

# واقع مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية والمؤشرات التخطيطية لمواجهتها

اعداد :

د. شروق عبد العزيز الخليف  
أستاذ خدمة الجماعة المشارك  
جامعة الاميرة نوره بنت عبد الرحمن

اعداد/ أ.د.ساره صالح الخمشي  
أستاذ التخطيط الاجتماعي  
جامعة الاميرة نوره بنت عبد الرحمن



الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين  
مجلة الخدمة الاجتماعية  
أقدم مجلة علمية محكمة متخصصة  
تأسست عام ١٩٦٠  
-----

**السيدة الدكتورة / سارة صالح الخمشي**  
**السيدة الدكتورة / شروق عبد العزيز الخليف**  
**تحية طيبة وبعد ،،**

نتشرف بإحاطة سيادتكم بأن البحث المقدم منكم بعنوان : " واقع مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية والمؤشرات التخطيطية لمواجهتها " .

قد تم استلامه بتاريخ ١ / ١٠ / ٢٠١٥ م ، وإجازته للنشر بعد تحكيمه من اللجنة العلمية بمجلة الخدمة الاجتماعية التي تصدرها الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين بمصر وسوف يتم نشره بالعدد ( ٥٥ ) يناير ٢٠١٦ م .

وهذا إخطار بالنشر ،

تحريراً في : ١٣ / ١٠ / ٢٠١٥ م



رئيس التحرير  
أ.د. طلعت مصطفى السروجي

مدير التحرير  
أ.د. محمد إبراهيم منصور

## مشكلة الدراسة :

تعتبر مشكلة البطالة من أخطر الأمراض الاقتصادية والاجتماعية على الإطلاق فالبطالة تعني أولاً افتقاد مصدر للدخل يضمن مواجهة متطلبات الحياة من مسكن وملبس وغذاء ولو في حدود الدنيا والتعطل يعني من ناحية أخرى افتقاد الأمل في المستقبل والثقة في المجتمع مما ينعكس في زيادة السلبية السياسية والانخراط في أنشطة متطرفة خارج الشرعية القانونية والبطالة - بصفة أساسية - تعني إهدار طاقات المجتمع الاجتماعية المحتملة مما يزيد من قصور وسائل الإنتاج المادية في المستقبل ومن ثم يعيق التخلف والتبعية ..

وتمثل قضية البطالة في الوقت الراهن اهتماماً بالغاً على المستوى العالمي والمحلي باعتبارها مشكلة أساسية وظاهرة عالمية لا يخلو منها أي مجتمع من المجتمعات حيث ذكرت منظمة العمل الدولية في أحدث تقاريرها من أن عدد العاطلين عن العمل سيزيد بشكل إضافي بحوالي 11 مليوناً على الأقل في السنوات الأربع المقبلة، وأن التفاوت الاجتماعي في العالم سيتفاقم، وفي عام 2019 قد يتخطى عدد العاطلين عن العمل 219 مليون شخص .

وقد ارتفعت معدلات البطالة حيث بلغت في احدث الاحصائيات في الولايات المتحدة الامريكية 5.7% والمملكة المتحدة 5.6% وفي المانيا 5.5% وفي فرنسا 10.2% وفي ايطاليا 10.6% (التقرير السنوي لمنظمة العمل الدولية، 2015) ولكنه مرتفع بعض الشيء عند مقارنته بمعدلات البطالة في بعض الدول ذات الأداء الاقتصادي المتميز والرفاهية العالية كقطر، والنرويج، وبيروناي، وماليزيا، وسويسرا، واليابان. وسجلت تلك البلدان معدلات بطالة منخفضة بلغت أخيراً 0.3%، 3.1%، 2.6%، 3.0%، 3.1%، 4.0% على التوالي. والمملكة العربية السعودية تعاني من مشكلة البطالة حيث أظهرت نتائج المسح إجمالي أن قوة العمل في المملكة بلغ 11.912.209 أفراد، فيما بلغ إجمالي المشتغلين في المملكة 11.229.865 فرداً، ليسجل معدل البطالة الإجمالي في المملكة 5.7%، حيث أن معدل البطالة بين السعوديين بلغ 11.6% مسجلاً 5.7% بين الذكور و32.8% بين الإناث. أن عدد المتعطلين عن العمل من السعوديين (15 سنة فأكثر) بلغ 646.854 فرداً، يمثلون ما نسبته 11.6% من قوة العمل السعودية، منهم 250.886 فرداً من الذكور بنسبة 38.8% من المتعطلين، و395.968 من الإناث بنسبة 61.2%. وأظهرت نتائج المسح أن معدل البطالة بين الذكور السعوديين بلغ 5.7%، فيما سجل المعدل نفسه 32.8% بين الإناث.

وأشارت نتائج المسح إلى أن ما يقارب ثلثي قوة العمل السعودية تتركز بين الأفراد، الذين أعمارهم بين (20-39) سنة، أي ما نسبته 65%، كما بينت النتائج أن أعلى نسبة للمتطلين السعوديين كانت في الفئة العمرية (25 - 29) سنة، وذلك بنسبة بلغت 37.7%. كما بينت النتائج أن أعلى نسبة للمتطلين السعوديين كانت في الفئة العمرية (25 - 29) سنة، وذلك بنسبة بلغت 37.7% أما فيما يخص الذكور فتتمثل الفئة العمرية 20 - 24 سنة الفئة الأعلى من حيث عدد المتطلين، وذلك بنسبة 45%، أما فيما يخص الإناث فتتمثل الفئة العمرية 25 - 29 سنة الفئة الأعلى من حيث عدد المتطلات، وذلك بنسبة 42.4% من جملة المتطلات السعوديات.

و يقدر عدد من الخبراء أن معدلات البطالة المعلنة غير دقيقة وأنها أعلى من ذلك حيث ذكرت وزارة العمل أن المتعطلون عن العمل يبلغ 629.044 بينما تعلن حافز أن عدد الباحثين عن العمل 1.9 مليون عاطل . (التقرير السنوي لمصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات ،2015).

وتشير الكثير من الدراسات التي تطرقت إلى ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع السعودي إلى العديد من الأسباب أهمها:

- مخرجات التعليم من الناحية الكمية والتوعية لا تتوافق مع متطلبات سوق العمل في القطاعين الحكومي والخاص ولا تزال إلى الآن هناك استمرار في التخصصات النظرية التي لا يحتاجها السوق المحلي

- العمالة الوافدة الكبيرة بأجورها المتدنية وإنتاجيتها المرتفعة نسبياً وسهولة استقدامها بسبب انخفاض مستوى المعيشة العالمي وانتشار الفقر في كثير من دول العمل.

- لا توجد هيئة متخصصة موحدة تعنى بتنظيم سوق العمل السعودي توحد الطلب في القطاع الحكومي والخاص وهذا ما يطالب به المهتمين بهذا الشأن.

-الإحجام عن العمل المهني والعمل لدى القطاع الخاص مقارنة بالعمل الحكومي الأكثر أماناً والأقل دواماً وجهداً بالإضافة إلى غياب الشعور بالأمن لدى القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي..

-عدم رغبة القطاع الخاص في توظيف الخريجين السعوديين لسبب ارتفاع تكاليفهم الاقتصادية ولتدني مستوى الخبرة لديهم الناتج عن قلة البرامج التأهيلية والتدريبية الداعمة للتوظيف بالإضافة إلى غياب السياسة الواضحة للتوظيف أدى ذلك إلى زيادة معدلات البطالة.

-تزايد أعداد الخريجين والخريجات من التخصصات العلمية المختلفة بالإضافة إلى النمو المطرد في الزيادة السكانية التي تعتبر في المملكة العربية السعودية من أعلى المعدلات حيث من المتوقع أن يصل إلى أكثر من 36 مليون عام 2020 م. ( الخمشي ،2008).

وبالتالي ظهرت العديد من الجهود منذ عدة سنوات للحد من مشكلة البطالة منها استراتيجية التوظيف وظهور برامج وطنية كبرنامج حافز ونطاقات وبرامج دعم عمل المرأة، وبرنامج رفع تكلفة العمالة الوافدة . (<https://www.mol.gov.sa>)

بالرغم من ذلك تُظهر بيانات المصلحة أن برنامج حافز لم يؤدّ حتى الآن إلى تقليص ملحوظ في معدلات البطالة ولازال يخضع لعدد من التغييرات في إجراءاته، كما أن برنامج نطاقات الذي يسعى لحث القطاع الخاص على التوظيف والاستعانة بالمواطنين لم يحقق أهدافه وتم العديد من اصدار التشريعات كنظام الحد الأدنى من الاجور وتطبيق العديد من الإجراءات لتصحيح وضع السوق السعودي كالحملات على العمالة المخالفة وترحيلها بغرض ايجاد فرص وظيفية للشباب السعودي واحلالها محل العمالة الوافدة وكذلك العمل على برامج العودة بالتعاون مع صندوق الموارد البشرية الذي أسفر عن ظهور سعودة وهمية وهو تسجيل مواطنين ومواطنات كموظفين بدون القيام بمهام فعلية ومن هنا فان البطالة لاتزال مستمرة بالمجتمع السعودي وماتخلفة من اثار سلبية خطيرة على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية ، فعلى المستوى الاقتصادي تفقد الأمة عناصرها من عناصر التنمية ألا وهو عنصر الموارد البشرية من خلال عدم الاستفادة بهم وتهميشهم أما اجتماعياً فان البطالة توفر الأرض الخصبة لنمو المشكلات الاجتماعية وجرائم العنف والسرقة والقتل و والانتحار.

وأمنياً تؤدي إلى انتشار ظاهرة الإرهاب والتطرف وكذلك تمتد تلك الآثار على الفرد حيث ترتبط البطالة بالفقر وانخفاض مستوى الدخل والشعور بالدونية والاكنتاب وسوء العلاقات الاسرية وضعف الولاء والانتماء ، وهذا ما أثبتته الدراسات السابقة التي تناولت البطالة حيث قام ( Martella and Maass, 2000 ) بدراسة على المجتمع الايطالي تم تطبيقه على عينة من العاملين والطلاب والعاطلين للمقارنة بينهما وتوصلت الى ان العاطلين أكثر انخفاض في مستويات الرضا عن الحياة والسعادة و انخفاض احترام الذات مقارنة مع مجموعات العاملين و الطلاب. وكذلك أقل نجاحا في ادارة وتنظيم الوقت .

دراسة ( Lai, J. & Chan, R. 2002 ) على دولة الصين لمشروع بحثي عالمي تم تطبيقه على مستوى الدولة يدرس البطالة ، ومعدلات الفقر و التفاوت في الدخل في الصين في المناطق الحضرية. عن طريق تقسيم استبيان إلى قسمين رئيسيين . تم توجيه القسم الأول للأفراد في حين أن القسم الثاني من الاستبيان طبق على جميع أفراد الأسرة ، و أظهرت الدراسة تفاوت في الدخل و زيادة في الفقر في المناطق الحضرية وان هناك نمو في أسر المهاجرين مما يؤدي إلى زيادة في البطالة كما خلصت الدراسة إلى أن البطالة يمكن أن يعتبر سببا مهما من أسباب الفقر في المناطق الحضرية في الصين.

دراسة ( Friedland and Price, 2003 ) على الذين يعانون من البطالة اودوي الدخل المنخفض في المجتمع الامريكي هدفت لمعرفة العلاقة بين البطالة والصحة وتوصلت الى أن العاطلين يعانون من انخفاض مستويات الصحة وأكثر تعرض للأمراض المزمنة وأن ذوي الدخل المنخفض أكثر عرضة للاكتئاب وانخفاض المفاهيم الذاتية بالمقارنة مع العاملين على نحو كاف.

دراسة ( البكر ، 2004 ) تم تطبيقه على المناطق الادارية في المملكة العربية السعودية بهدف تحليل مفهوم البطالة وحالة التعطل ضمن إطار البناء الاجتماعي، وذلك من خلال إبراز أهم الآثار السلبية المترتبة على انتشار البطالة وازدياد نسبتها في المجتمعات. وأشارت نتائج التحليل إلى أن نسب البطالة تزداد بشكل ملحوظ في مناطق الأطراف أكثر من مناطق المركز في المملكة كما توصلت الى وجود علاقة طردية بين ارتفاع نسبة البطالة والجريمة وقضايا المخدرات، وتتبلور هذه العلاقة من خلال الحالة التعليمية للمتعللين عن العمل، بحيث كلما انخفض المستوى التعليمية للعاطلين عن العمل ارتفع عدد قضايا المخدرات في المنطقة.

دراسة (استنبولي، 2004) عن أسباب البطالة التي حددتها في قلة فرص العمل ومزاحمة العمالة الوافدة وعدم ملائمة مخرجات التعليم مع سوق العمل وعدم توفر معلومات تخدم دراسات طلبات التوظيف والنمو السكاني وعدم فعالية مكاتب التوظيف والنظرة السلبية للعمل المهني وضعف برامج التأهيل والتدريب .

أجرى ( Zahrani 2004 ) دراسة حول أثر البطالة على العلاقات الأسرية، توصل فيها الى أن البطالة يمكن أن يسبب العديد من المشاكل داخل الأسر ، مثل عدم التواصل والتوتر النفسي ، مما يؤدي إلى العلاقات الأسرية السلبية.

وقام (المالكي، 2007) بدراسة هدفت إلى التعرف على خصائص مشكلة البطالة في مدينة الرياض وتوصلت الي أن أسباب البطالة هي انخفاض أجر الوظائف المتاحة، وقلة فرص العمل، وساعات العمل الطويلة وزيادة معدلات الهجرة الداخلية لمدينة الرياض ، وضعف برامج التدريب والتأهيل، وزيادة معدلات النمو السكاني ،كما أوضحت الدراسة بعض الآثار التي قد تترتب على البطالة منها عدم الشعور بالاستقلال الذاتي وعدم كفاية الدخل وانقطاع الدخل والفقر والإصابة بالأمراض النفسية وهذا ما توصلت له دراسة ( سعيدي واخرون ، 2007 ).

دراسة ( Axelsson ، 2007 ) أوضحت أن الافراد العاطلين يعانون من أقل جودة في الحياة ومستوى أقل من الصحة الشخصية واحترام الذات وأن الذين يتلقون الدعم الاجتماعي يقلل ذلك من الآثار السلبية النفسية لهم .

دراسة( الزين ، 2008 ) التي توصلت الى ان بطالة المتعلمين من خريجي مؤسسات التعليم العالي في المجتمع السعودي كان لها تأثيرها في البناء الاجتماعي للمجتمع والمتمثل بالجوانب "الأمنية والاجتماعية والاقتصادية"، فقد ثبت أنها كانت سبباً في تورط هذه الفئة بجرائم اقتصادية، وكان من أبرز هذه الجرائم "جرائم سرقة السيارات، جرائم سرقة المنازل، جرائم سرقة المحلات التجارية

دراسة ( الامين ، 2011 ) اوضحت أن البطالة تشكل تحديا كبيرا للحكومة الجزائرية باعتبارها أحد مساوئ سياسة الإصلاح الاقتصادي وهناك فجوة كبيرة في سوق العمل الجزائري، حيث لا يتوازن الطلب مع العرض نتيجة الزيادة السكانية وتحول النظام الاقتصادي و تتركز البطالة في الجزائر العاصمة و وهران و عنابة .

دراسة( البنا ، 2012 ) التي بينت ان البطالة في المملكة العربية السعودية بطالة هيكلية وان هناك فجوة في معدل البطالة بين الاناث والذكور وان العمالة السعودية تتركز في الوظائف الحكومية ويعتمد القطاع الخاص على الاجانب وذلك بسبب انخفاض الاجور ،وحلت الدراسة جهود المملكة لمعالجة مشكلة البطالة وسياسات التشغيل التي لم تسهم في القضاء عليها .

دراسة ( المغازي ، 2012 ) حول واقع البطالة في الوطن العربي ووضحت ان حجم البطالة هو كالتالي دول يقل المعدل بها عن 5% هي الكويت والبحرين وقطر والإمارات، وهذه الدول تمتاز بقلّة عدد سكانها مقارنة مع باقي الدول العربية، إضافة إلى ارتفاع مستويات التنمية البشرية بها وتمتعها بإمكانات اقتصادية عالية نتجت عن الوفورات البترولية والنهضة الصناعية والتجارية بهذه الدول.

- دول المعدل بها من 5% لأقل من 10%: تقع هذه الفئة بعمان والسعودية وسوريا ولبنان ، ومصر والمغرب

- دول المعدل بها من 10% إلى أقل من 15 % هي الأردن والجزائر .

- دول المعدل بها من 15 % فأكثر العراق وفلسطين واليمن و جيبوتي والصومال والسودان وليبيا وموريتانيا كما أن للبطالة آثار ديموغرافية واقتصادية واجتماعية وسياسية.

دراسة ( عبد الواحد ، 2012 ) التي طبقت على المجتمع المصري وتوصلت الى أن الآثار الصحية تحتل المرتبة الاولى تليها الاقتصادية ثم الاجتماعية وأخيرا النفسية كما توصلت لحلول مقترحة للحد من البطالة من وجهة نظر الخبراء في الخدمة الاجتماعية .

دراسة ( عبد القوي ،2013 ) على البلدان العربية بصفة عامة وعلى المجتمع البحريني بصفة خاصة الذي حدد أسباب انتشار البطالة في البلدان العربية في إخفاق خطط التنمية الاقتصادية في البلدان العربية ونمو قوة العمل العربية سنوياً وانخفاض الطلب على العمالة العربية عربياً ودولياً، وأن جميع المعالجات لحل المشكلة باءت بالفشل وذلك لعدة أسباب مختلفة منها: عدم تعاون الدول العربية مع بعضها لحل هذه المشكلة وعدم وجود اتحاد أو كتل عربي مثل الاتحاد الأوروبي لحلها المشكلة وتباين القدرات المالية والاقتصادية بدرجة كبيرة بين الدول العربية وتزايد الخلاف بين الدول العربية أو حتى بين أفراد الدولة الواحدة.

دراسة( ALFARAIDY ،2013 ) عن البطالة في المجتمع السعودي وعلاقتها بالمتغيرات العائلية عن طريق استبيان تم توزيعه على العاطلين والموظفين وكذلك مقابلات مع بعض العاطلين توصلت الى عدم وجود علاقة بين البطالة والحياة العائلية ( الاتصال العائلي والنمط

العائلي العام ) بنما هناك علاقة بين البطالة والجانب الفردي (تقدير الذات والرضا عن الحياة ) كما أكدت أن الاتجاه نحو النواحي الدينية يؤدي الى التخفيف من الآثار السلبية للبطالة والأسرة هي الداعم الاكبر للفرد في حالة تعرضه للبطالة .

ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في التعرف على واقع مشكلة البطالة والتوصل لمؤشرات تخطيطية للحد منها ضوء الجهود المبذولة في القطاعين الحكومي والخاص المتمثلة باستراتيجية التوظيف والبرامج كنطاقات وحافز لمواجهةها في كافة مناطق في المملكة العربية السعودية

#### - الأهداف

تسعى هذه الدراسة الى الاهداف التالية :

اولا :تحديد واقع مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية .

ويتفرع هذا الهدف الى الاهداف التالية :

- التعرف على العوامل المتعلقة بمحدودية الفرص الوظيفية وضعف استيعاب سوق العمل المؤدي لمشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية .

- التعرف على أنواع البطالة في المملكة العربية السعودية .

- التعرف على الآثار الذاتية والأسرية والمجتمعية المترتبة على مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية .

ثانيا : الوصول الى مؤشرات تخطيطية للحدمن مشكلة البطالة في ضوء الجهود المبذولة في القطاعين الحكومي والخاص المتمثلة باستراتيجية التوظيف والبرامج كنطاقات وحافز لمواجهةها في كافة مناطق في المملكة العربية السعودية

تساؤلات الدراسة :

أولاً: ما واقع مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية ؟

ويتفرع هذا التساؤل الى التساؤلات التالية :

- ما أهم العوامل المتعلقة بمحدودية الفرص الوظيفية وضعف استيعاب سوق العمل المؤدية لمشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية ؟

- ماهي أنواع البطالة في المملكة العربية السعودية؟

- ما أهم الآثار الذاتية والأسرية والمجتمعية المترتبة على مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية؟

ثانياً: ماهي المؤشرات التخطيطية التي يمكن التوصل إليها للحد من مشكلة البطالة في ضوء الجهود المبذولة في القطاعين الحكومي والخاص المتمثلة باستراتيجية التوظيف والبرامج كقطاعات وحافز لمواجهةها في كافة مناطق في المملكة العربية السعودية ؟

المفاهيم المستخدمة في الدراسة:

مفهوم البطالة:

تعرف البطالة على أنها حالة وجود الشخص البالغ دون وظيفة وبدون الدخل اللازم لمواجهة الاحتياجات الأساسية له (الخمسي ، 2010 ، 77). فالشخص المتعطل هو الشخص القادر على مزاوله عمل له قيمة اقتصادية واجتماعية ويسعى إلى الحصول عليه (البننا ، 2013 ، 98). ومن أكثر التعريفات شيوعاً وقبولاً في الأوساط العلمية هو التعريف الذي أوصت به منظمة العمل الدولية (ILO) والذي ينص على تعريف العاطل بأنه: كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى (عبد العزيز ، 2004 ، 44). ويعرفها البعض بأنها عدم توفر فرص العمل للراغبين والقادرين عليه في مهن تتفق مع استعدادهم وقدرتهم ومهارتهم ( Naas ، 2004، 104)، وينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل أو مرة وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب.

ويمكن تعريف البطالة إجرائياً على النحو التالي:

1. الشباب العاطلين عن العمل.

2. قادرين على العمل وراغبين في الحصول عليه.

3. يقبل العمل وفق الأجور السائدة.

معدل البطالة

وهي عبارة عن نسبة مئوية لعدد العاطلين عن العمل على إجمالي القوى العاملة ، حيث يعتبر أحد المقاييس الرئيسية لأداء اقتصاد ما وأن السياسة الاقتصادية بالكلية لكل بلد تركز على إبقاء هذا المعدل منخفضاً معظم الوقت قدر الإمكان.

القوى العاملة: يقصد بها جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل وينطبق عليهم مفهوم العمالة أو البطالة. ، ولحساب نسبة البطالة في أي مجتمع يتم الاستناد إلى القانون الآتي (حشاد ، ، 1996 52):

نسبة البطالة =  $\frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي القوى العاملة}} \times 100$

إجمالي القوى العاملة



أشكال البطالة:

يتفق الباحثون على أن البطالة أشكالاً وأنواعاً متعددة من حيث أهميتها وخطورتها ولكن يختلفون في طريقة عرضها وتوزيعها بل وأحياناً في تسميتها.

ورغم أن هذه الأشكال أو الأنواع تتعلق في الغالب بالجوانب التحليلية أكثر منها بالنواحي العلمية إلا أنه من المهم إلقاء بعض الضوء عليها وفق معايير التصنيف الآتية:

أولاً: معيار درجة الوضوح:

وفي ضوء هذا المعيار يمكن تقسيم البطالة إلى شكلين أساسيين هما:

1. البطالة الصريحة أو السافرة والتي تمثل حالة التعطل الواضحة التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة..

2. البطالة المقنعة والمستترة ويقصد بها الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال في موقع إنتاج او خدمة بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل.

3-البطالة الجزئية ويقصد بها العمل بوقت أقل من الوقت المطلوب .

ثانياً معيار الإدارة أو الاختيار:

1. البطالة الاختيارية: وهي حالة يتعطل فيها القادر عن العمل بمحض اختياره أو إرادته.

2. البطالة الإجبارية: وهي حالة يتعطل فيها العامل بشكل جبري أي بعدم إرادته.

3 - البطالة الموسمية : وهي الحالة التي يكون فيها العمل بمواسم معينة كالزراعة والحج والسياحة ( الراضي ، 2008 ، 51).

ثالثاً: معيار الاقتصاد:

1. البطالة الاختيارية: كما ينتاب النشاط الاقتصادي الرأسمالي فترات صعود وهبوط ويتراوح مداها الزمني بين ثلاث عشر سنوات.

2. البطالة الهيكلية: وهي حالة تعطل تصيب جانب من قوى العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي وتؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات الراغبين في العمل.

3- البطالة الدورية : وهي الحالة الناتجة عن الدورة الاقتصادية في البلد . (البنّا ،2013).

المفاهيم المستخدمة في الدراسة:

مفهوم المؤشرات التخطيطية:

يعد مفهوم المؤشرات من المفاهيم الأساسية للدراسة الحالية نظراً لأن نتائج هذه الدراسة سوف تقودنا للخروج بمجموعة من المؤشرات التخطيطية للحد من مشكلة البطالة والاثار المترتبة عليها وقد استخدم المؤشرات كثيراً في المؤلفات الإحصائية كان يستخدم بمعنى أنه "الشيء الذي يوضح أو يشير أو يدل".

وكذلك هو "البيانات الإحصائية التي تدل وتعبر عن الحقائق المتعلقة بالمتغيرات المجتمعية".

(الخمسي ، 2008 ، 215)

أما المؤشرات التخطيطية فهي : مجموعة من البيانات الكمية أو الكيفية التي تستمد من الحياة ، وتشير إلى جانب أو أكثر من جوانبها المختلفة سواء الاجتماعية منها ، أو الاقتصادية ، أو السياسية ، وتستهدف التوصل إلى إجابات كاملة ودقيقة للعديد من التساؤلات الاجتماعية ، وهي وسيلة لتحديد المشكلات الخطيرة والبارزة في المجتمع ، ولذا تستخدم في رسم السياسات المحافظة عليها ودعمها وتطويرها ، أو تعديلها للتوائم مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، أو احتياجات فئات معينة في المجتمع تقتضي الضرورية الاجتماعية التعامل معها لسد احتياجاتها ومواجهة مشكلاتها ، وتنميتها ، كما أنها تعكس مجموعة الشروط الواجب توافرها في سياسية اجتماعية معينة عند العمل على تحديدها أو صياغتها أو رسمها للتأكد من احتماليتها حاجتها المستقبلي. (الدسوقي ، 2006 ، 89)

وفي ضوء ما سبق كان اهتماما هذه الدراسة واقع مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية ولتحقيق ذلك فإن هذه الدراسة تعتمد على إطار نظري يستفيد قدر الإمكان من الدراسات المتخصصة في التخطيط الاجتماعي والسياسة الاجتماعية والنظريات التالية:

. نظرية التبادل.:

المضمون الأساسي لهذه النظرية هو التركيز على فهم الإجراء الذي يتكون منه المجتمع والتعرف على سلوك أفراد واتخاذ الإجراءات المناسبة للتعامل مع مشكلاته... وعلى أساس أن السلوك هو المكون الأساسي لبناء المجتمع والمنظمات التي تعمل في إطاره وأن الأفراد يسعون دائماً إلى العمل لتنمية مصادر دخولهم كلما تلجأ المنظمات إلى زيادة مواردها أيضاً وأن ذلك يفرض عليهم الدخول في علاقات جديدة والتي تعود عليهم باستثمارات جديدة... لذلك تنشأ روابط تبادلية بين المنظمات وبعضها أو بين الأفراد وبعضهم تفرضها طبيعة الموقف وأنه من خلال العمليات المتبادلة ينشأ التبادل ، وهنا يبرز دور البطالة واثارها السلبية حيث اذا لم يجد الفرد عمل من خلال منظمات المجتمع فإن ذلك يجعل تلك العلاقة سلبية غير تبادلية بل يمكن أن يتأثر الفرد فيبادل ذلك بأعمال تؤثر عليه وعلى أسرته ومجتمعه .

2 - نظرية التوتر :وهي تركز على أن فشل الأفراد أو عدم قدرتهم على تحقيق أهداف الحياة العامة ومتطلباتها بسبب عدم توافر الفرص المشروعة للعمل أو تعذرهما، يعزز الدافعية نحو تبني اتجاهات سلبية للمجتمع كالانضمام الى الجماعات الارهابية وارتكاب الجرائم والانحرافات. ووفقاً لذلك تنتبأ نظرية التوتر بوجود علاقة طردية وموجبة بين البطالة وجرائم الاعتداء على الأملاك؛ إذ تفترض النظرية أنه في حالة توافر فرص العمل المشروع فإن ذلك يحد من حاجة الأفراد إلى اللجوء للعنف والأعمال غير المشروعة (Metron, 1968).

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي سعت الى محاولة التعرف على العوامل المؤدية للبطالة في المجتمع السعودي وأنوعها والاثار المترتبة عليها والتخطيط للحد منها معتمدة على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها .

المنهج المستخدم:

اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بنوعيه باعتباره أحد الأساليب التي تستخدم في الحصول على بيانات ميدانية فيما يتعلق بالتعرف على العوامل المؤدية اليها .

أدوات جمع البيانات :

أولاً :اعتمدت الدراسة على استبيان موجه للعاطلين عن العمل من طالبي العمل المتقدمين الى وزارة العمل في، الرياض لقياس العلاقة بين منغيرات الدراسة وذلك وفقاً للخطوات التالية:

الصياغة الأولية لعبارات الاستبيان حول كل موضوع فرعي للدراسة بحيث تكون جميع هذه الأسئلة ضرورية وغير مكررة. وسيتم تقسم الاستبيان إلى ثلاثة محاور رئيسية وهي:

المحور الأول: يتناول البيانات الأولية للمبحوث وتشمل الخصائص الاجتماعية والاقتصادية

المحور الثاني: يتناول العوامل المتعلقة بمحدودية الفرص الوظيفية والمؤدية للبطالة ويشتمل على (15) عبارة.

المحور الثالث: يتناول أنواع البطالة في المملكة العربية السعودية ويشتمل على (9) عبارات

المحورالرابع يتناول الاثار الذاتية والاسرية والمجتمعية المرتبطة بمشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية ويشتمل على (14) عبارة.

لدليل مقابلة موجه للمسؤولين وصناع القرار في كلامن : وزارة الخدمة المدنية ،وزارة العمل ،

وزارة الاقتصاد والتخطيط ،وزارة التعليم العالي وصندوق تنمية الموارد البشرية.

صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبيان يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه ، كما يقصد بالصدق " شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من تستخدمها" (السروجي وآخرون،2008م، 143). وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ - الصدق الظاهري للأداة :

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في أقسام علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية وعلم النفس، وفي كل من جامعة الاميرة نوره وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود وجامعة أم القرى.

ب - صدق الاتساق الداخلي للأداة :

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيقها ميدانياً وعلى بيانات العينة قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للأستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجدول التالي وتم تقريب الأرقام إلي رقمين عشرين.

### الجدول رقم (1)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور العوامل المتعلقة بمحدودية الفرص الوظيفية والمؤدية للبطالة بالدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	**0.484	9	**0.459
2	**0.605	10	**0.500
3	**0.596	11	**0.623
4	**0.564	12	**0.608
5	**0.620	13	**0.439
6	**0.519	14	**0.411
7	**0.425	15	**0.564
8	**0.585		

يلاحظ \*\* دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

### الجدول رقم (2)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور أنواع البطالة في المملكة العربية السعودية بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**0.592	6	**0.646	1
**0.783	7	**0.637	2
**0.643	8	**0.669	3
**0.686	9	**0.615	4
**0.691	10	**0.613	5

يلاحظ \*\* دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

### الجدول رقم (3)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارة محور بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**0.754	8	**0.657	1
**0.695	9	**0.5	2
**0.674	10	**0.754	3
**0.587	11	**0.577	4
**0.566	12	**0.582	5
**0.568	13	**0.624	6
**0.582	14	**0.571	7

يلاحظ \*\* دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجداول (1 - 3) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل مما يدل على صدق اتساقها مع محاورها.

- ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدمت الباحثة (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، والجدول رقم (4) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة

#### جدول رقم (4)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

محاور الإستبانة	عدد العبارات	ثبات المحور
العوامل المتعلقة بمحدودية الفرص الوظيفية والمؤدية للبطالة	15	0.80
أنواع البطالة في المملكة العربية السعودية	9	0.87
الاثار الذاتية والاسرية والمجتمعية المرتبطة بمشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية	14	0.71
الثبات العام	62	0.80

يتضح من الجدول رقم (7) أن معامل الثبات بلغ معامل الثبات العام ( 0.80 ) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

مجالات الدراسة:

المجال البشري:

تم تحديد اطار المعاينة في مدينة الرياض والتي سوف تسحب منها العينة من طالبي العمل المتقدمين الى وزارة العمل ويتم تحديد حجم العينة بالرجوع الى المراجع العلمية وذلك بعد تحديد حجم مجتمع الدراسة عند مستوى دلالة 0.05 وقت اجراء البحث وقد بلغ عدد أفراد العينة 360 مبحوث بناء على الإحصاءات الصادرة من وزارة العمل في عام 1436 هـ .

- دليل مقابلة موجه للمسؤولين وصناع القرار الذين تم اختيارهم بناء على علاقتهم في مجال عملهم بصورة مباشرة في التوظيف أو الاشتراك بلجان لها علاقة بسوق العمل أو دراسات في البطالة أو التوظيف من وكلاء الوزارات أو مديري الإدارات في كلاً من وزارة الخدمة المدنية، وزارة العمل، وزارة التعليم العالي، صندوق تنمية الموارد البشرية لعدد اثنان من كل قطاع ليصبح الاجمالي ثمانية .

المجال المكاني:

مدينة الرياض

المجال الزمني:

تمت الدراسة لمدة عام كامل واستغرقت جمع بيانات الدراسة من 1436/5/4 هـ الى 1436 /7/4 هـ

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم ترميز البيانات وتفرغها وإدخالها الحاسب الآلي ومن ثم تمت معالجة البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

#### جدول رقم ( 5 )

يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للعمر

النسبة	ك	العمر
4.7	17	أقل من 20
21.9	79	20 - 23
45.8	165	23 - 26
23.1	83	26 - 29
4.4	6	29 سنة فأكثر

المجموع	360	%100
---------	-----	------

يتضح من الجدول السابق أن ما يقارب من نصف أفراد العينة تقع في المرحلة العمرية من (23- 26) عاماً بنسبة (45.40) عاماً بنسبة (45.8%) تليها من كانت أعمارهم تتراوح بين (23 - 26) عاماً بنسبة (23,1%) وتتقارب معها من كانت أعمارهم بين (26 - 29) عاماً بنسبة (21.9%) ، وجاءت في المراحل الأخيرة أقل من 20 بنسبة (4.5%) وأخير 29 سنة فأكثر بنسبة 4.4%.

#### جدول رقم (6)

يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للمستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
5	18	إبتدائي
23.3	84	متوسط
47.8	172	ثانوي
23.9	86	جامعي
%100	360	المجموع

يتضح من نتائج الجدول السابق أن أعلى نسبة كانت لمن يحملون مؤهل شهادة الثانوية بنسبة (47.8) تليها من تحمل المؤهل الجامعي بنسبة (23.3%) ، تليها من تحمل مؤهل المرحلة المتوسطة بنسبة (17.8%) وأخير تتقارب من تحمل مؤهل المرحلة الإبتدائية (5%).

#### جدول رقم (7)

يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للحالة الاجتماعية

النسبة	العدد	الحالة الاجتماعية
%73	263	أعزب
% 21,3	77	متزوج



مطلق	17	% 4,7
أرمل	3	% 0,8
المجموع	200	% 100

يتضح من الجدول السابق أن أغلبية أفراد العينة من العزاب بنسبة (73% ) يليها المتزوجين بنسبة ( 21,3 % ) وربما لأن أفراد العينة من الشباب وهذا يتناسب مع متوسط أعمار الشباب عند الزواج في المجتمع السعودي حيث يبلغ 25,2 عند الذكور و 20,4 عاماً. (60) عند الإناث وتتقارب نسب الأرملة والمطلق بـ (4,7% و 0,8 % ) على التوالي.

#### جدول رقم (8)

يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للدخل الشهري لأسرة

النسبة	التكرار	الدخل الشهري بالريال السعودي
9.7	35	أقل من 4000
12.2	44	400 - 700
18.9	68	700 - 1000
30.8	111	1000 - 13000
28.3	102	13000 فأكثر
%100	360	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة للدخل الشهري يتراوح بين (1000 - 1300) ريال بنسبة (3.8% ) وهذا يتفق مع نتائج المسح الوارد من مصلحة الإحصاءات التي تشير إلى متوسط الدخل الشهري للأسر السعودية 11092 ريال ([www.cdsi.gov.sa](http://www.cdsi.gov.sa)) يليها من الدخل الشهري الذي يبلغ (1300 ريال فأكثر) بنسبة (28.3%) يليها الدخل الذي يتراوح بين (700 - 1000) ريال بنسبة (18.9%) يليها دخل الأسرة الذي يتراوح بين (4000 - 7000) ريال بنسبة (12.2%) وأخير من كان دخل الأسرة أقل من 4000 ريال بنسبة (9.7%).

#### جدول رقم (9)

بوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	التكرار	النسبة
أقل من 3	43	11.9
(6 - 3)	151	41.9
(10 - 7)	146	40.6
أكثر من 10	20	5.6
المجموع	360	%100

يتضح من الجدول السابق أعلى نسبة كانت لمن عدد أفراد الأسرة من (3 - 6) أفراد بنسبة (41.9%) تتقارب منها من كانت عدد أفراد الأسرة يتراوح بين (7 - 10) بنسبة (40.6%) وهذا يتفق مع الإحصاءات التي تشير إلى معدل الخصوبة في الأسرة السعودية يبلغ (2.17) حيث أن المملكة تصنف عالمياً ضمن مجموعة الدول ذات الخصوبة المتوسطة ([www.cdsi.gov.sa](http://www.cdsi.gov.sa)) منها من كانت عدد أفراد الأسرة أقل من 3 بنسبة (11.91%) وأخيراً أكثر من 10 أفراد بنسبة (5.6%)

جدول رقم (10)

استجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور أهم العوامل المتعلقة بمحدودية الفرص الوظيفية وضعف استيعاب سوق العمل المؤدية لمشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرقم	العبارة	التكرار النسبة	موافق	إلى حد ما	لا	المتوسط	الترتيب	الانحراف المعياري
1	النظرة السلبية لبعض المهن والعزوف عنها	ك	241	104	15	2.63	3	0.56
		%	66.9	28.9	4.2			
2	ضعف النظام التعليمي للتأهل لسوق العمل	ك	180	141	39	2.39	9	0.67
		%	50	39.2	10.8			

3	فقدان التنسيق بين مؤسسات التعليم وسوق العمل	ك	242	79	39	2.56	5	, 68
		%	67.2	21.9	1.8			
4	عدم العدالة الاجتماعية التوظيف	ك	227	102	31	2.54	6	, 65
		%	63.1	28.3	8.6			
5	تدني مستوى الأجور في القطاع الخاص	ك	242	79	39	2.56	5م	, 68
		%	67.2	21.9	1.8			
6	تمديد بعض الموظفين للعمل بعد سن التقاعد	ك	206	109	45	2.45	8	, 71
		%	57.2	30.3	125			
7	قلة الفرص الوظيفية المتاحة	ك	301	45	14	2.79	1	0.49
		%	83.6	12.5	3.9			
8	عدم توفر المهارات اللازمة لسوق العمل	ك	234	103	23	2.58	4	0.61
		%	65.0	28.6	6.6			
9	زيادة نسبة العمالة الوافدة	ك	261	72	27	2.65	2	0.61
		%	72.5	20.0	7,5			
10	عدم وجود قاعدة بيانات عن سوق العمل	ك	242	79	39	2.56	5	, 68
		%	67.2	21.9	1.8			
11	الدعم المادي والاتكالية على الأسرة	ك	121	76	63	2.16	11	, 69
		%	33.6	48.9	17.5			
12	زيادة معدل النمو السكاني	ك	135	148	77	2.16	11	, 75
		%	37.5	41.1	21.4			
13	الشروط الصعبة للتوظيف	ك	241	104	15	2.63	3م	, 56

			4.2	28.9	66.9	%		
14	فقدان صفة الأمان الوظيفي في القطاع الخاص	ك	36	99	225		7	2.52
			10	27.5	62.5	%		
15	عدم رغبة الباحثين في العمل في مناطق نائية	ك	61	21	178		10	2.32
			16.9	33.6	49.4	%		
	المتوسط العام							2.50
								65

يتضح من خلال الجدول السابق الخاص باستجابات مفردات عينة الدراسة على محور العوامل المؤدية إلى البطالة في المجتمع السعودي أن قلة الفرص الوظيفية المتاحة وزيادة نسبة العمالة الوافدة والشروط الصعبة للتوظيف وعدم توفر المهارات اللازمة وفقدان صفة الأمان الوظيفي

وإن هذه العبارات احتلت مراتب متقدمة وهذا يرتبط خصوصاً بالتأهيل لسوق العمل وذلك لأن أغلبية العاطلين هم من المرحلة الثانوية حيث يتطلب سوق العمل في المملكة بالوقت الحالي إجادة اللغة الانجليزية والحاسب كشرط أساسي في أغلبية الوظائف وبما أن الغالبية العظمى من خريجي الثانوية العامة من المدارس الحكومية غير مؤهلين على إتقان هذه المهارات وهذا ما أثبتته عبارة ضعف النظام التعليمي وفقدان التنسيق بين مؤسسات التعليم وسوق العمل سواء العام أو العالي ، حيث لازالت الجامعات تخرج تخصصات لا يحتاجها سوق العمل وبالتالي حدث تكديس في أعداد الخريجين بالإضافة إلى أن الغالبية العظمى لا يرغبون العمل في المناطق النائية أو الهجرة وإنما يتركزون في المدن الرئيسية .

بالإضافة إلى فقدان صفة الأمان الوظيفي في القطاع الخاص حيث انتشرت في السنوات الأخيرة في السوق السعودي (الشركات المشغلة - operative companies) التي تعمل عن طريق العقود الشهرية أو السنوية والتي لا تحقق أي أمان وظيفي فعند انتهاء العقد يتم تسريح الموظف بالإضافة إلى أنها لا توجد فيها علاوات سنوية أو بدلات او مميزات فيظل الموظف مهدد ومحبط وبالتالي لا يرغب في تلك الوظيفة .

كما أنه لا تزال للعوامل الاجتماعية دور في وجود البطالة مثل النظرة السلبية لبعض المهن وعدم الرغبة بالعمل بها كالسباكة والنجارة والخياطة وغيرها نجد عزوف من الشباب السعودي.

بالإضافة إلى أن هناك دعم وانتكالية للشباب من الأسرة واعتماده عليها حيث أن هناك تلبية لاحتياجاته الأساسية مما يجعله غير حريص على العمل وبذل الجهد أو الاغتراب في سبيل ذلك .

وتتفق هذه العوامل مع الدراسات السابقة ل(استتابولي، 2004) (المالكي، 2007) (الامين ، 2011) ( عبد القوي، 2013) )

جدول رقم (11)

استجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور أنواع البطالة في المملكة العربية السعودية

المعيار	م	العبرة	التكرار	موافق	إلى حد ما	لا	المتوسط	الترتيب	الإنحراف المعياري
معيار الاقتصاد	1	الهيكلية : عدم التوافق بين فرص العمل وخبرات الباحث	ت	213	100	47	2.46	1	0.71
			%	59.2	27.8	13.1			
	2	الاحتكاكية : لا توجد معلومات عن فرص التوظيف	ت	146	153	61	2.23	4	.72
			%	40.6	42.5	16.9			
	3	الدورية : الناتجة عن الدورة الاقتصادية	ت	154	130	76	2.22	5	,77
			%	42.8	36,1	21.2			
المتوسط العام							2.30		0.73
معيار طبيعتها	4	الموسمية : العمل في مواسم معينة	ت	122	159	79	2.12	8	., 74
			%	33.9	44.2	21.9			
5	الاختيارية : عدم العمل بالرغم وجود الفرص	ت	121	131	108	2.04	9	, 79	
		%	33.6	36.4	30				
6	الاجبارية : الاضطرار لترك العمل	ت	178	134	48	2.36	2	0.71	
		%	49.9	37.2	13.3				
المتوسط العام							2.17		0.75
معيار	7	الجزئية : العمل بوقت أقل من	ت	168	140	52	2.32	3	, 71

نمط التشغيل	المطلوب	%	46.7	38.9	14.4			
8	المقنعة : وجود عمال أكبر من حاجة العمل	ت	121	176	63	2.16	7	0.69
		%	33.6	48.9	17,5			
9	السافرة : التعطل الكلي عن العمل	ت	178	134	48	2.36	2	, 71
		%	49.9	37.2	13.3			
المتوسط العام								
						2.28		0.70
المتوسط العام								
						2.25		0.73

يتضح من خلال الجدول السابق الخاص باستجابات مفردات عينة الدراسة على محور أنواع البطالة في المجتمع السعودي مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة أنه حسب معيار الاقتصاد وكانت نوع البطالة الهيكلية وهي عدم التوافق بين فرص العمل وخبرات الباحثين.

أما فيما يختص بمعيار طبيعة البطالة فكانت البطالة الاجبارية هي الأعلى وهذا يتفق مع ما تم ذكره سابقاً في أن العوامل المؤدية للبطالة بسبب بعض القطاع الخاص المتمثل في الشركات المشغلة وتأثيرها في ذلك. حيث أ تثبت ذلك دراسة قامت بها منظمة العمل الدولية أن في 68 دولة أن كثير من العاملين على مستوى العالم يعملون بعقود عمل مؤقتة، أو قصيرة الأمد، إلى جانب بعض الوظائف غير الرسمية التي ليس لها عقود ( International Labour Organization ,2015 ) .

وتليها الاختيارية وهي العمل بالرغم من وجود فرص لكن هذه الفرص تتطلب خبرات ومهارات لا يمتلكها الباحثون عن العمل. وان العمالة السعودية تتركز في الوظائف الحكومية ويعتمد القطاع الخاص على الاجانب وذلك بسبب انخفاض الاجور

أما فيما يختص بمعيار التشغيل فكانت البطالة السافرة احتلت المرتبة الأعلى تليها المقنعة وهي في الغالب بالقطاعات الحكومية.

وبصفة عامة تعتبر البطالة هيكلية في المجتمع السعودي وهذا يتفق مع الدراسات السابقة التي طبقت على المجتمع السعودي (الزين، 2008) و (البناء، 2012) .

### جدول رقم (12)

استجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور الآثار الذاتية والاسرية والمجتمعية المرتبطة بمشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية

الرقم	العبارة	التكرار النسبة	موافق	إلى حد ما	لا	المتوسط	الترتيب	الإحراف المعياري
1	ضعف الانتماء والولاء للوطن	ك	301	39	20	2.78	2	0.53
		%	83.6	10.8	5.6			
2	الشعور بالإحباط والاضطرابات النفسية	ك	198	118	44	2.43	7	, 70
		%	55	32.8	12.2			
3	الفقر	ك	301	45	14	2.79	1	0.49
		%	83.6	12.5	3.9			
4	الانتماء للمنظمات الارهابية	ك	234	103	23	2.58	4	0.61
		%	65.0	28.6	6.6			
5	اللجوء إلى المخدرات والتدخين	ك	228	29	33	2.54	6	, 65
		%	63,3	27,5	9,2			
6	الخلافات الأسرية	ك	234	103	23	2.58	4	0,61
		%	65	28.6	6.4			
7	عدم كفاية الدخل	ك	261	72	27	2.65	3	0.61
		%	72.5	20.0	7,5			

8	عدم الشعور بالاستقلال الذاتي	ك	136	135	89	2.13	10	, 78
		%	37.8	37,5	42,7			
9	الملل والفراغ الشديد	ك	104	124	132	1.92	11	0.81
		%	289	34.4	36.7			
10	ارتكاب الجريمة (السرقة، الاعتداء ( ....	ك	242	79	39	2.56	5	, 68
		%	67.2	21.9	1.8			
11	الشعور بعدم السعادة والرضا	ك	121	76	63	2.16	9	, 69
		%	33.6	48.9	17.5			
12	سهولة التعرض للاستغلال والابتزاز	ك	168	140	52	2.32	8	, 71
		%	46.7	38.9	14.4			
13	تدني المكانة الاجتماعية	ك	242	79	39	2.56	5	, 68
		%	67.2	21.9	1.8			
14	الإصابة بالأمراض الجسدية	ك	136	135	89	2.13	10	, 78
		%	37.8	37,5	42,7			
المتوسط العام								, 66

يتضح من خلال الجدول السابق الخاص باستجابات مفردات عينة الدراسة على الآثار المترتبة على البطالة حسب متوسطات الموافقة أن الفقر وعدم كفاية الدخل من أهم هذه الآثار بالإضافة إلى ضعف الانتماء للوطن والانتماء للجماعات الإرهابية ويرجع ذلك لأن الفرد يشعر بتدني مكانته الاجتماعية وأن الوطن لم يحقق له فرصة عمل وأن المجتمع يفتقر العدالة الاجتماعية والاقتصادية في توزيع الدخل مما يؤدي إلى الشعور بالإحباط والاضطرابات النفسية.

كما أن من الآثار أيضاً ظهور الجريمة بأشكالها المختلفة كالسرقة وترويح وتعاطي المخدرات وكذلك ظهور الانحرافات الأخلاقية وسهولة التعرض للاستغلال والابتزاز من بعض الجهات. ولقد أثبتت الكثير من الدراسات على ربط ارتكاب الجرائم والانحرافات بالبطالة ومنها دراسة (الفالح، 2014)



كذلك اتضح أن للبطالة آثار أسرية تتمثل في الخلافات الأسرية التي قد تصل إلى حد الطلاق وأيضاً ترتبط تلك الخلافات بقلّة الدخل وعدم الشعور بالاستقلال الذاتي وتدني المكانة الاجتماعية حيث عدم القدرة على توفير السكن اللائم وتلبية الاحتياجات الأساسية. بالإضافة إلى الإصابة بالأمراض الجسدية وهو يرتبط نتيجة الكسل والشعور بالإعياء والتدخين وكذلك سوء التغذية والأمراض المرتبطة بها. وهذا يتفق مع دراسة (رابح، 2003) و(أحمد، 2002) و(عبد الواحد، 2012)

نتائج دليل المقابلة الموجه للمسؤولين وصناع القرار الذين تم اختيارهم بناء على علاقتهم في مجال عملهم بصورة مباشرة في التوظيف أو الاشتراك بلجان لها علاقة بسوق العمل أو دراسات في البطالة أو التوظيف

التعرف على العوامل المتعلقة بمحدودية الفرص الوظيفية وضعف استيعاب سوق العمل المؤدي لمشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية :

- انخفاض مستويات التدريب الفني والمهني للخريجين
- عدم توافق مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل .
- انخفاض مستويات المهارات ( اللغة الانجليزية والحاسب ) للباحثين عن العمل .
- عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها حيث يتولى الوظائف غير الأكفاء ويتعطل من هم اقدر واكفاء على تولي الوظائف
- قلة اهتمام المؤسسات الخاصة بتوظيف العمالة الوطنية والتحايل على النظام السعودية الوهمية
- مزاحمة العمالة الوافدة وتفضيلها لدى القطاع الخاص وذلك بسبب :
- رخص أجورها ، لارتفاع مستوى التأهيل والتدريب لديها ، لسهولة ومرورته الحصول عليها حسب حاجة العمل.
- ضعف الهياكل التنظيمية والإدارية القائمة على خدمات سوق العمل
- ضعف الأجور المقدمة من قبل القطاع الخاص للعمالة الوطنية.
- نقص الخبرات التدريبية لدى الشباب الباحث عن العمل .
- ضعف الإمكانيات العملية لدى الخريجين
- زيادة نسبة الخريجين في التخصصات الانسانية التي لا يحتاجها سوق العمل .
- قلة أعداد الخريجين في التخصصات العلمية .
- ضعف مستوى التعليم خلال مراحل التعليم العام .
- ضعف الهياكل التنظيمية والإدارية في معالجة تعقيدات السوق والطلب غير المحدود على العمالة الأجنبية.
- قلة توافر معلومات فعلية عن سوق العمل للباحثين عن العمل .
- صعوبة تمكن الباحثين عن العمل من التعرف على فرص العمل الفعلية المعروضة .
- صعوبة التأكد من مصداقية عروض العمل بالنسبة للباحثين عن العمل
- التسرب من التعليم العام .
- تقضيل العامل السعودي العمل في وظائف الدولة
- انخفاض مستوى التعاون بين القطاع الخاص والجامعات، بشأن متطلبات السوق.

- ضعف الاهتمام بثقافة العمل، والتوجيه العلمي المهني في مراحل مبكرة من التعليم المتوسط والثانوي.
- الثقافة الاجتماعية السائدة في المجتمع (ثقافة العيب) والتي تعيب على الفرد العمل في وظائف معينة
- قلة الاهتمام باللغة الإنجليزية بالنسبة للعمال الوطنية.
- قلة وجود المناهج التطبيقية العملية في التعليم العالي
- عدم مناسبة بيئة العمل في القطاع الخاص (ساعات وأوقات العمل، الأجور)
- قلة توافر الأمان الوظيفي في القطاع الخاص
- إهدار الوقت عند التحول من القطاع الخاص إلى القطاع الحكومي
- عدم اهتمام الخريجين بتنمية مهاراتهم بعد الحصول على المؤهل الجامعي
- ظهور التقنية الحديثة واختصارها لكثير من الأعمال .

### التعرف على أنواع البطالة في المملكة العربية السعودية .

اتفق الجميع أن النمط السائد في المملكة هو البطالة الهيكلية Structural Unemployment وذلك يتجاوز عرض العمالة حجم الطلب عليها عند أجر محدد لا يتطابق اساسا مع أعداد الأشخاص الذين يرغبون في العمل وعدد الوظائف المتوفرة ما جعل معظم الجامعيين الراغبين في العمل الاحجام عنه لعدم تطابقه مع تخصصاتهم وكذلك غير الجامعيين لتدني رواتب الوظائف المتاحة مقارنة بتكلفة المعيشة ولا أمان لها ، بالإضافة الى وجود البطالة الاجبارية وهي التي تتم عن طريق العقود السنوية حيث تسعى بعض الشركات الى تقليص مصروفاتها وغالبا في حالة عدم تحقيقها لارباح الى تسريح موظفيها وهذا ماحدث مؤخرا في بعض الشركات الكبرى في المملكة .

### - التعرف على الاثار الذاتية والأسرية والمجتمعية المترتبة على مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية.

#### اثار البطالة

- الركود الاقتصادي للدولة وتعطيل طاقات المواطن السعودي الذي هو اساس النمو والتقدم الاقتصادي .
- زيادة حجم الفقر ومايخلفه من اثار على الفرد والاسرة والمجتمع .
- ضعف الولاء والانتفاء للوطن .
- الانضمام للجماعات الارهابية .
- الشعور بالظلم وعدم العدالة الاجتماعية والاقتصادية وعدم تكافؤ الفرص .
- ارتفاع معدلات الجريمة والعنف وخاصة السرقة والنصب والاحتيال والتسول والسطو .... الخ بقصد الحصول على الاموال اللازمة للحد الأدنى من المعيشة في المجتمع .
- تعاطي وترويج المخدرات .
- تفكك العلاقات الاسرية وانتشار الطلاق وارتفاع نسبة العنوسة في المجتمع .
- الاثار الجسمانية المتمثلة بالأمراض كسوء التغذية وفقر الدم واللجوء للعقاقير المسكنة وحالة الإعياء البدني كمرض السكري الناجم عن الضغوط النفسية وارتفاع ضغط الدم ، وارتفاع الكولسترول وغيرها .
- الشعور بتدني المكانة الاجتماعية والرغبة في العزلة .

- الاضطرابات النفسية والتعرض للاكتئاب والشعور بالملل والفراغ وعدم السعادة والرضا والشعور بالعجز وعدم الكفاءة مما يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية.

## ثانيا مؤشرات تخطيطية للحد من مشكلة البطالة في ضوء الجهود المبذولة في القطاعين الحكومي والخاص المتمثلة باستراتيجية التوظيف والبرامج كنطاقات وحافز لمواجهةها في كافة مناطق في المملكة العربية السعودية :

- ضرورة الاسراع بتفعيل الهيئة الخاصة لتوفير الوظائف للعاطلين ومكافحة البطالة، التي أعلنت وزارة العمل عن انشائها والتي ستكون برئاسة وزير العمل، وستحمل اسم "هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة".
- رفع بنسب قبول المهنيين بالمعاهد المهنية والتقنية عبر انشاء المزيد منها كما حدث بالتوسع ببناء الجامعات بكافة مناطق المملكة
- يجب رفع مستوى الأجور والامتيازات والحوافز التي يقدمها القطاع الخاص للعاملين لان ذلك يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية، ورفع مستوى أخلاقيات العمل للعمالة الوطنية، وكذلك رفع مستوى الولاء للمؤسسات الوطنية وعدم التنقل من وظيفة إلى أخرى لفرق بسيط في الأجر.
- العمل على تكوين قاعدة معلومات تفصيلية عن سوق العمل الوطني تتضمن التصنيف الشامل للوظائف القائمة حالياً والمرتبقة بكافة منشآت القطاع الخاص والفرص المتاحة بها والاحتياجات المستقبلية من مختلف التخصصات كمّاً ونوعاً، وأعداد وتخصصات الداخلين الجدد إلى سوق العمل والزيادات المتوقعة في العرض منهم في المرحلة المستقبلية الآجلة.
- قصر العديد من المهن على السعوديين التي لا تستلزم شهادات عليا أو خبرة كبيرة .
- اعادة النظر في برامج وزارة العمل مثل في برنامج نطاقات الذي وأجبرت الشركات الخاصة على توظيف السعوديين مقابل الحصول على تأشيرات عمل لوافدين، هذا الأمر فتح الباب على مصراعيه للسعودة الوهمية، وزج السعوديين الراغبين جدياً في العمل في أدنى السلم الوظيفي .
- إنشاء قاعدة بيانات شاملة ومتكاملة تتضمن جميع القوى العاملة في المملكة العربية السعودية؛ بحيث تشمل جميع المعلومات عن جميع العاملين في المملكة، من حيث الجنسية، العمر، المؤهلات.. إلخ، وتكون مربوطة بجميع الجهات ذات الصلة.
- إيقاف التمديد لمن بلغ سن التقاعد .
- تثبيت العاملين على بنود الأجور والوظائف الاخرى ومعاملة المواطنين أصحاب النشاطات الصغيرة كالمستثمرين الأجانب .
- تنظيم عملية استقدام العمالة الوافدة وتقنينها بحيث تكون محصورة على جهات متخصصة لاستقدامها وعل مهن محددة.
- تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور وذلك لدفع مؤسسات القطاع الخص لتوظيف القوى العاملة السعودية.
- دعم عملية التعليم المستمر والتدريب التأهيلي والاستثمار فيه وخاصة لمن لديهم شهادة الثانوية فما دون باعتبارهم هم أكثر الفئات تعطلاً في المملكة.
- صرف إعانات للعاطلين عن العمل في بعض الدول وفق ضوابط محددة.
- مراعاة أن تكون مخرجات التعليم الجامعي تتناسب وتتوافق مع سوق العمل.
- تدعيم ثقافة العمل الحر لدى الشباب السعودي منذ مراحل التعليم المبكرة. وتعديل الاتجاهات السلبية نحو بعض المهن ويكون ذلك عن طريق الآتي:.

- المناهج الدراسية.
- الإعلام الجديد.
- المؤتمرات والندوات.
- تكثيف برامج التوجيه والإرشاد المهني.
- إبراز النماذج والتجارب الناجحة للمجتمع وتشجيعها.
- إيجاد جهة مرجعية رسمية رئيسية للمشروعات الصغيرة تقوم بوضع إستراتيجية تعمل من خلالها على الإشراف والتنسيق بين الجهات الداعمة والممولة الحكومية والخاصة وكذلك تعمل على إزالة جميع المعوقات (تمويلية . تسويقية . إدارية .....الخ) التي تعترض المشروعات الصغيرة.
- التركيز في تمويل ودعم المشروعات الصغيرة على مشاركة القطاع الخاص والشركات الكبرى والبنوك\* ورجال الأعمال \* وحثهم على ذلك من باب المسؤولية الاجتماعية.
- التركيز في إنشاء المشروعات الصغيرة في المملكة العربية السعودية في النطاق الجغرافي الآتي:
  1. المدن الاقتصادية المستحدثة مثل مدينة الملك عبد الله الاقتصادية . وفي حائل وتبوك والمدينة المنورة ورأس الزور وجازان، والتركيز على استثمار العنصر النسائي فيها.
  2. على المدن الصغيرة والقرى والهجر وتشجيع الشباب للعمل في تلك المناطق وذلك سعياً لتحقيق التنمية في المملكة العربية السعودية.
- العمل على تقديم كافة التسهيلات لإنشاء المشروعات الصغيرة والبعد عن الإجراءات الروتينية المعقدة في سبيل الحصول على التصاريح والتراخيص خاصة في سبيل سعي المملكة للحكومة الإلكترونية..
- الاهتمام والتركيز على حاضنات الأعمال حيث ينظر للمشروع الصغير كأنة مولود في حاجة للاهتمام والرعاية فيجب تبني هذه المشروعات وخاصة تلك التي يمتلك أصحابها أفكار إبداعية وخلافة ولعل (موهبة) مؤسسة الملك عبد الله ورجالة لرعاية الموهين يتولى ويرعى تلك المشروعات. وأيضاً دعوة المجتمع المدني والسلطات المحلية والجهات الرسمية لإقامة الحاضنات التكنولوجية لمساعدة المبدعين في تحقيق طموحاتهم.
- يجب أن يتوافر لدى الجهات الداعمة والممولة للمشروعات الصغيرة قسم للخدمة الاجتماعية يتم من خلالها الممارسة المهنية لدعم ثقافة العمل الحر لدى المجتمع بصفة عامة وللشباب بصفة خاصة وكذلك يعمل على إرشاد وتوجيه الشباب لاختيار المهن التي تتناسب مع قدراتهم واحتياجات السوق ومساعدتهم على حل مشكلاتهم النفسية والاجتماعية وإزالة العقبات التي تعترض نجاح مشروعاتهم.
- القيام بعمل الدراسات والبحوث حول المشروعات المتعثرة في المجتمع السعودي وأسباب تعثرها والتوصل للحلول المناسبة لذلك.
- تقديم الحماية لأصحاب المشروعات الصغيرة عن طريق إصدار الحكومة قرارات بتخصيص خدمات وأنشطة وسلع تقوم بإنتاجها المشروعات الصغيرة فقط لتضمن لها عدم المنافسة من كيانات أكبر وبالتالي تتوافر لها سبل الحماية والاستقرار.
- إدخال أصحاب المشروعات الصغيرة جميعاً تحت مظلة التأمينات الاجتماعية من باب الأمان الوظيفي.
- ضرورة وجود اتحادات مهنية لمد أصحاب المشروعات الصغيرة بكل جديد كلاً في مجال عمله وذلك لضمان استمرارية هذه المشروعات.

- ضرورة تفعيل العمل عبر شبكات التواصل الاجتماعي وخاصة في المشاريع التي أثبتت نجاحها لبعض الشباب باعتبارها أوجدت فرص عمل تتوافق مع التغيرات العالمية المعاصرة .

#### المراجع :

- ابتسام استنبولي (2004) "تحديد حجم البطالة وأسبابها وسبل علاجها: دراسة وصفية لواقع البطالة في المملكة العربية السعودية ،رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة الملك سعود ،كلية الاداب
- إبراهيم بن محمد الزين ، (2008م) بطالة المتعلمين في المجتمع السعودي حجمها خصائصها آثارها الاجتماعية والاقتصادية والأمنية" ، مؤتمر أزمة البطالة في العالم العربي، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، وعقد في مدينة القاهرة
- . إبراهيم محمود عبد الراضي 2008م، حلول لمعالجة مشكلة البطالة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- أحمد رمضان. عفاف عبد العزيز عايد. إيمان عطية ناصف(2004) ،" مبادئ الاقتصاد الكلي"، الدار الجامعية للنشر..
- أحمد فؤاد المغازي (2012) البطالة في الوطن العربي ،مركزأسبار للدراسات والبحوث والإعلام
- أحمد ماهر ( 2000 )"تقليل العمالة" ،الدارالجامعية ، الإسكندرية.
- أشرف عبد الهادي ميلاد (2004) المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بأحجام الشباب عن الاعمال اليدوية والحرفية ، رسالة ماجستير ،قسم الدراسات الانسانية،معهد الدراسات الانسانية والعلوم البيئية ،جامعة عين شمس.
- حسين علي الامين (2011) وضعية البطالة في الجزائر وأسبابها، الملتقى الدولي حول استراتيجيات الحكومة للقضاء على البطالة ، جامعة المسيلة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية .
- حمدي باشا رايح (2003) لغة الفقر و تحدياته ، مداخلة في الملتقى العلمي حول الشفافية للاندماج الفعلي في الاقتصاد الجزائري ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، 5/31 - 2 /6/ 2003.
- خالد الرويحي وهشام الرواي (2005) ، إشكالية التوفيق بين المتطلب الجامعي ومتطلب سوق العمل من ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الأمراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي، جامعة الملك عبد العزيز - مركز النشر.

- خالد محمد الزواوي، (2004) البطالة في الوطن العربي : المشكله...والحل مجموعه النيل العربيه .
- سارة صالح الخمسي (2005 )، دور التربية الأسرية في محاربة الإرهاب، المؤتمر العلمي لمحاربة الإرهاب، جامعة الإمام محمد بن سعود.
- ساره صالح الخمسي مؤشرات تخطيطية لرفع الوعي المروري للأسرة السعودية مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية و العلوم الإنسانية،جامعة حلوان،القاهرة ،2008
- ساره صالح الخمسي ،دور المشروعات الصغيرة في الحد من مشكلة البطالة لدى الشباب ، المجلة العربية للدراسات الامنية والتدريب ،جامعة نايف ،الرياض،2010
- سعود علي المالكي، (2007 ) خصائص مشكلة البطالة في المراكز الحضرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض
- سميرة إبراهيم الدسوقي : الأبعاد المرتبطة بمشكلات النزاعات الزوجية كمؤشرات تخطيطية لرعاية الأسر ، المؤتمر العلمي التاسع عشر ، جامعة حلوان ، 2006.
- سيف الإسلام عبد الباري (2012) البطالة الأسباب والمخاطر المترتبة عليها وكيف عالجه ،دار الفكر الجامعي .
- شيبى عبد الرحيم وشكوري محمد، (2008)، "البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية قياسية"، الملتقى الدولي حول أزمة البطالة في الدولة العربية، القاهرة، مصر.
- صطوف الشيخ حسين، (2008)، "البطالة في سوريا (1994-2004)، المكتب المركزي للإحصاء، دمشق، سوريا.
- عبد الرازق بشير أحمد (2008) ، أثر المتغيرات الاقتصادية على الجريمة في الأردن، مؤتمر الإرهاب في العصر الرقمي، جامعة الحسين بن طلال، عمان، الأردن.
- عبد القوي محمد حسين (2012 ) البطالة المشكلة والعلاج ،مملكة البحرين،وزارة الداخلية ، الاكاديمية الملكية للشرطة
- عبدالله الجبارة ( 2006 ) البطالة لدى الخريجين ، رسالة ماجستير ، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- علي لطفي ، إيهاب نديم ، أيمن الجماعي(1998 ) ، " التحليل الاقتصادي الكلي " ، القاهرة ، مكتبة عين الشمس.
- عماد الدين المصباح، (2008)، "العوامل المؤثرة في البطالة في الجمهورية العربية السورية باستخدام منهجية التكامل المشترك"، الملتقى . فهد عبد العزيز 2004م ، البطالة والأسباب والطرق المعالجة، المدينة المنورة، .
- قراح سعيدي و اخرون (2007 ) الآثار الاقتصادية و السياسية للبطالة في الوطن العربي،جامعة المسيلة،الجزائر

- محمد العجلوني (2010) الأسباب الإقتصادية لظاهرة الفقر إلى الأسبوع العلمي لمدينة الحسن العلمية المنعقد في جامعة الأميرة سمية ،عمان
- محمد عبدالله البكر (2004) أثر البطالة في البناء الاجتماعي ،مجلة العلوم الاجتماعية، 32 ،الكويت ،جامعة الكويت ،مجلس النشر العلمي
- محمد علي السهلي (2003م). علاقة البطالة بالجرائم المالية، دراسة مسحية على نزلاء إصلاحية الحائر بالرياض من السعوديين، رسالة ماجستير ، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
- محمد محمد البنا (2012) البطالة بين السعوديين الانواع والابعاد والحلول ،مجلة افاق جديدة، جامعة المنوفية ،كلية التجارة
- محمد ياسر (2011) علم اجتماع البطالة تحليل لأخطر مشكلات الاقتصاد الحر ،مصر العربية للنشر والتوزيع
- مخيمر عبد العزيز و عبد الفتاح أحمد (2000): دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية
- مصطفى ابراهيم محمود (2006) التغير القيمي لدى الشباب العاطلين ،رسالة ماجستير ، علم الاجتماع ،كلية الاداب ،جامعة طنطا
- مصلحة الاحصاءات العامة والمعلومات ، التقرير السنوي ، 2015 .
- منظمة العمل الدولية ، التقرير السنوي لمنظمة العمل الدولية، 2015 .
- ناصر دادي عدون، عبدالرحمان العايب، (2010) البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل، ديوان المطبوعات العامة ،الجزائر .
- نوره رشدي عبد الواحد (2012) برنامج مقترح للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لمواجهة الآثار السلبية للبطالة ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية و العلوم الإنسانية،جامعة حلوان،القاهرة
- وديع كابلي (2013) اشكالية البطالة في السعودية ، مركز الجزيرة للدراسات ،الدارالعربية للناشرون ،لبنان
- وزارة الاقتصاد والتخطيط (1434) دليل اعداد خطة التنمية العاشرة ، المملكة العربية السعودية ،الرياض
- وليد الجبالي (2013) البطالة ، الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك ،كلية الاقتصاد والادارة -
- الدولي حول أزمة البطالة في الدولة العربية، القاهرة، مصر .

- Haan, H.C. (2003) Training for Work in The Informal Economy, ILO, Geneva, Global employment trends for youth (Ilo, 2004)

- Nilson, Anaa and Jona Agekk, (2003), "Crime, "Unemployment and Labour Market Programs", Discussion paper, Department of Economics, Stockholm University
- Zahrani, A.N. (2004). Unemployment in Saudi Arabia, *Alam Al-Eqtesaad*, vol. 233
- ALfaraidy ,Hamdh (2013) .Unemployment: A study TexploreThe Association Between Unemployment, Familrelatlonshipss, Self–Esteem and Life SatlSfaction in Saud Arabia Ma ResearchMethodology Sociology and Social Policy BA Social Work ,Liverpool university
- Axelsson, L., Andersson, I.H., Eden, L. & Ejlertsson, G. (2007). Inequalities of Quality of Life in Unemployed Young Adults: A Population–Based Questionnaire Study. *International Journal for Equity in Health*, 6 (1), pp. 1–9.
- Findlay D and College C, (2007), “Guide de l’étudiant en Macroéconomie”, Pearson, Education, France, 4<sup>em</sup> edition
- Freedman, D. (2003) Youth Employment Promotion: A Review of ILO Work and The Lessons Learned, ILO *American Journal of Community Psychology*, 32 (1/2), pp. 33–45.
- Friedland, D. S. & Price, R. H. (2003). Unemployment: Consequences for the Health and Well–Being of Workers.
- International Labour Organization (2015 ): Word Employment Social Outlook–
- Lai, J. & Chan, R. (2002). The Effects of Job–Search Motives and Coping on Psychological Health and Re–Employment: A Study of Unemployed Hong Kong Chinese. *International Journal of Human Resource Management*, 13 (3), pp. 465–483.
- Leon–Leadsman, M. and P. McAdam (2003): "Unemployment, hysteresis and transition", European Central Bank Working Paper. Series no 234, May
- Martella, D. & Maass, A. (2000). Unemployment and Life Satisfaction: The Moderating Role of Time Structure and Collectivism. *Journal of Applied Social Psychology*, 30 (5), pp. 1095–1108.
- Merwe P. & Greeff A (2003 ). : Coping Mechanisms of Unemployment African Men, The American Journal of Family Therapy, VOL. 31, P.P91–105.



- Mikeal, priks and panu poutaara, (2007), "Unemployment and Gangs Crime, could prosperity backfire?" discussion paper 13, Center for Economic and Business –Research
- Naess, T (2004).: Forecasting the Norwegian Labour Market for, Graduates Holding Higher Degrees, Higher Education in Europe, VOL, PP . 103–114.
- Silverman, D. (2004). Research and Social Theory. In Seale, C. (Ed.). *Researching Society and Culture*, Second Edition, London, Sage, pp. 47–58.
- William c. Dunkelberg, jonathan. A scott, William. J. Dennis, jr (2004) forecasting unemployment: a small business– survey model: timely forecasts of national employment. Business economics oct.
- <http://www.cdsi.gov.sa/>
- [http://www.mcs.gov.sa/\\_layouts/mocs/intro/intro.htm](http://www.mcs.gov.sa/_layouts/mocs/intro/intro.htm)
- <http://www.mep.gov.sa/themes/GoldenCarpet/index.jsp#1392568790319>
- <http://www.mohe.gov.sa/ar/default.aspx>
- <https://www.mol.gov.sa/>