

# المحددات الاقتصادية والاجتماعية للتوظيف و البطالة في المملكة العربية السعودية: دراسة حالة واقع سوق العمل بمنطقة الحدود الشمالية

د. سلطان عقلا المرشد

د. سيف الدين علي مهدي

جامعة الحدود الشمالية

المملكة العربية السعودية

## الملخص

تهدف هذه الدراسة الى تحديد العوائق الاقتصادية والاجتماعية التي تحول دون توظيف المواطنين في منطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية. فبعد تقديم الإطار المفاهيمي للبطالة والتوظيف من ناحية، وتناول أهم أدبيات البحث المهمة بموضوع الدراسة من ناحية أخرى، يحاول الباحثان تحليل جملة من المؤشرات الكمية والنوعية للتعرف على واقع سوق العمل بمنطقة الحدود الشمالية. وقد اعتمدت هذه الدراسة والتي أجريت في نهاية العام 2012 على (1262) استبانة شملت المدن الثلاث المكونة لمنطقة الحدود الشمالية وهي عرعر ورفحاء وطريف. واستعمل الباحثان منهج الأساليب الإحصائية الكمية والكيفية لتحليل نوعية العلاقات بين المتغيرات الفرعية للمعوقات الاقتصادية والاجتماعية والمتغير التابع (توظيف السعوديين). وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أربعة أسباب اقتصادية واجتماعية رئيسية تحول دون توظيف السعوديين في منطقة الحدود الشمالية وتتمثل في عدم وجود مؤسسات كبيرة، تدنى الأجور، منافسة العمالة الوافدة، والتأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية. كما أظهرت الدراسة أن مؤشرات البطالة في المنطقة مرتفعة وتعتبر مشكلة حقيقية بالنسبة للجنسين. وخلصت الدراسة الى جملة من التوصيات من أهمها التعجيل باتخاذ الإجراءات الكفيلة بدفع الاستثمار في المشاريع الكبيرة بالمنطقة في كل من القطاعين العام والخاص، ورفع مستوى التنمية بها مما قد يساهم في المعالجة الجذرية لظاهرة البطالة.

**الكلمات المفتاحية:** التوظيف، البطالة، منطقة الحدود الشمالية، المملكة العربية السعودية، المنهج الاحصائي

## abstract

This study aims to determine the economic and social obstructions to the employment of citizens in the northern border region in Saudi Arabia. After presenting the conceptual framework of unemployment and employment on the one hand, and exposure to the most important research literature interested in the subject of study on the other hand, The researchers are trying to analyze a number of quantitative and qualitative indicators in order to know the reality of the labor market's northern border area. This study was carried out at the end of the year 2012 by adopting 1262 questionnaire of the three components of the area's northern border cities (Arar, Rafhaa and Tarif). And researchers have used statistical method

( quantitative and qualitative) to analyze the quality of relations between the sub-variables of economic and social constraints and the dependent variable (Employment of Saudis).

The results showed the presence of four major economic and social reasons prevent the employment of Saudis in the northern border area: Lack of large institutions , Low wages , Competition expats and influences of familial and social conditions , The study also showed that indicator of unemployment in the region is high and it is a real problem for both sexes.

In the end, the study concluded to a number of recommendations ,the most important is to To take measures to accelerate the payment of investment in large projects, in the region in both the public and private sectors and raise the level of its development which may contribute to the radical treatment of the phenomenon of unemployment.

**key words:** employment , unemployment , northern border region , Saudi Arabia Statistical method

#### المقدمة:

البطالة ظاهرة عالمية تعرضت لها كافة المجتمعات في الماضي والحاضر، كما أن المستقبل القريب لا يبشر بإمكانية تجاوزها وقد تباينت في تناولها النظريات واختلقت المعالجات، وما تزال النتائج محبطة. ويؤكد ذلك ما ذكره محمد موسى (2009) أن خطورة مشكلة البطالة تكمن في التوقعات المستقبلية بزيادتها خاصة في ظل عدم وجود اتفاق بين المفكرين يرقى لدرجة الوعي بالأسباب الحقيقية والفهم الشامل للمشكلة. وتبقى النظريات المعاصرة في إطارها الجدلي غير قادرة علي فهم ظاهرة البطالة بطريقة تؤدي إلى إيجاد حلول لتوفير فرصاً للتوظيف. وتكمن خطورة ظاهرة البطالة في أنها تحيط بأهم مكونات المجتمع وقوته الفاعلة المتمثلة في عنصر الشباب من الجنسين.

وما يزيد الأمر تعقيداً في منطقتنا العربية ما أشار إليه تقرير لجنة العمل العربية فيما يتعلق بالمعلومات عن سوق العمل وسياسات التوظيف في الوطن العربي حيث ندرة الدراسات والبيانات المتخصصة حول سوق العمل (منظمة العمل الدولية، 2011). وتؤكد مجمل الأبحاث أن الدول العربية تواجه تحدي ظاهرة البطالة، حيث تعزوها كثير من هذه الدراسات إلى وجود معوقات اجتماعية واقتصادية خاصة بهذه الدول تؤدي عادة إلى تفاقمها.

أما سوق العمل السعودي كغيره من أسواق العمل الأخرى. فقد شهد تغيرات كبيرة في عرض العمل مصحوباً بتراجع واضح في الطلب عليه مما أدى لارتفاع كبير في معدلات البطالة. ومما يزيد الوضع تعقيداً ارتفاع معدلات النمو السكاني بنسبة (2.5%)، وتزايد قوة العمل الوطنية بمعدل سنوي متوسط قدره (4.2%). وتصل حالياً نسبة البطالة في المملكة إلى (10.5%). غير أن هذا المعدل لا يظهر التفاوت الكبير في معدلات البطالة بين مناطق

المملكة المختلفة. فبينما تصل نسبة البطالة إلى (7.7%) في منطقة الرياض العاصمة - وتعتبر نسبة معقولة نسبياً - فإنها ترتفع بشكل كبير في المناطق الأقل نمواً مثل منطقة الحدود الشمالية - محل الدراسة - حيث تصل نسبة بطالة السعوديين إلى حوالي (25%)، وهي نسبة مرتفعة جداً تساوي بالتقريب ضعفين ونصف المعدل العام للبطالة في المملكة.

تحاول هذه الدراسة تحديد المعوقات الاقتصادية والاجتماعية التي تحول دون توظيف السعوديين في منطقة الحدود الشمالية، وتحليل أبعاد قضية التوظيف والبطالة بوحدة من مناطق المملكة العربية السعودية التي شهدت - في الآونة الأخيرة - حالة من التنمية المطردة بأشكال مختلفة. كما أن فرص الازدهار الاقتصادي بها خاصة فيما يتعلق بقطاع التعدين تعتبر واعدة؛ مما قد يساهم في خلق فرص توظيف كافية لأبناء المنطقة بل وأبناء الوطن مستقبلاً. فهناك جهوداً تنموية كبيرة شهدتها المنطقة مؤخراً، خاصة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية، والتي تظهر جلياً في تغير التركيبة الاجتماعية وتسارع إنشاء العديد من المشاريع التنموية، سيما الجامعات والمؤسسات التعليمية. إلا أنه بالقدر الذي تساهم به هذه المؤسسات في ترقية وتحسين أداء رأس المال البشري، وتطور من قدراته وترفع من كفاءته، بقدر ما تزيد من طموحات وميول خريجها لوظائف القطاع العام المثقل أصلاً بالبطالة المقنعة، إذ يعتبر القطاع الأكثر جاذبية بسبب الأجور المرتفعة والضمان الوظيفي والنظرة الاجتماعية. وتعتبر منطقة الحدود الشمالية واحدة من مناطق المملكة التي تعاني من عدم وجود فرص التوظيف الكافية للعمالة الوطنية خاصة في القطاع الخاص.

وسوف تشتمل الدراسة على استعراض للأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البطالة والتوظيف؛ وتتطرق إلى واقع وخصائص سوق العمل بمنطقة الحدود الشمالية؛ ومن ثم تقدم تحليلاً لأهم المعوقات الاقتصادية والاجتماعية للتوظيف بمنطقة الحدود الشمالية، وذلك من خلال تحليل العلاقات الارتباطية بين المتغيرات الفرعية الخاصة بالمعوقات والمتغير التابع باستخدام نماذج الانحدار الخطى المتعدد ( Multiple Linear Regression) والانحدار المتعدد المتدرج (Step Wise Multiple Regression). وتختتم الدراسة كذلك بجملة من التوصيات التي قد تساهم في دفع عملية التوظيف في المنطقة.

**مشكلة الدراسة :** يلاحظ المهتم بنظريات وأدب البحث حول موضوع البطالة والتوظيف بصورة عامة، وجود محددات عديدة تساهم في ضعف إمكانية التوظيف وتزيد من حدة البطالة، كالأسباب الفردية والفنية والاقتصادية والاجتماعية. إلا أن هذه الدراسة سوف تركز بصورة أساسية على كل من المعوقات الاقتصادية والاجتماعية لسببين: أولاًهما يكمن في النهضة التنموية التي تشهدها منطقة الحدود الشمالية في المجال الاقتصادي، والثاني يتمثل في أهمية المعطى الاجتماعي حيث التركيبية والوعي المجتمعي في المملكة وتأثيره علي سلوك المواطنين في معالجة شئونهم بما في ذلك طريقة بحثهم عن فرص التوظيف. فأنظر التداخل الاجتماعي والأسري ينعكس بشكل سلبي خاصة من خلال تأثير العلاقات الاجتماعية على عملية التوظيف بما يحد من تكافؤ الفرص وتعميق فهم الجدارة والكفاءة.

**أسئلة الدراسة :** وبناءً على ما ذكر ستحاول هذه الدراسة الإجابة عن سؤالين رئيسيين هما:

1- ما أهم المعوقات الاجتماعية التي تحول دون توظيف المواطنين بمنطقة الحدود الشمالية؟

2- ما أهم المعوقات الاقتصادية التي تحول دون توظيف المواطنين بمنطقة الحدود الشمالية؟  
أهمية الدراسة : تنبع أهمية هذه الدراسة بوجه عام من كونها تتطرق لموضوع ذي أهمية اقتصادية واجتماعية كبيرة. وتتمثل أهمية هذه الدراسة على وجه الخصوص في أنها الأولى من نوعها التي تبحث في موضوع واقع سوق العمل ومعوقات توظيف المواطنين في منطقة الحدود الشمالية.

أهداف الدراسة :تهدف هذه الدراسة لمعرفة العوائق الاقتصادية والاجتماعية التي تحول دون توظيف المواطنين في منطقة الحدود الشمالية، كما تسعى إلى تحديد أهم الأساليب الممكنة لمعالجة ظاهرة البطالة في المنطقة.

البطالة وسوق العمل : البطالة هي حالة عدم وجود فرص عمل مشروعة لمن توافرت له القدرة والرغبة في العمل. وحسب تعريف منظمة العمل الدولية (ILO) فإن البطالة هي النسبة المئوية للباحثين عن العمل من مجموع القوى العاملة. والبطالة بموجب هذا التعريف تعني "الفرق بين حجم العمل المعروض عند المستويات السائدة للأجور في ظل ظروف معينة للعمل، وحجم العمل المستخدم عند هذه المستويات، خلال فترة زمنية معينة" (عبد الكريم، 2009).

كما تعرف منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل بأنه كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى. وبناء على هذا التعريف يمكن وجود حالات عديدة لا يمكن أن يعتبر فيها الأفراد عاطلين عن العمل مثل التلاميذ والمعاقين والمسنين والأطفال والمرضى، والعجزة وكبار السن والذين أحيلوا إلى التقاعد.

إن الباحث في موضوع البطالة يلاحظ وجود مفاهيم كثيرة لهذا المصطلح، فلقد فرق الاقتصاديون بين أنواع عديدة من البطالة، كالبطالة الاحتكاكية ( Frictional Unemployment) وتتمثل في بطالة بعض العمال بسبب انتقالهم من عمل وبحثهم عن آخر؛ وذلك لعدم كفاءة سوق العمل (عدم المعرفة التامة بفرص العمل المتوفرة مثلاً) وعادة ما تكون في فترة قصيرة. أما البطالة الهيكلية (Structural Unemployment) فتحدث عادة بتغير التوجه الاقتصادي، والتحول من صناعة إلى أخرى أو من نشاط اقتصادي إلى آخر، هذا التحول الذي يجعل بعض العاملين عاطلين عن العمل لعدم حاجة النشاط الجديد لتخصصاتهم أو لمحاولة الموظف إعادة تأهيل نفسه لمواكبة حاجة سوق العمل. وفيما يتعلق بالبطالة الدورية (Cyclical Unemployment) فهي عادة ما تحدث في حالة تحول الدورة الاقتصادية. ففي فترات الانكماش والكساد الاقتصادي يكون الطلب الكلي أقل من مستواه المطلوب لتحقيق الاستخدام الكامل للموارد. وأخيراً فإن البطالة المقنعة (Disguised Unemployment) تعني تكديس العاملين في موقع العمل أو الإنتاج بأكثر مما هو مطلوب؛ مما يؤدي إلى وصول إنتاجية بعضهم إلى الصفر، وفي كثير من الأحيان يكون من مصلحة العمل (الإنتاج) الاستغناء عن بعضهم. وهذا النوع من البطالة ينتشر غالباً في القطاع العام بالدول النامية، وهو ملاحظ في الكثير من الأقطار العربية وخاصة في دول الخليج .

وفيما يتعلق بسوق العمل فقد تأثر بصورة كبيرة نتيجة لتباطؤ النمو العالمي وعجز هذا السوق على امتصاص تبعات الأزمة الاقتصادية العالمية التي اجتاحتها في العام 2008؛ فقد أشار (Torres, 2012) إلى أن هناك عجزاً في الطلب على العمل عالمياً يصل إلى قرابة

50 مليون وظيفة مقارنة بالوضع قبل هذه الأزمة. كما أن فئة الشباب قد نالت نصيبها من تبعات هذه الأزمة. ووفق تقرير منظمة العمل الدولية (ILO, 2012) أن انخفاض نسبة مشاركة الشباب ليس للظروف الاقتصادية فقط، ولكن هناك بعض المعوقات الأخرى المتعلقة بالعوامل المؤسسية، والقيم الاجتماعية والثقافية خاصة في المجتمعات المحافظة مثل جنوب آسيا، الشرق الأوسط، وشمال أفريقيا.

وعموما تنتج ظاهرة البطالة بسبب التغيرات التي يشهدها سوق العمل بصفة عامة، وسوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه.

**الدراسات السابقة :** لقد اعتبرت عديد من الدراسات أن ارتفاع معدل البطالة يعتبر هدرا للإنفاق المخصص للتعليم والتدريب، وفشلا في تحقيق الثمار المرجوة من الاستثمار في رأس المال البشري (أبو النور، 1994). ولظاهرة البطالة آثاراً سلبية على النمو الاقتصادي، والنتائج القومي، ودخل الأفراد، وتدني مستوى المعيشة، وزيادة التضخم (أحمد، 2000). وللبطالة علاقة مباشرة بالجريمة والانحراف مما قد ينعكس على أمن الفرد والمجتمع (حويتي وآخرون، 1998). وتشكل البطالة المرتفعة تهديداً للتماسك الاجتماعي والاستقرار الوطني (Ellingworth & Elliott, 1996). لذلك فإن التوظيف بما يمثله من فتح فرص جديدة للعمل يساعد في حل الكثير من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية مما ينعكس إيجاباً على التقدم المادي والحضاري للفرد والمجتمع (الزواوي، 2004).

ولقد ربطت كثير من الدراسات بين التعليم والنمو الاقتصادي وذلك من خلال العلاقة التبادلية بين رفع القدرات المعرفية والمهارات المهنية للقوى العاملة من جهة، وزيادة الفاعلية الإنتاجية من جهة أخرى (Krueger & Lindahl, 1991; Bils & Klenow, 2001). وأشارت دراسة للبنك الدولي (2007) إلى أن رفع مستوى التعليم وتحسين مخرجاته في الدول النامية يؤدي إلى تحفيز الابتكار، وتعزيز تنوع المنتجات والخدمات، وفتح فرص جديدة للعمل. وتشير الكثير من الدراسات إلى إسهامات التعليم خاصة التعليم الجامعي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وفتح فرص جديدة للتوسع في الأنشطة الاقتصادية وبالتالي تحسين فرص العمل (عبدالوجود، 1991؛ عديريه، 1995). وهناك العديد من الدراسات الأخرى التي تناولت دور التعليم والاستثمار في العنصر البشري في تطوير المعارف والمهارات الخاصة بالعاملين مما ينعكس على مستوى الفاعلية الإدارية والكفاءة الإنتاجية ويسهل بذلك اندماجهم في سوق العمل (Schramm, 1999).

ويرى نبيل جامع (2008) أن من الأسباب الرئيسة للبطالة في الوطن العربي الأمية، ونقص برامج التدريب، وعدم ملاءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل. وقد أشارت دراسة محروس غلبان (2004) إلى ضعف مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل. وتوصلت دراسة القرني (1990) إلى عدم وجود توافق بين مخرجات التعليم العالي في المملكة وبين احتياجات القطاعين العام والخاص على حد سواء. وبينت دراسة السوداني والعبد المنعم (1998) أن مخرجات التعليم العالي تركز على تخصصات غير مطلوبة في سوق العمل ودعت إلى مشاركة قطاع الأعمال في وضع التخصصات التي تلي حاجة سوق العمل. وفي هذا السياق أيضاً فقد خلصت دراسة العتيبي (2007) حول ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي إلى أهمية رفع مستوى القدرات المعرفية والمهارات العملية للخريجين، وربطها باحتياجات سوق العمل. وهناك دراسات أخرى كثيرة على المستويين العربي والمحلي (التركستاني، 1998؛ القحطاني، 1998؛ العبد المنعم،

2003؛ الربيعي، 2004؛ فرجاني، 2005) وكلها تحدثت عن هذه الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات التنمية وسوق العمل التي تشكل أحد المعوقات الرئيسية للتوظيف والاستفادة من القوى العاملة الوطنية.

وقد أدت ثورة المعلومات والتقدم الفني والتقني المتسارع إلى تحولات جذرية في أنماط الإنتاج وبالتالي طبيعة سوق العمل (القصاص، 2006). حيث يفضل أرباب العمل الكوادر المؤهلة والمدربة تدريباً عالياً ولديها القدرة على التعامل مع المتغيرات الطارئة في بيئة ومتطلبات العمل (Dubois, 1993؛ Stern et al. 1997) وكذلك الاستغناء عن العمالة الأقل تدريباً (الزواوي، 2004). وقد أوصت دراسة (Schramm, 1999) بضرورة ربط التدريب والتعليم المهني بالاحتياجات والمتطلبات التنموية للمجتمع ضمن خطة إستراتيجية مدروسة وموجهة. وبينت دراسة (Kazis & Kopp, 1997) أن نقص المهارات يؤدي إلى عدم تكافؤ فرص التوظيف والتمايز الوظيفي بين الأفراد داخل العمل. وفي دراسة قام بها (سفران ، 1424) تبين أن من أهم المعوقات لتوظيف السعوديين في القطاع الخاص هو نقص المؤهلات والخبرات العملية ومهارات الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية.

كما تطرقت بعض الدراسات إلى تأثير سمات الشخصية والرغبات الفردية على توجهات التوظيف وعلى الأداء والإنتاجية داخل العمل (Decker et al. 1997). و أكدت دراسات أخرى قام بها كل من التويجري (2001)، الرميح (1422)، الغامدي (1420) والسريحة (1422) أن الأنماط الاجتماعية السائدة تلعب دوراً كبيراً في تكوين التوجهات الجمعية والفردية نحو العمل والإنجاز، وتعكس العزوف عن وظائف ومهن معينة، أو تركيز الطلب على وظائف معينة دون غيرها، كتأثير المجتمع على عمل المرأة السعودية أو عزوف معظم الشباب السعودي عن العمل في وظائف غير إدارية.

وقد تنتج البطالة بسبب تغير ظروف سوق العمل والتغيرات الهيكلية والتحول نحو اقتصاد الخدمات أو التوجه نحو مشاريع طارئة للقوى العاملة (الزواوي، 2004 ؛ القصاص، 2006). ويشير كل من عدون والعايب (2010) والرميح (1422) إلى أسباب تتعلق بتدني الأجور والمكافآت والمزايا النقدية المصاحبة للمهنة ومكان العمل. وقد تكون البطالة ناتجة عن أسباب ذاتية كالتوجه نحو نوع معين من الوظائف لاعتبارات ذاتية ونفسية واجتماعية واقتصادية (حماد ، 1426).

ومن خلال العرض الموجز للدراسات السابقة يتضح جلياً الدور المهم الذي تلعبه الأسباب الاقتصادية والاجتماعية في تفسير ظاهرة البطالة والتوظيف. وتعمل هذه الدراسة على الكشف عن أهم المعوقات التي تحول دون توظيف السعوديين في منطقة الحدود الشمالية .

**واقع سوق العمل بمنطقة الحدود الشمالية :** إن تشخيص واقع سوق العمل بمنطقة الحدود الشمالية لا ينفصل جغرافياً عن واقع سوق العمل بمنطقة الخليج بصورة عامة وعن واقع سوق العمل بالملكة العربية السعودية على وجه الخصوص. وفي هذا الإطار تشير دراسة (Maurice Girgis, 2002) المهتمة بواقع سوق العمل في دول الخليج إلى مساهمة عدة أوضاع منذ منتصف الثمانينات في تفاقم مشكلة البطالة، فبينما تجد ملايين من العمالة الوافدة يعملون بكافة القطاعات الاقتصادية وخاصة في القطاع الخاص، فإنه يوجد آلاف من المواطنين العاطلين عن العمل، مع عدم قدرة القطاع العام على استيعاب هذه الأعداد الهائلة كما كان الحال في الماضي.

وعلى مستوى المملكة، تعتبر التنمية البشرية الأساس الذي تقوم عليه كافة خطط التنمية الشاملة التي ربطت عملية التعليم والتدريب بخطة التنمية الخمسية حيث تم التوسع في برامج التعليم عن طريق إنشاء جامعات جديدة لزيادة عدد الخريجين للمساهمة في عملية التنمية في كافة المجالات لإحلال القوى العاملة الوطنية محل العمالة الوافدة، حيث تم جذب العدد الأكبر من الخريجين إلى القطاع العام، بينما لا يزال القطاع الخاص أكثر اعتماداً على القوى العاملة الوافدة (النمر، 1993). كما عملت المملكة على تنويع القاعدة الاقتصادية، وفتح فرص جديدة للعمل عن طريق تشجيع القطاع الخاص، وتسهيل فرص القروض والتوسع الاقتصادي والاستثمار الاجنبي والمحلي وبرامج الخصخصة لكثير من القطاعات. وبالرغم من هذه الجهود لدفع القطاع الخاص يبقى هذا القطاع عاجزاً عن امتصاص الأعداد الكبيرة من العاطلين عن العمل ويرجع ذلك لعدة أسباب منها: عزوف أرباب العمل عن توظيف العمالة الوطنية ذات الأجر المرتفع من ناحية، وعدم تفضيل العمالة الوطنية للعمل بهذا القطاع للفجوة الكبيرة بينه وبين القطاع العام بسبب كثير من المحفزات مثل ساعات العمل، الضمان الاجتماعي ومعاشات التقاعد. وكذلك النظرة الاجتماعية الناتجة من الثقافة التراكمية التي نشأت عليها الأجيال المتعاقبة في المنطقة والتي تعطي قيمة اعتبارية للموظفين الحكوميين مقارنة بنظرائهم في القطاع الخاص.

وتبقى قضية البطالة إحدى المشاكل الكبرى التي يعاني منها الاقتصاد السعودي حيث تصل نسبها إلى حوالي 10.5% لكنها شديدة التفاوت بين المناطق كما يظهر هذا في جدول (1).

جدول (1): البطالة ومؤشرات سوق العمل السعودي حسب المناطق\*

المنطقة	النسبة المئوية للبطالة
الرياض	7.7
مكة المكرمة	10.3
المدينة المنورة	13
القصيم	9
المنطقة الشرقية	9.8
عسير	8
تبوك	8.7
حائل	10.7
الحدود الشمالية	25.6
جازان	19
نجران	12.3
الباحة	13.5
الجوف	22.1
الجملة	10.5

\*معدلات البطالة للسعوديين وتم حسابها بناء على بيانات مسح القوى العاملة لعام 1430هـ. وكما يشير الجدول فإن نسبة بطالة السعوديين مرتفعة نسبياً حيث تصل إلى (10.5%) وتتفاوت بشكل كبير بين مناطق المملكة المختلفة؛ حيث تتراوح بين (7.7%) كما في منطقة الرياض و(25.6%) كما هو الحال في منطقة الحدود الشمالية. كما ترتفع بشكل ملحوظ في منطقتي الجوف وجازان بمعدل (22.1%) و (19%) على التوالي. وتأتي مناطق عسير

وتبوك والقصيم والمنطقة الشرقية بالترتيب كأقل نسب بطالة بعد منطقة الرياض بمعدلات (8%) ، (8.7%) ، (9%) ، (9.8%)، على التوالي.

وبالنظر إلى واقع سوق العمل في منطقة الحدود الشمالية نجد أن عدد السكان السعوديين ممن هم داخل قوة العمل (15 سنة فأكثر) يمثلون (56291) أو ما يعادل (19%) من إجمالي عدد سكان المنطقة، حيث يمثل الذكور منهم ما يقارب (77.5%) بينما تمثل الإناث ما نسبته (22.5%). ويبلغ عدد من هم خارج قوة العمل (106460) أو ما نسبته (81%) من عدد سكان المنطقة منهم (34%) ذكور و (66%) إناث من الإجمالي. وهذه الحقائق تبين مدى تدني فرص العمل للمرأة السعودية في سوق العمل بالمنطقة. ويمثل المشتغلون (41906) أي ما نسبته (74%) من قوة العمل الفعلية حيث يمثل الذكور (86%) بينما تمثل الإناث نحو (14%) فقط من إجمالي المشتغلين. 107

كما تشير بيانات مسح القوى العاملة (1430) إلى أن غالبية المشتغلين السعوديين بمنطقة الحدود الشمالية يعملون في مجال الإدارة العامة بنسبة بلغت (48%)، يلي ذلك مجال التعليم بنسبة (23%) ومجال تجارة الجملة والتجزئة بنسبة (9.5%) ثم مجال الصحة بنسبة تقترب من (7%) كما سجلت أدنى نسبة في مجال التعدين واستغلال المحاجر (0.34%). ويتضح من هذا السرد أن نسبة كبيرة من المشتغلين السعوديين الذكور بالمنطقة يعملون في الإدارة العامة والتعليم (71%). أما المشتغلات السعوديات بالمنطقة فينحصر عملهن في مجالي التعليم والصحة بنسبة (96%) ومجال الإدارة العامة بنسبة (4%).

تجدر الإشارة إلى أن منطقة الحدود الشمالية تتميز عن باقي مناطق المملكة بانخفاض نسبة الوافدين (غير المواطنين)؛ مما يدل على مدى تأثير طبيعة وظروف المنطقة على فرص العمل المتاحة؛ لذلك فإن مشكلة البطالة في منطقة الحدود الشمالية - والتي تبلغ أعلى معدل لها بين مناطق المملكة الأخرى - تعتبر مشكلة حقيقية تدل على ضعف محركات الاقتصاد في المنطقة، وقلة فرص العمل للمواطنين. وهذا الأمر يتطلب دراسة وتحليل أسباب البطالة، وتحديد المعوقات التي تحول دون توظيف وإيجاد فرص العمل للمواطنين في المنطقة، وهو ما يمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة.

**منهجية الدراسة:** تعتمد هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع. ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية الكمية والكيفية، وعرض البيانات على شكل رسوم بيانية وإحصاءات وصفية يتم جمعها من مجتمع الدراسة.

**مصادر وأداة جمع البيانات:** استخدمت الدراسة المدخل المسحي واعتمدت بصفة أساسية على المصادر الأولية لجمع البيانات. كما تم الاعتماد على البيانات الرسمية في تحديد حجم البطالة ونسبتها خاصة إحصاءات النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن (2010)، وبحوث القوى العاملة لعام (2009). وقد تم إعداد استبانة كأداة للدراسة، وتم توزيعها على مجتمع الدراسة لاستقصاء آراء عينة من العاطلين عن العمل في منطقة الحدود الشمالية.

107 تم حساب النسب بناء على بيانات مسح القوى العاملة لعام 1430 هـ



**مجتمع وعينة الدراسة :** تشمل الدراسة منطقة الحدود الشمالية التي يقدر عدد سكانها بـ (320524)، موزعين على ثلاث محافظات هي: عرعر، رفحاء وطريف، بعدد سكان (191051)، (80544) و (48929) على التوالي. تم توزيع (1670) استبانة على العاطلين عن العمل بالمدن الثلاث. وقد تم استبعاد (408) استبانة لوجود بعض العيوب المانعة من تحليلها، ليصبح العدد الكلي الصالح للدراسة والتحليل (1262) استبانة. وقد كانت العينة لكل من عرعر، رفحاء وطريف بـ (715)، (342) و(205) على التوالي، وذلك بناءً على عينة الصدفة (Accidental Sample). وتعتبر هذه العينة كافية لتمثيل مجتمع الدراسة لتجانس هذا المجتمع في كثير من خصائصه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها.

واشتملت الاستبانة بالإضافة لبعض المعلومات العامة عن المبحوثين على محورين أساسيين لقياس معوقات توظيف السعوديين في منطقة الحدود الشمالية هما المعوقات الاقتصادية والاجتماعية. ويشتمل كل محور على مجموعة من المتغيرات الفرعية تم قياسها باستخدام مقياس لكرد خماسي الأبعاد (موافق بشدة (5)، موافق (4)، غير متأكد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1)). واشتملت المعوقات الاجتماعية على خمسة متغيرات فرعية هي: عدم ملاءمة بعض المهن المتوفرة، عدم توفير المكانة الاجتماعية، الظروف الأسرية والاجتماعية، تأثير الأسرة والمجتمع وأخيراً الاعتماد على العلاقات الاجتماعية. أما المعوقات الاقتصادية فقد تضمنت ستة متغيرات فرعية هي: تدني الأجور، عدم وجود حوافز مادية، عدم وجود مؤسسات كبيرة، الإعانات الحكومية، منافسة العمالة الوافدة وتطلع الشباب للعمل في المدن الكبرى.

ولإعطاء فكرة أولية عن دور المعوقات الاقتصادية والاجتماعية في تفسير عدم توظيف السعوديين يمكن الاستعانة ببعض مؤشرات الإحصاء الوصفي كالوسط الحسابي والانحراف المعياري لدراسة المتغيرات الفرعية.

جدول (2):الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير الفرعي	
		<b>المتغيرات الاقتصادية</b>	
0.951	4.473	تدني الأجور	1
1.684	3.313	عدم وجود حوافز مادية	2
0.949	4.61	عدم وجود مؤسسات كبيرة	3
1.656	3.544	الإعانات الحكومية	4
1.063	4.052	منافسة العاملة الوافدة	5
1.65	3.368	تطلع الشباب للعمل في المدن الكبرى	6
		<b>المتغيرات الاجتماعية</b>	
1.261	3.763	عدم ملاءمة بعض المهن المتوفرة	7
1.525	2.973	عدم توفير المكانة الاجتماعية	8
1.744	3.571	التأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية	9
1.562	3.789	الاعتماد على العلاقات الاجتماعية	10

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول (2) أن ترتيب متغيرات المعوقات الاقتصادية وفقا للوسط الحسابي جاء ترتيبها كما يلي: متغير تدنى الأجور، متغير عدم وجود حوافز مادية، عدم وجود مؤسسات كبيرة، متغير الإعانات الحكومية، متغير منافسة العاملة الوافدة، وأخيرا جاء متغير تطلع الشباب للعمل في المدن الكبرى. أما ترتيب متغيرات المعوقات الاجتماعية وفقا للوسط الحسابي فقد جاء كما يلي: متغير عدم ملائمة بعض المهن المتوفرة، متغير عدم توفير المكانية الاجتماعية، متغير التأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية، وأخيرا متغير الاعتماد على العلاقات الاجتماعية.

**النتائج والتحليل :** قامت الدراسة في هذا الجزء بتحليل العلاقات الارتباطية (Correlation) بين المتغيرات الفرعية للمعوقات الاقتصادية والاجتماعية والمتغير التابع وهو توظيف السعوديين وكذلك استعمال نموذج الانحدار الخطى المتعدد ( Multiple Linear Regression ) ونموذج الانحدار المتعدد المتدرج ( Step Wise Multiple Regression).

**نتائج تحليل الارتباط:** هدفت الدراسة في البداية التعرف على طبيعة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات الفرعية لجميع المعوقات الاقتصادية والاجتماعية، وعملية التوظيف في المملكة العربية السعودية كمتغير تابع من حيث معنوية العلاقة واتجاهها. وقد تم استخدام معامل بيرسون للارتباط الخطى البسيط (Pearson's r). ويُلخِص جدول (3) نتائج العلاقات الارتباطية بين المتغيرات الفرعية للمعوقات الاقتصادية والاجتماعية والمتغير التابع.

جدول (3): معاملات الارتباط الخطى البسيط بين المعوقات الاقتصادية والاجتماعية والتوظيف

الإناث	الذكور	المعوقات الاجتماعية	الإناث	الذكور	المعوقات الاقتصادية
معامل الارتباط	معامل الارتباط		معامل الارتباط	معامل الارتباط	
0.32**	0.14	عدم ملائمة بعض المهن المتوفرة لعادات المجتمع	0.28*	0.31**	تدنى الأجور
0.17	0.09	عدم توفير المكانية الاجتماعية	0.26*	0.29**	عدم وجود حوافز مادية
0.29*	0.15	التأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية	0.37**	0.34**	عدم وجود مؤسسات كبيرة
0.15	0.25*	الاعتماد على العلاقات الاجتماعية	0.09	0.06	الإعانات الحكومية
			0.34**	0.38**	منافسة العاملة الوافدة
			0.06	0.12	تطلع الشباب للعمل في المدن الكبرى

0.05 قيمة معنوية عند مستوى احتمالي \*

0.01 قيمة معنوية عند مستوى احتمالي \*\*

تشير النتائج المبينة في جدول (3) إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين كل من متغير تدنى الأجور ومتغير عدم وجود حوافز مادية من ناحية، و التوظيف من ناحية أخرى لدى الذكور عند مستوى معنوية (0.01) ، و(0.05) لدى الإناث وهذه النتيجة تدل على أن العوامل المادية تلعب دورا كبيرا في عملية التوظيف لدى الذكور والإناث على حد سواء. وهذا يتطابق مع معظم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في الدول العربية (عدون والعايب، 2010؛ الرميح، 1422؛ سيد فتحي، 1413) وأشارت الى ربط البطالة والتوظيف بأسباب تتعلق بتدني الأجور والمكافآت والمزايا النقدية المصاحبة للمهنة ومكان العمل. كما تظهر النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى احتمالي (0.05) بين متغير عدم وجود مؤسسات كبيرة والتوظيف لدى كل من الذكور والإناث. وهذه النتيجة تعكس وضع منطقة الحدود الشمالية التي تعتبر أقل المناطق نموا وهذا ما يفسر ضعف الاستثمار الذي يؤثر سلبا على التوظيف بصفة عامة. كما يلاحظ كذلك وجود علاقة بين متغير منافسة العمالة الوافدة والتوظيف، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط ( 0.34 و 0.38) عند الذكور والإناث على التوالي، وهي دالة معنوية عند مستوى احتمالي (0.01) ويمكن تفسير هذه النتيجة على أساس أن العمالة الوافدة تقلل من فرص العمل المتاحة. كما أظهرت النتائج عدم معنوية العلاقة الارتباطية بين التوظيف ومتغير دور الإعانات الحكومية، وربما يعزى ذلك الى انخفاض الحوافز التي يقدمها برنامج (حافز الحكومي) الموجه الى فئة العاطلين من الشباب، وكذلك انخفاض الحد الأدنى للأجور بالنسبة للمواطنين. وأخيرا بينت معاملات الارتباط الخطى البسيط عدم وجود علاقة معنوية بين التوظيف وتطلع الشباب للعمل في المدن الكبرى.

وأما فيما يتعلق بالعلاقات الارتباطية بين كل من المتغيرات الفرعية المعبرة عن المعوقات الاجتماعية والبطالة فيمكن ملاحظة عدم وجود علاقة معنوية بين عدم ملاءمة بعض المهن المتوفرة لعادات المجتمع والتأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية من ناحية وعملية التوظيف من ناحية أخرى لدى الذكور، بينما كانت ذات دلالة معنوية لدى الإناث وذلك بمستوى احتمالي ( 0.01 ) و(0.05) على الترتيب. بالنسبة للإناث تمثل التأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية عائقا أمام توظيف المرأة؛ كما تعتبر هذه التأثيرات سببا في رفض بعض الوظائف التي تعتبرها المرأة والمجتمع عموماً غير ملاءمة لعادات المجتمع. أما بالنسبة للرجال فقد لوحظ أن متغير عدم ملاءمة بعض المهن المتوفرة لعادات المجتمع ومتغير التأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية لم يكونا سببا محددا لعملية التوظيف. وتظهر هذه النتائج اختلاف المحددات الاجتماعية للتوظيف بين الرجل والمرأة في المجتمع السعودي بصفة عامة ومنطقة الحدود الشمالية بصفة خاصة.

من ناحية أخرى لم يتضح وجود علاقة معنوية بين كل من متغير عدم توفير المكانية الاجتماعية وعملية التوظيف، وربما يفسر هذا بأن عرض الوظائف قليل وبالتالي قد يتنازل الباحثون عن العمل عن بعض الشروط التي تحدد عملية التوظيف. وأخيرا أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية عند مستوى احتمالي(0.05) بين كل من متغير الاعتماد على العلاقات الاجتماعية ومتغير التوظيف لدى الذكور وربما تفسر هذه النتيجة الاعتقاد المتزايد لدى الرجال بدور الوساطة في إنجاز الأمور الرسمية بما في ذلك الحصول على وظيفة. في حين أظهرت النتائج أن هذه العلاقة غير معنوية لدى الإناث. فالمرأة هي عموماً أقل احتكاكا وأقل حركة في المجتمع السعودي المحافظ وخاصة في منطقة الحدود الشمالية، وتعتمد على

الرجل في أغلب أمورها، خاصة في عملية التوظيف وبالتالي فهي لا تعتمد على العلاقات الاجتماعية بصفة مباشرة وإنما عن طريق أعضاء الأسرة من الذكور.

إن هذا النوع من التحليل الذي يعتمد على معامل الارتباط الخطي البسيط (Pearson's r) قد أكد وجود نوع من الارتباط بين أغلب المتغيرات الفرعية للمعوقات الاقتصادية والاجتماعية والمتغير التابع. ولتطوير وتحسين التحليل تم استعمال الانحدار المتعدد الذي يهدف الى تحديد مقدار التغير في نسبة التوظيف الناتجة عن التغير في أحد المتغيرات الفرعية للمعوقات الاقتصادية والاجتماعية.

جدول (4) نتائج الانحدار المتعدد بين المعوقات الاقتصادية والاجتماعية والمتغير التابع

اناث			الذكور			المتغير الفرعي
مستوى المعنوية	t value	معامل الانحدار الجزئي b	مستوى المعنوية	t value	معامل الانحدار الجزئي b	
0.029	2.421	1.315	0.024	2.428	1.312	تدنى الأجور
0.036	2.373	2.167	0.033	2.376	2.164	عدم وجود حوافز مادية
0.003	3.137	1.131	0.001	3.139	1.139	عدم وجود مؤسسات كبيرة
0.473	1.150	1.716	0.476	1.154	1.719	الإعانات الحكومية
0.011	2,853	1.545	0.014	2,864	1.542	منافسة العاملة الوافدة
0.014	2.458	1.470	0.012	2.452	1.476	تطلع الشباب للعمل في المدن الكبرى
0.327	1.422	2.026	0.316	1.413	2.021	عدم ملاءمة بعض المهن المتوفرة
0.261	1.334	2.619	0.269	1.310	2.613	عدم توفير المكانية الاجتماعية
0.008	2.672	1.163	0.018	2.453	1.207	التأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية
0.422	1.159	1.137	0.419	1.187	1.134	الاعتماد على العلاقات الاجتماعية
Multiple R = 0.658, R Square =0.433 F value= 5.131**			Multiple R = 0.658, R Square = 0.433 F value= 5.131**			

**نتائج الانحدار الخطي المتعدد :** يهدف هذا الجزء من التحليل إلى استخدام الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression) لبيان التأثير الذي تحدثه المعوقات الاقتصادية والاجتماعية كمتغيرات مستقلة على متغير التوظيف كمتغير تابع. ولإثراء الدراسة تم إجراء الاختبارات على مستوى الذكور والإناث كما هو موضح في جدول (4).

تشير النتائج كما هو موضح في جدول (4) إلى أن معامل الارتباط الكلي بين جميع المتغيرات الفرعية كمتغيرات مستقلة والتوظيف كمتغير تابع لدى الذكور يساوي (0.65)

وهذا يعني أن معامل التحديد (الذي يعكس نسبة التباين الناتج) يساوي (0.433) وهي قيمة ذات دلالة احصائية معنوية حيث أن قيمة معامل الخطأ المعياري تساوي (0.9023) وتعتبر قيمة مقبولة إحصائياً، كما أن قيمة F تساوي (5.131) وهي قيمة معنوية عند مستوى احتمالي (0.01). كما تشير النتائج الموضحة في الجدول إلى أن معامل الارتباط الكلي بين جميع المتغيرات الفرعية كمتغيرات مستقلة، والتوظيف كمتغير تابع لدى الإناث يساوي (0.658) وهذا يعني أن معامل التحديد (الذي يعكس نسبة التباين الناتج) يساوي (0.433) وهي قيمة معنوية حيث أن قيمة معامل الخطأ المعياري تساوي (0.9023) وهي قيمة مقبولة إحصائياً، كما أن قيمة F تساوي (5.131) وهي قيمة معنوية عند مستوى احتمالي (0.01). كما تشير النتائج المبينة في نفس الجدول إلى أن معاملات الانحدار الجزئي لستة فقط من المتغيرات الفرعية كانت معنوية باعتبار أن مستوى المعنوية أقل من (0.05) في جميع الحالات لدى الذكور ولدى الإناث. وتشمل هذه المتغيرات الستة تدني الأجور، عدم وجود حوافز مادية، عدم وجود مؤسسات كبيرة، منافسة العاملة الوافدة، تطلع الشباب للعمل في المدن الكبرى، والتأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية. فتدني الأجور وعدم وجود حوافز مادية تؤكد على أهمية المقابل المادي في عملية التوظيف وأن بقاءه دون المستوى المطلوب خاصة في القطاع الخاص حسب آراء الكثير من العاطلين يزيد من البطالة الاختيارية لطالبي التوظيف. كما أن عدم وجود مؤسسات كبيرة ومنافسة العمالة الوافدة يقللان من فرص العمل المتاحة. أما تطلع الشباب للعمل في المدن الكبرى ربما يفسر البحث عن اكتساب تجربة مهنية واجتماعية غير متوفرة في المناطق الصغرى التي مازالت أقل نمواً في المجال الاقتصادي والاجتماعي مقارنة بالمدن الكبرى. وتؤكد معنوية التأثيرات والظروف الاجتماعية، أن هذه المناطق مازالت مكبلة بثقافة المجتمع والأسرة التي تمثل عائقاً كبيراً في حل مشكلة البطالة. وبالنسبة لبقية المتغيرات الفرعية كالإعانات الحكومية، وعدم ملاءمة بعض المهن المتوفرة، وعدم توفر المكانة الاجتماعية، والاعتماد على العلاقات الاجتماعية، فجميعها كانت غير مقبولة إحصائياً حيث كانت قيم (t) غير معنوية عند أي مستوى احتمالي لدى الذكور والإناث

#### نتائج الانحدار المتعدد المتدرج

ويستهدف هذا الجزء التعرف على الإسهام الفريد (Unique Contribution) الذي تحدثه المتغيرات الفرعية (Predictors) الأربعة التي تسهم في التنبؤ بالتباين في المتغير التابع. وقد تم في هذا الإطار إجراء التحليل حسب النوع: أي لدى الذكور ولدى الإناث، ويخلص ذلك جدول (5).

جدول (5) نتائج الانحدار المتدرج بين المعوقات الاقتصادية والاجتماعية والتوظيف

كما هو مبين في الجدولين السابقين ليس هناك فرق كبير على مستوى النتائج لدى الذكور ولدى الإناث، حيث جاء المتغير الفرعي عدم وجود مؤسسات كبيرة في المرتبة الأولى لدى الذكور ولدى الإناث حيث يفسر بمفرده حوالي (15.8%) لدى الذكور و(17.1%) لدى الإناث من التباين في عملية التوظيف كمتغير تابع. كما جاء المتغير الفرعي تدني الأجور ثانياً، ويفسر هذا المتغير بمفرده حوالي (9.8%) عند الذكور و(10.3%) عند الإناث من التباين في التوظيف كمتغير تابع. والمتغير الفرعي تدني منافسة العمالة في المرتبة الثالثة

إناث					ذكور					
R square		Sig.	t value	b معامل الانحدار الجزئي	R square		Sig.	t value	b معامل الانحدار الجزئي	المتغير الفرعي
Accumulation	Unique Contribution				Accumulation	Unique Contribution				
0.171	0.171	0.000	3.126	1.126	0.158	0.158	0.000	3.126	1.119	عدم وجود مؤسسات كبيرة
0.274	0.103	0.021	2.441	1.238	0.256	0.098	0.023	2.433	1.236	تدني الأجور
0.347	0.073	0.027	2.382	1.250	0.318	0.062	0.029	2.208	1.308	منافسة العمالة الوافدة
0.388	0.041	0.034	2.371	1.164	0.357	0.039	0.031	2.163	1.218	التأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية
Multiple R = 0.627 R Square = 0.393 F value= 5.691**					Multiple R = 0.636 R Square = 0.404 F value= 5.88**					

حيث يفسر بمفرده (6.2%) عند الذكور و(7.3%) عند الإناث من التباين في التوظيف كمتغير تابع. وأخيراً فقد جاء المتغير الفرعي التأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية في المرتبة الرابعة، ويفسر هذا المتغير بمفرده حوالي (3.4%) عند الذكور و(4.1%) عند الإناث من التباين الحادث في عملية التوظيف كمتغير تابع .

#### الخاتمة

أظهرت نتائج الدراسة أن مشكلة التوظيف وبالتالي البطالة في منطقة الحدود الشمالية مشكلة حقيقية تستدعي التحرك الفاعل لتحقيق رؤية وتوجيهات الدولة الهادفة إلى تحقيق التنمية المتوازنة والمستدامة، ودعم خطط التحول نحو مشاريع تنموية متميزة، تفتح فرص عمل جديدة لاستيعاب العدد الكبير من العاطلين من السعوديين بسوق العمل في منطقة الحدود

الشمالية. فنسبة البطالة في المنطقة تعد الأعلى بين مناطق المملكة المختلفة إذ تبلغ (17%) للمواطنين والوافدين معاً، ونحو (25.6%) من قوة العمل السعودية، علماً بأن نسبة الوافدين لا تتجاوز (6%) فقط من إجمالي عدد سكان المنطقة، وهي الأقل على مستوى مناطق المملكة كافة. إن هذه النسبة المرتفعة للبطالة في منطقة الحدود الشمالية تعدّ مؤشراً على الحجم الكبير نسبياً للطاقات المعطلة؛ مما يعني عدم الاستفادة الكاملة من الثروات البشرية الوطنية الموجودة.

ويتصف سوق العمل في المنطقة - كغيره من أسواق العمل في مناطق المملكة الأخرى- بتركز نسبة كبيرة من العاملين السعوديين في القطاع العام الذي يعاني بدوره من التكدس والبطالة المقنعة وقلة الفرص الوظيفية؛ مما يجعل فرص العمل الجديدة في قطاعات الإدارة العامة والتعليم والصحة - وهي القطاعات المفضلة من قبل معظم المواطنين - محدودة. وتفتقر المنطقة كذلك إلى محركات الاقتصاد بسبب ضعف القطاع الخاص، وعدم وجود المؤسسات والشركات الكبيرة القادرة على توفير الفرص الوظيفية المناسبة.

وخلصت هذه الدراسة الى وجود أربعة متغيرات اقتصادية واجتماعية هي الأكثر إسهاماً في تفسير ظاهرة زيادة معدلات البطالة وهي على التوالي: عدم وجود مؤسسات كبيرة، تدني الأجور، منافسة العمالة الوافدة والتأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية. وهذه المتغيرات المفسرة لمعوقات توظيف السعوديين حسب آراء الكثير من العاطلين عن العمل في منطقة الحدود الشمالية ربما تفسر حالة البطالة في كثير من مناطق المملكة المشابهة والأقل نمواً. ووجود هذه العوامل على النحو الذي تم تفسيره يقلل من فرص العمل المتاحة للسعوديين. وهذا يستلزم وضع إستراتيجية وطنية متكاملة تهدف الى رفد الاقتصاد الوطني - خاصة المناطق الأقل نمواً - بقطاعات تنموية واقتصادية محلية مبتكرة تركز على المميزات النسبية لكل منطقة من هذه المناطق، مما يدفع بالاقتصاديات المحلية نحو الازدهار. كذلك لا بد من تشجيع ودعم الاستثمارات في المشروعات الصغيرة والمتوسطة والتوسع في قروض بنك التسليف خاصة للمشاريع كثيفة العمل (Labor Intensive).

وفي هذا الإطار يمكن الاستفادة من تجارب بعض الدول كماليزيا وكوريا الجنوبية حيث يشجع نظام الاستثمار على إنشاء المؤسسات الخاصة في المناطق الأقل نمواً وبالتالي يساهم في تنمية تلك المناطق ويعمل على حل مشكلة البطالة. ويمكن كذلك التفكير في إنشاء هيئة وطنية تعمل على دراسة و تقويم الحوافز الهادفة لدفع الاستثمار و التوظيف في المناطق الأقل نمواً، ويكون من مهامها رصد تطورات سوق العمل وإصدار تقريراً سنوياً حول واقع الاستثمار والتوظيف في هذه المناطق.

أما التأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية فهي من ضمن العوامل الرئيسية المفسرة لظاهرة البطالة بالمنطقة وبالمملكة العربية السعودية بوجه عام. ويعتبر هذا العامل الأكثر تعقيداً لارتباطه بثقافة المجتمع والعادات والتقاليد الموروثة، وتتطلب معالجته تغير في الثقافة الاجتماعية السائدة خاصة فيما يتعلق بفصل ظروف الأسرة عن ظروف ومتطلبات العمل وكذلك النظرة لعمل المرأة. وربما يخفف من حدة تأثير هذا العامل الجهود الحكومية الهادفة الى فتح فرص عمل جديدة للمرأة السعودية تختلف نوعاً ما عن مجالات العمل التقليدية، وكذلك تقبل الكثير من أرباب العمل لفكرة الريادة النسائية في عالم الأعمال.

وختاماً فإن علاج أزمة البطالة وتذليل معوقات التوظيف من الموضوعات الاقتصادية والاجتماعية بالغة الصعوبة؛ بسبب التعقيدات الهيكلية لسوق العمل الذي يتكون من عناصر ذات علاقات وتفاعلات يفترض فيها أن تكون على درجة عالية من التنسيق والتكامل المستمر، الأمر الذي يستدعي وجود نظرة شاملة للمشكلة تأخذ بالحسبان اتجاهاتها وأبعادها المتعددة.

## قائمة المراجع العربية

- أبو النور، بركات (1994). التحليل الاقتصادي لظاهرة بطالة المتعلمين في مصر. المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة، العدد 1.
- أحمد، ماهر (2000). تقليل العمالة، الاسكندرية: الدار الجامعية.
- أحمد، سيد فتحى. (1413هـ). سعودة سوق العمل السعودي : دراسة اقتصادية ميدانية، دورية دراسة سعودية. العدد 7. معهد الدراسات الدبلوماسية بالرياض.
- التويجري، حمد عبد العزيز. (2003). تجربة توظيف العمالة في المملكة العربية السعودية: الواقع والطموحات. الندوة الإقليمية حول أفضل السبل الكفيلة بزيادة فرص العمل للمواطنين في القطاع الخاص المنامة 12-15 يناير.
- التويجري، محمد. (2001). الأسرة والتنشئة الاجتماعية في المجتمع السعودي. الرياض: مكتبة العبيكان.
- جامع، محمد نبيل. (2008) البطالة قنبلة موقوتة، فك شفراتها و حديث مع الشباب، الاسكندرية- المكتب الجامعي الحديث.
- الجميبي، فؤاد محمد. (1989). أسباب عجز قوة العمل الوطنية وأساليب علاجها في أقطار الخليج العربي. المجلة العربية للإدارة (الأردن)، مج 13، ع 1.
- حويتي، أحمد ; بدر، عبد المنعم محمد، وديالو، دمبا تيرنو. (1998). علاقة البطالة بالجريمة في الوطن العربي. الرياض: مركز الدراسات والبحوث؛ أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الزواوي، خالد (2004). البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- السريحة، سعيد بن فالج. (1422هـ). الصبوت الاجتماعي للأعمال وأسس الاختيار المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جدة : جامعة الملك عبد العزيز.
- سفران، عبدالله بن ناصر. (1424هـ). المعوقات الاجتماعية والاقتصادية لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية والرياض.
- عبد الكريم، البشير. (2009). دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل. مجلة اقتصاديات شمال افريقيا - الجزائر، العدد 6. ص ص 175-196.
- عثمان، محمد موسى. (2009). مشكلة البطالة بحث في النظرية الاقتصادية نحو الاستراتيجية والسياسات المقترحة لاقتلاع البطالة من المجتمع وصولاً إلى التشغيل الكامل في مصر. المؤتمر العلمي السنوي الثالث عشر (التوجهات الاستراتيجية للمسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص تجاه المشكلات الاقتصادية والاجتماعية)، مصر.
- عدون، ناصر دادي، و عبد الرحمن العايب. (2010). البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- الغامدي، عبد الرحمن بن أحمد. (1420هـ). العوامل المؤثرة في اتجاه طلاب الجامعة نحو العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض : جامعة الملك سعود.
- الغيث، محمد بن عبد الله والمعشوق، منصور بن عبد العزيز. (1996). توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص، المعوقات ومداخل الحلول. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- القصاص، مهدي محمد. (2006). المصاحبات الاجتماعية للبطالة: دراسة حالة، ندوة البطالة أسبابها ومعالجتها وأثرها على المجتمع العربي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، الجزائر.



محمد الهادي الوسلاتي. (2012). آفاق مجلة تشجيع الاستثمار. مقال قدم في الندوة الجهوية حول "أي دور لمجلة تشجيع الاستثمار في تحقيق منوال التنمية الجديد". جندوبة، 18 أفريل 2012. الجمهورية التونسية.  
منظمة العمل العربية. (2012). التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربية على أوضاع التشغيل والبطالة ... حاضرا ومستقبلا، منظمة العمل العربية .  
النمر، سعود بن محمد. (1993). موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية. الرياض: جامعة الملك سعود- مركز البحوث.

#### قائمة المراجع الإنجليزية

- Brennan, John, Lyon McGeevor, and K. Murray. (1993). Students Courses and Jobs: The Relationship between Higher Education and the Labour Market. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Decker, Paul, Jennifer Rice, Mary Moore, and Mary Rollefson. (1997). Education and the Economy: An Indicators Report. Washington, D. C.: National Center for Education Statistics, (Working Paper No. ED 407735).
- Dubois, David. (1993). Competency-Based Performance Improvement: A Strategy for Organizational Change. Amherst, MA: HRD Press.
- Elliott, Caroline, and Dan Ellingworth.(1996). The Relationship between Unemployment and Crime: A cross-sectional analysis employing the 1992 British Crime Survey. International Journal of Manpower, 17(6): 81-88.
- Girgis, Maurice. (2002). Will Nationals and Asians Replace Arab Workers in the GCC? Working Paper N° 74, November, the Egyptian Centre for Economic Studies.
- International Labour Organization. (2012). Global Employment Trends 2012 Geneva: International Labour Office.
- Kazis, Richard, and Hilary Kopp.(1997). Both Sides Now: New Directions in Promoting Work and Learning for Disadvantaged Youth. Boston, MA: Institute Jobs for the Future, (Working Paper No. ED 410469).
- Moloney, Karen. (1990). Defining Competence by Developing Standards. Aspects of Educational and Training Technology Series, 25(1): 101-104.
- Stern, David. Neal Finkelstin, Migual Urquiola, and Helen Cagampang. (1997). What Difference Does it Make if School and Work are Connected? "Evidence on Cooperative Education in the United States". Economics of Education Review 16 (3): 213-229.
- Torres, Raymond (2012) Better Jobs for a Better Economy .International Labour Office, International Institute for Labour Studies. Geneva: ILO.