

قدرة برنامج حافظ على الحد من ظاهرة البطالة
في المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية)

إعداد

الباحثة/ عبير عبد الرحمن الفايز

قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة في المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية)

ملخص الدراسة: هدفت الدراسة الحالية إلى: التعرف على مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظر المستفيدين وكذلك مدى قدرة البرنامج على توفير فرص وظيفية وبرامج تدريبية للأفراد عينة البحث، وكذلك التعرف على أهم المعوقات التي تقف في سبيل تحقيق برنامج حافز لأهدافه وسبل زيادة فاعلية برنامج حافز في تحقيق الأهداف التي وضع لأجلها؛ كما هدفت الدراسة إلى التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط استجابات عينة البحث حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة. وتمثل مجتمع الدراسة من: جميع المستفيدين من برنامج حافز في المملكة العربية السعودية، وتمثلت عينة البحث في (٤٠٠) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها أن برنامج حافز يقوم بعدة أدوار في الحد من ظاهرة البطالة، كما أظهرت الدراسة مجموعة من المعوقات التي تقف في سبيل تحقيق برنامج حافز لأهدافه من وجهة نظر عينة الدراسة ومن أهمها: قلة انتظام المستفيدين من البرنامج في الدورات التأهيلية التي يقدمها برنامج حافز، وقلة تجاوب مؤسسات القطاع الخاص بعدم إتاحة فرص عمل للحاصلين على تدريب من قبل برنامج حافز. وبينت الدراسة وجهة نظر المستفيدين في سبل زيادة فاعلية برنامج حافز في تحقيق الأهداف المنشودة، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير الجنس وبتغير المؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وبتغير ممارسة عمل قبل التعطل وبتغير فترة التعطل عن العمل، وبناء على نتائج الدراسة، قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات أهمها: تغيير الصورة النمطية لتدريب الشباب السعودي التي تقتصر على التدريب على دورات الحاسب ودورات اللغة الإنجليزية لكي يتولى عملاً إدارياً في أحد المؤسسات، وضرورة التنسيق بين برنامج حافز والجامعات وذلك حتى تقوم الجامعات بإعادة هيكلة المواد التي تقوم بتدريسها حتى تتضمن مواد تلبي حاجة سوق العمل.

المقدمة:

العمل غاية من الغايات التي يسعى إليها الإنسان، فهو يعني الشعور بالأمن، كما يمثل إشباعاً لحاجات الإنسان الأساسية: المادية و النفسية والاجتماعية، كما أن العمل هو عصب التقدم وعليه تعتمد نهضة الأمم وحضارتها.

وتعد سياسات الموارد البشرية في أي مؤسسة، تعبيراً مادياً عن فلسفة الإدارة والمبادئ التي تؤمن بها، والغرض من وضع هذه السياسة، هو الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة، ويعتبر التشجيع والتحفيز من المبادئ التي تحكم قواعد وأحكام تلك السياسات حيث أصبحت الحوافز المتنوعة عنصراً أساسياً من عناصر الأجر، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بدفع وتحريك الدوافع الإنسانية نحو الإنتاج والعمل سواء أكانت حوافز مادية أو معنوية، ولعل الهدف الأساسي من وضع نظام متكامل لحفز المواد البشرية، يتمثل في ترغيب الأفراد العاملين في العمل والاستمرار فيه والولاء له لغاية خلق مؤسسة تسودها المحبة والتعاون والرغبة الصادقة في تحقيق الأهداف (أبو زيت، ٢٠١٠: ١٤٧).

كما أشارت دراسة المرشد وسيف الدين مهدي (٢٠١٥) والتي هدفت إلى تحديد العوائق الاقتصادية والاجتماعية التي تحول دون توظيف المواطنين في منطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية إلى أن ضعف الحوافز المادية وعدم وجود المزايا النقدية المصاحبة للمهنة ومكان العمل من أهم المؤشرات على وجود البطالة لدى الشباب السعودي.

وهذا الاهتمام الكبير بقضية البطالة يأتي بلا شك من أهمية ظاهرة البطالة نفسها وما يترتب عليها من آثار جسيمة ذات مساس ببنية المجتمع وبخاصة تلك المتعلقة بالآثار الأمنية والاجتماعية والاقتصادية والصحية على أفراد المجتمع ومؤسساته؛ ولعل من بين الطرق التي يستند إليها في معالجة هذه الظاهرة ومواجهة آثارها طريقة التنمية المستدامة التي من الطبيعي -بمكان- أن تهتم بالعنصر البشري وتقيه من شرّ إصابته بداء البطالة باعتبارها أحد أهم أبعادها، وذلك عن طريق المزيد من التطوير والتأهيل وإعداد السياسات التخطيطية الرشيدة المعالجة للمشكلة وإقامة البدائل وال حلول الضرورية لتفادي تفاقمها في المستقبل القريب والبعيد، وذلك من خلال تحقيق التكامل النوعي والكمي ما بين هذه السياسات بما يتوافق وحاجات المجتمع من نوعية وكفاءة رأس المال البشري.

وتهتم المملكة العربية السعودية التي تشهد نمواً مطّرداً في عدد السكان - حالياً - بمشكلة البطالة وتسعى جاهدة للقضاء عليها، وذلك لما تمثله من تهديد كبير للاستقرار وتؤثر على الأنشطة المتعلقة برفاهية المجتمع؛ لذا تبنت مسؤولية تأهيل المواطن تأهيلاً علمياً ومهنياً عالياً، يتناسب مع احتياجات الاقتصاد الوطني الحالية والمستقبلية، ليصبح

عاملاً منتجاً في بناء حياته الخاصة ومساهمياً في بناء الأمة اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً (الدخيل، ٢٠٠٤: ١٨).

مشكلة الدراسة:

أشار تقرير صندوق النقد الدولي (٢٠١٢) إلى أن البطالة تعد أحد أهم التحديات التي تواجه الاقتصاديات العربية في هذه المرحلة، وخلال السنوات المقبلة نظراً لانعكاساتها العميقة على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية. وحذر تقرير مجلس الوحدة الاقتصادية التابع لجامعة الدول العربية (٢٠١٢) من تزايد حجم البطالة في البلاد العربية والذي أصبح يتراوح ما بين (١٧-٢٢%) من حجم السكان ويمثل الشباب (٦٠%) منهم، كما أفاد التقرير أن منطقة الشرق الأوسط تسجل أعلى معدل بطالة في العالم بنسبة (١٥,٢%) (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٢).

ولقد سجلت معدلات البطالة في المملكة العربية السعودية ارتفاعاً في عام ٢٠١٢، فقد بلغ ترتيبها على مستوى العالم إلى ٣١ بمعدل ١٢,١%، وهو معدل يتجاوز ضعف أو ثلاثة أضعاف معدل البطالة في الدول المصدرة للعمالة الوافدة إليها، ويرجع ذلك إلى وجود بعض العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في خطر البطالة يجب أن تؤخذ في الاعتبار. (مشعال، ٢٠١٣).

وبرنامج "حافز" هو البرنامج الذي أقرته الحكومة السعودية في عام ٢٠١١ وهو البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن العمل، والذي يقضي بأن يصرف مخصصاً مالياً قدره ألفاً ريال (٢٠٠٠ ريال) شهرياً للباحثين عن العمل من السعوديين في القطاعين العام والخاص، وقد بلغ عدد المستفيدين من حافز حوالي (٥٥٤ ألف) مستفيد من الجنسين منذ بداية التسجيل في البرنامج مع نهاية عام ٢٠١١ م. (الدوعان، ٢٠١٣).

ويعمل برنامج حافز على تقديم الدعم التدريبي لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لدى الشباب السعودي وذلك من أجل تحقيق الميزة التنافسية في الأيدي العاملة لدى الشباب، هذا بالإضافة إلى تقديم الدعم المادي للباحثين تحت إشراف صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) وذلك من أجل تعزيز فرصة الشباب للحصول على وظيفة تضمن لهم حياة كريمة، ويستطيعون المساهمة في تقدم المجتمع السعودي (Alsunaid, S,2012).

إن برنامج حافز يشمل الجنسين من الشباب، حيث أثبتت التقارير أن ٧٤% من النساء عاطلات يفضلن العمل في قطاعات التعليم، بينما نسبة ٤٢% من الرجال يفضلون العمل في القطاع الحكومي: التعليم والصحة. وقد كشفت إحصائيات سوق العمل أن شركات القطاع الخاص توفر وظيفة (واحدة) للسعوديين مقابل (١٣) وظيفة للأجانب، كما تشير الأرقام بأنه قد تم منح القطاع الخاص في العام الماضي (١,١ مليون) تأشيرة

عمل مقابل توظيف (٨٣ ألفاً) من السعوديين في القطاع الخاص، مما أثار بشكل مباشر وغير مباشر على نسبة توظيف السعوديين في القطاع الخاص. (موقع سبق الإخباري، sabq.org).

وبالرغم من الجهود الرامية لتخفيف مشكلة البطالة التي تم إنشاء برنامج حافز من أجلها، تتفاوت الآراء حول فاعلية هذا البرنامج في القضاء الفعلي على مشكلة البطالة لدى الشباب السعودي. حيث وجه بعض الخبراء انتقادات حادة إلى برنامج حافز، معتبرين أنه يعيد إنتاج البطالة عاماً بعد آخر، واقترحوا أن تسير حلول البطالة في خطين متوازيين بإعطاء تعويضات للعاطلين، وتوفير وظائف عن طريق إقامة المشروعات. (حافظ، ٢٠١١).

كما أوضحت بعض التقارير عدم تحقيق الأهداف التي وجد من أجلها برنامج حافز وهي مساعدة العاطلين على إيجاد فرص وظيفية تناسب مؤهلاتهم وتناسب طبيعة كلاً من الذكور والإناث، حيث أشارت التقارير إلى أن "حافز" لا يتمتع بحلول مبنية على دراسات تهدف إلى معالجة البطالة على أساس النوع والطبيعة، بقدر ما يتمتع بحلول تركز على تخفيف الأعداد، ويظهر ذلك من خلال تقديم برنامج حافز لفرص وظيفية لا تناسب مع التخصص العلمي الذي حصل عليه الخريج، وكذلك تقديم وظائف لا تتناسب مع الإناث العاطلات المستفيدات من البرنامج، وكذلك استهداف البرنامج لكافة الشرائح العاطلة (جريدة الرياض، www.alriyadh.com).

ولقد أدت كل هذه المتفاوتة حول برنامج حافز إلى ضرورة النظر للبرنامج نظرة تقييمية للتعرف على مدى فاعليته الحقيقية في الحد من مشكلة البطالة وتوفير فرص عمل فعليه للشباب السعودي العاطل من الجنسين؛ إن أي مشروع تنفذه الدولة يمثل عبئاً اقتصادياً عليها، ويشترط تحقيق التوازن بين تكاليفه والفائدة المرجوة منه، مما يجعل هناك ضرورة للنظر إلى ظاهرة البطالة من حيث مستوى التعليم، والعمر، والجنس. فلا يوجد برنامج يخلو من سلبيات في تنفيذه، وهنا يكون التقييم والتشخيص ضرورة لا غنى عنها.

وبناء على ما سبق، فإن مشكلة الدراسة تتمثل في التساؤل الرئيسي التالي:

ما واقع قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة في المملكة العربية السعودية؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي، تتفرع التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما واقع قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظر المستفيدين من البرنامج؟

٢. ما واقع قدرة برنامج حافز على توفير فرص وظيفية وبرامج تدريبية مناسبة للأفراد عينة البحث؟
٣. ما هي أهم المعوقات التي تقف في سبيل تحقيق برنامج حافز لأهدافه؟
٤. ما سبل زيادة فاعلية برنامج حافز في تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط استجابات عينة البحث حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، ممارسة عمل ما قبل التعطل عن العمل، فترة التعطل عن العمل؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على:

١. واقع قدرة برنامج حافز على الحد من مشكلة البطالة من وجهة نظر المستفيدين من البرنامج.
٢. واقع قدرة برنامج حافز على توفير فرص وظيفية وبرامج تدريبية للأفراد عينة البحث.
٣. أهم المعوقات التي تقف في سبيل تحقيق برنامج حافز لأهدافه.
٤. سبل زيادة فاعلية برنامج حافز في تحقيق الأهداف التي وضع لأجلها.
٥. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط استجابات عينة البحث حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، ممارسة عمل ما قبل التعطل عن العمل، فترة التعطل عن العمل.

أهمية الدراسة:

نظراً لحدثة برنامج حافز وعدم وجود أبحاث أكاديمية تناولت فاعلية البرنامج في الحد من مشكلة البطالة في المجتمع السعودي؛ لذا فإن هذا البحث يمثل إضافة علمية من خلال:

- الوقوف على نقاط الضعف وأهم المعوقات التي تحد من نجاح برنامج حافز كبرنامج وطني يستهدف القضاء على مشكلة البطالة حتى يمكن الجهات المسؤولة من إيجاد الحلول والبدائل الملائمة.
- المساهمة في إثراء المكتبة العربية بإضافة موضوع البطالة، خاصة في ظل ندرة المراجع 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 تنبع من أهمية هذا الموضوع، حيث إنه لتحقيق الكفاءة في الاستفادة من القوى العاملة المحلية، لابد 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 عليهم من أجل تعليمهم لكي يساهمون في إنماء الوطن وتطويره؛ وبالتالي من المأمول أن يسهم هذا البحث بشكل ملموس في:
- تقديم نظرة تقييمية لمدى فاعلية برنامج حافز في الحد من مشكلة البطالة وتوفير برامج تدريبية للشباب السعودي العاطل عن العمل.
- تبصير الحكومة ومؤسسات الدولة المختصة بواقع برنامج حافز وأهم المعوقات ونقاط القوة والضعف به حتى يتم إدخال التعديلات والتحسينات اللازمة عليه ليكون مشروع تنموي مستمر.
- مساعدة الحكومة ومؤسسات الدولة على إنشاء برامج وطنية قائمة على التخطيط السليم للحد من مشكلة البطالة وكذلك زيادة الناتج المحلي القومي وسد احتياجات سوق العمل
- 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 تساعد نتائج هذا البحث الجامعات، وذلك من خلال إدخالها لتعديلات في مناهجها وتخصصاتها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة على المستفيدين من برنامج حافز بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في النصف الثاني من العام الدراسي ١٤٣٣/ ١٤٣٤ هـ.
- الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على المستفيدين من البرنامج من الجنسين الذكور والإناث الشباب والشابات في المجتمع السعودي.

- الحدود الموضوعية : مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظر المستفيدين من البرنامج للتعرف على وجهة نظرهم في فاعلية البرنامج في تحقيق الهدف من إنشائه.

مصطلحات الدراسة:

- البطالة (Unemployment)

يعرف الجزائر (٢٠٠٨ : ٤٠٠) البطالة بأنها وجود قوة عمل راغبة وقادرة على العمل وتبحث عنه ولا تجد فرصة العمل.

عرفت منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل بأنه "ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده". (موقع منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٧). ومن خلال هذا التعريف يتضح أن ليس كل من لا يعمل يمكن اعتباره عاطلاً عن العمل، فنجد - إذن - أن كلا من:

- العمال المحبطين الذين هم في حالة بطالة فعلية ويرغبون في العمل، ولم يحصلوا عليه وفقدوا الأمل في ذلك، لذا فقد تخلوا عن عملية البحث عن عمل.
- الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل وهم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم، في حين أنه بإمكانهم العمل كامل الوقت.
- العمال الذين لديهم وظائف، ولكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة تغيّبوا بصفة مؤقتة لسبب من الأسباب كالمرض العطل وغيرها.
- العمال الذين يعملون أعمالاً إضافية غير مستقرة ذات دخول منخفضة، وهم من يعملون لحساب أنفسهم.
- الأطفال والمرضى والعجزة وكبار السن والذين أحيلوا على التقاعد.
- الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون مثل التلاميذ والطلبة، والذين هم بصدد تنمية مهاراتهم.
- الأشخاص المالكين للثروة والمال القادرين عن العمل ولكنهم لا يبحثون عنه.
- الأشخاص العاملين بأجور معينة وهم دائمي البحث عن أعمال أخرى أفضل.

وتعرف الباحثة البطالة إجرائياً بأنها "العاطلين عن العمل من الذكور والإناث السعوديين والذين لا تتوافر لديهم فرص عمل، وهم المسجلين والمستفيدين من برنامج حافز للحصول على إعانة مالية شهرية وفرص للتدريب حتى يتم تأهيلهم للحصول على فرص عمل تناسب مؤهلاتهم وتخصصاتهم وتلبي طموحاتهم".

• برنامج حافظ (Hafiz Program)

تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه "البرنامج الذي أمر به خادم الحرمين الشريفين - الملك عبد الله بن عبد العزيز - لدعم الباحثين عن العمل، وذلك لتعزيز فرصهم في الحصول على وظيفة تضمن لهم حياة كريمة".

• الباحث عن العمل

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه الذي يبحث عن وظيفة من خلال الانضمام للبرنامج حافظ الذي يساعده للحصول علي الوظيفة.

• الفرصة الوظيفية

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنه فرص العمل التي يحب عنها العاطل عن العمل من خلال الانضمام للبرنامج حافظ الذي يساعده للحصول علي الوظيفة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

المحور الأول: البطالة في المملكة العربية السعودية:

١- مفهوم البطالة

تعرف البطالة أنها "حالة عدم وجود عمل لطالبه رغم الرغبة فيه والبحث عنه؛ أي وجود أشخاص لا يعملون وهم يدخلون في مفهوم قوة العمل إلا أنهم قادرين على العمل وراغبين فيه وباحثين عنه ولكنهم لا يحصلون عليه وبالتالي هم متعطلون عن ممارسة العمل". أما منظمة العمل الدولية فتعرف العاطل عن العمل بأنه "كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى". (صخري، ٢٠٠٥: ١٤).

إن معدل البطالة هو عبارة عن نسبة عدد الأفراد العاطلين إلى القوة العاملة الكلية وهو معدل يصعب حسابه بدقة وذلك لاختلاف نسبة العاطلين حسب الوسط (حضري أو قروي) وحسب الجنس والسن ونوع التعليم والمستوى الدراسي. (تومي، ٢٠٠٤: ٧٤).

ومن خلال هذا التعريف يتضح أن ليس كل من لا يعمل فهو يمكن اعتباره عاطلاً عن العمل فنجد إذن أن كلا من التلاميذ والطلبة والمعاقين والمسنين والمتقاعدين، ومن فقد الأمل في العثور على عمل، ومن هم في غنى عن العمل، لا يمكن اعتبارهم عاطلين عن العمل. (الغامدي، ٢٠٠٦: ١٢٨).

وينظر إلى مفهوم البطالة لدى البعض من علماء الاقتصاد على أنها عدم القدرة على استيعاب أو استخدام الطاقات أو الخدمات البشرية المعروضة في سوق العمل الذي

يعتمد على العرض والطلب والذي يتأثر بقرارات أصحاب العمل والعمال والأنظمة التي تفرضها الدول من أجل التقيد بها، وفي سوق العمل تتلاقى هذه القرارات مع قرارات هؤلاء الذين هم في حاجة إلى خدمات الأفراد. (المصباح، ٢٠٠٨: ٢٠).

كما يمكن تعريف البطالة بأنها التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة في الاقتصاد عن العمل مع وجود الرغبة والقدرة على العمل. والمقصود بالقوة العاملة هو عدد السكان القادرين والراغبين في العمل مع استبعاد الأطفال (دون الثامنة عشرة) والعجزة وكبار السن. (Findlay & College, 2007: 14).

٢- النظريات المفسرة للبطالة

إن حدة البطالة ونتائجها وتأثيراتها في النظام الرأسمالي دفعت بعدد كبير من المفكرين من مختلف مدارس الاقتصاد السياسي إلى محاولة تحليلها وتفسيرها وإبراز انعكاساتها الاجتماعية والسياسية، ويتضح من خلال وجهة نظر تلك المدارس المختلفة أمثال المدرسة الكلاسيكية القديمة والمدرسة الماركسية والمدرسة النيو كلاسيكية ومدارس أخرى وتفسيراتها للبطالة أن كل مدرسة كانت تنطلق من موقع طبقي واجتماعي معين في التحليل؛ بحيث كانت هذه المدارس السند الفكري والإيديولوجي لطبقات اجتماعية تريد أن تسود اقتصاديا وسياسيا، ولكي نقف عند تلك المواقف والتنظيرات في مفهوم البطالة توجب علينا التوقف قليلا عند كل مدرسة من تلك المدارس لنتمكن من تكوين إطار من الفهم الموجز حول تلك المدارس في نظرتها لمسألة البطالة ومن هذه المدارس نتوقف عند بعضها ومنها (حسين، ٢٠٠٨):

(٢-١) النظرية الكلاسيكية:

تقوم النظرية الكلاسيكية على عدد من الافتراضات الأساسية أهمها سيادة المنافسة الكاملة في كافة الأسواق ومرونة الأجور والأسعار، ويؤمن الفكر الكلاسيكي بسيادة ظروف التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج كافة بما فيها العمل، ولم يهتم الاقتصاديون الكلاسيكيون بدراسة موضوع البطالة، وإنما انصب اهتمامهم الأساسي على كيفية تحقيق التراكم الرأسمالي في الأجل الطويل، بوصفه المحدد الأساسي لمستوى أداء النشاط الاقتصادي والنمو فيه. (Gilbert, 2008).

ووفقاً لـ (Kpoder, 2007:14)، يركز الكلاسيكيون في تحليلهم على المدى الطويل، حيث يربطون البطالة بالمشكلة السكانية وبتراكم رأس المال، وبالتالي فإن الفكر الكلاسيكي يرى أنه ليس هناك ضرورة لتدخل الحكومة باتخاذ سياسات معالجة لمشكلة البطالة، وإن وجدت البطالة الإجبارية فهي مؤقتة سرعان ما يترتب عليها تخفيض في الأجور الحقيقية؛ مما يترتب عليه حدوث التوازن تلقائياً عند مستوى العمالة الكاملة.

(٢-٢) النظرية النيوكلاسيكية:

لقد اعتمد تحليل النيوكلاسيكيون على نظرية "التوازن العام" الذي يتحقق في سوق السلع والخدمات وسوق العمل نتيجة لارتباط حجم العمالة بالعرض والطلب على العمل، ويرتكز هذا التحليل على بعض الفرضيات المستمدة من شروط المنافسة التامة (السوق الحرة) ومن أهمها: تجانس وحدات العمل، حرية تنقل اليد العاملة ودور المنافسة في شراء وبيع قوة العمل مثل: بيع وشراء السلع وأن حجم اليد العاملة مرتبط بعرض وطلب العمل في السوق. (صخري، ٢٠٠٥).

(٣-٢) النظرية الكينزية:

يتحقق التوازن عند الكينزيين نتيجة للتوازن في سوق السلع والخدمات، وسوق النقد في آن واحد إذ أن الطلب على العمل دالة متناقصة بدلالة الدخل، وأن تعظيم الأرباح يتطلب تساوي الإنتاجية الحدية للعمل مع معدل الأجر الحقيقي، أي أن انخفاض معدل الأجور الحقيقية يمكن أن يتيح ارتفاعا في الطلب على العمل وبالتالي حجم العمالة، أما عرض العمل فإنه مرتبط بمعدل الأجر الاسمي (W)، لأن العمال يقعون في فخ الوهم النقدي، حيث يعتبرون أن كل زيادة في الأجر الاسمي هي زيادة فعلية في مداخيلهم بسبب جهلهم لمستوى الأسعار. وقد وجد كينز أن تطور الرأسمالية يصطدم بتناقضات حادة لا يمكن أن تزول عفويا مثل: البطالة الجماهيرية المتزايدة، وعدم كفاية الطلب على البضائع، مما يؤدي إلى عدم تطابقه مع العرض آليا (تومي، ٢٠٠٤).

من ناحية أخرى، يرفض كينز آلية الأجور كسبب للبطالة، لأن انخفاضها سيؤدي إلى انخفاض دخل العمال، وبالتالي انخفاض الطلب على السلع مما يعقد مشكلة تصريف السلع بالأسواق؛ وعليه فإن سر وجود البطالة يكمن فيما يلي: لقد لاحظ كينز أن حالة التوظيف الكامل ما هي إلا حالة خاصة جدا، وأن الطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي، ومن أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب، والذي بدوره ينقسم إلى طلب على السلع الاستهلاكية وطلب على السلع الاستثمارية.

(٤-٢) نظرية رأس المال البشري:

من مؤسسيها Beher, Shult خلال الستينات وبالتحديد في ١٩٦٤؛ إذ يفسر اختيار الوظيفة على أساس الفوائد التي يجنيها العامل من وراءها قصد تحسين إنتاجيته والاستفادة من أكبر دخل ممكن. وبالتالي سيضحي الأفراد بالوقت الضروري للتكوين من أجل رفع قدراتهم ومؤهلاتهم، باعتبار أن سوق العمل يبحث عن اليد العاملة المؤهلة، وبالتالي فإن الاهتمام يتركز على الوظيفة وليس على من يشرفون عليها. (رمضان وعابد، ٢٠٠٤).

(٥-٢) نظرية تجزئة سوق العمل

ترتكز هذه النظرية -التي ظهرت على يد D.B Doemberg ,MPiore، في دراسة ميدانية لسوق العمل الأمريكية خلال الستينات، التي تفسران قوة العمل الأمريكية التي تتعرض لنوع من التجزئة- على أساس العرق والنوع والسن والمستوى التعليمي. و تهدف النظرية إلى تفسير ارتفاع البطالة، والكشف عن أسباب ارتفاعها في قطاعات معينة ووجود ندرة في عنصر العمل في قطاعات أخرى. وعلى هذا الأساس تميز النظرية بين خمسة أنواع من أسواق العمل وهي (لطي ونديم والجماعي، ١٩٩٨):

- السوق الداخلية: تتضمن الموارد البشرية داخل المؤسسة في ظل علاقة وثيقة بالأجور.
- السوق الخارجية: يتم فيها البحث عن اليد العاملة من خارج محيط المؤسسة لعدم توفر الشروط الضرورية في المنصب المطلوب، مع عدم إمكانية الترقية.
- السوق الأولية: تضم الوظائف الأكثر أجرا والأكثر ثباتا واستقرارا، والتي توفر أحسن الشروط بما في ذلك امتياز الترقية. وفي الجزائر فإن قطاع المحروقات لليد العاملة الدائمة يوفر هذه السوق؛ إذ كان يؤمن وظائف دائمة وبأجور مرتفعة مقارنة بالقطاعات الأخرى، لكن أصبح يميل في السنوات الأخيرة إلى نهج التوظيف غير الدائم.
- السوق الثانوية: تضم الوظائف الأقل أجرا واستقرارا، وفي الغالب تشمل المرأة وعنصر الشباب وكبار السن والعمالة منخفضة المهارة، أي أن هذه السوق تميز بين العمال من حيث فئات الأعمار، ومن حيث الجنس. وتتضمن المؤسسات الإنتاجية الصغيرة التي تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، وتتأثر بالتقلبات الاقتصادية؛ مما يعني أن المشتغلين بها يكونون أكثر عرضة للبطالة.
- السوق الرئيسية: تتضمن المؤسسات كبيرة الحجم، التي تستخدم الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال والعمالة الماهرة. ونظرا لسيطرة هذه المؤسسات على أسواق السلع والخدمات، فإنها تتمتع بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها، وبالتالي ينعكس ذلك على العمالة بشكل إيجابي.

(٢-٦) نظرية البحث عن العمل

تُرجع هذه النظرية معدلات البطالة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها. وتنطلق هذه النظريات من الفرضيتين التاليتين (عدون والعايب، ٢٠١٠):

- أن الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- وجود حد أدنى للأجور، بمعنى أن العامل سوف يقبل أي أجر أعلى منه و يرفض أي أجر أقل منه.

حاولت النظرية الكشف عن أسباب زيادة البطالة بين فئات معينة من قوى العمل، خصوصا الشباب الوافدين الجدد لسوق العمل، نتيجة لعدم درايتهم بأحوال السوق، كما أن

الانتقال من وظيفة لأخرى من شأنه أن يرفع من معدل البطالة أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة؛ وبالتالي تخلص النظرية إلى أن البطالة السائدة في الاقتصاد هي بطالة اختيارية.

(٧-٢) نظرية البطالة الهيكلية

ظهرت هذه النظرية لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في السبعينيات وزيادة التطور التقني الذي طرأ على الصناعة، فقد تعرضت بعض الفئات من العمال لظاهرة التعطل بسبب عدم قدرتها على التوافق مع النظريات الحديثة في الفنون الإنتاجية، في حين ظهر فائض في فرص العمل في أعمال ومهن أخرى وفسرت النظرية عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والمتعطلين بمجموعة من الأسباب أهمها (قدي، ٢٠٠٣):

- عدم القدرة على الانتقال بمرونة من مكان لآخر.
- الاعتراف الشخصية في تفضيل العمال على بعضهم.
- عدم توفير فرص تدريب مناسبة للعمال حتى يتمكنوا من القيام بأعمال جديدة.

(٧-٢) نظرية أجر الكفاءة

تقوم هذه النظرية على أن رجال الأعمال يدفعون أجورا أعلى من الأجور التوازنية في سوق العمل لتشجيع العمال وزيادة الإنتاجية، ويترتب على هذا الارتفاع وجود فائض في عرض العمل، و من ثم ظهور البطالة. ووفقا لهذه النظرية فإن رفع الأجور يترتب عليه ارتفاع في الإنتاجية، وبمعنى آخر فإن تكلفة خفض الأجور هي انخفاض في إنتاجية العمال، وينتج عن ذلك سعي المؤسسات إلى إبقاء الأجور عند مستوى ثابت حتى لا تتأثر الإنتاجية. (كلو، ٢٠٠٢).

(٨-٢) نظرية اختلال التوازن

ظهرت على يد الاقتصادي الفرنسي E.Malinvad، كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات من القرن الماضي؛ ويرتكز تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما: سوق السلع وسوق العمل. وتبني هذه النظرية فرض جمود الأسعار و الأجور في الأجل القصير، ويرجع ذلك إلى عجزها عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود. ونتيجة لذلك يتغير سوق العمل لحالة اختلال متمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب، مما يقود إلى البطالة الإجبارية. ولا تقتصر النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل، وإنما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع، إذ يمكن أن ينتج عنه نوعان من البطالة هما (زكي، ١٩٩٧):

- النوع الأول: يتميز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه، و يترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال الأعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج وهو ما يتطابق مع التحليل الكنزي.

- النوع الثاني: في هذه الحالة تقترن البطالة في سوق العمل بوجود نقص في المعرضون من السلع عن الطلب عليها، و تكون أسباب البطالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع المستخدمين إلى عدم زيادة كل من عرض السلع ومستوى التشغيل بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات، وهو ما يتطابق والتحليل الكلاسيكي.

٣- أنواع البطالة

لم تعد البطالة في تعريفاتها ومفهومها الاقتصادي يقتصر فقط على تعريف العاطل عن العمل أنه الشخص الفاقد للعمل، بل تجاوز مفهوم البطالة إلى مستويات أوسع وأكثر شمولية، بحيث تم تصنيف أنواع عديدة من البطالة وإدخالها ضمن تعريفات البطالة، ولكي نتعرف على أشكال البطالة ارتأينا أن نلقي الضوء على البطالة بجميع أنواعها وهي تصنف كالتالي (العتيبي، ٢٠٠٦):

- البطالة الاحتكاكية (Frictional Unemployment):

وهي عبارة عن التوقف المؤقت عن العمل وذلك بسبب الانتقال من وظيفة لأخرى أو التوقف المؤقت للبحث عن وظيفة أخرى أو في سبيل الدراسة.

- البطالة الهيكلية (Structural Unemployment):

وهي البطالة الناجمة عن تحول الاقتصاد من طبيعة إنتاجية معينة إلى أخرى. فتحول الاقتصاد الكويتي مثلاً إلى اقتصاد نفطي أدى إلى فقدان الكثير من البحارة الكويتيين لوظائفهم البسيطة وبصورة شبه دائمة؛ إلا أن مثل هذا النوع من البطالة يمكن التغلب عليه عن طريق اكتساب المهارات الإنتاجية المطلوبة والتدريب على مستلزمات الطبيعة الإنتاجية الجديدة للاقتصاد.

- البطالة الدورية (Cyclical Unemployment):

وهي البطالة الناجمة عن تقلب الطلب الكلي في الاقتصاد حيث يواجه الاقتصاد فترات من انخفاض الطلب الكلي، مما يؤدي فقدان جزء من القوة العاملة لوظائفها وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة في الاقتصاد؛ إلا أن هذه النسبة تبدأ بالانخفاض عندما يبدأ الطلب الكلي بالارتفاع مجدداً.

- البطالة الموسمية (Seasonal Unemployment):

وهي البطالة الناجمة عن انخفاض الطلب الكلي في بعض القطاعات الاقتصادية (وليس الاقتصاد ككل)، فقد تشهد بعض القطاعات الاقتصادية (كقطاع السياحة مثلاً أو

الزراعة أو الصيد) فترات من الكساد مما يؤدي إلى فقدان العاملين في هذه القطاعات إلى وظائفهم مؤقتاً.

• البطالة المقنعة (Disguised Unemployment):

لا يعني هذا النوع من البطالة وجود قوة عاملة عاطلة بل هي الحالة التي يمكن فيها الاستغناء عن حجم معين من العمالة دون التأثير على العملية الإنتاجية حيث يوجد هناك نوع من تكديس القوة العاملة في قطاع معين وغالباً ما تتقاضى هذه العمالة أجوراً أعلى من حجم مساهمتها في العملية الإنتاجية.

• البطالة السلوكية (Behavioral Unemployment):

وهي البطالة الناجمة عن إحجام ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف.

• البطالة المستوردة (Imported Unemployment):

وهي البطالة التي تواجه جزء من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب انفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع، وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حال انخفاض الطلب على سلعة معينة مقابل ارتفاع الطلب على سلعة مستوردة.

٤- آثار البطالة

يترتب على البطالة العديد من الآثار، ويمكن تناولها كما يلي (المصباح، ٢٠٠٨: ٤٨):

(٤-١) الآثار الاجتماعية للبطالة:

أشارت بعض الدراسات التطبيقية إلى أن البطالة تحتوي على بذور الجريمة بذاتها لأنها تتضمن العناصر الإجرامية التالية:

١. عدم استقرار العلاقات الاجتماعية للعاطل وتقلبها زمانياً ومكانياً.
٢. تحليل أساليب الرقابة وموانع الجريمة الذاتية في داخل العاطل.
٣. تركيز عوامل الضياع وعدم الاستقرار وطغيان شعور خيبة الأمل والإحباط.
٤. ابتعاد العاطل عن المجتمع وقيمه السائدة نتيجة شعوره بالوحدة والنبذ.

(٤-٢) الآثار الاقتصادية للبطالة:

إن الآثار الاقتصادية التي تترتب على البطالة كثيرة وكبيرة ومهمة، إذ هي خسارة للاقتصاد على المستوى الفردي والقومي؛ تتمثل هذه الخسارة في قيمة الإنتاج والدخل

الذي كان من الممكن الحصول عليه من خلال هؤلاء الذين يبحثون -دون جدوى- عن عمل يؤويهم. (حسين، ٢٠٠٨).

(٤-٥) الآثار السياسية للبطالة:

البطالة مؤشر أساسي على صحة السياسة الاقتصادية للبلد ومؤشر على صواب تخطيطه الاجتماعي، فهناك العديد من المشاهد في دول مختلفة تضج بمئات الآلاف من العاطلين عن العمل احتجاجاً على سياسات حكوماتهم وإظهار مدى امتعاضهم من الحكومة. (تومي، ٢٠٠٤).

(٤-٦) الآثار الديموغرافية للبطالة

نتيجة للفروقات الكبيرة بين الريف والمدينة تشهد الدول ومنذ عقود هجرة متزايدة من الريف إلى المدن بحثاً عن العمل أو لتحسين الأوضاع الاجتماعية والمعاشية، كما تشهد هذه الدول هجرة خارجية تتمثل في هجرة العمالة الماهرة والمدرية ونتيجة عدم توفر عمل وعلى أحر يمكنهم من مواجهة متطلبات الحياة وخاصة الشباب، الأمر الذي يؤدي إلى تفشي ظاهرة العزوبية والهنوسة والعزوف عن فكرة تكوين الأسرة. (قدي، ٢٠٠٣).

٥ - البطالة في المملكة العربية السعودية

لقد جعلت المملكة العربية السعودية من معالجة قضايا تنمية وتطوير القوى البشرية الوطنية وتوظيفها أهم المرتكزات الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. ولتحقيق هذا التوجه، فقد تم بذل عدد من الجهود لتنمية القوى العاملة الوطنية، وإحلالها محل العمالة الوافدة، حيث ركزت خطط التنمية المتوالية على ذلك، فخطة التنمية الأولى أولت تنمية الموارد البشرية من خلال تعليم وتدريب القوى البشرية، لتتمكن عناصر المجتمع المختلفة من زيادة مساهمتها الإنتاجية، وإجراء الدراسات والبحوث لحل كافة المشكلات التي تواجه القوى العاملة الوطنية. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٣٩٠هـ: ٢٥)، أما الخطة الثانية، فقد ركزت على دعم القطاع الخاص بمجموعة من السياسات والإجراءات الداعمة، ومنها اعتماد استقدام القوى العاملة الأجنبية إلى المملكة، للمساعدة في تنفيذ برامج التنمية الطموحة. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٣٩٥هـ: ٥٣)، في حين حرصت الخطة الثالثة على استخدام القوى العاملة الأجنبية الموجودة على نحو أكثر كفاءة وفاعلية، وتوجيه الجانب الأكبر من رؤوس الأموال الاقتصادية والبشرية الوطنية إلى القطاعات الإنتاجية. وزيادة العمالة الإدارية، وتثبيت حجم القوى العاملة على ما هي عليه خلال الخطة السابقة. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٠٠هـ: ٢٤١).

أما خطة التنمية الرابعة، فقد ركزت على تخفيض العمالة غير السعودية في المملكة (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٠٥هـ: ٧٢)، وركزت الخطة الخامسة على إيجاد

فرص عمل للقوى العاملة الوطنية، ومبادرات تنموية أخرى مهمة تتعلق بالتقنية، وزيادة فاعلية دور القطاع الخاص، وتعزيز قدراته ليؤدي دوره نحو تنمية فرص العمالة الوطنية. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤١٠هـ: ١٧٠).

وكان الاهتمام بتنمية الموارد البشرية، وسياسات العمل والسعودة أكثر وضوحاً في الخطة السادسة، حيث استهدفت التركيز على النوعية في التعليم العام والجامعي والتدريب، وعلى أهمية مواءمة مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية لاحتياجات سوق العمل، وزيادة الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني والكليات التقنية كما وكيفاً، لمواجهة متطلبات الاقتصاد الوطني، ووضع السياسات الكفيلة بإحلال القوى العاملة السعودية محل غير السعودية، وكذلك وضع السياسات اللازمة لتشجيع القطاع الأهلي على إتاحة فرص عمل للمواطنين. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤١٥هـ: ٦٠-١٨٠).

وجاءت الخطة السابعة لمواجهة تحديات قضايا تعليم وتدريب وتأهيل وتطوير وتوظيف العمالة الوطنية، ومساهمة المواطنين في القوى العاملة الوطنية في القطاعات الاقتصادية المختلفة وخصوصاً القطاعات التي تتركز فيها العمالة الأجنبية، وتعميم عملية السعودة على جميع هذه القطاعات، مع الاستمرار في إحلال القوى العاملة السعودية المدربة محل غيرها، وتطوير مخرجات التعليم والتدريب بما يتفق واحتياجات المجتمع المتغيرة، ومتطلبات التنمية، مع العناية بإعادة التأهيل والتدريب لرفع إنتاجية العامل بما يحقق الاستفادة القصوى من التقنيات والتجهيزات المستخدمة في الأنشطة التنموية. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٢٠هـ: ١٧٠).

وجاءت خطة التنمية الثامنة امتداداً للخطة السابقة من حيث ضرورة زيادة إسهام القوى العاملة الوطني في القطاعات التنموية، والاهتمام بتأهيلها وتدريبها لتحسين إنتاجيتها، ورفع كفاءة أدائها، والاستمرار في إحلال العمالة الوطنية محل الوافدة. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٢٥هـ: ٣١).

لذلك قامت الحكومة بجهود لتحقيق أهداف خطط التنمية المتوالية لتنمية القوى العاملة الوطنية على مستوى القطاعين: الحكومي والخاص حيث تم إنشاء مجلس القوى العاملة، وصندوق تنمية الموارد البشرية لتخفيف العبء على القطاع الأهلي في المملكة، وتشجيعه على القيام بدور أكبر في عملية تأهيل وتدريب الشباب بما يتناسب مع احتياجاته، كما تم إنشاء مشروع التنظيم الوطني للتدريب المشترك من أجل التوظيف، طبقاً لاحتياجات منشآت القطاع الخاص، ويتم التدريب داخل المنشأة التي سيتم توظيف المتدرب فيها، حيث يبرم عقد تدريب وتوظيف بين المؤسسة والتدريب. ويتقاضى المتدرب مكافأة تدريب إلى أن تنتهي فترة هذا التدريب، ويتم توظيفه وفق نصوص وضوابط عقد التوظيف. كما أن هناك إسهامات لعدد من مؤسسات القطاع الخاص في تنمية القوى

العاملة الوطنية وتوظيفها؛ فتم إنشاء الغرف التجارية الصناعية في مختلف أنحاء المملكة، لتقوم بدور الوسيط بين الباحثين عن العمل وأرباب العمل، وكذلك القيام بعملية التدريب، كما أن هناك شركات كبرى لها دور بارز في قضية توظيف العمالة المواطنة، مثل: شركة أرامكو السعودية، وشركة سابك، وشركة الاتصالات السعودية وغيرها من الشركات الأخرى.

ولكن في ظل التزايد المطرد في أعداد الخريجين، سواء من التعليم العام أو التعليم الجامعي ومن المتوقع أن هذه الأعداد ستزيد مستقبلاً مع نمو عدد الخريجين، وثبات الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي؛ مما يترتب على ذلك إيجاد المزيد من فرص التوظيف لتلك الأعداد، سواء من القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، وهذا يتطلب بذل المزيد من الجهود من أجل تحقيق ذلك.

المحور الثاني: برنامج حافز:

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

حيث إن أحد عناصر البرنامج هو صرف إعانة حافز للباحث عن العمل بشكل شهري لدعم وتحفيز الباحثين بجدية عن العمل والمستحقين للإعانة المالية وفقاً لضوابط الاستحقاق الخاصة ببرنامج حافز، وللاستمرارية 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. (موقع برنامج حافز، www.hafiz.gov.sa).

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 استحقاق إعانة البحث عن العمل: أن صرف إعانة البحث عن العمل تقتضي توافر مجموعة من الضوابط في الذكور والإناث المتزوجين وغير المتزوجين، وهي على النحو التالي (منتدى الرياض الاقتصادي، ٢٠١٣):

- 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 في أي مرحلة من مراحل التعليم أو التدريب.
- ألا يكون لديه نشاط تجاري مثل امتلاك مؤسسة أو الحصول على ترخيص محل أو ممارسة أي نشاط تجاري أو صناعي أو زراعي أو خدمي أو مهني أو وجود غير سعودي على كفالة المتقدم باستثناء الوالدين والزوج أو الزوجة والأبناء والبنات.
- ألا يكون لديه دخل ثابت يزيد عن ألفي ريال أو أكثر وذلك كمتوسط شهري خلال الاثني عشر شهراً السابقة لبداية الشهر الذي تقدم فيه بطلب الإعانة.
- ألا يكون مستحقاً لمعاش تقاعدي.
- ألا يكون مقيماً في دار رعاية اجتماعية أو ما في حكمها.

الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات مشكلة البطالة وآثارها وتقييم جهودها وسبل الحد من مشكلة البطالة. ومن أحدث الدراسات التي تناولت مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية دراسة بن قاسم (٢٠١٢) التي هدفت إلى: التعرف على الدور الذي يقوم به برنامج حافز في التصدي لظاهرة البطالة في المملكة العربية السعودية، من خلال التعرف على برنامج حافز، وآليات تنفيذه، ودوره في التصدي للبطالة من وجهة نظر المستفيدين من البرنامج والجهات القائمة على تنفيذه، وكذلك تحديد أهم المعوقات والمشكلات التي تقف في سبيل تحقيق برنامج حافز لأهدافه، وتقديم بعض الحلول المقترحة للتغلب على معوقات ومشكلات برنامج حافز؛ وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن أهم الأدوار التي يقوم بها برنامج حافز في التصدي للبطالة تتمثل في: تقديم مبلغ من المال للعاطلين عن العمل لحين تمكنهم من الالتحاق بعمل مناسب، وتقديم برامج تدريبية وتأهيلية للمواطنين الباحثين عن العمل، كما كشفت الدراسة عن وجود مجموعة من المعوقات التي تحد من تحقيق برنامج حافز لأهدافه، من أهمها: قلة تجاوب مؤسسات وشركات القطاع الخاص مع البرنامج في إتاحة فرص عمل مناسبة، قلة انتظام المستفيدين في الدورات والبرامج التأهيلية التي يقدمها حافز، اكتفاء المستفيدين من البرنامج بالمبلغ المالي الذي يقدمه برنامج حافز وعدم جديتهم في البحث عن عمل، كما أظهرت الدراسة وجود مجموعة من المشكلات تواجه الراغبين في الاستفادة من برنامج حافز، من أبرزها: تغييب برنامج حافز لبعض الأشخاص العاطلين عن العمل لمجرد أن سنهم تعدى (٣٥) سنة، قلة مبلغ الإعانة، بالإضافة إلى أن مدة الإعانة (سنة واحدة) لا تكفي للحصول على عمل جيد.

كما هدفت دراسة آل ناصر (٢٠١٢) إلى: التعرف على أثر توظيف الوظائف للكوادر الصحية على مستوى الرعاية الصحية من وجهة نظر المرضى في برنامج مستشفى القوات المسلحة بالمنطقة الجنوبية، كما هدفت -أيضاً- إلى التعرف على وجهة نظر المرضى من حيث أي من المهن الصحية الأكثر ملائمة للتوظيف أكثر من غيرها؛ ولتحقيق أهداف البحث تم إعداد استبانة من جانب الباحث حول آراء المرضى عن الأطباء والصيادلة والممرضين والفنيين السعوديين وغير سعوديين وكيف تنظر عينة البحث لهذه الوظائف الصحية في برنامج مستشفى القوات المسلحة بالجنوب. ولقد أوضحت نتائج الدراسة الخاصة بالأطباء عن وجود اتفاق تقريبي بين عينة الدراسة على الأطباء السعوديين وغير السعوديين، وأشارت النتائج الخاصة بالصيادلة عن عدم وجود اختلاف كبير بين الصيادلة السعوديين وغير السعوديين، كما أوضحت الدراسة أن عينة الدراسة تميل إلى تفضيل الممرضة غير السعودية في المهام المهنية الجهرية. وخلصت الدراسة إلى أن الأطباء والصيادلة السعوديين هم الأكثر ملائمة للتوظيف حيث أن عينة الدراسة لم تعبر عن اختلاف كبير بين الأطباء والصيادلة السعوديين والأطباء والصيادلة غير السعوديين، كما خلصت الدراسة إلى أن الممرضات والفنيين السعوديين مازالوا في حاجة إلى مزيد من الاهتمام والتأهيل حتى يكونوا على نفس المستوى من الالتزام والتدريب مثل الممرضات والفنيين الوافدين.

كما هدفت دراسة المرشد وسيف الدين مهدي (٢٠١٥) إلى تحديد العوائق الاقتصادية والاجتماعية التي تحول دون توظيف المواطنين في منطقة الحدود الشمالية بالملكة العربية السعودية. فبعد تقديم الإطار المفاهيمي للبطالة والتوظيف من ناحية، وتناول أهم أدبيات البحث المهمة بموضوع الدراسة من ناحية أخرى، يحاول الباحثان تحليل جملة من المؤشرات الكمية والنوعية للتعرف على واقع سوق العمل بمنطقة الحدود الشمالية. وقد اعتمدت هذه الدراسة والتي أجريت في نهاية العام ٢٠١٢ على (١٢٦٢) استبانة شملت المدن الثلاث المكونة لمنطقة الحدود الشمالية وهي عرعر ورفحاء وطريف. واستعمل الباحثان منهج الأساليب الإحصائية الكمية والكيفية لتحليل نوعية العلاقات بين المتغيرات الفرعية للمعوقات الاقتصادية والاجتماعية والمتغير التابع (توظيف السعوديين). وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أربعة أسباب اقتصادية واجتماعية رئيسية تحول دون توظيف السعوديين في منطقة الحدود الشمالية وتتمثل في عدم وجود مؤسسات كبيرة، تدنى الأجور، منافسة العمالة الوافدة، والتأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية، كما أظهرت الدراسة أن مؤشرات البطالة في المنطقة مرتفعة وتعتبر مشكلة حقيقية بالنسبة للجنسين. وخلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات من أهمها التعجيل باتخاذ الإجراءات الكفيلة بدفع الاستثمار في المشاريع الكبيرة بالمنطقة في كل من القطاعين العام والخاص، ورفع مستوى التنمية بها مما قد يساهم في المعالجة الجذرية لظاهرة البطالة.

وهدفت دراسة الغامدي (٢٠٠٦) إلى: التعرف على معوقات السعودية وعلى بعض جهود القطاع الحكومي والقطاع الخاص لمواجهة معوقات السعودية، وكذلك التعرف على أوجه التكامل والتباين بين جهود القطاعين: الحكومي والخاص في مواجهة معوقات السعودية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يمكن تصنيف معوقات السعودية إلى معوقات اجتماعية، ومعوقات اقتصادية ومعوقات تعليمية وتدريبية، تنوعت الجهود المبذولة لمواجهة معوقات السعودية من القطاعين الحكومي والخاص، منها جهود تنظيمية ممثلة في وزارة العمل وجهود تدريبية ممثلة في صندوق تنمية الموارد البشرية والغرفة التجارية الصناعية والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.

وهدفت دراسة العطار (٢٠٠٦) إلى محاولة فهم ظاهرة بطالة خريجي الجامعات في المجتمع المصري ومحاولة تقديم تحليل لها من أجل الوصول إلى أسبابها والوقوف على الآثار المترتبة عليها تجاه الفرد المتعطل وأسرته والمجتمع، وذلك من خلال دراسة رأي الشباب الجامعي في المشكلة وأساليب مواجهتها من وجهة نظرهم، في ضوء رؤية سوسيولوجية للمشكلة بوصفها أهم المشكلات الآتية التي تواجه المجتمع المصري. كما سعت هذه الدراسة إلى غاية أو ما سمته الكاتبة هدفاً نهائياً هو محاولة تقديم رؤية استشرافية مستقبلية لنفس الظاهرة بغية وضع البدائل والحلول العلمية للمشاكل التي تثور بصدها في شكل تصور مقترح مأمول لمحاولة تقليص البطالة السافرة التي يعاني منها خريجي الجامعات المصرية. ولقد عزت الدراسة أسباب مشكلة البطالة في مصر إلى عدة أسباب وهي متعلقة بعدة أمور منها ما هو متعلق بالزيادة السكانية السريعة، أو أمور اجتماعية، أو أمور تعليمية، أو أمور اقتصادية، وأخرى إدارية. وفي نهاية الدراسة وضعت استراتيجيات لمواجهة المشكلة وآليات للتنفيذ في ضوء خصوصيات المجتمع المصري. واستهدفت دراسة Lange & Maguire (١٩٩٨) المجتمع الألماني والياباني كونهم من أكثر الدول المصنعة تبنيًا لعنصر الجودة، هدفت الدراسة إلى فحص الحالة القائمة في اليابان وألمانيا حيث تم توظيف التعليم والتدريب من أجل إعداد عمال ذي كفاءة ومهارة عالية في التصنيع. وبدأت الدراسة بفحص أسباب تفشي البطالة بالشكل الخطير التي هي عليه في المجتمعات الأوروبية، ثم عرجت على تحليل أثر التدريب على المهارة وبالتالي على الجودة. وبالنظر إلى الوضع في ألمانيا الذي يتميز بكثرة التشريعات وارتفاع تكلفتها، ظهر صعوبة في خفضها مع بقاء معايير الجودة العالية للتدريب، وكذلك الحال بالنسبة لليابان فيما يخص التشريعات المتعلقة بالتدريب من أجل الجودة مع هذا في الختام أظهرت الدراسة أن الحل الأكثر فاعلية للتغلب على تفشي ظاهرة البطالة ينبع بشكل أساسي من خلال خفض التشريعات المكلفة والمتعلقة بسوق العمل، ولكن ركزت الدراسة على فكرة مفادها أن تخفيف التشريعات بشكل مطلق سيؤدي سلبيًا على درجة الجودة في المنتجات الصناعية ما يعني انعدام عنصر مهم من عناصر المنافسة. ثم بنوع من التفصيل لكل حالة وبما يخص الحالة الألمانية أظهرت الدراسة إمكانية تطبيق

هذا على عدد من الوظائف دون تعريض معايير الجودة للخطر وبالتالي يمكن خفض النفقات، وبذلك أوصت الدراسة. أما في الحالة اليابانية فأظهرت الدراسة ارتباطاً تاماً بين التعليم والتدريب والمصادر البشرية ومعايير الجودة ما يعني عدم إمكانية تخفيض هذه التشريعات.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

تري الباحثة أن العديد من الدراسات السابقة تعاملت مع قضية البطالة من منطلق الرغبة في التغلب على فكرة بقاء المتعلم بدون عمل وليس من منظور استغلال الموارد البشرية للمجتمع الاستغلال الأمثل؛ وهذا جعل هذه الدراسات تقدم حلول لا تسعى إلى تحقيق التنمية بشكل أساسي، بل هي تثقل على كاهل الدول من حيث المصاريف الباهظة التي ستتكلف بها لتغطية نفقة البطالة المقنعة.

نادت بعض الدراسات إلى تطوير وإعادة هيكلة الأنظمة التعليمية والعمل على تطوير أنظمة للإرشاد والتوجيه المهني تبدأ من المرحلة الثانوية، وهذا بالطبع من منطلق أن هذه الأنظمة يكتنفها نوع من القصور، إلا أن بعض هذه الدراسات مثل دراسة "مطر" اعتبرت أن التعليم لا يمكن أن يتحمل مسؤولية البطالة وحده وإنما جزء منها ذا علاقة بالكيف وليس بالأعداد، ودراسة "علي" التي ترى مع الحاجة إلى إعادة هيكلة التعليم ضرورة إشراك جميع مؤسسات المجتمع الرسمية وغير الرسمية في المسؤولية.

ونادت معظم الدراسات بضرورة تشجيع مجال التدريب التحويلي ووضع آلية تدريب من أجل تطوير المهارات بحسب تطور سوق العمل، كما نادى معظم الدراسات - أيضاً - إلى تشجيع الخريجين على إقامة مشاريع صغيرة خاصة بهم.

وتتشابه الدراسة الحالية مع دراسة بن قاسم (٢٠١٢) في التطرق لبرنامج حافز وفاعليته في معالجة مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية، حيث تناولت الدراسة برنامج حافز، وآليات تنفيذه، ودوره في التصدي للبطالة من وجهة نظر المستفيدين من البرنامج والجهات القائمة على تنفيذه، بينما تختلف الدراسة الحالية عن دراسة بن قاسم في تناول أثر برنامج حافز في الحد من مشكلة البطالة من خلال النظر في دور المتغيرات الديموغرافية في إدراك المستفيدين لهذا البرنامج، وكذلك التعرف على مدى قدرة برنامج حافز على توفير فرص وظيفية وبرامج تدريبية للمستفيدين من البرنامج.

منهجية الدراسة:

يقوم البحث على المنهج الوصفي التحليلي لكونه من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنه يناسب الظاهرة موضع الدراسة والذي يعرف بأنه "أسلوب يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها

وصفًا دقيقًا ويعبر عنها تعبيرًا كميًا وكيفيًا. (عبيدات وآخرون، ١٩٩٧: ٢١٦)، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفًا رقميًا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

مجتمع وعينة الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة على جميع المستفيدين من برنامج حافز سواء الذكور أو الإناث في المملكة العربية السعودية. وتم توزيع (٤٠٠) استمارة استبيان على المستفيدين من برنامج حافز من الجنسين بطريقة العينة القصدية، استجاب منهم (٣١٩) فرد، وبعد فحص الاستبانة، تم استبعاد (١٤) استبانة لم تتحقق فيها الشروط المطلوبة، وبذلك يكون عدد الاستبانة الخاضعة للدراسة (٣٠٥) استبانة.

خصائص أفراد عينة الدراسة:

جدول (١)

خصائص أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	
%٤٠,٣٢	١٢٣	ذكر	الجنس
		أنثى	
%٥٩,٦٧	١٨٢		
%١٠٠	٣٠٥	الإجمالي	
%١٢,١٣	37	أقل من (٢٠ سنة)	
		من (٢٠) إلى أقل من (٢٥) سنة	
		من (٢٥) إلى أقل من (٣٠) سنة	
		من (٣٠) إلى أقل من (٣٥) سنة	
		من (٣٥) سنة فأكثر	
		الإجمالي	
%٥٢,١	159	أعزب/عزباء	الحالة الاجتماعية
		متزوج/متزوجة	
%٤١,٣	126		

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	
٣,٩%	12	مطلق/مطلقة	
٢,٦%	8	أرمل/أرملة	
١٠٠%	٣٠٥	الإجمالي	
٦,٥%	20	الكفاءة المتوسطة ومادون	المؤهل العلمي
٣٠,٨%	94	ثانوية عامة	
١٣,١%	40	دبلوم ما بعد الثانوية	
٣٩,٦%	121	شهادة جامعية أو ما يعادلها	
٨,٥%	26	ماجستير	
١,٣%	4	دكتوراه	
١٠٠%	٣٠٥	الإجمالي	
٣٣,١%	١٠١	علمي	التخصص
٦٦,٨%	٢٠٤	إنساني أو أدبي	
١٠٠%	٣٠٥	الإجمالي	
٣٧,٣%	١١٤	نعم	هل مارست عملاً قبل التعطل عن العمل؟
٦٢,٦%	١٩١	لا	
١٠٠%	٣٠٥	الإجمالي	
٣٥,١%	١٠٧	أقل من سنة	فترة التعطل عن العمل
٢٩,٨%	٩١	من سنة إلى أقل من سنتين	
١٦,٧%	٥١	من سنتين إلى أقل من (٣) سنوات	
١٠,٨%	٣٣	من (٣) سنوات إلى أقل من (٤) سنوات	
٤,٥%	١٤	من (٤) إلى أقل من (٥)	

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	
		سنوات	
٢,٩%	٩	من (٥) سنوات فأكثر	
١٠٠%	٣٠٥	الإجمالي	

يوضح الجدول رقم (١) خصائص أفراد العينة على النحو التالي:

- توزيع أفراد عينة الدراسة، حيث أن هناك نحو أكثر من ثلث أفراد عينة الدراسة من الذكور بنحو (٤٠,٣٢%)، ونحو ثلثي عينة الدراسة من الإناث (٥٩,٦٧%)، وأن نسبة ليست بالكبيرة من عينة الدراسة عمرهم (أقل من ٢٠ سنة)، وأن أكثر من ثلث أفراد عينة الدراسة عمرهم من (٢٠) إلى أقل من (٢٥) سنة، ونسبة كبيرة من عينة الدراسة عمرهم من (٢٥) إلى أقل من (٣٠ سنة)، ونسبة أقل من عينة الدراسة عمرهم من (٣٠) إلى أقل (٣٥ سنة)، وأقل نسبة من عينة الدراسة عمرهم من ٣٥ سنة فأكثر).
 - كما تبين أن هناك أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة من غير المتزوجين/المتزوجات، وأكثر من ثلث عينة الدراسة من المتزوجين/المتزوجات، و نسبة ضعيفة من المطلقين/المطلقات، ونسبة أقل من الأرمال. كما أن هناك نسبة ضعيفة من أفراد عينة الدراسة حاصلين علي الكفاءة المتوسطة ومادون، ونحو ثلث أفراد عينة الدراسة حاصلين علي الثانوية العامة، ونسبة ليست بالكبيرة حاصلين علي ما بعد الثانوية، و النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة حاصلين علي شهادة جامعية أو ما يعادلها، و نسبة ليست بالكبيرة حاصلين علي الماجستير، والنسبة الأقل من حاصلين علي شهادة الدكتوراه. كما أن هناك نحو ثلث أفراد عينة الدراسة ذوي تخصصات علمية، بينما ثلثي عينة الدراسة ذوي تخصصات إنسانية.
 - كما تبين أن نحو ثلث أفراد عينة الدراسة مارسوا عملاً قبل التعطل عن العمل ونحو ثلثي أفراد عينة الدراسة لم يمارسوا أي عمل قبل التعطل عن العمل.
 - كما أن هناك أكثر من ثلث عينة الدراسة مدة تعطلهم (أقل من سنة)، وأقل من الثلث بقليل مدة تعطلهم (من سنة إلى أقل من سنتين)، و نسبة ليست بالقليلة مدة تعطلهم (من سنتين إلى أقل من ٣ سنوات)، و نسبة أقل مدة تعطلهم (من ٣ سنوات إلى أقل من ٤ سنوات)، و نسبة ضعيفة مدة تعطلهم (من ٤ إلى أقل من ٥ سنوات)، وأقل نسبة مدة تعطلهم (أكثر من ٥ سنوات).
- أداة الدراسة: استفادت الباحثة من دراسة بن قاسم (٢٠١٢) بعنوان "دور برنامج حافز في معالجة مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية" في بناء أداة الدراسة الحالية.

حيث تم الاستفادة من دراسة بن قاسم في البعدين الخاصين بدور برنامج حافز في التصدي لظاهرة البطالة والمعوقات التي تحد من تحقيق برنامج حافز لأهدافه.

تتكون استبانة الدارسة من جزأين رئيسيين هما:

الجزء الأول: وهو عبارة عن البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة:

(الجنس - العمر - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - التخصص - ممارسة العمل قبل التعطل - فترة التعطل عن العمل).

الجزء الثاني: ويتناول دور برنامج حافز في الحد من مشكلة البطالة. ويتكون من أربعة أبعاد فرعية:

- البعد الأول: وهو عبارة عن دور برنامج حافز في الحد من مشكلة البطالة ويتكون من (٨) فقرات.
- البعد الثاني: وهو يتعلق بمدى قدرة برنامج حافز على توفير فرص وظيفية وبرامج تدريبية ويتكون من (٦) فقرات.
- البعد الثالث: ويتناول أهم المعوقات التي تقف في سبيل تحقيق برنامج حافز لأهدافه ويتكون من (٩) فقرات.
- البعد الرابع: ويتناول سبل زيادة فاعلية برنامج حافز في تحقيق الأهداف المنشودة ويتكون من (١٣) فقرة.

صدق أداة الدراسة: عرضت الباحثة الاستبانة على مجموعة من المحكمين، حيث تم إرفاق أسماء المحكمين بالملحق رقم (2)، وقد استجابت الباحثة لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية - انظر الملحق رقم (1).

ثبات أداة الدراسة: يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط. استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول (٢).

جدول (٢)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	المحور	معامل الثبات
١	دور برنامج حافز في الحد من مشكلة البطالة	٠,٧٤٣

٠,٨٢٢	مدى قدرة برنامج حافز على توفير فرص وظيفية وبرامج تدريبية	٢
٠,٧٥٥	أهم المعوقات التي تقف في سبيل تحقيق برنامج حافز لأهدافه	٣
٠,٩٤٩	سبل زيادة فاعلية برنامج حافز في تحقيق الأهداف المنشودة	٤
٠,٨١٧	الثبات الكلي	

النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

ما مدى قدرة برنامج حافز على الحد من مشكلة البطالة من وجهة نظر المستفيدين من البرنامج؟

للإجابة على هذا التساؤل، تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة نحو دور برنامج حافز في الحد من مشكلة البطالة من وجهة نظر المستفيدين من البرنامج، وقد تم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسط الموزون لها على النحو التالي:

جدول (٣)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة نحو دور برنامج حافز في الحد من مشكلة البطالة من وجهة نظر المستفيدين من البرنامج

م	الفقرات	النسبة %	درجة الموافقة					التكرار	
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
١	يقدم مبلغ من المال للعاطلين عن العمل لحين تمكنهم من	٣٥	٢٠,٤	٥	٤٥	١٦	٥,١٦	١,٠٦	١
		%	١١,٤٨	٦٦,٨	١,٦١	١٤,٧	٥,٢		

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الموزون	درجة الموافقة					التكرار	الفقرات	م
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	النسبة %		
								الاتحاق بعمل مناسب.		
٢	١,١٢	٥,١٤	٤	٥٤	١٧	١٩٨	٤١	ك	يقدم برامج تدريبيه للباحثين عن عمل من المستفيدين من برنامج حافز .	٢
			١,٣	١٧,٧	٥,٥	٦٤,٩	١٣,٤٥	%		
٥	٠,٩٣	٤,٩١	١٤	٥٨	٢٧	١٨٨	١٨	ك	يمكن المسئولين من الحصول على إحصاءات بإعداد العاطلين عن العمل، ومن ثم وضع البرامج المناسبة لهم.	٣
			٤,٥	١٩	٨,٨	٦١,٦	٥,٩١	%		
٨	٠,٧٩	٤,٥١	١٦	٤٢	٦١	١٦٥	٢١	ك	يقدم آلية لتحديث البيانات المتعلقة بالبطالة في المملكة العربية السعودية.	٤
			٥,٢	١٣,٧	٢٠	٥٤,١	٢٠	%		
٦	٠,٨٤	٤,٨٢	٣	٣٦	٦٠	١٠٤	١١٢	ك	يمكن القائمين على معالجة مشكلة البطالة من إيجاد وسائل تتناسب مع خصائص العاطلين عن العمل لتأهيلهم	٥
			٠,٩	١١,٨	١٩,٦	٣٤	٦٣,٣٧	%		

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الموزون	درجة الموافقة					التكرار	الفقرات	م
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	النسبة %		
								للحصول على عمل.		
٤	٠,٩٥	٥,٠٦	٤٥	٩٧	١٢١	٢٦	١٦	ك	٦	يقدم معلومات للقطاع الخاص عن الموارد البشرية الوطنية الراغبة في العمل.
			١٤,٧	٣١,٨	٣٩,٦	٨,٥	٥,٢٥	%		
٣	١,٠٥	٥,١٢	١٧	٧١	٥٦	١٣٢	٢٩	ك	٧	يوفر للباحث عن العمل الحد الأدنى من الإمكانيات المالية اللازمة لقيامه بالبحث عن العمل.
			٥,٥	٢٣,٢	١٨,٣	٤٣,٢	٩,٥١	%		
٧	٠,٨١	٤,٧٢	٣١	٥٠	٨١	٤٢	١٠١	ك	٨	يوفر للباحثين عن العمل مسارات جديدة يمكنهم العمل بها.
			١٠,١	١٦,٣	٢٦,٥	١٣,٧	٣٣,١	%		
	٥,٢		المتوسط العام							

يتضح من الجدول (٣) ما يلي:

١. يبلغ المتوسط العام (٥,٢)، وهذا يدل على موافقة أفراد عينة البحث على دور برنامج حافز في الحد من مشكلة البطالة.
٢. وقد جاءت الفقرة رقم (١) وهي (يقدم مبلغ من المال للعاطلين عن العمل لحين تمكنهم من الالتحاق بعمل مناسب) في الترتيب الأول بمتوسط موزون (٥,١٦) وانحراف معياري (١,٠٦)، تلتها الفقرة رقم (٢) وهي (يقدم برامج تدريبية للباحثين

عن عمل من المستفيدين من برنامج حافز) في الترتيب الثاني بمتوسط موزون (٥,١٤) وانحراف معياري (١,١٢). وجاءت الفقرة رقم (٧) في المرتبة الثالثة وهي (يوفر للباحثين عن العمل مسارات جديدة يمكنهم العمل بها) بمتوسط موزون (٤,٧٢) وانحراف معياري (٠,٨١). وجاءت الفقرة رقم (٦) في المرتبة الرابعة وهي (يقدم معلومات للقطاع الخاص عن الموارد البشرية الوطنية الراغبة في العمل) بمتوسط موزون (٥,٠٦) وانحراف معياري (٠,٩٥).

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

ما مدى قدرة برنامج حافز على توفير فرص وظيفية وبرامج تدريبية للأفراد عينة البحث؟

للإجابة على هذا التساؤل، تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة نحو مدى قدرة برنامج حافز على توفير فرص وظيفية وبرامج تدريبية للأفراد عينة البحث، وقد تم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسط الموزون لها على النحو التالي:

جدول (٤)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة نحو مدى قدرة برنامج حافز على توفير فرص وظيفية وبرامج تدريبية من وجهة نظر المستفيدين من البرنامج

م	الفقرات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة %
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
٣	١	ك	٢٥	١٧	٧٥	٨٧	١٠١	يقدم البرنامج برامج تدريبية عالية المستوى.
			٨,١	٥,٥	٢٤,٥	٢٨,٥	١٦,٧٣	%
١	٢	ك	٣١	٣٧	٦٣	٧٢	١٠٢	مدة التدريب مناسبة للحصول على تدريب جيد.
			١٠,١	١٢,١	٢٠,٦	٢٣,٦	٣٣,٤	%
٤	٣	ك	٤٧	٩١	٨٧	٤١	٣٩	البرامج التدريبية التي يقدمها حافز تتناسب مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
			١٥,٤	٢٩,٨	٢٨,٥	١٣,٤	١٢,٧	%
٢	٤	ك	٦٠	٥٥	٦٤	٤٧	٧٩	يقدم البرنامج وظائف تناسب المؤهل الذي حصل عليه المستفيد.
			١٩,٦	١٨	٢٠,٩	١٥,٤	٢٥,٩	%
٦	٥	ك	٦٠	٩١	٧٨	٦٤	١٢	البرامج التدريبية التي يقدمها حافز تتناسب مع عامل الجنس (ذكور، إناث).
			١٩,٦	٢٩,٨	٢٥,٥	٢٠,٩	٣,٩	%
٥	٦	ك	٣٦	١٠٠	١٠٢	٤٥	٢٢	ترحب شركات القطاع الخاص بالمستفيدين من برنامج حافز الذين تم تدريبهم.
			١١,٨	٣٢,٧	٣٣,٤٤	١٤,٧	٧,٢	%
٣,٩			المتوسط العام					

يتضح من الجدول (٤) ما يلي:

١. يبلغ المتوسط العام (٣,٩)، وهذا يدل على موافقة أفراد عينة البحث على قدرة برنامج حافز على توفير فرص وظيفية وبرامج تدريبية.

٢. وقد جاءت الفقرة رقم (٢) وهي (مدة التدريب مناسبة للحصول على تدريب جيد) في الترتيب الأول بمتوسط موزون (٤,٣٢) وانحراف معياري (١,٨٢). وجاءت الفقرة رقم (٤) في المرتبة الثانية وهي (يقدم البرنامج وظائف تناسب المؤهل الذي حصل عليه المستفيد) بمتوسط موزون (٤,١٣) وانحراف معياري (١,٨٠)، وجاءت الفقرة رقم (١) في المرتبة الثالثة وهي (يقدم البرنامج برامج تدريبية عالية المستوى) بمتوسط موزون (٣,٩٥) وانحراف معياري (١,٧٩). وجاءت الفقرة رقم (٣) في المرتبة الرابعة وهي (البرامج التدريبية التي يقدمها حافز تتناسب مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل) بمتوسط موزون (٣,٨١) وانحراف معياري (١,٦٦).

النتائج الخاصة بالسؤال الثالث:

ما أهم المعوقات التي تقف في سبيل تحقيق برنامج حافز لأهدافه؟

للإجابة على هذا التساؤل، تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة نحو أهم المعوقات التي تقف في سبيل تحقيق برنامج حافز لأهدافه، وقد تم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسط الموزون لها على النحو التالي:

جدول (٥)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة نحو أهم المعوقات التي تقف في سبيل تحقيق برنامج حافز لأهدافه من وجهة نظر المستفيدين من البرنامج

م	الفقرات	النسبة %	درجة الموافقة					التكرار
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
١	تقديم الراغبين في الاستفادة من برنامج حافز لبيانات مغلوبة .	١٤	١٤٤	٦٥	٤٢	٤٠	ك	
		٤,٥	٤٧,٢	٢١,٣	١٣,٧	١٣,١	%	
٢	عدم إدخال البيانات المطلوبة من قبل الراغبين في الاستفادة من البرنامج بالطريقة السليمة.	١٧	١٤٠	٦٩	٥٠	٣٢	ك	
		٥,٥	٤٥,٩	٢٢,٦	١٦,٣	١٠,٤	%	
٣	عدم تحديث المتقدمين للاستفادة من البرنامج لبياناتهم في حال تغيرها.	١٢٢	٤٠	١٧	٦٠	٣٦	ك	
		٤٠	١٣,١	٥,٥	١٩,٦	١١,٨	%	
٤	قلة انتظام المستفيدين من البرنامج في الدورات التأهيلية التي يقدمها	٦٩	١١٢	٢٤	٧٠	٣٠	ك	
		٢٢,٦	٣٦,٧	٧,٨	٢٢,٩	٩,٨	%	

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الموزون	درجة الموافقة					التكرار	الفقرات	م	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	النسبة %			
									برنامج حافز .		
٤	١,٦٩	٣,٧٧	٧٠	٨٢	٧٠	٤٥	٣٨	ك	٥	انخفاض المستوى التدريبي الذي يحصل عليه المستفيدين مما لا يساعد على قبولهم للعمل في المؤسسات الطلابية للعمالة .	
			٢٢,٩	٢٦,٨	٢٢,٩	١٤,٧	١٢,٤	%			
٢	١,٧١	٣,٩١	٣٣	٦٠	٤٦	١٠٥	٦١	ك	٦	قلة تجاوب مؤسسات القطاع الخاص بعدم إتاحة فرص عمل للحاصلين على تدريب من قبل برنامج حافز .	
			١٠,٨	١٩,٦	١٥	٣٤,٤	٢٠	%			
٣	١,٧٠	٣,٨٢	٨٨	١١٥	٢٤	٣٤	٤٤	ك	٧	اكتفاء المستفيدين بالمبلغ المالي الذي يقدمه برنامج حافز .	
			٢٨,٨	٣٧,٧	٧,٨	١١,١	١٤,٤	%			
٦	١,٤٢	٣,٧١	٥٣	١٧٨	٣١	١٢	٣١	ك	٨	قلة وسائل الصرف الآلي للمبالغ المستحقة في بعض المناطق النائية في المملكة .	
			١٧,٣	٥٨,٣	١٠,١	٣,٩	١٠,١	%			
٥	١,٦٥	٣,٧٢	٦٣	١٠٠	٤٦	٧١	٢٥	ك	٩	استفادة بعض الأشخاص من البرنامج بالرغم من امتلاكهم لمصادر دخل في مهن غير معترف بها في وزارة العمل والتأمينات .	
			٢٠,٦	٣٢,٧	١٥,١	٢٣,٢	٨,٢	%			
٣,٨٧			المتوسط العام								

يتضح من الجدول (٥) ما يلي:

١. يبلغ المتوسط العام (٣,٨٧)، وهذا يدل على موافقة أفراد عينة البحث على المعوقات التي تقف في سبيل تحقيق برنامج حافز لأهدافه.
٢. وقد جاءت الفقرة رقم (٤) وهي (قلة انتظام المستفيدين من البرنامج في الدورات التأهيلية التي يقدمها برنامج حافز) في الترتيب الأول بمتوسط موزون (٣,٩٥) وانحراف معياري (١,٧٩). وجاءت الفقرة رقم (٦) في المرتبة الثانية وهي (قلة

تجاوب مؤسسات القطاع الخاص بعدم إتاحة فرص عمل للحاصلين على تدريب من قبل برنامج حافز) بمتوسط موزون (٣,٩١) وانحراف معياري (١,٧١)، وجاءت الفقرة رقم (٧) في المرتبة الثالثة وهي (اكتفاء المستفيدين بالمبلغ المالي الذي يقدمه برنامج حافز) بمتوسط موزون (٣,٨٢) وانحراف معياري (١,٧٠). وجاءت الفقرة رقم (٥) في المرتبة الرابعة وهي (انخفاض المستوى التدريبي الذي يحصل عليه المستفيدين مما لا يساعد على قبولهم للعمل في المؤسسات الطالبة للعمالة) بمتوسط موزون (٣,٧٧) وانحراف معياري (١,٦٩).

النتائج الخاصة بالسؤال الرابع:

ما سبل زيادة فاعلية برنامج حافز في تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها؟

للإجابة على هذا التساؤل، تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة نحو سبل زيادة فاعلية برنامج حافز في تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها، وقد تم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسط الموزون لها على النحو التالي:

جدول (٦)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة نحو سبل زيادة فاعلية برنامج حافز في تحقيق الأهداف المنشودة من وجهة نظر المستفيدين من البرنامج

م	الفقرات	التكرار	درجة الموافقة	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	الترتيب
---	---------	---------	---------------	-----------------	-------------------	---------

مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (١٧٤ الجزء الأول) يوليو لسنة ٢٠١٧م

			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	النسبة %		
٨	١,٠٢	٣,٨٩	٣٦	٦٠	١٧	٤٠	١٢٢	ك	التدريب الجيد للقائمين على إدخال البيانات الخاصة بالراغبين في الاستفادة من البرنامج.	١
			١١,٨	١٩,٦	٥,٥	١٣,١	٤٠	%		
٧	١,٠٦	٣,٩٢	٣٠	٧٠	٢٤	١١٢	٦٩	ك	التوعية الإعلامية بضرورة تحديث الراغبين للاستفادة من البرنامج لبياناتهم حال تغيرها.	٢
			٩,٨	٢٢,٩	٧,٨	٣٦,٧	٢٢,٦	%		
١	١,٢٢	٤,٢٢	٧٠	٨٢	٧٠	٤٥	٣٨	ك	التأكيد علي ضرورة انتظام المستفيدين من البرنامج في برامج التدريب كشرط لاستحقاق المبالغ التي يقدمها البرنامج.	٣
			٢٢,٩	٢٦,٨	٢٢,٩	١٤,٧	١٢,٤	%		
٢	١,٢١	٤,٢٠	٤٧	٩١	٨٧	٤١	٣٩	ك	الحرص علي إلحاق المستفيدين من البرنامج ببرامج تدريبية تتناسب مع احتياجات سوق العمل.	٤
			١٥,٤	٢٩,٨	٢٨,٥	١٣,٤	١٢,٧	%		
٣	١,١٩	٤,١٣	٦٠	٥٥	٦٤	٤٧	٧٩	ك	إعطاء مؤسسات القطاع الخاص حوافز تشجيعية في مقابل إتاحة فرص العمل للمتدربين من المستفيدين .	٥
			١٩,٦	١٨	٢٠,٩	١٥,٤	٢٥,٩	%		
١١	٠,٩٢	٣,٢٢	٦٠	٩١	٧٨	٦٤	١٢	ك	العمل على توافر وسائل الصرف المناسبة للمستحقين للمبالغ المقدمة من البرنامج.	٦
			١٩,٦	٢٩,٨	٢٥,٥	٢٠,٩	٣,٩	%		
٥	١,١٢	٤,٠٢	٣٦	١٠٠	١٠٢	٤٥	٢٢	ك	مد سن الاستحقاق لبرنامج حافز بما يتناسب مع الغالبية العظمي من العاطلين عن العمل.	٧
			١١,٨	٣٢,٧	٣٣,٤٤	١٤,٧	٧,٢	%		
٩	٠,٩٨	٣,٦٣	٤٧	٩١	٨٧	٤١	٣٩	ك	زيادة قيمة مبلغ الإعانة حتى يتناسب مع ارتفاع أعباء الحياة.	٨
			١٥,٤	٢٩,٨	٢٨,٥	١٣,٤	١٢,٧	%		
٤	١,١٣	٤,٠٥	٦٠	٥٥	٦٤	٤٧	٧٩	ك	الحرص على توفير برامج	٩

م	الفقرات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
			% النسبة							
	تدريبية تتناسب مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بالمملكة العربية السعودية .		٢٥,٩	١٥,٤	٢٠,٩	١٨	١٩,٦			
١	مد مدة الاستحقاق للإعانة لتكون كافية للحصول علي عمل جيد .	ك	٢١	١٦٥	٦١	٤٢	١٦	٤,٠٢	٦	
			٢٠	٥٤,١	٢٠	١٣,٧	٥,٢			
١	الحرص على أن تكون مدة التدريب مناسبة تؤهل للالتحاق بوظائف جيدة.	ك	١١٢	١٠٤	٦٠	٣٦	٣	٣,٣٤	١٠	
			٦٣,٣٧	٣٤	١٩,٦	١١,٨	٠,٩			
١	معالجة الأخطاء التي قد تحدث من جانب القائمين على البرنامج فيما يتعلق بتسجيل بيانات المتقدمين.	ك	١٦	٢٦	١٢١	٩٧	٤٥	٢,٩٠	١٣	
			٥,٢٥	٨,٥	٣٩,٦	٣١,٨	١٤,٧			
١	العمل على اختصار المدة الزمنية منذ تقدم الراغبين في الاستفادة من البرنامج وحتى يبدأ في تقديم المبلغ.	ك	٢٩	١٣٢	٥٦	٧١	١٧	٣,١٢	١٢	
			٩,٥١	٤٣,٢	١٨,٣	٢٣,٢	٥,٥			
			المتوسط العام					٣,٦١		

يتضح من الجدول رقم (٦) ما يلي:

- يبلغ المتوسط العام (٣,٦١)، وهذا يدل على موافقة أفراد عينة البحث على سبل زيادة فاعلية برنامج حافز في تحقيق الأهداف المنشودة.
- وقد جاءت الفقرة رقم (٣) وهي (التأكيد على ضرورة انتظام المستفيدين من البرنامج في برامج التدريب كشرط لاستحقاق المبالغ التي يقدمها البرنامج) في الترتيب الأول بمتوسط موزون (٤,٢٢) وانحراف معياري (١,٢٢). وجاءت الفقرة رقم (٤) في المرتبة الثانية وهي (الحرص على إلحاق المستفيدين من البرنامج ببرامج تدريبية

تتناسب مع احتياجات سوق العمل) بمتوسط موزون (٤,٢٠) وانحراف معياري (١,٢١)، وجاءت الفقرة رقم (٥) في المرتبة الثالثة وهي (إعطاء مؤسسات القطاع الخاص حوافز تشجيعية في مقابل إتاحة فرص العمل للمتدربين من المستفيدين) بمتوسط موزون (٤,١٣) وانحراف معياري (١,١٩). وجاءت الفقرة رقم (٩) في المرتبة الرابعة وهي (الحرص على توفير برامج تدريبية تتناسب مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بالمملكة العربية السعودية) بمتوسط موزون (٤,٠٥) وانحراف معياري (١,١٣).

النتائج الخاصة بالسؤال الخامس: ونصه "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط استجابات عينة البحث حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية؟"

جدول (٧)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق استجابات عينة البحث حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوي الدلالة
الجنس	ذكر	١٢٣	٢٧,٣٠	٣,٣	٢,٢٨١	ذات دلالة إحصائية
	أنثى	١٨٢	٢٥,٩٥	٤,٦		

ويشير الجدول رقم (٧) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0,05$ حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور حيث كان المتوسط لديهم أكثر من الإناث.

جدول (٨)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق استجابات عينة البحث حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي

البعد	المؤهل	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوي الدلالة
-------	--------	-------	---------	-------------------	----------	---------------

ذات دلالة إحصائية	٢,٥١٢	٣,٣٢	١٤,٦٨	20	الكفاءة المتوسطة ومادون	المؤهل العلمي
		٣,٤٣	١٩,٠٦	94	ثانوية عامة	
		٣,٩٨	٢٣,٦٤	40	دبلوم ما بعد الثانوية	
		٤,٣٦	٢٥,٦٤	121	شهادة جامعية أو ما يعادلها	
		٥,١٩	٢٩,١٥	26	ماجستير	
		٦,٠١	٣١,٥٤	4	دكتوراه	

ويشير الجدول رقم (٨) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ حول مدى قدرة برنامج حافظ على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وذلك لصالح حاملي مؤهلات الماجستير والدكتوراه حيث كان المتوسطات لديهم أعلى من متوسطات حاملي الشهادة الجامعية ودبلوم ما بعد الثانوية والثانوية العامة والكفاءة المتوسطة ومادون.

جدول (٩)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق استجابات عينة البحث حول مدى قدرة برنامج حافظ على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
غير دالة	٠,١٩٥	0.76	1.52	2	بين المجموعات
		4.05	473.95	117	داخل المجموعات
			475.47	119	المجموع

ويشير الجدول (٩) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مدى قدرة برنامج حافظ على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

جدول (١٠)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق استجابات عينة البحث حول مدى قدرة برنامج حافظ على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير ممارسة عمل ما قبل التعطل عن العمل

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
غير دالة	٠,١٨٧	0.95	٢,٥٤	٥	بين المجموعات
		4.12	452.36	١٢٤	داخل المجموعات
			426.47	١٢٩	المجموع

ويشير الجدول رقم (١٠) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير ممارسة عمل ما قبل التعطل عن العمل.

جدول (١١)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق استجابات عينة البحث حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير فترة التعطل عن العمل

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
غير دالة	٠,١٨٢٥	0.45	2.54	16	بين المجموعات
		4.22	396.25	124	داخل المجموعات
			384.23	140	المجموع

ويشير الجدول (١١) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير فترة التعطل عن العمل.

النتائج العامة للدراسة:

١. أظهرت الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على الأدوار التي يقوم بها برنامج حافز في الحد من مشكلة البطالة، وقد جاء ترتيب الأدوار من وجهة نظر عينة الدراسة من الأكثر أهمية إلى الأقل أهمية على النحو التالي: يقدم مبلغ من المال للعاطلين عن العمل لحين تمكنهم من الالتحاق بعمل مناسب، يقدم برامج تدريبية للباحثين عن عمل من المستفيدين من برنامج حافز، يوفر للباحثين عن

- العمل مسارات جديدة يمكنهم العمل بها، يقدم معلومات للقطاع الخاص عن الموارد البشرية الوطنية الراغبة في العمل.
٢. كما أظهرت الدراسة موافقة عينة الدراسة على قدرة برنامج حافز على توفير فرص وظيفية وبرامج تدريبية للمستفيدين من البرنامج على الترتيب التالي: مدة التدريب مناسبة للحصول على تدريب جيد، يقدم البرنامج وظائف تناسب المؤهل الذي حصل عليه المستفيد، يقدم البرنامج برامج تدريبية عالية المستوى، البرامج التدريبية التي يقدمها حافز تتناسب مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل، ترحب شركات القطاع الخاص بالمستفيدين من برنامج حافز الذين تم تدريبهم، البرامج التدريبية التي يقدمها حافز تتناسب مع عامل الجنس (ذكور، إناث).
٣. كما أظهرت الدراسة مجموعة من المعوقات التي تقف في سبيل تحقيق برنامج حافز لأهدافه من وجهة نظر عينة الدراسة على الترتيب التالي: قلة انتظام المستفيدين من البرنامج في الدورات التأهيلية التي يقدمها برنامج حافز، قلة تجاوب مؤسسات القطاع الخاص بعدم إتاحة فرص عمل للحاصلين على تدريب من قبل برنامج حافز، اكتفاء المستفيدين بالمبلغ المالي الذي يقدمه برنامج حافز، انخفاض المستوى التدريبي الذي يحصل عليه المستفيدين مما لا يساعد على قبولهم للعمل في المؤسسات الطالبة للعمالة، استفادة بعض الأشخاص من البرنامج بالرغم من امتلاكهم لمصادر دخل في مهن غير معترف بها في وزارة العمل والتأمينات، قلة وسائل الصرف الآلي للمبالغ المستحقة في بعض المناطق النائية في المملكة، عدم إدخال البيانات المطلوبة من قبل الراغبين في الاستفادة من البرنامج بالطريقة السليمة، تقديم الراغبين في الاستفادة من برنامج حافز لبيانات مغلوطة، عدم تحديث المتقدمين للاستفادة من البرنامج لبياناتهم في حال تغيرها.
٤. وبينت الدراسة وجهة نظر المستفيدين في سبل زيادة فاعلية برنامج حافز في تحقيق الأهداف المنشودة على الترتيب التالي: التأكيد على ضرورة انتظام المستفيدين من البرنامج في برامج التدريب كشرط لاستحقاق المبالغ التي يقدمها البرنامج، الحرص على إلحاق المستفيدين من البرنامج ببرامج تدريبية تتناسب مع احتياجات سوق العمل، إعطاء مؤسسات القطاع الخاص حوافز تشجيعية في مقابل إتاحة فرص العمل للمتدربين من المستفيدين، الحرص على توفير برامج تدريبية تتناسب مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بالمملكة العربية السعودية، مدد سن الاستحقاق لبرنامج حافز بما يتناسب مع الغالبية العظمى من العاطلين عن العمل، مدد الاستحقاق للإعانة لتكون كافية للحصول على عمل جيد، التوعية الإعلامية بضرورة تحديث الراغبين للاستفادة من البرنامج لبياناتهم حال تغيرها، التدريب الجيد للقائمين على إدخال البيانات الخاصة بالراغبين في الاستفادة من البرنامج، زيادة قيمة مبلغ الإعانة حتى يتناسب مع ارتفاع أعباء الحياة، الحرص على أن تكون مدة التدريب مناسبة تؤهل

للالتحاق بوظائف جيدة، العمل على توافر وسائل الصرف المناسبة للمستحقين للمبالغ المقدمة من البرنامج، العمل على اختصار المدة الزمنية منذ تقدم الراغبين في الاستفادة من البرنامج وحتى يبدأ في تقديم المبلغ، معالجة الأخطاء التي قد تحدث من جانب القائمين على البرنامج فيما يتعلق بتسجيل بيانات المتقدمين.

٥. كشف الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى قدرة برنامج حافز على الحد من ظاهرة البطالة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وممارسة عمل ما قبل التعتل وفترة التعتل عن العمل.

التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصلت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن صياغتها على النحو التالي:

١. أن يقدم برنامج حافز دورات تدريبية وفرص وظيفية تتناسب مع الذكور والإناث من المستفيدين ومراعاة طبيعة عمل كل من الجنسين، وذلك بتقديم فرص وظيفية تناسب طبيعة الإناث وفرص وظيفية تناسب طبيعة الذكور.
٢. تغيير الصورة النمطية لتدريب الشباب السعودي التي تقتصر على التدريب على دورات الحاسب ودورات اللغة الإنجليزية لكي يتولى عملاً إدارياً في أحد المؤسسات، والتدريب على العمل الفني والتقني الإنتاجي الذي يخدم المجتمع ويحقق مفهوم التنمية المستدامة.
٣. ضرورة التنسيق بين برنامج حافز والجامعات، وذلك حتى تقوم الجامعات بإعادة هيكلة المواد التي تقوم بتدريسها لتتضمن مواد تتعلق بسوق العمل وترتبط بمتطلبات العالم الصناعي الحديث الذي يقوم على المواد العلمية وليس المواد النظرية البحتة.
٤. صياغة سياسة وطنية تحفز القطاع الخاص على ضرورة تشغيل المستفيدين من برنامج حافز وعلى أن تكون لهم أولوية التوظيف عن غيرهم من العمالة حتى لا يضيع الجهد في التدريب دون جدوى.
٥. ضرورة مشاركة القطاع الخاص في الدعم المالي الخاص بتدريب الشباب السعودي حتى يتم التخفيف من العبء على الحكومة، وذلك لأن القطاع الخاص يقوم بتدريب الشباب على سوق العمل الفعلي ويخفف من الأعباء المالية على البرامج الحكومية التي تزداد أعباءها يوماً بعد يوم.
٦. يتمثل دور القطاع الخاص الرئيسي - باعتباره محركاً للنمو وخالقاً لفرص العمل - في خلق الفرص للشباب، فعلى شركات القطاع الخاص أن تشارك في أنشطة تتراوح بين

تقديم منح التعليم للمتفوقين أو المحتاجين من الطلبة من خلال التدريب، وتمويل المشاريع الصغيرة للشباب المتحمس من أجل المساهمة في خلق وظائف وجو تنافس في سوق العمل. ويدرك اليوم الكثير من أرباب العمل أن توظيف الشباب المؤهل مفيد لأعمالهم، إذ يجلبون إلى مكان العمل الحماس والطاقة والالتزام والأفكار الجديدة والاستعداد لقبول التغيير.

٧. العمل على أن تقوم الشركات بمساعدة الشباب مادياً في تأسيس مشروعات خاصة، وبهذا تخلق مجالات عمل جديدة، كما تساهم هذه الشركات في استخدام وسائل الإعلام المتاحة في توعية الشباب بهذه الفرص من خلال عرض القصص الناجحة لبعض الشباب، ومن خلال الشراكة مع مؤسسات التعليم والتدريب تخلق هذه الشركات لنفسها صورة إيجابية في المجتمع تدعم منتجاتها وتقدم لها الدعاية الإضافية؛ وهنا يقوم أصحاب هذه الشركات بالتطوع من أجل تقديم الإرشاد للشباب في مجال العمل الخاص كتبني أحد الشباب ومساعدته من خلال نقل الخبرات والمعلومات القيمة في مجال اختصاصه، أو توفير مكان لعرض وتسويق منتجات مؤسسة الشاب في شركته، وهذا قد يوفر لهم أيضاً فرصاً للتعامل مع الشباب في تفعيل بعض المشروعات محلياً بدلاً من التعامل مع شركات من الخارج، وهنا يساهم أصحاب الشركات الكبيرة في توفير المعلومات والخبرات والعلاقات المحلية والعالمية للشباب الناهض، كما يساهم في تعريفهم بالقوانين المتبعة بوزارة العمل والغرف التجارية.

٨. العمل على توفير وظائف بعائد مادي مماثل لنوع العمل والخبرة والمجهود، وتوفير تأمين صحي، وتوفير مجال عمل طويل المدى يسمح بالنمو والتطور الوظيفي.

قائمة المراجع

- أبو زيت، بلال(٢٠١٠). "الحوافز والرضا الوظيفي". هدي الإسلام - الأردن مج ٥٤، ع ٩: ١٤٤ - ١٤٩.
- بن قاسم، عبد الله بن عبد العزيز بن إبراهيم (٢٠١٢). دور برنامج حافز في معالجة مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية. مشروع بحث مقدم ضمن برنامج الماجستير الموازي، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود.
- تقرير مؤسسة النقد الدولي (٢٠١٢). المملكة العربية السعودية. تقرير رقم ٢٧١/١٢.
- تومي، صالح (٢٠٠٤). مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي. دار أسامة للنشر، الجزائر.
- جريدة الرياض (٢٠٠٥). مشكلات التعليم في المملكة (www.alriyadh.com).
- جريدة الرياض (٢٠١٢). ماذا بعد انقطاع إعانة حافز. موقع جريدة الرياض على الإنترنت. (www.alriyadh.com)
- الجزار، جابر محمد عبد الجواد(٢٠٠٨). "قياس تأثير التعليم العالي على معدل البطالة في مصر"، مجلة مصر المعاصرة (الجمعية المصرية للاقتصاد والتشريع السياسي، العدد ٤٨٩، يناير ٢٠٠٨، الستة المائة).
- حافظ، طلعت زكي (٢٠١١). جهود مشتركة لإنجاح برنامج حافز. جريدة الاقتصادية اليومية، العدد ٦٦١٣.
- حسين، صطوف الشيخ (٢٠٠٨). البطالة في سوريا (١٩٩٤-٢٠٠٤). المكتب المركزي للإحصاء، دمشق، سوريا.
- خالد، عبد العزيز (٢٠١٢). البطالة في المملكة : المعالجة تحتاج إلى معلومات تفصيلية، مجلة التدريب والتقنية، العدد ٦٣.
- الدخيل، عبد الرحمن (٢٠٠٤). قصور التربية العربية عن تحقيق التنمية، دراسات تربوية؛ مجلة كلية التربية، المجلد ٥.
- الدوعان، محمود إبراهيم (٢٠١٣). حافز .. ماله وما عليه. جريدة الرياض.
- رمضان، أحمد وعابد عبد العزيز (٢٠٠٤). مبادئ الاقتصاد الكلي. الدار الجامعية للنشر، دمشق.
- الزبيدي، خالد (٢٠١١). بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين واقعها وأسبابها وحلولها دراسة تكميلية لنيل درجة الدكتوراه، جامعة أم القرى؛ مكة، غير منشورة.

زكي، رمزي (١٩٩٧). الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة. عالم المعرفة، الكويت.

الزواوي، خالد محمد (٢٠٠٤). البطالة في الوطن العربي (٢٠٠٤). مجموعة النيل العربية، القاهرة.

الساعاتي، عبد الإله (٢٠٠٥). دور الجامعات في إعداد القوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى؛ مكة، غير منشورة.

صخري، عمر (٢٠٠٥). التحليل الاقتصادي الكلي. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

العتيبي، محمد فهد (٢٠٠٦). علاقة البطالة بالأمن الوطني السعودي: رؤية المختصين للمشكلة وأساليب علاجها. رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

عدون، ناصر والعايب، عبد الرحمن (٢٠١٠). البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر). ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

العطار، سهير عادل (٢٠٠٤). بطالة خريجي الجامعات في مصر في الوضع الراهن وآليات المواجهة (دراسة ميدانية على عينة من طلبة الدراسات العليا)، دراسة مقدمة للمؤتمر السنوي التاسع لكلية التجارة، جامعة عين شمس - القاهرة.

الغامدي، ثامر بن سعيد عبد الله (٢٠٠٦). الجهود المبذولة من القطاعين الحكومي والخاص لمواجهة معوقات العودة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الغريب، مصطفى (٢٠١٢). البطالة أكبر تحدي تواجهه دول الخليج منذ عقود، موقع قناة العربية الإخبارية، صفحة الأسواق، ٢ مايو ٢٠١٢، منقول من وليد ناجي الحياي، دراسة بحثية حول البطالة مقدمة إلى الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمرك.

غلبان، خالد (٢٠٠٤). سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية : الأبعاد والمعوقات والحلول المقترحة، الإدارة العامة، المجلد ٣٨، العدد ٣.

قدي، عبد المجيد (٢٠٠٣). المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية: دراسة تحليلية تقييمية. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

كلو، مهدي (٢٠٠٢). الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.

لظفي، علي ونديم، إيهاب والجماعي، أيمن (١٩٩٨). التحليل الاقتصادي الكلي. مكتبة عين الشمس، القاهرة.

المالكي، عبد الرازق دخيل (٢٠٠٣). البطالة وعلاقتها بالجريمة في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

المرشد، سلطان عقلا، و سيف الدين علي مهدي (٢٠١٥). "المحددات الاقتصادية والاجتماعية للتوظيف والبطالة في المملكة العربية السعودية: دراسة حالة واقع سوق العمل بمنطقة الحدود الشمالية". مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية - مخبر التنمية الاقتصادية و البشرية - جامعة سعد دحلب البليدة - الجزائر ع ١١ (٢٠١٥): ٩٢ - ١٠٨.

مشعال، محمود عبد العال محمد. "القياس الكمي لخطر البطالة في المملكة العربية السعودية". مجلة البحوث المالية والتجارية (كلية التجارة جامعة بور سعيد) - مصر ع ١ (٢٠١٣): ٤٦٢ - ٤٨٣.

المصباح، عماد الدين (٢٠٠٨). العوامل المؤثرة في البطالة في الجمهورية العربية السورية باستخدام منهجية التكامل المشترك. الملتقى الدولي حول أزمة البطالة في الدولة العربية، القاهرة، مصر.

منتدى الرياض الاقتصادي (٢٠١٣). سياسات العمل وتوظيف الوظائف في القطاع الخاص، الدورة السادسة، ٨-٦ صفر ١٤٣٥ هجريا.

منظمة العمل الدولية، تقرير إحصائي لسنة ٢٠٠٧.

موقع برنامج حافز على الإنترنت. (www.hafiz.gov.sa).

موقع سبق الإخباري (٢٠١٢). خبراء اقتصاديون لـ "سبق": "العمل" قتلت "حافز".. وقضت على جهود "السعودة". الموقع الإلكتروني (موقع سبق، sabq.org).

ميدل إيست أون لاين (٢٠١٢). السعودية تضيق الخناق على تحويلات العمالة الأجنبية. الموقع الإلكتروني على الإنترنت.

الناصر، مرزوق (٢٠١٢). أثر توظيف الكوادر الصحية علي مستوى الرعاية الصحية من وجهة نظر المرضى: دراسة على برنامج مستشفى القوات المسلحة بالمنطقة الجنوبية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز.

وزارة الاقتصاد والتخطيط (١٣٩٠هـ): خطة التنمية الأولى: ١٣٩٠-١٣٩٥هـ، الرياض. مطابع وزارة التخطيط.

وزارة الاقتصاد والتخطيط (١٤٢٥هـ): خطة التنمية الثامنة: ١٤٢٥-١٤٣٠هـ، الرياض. مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط.

Alsunaid, S. A. A. (2012). Factors That Affect The Use of Online Application Program Hafiz to Search For Job in Saudi Arabia (unpublished Master Thesis). University of Mu'tah, Mu'tah.

Findlay, D. & College, C. (2007). Guide de l'étudiant en Macroéconomie. Pearson Education, France, 4^{em}edition.

Gilbert, A. F. (2005). Introduction à La macro-economic Contemporaine. Economica, Paris, France.

Kpodar, K. (2007). Why Has Unemployment in Algeria been Higher than in Mena and Transition Countries. IMF Working Paper WP 07210, (Washington: International Monetary Fund).

Lange, T. & Maguire, K. (1998). Labor markets' unemployment and training for quality: Germany and Japan", Journal of European Industrial Training, Vol. 22, pp. 138-144.