠
	الحد الأعلى	٤٢,٠٠	٤٠٠,٠٠
	المجموع	١٠٣,٠٠	٦٢٦,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	%١٥,١	%٣٦,١
زراعي	متوسط عدد موظفي الأعمال الكتابية في الشركة	٤,٤٥٤٥	٧٣,٣٠٠٠
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	٢٠,٠٠	٦٠٠,٠٠
	المجموع	٤٩,٠٠	٧٣٣,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	%٧,٢	%٤٢,٣
خدمي	متوسط عدد موظفي الأعمال الكتابية في الشركة	٨,١١١١	٩,٠٠٠٠
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	١٠٠,٠٠	٩٠,٠٠
	المجموع	٤٣٨,٠٠	٣٤٢,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	%٦٤,٤	%١٩,٧
أنشطة أخرى	متوسط عدد موظفي الأعمال الكتابية في الشركة	٦,٩٢٣١	٣,١٠٠٠
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	٤٠,٠٠	١٥,٠٠
	المجموع	٩٠,٠٠	٣١,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	%١٣,٢	%١,٨

٢٣,٤٠٥٤	٧,٢٣٤٠	متوسط عدد موظفي الأعمال الكتابية في الشركة	المجموع الكلي
١,٠٠	١,٠٠	الحد الأدنى	
٦٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	الحد الأعلى	
١٧٣٢,٠٠	٦٨٠,٠٠	المجموع	
%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	النسبة للمجموع الكلي	

٥ - توزيع عدد الفنيين حسب طبيعة النشاط والجنسية:

بلغ إجمالي عدد الفنيين غير السعوديين ٣٩٩٨ فني يساوي أكثر من ضعف إجمالي عدد السعوديين البالغ ١٦٧٤ فني. كما أن أكثر من ثلث غير السعوديين (بنسبة ٣٦,٦ %) يعملون في القطاع الصناعي، وأن حوالي ٢٧,٦ % منهم يعملون في قطاع الزراعة مقابل ٢٤,٦ % في قطاع الخدمات.

كما يلاحظ أن أكثر من نصف السعوديين (بنسبة ٥٨,٩ %) يعملون في القطاع الصناعي، مقابل نسبة ٢٠,١ % يعملون في قطاع الخدمات، ويتضح ذلك من بيانات الجدول التالي رقم (٥-٤).

جدول رقم (٥-٤)

توزيع عدد الفنيين حسب كل من طبيعة النشاط والجنسية

العدد: فني

طبيعة النشاط	الإحصاءات	سعودي	غير سعودي
صناعي	متوسط عدد الفنيين في الشركة	٤٩,٣٠٠٠	٥٦,٣٠٧٧
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	٤٦٦,٠٠	٣٧٠,٠٠
	المجموع	٩٨٦,٠٠	١٤٦٤,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	%٥٨,٩	%٣٦,٦
زراعي	متوسط عدد الفنيين في الشركة	١٤,٩٠٩١	٩٢,٠٠٠٠
	الحد الأدنى	٢,٠٠	٢,٠٠
	الحد الأعلى	٨٠,٠٠	٨٠٠,٠٠
	المجموع	١٦٤,٠٠	١١٠٤,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	%٩,٨	%٢٧,٦
خدمي	متوسط عدد الفنيين في الشركة	١١,٢٣٣٣	٢٢,٣٤٠٩
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠

٢٦٤,٠٠	١٠٠,٠٠	الحد الأعلى	
٩٨٣,٠٠	٣٣٧,٠٠	المجموع	
%٢٤,٦	%٢٠,١	النسبة للمجموع الكلي	
٢٩,٨٠٠٠	١٧,٠٠٠٠	متوسط عدد الفنيين في الشركة	أنشطة أخرى
١,٠٠	٢,٠٠	الحد الأدنى	
٢٠٠,٠٠	٨٠,٠٠	الحد الأعلى	
٤٤٧,٠٠	١٨٧,٠٠	المجموع	
%١١,٢	%١١,٢	النسبة للمجموع الكلي	
٤١,٢١٦٥	٢٣,٢٥٠٠	متوسط عدد الفنيين في الشركة	المجموع الكلي
١,٠٠	١,٠٠	الحد الأدنى	
٨٠٠,٠٠	٤٦٦,٠٠	الحد الأعلى	
٣٩٩٨,٠٠	١٦٧٤,٠٠	المجموع	
%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	النسبة للمجموع الكلي	

٦- تصنيف عدد موظفي البيع حسب طبيعة النشاط والجنسية:

تشير بيانات الجدول رقم (٦-٤)، إلى أن إجمالي موظفي البيع غير السعوديين العاملين في شركات العينة في مدينة الرياض بلغ ١٥٣٦ موظف، وهو يزيد قليلاً عن إجمالي عدد السعوديين البالغ ١١٧٧ موظف. كما أن نسبة كبيرة من غير السعوديين تعمل في القطاع الخدمي (٤٠,٥%)، وأن أكبر نسبة من السعوديين (٤٦,٨%) يعملون في القطاع الخدمي أيضاً، وذلك بسبب طبيعة النشاط الذي يحتوي على القطاع التجاري الذي يحتاج لموظفي البيع بدرجة كبيرة.

جدول رقم (٦-٤)

توزيع عدد موظفي البيع حسب طبيعة النشاط والجنسية

العدد:

موظف.

طبيعة النشاط	الإحصاءات	سعودي	غير سعودي
صناعي	متوسط عدد موظفي البيع في الشركة	٨,٣٧٥٠	٢١,٣٦٣٦
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	١٠٠,٠٠	٢٠٠,٠٠
	المجموع	١٣٤,٠٠	٤٧٠,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	%١١,٤	%٣٠,٦
زراعي	متوسط عدد موظفي البيع في الشركة	١٧,٧٦١٩	١١,٤٢٨٦
	الحد الأدنى	١,٠٠	٢,٠٠
	الحد الأعلى	٣٠٠,٠٠	١٢٠,٠٠
	المجموع	٣٧٣,٠٠	٢٤٠,٠٠

النسبة للمجموع الكلي	%٣١,٧	%١٥,٦
متوسط عدد موظفي البيع في الشركة	١٣,٧٧٥٠	١٥,٥٥٠٠
الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
الحد الأعلى	٢٠٠,٠٠	١٨٣,٠٠
المجموع	٥٥١,٠٠	٦٢٢,٠٠
النسبة للمجموع الكلي	%٤٦,٨	%٤٠,٥
متوسط عدد موظفي البيع في الشركة	١١,٩٠٠٠	١٧,٠٠٠٠
الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
الحد الأعلى	٣٠,٠٠	٨٠,٠٠
المجموع	١١٩,٠٠	٢٠٤,٠٠
النسبة للمجموع الكلي	%١٠,١	%١٣,٣
متوسط عدد موظفي البيع في الشركة	١٣,٥٢٨٧	١٦,١٦٨٤
الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
الحد الأعلى	٣٠٠,٠٠	٢٠٠,٠٠
المجموع	١١٧٧,٠٠	١٥٣٦,٠٠
النسبة للمجموع الكلي	%١٠٠,٠	%١٠٠,٠

٧ - عدد العمال حسب طبيعة النشاط والجنسية:

بلغ عدد العمال غير السعوديين في شركات العينة في مدينة الرياض ٥٥٥١ عامل، وهو يزيد عن تسعة أمثال إجمالي عدد السعوديين البالغ عددهم ٦٠٥ عامل. كما أن ثلث عدد غير السعوديين يعملون في القطاع الصناعي بنسبة ٣٣,٧%. كما أن حوالي ثلثي العمالة من السعوديين يعملون في قطاعي الصناعة والزراعة بنسبتي ٣٥,٠% و ٣٣,٤% بنفس الترتيب وذلك بسبب طبيعة هذين القطاعين اللذان في حاجة إلى عمالة فنية وغير فنية، كما هو موضح في الجدول التالي رقم (٧-٤).

جدول رقم (٧-٤)

توزيع عدد العمال حسب طبيعة النشاط والجنسية

العدد: عامل

طبيعة النشاط	الإحصاءات	سعودي	غير سعودي
صناعي	متوسط عدد العمال الشركة	١٦,٣٠٧٧	٦٩,٢٢٢٢
	الحد الأدنى	١,٠٠	٢,٠٠
	الحد الأعلى	٦٧,٠٠	٢٦٠,٠٠
	المجموع	٢١٢,٠٠	١٨٦٩,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	%٣٥,٠	%٣٣,٧

٦٢,٢٩١٧	١٨,٣٦٣٦	متوسط عدد العمال في الشركة	زراعي
١,٠٠	١,٠٠	الحد الأدنى	
٩٠٢,٠٠	١٥٣,٠٠	الحد الأعلى	
١٤٩٥,٠٠	٢٠٢,٠٠	المجموع	
%٢٦,٩	%٣٣,٤	النسبة للمجموع الكلي	
٢٣,٠١٤٥	٦,٩٥٢٤	متوسط عدد العمال في الشركة	خدمي
١,٠٠	١,٠٠	الحد الأدنى	
٢٢٠,٠٠	٢٠,٠٠	الحد الأعلى	
١٥٨٨,٠٠	١٤٦,٠٠	المجموع	
%٢٨,٦	%٢٤,١	النسبة للمجموع الكلي	
٤٢,٧٨٥٧	٧,٥٠٠٠	متوسط عدد العمال في الشركة	أنشطة أخرى
١,٠٠	١,٠٠	الحد الأدنى	
٢٥٢,٠٠	١٥,٠٠	الحد الأعلى	
٥٩٩,٠٠	٤٥,٠٠	المجموع	
%١٠,٨	%٧,٤	النسبة للمجموع الكلي	
٤١,٤٢٥٤	١١,٨٦٢٧	متوسط عدد العمال في الشركة	المجموع الكلي
١,٠٠	١,٠٠	الحد الأدنى	
٩٠٢,٠٠	١٥٣,٠٠	الحد الأعلى	
٥٥٥١,٠٠	٦٠٥,٠٠	المجموع	
%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	النسبة للمجموع الكلي	

٨ - عدد العاملين في المهن الأخرى حسب طبيعة النشاط والجنسية:

إجمالي عدد غير السعوديين العاملين في المهن الأخرى (٢٢٨) أقل بكثير عن إجمالي السعوديين (١٠٥٦). كما أن ثلث عدد غير السعوديين يعمل في القطاع الخدمي (٣٦,٨%)، وأن الغالبية العظمى من السعوديين يعملون في القطاع الخدمي أيضاً، كما هو موضح في الجدول رقم (٨-٤).

جدول رقم (٤-٨)
توزيع عدد العاملين في المهن الأخرى حسب طبيعة النشاط والجنسية

العدد:

عامل.

طبيعة النشاط	سعودي	غير سعودي
صناعي	متوسط عدد العاملين في المهن الأخرى في الشركة	١٤,٣٣٣٣
	الحد الأدنى	١,٠٠٠
	الحد الأعلى	٢٧,٠٠٠
	المجموع	٤٣,٠٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	٣,٨%
زراعي	متوسط عدد العاملين في المهن الأخرى في الشركة	٥,٠٠٠
	الحد الأدنى	٢,٠٠٠
	الحد الأعلى	٨,٠٠٠
	المجموع	١٠,٠٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	٤,٤%
خدمي	متوسط عدد العاملين في المهن الأخرى في الشركة	٧,٦٣٦٤
	الحد الأدنى	١,٠٠٠
	الحد الأعلى	٣٠,٠٠٠
	المجموع	٨٤,٠٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	٩١,٣%
أنشطة أخرى	متوسط عدد العاملين في المهن الأخرى في الشركة	١٨,٢٠٠
	الحد الأدنى	٢,٠٠٠
	الحد الأعلى	٣٧,٠٠٠
	المجموع	٩١,٠٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	٤,٩%
المجموع الكلي	متوسط عدد العاملين في المهن الأخرى في الشركة	١٠,٨٥٧١
	الحد الأدنى	١,٠٠٠
	الحد الأعلى	٣٧,٠٠٠
	المجموع	٢٢٨,٠٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	١٠٠,٠%

بلغ إجمالي عدد العاملين غير السعوديين في شركات العينة ١٤٦٦٨ عاملاً، وهو أكبر من ضعف إجمالي عدد العاملين السعوديين البالغ ٦٨٤٧ عاملاً. ويلاحظ أن ثلث عدد العاملين غير السعوديين يعمل في القطاع الصناعي بنسبة ٣٣,٨%، مقابل ٣٠,٨% يعملون في الخدمات. أما بالنسبة للعاملين السعوديين فإن حوالي ٤٦,٦% منهم يعملون في قطاع الخدمات مقابل ٣٠% منهم يعملون في قطاع الصناعة. وبشكل عام فإن قطاعي الصناعة والخدمات يشكلان القطاعان الرئيسيان للعمالة السعودية وغير السعودية في مدينة الرياض، ويتضح ما سبق من بيانات الجدول التالي رقم (٩-٤).

جدول رقم (٩-٤)

توزيع عدد العاملين حسب كل من طبيعة النشاط والجنسية

العدد:

عامل

طبيعة النشاط	الإحصاءات	سعودي	غير سعودي
صناعي	متوسط عدد العاملين في الشركة	٦٨,٥٦٦٧	١٦٥,١٦٦٧
	الحد الأدنى	١,٠٠	٤,٠٠
	الحد الأعلى	٧٠٠,٠٠	٨٠٠,٠٠
	المجموع	٢,٠٥٧,٠٠	٤٩٥٥,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	٣٠,٠%	٣٣,٨%
زراعي	متوسط عدد العاملين في الشركة	٢٥,١٨٤٢	١٠٦,٨٢٨٦
	الحد الأدنى	٢,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	٤٢٠,٠٠	١٦٢٠,٠٠
	المجموع	٩٥٧,٠٠	٣٧٣٩,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	١٤,٠%	٢٥,٥%
خدمي	متوسط عدد العاملين في الشركة	٣٠,٣٨١٠	٤٦,٠٤٠٨
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	٩٢٠,٠٠	٨٧٩,٠٠
	المجموع	٣١٩٠,٠٠	٤٥١٢,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	٤٦,٦%	٣٠,٨%
أنشطة أخرى	متوسط عدد العاملين في الشركة	٢٣,٨١٤٨	٥٨,٤٨٠٠
	الحد الأدنى	١,٠٠	٢,٠٠
	الحد الأعلى	١٨١,٠٠	٢٨٤,٠٠
	المجموع	٦٤٣,٠٠	١٤٦٢,٠٠
	النسبة للمجموع الكلي	٩,٤%	١٠,٠%
المجموع الكلي	متوسط عدد العاملين في الشركة	٣٤,٢٣٥٠	٧٨,٠٢١٣
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	٩٢٠,٠٠	١٦٢٠,٠٠
	المجموع	٦٨٤٧,٠٠	١٤٦٦٨,٠٠

النسبة للمجموع الكلي	%١٠٠,٠	%١٠٠,٠
----------------------	--------	--------

١٠ - عدد الوظائف الشاغرة حسب طبيعة النشاط:

تشير بيانات الجدول رقم (١٠-٤)، إلى أن إجمالي عدد الوظائف الشاغرة لدى عينة شركات القطاع الخاص التي استجابت للاستبانة هو ١٠٥٤ وظيفة؛ منها ٣٨٨ وظيفة فنية، يليها في الأهمية وظائف العمال بعدد ٣١١ وظيفة، ثم وظائف البيع بعدد ١٨٦ وظيفة شاغرة،... وهكذا. ويلاحظ أن الوظائف الشاغرة تكاد تكون بنسب شبه متساوية فيما بين القطاعات المختلفة، باستثناء الوظائف الشاغرة غير المصنفة التي تمثل نسبة ٢٧,٣ % من إجمالي الوظائف الشاغرة وبعدد ٢٨٨ وظيفة.

جدول رقم (١٠-٤)

توزيع عدد الوظائف الشاغرة حسب كل من طبيعة النشاط ونوع الوظيفة
العدد: وظيفة

النشاط	الإدارية	الكتابية	الفنية	البيع	العمال	أخرى	المجموع
صناعي	متوسط عدد الوظائف الشاغرة في الشركة	١,٨٣٣	١,٠٠	٧,٣٧٥	٢,٤٦١٥	٧,٥٠٠	١٢,٨٥٠٠
	الحد الأدنى	٣	٠٠	٢,٠٠	١,٠٠	٢,٠٠	٣,٠٠
	الحد الأعلى	٤,٠٠	١,٠٠	٢٦,٠٠	٦,٠٠	٢٠,٠٠	٣٥,٠٠
	المجموع	١١,٠٠	١,٠٠	١١٨,٠	٣٢,٠٠	٩٠,٠٠	٢٥٧,٠٠
	النسبة	١٢,١ %	١,٩ %	٣٠,٤ %	١٧,٢ %	٢٨,٩ %	١٩,٢ %
زراعي	متوسط عدد الوظائف الشاغرة في الشركة	٢,٢٠٠	٤,٠٠	٢٤,٠٠٠	١٢,٧٥٠	١٥,٠٠	٢٤,٧٠٠٠
	الحد الأدنى	١,٠٠	٤,٠٠	٢,٠٠	٢,٠٠	٣,٠٠	٢,٠٠
	الحد الأعلى	٣,٠٠	٤,٠٠	٨٠,٠٠	٣٥,٠٠	٥٠,٠٠	١١٥,٠٠
	المجموع	١١,٠٠	٤,٠٠	١٢٠,٠	٥١,٠٠	٦٠,٠٠	٢٤٧,٠٠
	النسبة	١٢,١ %	٧,٧ %	٣٠,٩ %	٢٧,٤ %	١٩,٣ %	٣,٨ %
خدمي	متوسط عدد الوظائف الشاغرة في الشركة	٣,٥٠٠	٣,٢٢	٦,٤٥٤٥	٤,٩١٦٧	١٠,٦٦	٨,٤٥١٦
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠	٢,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	٢,٠٠	١٠,٠	٢٠,٠٠	٢٠,٠٠	٢٠,٠٠	٤٥,٠٠
	المجموع	٥٦,٠٠	٢٩,٠	٧١,٠٠	٥٩,٠٠	٣٢,٠٠	٢٦٢,٠٠
	النسبة	٦١,٥ %	٥٥,٨ %	١٨,٣ %	٣١,٧ %	١٠,٣ %	٥٧,٧ %
أنشطة أخرى	متوسط عدد الوظائف الشاغرة في الشركة	١,٨٥٧	٣,٠٠	٨,٧٧٧٨	٤,٠٠٠	٢٥,٨٠	٢٢,١٥٣٨
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠	٢,٠٠	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	٥,٠٠	١٠,٠	٣٠,٠٠	٢٠,٠٠	٨٠,٠٠	١٠٨,٠٠
	المجموع	١٣,٠٠	١٨,٠	٧٩,٠٠	٤٤,٠٠	١٢٩,٠	٢٨٨,٠٠
	النسبة %	١٤,٣ %	٣٤,٦ %	٢٠,٤ %	٢٣,٧ %	٤١,٥ %	١٩,٢ %
المجموع الكلي	متوسط عدد الوظائف الشاغرة في الشركة	٢,٦٧٦	٣,٠٥	٩,٤٦٣٤	٤,٦٥٠٠	١٢,٩٥	١٤,٢٤٣٢
	الحد الأدنى	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠
	الحد الأعلى	٢,٠٠	١٠,٠	٨٠,٠٠	٣٥,٠٠	٨٠,٠٠	١١٥,٠٠
	المجموع	٩١,٠٠	٥٢,٠	٣٨٨,٠	١٨٦,٠	٣١١,٠	١,٠٥٤,٠
	النسبة %	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

ثانياً : أفضلية شغل الوظائف حسب النشاط والجنسية:

١ - أسباب توظيف السعوديين:

اتضح من تحليل نتائج عينة الدراسة أن حوالي ثلاثة أرباع الشركات تقريبا (٧٣,٨ %) تفضل بشكل عام السعوديين لشغل الوظائف على غير السعوديين. إلا أن اختبار مربع كاي أوضح أن هذه النسب ليست متقاربة بالنسبة لجميع الأنشطة، حيث أن مستوى المعنوية المحدد بالاختبار يساوي (٠,٠٠٧) وهو أقل بكثير من (٠,٠٥) مما يعني أن هناك اختلافا جوهريا باختلاف طبيعة النشاط. وبالفعل يتضح من الجدول أدناه رقم (١١). أن أفضلية السعوديين بلغت ٥٣,١ % في القطاع الصناعي، و ٨٢,١ % بالنسبة للقطاع الزراعي و ٨٠,٢ % في القطاع الخدمي. ويشير ما سبق إلى أن القطاع الصناعي أقل تفضيلا للسعوديين بالنسبة لبقية الأنشطة.

جدول رقم (١١-٤)

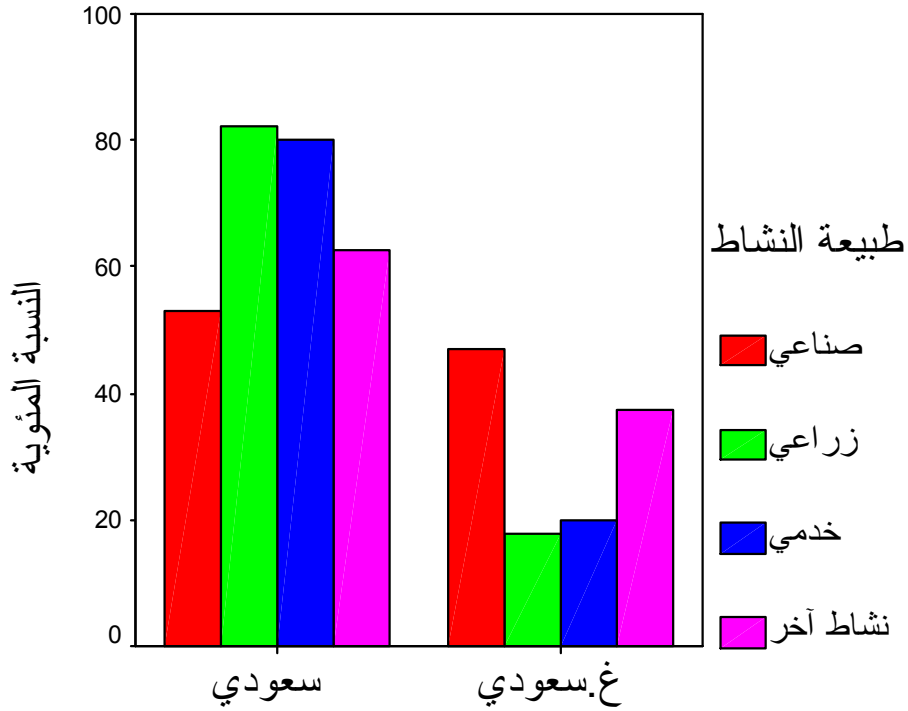
أفضلية شغل الوظائف حسب طبيعة النشاط

المجموع	الجنسية المفضلة لشغل الوظائف		الإحصاءات	النشاط
	سعودي	غير سعودي		
٣٢	١٥	١٧	العدد	الصناعي
%١٠٠,٠	%٤٦,٩	%٥٣,١	النسبة المئوية حسب طبيعة النشاط (الصف)	
%١٦,٨	%٣٠,٠	%١٢,١	النسبة المئوية حسب الجنسية المفضلة (العمود)	
%١٦,٨	%٧,٩	%٨,٩	النسبة للمجموع الكلي	
٣٩	٧	٣٢	العدد	الزراعي
%١٠٠,٠	%١٧,٩	%٨٢,١	النسبة المئوية حسب طبيعة النشاط (الصف)	
%٢٠,٤	%١٤,٠	%٢٢,٧	النسبة المئوية حسب الجنسية المفضلة (العمود)	
%٢٠,٤	%٣,٧	%١٦,٨	النسبة للمجموع الكلي	
٩٦	١٩	٧٧	العدد	الخدمي
%١٠٠,٠	%١٩,٨	%٨٠,٢	النسبة المئوية حسب طبيعة النشاط (الصف)	
%٥٠,٣	%٣٨,٠	%٥٤,٦	النسبة المئوية حسب الجنسية المفضلة (العمود)	
%٥٠,٣	%٩,٩	%٤٠,٣	النسبة للمجموع الكلي	
٢٤	٩	١٥	العدد	أخرى

%١٠٠,٠	%٣٧,٥	%٦٢,٥	النسبة المئوية حسب طبيعة النشاط (الصف)	
%١٢,٦	%١٨,٠	%١٠,٦	النسبة المئوية حسب الجنسية المفضلة (العمود)	
%١٢,٦	%٤,٧	%٧,٩	النسبة للمجموع الكلي	
١٩١	٥٠	١٤١	العدد	المجموع
%١٠٠,٠	%٢٦,٢	%٧٣,٨	النسبة المئوية حسب طبيعة النشاط (الصف)	
%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	النسبة المئوية حسب الجنسية المفضلة (العمود)	
%١٠٠,٠	%٢٦,٢	%٧٣,٨	النسبة للمجموع الكلي	

قيمة مربع كاي = ١٢,٠٧ ؛ درجات الحرية = ٣ ؛ القيمة الاحتمالية = ٠,٠٠٧

الشكل رقم (٣-٤) أفضلية شغل الوظائف حسب الجنسية



الجنسية المفضلة لشغل الوظائف

٢- ترتيب أسباب الأفضلية حسب الجنسية:

يوضح الجدول التالي رقم (١٢-٤) أسباب تفضيل الشركات لتوظيف السعوديين، مرتبة حسب درجة أهميتها، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١٢-٤)

ترتيب الأسباب لدى الذين يفضلون شغل الوظائف بالسعوديين

الترتيب	الأسباب	المتوسط
١	أكثر أمانة	٤,٢٨٠٠
٢	الالتزام بنسب توظيف السعوديين	٤,١٨٩٠
٣	أكثر انضباطا في الحضور والانصراف	٤,١٢٠٠
٤	أكثر احتراما للأنظمة	٤,١٠٤٨
٥	أعلى إنتاجية	٤,٠٤٩٦
٦	رغبته في تنمية قدراته الذاتية	٤,٠٤٧٦
٧	الإلمام بالحاسب الآلي	٤,٠٣٢٨
٨	أكثر تعاونا	٤,٠٢٤٦
٩	تتوافر فيه التخصص المطلوب للوظيفة	٣,٩٦٧٧
١٠	أكثر خبرة	٣,٩٦٠٠
١١	أكثر طاعة للرؤساء	٣,٨٥٥٩
١٢	أكثر استقرارا في العمل	٣,٨٤٥٥

٣,٧٧٨٧	الإلمام باللغة الانجليزية	١٣
٣,٦٤٤٦	قبوله التنقل حسب متطلبات العمل	١٤
٣,٤٦٧٧	يمكن إنهاء عقده بسهولة عند اللزوم	١٥
٣,٢٥٢١	أقل أجرا	١٦

يتضح من الجدول السابق رقم (١٢-٤) أن أهم أسباب تفضيل شغل الوظائف الشاغرة بالسعوديين، هي:

- ١- أنهم (السعوديين) أكثر أمانة.
 - ٢- الالتزام بنسب توظيف السعوديين.
 - ٣- أن السعوديين أكثر انضباطا في الحضور والانصراف.
- أما الأسباب الأقل أهمية فهي:
- ١- أن السعوديين أقل أجرا.
 - ١- إمكانية إنهاء عقد الموظف السعودي بسهولة عند اللزوم.
 - ٣- قبوله التنقل حسب متطلبات العمل.

وتتسم النتائج السابقة بالمنطقية، بصفة خاصة في ظل ارتفاع أجور العمالة السعودية بالمقارنة بالعمالة غير السعودية. كما أن هناك صعوبة في إنهاء عقد العامل السعودي بالمقارنة مع العامل الوافد (غير السعودي).

أما بالنسبة لأسباب تفضيل شغل الوظائف بغير السعوديين، فهي تتمثل في التالي حسب الترتيب.

جدول رقم (١٣-٤)

ترتيب الأسباب لدى الذين يفضلون شغل الوظائف بغير السعوديين

المتوسط	الأسباب	الترتيب
٤,٤١٤٦	قبوله التنقل حسب متطلبات العمل	١
٤,٤٠٩١	أكثر انضباطا في الحضور والانصراف	٢
٤,٤٠٠٠	أكثر استقرارا في العمل	٣
٤,٣٢٥٦	أكثر احتراما للأنظمة	٤
٤,٢٩٢٧	أعلى إنتاجية	٥
٤,٢٧٥٠	يتوافر فيه التخصص المطلوب للوظيفة	٦
٤,٢٦٨٣	الإلمام باللغة الإنجليزية	٧
٤,٢٠٩٣	أكثر طاعة للرؤساء	٨
٤,١٨٤٢	أكثر تعاونا	٩
٤,١١٣٦	أقل أجرا	١٠
٣,٩٧٤٤	أكثر خيرة	١١
٣,٩٠٠٠	الإلمام بالحاسب الآلي	١٢
٣,٧٥٠٠	يمكن إنهاء عقده بسهولة عند اللزوم	١٣
٣,٦٦٦٧	رغبته في تنمية قدراته الذاتية	١٤
٣,٥٣٥٧	الالتزام بنسب توظيف السعوديين	١٥
٢,٩٤٥٩	أكثر أمانة	١٦

--	--	--

يشير الجدول السابق رقم (١٣-٤) إلى أن أهم أسباب تفضيل غير السعوديين على السعوديين في شغل الوظائف، هي:

- ١- قبوله (غير السعودي) التنقل حسب متطلبات العمل.
 - ٢- أن غير السعودي أكثر انضباطا في الحضور والانصراف.
- أما الأسباب الأقل أهمية فهي:
- ١- أكثر أمانة.
 - ٢- الالتزام بنسب توظيف السعوديين.

والجدير بالذكر أن أهم أسباب توظيف السعودي هي أقل أهمية بالنسبة لتوظيف غير السعودي مما يعني وجود تمايز واضح في الصفات الوظيفية بينهما.

٣- الصفات المميزة لشغل السعوديين وغير السعوديين للوظائف:

لإلقاء المزيد من الضوء على أسباب تفضيل السعوديين أو غير السعوديين لشغل الوظائف فقد تم استخدام التحليل التمييزي (discriminate analyses) وكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول رقم (١٤-٤)

العوامل المميزة بين تفضيل السعوديين وغير السعوديين

المتوسط	الأسباب	الترتيب
٠,٦٣٥	أكثر أمانة	١
٠,٣٤٨	الالتزام بنسب توظيف السعوديين	٢
٠,٣٠٦-	قبوله التنقل حسب متطلبات العمل	٣
٠,٢٥١-	أقل أجرا	٤
٠,٢٣٠-	الإلمام باللغة الانجليزية	٥
٠,٢٢٣-	يتوافر فيه التخصص المطلوب للوظيفة	٦
٠,١٨٧	رغبته في تنمية قدراته الذاتية	٧
٠,١٧٠-	أكثر استقرارا في العمل	٨
٠,٤٤-	أكثر انضباطا في الحضور والانصراف	٩
٠,١٣١-	أعلى إنتاجية	١٠
٠,١٢١-	أكثر تعاونا	١١
٠,١١٩-	أكثر احتراما للأنظمة	١٢
٠,٠٩٢-	يمكن إنهاء عقده بسهولة عند اللزوم	١٣
٠,٠٦٦-	أكثر خيرة	١٤
٠,٥٥-	أكثر طاعة للرؤساء	١٥
٠,٠١٦	الإلمام بالحاسب الآلي	١٦

يتضح من الجدول السابق رقم (١٤-٤) أن أهم أسباب تفضيل السعوديين على غير السعوديين هي:

- ١- أكثر أمانة.
- ٢- الالتزام بنسب توظيف السعوديين.

أما أهم ما يميز غير السعودي على السعودي فهي الصفات التالية:-

١- قبوله التنقل حسب متطلبات العمل.

٢- أقل أجراً.

٣- الإلمام باللغة الإنجليزية.

٤- يتوافر فيه التخصص المطلوب للوظيفة.

ثالثاً : مدى حاجة سوق العمل للتخصصات الإدارية:

١- التخصصات الإدارية المطلوبة في سوق العمل:

يظهر الجدول التالي رقم (٤-١٥) التخصصات الإدارية المطلوبة حالياً في سوق العمل وفقاً لنتائج العينة ، مرتبة حسب درجة أهميتها:

جدول رقم (٤-١٥)

ترتيب التخصصات حسب أهميتها في سوق العمل

الترتيب	التخصصات	المتوسط
١	إدارة المبيعات	٤,٤٣٨٤
٢	الإدارة المالية	٤,٣٣٦٤
٣	إدارة الموارد البشرية	٤,٠٥٠٠
٤	السياحة والضيافة	٣,٢٩٨١

يتضح من الجدول السابق رقم (٤-١٥) أن إدارة المبيعات هي أكثر التخصصات المطلوبة في سوق العمل الراهن في مدينة الرياض، تليها في الأهمية الإدارة المالية، ثم إدارة الموارد البشرية، وتأتي السياحة والضيافة كأقل التخصصات أهمية في هذا السوق.

ولبيان ما إذا كانت درجة الأهمية تختلف باختلاف طبيعة النشاط فقد تم استخدام تحليل

التباين

(أنوفا ANOVA) واختبار شيفيه (scheffe) للمقارنة في حالة وجود فروق جوهرية. وفيما يلي نتيجة الاختبار:

جدول (٤-١٦)

تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)

التخصص	مصدر التباينات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة فاء F	مستوى الدلالة (المعنوية) t
إدارة المبيعات	بسبب التخصص	١,٦٠٠	٣	٠,٥٣٣	١,١٩٠	٠,٣١٤
	البواقي	٩٦,٣١٨	٢١٥	٠,٤٤٨		
	المجموع	٩٧,٩١٨	٢١٨			
إدارة الموارد البشرية	بسبب التخصص	٩,٠٩٩	٣	٣,٠٣٣	٣,٨٦٨	٠,٠١٠
	البواقي	١٦٩,٣٥١	٢١٦	٠,٧٨٤		
	المجموع	١٧٨,٤٥٠	٢١٩			
الإدارة المالية	بسبب التخصص	٢,١٤٠	٣	٠,٧١٣	١,١٢٥	٠,٣٤٠

		٠,٦٣٤	٢١٦	١٣٦,٩٦٩	البواقي	
			٢١٩	١٣٩,١٠٩	المجموع	
٠,٨٥	٠,٤٩٦	٠,٨٥٤	٣	٢,٥٦١	بسبب التخصص	السياحة والضيافة
		١,٧٢٠	٢٠٤	٣٥٠,٩٥٨	البواقي	
		٠,٥٣٣	٢٠٧	٣٥٣,٥١٩	المجموع	

يتضح من الجدول السابق رقم (١٦-٤) أن درجة الأهمية لا تختلف باختلاف طبيعة النشاط إلا فيما يخص إدارة الموارد البشرية التي تم استخدام اختبار شيفيه بالنسبة لها فجاءت المتوسطات على النحو الآتي:

جدول رقم (١٧-٤)

اختبار شيفيه لأهمية الموارد البشرية (Scheffe)

نوع النشاط	درجة الأهمية النسبية للقطاعات	درجة الأهمية النسبية للقطاعات
صناعي	٣,٦٣٨٩	٣,٦٣٨٩
نشاط آخر	٣,٩٣٧٥	٣,٩٣٧٥
خدمي	٤,١٤١٦	٤,١٤١٦
زراعي	٤,٢٥٦٤	

يتضح من الجدول رقم (١٧-٤) أن النشاط الزراعي هو الأكثر حاجة لتخصص إدارة الموارد البشرية بينما القطاع الصناعي هو الأقل حاجة. ولكن في الواقع، فإنه بالرغم من أهمية إدارة الموارد البشرية في كل القطاعات الاقتصادية نجد أنها أكثر أهمية من القطاع الصناعي عنه في القطاع الزراعي حيث تحتاج المصانع إلى المواظبة في أوقات الدوام والانصراف وفي الانضباط خلال ساعات العمل وفي سجلات الأجور، والرواتب، والعلاوات، والأجازات وما إلى ذلك.

٢- التخصصات الأخرى التي يمكن إضافتها إلى البرنامج التأهيلي بقسم العلوم الإدارية :

- ترتيب التخصصات المقترحة حسب درجات أهميتها :

يتضح من الجدول أدناه أن أهم التخصصات التي يمكن إضافتها هي:

١- محاسبة (تخصص عام).

٢- محاسبة تكاليف.

٣- إدارة أعمال.

٤- اقتصاد.

وأقلها أهمية هي :

١- الإدارة العامة.

٢- إدارة موائى.

٣- علاقات عامة وإعلام.

وفيما يلي جدول رقم (٤-١٨) والذي يوضح التخصصات المطلوب إضافتها وذات أهمية بالنسبة لسوق العمل السعودي، مرتبة حسب درجة أهميتها:

جدول رقم (٤-١٨)

ترتيب التخصصات المقترحة حسب درجات أهميتها

الترتيب	التخصص المقترح	متوسط درجة الأهمية
١	محاسبة	٤,٤٦٨٩
٢	محاسبة تكاليف	٤,٣٦٦٠
٣	إدارة أعمال	٤,٢٥٢٥
٤	اقتصاد	٤,١٢٣٧
٥	إدارة إنتاج	٤,٠١٠١
٦	إدارة صناعية	٣,٩٥٧٧
٧	إدارة بنوك واستثمار	٣,٩١٥٨
٨	تجارة خارجية	٣,٨٤٩٠
٩	أسواق مالية	٣,٨٢٥١
١٠	التأمين	٣,٨٠٩٥
١١	أنظمة	٣,٧٦٤٧
١٢	إدارة مستشفيات	٣,٧٥٦٦
١٣	إدارة المشتريات والمخازن	٣,٦٨٩١
١٤	إدارة مكاتب وسكرتارية	٣,٦٨٠٤
١٥	علاقات عامة وإعلام	٣,٥٦٥٢
١٦	إدارة موانئ	٣,٤٣٦٠
١٧	إدارة عامة	٣,٤٠٧٦

ولبيان ما إذا كانت درجة الأهمية تختلف باختلاف طبيعة النشاط فقد تم استخدام تحليل التباين (ANOVA - أنوفا) واختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنة في حالة وجود فروق جوهرية. وفيما يلي نتيجة الاختبار:

جدول رقم (٤-١٩): تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)

التخصص	مصدر التباينات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة فاء	مستوى الدلالة (المعنوية)
إدارة أعمال	بسبب التخصص	١,٥٠٤	٣	٠,٥٠١	٠,٥٩٦	٠,٦١٨
	البواقي	١٦٦,٦٢٠	١٩٨	٠,٨٤٢		
	المجموع	١٦٨,١٢٤	٢٠١			
اقتصاد	بسبب التخصص	٢,٢٠٢	٣	٠,٧٣٤	٠,٩٢٥	٠,٤٣٠
	البواقي	١٥٠,٨٢٩	١٩٠	٠,٧٩٤		
	المجموع	١٥٣,٠٣١	١٩٣			
محاسبة	بسبب التخصص	٠,٣٧٦	٣	٠,١٢٥	٠,٢٢٦	٠,٨٧٨
	البواقي	١١٣,٦٧٢	٢٠٥	٠,٥٥٤		

			٢٠٨	١١٤,٠٤٨	المجموع	
٠,١١٩	١,٩٧٧	١,٢٢١	٣	٣,٦٦٤	بسبب التخصيص	محاسبية تكاليف
		٠,٦١٨	١٩٠	١١٧,٣٥٢	البواقي	
			١٩٣	١٢١,٠١٥	المجموع	
٠,٨٨٧	٠,٢١٣	٠,١٨٣	٣	٠,٥٥٠	بسبب التخصيص	تجارة خارجية
		٠,٨٦٢	١٨٨	١٦٢,٠٦٩	البواقي	
			١٩١	١٦٢,٦٢٠	المجموع	
٠,٠١٦	٣,٥٣١	٢,٩٥٤	٣	٨,٨٦١	بسبب التخصيص	إدارة إنتاج
		٠,٨٣٧	١٩٥	١٦٣,١١٨	البواقي	
			١٩٨	١٧١,٩٨٠	المجموع	
٠,٠٠١	٥,٦١٦	٤,٩٩٩	٣	١٤,٩٩٦	بسبب التخصيص	إدارة صناعية
		٠,٨٩٠	١٨٥	١٦٤,٦٦٥	البواقي	
			١٨٨	١٧٩,٦٦١	المجموع	
٠,٥٦٦	٠,٦٧٨	٠,٧٠٨	٣	٢,١٢٣	بسبب التخصيص	إدارة المشتريات والمخازن
		١,٠٤٤	١٨٩	١٩٧,٢٢٤	البواقي	
			١٩٢	١٩٩,٣٤٧	المجموع	
٠,٥٤١	٠,٧٢٠	٠,٧٤١	٣	٢,٢٢٤	بسبب التخصيص	أسواق مالية
		١,٠٢٩	١٧٩	١٨٤,١٨٠	البواقي	
			١٨٢	١٨٦,٤٠٤	المجموع	
٠,٧٥٨	٠,٣٩٤	٠,٤٣٠	٣	١,٢٨٩	بسبب التخصيص	التأمين
		١,٠٩١	١٨٥	٢٠١,٨٥٤	البواقي	
			١٨٨	٢٠٣,١٤٣	المجموع	
٠,٧٠٨	٠,٤٦٤	٠,٤٧٧	٣	١,٤٣٠	بسبب التخصيص	إدارة بنوك واستثمار
		١,٠٢٨	١٨٦	١٩١,٢٢٣	البواقي	
			١٨٩	١٩٢,٦٥٣	المجموع	
٠,٧٠٨	٠,٤٦٣	٠,٥٠٩	٣	١,٥٢٧	بسبب التخصيص	إدارة مكاتب وسكرتارية
		١,٠٩٨	١٩٠	٢٠٨,٦٥٩	البواقي	
			١٩٣	٢١٠,١٨٦	المجموع	
٠,٥٧٢	٠,٦٦٩	٠,٦٧٠	٣	٢,٠١١	بسبب التخصيص	إدارة موائى
		١,٠٠٢	١٦٨	١٦٨,٢٨٥	البواقي	
			١٧١	١٧٠,٢٩٧	المجموع	
٠,٨١٠	٠,٣٢١	٠,٣٤٢	٣	١,٠٢٥	بسبب التخصيص	إدارة عامة
		١,٠٦٣	١٨٠	١٩١,٤٠٤	البواقي	
			١٨٣	١٩٢,٤٢٩	المجموع	
٠,٧٥٧	٠,٣٩٥	٠,٤٠٣	٣	١,٢٠٨	بسبب التخصيص	أنظمة
		١,٠١٩	١٨٣	١٨٦,٤٣٩	البواقي	
			١٨٦	١٨٧,٦٤٧	المجموع	
٠,٢٣٠	١,٤٥١	١,٥٥٢	٣	٤,٦٥٦	بسبب التخصيص	علاقات عامة وإعلام
		١,٠٧٠	١٨٠	١٩٢,٥٦١	البواقي	
			١٨٣	١٩٧,٢١٧	المجموع	
٠,٢٣٣	١,٤٤٠	١,٤٨٢	٣	٤,٤٤٥	بسبب التخصيص	إدارة مستشفيات
		١,٠٢٩	١٨٥	١٩٠,٣٥٩	البواقي	
		٠,٥٠١	١٨٨	١٩٤,٨٠٤	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٤-١٩) أن درجة الأهمية لا تختلف باختلاف طبيعة النشاط إلا فيما يخص إدارة الإنتاج و الإدارة الصناعية اللتان تم استخدام اختبار شيفيه بأهميته بالنسبة لمها فجاءت المتوسطات على النحو الآتي:

جدول رقم (٤-٢٠)

نتائج اختبار شيفيه لأهمية إدارة الإنتاج (Scheffe)

النشاط	درجة الأهمية النسبية للقطاعات	درجة الأهمية النسبية للقطاعات
زراعي	٣,٨٦١١	
نشاط آخر	٣,٩٠٣٢	٣,٩٠٣٢
خدمي	٣,٩٣٨٨	٣,٩٣٨٨
صناعي	٤,٤٧٠٦	

يتضح من الجدول السابق رقم (٤-٢٠) أن النشاط الصناعي هو الأكثر حاجة لتخصص إدارة الإنتاج بينما القطاع الزراعي هو الأقل حاجة له.

جدول رقم (٤-٢١)

نتائج اختبار شيفيه لأهمية الإدارة الصناعية (Scheffe)

النشاط	درجة الأهمية النسبية للقطاعات	درجة الأهمية النسبية للقطاعات
زراعي	٣,٧٥٧٦	
خدمي	٣,٧٨٢٦	
نشاط آخر	٤,٠٩٦٨	٤,٠٩٦٨
صناعي	٤,٥١٥٢	

يتضح من الجدول رقم (٤-٢١) أن النشاط الصناعي هو الأكثر حاجة للإدارة الصناعية بينما القطاعين الزراعي والخدمي أقل حاجة له، وهذا أمر طبيعي نظرا للتعقيدات الإدارية التي ينتم بها هذا القطاع.

٣- التخصصات الإدارية وملاءمتها لسوق العمل :

٥- ترتيب التخصصات الإدارية حسب درجات ملاءمتها لسوق العمل:

يتضح من الجدول أدناه أن أكثر التخصصات ملاءمة لسوق العمل هي:-

- ١- المحاسبة
 - ٢- حاسب آلي
 - ٣- إدارة أعمال
- وأقلها ملاءمة لسوق العمل هي :-
- ١- أساليب كمية
 - ٢- أنظمة
 - ٣- إدارة عامة

جدول رقم (٤-٢٢)

ترتيب التخصصات الإدارية حسب درجات ملاءمتها لسوق العمل

الترتيب	التخصص الإداري	متوسط درجة الملاءمة لسوق العمل
١	محاسبة	٢,٧٧٧٨
٢	حاسب آلي	٢,٩٢٠٠
٣	إدارة أعمال	٣,١٧٣٩
٤	اقتصاد	٣,٦٨١٨
٥	إدارة عامة	٤,٤٢١١
٦	أنظمة	٤,٥٢٦٣
٧	أساليب كمية	٤,٦٣١٦

ولبيان ما إذا كانت درجة الأهمية تختلف باختلاف طبيعة النشاط فقد تم استخدام تحليل التباين (أنوفا : ANOVA) واختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنة في حالة وجود فروق جوهرية. وفيما يلي نتيجة الاختبار:

جدول رقم (٢٣-٤)
تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)

التخصص	مصدر التباينات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة فاء	مستوى الدلالة (المعنوية)
محاسبة	بسبب التخصص	١٩,٨٣٣	٣	٦,٦١١	٤,٦٣١	٠,٠١١
	البواقي	٣٢,٨٣٣	٢٣	١,٤٢٨		
	المجموع	٥٢,٦٦٧	٢٦			
اقتصاد	بسبب التخصص	١٠,٨٩٨	٣	٣,٦٣٣	١,٢٦٠	٠,٣١٨
	البواقي	٥١,٨٧٥	١٨	٢,٨٨٢		
	المجموع	٦٢,٧٧٣	٢١			
حاسب آلي	بسبب التخصص	٩,٩٥١	٣	٣,٣١٧	١,٣٤٢	٠,٢٨٨
	البواقي	٥١,٨٨٩	٢١	٢,٤٧١		
	المجموع	٦١,٨٤٠	٢٤			
إدارة أعمال	بسبب التخصص	٨,١٢٩	٣	٢,٧١٠	١,٠٩١	٠,٣٧٧
	البواقي	٤٧,١٧٥	١٩	٢,٤٨٣		
	المجموع	٥٥,٣٠٤	٢٢			
أساليب كمية	بسبب التخصص	٩,٧٥٤	٣	٣,٢٥١	١,٠٤٥	٠,٤٠١
	البواقي	٤٦,٦٦٧	١٥	٣,١١١		
	المجموع	٥٦,٤٢١	١٨			
إدارة عامة	بسبب التخصص	١٦,٢٣٢	٣	٥,٤١١	١,٣٩٠	٠,٢٨٤
	البواقي	٥٨,٤٠٠	١٥	٣,٨٩٣		
	المجموع	٧٤,٦٣٢	١٨			

٠,٠٨٤	٢,٦٨٩	٦,٦١٤	٣	١٩,٨٤٢	بسبب التخصص	أنظمة
		٢,٤٦٠	١٥	٣٦,٨٩٥	البواقى	
		٦,٦١١	١٨	٥٦,٧٣٧	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٤-٢٣) أن درجة الملاءمة لسوق العمل لا تختلف باختلاف طبيعة النشاط إلا فيما يخص المحاسبة الذي تم استخدام اختبار شيفيه بالنسبة له فجاءت المتوسطات على النحو الآتي:

جدول (٤-٢٤)
اختبار شيفيه لأهمية المحاسبة (Scheffe)

المتوسط	العدد	النشاط
	٢,٠٠٠٠	صناعي
	٢,٠٠٠٠	خدمي
٣,١٦٦٧	٣,١٦٦٧	نشاط آخر
٤,٠٠٠		زراعي

يتضح من الجدول رقم (٤-٢٤) أن المحاسبة أكثر ملاءمة للنشاط الصناعي وكذلك النشاط الخدمي بينما هي أقل ملائمة للقطاع الزراعي ، وذلك بسبب بساطة النشاط الزراعي بالمقارنة بكل من النشاطين الصناعي والخدمى.

رابعاً: المواصفات التي يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي:
١- المواصفات التي يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي من حيث المؤهلات العلمية وحسب درجة أهميتها:

يوضح الجدول رقم (٤-٢٥) أن أهم المواصفات التي يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي من حيث المؤهلات العلمية هي ، أن يكون مؤهلاً بالدراسة النظرية والتطبيق العملي معاً. أما دراسة المواد النظرية فقط فهي أقل المتطلبات الخريج في سوق العمل.

جدول رقم (٤-٢٥)

ترتيب المواصفات التي يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي من حيث المؤهلات العلمية حسب درجات أهميتها

الترتيب	المواصفات	متوسط درجة الأهمية
١	دراسة نظرية وتطبيق عملي	٤,٧٤٥٠
٢	كل ما سبق صحيح	٤,٦٦٨٧
٣	دراسة اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي فقط	٤,٦١٨١
٤	دراسة مواد نظرية فقط	٣,٥٩٧٦

ولبيان ما إذا كانت درجة الأهمية تختلف باختلاف طبيعة النشاط، فقد تم استخدام تحليل التباين (ANOVA : أنوفا) واختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنة في حالة وجود فروق جوهرية. وفيما يلي نتائج الاختبار:

جدول رقم (٢٦-٤)
تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)

مستوى الدلالة (المعنوية) t	قيمة فاء F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباينات	التخصص
٠,٧٢٥	٠,٤٣٩	٠,٣٦١	٣	١,٠٨٣	بسبب التخصص	دراسة مواد نظرية فقط
		٠,٨٢٢	١٦٥	١٣٥,٥٥٦	البواقي	
			١٦٨	١٣٦,٦٣٩	المجموع	
٠,٠٠٠	٦,٣٧٥	١,٤٨٢	٣	٤,٤٤٥	بسبب التخصص	دراسة نظرية وتطبيق عملي
		٠,٢٣٢	١٩٦	٤٥,٥٥٠	البواقي	
			١٩٩	٤٩,٩٩٥	المجموع	
٠,١٥٤	١,٧٧٣	٠,٧١٧	٣	٢,١٥٠	بسبب التخصص	دراسة اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي فقط
		٠,٤٠٤	١٩٥	٧٨,٨٢٥	البواقي	
			١٩٨	٨٠,٩٧٥	المجموع	
٠,٠٠٥	٤,٣٧٤	١,٠٦٨	٣	٣,٢٠٥	بسبب التخصص	كل ما سبق صحيح
		٠,٢٤٤	١٦٢	٣٩,٥٧٢	البواقي	
			١٦٥	٤٢,٧٧٧	المجموع	
٠,٧٥٨	٠,٤٠٠	٠,٠٥٠	٣	٠,١٥٠	بسبب التخصص	مواصفات أخرى للخريج السعودي
		٠,١٢٥	٦	٠,٧٥٠	البواقي	
		٠,٣٦١	٩	٠,٩٠٠	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٢٦-٤) أن درجة الأهمية تختلف باختلاف طبيعة النشاط فيما يخص الدراسة النظرية والتطبيق العملي وكذلك فيما يخص أهمية كل المواد الدراسية العملية والنظرية بالإضافة إلى كل من اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي. من هنا لذلك تم استخدام اختبار شيفيه بالنسبة لنتائج الجدول السابق فجاءت المتوسطات على النحو الآتي:

جدول رقم (٢٧-٤)
اختبار شيفيه لأهمية الدراسة النظرية والتطبيق العملي (Scheffe)

النشاط	متوسط درجة الأهمية للقطاعات	متوسط درجة الأهمية للقطاعات
زراعي	٤,٤٥٤٥	
خدمي	٤,٧٥٢٤	٤,٧٥٢٤

٤,٨٠٦٥		نشاط آخر
٤,٩٦٧٧		صناعي

تشير نتائج الجدول رقم (٤-٢٧) أن الدراسة النظرية والتطبيق العملي أكثر أهمية للنشاط الصناعي وأقل أهمية للقطاع الزراعي .

جدول رقم (٤-٢٨)

اختبار شيفيه لأهمية كل ما سبق صحيح (Scheffe)

النشاط	متوسط درجة الأهمية النسبية للقطاعات	متوسط درجة الأهمية النسبية للقطاعات
زراعي	٤,٤٣٧٥	
خدمي	٤,٦٦٢٨	٤,٦٦٢٨
نشاط آخر	٤,٧٦١٩	٤,٧٦١٩
صناعي	٤,٨٨٨٩	

يتضح من الجدول رقم (٤-٢٨) أن دراسة كل المواد النظرية والعملية بما في ذلك اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي كل ما سبق صحيح أكثر أهمية للنشاط الصناعي وأقل أهمية للقطاع الزراعي .

٢- المواصفات التي يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي من حيث أخلاقيات العمل:

- ترتيب المواصفات التي يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي من حيث أخلاقيات العمل: يتضح من الجدول رقم (٤-٢٩) أن كل المواصفات المذكورة يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي من حيث أخلاقيات العمل لكن أهمها على الإطلاق هي المواظبة . وفيما يلي جدول يوضح ترتيب المواصفات التي يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي فيما يتعلق بأخلاقيات العمل.

جدول رقم (٢٩)

ترتيب المواصفات التي يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي من حيث أخلاقيات العمل

الترتيب	مواصفات الخريج	متوسط درجة أهمية مواصفات الخريج
١	المواظبة	٤,٨٥٩١
٢	الإخلاص والأمانة	٤,٨٢٧٣
٣	الحرص على إتقان العمل	٤,٧٤٨٩
٤	الحرص على الاستمرار في الوظيفة	٤,٧٣٧٣
٥	حسن التعامل مع الآخرين	٤,٧١٥٦
٦	المحافظة على أسرار العمل	٤,٦٧٥٨

ولبيان ما إذا كانت درجة الأهمية تختلف باختلاف طبيعة النشاط فقد تم استخدام تحليل التباين (ANOVA : أنوفا) واختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنة في حالة وجود فروق جوهرية. وفيما يلي نتائج الاختبار:

جدول رقم (٣٠-٤)
تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)

التخصص	مصدر التباينات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة فاء	مستوى الدلالة (المعنوية)
المواظبة	بسبب التخصص	٢,٩٣٤	٣	٠,٩٧٨	٨,٩١٣	٠,٠٠٠
	البواقى	٢٣,٦٩٨	٢١٦	٠,١١٠		
	المجموع	٢٦,٦٣٢	٢١٩			
الإخلاص والأمانة	بسبب التخصص	٢,٦٣٧	٣	٠,٨٧٩	٦,١٦٦	٠,٠٠٠
	البواقى	٣٠,٧٩٩	٢١٦	٠,١٤٣		
	المجموع	٣٣,٤٣٦	٢١٩			
الحرص على إتقان العمل	بسبب التخصص	٣,٥١٢	٣	١,١٧١	٥,٥١٠	٠,٠٠١
	البواقى	٤٥,٦٧٦	٢١٥	٠,٢١٢		
	المجموع	٤٩,١٨٧	٢١٨			
الحرص على الاستمرار في الوظيفة	بسبب التخصص	١,٠٩٦	٣	٠,٣٦٥	١,٥٢٨	٠,٢٠٨
	البواقى	٥٠,٩٣١	٢١٣	٠,٢٣٩		
	المجموع	٥٢,٠٢٨	٢١٦			
حسن التعامل مع الآخرين	بسبب التخصص	١,٦٨٣	٣	٠,٥٦١	٢,٢٧٩	٠,٠٨٠
	البواقى	٥٢,٦٨٤	٢١٤	٠,٢٤٦		
	المجموع	٥٤,٣٦٧	٢١٧			
المحافظة على أسرار العمل	بسبب التخصص	٠,٠٩٤	٣	٠,٠٣١	٠,٠٩٧	٠,٩٦٢
	البواقى	٦٩,٨٨٨	٢١٥	٠,٣٢٥		
	المجموع	٦٩,٩٨٢	٢١٨			
مواصفات أخرى لأخلاقيات العمل	بسبب التخصص	٠,١٣١	٣	٠,٠٤٤	٠,٢٧٦	٠,٨٤٢
	البواقى	١,٥٨٣	١٠	٠,١٥٨		
	المجموع	١,٧١٤	١٣	٠,٩٧٨		

يتضح من الجدول السابق رقم (٣٠-٤) أن درجة أهمية مواصفات الخريج تختلف باختلاف طبيعة النشاط فيما يخص المواظبة، والإخلاص والأمانة، والحرص على إتقان العمل. لذلك تم استخدام اختبار شيفيه بالنسبة لهذه المواصفات فجاءت المتوسطات على النحو الآتي:

جدول رقم (٣١-٤)
اختبار شيفيه لأهمية المواظبة (Scheffe)

النشاط	متوسط درجة الأهمية النسبية للقطاعات	متوسط درجة الأهمية النسبية للقطاعات
زراعي	٤,٦٢٥	
خدمي		٤,٨٨١٨
صناعي		٤,٩٤٤٤
نشاط آخر		٤,٩٧٠٦

يتضح من الجدول رقم (٣١-٤) أن المواظبة أكثر أهمية للنشاط الصناعي وكذلك النشاط الخدمي وأقل أهمية للقطاع الزراعي .

جدول رقم (٣٢-٤)
اختبار شيفيه لأهمية الإخلاص والأمانة (Scheffe)

النشاط	متوسط درجة الأهمية النسبية للقطاعات	متوسط درجة الأهمية النسبية للقطاعات
زراعي	٤,٦٠٠	
صناعي		٤,٨٣٣٣
خدمي		٤,٨٨١٨
نشاط آخر		٤,٩١١٨

يتضح من الجدول رقم (٣٢) أن الإخلاص والأمانة أكثر أهمية للنشاط الصناعي وكذلك النشاط الخدمي وأقل أهمية للقطاع الزراعي .

جدول رقم (٣٣-٤)
اختبار شيفيه لأهمية الحرص على إتقان العمل (Scheffe)

النشاط	متوسط درجة الأهمية النسبية للقطاعات	متوسط درجة الأهمية النسبية للقطاعات
زراعي	٤,٤٨٧	
خدمي		٤,٧٨١٨
صناعي		٤,٨٠٥٦
نشاط آخر		٤,٨٨٢٤

يتضح من الجدول رقم (٣٣-٤) أن الحرص على إتقان العمل أكثر أهمية للنشاط الصناعي وكذلك النشاط الخدمي وأقل أهمية للقطاع الزراعي .

خامساً: تشخيص أسباب البطالة بين الشباب السعودي:
ترتيب أسباب انتشار البطالة بين الشباب السعودي حسب درجات أهميتها:

تشير نتائج الجدول رقم (٤-٣٤) إلى أن أهم أسباب انتشار البطالة بين الشباب السعودي هي: عدم ملاءمة مخرجات التعليم الحالي لمتطلبات سوق العمل. أما أقل الأسباب فهي عدم وجود فرص عمل في سوق العمل السعودي. وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته كل الدراسات السابقة التي تمت في موضوع السعودية.

جدول رقم (٤-٣٤)

ترتيب أسباب انتشار البطالة بين الشباب السعودي حسب درجات أهميتها

الترتيب	أسباب	متوسط درجة الأهمية
١	عدم ملاءمة مخرجات التعليم حالياً لمتطلبات فرص العمل	٤,١٨٠٥
٢	تفضيل العمالة غير السعودية لأنها أقل أجراً عن العمالة السعودية	٣,٩٠٦٤
٣	تفضيل العمالة غير السعودية على العمالة السعودية لأنها أعلى كفاءة وخبرة مقارنة بالعمالة السعودية	٣,٨٢٢١
٤	تفضيل العمالة غير السعودية لتوافق خبراتها مع متطلبات فرص العمل	٣,٨٢٠٠
٥	عدم وجود فرص عمل في سوق العمل السعودي	٣,٠٩٩٥

ولبيان ما إذا كانت درجة الأهمية تختلف باختلاف طبيعة النشاط فقد تم استخدام تحليل التباين (ANOVA : أنوفا) واختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنة في حالة وجود فروق جوهرية. وفيما يلي نتائج الاختبار:

جدول رقم (٤-٣٥)

تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)

التخصص	مصدر التباينات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة فاء F	مستوى الدلالة (المعنوية)
عدم ملاءمة مخرجات التعليم حالياً لمتطلبات فرص العمل	بسبب التخصص	٠,٧٥٥	٣	٠,٢٥٢	٠,٣٣٤	٠,٨٠١
	البواقي	١٥١,٥٦٧	٢٠١	٠,٧٥٤		
	المجموع	١٥٢,٣٢٢	٢٠٤			
تفضيل العمالة غير السعودية على العمالة السعودية لأنها أعلى كفاءة وخبرة مقارنة بالعمالة السعودية	بسبب التخصص	١,٩٤٩	٣	٠,٦٥٠	٠,٥٧٥	٠,٦٣٢
	البواقي	٢٣٠,٤٧٠	٢٠٤	١,١٣٠		
	المجموع	٢٣٢,٤١٨	٢٠٧			
تفضيل العمالة غير السعودية لأنها أقل أجراً	بسبب التخصص	١٠,٣١٧	٣	٣,٤٣٩	٢,٦٨٥	٠,٠٤٨
	البواقي	٢٥٤,٩٠٤	١٩٩	١,٢٨١		

			٢٠٢	٢٦٥,٢٢٢	المجموع	عن العمالة السعودية
٠,٦٧٦	٠,٥١٠	٠,٦٢٣	٣	١,٨٧٠	بسبب التخصص	تفضيل العمالة غير السعودية لتوافق خبراتها مع متطلبات فرص العمل
		١,٢٢٣	١٩٦	٢٣٩,٦٥٠	البواقي	
			١٩٩	٢٤١,٥٢٠	المجموع	
٠,٠٠٠	٦,٤٣٩	١٣,٥١٧	٣	٤٠,٥٥٠	بسبب التخصص	عدم وجود فرص عمل في سوق العمل السعودي
		٢,٠٩٩	١٨٧	٣٩٢,٥٦٠	البواقي	
			١٩٠	٤٣٣,١١٠	المجموع	

يتضح من الجدول السابق رقم (٤-٣٥) أن درجة الأهمية تختلف باختلاف طبيعة النشاط فيما يخص عدم وجود فرص عمل في سوق العمل السعودي. لذلك تم استخدام اختبار شيفيه بالنسبة فجاءت المتوسطات على النحو الآتي:

جدول رقم (٤-٣٦)

اختبار شيفيه لأهمية عدم وجود فرص عمل في سوق العمل السعودي (Scheffe)

النشاط	متوسط درجة الأهمية النسبية للقطاعات	متوسط درجة الأهمية النسبية للقطاعات	متوسط درجة الأهمية النسبية للقطاعات
صناعي			٢,٣٣٣٣
نشاط آخر		٢,٦٤٢٩	٢,٦٤٢٩
خدمي	٣,٢٧٤٧	٣,٢٧٤٧	
زراعي	٣,٦٦٦٧		

تشير النتائج بالجدول السابق رقم (٤-٣٦) أن عدم وجود فرص عمل في سوق العمل السعودي أكثر أهمية للنشاط الزراعي وأقل أهمية للقطاع الصناعي. بمعنى أن القطاع للصناعي لا يعاني من مشكلة وجود فرص عمل في سوق العمل يليه القطاع الخدمي وأخيراً القطاع الزراعي. وهذا ما يجعل طبيعة البطالة وأسبابها في المملكة تختلف عن طبيعة وأسباب البطالة في أغلب دول العالم الأخرى التي يكون أهم أسبابها هو عدم تواف فرص العمل.

سادساً: مدى الموازنة بين متطلبات سوق العمل وتخصصات الخريجين من القسم التأهيلي بكلية المجتمع في الرياض:

١- أهمية الموازنة بين متطلبات سوق العمل وتخصصات الخريجين:

- ترتيب التخصصات حسب درجات أهميتها:

يتضح من الجدول رقم (٤-٣٧) أن أهم التخصصات في البرنامج التأهيلي بقسم العلوم الإدارية بكلية المجتمع في الرياض التي تتواءم مع الموازنة متطلبات سوق العمل هو تخصص

إدارة المبيعات، ثم الإدارة المالية المالية، ثم إدارة الموارد البشرية. أما أقل التخصصات أهمية فهو السياحة والضيافة. وفيما يلي ترتيب تلك التخصصات حسب درجة أهميتها بالنسبة لسوق العمل السعودي.

جدول رقم (٤-٣٧)
ترتيب التخصصات حسب درجات أهميتها

الترتيب	التخصص	متوسط درجة الأهمية
١	إدارة المبيعات	٤,٤٩٠١
٢	الإدارة المالية	٤,٤٨٤٨
٣	إدارة الموارد البشرية	٤,٣٢٤٩
٤	السياحة والضيافة	٣,٤٠٧٦

ولبيان ما إذا كانت درجة الأهمية تختلف باختلاف طبيعة النشاط فقد تم استخدام تحليل التباين (أنوفا : ANOVA) واختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنة في حالة وجود فروق جوهرية. وفيما يلي نتيجة الاختبار:

جدول رقم (٤-٣٨)
تحليل التباين (أنوفا - ANOVA)

مستوى الدلالة (المعنوية) t	قيمة فاء F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباينات	التخصص
٠,٠٩٣	٢,١٧١	٠,٦٦٣	٣	١,٩٩٠	بسبب التخصص	إدارة المبيعات
		٠,٣٠٦	١٩٨	٦٠,٤٩٠	البواقي	
			٢٠١	٦٢,٤٨٠	المجموع	
٠,١٢٧	١,٩٢٥	٠,٨٦٤	٣	٢,٥٩١	بسبب التخصص	إدارة الموارد البشرية
		٠,٤٤٩	١٩٣	٨٦,٦١٧	البواقي	
			١٩٦	٨٩,٢٠٨	المجموع	
٠,١٤١	١,٨٤٠	٠,٧١٤	٣	٢,١٤٣	بسبب التخصص	الإدارة المالية
		٠,٣٨٨	١٩٤	٧٥,٣١٢	البواقي	
			١٩٧	٧٧,٤٥٥	المجموع	
٠,١٠٩	٢,٠٤٥	٣,٤٣٣	٣	١٠,٢٩٩	بسبب التخصص	السياحة والضيافة
		١,٦٧٨	١٨٠	٣٠٢,١٣٠	البواقي	
			١٨٣	٣١٢,٤٢٩	المجموع	

يتضح من الجدول السابق رقم (٤-٣٨) أن درجة الأهمية بالنسبة للتخصصات المطلوبة في سوق العمل السعودي لا تختلف باختلاف طبيعة النشاط لكل التخصصات.

الخلاصة:

تم في هذا الفصل التعرض إلى تحليل نتائج الاستبانتين المستخدمتين في البحث ، حيث تم التعرض إلى تحليل العديد من النقاط التي تؤدي في النهاية إلى تحقيق الهدف الرئيسي والأهداف الفرعية للبحث. إذا تم التعرض في البداية إلى تحليل السمات العامة لمفردات العينة من حيث طبيعة النشاط، سواء أكان صناعي، أم زراعي، أو خدمي . كما تم التعرض إلى ترتيب النشاط الخدمي حسب أهميته (تجاري، ومالي - عقاري، وتعليمي، وصحي ، وسياحي، والأنشطة الخدمية الأخرى).

كما تم التعرض إلى تقسيم كل من عدد الإداريين، عدد موظفي الأعمال ، وعدد الفنيين، وعدد موظفي البيع، وعدد العاملين، حسب طبيعة النشاط والجنسية.

من ناحية أخرى تم التعرض إلى تحليل النتائج الخاصة بالعينة من حيث عدد الوظائف الشاغرة بمدينة الرياض، وأفضلية شغل الوظائف (سعوديون-غير سعوديين) وأسباب تفضيل كل منهما.

تمثلت النقطة الثالثة التي تم التعرض إليها في هذا الفصل مدى مواءمة التخصصات الإدارية لمتطلبات سوق العمل، من حيث مدى الحاجة إلى التخصصات الإدارية في سوق العمل السعودي، ، والتخصصات التي يمكن إضافتها إلى سوق العمل، مع ترتيب تلك التخصصات حسب أهميتها.

كما تم التعرض في هذا الفصل إلى تحليل المواصفات التي يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي من حيث المؤهلات وأخلاقيات العمل.

كذلك تم التعرض في هذا الفصل إلى تشخيص أسباب البطالة بين الشباب السعودي وترتيب أسبابها حسب درجة الأهمية. وأخيراً تم تحليل النتائج الخاصة بمدى مواءمة تخصصات البرنامج التأهيلي بكلية المجتمع في الرياض لمتطلبات سوق العمل، حسب أهمية كل تخصص، والتخصصات الأخرى التي يجب إضافتها إلى سوق العمل السعودي.

وعند تحليل نتائج الدراسة الميدانية تم استخلاص عدة نتائج (سوف تذكر تفصيلاً في الفصل الخامس)، منها أن حوالي نصف عدد شركات القطاع الخاص التي استجابت للبحث تعمل في قطاع الخدمات، يلي هذا القطاع في الأهمية قطاعي الزراعة والصناعة بنفس الترتيب. كما أن النشاط التجاري يحتل أهمية كبيرة في أنشطة قطاع الخدمات يليه كل من النشاط العقاري، ثم المالي، والمقاولات وأخيراً النشاط التعليمي.

كما تم التوصل من النتائج إلى أن قطاعي الصناعة والخدمات يستحوذان على أغلبية السعوديين وغير السعوديين العاملين في القطاع الخاص. ولوحظ أيضاً أن هناك تعاون من قبل شركات القطاع الخاص بالمملكة على تنفيذ عملية السعودة، حيث لوحظ أن حوالي ٧٣,٨% من تلك الشركات تفضل توظيف السعوديين.

من ناحية أخرى توصلت الدراسة الميدانية إلى أن تخصصات البرنامج التأهيلي بكلية المجتمع في الرياض، جامعة الملك سعود تتفق مع متطلبات سوق العمل، على الرغم من اختلاف تلك التخصصات من حيث درجة أهميتها في تلبية احتياجات سوق العمل.

لقد نوهت الدراسة الميدانية إلى ضرورة إضافة تخصصات جديدة في البرنامج التأهيلي بالكلية، تتمثل هذه التخصصات حسب درجة أهميتها في تخصصات المحاسبة، الإدارة والاقتصاد.

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في هذا الفصل تكون الدراسة قد حققت الأهداف التي سعت إلى تحقيقها والسابق عرضها في الفصل الأول.

الفصل الخامس
ملخص، ونتائج وتوصيات البحث

الفصل الخامس: ملخص، ونتائج وتوصيات البحث

سوف يتم في هذا الفصل إلى التعرض إلى ملخص ، ونتائج وتوصيات البحث ، وذلك على النحو التالي:

أولاً: ملخص البحث:

يتكون البحث من خمسة فصول، بخلاف الملحق الذي اشتمل على عرض الاستبانتين اللتان تم استخدامهما في البحث.

تمثل الأول في الفصل التمهيدي، والذي تعرض إلى مقدمة البحث، ومفهوم، وأهداف والخطة الدراسية للبرنامج التأهيلي بكلية المجتمع في الرياض، جامعة الملك سعود. كذلك مشكلة البحث، ومبرراته، وأهدافه، ونطاقه، والمنهجية التي قام عليها وأخيراً تنظيم (خطة) البحث.

أما الفصل الثاني من البحث فقد تم فيه التعرض إلى النتائج والمناهج المتبعة في الدراسات السابقة التي تم إجراؤها في الموضوعات ذات العلاقة بموضوع البحث، سواء أكانت محلية، إقليمية أو دولية.

خصص الفصل الثالث إلى تحليل سوق العمل السعودي في الوقت الراهن، حيث اشتمل هذا الفصل على مقدمة ، والتعرض إلى التحديات الخاصة بتنمية القوة العاملة في السوق السعودي وكيفية علاجها. كما تم التعرض إلى تحليل خصائص السكان وقوة العمل في المملكة خلال بعض سنوات الفترة (١٩٩٩-٢٠٠٤). كذلك تحليل هيكل سوق العمل خلال الفترة (١٩٩٩-٢٠٠٤)م واختتم الفصل بخلاصة لما تم التعرض إليه.

أفرد الفصل الرابع إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية، حيث تم في هذا الفصل استخدام العديد من الاختبارات على بيانات ومعلومات الاستبانتين، مثل اختبار ANOVA واختبار شيفيه، والتحليل التمييزي و اختبار مربع كاي. وفي هذا الفصل تم تقسيم النتائج التي تم التوصل إليها إلى ست نقاط رئيسية، تمثلت في:

١- السمات العامة لمفردات العينة، من حيث:

طبيعة النشاط.
نوع النشاط الخدمي.
عدد الإداريين حسب طبيعة النشاط والجنسية.
عدد موظفي الأعمال الكتابية حسب طبيعة النشاط والجنسية.
عدد الفنيين حسب طبيعة النشاط والجنسية.
عدد موظفي البيع حسب طبيعة النشاط والجنسية.
عدد العمال حسب طبيعة النشاط والجنسية.
عدد العاملين في المهن الأخرى حسب طبيعة النشاط والجنسية.
إجمالي العاملين حسب طبيعة النشاط والجنسية.
عدد الوظائف الشاغرة حسب طبيعة النشاط والمهنة.

- ٢- أفضلية شغل الوظائف حسب النشاط والجنسية.
 - ٣- الحاجة إلى التخصصات الإدارية في سوق العمل السعودي.
 - ٤- المواصفات التي يجب أن يتحلى بها الخريج السعودي.
 - ٥- تشخيص البطالة بين الشباب السعودي.
 - ٦- مدى الموائمة بين متطلبات سوق العمل السعودي وتخصصات الخريجين من القسم التأهيلي بكلية المجتمع في الرياض.
- وأخيراً أفرد **الفصل الخامس** إلى عرض ملخص، ونتائج وتوصيات البحث.
- ثانياً: نتائج البحث:**

في ضوء الاختبارات التي أجريت على البيانات والمعلومات الخاصة بالاستبانيتين، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- ١- أن حوالي نصف شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض (٤٩,٦%) تعمل في قطاع الخدمات و (١٨,٣%) منها تعمل في القطاع الزراعي و (١٧%) منها تعمل في القطاع الصناعي و (١٥,٢%) منها تعمل في مجالات أخرى غير هذه القطاعات الثلاث. وأهم نشاط خدمي هو النشاط التجاري (٣٢%) ويليه النشاط العقاري (٢٧%) ثم النشاط المالي (٩,٨%) ونشاط المقاولات (١٠%) والنشاط التعليمي (٩%).
- ٢- بلغ إجمالي عدد الإداريين في أنشطة عينة الدراسة الميدانية (٣٢٧٨) إداري منهم (١٦٥٥) سعودي و (١٦٢٣) غير سعودي. أي أن نسبة السعوديين وغير السعوديين في إدارات أنشطة عينة الدراسة الميدانية تكاد تكون متساوية (٥٠%) تقريباً.
- ٣- يقوم الوافدون بأغلب الأعمال الكتابية في أنشطة القطاع الخاص بمدينة الرياض حيث يبلغ عددهم الإجمالي في الشركات التي استجابت للدراسة ١٧٢٣ موظف، بينما بلغ عدد السعوديين ٦٨٠ موظف فقط. أي أن نسبة غير السعوديين هي حوالي (٧١,٣%) بينما بلغت نسبة السعوديين (٢٨,٧%).
- ٤- بلغ عدد الفنيين غير السعوديين في عينة الدراسة الميدانية التي استجابت ٣٩٩٨ فني، بينما عدد السعوديين الذين يقومون بأعمال فنية هو ١٦٧٤ فنياً وذلك بنسبة ٦٣,٤% للوافدين و ٣٦,٦% للسعوديين.
- ٥- وصل عدد غير السعوديين العاملين في أقسام البيع هو ١٥٣٦ بائعاً بينما عدد السعوديين هو ١١٧٧ بائعاً.
- ٦- بلغ إجمالي عدد العاملين غير السعوديين العاملين في أنشطة القطاع الخاص في عينة الدراسة الميدانية المستجيبة هو ١٤,٦٦٨ موظف وأكثر من ضعف عدد السعوديين الذي بلغ في وقت توزيع الاستبانيتين (١٤٢٧/٢٦هـ) حوالي (٦٨٤٧) موظفاً.
- ٧- يستحوذ كل من قطاع الصناعة وقطاع الخدمات على أغلبية السعوديين وغير السعوديين العاملين في القطاع الخاص.

- ٨- أن حوالي ٧٣,٨% من شركات القطاع الخاص في مدينة الرياض الممثلة في عينة الدراسة الميدانية المستجيبة تفضل توظيف السعوديين على غيرهم. ويشير ما سبق إلى عزم القطاع الخاص على المضي في تنفيذ عملية سعودة الوظائف في المملكة.
- ٩- ٥٣,١% من شركات القطاع الصناعي و ٨٢,١% من شركات القطاع الزراعي و ٨٠,٢% من شركات القطاع الخدمي تفضل توظيف السعوديين على غيرهم.
- ١٠- أهم أسباب تفضل أفراد العينة المستجيبة لتوظيف السعوديين هي أنهم أكثر أمانة والتزام بنسب السعودة المفروضة من قبل وزارة العمل.
- ١١- أهم أسباب تفضيل غير السعوديين في شغل الوظائف هو قبولهم التنقل حسب متطلبات العمل وسهولة التخلص منهم وإمامهم باللغة الإنجليزية وتتوافر فيهم التخصصات المطلوبة للوظيفة.
- ١٢- أن أكثر التخصصات الإدارية المطلوبة في سوق العمل من بين تخصصات كلية المجتمع في الرياض هي على الترتيب : إدارة المبيعات، ثم الإدارة المالية، ثم إدارة الموارد البشرية وأخيراً السياحة والضيافة.
- ١٣- أهم التخصصات التي يقترح إضافتها لتخصصات القسم التأهيلي بكلية المجتمع في الرياض هي على الترتيب المحاسبة ثم محاسبة التكاليف ثم إدارة الأعمال وأخيراً الاقتصاد.
- ١٤- أكثر التخصصات الإدارية المطلوبة في سوق العمل، والمطلوب إضافتها لتخصصات كلية المجتمع التأهيلية هي المحاسبة ثم الحاسب الآلي ثم إدارة الأعمال.
- ١٥- يحتاج القطاع الصناعي أكثر من غيره لتخصصي الإدارة الصناعية وإدارة الإنتاج. وأن هذا القطاع هو الأكثر حاجة لتخصص المحاسبة.
- ١٦- يحتاج القطاع الزراعي أكثر من غيره لتخصص إدارة الموارد البشرية.
- ١٧- المطلوب من خريج كلية المجتمع في القسم التأهيلي دراسة نظرية وتطبيق عملي ويليها في الأهمية الدراسة النظرية والتطبيق العملي ودراسة اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي معاً وخاصة في القطاع الصناعي. وليس المطلوب من الدراسة النظرية فقط.
- ١٨- من أخلاقيات العمل المطلوبة في خريج البرنامج التأهيلي لسوق العمل هي المواظبة، والإخلاص، والأمانة، والحرص على إتقان العمل، والحرص على الاستمرار في الوظيفة، وحسن التعامل مع الآخرين والمحافظة على أسرار العمل، على الترتيب.
- ١٩- القطاعات الاقتصادية تختلف في أهمية مكونات أخلاقيات العمل اللازمة لها. إذ أن المواظبة هي الأكثر أهمية في القطاع الصناعي ثم القطاع الخدمي بنفس الترتيب. أما القطاع الزراعي فهي أقل أهمية من بين مكونات أخلاقيات العمل.
- ٢٠- كل من الإخلاص والأمانة يعتبران من أهم متطلبات القطاع الصناعي ويليها القطاع الخدمي بينما هما أقل أهمية في القطاع الزراعي. وهذا يتطلب أيضاً الحرص على إتقان العمل.
- ٢١- من أهم أسباب انتشار البطالة بين الشباب السعودي عدم المواظبة بين مخرجات التعليم ومتطلبات فرص العمل المتاحة حالياً وأقل الأسباب أهمية هي عدم وجود فرص عمل وهذا الوضع يختلف عن جميع الدول الأخرى فيما يختص بالبطالة، حيث نجدها في الدول الأخرى بسبب عدم توافر الفرص الوظيفية.
- ٢٢- هنالك اختلاف بين القطاعات الاقتصادية فيما يختص بعدم توافر فرص عمل، حيث نجد أن القطاع الصناعي أكثر القطاعات التي لا تعاني من مشكلة عدم وجود فرص عمل وقلها القطاع الزراعي. بمعنى آخر فإن القطاع الصناعي لديه فرص عمل أكثر من القطاع الخدمي والقطاع الخدمي لديه فرص عمل أكثر من القطاع الزراعي.

ثالثاً: توصيات البحث:

وفي ضوء النتائج السابقة يوصى بالبحث، بما يلي:

١- التركيز على تدريس أخلاقيات العمل في خريجي البرنامج التأهيلي، وفي هذا الخصوص نود التنويه إلى أن كلية المجتمع في الرياض، جامعة الملك سعود يتم فيها تدريس مادة مستقلة عن أخلاقيات الإدارة، ضمن مقررات البرنامج التأهيلي.

٢- ضرورة إضافة بعض التخصصات الأخرى في البرنامج التأهيلي بقسم العلوم الإدارية بكلية المجتمع في الرياض، جامعة الملك سعود . تتمثل هذه التخصصات (حسب درجة أهميتها) في التالي:

- المحاسبة.

- إدارة الأعمال.

- الاقتصاد.

وذلك بسبب الحاجة إلى تلك التخصصات في سوق العمل.

٣- ضرورة وضع تنظيم لعملية قبول الطلاب في المستقبل بين التخصصات المختلفة، بحيث يتم وضع قيود على القبول في التخصصات الأقل أهمية في سوق العمل حالياً، مع تشجيع القبول في التخصصات التي تتسم بالندرة في سوق العمل السعودي. وفي هذا الخصوص ينبغي تحفيز الطلاب على الالتحاق بشكل أكبر على تخصص إدارة المبيعات، ثم للإدارة المالية، ثم إدارة الموارد البشرية وأخيراً تخصص السياحة والضيافة، وذلك بنفس الترتيب.

٤- ينبغي إعطاء التعليم الفني مزيداً من الاهتمام ، وذلك للإسراع بعملية العودة في المملكة. إذ اتضح من الدراسة أن عدد الفنيين غير السعوديين (٣٩٩٨ فني) في عينة الدراسة بلغ أكثر من ضعف عدد الفنيين السعوديين (١٦٧٤ فني).

٥- ضرورة الاهتمام بالتدريب العملي لخريجي البرنامج التأهيلي جنباً إلى جنب مع الدراسة النظرية.

-٦

وفي ضوء تلك النتائج والتوصيات يكون البحث قد حقق أهدافه والتي تم توضيحها سلفاً في الفصل الأول.