



**مدى رضا المستفيدين من البرنامج الوطني إعانة الباحثين
عن العمل (حافز) دراسة وصفية على مدينة الرياض**

اعداد

هادي بن مطر العنزي



مدى رضا المستفيدين من البرنامج الوطني إعانة الباحثين عن العمل (حافز) دراسة وصفية على مدينة الرياض اعداد

هادي بن مطر العنزي

مستخلص الدراسة :

هدفت الدراسة التعرف على مدى رضا المستفيدين من برنامج حافز عن كفاية العائد المادي من هذا البرنامج ومعرفة رضاهم بالنسبة لتلبية احتياجاتهم والتعرف على مدى رضاهم في دوره في الوقاية من الجريمة والتعرف على مدى رضاهم عن شروط الاستحقاق لهذا البرنامج. ومجتمع الدراسة: المستفيدين الذكور من البرنامج الوطني إعانة الباحثين عن العمل (حافز) للفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ١٤٣٣ هـ - ١٤٣٤ هـ بمدينة الرياض وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ١٥٠ مستفيد . واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي (المسحي) . وأهم النتائج أن برنامج حافز يسهم في منع الكثير من المشكلات التي يمكن أن يتعرض لها المستفيدين كالمخدرات والانحرافات السلوكية بنسبة ٩٢% . وأن برنامج حافز يحد من انتشار مشكلة الفقر في المجتمع السعودي بنسبة ٥٥,٣% . وأن برنامج حافز يعمل على رفع الروح المعنوية لدى الباحثين عن العمل بنسبة ٥٥,٤% . وتوصيات الدراسة : العمل على زيادة المكافأة الشهرية المصروفة من برنامج حافز بما يلبي احتياجات المستفيدين، محاولة تخفيف بعض الشروط للاستفادة من برنامج حافز لكافة شرائح المجتمع، العمل على دراسة الحالات التي تستحق الإعانة بالشكل الذي يسهم في زيادة الاستفادة القصوى من هذا البرنامج ومحاولة دعم المستفيدين من برنامج

حافز بمشروعات صغيرة من قبل الدولة حتى لا يكون هناك اعتماد على الإعانة ومنها يتم تعويدهم على العمل، تفعيل دور صندوق تنمية الموارد البشرية بصورة تكفل زيادة مساهماته في تنمية الموارد البشرية، عقد دورات تدريبية لخريجي الثانوية والجامعات بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل، بث الوعي لدى الشباب بأهمية التدريب بالنسبة للأعمال التي تسهم في زيادة مواردهم المالية.

المقدمة :

تعتبر الموارد البشرية من أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها التنمية الاقتصادية والاجتماعية وقد ركزت المملكة في خططها التنموية في جميع مراحلها على المواطن السعودي وتهيئة الطرق أمامه ليساهم بدوره في عملية التنمية وتحقيق الهدف الذي تسعى الدولة من أجله والمتمثل في سعيها إلى الاعتماد على القدرات الوطنية المؤهلة والمدرية والتمكنة. ومن أجل تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي تم الاهتمام بتطوير المؤسسات التعليمية والتدريبية ، لتتمكن من القيام بواجبها في سبيل تأهيل وتهيئة القوى العاملة وإعدادها في مختلف المجالات ، وإذا نتبعنا نمو القوى العاملة في المملكة العربية السعودية نجد إن ملامح صورة الموارد البشرية في المملكة بدأت منذ إن دخلت الدولة في مجال التنمية المخططة وذلك من خلال أول خطة خمسية عام ١٣٩٠/١٣٩١هـ وتلتها خطة التنمية الثانية والثالثة والرابعة وكلها أجمعت على أهمية العنصر البشري المحلي لجوانب الحياة المختلفة ، لذا نجد إن خطة التنمية الخامسة (١٤١٤/١٤١٥هـ) قد اهتمت بتنمية العنصر البشري من خلال تقويم برامج ومناهج التعليم والتدريب وإجراء ما يتطلبه هذا التقويم من تطوير أو تعديل بما يتفق مع احتياجات المجتمع المتغيرة.(بدران ، ١٤٢٤هـ : ٦٦).

ولا شك أن مخرجات التعليم تؤثر في انتشار ظاهرة البطالة بين الخريجين وذلك بسبب عدم تناسق مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل.

وقد أضحت مشكلة البطالة عائقاً تنموياً كبيراً في الكثير من دول العالم الثالث وأصبحت سبباً في تهديد استقرار العديد من الأنظمة والحكومات في ظل المعدلات المتزايدة للنمو السكاني في هذه البلدان وزيادة الفجوة بين الإنتاج والاستهلاك تنعكس بلا شك على البطالة التي يعاني منها شباب دول العالم النامي وكذلك البعض من دول العالم المتقدم على حد سواء على سلوكهم وتلقي بظلالها على المحيط الاجتماعي حيث بدأت تظهر في البعض من مجتمعات الدول النامية المحافظة (اجتماعياً وسلوكياً) صوراً لأوضاع شاذة على شكل تعاطي المخدرات والسرقة والاعتصاب والإحساس بالظلم الاجتماعي وما يتولد عن هذا الإحساس الإحباط والهزيمة الداخلية من قلة الانتماء والعنف وارتكاب الأعمال الإرهابية والتخريبية وقد تقوم فئات أخرى بالكبت بداخلها مما يتحول بمرور الوقت إلى شعور بالإحباط ويخلق شباباً مدمراً نفسياً وعضوياً. (سلمان ، ١٤٢٥ هـ : ٧٧).

وإيماناً بأهمية الموارد البشرية في دعمها للشباب الباحثين عن العمل في محاربة البطالة قام خادم الحرمين الشريفين بتقديم برنامج حافز لدعم الشباب الباحثين عن العمل وذلك عن طريق صرف مكافأة شهرية مقدارها ألفي ريال لكل باحث عن العمل ، وهذا الإجراء في حد ذاته يسعى إلى النهوض بالشباب ، هذا بالإضافة إلى أن هناك العديد من التجارب في المنطقة العربية كتجربة مصر بالنسبة لتقديم خدمات عن طريق الصندوق الاجتماعي للخريجين وهي عبارة عن قروض ميسرة لإنشاء مشروعات صغيرة وأيضاً تجربة قطر التي أطلقت عليها نظام التقطير وهو تقديم



المعونة للعاملين والباحثين عن العمل والحاصلين على الجنسية القطرية ، هذا وقد لاقى برنامج حافز اهتمام الشباب لذلك تحاول الدراسة الوقوف على قياس مدى رضا المستفيدين من البرنامج الوطني إعانة الباحثين عن العمل (حافز).
مشكلة الدراسة :

تهتم المملكة العربية السعودية بمواطنيها بكافة مستوياتهم وفئاتهم ، وتحاول تقديم كل جهد لإسعاد المواطنين وأفراد المجتمع السعودي ، ولما كان للقوى البشرية من أهمية خاصة بين الشباب الذي أصبح في حاجة كبيرة إلى العمل ظهرت العديد من الكتابات حول تأهيل الموارد البشرية لسوق العمل ، حيث أن بعض الكتابات أبرزت أن من أسباب البطالة في المجتمع السعودي تتمثل في عدم توافق مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل كدراسة الجبر (١٤١٤هـ) حول علاقة التعليم الجامعي بسوق العمل بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر بعض مسئولى الإدارات الحكومية والأهلية حيث بينت أن الإدارات الحكومية والأهلية ترى أنه رغم توفر المهارات العلمية لدى الخريجين الجامعيين إلا أن هذه المهارات غير موجهة لطبيعة الأعمال التي تقدمها هذه الجهات ، وأيضاً تشير دراسة القحطاني (١٤١٤هـ) إلى عدم توافق مخرجات التعليم العالي من الأقسام النظرية مع متطلبات سوق العمل ، وعدم وجود التخطيط للقوى العاملة في الحقل الإداري ، ووجود نقص شديد في القوى العاملة المؤهلة تأهيلاً جامعياً للعمل في الوظائف الإدارية وقلة الوظائف الحكومية لطالب قسم الإدارة العامة بعد تخرجه. وهناك دراسة النويصر (١٤٢١هـ) والتي بينت في نتائجها أن غالبية الباحثين عن العمل في القطاعين العام والخاص من خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين هم من المتخصصين في الآداب والعلوم

الإنسانية ، وأن هناك أسباب تؤدي إلى مشكلة بطالة الخريجين من مؤسسات التعليم العالي السعوديين تتمثل في عدم رغبة القطاع الخاص في توظيف الخريجين السعوديين بسبب ارتفاع تكاليفهم الاقتصادية .

وهناك العديد من التجارب التي قامت بها بعض الدول إيماناً منها بأهمية الشباب ودوره في تنمية المجتمعات كالتجربة المصرية التي أنشئت صندوق لدعم الخريجين ومضمون هذا الصندوق أن يتم تقديم إعانة متمثلة في صورة قروض لإقامة مشروعات بشروط ميسرة كما أنها قامت بتشجيع المشروعات الصغيرة لهؤلاء الخريجين ، هذا بالإضافة إلى أن هناك العديد من التجارب نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر التجربة الماليزية التي وضعت إستراتيجية لمحاربة البطالة واهتمت هذه الاستراتيجية بأن تكون مخرجات التعليم متوافقة مع احتياجات سوق العمل وأن يتم تدريب الشباب بالشكل الذي يسهم في إعانته وقدمت دعماً مالياً للأسر الفقيرة .

ونظراً للدور الكبير الذي تقوم به حكومة خادم الحرمين الشريفين في النظر إلى المشكلات المجتمعية ومنها مشكلة البطالة التي تعتبر مشكلة كبيرة تؤثر على الشباب وعلى المجتمع بشكل عام وخاصة في قضايا السرقات والاعتداء على الحق العام والخاص كما أنها تسبب للشباب الكثير من المشكلات أهمها عدم القدرة على الإنفاق أو ممارسة الحياة بشكل طبيعي الأمر الذي دفع خادم الحرمين الشريفين إلى مد يد العون لهؤلاء الشباب وإصدار أمر لوزارة العمل لإعانة الباحثين عن العمل في برنامج يدعى برنامج (حافز) وهو أحد البرامج التي تساعد الباحثين عن العمل لحين إيجاد فرص وظيفية كريمة وملائمة لهؤلاء الباحثين عن العمل.



ونظراً لأهمية موضوع (حافز) فإن الدراسة الحالية تحاول الوقوف على معرفة مدى رضا المستفيدين من البرنامج الوطني إعانة الباحثين عن العمل (حافز).
أهداف الدراسة :

تحاول الدراسة التعرف على ما يلي :

- معرفة مدى رضا الباحثين عن العمل من برنامج حافز .
- التعرف على مدى رضا المستفيدين عن كفاية العائد المادي من برنامج حافز .
- التعرف على مدى رضا المستفيدين من برنامج حافز بالنسبة لتلبية احتياجاتهم .
- التعرف على مدى رضا المستفيدين من برنامج حافز في دوره في الوقاية من الجريمة.

▪ التعرف على مدى رضا المستفيدين عن شروط الاستحقاق لبرنامج حافز .
تساؤلات الدراسة : تحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية :

- ما مدى رضا الباحثين عن العمل من برنامج حافز ؟
- ما مدى رضا المستفيدين من برنامج حافز عن كفاية العائد المادي من هذا البرنامج؟

- ما مدى رضا المستفيدين من برنامج حافز بالنسبة لتلبية احتياجاتهم ؟
- ما مدى رضا المستفيدين من برنامج حافز في دوره في الوقاية من الجريمة؟
- ما مدى رضا المستفيدين عن شروط الاستحقاق لبرنامج حافز ؟

أهمية الدراسة :

يعتبر برنامج حافز من البرامج التي أقرها خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز حفظه الله إيماناً منه بأهمية الشباب ودوره في المجتمع وحفاظاً

على الشباب ، ومضمون هذا البرنامج هو تقديم دعم مادي للشباب بالشكل الذي يساعدهم لحين حصولهم على العمل ، وترجع أهمية دراسة مدى رضا المستفيدين من برنامج حافز إلى الاعتبارات التالية:

أولاً : من الناحية العلمية :

- يمكن أن يستفاد من مثل هذه الدراسة من خلال ما ستوفره من بيانات ومعلومات وإحصاءات عن برنامج حافز ، حيث أنها تعتبر من الدراسات الفريدة التي ستتناول هذا الموضوع باعتباره من الموضوعات الحديثة والتي لم يسبق للباحثين إجراءات دراسات عنها ، حيث أن معظم الباحثين اهتموا بدراسة مشكلات الشباب ومنها مشكلة البطالة ، إلا أن قياس رضا المستفيدين من برنامج حافز لم يحظى بقسط وافر من الدراسات مما يسهم في إثراء المكتبة العربية بمثل هذا الموضوع.
 - أن هذه الدراسة ستطرح تجارب الدول مما يضيف على الموضوع بعداً علمياً وأكاديمياً.
 - أن هذه الدراسة ستقيس اتجاهات الباحثين عن العمل مما يسهم في الوقوف على نتائج تقيس مستويات رضا الباحثين عن العمل من هذا البرنامج.
 - يمكن الخروج بتوصيات واقتراحات من شأنها الوقوف على المعوقات التي تحد من إيجاد فرص عمل للخريجين وذلك لدراستها وإيجاد الحلول المناسبة لها .
- ثانياً : من الناحية العملية :

ويستفيد من هذه الدراسة قطاعات كبيرة من المجتمع وهم المسؤولين عن الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية ، والمهتمين بالشباب ومشكلات الشباب والمسؤولين عن تخطيط القوى العاملة بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة :

حافظ : يعتبر برنامج حافظ البداية لمجموعة من الحوافز والتنظيمات التي أمر بها خادم الحرمين الشريفين - الملك عبد الله بن عبد العزيز حفظه الله - لدعم الباحثين عن العمل وذلك لتعزيز فرصتهم في الحصول على وظيفة تضمن لهم حياة كريمة ويساهمون من خلالها في بناء هذا الوطن المعطاء.

وبرنامج حافظ إعانة مؤقتة ويشجع العاطلين على البحث عن العمل، مع تأهيلهم وتطوير إمكاناتهم، حيث كان لمبلغ (٢٠٠٠) ريال - مكافأة حافظ - مردوداً إيجابياً للمتقدمين .(برنامج حافظ) (<https://www.hafiz.gov.sa/HRDFWeb>).
التعريف الإجرائي لبرنامج حافظ : هو برنامج أقيم من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية لخدمة العاطلين والباحثين عن العمل مع صرف مكافأة مالية لهم مقدرة بألفي ريال تصرف لهم بشكل شهري.

تعرف الإعانة إجرائياً : بأنها دعم مادي أو معنوي وإعانة حافظ هي عبارة عن دعم مادي للباحثين عن العمل لمساعدتهم في مواجهة متطلبات الحياة تعويضاً عن عدم وجود عمل لهؤلاء الأشخاص لحين إيجاد عمل مناسب لهم وذلك خلال مدة أقصاها اثنتى عشر شهراً.

تعريف الرضا : ر ض ا - (الرضوان) بكسر الراء وضمها الرضا و (المرضاة) مثله. و(رضيت) الشيء و(ارتضيته) فهو (مرضى) و (مرضو) أيضاً على الأصل. و(رضى) عنه بالكسر (رضا) مقصور مصدر محض والاسم (الرضاء) ممدود عن الأخفش وعيشة (راضية) أي (مرضية) (الرازي، ١٩٦٧ م : ٢١٦) .

ويعرف الرضا بأنه يتمثل في مشاعر الفرد الحسنة والسيئة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بموقف معين والبيئة المحيطة به، وهذه المتغيرات إما أن تكون عوامل دافعة تسبب الشعور بالرضا أو عوامل تسبب الشعور بالاستياء . كما أن الباحث يتفق مع هذا التعريف ليكون تعريفاً إجرائياً لهذه الدراسة.(بدر، ١٩٨٣ م :٧٥).

ويعرف الرضا أيضاً بأنه هو: الحالة الشعورية التي تصاحب بلوغ الفرد غايته وإشباع حاجاته ورغباته التي يتطلبها عن طريق التفاعل بين العوامل الشخصية للفرد نفسه والعوامل الخاصة بطبيعة المحيط المجتمعي والبيئة . (كامل والبكري، ١٩٩٠ م : ٨٠).

المستفيدين :يعرف المستفيدين إجرائياً بأنهم الذين يستحقون إعانة حافز من الشباب الباحثين عن العمل وفقاً لشروط الاستحقاق التي اعتمدت من مجلس الوزراء ويستلمون هذه الإعانة بشكل شهري.

تمهيد :

تعتبر مشكلة البطالة التي تواجه الخريجين والباحثين عن العمل في المملكة العربية السعودية من المشكلات الخطيرة وقد أولت حكومة المملكة العربية السعودية برعاية خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز حفظه الله هذه المشكلة حيث قام بدعم هؤلاء الخريجين والباحثين عن العمل بإعانة شهرية (حافز) فضلاً عن أنه فرض عملية السعودة داخل الهيئات والمؤسسات الحكومية وطالب القطاع الخاص بتطبيق نظام السعودة ، وأيضاً مثل ما قامت به وزارة العمل من تطبيق برنامج نطاقات على الشركات والمؤسسات الخاصة ذات الألوان (الأحمر - الأصفر -

(الأخضر) وكل ذلك من أجل سعودة وظائف القطاع الخاص ، كما توجهت الأوامر السامية إلى صندوق تنمية الموارد البشرية وصندوق المؤية وبنك التسليف السعودي لدعم الخريجين ومنح قروض ميسرة لإقامة مشروعات ، ونظراً لحدثة هذا الموضوع سيتناول الباحث في الفصل الحالي الإطار النظري حيث سيتطرق الباحث إلى التعليم الجامعي ومدى ملائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل والتطرق إلى مشكلة البطالة وأنواعها ومن ثم التعرف على جهود المملكة في عملية التدريب للارتقاء بالموارد البشرية من خلال التدريب الحكومي ومن ثم عرض بعض تجارب الدول المختلفة في الحد من مشكلة البطالة ، والتطرق إلى تجربة المملكة في إطلاق برنامج حافز من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية ، وعرض بعض الدراسات السابقة التي تحتوي على مثل هذا الموضوع.

التعليم الجامعي ومدى ملائمة 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. (النويصر، ١٤٢١هـ : ٦٥).

ومما لاشك فيه أن الدول النامية بحاجة ماسة إلى مهنين على قدر عال من التأهيل ولكن هذه الحاجة لا تستدعي تخريج أعداد هائلة من الأفراد، بل هي محدودة كماً ونوعاً وتوقيتاً، وإلا فإن التوسع في التعليم الجامعي سيؤدي حتماً إلى نتائج عكسية ومعيقة للتنمية المنشودة ، 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:.

- ١- غياب قدر كبير من الملائمة بين التعليم الجامعي من جهة وبين حاجات التنمية الوطنية من جهة أخرى.
 - ٢- فقدان الثقة في التعليم الجامعي سواء 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 وقدرة سوق العمل على الاستيعاب.
 - ٦- الاختلال في سوق العمل من جانبيين: تصعيد المؤهلات التعليمية المطلوبة، واختلال هرم العمالة. (الجلال، ١٤٠٤هـ : ١٠٣).
 - 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.
- 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:



- 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. (رحمة، ١٩٩٧م : ١٢٩).

وأن 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 إمكانياتها فتأثرت برامجها وقلت كفاءتها وإنتاجيتها في مجال إجراء الأبحاث العلمية. (القرني، ١٤١٠هـ : ٥٣٦).

أما عن مدى ملائمة 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.

وأن 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 لابد من إحداث ملائمة 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. (الجبر ، ١٤١٤ هـ : ١١٣).

القوى العاملة وسوق العمل :

١ - القوى العاملة السعودية:

أدركت المملكة منذ بداية دخولها في المراحل التنموية الاقتصادية والاجتماعية، أن التنمية الشاملة لابد 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 سواء في القطاع العام أو الخاص، إلا أن القطاع العام كان أكثر جذباً للعمالة السعودية بينما ظل اعتماد القطاع الخاص على العمالة الوافدة بشكل أكبر. (النمر، ١٤١٣ هـ : ١٣-١٤).

٢ - خصائص سوق العمل السعودي:



إن الارتفاع الكبير في إيرادات البلاد النفطية وما ترتب عليه من معدلات نمو اقتصادي عالي أثر على هيكل 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.
- 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.
- 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. (السلطان، ١٤١٩ هـ : ٥٤٧).
- 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، أما القطاع الخاص الذي يعول عليه في استيعاب الخريجين فإنه لازال يعتقد بعدم ملائمة الخريجين لمتطلباته.

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" (زكي ،١٤١٨هـ : ٤٨٧).

ومن هذا التعريف نجد أنه يركز على ثلاثة جوانب هامة وهي:

- 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.

أنواع البطالة:

تصنف البطالة إلى أنواع عديدة وذلك وفقاً لأسس مختلفة، فيمكن تصنيفها اعتماداً على أسبابها أو على مدتها أو على طبيعتها. (عجوة، ١٤٠٦هـ : ٢٧).

وإذا اعتمد على طبيعة البطالة فإنه يمكن تقسيمها إلى:

- ١- **بطالة مقتنعة:** 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، ويحدث هذا النوع عندما يكون عدد الأيدي العاملة في نمو مستمر.
- ٢- **بطالة ظاهرة:** وهذا النوع يمكن تقسيمه إلى:



أ- بطالة دورية: أي مرتبطة بالدورة الاقتصادية توسعاً وانكماشاً حيث تنخفض معدلات البطالة في مرحلة التوسع وترتفع في مرحلة الكساد. (حويتي ، بدر ، ١٤١٩هـ: ٣٠).

ب- بطالة احتكاكية: تعرف البطالة الاحتكاكية ، على أنها تلك البطالة التي تحدث بسبب التقلبات المستمرة للعاملين بين المناطق و المهن المختلفة، و التي تنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، و لدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل. و بالتالي فإن إنشاء مركز للمعلومات الخاصة بفرص التوظيف من شأنه أن يقلل من مدة البحث عن العمل، و يتيح للأفراد الباحثين عن العمل فرصة الاختيار بين الإمكانيات المتاحة بسرعة وكفاءة أكثر (عمر ، ١٤٢٠ هـ : ٥٨).

ج- 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. (حويتي ، بدر، ١٤١٩هـ: ٨٦)
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. وهي على النحو التالي:
الآثار الاقتصادية:

- هدر لأهم مورد من موارد المجتمع ألا وهو الموارد البشرية، حيث أن رأس المال البشري تتدهور إنتاجيته ويقل عمره الإنتاجي إن كان عاطلاً.

- تؤثر البطالة على حجم الإنتاج والناتج القومي فيقل الدخل وينخفض مستوى المعيشة وتضعف القوة البشرية.
 - وإذا كان العاطلون عن العمل من المتعلمين فإن عطالتهم تعني هدر لموارد المجتمع المخصصة للإنفاق على التعليم والتي كان من الممكن صرفها على جوانب أخرى تنموية. (عجوة، ١٤٠٦هـ: ٤٣).
 - الآثار السياسية: 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. (أبو النور، ١٩٩٤م : ٢٠١).
 - الآثار الاجتماعية والفردية:
 - الفقر والحرمان وتدني جودة الحياة.
 - السخط على المجتمع.
 - إن البطالة وانخفاض نسبة المشاركة في قوة العمل تعني زيادة نسبة الإعالة في المجتمع.
 - قد تتأثر معدلات الجريمة انخفاضاً وارتفاعاً مع تناقص وتزايد معدلات البطالة. (مطر، ١٩٩٣م: ٨٢).
 - بعض المظاهر السلبية مثل إدمان المخدرات وغيرها.
- أهمية التدريب في المملكة العربية السعودية لرفع كفاءة الخريجين :**
- ترى الاتجاهات الحديثة في الإدارة أن العنصر البشري أحد أهم مرتكزات التنمية ، وتعتبر المملكة العربية السعودية من الدول التي تبنت هذا الاتجاه من خلال

الاهتمام بتنمية وتدريب الموارد البشرية عن طريق مؤسسات التدريب الحكومية والأهلية.

ويحظى التدريب في المملكة العربية السعودية بأهمية بالغة وذلك باعتباره أحد الوسائل الرئيسية في تحقيق تنمية الموارد البشرية ، وتعتبر المملكة من الدول التي اهتمت وحرصت على تنمية وتطوير مواردها البشرية ولقد اهتمت جميع خطط التنمية بالتدريب وجعلته من ضمن سياستها الرئيسية فقد ركزت الأهداف العامة لخطة التنمية الثامنة ١٤٢٥/١٤٢٦ هـ - ١٤٢٩/١٤٣٠ هـ "على تنمية القوى البشرية، ورفع كفاءتها، وزيادة مشاركتها، لتلبية متطلبات الاقتصاد الوطني وزيادة مساهمة القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وركزت الأسس الإستراتيجية لخطة التنمية الثامنة على زيادة مساهمة القوى العاملة الوطنية في القطاعات التنموية، والاهتمام بتأهيلها وتدريبها لتحسين إنتاجيتها ورفع كفاءة أدائها، والاستمرار في إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة وتطوير منظومة التعليم والتدريب بجميع عناصرها، والاهتمام بمخرجاتها، بما يلبي احتياجات المجتمع المتغيرة، وسوق العمل، ومتطلبات التنمية، ويواكب المعارف والتقنيات الحديثة، مع الاهتمام بالثقافة ونشرها كذلك الاستمرار في الاهتمام بتهيئة المناخ الملائم لزيادة مساهمة القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية والاجتماعية" (وزارة التخطيط :خطة التنمية الثامنة١٤٢٥ هـ : ١٠٣). وتزداد الحاجة للتدريب في المملكة العربية السعودية خصوصاً في الوقت الحاضر وذلك لعدة جوانب مهمة وهي:

- ١-توظيف العمالة الوطنية وتفعيل برامج وخطط السعودية في القطاع الخاص.
- ٢-اعتماد الاقتصاد الوطني على العمالة الوافدة الناشئ عن عدم مواكبة القوى العاملة



المحلية لزيادة الطلب الكلي عليها حيث تقدر فجوة الجنسية بين العمالة الوافدة والعمالة الوطنية بنحو (١,٥) ألف عامل وافد لكل ألف من العمالة الوطنية عام ١٤٢٣/١٤٢٤هـ.

٣- ظهور معدلات بطالة بين أوساط الشباب السعودي حيث تشير البيانات الرسمية المبنية على نشرات القوى العاملة إلى أن نسبة البطالة تقدر بنحو (٩,٧%) من إجمالي قوة العمل الوطنية عام ١٤٢٣هـ .

٤- الاختلالات الهيكلية والمهنية في سوق العمل ويعكسها عدم وجود تناسب بين بعض مخرجات نظم التعليم والتدريب واحتياجات ذلك السوق، بالإضافة إلى عدم التناسب بين تطلعات الباحثين عن العمل والأوضاع السائدة في سوق العمل خاصة فيما يتعلق بنوعية الوظائف المعروضة وشروطها.

٥- ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، حيث تقدر معدل مشاركة الإناث في قوة العمل بنحو (١٠,٢٥%) بالمقارنة مع نحو (٦٣,٦٤%) للذكور. وتعزى محدودية النشاط الاقتصادي للمرأة، بدرجة كبيرة، إلى ضيق مجالات العمل المتاحة لها. (مجلس القوى العاملة ، ١٤١٦هـ : ٢٦).

لذلك فقد اهتمت المملكة بالتدريب ورصدت له المبالغ الضخمة لتنفيذ برامجها التدريبية وأنشأت الدولة الكثير من المعاهد والكلديات التقنية كما زادت مساهمة القطاع الخاص في عملية التدريب من خلال معاهد ومراكز التدريب الأهلية وذلك لتحقيق متطلبات سوق العمل، ولتسهيل توظيف المواطنين السعوديين وتدريبهم وتشجيعهم على العمل في القطاع الخاص صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) وتاريخ ١٤٢١/٤/٢٩هـ والمرسوم الملكي الكريم رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٢١/٥/٥هـ بالموافقة

على إنشاء صندوق لتنمية الموارد البشرية تكون له الشخصية الاعتبارية، ويتمتع بالاستقلال الإداري والمالي ويمثله رئيس مجلس إدارته ويكون مركزه الرئيسي في مدينة الرياض ، وللصندوق في سبيل مزاولة نشاطه أن ينشئ فروعاً أو يعين وكلاء في مدن أخرى ، ويختص الصندوق:

- تقديم الإعانات من أجل تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها وتوظيفها في القطاع الخاص.
- المشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها على وظائف القطاع الخاص ويحدد مجلس إدارة الصندوق نسبة هذه المشاركة وتدفع النسبة المتبقية من قبل صاحب العمل المستفيد من تأهيل المتدرب.
- تحمل نسبة من راتب من يتم توظيفه في منشآت القطاع الخاص بعد تأهيله وتدريبه وكذلك من يتم توظيفه في هذه المنشآت بالتنسيق مع الصندوق ويدفع صاحب العمل النسبة المتبقية من الراتب ويكون تحمل الصندوق لهذه النسبة لفترة لا تزيد عن سنتين ويقوم مجلس الإدارة بوضع الشروط اللازمة لصرفها.
- دعم تمويل برامج ميدانية ومشاريع وخطط ودراسات تهدف لتوظيف السعوديين وإحلالهم محل العمالة الوافدة.
- تقديم قروض لمنشآت تأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية الخاصة التي تؤسس في المملكة والمنشآت القائمة بغرض توسعة نشاطها أو لإدخال الأساليب الحديثة عليها >
- القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بأنشطته في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية وكذلك تقديم المشورة الفنية والإدارية لمنشآت تأهيل القوى

العاملة الوطنية وتدريبها. (وزارة التخطيط، خطة التنمية الثامنة، ١٤٢٥هـ : ١٠٩).

التدريب الحكومي:

اهتمت الدولة بتنمية وتأهيل القوى البشرية الوطنية بشكل كبير و أنشأت من أجل ذلك المؤسسات الحكومية التي تخطط وتشرف على البرامج التعليمية والتدريبية وهي:
أولاً: معهد الإدارة العامة.

أنشئ معهد الإدارة العامة بموجب المرسوم الملكي رقم (٩٣) وتاريخ ١٣٨٠/١٠/٢٤هـ كهيئة حكومية مستقلة ذات شخصية اعتبارية ، بهدف رفع كفاءة موظفي الدولة وإعدادهم علمياً لتحمل مسؤولياتهم وممارسة صلاحياتهم على نحو يكفل الارتقاء بمستوى الإدارة ويدعم قواعد تنمية الاقتصاد الوطني ، كما يختص المعهد بالمساهمة في التنظيم الإداري للإدارة الحكومية وإعطاء المشورة في المشكلات الإدارية التي تعرضها عليه الوزارات والأجهزة الحكومية ، والبحوث المتعلقة بشئون الإدارة وتوثيق الروابط الثقافية في مجال الإدارة العامة .
(<http://www.ipa.edu.sa/AR/pages/default.aspx>)

النشاطات الرئيسية:

١ . التدريب (أثناء الخدمة - قبل الخدمة) ٢ . الاستشارات

٣ . البحوث الإدارية ٤ . التوثيق الإداري

كما حرص المعهد على أن تشمل نشاطاته المرأة العاملة في القطاعين الحكومي والأهلي فأنشأ الفرع النسوي له بالرياض عام ١٤٠٣هـ وذلك بهدف تفعيل

دور المرأة في التنمية الشاملة التي تشهدها البلاد، ويعتبر المعهد الجهة المركزية المسؤولة عن نشاط التدريب الإداري في المملكة ، حيث يركز في برامجه التدريبية على السياسات العامة للتدريب في المملكة التي تهدف إلى:

١. إعداد الموظف ليتولى مركزاً وظيفياً شاغراً أو مشغولاً بمتعاقد من الخارج ويحتاج شغله إلى إعداد أو تدريب خاص.

٢. رفع مستوى الأداء لدى الموظفين أو تحسين وتطوير البيئة الإدارية في الأجهزة الحكومية، عن طريق تحسين نظم وأساليب العمل فيها.

٣. تهيئة الموظفين لإتباع أسلوب متطور في العمل واستعمال آلية فعالة.

٤. إعادة تدريب أو إعداد من يراد توجيههم نحو جهات عمل جديدة نتيجة لظروف العمل أو الموظفين.

ينقسم نشاط التدريب في المعهد إلى نوعين أساسيين هما :

١. التدريب الإعدادي (تأهيل المتدرب لشغل الوظيفة).

٢. التدريب أثناء الخدمة (تطوير مهارات وقدرات الموظف).

ووفق هذين البعدين يمكن تصنيف البرامج التدريبية التي يقدمها المعهد إلى:

أ- البرامج التدريبية أثناء الخدمة وتهدف إلى تنمية قدرات العاملين في الأجهزة الحكومية وتطوير مهاراتهم.

ب- البرامج الإعدادية (التأهيلية) وتهدف لإعداد وتأهيل حملة الثانوية العامة والجامعية للالتحاق بالقطاع العام أو القطاع الخاص.

ت- الحلقات التطبيقية والندوات وهي عبارة عن منتديات للقيادات الإدارية العليا تهدف إلى تنمية وتطوير مهاراتهم.

ث- البرامج الخاصة هي برامج تدريبية و إعدادية خاصة تقدم لجهات معينة وذلك لتلبية احتياجات تدريبية خاصة.

(<http://www.ipa.edu.sa/AR/pages/default.aspx>).

ثانياً: المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.

أنشئت المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني وفق الأمر السامي الكريم رقم م/٣٠ وتاريخ ١٠/٨/١٤٠٠هـ و تضمن المرسوم نقل مراكز التدريب من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والمعاهد الفنية من وزارة التربية والتعليم والجهات الأخرى إلى المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، وأصبحت بذلك ذات شخصية اعتبارية مستقلة تقوم بتنفيذ الخطط والبرامج الموضوعية لتطوير القوى العاملة في المجالات التالية:

- كل ما يتصل بالتعليم الفني في مجالاته المختلفة كالصناعة والزراعة والتجارة.
 - كل ما يتصل بالتدريب المهني بمختلف أشكاله ومستوياته مثل التدريب المهني للراشدين والتدريب التمهيدي والإعداد المهني والتدريب على رأس العمل وغير ذلك من مجالات التدريب المهني والفني.
 - إجراء البحوث والدراسات المهنية لتطوير الأداء والكفاية الإنتاجية للقوى العاملة الوطنية.
- وقد وضعت المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني عددا من الأهداف التي يجب تحقيقها ، وهي كالتالي:

- إعداد الفرد اللازم للقيام بالنشاطات المطلوبة في المجالات الصناعية والتجارية والزراعية والخدمات التي تساهم في رفع الاقتصاد الوطني سواء أكان ذلك بالعمل في المؤسسات العامة أو الوزارات أو الشركات الأهلية أو في العمل الحر .
- تزويد الفرد بالثقافة الإسلامية والثقافة العامة اللتين تساهمان في تكوين الخلق الرفيع والإيمان القوي والمقدرة على التفاهم والتفكير، والتكيف مع البيئات المختلفة.
- تأمين قاعدة علمية عريضة للعمال الفنية ليصبح من السهل أن يتجاوز الفرد مع التطور السريع في التكنولوجيا والعلوم التقنية.
- فتح المجال أمام كل راغب لتعلم مهنة أو مواصلة تدريبه لأقصى ما تسمح به إمكاناته العقلية والجسمية ، وهذا ما يسمى بسلم التدريب المفتوح.
- تطوير مهارات الفنيين وتحديث معلوماتهم المهنية باستمرار .
- التأكيد على كرامة العمل اليدوي والمهني ودورهما في ازدهار المجتمع.
- المساهمة في إيقاف الهجرة الداخلية إلى المدن الكبرى ، وذلك بنشر مراكز التدريب الهني في جميع مناطق المملكة.

(<http://tvtc.gov.sa/Arabic/Pages/default.aspx>)

إستراتيجية تنفيذ تلك الأهداف :

- إعداد وتدريب المواطن السعودي للقيام بالأعمال المهنية والحرفية والفنية في القطاعات المختلفة (الصناعية والزراعية والتجارية والخدمات العامة) سواء في العمل الحر لدى الشركات أو العمل في الحكومة والقطاع العام ، هذا إلى جانب التعليم والتدريب داخل الكليات والمعاهد والمراكز والسعي لمواصلة تطوير ورفع

- مستوى الفنيين والمهنيين على رأس العمل لإكسابهم المعارف المتطورة في مجال العلوم والتكنولوجيا سواء داخل المملكة أو خارجها.
- السعي لتهيئة الأميين واليافعين الذين لم يواصلوا تعليمهم الأكاديمي بتوجيههم وتدريبهم في برامج مخصصة صباحية ومساءية وفقا للسن والقدرات والميول لمواصلة تعليمهم أو ممارسة العمل الفني.
- إعداد الكوادر السعودية الفنية من المدرسين والمدرسين.
- توجيه الاستثمار في التعليم لتطوير هيكل المهارة لتوسيع قاعدة العمل الفني بالمملكة.
- إيجاد هيكل تعليمي ذي سلم موحد لتدعيم العمالة الفنية بالتنسيق مع أجهزة التأهيل البشري واللجنة الوزارية للقوى العاملة.
- دعم عمليات التوجيه المهني بإثارة الوعي الفني والمهني بواسطة الأجهزة المعنية وذلك بمردود أفضل لخدمات المؤسسة من الناحيتين الفنية والتدريبية لتحقيق الأهداف المرجوة.
- الاهتمام بالبحوث والدراسات لمعالجة مشكلات العمالة الفنية في ضوء احتياجات سوق العمل. (<http://tvtc.gov.sa/Arabic/Pages/default.aspx>)

تجارب الدول في الحد من البطالة:

النموذج التونسي للحد من البطالة:

اعتمدت إستراتيجية تونس للحد من البطالة على البعد التضامني التطوعي تستدعي مساهمة جميع الهيئات ، هيئات مساعدة التشغيل والجمعيات، ومساهمة الشريك الاجتماعي مما أدى إلى انخفاض معدل البطالة إلى ١٤ % في ٢٠٠٨ م

بعد ما كانت ١٥,٩ % في ١٩٩٩م وحسب إحصائيات المعهد الوطني التونسي للإحصاء لعام ٢٠١٠ م فان نسبة البطالة تقدر بـ ١٣ % أي ما يعادل ٤٩١٨٤٥ عاطل عن العمل وترتفع النسبة لدى حاملي الشهادات العليا فبلغت في عام ٢٠٠٩ م نسبة ٢٣,٣ %.

ولقد لعبت الوكالة الوطنية للشغل والعمل الحر الدور المحوري في إستراتيجية التشغيل في تونس من بين الهيئات والمؤسسات الأخرى والتي تتلقى طلبات العمل واحتياجات المؤسسات من العمال كما تعمل على تنفيذ برامج تنشيط وتسيير سوق العمل بواسطة نظام إعلامي متطور يمس كل مصالحها، كما توجهت إستراتيجية الحد من البطالة إلى خلق المؤسسات الصغيرة الممولة بما يسمى بالقروض الصغيرة إلى جانب اعتمادها على الموارد البشرية من خلال التكوين المهني للشباب وأنجزت عدة اتفاقيات مع الاتحاد الأوروبي لتزويده باليد العاملة وقد وصل عدد النشاطات المشغولة ٣,٢١ مليون في سنة ٢٠٠٩ م حيث كانت ٢,٤٨ مليون في عام ١٩٩٩م بما يعادل ٧٣ ألف نشاط مشغول سنويا وهو تطور ملحوظ مقارنة بالسنوات السابقة حيث كان ٥٥ ألف منصب مشغول سنويا.

وارتكزت إستراتيجية تونس على عدة عناصر للحد من البطالة أهمها : (خرخاش وختم ، ٢٠١٢م : ٢٠)

١- زيادة قدرة الاقتصاد التونسي على خلق الوظائف الجدد: وتم ذلك عبر عدة إجراءات نذكر أهمها :

- زيادة نسبة النمو عبر الاستثمار في مختلف المجالات وخاصة من طرف الخواص والاستثمار الأجنبي في المشاريع ذات التشغيلية العالية.

- توجيه الاستثمارات نحو خلق القيمة المضافة كمشاريع التكنولوجيا، الاتصال والإعلام ، الصحة، السياحة، النقل، اللوجستيك وغيرها.
- استغلال فرص العمل بالخارج وذلك بمد الدول الأوروبية مع إحداث ديناميكية تعاون تقني.
- ٢- التكوين لسد حاجيات الاقتصاد التونسي الكمية والنوعية:
 - توجيه الشباب نحو التكوين المهني والتقني.
 - زيادة حجم تكوين حاملي شهادة الماستر المهني المتخصص.
- ٣- إعادة صياغة سياسة التشغيل: تمت صياغة سياسة التشغيل على النحو التالي:
 - تجميع برامج التشغيل وتسهيل الإجراءات.
 - إحداث تناغم بين حاجيات المؤسسات وبرامج التكوين التي تتكفل بها الدولة (التكوين من طرف الدولة من اجل المؤسسات).
 - رفع علاوات التكوين بالنسبة لحاملي الشهادات العليا.
 - إعطاء صلاحيات اكبر للمجالس الجهوية في تنفيذ برامج التشغيل في إطار عقد البرامج السنوية.
 - إحداث برنامج تشغيلي خاص بحاملي الشهادات العليا الذين يعانون البطالة من مدة طويلة.
 - تحديث مصالح مكتب التشغيل وتقريبهم من طالبي العمل والمؤسسات و في هذا الإطار تم استخدام مكاتب تشغيل متنقلة بالنسبة للمناطق الغير مغطاة بمكاتب.
 - تبني الجودة في مكاتب التشغيل.
 - مساعدة طالبي العمل في ضبط تصوراتهم لمشاريعهم المهنية.

- تكوين طالبي العمل في تقنيات البحث عن العمل وكيفية تقديم السيرة الذاتية.
 - تحضير طالبي العمل للاختبارات ومقابلات التوظيف.
 - مواكبة أصحاب المشاريع في مرحلة الانطلاق وتأطير مشاريعهم لمدة سنتين.
 - مساعدة المؤسسات التي تعاني من صعوبات اقتصادية بهدف المحافظة على مناصب الشغل.
 - تشخيص احتياجات سوق العمل بالنسبة للمهن والكفاءات.
- رغم أن إستراتيجية تونس منذ ١٩٨١م كانت تهدف إلى زيادة قدرة الاقتصاد التونسي على خلق الوظائف، إلا أن زيادة خلق الوظائف ببقية متذبذبة.
- النموذج المالي من البطالة:**

ماليزيا دولة تقع في جنوب شرق آسيا وهي عبارة عن شبه جزيرة، تمكنت الدولة أن تنظم إلى ركب النور الأسيوية وتطمح اليوم أن تلتحق بركب الدول الصناعية بحلول ٢٠٢٠ م ، ورغم الأزمة المالية الأسيوية عام ١٩٩٧م إلا أن الاقتصاد الماليزي لم يتأثر بها وذلك لارتفاع احتياطي النقد الأجنبي وقلة المديونية الخارجية، أما فيما يخص الحد من البطالة فاتجهت ماليزية إلى إستراتيجية مكافحة الفقر الذي يؤدي إلى الحد من البطالة (معالجة إنسانية اجتماعية). (خرخاش وختم، ٢٠١٢م: ٢٥).

مما لاشك فيه أن هناك علاقة وطيدة بين الفقر والبطالة، فهل الحد من البطالة يؤدي إلى الحد من الفقر؟ ليس دائما، فتقارير البنك الدولي حول الفقر تؤكد أن مشكلة الفقر ليست دائما مشكلة بطالة فقد يكون العامل فقيرا إذا كانت الأجور منخفضة والقدرة الشرائية متدنية. فخلال عشرين سنة تحولت ماليزيا من دولة زراعية تعتمد على

إنتاج وتصدير المواد الأولية، خاصة القصدير والمطاط، إلى دولة صناعية متقدمة يساهم قطاعي الصناعة والخدمات فيها بنحو ٩٠% من الناتج المحلي الإجمالي، ومن أجل مكافحة الفقر أقدمت ماليزيا على البرامج التالية :

١- برنامج التنمية للأسر الأشد فقرا : يقدم هذا البرنامج فرصا جديدة للعمل المولد للدخل بالنسبة للفقراء، وزيادة الخدمات الموجهة للمناطق الفقيرة ذات الأولوية بهدف تحسين نوعية الحياة، فقام البرنامج بإنشاء العديد من المساكن بتكلفة قليلة وترميم وتأهيل المساكن القائمة وتحسين بنائها وظروف السكن فيها بتوفير خدمات المياه والكهرباء والصرف الصحي وتقديم مساعدات مباشرة للفقراء.

٢- تقليص اختلالات التوازن بين القطاعات ومحاربة كل أشكال التمييز والفوارق الاجتماعية بإنشاء برنامج تمويلي يقدم قروضا بدون فوائد للسكان الأصليين مع فترات سماح تصل إلى أربع سنوات ويمكن للفقراء أن يستثمروا جزءا من هذه الأموال في شراء الأسهم.

٣- برنامج أمانة اختيار ماليزيا وهو برنامج غير حكومي تنفذه مجموعة من المنظمات الوطنية من مختلف الولايات ويهدف إلى التقليل من الفقر المدقع عن طريق زيادة مداخل الأسر الأشد فقرا بتقديم قروض بدون فوائد للفقراء كما تقدم الحكومة قروضا بدون فوائد للبرنامج من أجل تمويل مشروعاته للفقراء في مجال الزراعة و المشروعات الأعمال الصغيرة.

٤- منح الإعانات المالية للفقراء قامت الحكومة بمنح إعانات مالية للأفراد والأسر كتقديم إعانة شهرية تتراوح بين ١٣٠ و ٢٦٠ \$ أي ما يعادل عشرة آلاف إلى عشرين ألف دينارا جزائري شهريا لكل من يعول أسرة وهو غير قادر عن العمل بسبب الإعاقة



أو الشيخوخة وتنمية النشاطات المنتجة خاصة في الجانب الزراعي والصناعات الصغيرة والمتوسطة.

٥- تقديم قروض بدون فوائد لشراء المساكن قليلة التكلفة للفقراء في المناطق الحضرية كما أسست الحكومة صندوقاً لدعم الفقراء المتأثرين بأزمة العملات الآسيوية، كما قامت الحكومة بتقديم الدعم للمشروعات الاجتماعية الموجهة لتطوير الريف والأنشطة الزراعية الخاصة بالفقراء.

٦- توفير مرافق البنية الأساسية الاجتماعية والاقتصادية في المناطق النائية الفقيرة بما في ذلك مرافق النقل والاتصالات السلكية واللاسلكية والمدارس والخدمات الصحية والكهربائية وقامت بتوسيع قاعدة الخدمات الأساسية في المناطق السكنية الفقيرة في المدن في إطار إستراتيجية ٢٠٢٠ م التي بدأت في ١٩٨١م في عهد رئيس الوزراء مهاتير محمد.

٧- تدعيم الأدوية التي يستهلكها الفقراء والأدوية المنقذة للحياة، كما إتاحة الحكومة الفرصة للقطاع الخاص لفتح المراكز الصحية والعيادات الخاصة.

كما اهتمت ماليزيا بإنشاء ما يسمى بمناطق النمو الاقتصادي وهي خمس مناطق:

- اسكندر ماليزيا في جنوب ولاية جوهر.
- المنطقة الاقتصادية الشمالية.
- منطقة الساحل الشرقي الاقتصادية.
- منطقة صباح التنمية.
- منطقة ساراواك للطاقة المتجددة.

أما الاختيار الصناعي فاعتمدت التقنيات العالية والبناء على المعرفة والصناعات ذات الكثافة في رأس المال مما أدى أن تشكل البضائع الصناعية المصدرة أكثر من ٧٠% من إجمالي صادرات البلد في ٢٠٠٨م كما عملت على تطوير البنية التحتية والبنية التجارية، أما قطاع الخدمات فقد عرف نمو ملحوظا وصل ٧,٩ % في ٢٠٠٨م. (خرخاش وختيم، ٢٠١٢م: ٢٩-٣٠).

التجربة الجزائرية للحد من البطالة:

لقد عرفت الجزائر ارتفاعا حادا في نسبة البطالة منذ الثمانينات ففي ١٩٨٧م كانت النسبة ١٧ % ثم ارتفعت إلى حدود ٣٠ % في ١٩٩٩م وذلك بعد تراجع الاستثمارات وعجز المؤسسات الاقتصادية فتقلصت فرص العمل المتاحة وقد أدى مخطط إعادة الهيكلة إلى غلق الكثير من المؤسسات وتسريح العمال وكانت نسب البطالة في تزايد إلى أن وصلت في سنة ١٩٩٩م نسبة ٣٠ % ثم تراجعت إلى ١٠ % في ٢٠١٠م .

استراتيجية الجزائر للحد من البطالة :

أن إستراتيجية الحد من البطالة في الجزائر ارتكزت على عدة أبعاد:

- ١- المبادرة الحرة لخلق المؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر بدعم من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- ٢- تقديم التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية والإجراءات القانونية للنهوض بالاستثمار المنتج والمولد لمنصب الشغل.

- ٣- مساهمة الشركاء الاجتماعيين (نقابات العمال، أصحاب المؤسسات الاقتصادية أو ما يسمى بأرباب العمل، الحكومة)، تتم إعداد والمصادقة على سياسة التشغيل بمساهمة كل الشركاء الاجتماعيين. ويمكن أن نذكر أهم إنجازات الثلاثية في ما يلي:
- إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لتحمل تبعات تطبيق مخطط إعادة الهيكلة وذلك بالتكفل بالعمال المسرحين لأسباب اقتصادية لمدة ثلاث سنوات، ليتم إعادة إدماجهم.
 - المصادقة على مخطط إعادة تأهيل وإصلاح الوكالة الوطنية للتشغيل.
 - الاتفاق على إبرام عقد اقتصادي واجتماعي يرمي إلى تجنيد جهود كل الأطراف.
 - إعادة تأهيل التشريع الجزائري للعمل بوضع قانون للعمل مستمد من اتفاقيات المنظمة الدولية للعمل.
 - إنشاء المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر.
- ٤- تحسين وعصرنة سوق العمل بتأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال رفع نسبة التأطير لتصل إلى اقل من ٥٠٠ عاطل للعون الواحد وتوفير الكفاءات بواسطة التكوين واستخدام شبكة الانترنت وإعادة تأهيل مديريات التشغيل بالولايات.
- ٥- وضع أجهزة للتنسيق ما بين القطاعات:
- لجنة وطنية للتشغيل يرأسها رئيس الحكومة وتضم وزراء القطاعات المعنية.
 - لجنة قطاعية مشتركة لترقية التشغيل يرأسها الوزير المكلف بالتشغيل ذات امتداد على مستوى الولايات برئاسة الوالي، كما تم وضع آليات متابعة وتسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها.
- ٦- ترقية تشغيل الشباب واعتمدت السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب على :

- دعم ترقية التشغيل المأجور .
 - دعم تنمية المقولة.
 - إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني .
 - ويتكون ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج :
 - عقود إدماج حاملي الشهادات موجهة لخريجي التعليم العالي (الطور القصير المدى والطور الطويل المدى) وكذا التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
 - عقود الإدماج المهني موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويناً مهينياً.
 - عقود تكوين/ إدماج موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل. (مؤتمر العمل العربي ، ٢٠١١م : ٨٦-٨٧).
- تجربة المملكة العربية السعودية متمثلة في صندوق تنمية الموارد البشرية للحد من البطالة:

جاء إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية بموجب قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (١٠٧) بتاريخ ١٤٢١/٤/٢٩هـ والمرسوم الملكي الكريم رقم (م/١٨) بتاريخ ١٤٢١/٥/٥هـ بشخصيته الاعتبارية المستقلة إدارياً ومالياً، نتيجة رؤية واضحة لهدف سعودي إستراتيجي يشكل الوصول إليه تحدياً غير مسبوق، وهو توظيف الوظائف في القطاع الخاص، فجاء إنشاؤه كأحد الآليات الفاعلة للمساهمة في توفير الكوادر السعودية المؤهلة بالعلم والمدرية تدريباً جيداً من الشباب الوطني من الجنسين حتى

يكون في مستوى قبول ذلك التحدي وبحقق الوصول إلى الهدف الإستراتيجي الذي سوف يعود على الوطن بفوائد اجتماعية، وأمنية، واقتصادية، وذلك بتمكين الشباب السعودي من امتلاك المعارف والمهارات اللازمة لشغل الوظائف في القطاع الخاص مما سينتج عنه آثاراً ايجابية على الاقتصاد الوطني ، ويهدف الصندوق إلى دعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوظيفها في القطاع الخاص وله في سبيل تحقيق أهدافه القيام بما يلي:

١. تقديم الإعانات من أجل تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها وتوظيفها في القطاع الخاص.
٢. المشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها على وظائف القطاع الخاص ويحدد مجلس إدارة الصندوق نسبة هذه المشاركة وتدفع النسبة المتبقية من قبل صاحب العمل المستفيد من تأهيل المتدرب.
٣. تحمل نسبة من راتب من يتم توظيفه في منشآت القطاع الخاص بعد تأهيله وتدريبه وكذلك من يتم توظيفه في هذه المنشآت بالتنسيق مع الصندوق ويدفع صاحب العمل النسبة المتبقية من الراتب، ويكون تحمل الصندوق لهذه النسبة لفترة لا تزيد عن سنتين ويقوم مجلس الإدارة بوضع الشروط اللازمة لصرفها.
٤. دعم تمويل برامج ميدانية ومشاريع وخطط ودراسات تهدف لتوظيف السعوديين وإحلالهم محل العمالة الوافدة.
٥. تقديم قروض لمنشآت تأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية الخاصة التي تؤسس في المملكة والمنشآت القائمة بغرض توسعة نشاطها أو لإدخال الأساليب الحديثة عليها.

٦. القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بأنشطته في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية وكذلك تقديم المشورة الفنية والإدارية لمنشآت تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها. (<http://www.hrdf.org.sa>).

البرامج التي يقدمها صندوق تنمية الموارد البشرية لإعانات الباحثين عن العمل في المملكة العربية السعودية :

١ - برنامج ماهر :

في إطار الدور المناط بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة حول تأهيل وتدريب الكوادر الوطنية سعياً إلى زيادة عرض القوى العاملة الوطنية المتخصصة ذات التأهيل النوعي للعمل في القطاع الخاص من خلال برنامج (ماهر) لتأهيل الكوادر المتخصصة وهو برنامج تدريبي غير مرتبط بالتوظيف يهدف إلى التدريب والتأهيل في العديد من المهن التي يحتاجها سوق العمل ، وقد تم اختيار التخصصات بناءً على احتياج سوق العمل كما تم اختيار الجهات التدريبية التي حققت نجاحاً مميزاً في التدريب مما يساعد في القطاع الخاص والبرنامج يستهدف تدريب ١٢٠٠٠ من طالبي العمل من الذكور في عام ٢٠١٢م. وللمواطن حق الاستفادة من البرنامج إذا توفرت فيه بعض الشروط منها :

- أن يكون متفرغ للتدريب وليس على رأس العمل في أي جهة حكومية أو خاصة .
- لم يسبق دعمه في أي برنامج من برامج الدعم التي يقدمها الصندوق.
- أن تنطبق عليه شروط القبول لدى الجهة التدريبية.
- أن لا يكون طالباً منتظماً في أي مؤسسة تعليمية أو تدريبية.
- أن لا يكون مالكاً لمؤسسة أو يكون لديه سجل تجاري.



دور الجهة التدريبية تجاه المتقدم :

- استقبال طلبات التسجيل في البرامج المعتمدة من الصندوق واستكمال كافة الإجراءات المتعلقة بذلك بما في ذلك اختبارات قبول ومقابلات شخصية.
- إبلاغ المتدربين بنتائج القبول بعد اعتماد الصندوق.
- الاحتفاظ بأصل شهادة المؤهل الدراسي لحين تخرج المتدرب.
- الالتزام ببند اتفاقية الدعم الموقعة مع الصندوق.

ويتحمل صندوق الموارد البشرية كامل تكاليف التدريب ويحصل المتدرب على مكافأة (١٠٠٠) ريال ، ويساهم مركز الملك فهد الوطني للتوظيف وإدارة التسويق بالبحث عن وظيفة لمخرجات البرنامج إلى جانب قيام الخريج بالبحث عن وظيفة مناسبة له. (صندوق تنمية الموارد البشرية، برنامج ماهر، ٢٠١٢م) (<http://www.hrdf.org.sa>).

٢ - برنامج حافز :

يعتبر برنامج حافز البداية لمجموعة من الحوافز والتنظيمات التي أمر بها خادم الحرمين الشريفين - الملك عبدالله بن عبدالعزيز حفظه الله - لدعم الباحثين عن العمل وذلك لتعزيز فرصتهم في الحصول على وظيفة تضمن لهم حياة كريمة ويساهمون من خلالها في بناء هذا الوطن المعطاء. حيث أن أحد عناصر البرنامج هو صرف إعانة حافز للبحث عن العمل بشكل شهري ودعم وتحفيز الباحثين عن العمل بجدية والمستحقين للإعانة المالية وفقاً لضوابط الاستحقاق الخاصة بالبرنامج ، ولاستمرارية الحصول على هذه الإعانة يتعين على الباحث استمراره ومواصلته في البحث بشكل جاد عن العمل. حيث أن الهدف الأساسي من هذه الإعانة المالية هو

مساعدة الباحث في الحصول على وظيفة دائمة ومناسبة وليس الركون للإعانة كمصدر لدخل ثابت. ولا يقتصر برنامج حافز على الدعم المادي للباحثين عن العمل، بل ويشمل أيضاً على عناصر أخرى يأتي من ضمنها توفير برامج تدريب وتأهيل خلال فترة استحقاقهم وذلك لدعم وزيادة فرصهم في الحصول على الوظيفة المناسبة التي تلبي تطلعاتهم.

ضوابط الاستحقاق لإعانة البحث عن العمل :

يجب أن تتطبق جميع الضوابط التالية على المتقدمين الذكور أو الإناث المتزوجين وغير المتزوجين:

- أن يكون سعودي الجنسية أو من أم سعودية.
- ألا يقل سنه عن ٢٠ سنة، ولا يزيد على ٣٥ سنة.
- أن يكون قادراً على العمل.
- ألا يكون موظفاً أو عاملاً في القطاع العام أو القطاع الخاص.
- ألا يكون طالباً أو متدرباً في أي مرحلة من مراحل التعليم أو التدريب.
- ألا يكون لديه نشاط تجاري (مثل تملك مؤسسة أو الحصول على ترخيص محل لممارسة أي نشاط تجاري أو صناعي أو زراعي أو خدمي أو مهني أو وجود غير سعوديين على كفالة المتقدم باستثناء الوالدين والزوج أو الزوجة والأبناء والبنات.
- ألا يكون له دخل ثابت يعادل (٢٠٠٠) ألفي ريال أو أكثر وذلك كمتوسط شهري خلال الإثني عشر شهراً السابقة لبداية الشهر الذي تقدم فيه بطلب الإعانة.
- ألا يكون مستحقاً لمعاش تقاعدي.



• أن يكون مقيماً في المملكة لمدة لا تقل عن ١٠ أشهر خلال الإثنى عشر شهر السابقة لتقديم الطلب ، وبالنسبة للمستفيد الإقامة في المملكة العربية السعودية لمدة لا تقل عن عشرة أشهر خلال الفترة التي يصرف له فيها إعانة البحث عن عمل.

• ألا يكون مقيماً في دار رعاية اجتماعية أو ما في حكمها.
المكونات الأساسية لبرنامج حافز :

(١) مخصص مالي شهري لدعم وتحفيز الباحثين بجدية عن العمل والمستحقين للإعانة المالية وفقاً لضوابط استحقاق اعتمدها مجلس الوزراء.

(٢) برامج تدريب وتأهيل خلال فترة الاستحقاق وذلك لدعم وزيادة فرصهم في الحصول على الوظيفة المناسبة.

(٣) توفير فرص وظيفية من خلال وسائل متعددة حكومية أو بالشراكة مع القطاع الخاص. (صندوق تنمية الموارد البشرية، برنامج حافز ، ٢٠١٢م).

(<https://www.hafiz.gov.sa/HRDFWeb>)

النظريات المفسرة للدراسة :

نظرية التوقعات:

طبقاً لهذه النظرية فإن سلوك الفرد في مجال العمل ما هو إلا وسيلة لغاية ومن ثم فهو يجري عملية تقييم لمختلف البدائل الموصلة إلى ذلك الهدف ، وبالتالي فإن سلوكه يتركز على اختيار البديل الذي يوصله إلى هدفه بأعلى كفاءة وبما يحقق له أكبر عائد ، وبالتالي فإن ذلك البديل هو الذي يدفع الفرد للعمل ، ولقد تأثرت هذه النظرية بأفكار (فيكتور فروم) عندما أشار إلى أن أهم ما يحرك سلوك الفرد هو مدى



وجود الفرصة البديلة وتهتم نظرية الفرصة البديلة كدافع عند فروم بالعناصر الأساسية التالية:

- ١- التوقع: وهي درجة التأكد من تحقق نتيجة معينة وتتراوح درجة التأكد هذه بين الصفر (عدم وجود علاقة بين السلوك والنتيجة المرغوبة) والواحد الصحيح (وجود درجة علاقة مؤكدة بين السلوك والنتيجة المرغوبة).
- ٢- درجة التفضيل أو تقييم الناتج: ويقصد بها درجة تفضيل الفرد العامل لناتج معين، وقد تأخذ درجة التفضيل قيمة موجبة أو سالبة على عكس التوقعات، وفي مجال العمل فإن توقع الفرد للأجر أو الترقية أو الاعتراف بواسطة الرئيس قد يؤدي إلى درجة تفضيل إيجابية للعمل .
- ٣- الناتج المتوقع أو العائد: وهو محصلة السلوك الذي يختاره العامل وينقسم إلى ناتج أولي مثل الأداء المرتفع المؤدي إلى الحصول على الأجر المرتفع كعائد يعمل الفرد على تحقيقه بالدرجة الأولى وناتج ثانوي وهو الترقية يسعى الفرد إلى الحصول عليها كنتيجة للاجتهاد في العمل.
- ٤- الوسيلة المؤدية للغاية: وهي العلاقة بين الناتج الأولي والناتج الثانوي وتتراوح بين $(1-)$ و $(1+)$ ، فإذا أدى الناتج الأول (الأداء المرتفع) دائماً يؤدي إلى الناتج الثانوي (زيادة ملحوظة في الأجر والترقية) فإن العلاقة بين الوسيلة والغاية تساوي $(1+)$ فإذا لم يتحقق ذلك فإن هذه العلاقة تصل إلى صفر ، وفي حالة بلوغ الهدف الثانوي (الترقية) دون الحاجة لتحقيق الناتج الأولي (الأداء المرتفع) فإن العلاقة بين الوسيلة والغاية في هذه الحالة تعادل $(1-)$.

٥- القدرة: وتشير إلى طاقة الفرد لأداء العمل، أي أنها تشير إلى ما يمكن للفرد أن يؤديه بصرف النظر عما سوف يؤديه فعلاً.

٦- الاختيار: وهو النمط السلوكي الذي يختاره الفرد حيث يقارن الفرد مزايا وعيوب كل بديل دائماً ويختار في النهاية أن يتصرف طبقاً للبدل الذي يحقق له أكبر مزايا.

وفي مجال العمل فإن التفاعل بين هذه العوامل أو المؤثرات في سبيل اختيار أنسب البدائل التي تدفع الفرد إلى سلوك معين يتأثر بمجموعة من العوامل والصفات الفردية مثل الشخصية والخبرة السابقة والطريقة التي يدرك بها الفرد بيئته واتجاه الفرد نحو كل ما يحيط به ودرجة الإشباع المقبولة. (السلمي، ١٩٨٢م: ١٢٥).

نظرية هرزبيرج:

تعتبر نظرية هرزبيرج ذات انتشار واسع في عالم الإدارة وتهتم هذه النظرية بالتركيز على مجموعتين أساسيتين من العوامل المؤثرة في دافعية الفرد، تعرف الأولى التي تؤدي عدم وجودها بنوع من عدم الرضا وتلك التي يؤدي وجودها إلى الشعور بالرضا وزيادة الدافعية.

ولقد استخلص (الفريد هرزبيرج) هاتين المجموعتين من العوامل على أساس دراسة ميدانية قام بها على عينة كبيرة من المحاسبين والمهندسين حيث دارت المقابلات التي أجراها معهم حول الظروف والملابسات التي جعلت كل منهم يشعر بالرضا التام عن عمله وتلك الظروف والملابسات التي تجعل كل منهم غير راض بالكامل عن عمله ومن ثم اشتملت نتائج هذه الدراسة على ما يأتي:



أولاً: هناك مجموعة من العوامل الخارجية المتصلة بالعمل والتي يؤدي عدم وجودها إلى الشعور بعدم الرضا بين العاملين، وتتمثل هذه في عدم الرضا وبالتالي يؤدي وجودها إلى منع تسرب روح عدم الرضا بين العاملين ولكن وجودها لا يثير دافعية العاملين ولا يؤدي إلى شعورهم بالرضا وتشمل هذه العوامل ما يأتي:

- ١- الأمان في العمل .
- ٢- الأجر والمرتب.
- ٣- شروط العمل.
- ٤- المكانة في العمل.
- ٥- سياسات الشركة.
- ٦- مستوى الإشراف الفني.
- ٧- طبيعة ومستوى علاقات العمل
- ٨- المزايا العينية المرتبطة بالعمل.

ثانياً: مجموعة العوامل الداخلية المرتبطة بالعمل:

والتي يؤدي وجودها إلى حفز العاملين والتي ينتج في ارتفاع مستوى الأداء في العمل ولا يؤدي عدم وجودها إلى نوع من عدم الرضا وهي بطبيعتها متصلة بالعمل نفسه وتعرف باسم عوامل الرضا وتشتمل على ما يأتي:

- ١- تحقيق الأهداف.
- ٢- الاعتراف بأهمية العمل والفرد.
- ٣- العمل نفسه.
- ٤- التقدم في العمل.
- ٥- المسؤولية.
- ٦- التقدم والتطور الشخصي.

وقد نجح هرزبيرج في اختصار الحاجات الخمسة عند أبراهام ماسلو إلى نوعين أو مجموعتين من الحاجات فقط ، هما الحاجات المتصلة بالعمل والتي تشتمل على عدة حاجات (عدم الرضا والتي يؤدي غيابها إلى الشعور بعدم الرضا، لكن وجودها يعني تحقيق حالة من غياب عدم الرضا أي مستوى الصفر بالنسبة لعدم الرضا وهو ما يعني أن استمرار التحسن فيها لا يؤدي إلى حالة من الرضا) . أما



المجموعة الثانية فهي عوامل الرضا أو الإشباع وتشتمل على الحاجات العليا في هرم ماسلو ويعني وجودها دفع العاملين للعمل.(عبيد، ١٩٧١م: ١٠١).

منهجية الدراسة :

أولاً : منهج الدراسة :

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية نظراً لكونها تهتم بوصف ظاهرة معينة وهي مدى رضا المستفيدين من البرنامج الوطني إعانة الباحثين عن العمل (حافز) وباعتبار أن الدراسات الوصفية تهتم بدراسة العلوم الإنسانية والاجتماعية وبناءاً عليه فقد تم استخدام الأسلوب المكتبي لكتابة الإطار النظري وأدبيات الدراسة ، وذلك بالاستعانة بالكتب والمراجع العلمية ، أما الأسلوب الآخر فهو الأسلوب الميداني الذي تم فيه استطلاع آراء المستفيدين من برنامج حافز وذلك لجمع المعلومات ، وقد استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي ، حيث أن هذا المنهج يهتم بدراسة العلوم الإنسانية والاجتماعية ويهتم بدراسة الظواهر والمشكلات الاجتماعية .

ثانياً : مجتمع وعينة الدراسة :

تم تحديد إطار مجتمع الدراسة وهم المستفيدين الذكور من برنامج حافز ، وتكونت عينة الدراسة من ١٥٠ مستفيد ، هذا وقد تم توزيع استمارات بصفة عشوائية على المستفيدين من أجل مناقشة باليد وذلك لشرح أي استفسارات من جانب المبحوثين.

ثالثاً : أداة الدراسة :

تم استخدام أداة الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات من المستفيدين ميدانياً ، وحاول الباحث بأن يجعل هذه الأداة تشتمل على كافة الأسئلة والمتغيرات التي تحتوي على موضوع الدراسة. وقد خصصت أسئلة عن البيانات الأولية للدراسة وأسئلة تدور



حول كل محور ، هذا وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت لقياس درجات الرضا وتكونت أسئلة الاستبيان من أسئلة مغلقة ، وتم تحكيم الأداة من قبل الدكتور المشرف على الدراسة وبعض أعضاء هيئات التدريس الذين قاموا بتعديل الأسئلة ومطابقتها مع الأهداف والتساؤلات الموضوعية في الدراسة.

رابعاً : صدق وثبات الأداة :

الصدق الظاهري: بالنسبة لصدق الأداة فقد تم توزيع استمارات استقصاء وذلك بهدف التعرف على مدى وضوح الأسئلة وسهولة فهمها ودرجة شموليتها كما تم عرضها على الدكتور المشرف لمعرفة رأيه حول مدى توافق العبارات مع التساؤلات وأهداف الدراسة، وقد تم الأخذ بمقترحات ثلاث محكمين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود قسم الدراسات الاجتماعية وأعيد الاستبيان مرة أخرى بعد التعديل أما بالنسبة لثبات الأداة فقد تم توزيع استمارات مرقمة على خمسة عشر من أفراد العينة وتم إعادة توزيعها على نفس الأشخاص وتبين ثبات الأداة وتم قياس الثبات بمعامل كرنباخ ألفا كما هو مبين في الجدول على النحو التالي :

جدول رقم (١) يوضح معامل كرنباخ ألفا لقياس ثبات أداة الدراسة

الدرجة	المحور
٠,٧٥	مدى رضا المستفيدين من برنامج حافز عن كفاية العائد المادي من هذا البرنامج.
٠,٧٦	مدى رضا المستفيدين من برنامج حافز بالنسبة لتلبية احتياجاتهم.
٠,٨٩	مدى رضا المستفيدين من برنامج حافز في دوره في الوقاية من الجريمة.
٠,٨٨	مدى رضا المستفيدين عن شروط الاستحقاق لبرنامج حافز .
٠,٨٢	الدرجة الكلية لمعامل كرنباخ ألفا

خامساً : حدود الدراسة :

(١) الحدود الموضوعية : تقتصر هذه الدراسة على قياس مدى رضا المستفيدين من البرنامج الوطني إعانة الباحثين عن العمل (حافز) .

(٢) الحدود المكانية : طبقت هذه الدراسة في مدينة الرياض.

(٣) الحدود الزمنية : طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٣٣/١٤٣٤هـ.

(٤) الحدود البشرية : تم تطبيق هذه الدراسة على نطاق المستفيدين الذكور من البرنامج الوطني إعانة الباحثين عن العمل (حافز).

سادساً : المعالجة الإحصائية :

ولقد استخدم الباحث معامل كرنباخ ألفا لقياس الثبات كما استخدم المتوسط الحسابي من مقاييس النزعة المركزية وذلك لقياس متوسط آراء أفراد العينة ، كما أن الباحث استخدم أيضاً الانحراف المعياري لقياس التشتت في الآراء والانحرافات .

سابعاً : الصعوبات التي واجهت الباحث :

واجه الباحث بعض الصعوبات التي أدت إلى تأخر إنجاز الدراسة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي :

- عدم تعاون المسؤولين في صندوق تنمية الموارد البشرية من ناحية سحب عينة المستفيدين الذكور من البرنامج الوطني إعانة الباحثين عن العمل (حافز) مما جعل الباحث يضطر إلى سحب عينة المستفيدين من خلال مراجعي مكتب صندوق تنمية الموارد البشرية والنوادي الرياضية وأماكن تجمعات الشباب مثل الكوفي شبّهات وغيره.



- تخوف بعض المبحوثين من الإجابة على أسئلة الاستبيان .
- عدم معرفة بعض المبحوثين بأهمية البحث العلمي مما أدى إلى استغراق الكثير من الوقت في إقناع المبحوثين للإجابة على الأسئلة.

تحليل النتائج :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى رضا المستفيدين من البرنامج الوطني إعانة الباحثين عن العمل (حافز) ، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتصميم استمارة البحث وتم توزيعها على ١٦٠ مستفيد من المستفيدين من برنامج حافز ، واستلم الباحث ١٥١ استمارة ، وعند إدخال البيانات للحاسب الآلي باستخدام برنامج spss تبين وجود خطأ في استمارة واحدة، وبالتالي تم استبعادها وبناءً عليه جرى التحليل على أساس ١٥٠ استمارة.

جدول رقم (٢) يوضح توزيع عينة الدراسة بحسب العمر

بيان	تكرار	نسبة
من ٢٠ سنة إلى أقل من ٢٥ سنة	٤٩	٣٢,٧%
من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة	٧١	٤٧,٣%
من ٣٠ سنة إلى ٣٥ سنة	٣٠	٢٠%
المجموع	١٥٠	١٠٠%

يتضح من خلال الجدول السابق والذي يبين توزيع عينة الدراسة بحسب الفئات العمرية حيث أن أعلى نسبة من أفراد العينة تراوحت أعمارهم بين ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة ويمثلون نسبة ٤٧,٣% وتلتها نسبة الذين يقعون في فئات عمرية تتراوح بين ٢٠ سنة إلى أقل من ٢٥ سنة ويمثلون نسبة ٣٢,٧% وكانت أقل نسبة



من حجم العينة من الذين تراوحت أعمارهم بين ٣٠ سنة إلى ٣٥ سنة حيث بلغت نسبتهم ٢٠%.

جدول رقم (٣) يوضح توزيع عينة الدراسة بحسب الحالة الاجتماعية

بيان	تكرار	نسبة
أعزب	٦٣	%٤٢
متزوج	٥٢	%٣٤,٧
مطلق	٣٥	%٢٣,٣
أرمل	—	—
المجموع	١٥٠	%١٠٠

يتضح من خلال الجدول السابق والذي يبين توزيع عينة الدراسة بحسب الحالة الاجتماعية حيث أن أعلى نسبة من أفراد العينة كانوا من العزاب حيث بلغت نسبتهم ٤٢% وجاءت في المرتبة الثانية نسبة المتزوجين حيث بلغت ٣٤,٧% وكانت أقل نسبة من المطلقين ويمثلون نسبة ٢٣,٣%.

جدول رقم (٤) يوضح توزيع عينة الدراسة بحسب المستوى التعليمي

بيان	تكرار	نسبة
أمي	٣	%٢
يقرأ ويكتب	١٤	%٩,٣
ابتدائي	٢١	%١٤
متوسط	٢٠	%١٣,٣



ثانوي	٤٥	٣٠%
جامعي	٤٧	٣١,٣%
دراسات عليا	-	-
المجموع	١٥٠	١٠٠%

يتضح من خلال الجدول السابق والذي يبين توزيع عينة الدراسة بحسب المستوى التعليمي حيث تبين أن نسبة ٣١,٣% من أفراد العينة مستواهم التعليمي جامعي وتلتها نسبة الذين مستواهم التعليمي ثانوي ويمثلون نسبة ٣٠% وجاءت في المرتبة الثالثة نسبة الذين مستواهم التعليمي ابتدائي بنسبة ١٤% وتليها نسبة الذين مستواهم التعليمي متوسط بنسبة ١٣,٣% وكانت نسبة الذين يقرأون ويكتبون بلغت ٩,٣% وكانت أقل نسبة هي من الأميين بنسبة ٢% .

جدول رقم (٥) يوضح توزيع عينة الدراسة بحسب التقدم من قبل للحصول على وظيفة

بيان	تكرار	نسبة
نعم	١٥٠	١٠٠%
لا	-	-
المجموع	١٥٠	١٠٠%

يتضح من خلال الجدول السابق والذي يبين توزيع عينة الدراسة بحسب التقدم من قبل للحصول على وظيفة حيث تبين أن جميع أفراد العينة بنسبة ١٠٠% تقدموا للحصول على وظيفة من قبل .



جدول رقم (٦) يوضح توزيع عينة الدراسة بحسب عدد محاولات التقديم على وظيفة

بيان	تكرار	نسبة
مرة	٤٣	٢٨,٧%
مرتان	٧٠	٤٦,٧%
ثلاث مرات	٢٤	١٦%
أكثر من ثلاث مرات	١٣	٨,٧%
المجموع	١٥٠	١٠٠%

يتضح من خلال الجدول السابق والذي يبين توزيع عينة الدراسة بحسب عدد محاولات التقديم على وظائف حيث تبين أن نسبة ٤٦,٧% من أفراد العينة تقدموا للحصول على وظيفة مرتين بينما نسبة الذين تقدموا للحصول على وظيفة مرة واحدة جاءت في المرتبة الثانية بنسبة ٢٨,٧% وكانت نسبة الذين تقدموا للحصول على وظيفة ثلاث مرات بلغت ١٦% وكانت أقل نسبة من الذين تقدموا للحصول على وظيفة أكثر من ثلاث مرات نسبة ٨,٧%.

جدول رقم (٧) يوضح توزيع عينة الدراسة بحسب الدخل الشهري للأسرة

بيان	تكرار	نسبة
أقل من ٥٠٠٠ ريال	١٩	١٢,٧%
من ٥٠٠١ ريال إلى ١٠٠٠٠ ريال	٤٨	٣٢%
من ١٠٠٠١ ريال إلى ١٥٠٠٠ ريال	١٥	١٠%
من ١٥٠٠١ ريال إلى ٢٠٠٠٠ ريال	٢٠	١٣,٣%



أكثر من ٢٠٠٠٠ ريال	٤٨	٣٢%
المجموع	١٥٠	١٠٠%

يتضح من خلال الجدول السابق والذي يبين توزيع عينة الدراسة بحسب الدخل الشهري للأسرة حيث تبين أن نسبة ٣٢% من أفراد العينة دخل أسرهم الشهر يتراوح بين ٥٠٠١ ريال إلى ١٠٠٠٠ ريال متساوية مع نسبة الذين دخل أسرهم أكثر من ٢٠٠٠٠ ريال بينما تليها في المرتبة الثانية نسبة الذين دخل أسرهم يتراوح بين ١٥٠٠١ إلى ٢٠٠٠٠ ريال بنسبة ١٣,٣% وكانت نسبة الذين دخل أسرهم الشهري أقل من ٥٠٠٠ ريال في المرتبة الثالثة حيث بلغت نسبتهم ١٢,٧% وكانت أقل نسبة من الذين تتراوح دخل أسرهم الشهري بين ١٠٠٠١ ريال إلى ١٥٠٠٠ ريال بنسبة ١٠%.

جدول رقم (٨) يوضح توزيع عينة الدراسة بحسب نوع السكن

بيان	تكرار	نسبة
بيت شعبي	٢٥	١٦,٧%
شقة	١٠٥	٧٠%
فيلا	٩	٦%
أخرى	١١	٧,٣%
المجموع	١٥٠	١٠٠%

يتضح من خلال الجدول السابق والذي يبين توزيع عينة الدراسة بحسب نوع السكن حيث تبين أن نسبة ٧٠% من أفراد العينة يسكنون في شقة بينما تليها في المرتبة الثانية نسبة الذين يسكنون في بيت شعبي بنسبة ١٦,٧% وكانت نسبة الذين



يسكنون في قصور ومجمعات سكنية بلغت ٧,٣% وكانت أقل نسبة من الذين يسكنون في فيلا بنسبة ٦%.

جدول رقم (٩) يوضح توزيع عينة الدراسة بحسب عدد أفراد الأسرة

بيان	تكرار	نسبة
أقل من ٥ أفراد	٨	٥,٣%
من ٥ إلى ٧ أفراد	٨٤	٥٦%
من ٨ إلى ١٢ فرد	٢٣	١٥,٣%
أكثر من ١٢ فرد	٣٥	٢٣,٣%
المجموع	١٥٠	١٠٠%

يتضح من خلال الجدول السابق والذي يبين توزيع عينة الدراسة بحسب عدد أفراد الأسرة حيث تبين أن نسبة ٥٦% من أفراد العينة عدد أفراد أسرهم يتراوح بين ٥ إلى ٧ أفراد وتليها في المرتبة الثانية من كان عدد أفراد أسرهم أكثر من ١٢ فرد بنسبة ٢٣,٣% وكانت نسبة ١٥,٣% من أفراد العينة عدد أفراد أسرهم تراوح بين ٨ إلى ١٢ فرد وكانت أقل نسبة من الذين عدد أفراد أسرهم أقل من ٥ أفراد ويمثلون نسبة ٥,٣%.

أهم النتائج :

١. أن برنامج حافز يسهم في منع الكثير من المشكلات التي يمكن أن يتعرض لها المستفيدين كالمخدرات والانحرافات السلوكية بنسبة ٩٢% .



٢. أن برنامج حافز يحد من انتشار مشكلة الفقر في المجتمع السعودي بنسبة ٥٥,٣ % .
٣. أن برنامج حافز يعمل على رفع الروح المعنوية لدى الباحثين عن العمل بنسبة ٥٥,٤ % .
٤. أن الشروط الخاصة بهذا البرنامج تحد من فاعليته بنسبة ٨٨ % .
٥. أن تخفيض الإعانة المالية في بعض الحالات للمستفيدين تبين عدم جدوى هذا البرنامج بنسبة ٥٢ % .
٦. أن تحديد عمر المستفيدين من هذا البرنامج يعتبر من الشروط التي يصعب تحقيقها مما يحد من فرص الاستفادة من هذا البرنامج بنسبة ٥٩,٣ % .
٧. أن الصعوبة التي يتم تحديدها للمواعيد تؤثر في مستويات رضا المستفيدين من هذا البرنامج بنسبة ٥٨ % .
٨. أن المستفيد من برنامج حافز يستطيع ممارسة حياته بشكل طبيعي نتيجة لمساعدته في الوفاء باحتياجاته المادية بنسبة ٩١,٣ % .
٩. أن برنامج حافز بمثابة مكافأة تعويضية تشجع المستفيدين للبحث عن العمل بنسبة ٩٣,٣ % .
١٠. أن برنامج حافز يساعد في توفير الحاجات الضرورية للمستفيدين كالسكن والملبس والطعام بنسبة ٩٢,٧ % .
١١. أن برنامج حافز يمكن أن يزيد من نسب البطالة في المجتمع بنسبة ٨٣,٤ % نظراً لاعتماد الباحثين عن العمل على الإعانة التي يقدمها البرنامج مما يضطرهم إلى عدم البحث عن العمل.



التوصيات:

١. العمل على زيادة المكافأة الشهرية المصروفة من برنامج حافز بما يلبي احتياجات المستفيدين.
٢. محاولة تخفيف بعض الشروط للاستفادة من برنامج حافز لكافة شرائح المجتمع .
٣. العمل على دراسة الحالات التي تستحق الإعانة بالشكل الذي يسهم في زيادة الاستفادة القصوى من هذا البرنامج.
٤. محاولة دعم المستفيدين من برنامج حافز بمشروعات صغيرة من قبل الدولة حتى لا يكون هناك اعتماد على الإعانة ومنها يتم تعويدهم على العمل.
٥. تفعيل دور صندوق تنمية الموارد البشرية بصورة تكفل زيادة مساهماته في تنمية الموارد البشرية.
٦. عقد دورات تدريبية لخريجي الثانوية والجامعات بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل.
٧. بث الوعي لدى الشباب بأهمية التدريب بالنسبة للأعمال التي تسهم في زيادة مواردهم المالية.

قائمة المراجع:

- أبو النور ، بركات (١٩٩٤م) ، التحليل الاقتصادي لظاهرة بطالة المتعلمين في مصر (المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة، العدد ١ ، ١٦٥-٢٢٢) .
- بدر ، حامد (١٩٨٣م) ، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت العدد ٣ المجلد ١١ : ٦١ إلى ١٣٦.



بدران ، شبل (١٤٢٤هـ) ، التعليم والبطالة ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، مصر .

الجبر ، عبد الله بن عبد اللطيف (١٤١٤هـ)، علاقة التعليم الجامعي بسوق العمل بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر بعض مسئولى الإدارات الحكومية والأهلية ، دراسة ميدانية ، جامعة الملك سعود .

الجلال ، فوزية (١٤٠٤هـ) ، دور الجامعات في إعداد القوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى؛ مكة .
حويتي ، أحمد وبدر، عبدالمنعم (١٤١٩هـ) ، علاقة البطالة بالجريمة في الوطن العربي، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

خرخاش ، سامية وختيم ، محمد العيد (٢٠١٢م)، دراسة مقارنة لاستراتيجيات الحد من البطالة لنموذجي ماليزيا وتونس وإمكانية تطبيقها في الجزائر، جامعة المسيلة ، الجزائر .

الخشمي ، سارة صالح عيادة (١٤٣١هـ) ، دور المشروعات الصغيرة في الحد من مشكلة البطالة لدى الشباب ، دراسة تطبيقية على بعض مناطق المملكة العربية السعودية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، الرياض .

الدورة ٣٨ لمؤتمر العمل العربي ، القاهرة ١٧/٠٥/٢٠١١م (استعراض تجربة الجزائر في مجال ترقية المؤسسات الصغيرة).

الرازي ، محمد بن أبي بكر عبد القادر (١٩٦٧م) مختار الصحاح ، دار الكتاب العربي - بيروت.

رحمة ، انطوان (١٩٩٧م) ، أوضاع عمالة خريجي التعليم المعاصر : دراسة مقارنة (مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت ، المجلد ٢٥، العدد ١ : ١٢٧ إلى ١٥٧ .)

زكي ، رمزي (١٤١٨هـ) ، الاقتصاد السياسي للبطالة : تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة ، الكويت ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب .
السلطان ، عبد الرحمن (١٤١٩هـ) ، سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية : الأبعاد والمعوقات والحلول المقترحة ، (مجلة الإدارة العامة، المجلد ٣٨، العدد ٣ : ٤٦١ إلى ٧٣٤).

سلمان ، غيداء صادق (١٤٢٥هـ) ، البطالة في العالم العربي ، جامعة الأنبار ، العراق.

السلمي ، علي (١٩٨٢م)، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية ، مكتبة غريب، القاهرة .
السليمي ، خالد بن سعد بن محمد (١٤١٧هـ) ، الكفاءة النوعية للكلية التقنية من وجهة نظر الخريجين والمشرفين عليهم بسوق العمل في القطاع الخاص بمحافظة جدة ، بحث مكمل لرسالة الماجستير ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، مكة المكرمة.

عبيد ، عاطف محمد (١٩٧١م) ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، الهيئة العامة للكتاب ، القاهرة.

عمر ، حسين (١٤٢٠هـ): موسوعة المصطلحات الاقتصادية ، دار الشروق جدة ، المملكة العربية السعودية .

- عجوة ، عاطف (١٤٠٦هـ)، البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة (الرياض، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب).
- فطاني ، ابتسام محمد صالح (١٤١٥هـ) ، التخطيط للتعليم الفني قبل الجامعي للبنات في ضوء متطلبات خطة التنمية الخامسة وحاجات المؤسسات النسائية بالمملكة العربية السعودية ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، مكة المكرمة.
- القحطاني ، سالم سعيد (١٤١٤هـ) ، توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود - الرياض .
- القرني ، علي (١٤١٠هـ) ، العلاقة بين برامج التعليم العالي وحاجات المجتمع السعودي التنموية (مجلة جامعة الملك سعود ، العلوم التربوية ٢، المجلد ٢ : ٥٢٠ إلى ٥٥٠).
- كامل ، مصطفى ، والبكري ، سونيا (١٩٩٠م) ، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة ، مجلة الإدارة ، العدد ١ مجلد ٢٣ : ٧٨ إلى ٩١ .
- المالكي ، سعود بن علي بن تركي (١٤٢٧هـ) ، خصائص مشكلة البطالة في المراكز الحضرية دراسة تطبيقية بمدينة الرياض ، ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، كلية الآداب ، قسم الدراسات الاجتماعية، الرياض.
- مجلس القوي العاملة (١٤١٦هـ) :توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي و ترشيد الاستقدام في المملكة "ورقة العمل مقدمة إلى ندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي"،الرياض .



مطر ، سيف الإسلام علي (١٩٩٣م) ، دور التربية في مواجهة مشكلة البطالة
مصر (دراسات تربوية، المجلد ٨ الجزء ٥٨ : ٦٢ إلى ٩٨).
منتدى الرياض الاقتصادي (١٤٣٣هـ) ، التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته
للاحتياجات التنموية من القوى العاملة ، الدورة الخامسة ، دراسات اليوم ،
الرياض .

النمر ، سعود (١٤١٣هـ)، موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية
(الرياض، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية؛ جامعة الملك سعود).
النويسر ، خالد (١٤٢١هـ) ، بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين واقعها
وأسبابها وحلولها (دراسة تكميلية للحصول على درجة الدكتوراه، كلية التربية،
جامعة أم القرى، مكة).

وزارة التخطيط (١٤٢٥هـ)، خطة التنمية الثامنة: ١٤٢٥-١٤٢٩هـ. الرياض:وزارة
التخطيط.

المواقع الإلكترونية:

برنامج حافز : <https://www.hafiz.gov.sa/HRDFWeb>

موقع معهد الإدارة : <http://www.ipa.edu.sa/AR/pages/default.aspx>

موقع المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني على الإنترنت :

<http://tvtc.gov.sa/Arabic/Pages/default.aspx>

موقع صندوق تنمية الموارد البشرية (ماهر) :

<http://www.hrdf.org.sa>