

أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكوراً وإناثاً

إعداد

الطالبة/ أمينة عبد الله السالم
الطالبة/ نجلاء صالح الزامل
الطالبة/ مشاعل عبد الله الضبيعي
الطالبة/ ندى عبد الرحمن النمر
الطالبة/ نهى عبد الرحمن داغستاني

إشراف

الدكتورة/ ليلي عبد الفتاح أبو الجود
الأستاذ المساعد بقسم إدارة الأعمال

الفصل الدراسي الأول

١١ / ٦ / ١٤٢٥ - ١٤٢٦ هـ _ ٢٠٠٤ / ٢٠٠٥ م

ملخص البحث

عنوان البحث:

أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكوراً وإناثاً.

فروض البحث:

تلخصت الفروض فيما يلي:

- ١- توجد علاقة عكسية بين أعداد الخريجين وبين فرص العمل المتاحة في السوق بمعنى احتياجات سوق العمل.
- ٢- توجد علاقة طردية بين تخطيط التعليم وبين فرص التوظيف.
- ٣- توجد علاقة عكسية بين تكلفة العمالة المدفوعة من قبل القطاع الخاص على السعوديين وبين فرص العمل.
- ٤- توجد علاقة طردية بين غياب الأمن الوظيفي في القطاع الخاص وبين تزايد معدلات البطالة.
- ٥- توجد علاقة عكسية بين العادات الاجتماعية والأعراف المسيطرة على الذكور والإناث وبين فرص التوظيف وخصوصاً للإناث.

منهج البحث ومجمعه وأدواته:

اعتمد في هذا البحث المنهج الوصفي، وتم استخدام أداتين لجمع البيانات: البيانات الثانوية المنشورة في الكتب والرسائل والدوريات والندوات والمؤتمرات، بالإضافة إلى استبانة لجمع البيانات ميدانياً، وضمت العينة الممثلة لمجتمع البحث خريجي الجامعة ذكوراً وإناثاً، وعددهم (٥٠) منهم (٢٥) ذكر و(٢٥) أنثى، وتم تحليل البيانات بواسطة النسب المئوية.

النتائج والتوصيات:

تم التوصل إلى صحة الفروض الخمسة والتوصيات كما يلي:

- ١- على وزارة العمل و وزارة التربية والتعليم، إقامة قناة اتصال مستمرة فيما بينهما، وذلك لمعرفة متطلبات السوق وبالتالي إتاحة التخصصات المناسبة لتغطية احتياجات السوق.
- ٢- على وزارة التربية والتعليم إيجاد نظام تعليمي متميز، بحيث يكون للطالب بعد تخرجه من المرحلة الثانوية خيارين، إما إكمال الدراسة الجامعية أو الدخول مباشرة إلى سوق العمل كما في ألمانيا.
- ٣- ضرورة وضع حد أدنى للأجور بالنسبة للعمالة الوافدة يلتزم بها صاحب العمل .
- ٤- على وزارة العمل أن تشدد الرقابة على القطاع الخاص فيما يتعلق بمدى تقيدهم باللوائح والأنظمة التي نصت عليه الوزارة لحماية حقوق العامل الوظيفية.
- ٥- على المجتمع تفهم الوضع الحالي الجديد والتحرر من بعض العادات والأعراف وليس كلها، فقط العادات والأعراف التي ليس من صالح المجتمع وجودها والتمسك بها، لما لها من آثار سلبية، ومنها عدم تفضيل خوض الإناث مجال الطب والصحة و مجال التجارة والأعمال خوفاً عليها من الاختلاط بالذكور، كذلك عدم تقبل بعض الحرف للذكور مثل أن يكون حداد أو نجار أو ميكانيكي وغيره لأنها لا تليق بمستواه الاجتماعي.

الإهداء

إلى أستاذتنا الغالية : حفظها الله ورعاها...
الدكتورة ليلى التي لم تكل ولم تمل في مد
يد العون والمساعدة لنا والوقوف معنا بكل
صدر رحب.

إلى والدينا ووالداتنا: أطال الله في أعمارهم
... الذين غرسوا في داخلنا حب العلم وذلّلوا
الصعاب التي واجهتنا.

إلى إخوتنا وأخواتنا: الذين قدموا لنا يد
العون والمساعدة.

ثم إلى كل من أحب العلم والعلماء الذين قضوا
حياتهم في نفع البشرية .

نُهدي إليكم جميعاً هذا العمل.. ، ، ..
الباحثات

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين ؛ ويعد:
فإننا نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى الله عز وجل الذي هيا لنا الأسباب ووقفنا لإنجاز هذا البحث.

ويسرنا أن نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتتان والتقدير لسعادة الدكتورة ليلي عبد الفتاح أبو الجود الأستاذ المساعد بقسم إدارة الأعمال على ما بذلته من جهد واهتمام وحسن توجيه ، وما قدمته من نصح وإرشاد وتشجيع مما ساعدنا على إنجاز هذا البحث.

ونسأل الله التوفيق والسداد.. ، ، ..

الباحثات

الموضوع

ملخص البحث

الإهداء

شكر وتقدير

قائمة المحتويات

الفصل الأول : مدخل البحث

١. المقدمة

٢. مشكلة البحث

٣. أهمية البحث

٤. أهداف البحث

٥. أسئلة البحث

٦. فروض البحث

٧. إجراءات البحث

٨. مصطلحات البحث

الفصل الثاني : الإطار النظري والبحوث السابقة

المبحث الأول : الإطار النظري

١. البطالة

٢. التعليم الجامعي ومدى موائمة مخرجاته لسوق العمل

٣. القوى العاملة وسوق العمل

المبحث الثاني : البحوث السابقة

الموضوع

الفصل الثالث : عرض النتائج وتفسيرها

عرض النتائج وتفسيرها

الفصل الرابع : توصيات البحث

توصيات البحث

مراجع البحث :

١. الكتب

٢. الدوريات

٣. الرسائل

٤. الندوات والمؤتمرات

ملاحق البحث :

نموذج الاستبيان

الفصل الأول

- ١ - المقدمة
- ٢ - مشكلة البحث
- ٣ - أهمية البحث
- ٤ - أهداف البحث
- ٥ - أسئلة البحث
- ٦ - فروض البحث
- ٧ - إجراءات البحث
- ٨ - مصطلحات البحث

١- المقدمة:

يمثل التعليم أهمية خاصة في المملكة العربية السعودية حيث كانت الجامعات تتبع سياسة الباب المفتوح في قبول خريجي الثانوية العامة، وكانت الدولة تعطي مكافأة مالية لدفع الطلاب للالتحاق بالجامعات، ونجحت تلك السياسة في جذب أعداد كبيرة من الطلاب، فارتفعت أعداد الخريجين بمختلف التخصصات. ولكن ظهرت مشاكل عديدة أدت إلى اختلال التوازن في سوق العمل في جانبي العرض والطلب من الخريجين الجامعيين، هذه المشاكل يعود بعضها إلى

أسباب تتعلق بالجامعات نفسها، والبعض الآخر يعود إلى أسباب تتعلق بالبيئة المحيطة بالجامعات.

والبطالة تعد من أبرز المشاكل وأخطرها، تعطل مسيرة التقدم، وتعتبر عن زيادة الشعور بالقلق وعدم الأمان الاجتماعي والاقتصادي، ولذلك برزت الحاجة إلى ضرورة التعرف على الأسباب المؤدية إلى تزايد معدلات البطالة.

٢- مشكلة البحث:

عندما بدأت المملكة العربية السعودية طور الازدهار قبل ثلاثة عقود من الزمن أدى ذلك إلى التوسع الشامل في جميع القطاعات وخاصة مؤسسات التعليم بما في ذلك الجامعات، وذلك لتأهيل قوة العمل السعودية لتتولى تنمية المجتمع، وقد استوعب كل من القطاع العام والخاص الخريجين والخريجات خلال تلك الفترة.

ولكن تزايدت أعداد الخريجين والخريجات بشكل ملحوظ دون التغير في الفرص المتاحة من قبل القطاع العام حيث اتصف بالمحدودية، مما أدى إلى توجيههم للقطاع الخاص ولكن دون جدوى تذكر، كما أن سوق العمل يشكو من عدم ملائمة مؤهلاتهم لحاجاته، ومما يزيد أيضاً من صعوبة المشكلة المنافسة القوية التي يواجهها الخريجين والخريجات من قوى العمل الوافدة.

ومن المعلوم أن من هم في سن العمل في الوظائف الحكومية تكون أعمارهم بين ١٨ سنة إلى سن التقاعد ٦٠ سنة، باستثناء من يعملون في وظائف مهمة كالقضاء وغيره تصل أعمارهم إلى ٦٨ سنة.

كما نشر أن التوزيع السكاني للمملكة على النحو التالي^١ :

- ١- الفئة العمرية ٦٠ سنة فأكثر تمثل نسبة ٤,٦%.
- ٢- الفئة العمرية ما بين ٢٤-٥٩ سنة تمثل نسبة ٣١,٤%.
- ٣- الفئة العمرية من سن الولادة وحتى ٢٤ سنة تمثل نسبة ٦٤%.

١- عبد العزيز الهزاع، البطالة في المملكة : المعالجة تحتاج إلى معلومات تفصيلية (مجلة التدريب والتقنية، العدد ٦٣، ٢٠٠٤م).

وتذكر نفس الإحصائية أن معدل مشاركة العمالة الوطنية نسبة إلى السكان ٣٠% ومشاركة المرأة ٥%.

وحيث بلغت نسبة الخريجين في ١٤٢٠هـ/٢٠٠٠م في التخصصات التالية

كما يلي:

- تخصص الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية ٧٠,٧%.
- تخصص الدراسات الإسلامية ١٣,٢%.
- تخصص الإدارة والاقتصاد ٤,٩%.
- تخصص العلوم والتقنية ٥,٢%.
- تخصص الهندسة ٣,٥%.
- تخصص العلوم الطبية ٢%.
- تخصص الزراعة ٥%.

وفي إحصائية أخرى:^١

النسبة	٢٠٠١ م		
٤٢,٥	٢٥٩٠,٤	ذكر	مواطن
٧,٣	٤٣٩,٣	أنثى	
٤٣,٣	٢٦٣٩,٩	ذكر	غير مواطن
٦,٩	٤٢٠,٢	أنثى	

١- سالم القحطاني، مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل : دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود وقطاع الأعمال بمدينة الرياض (الإدارة العامة، المجلد ٣٨، العدد ٣، ١٤١٩هـ).

إذاً نسبة القوى العاملة غير المواطنة من المجموع القوى العاملة ٥٠,٢%، أما بالنسبة لنسبة البطالة حسب الإحصائية تبلغ ١٥% من مجموع القوى العاملة، وهذه النسبة تتركز بين الشباب بشكل خاص بنسبة ٣٠%.

كما أنه تم التوقع للتخصصات التي سيحتاج إليها القطاع الخاص على مدى ٥ سنوات على النحو التالي:

الرقم	التخصص	النسبة
١	علوم الاقتصاد والمحاسبة وإدارة الأعمال.	١٦%
٢	علوم الحاسب الآلي.	١٠,٨٦%
٣	علوم التقنية.	١٠,٨٦%
٤	أخرى.	١٠,٥٧%
٥	علوم سياسية وإدارة عامة.	٩,١٤%
٦	علوم تربوية أولية (أدبي).	٧,٧١%
٧	علوم شرعية.	٧,٧١%
٨	قانون (أنظمة).	٧,٧١%
٩	علوم هندسية.	٧,١٤%
١٠	علوم اجتماعية.	٧,١٤%
١١	علوم بحتة (رياضيات، فيزياء..)	٥,٧١%
١٢	علوم تربوية علمية (علمي).	٤,٢٩%
١٣	علوم طبية وصيدلانية.	٤,٢٩%
١٤	علوم طبية مساعدة.	٣,٧١%
١٥	علوم زراعية.	٣,٧١%
١٦	لغات أجنبية.	١,٤٣%
	المجموع	١٠٠%

وهذا يتعارض مع أعداد الخريجين من الأقسام المختلفة حسب ما ذكرناه سابقاً.

وقد أظهرت آخر الإحصائيات الصادرة من وزارة الاقتصاد والتخطيط في "نشرة القوى العاملة لعام ١٤٢٣ هـ / ٢٠٠٢م"، أن القوى العاملة من السعوديين الذين يحملون درجة البكالوريوس الذكور قد بلغت (٣٨٧٣٣٨) أما الإناث (٢٣٠٤٨٠). إن مشكلة البطالة ذات أبعاد مختلفة لأسباب وجودها البعض منها يرجع للجامعات نفسها، والبعض الآخر يرجع إلى البيئة المحيطة بها كالنظام الاقتصادي والاجتماعي وغيره. وتكمن مشكلة البحث هنا في معرفة أسباب تزايد معدلات البطالة بين الخريجين الجامعيين ذكوراً وإناثاً.

٣- أهمية البحث:

نظراً لقلّة الكتابات في هذا الموضوع من قبل كتاب سعوديين لذا فإن هذا البحث يمثل إضافة نظرية من خلال:

- البطالة وخصوصاً بين الخريجين الجامعيين مشكلة حديثة ما زالت الدراسات والبحوث تجرى وتعد من أجلها.
- المساهمة في إثراء المكتبة العربية، بإضافة موضوع البطالة خاصة في ظل ندرة الكتاب باللغة العربية.
- محاولة هذا البحث النظر إلى مفهوم البطالة من منظور متكامل من حيث مفهومها كظاهرة متزايدة، ومن حيث أسبابها.

أما من الناحية العملية فإن أهمية هذا البحث تتبع من أهمية هذا الموضوع، حيث أنه لتحقيق الكفاءة في الاستفادة من القوى العاملة المحلية، لا بد من توظيف تلك القوى التوظيف الأمثل، وذلك للتخلص من المشاكل المترتبة على عدم توازن سوق العمل ومن أهمها مشكلة البطالة.

والبطالة مشكلة خطيرة وتزداد خطورتها إذا كانت بين فئة المتعلمين في المجتمع ، والتي تكفلت الدولة بالإنفاق عليها من أجل تعليمها لكي تساهم في إنماء الوطن وتطويره، وبالتالي من المأمول أن يسهم هذا البحث بشكل ملموس في:

- أن يسهم هذا البحث عند تعرفه على أسباب تزايد معدلات البطالة في استبدال العمالة الوافدة بعمالة محلية وبالتالي رفع أعداد القوى العاملة في السعودية.
 - أن يساعد هذا البحث الجامعات، وذلك من خلال إدخالها لتعديلات في مناهجها وتخصصاتها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.
- إن مشكلة البطالة بين الخريجين الجامعيين في غاية الخطورة والأهمية ، وبالتالي لا بد من البحث عن أسبابها طالما أنها في البداية وقبل تعقدها وصعوبتها، ولهذا أعد هذا البحث.

٤- أهداف البحث:

يهدف هذا البحث التعرف على:

- ١/٤- التعرف على مفهوم بطالة الخريجين الجامعيين.
- ٢/٤- التعرف على أسباب تزايد معدلات البطالة بين الخريجين الجامعيين ذكوراً وإناثاً من وجهة نظر أفراد عينة البحث.
- ٣/٤- التعرف على أسباب إضافية لتزايد معدلات البطالة بين الجامعيين ذكوراً وإناثاً المتوقعة من وجهة نظر مفردات البحث.

٥- أسئلة البحث:

يسعى هذا البحث للإجابة على:

- ١/٥- ما المقصود بمفهوم بطالة الخريجين الجامعيين؟
- ٢/٥- ما أسباب تزايد معدلات البطالة بين الخريجين الجامعيين ذكوراً وإناثاً من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟
- ٣/٥- هل توجد أسباب إضافية لتزايد معدلات البطالة بين الجامعيين ذكوراً وإناثاً متوقعة من وجهة نظر مفردات البحث؟

٦- فروض البحث:

تتلخص فروض البحث فيما يلي:

- ١/٦- توجد علاقة عكسية بين أعداد الخريجين من الجامعات وبين فرص العمل المتاحة في السوق بمعنى احتياجات سوق العمل.
- ٢/٦- توجد علاقة طردية بين تخطيط التعليم وبين فرص التوظيف.
- ٣/٦- توجد علاقة عكسية بين تكلفة العمالة المدفوعة من قبل القطاع الخاص على السعوديين وبين فرص العمل.
- ٤/٦- توجد علاقة طردية بين غياب الأمن الوظيفي في القطاع الخاص وبين تزايد معدلات البطالة.
- ٥/٦- توجد علاقة عكسية بين العادات الاجتماعية والأعراف المسيطرة على الذكور والإناث وخصوصاً الإناث وبين فرص التوظيف.

٧- إجراءات البحث:

فيما يلي وصف للخطوات والإجراءات التي تم القيام بها في هذا البحث لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته:

١/٧- منهج البحث:

اعتماداً على طبيعة أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، الذي يعتمد على استخدام عينة ممثلة لمجتمع البحث، وهذا المنهج يقوم على جمع البيانات من أفراد العينة "الذكور والإناث" الذين تخرجوا من الجامعات أو من هم على وشك التخرج أي من هم في السنة الأخيرة، ومن ثم تنظيم وتحليل البيانات، بحيث يتم التمكن من تقديم وصف للظاهرة محل البحث، ومن ثم استخلاص النتائج من خلال تحليل العلاقات بين متغيرات الظاهرة.

ويهدف هذا البحث الوصفي إلى التوصل إلى الأسباب المؤدية إلى تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكوراً وإناثاً بالتطبيق على خريجي الجامعات ومن هم على وشك التخرج ذكوراً وإناثاً في مدينة الرياض، ومن ثم تحليل البيانات وتفسيرها للوصول إلى نتائج لمعالجة مشكلة البحث، بعد ذلك تقدم التوصيات والاقتراحات التي يتوقع أن تؤدي إلى المساهمة في الحد من تزايد أعداد البطالة بين المواطنين وتقليل الاعتماد على العمالة الوافدة.

وقد تم الحصول على البيانات للبحث من خلال مصادر البيانات الثانوية المنشورة سواء كانت في شكل كتب أو رسائل علمية أو دوريات أو ورقات عمل مقدمة في مؤتمرات، بحيث تم الاعتماد عليها في ترسيخ الإطار النظري للبحث والتعرف إلى ما وصل إليه الباحثون في نفس الموضوع ومحاولة الإضافة عليه. كما تم استخدام المصادر الأولية لجمع البيانات حيث استخدم نموذج الاستبيان وذلك للتعرف على البيانات بشكل مباشر من أفراد العينة.

٢/٧- متغيرات البحث:

اشتمل البحث على المتغيرات التالية:

١- المتغير المستقل: وهو كل ماله علاقة مباشرة أو غير مباشرة "بتزايد معدلات البطالة" واتخذ أحد الصياغات التالية: (احتياجات سوق العمل، فرص التوظيف، فرص العمل، معدلات البطالة).

٢- المتغير التابع:

- أعداد خريجي الجامعة.
- تخطيط التعليم.
- تكلفة العمالة المدفوعة من قبل القطاع الخاص على السعوديين.
- غياب الأمن الوظيفي.
- العادات الاجتماعية.

٣/٧- مجتمع البحث:

تم اختيار مجتمع البحث من خريجي الجامعات ومن هم على وشك التخرج أي في السنة الأخيرة سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً في مدينة الرياض.

٤/٧- عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث، وذلك لكبر حجم المجتمع موضع الدراسة وصعوبة الحصول على أرقام دقيقة ممثلة له، وبناءً على ذلك تم توجيه الاستبيانات بعدد (٥٠) استبيان بحيث قسمت مناصفة بين الذكور والإناث بواقع (٢٥) استبيان للذكور و (٢٥) استبيان للإناث.

٥/٧- أداة البحث:

بالإضافة إلى مصادر البيانات الثانوية للحصول على الجانب النظري للبيانات، تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مصادرها الأولية، بما يخدم أهداف وفروض البحث لتغطية الجانب الميداني للبحث.

وقد أعدت الاستبانة على النحو التالي:

قسمت الاستبانة إلى ثلاثة أجزاء أولاً وثانياً وثالثاً ، سبقها توضيح موجز للمجيب أو المجيبة يبين فيه المشكلة والسبب الذي من أجله تم إعداد هذا الاستبيان، أما الأجزاء الثلاثة التالية كانت على النحو التالي:

الجزء الأول: تضمن بيانات عن المجيب والمجيبة من ناحية الجنس ذكر أم أنثى، ومن ناحية المؤهل التعليمي هل تم الحصول على الشهادة الجامعية أو أنه على وشك التخرج أي في السنة الأخيرة. وبما أن هذه البيانات المطلوبة من

المجيب أو المجيبة لا تعتبر حساسة أو تثير تخوف المجيب أو المجيبة، فإنه لم يمانع على إبقائها في البداية.

الجزء الثاني: تضمن مجموعة من الأسباب المؤدية إلى تزايد معدلات البطالة، وكانت في حدود (٢٠) سبب بحيث روعي في ترتيب الأسباب الفروض التي قام عليها البحث حيث هي كالتالي:

- تم وضع (٣) أسباب من أصل العشرين سبب كمقياس لصحة الفرض الأول، والأسباب هي: (١، ٢، ٣).
 - تم وضع (٦) أسباب من أصل العشرين سبب كمقياس لصحة الفرض الثاني، والأسباب هي: (٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩).
 - تم وضع (٥) أسباب من أصل العشرين سبب كمقياس لصحة الفرض الثالث، والأسباب هي: (١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤).
 - تم وضع سببين من أصل العشرين سبب كمقياس لصحة الفرض الرابع، والأسباب هي: (١٥، ١٦).
 - تم وضع (٤) أسباب من أصل العشرين سبب كمقياس لصحة الفرض الخامس، والأسباب هي: (١٧، ١٨، ١٩، ٢٠).
- بالتالي مجموع الأسباب (٢٠) سبب لقياس الخمسة فروض التي قام عليها البحث.
- الجزء الثالث: تضمن سؤال فتح المجال للمجيب أو المجيبة لذكر ما إذا كان لديهم أسباب إضافية لم تذكر ويودون إضافتها مع تقييمهم لهذا السبب.
- كما روعي في الجزء الثاني والثالث استخدام مقياس ثلاثي، إما موافق أو غير موافق وفي المنتصف غير محدد.

٦/٧ - حدود البحث:

يقتصر هذا البحث على أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكوراً وإناثاً وهنا يقصد بخريجي الجامعة كل من تخرج من الجامعة أو من هو في طريقه للتخرج أي في سنته الأخيرة.

كما اقتصر هذا البحث من ناحية حدود المكان على مدينة الرياض.
وتمت عملية الاستقصاء خلال الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٢٥/١٤٢٦ هـ.

٧/٧- محددات البحث:

لا يخلو بحث من أوجه قصور ليس في مقدور الباحث التحكم بها. فمن الصعوبات التي واجهت الباحثات لهذا البحث الحصول على معلومات وبيانات عن البطالة في المملكة العربية السعودية، إما لعدم توافرها، أو لأنها ليست للنشر.

٨- مصطلحات البحث:

١/٨- البطالة: هي عدم توافر فرص العمل للراغب فيه والقادر عليه في مهنة تتفق مع استعداده.^١ وفي هذا البحث يقصد بالبطالة البطالة المقنعة.

٢/٨- العاطلين: وهم المواطنون أي من أبناء الوطن القادرون على العمل، والراغبون فيه والمؤهلون له، والباحثون عنه ولكنهم لا يجدونه، ويشمل هذا التعريف الداخلون الجدد في سوق العمل.^٢

٣/٨- الخريجون العاطلون: هم المواطنون أي من أبناء هذا الوطن العاطلين الذين يحملون الشهادة الجامعية.

١- جميل طاهر وصالح العصفور، الدليل الموحد لمفاهيم ومصطلحات التخطيط في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (الكويت، المعهد العربي للتخطيط والأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، ١٩٩٦م): ١٧.
٢- علي عبد ربه، أزمة التعليم الجامعي وهيكل سوق العمالة والتنمية مع استراتيجية مقترحة للحد من البطالة في مصر (دراسات تربوية، المجلد ٤، الجزء ١٥، ١٩٨٨م): ٨٦.

٤/٨ - تخطيط التعليم: ويقصد به هنا لأغراض هذا البحث كلاً من تخطيط المناهج وتخطيط الرغبات كماً ونوعاً للخريجين.

٥/٨ - الحقوق القانونية: ويقصد بها هنا لأغراض البحث جميع حقوق العاملين ومستحقاتهم سواءً أثناء فترة الخدمة أو بعد انتهائها من أجور وحوافز وترقية ومعاشات تقاعد وسكن و تأمين سواءً كان تأمين إصابة عمل أو تأمين صحة وغيره، و حمايتهم من القرارات التعسفية من فصل أو خصم في المعاش .

٦/٨ - سوق عمل الخريجين: وهي ساحة معنوية تتفاعل فيها أليتان: عرض القوى العاملة من خريجي الجامعة الراغبين في الحصول على عمل، والطلب على القوى العاملة من خريجي الجامعة، سواء كان قائماً أم مستقبلياً.^١

٧/٨ - البيئة المحيطة بالجامعة: تحتوي البيئة المحيطة على عناصر متعددة، قسمها الباحثين إلى أربع فئات: عوامل اقتصادية، عوامل تقنية، عوامل سياسية، عوامل اجتماعية.^٢

٨/٨ - البنية التحتية: ويقصد بها هنا لأغراض البحث مجموعة المرافق الرئيسية التي تقدمها الدولة لضمان حد أدنى من مستوى معقول من الخدمات المختلفة الرئيسية كالتعليم والصحة والمواصلات.

١ - عيد الله النفيعي، حول تعطيل الخريجين في الخليج (اجتماع الخبراء حول التعطيل في دول الاسكو، عمان؛ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ١٩٩٣ م): ٢٤،

٢ - فهاد الحمد، مسح البيئة الخارجية للأجهزة الحكومية المركزية (الرياض، معهد الإدارة العامة؛ الإدارة العامة للبحوث، ١٤١٣ هـ): ١٢،

الفصل الثاني

المبحث الأول:

الإطار النظري.

١- البطالة.

٢- التعليم الجامعي ومدى موائمة مخرجاته

لسوق العمل.

٣- القوى العاملة وسوق العمل.

المبحث الثاني:

البحوث السابقة.

المبحث الأول الإطار النظري البطالة

١- مفهوم البطالة:

تعرف منظمة العمل الدولية العاطل بأنه: " كل من هو قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجور السائد، ولكن دون جدوى."^١ ومن هذا التعريف نجد أنه يركز على ثلاثة جوانب هامة وهي:^٢

- ١- أن يتوفر لدى طالب العمل التعليم والتدريب والمهارات المناسبة للعمل.
- ٢- أن يكون في حالة بحث مستمرة عن العمل ولا يجده.
- ٣- ثبات مستويات الأجور ومناسبتها لطالب العمل في حالات الرخاء والانكماش.

٢- أنواع البطالة:

تصنف البطالة إلى أنواع عديدة وذلك وفقاً لأسس مختلفة، فيمكن تصنيفها اعتماداً على أسبابها أو على مدتها أو على طبيعتها.^٣

وإذا اعتمد على طبيعة البطالة فإنه يمكن تقسيمها إلى:

١- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة (الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ١٤١٨ هـ): ٤٨٧.

٢- عبد العزيز الهزاع، مرجع سبق ذكره.

٣- عاطف عجوة، البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة (الرياض، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، ١٤٠٦ هـ):

١/٢- بطالة مقنعة؛ وهي الأكثر شيوعاً في الدول النامية والعربية، وهي تعبر عن وضع يتكدس فيه عدد كبير من العمالة يفوق الحاجة الفعلية للعمل، وهذا يعني وجود عمالة زائدة سحبها من مواقع العمل لا يؤثر في حجم الإنتاج^١، ويحدث هذا النوع عندما يكون عدد الأيدي العاملة في نمو مستمر.

٢/٢- بطالة ظاهرة؛ وهذا النوع يمكن تقسيمه إلى:

١/٢/٢- بطالة دورية: أي مرتبطة بالدورة الاقتصادية توسعاً وانكماشاً حيث تنخفض معدلات البطالة في مرحلة التوسع وترتفع في مرحلة الكساد.^٢

٢/٢/٢- بطالة احتكاكية: وتتسأ عندما يترك بعض العمالة وظائفهم بحثاً عن وظائف أخرى، والسبب الرئيسي للبطالة الاحتكاكية هو نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل.^٣

٣/٢/٢- بطالة هيكلية: وهي التي تصيب جزءاً من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني فتنتج حالة من عدم التوافق بين العمل وخبرات الباحثين عن العمل.^٤

٣- مظاهر الاختلاف في أزمة البطالة بين الدول النامية والدول المتقدمة:

تختلف طبيعة وأبعاد مشكلة البطالة في الدول المتقدمة عنها في الدول النامية، ويرى^٥، أن مظاهر الاختلاف في أزمة البطالة بين الدول المتقدمة والدول النامية تنحصر في زاويتين:

١- أحمد حويطي وآخرون، علاقة البطالة بالجريمة في الوطن العربي (الرياض، مركز الدراسات والبحوث؛ أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٤١٩هـ): ٣٠.

٢- رمزي زكي، مرجع سبق ذكره: ٢٦.

٣- عاصم عرب، اقتصاديات العمل: نظرية عامة (الرياض، جامعة الملك سعود؛ عمادة شؤون المكتبات، ١٤١٥هـ): ٨٨.

٤- أحمد حويطي وآخرون، مرجع سبق ذكره: ٢٥.

٥- رمزي زكي، مرجع سبق ذكره: ٤٨٧.

الأولى: أن البطالة في الدول النامية هي إفرار لمشكلة كبرى هي مشكلة التخلف، أما في البلدان المتقدمة فهي أحد نواتج تناقض التقدم الراهن للرأسمالية المعاصرة.

الثانية: أن الدول المتقدمة لديها نظام للحماية الاجتماعية للعاطلين عن العمل يضمن لهم الحدود الدنيا لمعيشتهم، بينما يندر وجود مثل هذا النظام في الدول النامية.

٤- الآثار المترتبة على مشكلة البطالة:

البطالة هي إحدى المشكلات التي يتسبب في وجودها عوامل مختلفة، وينتج عنها تأثيرات متعددة من الناحية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والفردية.^١ وهي على النحو التالي:

الآثار الاقتصادية:

- هدر لأهم مورد من موارد المجتمع ألا وهو الموارد البشرية^٢، حيث أن رأس المال البشري تتدهور إنتاجيته وبقل عمره الإنتاجي إن كان عاطلاً.
- تؤثر البطالة على حجم الإنتاج والنتائج القومي فيقل الدخل وينخفض مستوى المعيشة وتضعف القوة البشرية.^٣
- وإذا كان المتعطلون عن العمل من المتعلمين فإن عطالتهم تعني هدر لموارد المجتمع المخصصة للإنفاق على التعليم والتي كان من الممكن صرفها على جوانب أخرى تنموية.^٤

الآثار السياسية:

١- خالد النويصر، بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين واقعها وأسبابها وحلولها (دراسة تكميلية لنيل درجة الدكتوراه، جامعة أم القرى؛ مكة، غير منشورة، ١٤٢٠/١٤٢١هـ)؛ ٥٦.

٢- أحمد حويطي وآخرون، مرجع سبق ذكره : ١٣٥.

٣- المرجع السابق : ١٣٦.

٤- بركات أبو النور، التحليل الاقتصادي لظاهرة بطالة المتعلمين في مصر (المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة، العدد ١، ١٩٩٤م) : ٢٠١.

عندما يجد عدد كبير من أفراد المجتمع صعوبة في الكسب والعمل فإن بعضهم وخاصة الشباب المتعلم يندفع نحو التطرف الفكري المؤثر في الاستقرار السياسي للمجتمع والدولة.^١

الآثار الاجتماعية والفردية:

- الفقر والحرمان وتدني جودة الحياة.^٢
- السخط على المجتمع.^٣
- إن البطالة وانخفاض نسبة المشاركة في قوة العمل تعني زيادة نسبة الإعاقة في المجتمع.^٤
- قد تتأثر معدلات الجريمة انخفاضاً وارتفاعاً مع تناقص وتزايد معدلات البطالة.
- بعض المظاهر السلبية مثل إدمان المخدرات وغيرها.

١- المرجع السابق : ٢٠٥.

٢- أحمد حويتي وآخرون ، مرجع سبق ذكره : ١٤٥.

٣- سيف الإسلام مطر، دور التربية في مواجهة مشكلة البطالة(دراسات تربوية، المجلد ٨، ١٩٩٣م) : ٨٢.

٤- علي عبد ربه ، مرجع سبق ذكره : ٩٩.

التعليم الجامعي ومدى موائمة مخرجاته لسوق العمل

إن مشكلة بطالة خريجي الجامعة تتميز بأنها تمس شريحة من المجتمع يحمل أفرادها تأهيلاً عالياً لا يؤهلهم للمشاركة في تطوير المجتمع وحسب بل أيضاً في قيادة عمليات التغيير والتنمية.^١

ومما لا شك فيه أن الدول النامية بحاجة ماسة إلى مهنيين على قدر عال من التأهيل ولكن هذه الحاجة ليست مُطلقة تستدعي تخريج أعداد لا نهائية من الأفراد، بل هي محدودة كماً ونوعاً وتوقيتاً، وإلا فإن التوسع في التعليم الجامعي سيؤدي حتماً إلى نتائج عكسية ومعيقة للتنمية المنشودة.^٢

وهذا ما حدث في بعض الدول التي توسعت في التعليم الجامعي لأسباب اجتماعية وسياسية دون اعتبار للمعايير الاقتصادية مما خلق مشكلات لا تقل خطورة عن تلك التي ساعد التعليم في علاجها وهي على النحو التالي:^٣

- ١- غياب قدر كبير من الموائمة بين التعليم الجامعي من جهة وبين حاجات التنمية الوطنية من جهة أخرى.
- ٢- فقدان الثقة في التعليم الجامعي سواءً من الأفراد أو من قطاعات الإنتاج.
- ٣- ارتفاع طموحات خريجي الجامعات وصعوبة تحقيقها.
- ٤- هجرة شباب الريف نحو المدن التي تحتضن الجامعات.
- ٥- عدم التوافق نوعاً وكماً بين مخرجات الجامعات وقدرتها سوق العمل على الاستيعاب.
- ٦- الاختلال في سوق العمل من جانبين: تصعيد المؤهلات التعليمية المطلوبة، واختلال هرم العمالة.

١- خالد النويصر ، مرجع سبق ذكره : ٦٥

٢- فوزية الجلال، دور الجامعات في إعداد القوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية (رسالة ماجستير، جامعة أم القرى؛

مكة، غير منشورة، ١٤٠٣/١٤٠٤هـ)، : ١٠٣،

٣- خالد النويصر ، مرجع سبق ذكره : ٢١.

٧- عادة ما يصاحب التوسع غير المدروس في التعليم التضحية بالجودة فيكون الاهتمام منصباً على الكم دون الكيف فيزداد عدد الخريجين ذوو المستويات الهزيلة فتقل قيمة الشهادات في سوق العمل.

وننتج عن ذلك بطالة خريجي الجامعات ونقص تشغيلهم وخاصة بين المتخصصين في الآداب والعلوم الإنسانية.

ويؤكد^١، على أن مشكلة بطالة المتعلمين ما هي إلا ناتج لارتفاع معدل النمو الكمي في عدد خريجي الجامعات عنه في معدل نمو فرص العمل التي تحتاج لمتعلمين.

كما أن بطالة خريجي الجامعة أكثر خطراً وأعصى حلاً من بطالة خريجي الثانوي لعدة أسباب:^٢

- ١- ارتفاع تكلفة التعليم الجامعي مقارنة بالتعليم الثانوي.
 - ٢- طموحات خريجي التعليم الجامعي أعلى من طموحات خريجي التعليم الثانوي.
 - ٣- مرونة سوق العمل الخاص بخريجي التعليم الثانوي مقارنة بسوق العمل الخاص بخريجي التعليم الجامعي.
- ويرى^٣، أن التعليم الجامعي مازال في المملكة يعاني من قصور يحول دون تلبية الاحتياجات التنموية وعزى تلك الأسباب إلى عدة عوامل، من أهمها: استخدام أساليب التدريس التقليدية في الجامعات حيث يتم الاعتماد على حشو الأذهان بالمعارف والمعلومات الكثيفة، وإغفال تلك المهارات المعينة والهادفة إلى تنمية التفكير الإبداعي الخلاق، والسبب الآخر هو الاستجابة غير الصحيحة من قبل الجامعات للطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي حيث زادت أعداد الطلاب عن

١- انطوان رحمة، أوضاع عمالة خريجي التعليم المعاصر : دراسة مقارنة(مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ٢٥، العدد ١، ١٩٩٧م :١٢٩).

٢- خالد النويصر ، مرجع سبق ذكره : ٢٢.

٣- علي القرني، العلاقة بين برامج التعليم العالي وحاجات المجتمع السعودي التنموية(مجلة جامعة الملك سعود؛ العلوم التربوية٢، المجلد ٢، ١٤١٠ هـ): ٥٣٦.

إمكانياتها فتأثرت برامجها وقلت كفاءتها وإنتاجيتها في مجال إجراء الأبحاث العلمية.

أما عن مدى مواءمة التعليم الجامعي لسوق العمل وجد أنه توجد علاقة متبادلة بين قطاع التعليم الجامعي من جهة وبين قطاع الأعمال من جهة أخرى، تفرض على كل منهما الانفتاح على الآخر والتعاون معه، وهذا يتطلب اعتماد تدابير فعالة لتقوية العلاقة بين الطرفين لضمان نجاح كل منهما في تحقيق أهدافه.^١

كما أن^٢، توصل إلى أن واقع المهارات العلمية المتوفرة لدى خريجي الجامعات وواقع الاتصال بين الجامعات وسوق العمل بقطاعيه العام والخاص السعودي تكمن في:

- أن المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.
- أن مستوى الاتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليست بالفعالية المطلوبة.
- أن خريجي الجامعات بحاجة إلى إعادة تدريب ليتمكنوا من القيام بالأعمال المقدمة لهم.

وبالتالي لا بد من إحداث مواءمة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من خلال انفتاح الجامعات على قطاع الأعمال والإنتاج في المجتمع، وذلك بإنشاء وحدات للتنسيق الإداري والفني داخل الجامعات، هدفها زيادة فاعلية الاتصال بقطاعات العمل والإنتاج الحكومية والخاصة.

١- خالد النويصر ، مرجع سبق ذكره : ٦٩.

٢- عبد الله الجبر، علاقة التعليم الجامعي بسوق العمل بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر بعض مسؤولي الإدارات الحكومية والأهلية: دراسة ميدانية (الرياض، مركز البحوث التربوية؛ كلية التربية؛ جامعة الملك سعود، ١٤١٤ هـ): نتائج البحث.

القوى العاملة وسوق العمل

١- القوى العاملة السعودية:

أدركت المملكة منذ بداية دخولها في المراحل التنموية الاقتصادية والاجتماعية، أن التنمية الشاملة لا بد أن تركز على التنمية البشرية، فهي الأساس الذي تقوم عليه التنمية في كافة المجالات، وأنها الهدف الأخير لجهود التنمية ذاتها، وإزاء ذلك أولت اهتماماً بهذا الجانب، فتوسعت في زيادة أعداد المقبولين في الجامعات السعودية رغبة منها في تمكين المواطن من المساهمة في تنفيذ برامج التنمية سواءً في القطاع العام أو الخاص، إلا أن القطاع العام كان أكثر جذباً للعمالءة السعودية بينما ظل اعتماد القطاع الخاص على العمالة الوافدة بشكل أكبر.^١

٢- خصائص سوق العمل السعودي:

إن الارتفاع الكبير في إيرادات البلاد النفطية وما ترتب عليه من معدلات نمو اقتصادي عالية، أثر على هيكله سوق العمل السعودية وعلى تكوينها الديموغرافي والتنظيمي، وجعل لهذه السوق خصائص فريدة تميزها عن كثير من أسواق العمل في العالم، ومن أبرز هذه الخصائص ما يلي:

- انخفاض نسبة السكان المساهمين في قوة العمل (٣٠,٢%) وهي نسبة منخفضة جداً عند مقارنتها بالمعايير الدولية.

١- سعود النمر، موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية (الرياض، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية؛ جامعة الملك سعود، ١٤١٣هـ): ١٣، ١٤.

- انخفاض نسبة مساهمة الإناث السعوديات في سوق العمل، حيث قدرت خطة التنمية السادسة أن تكون في السنة الأخيرة من الخطة لعام (١٤١٩/١٤٢٠ هـ)، في حدود (٥,٨ %) فقط.^١
- ثنائية سوق العمل السعودي، حيث نجد أن القوى العاملة تتكون من فئتين:
 - _ عمالة مواطنة تشكل النسبة الأقل.

_ عمالة وافدة تشكل الأكثرية في سوق العمل سواء العام أو الخاص.

ففي عام (١٤١٦ هـ) بلغ إجمالي القوى العاملة المدنية في المملكة (٧,٢) مليون عامل، تشكل العمالة الوافدة نحو (٤,٧٥) مليون عامل أي ما يقرب من (٦٥ %) من الإجمالي، وتشكل العمالة المواطنة (٢,٤٥) مليون عامل، أي بنسبة تقارب (٣٥ %) فقط.^٢

- أن سوق العمل السعودي سيواجه صعوبات في استيعاب خريجي الجامعات، كغيره من أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي وهذا ما تشير إليه توقعات نمو القوى العاملة الوطنية المستقبلية من جهة والتوجهات الاقتصادية من جهة أخرى. فالقطاع الحكومي في المملكة قد وصل إلى مرحلة التشبع من الخريجين منذ عدة سنوات^٣، أما القطاع الخاص الذي يعول عليه في استيعاب الخريجين فإنه لا زال يعتقد بعدم مواءمة الخريجين لمتطلباته.^٤

٣- أسباب الحاجة إلى العمالة الوافدة في القطاع الخاص:^٥

بعد دخول القطاع الخاص مشاركاً في تنفيذ عمليات التنمية في المملكة العربية السعودية، واجهته مشكلة توافر اليد العاملة الوطنية، فعدد السكان قليل

١- عبد الرحمن السلطان، سعودة سوق العمل في الملكة العربية السعودية : الأبعاد والمعوقات والحلول المقترحة (الإدارة العامة، المجلد ٣٨، العدد ٣، ١٤١٩ هـ): ٤٧٠، ٤٧١.

٢- المرجع السابق: ٤٧٤.

٣- خالد النويصر ، مرجع سبق ذكره : ٤٦ .

٤- عبد الرحمن السلطان ، مرجع سبق ذكره : ٤٨٨.

٥- سعود النمر ، مرجع سبق ذكره : ٢٠ - ٢٤.

والمهارات محدودة، كما أن القطاع الحكومي كان منافساً قوياً للقطاع الخاص في استيعاب جميع مخرجات التعليم تقريباً، فالوظيفة الحكومية كانت أكثر جذباً ووجاهة اجتماعياً لدى الشباب السعودي، وأمام هذا الوضع لم يكن للقطاع الخاص إلا اللجوء إلى العمالة الوافدة، وتزايد نسب هذه العمالة عاماً بعد آخر، وكان على المجتمع السعودي أن يتحمل بعض التضحيات مقابل ما يسعى إليه من تنمية اقتصادية واجتماعية ساعدت الظروف المالية على البدء في تحقيقها.

ولم تدخر الدولة وسعاً في تطوير القوى العاملة السعودية في كافة المجالات لتوفير اليد العاملة السعودية القادرة على مد يد المساعدة في بناء مجتمعها، وهذا بالتأكيد واجب من واجبات الدولة، كما أنها مسؤولة القطاع الخاص، فقد حضي هذا القطاع بنصيب وافر من المشروعات الحكومية وحقق أرباحاً عالية من تنفيذه لهذه المشروعات، وهذا من حقه ولكن مطالب بواجب وطني يتمثل في تنمية القوى العاملة السعودية، وذلك بإتاحة فرص العمل والتدريب لليد العاملة السعودية التي يوفرها مخرجات التعليم والتدريب بما يتماشى مع متطلبات التنمية.

إن القطاع الخاص بالرغم من تطوره وقدرته على تنفيذ المشروعات المناطة به وتعامله مع التقنية الحديثة في أعماله، إلا أنه لا يزال محدود المساهمة في توظيف العمالة السعودية، حيث الاعتماد على العمالة الوافدة يشكل نسبة كبيرة من مجموع القوى العاملة السعودية في هذا القطاع، بل إن القطاع الخاص يحاول تجنب العمالة السعودية في معظم الأحيان، في الوقت الذي برزت العمالة السعودية وأخذت تطالب بحقوقها الطبيعي في العمل وبدورها في المشاركة في عمليات التنمية على كافة المستويات.

وقد فرضت مجموعة من العوامل على القطاع الخاص اللجوء إلى العمالة الوافدة، يمكن إجمال أبرزها في الآتي:

١- انخفاض مستويات الأجور للأيدي العاملة الوافدة مقارنة بالعمالة الوطنية بسبب عدم تحديد حد أدنى للأجور للعمال الوافدة يلتزم بها صاحب العمل، وإنما يترك ذلك لصاحب العمل في تحديد الأجر الذي يراه مناسباً ويحقق له

- الربحية من توظيف العمالة الوافدة، وقد يصل في أحيان كثيرة متوسط أجر العمالة الوافدة الشهري إلى ٣٠% أو ٤٠% من أجور العمالة الوطنية.
- ٢- توافر سوق مفتوحة للعمالة الوافدة من عدة مصادر، يتيح للقطاع الخاص الاختيار منها مع ما يتوافق واحتياجاته.
- ٣- سهولة قبول العمالة الوافدة بالعمل في أي مكان يراه صاحب العمل، أو الانتقال إلى أي مكان آخر حسب ما تقتضيه مصلحة صاحب العمل.
- ٤- تقبل العمالة الوافدة لتوجيهات صاحب العمل وتنفيذ التعليمات بدقة بغض النظر عن قناعة العامل بما يقوم به من أعمال طالما أن ذلك يحقق الرضا لصاحب العمل.
- ٥- توفر مستوى من الولاء الوظيفي لدى العمالة الوافدة والتي قد تكون محكومة بشروط العقد بين العامل وصاحب العمل في بعض الأحيان، بجانب بعض العوامل الأخرى مثل قناعة العامل بنوع العمل وعلاقته مع صاحب العمل...إلخ.
- ٦- توافر الكفاءة والخبرة التي يحتاجها العامل في القطاع الخاص، والتي قد لا تكون متوفرة لدى العمالة الوطنية في بعض التخصصات.
- ٧- ميل العمالة الوافدة إلى الاستقرار الوظيفي بموجب شروط العقد بين العامل وصاحب العمل، وهذا قد يتيح لصاحب العمل توافر حد أدنى من استقرار معدل دوران العمالة لديه.
- ٨- التزام العمالة الوافدة بواجبات الوظيفة، سواءً من حيث الالتزام بمواعيد الدوام اليومية أو ساعات العمل أو الإجازات الأسبوعية.

٤ - آثار العمالة الوافدة:^{١)}

١- المرجع السابق : ٥٠ - ٥٣.

أدت الخطط والبرامج التنموية التي شهدتها المملكة العربية السعودية منذ مطلع السبعينات الميلادية إلى ظهور الحاجة إلى الأيدي العاملة من الدول العربية الشقيقة، والدول الآسيوية والغربية، نتيجة لقصور السوق المحلية من توفير ما تحتاجه برامج التنمية من الأيدي العاملة الوطنية كما ونوعاً، وقد ساهمت العمالة الوافدة مشكورة في بلوغ المملكة إلى مراحلها التنموية المنشودة ووفقاً للأهداف المحددة لها، وعلى الرغم مما قدمته العمالة الوافدة من جهود ملموسة في المجالات التعليمية والصحية والاجتماعية والإدارية والصناعية والزراعية وغيرها من المجالات الأخرى، إلا أن مسألة الاعتماد عليها على المدى الطويل قد لا يكون مجدياً ويخلف العديد من الآثار، سواءً كانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو إدارية، الأمر الذي يدعو إلى تقليص هذه الاعتمادية وفتح المجال أمام العمالة الوطنية لتمارس دورها في منشآت الأعمال حتى تكون دعماً للاقتصاد الوطني فهناك العديد من القضايا تصاحب بقاء العمالة الوافدة في البلاد.

٥- السعودية:

المقصود بالسعودة:

يقصد بالسعودة ما يبذل من جهود لإعداد برامج وسياسات، لتهيئة المواطن ليحل محل غير المواطن بالوظيفة العامة، الذي شغلها استثناءً وبصفة مؤقتة، لتعذر شغلها بمواطن مؤهل وقت نشوء الحاجة لشغلها، بما في ذلك تحديد الأنشطة والوظائف التي يعمل بها غير المواطن وتحديد البرامج والسبل التي يمكن عن طريقها تنمية مهارات ومعارف وقدرات الموظفين الحاليين من أجل رفع مستوى أدائهم، وكذلك إعداد قوى عاملة مناسبة للاحتياجات القائمة أو المستقبلية بالقدر الذي يقلص الاعتماد على العمالة الوافدة تدريجياً حتى بلوغ مرحلة الاستغناء التام.^١

١- لولوة المسلم و إبتسام المعتاز، ظاهرة البطالة وكيفية تحقيق السعودة في سوق العمل السعودي (الرياض، وزارة التخطيط؛ غير منشور، ١٤٢٤هـ): ٤٠.

السعودة قضية شائكة ومترابطة ومتناقضة في آن واحد:

ويرى الباحث^١، بأنه لا بد وأن يدرك المسؤولون بأن السعودة تعتبر اليوم مطلباً ملحاً ينبغي تحقيقه كمتطلب اجتماعي هام في الوقت الراهن، ومتطلب اقتصادي أهم تحتّمه الضرورة في المستقبل، ويدركون كذلك بأن تحقيقها فعلياً ليس بالأمر الهين، ولا بتلك البساطة التي ذهب البعض إليها عند تطرقهم لهذه القضية، إذ إن ذلك يرتبط بشكل وثيق بمجموعة من العوامل التي تقف مجتمعة أمام تحقيقها بشكل سريع، والتي سيتكدها القطاع الخاص خصوصاً والاقتصاد الوطني عموماً، إذا تم فرض السعودة كأمر واقع بدون الالتفات إلى تلك الآثار.

كما يرى الباحث بأنه ومع كل ذلك تظل السعودة بالرغم من أهميتها الكبيرة وجوانبها المتعددة قضية صغيرة أمام قضية أكبر تلوح في الأفق وتعاني منها أغلب دول العالم الأمرين، ألا وهو قضية إيجاد وظائف جديدة تكفي لمواجهة أعداد الخريجين وراغبي العمل في المستقبل، لأن ذلك يرتبط بشكل وثيق باستثمارات إضافية ضخمة للقطاع الخاص في السوق المحلية، وهذا بدوره يرتبط تحقيقه بعوامل كثيرة، منها ما له علاقة بالإجراءات التي ستتخذ لحل قضية السعودة في الوقت الراهن.

لذا يرى الباحث بأن التحدي لن يكون مقتصرًا على فتح أبواب منشآت القطاع الخاص الموصدة أمام راغبي العمل من السعوديين فقط كما يعتقد البعض، بل سيشمل ذلك التخطيط لإيجاد وظائف جديدة إضافية مقبولة من قبل راغبي العمل لتلبية حاجاتهم في المستقبل.

كما يرى الباحث أنه إذا ما تعمقنا في بحث أسباب تفاقم هذه القضية، فسنجد أن هناك مجموعة من العوامل التي سنتكاتف في إبرازها بهذا القدر من الأهمية، ولعل ظهورها مجتمعة وفي وقت واحد عجل من ذلك وجعلها هاجساً مقلقاً يدفع بقوة نحو وضع الحلول الجذرية لها، ومن تلك العوامل:

١- الزيادة المتواصلة للسكان وارتفاع أعداد الخريجين تبعاً لذلك.

٢- عبد المجيد الفايز، السعودة قضية شائكة ومترابطة ومتناقضة في آن واحد (مجلة الأسواق، العدد ١٠١، ١٤٢٤هـ).

- ٢- بناء القطاع الخاص لاستثماراته على أساس الاستعانة بالعمالة الوافدة الرخيصة ومن ثم عدم قدرته على استبدالها بالعمالة السعودية المرتفعة التكاليف في الغالب.
 - ٣- التوجه شبه التام للتعليم العام والتعليم العالي على حساب التعليم والتدريب المهني والفني، عكس ما هو حاصل في الدول المتقدمة إذ على سبيل المثال فإن حوالي ٧٠% من خريجي المرحلة المتوسطة في ألمانيا يتجهون لمعاهد التدريب بشكل مباشر.
 - ٤- انخفاض متوسط الرواتب والأجور في منشآت القطاع الخاص، وهذا مرتبط بالبند الثاني بشكل وثيق.
 - ٥- انخفاض معدلات الأمن الوظيفي في منشآت القطاع الخاص لارتفاع معدلات الدوران الوظيفي فيها.
 - ٦- عقدة الدخل الثابت جعل الإقبال على العمل المهني الحر قليلاً جداً في الوقت الراهن.
 - ٧- النظرة الاجتماعية السلبية لممارسي بعض المهن الحرة.
 - ٨- اكتفاء أجهزة الدولة من الموظفين وعدم قدرتها على استيعاب المزيد منهم.
 - ٩- عدم تقديم الحوافز للعاملين السعوديين من قبل الجهات المختصة (البلديات - وزارة التجارة على سبيل المثال) ووضع العراقيل أمام المبتدئين منهم.
- تلك هي أسباب بروز قضية العودة من وجهة نظر الباحث، في ظل تحييد السبب الرئيسي المتمثل في إخفاق الأجهزة ذات العلاقة بمسألة التخطيط الاستراتيجي للمستقبل، واكتفائها بتسيير شؤونها اليومية فقط، ويعني الباحث بذلك أجهزة التعليم العام والعالي والفني ووزارة العمل ووزارة التخطيط وأغلب الأجهزة الحكومية التي لها علاقة بهذه القضية.

قضايا تحتاج لوقفه:

فعلى سبيل المثال فإن وزارة العمل وحتى هذه اللحظة لا يوجد لديها قاعدة بيانات عن راغبي العمل من السعوديين والسعوديات - وهذا مستغرب جداً - ولا فروع نسوية لمكاتب العمل - وهذا مستغرب كذلك - ولا توجد لديها إحصائيات مؤكدة عن عدد العاملين من غير السعوديين ومهنتهم ورواتبهم وشهاداتهم وأماكن عملهم، إذ أنها لم تنتبه لهذا الأمر سوى مؤخراً عندما قامت بربط مكاتب العمل بشبكة حاسب آلي ومن ثم الطلب من منشآت القطاع الخاص تسجيل عمالتها في نظام ثم إعداده لهذا الغرض، ولم تنتهي حتى الآن من هذه المهمة.

وبالرغم من أنها وزارة للعمل إلا إنها لم تمارس دورها على الوجه المطلوب في مسألة التنبه لهذه القضية منذ وقت مبكر والتنسيق مع الجهات الأخرى لوضع الخطط لعلاجها، إذ إن دورها كان مقتصرًا إلى حد بعيد على منح تأشيرات العمل لغير السعوديين في الغالب.. ، وتركت مهامها الأساسية عملاً هامشياً طيلة من الزمن."¹

معوقات السعودة:

- تتمثل المعوقات في العديد من النقاط التي يمكن إجمالها في التالي:.
- ١- معوقات لها علاقة بمؤهلات طالبي العمل إذ ساهم التوجه الحالي لتوفير التعليم العام لأغلب الطلاب بشكل سلبي في عدم مواكبة مؤهلات راغبي العمل لمتطلبات سوق العمل في القطاع الخاص.
 - ٢- معوقات تتعلق ببيئة ومزايا العمل في القطاع الخاص مثل ضعف حجم الرواتب والأجور وطول ساعات العمل، وانخفاض معدلات الأمن الوظيفي وغيرها.
 - ٣- معوقات تتعلق بالآثار السلبية للسعودة على القطاع الخاص والاقتصاد الوطني بمجمله.

١- المرجع السابق.

كما يرى الباحث، أنه عندما يتحدث البعض عن السعودة فإنهم يتناسون أو يتجاهلون في الغالب الآثار التي سيتكبدها القطاع الخاص أو الاقتصاد الوطني أو الاثنين معاً نتيجة فرضها كأمر واقع ينبغي تحقيقه بأي شكل من الأشكال لاعتبارات كثيرة، منها أن السعودة لن تتحقق بالشكل المأمول بدون قرارات هامة واستراتيجية يقابلها تكاليف باهظة للغاية، ولا يقصد الباحث هنا التكاليف المادية الملموسة التي تتحملها ميزانية الدولة، ولكن يقصد التكاليف والخسائر التي تتعلق بجوانب اقتصادية هامة يجب أن لا تغفل، وأن تؤخذ بعين الاعتبار عند أي تخطيط لتحقيقها ومن تلك الآثار التالي:

- ارتفاع تكاليف السلع والخدمات ذات المنشأ الوطني.
- انتقال جزء من رؤوس الأموال الوطنية للخارج كردة فعل طبيعية ، بسبب انخفاض هامش الربحية المتوقع للمشاريع الجديدة، وقد يجر ذلك انتقال المصانع القائمة حالياً إلى دول الجوار التي تتوفر فيها عوامل النجاح وجميع تلك التوقعات مبنية على أساس الحرية الاقتصادية التي تطبقها المملكة، وهذا قد يؤثر سلباً على نسبة النمو الاقتصادي في القطاع الخاص في المستقبل.
- تحميل المستهلك النهائي بأي مصاريف إضافية قد يتحملها القطاع الخاص بسبب ارتفاع متوسط الرواتب والأجور، وسينتج عن ذلك ارتفاع في أسعار السلع والخدمات المنتجة داخل المملكة (تضخم داخلي).^١

الوسائل الكفيلة بتحقيق السعودة:

كما يرى الباحث، بأنه من يعتقد أن السعودة ستتحقق بدون تكاليف كبيرة فهو يبتعد عن الحقيقة كثيراً ومثله كذلك من يعتقد أنها مسألة صغيرة لا تحتمل كل ما يثار حولها، إذ لا بد أن يعرف كل من له علاقة بهذا الموضوع أنها قضية شائكة ومتراعبة ومتناقضة في آن واحد، وأشبه ما تكون بمعادلة صعبة يتطلب أي حل لها الكثير من العمل الدؤوب ودراسة آثار أي قرار قد يتطلب الأمر إصدارها لتفعيلها.

١- المرجع السابق.

من هذا المنطلق يرى الباحث، أنه كان لابد من شرب أقل الكأسين مرارة، فإما بطالة ستنتفقم مع مرور الأيام بشكل مخيف يتوقع أن يصاحبها إفرازات اجتماعية غير مرغوبة بتاتاً، في ظل وجود ملايين العاملين من غير السعوديين. أو إجراء تغييرات هيكلية كبيرة في أنظمة التعليم العالي والعام والفني والأنظمة المتعلقة بالعمل في القطاع الخاص.. إلخ.

وإذا ما تم اختيار البديل الثاني فإنه يتطلب عمل دؤوب ومستمر يقوده مجلس القوى العاملة وتشارك فيه أغلب الأجهزة الحكومية بفعالية ترقى لأهمية وضخامة العمل نفسه، مع العلم بأنه سيكون الخيار الأنسب إذا أخذ بالاعتبار أهميته على المدى الطويل في تأسيس نظام اقتصادي قوي يقوم في الأساس على الأيدي العاملة الوطنية، وكذلك إمكانية إصدار التشريعات المناسبة لتحقيق السعادة في الوقت الحالي وتهيئة المستثمرين لها قبل التوسع في جلب الاستثمارات الأجنبية، ومع ذلك فلن يتم تحقيقه بشكل سريع لأن تنفيذ بعض متطلباته يحتاج لفترة زمنية قد تطول بعض الشيء، وهذا لا يمنع من إعداد خطة زمنية تتضمن جميع ما ينبغي تحقيقه على هذا الصعيد ومسؤوليات كل جهة على حدة، وسيكون لمجلس القوى العاملة الدور الأبرز في التخطيط والمتابعة والمسألة، أما الخطوات والإجراءات التي ينبغي البدء في تنفيذها لتحقيق السعادة يرى الباحث¹، بأنها تتلخص في التالي:

١- إجراءات لها علاقة بالتخطيط:

ومن ضمنها حصر جميع السعوديين والسعوديات الراغبين في العمل حالياً، على أن لا يقتصر الأمر في ذلك على الأعداد فقط بل يشمل الأعمار والمؤهلات والدورات التي يحملونها وأماكن سكنهم وكذلك إعداد قاعدة بيانات متكاملة عن أعداد العاملين من غير السعوديين والسعوديات في القطاع الخاص مؤهلاتهم وجنسياتهم وأعمارهم والمزايا التي يتقاضونها، وأماكن عملهم الحالية ونشاطات المنشآت التي يعملون لديها، وطبيعة الأعمال التي يمارسونها، وأخيراً إعداد دراسة عن الآثار السلبية التي سيتكبدها القطاع الخاص والاقتصاد الوطني في حال إقرار

١- المرجع السابق.

السعودة بشكل نهائي، تتضمن حجم تلك الآثار مدى استمراريته وتأثيرها على الاستثمارات الحالية والمستقبلية، ومن ثم دراسة المعطيات السابقة للوقوف على ما ستوفره من معلومات تعطي تصوراً كاملاً للعلاقة بين طلبات واحتياجات وإمكانيات منشآت القطاع الخاص من الأيدي العاملة وبين طلبات واحتياجات وإمكانيات راغبي العمل من السعوديين والسعوديات، وعلى ضوء ما يتم استخلاصه من النتائج يمكن وضع الخطط اللازمة لتفعيل السعودة بشكل جاد ومدروس.

٢- إجراءات لها علاقة بالتنظيم والتنفيذ والمتابعة:

- تفعيل دور مكاتب العمل في أن تكون لاعباً أساسياً في توظيف السعوديين والسعوديات في القطاع الخاص.
- منع غير السعوديين من العمل في بعض المهن والوظائف، وهذا له علاقة مباشرة بخفض الاستقدام.
- وضع حد أدنى للرواتب يظل هو الإجراء الأهم لتفعيل السعودة، بالرغم من الجدل حول تأثير ذلك على القطاع الخاص والاقتصاد الوطني، ومتطلبات منظمة العمل الدولية في هذا الصدد، وتداخله مع مبدأ الحرية الاقتصادية والكفاءة والجدارة وغيرها. إلا أنه من الضروري جداً اتخاذ مثل هذا الإجراء خصوصاً للمهن التي يمكن شغلها بسعوديين.
- تقنين ساعات العمل في سوق الخدمات التي تمتد إلى ثمانية عشر ساعة يومياً في بعض الأحيان.
- تعريف مجتمع العمل بأهمية العمل في المهن والحرف الحرة.
- تطوير نظام العمل والعمال يعتبر مطلباً في هذا الوقت بالذات لتلافي نواقص النظام الحالي وتلبية المتطلبات المستجدة.
- إلزام شركات ومؤسسات القطاع الخاص بإشراك موظفيهم من السعوديين في نظام التأمينات الاجتماعية.
- تفعيل البرامج الحالية التي لها دور في تحقيق السعودة.

- توثيق العلاقة بين الجهات التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالسعودة.
- دراسة الآفاق الجديدة لعمل المرأة في القطاع الخاص : لا يمكن أن تستمر الدولة في تعيين راغبات التوظيف إلى أجل غير مسمى، ولا يمكنها كذلك استيعاب جميع راغبات العمل، لذا فمن المناسب أن يتبنى مجلس القوى العاملة دراسة حول الآفاق الجديدة لعمل المرأة في القطاع الخاص والتي قد يكون من ضمنها :

١. صناعة نسوية خالصة.

٢. صناعات حرفية مسائية في المدارس.

٣. معامل إنتاج منزلية.

٤. معامل إنتاجية تتبناها الجمعيات الخيرية.

مع أهمية إصدار تنظيم لعمل المرأة في القطاع الخاص يحافظ على خصوصيتها ويحفظ حقوقها.

٣- إجراءات لها علاقة بالتأهيل والتدريب :

- إعداد خطط للتأهيل السريع ضمن برامج عمل محكمة ومدروسة بعناية.
 - ربط القبول في الجامعات بحاجة سوق العمل الفعلية.
 - تحويل جزء من الثانويات العامة إلى معاهد التأهيل.
- في بعض الدول الصناعية يبدأ الطالب دراسة تخصصه اعتباراً من المرحلة الثانوية التي تعتبر جواز المرور للتوظيف، لذا فمن الأفضل في ظل المخرجات الكبيرة للمرحلة الثانوية العامة والتي تعتبر غير مؤهلة لشغل أي وظيفة فنية أن يتم تحويل جزء كبير منها لمعاهد التأهيل.

المبحث الثاني البحوث السابقة

مقدمة:

البطالة من الموضوعات ذات الأبعاد المتشعبة في أسبابها، فهي وإن كانت تصنف ضمن المشكلات الاقتصادية في أغلب الأحيان، إلا أن لها أيضاً أبعاد أخرى اجتماعية وسياسية وثقافية. وفيما يلي عرضاً للبحوث ونتائجها، التي تمت في نفس المجال، أو في مجالات لها علاقة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة.

التعليم الجامعي والتنمية:

توصل الباحث^١، إلى أن برامج التعليم الجامعي في المملكة، وبالرغم مما بذل في تحسينها من جهد ومال، لا تزال تعاني من أوجه القصور التي حالت دون تلبيتها للاحتياجات التنموية بشكل شامل، وعزى الباحث الأسباب إلى عدة عوامل، منها: استخدام أساليب التدريس التقليدية في الجامعات، كما أن عملية التخطيط التنموية لا تعتمد على نتائج الدراسات والبحوث العلمية عن المجتمع السعودي وحاجاته التنموية.

كما يرى الباحث^٢، أنه لا بد من التركيز على ثلاثة جوانب ذات علاقة وثيقة بالتنمية، الجانب الأول هو تعديل الأنماط السلوكية للإنسان وذلك عن طريق تطوير المناهج الدراسية وطرق التدريس التقليدية السائدة في المؤسسات التعليمية لكي تسهم في تنمية الشخصية وإكسابها تلك القيم والاتجاهات الإيجابية نحو العمل والإنتاج والاستقلالية، والجانب الثاني هو تغيير بنية التعليم وجعلها أكثر مرونة واستجابة لحاجات المجتمع وأفراده كإهتمام بالتعليم غير النظامي والتوسع في الثانويات الشاملة والكليات المتوسطة، أما الجانب الأخير فيتطلب ربط التعليم بالإنتاج وجعل العمل ركيزة لعملية التربية، لأن التعليم هو الأداة الفعالة لتكوين الأطر البشرية اللازمة لنجاح الخطط التنموية الشاملة.

التعليم الجامعي وسوق العمل:

أشارت إحدى الأبحاث^٣، إلى مؤشرات على عجز الجامعات السعودية في تلبية احتياجات القطاع العام من القوى العاملة البشرية في الجانب النوعي للخريجين. كما أنه في بحث آخر^٤، تم التوصل فيه إلى نتائج وهي:

١- علي القرني ، مرجع سبق ذكره : نتائج البحث .

٢- مصطفى متولي، قصور التربية العربية عن تحقيق التنمية (دراسات تربوية؛ مجلة كلية التربية، المجلد ٥، ١٣٠٨هـ): نتائج البحث.

٣- عبد الرحمن السبيت، تلبية التعليم العالي لاحتياجات المملكة العربية السعودية من القوى العاملة (ندوة التخطيط للقوى العاملة، الرياض؛ معهد الإدارة، ١٤٠٠هـ): نتائج البحث.

٤- عبد الله الجبر ، مرجع سبق ذكره .

- أن المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.
 - أن مستويات الاتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليست بالفعالية المطلوبة.
 - أن خريجي الجامعات بحاجة إلى إعادة تدريب ليتمكنوا من القيام بالأعمال المقدمة لهم.
- كما يتفق مجموعة من الباحثين في بحوثهم على مجموعة من الأسباب التي أدت إلى تزايد معدلات البطالة، وهذه الأسباب تصنف إلى فئتين^١، على النحو التالي:

أسباب لها علاقة بالتعليم الجامعي:

١. التوسع السريع وغير المخطط في التعليم الجامعي.^٢
٢. انخفاض درجة الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم.^٣
٣. اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار مدخلات من الطلاب^٤، وعلى أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقييم.^٥
٤. عدم اعتماد مخططي التعليم الجامعي على رؤية واضحة عن الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية.^٦

٣- خالد النويصر ، مرجع سبق ذكره : ، ٨٠ ،

١- سيف الإسلام مطر، مرجع سبق ذكره : ١٠١ . و سامية كامل، التعليم وسوق العمل وبطالة المتعلمين (المؤتمر الأول لقسم

الاقتصاد؛ البطالة في مصر، القاهرة؛ جامعة القاهرة، ١٩٨٩ م) : ، ٦١٩ ،

٢- نادية صالح، نظام التعليم ودوره في إيجاد أنواع من البطالة : دراسة نظرية ميدانية بالتطبيق على خريجي التعليم التجاري في

قطاع البنوك (المدير العربي، يوليو ١٩٩٥ م) : ٧٠ . و سامية كامل ، مرجع سبق ذكره : ، ٦٣٣ ،

٣- منى الطحاوي، تحليل ظاهرة البطالة بين المتعلمين في مصر (المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد؛ البطالة في مصر، القاهرة ؛ جامعة القاهرة، ١٩٨٩ م) : ٥٩٤ .

٤- نادية صالح مرجع سبق ذكره : ، ٧٢ ،

٥- راشد القصبي، الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي وسوق العمل (مجلة البحوث النفسية والتربوية بجامعة المنوفية، السنة ١١ ، العدد

٤ ، ١٩٩٥ م) : ٢٠٢ .

٥. ضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في التعليم الجامعي.^١
أسباب لها علاقة بالبيئة المحيطة بالجامعة:
١. عوامل اقتصادية، مثل: بطء معدلات النمو الاقتصادي.^٢
 ٢. ارتفاع معدلات النمو السكاني وخاصة في فئة الشباب والأطفال.^٣
 ٣. الزيادة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي، وخاصة النظري منه.^٤
٤. العادات والتقاليد الاجتماعية التي تسود في بعض المجتمعات وتقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل بها الخريجون.^٥
٥. الوطنية في سوق العمل.^٦

الخلاصة:

البطالة من المشكلات ذات الأبعاد المختلفة، فهي مشكلة اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية، لذا فإن دراستها تتطلب رؤية منافسة العمالة الوافدة للعمالة شاملة لكل نظم المجتمع وتحديد دور كل منها وعلاقته بالبطالة.

والبطالة، وبخاصة بطالة خريجي التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية، مشكلة حديثة، والبحوث المنشورة التي تناولتها بشكل مباشر نادرة، وقد تم في الصفحات السابقة تقديم بعض تلك البحوث التي أجريت في المملكة العربية السعودية وفي بعض الدول العربية.

٦- نادية صالح ، مرجع سبق ذكره : ٢١٢.

٧- سيف الإسلام مطر ، مرجع سبق ذكره : ٦٩.

٨- محمد شفيق، السكان والتنمية: القضايا والمشكلات (الإسكانية، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٨ م) : ٣٧١.

٩- انطوان رحمة ، مرجع سبق ذكره : ١٩٣. و علي عبد ربه ، مرجع سبق ذكره : ١٠٢.

١- انطوان رحمة، مرجع سبق ذكره : ١٤٩. و سيف الإسلام مطر، مرجع سبق ذكره : ٦٨.

٢- - جميل الجالودي، البطالة في الأردن (مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد ٧، العدد ٤، ١٤١٣ م) : ٩٦.

وعبد الله النفيعي ، مرجع سبق ذكره : ٥٦.

الفصل الثالث

عرض النتائج وتفسيرها

عرض النتائج وتفسيرها

قام هذا البحث على خمسة فروض وتم قياس كل فرض بمجموعة من الأسئلة المناسبة، بحيث تتم الإجابة على السؤال إما بموافق أو غير محدد أو غير موافق، والنتائج على النحو التالي:

الفرض الأول:

توجد علاقة عكسية بين أعداد الخريجين من الجامعات وبين فرص العمل المتاحة في السوق بمعنى احتياجات سوق العمل.

ولقد تم قياس هذا الفرض بثلاثة أسئلة:

1. وجود عدد كبير من الجامعات التي تخرج أعداد هائلة من الخريجين مقابل سوق العمل المحدود.

٢. تزايد أعداد الخريجين من الجامعات مقابل محدودية الوظائف في القطاع الحكومي.

٣. تزايد أعداد السكان عاماً بعد عام مع بقاء البنية التحتية على حالها بحيث يؤثر الوضع على البطالة من خلال محدودية المجالات.

وكانت الإجابة لأفراد العينة على النحو التالي

جدول 1

الإجمالي								الإناث								الذكور								السؤال
الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
٥٠	%١٠٠	٢٩	%٥٨	٤	%٨	١٧	%٣٤	٢٥	%١٠٠	١٤	%٥٦	١	%٤	١٠	%٤٠	٢٥	%١٠٠	١٥	%٦٠	٣	%١٢	٧	%٢٨	١
٥٠	%١٠٠	٨	%١٦	٧	%١٤	٣٥	%٧٠	٢٥	%١٠٠	٣	%١٢	٤	%١٦	١٨	%٧٢	٢٥	%١٠٠	٥	%٢٠	٣	%١٢	١٧	%٦٨	٢
٥٠	%١٠٠	٩	%١٨	٧	%١٤	٣٤	%٦٨	٢٥	%١٠٠	١	%٤	٦	%٢٤	١٨	%٧٢	٢٥	%١٠٠	٨	%٣٢	١	%٤	١٦	%٦٤	٣

السؤال الأول:

- الإجابة بموافق:

- ٣٤% من إجمالي العينة موافق على السؤال الأول.
- في حين أن ٢٨% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٤٠% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ٨% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال الأول.
- في حين أن ١٢% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ٤% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ٥٨% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الأول.
- في حين أن ٦٠% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ٥٦% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى عدم الموافقة على السؤال الأول بنسبة ٥٨% أي بنسبة أكثر من ٥٠%، فيميل الذكور إلى عدم الموافقة بنسبة أكبر (٦٠%) من الإناث (٥٦%).

السؤال الثاني:

- الإجابة بموافق:

- ٧٠% من إجمالي العينة موافق على السؤال الثاني.
- في حين أن ٦٨% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٧٢% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ١٤% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال الثاني.

- في حين أن ١٢% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
 - بينما ١٦% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.
- الإجابة بغير موافق:

- ١٦% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الثاني.
- في حين أن ٢٠% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ١٢% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال الثاني بنسبة ٧٠% أي بنسبة أكثر من ٥٠%، فيميل الإناث إلى الموافقة بنسبة أكبر (٧٢%) من الذكور (٦٨%).

السؤال الثالث:

- الإجابة بموافق:

- ٦٨% من إجمالي العينة موافق على السؤال الثالث.
- في حين أن ٦٤% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٧٢% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ١٤% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال الثالث.
- في حين أن ٤% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ٢٤% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ١٨% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الثالث.
- في حين أن ٣٢% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ٤% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال الثالث بنسبة ٦٨% أي بنسبة أكثر من ٥٠%، فيميل الإناث إلى الموافقة بنسبة أكبر (٧٢%) من الذكور (٦٤%).

نتيجة الفرض الأول:

بما أن السؤال الأول تمت الإجابة عليه بعدم الموافقة بنسبة (٥٨%)، والثاني بالموافقة بنسبة (٧٠%)، والثالث بالموافقة بنسبة (٦٨%)، إذاً محصلة هذه الإجابات تدل على صحة وقبول الفرض بنسبة تفوق (٥٠%).

إذاً توجد علاقة عكسية بين أعداد الخريجين من الجامعات وبين فرص العمل المتاحة في السوق بمعنى احتياجات سوق العمل.

الفرض الثاني:

توجد علاقة طردية بين تخطيط التعليم وبين فرص التوظيف.

ولقد تم قياس هذا الفرض بستة أسئلة:

٤. تزايد أعداد الخريجين من الأقسام النظرية مقابل الأعداد القليلة من الأقسام التطبيقية.

٥. استخدام أسلوب التلقين "المحاضرات" في الجامعة بدلاً من استخدام الأسلوب العلمي.

٦. عدم التواصل بين الجامعة من جهة وسوق العمل بقطاعيه من جهة أخرى وذلك بتقديم طلبات التوظيف للخريجين لسوق العمل.

٧. التخصصات الضئيلة والمحدودة للإناث والتي لا تتوافق مع سوق العمل.

٨. عدم وجود وحدات إدارية في الجامعات لمساعدة الخريجين والخريجات في البحث عن فرص عمل مناسبة.

٩. عدم توافق التخصصات الجامعية مع احتياجات سوق العمل المتاح للخريجين والخريجات.

وكانت الإجابة لأفراد العينة على النحو التالي:

جدول 2

الإجمالي								الإناث								الذكور								السؤال
الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
٥٠	%١٠٠	٨	%١٦	٩	%١٨	٣٣	%٦٦	٢٥	%١٠٠	٢	%٨	٦	%٢٤	١٧	%٦٨	٢٥	%١٠٠	٦	%٢٤	٣	%١٢	١٦	%٦٤	٤
٥٠	%١٠٠	٩	%١٨	٨	%١٦	٣٣	%٦٦	٢٥	%١٠٠	٦	%٢٤	٥	%٢٠	١٤	%٥٦	٢٥	%١٠٠	٣	%١٢	٣	%١٢	١٩	%٧٦	٥
٥٠	%١٠٠	٢	%٤	٣	%٦	٤٥	%٩٠	٢٥	%١٠٠	١	%٤	١	%٤	٢٣	%٩٢	٢٥	%١٠٠	١	%٤	٢	%٨	٢٢	%٨٨	٦
٥٠	%١٠٠	٦	%١٢	٧	%١٤	٣٧	%٧٤	٢٥	%١٠٠	٣	%١٢	٢	%٨	٢٠	%٨٠	٢٥	%١٠٠	٣	%١٢	٥	%٢٠	١٧	%٦٨	٧
٥٠	%١٠٠	٥	%١٠	٥	%١٠	٤٠	%٨٠	٢٥	%١٠٠	٣	%١٢	٣	%١٢	١٩	%٧٦	٢٥	%١٠٠	٢	%٨	٢	%٨	٢١	%٨٤	٨
٥٠	%١٠٠	٥	%١٠	٨	%١٦	٣٧	%٧٤	٢٥	%١٠٠	٣	%١٢	٣	%١٢	١٩	%٧٦	٢٥	%١٠٠	٢	%٨	٥	%٢٠	١٨	%٧٢	٩

السؤال الرابع:

- الإجابة بموافق:

- ٦٦% من إجمالي العينة موافق على السؤال الرابع.
- في حين أن ٦٤% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٦٨% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ١٨% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال الرابع.
- في حين أن ١٢% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ٢٤% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ١٦% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الرابع.
- في حين أن ٢٤% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ٨% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال الرابع بنسبة ٦٦% أي بنسبة أكثر من ٥٠%، فيميل الإناث إلى الموافقة بنسبة أكبر (٦٨%) من الذكور (٦٤%).

السؤال الخامس:

- الإجابة بموافق:

- ٦٦% من إجمالي العينة موافق على السؤال الخامس.
- في حين أن ٧٦% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٥٦% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ١٦% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال الخامس.
- في حين أن ١٢% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.

- بينما ٢٠% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ١٨% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الخامس.
- في حين أن ١٢% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ٢٤% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال الخامس بنسبة ٦٦% أي بنسبة أكثر من ٥٠%، فيميل الذكور إلى الموافقة بنسبة أكبر (٧٦%) من الإناث (٥٦%).

السؤال السادس:

- الإجابة بموافق:

- ٩٠% من إجمالي العينة موافق على السؤال السادس.
- في حين أن ٨٨% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٩٢% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ٦% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال السادس.
- في حين أن ٨% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ٤% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ٤% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال السادس.
- في حين أن ٤% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ٤% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال السادس بنسبة ٩٠% أي بنسبة أكثر من ٥٠%، فيميل الإناث إلى الموافقة بنسبة أكبر (٩٢%) من الذكور (٨٨%).

السؤال السابع:

- الإجابة بموافق:

- ٧٤% من إجمالي العينة موافق على السؤال السابع.
- في حين أن ٦٨% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٨٠% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ١٤% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال السابع.
- في حين أن ٢٠% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ٨% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ١٢% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال السابع.
- في حين أن ١٢% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ١٢% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال السابع بنسبة ٧٤% أي بنسبة أكثر من ٥٠%، فيميل الإناث إلى الموافقة بنسبة أكبر (٨٠%) من الذكور (٦٨%).

السؤال الثامن:

- الإجابة بموافق:

- ٨٠% من إجمالي العينة موافق على السؤال الثامن.
- في حين أن ٨٤% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٧٦% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ١٠% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال الثامن.

- في حين أن ٨% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
 - بينما ١٢% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.
- الإجابة بغير موافق:

- ١٠% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الثامن.
- في حين أن ٨% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ١٢% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال الثامن بنسبة ٨٠% أي بنسبة أكثر من ٥٠%، فيميل الذكور إلى الموافقة بنسبة أكبر (٨٤%) من الإناث (٧٦%).

السؤال التاسع:

- الإجابة بموافق:

- ٧٤% من إجمالي العينة موافق على السؤال التاسع.
- في حين أن ٧٢% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٧٦% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ١٦% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال التاسع.
- في حين أن ٢٠% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ١٢% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ١٠% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال التاسع.
- في حين أن ٨% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ١٢% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال التاسع بنسبة ٧٤% أي بنسبة أكثر من ٥٠%، فيميل الإناث إلى الموافقة بنسبة أكبر (٧٦%) من الذكور (٧٢%).

نتيجة الفرض الثاني:

بما أن السؤال الرابع تمت الإجابة عليه بالموافقة بنسبة (٦٦%)، والخامس بالموافقة بنسبة (٦٦%)، والسادس بالموافقة بنسبة (٩٠%)، والسابع بالموافقة بنسبة (٧٤%)، والثامن بالموافقة بنسبة (٨٠%)، والتاسع بالموافقة بنسبة (٧٤%)، إذاً محصلة هذه الإجابات تدل على صحة وقبول الفرض بنسبة تفوق (٥٠%).

إذاً توجد علاقة طردية بين تخطيط التعليم وبين فرص التوظيف.

الفرض الثالث:

توجد علاقة عكسية بين تكلفة العمالة المدفوعة من قبل القطاع الخاص على السعوديين وبين فرص العمل.

ولقد تم قياس هذا الفرض بخمسة أسئلة:

١٠. امتناع الخريجين عن العمل لدى القطاع الخاص نتيجة انخفاض الأجور.
١١. انخفاض معدل أجور العمالة الوافدة مقارنة بمعدل أجور العمالة المواطنة.
١٢. منافسة العمالة الوافدة للخريجين الجامعيين في القطاع الخاص.
١٣. عدم رغبة القطاع الخاص في توظيف المواطنين نتيجة ما يتبعها من تكاليف مرتفعة مقارنة بالعمالة الوافدة.
١٤. قلة مراكز التدريب المهني وتهيئة القوى العاملة للعمل في السوق العمل.

وكانت الإجابة لأفراد العينة على النحو التالي:

جدول 3

الإجمالي								الإناث								الذكور								السؤال
الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
٥٠	%١٠٠	٢٠	%٤٠	٨	%١٦	٢٢	%٤٤	٢٥	%١٠٠	٩	%٣٦	٢	%٨	١٤	%٥٦	٢٥	%١٠٠	١١	%٤٤	٦	%٢٤	٨	%٣٢	١٠
٥٠	%١٠٠	٢	%٤	٥	%١٠	٤٣	%٨٦	٢٥	%١٠٠	١	%٤	٣	%١٢	٢١	%٨٤	٢٥	%١٠٠	١	%٤	٢	%٨	٢٢	%٨٨	١١
٥٠	%١٠٠	٥	%١٠	٥	%١٠	٤٠	%٨٠	٢٥	%١٠٠	٠	%٠	٣	%١٢	٢٢	%٨٨	٢٥	%١٠٠	٥	%٢٠	٢	%٨	١٨	%٧٢	١٢
٥٠	%١٠٠	١	%٢	٣	%٦	٤٦	%٩٢	٢٥	%١٠٠	١	%٤	١	%٤	٢٣	%٩٢	٢٥	%١٠٠	٠	%٠	٢	%٨	٢٣	%٩٢	١٣
٥٠	%١٠٠	٧	%١٤	١٢	%٢٤	٣١	%٦٢	٢٥	%١٠٠	٣	%١٢	٧	%٢٨	١٥	%٦٠	٢٥	%١٠٠	٤	%١٦	٥	%٢٠	١٦	%٦٤	١٤

السؤال العاشر:

- الإجابة بموافق:

- ٤٤% من إجمالي العينة موافق على السؤال العاشر.
- في حين أن ٣٢% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٥٦% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ١٦% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال العاشر.
- في حين أن ٢٤% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ٨% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ٤٠% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال العاشر.
- في حين أن ٤٤% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ٣٦% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال العاشر بنسبة ٤٤% أي بنسبة أقل من ٥٠%، فيميل الإناث إلى الموافقة بنسبة أكبر (٥٦%) من الذكور (٣٢%).

السؤال الحادي عشر:

- الإجابة بموافق:

- ٨٦% من إجمالي العينة موافق على السؤال الحادي عشر.
- في حين أن ٨٨% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٨٤% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ١٠% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال الحادي عشر.
- في حين أن ٨% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.

- بينما ١٢% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ٤% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الحادي عشر.
- في حين أن ٤% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ٤% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال الحادي عشر بنسبة ٨٦% أي بنسبة أكثر من ٥٠%، فيميل الذكور إلى الموافقة بنسبة أكبر (٨٨%) من الإناث (٨٤%).

السؤال الثاني عشر:

- الإجابة بموافق:

- ٨٠% من إجمالي العينة موافق على السؤال الثاني عشر.
- في حين أن ٧٢% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٨٨% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ١٠% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال الثاني عشر.
- في حين أن ٨% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ١٢% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ١٠% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الثاني عشر.
- في حين أن ٢٠% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ٠% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال الثاني عشر بنسبة ٨٠% أي بنسبة أكثر من ٥٠%، فيميل الإناث إلى الموافقة بنسبة أكبر (٨٨%) من الذكور (٧٢%).

السؤال الثالث عشر:

- الإجابة بموافق:

- ٩٢% من إجمالي العينة موافق على السؤال الثالث عشر.
- في حين أن ٩٢% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٩٢% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ٦% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال الثالث عشر.
- في حين أن ٨% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ٤% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ٢% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الثالث عشر.
- في حين أن ٠% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ٤% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال الثالث عشر بنسبة ٩٢% أي بنسبة أكثر من ٥٠%، فيميل الإناث إلى الموافقة بنسبة تتساوي (٩٢%) مع الذكور (٩٢%).

السؤال الرابع عشر:

- الإجابة بموافق:

- ٦٢% من إجمالي العينة موافق على السؤال الرابع عشر.

- في حين أن ٦٤% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٦٠% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ٢٤% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال الرابع عشر.
- في حين أن ٢٠% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ٢٨% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ١٤% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الرابع عشر.
- في حين أن ١٦% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ١٢% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال الرابع عشر بنسبة ٦٢% أي بنسبة أكثر من ٥٠%، فيميل الذكور إلى الموافقة بنسبة أكبر (٦٤%) من الإناث (٦٠%).

نتيجة الفرض الثالث:

بما أن السؤال العاشر تمت الإجابة عليه بالموافقة بنسبة (٤٤%)، والحادي عشر بالموافقة بنسبة (٨٦%)، والثاني عشر بالموافقة بنسبة (٨٠%)، والثالث عشر بالموافقة بنسبة (٩٢%)، والرابع عشر بالموافقة بنسبة (٦٢%)، إذاً محصلة هذه الإجابات تدل على صحة وقبول الفرض بنسبة تفوق (٥٠%).

إذاً توجد علاقة عكسية بين تكلفة العمالة المدفوعة من قبل القطاع الخاص على السعوديين وبين فرص العمل.

الفرض الرابع:

توجد علاقة طردية بين غياب الأمن الوظيفي في القطاع الخاص وبين تزايد معدلات البطالة.

ولقد تم قياس هذا الفرض بسؤالين:

١٥. تخوف الخريجين من عدم التزام القطاع الخاص بالوفاء بالالتزامات القانونية للعامل أثناء وبعد انتهاء فترة الخدمة مقارنة بالقطاع الحكومي.
١٦. تخوف الخريجين من عدم التزام القطاع الخاص بصرف مستحقاتهم المالية من أجور ومكافآت مقارنة بالقطاع الحكومي.

وكانت الإجابة لأفراد العينة على النحو التالي:

جدول 4

الإجمالي								الإناث								الذكور								السؤال
الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
٥٠	%١٠٠	٩	%١٨	١٣	%٢٦	٢٨	%٥٦	٢٥	%١٠٠	٤	%١٦	٦	%٢٤	١٥	%٦٠	٢٥	%١٠٠	٥	%٢٠	٧	%٢٨	١٣	%٥٢	١٥
٥٠	%١٠٠	١٤	%٢٨	١٤	%٢٨	٢٢	%٤٤	٢٥	%١٠٠	٥	%٢٠	٧	%٢٨	١٣	%٥٢	٢٥	%١٠٠	٩	%٣٦	٧	%٢٨	٩	%٣٦	١٦

السؤال الخامس عشر:

- الإجابة بموافق:

- ٥٦% من إجمالي العينة موافق على السؤال الخامس عشر.
- في حين أن ٥٢% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٦٠% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ٢٦% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال الخامس عشر.
- في حين أن ٢٨% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ٢٤% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ١٨% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الخامس عشر.
- في حين أن ٢٠% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ١٦% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال الخامس عشر بنسبة ٥٦% أي بنسبة أكبر من ٥٠%، فيميل الإناث إلى الموافقة بنسبة أكبر (٦٠%) من الذكور (٥٢%).

السؤال السادس عشر:

- الإجابة بموافق:

- ٤٤% من إجمالي العينة موافق على السؤال السادس عشر.
- في حين أن ٣٦% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٥٢% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ٢٨% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال السادس عشر.

- في حين أن ٢٨% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ٢٨% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ٢٨% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال السادس عشر.
- في حين أن ٣٦% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ٢٠% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال السادس عشر بنسبة ٤٤% أي بنسبة أقل من ٥٠%، فيميل الإناث إلى الموافقة بنسبة أكبر (٥٢%) من الذكور (٣٦%).

نتيجة الفرض الرابع:

بما أن السؤال الخامس عشر تمت الإجابة عليه بالموافقة بنسبة (٥٦%)، والسادس عشر بالموافقة بنسبة (٤٤%)، إذاً محصلة هذه الإجابات تدل على صحة وقبول الفرض بنسبة تفوق (٥٠%).

إذاً توجد علاقة طردية بين غياب الأمن الوظيفي في القطاع الخاص وبين تزايد معدلات البطالة.

الفرض الخامس:

توجد علاقة عكسية بين العادات الاجتماعية والأعراف المسيطرة على الذكور والإناث وخصوصاً الإناث وبين فرص التوظيف.

ولقد تم قياس هذا الفرض بأربعة أسئلة:

١٧. العادات والأعراف الاجتماعية التي تجعل مجالات عمل المرأة محدودة ومقتصرة على بعض المجالات كالتعليم مثلاً.
١٨. عدم تقبل بعض الخريجين للعمل في مجالات العمل المهنية والحرفية.
١٩. عدم تقبل بعض الخريجين للعمل في المناطق النائية.
٢٠. عدم رغبة بعض الخريجين للبحث عن فرص العمل وعدم الرغبة في العمل.

وكانت الإجابة لأفراد العينة على النحو التالي:

جدول 5

الإجمالي								الإناث								الذكور								السؤال
الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		الإجمالي		غير موافق		غير محدد		موافق		
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
٥٠	%١٠٠	١٠	%٢٠	٧	%١٤	٣٣	%٦٦	٢٥	%١٠٠	٤	%١٦	٥	%٢٠	١٦	%٦٤	٢٥	%١٠٠	٦	%٢٤	٢	%٨	١٧	%٦٨	١٧
٥٠	%١٠٠	٩	%١٨	١٤	%٢٨	٢٧	%٥٤	٢٥	%١٠٠	٣	%١٢	٦	%٢٤	١٦	%٦٤	٢٥	%١٠٠	٦	%٢٤	٨	%٣٢	١١	%٤٤	١٨
٥٠	%١٠٠	١٤	%٢٨	٨	%١٦	٢٨	%٥٦	٢٥	%١٠٠	٩	%٣٦	٣	%١٢	١٣	%٥٢	٢٥	%١٠٠	٥	%٢٠	٥	%٢٠	١٥	%٦٠	١٩
٥٠	%١٠٠	٣٢	%٦٤	١٣	%٢٦	٥	%١٠	٢٥	%١٠٠	١٥	%٦٠	٦	%٢٤	٤	%١٦	٢٥	%١٠٠	١٧	%٦٨	٧	%٢٨	١	%٤	٢٠

السؤال السابع عشر:

- الإجابة بموافق:

- ٦٦% من إجمالي العينة موافق على السؤال السابع عشر.
- في حين أن ٦٨% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٦٤% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ١٤% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال السابع عشر.
- في حين أن ٨% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ٢٠% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ٢٠% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال السابع عشر.
- في حين أن ٢٤% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ١٦% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال السابع عشر بنسبة ٦٦% أي بنسبة أكبر من ٥٠%، فيميل الذكور إلى الموافقة بنسبة أكبر (٦٨%) من الإناث (٦٤%).

السؤال الثامن عشر:

- الإجابة بموافق:

- ٥٤% من إجمالي العينة موافق على السؤال الثامن عشر.
- في حين أن ٤٤% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٦٤% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ٢٨% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال الثامن عشر.

- في حين أن ٣٢% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ٢٤% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ١٨% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال الثامن عشر.
- في حين أن ٢٤% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ١٢% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال الثامن عشر بنسبة ٥٤% أي بنسبة أكبر من ٥٠%، فيميل الإناث إلى الموافقة بنسبة أكبر (٦٤%) من الذكور (٤٤%).

السؤال التاسع عشر:

- الإجابة بموافق:

- ٥٦% من إجمالي العينة موافق على السؤال التاسع عشر.
- في حين أن ٦٠% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ٥٢% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ١٦% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال التاسع عشر.
- في حين أن ٢٠% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ١٢% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ٢٨% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال التاسع عشر.
- في حين أن ٢٠% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ٣٦% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى الموافقة على السؤال التاسع عشر بنسبة ٥٦% أي بنسبة أكبر من ٥٠%، فيميل الذكور إلى الموافقة بنسبة أكبر (٦٠%) من الإناث (٥٢%).

السؤال العشرون:

- الإجابة بموافق:

- ١٠% من إجمالي العينة موافق على السؤال العشرين.
- في حين أن ٤% من ذكور العينة يميلون إلى الموافقة.
- بينما ١٦% من إناث العينة يميلون إلى الموافقة.

- الإجابة بغير محدد:

- ٢٦% من إجمالي العينة غير محدد على السؤال العشرين.
- في حين أن ٢٨% من ذكور العينة يميلون إلى غير محدد.
- بينما ٢٤% من إناث العينة يميلون إلى غير محدد.

- الإجابة بغير موافق:

- ٦٤% من إجمالي العينة غير موافق على السؤال العشرين.
- في حين أن ٦٨% من ذكور العينة يميلون إلى غير موافق.
- بينما ٦٠% من إناث العينة يميلون إلى غير موافق.

إذاً هناك ميل إلى عدم الموافقة على السؤال العشرين بنسبة ٦٤% أي بنسبة أكبر من ٥٠%، فيميل الذكور إلى عدم الموافقة بنسبة أكبر (٦٨%) من الإناث (٦٠%).

نتيجة الفرض الخامس:

بما أن السؤال السابع عشر تمت الإجابة عليه بالموافقة بنسبة (٦٦%)، والثامن عشر بالموافقة بنسبة (٥٤%)، والتاسع عشر بالموافقة بنسبة (٥٦%)،

والعشرون بعدم الموافقة بنسبة (٦٤%)، إذاً محصلة هذه الإجابات تدل على صحة وقبول الفرض بنسبة تفوق (٥٠%).

إذاً توجد علاقة عكسية بين العادات الاجتماعية والأعراف المسيطرة على الذكور والإناث وخصوصاً الإناث وبين فرص التوظيف .

الفصل الرابع

توصيات البحث

توصيات البحث

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، تم التوصية بما هو آتٍ:

أولاً:

بما يخص صحة الفرض الأول "توجد علاقة عكسية بين أعداد الخريجين من الجامعات وبين فرص العمل المتاحة في السوق بمعنى احتياجات سوق العمل"، أوصينا بما هو آتٍ:

١- توجيه الخريجين من قبل الجامعات للتخصصات المطلوبة في السوق، ليتم توظيف الشخص المناسب في المكان المناسب.

٢- على وزارة العمل و وزارة التربية والتعليم، إقامة قناة اتصال مستمرة فيما بينهما، وذلك لمعرفة متطلبات السوق وبالتالي إتاحة التخصصات المناسبة لتغطية احتياجات السوق.

٣- تعليم الخريجين على الاعتماد على الذات في كيفية تنمية أفكارهم ومواهبهم وأموالهم في مشاريعهم الخاصة .

ثانياً:

بما يخص صحة الفرض الثاني "توجد علاقة طردية بين تخطيط التعليم وبين فرص التوظيف"، أوصينا بما هو آتٍ:

١- لابد من تدريب الطلاب أثناء دراستهم الجامعية التدريب الذي يناسب الوظائف المتاحة لهم بعد التخرج وبهذا تقل تكلفة العمالة السعودية وبذلك يتم زيادة الطلب عليهم من قبل القطاع الخاص.

٢- على الجامعات أن توجه مناهج التعليم لتدريس التخصصات التي يحتاجها سوق العمل مع التحديث المستمر ، بالإضافة إلى توجيه الطلاب إلى التخصصات المرغوبة في سوق العمل .

٣- على وزارة التربية والتعليم إيجاد نظام تعليمي متميز، بحيث يكون للطالب بعد تخرجه من المرحلة الثانوية خيارين، إما إكمال الدراسة الجامعية أو الدخول مباشرة إلى سوق العمل كما في ألمانيا.

ثالثاً:

بما يخص صحة الفرض الثالث "توجد علاقة عكسية بين تكلفة العمالة المدفوعة من قبل القطاع الخاص على السعوديين وبين فرص العمل"، أوصينا بما هو آتٍ:

١- على وزارة العمل المساهمة بمبالغ مجدية في عملية تدريب العاملين السعوديين و دفع جزء من رواتبهم الشهرية، للتخفيف من حساسية الموقف بالنسبة للقطاع الخاص.

٢- ضرورة وضع حد أدنى للأجور بالنسبة للعمالة الوافدة يلتزم بها صاحب العمل .

رابعاً:

بما يخص صحة الفرض الرابع "توجد علاقة طردية بين غياب الأمن الوظيفي في القطاع الخاص وبين تزايد معدلات البطالة"، أوصينا بما هو آتٍ:

١- على وزارة العمل أن تشدد الرقابة على القطاع الخاص فيما يتعلق بمدى تقيدهم باللوائح والأنظمة التي نصت عليه الوزارة لحماية حقوق العامل الوظيفية.

خامساً:

بما يخص صحة الفرض الخامس "توجد علاقة عكسية بين العادات الاجتماعية والأعراف المسيطرة على الذكور والإناث وخصوصاً الإناث وبين فرص التوظيف"، أوصينا بما هو آتٍ:

١- على المجتمع تفهم الوضع الحالي الجديد والتحرر من بعض العادات والأعراف وليس كلها، فقط العادات والأعراف التي ليس من صالح المجتمع وجودها والتمسك بها، لما لها من آثار سلبية، ومنها عدم تفضيل خوض الإناث مجال الطب والصحة و مجال التجارة والأعمال خوفاً عليها من الاختلاط بالذكور، كذلك عدم تقبل بعض الحرف للذكور مثل أن يكون حداد أو نجار أو ميكانيكي وغيره لأنها لا تليق بمستواه الاجتماعي.

مراجع البحث

- ١- الكتب
- ٢- الدوريات
- ٣- الرسائل
- ٤- الندوات والمؤتمرات
- ٥- البحوث غير المنشورة

١- الكتب:

- أحمد حويتي وآخرون، علاقة البطالة بالجريمة في الوطن العربي (الرياض، مركز الدراسات والبحوث؛ أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٤١٩ هـ).

- جميل طاهر وصالح العصفور، الدليل الموحد لمفاهيم ومصطلحات التخطيط في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (الكويت، المعهد العربي للتخطيط والأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، ١٩٩٦ م).

- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة : تحليل لأخطر مشكلات الرأس مالية المعاصرة (الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ١٤١٨ هـ).

- سعود النمر، موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية (الرياض، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية؛ جامعة الملك سعود، ١٤١٣ هـ).

- عاصم عرب، اقتصاديات العمل: نظرية عامة (الرياض، جامعة الملك سعود؛ عمادة شؤون المكتبات، ١٤١٥ هـ).

- عاطف عجوة، البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة (الرياض، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، ١٤٠٦ هـ).

- عبد الله الجبر، علاقة التعليم الجامعي بسوق العمل بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر بعض مسؤولي الإدارات الحكومية والأهلية: دراسة ميدانية (الرياض، مركز البحوث التربوية؛ كلية التربية؛ جامعة الملك سعود، ١٤١٤ هـ).

- فهاد الحمد، مسح البيئة الخارجية للأجهزة الحكومية المركزية (الرياض، معهد الإدارة العامة؛ الإدارة العامة للبحوث، ١٤١٣ هـ).

- محمد شفيق، السكان والتنمية: القضايا والمشكلات (الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٨ م).

٢- الدوريات:

- انطوان رحمة، أوضاع عمالة خريجي التعليم المعاصر : دراسة مقارنة (مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ٢٥، العدد ١، ١٩٩٧ م).

- بركات أبو النور، التحليل الاقتصادي لظاهرة بطالة المتعلمين في مصر (المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة، العدد ١، ١٩٩٤ م).

- جميل الجالودي، البطالة في الأردن (مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد ٧، العدد ٤، ١٤١٣ م).

- راشد القصبى، الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي وسوق العمل (مجلة البحوث النفسية والتربوية بجامعة المنوفية، السنة ١١، العدد ٤، ١٩٩٥ م).

- سالم القحطاني، مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل : دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود وقطاع الأعمال بمدينة الرياض (الإدارة العامة، المجلد ٣٨، العدد ٣، ١٤١٩ هـ).

- سيف الإسلام مطر، دور التربية في مواجهة مشكلة البطالة (دراسات تربوية، المجلد ٨، ١٩٩٣ م).

- عبد الرحمن السلطان، سعودة سوق العمل في الملكة العربية السعودية : الأبعاد والمعوقات والحلول المقترحة (الإدارة العامة، المجلد ٣٨، العدد ٣، ١٤١٩ هـ).

- عبد العزيز الهزاع، البطالة في المملكة : المعالجة تحتاج إلى معلومات تفصيلية (مجلة التدريب والتقنية، العدد ٦٣، ٢٠٠٤ م).

- عبد المجيد الفايز، السعودية قضية شائكة ومتراطة ومتناقضة في آن واحد (مجلة الأسواق، العدد ١٠١، ١٤٢٤ هـ).

- علي عبد ربه، أزمة التعليم الجامعي وهيكل سوق العمالة والتنمية مع استراتيجية مقترحة للحد من البطالة في مصر (دراسات تربوية، المجلد ٤، الجزء ١٥، ١٩٨٨ م).

- علي القرني، العلاقة بين برامج التعليم العالي وحاجات المجتمع السعودي التنموية (مجلة جامعة الملك سعود؛ العلوم التربوية ٢، المجلد ٢، ١٤١٠ هـ).

- مصطفى متولي، قصور التربية العربية عن تحقيق التنمية (دراسات تربوية؛ مجلة كلية التربية، المجلد ٥، ١٣٠٨ هـ).

- نادية صالح، نظام التعليم ودوره في إيجاد أنواع من البطالة : دراسة نظرية ميدانية بالتطبيق على خريجي التعليم التجاري في قطاع البنوك (المدير العربي، يوليو ١٩٩٥ م).

٣- الرسائل:

- خالد النويصر، بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين وأقبعها وأسبابها وحلولها) دراسة تكملية لنيل درجة الدكتوراه، جامعة أم القرى؛ مكة، غير منشورة، ١٤٢٠/١٤٢١ هـ).

- فوزية الجلال، دور الجامعات في إعداد القوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية (رسالة ماجستير، جامعة أم القرى؛ مكة، غير منشورة، ١٤٠٣/١٤٠٤ هـ).

٤- الندوات والمؤتمرات:

- سامية كامل، التعليم وسوق العمل وبطالة المتعلمين (المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد؛ البطالة في مصر، القاهرة؛ جامعة القاهرة، ١٩٨٩ م).

- عبد الرحمن السبيت، تلبية التعليم العالي لاحتياجات المملكة العربية السعودية من القوى العاملة (ندوة التخطيط للقوى العاملة، الرياض؛ معهد الإدارة، ١٤٠٠ هـ).

- عبد الله النفيعي، حول تعطيل الخريجين في الخليج (اجتماع الخبراء حول التعطيل في دول الاسكو، عمان؛ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ١٩٩٣ م).

- منى الطحاوي، تحليل ظاهرة البطالة بين المتعلمين في مصر (المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد؛ البطالة في مصر، القاهرة؛ جامعة القاهرة، ١٩٨٩ م).

٥- بحوث غير منشورة:

- لؤلؤة المسلم و إبتسام المعتاز، ظاهرة البطالة وكيفية تحقيق السعودة في سوق العمل السعودي (الرياض، وزارة التخطيط؛ غير منشور، ١٤٢٤ هـ).

ملاحق البحث

نموذج الاستبيان

{بسم الله الرحمن الرحيم}

المملكة العربية السعودية

جامعة الملك سعود

نموذج تعبئة استبيان

"أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكوراً وإناثاً"

أخي الكريم/ أختي الكريمة:
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

من الملحوظ تزايد أعداد الخريجين والخريجات سنة بعد سنة، وعدم قدرة سوق العمل على استيعاب هذه الأعداد بالكامل، مما أدى إلى إحداث بطالة للخريجين الجامعيين ذكوراً وإناثاً على حد سواء. ونظراً لأهمية هذا الموضوع "البطالة" في حياتنا الاجتماعية رأينا أنه من المستحسن البحث عن مجموعة الأسباب المؤدية إلى تزايد معدلات البطالة، وذلك من خلال مجموعة من الأسباب بعضها لها علاقة بالجامعات والبعض الآخر بالبيئة المحيطة بالجامعة. لذلك نأمل منكم مساعدتنا وذلك بتقديم وجهة نظركم حول للأسباب الموجودة في الاستبيان، فتعاونكم معنا له أثر كبير ليس على نفوسنا فحسب، بل على نفس كل من يهمله الأمر... ودمتم في رعاية الله . والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

أولاً: بيانات تتعلق بالمجيب/ المجيبة:

■ الجنس:

□ ذكر.

أنثى.

▪ المؤهل التعليمي:

خريج/ خريجة جامعة.

طالب/ طالبة على وشك التخرج.

ثانياً: أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكوراً
وإناثاً:

فيما يلي مجموعة من الأسباب المتوقعة المؤدية لتزايد معدلات البطالة،
والمطلوب منكم تحديد وجهة نظركم بالموافقة أو الرفض أو الحيادية وذلك بوضع
إشارة في المكان المناسب من خلال ثلاثة مقاييس:

عدد النقاط (٣) : أوافق.

عدد النقاط (٢) : التقييم غير محدد.

عدد النقاط (١) : لا أوافق.

مدى تقييمكم للسبب			الأسباب المتوقعة.	
(١)	(٢)	(٣)		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	وجود عدد كبير من الجامعات التي تخرج أعداد هائلة من الخريجين مقابل سوق العمل المحدود.	١
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تزايد أعداد الخريجين من الجامعات مقابل محدودية الوظائف في القطاع الحكومي.	٢

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	٣	تزايد أعداد السكان عاماً بعد عام مع بقاء البنية التحتية على حالها بحيث يؤثر الوضع على البطالة من خلال محدودية المجالات.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	٤	تزايد أعداد الخريجين من الأقسام النظرية مقابل الأعداد القليلة من الأقسام التطبيقية.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	٥	استخدام أسلوب التلقين "المحاضرات" في الجامعة بدلاً من استخدام الأسلوب العلمي.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	٦	عدم التواصل بين الجامعة من جهة وسوق العمل بقطاعيه من جهة أخرى وذلك بتقديم طلبات توظيف الخريجين لسوق العمل.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	٧	التخصصات الضئيلة والمحدودة للإناث والتي لا تتوافق مع سوق العمل.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	٨	عدم وجود وحدات إدارية في الجامعات لمساعدة الخريجين والخريجات في البحث عن فرص عمل مناسبة.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	٩	عدم توافق التخصصات الجامعية مع احتياجات سوق العمل المتاح للخريجين والخريجات.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	١٠	امتناع الخريجين عن العمل لدى القطاع الخاص نتيجة انخفاض الأجور.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	١١	انخفاض معدل أجور العمالة الوافدة مقارنة بمعدل أجور العمالة المواطنة.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	١٢	منافسة العمالة الوافدة للخريجين الجامعيين في القطاع الخاص.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	١٣	عدم رغبة القطاع الخاص في توظيف المواطنين نتيجة ما يتبعها من تكاليف مرتفعة مقارنة بالعمالة الوافدة.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	١٤	قلة مراكز التدريب المهني وتهيئة القوى العاملة للعمل في سوق العمل.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	١٥	تخوف الخريجين من عدم التزام القطاع الخاص بالوفاء بالالتزامات القانونية للعامل أثناء وبعد انتهاء فترة الخدمة مقارنة بالقطاع الحكومي.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	١٦	تخوف الخريجين من عدم التزام القطاع الخاص بصرف مستحقاتهم المالية من أجور ومكافآت مقارنة بالقطاع الحكومي.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	١٧	العادات والأعراف الاجتماعية التي تجعل مجالات عمل المرأة محدودة ومقتصرة على بعض المجالات كالتعليم

			مثلاً.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	١٨ عدم تقبل بعض الخريجين للعمل في مجالات العمل المهنية والحرفية.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	١٩ عدم تقبل بعض الخريجين للعمل في المناطق النائية.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	٢٠ عدم رغبة بعض الخريجين للبحث عن فرص العمل وعدم الرغبة في العمل.

ثالثاً: أخي المجيب/ أختي المجيبة: هل توجد أسباب أخرى من وجهة نظركم تودون إضافتها؟

مدى تقييمكم للسبب			الأسباب المتوقعة.	
(١)	(٢)	(٣)		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		١
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		٢
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		٣

تم بحمد الله
ونشكركم على تعاونكم

