

التوطين ايجابيات وسلبيات

بالمملكة العربية السعودية - جده

أطروحة مقدمة إلى

مجلس كلية الإدارة والاقتصاد في الأكاديمية العربية في الدنمارك
وهي جزء من متطلبات درجة الماجستير في علوم الاداره العامه

إعداد الطالبه

سهيله محمد علي مصطفى امين يوسف

إشراف

الدكتور / محمد سعيد حامد دردير

المملكة العربية السعودية - جدة

٢٠١٤ م ١٤٣٥ هـ



ب

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَلَا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى :-

(وَقَالَ الَّذِي اشْتَرَاهُ مِنْ مِصْرَ لِإِمْرَأَتِهِ أَكْرَمِي مَثْوَاهُ عَسَى أَنْ
يَنْفَعَنَا أَوْ نَتَخَذَهُ وَلَدًا وَكَذَلِكَ مَكَّنَنَا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ وَلَنُعْلَمَهُ مِنْ
تَأْوِيلِ الْأَحَادِيثِ وَاللَّهُ غَالِبٌ عَلَى أَمْرِهِ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا
يَعْلَمُونَ)

سورة يوسف (٢١)

تنويه

الدراسات والأبحاث التي تشمل عليها هذه الدراسة لم يسبق التقدم بها أو جزء منها لهذه الأكاديمية أو أي جامعة أو أكاديمية أخرى للحصول على أي درجة علمية.

الباحثه

أقرار المشرف

أشهد بأن اعداد هذه الاطروحة الموسومه بعنوان :-

التوطين ايجابيات وسلبيات بالمملكه العربيه السعوديه - جده

قد جرى تحت اشرافي في كلية الاقتصاد والاداره / الاكاديميه العربيه المفتوحه في الدنمارك وهي جزء من متطلبات درجه الماجستير في علوم الاداره العامه.

التوقيع :

الاسم : د/ محمد سعيد حامد دردير

التاريخ : ٢٠١٤/٥/٢٠

أقرار الخبير اللغوي

أشهد بأن اعداد هذه الاطروحة الموسومه بعنوان :-

التوظيف ايجابيات وسلبيات بالمملكه العربيه السعوديه - جده

قد تم تدقيقها لغويآ من قبل

التوقيع :

الاسم : د/ محمد علي مصطفى امين يوسف

التاريخ : ٢٠١٤ / ٥ / ٢٠

ترشيح الاطروحه لمناقشه

بناء على التوصيات ارشح هذه الاطروحه لمناقشه :-

التوطين ايجابيات وسلبيات

بالمملكه العربيه السعوديه - جده

التوفيق :

الاسم : د/ محمد سعيد حامد دردير

رئيس قسم الاداره العامه

رئيس لجنة المكاتب الإستشارية بالغرفة التجارية بجده

التاريخ : ٢٠١٤ / ٥ / ٢٠

قرار لجنة المناقشة ومصادقة الكلية

نشهد نحن أعضاء لجنة المناقشة أننا اطلعنا على هذه الأطروحة الموسومة بعنوان:

دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في توطين الوظائف في القطاع الخاص
بالمملكة العربية السعودية - جده

وقد ناقشنا الطالب " سهيله محمد على مصطفى امين يوسف " في محتوياتها وفيما لها علاقة بها ونعتقد بأنها جديرة بالقبول لنيل درجة ماجستير في الاداره العامه.

التوقيع	الصفه	الاسم	المرتبه العلميه
	رئيس اللجنة	محمد كمال طاحون	الدكتور
	عضو	ياسر حسن أحمد طراد	الدكتور
	عضو	مطلق محمد سعد الغامدي	الدكتور
	عضو ومشرف	محمد سعيد حامد دردير	الدكتور

صدقت من قبل مجلس كلية (الاقتصاد وإدارة الأعمال) في الأكاديمية العربية في الدنمارك .

التوقيع:

الاسم والمرتبة:

عميد كلية الاقتصاد وإدارة الأعمال في الأكاديمية العربية في الدنمارك

التاريخ:

الشكر و التقدير

أشكر الله العليم الحكيم الذي هداني لسلوك طريق العلم

كما أتقدم بوافر الشكر والتقدير

للمهندسة : دعاء منتهي حسان

على ما قدمتة من دعم للبحث والباحثة، جزاهم الله عنی خير الجزاء

كما أتقدم بآيات الشكر والتقدير للدكتور : محمد سعيد حامد دردیر ، مشرفا

كما أتوجه بالشكر لكل من قدم المساعدة في سبيل إنجاز هذا البحث

والله الموفق

الباحثة

الملخص

هناك تغيرات في المشاكل التي يواجهها المجتمع بالملكة العربية السعودية ، ففي السابق كان المجتمع يعاني من قلة المتعلمين. مما اضطر البلاد إلى الاستعانة بخبرات أخرى للتخلص من هذه المشكلة، أما اليوم فإننا نواجه مشكلة من نوع جديد وهي مشكلة كثرة المتخريجين وعدم وجود فرص عمل مناسبة لهم. وهناك اليوم مئات من خريجي الجامعات وآلاف من خريجي الثانويات ومتربين المرحلة المتوسطة الذين لا يجدون وظيفة .

تتبع أهمية البحث من الواقع العملي بالملكة العربية السعودية قضية التوطين هي إحدى القضايا الاستراتيجية الحيوية، التي تتعلق بالأمن الوظيفي والاجتماعي بالملكة، وهي تمثل جزء لا يتجزأ من الدور الذي يلعبه القطاع الخاص في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وخاصة وأن القطاع الخاص هو الشريك الفعال في دعم التنمية، باعتباره ركيزة أساسية في الاقتصاد الوطني. ومن الأسباب الرئيسية التي دعت الباحثة لتناول موضوع التوطين ، هو أهميته بالنسبة للمملكة وغيرها فيما يخص استقدام العمال من الخارج، في مواجهتها لمواقف تضطر فيها إلى إحلال طائفة من العاملين سواء من المواطنين أو من غيرهم، أي أن التوطين أصبح قضية مهمة في إطار اهتمامات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.

لذا يهدف البحث إلى التعرف على مفهوم التوطين ومعوقات تطبيقها في منشآت القطاع العام والقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية واستعراض أهم القضايا والتحديات المتعلقة بإدارة توطين الوظائف في منشآت القطاع العام والقطاع الخاص. وهي تتطرق من أن المنهج الحديث المنشود لإدارتنا لموارينا البشرية، لابد على أن يشمل منهاجاً جديداً في التفكير في كيفية تعاملنا مع قضايا إدارة الموارد البشرية بصفة عامة، ومع قضايا توطين الوظائف بشكل خاص.

وتجد الباحثة على أن السوق السعودي حالياً يحتاج إلى تنظيم وخلق فرص عمل جديدة مما قد تساعد الكوادر المتخرجة من المواطنين لإيجاد وظيفة تتناسب مع المؤهل الدارسي الحائز عليه، مما يساعد في انخفاض معدل نسب البطالة في المملكة العربية السعودية.

ولتحقيق مثل هذه الأهداف يتطلب :

- ١- المساهمة في توفير الحياة الكريمة .
- ٢- المساهمة في التنمية الشاملة .
- ٣- تحقيق الأنماطية بأيدي وطنية .
- ٤- مراعاة المصلحة العامة للمملكة .
- ٥- مراعات قيم المجتمع السعودي .
- ٦- تنمية واستغلال موارد المجتمع بكفاءة وفاعلية .
- ٧- إحلال المتدرج والمترن للعملة المواطن محل العملة الوافدة.
- ٨- المساهمة مع جهود الدولة في صياغة ودعم الأمن الاجتماعي والاقتصادي السياسي في البلاد، عن طريق تقليل نسبة البطالة.
- ٩- تحقيق الأهداف.

وقد خلص البحث ان قضية توطين الوظائف هي أحد أهم القضايا التي أصبحت تشكل هاجساً كبيراً لكثير من المواطنين لا سيما الشباب. وأيضاً تعتبر من أولى اهتمامات الجهات المسئولة في المملكة العربية السعودية. كما أن ظاهرة التوطين لها طابع دولي، أي أن بعضاً من الدول تعانى منها أيضاً مثل: ألمانيا وفرنسا وبريطانيا. وتكمّن أهمية توطين الوظائف في أن الفشل أو الإخفاق أو التباطؤ في إيجاد حلول مناسبة لها في الوقت المناسب، قد تؤدي إلى نتائج لا يحمد عقبها مثل تفشي ظاهرة البطالة وتأثيراتها الاقتصادية النفسيّة والاجتماعية على أفراد المجتمع.

الاستنتاجات التي توصي بها الباحثة بضرورة تحقيقها في القطاع الخاص السعودي أن عملية السعودة تعني عملية إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الأجنبية وفق خطة زمنية محددة. وأن هذا الإجراء يعد هدفاً وطنياً بالإضافة إلى أنه مطلب اقتصادي.

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع
(١)	المقدمة
(ب)	صورة
(ج)	آية قرآنية
(د)	تنويه
(هـ)	إقرار المشرف
(و)	إقرار الخبير اللغوي
(ز)	ترشيح الأطروحة للمناقشة
(ح)	قرار لجنة المناقشة ومصادقة الكلية
(ط)	الإهداء
(ي)	الشكر والتقدير
(ك)	ملخص الأطروحة باللغة العربية
(م)	فهرس الموضوعات
(١)	الفصل الأول
(٢)	- التمهيد
(٦)	- مشكلة البحث
(٨)	- أهمية البحث
(٩)	- أهداف البحث
(١٠)	- فرضيات الدراسة
(١١)	- حدود البحث
(١٢)	مصطلحات الدراسة
(٢٦)	الفصل الثاني
(٢٧)	- التمهيد

(٣٠)	- تجربة اليابان السابقة
(٣٢)	- التجربة العمانية
(٣٧)	- تجربة الصين
(٣٩)	تجربة المملكة العربية السعودية
(٤٧)	-الهدف الاستراتيجي من المدن الصناعية
(٥٠)	-المفهوم العلمي في ايجاد الفرصة
(٦١)	الفصل الثالث
(٦٢)	-أدبيات مناهج البحث
(٨٣)	- مجتمع البحث
(٨٤)	- عينه البحث
(٨٧)	- ادوات البحث العلمي
(١٠٤)	- أساليب جمع البيانات
(١٠٥)	-الوسائل الاحصائية
(١١٤)	الفصل الرابع
(١١٥)	- عرض النتائج
(١١٨)	- التحليل الكلي والجزئي للنتائج
(١٨٩)	- تفسير ومناقشة النتائج
(١٩١)	الفصل الخامس
(١٩٢)	- الاستنتاجات
(١٩٣)	- التوصيات
(١٩٧)	- المقترنات
(١٩٩)	- المصادر والمراجع
(٢٠٤)	- الملحق

الفصل الأول

أولاً : التمهيد

ثانياً : مشكلة البحث.

ثالثاً : أهمية البحث.

رابعاً : أهداف البحث.

خامساً : فرضيات الدراسة.

سادساً : حدود البحث.

سابعاً : مصطلحات الدراسة.

التمهيد

أن التوطين هو ايجاد فرص عمل للمواطنين ، فبعض الدول التي بها عدد مواطنين يزيد عن (20-10) مليون مواطناً، نجد أن ليس لديهم فرص عمل، فتضطر بعض هذه الدولة الى ان مواطنيها يلتجئون الى العمل خارج دولتهم. وبالتالي عندما يبحث المواطن على عمل خارج دولته فهذا يعني ان الدولة تواجه مشكلة محلية لإيجاد كفاءات للقيام بمهام عامة لتنمية البلد، ونضع في عين الاعتبار موضوع استراتيجيات التوطين او ان الدولة تبحث عن تنمية منتجاتها بأيدي مواطنيها للبحث عن فرص عمل وخطوات جدية لتطويرهم فيكون لديهم نظام سياسة التوطين لتمكينهم من إيجاد فرص عمل. ويسعى النظام للتقليل من نسب البطالة لو كانت متواجدة. وتحديداً موضوع البطالة ينشأ من عدم وجود وظيفة ، فالتوطين هو ايجاد فرص عمل للمواطنين داخل دولتهم فتطرق المملكة العربية السعودية في رغبتها للتوطين من (عام 1985م) الصدار من مجلس القوى العاملة فكان قراراً استراتيجياً لرغبة الدولة بتوظين الوظائف لديها وايجاد فرص عمل للمواطنين، وقد منحت المنشآت خطاباً بان يكون نسبة التوطين لديها (5%) تزايد بنسبة مماثلة سنوياً ، فكان ينظر بجدية الى ان المنشآت تسعى لاستقطاب المواطنين ، وبدأت المنشآت العملاقة باستقطاب المواطنين ذو الشهادات العلمية وخريجي الثانوية والمتوسطة بأخذهم وتأهيلهم والحاقدم بوظائف . وببدأ هذا النهج من قبل وزارة الصناعة بالتنسيق مع مجلس القوى العاملة في المملكة العربية السعودية في الصناعات الجديدة التي انشأت في مدن الجبيل وينبع لإيجاد فرص عمل للمواطنين في المصانع المقامة لديها ، وقد نهج عن ذلك ان اصبحت المنشآت في ذلك الوقت لديها نسبة توطين ما يعادل (75%) فكانت احدى المنشآت العملاقة وهي (ارامكو) لها الأسبقية في استقطاب المواطنين بنسبة اعلى في شركتها وكانت ارامكو وسابك المنشآت الرسالية التي بدأت التوطين بالمملكة العربية السعودية .

درأ على تطورات وزارة العمل بمراحل مختلفة رغبتها بتوظين الوظائف ، باستقطاب الشباب والحاقدم بوظائف ودعمهم من صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية، بهدف استقطاب الكوادر الوطنية وهم خرجي الثانوي ومراحل التعليمية المختلفة بمنهم دخل وفرص تحفيزية.

كانت الأعمال في السابق متواجدة في المملكة العربية السعودية تحت غطاء القطاع الحكومي. وقد طلب القطاع الخاص أن يؤخذ فرصة تنمية الاستثمارات والمساعدة بموضوع التوطين. وبدأت الدولة بتخصيص قطاعتها الحكومية لمشاركة القطاع الخاص وبدوره القطاع الخاص بدأ باستقطاب العمالة الوطنية من خلال البرامج التي اعدت في المرحلة الأخيرة او النسب التي وضعت في السابق من قبل مجلس القوى العاملة.

وقد قامت وزارة العمل في الحقبة الأخيرة بإنشاء برامج متخصصة للتوطين ونبع منها (نطاقات) الذي يهدف الى توطين عدد من المواطنين والحاقدم بمنشآت القطاع الخاص. وتؤكدأ لتطوير وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية لنسب التوطين فقد اظهرت الدراسات والإحصائيات حجم العمالة الوطنية في سوق العمل تدريجاً من خلال الاوامر السابقة حسب احصائيات وزارة العمل التي اظهرت كالتالي :

العاملون المسجلون في منشآت القطاع الخاص لعامي ٢٠١٢-٢٠١١ م

نسبة السعوديين	الإجمالي			غير سعودي			Saudi			العام
	جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	
10.85	7781496	212952	7568544	6937020	113466	6823554	844476	99486	744990	٢٠١١م
13.37	8487533	324534	8162999	7352900	108694	7244206	1134633	215840	918793	٢٠١٢م
2.52	706037	111582	594455	415880	4772	420652	290157	116354	173803	التغيير
	9.07	52.40	7.85	6.00	4.21	6.16	34.36	116.96	23.33	نسبة التغيير %

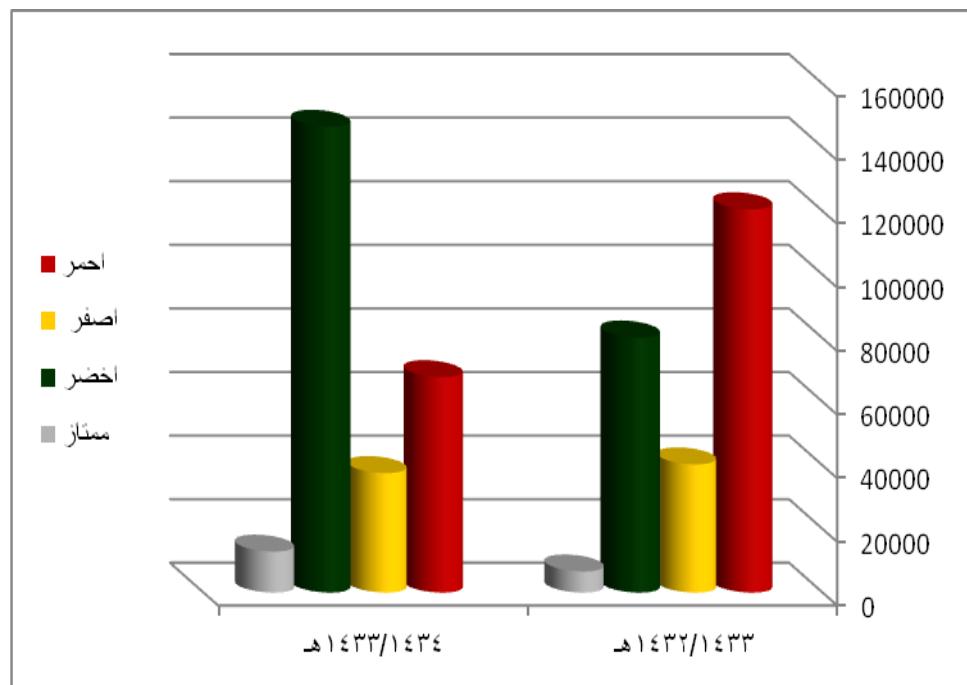
جدول رقم (١)

وأوضح من خلال السنوات الماضية في إحصائيات وزارة العمل ان نسبة عدد المواطنين العاملين في القطاع الخاص موضوع دراستنا كان لا يزيد عن (2.52%) ولم تظهر نسبة التغيير اي تطور ملحوظ في السنوات الماضية الا بعد صدور برنامج نطاقات والتوجه الاستراتيجي لوزارة العمل. وغاب في تناغم الإدارات الأخرى في القطاعات الحكومية مع القطاع الخاص ايجاد الفرصة. فبنشأة استثمارات جديدة او بایجاد فرصة عمل لدعم الشباب والشابات للالتحاق بهذه الفرصة نرى ان المملكة العربية السعودية لا زالت تعاني من دراسة التوطين.

وأن المملكة تعمل جاهدة على تحقيق اكبر نسبة توطين بها من جانب وتقليل من نسب البطالة من جانب اخر. فقد قامت معظم الدول ومنها (البحرين ، الكويت ، والامارات) بإعطاء أولوية الاهتمام للتوطين الوظائف . لذا قامت وزارة العمل في المملكة العربية السعودية بفرض نسب معينة لعدد المواطنين بالمنشآت لزيادة التوطين في القطاعات عن طريق عمل قانون تخضع اليه جميع الجهات لزيادة نسبة التوطين التي بدورها قد تساعدها على تقليل نسبة البطالة بأكبر عدد ممكن. فبوضع وزارة العمل لبرنامج نطاقات الذي من شأنه احتساب نسب التوطين في المملكة نرى ان هناك تزايد في نسب التوطين بجميع المنشآت بالمملكة العربية السعودية كما هو موضح بموقع الوزارة^(١).

كما قام برنامج نطاقات باحتساب التوطين بكل منشآه عن طريق عمل نطاقات بألوان مختلفة توضح نسب ارتقاض او انخفاض نسبة التوطين بها ، فبحسب نطاق المنشأة نستطيع التعرف على نسبة التوطين^(١).

المنشآت حسب النطاق على مستوى المملكة^(١)



رسم بياني

ويتوقف نجاح وفعالية عملية توطين الوظائف على استخدام الأساليب العلمية لتشخيص ومعالجة الظاهرة بدلاً من الاعتماد على الآراء والتجارب الشخصية. يبعد مفهوم التطوير التنظيمي أحد المفاهيم الإدارية التي يمكن الاستفادة من تطبيقها لتشخيص وتتنفيذ عملية توطين الوظائف بأسلوب تدريجي ومنهجي.

لذا فنحن بحاجة ماسة لمعالجة قضية توطين الوظائف بأسلوب ورؤية مختلفة، لكي يمكن تفعيل سياسات وممارسات توطين الوظائف، وتنمية القائمين والمهتمين بإدارة الموارد البشرية بالأساليب والاستراتيجيات الإدارية الحديثة للاستفادة منها في إدارة عملية التوطين. وعلى المملكة العربية السعودية إعادة النظر بطلعات واحتياجات القطاع الخاص في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، لذلك يجدر بنا إعادة التفكير في أسلوب إدارة توطين الوظائف بعقلية ورؤية تتلاءم والتغيرات البيئية المتسرعة.

وأن أهمية التوطين لا تتوافق عند كونها إحدى أهم السبل للتقليل من البطالة، ولكنها هي أيضاً السبيل نحو النهوض بالدولة من خلال خلق كوادر وطنية قادرة علىأخذ زمام التنمية ، وهي أداة لتوفير الوظائف لخريجي الجامعات والمعاهد والكليات والمدارس في الدولة^(١). وان التوطين مسألة هامة ويجب أن تبقى كذلك ويبقى الاهتمام بها على درجة عالية، ونأمل أن تعطى الأولوية. وقدم قام خادم الحرمين الشرفين الملك عبدالله بن عبد العزيز آل سعود بعمل برنامج يطلق عليه برنامج الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود لابتعاث أبناء الوطن^(٢) للدراسة بالخارج واستراتيجية هذا البرنامج هي تطوير المناخ العملي بثقافة متقدمة ، ولتكون لأبناء الوطن مستوى ثقافة أعلى من القائم لينهض بالدولة ، وخلق أجيال متميزة ، فيإعداد الموارد البشرية السعودية، وتأهيلها بشكل فعال ، ستصبح

منافساً عالمياً في سوق العمل ومحالات البحث العلمي ورافداً مهماً في دعم الجامعات السعودية والقطاعين الحكومي والخاص بالكافاءات المتميزة . ويتم ابتعاث الكفاءات السعودية المؤهلة للدراسة في أفضل الجامعات في مختلف دول العالم ، والعمل على إيجاد مستوى عال من المعايير الأكademية والمهنية من خلال برنامج الابتعاث ، وتبادل الخبرات العلمية والتربوية الثقافية مع مختلف الدول ، وبناء كوادر سعودية مؤهلة ومحترفة في بيئة العمل ، ورفع المستوى الاحترافي المهني وتطويرها لدى الكوادر السعودية . وقد لاقت الكثير من القبول من قبل المواطنين. وبناء عليه قامت جميع الدوائر الحكومية بعمل بعثات خاصة بها. وهناك اعداد من المبتعثين يعودون إلى أرض الوطن سنوياً بشهادات وخبرات مختلفة مما قد تستفيد منهم الدولة، ولكن لم يحظى الكثير منهم بفرص مناسبة تتلاءم و مجالاتهم الدراسية ومن خلال هذا البحث سنقوم بعمل استطلاع رأي عام ويشمل كلا من المواطنين المبتعثين ومتربعين العمل ومتربعين التعليم ذكوراً وإناثاً.

وقد دخلت المملكة العربية السعودية ضمن منظومة (TWO) منظومة التجارة العالمية ومن أحدى قوانينها وشروطها هو إيجاد فرص عمل للمواطنين عن طريق إنشاء (مدن صناعية).

١. (وزارة العمل - الكتاب الاحصائي السنوي لعام ١٤٣٤/١٤٣٣-٥ م ٢٠١٢) ص ١٤ ، ص ١٦)

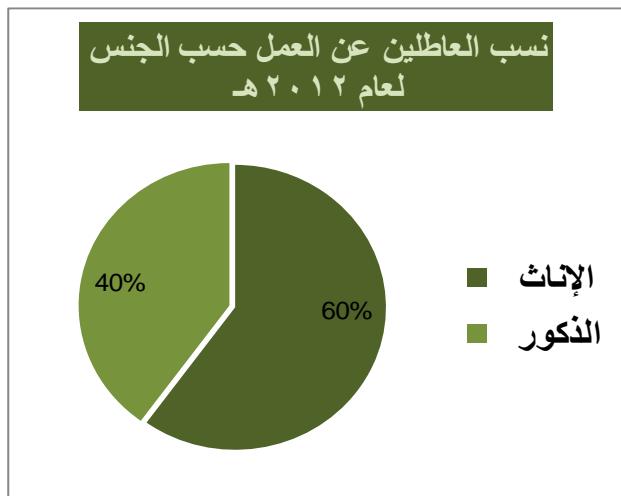
أولاً : مشكلة البحث

من خلال ما تم توضيحة بالمقدمة وما يؤكد تطور العمل بالقطاع الخاص من خلال الاعوام السابقة الا ان البنية السياسية العامة للدولة قد تغيرت على اثر ما تحدد من الجوانب وان مشكلة البطالة مشكلة اجتماعية تعاني منها الدولة. لذا لقد قامت الدولة بوضع سياسات وقوانين لزيادة نسب التوطين في المملكة العربية السعودية للحد من نسبة البطالة ، ونجد ان نسب التوطين ما بين صعود وهبوط لكثير من الأسباب سيتم ذكرها فيما بعد. وبرغم اعتماد الدولة والمجتمع على صندوق تنمية الموارد البشرية وتحمله مسؤولية كبيرة في مكافحة البطالة. فصندوق الموارد يعتبر استراتيجية وطنية مميزة في استكمال منظومة سوق العمل ، لكي يحقق التطلعات المستقبلية للاقتصاد الوطني ولدية القدرة المادية لتحقيق هذا النجاح. ومن الأسباب التي تؤدي الى تسرب العمالة المواطنـة من المنشآت تعود الى اسباب تنظيمية ومادية ومعنوية اجتماعية وشخصية.

لذا ادركت الباحثة اهمية دراسة سلبيات وايجابيات التوطين طبقاً للمعاير الصادرة من اصحاب الصلاحية في ظل الاستراتيجية العامة والتي تؤكد بشكل مباشر الرغبة في التوطين وايجاد فرص عمل بمعدلات ونسب للتخليل من البطالة التي اصبحت عائقاً تواجه جميع القطاعات العامة والخاصة بالمملكة العربية السعودية واستشعاراً لأهمية الدراسة في هذه الحالة طبقاً للأسلوب العلمي وذلك بهدف الوصول لاقتراحات ونوصيات يحتاجها القطاع العام في المملكة العربية السعودية في ظل هذه التجارب الخاصة والتعامل مع المتغيرات وطبقاً لقواعد الإدارة الحديثة المطبقة في العالم حيث ان المملكة العربية السعودية جزء من المنظومة العالمية .

وفي هذه الرسالة سيتم التعرف على هذه الاسباب عن طريق دراسة الفروق الجوهرية بين مجموعة من الافراد نحو الاسباب التي تؤدي الى التسرب من المنشآت وفقاً لمتغيرات العمر والحالة الاجتماعية ومستوى التعليم والاجر.

تعد ظاهرة البطالة إحدى المشاكل المعاصرة التي تواجه أكثر دول العالم الصناعية المتقدمة والنامية، فإذا قاربت نسبة البطالة مليار شخص عاطل بين بطاله كاملة وجزئية فإن الدولة قد بلغت مرحلة حرجة مما تتطلب المزيد من



الاهتمام بوضع السياسات اللازمة لمعالجة هذه الظاهرة والحد من تفاقم معدلاتها أو محاولة تخفيض نسبتها. ولا يخفى اثر ارتفاع معدلات البطالة على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية ، فكلما ازداد هذا المعدل في المجتمع ازدادت خسارة الاقتصاد بشكل او بأخر ويكون تأثيرها أشد على الدول النامية، وأن استمرار هذه الظاهرة وتفاقم معدلاتها الى أرقام قياسية، ستصبح مشكلة يعاني منها اقتصاد الدول وفي الحالة

الراهنة فإن المملكة العربية السعودية أصبحت تعاني من البطالة، فأنها مشكلة محلية ذات بعد سياسي واقتصادي واجتماعي في المجتمع السعودي ، بحيث بلغت البطالة لعام 2012م (602,853) فرداً يمثل الذكور منهم ما نسبته 40٪، ويمثل الإناث منهم ما نسبته 60٪^(١).

١. وزارة العمل (الكتاب الإحصائي ٢٠١٢ - ٢٠١١ ص ١٨)

ثانياً: أهمية البحث

- ١) لا توجد دولة في العالم إلا ولديها تشريعات وقوانين تنظم العمل فيها، وتبني من خلالها الأولوية لمواطنيها في الحصول على الوظائف. والمملكة العربية السعودية ليست خارج هذه المعادلة، فبموجب جهات مختلفة فرص عمل للخرجين الجدد واستمرارية الدعم من قبل صندوق تنمية الموارد سيتم إيجاد فرصة العمل لهم.
- ٢) تقوم الباحثة بألقاء الضوء حول إيجاد فرص العمل كمفهوم بالقطاع الخاص وكيفية الاستفادة منه بزيادة فرص العمل للمواطنين في ظل المتغيرات الاقتصادية والعالمية.
- ٣) يمثل البحث اضافة جديدة للمكتبة العربية عن تجربة المملكة العربية السعودية في زيادة نسبة التوطين والحد من نسب البطالة في ظل التغيرات المتسارعة .
- ٤) الدراسة العلمية لمثل هذه الحالة يمكن ان ينتج عنها تطور كبير في التوطين بالقطاع الخاص تحت ظروف استثنائية تدعو الى الحلول الابداعية الجديدة وغير التقليدية .

ثالثاً :أهداف البحث

- ١) التعرف من القطاع الخاص على نشأت فرص عمل للمواطنين وذلك من خلال الاحلال او انشاء استثمارات جديدة او استحداث وظائف جديدة.
- ٢) التعرف على دور الدولة في مساندة سياسة التوطين.
- ٣) التعرف على قبول قطاعات الاعمال والقطاع الخاص بكيفية تأهيل وتنمية المواطنين بالحصول على فرصة عمل.
- ٤) التعرف من قطاعات الاعمال بقبول المواطنين للعمل لديها.
- ٥) التعرف على رغبة المواطنين في موضوع التوطين في الالتحاق بوظيفة في القطاع العام او القطاع الخاص .

رابعاً: فرضيات الدراسة

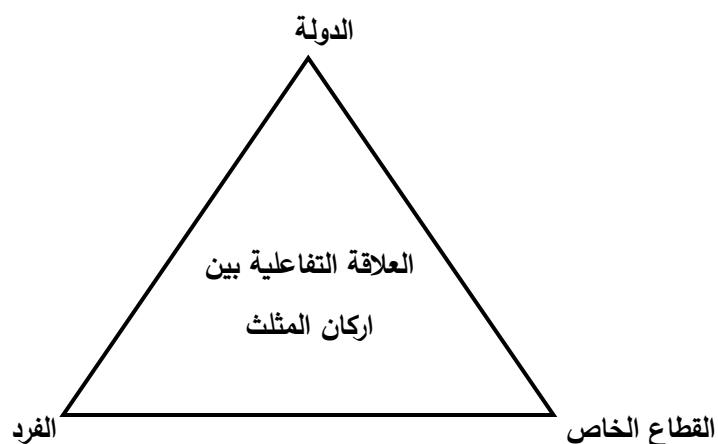
مما تقدم في مشكلة الدراسة وأهدافها، تعد الفرضيات إجابات مبكرة تعتمد على الشك للوصول إلى اليقين لما تقدم من إشكالية الدراسة وأهدافها، حيث ستوضح الدراسة الميدانية أسباب التسرب الوظيفي، ومدى أهميتها بالنسبة لتوطين الوظائف بالمنشآت الخاصة ، لذا تفترض الدراسة عناصر الإدارة ومنها :

١. نظرة الموظف إلى الفرصة الأفضل تهدد استمرارية في المنشأة.
٢. توجد علاقة قوية بين توعية المجتمع ونسبة التوطين.
٣. الموظفين ذو الخبرة يساهمون في عمل خطط جديدة للمنشأة أكثر من أولئك الذين لا يملكون الخبرة.
٤. حديثي التخرج يساهمون في عمل بصمات جديدة و مختلفة لدى المنشآة.
٥. توعية الإيجيال القادمة على حب العمل و أهميته ينهض بالمجتمع.
٦. الإستفادة من خريجي المعاهد الصناعية.
٧. أن المدن الصناعية لها دوراً ايجابياً للتقليل من نسب البطالة.
٨. عدم قبول بعض من فئات المجتمع للوظائف الخدمية.

خامساً: حدود البحث

يتناول هذا البحث ضمن الحدود التالية:

- الحدود الموضوعية : يتناول البحث العلاقة بين المفهوم العام للتوطين وتأثيرها على نسبة البطالة طبقاً لعناصر التوطين، وبالتالي تكون الحدود الموضوعية هي حدود التفاعل بين مثلك الاداء العام في ظل ظروف زيادة التوطين



- الحدود المكانية : تم اختيار عدد من منشآت القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية - جدة.
- الحدود الزمنية : تم اختيار عام 2014م باعتباره الفترة التي تم تصحيح اغلب اوضاع المنشآت بعد تطبيق نظام نطاقات الصادر من قبل وزارة العمل .
- الحدود البشرية : وقد تم اعداد استبانة لقياس الرأي والرؤية لدى المواطنين من المنسوبين والمتربين من القطاع الخاص ذكوراً وإناثاً .

سادساً : مصطلحات الدراسة

١: القطاع العام والقطاع الخاص

أ - القطاع العام : هو ملكية الدولة من حيث النطاق المادي و تشمل قطاع الأعمال العام من وزارات و شركات و مؤسسات ، وكذلك الثروة الطبيعية مثل النفط والمعادن والغابات والمياه، وأيضاً المرافق العامة والخدمات سواء في مجال البنية الأساسية الإنتاجية من طرق وموانئ ومواصلات، أو البنية الأساسية الاجتماعية مثل المدارس والمستشفيات. أن استعمال مصطلح القطاع العام بأوسع معانيه يشمل السياسات والأنشطة الاقتصادية التي تقوم بها السلطة الحكومية عبر الوزارات. والمشروعات التي أعطى القطاع العام مهمة إنجازها إلى شركات خاصة فهي تعود إلى القطاع العام، إذ أن ملكيتها تقع ضمن إطار السلطة السيادية للدولة وإن الإدارة الحكومية للقطاع العام تتمثل في التنظيمات العامة والسياسات واللوائح والأنظمة والقوانين التي تنظم أعمال القطاع العام ككل، بالإشراف وتوجيه الشركات ومؤسسات .

ب - القطاع الخاص : هو قطاع الأعمال الذي يتكون من مؤسسات وشركات خاصة، أي مجموع القطاعات التي تكون خاضعة لرأسمال الأفراد أو الشركات ، يمثل القطاع الخاص دوراً محورياً في الدولة مما يتميز به من إمكانيات وخصائص تؤهله للتاثير في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما يزيد من أهميته ودوره في النشاط الاقتصادي . وتقوم فيه عملية الإنتاج بناءً على نظام السوق والمنافسة، وتحدد فيه المبادرة الخاصة وتحمل مخاطر القرارات والأنشطة المختلفة ، فإن آلية السوق وفي ظل نظام المنافسة هي التي تحدد ما ينتجه وما يستهلكه . ويبين القطاع الخاص بمثابة الركيزة الأساسية لقيام وتطور النشاط الاقتصادي في أي دولة.

٢: التوطين

لكل دولة تشرعاتها وقوانينها المتميزة بها للخوض في عملية التوطين بطريقة قد تساعد الدولة من الحد من نسب البطالة والقدرة على مواكبة التطورات والتغيرات السكنية مع الوضع بعين الاعتبار ان تكون هذه القوانين طويلة المدى وليس مؤقتة للاستفادة منها بكل الطرق الممكنة.

تعريف التوطين :

لقد تعددت وتبينت التعاريف التي أورها الكتاب والباحثين المهتمين بموضوع توطين الوظائف (السعودة)، في وضع تعريف محدد لمعنى توطين الوظائف. عرف مجلس القوى العاملة السعودية بأنها: "قصر العمل على السعوديين بالإضافة إلى الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية وفق عدد من المتغيرات والإبعاد وصولاً في النهاية إلى توطين الوظائف والاستخدام الكامل والأمثل للعمال الوطنية". كما عرفها أحد الباحثين بأنها" تأهيل الفرد المواطن للقيام بمهام وظيفية معينة مسندة أعمالها إلى كفاءات غير وطنية شرط أن تكتمل جميع العناصر المطلوبة لأداء العمل في الفرد الوطني". وفي نفس الإطار، عرف باحث آخر السعودية بأنها " إحلال مواطن محل مقيم غير

سعودي في وظيفة معينة، على أن تتوافق في السعودي القدرات والمؤهلات والكفاءة التي يحتاجها العمل نفسه". متوسط عدد العاملين السعوديين مقسوماً على مجموع (٢) متوسط عدد العاملين السعوديين و (٣) عدد العاملين غير السعوديين في نفس الكيان. متوسط عدد العاملين السعوديين = متوسط عدد العاملين السعوديين المؤمن والمدد عنها في التأمينات الاجتماعية خلال الثلاثة شهور (١٣ أسبوع) الأخيرة. عدد العاملين غير السعوديين في نفس الكيان = عدد العاملين غير السعوديين في نفس الكيان حسب بيانات وزارة الداخلية سيتم حساب متوسط عدد العاملين السعوديين بذات الطريقة عند بلوغ حجم الكيان الصغير جداً الحد الذي يدخله حد نطاقات العام (أي إذا كان الكيان لديه أقل من عشرة عمال ثم زاد عدد العاملين بعد ذلك فسوف يتم تحديد نطاقه بحيث يصبح في النطاق البلاستيكي أو الأخضر أو الأحمر بناءً على حساب متوسط عدد العاملين السعوديين للثلاثة عشر أسبوع السابقة على تاريخ الحساب حتى لو كانت تلك الفترة أو جزء منها داخلة في الفترة التي كان الكيان فيها على تاريخ الحساب حتى لو كانت تلك الفترة أو جزء منها داخلة في الفترة التي كان الكيان فيها في نطاق الكيانات الصغيرة جداً) وأن نطاقات واقعي، فهو يحسب عدد العمالة الوافدة الفعلي في نسب التوطين، أي عند وصولها إلى المملكة وليس عند إصدار التأشيرات. كما يتم حذف الوافد من حساب نسب التوطين فور مغادرته المملكة بتأشيرة خروج نهائي وفور إلغائه من نظام وزارة الداخلية في حالة خروجه بتأشيرة خروج وعودة وعدم عودته. ^(١)

ب - تنظيمات وزارة العمل ^(١):

- ١) يجب على كل كيان أن يكون لديه موظف سعودي واحد على الأقل بصفة مستمرة أو أن يكون لديه عدداً كافياً من الموظفين السعوديين يمكنه من بلوغ النطاق الأخضر وفق برنامج نطاقات، أيهما أعلى، ويجب أن يكون هذا الموظف السعودي مسجلًا بالتأمينات الاجتماعية، وألا يكون محسوباً في نسبة التوطين لدى كيان آخر إذا كان لدى الكيان موظف واحد فقط. ويجوز احتساب صاحب العمل عاملًا لدى الكيان شريطة ألا يكون محسوباً في نسبة التوطين لدى كيان آخر، ويجوز احتساب أي من الشركاء في الشركة مالكة الكيان عاملًا لدى الكيان (إذا كان صاحب العمل أو الشريك المعنى سعودي الجنسية أو يعامل كSaudi لأغراض التوطين وفق ما ورد في هذا الدليل)، شريطة أن يكون مسجلًا لدى التأمينات الاجتماعية لصالح ذلك الكيان، وألا يكون محسوباً في نسبة التوطين لدى كيان آخر.
- ٢) تكون الكيانات في النطاق الأحمر وينطبق عليها أحكام النطاق الأحمر، إذا لم تلتزم بما ورد في الفقرة السابقة.
- ٣) يتم إيقاف كافة خدمات الوزارة عن الكيانات التي تكون في النطاق الأحمر وفق ما ورد في الفقرة السابقة.
- ٤) حسب التشريعات الصادرة من وزارة العمل فلا يجوز أن يتولى غير السعودي ممارسة المهن التالية، ولا يجوز إصدار تأشيرات عمل دائمة أو مؤقتة أو موسمية بهذه المهن. كما لا يجوز إصدار رخص عمل على

هذه المهن للعملة الوافدة، ولا يجوز تجديد أي رخصة عمل لعامل وافد مسجل على أي من هذه المهن. ولا يجوز نقل الخدمات لعامل وافد على أي من هذه المهن:

كبير إداري موارد بشرية، مدير شؤون الموظفين ، مدير شؤون عمل وعمال، مدير علاقات الأفراد، اختصاصي شؤون الأفراد، كاتب شؤون الأفراد، كاتب توظيف، كاتب شؤون موظفين، كاتب دوام ، كاتب استقبال عام، كاتب استقبال فندقي ،كاتب استقبال مرضى ،كاتب شكاوى ،أمين صندوق ،حارس أمن خاص ،معقب، ناسخ أو مصلح مفاتيح ،مخلص جمركي ، العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية.

ج - هناك عدة قوانين تم تشييعها من قبل وزارة العمل لاحتساب اجور السعوديين ومن يعامل معاملتهم على نسب التوطين^(٢):

١. يشترط لاحتساب العامل السعودي في متوسط نسبة التوطين بواقع عامل واحد لا يقل أجره الشهري عن () 3000 ثلاثة آلاف ريال.^(١)

٢. يحسب العامل السعودي الذي يساوي أجره الشهري (1500) ألف وخمسماة ريال بواقع نصف عامل عند حساب متوسط نسبة التوطين.

٣. لا يحسب العامل السعودي الذي يقل أجره الشهري عن (1500) ألف وخمسماة ريال عند حساب متوسط نسبة التوطين.

٤. يحسب العامل السعودي الذي يكون أجره الشهري أكثر من (1500) ألف وخمسماة ريال وأقل من 3000 (ثلاثة آلاف ريال ، وفق المعادلة التالية:

النسبة المعتمدة تساوي حاصل(الأجر الشهري ناقصاً) 1500 تقسيم 3000 ، مضافاً إليه نصف .ويعبر عنها رياضياً كالتالي:

$$\text{النسبة المحتسبة} = \frac{1}{3} + \frac{\text{الأجر الشهري} - 1500}{3000}$$

٥. تطبق أحكام هذه المادة (14) المنظمة للأجور الشهرية على جميع العاملين غير السعوديين الذين يعاملون ك Saudis لأغراض برنامج نطاقات، كالخليجيين.

١.(وزارة العمل / برنامج نطاقات)

٢.(وزارة العمل / آثر اجور السعوديين ومن يعامل معاملتهم على نسب التوطين)

د- معايير حساب الفئات الخاصة في نسب التوطين^(٤):

١. يتم احتساب العامل بدوام جزئي في نسبة التوطين عن نصف عامل سعودي لصالح الكيان الذي يعمل لديه، بحد أدنى للأجر الشهري قدره (1500) ألف وخمسمائة ريال، وألا يحسب في نسبة التوطين لدى أكثر من كيانين.
٢. يتم احتساب الطالب السعودي في نسبة التوطين عن نصف عامل سعودي لصالح الكيان الذي يعمل لديه، بحد أدنى للأجر الشهري قدره (1500) ألف وخمسمائة ريال، وألا يكون محسوباً في نسبة التوطين لدى كيان آخر. ويشترط لاحتساب الطالب السعودي عدم تجاوز عدد العاملين من الطلاب لدى الكيان نسبة (10 %) عشرة بالمائة من عدد العاملين السعوديين فيه. وما تجاوز هذه النسبة يحسب بصفر في نسبة التوطين.
٣. استثناءً مما ورد في الفقرة (2 – 15) أعلاه، تكون النسبة (25 %) خمسة وعشرون بالمائة بدلاً من (10 %) عشرة بالمائة بالنسبة للكيانات العاملة في نشاط خدمات التغذية. وما تجاوز هذه النسبة يحسب بصفر في نسبة التوطين.
٤. يحتسب أول طالب حتى لو زاد عن نسبة(10 %) عشرة بالمائة من عدد العاملين السعوديين لأغراض الفقرة(2 – 15) وحتى لو زاد عن نسبة(25 %) خمسة وعشرون بالمائة من عدد العاملين السعوديين لأغراض الفقرة.(3 – 15)
٥. يتم احتساب العامل السعودي من ذوي الإعاقة قادر على العمل في نسبة التوطين عن أربعة عمال سعوديين لصالح الكيان الذي يعمل لديه، بحد أدنى للأجر الشهري قدره 3000 ثلاثة آلاف ريال، وألا يكون محسوباً في نسبة التوطين لدى كيان آخر.
٦. إذا تجاوز عدد العاملين من ذوي الإعاقة القادرين على العمل لدى الكيان نسبة 10 % عشرة بالمائة من عدد العاملين السعوديين فيه، فإنه يتم احتساب كل عامل من ذوي الإعاقة قادر على العمل يزيد عن هذه النسبة كأي سعودي آخر، وفي حالة احتساب ذي الإعاقة كأي سعودي آخر فتطبق في هذه الحالة أيضاً أحكام المادة (14) أعلاه المنظمة للأجور الشهرية.
٧. استثناء من الفقرة (6 – 15) يحتسب أول معاقد قادر على العمل بأربعة حتى لو زاد عن نسبة (10 %) عشرة بالمائة من عدد العاملين السعوديين.
٨. يتم احتساب العامل السعودي من السجناء المفرج عنهم في النسبة عن عاملين اثنين سعوديين لصالح الكيان الذي يعمل لديه، ولمدة عامين من تاريخ خروجه من السجن، بحد أدنى للأجر الشهري قدره (3000) ثلاثة آلاف ريال، وألا يكون محسوباً في نسبة التوطين لدى كيان آخر. ويحسب السجين المفرج عنه في نسبة التوطين كأي سعودي آخر لصالح الكيان الذي يعمل لديه إذا مضى عامان من تاريخ خروجه، وفي هذه الحالة تطبق أيضاً أحكام المادة (14) (أعلاه المنظمة للأجور الشهرية).

٩. يتم احتساب العامل السعودي من السجناء المفرج عنهم في النسبة عن عاملين اثنين سعوديين لصالح الكيان الذي يعمل لديه، ولمدة عامين من تاريخ خروجه من السجن، بحد أدنى للأجر الشهري قدره (3000) ثلاثة آلاف ريال، وألا يكون محسوباً في نسبة التوطين لدى كيان آخر. ويحسب السجين المفرج عنه في نسبة التوطين كأي سعودي آخر لصالح الكيان الذي يعمل لديه إذا مضى عامان من تاريخ خروجه، وفي هذه الحالة تطبق أيضاً أحكام المادة (14) (أعلاه المنظمة للأجور الشهرية).
١٠. إذا تجاوز عدد العاملين من السجناء المفرج عنهم الذين يمكن حسابهم باثنين وفق الفقرة (8) أعلاه لدى الكيان نسبة 10 % (عشرة بالمائة من عدد العاملين السعوديين فيه، فإنه يتم احتساب كل عامل سجين مفرج عنه يزيد عن هذه النسبة كأي عامل سعودي آخر، وفي هذه الحالة تطبق أيضاً أحكام المادة (14) أعلاه المنظمة للأجور الشهرية .
١١. استثناءً من الفقرة (9 - 15) يحتسب أول سجين مفرج عنه باثنين حتى لو زاد عن نسبة (10 %) عشرة بالمائة من عدد العاملين السعوديين .
١٢. لغرض احتساب الفئات الخاصة في نسب التوطين، لا يحق للكيان تجاوز نسبة (15 %) خمسة عشر بالمائة من عدد العاملين السعوديين للفئات التالية (ذوي الإعاقة القادرين على العمل، الطلاب، السجناء المفرج عنهم) مجتمعة أو اثنين منها، وإذا تجاوزت هذه الفئات مجتمعة أو اثنين منها نسبة (15 %) خمسة عشر بالمائة من عدد العاملين السعوديين، فيتم احتسابهم كفئات خاصة في نسب التوطين إلى الحد الأقصى بما يحقق مصلحة الكيان لتحقيق أعلى نسبة توطين ممكنة بحيث تكون أولوية الحساب للمعاقين القادرين على العمل ثم يتم احتساب كل عامل إضافي من ذوي الإعاقة يزيد على نسبة (10 %) عشرة بالمائة من إجمالي عدد العاملين السعوديين (أن وجد) كأي عامل سعودي آخر، ثم يتم احتساب السجناء المفرج عنهم واحتساب كل عامل إضافي من السجناء المفرج عنهم يزيد على نسبة 10 % عشرة بالمائة من إجمالي عدد العاملين السعوديين (أن وجد) أو يزيد مع المعاقين القادرين على العمل عن النسبة الإجمالية (كأي عامل سعودي آخر، وفي هاتين الحالتين تطبق أيضاً أحكام المادة (14) أعلاه المنظمة للأجور الشهرية، ولا يحسب من زاد من الطلاب في نسب التوطين .
١٣. استثناءً من الفقرة (11 - 15) أعلاه، لغرض احتساب الفئات الخاصة في نسب التوطين للكيانات العاملة في نشاط خدمات التغذية، تكون النسبة (30 %) ثلاثون بالمائة بدلاً من (15 %) خمسة عشر بالمائة وتكون الزيادة لمصلحة الطلاب فقط بحيث يمكن حساب ما نسبته (15 %) خمسة عشر بالمائة إضافية من الطلاب، ولا يحسب من زاد من الطلاب في نسب التوطين .

٥ - أهداف التوطين من وجهة نظر وزارة العمل^(٢) :

١. أنها تعالج مشاكل المجتمع وتحقق أهدافه وطموحاته في تربية واعداد ابنائه لتحقيق الاهداف التي يسعى لتحقيقها.
٢. تحمى المجتمع من البطالة ونتائجها التي من اوضاعها الجريمة بأنواعها.
٣. السعي لتعزيز قدره الاقتصاد السعودي من خلال اعتماد قطاعات الانتاج على القوى العاملة الوطنية المدربة .
٤. تزويد العمالة الوطنية بالخبرات العلمية والعملية مما ينعكس ايجاباً على القطاعين العام والخاص .
٥. تحسين ميزان المدفوعات نتيجة تقليص طلب العمالة الوافدة على السلع والخدمات الاستهلاكية .

٦ : قوانين وزارة العمل لزيادة نسبة التوطين:

اعدت وزارة العمل "استراتيجية التوظيف السعودية" لتكون إطاراً مرجعياً لمعالجة قضايا القوى العاملة والتوظيف في المملكة وفق أسس منهجية وعلمية متكاملة، ورؤية واضحة لتحقيق الأهداف المنشودة، وذلك خلال مدى زمني يغطي ٢٥ سنة موزعة على ثلاث مراحل: (المدى القصير والمدى المتوسط والمدى الطويل) وترتكز الاستراتيجية إلى رؤية تتمثل في (توفير فرص عمل كافية من حيث العدد، و ملائمة من حيث الأجر، تؤدي إلى توظيف كامل للموارد البشرية السعودية، وتحقق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني). وسوف نعرض جهود وزارة العمل لزيادة نسبة التوطين من خلال عرض اهداف وزارة العمل، وتوضيح هدف انشاء صندوق التنمية البشرية ، ثم توضيح برنامج حافز الوطني لإعانة الباحثين عن عمل ومن ثم ننطرق لتوضيح برنامج (نطاقات) ويكون كمعيار جديد لتحفيز المنشآت على توطين الوظائف وهذا على النحو التالي^(٣):

أ- اهداف وزارة العمل من وجهة نظرها في عملية التوطين^(٣) :

الهدف العام تنظيم استخدام القوى العاملة من خلال تنفيذ نظام العمل، وتحطيم الموارد البشرية وتطويرها، وتسوية الخلافات العمالية في القطاع الخاص. المهام:

١. رسم السياسة العامة للشئون العمالية في المملكة في نطاق سياسة الدولة العامة وفق المبادئ الإسلامية والعدالة الاجتماعية ، بهدف تحقيق الاستخدام الكامل ، وفرص العمل المستقر المجزي للمواطنين ، وتهيئة ظروف وعلاقات العمل لزيادة الإنتاج ، وتحسين مستويات المعيشة ، وتوطيد العلاقات الإنسانية بين أصحاب العمل .
٢. بحث ودراسة الموضوعات والمشكلات العمالية ضمن إطار خطط ومشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالاشتراك مع الأجهزة المختصة في المملكة.

وضع الخطط ورسم السياسات المتعلقة بتوظيف السعوديين وسعودة الوظائف في منشآت القطاع الخاص في ضوء ما ورد في نظام العمل، وقرار مجلس الوزراء رقم (٥٠) وتاريخ ١٤١٥/٤/٢١هـ، والقرارات والتعليمات الأخرى المتعلقة بهذا الشأن ولهذا تم التركيز على أهمية هذا القرار وأسسه التي تقوم على الموضوعية ، والمرونة في التطبيق ، والقدرة على مواكبة المستجدات والجدية ، الشؤون البلدية والقروية والجوازات والأجهزة الأخرى القائمة على خدمة سوق العمل بتكميل جهود هذه الجهات مع دور إمارات المناطق في إنفاذ قرارات السعودية.

١. وزارة العمل / معايير حساب الفئات الخاصة في نسب التوطين

٢. وزارة العمل / أهداف التوطين

٣. وزارة العمل - استراتيجية التوظيف السعودية

مع الإشارة إلى نتائج تقويمه على نحو تفصيلي ضمن محتويات الدليل ودور امارات المناطق في عمليات السعودية ومرؤنته إن قضايا توظيف القوى العاملة الوطنية وتوطين الوظائف يتم بالتنسيق والتعاون مع الوزارات والجهات المعنية ومنها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، ووزارة التجارة ، ووزارة

قام مجلس القوى العاملة بالتنسيق مع مجالس المناطق بالمملكة حول قضايا السعودية وتوظيف المواطنين وتفعيل القرارات الصادرة في هذا الشأن وتوج ذلك بتعميد صاحب السمو الملكي وزير الداخلية ورئيس مجلس القوى العاملة رقم ٧٨/ق ع. وتاريخ ١٤١٩/١/١٧هـ والذي قضى بتشكيل لجان رئيسية عليا للسعودية في جميع إمارات المناطق الرئيسية برئاسة أمير المنطقة أو من ينوبه وعضوية ممثلين عن الجهات المعنية في المنطقة وتتولى هذه اللجان الرئيسية وضع التوجيهات والخطط العامة للمتابعة الميدانية لتنفيذ جميع ما صدر من تعليمات وأنظمة وقرارات خاصة بإحلال العاملة الوطنية محل العاملة الوافدة وقصر بعض المهن على السعوديين مع العمل على مساعدة المواطنين في اقتحام مختلف مجالات العمل بما يتاسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم والعمل بقدر الإمكان حسب ظروف كل منطقة بشأن التوسيع في الأعمال التي يقتصر على السعوديين في إطار مرؤنة تراعي التباينات المختلفة للمناطق. ينبع عن هذه اللجان الرئيسية للسعودية لجان تنفيذية من الجهات المعنية الأخرى ويتبعها لجان تتولى العمل الميداني. وتقوم هذه اللجان بالوقوف على التطبيق الفعلي لما صدر من قرارات وتعليمات يتعلق بالسعودية والتوظيف والأجانب والتأكد من إنفاذها كما تتبع الأسواق والمنشآت التجارية في تلك المناطق وتطبق ما صدر بشأنها من قرارات لإعادة السمة الوطنية إليها. وعليه فإن الكثير من قرارات السعودية تتسم بالمرؤنة من حيث ملاءمتها لمنطقة ما وذلك بمعرفة لجان السعودية في إمارات المناطق التي تتبع عن كثب مختلف التطورات والظروف الموجودة في مناطقها ولهذا قد يجد المتابع بعض الفروقات الطفيفة بين المناطق إزاء بعض المبادرات التي تقوم بها لجان السعودية في مناطقها بما يتاسب وظروف تلك المناطق وخصائصها السكانية واجتماعية والاقتصادية والطبيعية.

١. الإشراف على استقدام ونقل خدمات واستخدام القوى العاملة والترخيص لها بالعمل لدى منشآت القطاع الخاص، وإصدار تراخيص مكاتب الاستقدام الأهلية.
٢. رسم السياسات الخاصة بتفتيش العمل، ومراقبة تطبيق نظام العمل وإرشاد أصحاب العمل إلى مستلزمات نصوصه.
٣. إنشاء قاعدة بيانات لسوق العمل بالمملكة تشمل بيانات العاملين في القطاع الخاص سواء السعوديين أو غير السعوديين.
٤. بحث واقتراح الوسائل المؤدية إلى إحداث وتنسيق توزيع الخدمات الاجتماعية للعمال، والإشراف على تنفيذها ونشر وسائلها وإعداد الأنظمة واللوائح والخدمات والقرارات المنفذة لها.

٥. متابعة تنفيذ المشروعات والبرامج التي تتصل بشئون العمل والسعى إلى تحقيق الأهداف المشتركة في هذا السبيل بالتعاون مع أجهزة الدولة المختصة مع مراعاة الاختصاصات والصلاحيات المخولة لكل منها.
٦. إعداد البحوث الإحصائية العمالية وتنفيذها ونشر نتائجها بالاتفاق مع مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات.
٧. تتبع وتقويم ما تم تنفيذه من خطط ومشروعات وبرامج ، فيما يختص بأعمال شئون العمل وإعداد التقارير والبيانات المتعلقة بها .
٨. بحث وسائل تنظيم العلاقات مع الدول العربية والأجنبية والمنظمات الدولية والهيئات الإقليمية العربية والدولية فيما يختص بشئون العمل، بما في ذلك تبادل الخبرة والمعلومات والخبراء المتخصصين، وإيفاد البعثات واتخاذ إجراءات عقد الاتفاques المحققة لهذا الغرض ضمن نطاق السياسة العامة للدولة بعد الرجوع إلى الجهات المختصة .
٩. تنظيم الاشتراك في المؤتمرات وحلقات الدراسات الإقليمية والعربية والدولية التي تتصل بميادين اختصاصها، والإعداد لإقامة مثل هذه المؤتمرات الدولية بالاتفاق مع الجهات المختصة.

ب - صندوق تنمية الموارد البشرية ودوره في عملية التوطين^(١) :

وجاء إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية بموجب قرار مجلس الوزراء المؤرخ رقم (١٠٧) بتاريخ ١٤٢١/٤/٢٩ هـ والمرسوم الملكي الكريم رقم (م ١٨) بتاريخ ١٤٢١/٥/٥ هـ بشخصيته الاعتبارية المستقلة إدارياً ومالياً، نتيجة رؤية واضحة لهدف سعودي استراتيجي يشكل الوصول إليه تحدياً غير مسبوق، وهو توطين الوظائف في القطاع الخاص، فجاء إنشاؤه كأحد الآليات الفاعلة للمساهمة في توفير الكوادر السعودية المؤهلة بالعلم والمدربة تدريجياً جيداً من الشباب الوطني من الجنسين حتى يكون في مستوى قبول ذلك التحدي ويحقق الوصول إلى الهدف الاستراتيجي الذي سوف يعود على الوطن بفوائد اجتماعية، وأمنية، واقتصادية، وذلك بتمكن الشباب السعودي من امتلاك المعارف والمهارات الالزمة لشغل الوظائف في القطاع الخاص مما سينتج عنه آثاراً إيجابية على الاقتصاد الوطني

٤: صعوبات التوطين :

تواجده عملية توطين الوظائف عدة مشاكل وصعوبات ومنها متربين التعليم: وهي مشكلة في كل المراحل التعليمية حيث يترك الطالب الدراسة دون اتمام المرحلة الى نهايتها ، كما يوجد ايضاً متربين الوظائف :بمعنى ان اغلب الموظفين السعوديين في القطاع الخاص عندما يجدوا فرصه عمل في قطاع اخر يترك الشركة دون سابق انذار وهذا التسرب يؤثر على نسبة السعودية في القطاع الخاص.

أ-متربين التعليم^(٢) :

تشكل ظاهرة التسرب مشكلة عامة تعاني منها كل المراحل التعليمية في البلاد، لذلك يعرف التسرب من التعليم على أنه (الطالب الذي يندرج مرحلة معينة بعد نهايتها ولا ينتمي إلى المرحلة التالية).

كما تعرف التسرب بأنه..(يقصد بالتسرب كل تلميذ يترك الدراسة قبل إتمام المرحلة التي يدرس فيها إلى نهايتها وهي ظاهرة هامة لرصد الواقع التعليمي)

ب - متربين الوظائف^(٢):

١. لا احد يرغب بالعمل او بالأحرى ببذل مجهود علما بأن اغلب السعوديين في القطاع الخاص لا تركن لهم وظائف او اعمال شاقه البته بل هناك تساهل من مدراء او اصحاب الحال بالشركات مع الكثير منهم حتى في الدوام لا يرکزون عليهم سواء تأخر او غاب وهناك بعض الشركات تقول بعضهم يطلب زياده وبعضهم يقدم على سلفه وعلى الرغم من اهمالهم الا اننا نتعاون معهم ولكن اغلبهم ان وجد اي عمل حكومي ترك الشركة دون سابق انذار وهذا التسرب يؤثر في نسبة السعودية او (نطاقات) على القطاع الخاص

أظهر تقرير مسحى أجرته الغرفة التجارية الصناعية في مكة المكرمة، انخفاضاً في نسبة التسرب بين صفوف الشبان والفتيات الملتحقين بالقطاع الخاص، وجاء ذلك الانخفاض مقاروناً بزيادة المعدلات في الرواتب التي مازال يواجهها تحدٍ يتمثل في عدم قدرتها على مواومة حجم ضغوط العمل، حسب رأي المتربين من هذه الوظائف. وقدرت النسبة وفق المسح الذي أجري على نحو ٢٢ شركة شاركت في المسار الوظيفي الثالث لغرفة مكة والذي أفرت فعالياته منذ العام الماضي وبشكل شبه شهري، نحو ٤٠ في المائة، مقارنة بما كان عليه الحال في الفترة نفسها من العام الفائت والمقدرة نسبتها بنحو ٤٥ – ٥٠ في المائة.

١. صندوق تنمية الموارد البشرية
٢. وزارة العمل / صعوبات التوظيف

ج - المعاقين و خريجين السجون^(١):

لم تنسى الدولة المواطنين ذو الفئات الخاصة فقد وضعتهم بعين الاعتبار في نسبة التوطين ، وكذلك خرجن السجون فلقد اعطت الدولة نسب مختلفة لاحتسابهم في عملية التوطين بكافة المشاكل محاوله منهم لفتح افاق جديدة لهم واعطائهم فرص ثانية لبداية حياة سليمة.

١. العمالة السعودية المنفذ بحقها عقوبة السجن :

٢. العمالة السعودية ذوي الإعاقة :

يتم احتساب العامل السعودي من ذوي الإعاقة القادر على العمل في نسبة التوطين عن (٤) أربعة عمال سعوديين لصالح الكيان الذي يعمل لديه، بحد أدنى للأجر الشهري قدره (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال، وألا يكون مسؤولاً في نسبة التوطين لدى كيان آخر.

أ. إذا تجاوز عدد العاملين من ذوي الإعاقة القادرين على العمل لدى الكيان نسبة (١٠٪) عشرة بالمائة من عدد العاملين السعوديين فيه، فإنه يتم احتساب كل عامل من ذوي الإعاقة القادر على العمل يزيد عن هذه النسبة كأي سعودي آخر، وفي حالة احتساب ذي الإعاقة كأي سعودي آخر فتطبق في هذه الحالة أيضاً أحكام المادة (١٤) أعلاه المنظمة للأجور الشهرية.

ب. استثناء من الفقرة (٦-١٥) (يحتسب أول معاق قادر على العمل بأربعة حتى لو زاد عن نسبة (١٠٪) عشرة بالمائة من عدد العاملين السعوديين.

٥: البطالة وأثارها :

من وجهة نظر الباحثة المقصود بالبطالة عدم وجود فرص عمل مشروعة لمن توافرت له القدرة على العمل والرغبة فيه. ويمكن أن تكون البطالة كاملة أو جزئية، فهي تعنى ترك بعض الإمكانيات المتاحة للمجتمع دون استغلال ويعتبر ذلك بمثابة إهدار للموارد ويوجد أثار اقتصادية ناجمة عن ظاهرة البطالة وكذلك أثار اجتماعية ونفسية سنتناول شرح كل منهم كمالي:

أ - تعريف البطالة:

هي ظاهرة اقتصادية بدأ ظهورها بشكل ملموس مع ازدهار الصناعة إذ لم يكن للبطالة معنى في المجتمعات الريفية التقليدية. طبقاً لمنظمة العمل الدولية فإن العاطل هو كل قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه. من خلال هذا التعريف يتضح أنه ليس كل من لا يعمل عاطل فالللاميذ والمعاقين والمسنين والمتقاعدين ومن فقد الأمل في العثور على عمل وأصحاب العمل المؤقت ومن هم في غنى عن العمل لا يتم اعتبارهم عاطلين عن العمل.

بــ الآثار الاقتصادية الناجمة عن ظاهرة البطالة :

تمارس البطالة آثار سلبية على مجمل الاقتصاد الوطني وضغط على أسواق العمل متمثلة بــ الآتي:-

تسبّب البطالة خسارة اقتصادية يمكن احتسابها وبطريقة ثابتة هي :-

١. بطالة الأفراد = عدد العاطلين عن العمل X في معدل الدخل الفردي النقدي السنوي في الاقتصاد X طول المدة (عدد السنوات) التي يمضيها الفرد العاطل عن العمل .

فكم هي الخسارة الاقتصادية الناجمة من تعطل نصف الأيدي العاملة؟^(٢)

٢. تحجب البطالة دخل الفرد الذي هو عامل الاطمئنان له والدافع نحو تحسين مستوى المعيشة مما ينعكس على مستوى أداءه الاقتصادي الذي يعمل على رفع معدلات النمو الاقتصادي وتحقيق الرفاهية الاقتصادية^(٢).

٣. تعطل العامل المدرب والخريج (وتعطل هذه الطاقات) يعد خسارة في فرص التقدم الزمني الذي يتطلبه المجتمع وهو في أمس الحاجة إليه.

٤. تؤدي البطالة إلى الفوضى الأمنية وضعف الحوافز التشجيعية في جلب الاستثمارات الخارجية العربية منها والأجنبية إلى المملكة^(٣).

٥. للبطالة دور في ضياع الفرص وذلك في حالة عدم تحقيق الاستخدام الكامل لعناصر الإنتاج وخلق التدابير للاستغلال الموارد الاقتصادية التي تزيد من قدرة الاقتصاد القومي على تنمية الثروات وخلق فرص عمل للعاطلين وتنمية قدراتهم من خلال التدريب .

١. وزارة العمل / صعوبات التوطين

٢. التقرير الاقتصادي العربي الموحد عام 2002 صندوق النقد العربي / منظمة الأقطار المصدر للنفط / اويك / ص 53

٣. د. علي محمد الرواى / البطالة وتحديات العولمة للشباب العربي / مجلة دارات اجتماعية، بيت الحكمة / العدد 10 السنة الثالثة / 2001 ص

ج - الآثار الاجتماعية والنفسية الناجمة عن ظاهرة البطالة:

١. تشير الدراسات الميدانية الى معظم الجرائم المالية والأخلاقية التي تقع في المجتمع كان القائم بها العاطلون عن العمل وذلك عندما فشلوا في توفير فرص عمل حقيقة لهم وتركوا فريسة للفقر والفraig تحت ضغط الحاجة انحرفوا.
٢. للبطالة دور في انتشار عادات اجتماعية غير مقبولة الكحول والمخدرات وما شابه ذلك.
٣. ومن العوائق الاجتماعية للبطالة أنها تمثل هرداً كبيراً للإمكانيات البشرية والتي تزيد من معدلات الجرائم ، والتي يصبح عندها الشباب محبطي العزيمة لعدم تمكّنهم من المشاركة في المجتمع إضافة إلى الشعور بالفراغ وال الحاجة والإحباط واليأس^(١).
٤. ان عدم قدرة الشباب على العمل تؤدي الى انخفاض منزلتهم الاجتماعية من خلال اللهو والراحه وعدم القدرة على الضبط وتحمل المسؤولية.
٥. للبطالة دور مهم في ان يجد العاطل نفسه امام آثار الضغوط الاقتصادية وزيادة الفوارق الطبقية بين الشباب فتؤدي به القيام بأعمال الشغب كالسلب والنهب وقد تؤدي الى صراع مسلح مع الشرطة كما حدث في إنكلترا عام 1981 عندما حدث صراعات مسلحة بين الشباب السود ورجال الشرطة بسبب الممارسات السلوكية الشاذة^(٢).
٦. للبطالة دور كبير في الخروج على قوانين المجتمع والشرع بالجريمة والجنوح والفوضوية وتهشيم القيم الاجتماعية^(٣).

١.(مبشرها / لامبوس / اتجاهات جديدة في علم الاجتماع / ترجمة د. احسان محمد الحسن ، د. عبد المنعم الحسني / بيت الحكمه / 1997 / ص90)

الديموغرافي:

الديموغرافيا هي دراسة احصائية لتعداد الأشخاص ، وهي منوعة بحيث قد تشمل ديموغرافيا بلد أو مدينة كما أنها قد تستخدم التفاصيل كتوزيع هؤلاء السكان وعدد المهاجرين وعدد الموتى وعدد المصابين بالمرض.

باختصار كلمة ديموغرافي تعني تعداد الأشخاص ، وعندما نسمعها في السياسة تكون عن عدد المواطنين في بلد (١) وعندها نسمعها في شركات تكون عدد الموظفين وهكذا.

فجوة العرض الموجبة:

وهي تصف حالة التكدس بفئة وظيفية معينة وزيادة أعداد المواطنين الذين يشغلونها فوق المخطط لها دون مسوغ وهي أحد اسباب البطالة المقنعة (٢)

فجوة العرض السالبة :

خلو وظائف مخططة للتوطين ، واستمرارها شاغرة او تم شغلها من خلال وافدين. (٣)

فجوة التوطين :

هي حصر حالات طلبات التوظيف التي لا تجد عروضاً تطابقها ، وحالات العرض التي لا تجد مواطنين لديهم المؤهلات الازمة او الرغبة في شغلها ، وهي تساوي (فجوة الطلب + فجوة العرض). (٤)

فجوة الطلب :

هي حصر حالات طلبات التوظيف التي لا تجد عروض توظيف تطابقها. (٥)

فجوة العرض :

هي حصر حالات الوظائف المعروضة التي لا تجد مواطنين لشغلها. (٦)

البطالة المقنعة:

هي وصف لحالة مجموعة من الموظفين الذين يحصلون على اجور او رواتب من دون مقابل من العمل او الجهد الذي تتطلبه الوظيفة وهي نسبة إذا تم سحبها من مجال العمل فلا يترتب على خروجها أي نقص في انتاجية المؤسسة المعنية. (٧)

خريطة التوطين :

هي الخطة الإستراتيجية المتكاملة التي تحقق افضل تلبية لكل متطلبات الفئات المختلفة المشاركة والمؤثرة والمتأثرة بعملية توطين الوظائف. (٨)

١. الموسوعة الاقتصادية ص ٢١٩.

٢. د. علي محمد الخوري / التوطين بين العرض والطلب / دراسة لواقع التوطين في الدول العربية ومتطلباته

الفصل الثاني

الممارسات الحالية والسابقة لفرص العمل

أولاً : التمهيد

ثانياً : تجربة اليابان السابقة.

ثالثاً : التجربة العمانيّة.

رابعاً : تجربة الصين.

خامساً : تجربة المملكة العربية السعودية.

أولاً : التمهيد

ظهرت مؤشرات للبطالة في البلدان العربية الرئيسة أي بلدان مجلس التعاون الخليجي. ولم يكن يتوقع أن تظفر هذه البطالة التي بلغت مستويات مقلقة في بعض الحالات ولا بد أن تكون كذلك إذا قاربت معدلاتها أكثر من نصف عدد السكان في أي دولة .

ومهما كان الاختلاف في تفسير هذه البطالة إلا أن وقوعها أكبر في بلدان محدودة السكان. والتي تملك الامكانيات المناسبة. وما تزال هذه البلدان تستقبل تيارات من العمالة الوافدة بأعداد هائلة. وإذا كان القطاع الحكومي ما يزال قادرًا نسبياً على استيعاب العمالة الوطنية كما في قطر والإمارات، لكن الأمر لم يعد ممكناً في بلدان أخرى. وأن تمت معالجة البطالة بمنح حكومية سخية للخريجين بدون عمل ، وهو وضع لا ينفي وجود البطالة لكن ربما يعطيها صفة البطالة المقنعة أو أحدى صور توزيع الريع النفطي . بتزايده نسب التوطين بالقطاع الخاص سوف يحدث الكثير من التغير أي "سفور البطالة " .

وتدرك البلدان المعنية حقيقة هذا الوضع خاصة وهو يتدخل مع قضايا الهوية والثقافة والأمن . وقد بادرت بتنفيذ برامج توطين اتسعت وتعددت وتعاقبت واتخذ بعضها مسميات متفايرة مثل (سند) و (نافع) و (طموح) و (إنطلاق) و (كسب يدي) و (شريان الحياة) و (نطاقات) ... الخ وساهمت في هذه البرامج الأجهزة الرسمية والبنوك وتنظيمات ورجال الأعمال وبعض مؤسسات المجتمع المدني ولاقت هذه البرامج الدعم السياسي من السلطة العليا . وبذلك توفرت لها الفرصة لأن تكون مشروع مجتمع وليس مجرد برنامج تشغيل .

ان استراتيجية الدولة بخلق فرص العمل بهدف التوطين او الاستثمار (استثمار محلي او استثمار دولي) وموضوع بحثنا في إيجاد فرص عمل لزيادة التوطين باستيراتيجيات محلية واستمراره من قبل القطاع الخاص لتطوير حلقة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وبذلك تزخر المنطقة بتجارب وجهود لتوطين الوظائف والقضاء على البطالة بين الوطنين . وهذه التجربة الثرية المتنوعة تستحق أن تكون موضع دراسة مشتركة من قبل البلدان المعنية كما أن الكثير من الإجراءات تستحق أن تكون موضع تشاور إذ ان بعضها لا يكون فعالا إلا إذا كان مشتركاً.

هذه المتابعة لبرامج توطين الوظائف لا تكون فعالة إلا إذا كانت التغيرات بها مستمرة بحكم تغيرات أوضاع سوق العمل . لذلك يجب أن تكون هذه المتابعة من قبل مؤسسات تشارك فيها البلدان المعنية . تتبع وتقيم وتبرز التجارب الناجمة ، ويتم من خلالها تبادل المعلومات والخبرات . وتقديم مقترنات بالسياسات المناسبة على المستوى الفردي أو الجماعي عند طلبها . كما تكون هذه المؤسسات منتدى للأطراف المعنية خاصة . ومنها الأجهزة الحكومية والمنظمات وأصحاب الأعمال ومؤسسات التمويل والاستثمارات الخاصة وال العامة .

وترتبط قضايا برامج التوطين مع العمالة الوافدة . فهذه تمثل بصورة ما الوجه الآخر لتوطين الوظائف . ويعود جانب كبير من صعوبات التوطين إلى آثار هذه العمالة المؤقتة . فقد ارتبطت بها مصالح كبيرة وعملت على تقسيم العمل لمن يكن قائماً . وأصبحت المنافسة فعالة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة . وزاد الأمر تعقيداً بتدخل مؤسسات ومنظomas أهلية دولية .

هذه العمالة المؤقتة المتعاقدة بلغت حجمها قياسياً مقارنة مع حجم السكان الوطنيين وذلك في معظم بلدان مجلس التعاون الخليجي . مما يجعل من هذه التجربة حالة استثنائية في تاريخ التنقل البشري خلال عقود قليلة . كما لاتضاهيها حالة أي بلد في العالم .

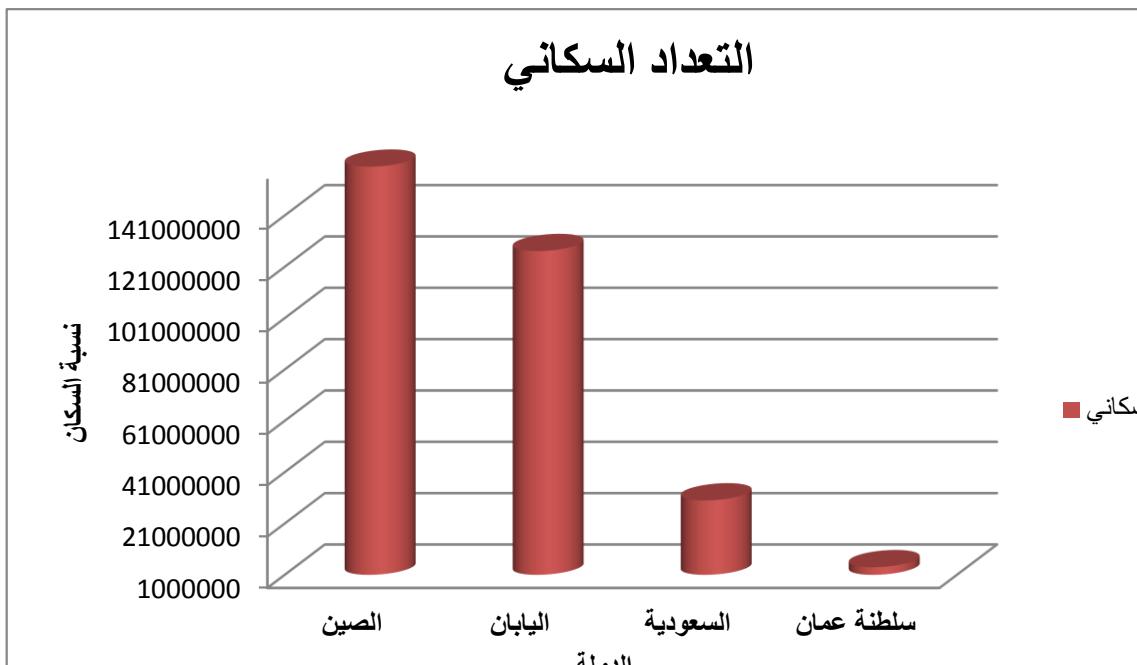
تجدد هذه العمالة المؤقتة لكن تأثيراتها الثقافية لا زالت باقية حتى في سوق العمل . فترتسع ثقافات ومعتقدات هذه العمالة المؤقتة وقد يصبحوا مستثمرين مقيمين لهم نصيب في المصالح الاقتصادية في بعض البلدان . ولهذه العمالة تأثيرات اقتصادية أبرزها حجم التحويلات إلى الخارج سنوياً . كما أن هذه التحويلات تؤثر بصورة ملحوظة في ميزانية مدفوعات بلدان المستقبل .

وبالرغم من الآثار الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والأمنية لهذه العمالة ودورها ، وآثارها المباشرة على تشغيل المواطنين ، فإن بعض الدول تفتقر إلى متابعة هذه العمالة بالدراسة والتقييم الفعالة التي تخدم تشغيل المواطنين .

وهناك تجارب جادة للاستفادة من عملية التوطين وتشغيل الكوادر الوطنية كما أن هناك إمكانيات للاستفادة من الجاليات العربية بخلق فرص عمل مساعدة في بعض الدول الصناعية الفاعلة .

العدد السكاني	الدولة
1.364.450.000	الصين
127.120.000	اليابان
29.994.272	السعودية
3.957.000	سلطنة عمان

توضيح لنسب التعداد السكاني^(١) للدول التي تمت دراستها جدول (١)



رسم بياني جدول (١)

١- قائمة الدول حسب عدد السكان / من ويكيبيديا، الموسوعة الحرة

ثانياً : تجربة اليابان السابقة^(١)

انطلاقاً من أهمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية ، وضرورة حشد الجهود وتنسيق الأنشطة المتعلقة بهذه المنشآت ، وذلك في ضوء الدور المحوري للوزارة في رعاية المنشآت الصغيرة والمتوسطة وخلق فرص العمل، وفي خطوة هامة في طريق التنمية الاقتصادية بادرت وزارة التجارة والصناعة بالتعاون مع وزارة الاقتصاد والتجارة والصناعة اليابانية في إطار اتفاق التعاون الصناعي بين رئيس وزراء اليابان وخادم الحرمين الشريفين الذي أبرم في عام 2007 إلى تطوير سياسات قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وقد بادرت وزارة التجارة والصناعة إلى بناء السياسات لقطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة لأهمية هذا القطاع حيث تسعى الوزارة جاهدة إلى تعظيم دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد السعودي. وقد اعتمدت الوزارة منهجه علميه في أعمال تطوير سياسات قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة حيث تم تشكيل فريق الدراسة برئاسة البروفيسور "شيجورو ماتسوشيمما" من جامعة طوكيو للعلوم في اليابان والذي قام بثلاث زيارات للملكة لإجراء البحوث الميدانية كانت بدايتها في شهر أكتوبر من عام 2008. حيث قام فريق العمل الياباني بالعمل مع نظيره السعودي بدراسة شاملة لأنشاء فرص عمل عن طريق وضع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة عن طريق استبيانات مفصلة وببحوث ميدانية وزيارات مكثفة إلى عدد من الجهات ذات العلاقة وعقد ورش عمل في كلّ من جده والرياض والدمام والقصيم. وقد انتهت الوزارة منهجه الشراكة في أعمال التطوير حيث تم إرسال وتوزيع مسودات وثيقة سياسة المنشآت الصغيرة والمتوسطة خلال فترة تطوير السياسات إلى أكبر عدد من الجهات ذات العلاقة والأفراد المهتمين لأخذ ملاحظاتهم والاستئناس بآرائهم وإدراجها ضمن وثيقة السياسات. وقد تم الانتهاء من إعداد الوثيقة النهائية للسياسة وقام بتسليمها إلى وزير التجارة والصناعة الأستاذ عبد الله بن أحمد زينل علي رضا رسميأ سعادة السيد " تيروهيكيو ماشيكيو " نائب وزير الاقتصاد والتجارة والصناعة اليابانية.

وقد تم اختيار دولة اليابان للتعاون في هذا المجال لما لها من تجارب ناجحة على المستوى الدولي حيث تبلغ نسبة الشركات الصغيرة المتوسطة في اليابان أكثر من 99 في المائة من إجمالي عدد الشركات، كما أنها تضم نحو 70 في المائة من القوى العاملة و 50 في المائة من القيمة المضافة للصناعات التحويلية في اليابان. وقد قامت اليابان بتنفيذ سياسات دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة على مدى أكثر من 100 سنة.

واقتصرت الوثيقة النهائية للسياسات أن يتم اختيار الأنشطة الموضحة أدناه كأسس مرجعية تعتمد عليها المملكة استقها اليابان من الخبرة الطويلة التي تتمتع بها.

- ١) التشجيع على بدء الأعمال التجارية
- ٢) تحسين القدرات الإدارية والتقنية للشركات الصغيرة والمتوسطة
- ٣) تعزيز عمليات تمويل الشركات الصغيرة والمتوسطة
- ٤) تشجيع التعاون بين الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الكبرى
- ٥) الوقوف على احتياجات وطلبات الشركات الصغيرة والمتوسطة بشأن السياسات الخاصة بها وفتح الحوار بشأنها ومشاركة أصحاب المنشآت الصغيرة والمتوسطة في القرارات ذات العلاقة بالقطاع
- ٦) إتباع منهج التعامل مع كل صناعة على حده
- ٧) تشكيل منظومة أساسية لدعم الشركات الصغيرة والمتوسطة داخل وزارة التجارة والصناعة وتوزيع هذا الدعم على الصعيد الوطني وفقاً لهذا التنظيم.

وقد عقد معايير وزير التجارة والصناعة اجتماعاً مع معايير السيد "ماشيكو" ناقشاً خلاله سبل زيادة التعاون خاصة في مجال تنمية الموارد البشرية للمؤسسات الداعمة للشركات الصغيرة والمتوسطة وذلك كخطوة تالية للتعاون في مجال تنمية الشركات الصغيرة والمتوسطة، وكذلك تعزيز التعاون مع الجانب الياباني في بناء القدرات والتدريب وتأسيس برنامج وطني لرعاية المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

ثالثاً : التجربة العمانية

قد أولت حكومة السلطنة منذ بزوغ فجر نهضتها اهتماماً كبيراً بإعداد وتأهيل الكوادر الوطنية إعداداً متكاملاً تعليماً وتدريبياً لإيجاد فرص عمل بكافئات وطنية أما تحت التدريب او علي راس العمل (OJT) ، فاستعانت بالخبرات الوافدة العربية منها والأجنبية كعامل مساعد في عملية وضع حجر الأساس لصروح البنى التحتية ولزرع بوادر القوى البشرية المنتجة حيث أن عدم توفر قوة العمل الوطنية في المرحلة السابقة أدى إلى استقطاب أعداداً كبيرة من الوافدين استحوذت على كثير من فرص العمل الوطنية . وعندما حان جني ثمار غرس التعليم والتدريب وأيقنت الحكومة أن أبنائها قادرون على تحمل تبعات أعباء المسؤولية الموكلة إليهم ، حينها كان لابد لهذه الكوادر أن يتولوا زمام إدارة شئونهم وهم الأجرد على المحافظة على موروث أمتهم . فوضعت الخطط والبرامج الحكيمية الهدافة إلى التعمين المدروس للوظائف والمهن لتزدهر البلاد بسواعد أبنائها^(٤) .

أ - التعمين أهدافه وموقاته:

١) فهوم التعمين:

النعمين بمفهومه العام عبارة عن توطين الوظائف والمهن . وفي سلطنة عمان يقصد به الخطط الهدافة لإحلال الأيدي العاملة العمانية محل الوافدة وفق برامج مدروسة من التعليم والتدريب والتأهيل خلال فترات زمنية محددة.

٢) أهداف التعمين.

أ- تخفيض أعداد الباحثين عن العمل.

ب- تحقيق روح المواطنة الصالحة.

ج- تحسين المستوى المعيشي للمواطنين.

د- تخفيض أعداد العمالة الوافدة وبالتالي انخفاض السلبيات المترتبة عليها.

٣) داعي التعمين:

ظهرت قضية التعمين على الساحة العمانية بعد أن أتت ثمار غرس التعليم والتدريب أكلها فقد نالت أفواجاً من أبناء السلطنة نصيبها من الإعداد والتأهيل. فكان لزاماً على الأجهزة التنفيذية توظيف هذه القوى البشرية الوطنية لتحل تدريجياً محل الأيدي العاملة الوافدة، ومع تزايد تدفقات الخريجين السنوية برزت عملية البحث عن العمل والانتظار لفترات متفاوتة تطول وتقصر حسب الحاجة لشغل الوظيفة الشاغر المتوفّر، لذلك لزم إجراء تغيير هيكلّي في سوق العمل نتيجة لتشبع واكتفاء الجهاز الحكومي من الموظفين .

أ- أن التدفقات الهائلة من العمالة الوافدة الأجنبية وما تحمله معها من عادات وتقاليد لها تأثيرها السلبي على ثقافة البلد المضيف.

ب_ تزايد حجم التحويلات المالية الخارجية لهذه العمالة أثرت سلباً على ميزان المدفوعات.
ج_ التداعيات الاجتماعية واحتمالات الانحراف نتيجة وصول الباحثين عن العمل إلى درجة من الإحباط واليأس.

أ- الوسائل والسياسات المتبعة لتفعيل برامج التعمين:

لقد أولت حكومة السلطنة اهتماماً كبيراً بإعداد الشباب الإعداد الجيد علمياً وعملياً ومهنياً ، حيث أنها وضعت الخطط والسياسات والبرامج التدريبية الهادفة إلى تنمية قدرات القوى العاملة وذلك بناءً على تخطيط علمي سليم يهدف إلى تغطية احتياجات سوق العمل من مختلف التخصصات بما يحقق سياسة التعمين بالتعاون مع المؤسسات التدريبية سواء الحكومية منها والخاصة .

ولكي تُصبح عملية التعمين واقعاً ملموساً كان لابد من اتخاذ خطوات تطبيقية من شأنها تطبيق البرامج المرسومة على أرض الواقع ومن أهم هذه الخطوات هي:

١. إنشاء المؤسسات التعليمية والتدريبية .
٢. تطوير نظم وبرامج التعليم الفني والتدريب المهني المناسبين للقوى العاملة الوطنية بما يتاسب مع احتياجات سوق العمل، وتطبيق أنماط جديدة من التدريب على نحو برامج المشروعات الوطنية للتدريب من أجل التعمين ، وبرنامج التلمذة الصناعية.

٣. زيادة الطاقة الاستيعابية للتعليم العالي والفنى والمهنى لاستيعاب المزيد من خريجي التعليم العام ، والتوسيع في التخصصات التعليمية وفي مجالات التخصصات المهنية.

٤. التأكيد على الالتزام بسياسات ونسب التعمين المستهدفة ومراجعتها وتطويرها من وقت لآخر، والعمل من أجل شمول كافة القطاعات والأنشطة الاقتصادية بقرار التعمين ونسبة المحددة لكل نشاط اقتصادي.

٥. التوسيع في توطين المهن والأعمال التي يمكن أن يشغلها العمانيون وذلك من خلال الاستمرار في أسلوب التوظيف والإحلال التدريجي للعمالة بحظر المهن والتوجه نحو بيئة مهنية ملائمة وبالتنسيق مع القطاع الخاص.

٦. تطوير الحرف والصناعات التقليدية وتوفير التدريب المناسب لها.

٧. تشجيع المواطنين للتوجه نحو التشغيل الذاتي لحسابهم الخاص وتقديم الدعم المناسب لهم من خلال توفير التدريب المناسب وتوفير القروض الميسرة وبرامج التمويل المناسبة لهم ، وشمول العاملين للحساب الخاص بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية.

٨. توفير المزيد من فرص العمل للمواطنين في القطاع الخاص واعتبار توفير قدر مناسب من فرص العمل للقوى العاملة الوطنية المعيار الأساسي لاختيار مشاريع البرنامج الاستثماري للخطة.

٩. مراجعة الحد الأدنى للأجور كلما اقتضت الحاجة ذلك ، بما يخدم سياسة التعمين ويحقق إقبالاً من القوى الوطنية للعمل في مختلف الأعمال والمهن.

١٠. تطوير التشريعات العمالية وتحديثها بإصدار قانون جديد للعمل يتناسب مع وضع سوق العمل المحلي

وتطوراته الحالية والمستقبلية

١١. إنشاء قاعدة بيانات متكاملة لسوق العمل العماني ، والإسراع في إنجاز السجل الوطني للقوى العاملة باعتباره الأساس لتوفير البيانات والمعلومات لتحقيق الربط بين سياسات التعليم والتدريب وسياسات سوق العمل.
١٢. توفير خدمات التوجيه والإرشاد المهني بهدف توجيه الشباب نحو العمل التقني والمهني واحترام قيم العمل والتزاماته.
١٣. توسيع وتطوير تغطية مظلة التأمينات الاجتماعية للعاملين من المواطنين للحساب الخاص لتشجيعهم على الاستقرار في مهنهم وأعمالهم.
٤. تعزيز ارتباط العامل العماني بالوظيفة التي يشغلها ، وترسيخ إحساسه ولاءه إليها.
٥. تعزيز وتوسيع دور القطاع الخاص في مجال التدريب المهني والتوظيف لتحقيق التكامل بين دور القطاعين الحكومي والخاص في مجال تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوفير فرص العمل لها.
٦. توحيد التصنيف المهني وتصنيف الأنشطة الاقتصادية على النحو الذي يخدم متطلبات التنمية من القوى العاملة وفقاً للاحتجاجات الفعلية إليها في سوق العمل.
٧. إنشاء مركز معلومات وبحوث دراسات دعم القرار عن سوق العمل لرصد تطوراته وتشجيع البحث العلمي في المجالات الاجتماعية والاقتصادية وتعزيز دور الجامعة في هذا الشأن .

بـ- الأهداف الرئيسية التي تتواхداها الحكومة من دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة هي:

- ١) تشجيع وترويج ومساعدة الشباب العمانيين في سعيهم لتأسيس مشاريع صغيرة ومتوسطة في قطاعات الصناعة والسياحة وشتى الخدمات ما لهذه المؤسسات من أهمية فاعلة في تنشيط الاقتصاد الوطني.
- ٢) إيجاد فرص عمل للمواطنين وخاصة فئة الشباب.
- ٣) رفع المستوى المعيشي وتحسين مستوى دخل الأفراد.
- ٤) إكساب الشباب المهارة المهنية من خلال ممارسة إدارة المشاريع .

ولتحقيق هذه الأهداف أنشأت الحكومة العديد من المؤسسات والبرامج الداعمة للمشاريع الوطنية وهي أ-بنك التنمية العماني.

بـ- صندوق تنمية مشروعات الشباب .

جـ- برنامج سند^(٣).

١) الغرض من البرنامج سند:-

أـ- المساهمة في تشغيل القوى العاملة الوطنية.

بـ- تشجيع ورعاية المبادرات الفردية ومشروعات التوظيف الذاتي.

- جـ- المساهمة في تأهيل الأفراد وإعدادهم للمساعدة الفاعلة في سوق العمل.
- دـ- تنمية المشاريع الفردية ووضع البرامج والخطط الازمة لانتشارها.
- هـ- إنشاء الحاضنات بغرض تقديم الرعاية والدعم للأفراد الراغبين في تأسيس المشاريع الصغيرة.

(٢) مكونات برنامج سند:

- أـ- صندوق سند لدعم وتنمية المشاريع (وزارة القوى العاملة).
- بـ- صندوق سند لتمويل مشاريع موارد الرزق (وزارة التنمية الاجتماعية).
- جـ- مكاتب سند.
- دـ- حاضنات سند.

(٣) أهداف صندوق برنامج سند :

- أـ- دعم ومساندة الباحثين عن العمل من الحرفيين والمهنيين في إنشاء مشروعات التوظيف الذاتي الفردية والعائلية ، والمساهمة في توفير فرص عمل للقوى البشرية من المستويات التعليمية والمهنية المختلفة من خلال تنمية ملكات العمل الحر لدى الراغبين منهم في الاستثمار ك أصحاب عمل أو كعاملين لحسابهم.
- بـ- المساهمة في نشر المبادرات الفردية وتعزيز مجهد الاعتماد على الذات كأحد الشروط الازمة لتحقيق التنمية المستدامة.
- جـ- دعم الجهود التنموية عن طريق إقامة المشاريع الإنتاجية والخدمية الصغيرة لتكون إحدى الروافد الرئيسية للاقتصاد الوطني.
- دـ- توسيع قاعدة القطاع الخاص ورجال الأعمال.
- هـ- تنمية قطاع المشروعات الصغيرة واقتراح السياسات والآليات لتحقيق ذلك.
- وـ- المساهمة الفاعلة في خطة التعمين للعاملين بالقطاع الخاص.
- زـ- تعبيء الجهود لتعزيز فكر العمل الحر وتعزيز روح المبادرة من أجل العمل والإنتاج لدى الشباب والمجتمع العماني.

- (٤) برنامج انطلاقة :** هو برنامج يقدم برامج التدريب والمساندة للشباب العماني الطموح الراغب في مباشرة الأعمال التجارية الخاصة وهو برنامج لا يسعى إلى الربح بل أسس لتحفيز وتشجيع الشباب العماني المترغب من أجل البدء في إنشاء مشاريعهم الخاصة.
- أسس برنامج انطلاقة على غرار المشروع المعروف (live Wire) وهو عبارة عن مبادرة ممولة من قبل شركة شل حينما قدمتها مجموعة شركات شل العالمية إلى المقام السامي لحضره صاحب الجلة بمناسبة احتفال السلطنة بعيده الوطني الخامس والعشرين.

٤) تطور التعمين في القطاع الحكومي والخاص في سلطنة عمان^(١):

توضح الإحصائيات الصادرة عن وزارة الاقتصاد الوطني بان أعداد الأيدي العاملة الوطنية تزداد سنويا فخلال سنوات الخطة الخمسية الخامسة (1996-2000) تطور عدد العاملين الوطنين في القطاعين الحكومي والخاص على النحو التالي:

أ- القطاع الحكومي : خلال عام 1996 كان عدد العاملين العمانيين في هذا القطاع حوالي 69 ألف مستخدم (موظف ، عامل) مقابل حوالي 33 ألف مستخدم وافد ، حيث بلغت نسبة الأيدي العاملة الوطنية حوالي 67.6% من إجمالي عدد العاملين والبالغين حوالي 102 ألف مستخدم. وخلال السنوات اللاحقة تزايد أعداد الملتحقين بالخدمة في القطاع الحكومي إلى أن بلغ عددهم في نهاية عام 2000 م حوالي 82 ألف مستخدم عماني ، مشكلاً نسبة 74.5% من إجمالي عدد العاملين والبالغ عددهم 110 آلاف ، وقابل هذا التغير في عدد القوى العاملة الوطنية انخفاض في أعداد القوى العاملة الوافدة حيث انخفضت إلى حوالي 28 ألف مستخدم.

ب- القطاع الخاص^(٢) : يضم هذا القطاع في ثنایاه العديد من المهن والحرف الفنية الازمة لعملية الإنتاج والتصنيع والتسييد وعمال النظافة ، لذلك نلاحظ نسبة القوى العاملة غير الوطنية مرتفعة نظراً للحاجة الملحة لهذه الأيدي الفنية الماهرة ، ولصعوبة توفر الأيدي الوطنية الكافية لسد حاجة السوق من جهة ، وإحجام القوى العاملة الوطنية في الانخراط للعمل في بعض المهن نتيجة نظرية الأفراد غير الصحيحة واتجاهاتهم نحو بعض من هذه المهن وتأثيرها على توجهاتهم واختيارهم للوظائف من جهة ثانية.

يوضح الجدول أدناه بان عدد الأيدي العاملة الوطنية في أول سني الخطة الخمسية الخامسة (1996م) حوالي 86 ألف مستخدم مقابل حوالي 484 ألف مستخدم وافد ، وقد بلغت نسبة القوى الوطنية العاملة حوالي 15% من إجمالي القوى العاملة في القطاع الخاص والبالغ عددها حوالي 570 ألف مستخدم. وخلال السنة الأخيرة من عمر هذه الخطة (2000) يتضح التغير حيث أصبح عدد الأيدي العاملة الوطنية حوالي 137 ألف مستخدم مقابل حوالي 495 ألف مستخدم وافد ، أي أن الأيدي العاملة الوطنية شكلت نسبة 21.7% من إجمالي 632 ألف مستخدم بزيادة 51 ألف مستخدم عماني خلال الفترة (1996-2000م).

١. الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠١ وزارة الاقتصاد الوطني . سلطنة عمان.

٢. أوراق ندوة أهمية التدريب في القطاع الخاص لتج Brill عملية التعمين في سلطنة عمان، غرفة تجارة وصناعة عمان.

٣. المؤسسات والبرامج الداعمة لمشروعات صغار المستثمرين في سلطنة عمان ، غرفة تجارة وصناعة عمان ، أغسطس ٢٠٠٢م.

٤. كلمة معالي وزير التنمية الاجتماعية (وزارة الشئون الاجتماعية والعمل والتدريب المهني سابقاً) ندوة تشغيل القوى العاملة الوطنية ٢٠٠١م

رابعاً : تجربة الصين^(١)

لقد عانت الصين كغيرها من دول العالم الثالث من التخلف بسبب الاستعمار الياباني وظلت في حالة من الثبات الحضاري على مدى ثلاثة قرون إلى أن انتصرت ثورة الشعب الصيني عام 1949م بقيادة ماو تسي تونغ ، ومنذ ذلك الحين بدأت الصين أولى خطواتها على طريق النهوض واستغلال الطاقة البشرية، وفي زمن قياسي استطاعت أن تحقق إنجازات عظيمة في حركة التنمية والتحول الاقتصادي ، ومنذ عام 1990م حققت معدلات نمو فاقت كل التوقعات ، بلغت أعلى معدل لها عام 1993 م حينما قفز معدل النمو الاقتصادي فيها إلى 13% بعدما كانت حتى منتصف القرن العشرين كياناً هزيلاً ضعيفاً يعاني من تفشي الجهل والفقر ونقص التقنية وضعف الهوية القومية والهزيمة النفسية وسيادة القوى الأجنبية ، حيث بلغت نسبة الأممية عام 1949 م حوالي 80% من السكان ، وهو عامل قوي كان يكفي لتحطيم كيان أي دولة ، ولكنها في خلال ربع قرن انتقلت مرة أخرى في تاريخها الذي يعود لأكثر من 5000 سنة لتصبح قوة عظمى تنافس الولايات المتحدة الأمريكية على سيادة العالم ، وتعتبر اليوم أهم دولة في العالم اقتصادياً وسكانياً وسياسياً حتى أصبحت عملاقاً تجارياً يحتل المركز الخامس على مستوى العالم ، ونجحت المنتجات الصينية التي تتميز بمستوى جودة معقول وسعر منخفض ، في غزو كثير من الأسواق العالمية التي تشتد بها المنافسة ، مثل السوق الأمريكي وسوق الإتحاد الأوروبي الذي أدىت المنافسة مع المنتجات الصينية بهما إلى إغلاق مجموعة من المصانع الأمريكية والأوروبية في عدد من القطاعات ، أبرزها قطاع صناعة المنسوجات .

لقد استطاعت الصين أن توظف العامل البشري توظيفاً جيداً والذي يبلغ 1.5 مليار نسمة ، من خلال المشروعات الصغيرة والقروض طويلة الأجل ، وبالتالي تحولت المنازل إلى ورش عمل صغيرة في وقت يوجد وكيل للتسويق ، وبالتالي انخفض العجز وقلت نسبة البطالة وازدادت نسبة التنمية ، معطية العالم درساً مهماً وهو أن عدد السكان ليس عائقاً أمام التقدم والنمو وأن الثروة البشرية هي أغلى ما تمتلكه الشعوب ، التجربة الصينية فريدة من نوعها ، فالصين دولة كبيرة واستطاعت تشغيل أياديها العاملة وفق خطط ذكية ، وتؤكد الإحصائيات أنها تمكنت من تخلص ربع سكانها من دوامة الفقر والتخلف فعلى الرغم من امتلاكها 7% فقط من الأراضي الزراعية إلا أنها استطاعت توفير الغذاء لسكانها . وأعلن في نوفمبر عام 2002 في مؤتمر الدوحة الاقتصادي عن انضمام الصين لمنظمة التجارة العالمية بعد جهود استمرت خمسة عشر عاماً لتعجيز وتفعيل سرعة نموها الاقتصادي ، والوصول بمنتجاتها لمستوى منافس للواردات الخارجية ، بعد قيامها بتحديث قاعدتها الصناعية المختلفة ، فانضم الصين إلى المنظمة العالمية للتجارة يدل على التميز في المنهج الصيني في التنمية الاقتصادية وبالتغيير التدريجي المتوازن .

فإن اقتصاديات هذه الدول تعتمد على عوامل خارج نطاق سيطرتها إلى حد بعيد في الوقت الذي تتسنم القاعدة الإنتاجية في الصين بالتنوع الكبير ، حيث تلعب جميع القطاعات الاقتصادية دوراً مهماً في الدخل القومي وبصفة خاصة قطاع الصناعة التحويلية والتكنولوجية ، كما أن استمرار اعتماد اقتصاديات دول المجلس على العمالة الأجنبية في عملية النمو الاقتصادي والتنمية في الوقت الذي يرتفع فيه معدلات البطالة بين مواطني دول المجلس باستمرار نتيجة لارتفاع في معدلات النمو السكاني وزيادة الداخلين الجدد إلى سوق العمل ، وبالتالي انخفاض العمالة الوطنية ومن ثم الاعتماد على العمالة الوافدة والتي تمثل هاجساً أمنياً وسياسياً واقتصادياً مستمراً لدول المنطقة ، وتقف عائقاً قوياً أمام تحقيق تنمية ثابتة وراسخة ، في الوقت الذي تتميز فيه الصين بوجود فائض ضخم من العمالة الوطنية في ضوء حجم السكان الضخم والبالغ 1.5 مليار نسمة وهو الأمر الذي يمثل ميزة للصين تساعدها على تخفيض تكلفة منتجاتها وبالتالي رفع القدرة التنافسية في الأسواق العالمية ومن ثم زيادة الصادرات الصينية ، وفي الوقت الذي لا تزال هيمنة القطاع الحكومي على مجمل النشاط الاقتصادي لدول المجلس وتراجع دور القطاع الخاص ، بالرغم من الخطوات الجادة التي اتخذتها هذه الدول بشأن تشجيع القطاع الخاص ، نجد أن هناك توجهاً متزايداً في الصين لإحلال القطاع الخاص محل الدولة في إدارة الأنشطة الاقتصادية المعولمه لأجل التخفيف من الأعباء الملقاة على كاهل الدولة وجعل القطاع الخاص شريكاً أساسياً في عملية التنمية فمنذ عام 1980م حقق القطاع الخاص الصناعي نمواً كبيراً في اقتصاد الصين بلغ 11.5% سنوياً .

ومن أهم عوامل نجاح تجربة التنمية في الصين ارتفاع نسبة الاستثمار الأجنبي إضافة إلى ارتفاع معدل الاستثمار المحلي الصيني الذي بلغ 39% من الناتج المحلي الصيني الإجمالي عام 1998م ، إلا أننا نجد أن بعض الدول ما زالت تضع العراقيل أمام رؤوس الأموال الأجنبية بالرغم من أهمية هذه الاستثمارات في رفع القدر الإنتاجية للدولة وترشيح قواعد اقتصادها إذا لم يتم التعامل معها وفق شروط وقواعد محددة مثلما يحدث في الصين ، لقد افتتحت الصين على العالم من خلال أجندتها وطنية ، فالاستثمارات الأجنبية تأتيها من كل حدب وصوب فتستحوذ على نصيب الأكبر من بين الدول النامية ، تدفقات سنوية من الاستثمار الأجنبي المباشر ، وفي الوقت نفسه تمتلك قاعدة إنتاجية قوية مكنتها من الاستفادة من هذه الاستثمارات ، فالمنتجات الصينية تصل إلى كل أصقاع الأرض ، فهي تهدد بعض الدول النامية ، منذ أن عملت على استخدام الاستثمار الأجنبي كهداً استراتيجي حيث وصل الاستثمار الأجنبي المباشر إلى أكثر من ألف مليار دولار ، وكذلك تستخدم الصين القروض الأجنبية في مشاريع بناء كبيرة ومتوسطة وقد وافقت الصين عام 1999 على 315 ألف مشروع استثماري أجنبي بقيمة تعاقدية قدرها 600 مليار دولار وبذلك أصبحت الصين ثاني أكبر مستقبل للاستثمارات في العالم بعد أمريكا علماً أن نصيب العرب من الاستثمار العالمي هو 1% فقط ، وتعتبر هذه التجربة تجربة فريدة بين الدول النامية ونحن يمكن أن نستفيد من هذه التجربة ونأخذ الدروس والعبر .

١) محمد نجيب السعد/باحث أكاديمي عراقي / الوطن).

خامساً : تجربة المملكة العربية السعودية^(١)

أن المملكة العربية السعودية تعتبر من الدول المصدرة للبترول ولها الصفة القيادية في العالم ويعتبر البترول منتجاً استراتيجياً. وفي خلال حقبة السبعينيات كان يبحثون لإيجاد منتجات من مشتقات البترول التي لها احتياجات في السوق العالمي ومشاركة الشركات الدولية بإنشاء شركات عالمية ومن هذه المنتجات (اليولي أوپلين) بمختلف درجاته وذلك لاستخدامه بصناعات مختلفة ولكي يتم الاستفادة من هذه الكيماويات فكان يجب إنشاء مدن صناعية لاستيعاب الكم الهائل من المصانع ومنها مصانع البتروكيماويات والكيميائية فتم بذلك بإنشاء مدینتي الجبيل وينبع لهذا الغرض وبيناء هذه المدن أصبح هناك فرص عمل.ولي مواكبة الخبرات الفنية المطلوبة لعمل هذه المصانع بطرق عالمية مبتكرة تم ابتعاث جيل للخارج أما للعمل مع شركات العالمية لأخذ الخبرة والاستفادة او للدراسة ليعودوا بفكر متطور ليكونوا ثمرة المستقبل . ثم اعتمدوا على التعليم المحلي فوجدوا انه يجب ان يكونوا بفكر اعلى فتم انشاء البعثات الجديدة في هذه الألفية وذلك لأخراج فئة مطورة ذهنياً. ثم أولت هيئة المدن الصناعية ومناطق التقنية العنصر البشري جل اهتمامها ايمانا منها بان العنصر البشري يمثل أهم مورد لتحقيق إنشاء وتطوير المدن الصناعية وفق أفضل المعايير. وقد انشئت هيئة المدن الصناعية ومناطق التقنية (عام 2001)، وتمثل مسؤوليتها في تطوير أراضي صناعية متكاملة الخدمات، فقد عملت "مدن" على إنشاء المدن الصناعية في مختلف مناطق المملكة حيث تشرف الهيئة حالياً على أكثر من 30 مدينة صناعية ما بين قائمة وتحت التطوير في مختلف مناطق المملكة، من هذه المدن : الرياض ، جدة ، الدمام ، مكة المكرمة، القصيم الأحساء، المدينة المنورة،وغيرهم. وهناك مدن تحت التخطيط والتصميم وهي: سلوى، ضباء، ناوهان والمستهدف خلال الخمس سنوات أن يصل عدد المدن الصناعية إلى ٤٠ مدينة صناعية بمساحات مطورة لا تقل عن 160 مليون متر مربع.

والمدن الصناعية القائمة تضم أكثر من 4700 مصنع تزيد استثماراتها عن 250 مليار ريال سعودي ويعمل فيها أكثر من 300 ألف موظف .

والمدينة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية مسؤولة أيضاً عن خلق البيئة المثالية لتنمية وتطوير مناطق التقنية والتكنولوجيا في المملكة العربية السعودية، فهي تشرف على منطقتي تقنية وتسعى لتخصيص مناطق أخرى لاستقطاب أحدث الاستثمارات التقنية .

تحظى المدن الصناعية الخاصة بإشراف مباشر من قبل الهيئة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية وفق مواصفات ومعايير عالمية وتشرف الهيئة على ست مدن صناعية خاصة وبقصد الإشراف على المزيد منها. تتميز الهيئة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية بالعديد من المزايا الاقتصادية والحوافز الجاذبة للمشاريع الصناعية والتكنولوجية والخدمية والسكنية والتجارية، فالإيجار السنوي للأرض يبدأ من ريال واحد للمتر المربع، وصناديق التمويل الحكومية والبنوك تفرض المشاريع الصناعية بقروض ميسرة تصل إلى 75% من رأس المال

ومدة سداد تصل إلى 20 سنة، وهناك تسهيلات أخرى لدعم الصادرات بتقديم ضمان الصادرات وإعفاء جمركي للواردات من المواد الخام والآلات. لتوفير مدن صناعية وتقنية متميزة ومتكاملة الخدمات في جميع مناطق المملكة.

إنشاء وتطوير وتشغيل مدن صناعية، ومناطق تقنية بالمشاركة مع القطاع الخاص، وتوفير خدمات متكاملة تلبي احتياجات المستثمرين، وتسهم في تطوير المجتمع، وتحافظ على البيئة.

تعمل الهيئة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية "مدن" بصورة منتظمة على تقديم الخدمات التي تلبي متطلبات عملائنا وتوقعاتهم.

١. الهيئة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية.

طالبو العمل المرشحون حسب المنطقة واقسام المهن الرئيسية لعام 2009 م^(١) جدول (١)

اقسام المهن الرئيسية										
المجموع	مهن العمليات الصناعية والكيماينية والصناعات الغذائية	مهن الزراعة وتربية الحيوان والطيور والصيد	مهن الخدمات	مهن البيع	المهن الهندسية الأساسية المساعدة	المهن الكتابية	المديرون ومديرو الأعمال	الفنيون في الموارد العلمية والفنية والانسانية	الاختصاصيون في الموارد العلمية والفنية والانسانية	المنطقة
19588	243	491	5430	4604	1302	4201	386	1522	1409	الرياض
4956	15	2	1315	697	283	1653	88	512	391	مكة المكرمة
1841	83	4	501	509	226	296	11	158	53	المدينة المنورة
1956	114	11	385	501	210	474	46	140	75	القصيم
28769	355	72	12544	3398	4614	4126	462	1985	1213	الشرقية
5182	109	10	1490	1043	469	1070	160	576	255	عسير
591	22	6	86	89	38	260	12	59	39	حائل
1281	18	17	434	160	88	271	35	182	76	تبوك
491	2	0	74	228	27	115	12	17	16	الباحة
556	4	0	292	53	37	121	2	18	29	الحدود الشمالية

اقسام المهن الرئيسية											المنطقة
المجموع	مهن العمليات الصناعية والكيماينية والصناعت الغذائية	مهن الزراعة وتربية الحيوان والطيور والصيد	مهن الخدمات	مهن البيع	المهن الهندسية الاساسية المساعدة	المهن الكتابية	المديرون ومديرو الاعمال	الفنيون في المعارض العلمية والفنية والانسانية	الاختصاصيون في المعارض العلمية والفنية والانسانية		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	الجوف
2864	5	1	1019	352	283	761	51	290	102	جازان	
583	13	0	224	56	46	93	18	115	18	نجران	
68658	963	614	23794	11690	7623	13441	1283	5574	3676	المجموع	

طلاب العمل المرشحون حسب المنطقة واقسام المهن الرئيسية لعام 2009 م ^(١) جدول (٢)

١. (الكتاب الاحصائي السنوي لوزارة العمل ٢٠٠٩م)

طالبو العمل المرشحون حسب المنطقة والمؤهل العلمي لعام 2009 م^(١) جدول (٣)

المجموع	المؤهل العلمي										المنطقة
	دكتوراه	دبلوم عادي	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم	ثانوي	متوسط	ابتدائي	يقرأ ويكتب	أمي	
19588	0	4	10	1371	2232	7266	5442	2989	207	67	الرياض
4956	1	0	1	585	424	1910	1495	356	181	3	مكة المكرمة
1841	0	0	0	130	163	755	560	204	25	4	المدينة المنورة
1956	0	0	2	95	188	982	395	219	63	12	القصيم

المجموع	المؤهل العلمي										المنطقة
	دكتوراه	دبلوم عادي	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم	ثانوي	متوسط	ابتدائي	يقرأ ويكتب	أمي	
28769	0	1	9	1248	2417	8254	10282	6218	299	41	الشرقية
5182	1	0	0	343	514	1724	1697	742	112	49	عسير
591	0	2	0	45	65	309	112	48	4	6	حائل
1281	0	0	0	168	69	491	427	117	8	1	تبوك
491	0	0	0	27	55	247	116	36	7	3	الباحة
556	0	0	0	33	28	66	274	137	15	3	الحدود الشمالية
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	الجوف
2864	0	0	0	148	462	894	585	759	7	8	جازان
583	0	0	0	14	21	181	211	95	59	2	نجران
68658	2	7	23	4207	6638	23079	21596	11920	987	199	المجموع

طلابو العمل المرشحون حسب المنطقة والممؤهل العلمي لعام 2009 م

١. (الكتاب الاحصائي السنوي لوزارة العمل ٢٠٠٩)

طالبو العمل المرشحون حسب المنطقة الفئة العمرية لعام 2009 م^(١) جدول (٤)

المجموع	الفئة العمرية											المنطقة
	65 فأكثر	64-60	59-55	54-50	49-45	44-40	39-35	34-30	29-25	24-20	أقل من 20 سنة	
23527	41	35	79	198	270	373	778	2146	6864	9810	2933	الرياض
14591	24	37	76	134	217	200	382	978	3468	6991	2084	مكة المكرمة
3801	2	4	9	34	46	37	121	335	1175	1647	391	المدينة المنورة
4434	3	7	18	21	60	79	126	323	1067	1941	789	القصيم
43808	54	49	137	282	491	818	1596	4661	12286	18109	5325	الشرقية
9010	42	45	63	119	117	142	306	966	2407	3970	833	عسير
785	1	7	7	10	9	16	17	64	227	330	97	حائل
1918	6	6	23	26	36	39	62	152	560	814	194	تبوك

المجموع	الفئة العمرية											المنطقة
	65 فأكثر	64-60	59-55	54-50	49-45	44-40	39-35	34-30	29-25	24-20	أقل من 20 سنة	
1027	7	2	2	4	6	0	31	87	274	446	161	الباحة
1185	1	0	4	20	16	25	43	124	363	469	93	الحدود الشمالية
177	0	0	0	0	0	2	0	6	62	102	5	الجوف
6254	11	25	39	53	66	105	212	1104	1765	2402	472	جازان
1375	4	6	11	11	15	33	47	71	297	671	209	نجران
111865	196	223	468	912	1349	1876	3721	11017	30815	47702	13586	المجموع

طالبو العمل المرشحون حسب المنطقة الفئة العمرية لعام 2009 م^(١)

١.(الكتاب الاحصائي السنوي لوزارة العمل ٢٠٠٩م)

الهدف الاستراتيجي من المدن الصناعية

١. الصناعي الاجتماعي :

ربط الصناعة بالمجتمع كجزء مهم من دورة التطوير الاجتماعي و الشخصي للمواطنين و جميع العاملين.

٢. الصناعي الاقتصادي :

تعظيم دور الصناعة في الاقتصاد ودعم نمو الاقتصاد السعودي.

٣. الأمن والسلامة :

تطبيق أحدث ما يمكن للحفاظ على الأرواح و الممتلكات و زيادة الإحساس بالأمن و السلامة لكل سكان المدينة و المستثمرين فيها.

٤. البنية التحتية :

السعى لأفضل و أحسن الموصفات و المقاييس في البنية التحتية و التطوير، وإعادة بناء و تجميل ما هو قائم ، لإيجاد و استدامة بنية تحتية جذابة و مساعدة للاستثمار.

٥. معايير الجودة :

جعل التوجه الاستراتيجي نحو الجودة جزءاً مهماً من صورة و مشاريع "مدن" الفعلية.

٦. تطوير المجتمع السعودي :

التركيز على المحور الصناعي الاجتماعي و متابعة النتائج سيقود حتماً إلى إدخال الصناعة في صلب المجتمع السعودي كخيار أول كما إن تطور الاقتصاد سيدعم نمو النتائج المحلي مما يؤدي إلى زيادة رفاهية المجتمع السعودي.

٧. المحافظة على البيئة :

الالتزام بالمعايير البيئية سيتحسن من خلال تطبيق معايير الجودة و السلامة البيئية و من خلال تطبيق قواعد الأمن و السلامة.

٨. جذب الاستثمارات الصناعية :

تحسين البنية التحتية ومعايير الجودة والأمن والسلامة سيحسن من جاذبية الاستثمار الصناعي في المملكة، ويزيد من التدفقات الاستثمارية.

٩. تحفيز الصناعة المتقدمة :

تطور البنية التحتية، والمحور الصناعي الاقتصادي، والمحور الصناعي الاجتماعي سيحفز الصناعات المتقدمة و يجعل المملكة سوقاً أنسباً للصناعات التقنية والمتقدمة.

١ـ (الهيئة السعودية).

أ- تجربة الجبيل وينبع

لقد قفزت الصناعة في المملكة خلال العقود الماضية قفزات كبيرة مقارنة بما كانت عليه سابقاً، وهذا أمر مثاحد واضح لكل متتبع لهذا القطاع الاقتصادي الهام، حيث تبرز مدينة الجبيل ومدينة ينبع كعلامات فارقة لحجم الصناعة الوطنية.

ففقد تأسست الهيئة الملكية للجبيل وينبع عام 1975، أي أنها بلغت من العمر نحو 39 عاماً، وقد قامت هيئة المدن الصناعية بتطوير وتنمية مدینيتي الجبيل وينبع الصناعيتين لتكونا من بين أهم التجارب لتنمية المدن الصناعية على مستوى العالم.

وcameت خلالها بتطوير عدد من المدن الصناعية في مختلف أنحاء المملكة، وحققت خلالها نجاحات متفاوتة وتعثرات ملموسة في تلك المدن، ويشكل القطاع الصناعي فيها عنصراً أساسياً بدرجات متفاوتة من عناصر تطوير تلك المدن ، وفي الوقت الذي تتشابه فيه هيئة الجبيل وينبع والمدن الاقتصادية في التطوير والتنمية المتكاملين الا ان مدن تضم كل عناصر التنمية الحضرية ، كما أن هيئة الجبيل وينبع والمدن الصناعية تتشابهان في التخصص في مجال تنمية المناطق الصناعية.

إن توجه الدول لتشجيع الصناعة الوطنية والاستثمار بها يجب أن يكون أمراً محورياً ومستمراً، لأن الصناعة تمثل البديل الطبيعي والمصدر المقبول لتخفيض الاعتماد على النفط كمصدر أساسي للدخل المالي للدولة، خصوصاً أن عناصر النجاح للقطاع الصناعي متوافرة من خلال وجود مصدر الطاقة من النفط والغاز ووجود مصدر المواد الخام، بالإضافة إلى وجود البنية التحتية الرئيسة من موانئ وطرق وغيرها.

١. (الهيئة الملكية للجبيل وينبع)

بــ المفهوم العلمي في ايجاد الفرصة

١. إن الاستثمار بالصناعة الوطنية يعتبر مصدراً موثقاً وجيداً لدعم تنوع الدخل القومي للبلاد، ويوفر هذا النشاط الاقتصادي فرص عمل لشبابنا (ذكوراً وإناثاً). كما يشجع على الاستفادة من مواردنا المحلية المنتشرة في مختلف مناطق المملكة. كما ستساهم الصناعة في تنمية المدن وتطويرها نتيجة المشاريع التي تقام والخدمات التي توفر لخدمة هذا النشاط الاقتصادي.

أــ الإحصائيات السكانية بالأعمار

تقديرات السكان حسب الجنس و الجنسية (سعودي / غير سعودي) في المملكة للأعوام (٢٠١٣م - ٢٠٠٤م)^(١) جدول (٥)

الجملة			غير سعوديين			سaudيون			السنة
جملة	اناث	ذكور	جملة	اناث	ذكور	جملة	اناث	ذكور	
22,563,886	10,069,976	12,493,910	6,119,899	1,871,564	4,248,335	16,443,987	8,198,412	8,245,575	2004
23,329,584	10,369,959	12,959,625	6,475,427	1,968,899	4,506,528	16,854,157	8,401,060	8,453,097	2005
24,121,890	10,677,880	13,444,010	6,851,709	2,071,296	4,780,413	17,270,181	8,606,584	8,663,597	2006
24,941,298	10,993,688	13,947,610	7,249,962	2,179,018	5,070,944	17,691,336	8,814,670	8,876,666	2007
25,787,025	11,316,644	14,470,381	7,671,475	2,292,343	5,379,132	18,115,550	9,024,301	9,091,249	2008
26,660,857	11,647,257	15,013,600	8,117,611	2,411,561	5,706,050	18,543,246	9,235,696	9,307,550	2009
27,563,432	11,985,417	15,578,015	8,589,817	2,536,980	6,052,837	18,973,615	9,448,437	9,525,178	2010
28,376,355	12,334,994	16,041,361	8,970,670	2,672,935	6,297,735	19,405,685	9,662,059	9,743,626	2011
29,195,895	12,652,059	16,543,836	9,357,447	2,776,008	6,581,439	19,838,448	9,876,051	9,962,397	2012
29,994,272	13,169,976	16,824,296	9,723,214	3,079,936	6,643,278	20,271,058	10,090,040	-	2013

١. (الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة العمل ٢٠٠٩م)

٢. تطوير الأنظمة والإجراءات الحكومية لتسهيل وتشجيع الصناعة الوطنية بتوفير الأراضي الصناعية التي توافر بها كافة الخدمات والمرافق، وكذلك أهمية دعم صادرات ومنتجات الصناعة الوطنية إلى مختلف دول العالم.
٣. مفهوم التوطين لدى المنشآت الصغيرة والمتوسطة: هو خدمة المنشآت بتقدم خدمات مساندة لهم تتمثل ب محلات صيانة عامة للمنازل، و محلات مواد غذائية وهم يمثلون نسبة عالية في المملكة العربية السعودية موضوع بحثنا.
٤. ومع وجود المنافسة العالمية في مجال الصناعة يتوجب على الدولة تحسين هيكلاتها واستراتيجيتها لتطوير الاستثمار الصناعي من خلال عدة محاور يتطلب الموقف معالجتها بصورة سريعة ومن ذلك النقص في الغاز كمصدر طاقة للمصانع، حيث لا يتواجد الغاز للعديد من الصناعات رغم الحاجة له، وكذلك تحسين البنية التحتية وتطويرها من وسائل النقل المختلفة لتصدير المنتجات الصناعية، حيث يتوجب توفير خطوط النقل الحديدية من المدن الصناعية للموانئ وتوسيعة الموانئ وتحديثها وإنشاء خطوط طرق سريعة خارجية لنقل البضائع والمنتجات الصناعية.

١. الكتاب الإحصائي السنوي / لوزارة العمل (٢٠٠٩م)

بـ التخطيط لانشاء فرص استثمار صناعية :

إن فرص الاستثمار عديدة ومتعددة وتتضمن ما يلي:

تأسيس صناعات بتروكيماوية ضخمة.

تأسيس صناعات تحويلية تستفيد من المواد الأولية التي تنتجها الصناعات الأساسية.

تأسيس مؤسسات صناعية مساندة توفر الاحتياجات والخدمات للمنطقة الصناعية والمنطقة السكنية بصفة عامة.

إقامة مؤسسات تجارية لإنتاج سلع أخرى مخصصة للتصدير والتوزيع المحلي.

أنواع الصناعات :

١. **الصناعات الأساسية:** تكرير البترول، صناعة والبتروكيماويات، والأسمدة الكيماوية، ومصانع الحديد.

٢. **الصناعات الثانوية:** تتركز بصورة رئيسية في المواد البتروكيماوية التحويلية ، والبلاستيكية المصنوعة لأغراض خاصة وتتوفر المواد الأولية وتعتمد على منتجات الصناعات الأساسية كمواد أولية لها.

٣. **الصناعات المساعدة والخفيفة:** التصنيع وتشكيل الحديد والمعادن وصناعات خفيفة لتلبية احتياجات المنطقة الصناعية والمنطقة السكنية.

١.(الهيئة الملكية للجبيل وينبع)

جـ التخطيط الخدمي :

لقد قامت وزارة العمل بإنشاء فرص مساعدة ومساندة للمنشآت بإطلاقها لبرامج تأجيرية للعماله:

تم إنشاء عدد من شركات الاستقدام المخصصة لتأجير العمالة في المملكة العربية السعودية، معظمها تحت التأسيس، في الإعداد لخطط تزامن مع حملة تصحيح العمالة عبر طرح برامج لتأجير العمالة لفترات بسيطة تقل عن عام، وبخاصة في مهن الإنشاءات من خلال عقود مبرمة تشرط فيها الشركة أن يكون العامل مهنياً وصاحب خبرة في مجاله، بعد أن كانت عمليات التأجير لا تقل عن عامين.

وأن الشركات تعمل حالياً على الإعداد لبرنامج تدريبي يستهدف المهن بكلفة قطاعاتها، وبخاصة العمالة المهنية عبر إنشاء مراكز تدريبية تشرف عليها الشركة وعدد من الجهات الحكومية ذات العلاقة للتتأكد من كفاءة العامل في إنجاز العمل ضمن القطاعات المختلفة.

أن شركات الاستقدام بدأت في دراسة طرح برامج تتناسب مع بعض الأنشطة التجارية، قطاع المقاولات، الذي كان يستخدم بعض العمالة المخالفة، لإتمام المشاريع طوال فترة العقود المبرمة، سواء مع القطاع الحكومي أو الخاص، عبر إمكانية تأجير العمالة لأقل من عام وبدون مصاريف إدارية رسمية.

بين أن هذا التوجه جاء تزامناً مع قرارات تصحيح العمالة، وهو قرار سيعجل بدخول شركات الاستقدام للسوق، ويحقق عوائد مادية جيدة، كل حسب منطقه وبرامجه، التي تستهدف الأفراد والقطاع الخاص .

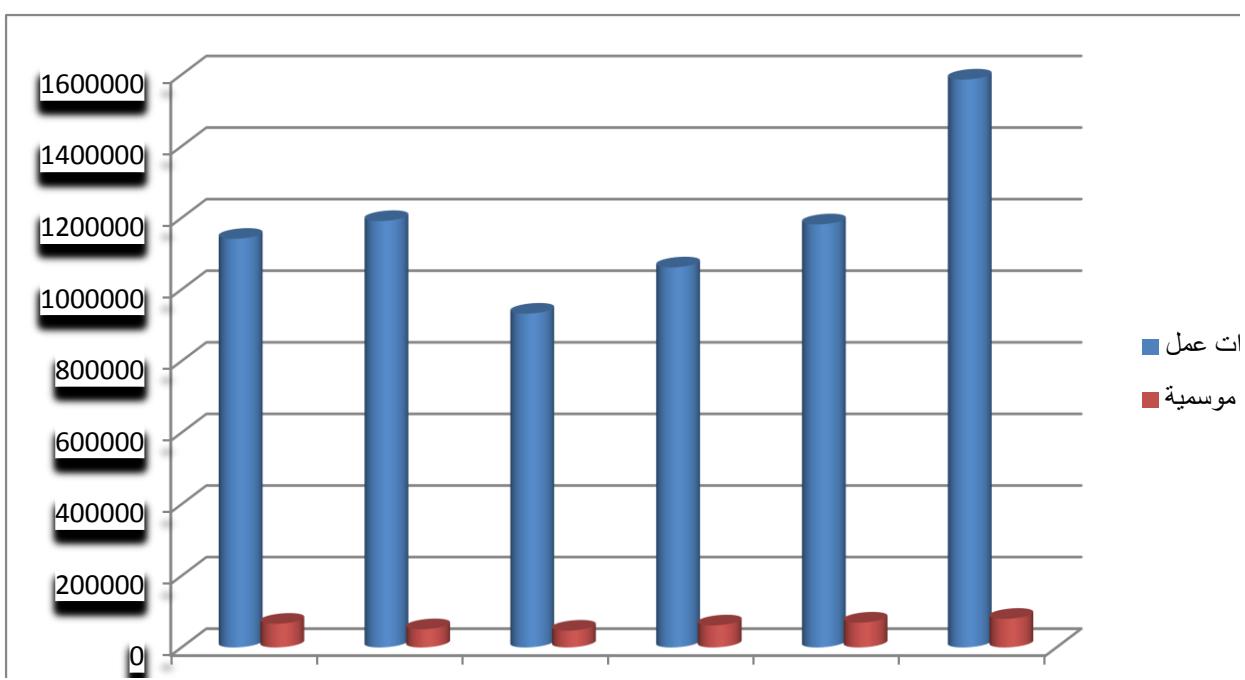
أن مهن الإنشاءات اليدوية والمهن الصحية والسياحية ستكون هي المستهدفة بالدرجة الأولى؛ نظراً لوجود فترات عمل مقاومة وقلة التأشيرات لترك القطاعات وارتقاع تكاليفها، وبخاصة في فترات المواسم الدينية والسياحية.

الموافق على استقدامهم لمنشآت القطاع الخاص على مستوى المملكة

نسبة التغير %	اجمالي التأشيرات	نسبة التغير %	تأشيرات موسمية	نسبة التغير %	تأشيرات عمل	التأشيرات	
						السنة	
54	1207718	1	66117	59	1141601	1428/1427	
3	1241960	23-	50756	4	1191204	1429/1428	
-21	982420	8-	46926	22-	932494	1431/1430	
14	1123247	31	61530	14	1061717	1432/1431	
11	1251306	13	69395	11	1181911	1433/1432	
33	1666498	15	79966	14	1586532	1434/1433	

جدول رقم (٦)

الموافق على استقدامهم لمنشآت القطاع الخاص على مستوى المملكة



الرسم البياني لجدول رقم (٦)

١. الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة العمل ٢٠٠٩ (م)

جـ- الفرص التشجيعية لتحفيز الشباب للعمل (حافز)

جاء البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل (حافز) بمثابة الباكورة الأولى لحزمة من الحوافز والتنظيمات التي أمر بها خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز حفظه الله لدعم الباحثين عن العمل وذلك لتعزيز فرصهم في الحصول على وظيفة تضمن لهم حياة كريمة ويساهمون من خلالها في بناء هذا الوطن المعطاء. وهو برنامج لدعم الباحثين عن عمل الذين تعذر حصولهم على وظيفة، ويشكل حافز صعوبة الحصول على عمل أحد عناصر حزمة الحوافز والتنظيمات التي أمر بها خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز حفظه الله لدعم الباحثين عن العمل ويأتي كجزء من مجموعة مبادرات تبنتها وزارة العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية، وتهدف إلى دعم المواطنين الباحثين عن عمل من أجل الحصول على وظائف، وتزويدهم بالمهارات والموارد اللازمة للانضمام إلى سوق العمل.

(١) صرف مخصص مالي قدره 2000 ريال شهرياً لمدة 12 شهراً يبدأ بـ 1500 ريال شهرياً للأربعة أشهر الأولى ومن ثم 1250 ريال للأربعة أشهر الثانية و 1000 ريال للأربعة أشهر الأخيرة لدعم وتحفيز الباحثين بجدية عن العمل المستحقين للمخصص المالي وفقاً لضوابط الاستحقاق الخاصة بهذا البرنامج لدعم وتحفيز الباحثين بجدية عن العمل وفقاً لضوابط الاستحقاق الخاصة بـ حافز البحث عن عمل ، ولاستمرارية الحصول على هذا المخصص يتبعن على الباحث استمراره ومواصلته في البحث بشكل جاد عن العمل. حيث أن الهدف الأساسي من هذا المخصص المالي هو مساعدة الباحث في الحصول على وظيفة مستدامة و المناسبة وليس الركون للمخصص كمصدر دخل ثابت.

(٢) لا يقتصر حافز البحث عن عمل على المخصص المالي فقط، بل ويشمل أيضاً عناصر أخرى يأتي من ضمنها توفير برامج تدريب وتأهيل ومساعدة على الحصول على عمل للمستفيدين وذلك لدعم وزيادة فرصهم في الحصول على الوظيفة المناسبة التي تلبي تطلعاتهم

ضوابط الاستحقاق للمخصص المالي لـ حافز البحث عن العمل
يجب أن تطبق جميع الضوابط التالية على المتقدمين الذكور أو الإناث المتزوجين وغير المتزوجين :

- (١) أن يكون سعودي الجنسية أو من أم سعودية.
- (٢) ألا تقل سنه عن 20 سنة، ولا تزيد على 35 سنة.
- (٣) أن يكون قادرًا على العمل.
- (٤) ألا يكون موظفًا أو عاملًا في القطاع العام أو القطاع الخاص.

- ٥) ألا يكون طالباً أو مترباً في أي مرحلة من مراحل التعليم أو التدريب.
- ٦) ألا يكون لديه نشاط تجاري (مثل تملك مؤسسة أو الحصول على ترخيص محل لممارسة أي نشاط تجاري أو صناعي أو زراعي أو خدمي أو مهني أو وجود غير سعوديين على كفالة المتقدم باستثناء الوالدين والزوج أو الزوجة والأبناء والبنات).
- ٧) ألا يكون له دخل ثابت يعادل (2000) ألفي ريال أو أكثر و ذلك كمتوسط شهري خلال الاثني عشر شهرًا السابقة لبداية الشهر الذي تقدم فيه بطلب لبرنامج حافز البحث عن العمل.
- ٨) ألا يكون مستحقاً لمعاش تقاعدي.
- ٩) ألا يكون مستحقاً لأي مخصص أو تعويض ضد التعطل عن العمل
- ١٠) أن يكون مقيماً في المملكة لمدة لا تقل عن 10 أشهر خلال الإثنى عشر شهر السابقة لتقديم الطلب. بالنسبة للمستفيد، الإقامة في المملكة العربية السعودية لمدة لا تقل عن عشرة أشهر خلال الفترة التي تصرف له فيها المخصص المالي للبحث عن عمل.
- ١١) مضي المدد التالية قبل تقديم المتقدم لطلبه:
- أ. ستة أشهر على الأقل من تاريخ حصوله على شهادة اجتياز الدراسة فوق الجامعية أو الجامعية أو شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها أو شهادة اجتياز التدريب.
- ب. ستة أشهر على الأقل من تاريخ انسحاب المتقدم من الدراسة أو التدريب إذا كان لا يستحق مكافأة من الدولة خلال هذه الدراسة أو التدريب.
- ج. سنة كاملة على الأقل من تاريخ انسحاب المتقدم من الدراسة أو التدريب إذا كان يستحق مكافأة من الدولة خلال هذه الدراسة أو التدريب.
- د. ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ انتهاء العلاقة الوظيفية أو العمالية إذا سبق للمتقدم أن عمل في القطاع العام أو القطاع الخاص.
- ١٢) أن يمضي المدة التي تحددها اللائحة - كحد أدنى- دون أن يخل بأي من التزامات المتقدم المستمرة المنصوص عليها في هذا التنظيم واللائحة دون عذر يقبله الصندوق وذلك خلال الفترة التي يمضيها الصندوق في دراسة طلبه.

(١٣) ألا يكون قد أخل بالتزامات المتقدم المستمرة المنصوص عليها في هذا التنظيم واللائحة دون عذر يقبله الصندوق خلال الفترة التي يمضيها الصندوق في دراسة طلبه. وتحدد اللائحة عدد حالات الإخلال التي يتربّع عليها رفض طلب المتقدم وكيفية وضوابط التقدّم بطلب آخر".

إن حافز كشف لنا خلال العامين السابقين معلومات دقيقة عن العاطلين عن العمل وأنواعهم ومناطق سكنهم وأسباب البطالة. مبيناً أن إجمالي عدد المستفيدين الذين انتطبقت عليهم شروط الاستحقاق قد بلغ منذ إطلاق البرنامج في محرم ١٤٣٣هـ حوالي ١.٩٠٠.٠٠٠ مواطن ومواطنة منهم ٨٠% تقريباً من النساء، في حين بلغت نسبة المستفيدين في المدن الرئيسية حوالي ٧٥% وتحتى من يحمل الشهادة الجامعية منهم (٢٠%). أما عدد الذين استفادوا من برامج التدريب والتأهيل التي ينفذها "هدف" للمسجلين في حافز فقط بلغوا أكثر من ١٣٧.٠٠٠ متدرب. وقد تم استبعاد غير الجادين في البحث عن عمل والذين بلغ عددهم حوالي ١٥١٥.٧١٦ تقريباً، أمّا من تم توظيفهم في القطاع العام من المسجلين في حافز فقد بلغ ٢٢.٠٨٩ مسجل، في حين استفاد القطاع الخاص من قواعد بيانات المسجلين في حافز حيث تم توظيف حوالي ٢٠٠.٠٠٠ مسجل. وأظهرت مؤشرات التوظيف أنَّ ٥١% من تم توظيفهم من حافز في القطاع الخاص قبلوا العرض الوظيفي في الشهر الأخير من البرنامج، وهذا ما قادنا لصياغة عدد من الإجراءات التي ستكتفى بإذن الله تحفيز المستفيدين على سرعة الالتحاق بالفرص الوظيفية وعدم الانتظار حتى آخر لحظة.

د: برامج لدعم التوطين مقدمة من تنمية المارد البشرية (طاقات)

هي باقة من الخدمات المتخصصة مقدمة من صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) لدعم التوظيف للباحثين عن العمل من مواطني المملكة العربية السعودية وتنرکز خدمات طاقات على الربط الوظيفي بين الباحثين عن عمل وبين الجهات الموظفة من القطاع الخاص حيث يتم عرض الفرص الوظيفية المتوفرة للباحثين عن العمل من خلال عدة قنوات مثل موقع التوظيف الإلكتروني ومراكز التأهيل والتوظيف بالإضافة إلى ذلك تقدم طاقات فرص تدريبية وتأهيلية تتناسب مع احتياجات سوق العمل من خلال مراكز التأهيل والتوظيف ومواقع التدريب الإلكترونية

وأن تنظيم سوق العمل السعودي ومعالجة البطالة بتوظيف الطاقات الوطنية المنافسة بما يعززها وينمي الاقتصاد الوطني يحظيان باهتمام كبير من خادم الحرمين الشريفين وولي عهده الأمين -حفظهما الله- وهو ما يتضح في كم ونوع البرامج التي تنفذها وزارة العمل وصندوق الموارد البشرية بالتعاون مع كافة الجهات الحكومية المعنية والتي تتضمن جميعاً لتنظيم وتطوير سوق العمل وحماية وتنمية كافة عناصره على حد سواء. إن ثقة القيادة في صندوق تنمية الموارد البشرية لتنفيذ هذه البرامج يُحمل الصندوق المسؤولية لإنجاحها وتنفيذها وفق ما هو مخطط لها بالتكامل مع منظومة العمل التي تشمل بالإضافة لصندوق الموارد البشرية كل من وزارة العمل والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ومؤسسة التأمينات الاجتماعية

المستفيدون من البرنامج:

الفئة العمرية التي تتراوح بين سن الـ (35) والـ (60) عاماً من الفئات المستفيدة من منافع هذا البرنامج. وفي الوقت نفسه يشمل الفئة من (20) حتى (35) عاماً التي توقفت عنهم إعانة الـ 2000 ريال، في حال انطبقت عليهم شروط البرنامج. كما يسمح "حافز صعوبة الحصول على عمل" للمقيمين في دور الرعاية بالاستفادة من البرنامج. لافتاً إلى أن دعم حافز البحث عن عمل أو حافز صعوبة الحصول على عمل لا يقتصر على تقديم مخصص مالي لفترة زمنية فقط بل يقدم خدمات التدريب والتوظيف عن طريق قنوات طاقات، مشيراً إلى أن صندوق تنمية الموارد البشرية يرفع شعار "للجادين فقط" حيث يشكل جدية البحث عن عمل المعيار الأهم في الحصول على خدمات ومنافع الصندوق.

بهدف تطوير مهارات وقدرات الباحثين الجادين عن عمل من خلال قنوات تأهيل وتدريب وتوظيف الكترونية وصفية وتدريب عملي في أماكن العمل وغيرها.

كافحة المنشآت من القطاع الخاص إلى الاستفادة من قاعدة البيانات التي توفرها قنوات طاقات التي تقوم بربط قوائم الباحثين عن عمل في برنامجي حافز "إعانة الباحثين عن عمل وصعوبة الحصول على عمل" مع منشآتهم

الراغبة في التوطين وسد احتياجها الشري بكوادر وطنية جادة وراغبة في العمل، وطرح ما لديهم من شواغر وظيفية متعددة بجميع مناطق ومحافظات المملكة العربية السعودية في قنوات طاقات أون لاين ليتمكن الباحثون عن عمل من التقديم عليها بشكل مباشر.

١. (الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة العمل ٢٠٠٩م)

الفصل الثالث

أولاً : أدبيات مناهج البحث

ثانياً : مجتمع البحث

ثالثاً : عينة البحث

رابعاً : أدوات البحث العلمي

خامساً : أساليب جمع البيانات

سادساً : الوسائل الإحصائية

أولاً : أدبيات مناهج البحث العلمي

١ - مفهوم مناهج البحث العلمي:

لقد عرف المنهاج العلمي تعريفات مختلفة منها:

أ - المنهاج هو : (تلك المجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول ظاهرات موضوع الاهتمام من قبل الباحثين في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية) ^(١)

ب - وعرفه آخر : (المنهاج العلمي هو عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك) ^(٢)

ج - وثالث يعرف المنهاج العلمي بأنه : (التقسي المنظم بإتباع أساليب ومناهج علمية محددة للحقائق العلمية بقصد التأكيد من صحتها أو تعديلها أو إضافة الجديد لها) ^(٣)

إذا خلاصة القول في المنهاج هو أنها طريقة تنظيم عرض وتحليل الأفكار المطروحة حول قضية معينة.

١ (دوييري، الدكتورة رجاء وحيد، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، دمشق: دار الفكر، ٢٠٠٠)، (ص ١٤٧).

٢ (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، (ص ١٤٧).

٣ (غام، الدكتور عدنان، الدكتور عبد العزيز المنصور، مناهج البحث، دمشق: جامعة دمشق، ٢٠٠٨). (ص ٢٤).

٢ - تقسيمات المناهج:

تختلف التقسيمات بين المصنفين لأي موضوع، وتتنوع التصنيفات للموضوع الواحد، وينطبق ذلك على مناهج البحث أيضاً، ومن تقسيمات المناهج:

أ - التقسيمات الحديثة للمناهج:

لقد قام بعض العلماء بإعداد قوائم لتقسيم مناهج البحث العلمي طبقاً لقواعد معينة منها:

١) تقسيم هويتني:

- (أ) المنهج الوصفي
- (ب) المنهج التاريخي
- ج) المنهج التجريبي
- (د) البحث الفلسفى
- (هـ) البحث التنبؤى
- و) البحث الاجتماعى
- ز) البحث الإبداعي ^(١)

(البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص ١٤٨)

(٢) تقسيم ماركوز:

- أ) المنهج الأنثروبولوجي.
- ب) المنهج الفلسفي.
- ج) منهج دراسة الحالة.
- د) المنهج التاريخي.

ه) منهج المسح الاجتماعي.

و) المنهج التجريبي^(١)

(٣) تقسيم جود و سكيتس:

- أ) المنهج الوصفي.
- ب) منهج المسح الوصفي.
- ج) المنهج التجريبي.
- د) منهج دراسة الحالة.

ه) منهج دراسات النمو والتطور والوراثة^(٢)

ب - تقسيم المناهج طبقاً للأسلوب الإجرائي للبحوث:

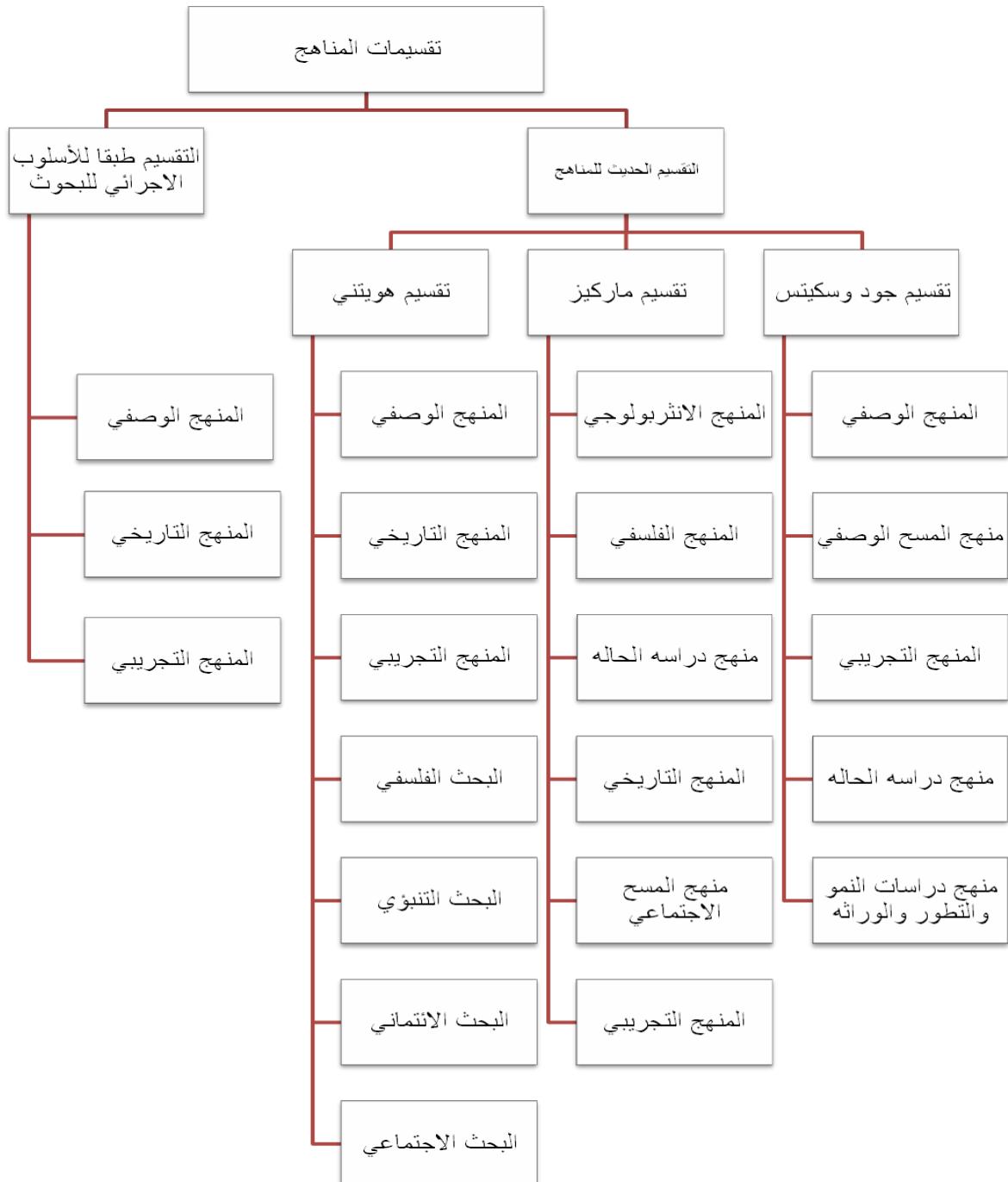
ومناهج البحث طبقاً لهذا التقسيم هي:

- ١) المنهج التاريخي.
- ٢) المنهج المسح الوصفي.
- ٣) المنهج التجريبي.

وهذا التقسيم هو التقسيم الأكثر انتشاراً بين صفوف الباحثين في مجال البحث العلمي وستتناولها بشيء من التفصيل في الفقرة التالية.

(١) البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، (ص ٤٨).

(٢) البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، (ص ٤٨).



الشكل رقم (١) تقسيمات المناهج

٣ - أنواع مناهج البحث :

لما كان الوقوف على أنواع المنهج البحثي ضرورة من ضرورات تحديد الأسلوب والطريقة التي سيتم بها معالجة التوطين فكان من الازم تناول موضوع أنواع مناهج البحث من خلال الوقوف على هذه الأنواع من حيث مفهوم وخصائص وأهداف ومزايا وعيوب كل طريقة بالإضافة إلى فقرة أخرى يتم فيها توضيح منهج البحث الذي سيتم اتباعه بهذه الرسالة باعتبار أنها الأنسب طبقاً لموضوع توطين الوظائف في القطاع الخاص.

أ - المنهج التاريخي:

يستخدم المنهج التاريخي في دراسة تطور الظواهر التي حدثت في عملية التوطين بالماضي حيث يتم تفسيرها بهدف الوقوف على مضامينها والتعلم منها ومعرفة مدى تأثيرها على الواقع الحالي للسوق السعودي واستخلاص العبر منها^(١)

١) مفهوم المنهج التاريخي:

المنهج التاريخي هو : (مجموعة الطرق والتقنيات التي يتبعها الباحث التاريخي والمؤرخ للوصول إلى الحقيقة التاريخية، وإعادة بناء الماضي بكل وقائعه وزواياه، وكما كان عليه في زمانه ومكانه، وبجميع تفاعلات الحياة فيه)^(٢)

أي هو كل الوسائل التي من شأنها إعادة تشكيل الماضي لقراءته مرة ثانية.

١. (مناهج البحث، مرجع سابق، (ص ٢٨٣).

٢. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، (ص ١٥١).

٢) خطوات المنهج التاريخي

يتتألف المنهج التاريخي من عناصر ومراحل متشابكة ومترادفة ومتراقبة ومتتكاملة، في تكوين بناء المنهج التاريخي ومضمونه، وهي:

أ) تحديد المشكلة العلمية التاريخية:

(اختيار المشكلة (التوطين والحد من نسبة البطلة) وهو موضوع البحث، أي طرح مشكلة التوطين بالماض ويكون لها أهمية واقعية^(١))

ب) جمع وحصر الوثائق التاريخية:

إن وسيلة الإجابة على المشكلة هي جمع المصادر، وهي أهم أعمال المؤرخ، وبشكل عام يمكن تصنيف المصادر أو الوثائق إلى:

وثائق مكتوبة أو مطبوعة (الأستبانة).

وثائق أخرى (الاتصالات).

رواية شفوية مباشرة (المقابلات).^(٢)

ج) نقد الوثائق التاريخية:

(يطلق على عملية التحليل المفصل للاستدلالات التي تقود من ملاحظة الوثائق إلى معرفة الواقع، وهي عملية ضرورية لجمع جميع الوثائق مهما كان نوعها، يقوم فيها الباحث التاريخي بعملية فكرية تراجعية، نقطة الانطلاق فيها

الوثيقة، ونقطة الهدف الواقعية التاريخية، وبينهما سلسلة من الاستدلالات تكون فيها فرص الخطأ عديدة).^(١)

وقد يكون النقد الوثائي خارجياً أو داخلياً كالتالي :

١. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، (ص ١٥٨)

٢. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، (ص ١٦٢)

• النقد الخارجي للوثائق التاريخية :

يتناول الباحث في النقد الخارجي هوية الوثيقة وأصالة الوثيقة وتحديد مصدرها وزمانها ومكانها وهل هي الأصل أم منسوبة عنه، وهل هي بخط صاحبها أم بخط شخص آخر، والمواد التي استعملت في كتابتها^(٢)

• النقد الداخلي للوثائق التاريخية :

ويكون هذا النقد لتقدير الوثيقة من حيث معنى المادة الموجدة في الوثيقة وصدقها، وهل كتب بناء على ملاحظة شخصية مباشرة أم نقلًا عن رواة، وكل ذلك وفق خطوتين الأولى هي النقد الداخلي الإيجابي (نسبة التوطين وتقليل البطالة) والهدف منها تفسير الأصل التاريخي، وإدراك معناه الحقيقي، والخطوة الثانية هي النقد الداخلي السلبي (آلية عدم تطبيقها بالطريقة التي شرعت) الذي يتناول مدى دقة الحقائق التي أوردها صاحب الأصل وإخلاصه، والموضوعية فيها، ويعني هذا تحليل شخصية المؤلف وظروفه، ومدى صحة ما أورد من حوادث.

وقد أورد فان دالين مبادئ عامة للنقد نورد فيما يلي أهمها:

- ١- لا تقرأ في الوثائق القديمة مفاهيم أزمنة متاخرة.
- ٢- لا تحكم على المؤلف بأنه يجهل أحداثاً معينة لأنه غفل عن ذكرها.
- ٣- لا تقلل من قيمة المصدر ولا تبالغ في قيمته.
- ٤- لا تكتف بمصدر واحد حول حقيقة واحدة.
- ٥- الأخطاء المتماثلة في مصادرين أو أكثر تثبت نقلها بعضها عن بعض.
- ٦- إذا ناقض الشهود بعضهم البعض في واقعة فقد يكون أحدهم صادقاً، وقد يكونون مخطئين جميعاً.
- ٧- النقاط التي يتفق عليها شهود كثر أكفاء مباشرون تعتبر مقبولة.
- ٨- قد تعطي وثيقة ما دليلاً كافياً في نقطة معينة ولا تعطي مثل هذا الدليل في نقطة أخرى.
- ٩- الشهادات الرسمية شفوية أو كتابية، يجب تأييدها ما أمكن بأخرى غير رسمية.^(٣)

١. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (١٦٢)

٢. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (١٦٤)

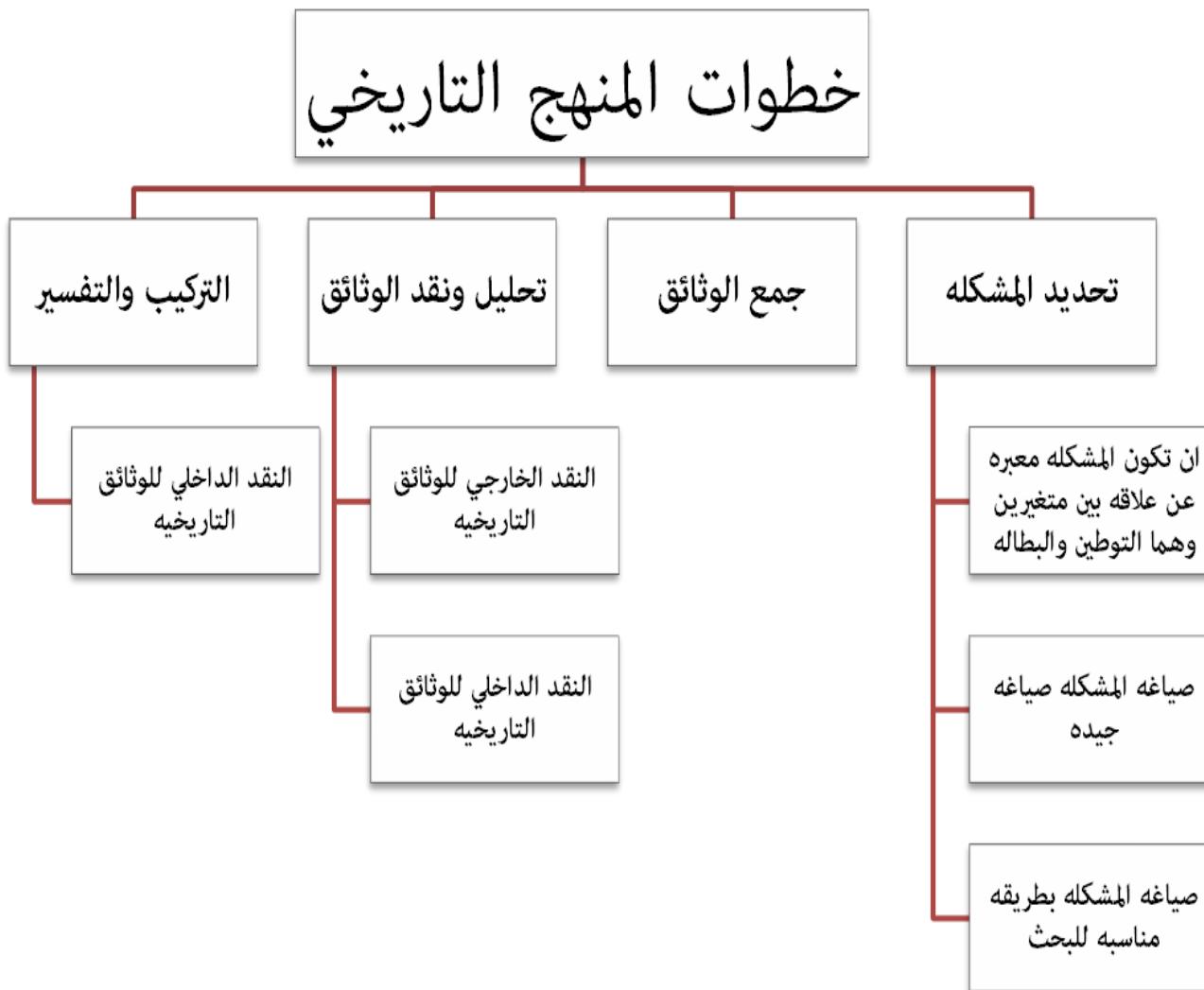
٣. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (١٦٦)

د) عملية التركيب والتفسير:

في هذه المرحلة يعود الباحث لفرضيته بعد أن جمع الحقائق عنها ونقدها، فيعيد صياغة الفرضية في ضوء ملاحظاته ومكتشفاته ويعدل فيها في ضوء ما توصل إليه، وتتضمن عملية التركيب والتفسير المراحل التالية:

- تكوين صورة فكرية واضحة لكل حقيقة من الحقائق المتجمعة لدى الباحث.
- تصنيف الحقائق بحسب طبيعتها الداخلية .
- ملء الفجوات والثغرات التي يجدها الباحث في هيكل التصنيف لأنه لا يستطيع ملء هذه الثغرات بالملحظة المباشرة أسوة بالباحثين في العلوم الطبيعية.
- ربط الحقائق التاريخية بعضها أو البحث عن علاقات قائمة بينها ^(١).

١. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (١٧٠)



الشكل رقم (٢) خطوات المنهج التاريخي

٣) مزايا وعيوب المنهج التاريخي :

أ) مزايا المنهج التاريخي :

- يعتمد المنهج التاريخي الأسلوب العلمي في البحث من حيث انتقاء المشكلة (توطين الوظائف)، وتحديدها، ووضع الفروض المناسبة التي تفسر الأحداث أو الأوضاع، وجمع المعلومات والبيانات لاختبار الفروض ونقد المادة العلمية وتفسير النتائج وكتابه تقرير البحث^(١)
- يعتمد عالم التاريخ على قواعد حساب الاحتمالات التي يستخدمها علماء الطبيعة^(١).

^(١) عطوي، الدكتور جودت عزت، أساليب البحث العلمي مفاهيمه، أدواته، طرقه الإحصائية، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧ ، ص (١٦٢).

ب) عيوب المنهج التاريخي :

- لا يعتمد المنهج التاريخي على التجربة العلمية المضبوطة .
- إن مصدر الباحث التاريخي في المعرفة لا يعتمد على الملاحظة المباشرة الدقيقة .
- لا يستطيع الباحث التاريخي أن يصل إلى كل الحقائق المتصلة بمشكلة ما وذلك بحكم البعد الزمني للأحداث التاريخية وصعوبة تسجيلها بصورة كاملة وعلى نحو صحيح في بعض الأحيان .
- لا نصل عن طريق الأسلوب التاريخي إلى تعميمات وقوانين علمية لها نفس الدقة والكافية العلمية لتلك التي يحصل عليها الباحث في مجال العلوم الطبيعية ^(٢)

ب - المنهج الوصفي :

باعتبار أن المنهج الوصفي هو أحد المناهج التي سيتم استخدامها في الرسالة لذا كان لزاماً تناول هذا المنهج بالعرض الشامل حيث سيكون أحد المناهج الرئيسية لتحقيق أهداف البحث سواء في شق الوصف أو شق المقارنات بين توطين الوظائف وتقليل البطلة.

١. عسكل، د. علي، د. حسن جامع، د. فاروق الفرا، د. وليد هوانة، مقدمة في البحث العلمي التربوي النفسي والاجتماعي، عمان: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩، ص (١١٥).
٢. أساليب البحث العلمي مفاهيمه، أدواته، طرقه الإحصائية، مرجع سابق، ص (١٦٣).

١) مفهوم المنهج الوصفي:

يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه:

أ) (أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد عبر فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية لظاهرة)^(١)

ب) أو هو : (طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجة علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها)^(٢)

ج) أو هو : (وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية كمية أو رقمية، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها مع الظاهرات المختلفة الأخرى، وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترة زمنية محددة أو تطويراً يشمل عدة فترات زمنية)^(٣)

إذا من خلال التعريف السابقة نجد أن المنهج الوصفي يصور الواقع لظاهرة معينة بقيم رقمية خلال فترة زمنية محددة يمكن تحليلها تحليلاً كمياً.

١. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (١٨٣)

٢. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (١٨٣)

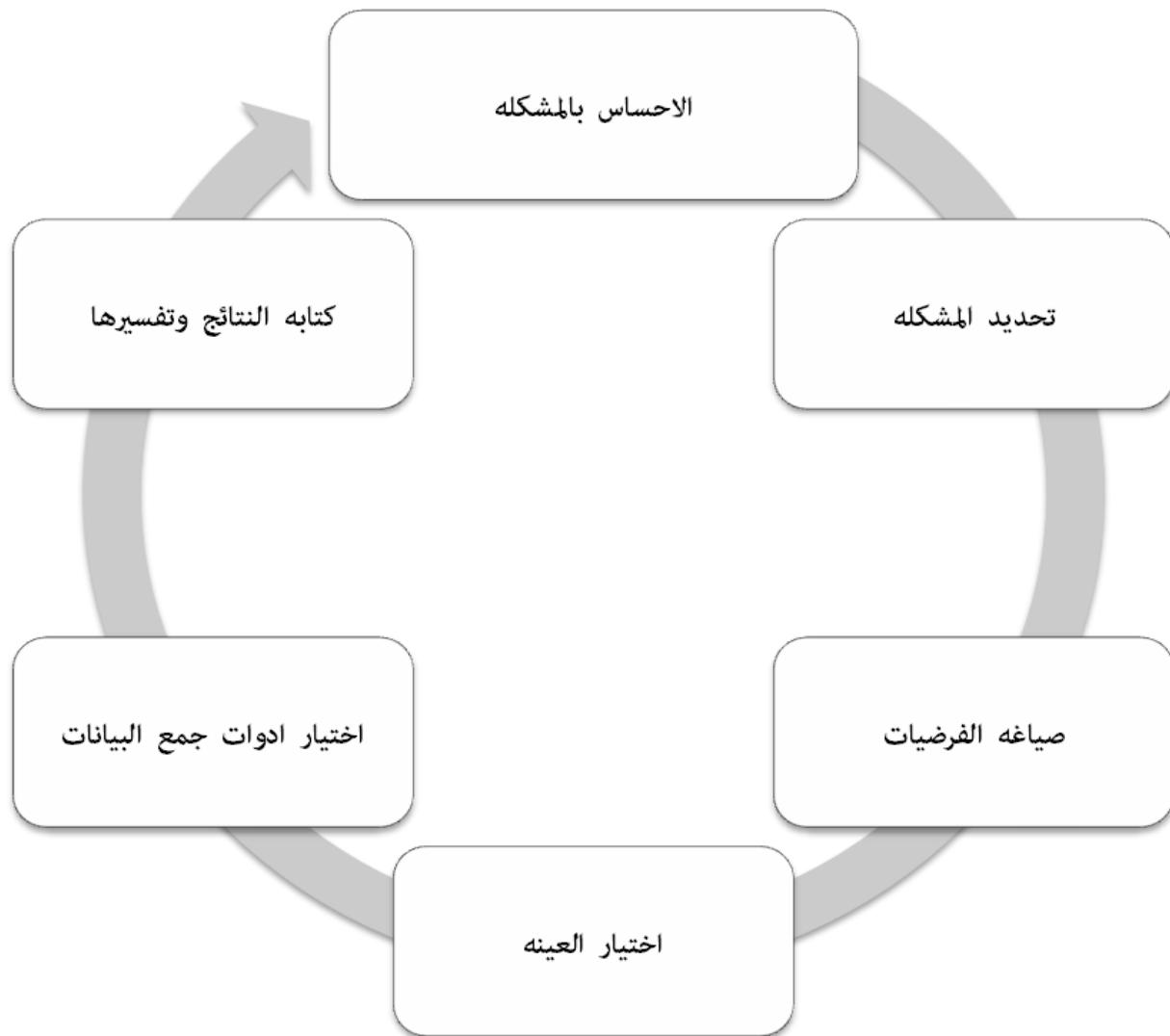
٣. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (١٨٣)

٢) خطوات المنهج الوصفي

يسير المنهج الوصفي عبر مراحل محددة تتوافق مع المنهج العلمي حيث يقوم الباحث بالآتي:

- أ) تفحص الموقف ودراسته دراسة وافية.
- ب) تحديد المشكلة التي يريد دراستها.
- ج) صياغة فرضية معينة لهذه المشكلة بناء على ملاحظاته ويدون هذه المشكلة ويقرر الحقائق وال المسلمات التي يستند إليها في دراسته.
- د) اختيار عينة مناسبة ويعين مواضيع فحصهم.
- ه) تحديد طرائق جمع البيانات التي ينبغي الحصول عليها.
- و) تصنيف البيانات التي يريد الوصول إليها وذلك بعرض المقارنة والتوصل إلى وجوه الشبه والاختلاف وتبيان العلاقات.
- ز) اختيار أدوات البحث التي يستخدمها في جمع البيانات، كالاستبانة أو المقابلة أو الملاحظة وفقاً لطبيعة المشكلة موضوع الدراسة، ويتحقق من صلاحية هذه الأدوات في جمع البيانات.
- ح) القيام بـ ملاحظات وجمع البيانات بطريقة موضوعية ودقيقة.
- ط) تحديد النتائج التي توصل إليها الباحث، وتصنيفها ثم تحليلها وتقديرها بدقة وبساطة، ومن ثم وضع توصيات لتحسين الواقع الذي يدرسها^(١)

(١) (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (١٩١)



الشكل رقم (٣) خطوات المنهج الوصفي

٣) مزايا المنهج الوصفي وعيوبه:

أ) المزايا

- اتساع النطاق وتعدد الطرق المتاحة أمام الباحث من حيث اللجوء إلى المسح أو تحليل العمل أو المضمون.
- إلقاء الضوء على العلاقات بين الظواهر المختلفة، كالعلاقات بين الأسباب والنتائج والكل والجزء.
- تقديم التفسيرات والتحليلات للظواهر المختلفة بما يساعد الباحث على فهم العوامل المؤثرة في الظاهرة.
- تناول البحوث الوصفية للظواهر كما هي عليه في الواقع تتطلب إجراءات قد تكون محظورة أو مجال

اعتراض^(١)

ب) العيوب

- الاصطدام بتعقيد الظواهر وتشابك العلاقات بين الظواهر، مما يجعل إخضاع الظواهر لإجراءات الضبط العلمي والقياس أمراً مشكوكاً فيه في بعض الأحيان.
- احتمالية اعتماد الباحث على معلومات خاطئة نتيجة لأخطاء مقصودة أو غير مقصودة في مصادر المعلومات.
- هناك مجال لتحيز الباحث في جمع البيانات .
- صدق المعلومات في كثير من الأحيان يعتمد على مقدار فهم المساعدين لطبيعة وأهداف البحث.
- صعوبة إثبات الفرضيات في الدراسات الوصفية لأنها تتم عن طريق الملاحظة والمشاهدة وجمع المعلومات المؤيدة والمعارضة للفرضيات دون إمكانية إتاحة المجال للباحث لاستخدام التجربة لإثباتها^(٢)

١. (مناهج البحث، مرجع سابق، ص (١٣٠))

٢. (مناهج البحث، مرجع سابق، ص (١٣١))

٤) أنماط البحوث الوصفية :

تتخذ الدراسات الوصفية أنماطاً مختلفة، ومن التصنيفات المستخدمة للدراسات الوصفية:

أ) الدراسات المسحية^(١) :

يعتبر أسلوب المسح من المناهج الرئيسية المستخدمة في إعداد البحوث الوصفية والتي سيتم استخدامها في الرسالة، والدراسات المسحية: (هي جمع معلومات وبيانات عن ظاهرة للتعرف عليها وتحديد وضعها ومعرفة جوانب الضعف والقوة فيها، لمعرفة مدى الحاجة لإجراءات تغيرات فيه)، وتنتمي الدراسات المسحية من خلال جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة المراد بحثها كما هي في الواقع، من أجل التعرف على طبيعة وواقع هذه الظاهرة والتي هي في هذا البحث مدى معرفة التزام المنشآت بنسبة التوطين ومدى تطبيقهم لمفرداتها وكذلك تحديد جوانب القوة والضعف فيها، من أجل التوصل إلى تصور قد يقود إلى إحداث تغيير جزئي أو جذري على الظاهرة، وتختلف البحوث المسحية عن غيرها من الدراسات الأخرى من دراسات تاريخية وتجريبية وغيرها ومن أهم هذه الفروق^(٢):

- يختلف البحث المسحي عن التجاري بالهدف من كل منهما، فمسح الظاهرة يقرر وضعها ولا يبين أسبابها مباشرة.
 - يختلف المسح عن البحث التاريخي بعامل الزمن، فبينما يهتم التاريخي بالماضي يهتم المسح بالحاضر.
 - تختلف البحوث المسحية عن دراسة الحالة بالعمق والшиوع، فدراسة الحالة أعمق والمسح أوسع.
- وفي هذه الدراسة سيتم إجراء العملية المسحية من خلال خطوات مختلفة تتفق مع أنواع الدراسات المسحية كالتالي:

-المسح الاجتماعي :

تنبع مجالات المسح الاجتماعي لتغطي جوانب الحياة كلها، فالدراسات السكانية ودراسات الأسرة وحركة السكان والهجرة الداخلية والخارجية، وعادات السكان وتقاليدهم، ... كل هذه المجالات وغيرها تعتبر ميداناً للدراسات

المسح الاجتماعية^(٣).

١. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (١٩٣))

٢. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (١٩٤))

٣. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (١٩٨))

- تحليل العمل:

استكمالا لعملية المسح الاجتماعي والتي ستم بها البحث تأتي عملية تحليل العمل حيث يقوم الباحث بالتعرف على الواجبات والمسؤوليات المرتبطة بعمل المنشآء وبالتالي يساعد تحليل العمل على التعرف على مدى احتياج المنشآء للموظفين الذين يجد ان يشغلوا الوظيفة وبالتالي الأجر المناسب لها، وعلاقة الوظيفة بالوظائف الأخرى وكذلك باقي مفردات التوصيف الوظيفي^(١) ومن الأدوات التي سيتم استخدامها في تحليل العمل بهذا البحث هي:

- ❖ تصميم استبيان يوزع على عينة من الأشخاص الذين يعملون في القطاع الخاص، وترتبط الأسئلة بطبيعة العمل.
- ❖ إجراء المقابلة لعينة من الأفراد الذين يشغلون العمل.
- ❖ الملاحظة وتتم من خلال ملازمة الباحث لعدد من العاملين من يشغلون الوظيفة ويقوم بالتعرف على مهامهم ومسؤولياتهم التي يمارسونها.
- ❖ دراسة أراء عدد من الرؤساء الذين يشرفون على هذا العمل من خلال المقابلة أو الاستبيان.

-تحليل المضمنون:

لضممان نتائج تحليل العمل سيتم تحليل المضمنون من خلال اتصال غير مباشر بالأفراد بالرجوع إلى الوثائق والسجلات المرتبطة بموضوع الدراسة، فالباحث بعد اختيار الوثائق والسجلات المناسبة يقوم بتحليلها مستندا إلى البيانات الصريحة الواضحة المذكورة فيها والتي أهمها توطين الوظائف ووثائق اختبارات المستوى، ويستند هذا الأسلوب إلى القناعة التي تقول بأن اتجاهات الجماعات والأفراد إلى القطاع الحكومي، ويتبع على الباحث التأكيد من صدق تمثيل الوثيقة أو السجلات المستخدمة في التحليل سواء كان من حيث أهميتها أو أصلتها أو موضوعيتها.^(٢)

ب) دراسات الروابط والعلاقات المتبدلة^(٣) :

باعتبار أن البحث قائم على فكرة الارتباط بين متغيرين هما البطالة والتوطين لذا فإن دراسة العلاقة التبادلية بينهما، وسيتم دراسة العلاقات والروابط التبادلية بين المتغيرين من خلال:

١. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (١٩٥))

٢. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٢١٥))

٣. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٢٠٥))

• دراسة الحاله :

حيث يتم دراسة حالات العاطلين والمتربين من العمل بواسطة جمع معلومات وبيانات تفصيلية عنهم، عن الوضع الحالي والسابق ومعرفة العوامل التي أثرت وتؤثر عليهم والخبرات الماضية لهم، حيث إن التجارب التي مرروا بها تترك آثاراً واضحة على تطورهم وتنعكس وبالتالي على سلوكهم الحالي.

• الدراسات العليمة المقارنة :

تبحث هذه الدراسات عن الأسباب وتقارن بين الأحداث بغية الوصول إلى جوهر الحقيقة، تقارن وجوه الشبه والخلاف بين الظاهرات بغية اكتشاف العوامل والظروف التي تصاحب حدثاً معيناً أو واقعة بعينها^(١) ، ولاستكمال دراسة الحاله سيتم بحث أسباب حدوث ظاهرة البطالة والتسرب الوظيفي من خلال إجراء المقارنات بينهما.

• الدراسات الارتباطية :

يتم التوصل بهذه الدراسات إلى أوصاف بعض الظاهرات، إذ تؤكد مدى ترابط متغيرين وإلى أي حد تتطابق تغيرات عامل ما مع تغيرات عامل آخر، ويترافق الترابط بين + ١ و - ١ مارا بالصفر، وكلما اقتربت النتيجة من الرقم (١) بالسلب أو الإيجاب دل على وجود علاقة قوية بين المتغيرات. وتكون العلاقة عكسية في حالة الإشارة السالبة للاختبار، وطردية في حالة الإشارة الموجبة، وتعتبر هذه الدراسة هي الدراسة الأساسية بهذا البحث^(٢)

١. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٢٠٥))

٢. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٢٠٩)).

ج - المنهج التجريبي

١) مفهوم المنهج التجريبي:

(يعتبر المنهج التجريبي الأسلوب الذي تتمثل فيه معالم الطريقة العلمية بالشكل الصحيح، إذ يقوم هذا المنهج على أساس استخدام التجربة في قياس متغيرات الظاهرة (زيادة التوطين وتقليل نسبة البطالة)، ويتم التحكم بجميع المتغيرات التي تؤثر على الظاهرة باستثناء متغير واحد (المتغير التجريبي) وذلك لقياس أثره على الظاهرة أو الواقعة^(٢))

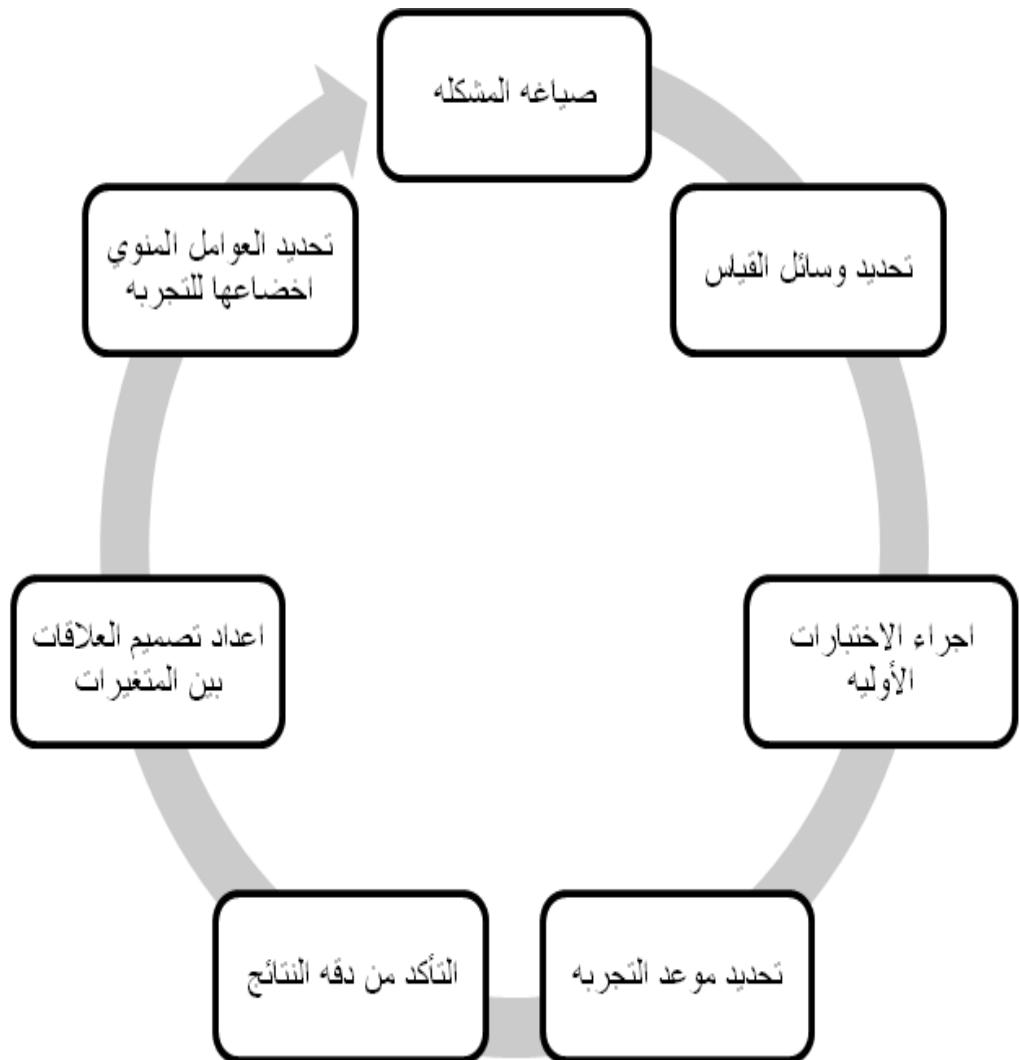
٢) خطوات المنهج التجريبي:

- أ) صياغة مشكلة البحث وتحديد أبعادها.
- ب) صياغة فرضيات الدراسة واستبطاط ما يترتب عليها.
- ج) إعداد تصميم تجريبي يحتوي على العلاقات والمتغيرات المراد استخدامها، و اختيار عينة الدراسة.
- د) تحديد العوامل المستقلة التي ينوي إخضاعها للتجربة.
- ه) تحديد الوسائل التي من خلالها يمكن قياس نتائج التجربة والتأنق من صحتها.
- و) إجراء الاختبارات الأولية بهدف تحديد مواطن الضعف في الفرضيات المصاغة.
- ز) تحديد مكان وموعد وزمان إجراء التجربة.
- ح) التأكيد من مدى الثقة بالنتائج التي تم الوصول إليها بحيث يتم تصميم اختبار دلالة لتحديد مدى هذه الثقة^(١)

١. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٢٠٩) .

٢. (الرفاعي، الدكتور أحمد حسين، مناهج البحث العلمي تطبيقات إدارية واقتصادية، عمان: دار وائل للنشر (والتوزيع، الطبعة الخامسة، ٢٠٠٧ ، ص (١٣٣)

٣ (مناهج البحث العلمي تطبيقات إدارية واقتصادية، مرجع سابق، ص (١٣٥)



الشكل رقم (٤) خطوات المنهج التجريبي

٣) مزايا وعيوب المنهج التجريبي:

أ) مزايا المنهج التجريبي:

- يستطيع الباحث أن يكرر التجربة أو الدراسة أكثر من مرة، وبذلك يتتأكد من صحة نتائجها ومن ثباتها.
- يستطيع الباحث أن يتحكم في العوامل المؤثرة ويضبطها، مما يعطي الفرصة للعامل التجريبي في التأثير على المتغيرات التابعة.
- يقوم هذا المنهج على الدقة في اختيار شرعية الفرضية التي تم وضعها وعلى الباحث إبداء ملاحظاته العلمية الدقيقة عند مقارنة مضمون الفرضيات التي وضعها والواقع أو النتائج التي توصل إليها بأسلوب تحليلي منطقي واقعي.
- يمتاز هذا المنهج عن غيره من مناهج البحث العلمي، بأنه يسعى أصلاً للكشف عن العلاقات السببية بين العوامل المؤثرة والظاهرة^(١).

ب) عيوب المنهج التجريبي :

- تتم معظم التجارب في ظروف صناعية بعيدة عن الظروف الطبيعية .
- يحتاج إلى مهارات وخبرات عالية المستوى من الناحية العلمية المرتبطة بمعدل إنصاف من يقومون بالموضوعية والخبرة اللازمتين لإنجاح التجارب، كأهم المفاهيم العلمية المتبعة.
- يتطلب استخدامه إجراءات إدارية معقدة .
- يصعب عزل عامل معين على انفراد، لأن ذلك يجعل تحديد العلاقة بين متغير تابع ومتغير مستقل أمراً صعباً.
- يصعب التعاون مع أفراد عينة الدراسة، بما يتعلق بضبط الأنماط السلوكية للأفراد تحت التجربة.
- يصعب إيجاد مجموعتين متكافئتين تماماً في كل العوامل، وبذلك تتأثر النتائج بالفرضيات بين المجموعات.
- يصعب تعميم النتائج ومقابلتها مع الفرضيات التي قامت عليها التجربة نفسها.
- تتأثر دقة النتائج بقدر دقة ضبط الباحث للعوامل المؤثرة والأدوات التي يستخدمها كالاختبار والمقاييس، وخاصة في مجال دراسة الظواهر الإنسانية والاجتماعية.

١. (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٢٥٢))

- منهج البحث الذى سيتم اتباعه:

سيتم في هذا البحث استخدام المنهج التاريخي لتحديد المشكلة المقصودة بالبحث والمحصورة بمتغيرين (زيادة نسبة التوطين وتقليل نسبة البطالة)، كما سيتم الاعتماد على المنهج التاريخي في تحديد الفترة الزمنية للدراسة وفي تحديد المعلومات للفترة المعنية بالدراسة(٢٠١٤)، كما سيتم استخدام المنهج الوصفي بشكل أساسى من أجل تحقيق أهداف هذا البحث في الوصف أو المقارنة بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص، كما ستعتمد نمط الدراسة المسحية بشكل أساسى في البحث، وذلك من خلال المسح الاجتماعي وتحليل العمل وتحليل المضمون، والمسح سيكون لعينة ممثلة لمجتمع الدراسة.

وبتحليل العمل بعد المسح الاجتماعي سنتعرف على الواجبات والمسؤوليات المرتبطة بالمسؤولين والمشرفين على المتدربين في القطاع الخاص، وعلى الخصائص التي يجب أن يتصف بها كلاً منها ، وعلى علاقة المشرف بتدريب الموظفين، وسيتم ذلك من خلال الاستبانة والمقابلة والملاحظة دراسة آراء_رؤساء والمشرفين، ولضمان نتائج الدراسة سيتم تحليل المضمون بالرجوع إلى السجلات والوثائق المرتبطة بموضوع الدراسة، وسيتم دراسة العلاقات والروابط التبادلية من خلال دراسة حالات العاملين بالقطاع الخاص بواسطة جمع بيانات تفصيلية عنهم، وستتم دراسة الحالة بإجراء المقارنات العلمية لمعرفة أسباب الارتباط بين الظواهر وستكون الدراسة الارتباطية الدراسة الأساسية في البحث.

وبذلك يكون قد تم اتباع المنهج الكمي الذي يعتمد على الدراسة الميدانية، وبالتالي التحليلي للوصول إلى النتائج والتوصيات.

ثانياً: مجتمع البحث

تعريف مجتمع البحث:

يمكن تعريف مجتمع البحث أو المجتمع الإحصائي بأنه:

أ - (المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة)(^١)

الوطين وزيادة نسبة البطالة)^(٢)

ب - المجتمع الإحصائي هو : (مجموع كل الظواهر المحتملة التي لها خواص مشتركة) ^(٣)

إذا المجتمع الإحصائي هو مجموعة مشاهدات ذات صفات مشتركة.

١ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، (ص ٢٥٣)

٢ (حمودي، الدكتور سعدي شاكر، مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩، (ص ٧٧

ثالثاً: عينة البحث

١- تعريف العينة:

لا بد للباحث من جمع البيانات حول الظواهر المدروسة، ولعل العينات من أهم مصادر البيانات للظواهر المدروسة، فما العينة؟

أ - العينة: (هي جزء من مجتمع البحث تمثله تمثيلاً مناسباً، وهي فئة جزئية من وحدات المجتمع لها نفس خواص المجتمع الأصلي)^(١)

ب - وهناك تعريف آخر لها : (هي فئة تمثل مجتمع البحث أو جمهور البحث، أي جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، أو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث)^(٢)

ج - العينة هي: (المجموعة التي تجمع البيانات عنها في الدراسة)^(٣)

د - يقصد بالعينة : (عدد الظواهر التي لها خواص مشتركة والتي تكون جزءاً من المجتمع الإحصائي)^(٤)

والنظر في التعاريف السابقة يبين تقارب تلك التعريفات بشكل كبير، ولكن ربما يكون التعريف الأخير أكثر بساطة ووضوحاً، كما يمكن التعبير عنها بالقول : العينة مجموعة جزئية من المجموعة الشاملة التي هي مجتمع البحث.

٢- خطوات تصميم العينة:

لتحديد وتصميم العينة يقوم الباحث بالآتي:

أ - يحدد الباحث المجتمع الأصلي بدقة.

ب - يعد قائمة كاملة ودقيقة بمفردات هذا المجتمع وتسمى إطاراً من خلال سجلات، ويجب أن تكون كاملة وحديثة.

ج - يأخذ مفردات ممثلة من القائمة التي أعدتها.

د - يحصل على عينة كافية ليتمثل المجتمع الأصلي بخصائصه التي يريد دراستها في العينة^(٥).

٣- أنواع العينات:

العينات متعددة الأنواع وكل نوع منها أسلوب في اختيار العينة ومن هذه الأنواع:

١ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص(٥٨))

٢ (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٠٥))

٣ (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص(١٨))

٤ (مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص(٧٨))

أ - العينة العشوائية البسيطة:

وهي العينة التي يتم اختيارها بحيث يكون لكل مفردات المجتمع فرصاً متكافئة في الاختيار، أي ليس هناك تحيز ينبع من الاختيار ويتم اختيارها بأسلوب القرعة أو جدول الأرقام العشوائية^(١)

ب - العينة العشوائية المنتظمة:

يقسم المجتمع الأصلي في هذه الحالة إلى مجموعات متساوية العدد ويتم اختيار المفردة الأولى عشوائياً ويكون اختيار الوحدات اللاحقة بزيادة عدد ثابت على الرقم الذي قبله وهذا الرقم الثابت يكون مساوياً لعدد المجموعات^(٢)

ج - العينة العنقودية:

وهي من أنواع العينات الاحتمالية يلجأ فيها الباحث إلى تحديد أو اختيار العينة ضمن عدة مراحل، وتتوفر هذه العينة على الباحث الكثير من الوقت والجهد والتكلفة^(٣)

د - العينة الطبقية:

ينقسم المجتمع الأصلي فيها إلى الطبقات والشرائح التي يشتمل عليها، ويقسم مجموع العينة المطلوبة على هذه الشرائح ويوخذ عدد متساوي من كل منها^(٤).

ه - العينة الحصصية:

تشبه العينات الحصصية العينات الطبقية من حيث المراحل الأولى في التحديد، بحيث يتم تقسيم مجتمع الدراسة الأصلي إلى فئات أو شرائح ضمن معيار معين، ثم يتم بعد ذلك اختيار العدد المطلوب من كل شريحة بشكل يتلاءم وظروف الباحث^(٥)

و - العينة العمدية أو الفرضية:

يكون اختيار هذه العينة على أساس حر من قبل الباحث وحسب طبيعة بحثه بحيث يحقق هذا الاختيار هدف الدراسة^(٦)

١ (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٠٧)

٢ (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص (٢٠)

٣ (مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص (٨١) وكذاك الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص (٢١)

٤ (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣١٢)

٤- الحجم الأمثل للعينة:

إن تحديد حجم العينة يحتاج إلى تبصر ودرأة وربما إلى استشارة متخصص أو ذي خبرة، لأنه سترتب كل نتائج البحث بناء على اختيار العينة وتحديد حجمها أو عدد أفرادها، فإن كانت صغيرة فلن تمثل مجتمعها تمثيلاً صحيحاً، وإن كانت كبيرة فسيترتب عليها تكاليف في الجهد والوقت والمال، وعليه سيكون تحديد حجم العينة محفوماً بعوامل منها:

أ- درجة الدقة المرجو تحقيقها : إن دراسة كامل مفردات مجتمع الدراسة الأصلي تعطي نتائج أكثر دقة من إجراء الدراسة على عينة من المجتمع، فنتائج العينات تكون قريبة نسبياً من الواقع، وعموماً كلما كان الباحث راغباً في الحصول على نتائج أكثر دقة كلما استدعا الأمر زيادة حجم عينة الدراسة^(٣)

ب- مدى تجانس مجتمع الدراسة : إذا كان مجتمع الدراسة متجانساً فإنه يمكن اختيار عينة صغيرة وممثلة، وهذا الاختيار يكون عادة سهلاً، أما إذا كان مجتمع الدراسة غير متجانس فإن اختيار العينة الممثلة يكون معقداً وصعباً، وهذا يتطلب زيادة في حجم العينة من أجل اختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة^(١)

ج- حجم مجتمع الدراسة : هناك علاقة طردية بين حجم العينة وحجم مجتمع الدراسة، فكلما كبر حجم العينة اقتضى الأمر زيادة في حجم العينة والعكس صحيح^(٢)

د- الإمكانيات المادية والفنية : فهناك العديد من البحوث تتطلب وجود أجهزة وإمكانيات مادية وتقليل حجم العينة يقلل من التكاليف^(٣)

ه- أسلوب البحث ونوع التصميم البحثي للدراسة : فالدراسات الوصفية تتطلب عينة لا تقل عن ١٠٠ فرد، وفي الدراسات العلمية المقارنة ٣٠ فرداً لكل مجموعة، وفي بعض الأحيان ١٥ فرداً إذا كانت التجربة تتطلب ضبطاً عالياً^(٣)

٥- العينة المختارة:

العينة التي تم اختيارها في هذا البحث هما من الموظفين والمتربين من العمل كلاً من ذكور وأناث، وهذه العينة ستساعد لمعرفة كيفية الزيادة من نسبة التوطين في المملكة العربية السعودية.

١ (مبادي علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص (٨١) وكذلك الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص (٢١)

٢ (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣١٢)

٣ (المتنزل، أ.د عبد الله فلاح، عايش موسى غرابي، الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية (للعلوم الاجتماعية، عمان: دار المسيرة، ٢٠٠٦ ، ص) ٢٠ . (وكذلك مبادي علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص (٨٤)

رابعاً: أدوات البحث العلمي:

لما كانت أدوات البحث العلمي هي أحد الأركان الأساسية بالدراسة حيث يتم الاختيار من بين هذه الأدوات الأداة المناسبة، فإنه سيتم التعرف على مجمل الأدوات المستخدمة في البحث بصفة عامة، علماً بأنه تم الاعتماد على أداة الاستبانة بشكل رئيسي لجمع البيانات الخاصة بالبحث باعتبار أن هذه البيانات هي نقطة الانطلاق للتحليل والوصول لأهداف البحث، ومن أدوات البحث العلمي الآتي:

١ - الأساليب الإسقاطية

أ - التعريف:

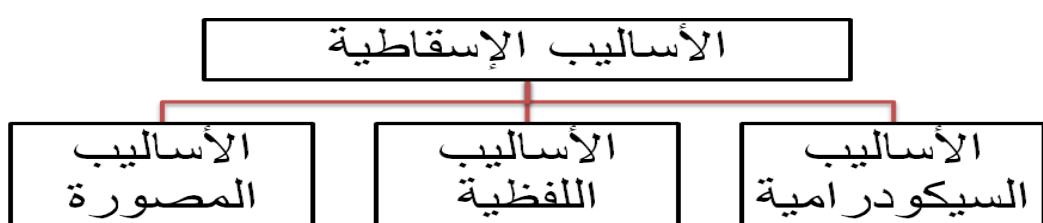
هي وسيلة يؤثر فيها الباحث على المبحوث بجعله يظهر عواطف محددة تجاه مواقف معينة^(١)

ب - أنواع الأساليب الإسقاطية:

١) الأساليب الإسقاطية المصورة: هي الأساليب التي تستخدم صورة أو مجموعة من الصور الغامضة ويطلب من المبحوث أن يذكر ما يرى في الصورة.

٢) الأساليب اللفظية: وفيها تستخدم الألفاظ بدلاً من الصور.

٣) الأساليب السيكودرامية: وهي التي يطلب فيها من الفرد أن يمثل دوراً معيناً بوقت محدد^(٢)



الشكل رقم (٥) الأساليب الإسقاطية

١) (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٤٨)

٢) (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٤١٦)

ج - مزايا وعيوب الأساليب الإسقاطية

المزايا:

أ) تفيد في دراسة بعض جوانب الشخصية والمقابلة

ب) متعددة

ج) تفيد في الدراسات على أفراد من مجتمعات أخرى.

د) الأسئلة

العيوب:

أ) صعوبة تفسير المعلومات أحياناً.

ب) صعوبة تصنيف أو تبويب البيانات المجمعة.

ج) احتمال التحيز من قبل الباحث أو المبحوث.

د) احتمالية عدم تعاون المبحوثين^(٣)

٢- الاختبارات:

أ-تعريف الاختبار:

١ .(الاختبار هو) : مجموعة المثيرات - أسئلة شفوية أو كتابية أو رسوم - تعد لتقيس سلوكاً ما بطريقة كمية .^(١)

٢ .(ويعرفه آخر بأنه) : مجموعة من المثيرات تقدم للمفحوص بهدف الحصول على استجابات كمية يتوقف عليها الحكم على فرد أو مجموعة أفراد^(٢)

ب - أغراض الاختبارات:

١) المسح : أي جمع المعلومات والبيانات عن واقع معين^(٣).

٢) التنبؤ : أي معرفة مدى ما يمكن أن يحدث من تغير على ظاهرة ما أو سلوك ما.

٣) التشخيص : وهو تحديد نواحي القوة أو الضعف في مجال ما.

٤) العلاج : ونقصد به حل مشكلة ما^(٤)

١ (البحث العلمي أساسياته النظرية ومارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٤٩)

٢ (البحث العلمي مفاهيم أساسياته وتطبيقات، مرجع سابق، ص (٤١٧)

٣ (باشيوة، الدكتور لحسن عبد الله، البروفيسور نزار عبد المجيد البرواري، الدكتور عدنان هاشم السامراني، البحث العلمي مفاهيم أساسياته وتطبيقات، عمان: مؤسسة الوراق، ٢٠١٠ ، ص (٤١٨)

٤ (البحث العلمي أساسياته النظرية ومارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٤٤)

ج - صفات الاختبار الجيد:

١) الم موضوعية: والمقصود بالاختبار الم موضوعي:

- أ) الاختبار الذي يعطي نفس الدرجات مهما اختلف المصححون بغض النظر عن الذي صمم الاختبار.
ب) الاختبار الم موضوعي تكون أسئلته محددة وإجاباته محددة، بحيث يكون للسؤال الواحد إجابة واحدة.

٢) الصدق : والاختبار الصادق هو الذي يقيس الجانب الذي أعد من أجل قياسه.

٣) ثبات الاختبار: ويتصف الاختبار بالثبات عندما يعطي نفس النتائج أو نتائج متقاربة إذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة^(١)

د - خطوات إعداد الاختبار:

من خطوات تصميم الاختبار ما يلي:

- ١) تحديد الهدف أو الأهداف من استخدام الاختبار كأداة لجمع البيانات المطلوبة.
- ٢) تحديد الأبعاد التي سيقيسها الاختبار.
- ٣) تحديد محتوى هذه الأبعاد.
- ٤) صياغة المثيرات المناسبة - أسئلة، رسوم، صور.
- ٥) صياغة تعليمات الاختبار.
- ٦) وضع نظام تقدير درجات الاختبار.
- ٧) إخراج الصورة الأولية للاختبار.
- ٨) تطبيق الاختبار على عينة من أفراد مجتمع الدراسة^(٢)

١ (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٤٦)

٢ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٤٢٠)

٣- الملاحظة

أ-تعريف الملاحظة:

يمكن تعريف الملاحظة بأنها:

١) عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظاهرات والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقتها، بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف، بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات، والتنبؤ بسلوك الظاهرة أو توجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته^(١)

٢ (أو هي): إحدى أدوات جمع البيانات، وتعني الانتباه والنظر لشيء ما، وهي أداة من أدوات البحث العلمي تجمع بواسطتها المعلومات التي تمكن الباحث من الإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضه^(٢)

ب - أنواع الملاحظة^(٣)

١) تنقسم الملاحظة حسب التنظيم إلى:

أ) الملاحظة البسيطة:

وهي بداية للملاحظة العلمية، تترجم عنها فرضية تحتاج إلى بحث وتدقيق، وتستخدم في الدراسات الاكتشافية^(٤)

ب) الملاحظة المنتظمة:

وهي الملاحظة العلمية بالمعنى الصحيح، توجهها فرضية معينة أو نظرية محددة، وتنتمي في ظروف مخطط لها^(٥)

٢) وتنقسم من حيث دور الباحث في الظاهرة إلى^(٦)

أ) الملاحظة بالمشاركة:

وهي التي يكون الباحث فيها عضواً فعلياً أو صورياً في الجماعة التي يجري عليها البحث.

ب) الملاحظة بدون مشاركة:

وهي التي يكون الباحث فيها بمثابة المراقب الخارجي يشاهد سلوك الجماع دون أن يلعب دور العضو فيها.

١ (البحث العلمي أساسياته النظرية ومارسته العملية، مرجع سابق، ص(٣١٧)

٢ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص(٣٧٨)

٣ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص(٣٨٣)

٤ (البحث العلمي أساسياته النظرية ومارسته العملية، مرجع سابق، ص(٣٢٠)

٥ (البحث العلمي أساسياته النظرية ومارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٢٠)

٦ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٣٨٤)

٣) أنواع الملاحظة وفق الهدف^(١)

أ) ملاحظة محددة:

وهي التي يكون لدى الباحث تصور مسبق عن نوع البيانات التي يلاحظها أو نوع السلوك الذي يراقبه.

ب) ملاحظة غير محددة:

وهي التي لا يكون لدى الباحث تصور مسبق عن المطلوب من البيانات ذات الصلة بالسلوك الملاحظ، ليقوم بدراسة مسحية للتعرف على واقع معين.

٤) أنواع الملاحظة وفق قرب الباحث من المبحوثين^(١)

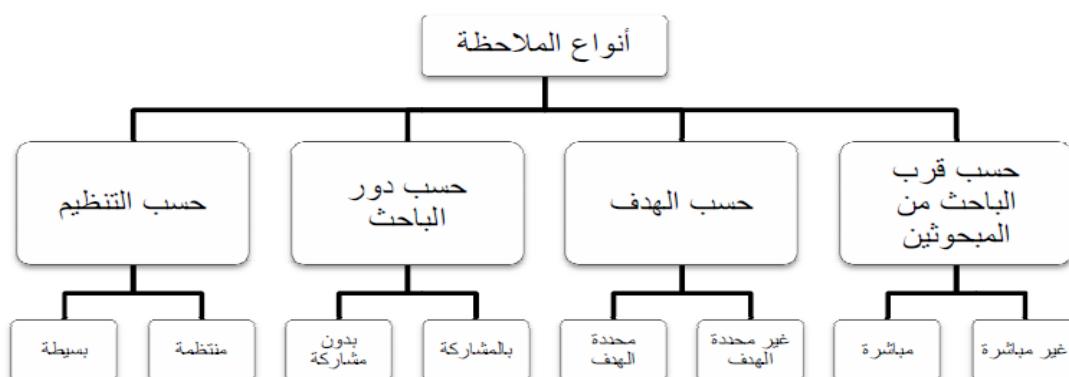
أنواع المبحوثين

أ) ملاحظة مباشرة:

وهي التي تتطلب اتصالاً مباشراً بالمبحوثين؛ بقصد ملاحظة سلوك معين.

ب) ملاحظة غير مباشرة:

وهي التي لا تتطلب اتصالاً مباشراً بالمبحوثين، وإنما يكتفي الباحث بمراجعة السجلات والتقارير ذات الصلة بالسلوك المراقب للمبحوثين.



الشكل رقم (٦) أنواع الملاحظة

^١ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٣٨٤)

ج - مزايا وعيوب الملاحظة:

١) المزايا:

- أ) دقة المعلومات بسبب ملاحظة الظاهرات في ظروفها الطبيعية.
- ب) الملاحظة من أكثر وسائل جمع المعلومات فائدة للتعرف على الظاهرة أو الحادثة.
- ج) دقة التسجيل بسبب إجرائه أثناء فترة الملاحظة.
- د) أسلوب الملاحظة، الأسلوب الأكثر أهمية في حال عدم التمكن من استخدام أسلوب المقابلة والاستبانة لجمع المعلومات.
- ه) تسمح بالتعرف على بعض الظاهرات أو الحوادث التي قد لا يفكر الباحث أو المبحوث بأهميتها إذا ما تم استخدام الاستبانة أو المقابلة.
- و) يمكن إجراء الملاحظة على عدد قليل من المفحوصين.

٢) العيوب:

- أ) يغير الملاحظون سلوكهم إذا شعروا بإجراء الملاحظة.
- ب) قد تستغرق الملاحظة وقتاً طويلاً وجهداً وتكلفة مرتفعة من الباحث.
- ج) قد يحدث تحيز من الباحث، إما بسبب تأثيره بالأفراد أو عدم نجاحه في تفسير ظاهرة ما.
- د) هناك عوامل دقيقة تؤثر على السلوك في أثناء الملاحظة، مما يؤثر على دقة الملاحظة^(١)

د - خطوات الملاحظة:

- ١) تحديد أهداف الملاحظة.
- ٢) تحديد السلوك المراد ملاحظته لئلا يتشتت انتباه من يقوم بالملاحظة إلى أنماط سلوكية غير مرغوب في ملاحظتها.
- ٣) تصميم استمار الملاحظة على ضوء أهداف الملاحظة والسلوك المراد ملاحظته، والتأكد من صدقها وثباتها.
- ٤) تدريب الملاحظ في مواقف مشابهة للموقف الذي سيجري فيه الملاحظة فعلاً، وبعد ذلك يقوم الملاحظ بتقدير تجربته في الملاحظة واستمار الملاحظة.
- ٥) تحديد الوقت اللازم لإجراء الملاحظة.
- ٦) عمل الإجراءات اللازمة لإنجاح الملاحظة.
- ٧) إجراء الملاحظة في الوقت المحدد مع استخدام أداة معينة في تسجيل البيانات^(٢)

^١ (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العملية، مرجع سابق، ص(٣٢٢)

^٢ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص(٣٨٤)

٤- المقابلة:

أ-تعريف المقابلة:

يمكن تعريف المقابلة على أنها:

١) وسيلة من وسائل جمع البيانات، وتعتمد على التفاعل اللفظي بين الباحث والمحبوث^(١)

٢) أو هي : (تفاعل لفظي يتم بين شخصين في موقف مواجهة، حيث يحاول أحدهما وهو القائم بال مقابلة أن يستثير بعض المعلومات أو التغيرات لدى المحبوث وتدور حول آرائه ومعتقداته)^(٢)

٣) كما تعرف المقابلة، بأنها : (محادثة بين شخصين، يبدوها الشخص الذي يجري المقابلة الباحث لأهداف معينة وتهدف إلى الحصول على معلومات وثيقة الصلة بالبحث)^(٣)

ب - أنواع المقابلات^(٤)

١) أنواع المقابلات طبقاً لعدد الأشخاص:

المقابلات الفردية:

ويستخدم هذا النوع إذا كانت المقابلة تتطلب السرية.

ب) المقابلة الجماعية:

وهي تتم في زمن ومكان واحد، حيث يطرح الباحث الأسئلة وينتظر الإجابة من أحدهم وتكون إجابته بمثابة إجابة للمجموعة.

٢) أنواع المقابلات طبقاً لطبيعة الأسئلة:

أ) مقابلات ذات أسئلة مقلدة وإجابات محددة، مثل: (نعم / لا) أو اختيار من متعدد.

ب) مقابلات ذات أسئلة مفتوحة، تحتاج للشرح والتعبير عن الرأي دون قيود أو إجابات محددة سلفاً.

ج) مقابلات ذات أسئلة مقلدة مفتوحة، وهي تمزج بين النوعين السابقين.

١ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٣٨٧)

٢ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٣٨٧)

٣ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٣٨٧)

٣) أنواع المقابلات طبقاً للغرض منها:

- أ) مقابلة استطلاعية مسحية، بهدف جمع بيانات أولية حول المشكلة.
- ب) مقابلة تشخيصية، أي تحديد طبيعة المشكلة، والتعرف على أسبابها ورأي المبحوث فيها.
- ج) مقابلة علاجية، أي تقديم حلول لمشكلة معينة.
- د) مقابلة استشارية، بهدف الحصول على المشورة في موضوع معين .

٤) أنواع المقابلات طبقاً للتنظيم:

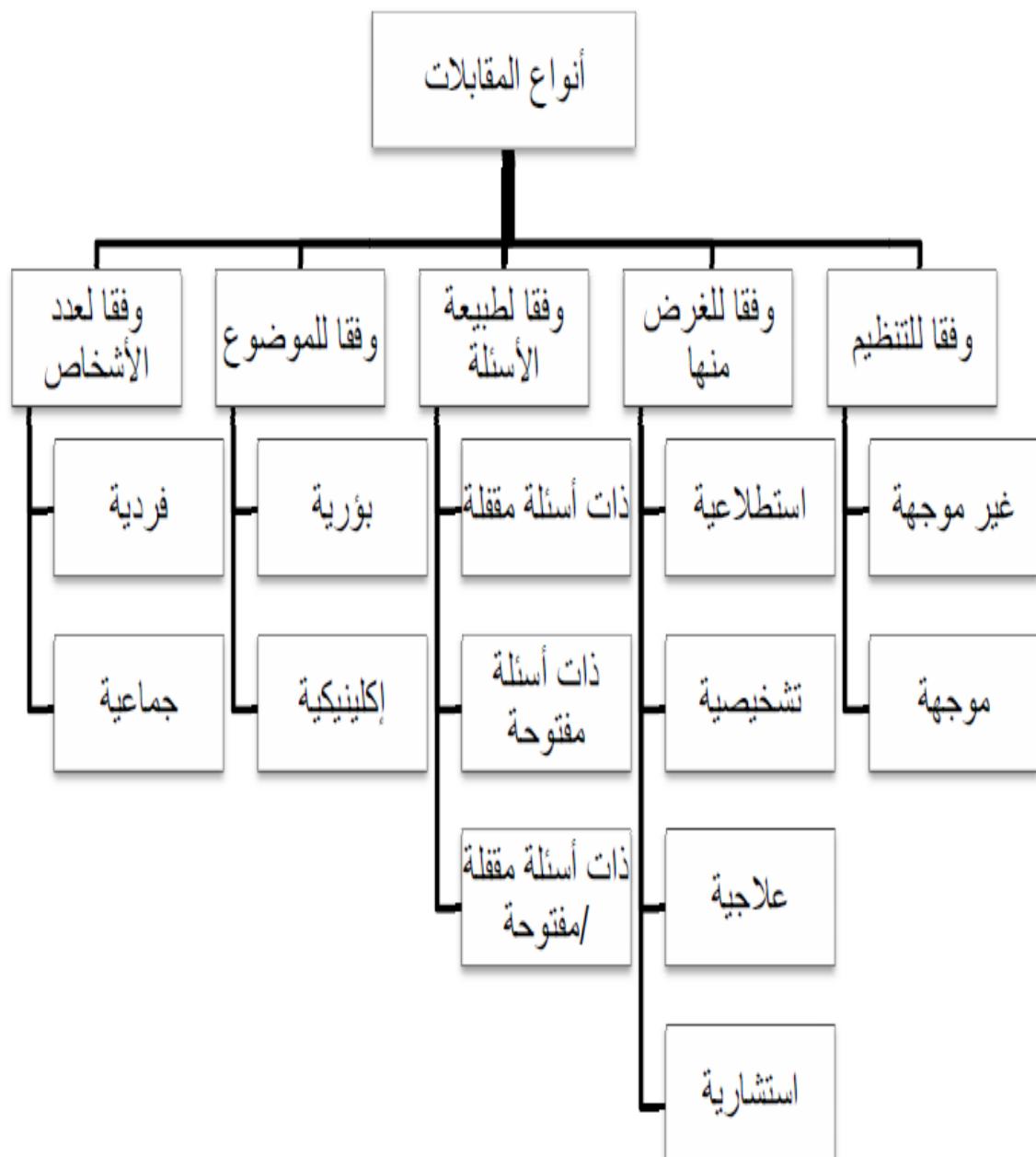
أ) مقابلة غير الموجهة:

وتمتاز بأنها مرنة كون الباحث يمتلك الحرية في تعديل أسئلته التي سبق وأن أعدها.

ب) مقابلة الموجهة:

هذه مقابلة تكون موجهة من حيث الأهداف والأشخاص والزمن والمكان.

١ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٣٩٠)



الشكل رقم (٧) أنواع المقابلات

ج - مزايا وعيوب المقابلة:

١) المزايا:

- أ) تزودنا بمعلومات تكمل طرفا آخر لجمع المعلومات.
- ب) ارتفاع نسبة المردود مقارنة بالاستبانة.
- ج) إنها أفضل الطرق الملائمة لتقويم الصفات الشخصية.
- د) المرونة وقابلية توضيح الأسئلة للمستجيب أو المسؤول.
- ه) وسيلة لجمع البيانات عن ظاهرات أو انفعالات لا يمكن الحصول عليها بأسلوب آخر.
- و) إمكانية تطبيقها في فئات معينة كالأطفال مما لا تتمكن منه الاستبانة.
- ز) يمكن استخدامها مع طريقة الملاحظة للتحقق من المعلومات التي يتم الحصول عليها بأساليب المراسلة.

٢) العيوب:

- أ) تحتاج إلى وقت وجهد كبيرين من الباحث.
- ب) صعوبة الوصول إلى بعض الأشخاص ذوي المركز أو بسبب التعرض للخطر.
- ج) تأثر المقابلة أحياناً بالحالة النفسية للباحث والمحبوث.
- د) عدم مصداقية المحوث أحياناً بهدف الظهور بشكل لائق أمام الباحث.
- ه) نجاحها يعتمد على رغبة المستجوب بالحديث^(١)

^(١) (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٢٥)

د - خطوات إجراء المقابلة^(١)

- ١) أن يعد الباحث للمقابلة مخططاً مفصلاً يعين فيه الهدف والتركيز على النقاط التي يجب الكشف عنها والسؤال عن أسبابها ومبرراتها، وأن يكون موضوعياً في جميع ذلك.
- ٢) تحديد زمان ومكان المقابلة.
- ٣) تكوين علاقة بين الباحث والم مقابل، بحيث يكون الأول لطيفاً مع الثاني صريحاً متزناً، دون أي إسفاف أو تعال.
- ٤) أن يسعى الباحث إلى الحصول على ثقة وتعاون الم مقابل.
- ٥) تدريب الأشخاص المكلفين بإجراء المقابلة، والتأكد من كفاءتهم.
- ٦) يجب أن تتم المقابلة في جو مريح للم مقابل وأن يمهد له بحديث ودي قصير.
- ٧) يجب أن يحسن الم مقابل طرح الأسئلة الواضحة البسيطة، كما يحسن الاستماع إلى محدثه، وأن يسمح للم مقابل بالكلام بحرية.
- ٨) أن يقوم الباحث بتسجيل البيانات في بطاقة أو استماراة مفتوحة.
- ٩) أن يكون الباحث موجهاً ومديراً لمجريات المقابلة.

٥- الاستبانة:

لما كانت الاستبانة هي الطريقة التي سيتم استخدامها بشكل رئيسي في البحث المقدم، فإنه سيتم تناولها من خلال التعريف بها بشكل عام من حيث الأشكال أو الخطوات أو الموصفات. كما سيتم استعراض الاستبانة التي تم تصميمها للبحث.

^١ (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٢٤)

أ-تعريف الاستبانة:

تعرف الاستبانة على أنها:

(1) وسيلة فنية تستخدم لجمع معطيات أو حقائق أو بيانات من عدد معين من الأفراد، بقصد مسألة من المسائل أو موضوع من الموضوعات بقصد التعرف على واقعها وأفكار هؤلاء الأفراد عنها أو آرائهم فيها وموافقتهم منها، ثم تحل هذه المعطيات أو الحقائق أو البيانات بعد تصنيفات ليتسنى للباحث تفسيرها^(١)

(2) أو هي : (تلك الوسيلة التي تستعمل لجمع بيانات أولية وميدانية حول مشكلة أو ظاهرة البحث العلمي)^(٢)

(3) أو هي : (مجموعة من الأسئلة المكتوبة يقوم المجيب بالإجابة عنها وهي أداة أكثر استخداما في الحصول على البيانات من المبحوثين مباشرة ومعرفة آرائهم واتجاهاتهم)^(٣)

ب - أنواع الاستبانة^(٤)

هناك أربعة أنواع للاستبانة هي:

١) استبانة مغلقة:

يطلب فيها من المبحوث اختيار من مجموعة من الإجابات مثل نعم أو لا، قليل، نادر.

أ) ميزات هذا النوع من الاستبانة:

- سهولة وسرعة الإجابة على الأسئلة .
- سهولة تصنيف البيانات المجمعة .
- ارتفاع نسبة المردود .

١ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٣٩٥)

٢ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٣٩٦)

٣ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٣٩٦)

٤ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٤٠٤) وكذلك البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٤)

ب) أما عيوب هذا النوع:

- تقييد المبحوث في إجابات محدودة .
- هناك مجال إلى الإجابة العشوائية على الأسئلة إذا كان المبحوث لا يعرف الموضوع أو ليس لديه وقت للإجابة.

(٢) استبانة مفتوحة:

هي استبيانات يترك للمبحوث فيها حرية التعبير عن آرائه بالتفصيل.

أ) مزايا هذا النوع من الاستبيانات:

- تساعد الباحث على التعرف على الأسباب والعوامل والدوافع التي تؤثر على الآراء والحقائق.
- يمكن استخدامها في حالة صعوبة حصر الإجابات، إذا كان الموضوع معقدا.
- تعطي مجالاً للخلق والإبداع لدى المستجيب .

ب) عيوب هذا النوع من الاستبيانات:

- قد يجيب المبحوث بطريقة تختلف عن قصد الباحث.
- يصعب تصنيف الإجابات وتحليلها من قبل الباحث .
- تدني نسبة الردود على هذا النوع من الاستبيانات .
- لا يتحمس المفحوصون عادة للكتابة عن آرائهم بشكل مفصل .
- تفریغ المعلومات من هذا النوع من الاستبانة أمر عسیر إحصائیا إن لم يكن مستحیلا في بعض الأحيان.

(٣) استبانة مغلقة/مفتوحة:

وهي نوع من الاستبيانات مكونة من مجموعة من الأسئلة منها مغلقة تتطلب من المبحوثين اختيار الإجابة المناسبة لها، ومجموعة أخرى من الأسئلة مفتوحة.

أ) مزايا هذا النوع من الاستبيانات:

يجمع مزايا النوعين السابقين (المغلق والمفتوح)

ب) عيوب هذا النوع من الاستبيانات:

يجمع عيوب النوعين السابقين (المغلق والمفتوح)

٤) استبانة مصورة:

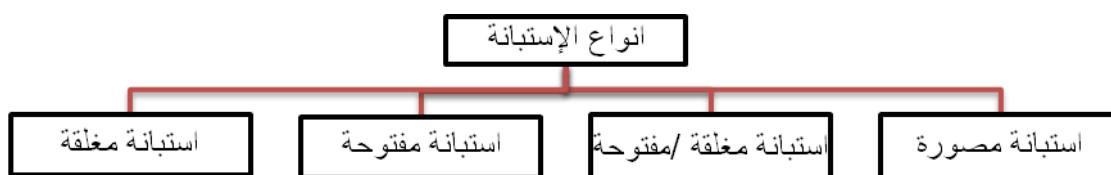
هذا النوع يقدم رسوماً أو صوراً بدلاً من الفقرات أو الأسئلة المكتوبة ليختار المبحوثون من بينها الإجابات المناسبة.

أ) مزايا هذا النوع من الاستبيانات:

- يناسب بعض المبحوثين أو الراغبين محدودي القراءة والكتابة .
- الرسوم والصور أكثر إثارة لانتباه والاهتمام من الكلمات المكتوبة .
- يمكن بواسطة هذا النوع جمع بيانات لا يمكن جمعها بسواها .

ب) عيوب هذا النوع من الاستبيانات:

- يقتصر استخدام هذا النوع على المواقف التي تتضمن خصائص بصرية .
- تحتاج إلى تفاصيل أكثر من أي نوع آخر وخاصة إذا كانت الرسوم أو الصور لكيانات بشرية.



الشكل رقم (٨) أنواع الاستبانة

ج - خطوات تصميم الاستبانة:

- ١) تحديد الهدف من استخدام الاستبانة، وهو في العادة يدور حول أهداف البحث أو أسئلة البحث.
- ٢) اشتقاق فقرات أو أسئلة فرعية ذات صلة بأهداف أو أسئلة البحث.
- ٣) مراعاة الإرشادات الالزامية عند صياغة فقرات أو أسئلة الاستبانة مثل:
 - أ) سهولة الفقرات أو الأسئلة بحيث لا تتحتم أكثر من معنى.
 - ب) البدء بالفقرات أو الأسئلة السهلة ثم الصعبة.
 - ج) تجنب الأسئلة التي توحى بالإجابة.
 - د) تجنب الأسئلة المحرجة أو المستفزة.
- ٤) التحديد الواعي لفقرات أو أسئلة الاستبانة لئلا يشعر المجيب بالضرر منها.
- ٥) التأكيد من صدق الاستبانة وثباتها وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المعروفة^(١)

د - ميزات وعيوب الاستبانة

١) الميزات:

- أ) توفير الكثير من الجهد والوقت في جمع البيانات، وخاصة إذا تم إرسال الاستبانة بالبريد.
- ب) تعطي للمبحوث الحرية في اختيار الوقت المناسب لتعبئة الاستبانة وحرية التفكير، والرجوع إلى بعض المصادر التي يحتاجها.
- ج) قد يقلل من التحيز سواء من قبل المبحوث، أو من قبل الباحث^(٢)

١ (البحث العلمي مفاهيم وأساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص(٤٠٠)

٢ (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص(٣٣٥)

٢) العيوب:

- أ) احتمال تأثر إجابات بعض المبحوثين بطريقة وضع الأسئلة أو الفقرات ولاسيما إذا كانت الأسئلة أو الفقرات تعطي إيحاء بالإجابة.
- ب) اختلاف تأثر إجابات المبحوثين باختلاف مؤهلاتهم وخبراتهم واهتمامهم بمشكلة أو موضوع الاستبانة.
- ج) ميل بعض المبحوثين إلى تقديم بيانات غير دقيقة أو بيانات جزئية نظراً لأنه يخشى الضرر أو النفي.
- د) اختلاف مستوى الجدية لدى المبحوثين في أثناء الإجابة مما يدفع بعضهم إلى التسرع في الإجابة^(١).



والوسيلة التي سيتم اعتمادها في هذا البحث لجمع البيانات هي الاستبانة، وذلك لأنها الأنسب في التعامل مع عينة البحث المأخوذة في الدراسة وذلك:

- أ) لما تقدمه من مرونة في توقيت الإجابة بما يتناسب مع وقت المعندين.
- ب) لإمكانية تدخل الباحث لشرح محتويات الاستبانة إن التبس على المعندين فهم بعض نقاطها.
- ج) يتحقق فيها تساوي طرح الأسئلة على المعندين أكثر من مقابلة مثلاً.

أما الملاحظة فستكون الاستفادة منها للحكم على صحة الإجابات ودقتها وذلك من خلال ملاحظة الباحث للواقع الذي يعيش فيه مع المعندين.

وأما الاختبارات فهي تصلح لاختبار نتائج التدريب أو معرفة مستوى إجابات في مادة معينة وهذا لسنا بصدده في مقامنا هذا.

^١ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص(٤٠٨))

وأما الأساليب الإسقاطية فتناسب دراسة رد فعل شخص ما تجاه حدث ما وهذا لا ينطبق على بحثنا.
وأما القياس فيستخدم في إجراءات غير تلك التي يقوم بها في بحثنا، فهو يقيس قيم تغير محدد ما، بينما يحاول البحث إثبات وجود صفة من عدمها.

هـ - المضمون العلمي والهيكل للاستبانة :

(١) فكرة الاستبانة:

بنيت فكرة الاستبانة على أساس تحديد مجموعة أسئلة مقللة لتبيين الوضع الراهن لنسبة التوطين والبطالة من جانب ومدى رغبة المواطنين و حاجتهم من جانب آخر.

(٢) مواصفات استبانة البحث:

لما كانت دقة نتائج البحث مرتبطة بدقة المعلومات المتحصل عليها من الاستبانة فقد تم اتخاذ كل ما من شأنه المساهمة في دقة معلومات الاستبانة ومن الاعتبارات التي تمت مراعاتها ما يلي:

أ) تم تقسيم الأسئلة إلى مجموعات طبقاً لأهداف البحث بحيث تقيس كل مجموعة من الأسئلة هدفاً من أهداف البحث.

المجموعة الأولى : (مجموعة أسئلة للتحليل الجزئي لمحور سياسة التوطين).

المجموعة الثانية : (مجموعة أسئلة للتحليل الجزئي لمحور التعليم والمسؤولية الاجتماعية).

المجموعة الثالثة : (مجموعة أسئلة للتحليل الجزئي لمحور قواعد الرغبة والحاجة).

ج) تمت مراعاة صياغة الأسئلة بلغة سهلة وأسلوب واضح منعاً لحدوث التباس في فهم المطلوب من الأسئلة.

د) عمدنا إلى عدم الإطالة في الأسئلة خشية عدم امتلاك المبحوثين للوقت الكافي للإجابة على أسئلة طويلة.

هـ) تم الابتعاد عن الأسئلة المحرجة التي تنفر المبحوثين من الاستبانة.

(٣) المستهدفون:

هذه الاستبانة تستهدف كلاً من (إداريين – مشرفيـن – فـنيـن – مـبعـثـين) العـامـلـيـنـ فيـ الـمـنـشـآـتـ الـعـامـةـ وـالـخـاصـةـ التي تم اختيارها في المملكة العربية السعودية – جدة .

(٤) فترة الاسترداد:

تم تحديد فترة الاسترداد لتكون سبعة أيام من تاريخ التوزيع، وهي فترة كافية قياساً لواقع الحال لدى العينة المختارة، وقد تم الاسترداد الفعلي لنماذج الاستبانة بإجمالي (52 %) من العدد المطروح خلال الفترة المحددة للاسترداد (سبعة أيام).

خامساً : أساليب جمع البيانات

١- أسلوب التسجيل الشامل:

يتم جمع البيانات بهذا الأسلوب عن طريق تسجيل مفردات المجتمع (مفردة، مفردة) لذلك فإن هذا الأسلوب يتطلب وقتاً وجهداً، ويفترض عند استخدام هذا الأسلوب أن يكون المجتمع محدوداً، مثل تعداد السكان أو حصر عدد العاملين في أجهزة الدولة، ويتميز هذا الأسلوب بتعامله مع جميع بيانات مجتمع البحث مما يؤدي للحصول على نتائج دقيقة^(١)

٢- أسلوب العينات:

وهي عملية جمع البيانات والمعلومات عن مجموعة معينة من مفردات المجتمع مثل استفقاء بعض الأشخاص عن موضوع معين، وهذا الأسلوب يحتاج إلى وقت وجهد وموارد أقل مما يحتاجه الأسلوب الأول، بالإضافة إلى أنه مفيد في حالة دراسة المجتمعات غير المحدودة، ولكن دقة النتائج هنا تكون أقل كونه لا يتعامل مع جميع المفردات^(٢)

وهذا الأسلوب من أساليب جمع البيانات هو الذي سيتم استخدامه والاعتماد عليه في هذا البحث.

١ (حمودي، الدكتور سعدي شاكر، مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩ ، ص (٧٧) .

٢ (مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص (٧٨)

سادساً : الوسائل الإحصائية

١- أنواع الأساليب الإحصائية (المقاييس الإحصائية) :

أ- مقاييس النزعة المركزية:

مقاييس النزعة المركزية هي المقاييس التي تحاول أن تصف نقطة تجمع المشاهدات، وهناك ثلاثة أساليب يمكن استخدامها هي:

١- المنوال:

المنوال هو : (القيمة الأكثر تكرارا)^(١) ، وقد يكون هناك أكثر من منوال ولكن لا ينصح باستخدام أكثر من ثلاثة قيم كمنوالات،

ومن خواص المنوال:

أ) غير ثابت

ب) يتتأثر بطول الفئة

ج) يفضل عندما يكون المقياس اسميا

هـ) لا يعتمد عليه في حالة الإحصاءات اللاحقة

و) لا يتتأثر بالقيم المتطرفة

ز) لا يأخذ جميع القيم في الحسبان

ح) قد يكون للقيم أكثر من منوال وبالتالي يصعب القياس بالنسبة له^(٢)

٢ - الوسيط:

(يعرف الوسيط بأنه : القيمة التي تقسم البيانات إلى مجموعتين متساويتين بعد ترتيبهما تصاعديا أو تنازليا)^(٣).

١ (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص (٥١)

٢ (البحث العلمي مفاهيم وأساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٢٩٢)

٣ (البحث العلمي مفاهيم وأساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٢٨٨)

ومن خواص الوسيط:

- أ) لا يتتأثر بالقيم المتطرفة ولا يتتأثر بالقيم الشاذة.
- ب) يمكن حسابه ببيانيا.
- ج) يستخدم في التوزيعات الملتوية.
- د) يفضل استخدامه في حالة الفئات المفتوحة.
- هـ) يأتي بعد الوسط في تأثيره بالنقلبات العينية.
- و) لا يأخذ جميع القيم في الاعتبار.
- ز) يصعب الاستدلال به منفردا في الدراسات الإحصائية^(١).

٣ - الوسط:

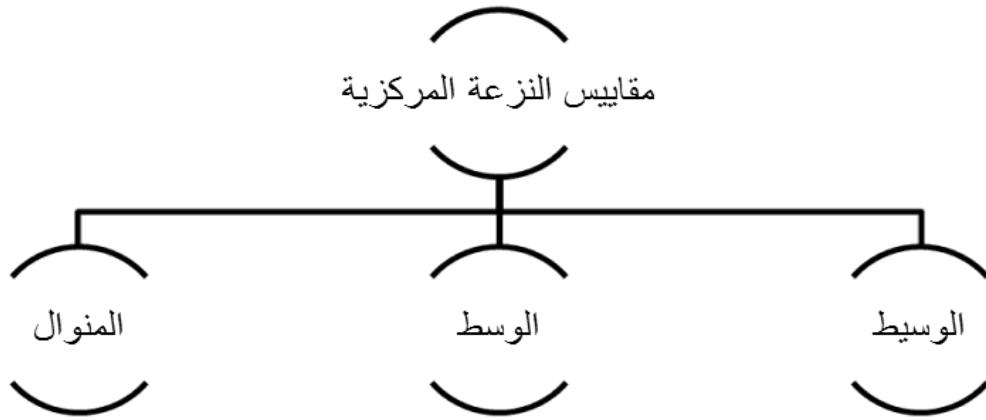
يعتبر الوسط الحسابي أو المتوسط أو المعدل من أكثر المقاييس استخداما، ويعرف على أنه القيمة التي لو حلت محل قيمة كل مفردة في المجموعة لكان مجموع هذه القيم مساويا لمجموع القيم الأصلية، وبلغة بسيطة هو مجموع القيم مقسوما على عدد تلك القيم^(٢)

ومن خواص الوسط الحسابي أنه^(١):

- أ) يأخذ جميع القيم في الاعتبار وهو شائع الاستخدام.
- ب) لا يحتاج لإعادة ترتيب البيانات ويحقق صفات المقياس الإحصائي الجيد، من حيث انخفاض مستوى التباين.
- ج) مجموع انحرافات القيم عن وسطها الحسابي يساوي الصفر، بالإضافة إلى أن مجموع مربعات انحرافات القيم عن وسطها الحسابي أقل من مجموع مربعات انحرافات القيم عن أي مقياس آخر.
- هـ) يتتأثر بالقيم المتطرفة (الكبيرة والصغيرة)
- و) لا يستخدم في البيانات الوصفية
- ز) لا يمكن حسابه بالرسم

١ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٢٩٠)

٢ (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٢٨٦)



ب- مقاييس التشتت:

تصف مقاييس التشتت مدى اختلاف أو تباين مجموعة من البيانات (عكس النزعة المركزية) ومن الأفضل دوما في حالة الأسلوب الوصفي للنزعه المركزية إعطاء وصف التشتت .وهناك ثلاثة أساليب لقياس التشتت سواء في المستوى الاسمي أو الرتبوي أو في مستوى الفترات فهناك :

١- المدى المطلق:

المدى هو : الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة في التوزيع ^(٣) ولهذا المدى أهميته في مقارنة التوزيعات المختلفة لمعرفة مدى تشتت الدرجات بشرط أن يكون عدد الدرجات في هذه التوزيعات متساويا، وخواص المدى :

أ) سهل الحساب .

ب) يتأثر بالقيم الشاذة بسبب اعتماده على مشاهتين فقط ^(٤).

٢ - المدى الرباعي:

هو الفرق بين الربع الثالث Q_3 والربع الاول Q_1 ^(٤).

١ (البحث العلمي مقاييس أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٢٨٨)).

٢ (مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص (١٥٣))

٣ (مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص (١٥٤))

٤ (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص (٦٥))

٣ - الانحراف المتوسط:

هو أحد مقاييس التشتت، ويعرف بأنه معدل مجموع انحرافات القيم المطلقة عن متوسطاتها^(١)، وخصائص الانحراف المتوسط:

- أ- يأخذ كل القيم في الاعتبار .
- ب- يتتأثر بالقيم الشاذة .
- ت- يصعب التعامل معه رياضيا.

٤ - الانحراف المعياري:

يعتبر الانحراف المعياري أهم مقاييس التشتت، ويقوم في جوهره على حساب انحرافات الدرجات عن متوسطها، وهو يساوي (الجذر التربيعي لمتوسط الانحرافات)، وخصائص الانحراف المعياري:

- أ- سهل الحساب .
- ب- يتتأثر بالقيم الشاذة .
- ت- لا يمكن إيجاده بالرسم

^١ (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص (٦٩)

٥ - معامل الاختلاف:

هو مقياس للمقارنة بين تشتت مجموعتين أو أكثر من البيانات المختلفة من حيث وحدات القياس المختلفة، وهو حاصل قسمة مقياس تشتت نسبي (مدى- انحراف رباعي - انحراف معياري) على مقياس مناسب من مقاييس النزعة المركزية (الوسط - الوسيط - المنوال) بنفس وحدات قياس البيانات، وفي الغالب توجد كنسبة مئوية بضرب المقياس النسبي في ١٠٠.

الانحراف المعياري

$$\text{الاختلاف معامل} = \frac{(X - \bar{X})}{\text{الوسط الحسابي}}$$

٦ - الدرجة المعيارية:

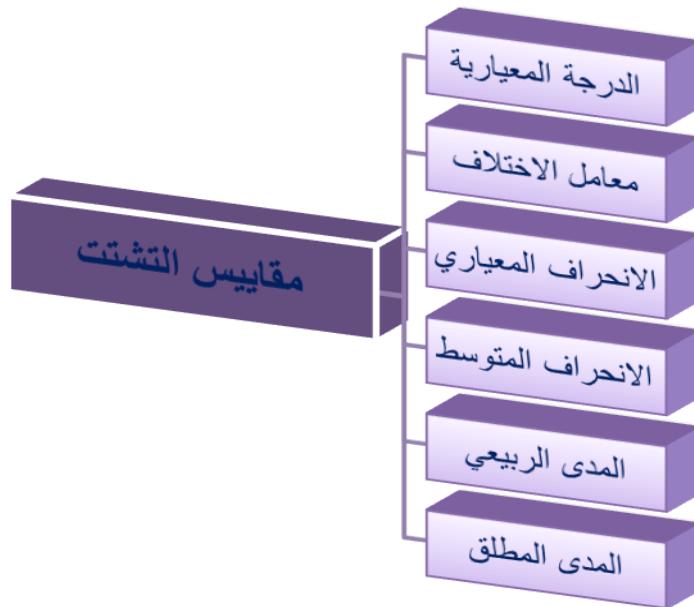
الدرجة المعيارية هي انحراف الدرجات عن متوسطاتها الحسابية مقدرة بوحدات الانحراف المعياري

الدرجة الخام - الوسط الحسابي

$$\text{الدرجة المعيارية} = \frac{(x - \bar{x})}{\text{الانحراف المعياري}}$$

١ (مبادئ علم الاحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص (١٦٦)

٢ (مبادئ علم الاحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص (١٧٠)



ج - مقاييس الارتباط:

وهي مقاييس تصف العلاقة بين متغيرين أو أكثر، من حيث طبيعة هذه العلاقة (طردية أم عكسية)، وقوة هذه العلاقة، ومن أهم هذه المقاييس ما يلي:

أ - معامل ارتباط بيرسون:

وهو يستخدم مع المتغيرات المستمرة، وتتراوح قيمته بين - 1 و + 1 وتدل الإشارة على طبيعة العلاقة بين المتغيرين، أما قيمته فتدل على قوة هذه العلاقة، ويراعى استخدامه عندما تكون العلاقة بين المتغيرين خطية^(١)

ب - معامل ارتباط الرتب سبيرمان:

وهو له نفس خصائص معامل ارتباط بيرسون، ولكنه يستخدم مع المتغيرات الترتيبية^(٢)

ج - معامل التوافق:

يستخدم معامل التوافق عندما تكون المتغيرات المراد إيجاد معامل الارتباط بينها على شكل مجموعات، كذلك يستخدم عندما يتم تقسيم المتغيرات إلى متغيرات تتصرف بالثانية.^(٣)

١ (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٢٨)

٢ (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٤٠)

٣ (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٥٢)

د - معامل فاي:

إن معامل الاقتران فاي هو حالة خاصة من معامل ارتباط بيرسون ويستخدم هذا المعامل في حالة إيجاد العلاقة بين متغيرين الأول ثنائي حقيقي والثاني ثنائي حقيقي^(١)



من مقاييس الدلالة:

١ - اختبار T :

الغرض منه اختبار أهمية الفرق بين الوسط الحسابي للعينة والوسط الحسابي لمجتمع البحث وذلك لمعرفة شرعية العينة في تمثيلها للمجتمع الذي سُحبت منه العينة، ويستخدم في حالة عدم وجود حقول مبوبة، وله علاقة وثيقة ومتقدمة مع الوسط الحسابي بأنواعه سواء أكان هذا الوسط بيئاته مطلقة أو مبوبة وكذلك له علاقة وثيقة بالانحراف المعياري^(٢)

٢ - اختبار K^2 :

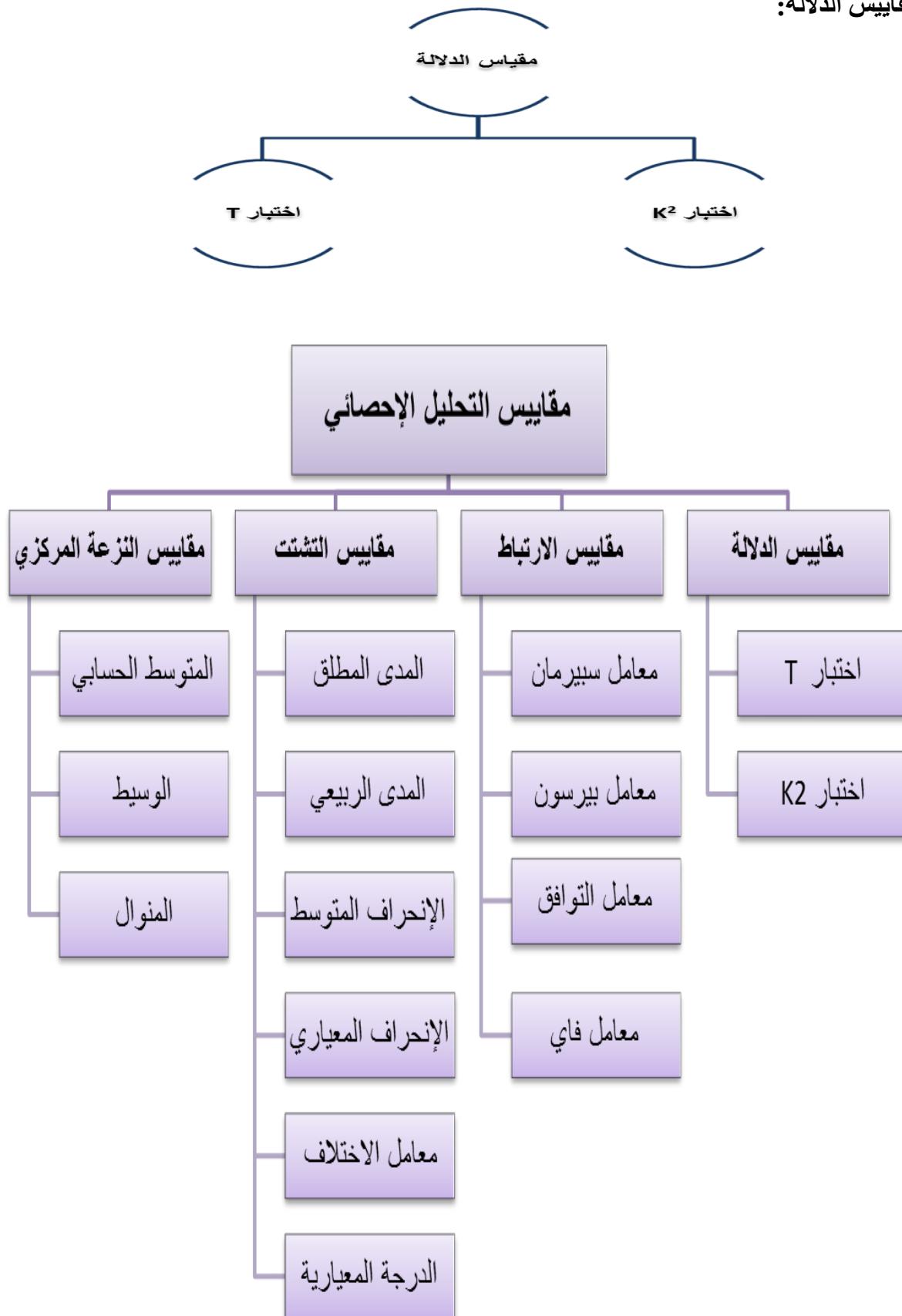
(يستخدم مقاييس مربع كاي أساساً في قياس مدى التطابق بين توزيعين أحدهما توزيع فعلي لمتغير تم قياسه والآخر توزيع نظري أو متوقع، وعلى ذلك وجه المقارنة يكون بين مجموعتين من البيانات التكرارية إحادهما فعلية والأخرى نظرية)^(٣)

١ (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص (٤٧))

٢ (مبدى علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص (٢١٩))

٣ (مبدى علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص (٢١٠))

د - مقاييس الدلالة:



- المعالجات الإحصائية المستخدمة بالبحث :

قام الباحث بتفریغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج SPSS الإحصائي باعتباره البرنامج الأمثل طبقاً لمتطلبات البحث لذا تم استخدام الطرق الإحصائية التالية :

أ- طريقة النسب المئوية والمتosteات والتكرارات .

ب- اختيار طريقة الفاکر ونباخ لتحديد ثبات فقرات الاستبيان .

ج- إستخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق عبارات الاستبانة باعتباره انسب الطرق لهذا القياس .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها

١- عرض النتائج :

- البيانات الأساسية للمنشآت المختارة كعينة لبحث.
- تفريغ وتجهيز العبارات الواردة بالاستبانة.

٢- التحليل الجزئي والكلي للنتائج :

- التحليل الجزئي لنتائج الاستبانة.
- التحليل الكلي لنتائج الاستبانة.

٣- تفسير ومناقشة النتائج :

- إثبات فرضيات البحث.
- التفسير والمناقشة.

أولاً : عرض النتائج :

١ - البيانات الأساسية للمنشآت المختارة كعينة للبحث :

تضم المتغيرات الخاصة بالبيانات الأساسية للمنشآت المختارة متغيرات ديمografية ومتغيرات مكانية حيث تشمل المتغيرات الديموغرافية على العدد والنسب المئوية لتوزيع عينة البحث على كل من العاملين بالمنشآت المختارة وقد تم التركيز في هذه المتغيرات على توزيع العينة لكل منها طبقاً لفئات العمر والمؤهل الدراسي والخدمات المساعدة .

كما اشتملت البيانات الأساسية على توصيف المنشآت المختارة من حيث النوع . وقد روعي في هذا الاختبار أن تكون المنشآت المختارة مابين النطاق الأخضر والنطاق الأصفر في برنامج نطاقات في قلب الأحداث الحالية في المملكة العربية السعودية . كذلك روعي تنوع المنشآت الحكومية أو الخاصة باعتبار أن نسق المنشآت الحكومية تالي للمنشآت الخاصة كذلك متغيرات الهيكل الوظيفي لهذه المنشآت من حيث أعداد الذكور والإناث باعتباره القياس الرئيسي في حساب نطاقات المنشأة كذلك عدد المواطنين في كل منشأه على حدة وبالتالي استنتاج النسبة المئوية لعدد المواطنين مع عدد الوافدين للمنشأه .

والآتي بعد البيانات الأساسية للمنشآت من حيث نسب التوطين بها طبقاً لنسب المطلوبة لتطبيق نظام وزارة العمل.

البيانات الأساسية للمنشآت التي تم اختيارها بالبحث

نوع المنشآت المؤدية النسبة المئوية	المهن الموجودة في المنشآت										نوع المنشآت	الموقع	اسم المنشآت	م
	ذكور	إناث	إجمالي	خدمات	فنين	المشرفين	أدارات	خاص	حكومي					
6%	7	7	—	2	2	3		X		جدة	الخطوط السعودية	1		
16%	8	9	17	—	8	5	4	X		جدة	ميد جلف للتأمين	2		
4%	5	5	—	2	2	1		X		جدة	أمانة مدينة جدة	3		
21%	8	14	22	—	11	9	2	X		جدة	البنك الأهلي	4		
5%	5	1	6	—		3	3	X		جدة	متبعين	5		
24%	7	18	25	—	19	4	2	X		جدة	القدرات والقباني	6		
19%		20	20	—	14	5	1			جدة	صافولا	7		

- تفريغ و تجهيز العبارات الواردة بالاستبانة:

تم تفريغ و تجهيز البيانات الخاصة بالاستبانة من خلال خطوات محددة كالاتي:

أ- مراجعة استمارات الاستبانة :

لضمان صلاحية البيانات الواردة بالاستمارات المسترددة تم مراجعة الاراء سواء بالاستمارات المسترددة من العاملين بالمنشأة او من متربين العمل كالاتي:

(١) اجمالي الاستمارات التي تم توزيعها على العاملين بالمنشآت (200) استماراة موزعة علي مفردات العاملين (اداريين-مشرفين-فنين-خدمات) بالتساوي حيث تشمل كل استماراة علي كامل محاور الاستبانة الثلاث (سياسة التوطين – الرغبة وال الحاجة – التعليم ومسؤولية المجتمع) و قد تم استبعاد(40) استماراة بواقع (20%) من اجمالي الاستمارات الموزعة لعدم اكمال الراي بالاستبانة وقد تم استبعاد(58) استماراة بواقع (29%) من اجمالي الاستمارات الموزعة لعدم استلامها وبذلك يكون اجمالي الاستمارات الفاعلة و المسترددة في فترة الاسترداد (102) استماراة تم بناء عليها اجراء التحليل.

(٢) اجمالي الاستمارات التي تم توزيعها على العاملين و متربين العمل محل الدراسة (200) و الخاص بسياسة التوطين باعتبار ان محور تطبيق نظام سياسية التوطين يختص به جميع المنشآت. اما متربين العمل فيمكن ان يعتد برأهم في المحاور الاخرى و ليست تطبيق سياسة التوطين باعتبارهم خارج المنشأة و قد تم استرداد (102) استماراة في فترة الاسترداد المحددة و بنسبة (51%)، استماراة بالإضافة لاستمارات مختلفة (المبتعثين) .

ب- تم ترميز كافة المتغيرات سواء المستقلة او التابعه و بالتالي تم تفريغ البيانات باستخدام برنامج Statistical Package for Social Science (SPSS)

ج- تم تطبيق الاساليب الاحصائية التي تم اختيارها طبقا لما جاء بمنهجية البحث لقياس لنسبة تطبيق قوانين التوطين في المنشآت.

د- تم استخدام مقياس ليكرت خماسي الوزن المرجح كما سبق توضيحة مع صياغة العبارات في الاتجاه الايجابي لضمان توحيد الاتجاه خاصة و ان تصاعد الوزن يعني تصاعد القيمة طبقا للعبارة.

هـ- تم استخدام الحاسب الالي و حزمة البرنامج الاحصائي في العلوم الاجتماعية (SPSS) و كما سبق توضيحة باعتباره البرنامج الاكثر شيوعا في هذا المجال.

و- تم استخدام طريقة الفاجروك للتاكيد من سلامة البيانات و العبارات الواردة باستمارات الاستبانة باعتبار ان كل اختيار ثابت يكون صادقا بينما ليس كل اختيار صادق ثابتا.

ثانياً : التحليل الجزئي والكلي للنتائج :

١- التحليل الجزئي لنتائج الاستبانة :

اجمالي العبارات التي تناولتها الاستبانة (44) عبارة موزعة على ثلات محاور رئيسية هي محور سياسة التوطين وباجمالي (15) عبارة اما المحور الثاني فهو عن الرغبة وال الحاجة (7) اما المحور الثالث فهو التعليم ومسؤولية المجتمع كعامل اساسي في صقل الثقافة العلمية للحصول على الوظيفة فاجمالي العبارات به كانت (7) عبارات موزعة على المفهوم طبقاً لنسبة خرجي الجامعات الدولية ، بالإضافة الي محور رابع (15) يجمع بين اثر كل محور من المحاور الثلاث كمتغير مستقل علي باقي المحاور منفردة و مجتمعة كمتغير تابع .

وعلي هذا سيتناول الباحث هذه المحاور بالتحليل الجزئي لنتائج الاستبانة الخاصة بها منفردة علي اساساً ان التحليل الكلي يجمع بين كل المحاور معاً علماً بان التحليل التفصيلي للمفردات تم رصده مع كل وظيفة علي حده كما هو واضح بالنماذج:

أ – التحليل الجزئي لمحور سياسة التوطين :

(١) قواعد ممارسة وظائف الادارة للمنشأة :

وظائف الادارة اربع وظائف و هي التخطيط و التنظيم و القيادة او التوجيه و المراقبة و بتحليل نتائج عبارات الاستبانة لهذه الوظائف نجد الاتي:

(أ) وظيفة التخطيط : يلاحظ ان هناك معرفة عن قواعد ممارسة وظيفة التخطيط و عن اهميتها و لكن معرفة لا ترقى الا لمستوى الرغبة وليس القدرة و وبالتالي يمكن القول بان هذه الوظيفة تحتاج تفعيلاً من خلال وضع و تحديد آليات التنفيذ و الممارسة حتى يتتوفر لدى الاجهزه المسؤولة الرغبة في التنفيذ

(ب) وظيفة التنظيم : يلاحظ ان هناك رغبة و قدرة علي مفردات عبارات الاستبانة الا ان هناك عدم قدرة علي ادارة التنظيمات بльнشأت المعنية و الذي يمكن تفسيرها بانها قد تمثل للادارية اكثر من المهنية.

(ج) وظيفة القيادة والتوجيه : يلاحظ أن إتباع قواعد الادارة يحظى بالقدرة علي المؤثرات الخارجية الخاصة بالمنافسة وادارة المعلومات و لا تحظى بالاهتمام الكامل بمستوى المعيشة والأنظمة الخاصة برفع الروح المعنوية لدى العاملين من خلال انظمة التحفيز والابتكار وبالتالي الاهتمام بالواقع الفعلي على حساب التطوير المستقبلي الذي يعتمد على روح الابتكار والإبداع .

(د) وظيفة الرقابة والتقييم : يلاحظ أن عملية الرقابة الصارمة تحظى بنسبة عالية من الممارسة و القدرة في الادارة في نفس الوقت الذي تحظى فيه فكرة إتباع الأساليب الادارة على نسبة عالية وفسر الباحث ذلك بان هناك

رغبة في التطبيق لقواعد الإدارة ولكن الانظمة العمالية الحالية تجعل المنشآت تميل إلى عملية الرقابة وتقييم مخرجات الانظمة أكثر من باقي جوانب هذه القواعد مما قد يؤكد إن هناك أثراً مباشراً في التعامل مع المتغيرات

(٢) قواعد ممارسة الأنشطة المتخصصة طبقاً لسياسة التوطين :

(أ) النشاط التسويقي :

المقصود بالنشاط التسويقي هو قدرة المنشآت على التواجد وتقديم نفسها بالشكل الذي تحدده لذا وبتحليل العبارات الواردة بالنسبة لهذا النشاط نجد هناك حرصاً من المنشآت على رضا العميل إلا أن هذا الحرص يقل بالنسبة لقيام إدارة المنشآت بدعم فرق العمل بها بالكفاءات المتخصصة ويمكن للباحثة إن تفسر ذلك بأن رغبة إرادة المنشآت تلقيان بالاكتفاء بالكفاءات العالية مع محاولة تقديم الأفضل بواسطة هذه الكفاءات.

(ب) نشاط الموارد البشرية : يلاحظ أن هناك هيكل تنظيمياً وهيكلاً وظيفياً بهذه المنشآت إلا أن هناك قصوراً في نظام الأجور والكافات وبالتالي هناك صعوبات في ممارسة نشاط الروح المعنوية وبالتالي مستوى الكفاءة وبالتالي أداء الإدارة خاصة في ظل المتغيرات الحالية.

(ج) نشاط العلاقات العامة : يلاحظ أن مفهوم العلاقات العامة لدى هذه المنشآت مختلف بين القطاعين وقد يكون ذلك ناتج عن حالة المتغيرات الحالية والتي قد تكون لها الأثر المباشر في نسبة التوطين في كلا القطاعين.

(د) نشاط الأبحاث والتطوير : يلاحظ أن هناك إدراكاً لدى هذه المنشآت بأهمية التطوير والتغيير لمواكبة كل جديد وللرقي بمستوى المنشأة.

(ه) نشاط قيم العمل والثقافة التنظيمية : يلاحظ أن مفهوم قيم العمل والثقافة التنظيمية بمنشآت قاصر على المفاهيم المعنوية سواء المترابطة بالمنشاء أو التي تعتمد فرق العمل بها ولكن صياغة هذا المفهوم في أعمال مادية مثل المعلمات والدوريات وغيرها فهي محدودة جداً مما يستلزم إكمال المنظومة بصياغة الجانب المعنوي بوجود مادي .

بـ التحليل الجزئي لمحور التعليم والمسؤولية الاجتماعية:

(١) المفهوم العام للتعليم :

نلاحظ أن هناك مفهوماً عاماً واضحاً لطبيعة التعليم ومراحل تغيره بوجود منشآت تعليمية عالمية ومحلية لمواكبة تطورات المجتمع وقد تم فتح المجال للإناث في تخصصات كانت تقتصر على الذكور فقط مما أدى إلى تغيرات فكرية وثقافية لدى المجتمع .

(٢) المفهوم العام للمسؤولية الاجتماعية :

نلاحظ أن هناك تقبل من المجتمع لإشتراك المرأة بكثير من المجالات التي من دورها ادت الى تغير كبير في نسبة التوطين في سوق العمل وهذا التغير نتج من التطور الثقافي والفكري للمواطنين تصل إلى نسبة (56%) وأن هناك من هم ضد هذا التغير قد وصل إلى نسبة (12%).

(٣) محور التعليم من وجهة نظر المنشآة :

نلاحظ أن بعض من المنشآت تفضل توظيف خريجي الجامعات الدولية وذلك اعتقاداً منهم أن هذه الفئة قد تقوم بتغيير ثقافة المنشأة وتطويرها للمستوى الأفضل وهم بنسبة (64%) ومن جانب آخر أن هناك معظم المنشآت لا تؤيد توظيف خريجي الجامعات الدولية بسبب الأجور العالية والثقافات المتغيرة التي قد تكون لها تأثيراً على باقي العاملين في المنشأة تصل إلى نسبة (21%).

(٤) مسؤولية الموظف اتجاه المنشآة :

هناك بعضاً من الموظفين يشعرون بالولاء للمنشأة ويهتمون بسلامتها بإعتبارهم جزءاً لا يتجزأ من هذا الكيان بنسبة (59%) ومن جانب آخر هناك من يعملون لدى بعض المنشآت لمجرد حصوله على وظيفة واجر مادي ولا ينتمي الى هذه المنشآة بنسبة (29%).

ج - التحليل الجزئي لمحور قواعد الرغبة وال الحاجة :

١) المفهوم العام للرغبة وال الحاجة :

يلاحظ ان هناك تبايناً في المفهوم العام للرغبة وال الحاجة بين الاراء الواردة بالاستبانة ، و وترى الباحثة ان ذلك قد يكون عائداً الى عدم وجود رؤيه أو رسالة أو اهداف محددة و ملصقه وقد يكون راجعاً لعدم التحقيق العام أو لعدم اعلان المسميات الوظيفية المتاحة من المسؤول .

(أ) مفهوم الرغبة:

نلاحظ ان هناك مفهوماً واضحاً لدى طالبوا العمل عن رغبتهم في الوظيفة كما انهم يبذلون قصارى جهدهم لتحقيقها الا ان هذا المفهوم يصطدم بعدم وجود حواجز مادية او معنوية في معظم المنشآت مما يؤدي الى التسرب الوظيفي، تعكس النتائج ان (69%) من المشاركون يوافقون على ان الرغبة في العمل في القطاع الخاص بسبب التطور الوظيفي كما ان (19%) غير موافقين هذا الرأي ، كما (65%) من المشاركون يوافقون على ان ارغب العمل في القطاع الخاص بسبب الاجر.

(ب) مفهوم الحاجة:

نلاحظ تأرجح المفهوم ما بين الحاجة والرغبة للوظيفة لدى طالبوا العمل وبين الذي له مفهومه الخاص و المرتبط بالحاجة في توضيح ان البحث عن عمل يحقق هذا المفهوم بكل جهد و بين الذي ربط هذا المفهوم بعدم استمراره بالوظيفة.

٢) مفهوم الرغبة وال الحاجة من وجهة نظر المنشآة :

نلاحظ ان هناك استغلال لرغبات و حاجات الموظف من معظم المنشآت لحاجة للوظيفة بالزامة بأعمال ليست من مهامه الوظيفية مما يؤدي للبحث عن عمل اخر.

التحليل الجزئي لمحور سياسة التوطين

١. تساهُم الدولة في نشأة البنية التحتية لإيجاد فرص استثمارية محلية أو عالمية لخلق فرص العمل

العبارات	م	درجة الموافقة والوزن النسبي								الإجمالي	%
		غير موافق	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق	متعدد	موافق	أوافق بشدة			
		1	2	3	4	5					
تساهُم الدولة في نشأة البنية التحتية لإيجاد فرص استثمارية محلية أو عالمية لخلق فرص العمل	١										
إيجاد مدن صناعية ببنية تحتية مناسبة	١.١	9	81	102	4	6	9	38	45		
الاستثمارات الجديدة بالمدن الصناعية تنهي مشكلة البطالة	١.٢	8	77	102	5	4	14	39	40		
الاستثمارات الجديدة في المدن الصناعية تخلق فرص وظيفية	١.٣	3	80	102	1	3	16	45	37		
الاستراتيجيات العامة للقطاع العام في البنية التحتية تجد فرص عمل للمواطنين	١.٤	8	63	102	2	7	28	21	44		
القطاع الخاص يوسع رقعة أعماله الاستثمارية في المدن الصناعية ليساهم في تطوير معدلات النمو وإيجاد فرص عمل	١.٥	9	67	102	6	4	23	30	39		
الإجمالي			510	18	24	90	173	205			%
			100%	3%	4%	17%	33%	40%			

تحليل:

أ- العبارات الواردة بالاستبانة توضح رأى العام للمجتمع المدني والمجتمع المؤسسي للتعرف على مفهومهم في نشأة مدن صناعية بتنظيم استراتيجي لمحاور

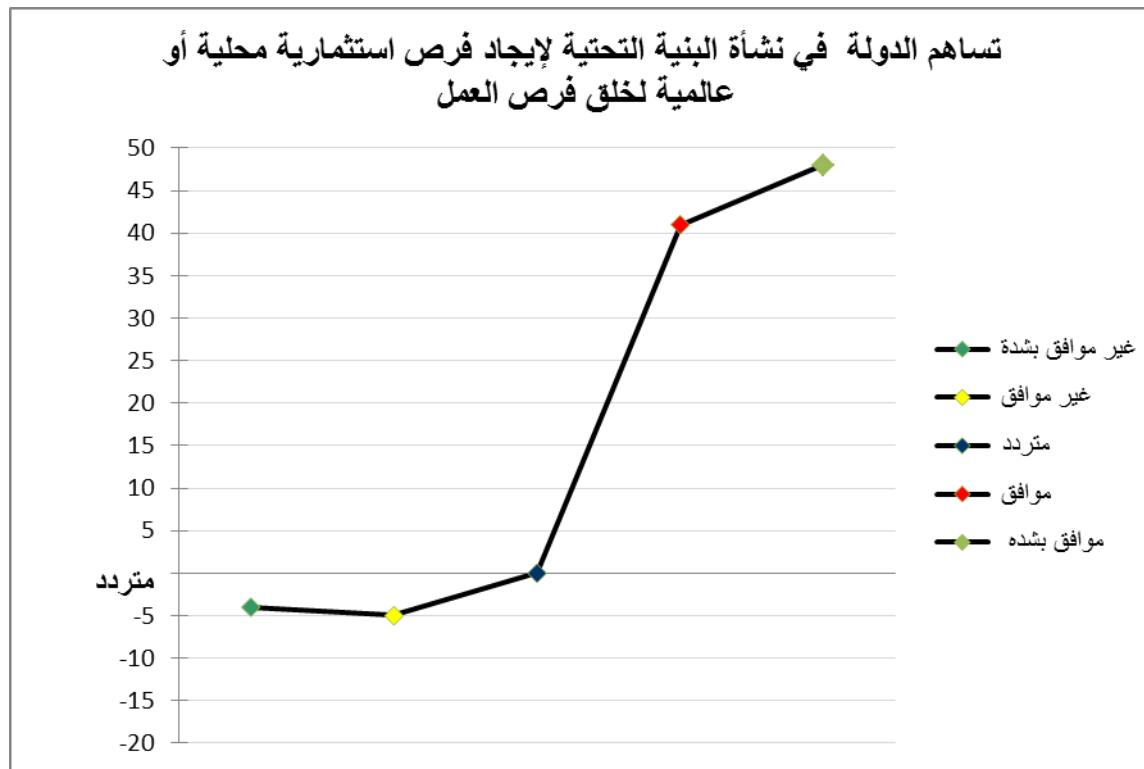
موضوع البحث:

ب- يلاحظ أن أعلى نسبة بالموافقة بالفقرة (١) والتي تناولت إيجاد مدن صناعية ببنية تحتية مناسبة وبنسبة (٨١%) والملاحظ أيضاً نسبة عدم الموافقة بشقيها لنفس الفقرة (٩) ويلاحظ أيضاً عدد الموافق تماماً (٤٥) وعدم الموافق تماماً (٤) إشارة لهذا يمكن تفسير بأن هناك اختلافاً في مفهوم التحليل الجزئي ما بين المفهوم الشخصي والعلمي كذلك أهمية التحليل بالنسبة لباقي التحاليل .

ج- يلاحظ ايضاً أن أعلى نسبة عدم موافقة بشقيها كانت بلفقرة (1و5) وبنسبة (9%) والتي تناولت كلا من إيجاد مدن صناعية ببنية تحتية مناسبة و القطاع الخاص يوسع رقعة أعماله الإستثمارية في المدن الصناعية ليساهم في تطوير معدلات النمو وإيجاد فرص عمل . وهو ما يمكن تفسير ان العاملين ينظرون الى البنية التحتية المناسبة وتوسيع رقعة القطاع الخاص لا تحد من نسب البطالة.

د- يلاحظ ايضاً ان هناك نسبة محاباة تصل الى (28%) في اجمالي الفقرات خاصة الفقرة (4) والتي توضح الإستراتيجيات العامة للقطاع العام في البنية التحتية تجد فرص عمل للمواطنين.

رسم بياني للنسب المئوية باعتبار الحيادية (%)



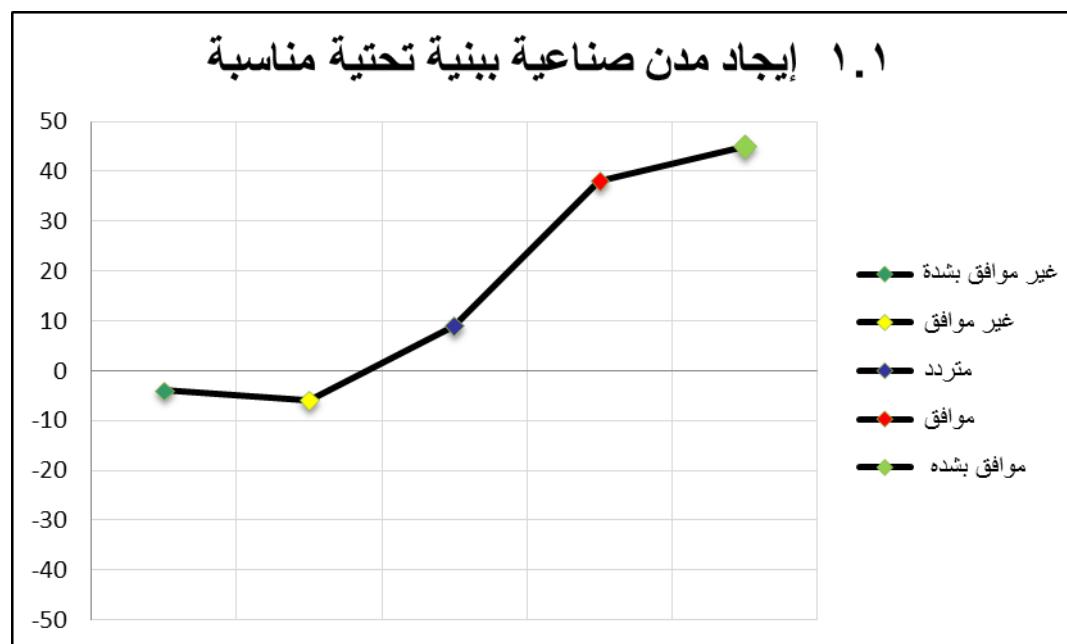
جدول النسب المئوية باعتبار الحيادية (%)

النسبة	النسبة الحالية (%)	م
النسبة المئوية (%) باعتبار الحيادية (%)		2
النسبة الحالية (%)	40%	1
النسبة المئوية (%) باعتبار الحيادية (%)	48%	

تم احتساب على أساس إجمالي النسب المئوية للنتائج دون حساب نسبة المحايدين أي إجمالي (80%)

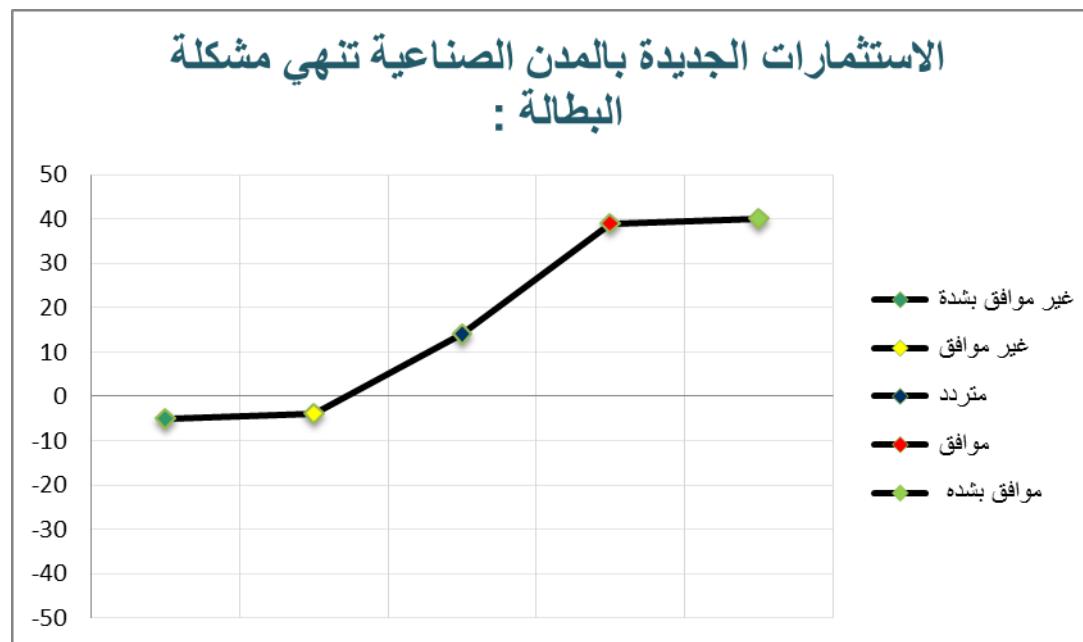
١.١ إيجاد مدن صناعية ببنية تحتية مناسبة

تعكس النتائج تقييم المشاركين أن 81% موافقون على إن إيجاد مدن صناعية ببنية تحتية مناسبة كمساهمة من الدولة بخلق فرص وظيفية ، بينما أن 10% من المشاركين لم يوافقوا الرأي ، واظهر عدد 9% ترددتهم في انها مسؤولية الدولة أم القطاع الخاص.



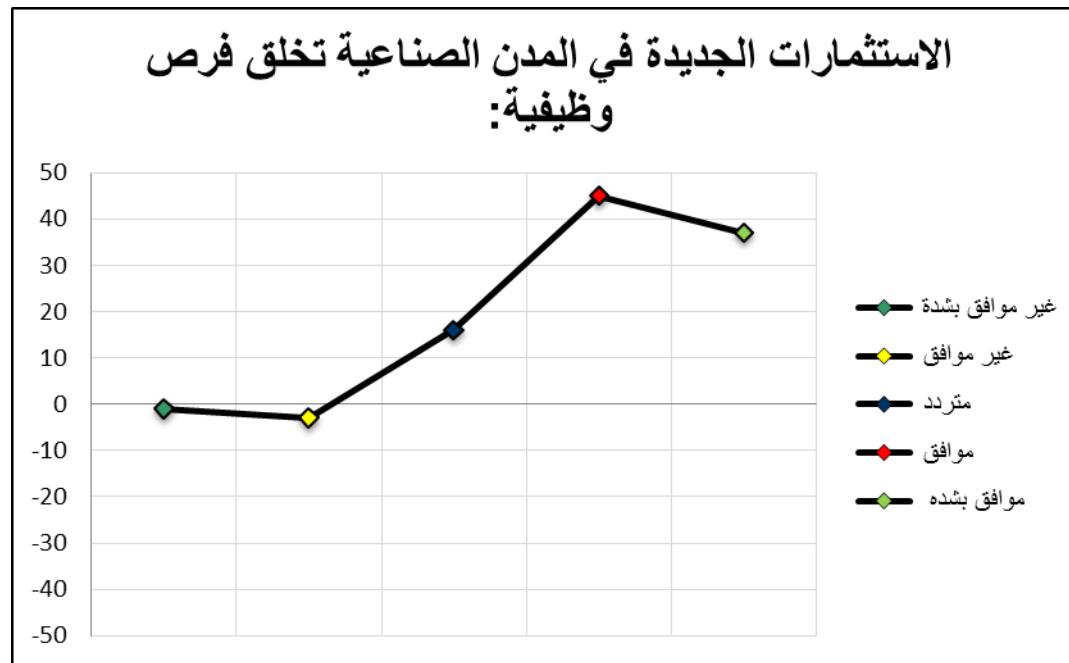
١.٢ الاستثمارات الجديدة بالمدن الصناعية تنهي مشكلة البطالة :

تعكس النتائج ثناء المشاركين على أن ٧٧٪ موافقون على إن الاستثمارات الجديدة أيا كان نوعها تنهي مشكلة البطالة ، وذلك في ظل مساهمة الدولة بخلق فرص وظيفية ، بينما أن ٩٪ من المشاركين لم يوافقوا هذا الرأي ، واظهر عدد ١٤٪ ترددهم في إنهاء مشكلة البطالة بهذه الطريقة.



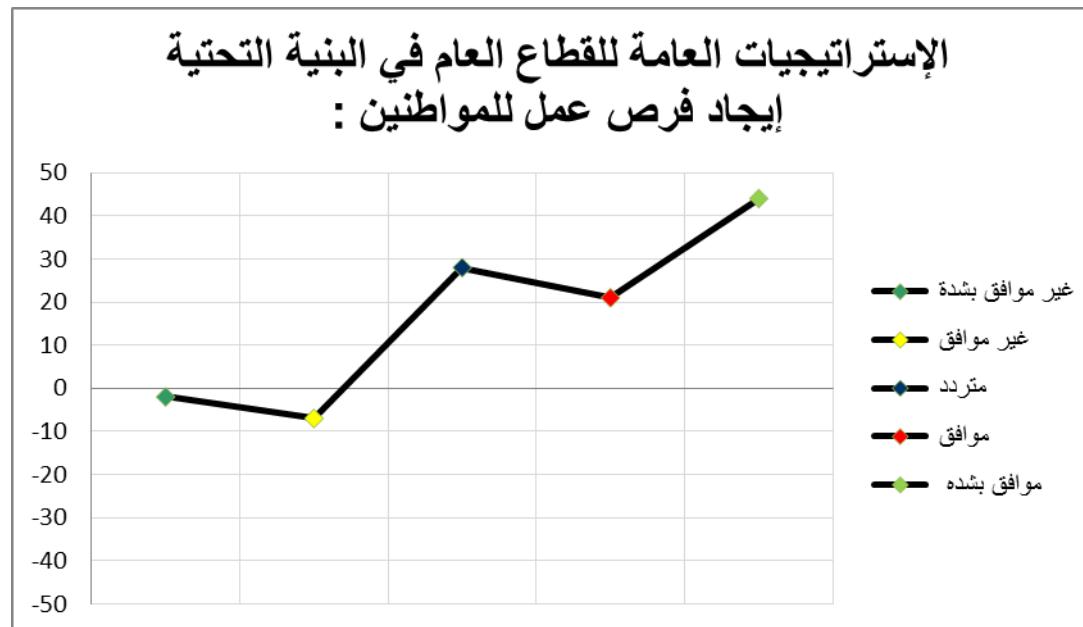
١.٣ الاستثمارات الجديدة في المدن الصناعية تخلق فرص وظيفية:

تعكس النتائج أن ٨٠% أي أغلبية المشاركون كانوا مؤيدین إن الاستثمارات الجديدة أیا كان نوعها بالمدن الصناعية تخلق فرص وظيفية ، بينما أن ٤% من المشارکین لم يوافقوا هذا الرأی، وذلك في ظل مساهمة الدولة بخلق فرص وظيفية بإنشاء مدن صناعية ، واظهر ١٦% ترددهم لهذا الرأی .



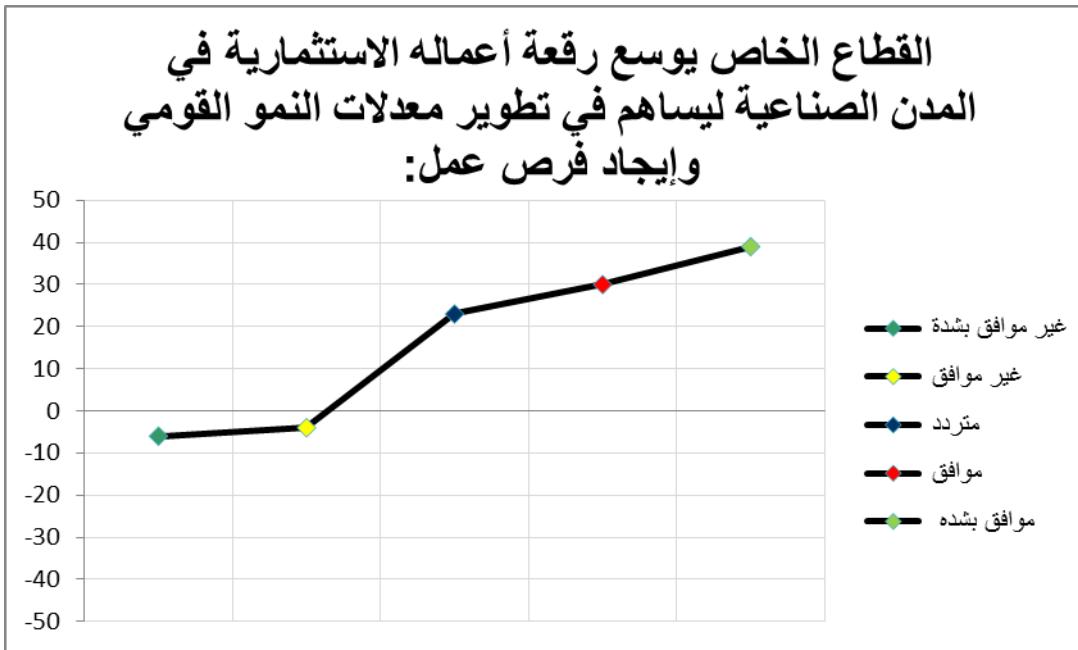
٤. الإستراتيجيات العامة للقطاع العام في البنية التحتية إيجاد فرص عمل للمواطنين :

تعكس النتائج ثناء المشاركين على أن 64% موافقون على إن الإستراتيجيات العامة للقطاع العام في البنية التحتية تهدف إلى إيجاد فرص عمل للمواطنين ، بينما أن 9% من المشاركين لم يوافقوا هذا الرأي ، واظهر عدد 28% ترددتهم في ان القطاع العام يساهم في ايجاد فرص.



١.٥ القطاع الخاص يوسع رقعة أعماله الاستثمارية في المدن الصناعية ليساهم في تطوير معدلات النمو القومي وإيجاد فرص عمل:

تعكس نتائج المشاركين بشدة أن القطاع الخاص يوسع رقعة أعماله الإستثمارية في المدن الصناعية ليساهم في تطوير النمو القومي وإيجاد فرص عمل ، وعكس المشاركين رأيهم بنسبة 68% في ظل مساهمة القطاع العام ، بينما بنسبة ضعيفة جداً أن 10% من المشاركين لم يوافقوا هذا الرأي ، واظهر عدد من المشاركين بنسبة 23% ترددتهم في ان القطاع الخاص يوسع رقعة استثماراته لهذا الهدف.



التحليل الجزئي لمحور سياسة التوطين

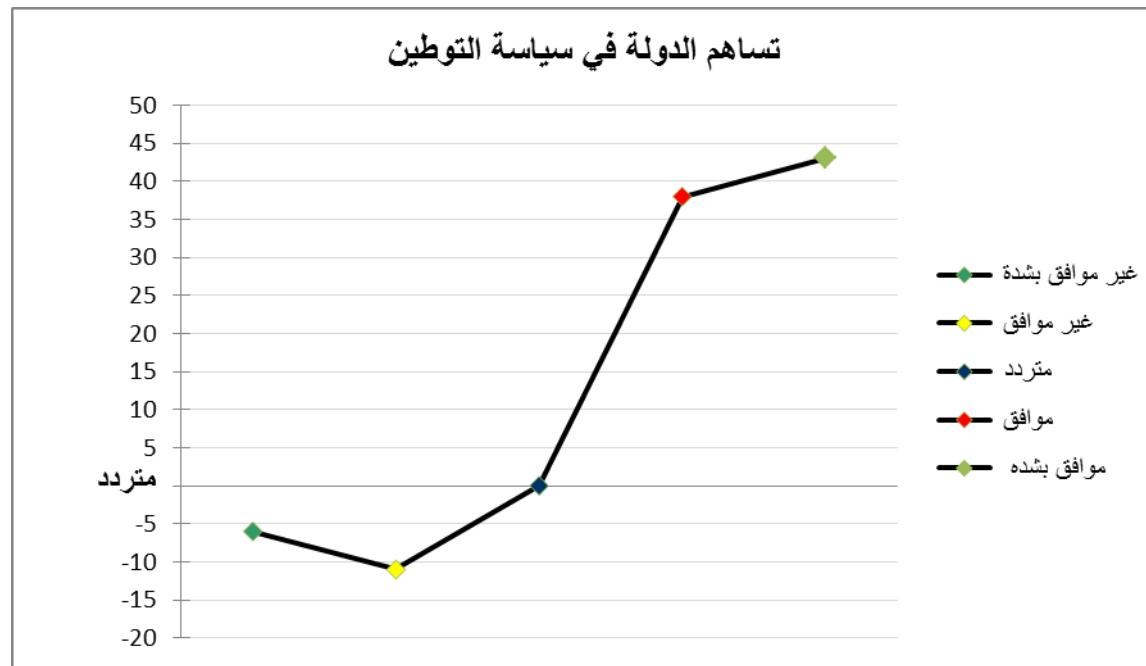
٢. تساهم الدولة في سياسة التوطين:

% غير موافق 2/1		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي					العبارات م	
غير موافق	موافق 5/4		غير موافق بشدة 1	غير موافق 2	متردد 3	موافق 4	أوافق بشدة 5		
			1	2	3	4	5		
تساهم الدولة في سياسة التوطين								٢	
10	82	102	2	9	7	40	44	إيجاد فرص عمل للقليل من نسب البطالة	
15	75	102	4	12	9	48	29	يُحثّ القطاع الخاص لإيجاد فرص العمل للمواطنين	
16	61	102	8	9	22	29	34	تصنف الدولة أنواع الوظائف حسب تخصصاتها لقبول المواطن العمل بها	
12	59	102	5	8	28	23	38	تشجيع الاستثمارات الخارجية يساعد في إيجاد فرص عمل للمواطنين	
18	65	102	9	10	16	25	42	إعداد أنظمة عمل تتماشى مع متطلبات القطاع الخاص	
		510	28	48	82	165	187	الإجمالي	
		100%	5%	9%	16%	32%	36%	%	

التحليل :

- أ- العبارات الواردة بالاستبانة توضح رأى العاملين بالمنشآت للتحليل الجزئي لمحور سياسة التوطين:
- ب- يلاحظ أن أعلى نسبة بالموافقة بالفقرة (1) والتي تناولت إيجاد فرص عمل للتقليل من نسب البطالة وبنسبة (82%) والملاحظ أيضاً نسبة عدم الموافقة بشقيها لنفس الفقرة (10%) ويلاحظ أيضاً عدد المخالف تماماً (44) وعدم الموافق تماماً (2) إشارة لهذا يمكن تفسير بأن هناك اختلافاً في مفهوم التحليل الجزئي ما بين المفهوم الشخصي والعلمي كذلك أهمية التحليل بالنسبة لباقي التحاليل .
- ج- يلاحظ أيضاً أن أعلى نسبة عدم موافقة بشقيها كانت بلفقرة (5) وبنسبة (18%) والتي تناولت إعداد أنظمة عمل تتماشى مع متطلبات القطاع الخاص. وهو ما يمكن تفسير ان العاملين بنظرون الى انظمة العمل لا تتماشي مع متطلبات القطاع الخاص.
- د- يلاحظ ايضاً ان هناك نسبة محيدة تصل الى (28%) في اجمالي الفقرات خاصة الفقرة (4) والتي توضح تشجيع الاستثمارات الخارجية يساعد في إيجاد فرص عمل للمواطنين.

رسم بياني للنسب المئوية باعتبار الحيادية (%)



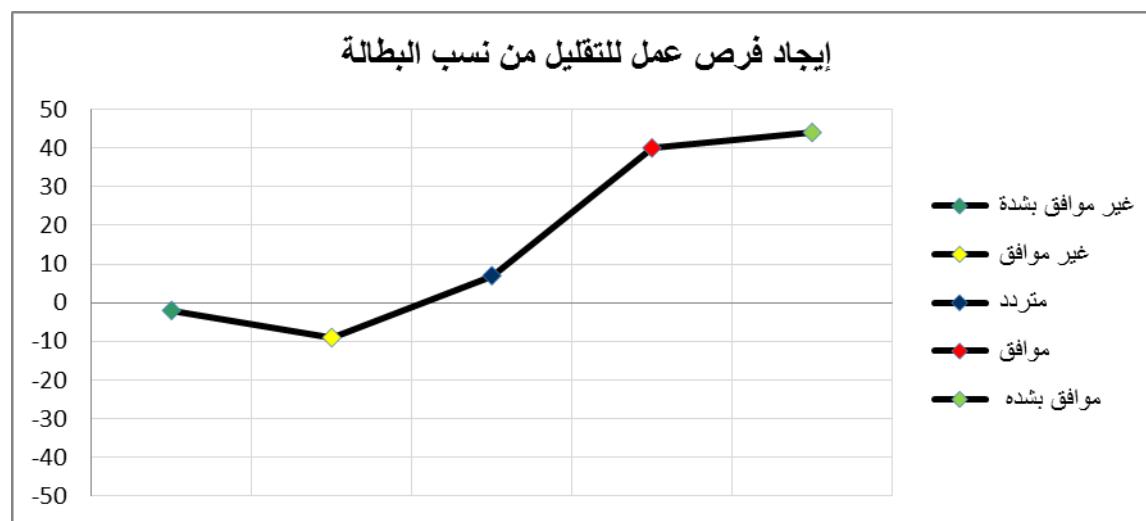
جدول النسب المئوية باعتبار الحيادية (%)

النسبة	النسبة الحالية (%)	م				
النسبة المئوية (%)	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً	الإجمالي
النسبة الحالية (%)	36%	32%	16%	9%	5%	100%
(%)	43%	38%	—	11%	6%	100%

تم احتساب على أساس إجمالي النسب المئوية للنتائج دون حساب نسبة المحايد أي إجمالي (84%)

٢.١ إيجاد فرص عمل للتقليل من نسب البطالة :

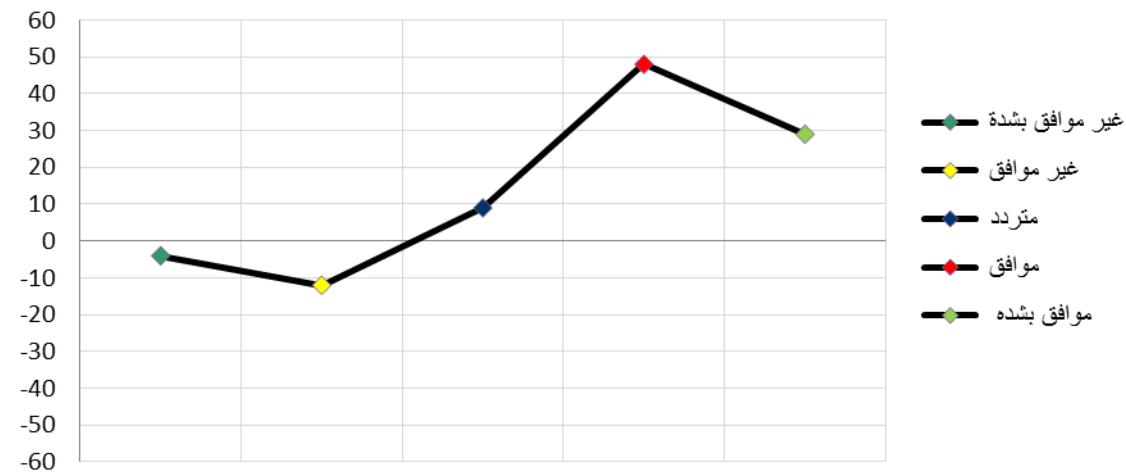
تعكس نتائج المشاركين أن مساهمة الدولة في سياسة التوطين لإيجاد فرص عمل للتقليل من نسب البطالة وذلك بمعدل ٨٩.٧% ، بينما بنسبة ضعيفة جداً أن ٣.٤% من المشاركين لم يوافقوا هذا الرأي ، واظهر عدد من المشاركين بنسبة ٦.٩% ترددتهم في ان الدولة تساهم في ايجاد فرص عمل للتقليل من نسب البطالة .



٢.٢ يُحث القطاع الخاص لإيجاد فرص العمل للمواطنين :

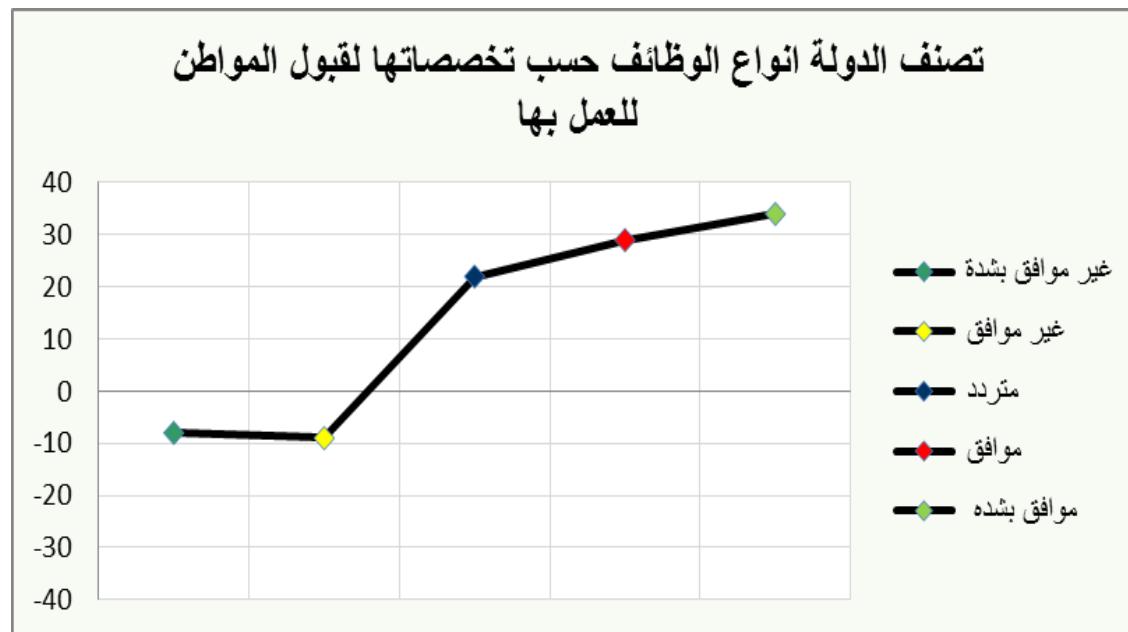
تعكس نتائج المشاركين ان ٩٠% يوافقوا الرأي علي ان القطاع الخاص يحث لايجاد فرص عمل للمواطنين كما ان نسبة ضعيفه جدا وهي ٧% لم يوافقوا هذا الرأي كما اظهرت النتائج ان ٣% مترددين في ان القطاع الخاص يحث لايجاد فرص عمل .

يُحث القطاع الخاص لإيجاد فرص العمل ليحث القطاع الخاص على ايجاد فرص عمل للمواطنين



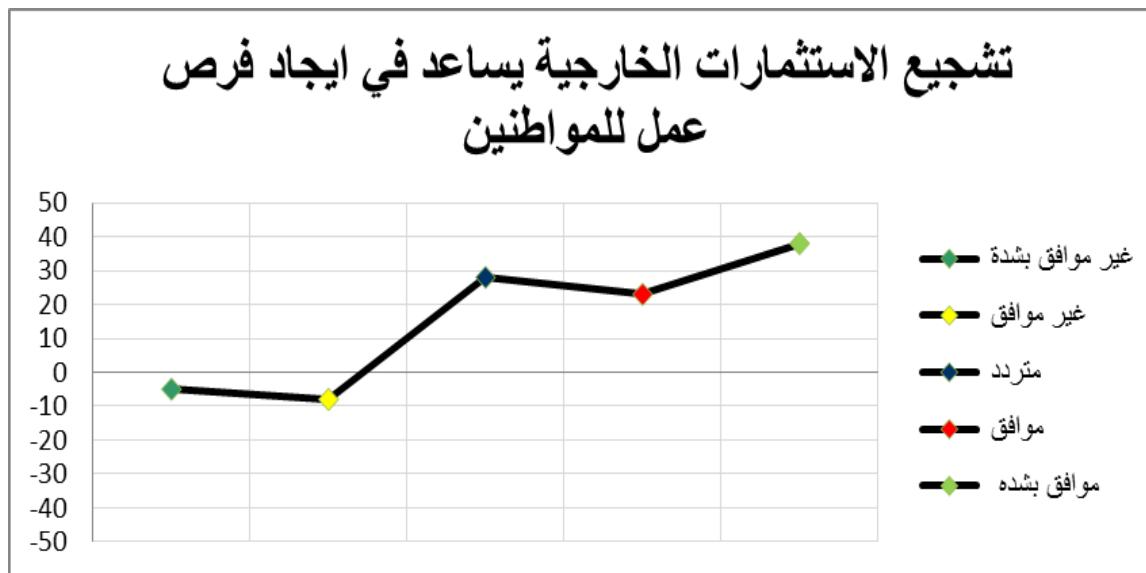
٢.٣ تصنف الدولة أنواع الوظائف حسب تخصصاتها لقبول المواطن العمل بها

تعكس نتائج المشاركين ان ٧٩٪ موافقوا علي ان الدولة تصنف انواع الوظائف حسب تخصصاتها لقبول المواطن العمل بها وان نسبة ضعيفه غير موافقه وهي ١٣٪ كما اظهرت النتائج ان ٧٪ متربدين ان الدولة تصنف انواع الوظائف حسب تخصصاتها لقبول المواطن العمل بها .



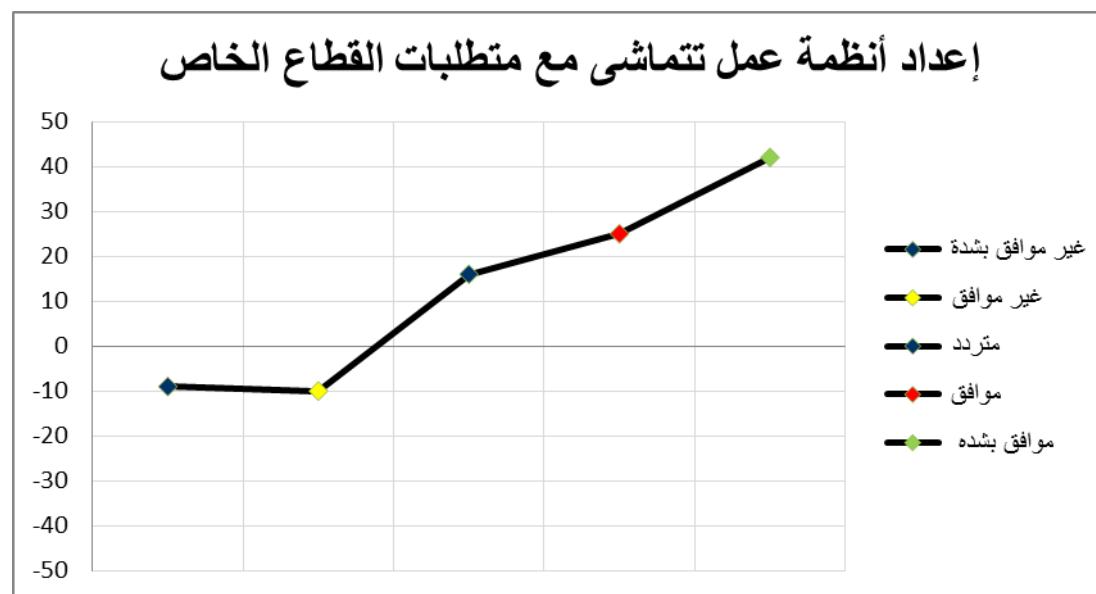
٤. تشجيع الاستثمارات الخارجية يساعد في ايجاد فرص عمل للمواطنين

اظهرت النتائج ان ٦٦% من نسبة المشاركين يوافقوا علي ان تشجيع الاستثمارات الخارجية يساعد في ايجاد فرص عمل للمواطنين و ٣% غير موافقين و ٣١% مترددين في ان تشجيع الاستثمارات الخارجية يساعد في ايجاد فرص عمل للمواطنين.



٢.٥ عداد أنظمة عمل تتماشى مع متطلبات القطاع الخاص

تعكس النتائج تقييم المشاركين ان ٧٦٪ موافقوا علي ان اعداد انظمة عمل تتماشي مع متطلبات القطاع الخاص كما ان ١٤٪ لم يوافقوا علي هذا الرأيء في حين ان ١٠٪ مترددين في ان اعداد انظمة عمل تتماشي مع متطلبات القطاع الخاص .



التحليل الجزئي لمحور التعليم والمسؤولية الاجتماعية

٢. التعليم والتأهيل عامل أساسى في صقل الثقافة العلمية للحصول على الوظيفة

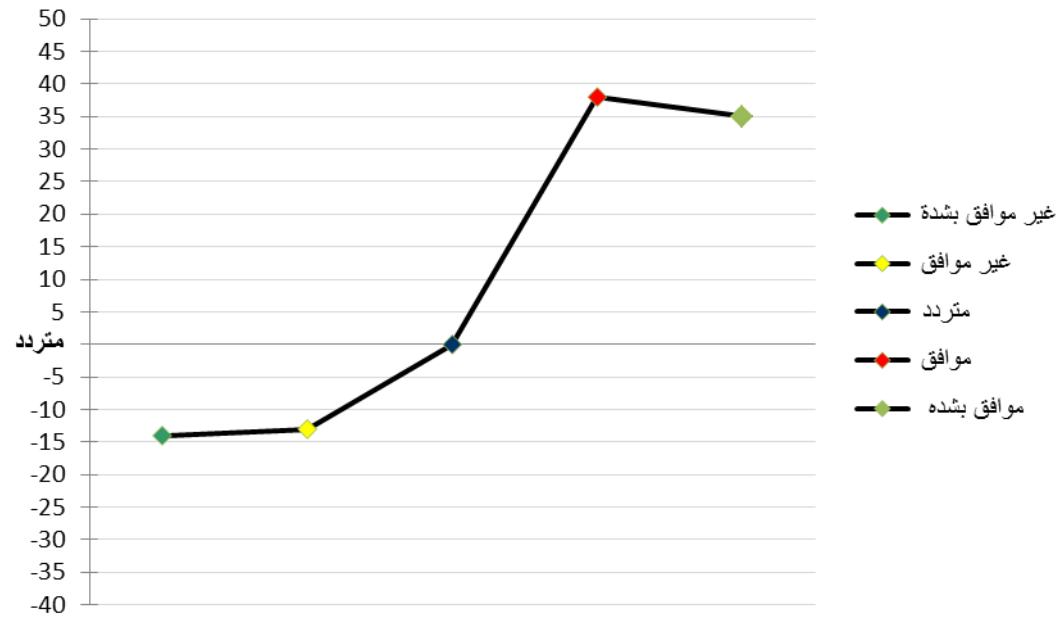
% غير موافق 2/1		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي					العبارات	م	
غير موافق بشدة 1	غير موافق 2		متعدد 3	موافق 4	أوافق بشدة 5					
موافق 5/4										
التعليم والتأهيل عامل أساسى في صقل الثقافة العلمية للحصول على الوظيفة									٣	
21	65	102	12	9	15	38	28	خريجي الجامعات الدولية يجدون فرص عمل	٣.١	
23	52	102	9	14	26	33	20	خريجي الجامعات المحلية يجدون فرص عمل	٣.٢	
22	61	102	9	13	18	32	30	خريجي المعاهد الصناعية يجدون فرص عمل	٣.٣	
10	75	102	3	7	15	18	59	عدد خريجين الثانوية اكبر من عدد فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص	٣.٤	
28	59	102	16	13	13	40	20	تأهيل المواطن للعمل على سلامه المنشآة	٣.٥	
32	49	102	18	15	19	31	19	قبول المواطن للوظائف الخدمية بعد تأهيله	٣.٦	
21	61	102	13	8	19	29	33	تُعد برامج للأطفال بتهيئتهم على أنواع مختلفة من الانشطة العملية لمارستها من ضمن المواد العلمية (مثال : تقوم المدرسة بعمل تطوعي للأطفال بتنظيف حديقة/شارع/مبني)	٣.٧	
			714	80	79	125	221	209	الإجمالي	
			100%	11%	11%	18%	31%	29%	%	

التحليل :

- أـ العبارات الواردة بالاستبانة توضح رأى العاملين بالمنشآت للتحليل الجزئي لمحور التعليم والتأهيل:
- بـ يلاحظ أن أعلى نسبة بالموافقة بالفقرة (4) والتي تناولت عدد خريجين الثانوية أكبر من عدد فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص وبنسبة (75%) والملاحظ أيضاً نسبة عدم الموافقة بشقيها لنفس الفقرة (10%) ويلاحظ أيضاً عدد الموافق تماماً (59) وعدم الموافق تماماً (3) إشارة لهذا يمكن تفسير بأن هناك اختلافاً في مفهوم التحليل الجزئي ما بين المفهوم الشخصي والعلمي كذلك أهمية التحليل بالنسبة لباقي التحاليل .
- جـ يلاحظ أيضاً أن أعلى نسبة عدم موافقة بشقيها كانت بلفقرة (6) وبنسبة (32%) والتي تناولت قبول المواطن للوظائف الخدمية بعد تأهيله. وهو ما يمكن تفسير ان العاملين ينظرون التعليم والتأهيل لا يصفل الثقافة العلمية للحصول على الوظيفة
- دـ يلاحظ أيضاً ان هناك نسبة محايده تصل الى (26%) في اجمالي الفقرات خاصة الفقرة (2) والتي توضح أن خريجي الجامعات المحلية يجدون فرص عمل.

رسم بياني للنسب المئوية باعتبار الحيادية (%)

التعليم والتأهيل عامل أساسى في صقل الثقافة العلمية للحصول على الوظيفة



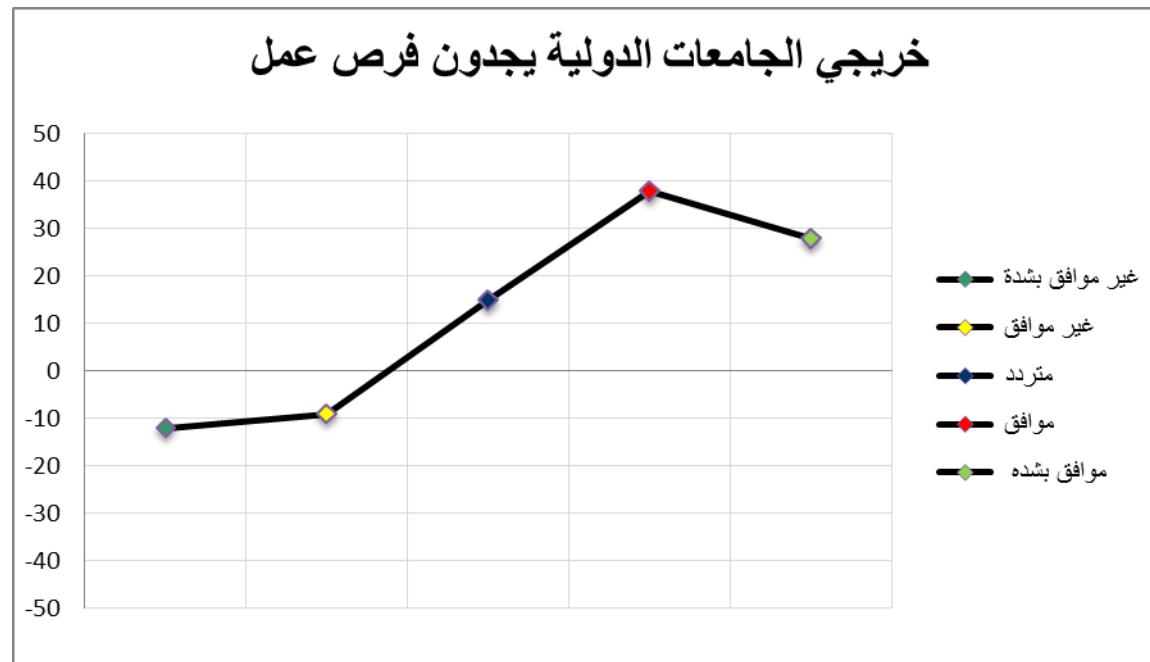
جدول النسب المئوية باعتبار الحيادية (%)

النوع	النسبة (%)	النوع	النسبة (%)	النوع	النسبة (%)	النوع	النسبة (%)	النوع	النسبة (%)	النوع	النسبة (%)	النوع	النسبة (%)	النوع	النسبة (%)	النوع	النسبة (%)	النوع	النسبة (%)		
النسبة الحالية	1	موافق تماماً	29%	موافق	31%	محايد	18%	غير موافق	11%	غير موافق تماماً	11%	النسبة باعتبار الحيادية (%)	2	موافق تماماً	35%	موافق	38%	محايد	—	غير موافق تماماً	13%
النسبة الحالية	1	موافق تماماً	29%	موافق	31%	محايد	18%	غير موافق	11%	غير موافق تماماً	11%	النسبة باعتبار الحيادية (%)	2	موافق تماماً	35%	موافق	38%	محايد	—	غير موافق تماماً	13%

تم احتساب على أساس إجمالي النسب المئوية للنتائج دون حساب نسبة المحايد أي إجمالي (82%)

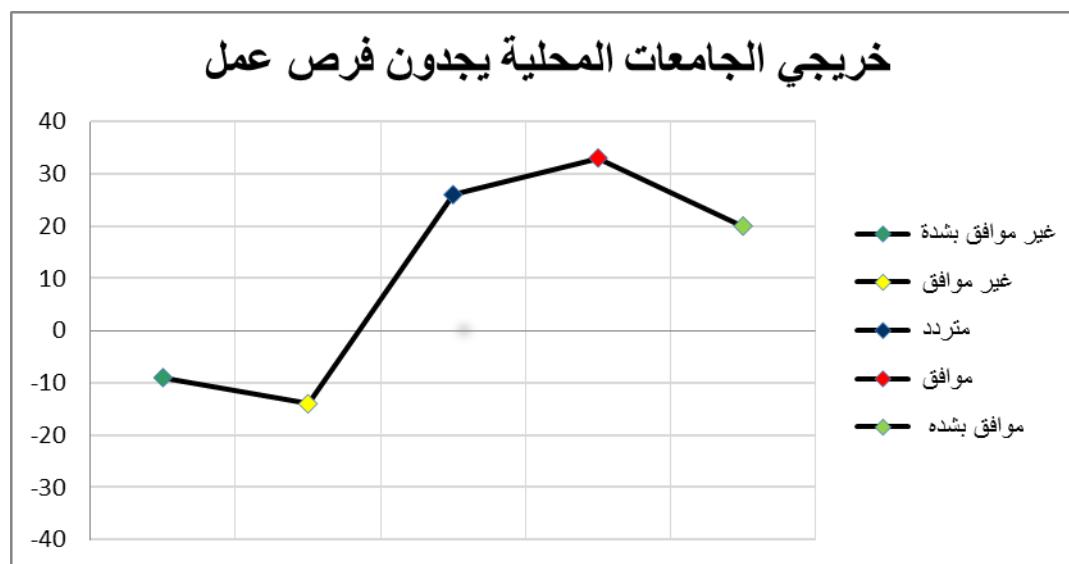
٣.١ خريجي الجامعات الدولية يجدون فرص عمل :

تعكس النتائج إن 64% من المشاركين موافقين على أن خريجي الجامعات الدولية يجدون فرص عمل كما إن 21% غير موافقين على هذا الرأي ، وان 15% متربدين في إن خريجي الجامعات الدولية يجدون فرص عمل .



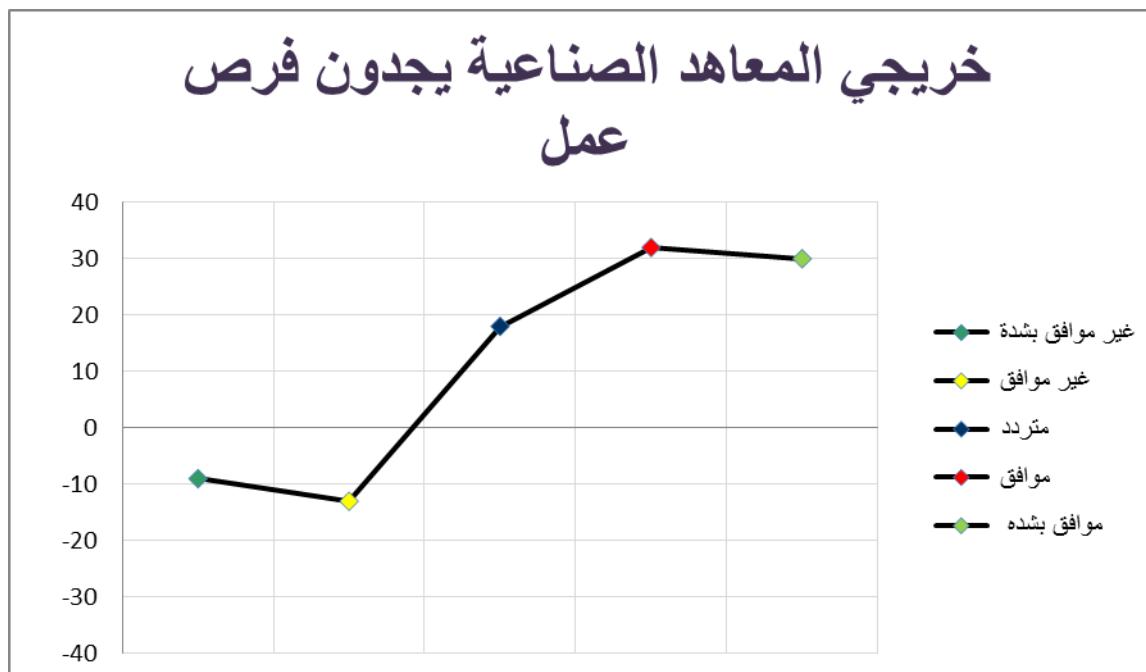
٣.٢ خريجي الجامعات المحلية يجدون فرص عمل :

تعكس النتائج إن ٥٢% من المشاركين موافقين على إن خريجي الجامعات المحلية يجدون فرص عمل كما إن ٢٣% غير موافقين على هذا الرأي ، وان ٢٥% مترددین من آن خريجي الجامعات المحلية يجدون فرص عمل .



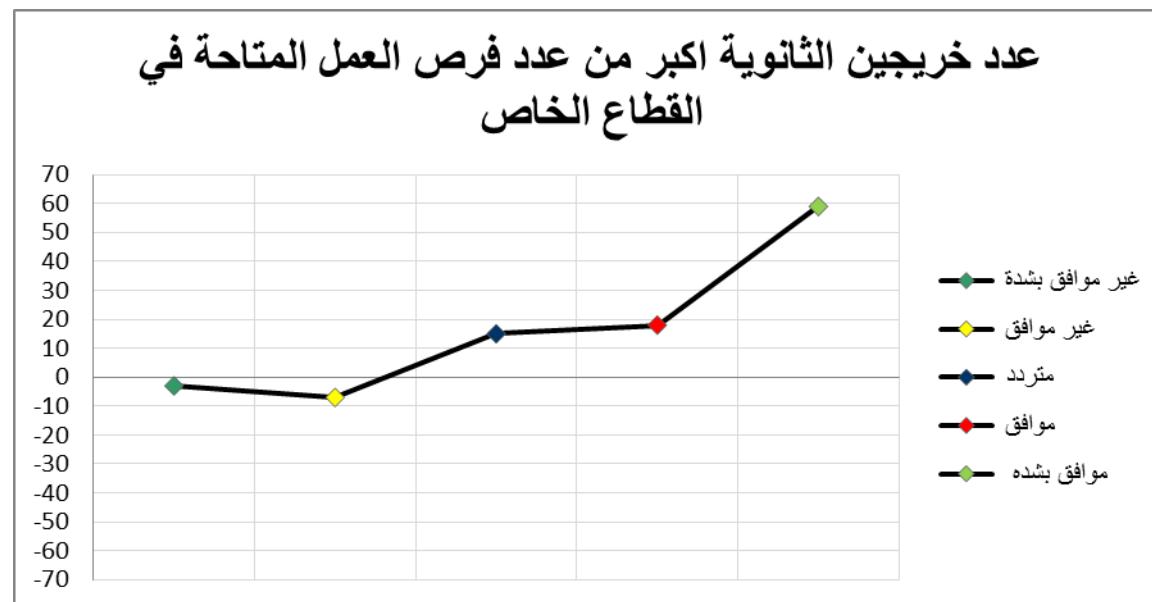
٣.٣ خريجي المعاهد الصناعية يجدون فرص عمل :

تعكس النتائج أن 61% من المشاركين موافقين على إن خريجي المعاهد الصناعية يجدون فرص عمل كما إن 22% غير موافقين على هذا الرأي ،وان 18% متربدين على آن خريجي المعاهد الصناعية يجدون فرص عمل.



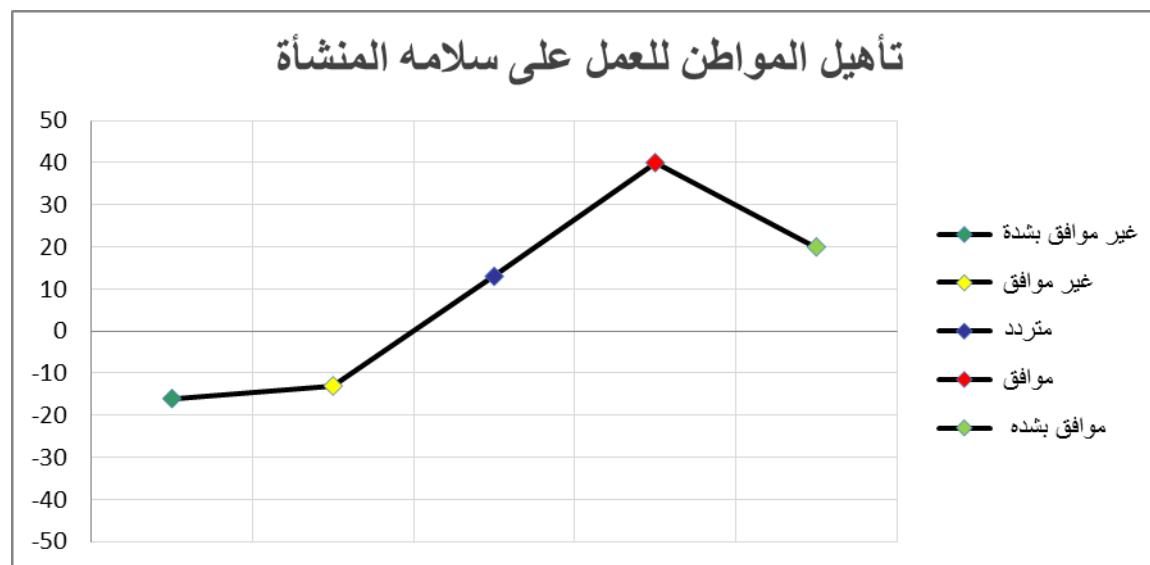
٣.٤ عدد خريجين الثانوية أكبر من عدد فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص :

تعكس النتائج أن 75% من المشاركين موافقين على أن عدد خريجين الثانوية أكبر من عدد فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص كما إن 10% غير موافقين على هذا الرأي ، وان 15% عدد خريجين الثانوية أكبر من عدد فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص .



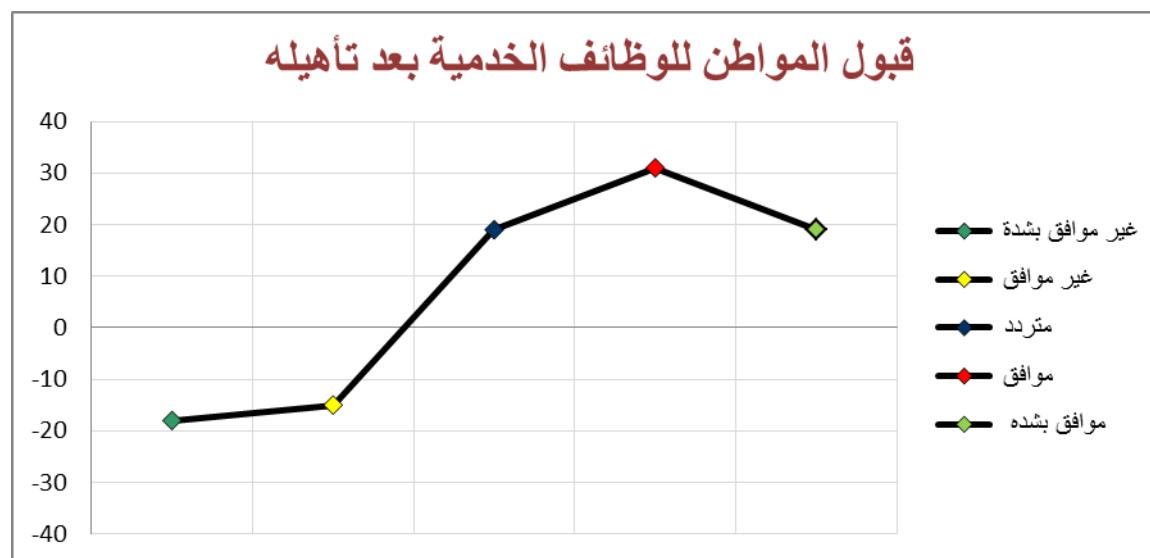
٣.٥ تأهيل المواطن للعمل على سلامه المنشأة :

59% موافقين على أن تأهيل المواطن للعمل على سلامه المنشأة شيئاً ضرورياً ومن جهة أخرى 29% غير موافقين على هذا الرأي، وان 13% غير معترضين او موافقين على هذا الرأي.



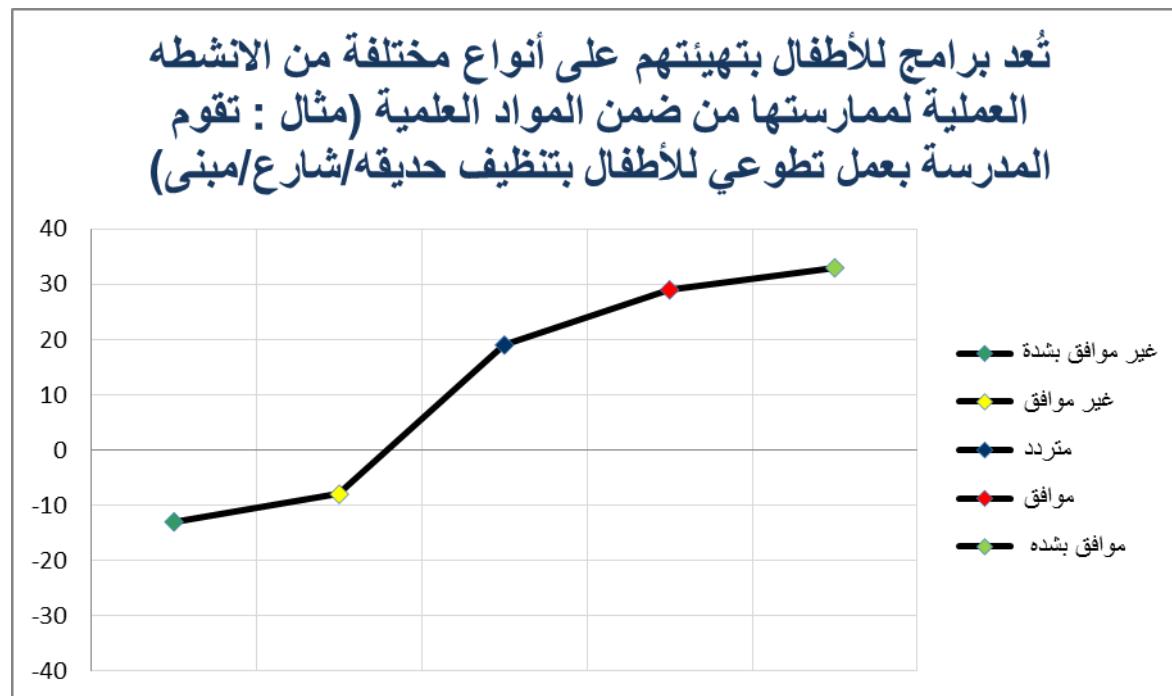
٣.٦ قبول المواطن للوظائف الخدمية بعد تأهيله :

49% من المشاركون موافقين على ضرورة تأهيل المواطنين للوظائف الخدمية كما إن 24% غير موافقين على هذا الرأي ، وان 19% متربدين أن التأهيل شيء مهمًا لمثل هذه الوظائف.



٣.٧ تُعد برامج للأطفال بتهيئتهم على أنواع مختلفة من الأنشطة العملية لممارستها من ضمن المواد العلمية (مثال : تقوم المدرسة بعمل تطوعي للأطفال بتنظيف حديقة / شارع / مبني)

تعكس النتائج إن 61% من المشاركين موافقين على أن برامج الأطفال تقوم بتهيئتهم على أنواع مختلفة من الأنشطة العملية لممارستها من ضمن المواد العلمية (مثال : تقوم المدرسة بعمل تطوعي للأطفال بتنظيف حديقة / شارع / مبني) كما إن 21% غير موافقين على هذا الرأي ، وان 19% متربدين .



التحليل الجزئي لمحور التعليم والمسؤولية الاجتماعية

٤. ينظر القطاع الخاص للتوطين على انه واجب وطني من ضمن نطاق المسؤولية الاجتماعية في ظل بيئة عمل مناسبة:

% غير موافق 2/1		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي					العبارات	م
غير موافق 5/4	موافق		غير موافق بشدة 1	غير موافق 2	متردد 3	موافق 4	أوافق بشدة 5		
ينظر القطاع الخاص للتوطين على انه واجب وطني من ضمن نطاق المسؤولية الاجتماعية في ظل بيئة عمل مناسبة									
17	76	102	5	12	7	49	29	التنافس الوظيفي مناخ لتطوير قدرات الموظف	4.1
19	63	102	8	11	19	41	23	توفر مواصفات وظيفية لفرص العمل المتاحة	4.2
33	46	102	17	17	21	24	23	يتتوفر هيكل أجور مناسب مع فرص العمل المتاحة	4.3
41	44	102	18	24	15	22	23	تنشأ مراكز ترفيهية لاعمال القطاع الخاص للتواصل الاجتماعي والفكري	4.4
35	39	102	5	31	26	15	25	تكون هناك مسابقات ثقافية لنوع نشاط واحد	4.5
13	70	102	5	8	18	44	27	يقوم القطاع الخاص بتوسيعة نشاطه في المدن الصناعية وغيرها وإيجاد فرص عمل	4.6
14	69	102	6	8	18	44	26	إنشاء فروع والتوسيع في النشاط بضييف عائد مادي على منشآت القطاع الخاص	4.7
30	50	102	12	19	20	32	19	يهم القطاع الخاص بسياسة التغيير الإداري بأنماط جديدة وأساليب متغيرة كل خمس سنوات	4.8
32	47	102	12	21	21	26	22	تحث مجالس الإدارة أو أصحاب شركات القطاع الخاص بتغيير المدير العام أو المسؤول حسب الأنظمة	4.9

% غير موافق 2/1		الإجمالي 102	درجة الموافقة والوزن النسبي					العبارات يفضل إلحاقي العنصر النسائي على العنصر الذكري بسبب الرغبة في العمل 4.10	م	
غير موافق 5/4	موافق 12		غير موافق بشدة 1	غير موافق 11	متردد 33	موافق 22	أوافق بشدة 35			
			1020	89	162	198	319	252		
			100%	9%	16%	19%	31%	25%	%	

التحليل :

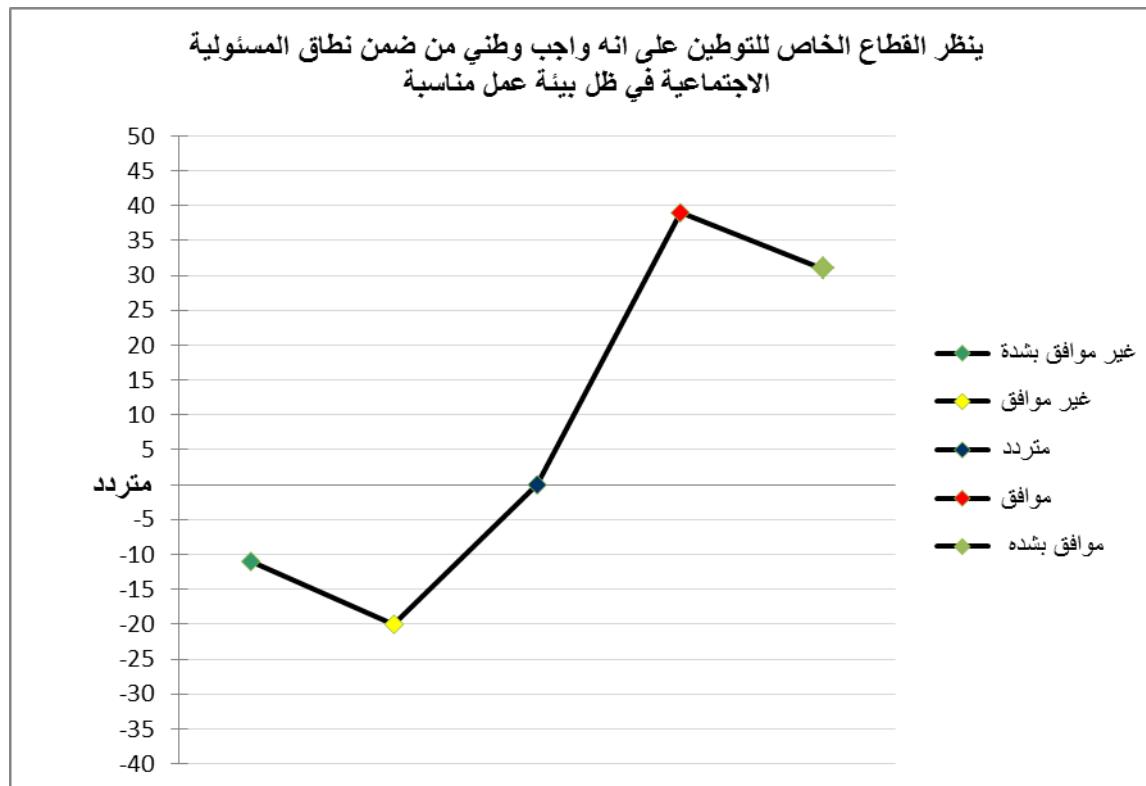
أ- العبارات الواردة بالاستبانة توضح رأى العاملين بالمنشآت التحليل الجزئي لمحور المسؤلية الإجتماعية :

ب- يلاحظ أن أعلى نسبة بالموافقة بالفقرة (1) والتي تناولت التنافس الوظيفي مناخ لتطوير قدرات الموظف وبنسبة (76%) والملاحظ ايضاً نسبة عدم الموافقة بشقيها لنفس الفقرة (17%) ويلاحظ ايضاً عدد الموافق تماماً (35) وعدم الموافق تماماً (1) إشارة لهذا يمكن تفسير بأن هناك اختلافاً في مفهوم التحليل الجزئي ما بين المفهوم الشخصي والعلمي كذلك أهمية التحليل بالنسبة لباقي التحليل .

ج- يلاحظ ايضاً أن أعلى نسبة عدم موافقة بشقيها كانت بلفقرة (4) وبنسبة (41%) والتي تناولت تنشأ مراكز ترفيهية لعامل القطاع الخاص للتواصل الاجتماعي والفكري . وهو ما يمكن تفسير ان العاملين ينظرون الى أن القطاع الخاص لا ينشأ مراكز ترفيهية للتواصل الاجتماعي والفكري.

د- يلاحظ ايضاً ان هناك نسبة محاباة تصل الى (33%) في اجمالي الفقرات خاصة الفقرة (10) والتي توضح بفضل إلحاقي العنصر النسائي على العنصر الذوري بسبب الرغبة في العمل.

رسم بياني للنسب المئوية باعتبار الحيادية (%)



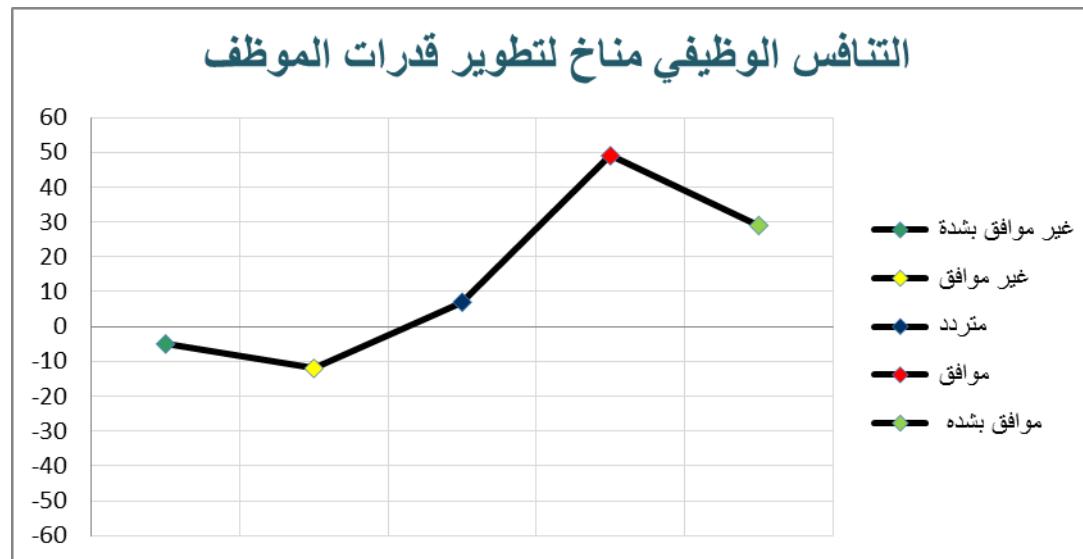
جدول النسب المئوية باعتبار الحيادية (%)

النسبة (%)	النسبة الحالية	م
النوع	النسبة (%)	
غير موافق تماماً	9%	1
غير موافق	16%	
محايد	19%	
موافق	31%	
موافق تماماً	25%	
الإجمالي	100%	
النسبة باعتبار الحيادية (%)	100%	2

تم احتساب على أساس إجمالي النسب المئوية للنتائج دون حساب نسبة المحايد أي إجمالي (81%)

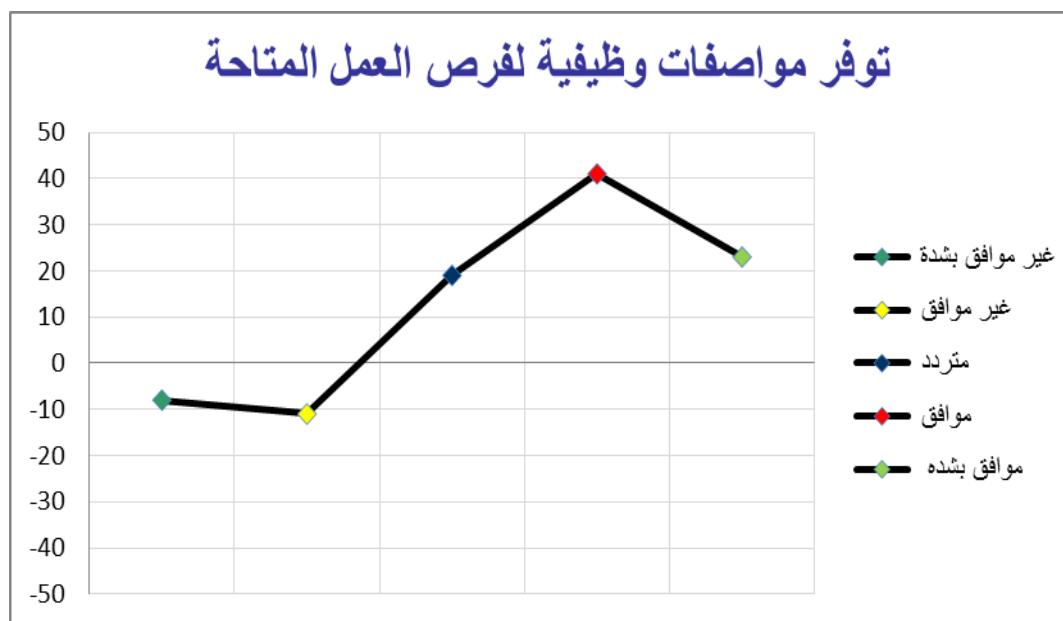
٤. التنافس الوظيفي مناخ لتطوير قدرات الموظف

تعكس النتائج ان 76% من المشاركين يوافقون على ان التنافس الوظيفي مناخ لتطوير قدرات الموظف كما ان 17% غير موافقين على هذا الرأي و 7% متربدين.



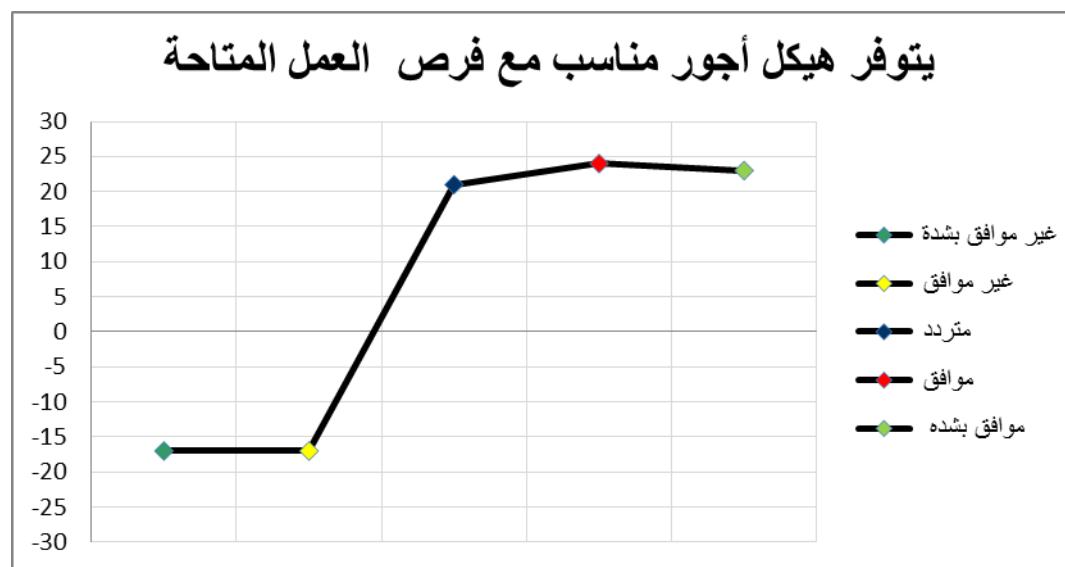
٤. توفر مواصفات وظيفية لفرص العمل المتاحة

تعكس النتائج ان 63% من المشاركين يوافقون على انه بتوفر مواصفات وظيفية لفرص العمل المتاحة ،كما ان 19% غير موافقين على هذا الرأي و 19 متربدين.



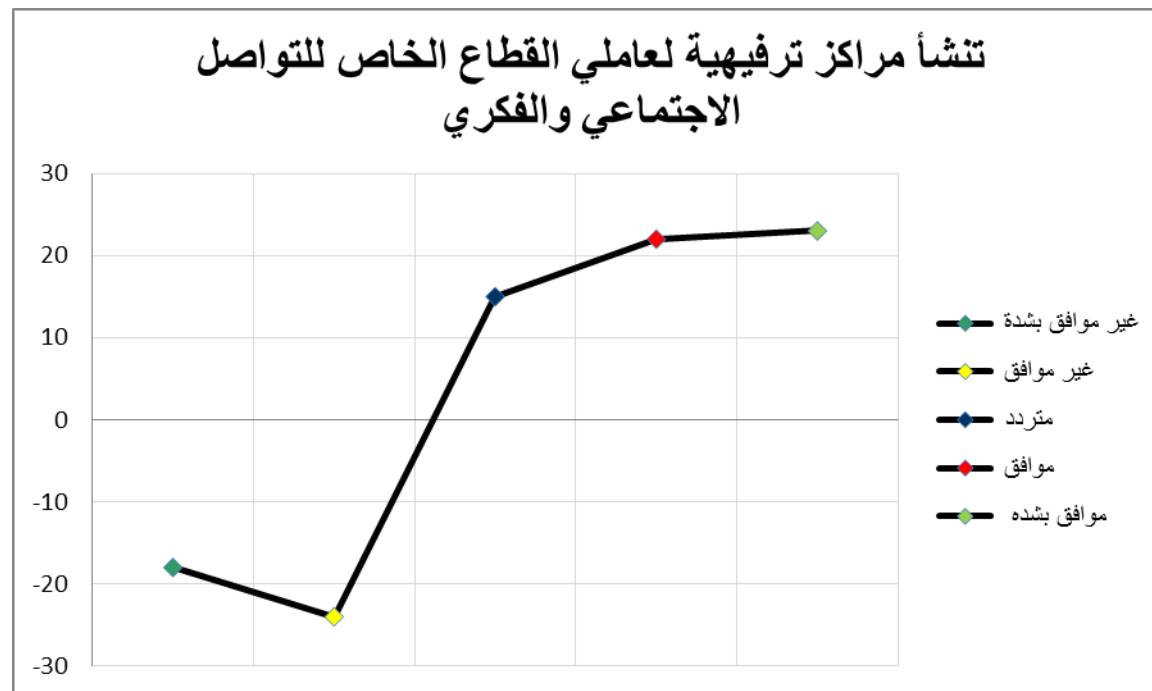
٤. ٤. يتوفر هيكل أجور مناسب مع فرص العمل المتاحة

تعكس النتائج ان 46% من المشاركين يوافقون على انه يتوفّر هيكل أجور مناسب مع فرص العمل المتاحة ، كما ان 34% غير موافقين على هذا الرأي و 21% مترددين انه يتوفّر هيكل أجور مناسب مع فرص العمل المتاحة



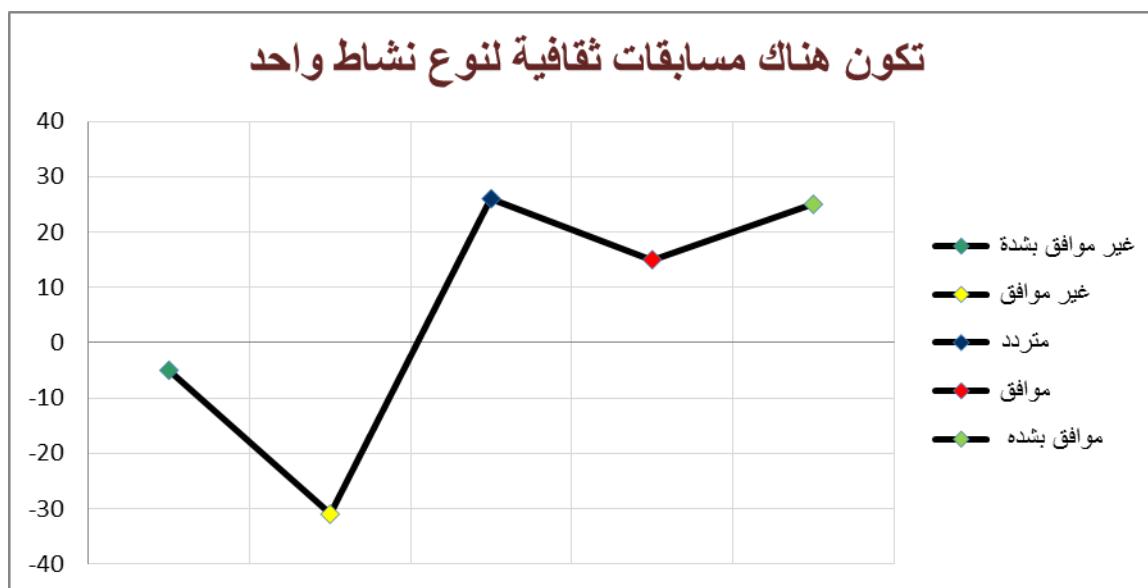
٤.٤ تنشأ مراكز ترفيهية لعاملٍ القطاع الخاص للتواصل الاجتماعي والفكري

تعكس النتائج ان 45% من المشاركين يوافقون على انشاء مراكز ترفيهية لعاملٍ القطاع الخاص للتواصل الاجتماعي والفكري ، كما ان 42% غير موافقين على هذا الراي و 15% متربدين على ان انشاء مراكز ترفيهية لعاملٍ القطاع الخاص للتواصل الاجتماعي والفكري قد يحدث أي تغير.



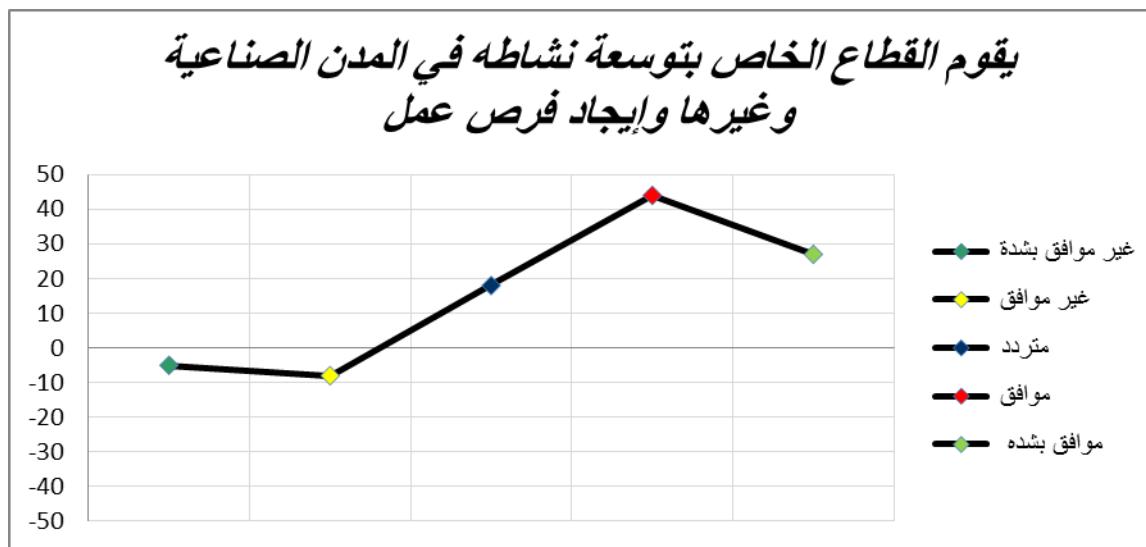
٤. تكون هناك مسابقات ثقافية لنوع نشاط واحد

تعكس النتائج ان 39% من المشاركين يوافقون على ان تكون هناك مسابقات ثقافية لنوع نشاط واحد، كما ان 35% غير موافقين على هذا الرأي و 25% متربدين ان تكون هناك مسابقات ثقافية لنوع نشاط واحد بالمنشآت.



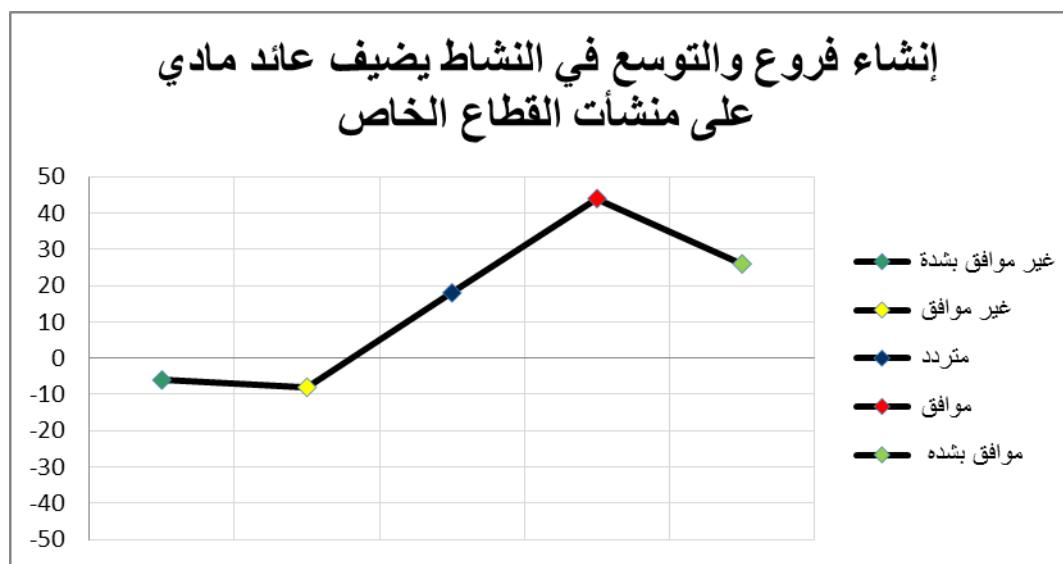
٤.٦ يقوم القطاع الخاص بتوسيعة نشاطه في المدن الصناعية وغيرها وإيجاد فرص عمل

تعكس النتائج ان 70% من المشاركون يوافقون على ان القطاع الخاص يقوم بتوسيعة نشاطه في المدن الصناعية وغيرها لإيجاد فرص عمل كما ان 14% غير موافقين على هذا الرأي و 18% مترددون .



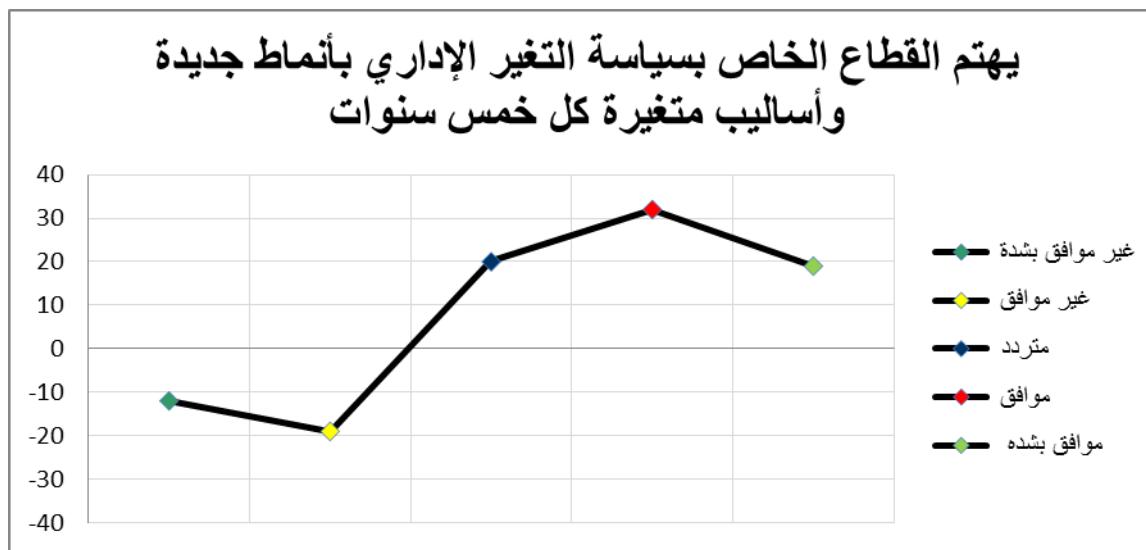
٤. إنشاء فروع والتوسيع في النشاط يضيف عائد مادي على منشآت القطاع الخاص

تعكس النتائج ان 69% من المشاركون يوافقون على إنشاء فروع والتوسيع في النشاط يضيف عائد مادي على منشآت القطاع الخاص كما ان 15% غير موافقين على هذا الرأي و 18% متزددين في ذلك.



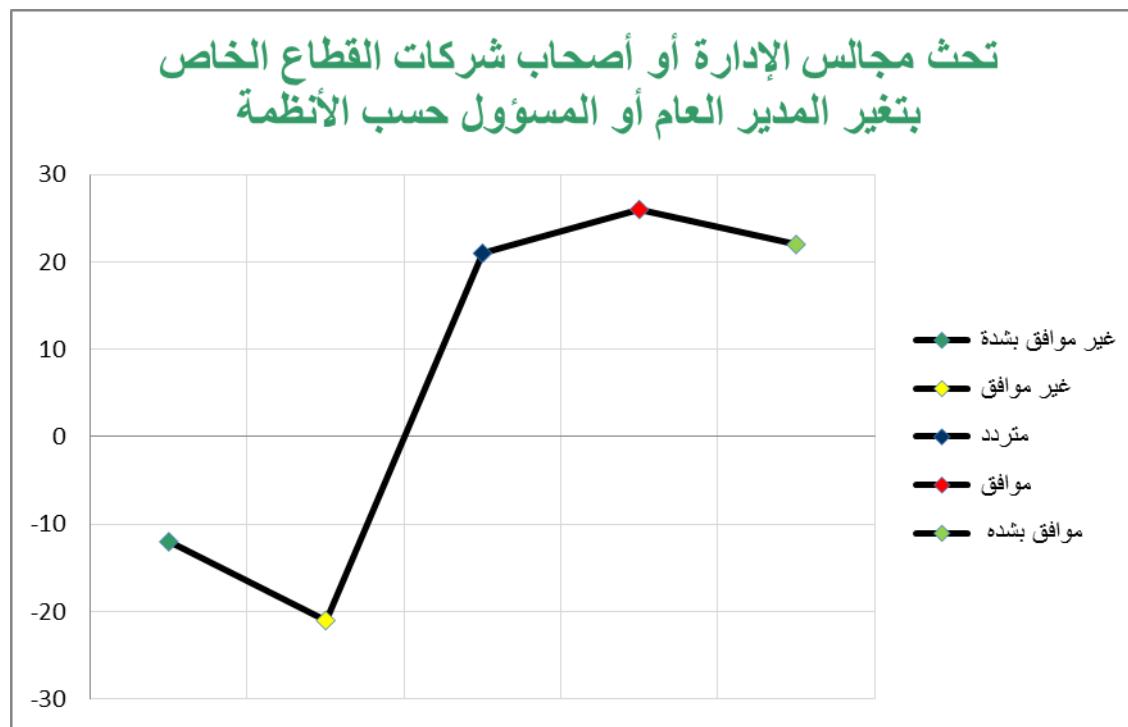
٤. يهتم القطاع الخاص بسياسة التغيير الإداري بأنماط جديدة وأساليب متغيرة كل خمس سنوات

تعكس النتائج ان 50% من المشاركون يوافقون على ان القطاع الخاص يهتم بسياسة التغيير الإداري بأنماط جديدة وأساليب متغيرة كل خمس سنوات كما ان 31% غير موافقين على هذا الرأي و 20% مترددين ان القطاع الخاص يهتم بسياسة التغيير الإداري بأنماط جديدة وأساليب متغيرة كل خمس سنوات



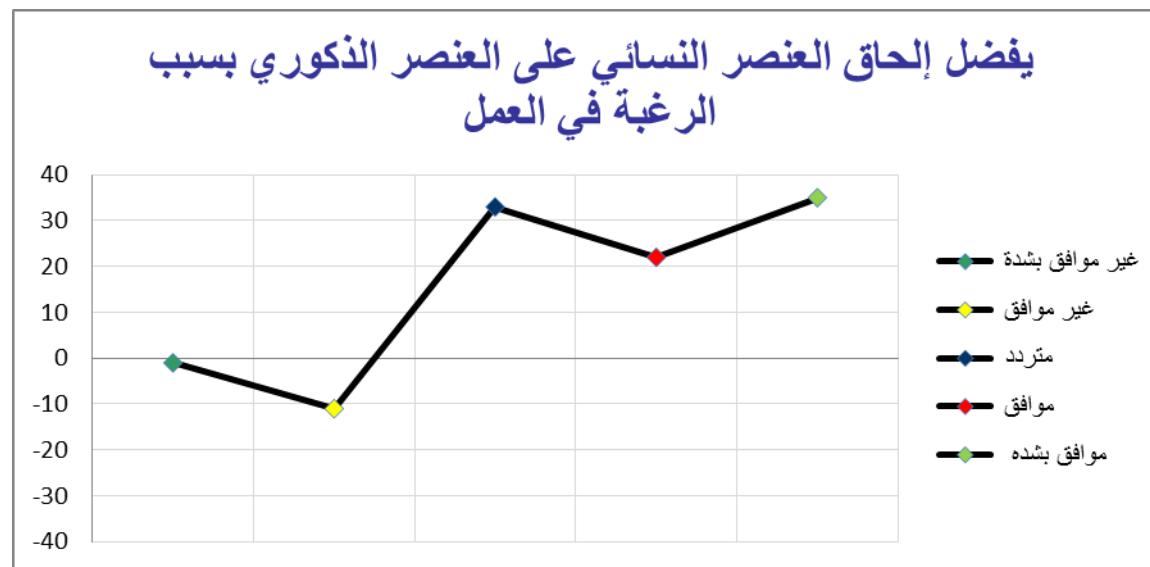
٤.٩ تحت مجالس الإدارة أو أصحاب شركات القطاع الخاص بتغيير المدير العام أو المسؤول حسب الأنظمة

تعكس النتائج ان 47% من المشاركون يوافقون على ان تحت مجالس الإدارة أو أصحاب شركات القطاع الخاص بتغيير المدير العام أو المسؤول حسب الأنظمة كما ان 33% غير موافقين هذا الرأي و 21% متزددين ان تحت مجالس الإدارة أو أصحاب شركات القطاع الخاص بتغيير المدير العام أو المسؤول حسب الأنظمة



٤.١٠ يفضل إلحاقي العنصر النسائي على العنصر الذكوري بسبب الرغبة في العمل

تعكس النتائج ان 56% من المشاركون يوافقون على ان يفضل إلحاقي العنصر النسائي على العنصر الذكوري بسبب الرغبة في العمل كما ان 12% غير موافقين هذا الرأي و 32% متذمرين ان يفضل إلحاقي العنصر النسائي على العنصر الذكوري بسبب الرغبة في العمل



التحليل الجزئي لمحور قواعد الرغبة وال الحاجة

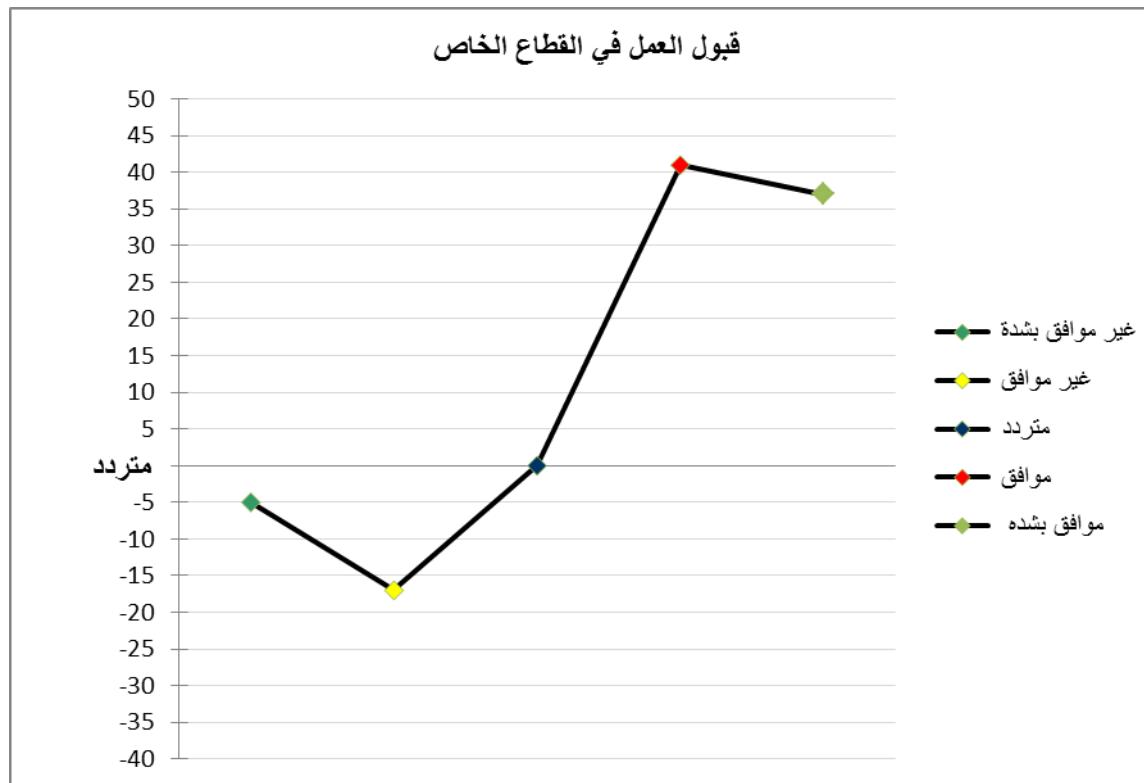
٥. قبول العمل في القطاع الخاص :

% غير موافق 2/1		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي					العبارات	م	
غير موافق بشدة	موافق 1		غير موافق 2	متردد 3	موافق 4	أوافق بشدة 5				
5/4										
قبول العمل في القطاع الخاص									٥	
14	69	102	5	9	18	44	26	لفتح فرص العمل للملتحقين الجدد تعد انظمه لتطوير أدائهم الوظيفي للحصول علي الوظائف القيادية	5.1	
21	48	102	3	18	32	17	32	التمسك بكبار السن والتي تفوق أعمارهم الستون عاماً في الوظيفة بسبب الخبرة	5.2	
16	58	102	3	13	27	32	27	لا تمنحك الفرصة للثقافات الجديدة للحصول على نفس المناصب القيادية	5.3	
			306	11	40	77	93	85	الإجمالي	
			100%	4%	13%	25%	30%	28%		%

التحليل :

- أـ العبارات الواردة بالاستبانة توضح رأى العاملين بالمنشآت للتحليل الجزئي لمحور قبول العمل في القطاع الخاص :
- بـ يلاحظ أن أعلى نسبة بالموافقة بالفقرة (1) والتي تناولت لفتح فرص العمل للملتحقين الجدد تعد انظمه لتطوير أدائهم الوظيفي للحصول علي الوظائف القيادية وبنسبة (69%) والملاحظ ايضاً نسبة عدم الموافقة بشقيها لنفس الفقرة (14%) ويلاحظ ايضاً عدد الموافق تماماً (32) وعدم الموافق تماماً (3) إشارة لهذا يمكن تفسير بأن هناك اختلافاً في مفهوم التحليل الجزئي ما بين المفهوم الشخصي والعلمي كذلك أهمية التحليل بالنسبة لباقي التحاليل .
- جـ يلاحظ ايضاً أن أعلى نسبة عدم موافقة بشقيها كانت بلفقرة (2) وبنسبة (21%) والتي تناولت التمسك بكبار السن والتي تفوق أعمارهم الستون عاماً في الوظيفة بسبب الخبرة. وهو ما يمكن تفسير ان العاملين ينظرون أن المنشآت تتمسك بكبار السن بسبب الخبرة لا يفتحون المجال للخريجي الجدد.
- دـ يلاحظ ايضاً ان هناك نسبة محيدة تصل الى (32%) في اجمالي الفقرات خاصة الفقرة (2) والتي توضح التمسك بكبار السن والتي تفوق أعمارهم الستون عاماً في الوظيفة بسبب الخبرة.

رسم بياني للنسب المئوية باعتبار الحيادية (%)



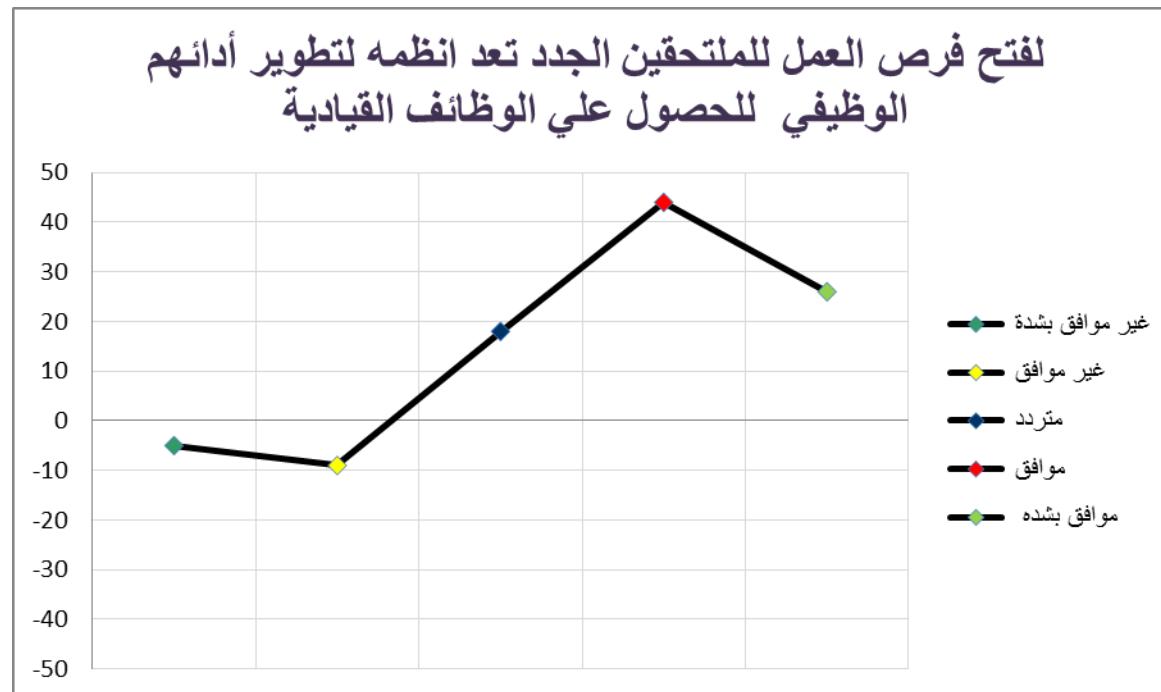
جدول النسب المئوية باعتبار الحيادية (%)

النسبة (%)	النوع	النسبة	م
النسبة الحالية	غير موافق تماماً	4%	1
النسبة باعتبار الحيادية (%)	غير موافق تماماً	5%	2

تم احتساب على أساس إجمالي النسب المئوية للنتائج دون حساب نسبة المحايد أي إجمالي (75%)

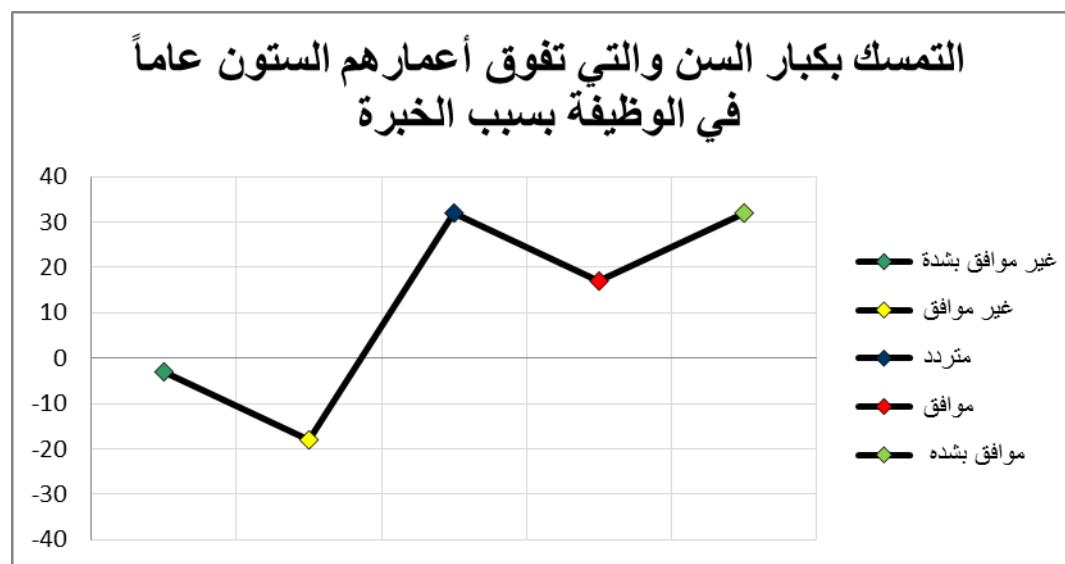
١.٥ لفتح فرص العمل للملتحقين الجدد تعد انظمه لتطوير أدائهم الوظيفي للحصول على الوظائف القيادية

تعكس النتائج ان 69% من المشاركون يوافقون على ان لفتح فرص العمل للملتحقين الجدد تعد اننظمه لتطوير أدائهم الوظيفي للحصول على الوظائف القيادية كما ان 14% غير موافقين هذا الرأي و 18% متربدين ان لفتح فرص العمل للملتحقين الجدد تعد اننظمه لتطوير أدائهم الوظيفي للحصول على الوظائف القيادية



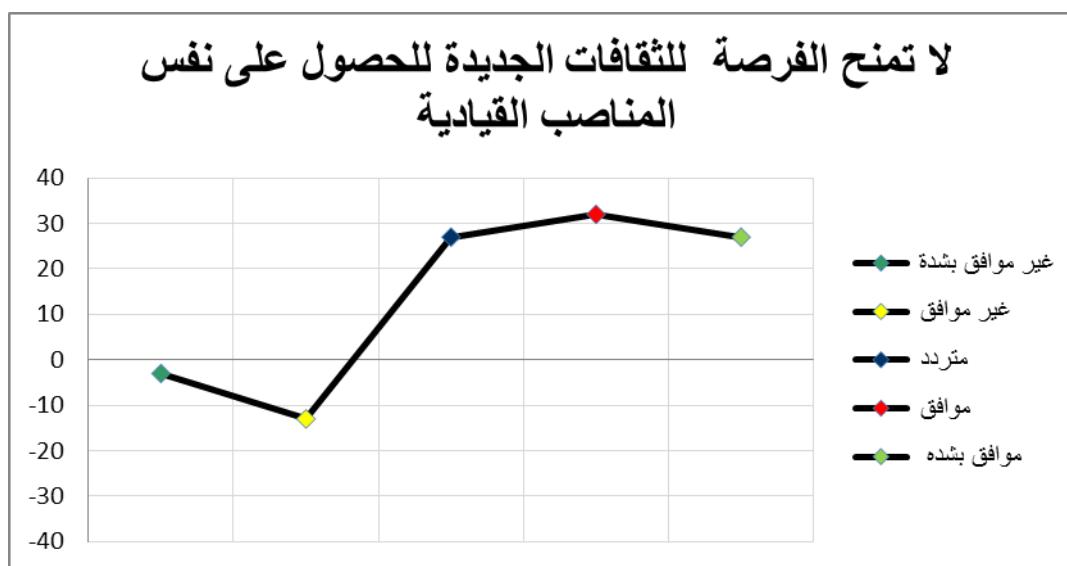
٤. التمسك بكمار السن والتي تفوق أعمارهم الستون عاماً في الوظيفة بسبب الخبرة

تعكس النتائج ان 48% من المشاركون يوافقون على ان التمسك بكمار السن والتي تفوق اعمارهم الستون عاماً في الوظيفة بسبب الخبرة كما ان 21% غير موافقين هذا الرأي و 31% متربدين ان التمسك بكمار السن والتي تفوق اعمارهم الستون عاماً في الوظيفة بسبب الخبرة



٥. لا تمنح الفرصة للثقافات الجديدة للحصول على نفس المناصب القيادية

تعكس النتائج ان 58% من المشاركون يوافقون على ان لا تمنح الفرصة للثقافات الجديدة للحصول على نفس المناصب القيادية كما ان 16% غير موافقين هذا الرأي و 26% متذمرين ان لا تمنح الفرصة للثقافات الجديدة للحصول على نفس المناصب القيادية



التحليل الجزئي لمحور قواعد الرغبة وال الحاجة

٦. رغبة العمل في القطاع الخاص :

% غير موافق 2/1		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي					العبارات	م
غير موافق 5/4	موافق		غير موافق بشدة 1	غير موافق 2	متردد 3	موافق 4	أوافق بشدة 5		
رغبة العمل في القطاع الخاص									٦
19	69	102	7	12	13	43	27	ارغب العمل في القطاع الخاص بسبب التطور الوظيفي	6.1
16	65	102	4	12	20	46	20	ارغب العمل في القطاع الخاص بسبب الأجر	6.2
9	68	102	1	8	24	45	24	ارغب العمل في القطاع الخاص باعتبارها وظيفة مؤقتة	6.3
3	85	102	1	2	12	50	37	أشارك بقدر اتي في وظيفة في القطاع الخاص	6.4
9	72	102	4	5	20	40	33	بيئة ومناخ عمل القطاع الخاص يحفزني للالتحاق بإحدى انشطة	6.5
28	56	102	11	18	16	28	29	الدوام الطويل بالقطاع الخاص لايؤثر على رغبتي	6.6
6	67	102	2	4	28	39	29	رئيسي بالعمل يساعدني في تطوير ذاتي	6.7
9	66	102	2	7	26	36	31	زملاي في العمل محلين أو غير محلين يساعدونني في انجاز الأعمال	6.8
816			32	68	159	327	230	الإجمالي	
100%			4%	8%	19%	40%	28%	%	

التحليل :

- أـ العبارات الواردة بالاستبانة توضح رأى العاملين بالمنشآت للتحليل الجزئي لمحور رغبة العمل في القطاع الخاص:
- بـ يلاحظ أن أعلى نسبة موافقة بالفقرة (4) والتي أشارك بقدر اتي في وظيفة في القطاع الخاص وبنسبة (85%) والملاحظ ايضاً نسبة عدم الموافقة بشقيها نفس الفقرة (3%) ويلاحظ ايضاً عدد الموافق تماماً (37) وعدم الموافق تماماً (1) إشارة لهذا يمكن تفسير بأن هناك اختلافاً في مفهوم التحليل الجزئي ما بين المفهوم الشخصي والعلمي كذلك أهمية التحليل بالنسبة لباقي التحاليل .
- جـ يلاحظ ايضاً أن أعلى نسبة عدم موافقة بشقيها كانت بلفقرة (6) وبنسبة (28%) والتي تناولت من الدوام الطويل بالقطاع الخاص لا يؤثر على رغبتي. وهو ما يمكن تفسير ان العاملين ينظرون الى الدوام الطويل في القطاع الخاص لا يؤثر على رغبتهما بالعمل.
- دـ يلاحظ ايضاً ان هناك نسبة محايدة تصل الى (28%) في اجمالي الفقرات خاصة الفقرة (7) والتي توضح رئيسي بالعمل يساعدني في تطوير ذاتي.

رسم بياني للنسب المئوية باعتبار الحيادية (%)



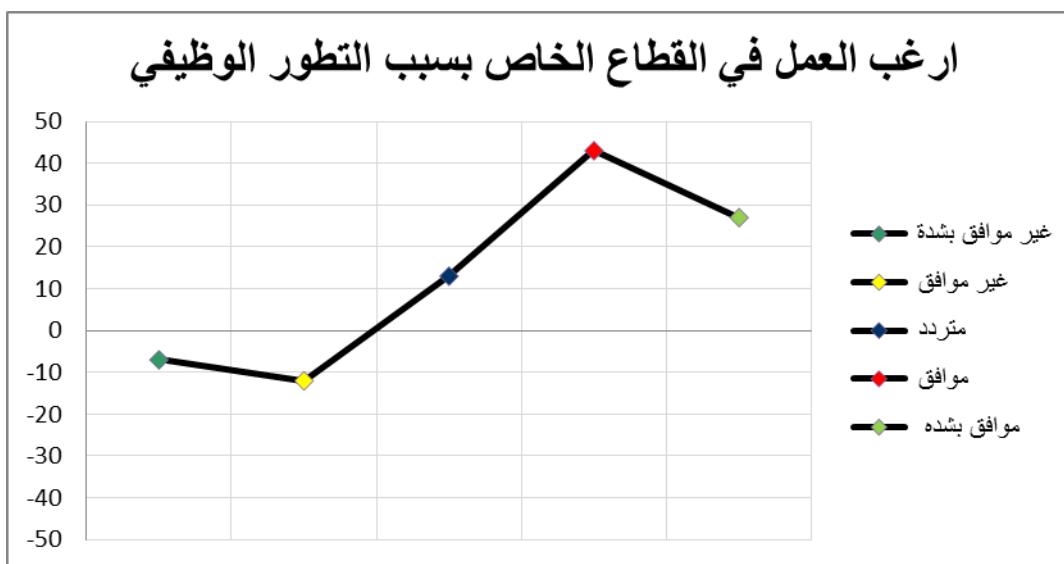
جدول النسب المئوية باعتبار الحيادية (%)

النسبة (%)	النوع	م
النسبة الحالية	غير موافق تماماً	1
النسبة باعتبار الحيادية (%)	غير موافق	2

تم احتساب على أساس إجمالي النسب المئوية للنتائج دون حساب نسبة المحايد أي إجمالي (81%)

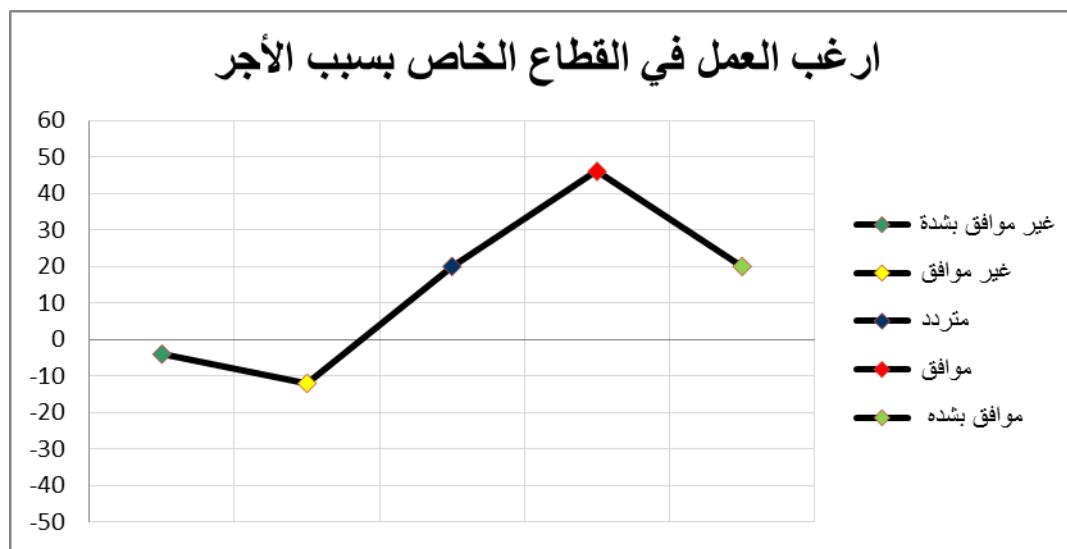
٦.١ ارغب العمل في القطاع الخاص بسبب التطور الوظيفي

تعكس النتائج ان 69% من المشاركون يوافقون على ان ارغب العمل في القطاع الخاص بسبب التطور الوظيفي كما ان 19% غير موافقين هذا الرأي و 13% متذمدين ان ارغب العمل في القطاع الخاص بسبب التطور الوظيفي



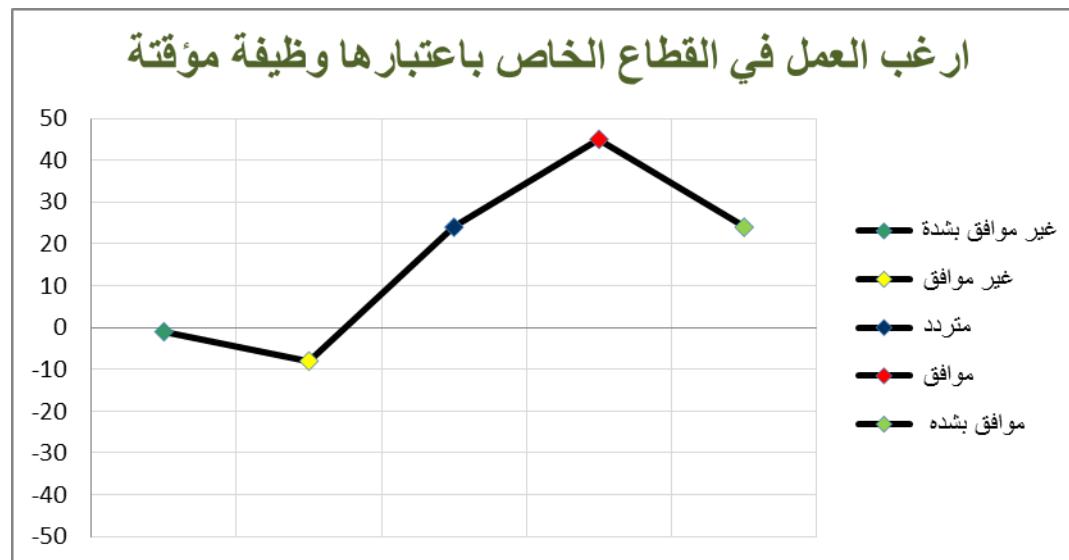
٦.٢ ارغب العمل في القطاع الخاص بسبب الأجر

تعكس النتائج ان 65% من المشاركين يوافقون على ان ارغب العمل في القطاع الخاص بسبب الأجر كما ان 16% غير موافقين هذا الرأي و 20% متربدين ان ارغب العمل في القطاع الخاص بسبب الأجر



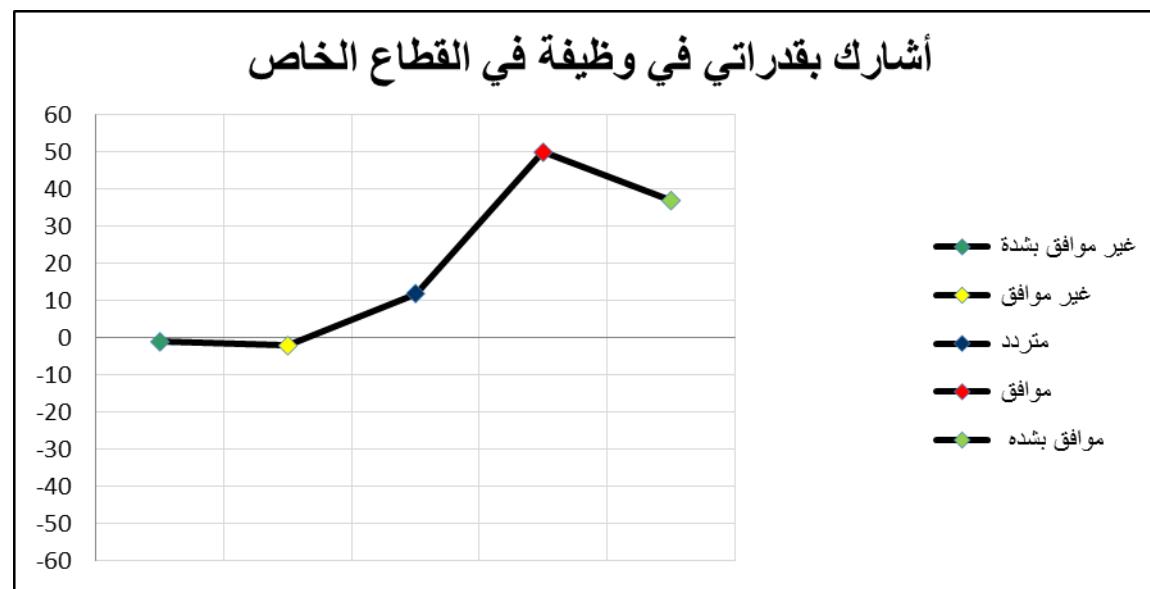
٦.٣ ارغب العمل في القطاع الخاص باعتبارها وظيفة مؤقتة

تعكس النتائج ان ٦٨% من المشاركون يوافقون على ان ارغب العمل في القطاع الخاص باعتبارها وظيفة مؤقتة كما ان ٩% غير موافقين هذا الرأي و ٢٤% متربدين ان ارغب العمل في القطاع الخاص باعتبارها وظيفة مؤقتة



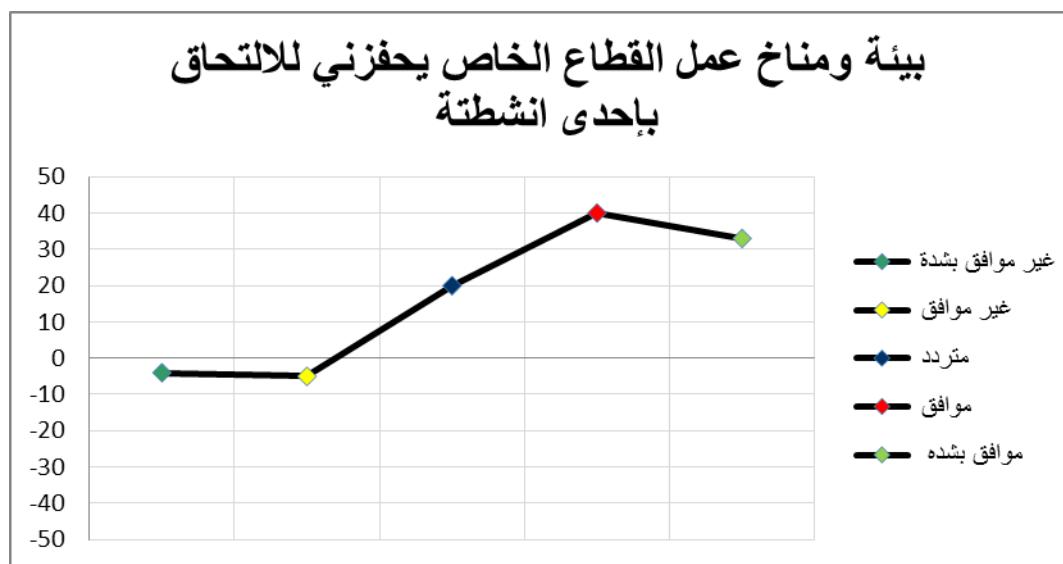
٤. أشارك بقدراتي في وظيفة في القطاع الخاص

تعكس النتائج ان 85% من المشاركون يوافقون على ان أشارك بقدراتي في وظيفة في القطاع الخاص كما ان 3% غير موافقين هذا الرأي و 12% متذمرين ان أشارك بقدراتي في وظيفة في القطاع الخاص



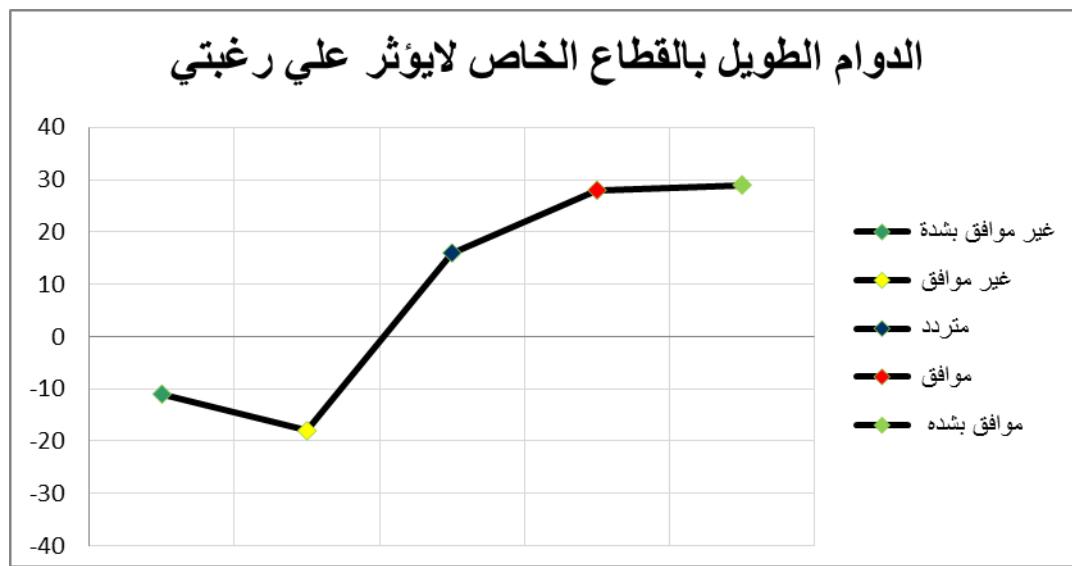
٦.٥ بيئة ومناخ عمل القطاع الخاص يحفزني للالتاحق بإحدى انشطته

تعكس النتائج ان 72% من المشاركين يوافقون على ان بيئة ومناخ عمل القطاع الخاص يحفزني للالتاحق بإحدى انشطته كما ان 9% غير موافقين هذا الرأي و20% مترددين ان بيئة ومناخ عمل القطاع الخاص يحفزني للالتاحق بإحدى انشطته



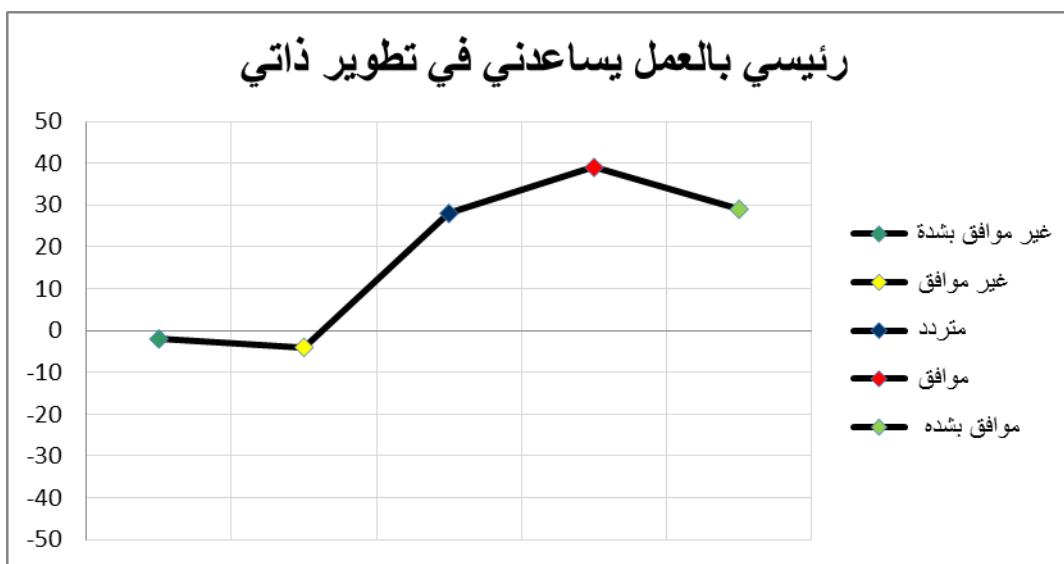
٦.٦ الدوام الطويل بالقطاع الخاص لا يؤثر على رغبتي

تعكس النتائج ان 56% من المشاركين يوافقون على ان الدوام الطويل بالقطاع الخاص لا يؤثر على رغبتي كما ان 29% غير موافقين هذا الرأي و 16% متربدين ان الدوام الطويل بالقطاع الخاص لا يؤثر على رغبتي



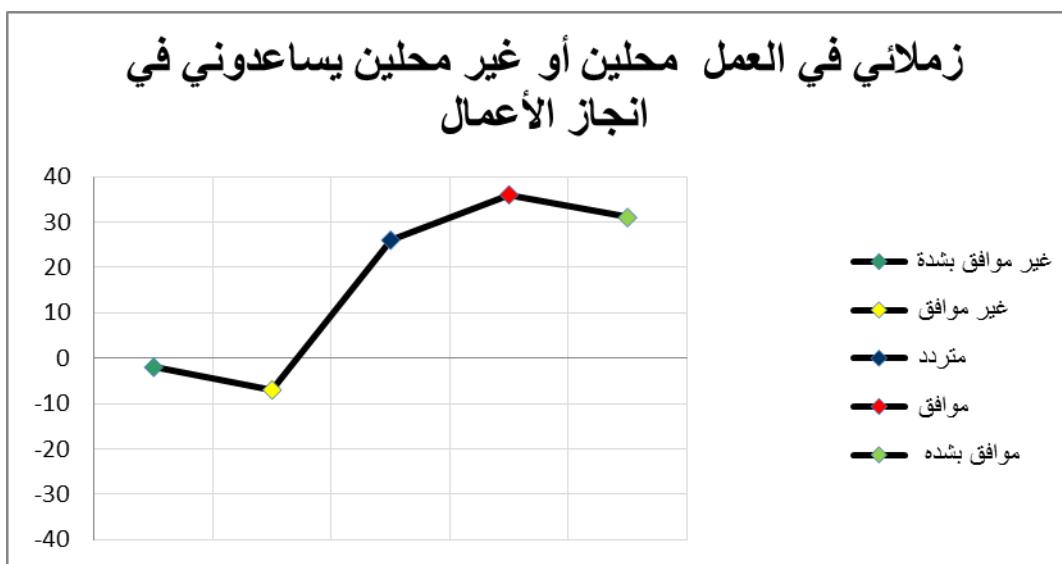
٦.٧ رئيسي بالعمل يساعدني في تطوير ذاتي

تعكس النتائج ان 67% من المشاركين يوافقون على ان التنافس رئيسي بالعمل يساعدني في تطوير ذاتي كما ان 6% غير موافقين هذا الرأي و 27% متربدين ان رئيسي بالعمل يساعدني في تطوير ذاتي



٦.٨ زملائي في العمل محلين أو غير محلين يساعدوني في انجاز الأعمال

تعكس النتائج ان (66%) من المشاركين يوافقون على ان زملائي في العمل محلين أو غير محلين يساعدونني في انجاز الاعمال كما ان (9%) غير موافقين هذا الرأي و (25%) مترددون ان زملائي في العمل محلين أو غير محلين يساعدونني في انجاز الاعمال



التحليل الجزئي لمحور قواعد الرغبة وال الحاجة

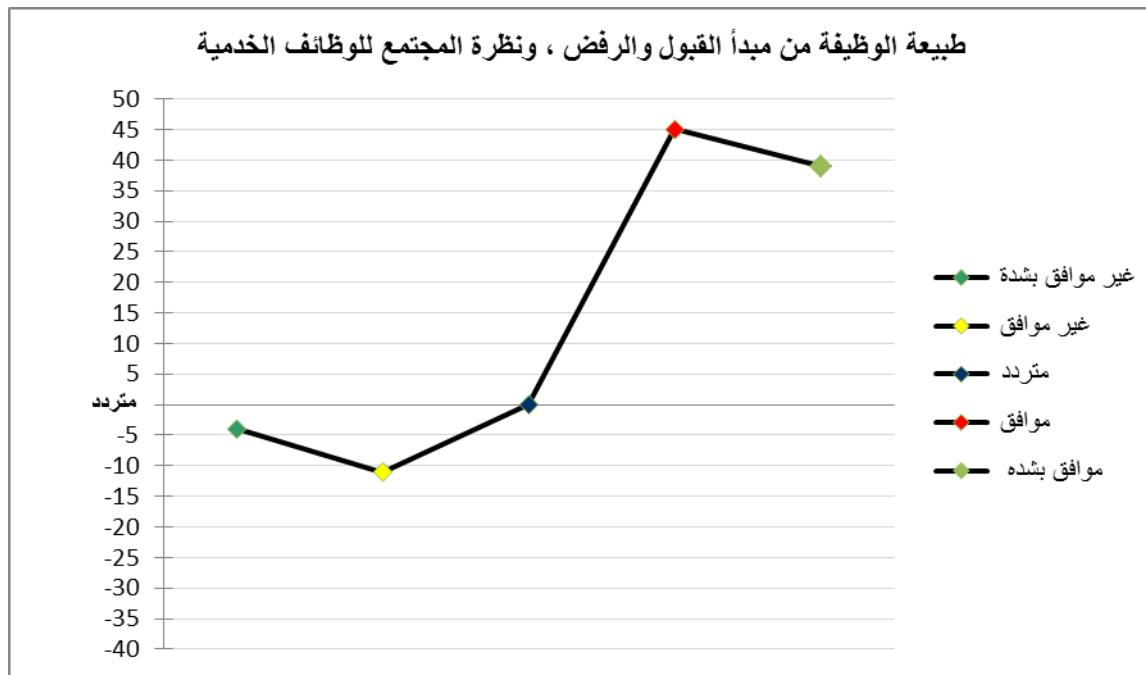
٧. طبيعة الوظيفة من مبدأ القبول والرفض ، ونظرة المجتمع للوظائف الخدمية:

% غير موافق 2/1		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي					العبارات	م	
غير موافق 5/4	موافق		غير موافق بشدة 1	غير موافق 2	متردد 3	موافق 4	أوافق بشدة 5			
طبيعة الوظيفة من مبدأ القبول والرفض ، ونظرة المجتمع للوظائف الخدمية										
17	69	102	10	7	15	46	24	المواطن يقبل بالوظائف الخدمية لاحتاجه لتلبية حاجته الاقتصادية	7.1	
18	74	102	0	18	9	27	48	لايقبل الموظف بالوظيفة الخدمية خوفاً من نظرة المجتمع للأعمال التشغيلية	7.2	
7	73	102	0	7	21	43	31	يقبل الموظف الوظائف الخدمية في شركات الطياران دون غيرها	7.3	
16	77	102	5	11	7	49	30	تقبل الوظيفة الخدمية خارج نطاق الوطن	7.4	
13	75	102	5	8	12	34	43	المسمايات الوظيفية لا تتناسب مع الرغبة الاجتماعية للنطلعات المواطن	7.5	
			510	20	51	64	199	176	الإجمالي	
			100%	4%	10%	13%	39%	35%	%	

التحليل :

- أـ العبارات الواردة بالاستبانة توضح رأى العاملين بالمنشآت للتحليل الجزئي لمحور نظرة المجتمع للوظائف الخدمية :
- بـ يلاحظ أن أعلى نسبة بالموافقة بالفقرة (4) والتي تناولت تقبل الوظيفة الخدمية خارج نطاق الوطن وبنسبة (77%) والملاحظ أيضاً نسبة عدم الموافقة بشقيها نفس الفقرة (16%) ويلاحظ ايضاً عدد المواقف تماماً (48) وعدم الموافق تماماً (5) إشارة لهذا يمكن تفسير بأن هناك اختلافاً في مفهوم التحليل الجزئي ما بين المفهوم الشخصي والعلمي كذلك أهمية التحليل بالنسبة لباقي التحاليل .
- جـ يلاحظ ايضاً أن أعلى نسبة عدم موافقة بشقيها كانت بالفقرة (2) وبنسبة (18%) والتي تناولت أن لا يقبل الموظف بالوظيفة الخدمية خوفاً من نظرة المجتمع للأعمال التشغيلية. وهو ما يمكن تفسير ان العاملين لا يقبلون الوظائف الخدمية خوفاً من النظرة الإجتماعية.
- دـ يلاحظ ايضاً ان هناك نسبة محيدة تصل الى (21%) في اجمالي الفقرات خاصة الفقرة (3) والتي توضح يقبل الموظف الوظائف الخدمية في شركات الطياران دون غيرها.

رسم بياني للنسب المئوية باعتبار الحيادية (%)



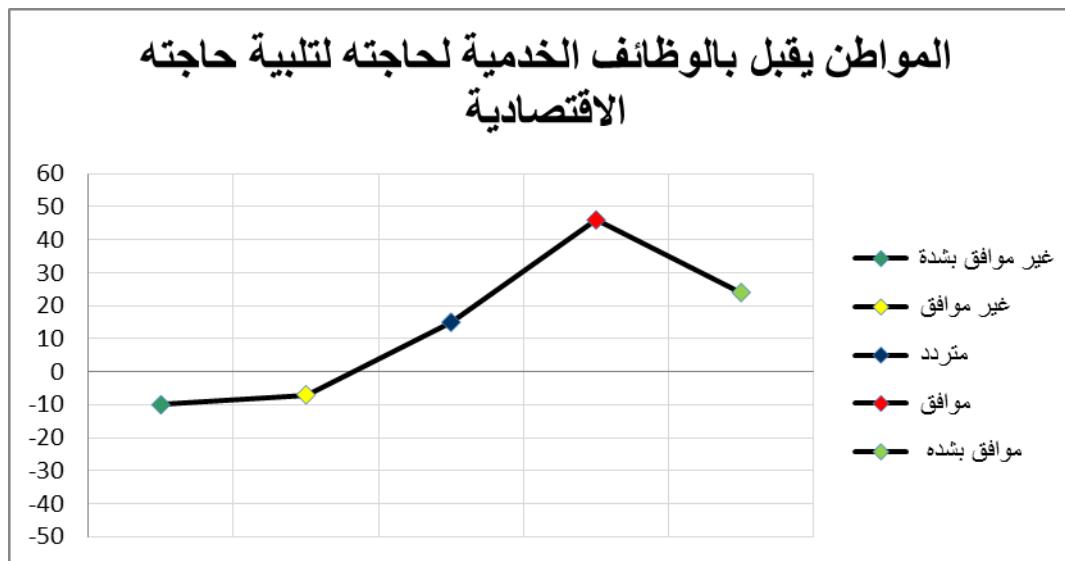
جدول النسب المئوية باعتبار الحيادية (%)

النسبة	النوع	م
النسب الحالية	موافق تماماً	1
النسب باعتبار الحيادية (%)	غير موافق تماماً	2

تم احتساب على أساس إجمالي النسب المئوية للنتائج دون حساب نسبة المحايد أي إجمالي (87%)

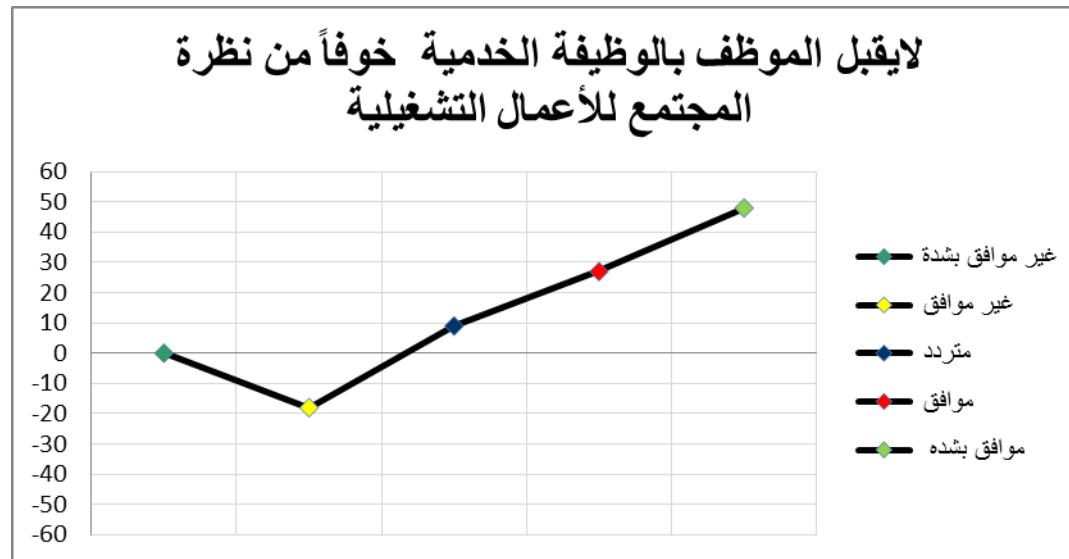
٧.١ المواطن يقبل بالوظائف الخدمية لحاجته لتلبية حاجة الاقتصادية

تعكس النتائج ان (69%) من المشاركين يوافقون على ان المواطن يقبل بالوظائف الخدمية لحاجته لتلبية حاجة الاقتصادية كما ان (17%) غير موافقين هذا الرأي و (15%) مترددين ان المواطن يقبل بالوظائف الخدمية لحاجته لتلبية حاجة الاقتصادية.



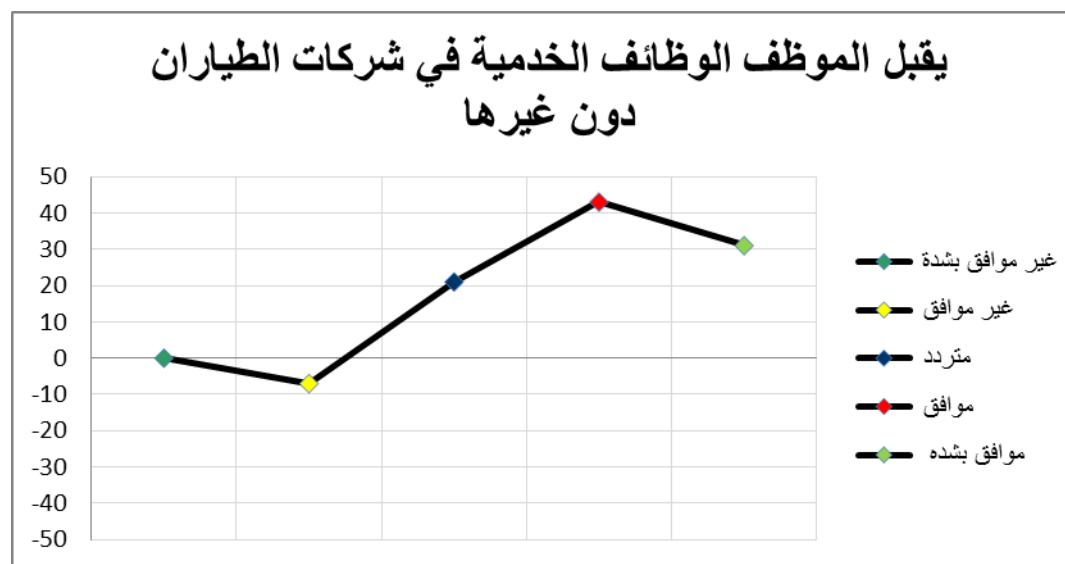
٧.٢ لا يقبل الموظف بالوظيفة الخدمية خوفاً من نظرة المجتمع للأعمال التشغيلية

تعكس النتائج ان (74%) من المشاركون يوافقون على ان لا يقبل الموظف بالوظيفة الخدمية خوفاً من نظرة المجتمع للأعمال كما ان (18%) غير موافقين هذا الرأي و (9%) مترددون ان لا يقبل الموظف بالوظيفة الخدمية خوفاً من نظرة المجتمع للأعمال



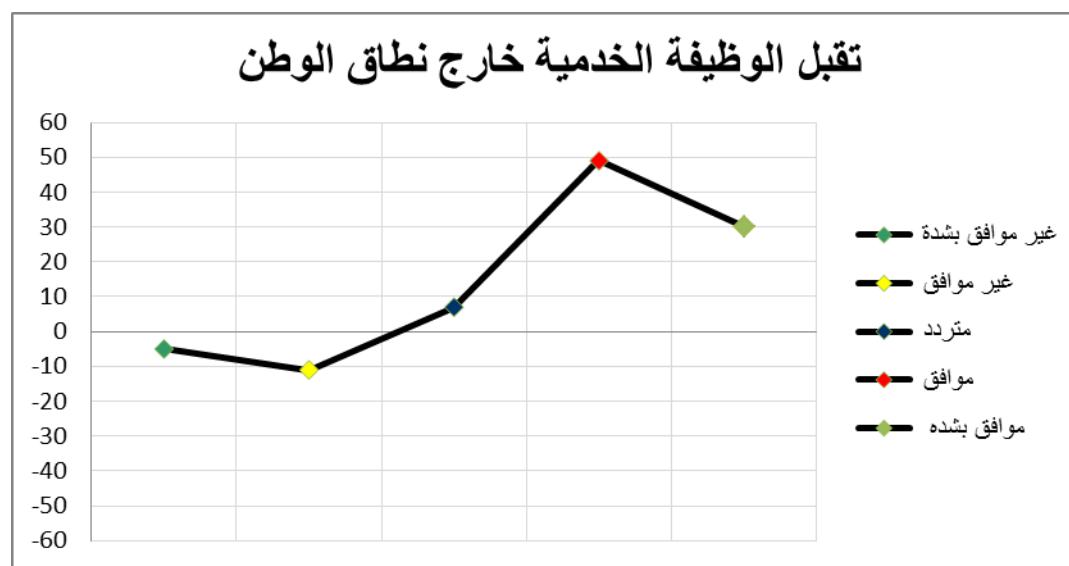
٧.٣ يقبل الموظف الوظائف الخدمية في شركات الطياران دون غيرها

تعكس النتائج ان (73%) من المشاركين يوافقون على ان يقبل الموظف الوظائف الخدمية في شركات الطياران دون كما ان (7%) غير موافقين هذا الرأي و (21%) مترددين ان يقبل الموظف الوظائف الخدمية في شركات الطياران دون



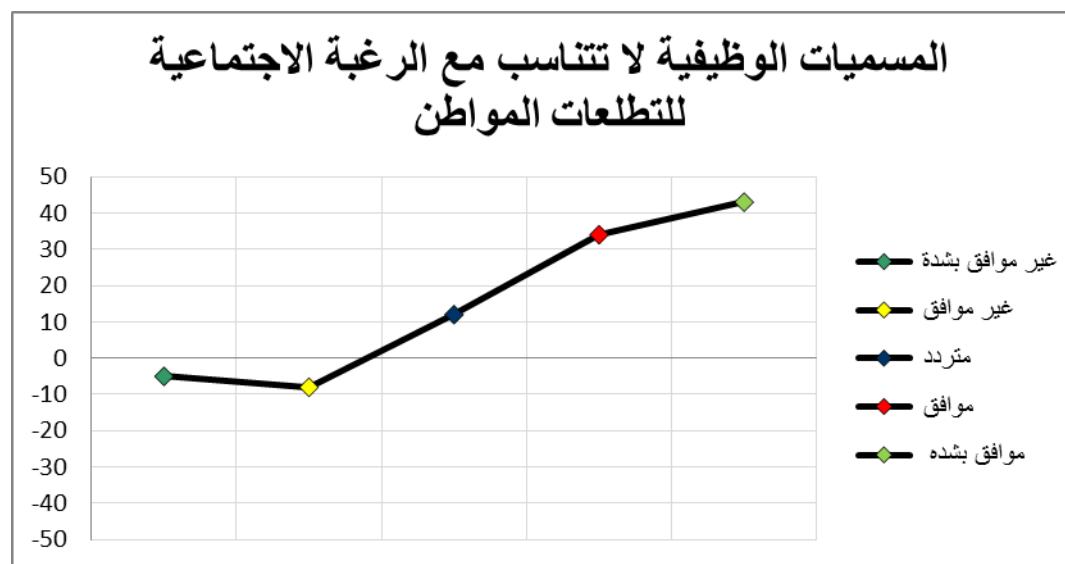
٤. تقبل الوظيفة الخدمية خارج نطاق الوطن

تعكس النتائج ان (77%) من المشاركين يوافقون على ان تقبل الوظيفة الخدمية خارج نطاق الوطن كما ان (16%) غير موافقين هذا الرأي و (7%) مترددون ان تقبل الوظيفة الخدمية خارج نطاق الوطن



٧.٥ المسميات الوظيفية لا تتناسب مع الرغبة الاجتماعية للتطلعات المواطن

تعكس النتائج ان (75%) من المشاركين يوافقون على ان المسميات الوظيفية لا تتناسب مع الرغبة الاجتماعية للتطلعات المواطن كما ان (14%) غير موافقين هذا الرأي و (12%) متذمرين ان المسميات الوظيفية لا تتناسب مع الرغبة الاجتماعية للتطلعات المواطن



التحليل الجزئي لمحور قواعد الرغبة وال الحاجة

٨. المعادلة العكسية بين فرص العمل والبطالة :

%		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي						العبارات	م
غير موافق	موافق		غير موافق بشدة	غير موافق	متعدد	موافق	أوافق بشدة			
2/1	5/4		1	2	3	4	5			
المعادلة العكسية بين فرص العمل والبطالة										٨
0	96	102	0	0	4	33	65	إيجاد فرص العمل يقلل من نسبة البطالة		8.1
		102	0	0	4	33	65	الإجمالي		
		100%	0%	0%	4%	32%	64%	%		

التحليل :

أ- العبارات الواردة بالاستبانة توضح رأى العاملين بالمنشآت للتحليل الجزئي لمحور المعادلة العكسية بين فرص العمل والبطالة :

ب- يلاحظ أن أعلى نسبة موافقة والتي تناولت إيجاد فرص العمل تقلل من نسبة البطالة وبنسبة (96%) والملاحظ أيضاً نسبة عدم الموافقة بشقها لنفس الفقرة (0%) ويلاحظ أيضاً عدد الموافق تماماً (65) وعدم الموافق تماماً (0) إشارة لهذا يمكن تفسير بأن هناك اختلافاً في مفهوم التحليل الجزئي ما بين المفهوم الشخصي والعلمي كذلك أهمية التحليل بالنسبة لباقي التحاليل.

ج- يلاحظ أيضاً أن أعلى نسبة عدم موافقة كانت بنسبة (0%) والتي تناولت إيجاد فرص العمل يقلل من نسبة البطالة . وهو ما يمكن تفسير ان العاملين ينظرون إلى ايجاد فرص العمل تقلل من نسبة البطالة.

د- يلاحظ أيضاً ان هناك نسبة محايضة تصل الى (4%) في اجمالي الفقرة والتي توضح إيجاد فرص العمل يقلل من نسبة البطالة.

رسم بياني للنسب المئوية باعتبار الحيادية (%)



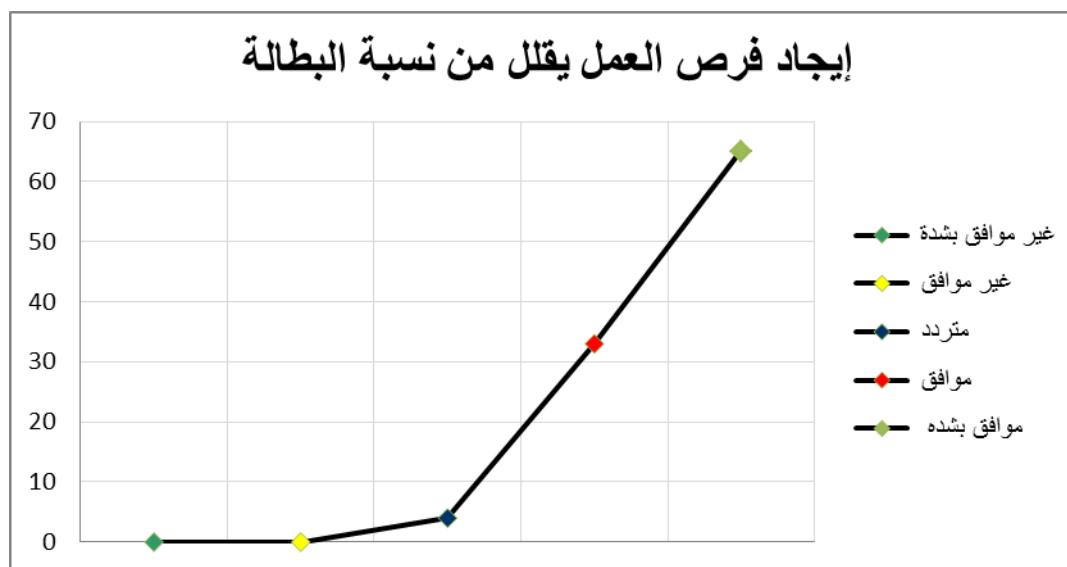
جدول النسب المئوية باعتبار الحيادية (%)

النسبة	النوع	النسبة المئوية (%)	النسبة المئوية (%) باعتبار الحياد (%)	النسبة المئوية (%) باعتبار الحالية (%)	م
النسبة الحالية	غير موافق تمامًا	64%	32%	4%	1
النسبة باعتبار الحياد	غير موافق تمامًا	66%	34%	—	2

تم احتساب على أساس إجمالي النسب المئوية للنتائج دون حساب نسبة المحايد أي إجمالي (96%)

٨.١ إيجاد فرص العمل يقلل من نسبة البطالة

تعكس النتائج ان (96%) من المشاركين يوافقون على ان إيجاد فرص العمل يقلل من نسبة البطالة كما ان (0%) غير موافقين هذا الرأي و (4%) متربدين ان التناقض إيجاد فرص العمل يقلل من نسبة البطالة



ثالثاً : تفسير ومناقشة النتائج

أثبات الفرضيات

لقد تم اثبات فروض البحث من خلال تحليل الاستبيان التي تناولت كل الانشطة و المكونات الاساسية للمحاور الثلاث والمتمثلة في (سياسة التوطين – الرغبة و الحاجة – التعليم و مسؤولية المجتمع) ونتائج تفاعل تلك المحاور.

باعتبار ان تصميم الاستبانه قد تم على اساس الاختيار طبقا لنظام ليكرت الخماسي لتحقيق فكرة السعة في عملية لذا فان دلالات اثبات فروض البحث قد بنيت علي اساس قبول عبارات الاستبانة بشقيه (اوافق تماما / اوافق) او عدم القبول بشقيه (لا اوافق تماما / لا اوافق)

الفرضية التي يقوم عليها البحث

نص الفرضية : (أسباب التسرب الوظيفي، ومدى أهميتها بالنسبة لتوظين الوظائف بالمنشآت الخاصة)

١- لقد أثبتت من خلال مفردات الاستبانه والمقابلات اسباب التسرب الوظيفي ومدى أهميتها بالنسبة لتوظين الوظائف بالمنشآت الخاصة وتعود الى (عدم خبرة المشرف المسؤول – الحد الأدنى للأجر – عدم توضيح مهام كل وظيفة – عدم مراعاة ذوي الاحتياجات الخاصة في ساعات الدوام – توظيف المواطنين لتنتمشى مع نسب قوانين الوازرة رغم عدم الحاجة اليهم – عدم توكيلاهم بمهام اساسيه او مهمه في المنشاه)

٢- تساهم الدولة في نشأة البنية التحتية لإيجاد فرص استثمارية محلية أو عالمية لخلق فرص العمل نسبة الموافقة على مساهمة الدولة في نشأة البنية التحتية لإيجاد فرص استثمارية محلية أو عالمية لخلق فرص العمل وذلك من خلال إيجاد مدن صناعية ببنية تحتية مناسبة كانت (86%) ، ويمكن ذلك ايضا من خلال الاستثمارات الجديدة بالمدن الصناعية تنتهي مشكلة البطالة ويتبين ذلك من موافقه (72%) من المشاركين وذلك في ظل مساهمة الدولة بخلق فرص وظيفية، والاستثمارات الجديدة في المدن الصناعية تخلق فرص وظيفية

٣- تساهم الدولة في سياسة التوطين

مساهمة الدولة في نسب التوطين من خلال إيجاد فرص عمل للتقليل من نسب البطالة ، وان تصنف الدولة أنواع الوظائف حسب تخصصاتها لقبول المواطن العمل بها وكانت نسبة الموافقة(79%) ، وكانت نسبة الموافقة علي تشجيع الاستثمارات الخارجية ليساعد في إيجاد فرص عمل للمواطنين هي (66%) ، و إعداد

أنظمة عمل تتماشى مع متطلبات القطاع الخاص، ويجب ان يُحث القطاع الخاص لإيجاد فرص العمل للمواطنين وكانت نسبة الموافقة (90%) على هذا الرأي

٤- التعليم والتأهيل عامل أساسي في صقل الثقافة العلمية للحصول على الوظيفة
ان التعليم والتأهيل عامل أساسي في صقل الثقافة العلمية للحصول على الوظيفة حيث ان خريجي الجامعات الدوليه يحصلون على نصيب اكبر في الوظائف من خريجي الجامعات المحليه وذلك بنسبة موافقة (69%)

٥- ينظر القطاع الخاص للتوطين على انه واجب وطني من ضمن نطاق المسئولية الاجتماعية في ظل بيئة عمل مناسبة

يجب توفير هيكل أجور مناسب مع فرص العمل المتاحة وكانت نسبة الموافقة على هذا الرأي (66%) ، كما يجب انشاء مراكز ترفيهية لعامل القطاع الخاص للتواصل الاجتماعي والفكري وان يقوم القطاع الخاص بتتوسيع نشاطه في المدن الصناعية وغيرها وإيجاد فرص عمل كما ان إنشاء فروع والتوسيع في النشاط يضيف عائد مادي على منشآت القطاع الخاص

٦- قبول العمل في القطاع الخاص

يجب ان تعد انظمة لفتح فرص العمل للملتحقين الجدد لتطوير أدائهم الوظيفي للحصول على الوظائف القيادية حيث تعكس النتائج ان (79%) من المشاركين يوافقون على ان لفتح فرص العمل للملتحقين الجدد تعد انظمه لتطوير أدائهم الوظيفي للحصول على الوظائف القيادية

٧- رغبة العمل في القطاع الخاص

يتضح لنا من النتائج ان (86%) من المشاركين يوافقون على ان الرغبة في العمل في القطاع الخاص بسبب التطور الوظيفي

٨- طبيعة الوظيفة من مبدأ القبول والرفض ، ونظرة المجتمع للوظائف الخدمية
لا يقبل الموظف بالوظيفة الخدمية خوفاً من نظرة المجتمع للأعمال التشغيلية حيث تعكس النتائج ان (93%) من المشاركين يوافقون على هذا الرأي و يقبل الموظف الوظائف الخدمية في شركات الطياران دون غيرها

٩- يوجد معادلة عكسيه بين فرص العمل و البطالة فإذا جاد فرص العمل يقلل من نسبة البطالة وكانت نسبة الموافقة على هذا الرأي (93%)

الفصل الخامس

أولاً: الاستنتاجات

ثانياً: التوصيات

ثالثاً : المقترنات

رابعاً : المصادر والمراجع

١- الاستنتاجات:-

بعد كل ما تقدم في هذا البحث وبعد أن قمنا:

- أ- التعرف على أسباب الاستمرارية والتسرب من العمل مع مجموعة من الأفراد في نفس المنشأة.
- ب- عمل مقابلات من بعض مدراء الشركات .
- ج- تحليل مدى معرفة المدراء و الموظفين بأنظمة وزارة العمل .
- د - التعرف على العلاقة الطردية بين ارتقاض وانخفاض التوطين والبطالة.

توصلنا إلى النتائج التالية :

أ- أن معظم المنشآت تعاني من عدم استمرارية الموظفين لديهم وذلك غالباً ما يكون بسبب عدم وجود حواجز وقلة الأجر مما تهدد استمراريتها في المنشأة.

ب - بتوعية المجتمع وإشغال المواطنين بكثير من الوظائف الخدمية قد يحدث فرقاً ملحوظاً في نسبة البطالة
ج - تفضل المنشآت توظيف أصحاب الخبرات العالية مع التغاضي عن اعمارهم للاستفادة من خبراتهم السابقة لعمل خطط جديدة والنهوض بالمنشآة.

د- أن بعثات خادم الحرمين الشريفين كان لها دوراً كبيراً في احتلال الوعي الثقافي لـداً بعضـاً من المواطنين الذين استفادوا من هذه المكرمة عن طريق اكتسابهم مهارات وخبرات مختلفة ناتجة عن المحاولات المباشرة سواء عن طريق الدراسة أو العمل بالخارج مما يحدث تطوراً في المجال التعليمي وسوق العمل.

ه - البدء من المجتمع الصغير والمراد به المنزل فيجب أن يكون هناك توعية من قبل الآباء والأمهات لأبنائهم عن أهمية العمل. وبمساعدتهم في النظر إلى مستقبلهم في إطار حب العمل والتفاني فيه، فبزرع هذه الثمرة في نفوس الأجيال يتم تغيير الكثير في الدولة ومن أهمها نظرة الإيجاب للوظائف (الخدمية - الفنية - الصناعية).

و - توظيف خريجي المعاهد الصناعية والفنية يحدث تناغماً في توظيف المواطنين في شتى المجالات واهتمامها الخدمية.

ز - زيادة نسب التوظيف في المدن الصناعية يساهم في التقليل من نسب البطالة.

ح - عدم قبول بعض من فئات المجتمع للوظائف الخدمية خوفاً من نظره المجتمع اليهم على الرغم من تقبلهم لها في شركات الطيران وخارج بلادهم .

٢- التوصيات:

من خلال ما تقدم من نتائج يمكن أن نوصي بال التالي:

أ- توصيات على المستوى الحكومي:

- ١) توعية المجتمع بأهمية توظيف المواطنين في جميع المجالات حتى لو كانت حرفية وتقبلهم لهذه الفكرة.
- ٢) فتح المجال للعنصر النسائي للعمل في كافة المجالات ذات الأقسام العائلية.
- ٣) منح السوق فرص لاستيعاب كم هائل من الموظفين.
- ٤) إعداد مسح ميداني يوضح الحاجة الفعلية لتوظين الوظائف في قطاعات الأعمال من ذكور وإناث.
- ٥) تقوين انظمة الإستثمارات الإجنبية بضخ كوادر وطنية للحصول على الترخيص.

ب- توصيات على المستوى القطاع الخاص:

- ١) ضرورة اختيار الموظف على أساس درجة معرفته بمجال الشركة او القسم المراد تعينه به وخبراته السابقة.
- ٢) ضرورة اهتمام الشركة بتجديد معلومات الموظف لكي يتواءم مع العصر الحالي.
- ٣) وضع اختبارات لقياس مدى تقدم الموظف في مجاليه ، وتطبيق ذلك بين الحين والآخر.
- ٤) إقامة دورات مخصصة لأقسام محددة في الشركة بين الحين والآخر، مثل دورات عن الدعاية والإعلان أو العلاقات العامة.
- ٥) ضرورة تنفيذ الموظف حسب مجاله بكل الوسائل الممكنة وذلك لتعظيم الشخصية الاعتبارية للشركة.
- ٦) إشراك جميع الكوادر من يشغلون المجال نفسه في المنشأة في دورات مشتركة لخلق لغة حوار وتفاهم بينهم.
- ٧) بناء جدول رواتب وأجور يشمل كل من له صلة بنفس المجال ، وربط هذا الجدول بالإنتاجية.
- ٨) أهمية قيام العاملين بنشاطات في ميدان العمل التي تم اكتسابها سواء من الدورات التدريبية أو من الخبرات الذاتية والجماعية.
- ٩) أهمية قيام المسؤولين عن الإشراف على الموظفين بمهام التوجيه.

١٠) مفاهيم ومبادئ المشاركة في العمل من خلال التوجيه المباشر للأفراد أو من خلال اللقاءات الدورية والأسبوعية لكل قسم يتم خلالها التعرف على الخبرات المكتسبة والتوصيات لتطبيق مبادئ العمل الجماعي.

١١) أهمية تحفيز الموظفين ذوي الخبرة العالية الذين يطبقون مبادئها في مجال العمل.

١٢) عمل بند بمسمى (موظف الشهر) لتحفيز الموظفين للأبداع في العمل وزيادة الإنتاجية .

ج- توصيات على مستوى المجتمع وتشمل كلا من (١):

I. التوصيات على مستوى الفرد:

١) ضرورة سعي الأفراد نحو تطوير قدراتهم الذاتية سواء عن طريق دورات تقام بها الشركة أو عن طريق دورات حرة في مجال التخصص.

٢) العمل على تطبيق ما يتم تعلمه نظريا في مجال العمل.

٣ (الحرص على حضور الندوات أو اللقاءات) التي تساعده على رفع الروح المعنوية وحب العمل لدى الموظف.

٤) معاونة الموظف لزملائه في العمل والاندماج مع البيئة الداخلية للمنشأة يزيد من إنتاجية الموظف.

٥) الاستمرارية في العمل للاستفادة من التدرج الوظيفي.

٦) ضرورة توعية الأفراد بأهمية العمل للتقليل من نسب البطالة.

٧) توعية الخريجين بقبول العمل المناسب بالأجر المناسب دون النظر في أجور عالية إلى أن يكتسب الخبرة.

II. توصيات على المستوى الأسرة (١) :

١) الأسرة هي المدرسة الأولى التي ينشأ بها الطفل ووظيفتها توفير الامن والحماية وت تكون الإسرة من (الأب - الأم - الأطفال - الأحفاد) لهم كما ان لها وظيفة تربوية وهي ايجاد التطبيع الاجتماعي وتشكيل شخصية الطفل.

٢) الأسرة مسؤولة عن النشأة الاجتماعية لدى الطفل والتي قد تشمل السلوكيات والتصورات التي يتعلمها من خلال التجارب والخبرات الثقافية.

٣) تنمية قدراتهم وغرس في نفوسهم حب الخير وحب الناس وحب العمل وحب الوطن.

٤) اكتساب الخبرات والمهارات والعادات وقواعد السلوك التي يجعله يتلاءم مع مجتمعه.

٥) نشئتهم نشأة سلémة وتربيتهم تربية صالحة حميدة.

٦) الاسرة هي مؤسسة شمولية تؤدي جميع الادوار.

د- توصيات علي مستوى وزارة التعليم:

- ١) انشطة التعليم تتطلب تنمية الرغبة في الأجيال الصاعدة بمشاركةهم بالاعمال التطوعية وقد ينبع عن العمل التطوعي الخدمي استحواذ على رغبة الأجيال.
- ٢) ان المدرسة هي المؤسسة التعليمية الثانية بعد الاسرة والتي تعمل على تربية الابناء وجعلهم يحترمون مجتمعهم ويندمجون مع مختلف الطبقات الاجتماعية المتفاعلة داخل المدرسة وبالتالي الاندماج داخل المؤسسة الكبرى اي المجتمع .
- ٣) إكتساب التلاميذ كفايات تواصلية استراتيجية منهجية تكنولوجية وثقافية .
- ٤) تنمية مهارات التفكير والتواصل والتحليل والانتاج والابداع الى جانب التزويد بلمعارفه .
- ٥) اكتساب القيم والمعارف والمهارات التي تؤهلهم في الحياة العملية وفرصة مواصلة التعلم.
- ٦) تزويد المجتمع بالكفاءات من المؤهلين والعاملين الصالحين للاسهام في بناء المتواصل لوطنه في جميع المستويات.
- ٧) تساهم المدرسة في كشف المتعلم لذاته او لا ثم الاخر ثانياً.
- ٨) وظيفة المدرسة هي تغيير المجتمع كما في اليابان بتبسيط المعارف واختيار القيم المرغوبة وتعزيزها مع الحرص على الغاء القيم الغير مرغوبة والتماسك الاجتماعي وتذويب الفوارق بين طبقات المجتمع.

هـتوصيات علي مستوى وزارة العمل (٢):

- ١) عمل حملات من قبل وزاره العمل مع مشاركة القطاع الخاص وصندوق تنمية الموارد البشرية لتنمية روح حب العمل والاخلاص والتفاني .
- ٢) بوضع حد ادنى للاجر ادى الى تساوى خريجين الجامعات بخريجين الثانوى والمعاهد الصناعية في الاجر.
- ٣) إعادة النظر في قوانين ذوي الاحتياجات الخاصة مع مراعاتهم في ساعات العمل.
- ٤) عدم انقطاع الضمان الاجتماعي بعد توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك لانخفاض الأجر.

٥) عمل ارتباط مباشر بين التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي وذلك ليضمن ذوي الاحتياجات الخاصة عدم انقطاع الدخل في حالة خروجه من المنشأه.

١. الصادقي العماري الصديق ، نور المدرسة والأسرة في تنشئة الأفراد وتنمية المجتمع ، باحث في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

٢. (النمر، سعود بن محمد 1414 هـ)، " موقف القطاع من توظيف العمالة السعودية" ، مركز البحث بكلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض .

٣- المقترنات :

- أ- ضرورة اعتماد مفاهيم جديدة لتلبية حاجة سوق العمل بطريقة ذكية ومتوازنة وتوجيه الخطط وبرامج التوطين لسد الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل لذا يجب التركيز على مفهوم التوطين التكنولوجي والأبعاد الاقتصادية والتنموية وعلاقة المخرجات التعليمية بمدى نجاح سياسة التوطين (بالرغم من ارتفاع عدد خريجي الجامعات في السنوات الأخيرة إلا إن المنشآت مازالت تعاني ضعف تلك الكوادر من الناحية المعرفية والمهاربة)
- ب- ضرورة تمنية وتشجيع المبادرات الاهلية والعمل الخاص بإنشاء الشركات المساهمة لنجمي القوى الشابة لتشكيل شركاتها وعملها الخاص.
- ج- بناء الشركات المؤسسية والاستراتيجية مع مختلف الهيئات والمؤسسات الحكومية والخاصة. كما تقوم المؤسسات علاقة قوية بين الباحث عن العمل وجهاً العمل، قائمة على الفهم الدقيق لمتطلبات سوق العمل وإحتياجات المستقبلية ، بالتعاون والتواصل مع أهم المؤسسات التعليمية والتدريبية للعمل معاً على تصميم عدد من برامج التدريب والتأهيل والتي تهدف إلى تطوير الكفاءات والمهارات لدى الباحثين عن العمل وتسهيل حصولهم على فرصة عمل واعدة.
- د- الحصول على البيانات السكانية والديموغرافية لمعرفة الخطة التوطينية الشاملة التي تدرج في حسابتها الوظائف الغير موطنية والعمل على توطينها مع الحرص على تحديث البيانات السكانية والديموغرافية سنوياً مما لها بعد استراتيجي طويل المدى.
- هـ- عمل خريطة للتوطين تتبع عنها خطط تشغيلية سنوية وتنمية شاملة لقوى البشرية المواطنقة وفق الاحتياجات الاستراتيجية للدولة ، وتنظم خططاً للتأهيل وتعليم المهارات واكتسابها وفق تصنيف متكملاً للوظائف يتم الاعتماد عليه في تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية بحسب توقعات النمو السكاني.
- ويجب أن تشمل الخريطة بياناً وتصنيفاً واضحين للاحتجاجات الوظيفية ونسب التوطين لكل فئة وظيفية وكل سنة تشغيلية. ومن أهم العناصر التي يجب التتبة إليها في خريطة التوطين تحديد الوظائف الحرجة التي يجب أن يتم توفرها في أوقات الأزمات.
- و- تطوير خريطة التوطين التقديرية من خلال طريقتين تمثل الأولى بإعتماد اسلوب التنبؤ الأحصائي وبناء سلسلة زمنية تحدد نمط التقدم والإتجاه العام له سواء كان موجباً أو سالباً.
- اما الطريقة الثانية فتتمثل في تحديد النسب والأعداد وفقاً لإحتياج المهن والوظائف ونرى انه بالإمكان مزج الطريقتين معاً ليمثل ذلك الخط الأدق والأقرب إلى الواقعية.

ز-أن يتم تسجيل حالات الزيادة والتكدس في أعداد المواطنين في وظيفة معينة يفوق المخطط وهو ما نشير إليه بفجوة العرض الموجبة (وهي تصف حالة التكدس بفئة وظيفية معينة وزيادة أعداد المواطنين الذين يشغلونها فوق المخطط لها ودون مسوغ وهي احد اسباب البطالة المقنعة) بتوجيهة ونقل وإعادة توجيه الفائض من فجوة العرض الموجبة لإشغال فجوة العرض السالبة (خلو وظائف مخططة للتوطين ، واستمرارها شاغرة او تم شغلها من خلال وافدين) وتعبيتها. فمن خلال تقلص فجوة الطلب وبتلالي الفجوتين تختفي فجوة التوطين.

المصادر والمراجع:

- (وزارة العمل - الكتاب الاحصائي السنوي لعام ١٤٣٤/١٤٣٣ هـ - ٢٠١٢ م ص ١٤ ، ص ١٦)
- (وزارة العمل (الكتاب الإحصائي ٢٠١١- ٢٠١٢ م ص ١٨)
- (وزارة العمل / برنامج نطاقات)
- (وزارة العمل / أثر اجور السعوديين ومن يعامل معاملتهم على نسب التوطين)
- (وزارة العمل / معايير حساب الفئات الخاصة في نسب التوطين)
- (وزارة العمل / أهداف التوطين)
- (وزارة العمل - استراتيجية التوظيف السعودية)
- (صندوق تنمية الموارد البشرية)
- (وزارة العمل / صعوبات التوطين)
- (التقرير الاقتصادي العربي الموحد عام / ٢٠٠٢ صندوق النقد العربي / منظمة الاقطان . المصدر للنفط / اوBK / ص53)
- (د . علي محمد الرواي / البطالة وتحديات العولمة للشباب العربي / مجلة د ا رسات اجتماعية/ بيت الحكمة / العدد / ١٠ السنة الثالثة / ٢٠٠١ ص الموسوعة الاقتصادية ص ٢١٩).
- (د. علي محمد الخوري / التوطين بين العرض والطلب / دراسة لواقع التوطين في الدول العربية ومتطلباته مبشرتها / لامبوس / اتجاهات جديدة في علم الاجتماع / ترجمة د .احسان محمد الحسن ، . د.عبد المنعم الحسني / بيت الحكمة/ ١٩٩٧ / ص ٩٠)
- (قائمة الدول حسب عدد السكان) / من ويكيبيديا، الموسوعة الحرة
- (وزارة التجارة والصناعة) / المركز الإعلامي، الأخبار
- (الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠١ . وزارة الاقتصاد الوطني . سلطنة عمان).
- (أوراق ندوة أهمية التدريب في القطاع الخاص لتعجيل عملية التعدين في سلطنة عمان، غرفة تجارة وصناعة عمان).
- (المؤسسات والبرامج الداعمة لمشروعات صغار المستثمرين في سلطنة عمان ، غرفة تجارة وصناعة عمان ، أغسطس ٢٠٠٢م).
- (كلمة معايي وزير التنمية الاجتماعية (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والتدريب المهني سابقا) ندوة تشغيل القوى العاملة الوطنية ٢٠٠١ م)
- (محمد نجيب السعد/ باحث أكاديمي عراقي / الوطن).
- (الهيئة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية).

- (الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة العمل ٢٠٠٩م)
- (اهيئة السعودية).
- (الهيئة الملكية للجبيل وينبع)
- (دويدي و الدكتور رجاء وحيد ، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية ، دمشق " دار الفكر ، ٢٠٠٠ ، ص ١٤٧)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق) ، (ص ١٤٧)
- (غانم ، الدكتور ، عدنان والدكتور عبد العزيز المنصور ، مناهج البحث ، دمشق ، ٢٠٠٨) . (ص ٢٤)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، (ص ١٤٨)
- (مناهج البحث ، مرجع سابق ، (ص ٢٨٣) .
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، (ص ١٥١) .
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق (ص ١٥٨)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق (ص ١٦٢)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق (ص ١٦٤)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق (ص ١٦٦)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق (ص ١٧٠))
- (عطوي ، الدكتور عزت ، أساليب البحث العلمي مفاهيمه ، أدواته ، طرقه الإحصائية ، عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٧ ، ص ١٦٢))
- (عسکر ، د. حسن جامع ، د. فاروق الفرا ، د. ز. ولید هوانة ، مقدمة البحث العلمي التربوي النفسي والاجتماعي ، عمان : مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩ ، ص ١١٥))
- (أساليب البحث العلمي مفاهيمه ، أدواته ، طرقه الإحصائية ، مرجع سابق ، ص ١٦٣))
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص ١٨٣))
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص ١٩١))
- (مناهج البحث و مرجع سابق ، ص ١٣٠))
- (مناهج البحث و مرجع سابق ، ص ١٣١))
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص ١٩٣))
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص ١٩٤))
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص ١٩٨))
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص ١٩٥))

- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص (٢١٥)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص (٢٠٥)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص (٢٠٩)
- (الرفاعي ، الدكتور أحمد حسين ، مناهج البحث العلمي تطبيقات أدارية واقتصادية ، عمان : دار وائل للنشر (والتوزيع ، الطبعة الخامسة ، ٢٠٠٧ ، ص (١٣٣)
- (مناهج البحث العلمي تطبيقات أدارية واقتصادية ، مرجع سابق ، ص (١٣٥)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص (٢٠٢)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق ، (ص ٢٥٣)
- (حمودي ، الدكتور سعدي شاكر ، مبادئ علم الاحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي ، عمان (دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩ ، (ص ٧٧
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق ، ص (٢٥٨)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص (٣٠٥)
- (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص (١٨)
- (مبادئ علم الاحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي ، مرجع سابق ، ص (٧٨)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص (٣١٥)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٠٧)
- (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص (٢٠) و كذلك : مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص (٧).
- (مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص (٨١) وكذلك الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص(٢١)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣١٢)
- (المنizل، أ.د.عبد الله فلاح، د.عايش موسى غرابة، الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية) للعلوم الاجتماعية، عمان :دار المسيرة، ٢٠٠٦ ، ص) ٢٠ . (وكذلك مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي، مرجع سابق، ص(٨٤)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٢٥٢)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص (٣١٥)
- (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص (٢٥)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٤٨)

- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٤٦)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٤٩)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٤١٧)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٤٤)
- (باشيوة ، الدكتور لحسن عبد الله ، البروفيسور نزار عبد المجيد البرواري ، الدكتور عدنان هاشم السامرائي،(البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، عمان : مؤسسة الوراق ، ٢٠١٠ ، ص (٤١٨)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، مرجع سابق، ص (٣٤٦)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٤٢٠)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص (٣١٧)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق، ص (٣٧٨)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق، ص (٣٨٣)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص (٣٢٠))
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق، ص (٣٨٤)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص (٣٢٢)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق، ص (٣٨٧)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق، ص (٣٩٠)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص (٣٢٥)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص (٣٢٤)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق، ص (٣٩٥)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق، ص (٣٩٦)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق ، ص (٤٠٤)(وكذلك البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص(٣٣٤)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق، ص (٤٠٠)
- (البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية ، مرجع سابق ، ص (٣٣٥)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق، ص (٤٠٨)
- (حمودي ، الدكتور سعدي شاكر ، مبادئ علم الاحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي ، عمان (دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩ ، (ص ٧٧
- (الاحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق ، ص (٥١)

- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق ، ص (٢٩٢)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق ، ص (٢٨٨)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق ، ص (٢٩٠)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق ، ص (٢٨٦)
- (البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات ، مرجع سابق ، ص (٢٨٨)
- (مبادئ علم الاحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي ، مرجع سابق ، ص (١٥٣)
- (مبادئ علم الاحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي ، مرجع سابق ، ص (١٥٤)
- (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق ، ص (٦٥)
- البحث العلمي مفاهيم أساليب تطبيقات، مرجع سابق، ص (٢٨٨)
- (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق ، ص (٦٤)
- (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق ، ص (٦٩)
- (مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي ، مرجع سابق ، ص (١٦٦)
- (مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي ، مرجع سابق ، ص (١٧٠)
- (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق ، ص (١٢٨)
- (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق ، ص (١٤٠)
- (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق ، ص (١٥٢)
- (الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، مرجع سابق ، ص (١٤٧)
- (مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي ، مرجع سابق ، ص (٢١٠)
- (مبادئ علم الإحصاء وتطبيقاته في المجالين التربوي والاجتماعي ، مرجع سابق ، ص (٧٨)
- (الصادقي العماري الصديق ، دور المدرسة و الأسرة في تنمية الأفراد و تنمية المجتمع ، باحث في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا)
- (النمر، سعود بن محمد1414) هـ، " موقف القطاع من توظيف العمالة السعودية"، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض).

الملاحق :

أ- معلومات عامة (ديموغرافية)

(١) السن :

- أقل من ٣٠ سنة.
- ٣٠ - ٤٠ سنة.
- ٤٠ - ٥٠ سنة.
- أكثر من ٥٠ سنة.

(٢) المستوى التعليمي :

- الماجستير فأكثر.
- البكالوريوس (الجامعي).
- الثانوية العامة وما يعادلها.
- غير ذلك (أرجو ذكرها.....).

(٣) التخصص بالمؤهل العلمي :

- علوم إدارية.
- إدارة عامة.
- تنمية موارد بشرية.
- غير ذلك (أرجو ذكرها.....).

(٤) مدة الخبرة بالعمل بالمجال الإداري :

- أقل من ٥ سنوات.
- ٥ - ١٠ سنة.
- ١٠ - ١٥ سنة.
- أكثر من ١٥ سنة.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الأكاديمية العربية في الدنمارك

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم الدراسات العليا

الاستبانة

عن التوطين ايجابيات وسلبيات

المحترم

السادة /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نود إفادتكم بأن الباحث يقوم بإجراء دراسة علمية لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة (التوطين ايجابيات وسلبيات).

ونظراً لأنه يتم جمع البيانات المطلوبة بالدراسة عن طريق قائمة استقصاء تتضمن عدداً من العبارات ، فإن الباحث يسعده مشاركتكم من خلال التعبير عن رايكم تجاه العبارات الواردة في الاستبانة، مع التفضل بالاحاطة بـان المعلومات الواردة بالاستبانة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط ، ولن تكون مجالاً لاطلاع أحد غير الباحث وبالتالي ستحظى بسرية كاملة.

وإذا يتقدم الباحث لكم بجزيل الشكر وعمق الامتنان لوقتكم الثمين الذي سيتم اقتطاعه للمشاركة في هذه الدراسة ، فإن الباحث يدعوه الله سبحانه وتعالى أن يوفقكم ويبارك لكم في وقتكم .

مع وافر التحية.....

الباحثة

سهام محمد علي مصطفى يوسف

التحليل الجزئي لمحور سياسة التوطين

١. تساهم الدولة في نشأة البنية التحتية لإيجاد فرص استثمارية محلية أو عالمية لخلق فرص العمل

وحدات القياس المستخدمة في هذا النموذج هي							العبارات	م	
%		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي						
غير موافق	موافق		غير موافق بشدة	غير موافق	متردد	موافق	أوافق بشدة		
2/1	5/4		1	2	3	4	5		
تساهم الدولة في نشأة البنية التحتية لإيجاد فرص استثمارية محلية أو عالمية لخلق فرص العمل								١	
								١.١ إيجاد مدن صناعية ببنية تحتية مناسبة	
								١.٢ الإستثمارات الجديدة بالمدن الصناعية تنهي مشكلة البطالة	
								١.٣ الإستثمارات الجديدة في المدن الصناعية تخلق فرص وظيفية	
								١.٤ الإستراتيجيات العامة للقطاع العام في البنية التحتية تجد فرص عمل للمواطنين	
								١.٥ القطاع الخاص يوسع رقعة أعماله الإستثمارية في المدن الصناعية ليساهم في تطوير معدلات النمو وإيجاد فرص عمل	
الإجمالي									

التحليل:

التحليل الجزئي لمحور سياسة التوطين

٢. تساهم الدولة في سياسة التوطين:

وحدات القياس المستخدمة في هذا النموذج هي (غير موافق بشدة: ١ – غير موافق: ٢ – متردد: ٣ – موافق: ٤ – موافق بشدة : ٥)							العبارات	م		
% غير موافق 2/1		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي							
موافق 5/4	غير موافق بشدة 1		غير موافق 2	متردد 3	موافق 4	موافق بشدة 5				
تساهم الدولة في سياسة التوطين								٢		
							إيجاد فرص عمل للتقليل من نسب البطالة	٢.١		
							يُثث القطاع الخاص لإيجاد فرص العمل للمواطنين	٢.٢		
							تصنف الدولة أنواع الوظائف حسب تخصصاتها لقبول المواطن العمل بها	٢.٣		
							تشجيع الاستثمارات الخارجية يساعد في إيجاد فرص عمل للمواطنين	٢.٤		
							إعداد أنظمة عمل تتماشى مع متطلبات القطاع الخاص	٢.٥		
							الإجمالي			
							%			

التحليل:

التحليل الجزئي لمحور التعليم والمسؤولية الاجتماعية

٢. التعليم والتأهيل عامل أساسى في صقل الثقافة العلمية للحصول على الوظيفة

وحدات القياس المستخدمة فى هذا النموذج هي (غير موافق بشدة: ١ - غير موافق: ٢ - متردد: ٣ - موافق: ٤ - موافق بشدة: ٥)								
% غير موافق 2/1		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي					العبارات م
غير موافق بشكل	موافق 5/4		غير موافق بشكل	غير موافق	متعدد	موافق	أوافق بشدة	
التعليم والتأهيل عامل أساسى في صقل الثقافة العلمية للحصول على الوظيفة								٣
								٣.١ خريجي الجامعات الدولية يجدون فرص عمل
								٣.٢ خريجي الجامعات المحلية يجدون فرص عمل
								٣.٣ خريجي المعاهد الصناعية يجدون فرص عمل
								٣.٤ عدد خريجين الثانوية اكبر من عدد فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص
								٣.٥ تأهيل المواطن للعمل على سلامه المنشآة
								٣.٦ قبول المواطن للوظائف الخدمية بعد تأهيله
								٣.٧ تُعد برامج للأطفال بتهيئتهم على أنواع مختلفة من الأنشطة العلمية لمارستها من ضمن المواد العلمية (مثال : تقوم المدرسة بعمل تطوعي للأطفال بتنظيف حديقه/شارع/مبني)
								الإجمالي
								%

التحليل :

التحليل الجزئي لمحور التعليم والمسؤولية الاجتماعية

٤. ينظر القطاع الخاص للتوطين على انه واجب وطني من ضمن نطاق المسؤولية الاجتماعية في ظل بيئة عمل مناسبة:

وحدات القياس المستخدمة في هذا النموذج هي (غير موافق بشدة: ١ – غير موافق: ٢ – متردد: ٣ – موافق: ٤ – أتفق بشدة: ٥)									
% غير موافق 2/1		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي					العبارات	م
غير موافق 5/4	موافق		غير موافق بشدة	غير موافق	متردد	موافق	أتفق بشدة		
								ينظر القطاع الخاص للتوطين على انه واجب وطني من ضمن نطاق المسؤولية الاجتماعية في ظل بيئة عمل مناسبة	٤
								التنافس الوظيفي مناخ لتطوير قدرات الموظف	4.1
								توفر مواصفات وظيفية لفرص العمل المتاحة	4.2
								يتتوفر هيكل أجور مناسب مع فرص العمل المتاحة	4.3
								تنشأ مراكز ترفيهية لعامل القطاع الخاص للتواصل الاجتماعي والفكري	4.4
								تكون هناك مسابقات ثقافية لنوع نشاط واحد	4.5
								يقوم القطاع الخاص بتوسيعة نشاطه في المدن الصناعية وغيرها وإيجاد فرص عمل	4.6
								إنشاء فروع والتوسع في النشاط يضيف عائد مادي على منشآت القطاع الخاص	4.7
								يهتم القطاع الخاص بسياسة التغيير الإداري بأنماط جديدة وأساليب متغيرة كل خمس سنوات	4.8
								تحث مجالس الإدارة أو أصحاب شركات القطاع الخاص بتغيير المدير العام أو المسؤول حسب الأنظمة	4.9
								يفضل الحق العنصر النسائي على العنصر الذكري بسبب الرغبة في العمل	4.10
								الإجمالي	
								%	

التحليل الجزئي لمحور قواعد الرغبة وال الحاجة

٥. قبول العمل في القطاع الخاص :

وحدات القياس المستخدمة في هذا النموذج هي (غير موافق بشدة: ١ – غير موافق: ٢ – متردد: ٣ – موافق: ٤ – موافق بشدة: ٥)									
% غير موافق 2/1		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي					العبارات	م
غير موافق 5/4	موافق 1		غير موافق بشدة 2	غير موافق 3	متردد 4	موافق 5	موافقة بشدة أوافق بشدة 5		
قبول العمل في القطاع الخاص									
								لفتح فرص العمل للملتحقين الجدد تعد انظمه لتطوير أدائهم الوظيفي للحصول على الوظائف القيادية	5.1
								التمسك بكبار السن والتي تفوق أعمارهم الستون عاماً في الوظيفة بسبب الخبرة	5.2
								لا تمنح الفرصة للثقافات الجديدة للحصول على نفس المناصب القيادية	5.3
الإجمالي									
%									

التحليل:

التحليل الجزئي لمحور قواعد الرغبة وال الحاجة

٦. رغبة العمل في القطاع الخاص :

%		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي					العبارات	م	
			غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق	متعدد	موافق			
غير موافق	موافق		1	2	3	4	5			
رغبة العمل في القطاع الخاص										
								أرغب العمل في القطاع الخاص بسبب التطور الوظيفي	6.1	
								أرغب العمل في القطاع الخاص بسبب الأجر	6.2	
								أرغب العمل في القطاع الخاص باعتبارها وظيفة مؤقتة	6.3	
								أشارك بقدراتي في وظيفة في القطاع الخاص	6.4	
								بينة ومناخ عمل القطاع الخاص يحفزني للالتحاق بأحدى انشطة	6.5	
								الدوام الطويل بالقطاع الخاص لا يؤثر على رغبتي	6.6	
								رئيسي بالعمل يساعدني في تطوير ذاتي	6.7	
								زملاي في العمل محلين أو غير محلين يساعدونني في انجاز الأعمال	6.8	
								الإجمالي		
								%		

التحليلالجزئي لمحور قواعد الرغبة وال الحاجة

٧. طبيعة الوظيفة من مبدأ القبول والرفض ، ونظرة المجتمع للوظائف الخدمية:

وحدات القياس المستخدمة في هذا النموذج هي							العبارات	م	
% (%)		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي						
غير موافق	موافق		غير موافق بشدة	غير موافق	متردد	موافق	أوافق بشدة		
2/1	5/4		1	2	3	4	5		
طبيعة الوظيفة من مبدأ القبول والرفض ، ونظرة المجتمع للوظائف الخدمية								٧	
							المواطن يقبل بالوظائف الخدمية لحاجته لتلبية حاجته الاقتصادية	7.1	
							لايقبل الموظف بالوظيفة الخدمية خوفاً من نظرة المجتمع للأعمال التشغيلية	7.2	
							يقبل الموظف الوظائف الخدمية في شركات الطياران دون غيرها	7.3	
							تقبل الوظيفة الخدمية خارج نطاق الوطن	7.4	
							السميات الوظيفية لا تتناسب مع الرغبة الاجتماعية للنطليعات المواطن	7.5	
							الإجمالي		
							%		

التحليل:

التحليلالجزئي لمحور قواعد الرغبة وال الحاجة

٨. المعادلة العكسية بين فرص العمل والبطالة :

وحدات القياس المستخدمة في هذا النموذج هي (غير موافق بشدة: ١ - غير موافق: ٢ - متردد: ٣ - موافق: ٤ - موافق بشدة: ٥)								العبارات	م		
% غير موافق 2/1		الإجمالي	درجة الموافقة والوزن النسبي								
غير موافق بشكل 5/4	موافق 1		غير موافق بشكل 2	غير موافق 3	متردد 4	موافق 5	موافق بشدة أوافق بشدة 5				
المعادلة العكسية بين فرص العمل والبطالة								٨			
إيجاد فرص العمل يقلل من نسبة البطالة								8.1			
								الإجمالي			
								%			

التحليل:

Positives & negatives of job settling

In Saudi Arabia – Jeddah

Descriptive analytical study based on the historical concept of the settlement method and its clogs to be applied in Kingdom of Saudi Arabia.

Thesis submitted to

The Board of the Faculty of Management and Economics at the Arab Academy in Denmark, and It is part of the master's degree requirements in the public administration Sciences

Prepared by the student

SUHAILA MOHAMED ALI MUSTAFA AMIN YOUSSEF

Supervised by

Dr. MOHAMMED SAEED HAMID DERDER

KSA - Jeddah

1435H _____ 2014AD

Summary

There are changes in the problems faced by the community in Saudi Arabia, in the past, community suffers from a lack of educated people which lead the country to use other expertise to overcome this problem, but today we are facing a new type of problem which is the large number of graduates and lack of suitable employment opportunities for them. Today, there are large numbers of college graduates and other graduates of high school and a middle school dropouts who didn't find jobs.

Research importance comes from the job reality in Saudi Arabia, and the issue of settlement is one of the vital strategic issues, which relate to social security in the kingdom, that represents an integral part of the role that the private sector plays in realizing the economic and social development, especially that, the private sector is an effective partner in supporting of the development, as a key pillar in the national economy.

One of the main reasons for the researcher to write in the - settlement - topic is its importance for the kingdom and the other countries with regard to the recruitment of labors from other countries to replace whether nationals or others, which means that, settlement has become an important issue in the strategic concerns of human resources authorities.

Research aims to recognize the concept of settlement and the clogs to be applied in the public and private sector establishments in Saudi Arabia and discussion of the important issues & challenges that related to the jobs settling management in the public and private sector establishments. The researcher depends on the intended idea that our management to our human resources, should include a new method of thinking in how to deal with the human resources management issues in general, and with jobs settling particularly.

The researcher found that the Saudi market currently needs to be organized and new job opportunities should be created, which could help citizens graduated cadres to find a job commensurate with their qualifications, which can help in decreasing the unemployment rate in the Kingdom of Saudi Arabia.

Therefore, researcher assumed certain assumptions, which include that, the employee looking for a best job opportunity threaten his staying in the current job, also the relationship between education and settlement briefing that the experience factor has a great role, as the education of future generations represents an importance in light of their contribution to the encouraging planning and that the industrial institutes graduates must have an attention in light of the industrial cities establishing.

For what mentioned, the researcher used the historical method in the study to identify an interaction between two variables which are: increasing the proportion of settlement while reducing the unemployment rate in addition that researcher mainly used the descriptive approach in the surveying study in dealing with the detailed research elements.

The research summarized that, the issue of jobs settlement is one of the most important issues that have become a major concern for many citizens, especially youths. Also considered as one of the first concerns of the responsible authorities in Saudi Arabia. The phenomenon of settlement have an international nature, and the importance of settlement lies in the failure or slowdown in finding an appropriate solutions in a timely manner, which may lead to a bad results such as unemployment phenomenon spread, and its economic, psychological and social effects on community members.

Therefore, researcher recommends on the necessity of achieving settlement processes in the private sector, where Saudization process means replacing the foreign labor by the national according to a specific time plan. And such procedure constitutes a national goal in addition to that, it's an economic demand.