

تصور مقترح من منظور التربية الإسلامية لمواجهة
مشكلة البطالة والآثار المترتبة عليها في ضوء
احتياجات سوق العمل السعودي

أ/ عالية محمد عسيري
ماجستير في أصول التربية الإسلامية والعامّة
كلية التربية- قسم التربية – جامعة الملك خالد بأبها
المملكة العربية السعودية

تصور مقترح من منظور التربية الإسلامية لمواجهة مشكلة البطالة والآثار المترتبة عليها في ضوء احتياجات سوق العمل السعودي

المقدمة:

تعد مشكلة البطالة 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، وبيحث عنه، و يقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى. من خلال هذا التعريف يتضح أنه ليس كل من لا يعمل عاطلاً، فالتمييز و المعاقين والمسنين والمتقاعدين ومن فقد الأمل في العثور على عمل وأصحاب العمل المؤقت ومن هم في غنى عن العمل لا يتم اعتبارهم عاطلين عن العمل.

ومن ثم تعد البطالة من أشد معوقات التقدم والتنمية في المجتمع والتي تهدد أمنه واستقراره وسلامته وتماسكه، وتؤدي إلى خفض مستوى المعيشة وزيادة معدل الفقر. فلقد أصبحت البطالة تمثل أزمة عالمية يندر أن يوجد بلد لا يعاني من ويلاتها، ولا خلاف على أنها واحدة من أخطر المشكلات التي تواجهها مختلف دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء (زيدان، ٢٠٠١م، ٣٦٢).

وتلقى قضية البطالة في الوقت الراهن اهتماماً بالغاً على المستوى العالمي والمحلي باعتبارها مشكلة أساسية وظاهرة عالمية لا يخلو مجتمع منها، والبطالة كما يقول سقراط أساس الفساد لأنها تبذل الذهن وتضعف الصحة وفي هذا الصدد تواجه دول العالم سواء كانت متقدمة أو نامية هذه المشكلة مهما كانت مستويات تقدمها ومهما اختلفت أنظمتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية (رشوان، ٢٠٠٦، ٢٢٠).

فمشكلة البطالة من أعقد وأخطر المشكلات التي يواجهها مجتمع ما على وجه العموم، إلا أن مشكلة بطالة المتعلمين، وبخاصة الحاصلين على مؤهلات عالية، هي أشد خطراً وتعقيداً وأهمية لما لها من طبيعة خاصة (النويصر، ٢٠٠٠م، ٦٠).

فالبطالة لا تعبر فقط عن طاقة عاطلة في الاقتصاد بسبب عدم تشغيل عنصر العمل بأكمله، ولا تعكس استغلالاً غير كفاء للموارد فحسب بما يتضمنه ذلك من إهدار وتبديد لإنتاج وتوفير إشباع أفضل للحاجات، ولكنها تعني ما هو أكثر من ذلك حيث تمس أفراد المجتمع وتؤثر على نفسياتهم وسلوكياتهم وتصرفاتهم (الطحاوي، ١٩٨٩م، ٥٨٦). فالبطالة تؤثر على سيكولوجية الفرد العاطل، حيث يمر بظروف صعبة، ويواجه ضغوط نفسية تؤثر على توافقه وتزعزع استقراره النفسي، مما قد يدفعه إلى الانزلاق في

هوية الاضطراب النفسي (Merwe & Greeff, 2003, 101). والبطالة تعمق شعور العاطل عن العمل بالإحباط والاكتئاب والحزن أو الانقباض على سنين عمره التي قضاها في التعليم دون جدوى، وقد يشعر بالتشاؤم واليأس والنظر إلى المستقبل نظره تشاؤمية (أحرشواو و زاهر، ٢٠٠١م، ٥٧). كما تجعل الإنسان يفقد احترامه لنفسه وينخفض تقديره لذاته ويشعر بالضيق والنقص، كذلك تحرم الفرد من تحقيق مكانته الاجتماعية وتوسع علاقته مع الآخرين (Waters & Moore, 2002, 19). ويتربط على البطالة مشاعر القلق والاعتراب والحرمان وعدم الرضا وسرعة الانفعال وفقدان الأمل في المستقبل وزيادة الضغوط النفسية (زيدان، ٢٠٠١م، ٣٦٤) يضاف إلى ذلك التمرد والاحتجاج والعنف أو السلوك العدواني بأشكاله المختلفة من الجرائم كتعاطي المخدرات والسرقة والقتل والاعتصاب وتخريب ممتلكات الغير (عجوة، ١٩٨٥م، ٤٣) وينعكس التأثير السلبي للبطالة على الصحة النفسية للفرد العاطل عن العمل وتوقع توافقه النفسي.

وقد أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى الآثار الخطيرة لمشكلة البطالة على الخريجين حيث أوضحت نتائج دراسة حامد (٢٠١١) أن البطالة تؤدي إلى انحرافات سلوكية وقيمية وسوء العلاقات الاجتماعية لدى الخريجين المعطلين، وأظهرت نتائج دراسة (Catherine 2009, Carol M; Panter-Brick, Worthman) أن مشكلة البطالة أحد الأسباب الرئيسية لتشريد الأطفال وتسولهم وأن العوامل الاجتماعية والنفسية والمحن المتكررة في الأسر هي وراء تشريد هؤلاء الأطفال بشوارع نيبال (Worthman, 2008. 228).

كما أكدت نتائج دراسة (Abigail; Hart-Shegos 2009, Gewirtz) على ضرورة وضع استراتيجية دولية لمنع التشريد المرتبط بمشكلة البطالة، وطالب (Gillig, Paulette Marie. 2006) بضرورة التأهيل المهني للشباب المرتكز على البيئة من خلال توفير السكن المناسب والعمل المناسب (Gillig, 2006. 121).

وفي ذات السياق أشارت دراسة (Lisa; Stuttford, Anderson 2006) إلى ضرورة التأهيل المهني للشباب من خلال برامج الدولة وتحسين وضع الأسر الفقيرة.

وفي نفس الصدد تناول مؤتمر سوريا (٢٠٠٩م) مناقشات وحوارات جادة أغنت فعاليات المؤتمر الدولي الخامس للأطفال والشباب، وأوضح أن الفقر والبطالة هو أهم أسباب تشريد الأطفال بالإضافة إلى التسرب من التعليم وارتفاع نسبة الجهل في المجتمع (أبو النصر، ٢٠٠٨، ١٣).

ويرى البعض أن التعليم الجامعي مازال في المملكة يعاني من قصور يحول دون تلبية الاحتياجات التنموية وأرجع ذلك لعدة أسباب، من أهمها: استخدام أساليب التدريس التقليدية في الجامعات حيث يتم الاعتماد على حشو الأذهان بالمعارف والمعلومات

الكثيفة، وإغفال تلك المهارات المعينة والهادفة إلى تنمية التفكير الإبداعي الخلاق، والسبب الآخر هو الاستجابة غير الصحيحة من قبل الجامعات للطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي حيث زادت أعداد الطلاب عن إمكانياتها فتأثرت برامجها وقلت كفاءتها وإنتاجيتها في مجال إجراء الأبحاث العلمية (القرني، ١٠٤١هـ، ص ٥٣٦).

أما عن مدى مواءمة التعليم الجامعي لسوق العمل وجد أنه توجد علاقة متبادلة بين قطاع التعليم الجامعي من جهة وبين قطاع الأعمال من جهة أخرى، تفرض على كل منهما الانفتاح على الآخر والتعاون معه، وهذا يتطلب اعتماد تدابير فعالة لتقوية العلاقة بين الطرفين لضمان نجاح كل منهما في تحقيق أهدافه (النوبصر، ٢٠٠٠، ص ٦٩).

كما أن واقع المهارات العلمية المتوفرة لدى خريجي الجامعات وواقع الاتصال بين الجامعات وسوق العمل بقطاعيه العام والخاص السعودي تكمن في:

- أن المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.
- أن مستوى الاتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليست بالفعالية المطلوبة.
- أن خريجي الجامعات بحاجة إلى إعادة تدريب ليتمكنوا من القيام بالأعمال المقدمة لهم (الجبر، ١٤١٤هـ).

وبالتالي لابد من إحداث مواءمة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من خلال انفتاح الجامعات على قطاع الأعمال والإنتاج في المجتمع، وذلك بإنشاء وحدات للتنسيق الإداري والفني داخل الجامعات، هدفها زيادة فاعلية الاتصال بقطاعات العمل والإنتاج الحكومية والخاصة.

كما أن التحديات التي يعيشها العالم اليوم تلقي بانعكاساتها على المجتمع، ومن أخطر هذه الانعكاسات تحدي التقدم التكنولوجي بما له من انعكاسات على هيكل العمالة الإنتاجية، فقد نتج عن الثورة المعرفية وثورة الاتصالات مراجعة هيكل العمالة في العالم، ففي الدول المتقدمة تم الاستغناء تدريجياً عن فئات العمالة غير الماهرة أو نصف الماهرة لصالح الفئات ذات المهارة العالية في استخدام تكنولوجيا الإنتاج الحديثة (حمزة، ٢٠١٥، ص ٣٦٩).

كما أن التغيير في الهياكل والبنى الاقتصادية أدى إلى تحولات أخرى سريعة في البنى الوظيفية أو المهنية بحيث ازدادت الحاجة إلى عمالة ذات مستويات وظيفية عالية تصحبها بالضرورة مستويات تعليمية عالية، وهذا الأمر يعني أن المستوى المهاري والعلمي لقوة العمل يرتبط في الأساس بوجود نظام تعليمي كفاء يأتي على قمته تعليم

جامعي قادر على توفير القوى البشرية اللازمة لمواجهة التحديات الاقتصادية والتكنولوجية التي تؤدي بدورها إلى تغيرات سريعة ومتلاحقة في حجم ونوعية سوق العمل، ومثل هذه التغيرات تفرض مطالبتها على التعليم العالي وتجعله أكثر حاجة لمواكبة التغيرات التكنولوجية في العمل والحياة واستيعاب الانفجار المعرفي، وحسن استخدام تكنولوجيا المعلومات الجديدة في عمليات التعليم والتعلم وإعداد القوى العاملة وفقاً للتغيرات الحادثة في طبيعة العصر (السالم، وآخرون، ١٤٢٦هـ، ٣٣).

وقد كان سوق العمل السعودي يستوعب كافة خريجي مؤسسات التعليم الجامعي إلا أنه لزيادة خريجي التعليم العالي فإن سوق العمل لا يستطيع استيعاب كافة مخرجاته خاصة في بعض التخصصات النظرية والتي تشكل نسبة كبيرة بين الخريجين، حيث تشير إحدى الدراسات إلى أن نسبة المتخصصين في الدراسات النظرية والتربوية تصل إلى (٨٥%) من إجمالي المقيدون في مؤسسات التعليم العالي، فالإشكالية الحقيقية التي تواجه مؤسسات التعليم الجامعي تكمن في عدم تحديد احتياجات سوق العمل بصورة دقيقة حتى تتمكن الجامعات من التخطيط السليم والمتدرج لتبليتها، وبناء عليه فإن مشكلة التعليم العالي لا تكمن في توفر ووجود مثل هذه المؤسسات ولكن في نوعيتها كمؤسسات متدنية قليلة الإنتاجية المعرفية، وضعيفة العائد الاجتماعي (الحمدي، ١٤٢٠هـ، ص ١٣٤) أورد في (حمزة، ٢٠١٥، ص ٣٨٦).

كما أن معظم الخريجين كانوا يستوعبون في منظوم التربية والتعليم، ولكن تغير الأمر باكتفاء المؤسسات التربوية من بعض التخصصات وحصص التوظيف فيها في مقابلة النمو الطبيعي والإحلال للمتقاعدين والمتسربين من هذه المؤسسات (العتيبي، ٢٠١١، ص ٧).

الإحساس بمشكلة الدراسة:

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم العربي باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتعد من أكبر التحديات التي تواجه الاقتصاديات العربية حالياً على أساس تفاقم الظاهرة أي التزايد المستمر المطرد في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه.

وقد أكد عدد من الخبراء الاقتصاديين في حديث لشبكة CNN أهمية إيجاد حلول سريعة لمشكلة البطالة التي تزداد سنوياً بشكل يثير القلق في الدول العربية، في ضوء دراسة للبنك الدولي العام الماضي، أكدت حاجة الدول العربية إلى ١٠٠ مليون وظيفة في العام ٢٠٢٥، وذلك فقط للمحافظة على مستويات البطالة الحالية، ومنعها من الارتفاع. كما أشاروا إلى ارتفاع نسب البطالة في العالم العربي بنسب عالية تتراوح بين ٢٥ - ٣٠

في المائة، خلال العام (٢٠١١)، حيث إن هذه الأرقام هي الأعلى على الإطلاق على مستوى العالم. وتشير أرقام منظمة العمل العربية إلى أن أعداد العاطلين عن العمل في الوطن العربي خلال العام ٢٠١١ اقترب من ١٥ مليون شخص، ومن المتوقع أن تؤدي الظروف السياسية التي يشهدها الوطن العربي حالياً إلى زيادة عدد العاطلين بأكثر من ٥ ملايين شخص آخرين ليتجاوز حجم البطالة حاجز العشرين مليون عاطلاً لأول مرة في العام الجاري (<http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Serial>, 2017).

والشواهد على تفاقم هذه المشكلة متعددة، فأعداد الخريجين تنمو بمعدلات مرتفعة. فلقد ورد في آخر إحصائية صادرة عن وزارة التعليم العالي لعام (١٤٣١ - ١٤٣٢ هـ) أن أعداد الخريجين السعوديين الحاصلين على درجة البكالوريوس في العام الدراسي ١٤٣١ - ١٤٣٢ هـ بلغ (٨٥، ٠٠٤) طالباً وطالبة. كان معدل الطالبات (٩٦٨، ٥٦) خريجة، ففي حين يبلغ أعداد الخريجين هذه المعدلات الضخمة حسب ما ورد عن آخر إحصائية صادرة عن وزارة التعليم العالي، نجد أنه من أتاحت لهم فرصة التوظيف من خريجي مرحلة البكالوريوس للعام ١٤٣٢ - ١٤٣٣ هـ بلغ (٥٤٨، ٣٠) وظيفة كان نصيب الإناث منها (٥٩٤، ٧) وظيفة فقط (الخدمة المدنية بالأرقام، ١٤٣٢ - ١٤٣٣ هـ: ٧٠) (مركز المعلومات بوزارة التعليم العالي، ١٤٣٧ هـ).

والإحصائيات تدل على تضخم هذه المشكلة، حيث ورد في إحصائية صادرة من مصلحة الإحصاءات العامة لعام (١٤٢٨ هـ) أن عدد العاطلين من خريجي وخريجات مؤسسات التعليم العالي السعوديين من داخل قوه العمل هو (٣٢٠، ١٢٨) فرداً، منهم (٢٢، ٠١٨) من الذكور بنسبة (٣٦ %) و(٣٠٢، ١٠٦) من الإناث بنسبة (٦٤ %) . (مصلحة الإحصاءات العامة، ١٤٢٨ هـ: ٤٨)

كما دعت العديد من الدراسات لمواجهة مشكلة بطالة الخريجين والخريجات والتصدي لها بالدراسة والتحليل، مثل دراسة الشهراني (١٤١٧ هـ) ودراسة دار الدراسات الاقتصادية (١٤١٨ هـ) ودراسة النويصر (٢٠٠٠ م).

كما تشير بعض الدراسات إلى أن التوسع في التعليم الجامعي السعودي لم يحقق ما تحتاج التنمية من الكوادر الفنية المؤهلة علمياً وفنياً، وأن درجة التوافق بين نوعية مخرجات التعليم العالي من التخصصات المختلفة ومتطلبات سوق العمل غير متجانسة، حيث هناك توافقاً كبيراً أو متوسطاً بين التخصصات العلمية ومتطلبات سوق العمل، بينما اتضح عكس ذلك فيما يتعلق بالتخصصات النظرية بأن حقق أعداداً كبيرة فائضة من الخريجين في تخصصات معينة، مما أحدث آثاراً سلبية عكسية لهذا التوسع منها، وجود فائض كبير في أعداد الخريجين الذي يعانون من البطالة المقنعة في بعض التخصصات في الوقت الذي يعاني فيه نقص واضح في مجالات أخرى تحتاج إليها

مؤسسات المجتمع بفرعيها العام والخاص، بالإضافة إلى الهدر المادي والاضطرار إلى تعيين الخريجين في تخصصات مختلفة عن مجال دراستهم (خليفة، ١٤٣١هـ، ٩).

وبالتالي يوجد نوع من عدم التوافق بين الجامعات السعودية الحكومية مع متطلبات سوق العمل المتغير بشكل يحقق رسالتها ويمكنها من مواجهة المتغيرات والتحديات المحيطة بها (الزهراني، ١٤٣٢هـ، ٢١).

وفي نفس السياق تؤكد بعض الدراسات على أنه بالرغم من الزيادة الكبيرة في عدد الجامعات بالدول العربية - ومنها السعودية - فإن فعالية نظام التعليم لا تزال محدودة وهناك تدن في مستوى الخريجين عدم مواءمة بينهم وبين متطلبات واحتياجات سوق العمل (السالمي، ٢١١)، و(العبيدي، ٢٠٠٩)، و(التميمي، ٢٠٠٩).

مشكلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في التزايد الملحوظ لمشكلة البطالة في المجتمعات العربية ومنها المملكة العربية السعودية، وتزايد المخاطر المترتبة عليها، مما يتطلب تكاتف الجهود للعمل على مواجهتها.

أسئلة الدراسة: تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما التصور المقترح من منظور التربية الإسلامية لمواجهة مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية في ضوء احتياجات سوق العمل؟ ويتفرع عنه الأسئلة التالية:

١. ما الإطار المفاهيمي للبطالة؟
٢. ما أبرز الآثار المترتبة على مشكلة البطالة؟
٣. ما أبرز ملامح سوق العمل السعودي؟
٤. ما التصور المقترح لمواجهة مشكلة البطالة وفق الرؤية التربوية الإسلامية؟

أهداف الدراسة: تستهدف الدراسة تحقيق ما يلي:

١. بيان الإطار المفاهيمي للبطالة.
٢. تحديد أبرز الآثار المترتبة على مشكلة البطالة.
٣. توضيح أبرز ملامح سوق العمل السعودي.
٤. تقديم تصور مقترح لمواجهة مشكلة البطالة وفق الرؤية التربوية الإسلامية.

أهمية الدراسة:

١. قد تلفت نتائج هذه دراسة انتباه المسؤولين وأصحاب القرار والمهتمين بشؤون التنمية إلى إيجاد حلول سريعة لمشاكل التوظيف. وإلى ضرورة توفير فرص العمل بحيث تستوعب العدد الأكبر من الخريجين أو على الأقل محاولة تقصير فترة الانتظار للحصول على وظيفة، فكما هو ملاحظ قد تصل هذه الفترة إلى سنوات عديدة.
 ٢. تميّز وسبق منهج التربية الإسلامية في علاج مشكلة البطالة بأسلوب مهني فريد واضعاً القيم الربانية ركناً في ذلك.
 ٣. تنبع أهمية الدراسة في كون معدل البطالة هو الذي يشير إلى مدى تقدم الدولة أو تخلفها، ويرجع ارتفاع هذا المعدل إلى وجود طاقات بشرية معطلة لا يستفاد منها، بسبب غياب التنمية الاقتصادية والبشرية اللازمة.
 ٤. يمكن أن تفيد مؤسسات الأعمال المختلفة من خلال الإسهام في تأهيل الأفراد بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.
 ٥. تتوافق أهداف البحث الحالي مع توجه رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ نحو تأهيل مخرجات التعليم للعمل في قطاعات الأعمال الخاصة بمهنيه واحترافية.
 ٦. يمكن أن تفتح المجال أمام الباحثين لدراسات أخرى مرتبطة بنفس المجال.
- منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لملاءمته لتحقيق أهدافها، فمن خلاله تم التعرف على الواقع الفعلي لمشكلة البطالة بالمملكة العربية السعودية، ووضع التصور المقترح لمواجهتها وفق الرؤية التربوية الإسلامية وآليات ومتطلبات تطبيقه.
- مصطلحات الدراسة:**
- البطالة: تعرف بأنها عدم توافر فرص العمل للعمال القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه. (الرماني، ١٩٩٩م، ص ١١). أي أنها الحالة التي يكون فيها المرء قادر على العمل وراغب فيه ولكنه لا يجد العمل والأجر المناسبين. (الشمري، ٢٠٠٥م، ص ٥).
 - سوق العمل: يمثل سوق العمل جانبين هما جانب العرض والذي يمثل القوى البشرية القادرة والراغبة والمستعدة للعمل، بينما يمثل جانب الطلب المنظمات التي تحدد الأماكن الشاغرة فيها وشروط شغل هذه الأماكن، وقد يتمثل سوق العمل في المكان أو المنبع الذي تستقى منه المنظمات عامة القوى البشرية المطلوبة للعمل بها (أبو زيد، ١٩٩٧، ص ٥٠). أو هو الجهة المسؤولة عن توزيع العمالة على الوظائف

المتاحة وفقاً للمستويات المهنية لكل عامل، مع التنسيق بين قرارات التوظيف ومعايير المهارة عند الاختيار (رونالد، وروبرت، ١٩٩٦، ص ٣٦).

ويمكن النظر إلى سوق العمل إجرائياً بأنه المجتمع الذي يشمل أصحاب الأعمال وممثلي الشركات والمصانع والمؤسسات بالإضافة إلى الأفراد الباحثين عن وظائف في المجتمع السعودي سواء حديثي التخرج أو ذوي الخبرة السابقة، مع مراعاة أن هذا المجتمع تتحكم فيه عوامل العرض والطلب فكلما زاد الطلب زادت نسبة فرصة العمل وقلة البطالة والعكس بالعكس.

• احتياجات سوق العمل: يقصد بها مجموعة من المعارف والمفاهيم والقدرات والمهارات الواجب توافرها لدى الخريج طبقاً لمعايير الجودة الشاملة المعيارية المقننة لينجح في تلبية مطالب سوق العمل المتقدم تكنولوجيا (عبد الله، ٢٠٠٣، ص ٧٦).

ويقصد بها إجرائياً مجموعة المعارف والمفاهيم والمهارات الأدائية التي ينبغي على الخريج الاتصاف بها في ضوء متطلبات المجتمع وتحقيقاً لأهداف رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠).

الدراسات السابقة:

١. دراسة العرفج (٢٠١٥) هدفت إلى التعرف على مستوى اتجاه طلبة جامعة الملك فيصل نحو سوق العمل، ومدى رضاهم عنه، والكشف عن الفروق في اتجاهاتهم تبعاً لمتغير النوع والتحصيل الدراسي وأجريت الدراسة على (١٨٤) من طلبة الجامعة، منهم (٩٠) من الطلاب، (٩٤) من الطالبات، واستخدمت الدراسة مقياس الاتجاه نحو سوق العمل من إعداد الباحثة، وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاه طلبة الجامعة نحو سوق العمل بلغ درجة متوسطة، وتوجد فروق في مستوى الاتجاه نحو سوق العمل لصالح الذكور، ولا توجد فروق في مستوى الاتجاه نحو سوق العمل تبعاً للتخصص إلا في بعد الاتجاه نحو القطاع الخاص حيث كانت الفروق لصالح الطلبة من التخصصات العلمية، ولا توجد فروق في مستوى الاتجاه نحو سوق العمل تبعاً للتحصيل الدراسي.

٢. دراسة المرشد ومهدي (٢٠١٥): هدفت إلى تحديد العوائق الاقتصادية والاجتماعية التي تحول دون توظيف المواطنين في منطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة في جمع البيانات، وطبقت على عينة مكونة من (١٢٦٢) مفردة بالمناطق الثلاث المكونة لمنطقة الحدود الشمالية وهي عرعر ورفحاء وطريف، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أربعة أسباب اقتصادية واجتماعية رئيسية تحول دون توظيف السعوديين في منطقة الحدود الشمالية وتتمثل في عدم وجود مؤسسات كبيرة، وتدني الأجور، ومنافسة

العمالة الوافدة، والتأثيرات والظروف الأسرية والاجتماعية، كما أظهرت النتائج أن مؤشرات البطالة في المناطق مرتفعة وتعد مشكلة حقيقية بالنسبة للجنسين.

٣. دراسة الطريق (٢٠١٤) هدفت التعرف على معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، واستخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة في جمع البيانات وبلغ حجم العينة (٦٠٠) مبحوثة من المتقدمات لبرنامج حافز بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة، وكان من أبرز نتائج الدراسة أن هناك عدد المعوقات الذاتية المرتبطة بتمكين المرأة السعودية في سوق العمل منها: الشعور بالخوف والقلق من عدم القدرة على التوفيق بين العمل والأسرة، والضغط النفسية التي تواجهها المرأة في الالتحاق بالأعمال غير التقليدية، وضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية وعدم قدرة المرأة على اتخاذ قرار التحاقها ببعض الأعمال، إضافة إلى الخوف من الفشل عند الالتحاق بأعمال غير تقليدية.

٤. دراسة السويطي وعطايه (٢٠١٤): هدفت إلى بيان مدى ملاءمة منهجيات المراجعة في الجامعات السعودية لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر كل من المهنيين والأكاديميين، حيث تم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة مكون من (٩١) فرداً منهم (٣٥) مهنياً من ممارسي مهنة المراجعة، و(٥٦) أكاديمياً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وبينت النتائج أن كلاً من المهنيين والأكاديميين ينظرون إلى منهجيات المراجعة في الجامعات السعودية على أنها ملاءمة لمتطلبات سوق العمل وأنها تقدم كلا من المفاهيم وإجراءات وآليات تنفيذ مهنة المراجعة بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين آراء كل من المهنيين والأكاديميين حول مدى ملاءمة منهجيات المراجعة.

٥. دراسة العلواني (٢٠١٤): هدفت بيان آليات تحقيق المواءمة بين كليات ينبع الصناعية وسوق العمل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة والمقابلة في جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٥) فرداً من كليات ينبع الصناعية، و (٧٥) فرداً من الشركات، وتوصلت النتائج إلى أن درجة تطبيق بعض آليات المواءمة بين الكليات وسوق العمل جاءت بدرجة مرتفعة ومن أهمها فعالية المجالس الاستشارية في الكليات والممارسة العملية الجيدة داخل الكليات وخارجها، وتخطيط البرامج وتصميمها وفق احتياجات سوق العمل، وتزويد الطلبة بالمهارات الأكثر حاجة لسوق العمل، والتوسع في استخدام التقنية وتطويرها والالتزام بالمعايير الدولية لبرامج الكليات ومناهجها، كما خلصت الدراسة إلى بعض الصعوبات منها: ضعف المرونة الإدارية، وضعف التعاون البحثي بين الكليات وسوق العمل، ولم تظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغيري الوظيفية والخبرة.

٦. دراسة العجمي، والشربيني (٢٠١٣): هدفت التعرف على واقع جودة البحث العلمي في مناهج كليات البنات بجامعة الملك خالد ومدى ارتباطها بتلبية متطلبات سوق العمل، واستخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة في جمع البيانات، وتم تطبيقها على (٤٦) من أعضاء هيئة التدريس بكليات البنات بجامعة الملك خالد، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ارتباط أهداف المناهج بالبحث العلمي وتهيئة الطالبات لسوق العمل جاءت بدرجة تتراوح ما بين متوسطة وأقل من متوسطة، وكذلك مدى اهتمام المناهج بتحقيق التواصل مع المجتمع جاء بدرجة متوسطة، وجاءت درجة ارتباط تصميم محتوى المناهج بالبحث العلمي وتهيئة الطالبات لسوق العمل أقل من متوسطة، وكذلك درجة ارتباط الأنشطة التعليمية في محتوى المناهج بتنمية مهارات البحث العلمي لدى الطالبات وتهيئتهن لسوق العمل جاءت بدرجة أقل من متوسطة، وأن درجة ارتباط التقويم في المناهج بجودة البحث العلمي لتهيئة المتعلمين للوفاء بمتطلبات سوق العمل وكذلك الأنشطة التدريبية جاءت بدرجة أقل من متوسطة.

٧. دراسة دمنهوري (٢٠١٣): هدفت إلى قياس اتجاهات كل من الأكاديميين ومسؤولي إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص نحو الأسباب التي تؤدي إلى عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل السعودي، والمهارات التي يجب أن تكسبها الجامعة لخريجها لتتلاءم مع متطلبات سوق العمل السعودي، ومحاولة الوصول إلى بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحقيق هذه المواءمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات، وتكونت العينة من (٢١٨) مفردة من الأكاديميين، و (٢٧٠) مفردة من مسؤولي إدارة الموارد البشرية، وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم المواءمة: زيادة أعداد الملتحقين بالتعليم العالي، وعدم كفاءة الإرشاد الأكاديمي في توجيه المقبولين للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل، وعدم تطوير المناهج التعليمية، وعدم توفر الخبرة العملية لخريجي الجامعة، وعدم إجادة خريجي الجامعة للغة الإنجليزية، أما أبرز المهارات التي يجب أن تكسبها الجامعة لخريجها لتحقيق المواءمة مع سوق العمل فتتمثل في أخلاقيات العمل، والخبرة العملية، وإجادة اللغة الإنجليزية.

٨. دراسة اكوري وآخرون (Ekuri, et al 2013) اعتمداً على الدراسات التجريبية في مجال البطالة بين الشباب الخريجين ومدى الملائمة الاقتصادية لمناهج التعليم العالي في نيجيريا، هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤل التالي: هل تعتمد تصورات الخريجين العاطلين عن أهمية التعليم الريادي التطبيقي في المناطق الفقيرة بشكل ذي دلالة إحصائية على فترة عدم العمل أو البطالة ومجال تخصصهم وطموحهم الوظيفي؟ وأشارت الدراسة إلى أن دراسات لبعثة البنك الدولي عام ٢٠٠١ كشفت

على أن تعليم المشروعات الصغيرة والتعليم الريادي التطبيقي يمثل عامل هام في بناء القدرات البشرية وخفض معدل البطالة والفقر، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي حيث تم استخدام أداة الاستبانة، واشتملت عينة الدراسة على (٩٦٠) خريج لم يحصلوا على وظائف، منهم ٤٨٠ ذكورا، و ٤٨٠ من الإناث من تخصصات متعددة اجتماعية وعلمية وطبية وزراعية وعلوم بيئة. وأشارت أهم نتائج الدراسة إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمتغيرات التخصص ومجال الطموح الوظيفي وفترة البطالة على إدراك وتصور أهمية التعليم التطبيقي الريادي القائم على المشروعات.

٩. دراسة ستون وآخرون (Stone & etal, 2012) هدفت الدراسة استكشاف نمط وآلية تحديد أجور ورواتب الطلاب حديثي التخرج في سوق العمل خاصة في ظل الأزمة أو الركود الاقتصادي لسوق العمل، وارتكزت الدراسة على نتائج تقرير وطني لعينة اشتملت على (٤٤٤) من الطلاب حديثي التخرج ما بين عامي ٢٠٠٦، ٢٠١١، حيث حدث اضطراب اقتصادي في الفترة ما بين ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩. وتناولت الدراسة عددا من المحاور المرتبطة بخبرات حديثي التخرج في سوق العمل أهمها: الخبرات الحالية والسابقة للخريجين في سوق العمل ومدى الرضا والمزايا الوظيفية. وأشارت أهم نتائج الدراسة إلى أن ثلاث أرباع العينة من الخريجين قد حصلوا على وظيفة بدوام كامل منذ التخرج وكان متوسط الراتب ٢٨٠٠٠ دولار، كما أن كل ٤ من ١٠ من أفراد العينة أشاروا إلى أن الوظيفة كانت تحتاج إلى مؤهل عالٍ لأربع سنوات، و ٢ من كل ١٠ أشاروا إلى أن الوظيفة الأولى التي حصلوا عليها كانت تمثل لهم المسار المهني المرغوب، و ٩ من كل ١٠ أشاروا إلى عدم رضاهم عن سوق العمل.

١٠. دراسة الزهراني (١٤٣٢هـ) هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي وهذه المعوقات التي تم التركيز عليها هي المعوقات الاقتصادية والثقافية والأسرية والمهنية والذاتية وتم إجراء هذه الدراسة باستخدام منهج المسح الاجتماعي واعتمدت الدراسة في جمع البيانات على استخدام أداة الاستبانة في بعض المستشفيات بمحافظة جدة كدراسة استطلاعية على مجموعة من الوظائف العاملات في المستشفيات بالقطاعين العام والخاص. بمجتمع دراسة يبلغ حجمه (٤٠٠) موظفة. وتوصلت الدراسة إلى تأكيد دور المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي من خلال النتائج التالية: أن احتياجات أبناء الموظفين تؤثر على أدائهم لعملهم بالمستشفى، وأن العمل بالمستشفى يمثل ازدواجا في أدوارهن بين المنزل والعمل، وأجابت نسبة كبيرة من الموظفات بأنهن لسن على معرفة بقوانين وأنظمة العمل بالمستشفى، وأن من الصعوبات التي تواجه الموظفة في المستشفى تتمثل الاختلاط، وأجابت نسبة كبيرة من المبحوثات أنهن يواجهن صعوبة في طبيعة مهنتهن تختلف عن باقي العاملات في أي جهات حكومية أخرى، وتتمثل

هذه الصعوبات في قلة الراتب، ولكن أثبتت الدراسة أنه لا يحصل الموظفون على رواتب أعلى من الموظفين، وأجابت نسبة كبيرة من الموظفين بأنهم يواجهون مضايقات من قبل الموظفين معهن بالمستشفى.

١١. دراسة حمام والهويش (١٤٣١هـ) هدفت الدراسة إلى كشف ما تتركه البطالة من آثار نفسية لدى خريجات الجامعة العاطلات عن العمل وذلك من خلال قياس مستوى الاغتراب النفسي وتقدير الذات لديهن ومقارنتهن بخريجات الجامعة العاملات، كذلك التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الاغتراب النفسي وتقدير الذات، طبقت الدراسة على عينة مكونة من (٤٠٥) خريجة جامعية منهن (٢٢٣) خريجة جامعية عاملة و(١٨٢) خريجة جامعية غير عاملة بمنطقة الاحساء، استخدمت الدراسة مقياس الاغتراب النفسي من إعداد رشاد دمنهوري (١٤١٧هـ) واختبار تقدير الذات للمراهقين والراشدين من إعداد عادل عبدالله (١٩٩١م) واستمارة جمع بيانات أولية، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاغتراب النفسي وتقدير الذات، وتبين كذلك أن خريجات الجامعة العاطلات عن العمل يعانين من الاغتراب النفسي وتدني مستوى تقدير الذات.

١٢. دراسة ينق وشانق (Ying & Chang, 2009) تهدف الدراسة إلى معرفة وتحليل ارتفاع ظاهرة الانتحار لدى العاطلين عن العمل، أجريت الدراسة على عينة كبيرة من المفحوصين، من خلال استمارة وزعت على شبكة الانترنت، وأشارت النتائج إلى أن معدل البطالة لدى الرجال أعلى منه لدى النساء، كما أن معدل الانتحار لدى الرجال العاطلين أعلى منه لدى النساء العاطلات، كما أن البطالة تترك آثار وضغوط نفسية لدى جميع أفراد العائلة والأسر ذات الدخل المنخفض يرتفع لدى أفرادها نسبة الانتحار.

١٣. دراسة الهويش (١٤٢٨هـ) هدفت الدراسة إلى كشف الفروق لدى الخريجات الجامعيات العاملات والخريجات الجامعيات غير العاملات في مستوى التوافق النفسي ومركز التحكم، طبقت الدراسة على عينة مكونة من (٤٠٥) خريجة جامعية منهن (٢٢٣) خريجة جامعية عاملة و(١٨٢) خريجة جامعية غير عاملة بمنطقة الإحساء، استخدمت الباحثة مقياس التوافق النفسي من إعدادها ومقياس العوامل الثلاثة لمركز التحكم من إعداد وقاش عبد الكريم واستمارة جمع بيانات أولية، وتوصلت الدراسة إلى أن الخريجات غير العاملات يعانين من تدني مستوى التوافق النفسي وتدني في مستوى التفاعل الاجتماعي والالتزام بالمعايير الاجتماعية ومواجهة مطالب الحياة كذلك يعانين من غياب مكانتهن الأسرية والمشكلات المنزلية ويواجهن مشكلات صحية، كذلك كشفت الدراسة أن الخريجات غير العاملات يتسمن بمركز تحكم خارجي.

١٤. دراسة جرقين وآخرون (Grgin & etal, 2005) هدفت الدراسة إلى كشف العلاقة بين طول فترة البطالة وتقدير الذات والرضا بالحياة العامة لدى خريجي الجامعة العاطلين عن العمل، تكونت العينة من (٩٨) خريج جامعي عاطل عن العمل منهم (٦٧) إناث و (٣١) ذكور، استخدمت الدراسة مقياس تقدير الذات ومقياس الرضا بالحياة العامة و اختبار الدعم الاجتماعي، توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة بين طول فترة البطالة ومستوى تقدير الذات فالدعم الاجتماعي من قبل الآباء والأزواج ترك أثره على مستوى تقدير الذات لدى الخريجين العاطلين عن العمل.

١٥. دراسة مرو و جريف (Merwe & Greeff, 2003) هدفت الدراسة إلى تحديد أياً من آليات التوافق "التوافق النفسي . التوافق الأسري . التوافق الاقتصادي " التي تساهم في تخفيض مستوى التوتر الناتج عن الأحداث الحياتية المليئة بالضغط النفسية لدى الأفراد العاطلين عن العمل، أجريت الدراسة على (٨٢) رجلاً أفريقيًا، ٦١% منهم قد أكملوا التعليم الجامعي و ٦١% منهم قد أكملوا التعليم الثانوي و ٣٣% قد أكملوا التعليم الابتدائي، وجميع أفراد العينة متزوجون وأرباب أسر، استخدمت الدراسة مقياس الضغط المدرك ومقياس التوافق النفسي pcr الذي أعده بارلين وسكول (١٩٧٨م) ومقياس البيئة الأسرية ومقياس التوافق الاقتصادي، وتوصلت الدراسة إلى أن كلاً من مصادر التوافق النفسي "الدعم النفسي العاطفي" ومصادر الدعم الأسري، تلعب دوراً هاماً في تخفيض الآثار السلبية لأحداث الحياة المليئة بالضغط عند العاطلين، أما مصادر التوافق الاقتصادي فكان لها الدور الأضعف في تخفيف حدة التوترات والضغطات التي يعيشها العاطل عن العمل.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من العرض السابق تنوع الدراسات التي تناولت مشكلة البطالة وكذلك الدراسات التي تناولت احتياجات ومتطلبات سوق العمل، كما يلاحظ أن بعضها حاول تقديم إطار مفاهيمي لكل منهما بينما حاول البعض الآخر الربط بينهما، بينما غابت الرؤية الإسلامية لمواجهة مشكلة البطالة عن هذه الدراسات السابقة وهذا ما يميز الدراسة الحالية، كما أنه لم تسع الدراسات السابقة لتقديم تصور مقترح لعلاج المشكلة، ورغم ذلك أفادت الدراسات الحالية من تلك الدراسات في عرض المفاهيم النظرية وفي الاسترشاد بما جاء بها من مراجع.

الإطار المفاهيمي للدراسة:

مفهوم البطالة:

تعرف منظمة العمل الدولية العاطل بأنه: "كل من هو قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجور السائد، ولكن دون جدوى (زكي، ١٤١٨هـ، ٤٨٧).

ووفق تعريف منظمة العمل الدولية فإن معدل البطالة هو عبارة عن نسبة عدد الأفراد العاطلين إلى القوة العاملة الكلية وهو معدل يصعب حسابه بدقة وذلك لاختلاف نسبة العاطلين حسب الوسط (حضري أو قروي) وحسب الجنس والسن ونوع التعليم والمستوى الدراسي (الغريب، ٢٠٠٥، ٧٣).

وهي تعطل غير إرادي عن العمل، بالنسبة للشخص القادر على العمل، ولا يجد عملاً مناسباً. فإذا كان الشخص غير قادر على العمل بسبب العجز والشيخوخة أو المرض فلا يعتبر ضمن حدود البطالة. (عبيد، ١٩٩٧م، ٧٧).

وهي زيادة في القوى البشرية التي تبحث عن عمل أكبر من فرص العمل التي يتيحها المجتمع بمؤسساته المختلفة (جامع، ٢٠٠٨، ٦).

وتعرف البطالة من منظور التربية الإسلامية بأنها: هي العجز عن الكسب في أي صورة من صور العجز سواء كان ذاتياً: كالصغر أو العته أو الشيخوخة أو المرض الذي يقعد عن العمل. أو غير ذاتياً: كالاختلال في تحصيل العلم. (عبيد، ١٩٩٧م، ٧٧)، فعن أبي هريرة r قال: قال رسول الله p : "لأن يغدو أحدكم فيحتطب على ظهره، فيصدق منه، فيستغني به عن الناس خير من أن يسأل رجلاً أعطاه أو منعه ذلك فإن اليد العليا خير من اليد السفلى وابدأ بمن تعول". (الشمري، ٢٠٠٥م، ٦). وهناك من رأى أنها كلمة مشتقة من الباطل وجريثوته. (اليد البطالة نجسه) (أبو ليلة، ٢٠٠٥، ١١٠).

وعند استعراض تعريف البطالة في كلاً من الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية يتضح ما يلي:

١- فتح التعريف الوضعي لمصطلح البطالة الباب على مصراعيه للإنسان ليتحول من عاطل عن العمل إلى متسول بحجة أن من لا يجد عملاً مناسباً له هو حسب المواصفات التي يضعها هذا التعريف يعتبر من البطالة.

٢- ضيقت الشريعة الإسلامية التعريف فحصرته فقط في الإنسان العاجز عن الكسب لمن لا يستطيع ذلك. (عبيد، ١٩٩٧م، ص ٧٩). حيث إنه إذا كان هناك إنسان ذكر أو أنثى له قدرة على العمل ولا يعمل فيعتبر متكاسلاً ولا يصنف حسب تعريف الشريعة الإسلامية ضمن من هم من البطالة. حيث قال تعالى (هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا) (هود: ٦١). وأيضاً قوله تعالى (هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ) (الملك: ١٥).

٣- الشريعة الإسلامية لم تضع شرط الرغبة لدى القادر على العمل بل من التعريف يستقى أنه بمجرد قدرة الإنسان على العمل فيجب عليه البحث عن عمل ملائم له وإلا فهو يعتبر آثم في نظر الإسلام.

٤- يمكننا القول أن البطالة من وجهة نظر الإسلام في التعريف الوضعي مخالفة صريحة لطبيعة الحياة وسنة الوجود. ولقد حذر الإسلام منها ونفر وتوعد عليها وانذر فقد قال تعالى (إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا) (الكهف:٧). أي أن الإنسان المصنف ضمن البطالة من وجهة نظر القوانين الوضعية هو مقصر ومتكاسل من وجهة نظر الشريعة الإسلامية (رجب، ٢٠٠٣م، ص ١١١١)، وهو محاسب على ذلك ومعاقب أيضاً ولا يوجد له عذر ما دام الله قد منحه القدرة على العمل وسخر له الأرض والكون بما فيه لخدمته وللجد والعمل.

أنواع البطالة: يمكن تحديد أنواع البطالة فيما يلي:

أ . البطالة الاحتكاكية.

هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق و المهن المختلفة الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني. يتمتع العمال المؤهلين العاطلين بالالتحاق بفرص العمل المتاحة. و هي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل و أصحاب الأعمال، كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل (محمود، ٢٠٠٦، ص٧).

وقد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أخرى أو إقليم جغرافي آخر، أو عندما تقرر ربة البيت مثلاً الخروج إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها ورعايتهم (توهامي، وآخرون، ٢٠٠٤، ص١٣١). تفسر هذه البطالة استمرار بعض العمال في التعطل على الرغم من توفر فرص عمل تناسبهم مثل: صغار السن وخريجي المدارس والجامعات.. الخ.

ويمكن أن نحدد الأسباب التي تؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة فيما يلي (غربي، ٢٠٠٢، ٦٥):

- الافتقار إلى المهارة و الخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح.
- صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل و التخصص الدقيق.
- التغير المستمر في بيئة الأعمال و المهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة ومتجددة باستمرار.

ب . البطالة الهيكلية.

إن هذه البطالة جزئية، بمعنى أنها تقتصر على قطاع إنتاجي أو صناعي معين، وهي لا تمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد. يمكن أن ينتشر هذا النوع من البطالة في أجزاء واسعة ومتعددة في أقاليم البلد الواحد. ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠٠١، ٢٤).

وتعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف و التباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها (المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٠٠٧، ص ٣٩). يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين و الشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة.

وقد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعا جديدا من البطالة الهيكلية بسبب إفرزات النظام العالمي الجديد والذي تسارعت وتيرته عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات التي حولت صناعات كثيرة منها إلى الدول النامية بسبب ارتفاع معدل الربح في هذه الأخيرة. هذا الانتقال أفقد كثيرا من العمال الذين كانوا يشتغلون في هذه الدول مناصب عملهم وأحالهم إلى بطالة هيكلية طويلة المدى (conseil national، 2006، 37).

ج- البطالة الدورية أو الموسمية.

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة ركود قطاع العمال و عدم كفاية الطلب الكلي على العمل كما قد تنشأ نتيجة لتذبذب الدورات الاقتصادية. يفسر ظهورها بعدم قدرة الطلب الكلي على استيعاب أو شراء الإنتاج المتاح مما يؤدي إلى ظهور الفجوات الانكماشية في الاقتصاد المعني بالظاهرة.

وتعادل البطالة الموسمية الفرق الموجود بين العدد الفعلي للعاملين و عددهم المتوقع عند مستوى الإنتاج المتاح وعليه فعندما تعادل البطالة الموسمية الصفر فإن ذلك يعني أن عدد الوظائف الشاغرة خلال الفترة يساوي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل (p 35، IBID).

كما تعتبر البطالة الموسمية إجبارية على اعتبار أن العاطلون عن العمل في هذه الحالة هي على استعداد للعمل بالأجور السائدة إلا أنهم لم يجدوا عملاً.

ويتقلب مستوى التوظيف و الاستخدام مع تقلب الدورات التجارية أو الموسمية بين الانكماش والتوسع (يزيد التوظيف خلال فترة التوسع و ينخفض خلال فترة الكساد) وهذا هو المقصود بالبطالة الدورية.

د . تصنيفات أخرى للبطالة

إضافة لما تم تحديده من أنواع للبطالة، يضيف الباحثون في مجال الاقتصاد الكلي لذلك التصنيفات التالية للبطالة.

١ . البطالة الاختيارية البطالة الإجبارية: البطالة الاختيارية هي الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة، أما البطالة الإجبارية فهي توافق تلك الحالة التي يجبر فيها العامل على ترك عمله أي دون إرادته مع أنه راغب وقادر على العمل عند مستوى أجر سائد، وقد تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو احتكاكية.

٢ . البطالة المقنعة والبطالة السافرة: تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فأن حجم الإنتاج لن ينخفض. أما البطالة السافرة فتعني وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجدوه، فهم عاطلون تماماً عن العمل، قد تكون البطالة السافرة احتكاكية أو دورية (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠٠٥، ص ١١٩).

٣ . البطالة الموسمية و بطالة الفقر: تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة أعداداً كبيرة من العمال مثل الزراعة، السياحة، البناء وغيرها و عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات ما يطلق عليه بالبطالة الموسمية، و يشبه هذا النوع إلى حد كبير البطالة الدورية والفرق الوحيد بينهما هو أن البطالة الموسمية تكون في فترة قصيرة المدى. أما بطالة الفقر فهي تلك الناتجة بسبب خلل في التنمية و تسود هذه البطالة خاصة في الدول المنهكة اقتصادياً.

٤ . البطالة الطبيعية: تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية و البطالة الاحتكاكية و عند مستوى العمالة الكاملة، و يكون الطلب على العمل مساوياً لعرضه، أي أن عدد الباحثين عن العمل يساوي لعدد المهن الشاغرة أو المتوفرة،

أما الذين هم في حالة بطالة هيكلية أو احتكاكية فيحتاجون لوقت حتى يتم إيجاد العمل المناسب. وعليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل الكامل، فعندما يبتعد الاقتصاد الوطني عن التوظيف الكامل فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر أو أقل من معدل البطالة الطبيعي، أي أنه عندما تسود حالة الانتعاش يكون معدل البطالة السائد أقل من معدل البطالة الطبيعي، أما في حالة الانكماش فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر من معدل البطالة الطبيعي.

أبرز الآثار المترتبة على مشكلة البطالة:

١. البطالة والجريمة: تعد فترة التعطل للشباب والبحث عن عمل لدى خريجي الخدمة الاجتماعية حافزا خطرا لممارسة السلوك المضاد للمجتمع وقد تصبح العامل الأقوى أو السبب المباشر الذي يقود إلى السرقة أو النصب أو الخيانة وذلك في حالة العجز عن إشباع الحاجات العادية حيث تعتبر الأسرة نفسها قد تحللت من مسؤولياتها نحوه وينظر له المجتمع على انه المسئول وحده عن كسب عيشه وذلك يؤدي إلى الاندفاع نحو الجريمة.
٢. البطالة والتطرف: إن انتشار البطالة بين خريجي الخدمة الاجتماعية قد يؤدي إلى العنف والتطرف حيث يشعر الشباب بالحقد على المجتمع الذي رفض أن يعطيه فرصه ليحقق ذاته، ولا يستطيع أن يلبي مطالبه الأساسية المشروعة مثل السكن والزواج ومن هنا يجد نفسه مدفوعا بمحاولة تغيير الواقع عن طريق الاندماج في جماعات قد تكون متطرفة (صالح، ١٩٩٨، ص ٥٦، ٥٧).
٣. البطالة وعنف الشباب: أصبحت البطالة خطرا يهدد الاستقرار والسلام الاجتماعي لما لها من أبعاد سلبية خطيرة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، ومهما تضاربت الأرقام والبيانات فإنها تنذر بأزمة أو بكارثة إذا لم تتخذ الحكومة التعاون مع القطاع الخاص والمنظمات الدولية والأهلية حولا عملية لمواجهةها (رفاعي، ٢٠١٣، ص ٥٢٣).
٤. البطالة والتسول: إن التسول هو النتيجة الحتمية التي يمكن أن يصل إليها الشخص الذي يعاني من البطالة، نتيجة لصعوبة الظروف التي تمر به قهراً وقسراً.
٥. البطالة وتعاطي المخدرات: ونجد أن هناك منهم من يجد أن الحل في تعاطي المخدرات لأنها تبعده عن التفكير في مشكلة عدم وجود العمل وبالتالي توصل الفرد إلى الجريمة والانحراف.

وفي نفس السياق حدد آخرون الآثار السلبية لمشكلة البطالة في التالي:

١. الآثار الاقتصادية: البطالة تعنى ترك الإمكانات دون استغلال وتغيير ذلك بمثابة إهدار للموارد التي تؤثر على حجم الدخل وعلى توزيعه ولا يقتصر الأمر على التأثير المباشر للبطالة ولكن على الاستهلاك والعادات والواردات.

٢. الآثار الاجتماعية: استمرار إعالة الفرد من قبل أسرته، وعدم تكوين أسرة، وارتفاع معدل الجريمة وانتشار ظاهرة الهجرة الداخلية والخارجية، كان له الأثر الأكبر في زيادة معدل البطالة مما يدفع الشباب إلى البحث عن عمل بالهجرة، كما تؤثر مشكلة البطالة لدى الشباب على التالي (محمود، وعبد الفتاح، ٢٠٠٧، ص:٣٨٨):

- التغيير في نسق القيم
- الجريمة وانحراف الأحداث
- التطرف والعنف
- الهجرة
- تعاطي المخدرات
- التفكك الأسري
- ضعف الانتماء

٣. الآثار السياسية: تعبير عن عجز النظام السياسي القائم وعجزه عن إدارة الاقتصاد بصورة سليمة وتهدد الاستقرار السياسي والسلام الاجتماعي والبطالة تساعد على العزوف عن المشاركة السيادية.

٤. الآثار النفسية: تعنى البطالة عدم الأمن وفقدان الأمل وتحطيم الفرد لذاته وتحرمه من إشباع حاجاته الإنسانية ويشعر بالضيق والإحباط وأحياناً يمارس السلوك العدواني.

أبرز ملامح وخصائص سوق العمل السعودي:

إن الارتفاع الكبير في إيرادات البلاد النفطية وما ترتب عليه من معدلات نمو اقتصادي عالية، أثر على هيكل سوق العمل السعودية وعلى تكوينها الديموغرافي والتنظيمي، وجعل لهذه السوق خصائص فريدة تميزها عن كثير من أسواق العمل في العالم، ومن أبرز هذه الخصائص ما يلي:

- انخفاض نسبة السكان المساهمين في قوة العمل (٣٠,٢%) وهي نسبة منخفضة جداً عند مقارنتها بالمعايير الدولية.

• انخفاض نسبة مساهمة الإناث السعوديات في سوق العمل، حيث قدرت خطة التنمية السادسة أن تكون في السنة الأخيرة من الخطة لعام (١٤١٩/١٤٢٠هـ)، في حدود (٥,٨%) فقط. (السلطان، ١٤١٩هـ، ٤٧٠، ٤٧١).

• ثنائية سوق العمل السعودي، حيث نجد أن القوى العاملة تتكون من فئتين:
_ عمالة مواطنة تشكل النسبة الأقل.

_ عمالة وافدة تشكل الأكثرية في سوق العمل سواءً العام أو الخاص.

ففي عام (١٤١٦هـ) بلغ إجمالي القوى العاملة المدنية في المملكة (٧,٢) مليون عامل، تشكل العمالة الوافدة نحو (٤,٧٥) مليون عامل أي ما يقرب من (٦٥%) من الإجمالي، وتشكل العمالة المواطنة (٢,٤٥) مليون عامل، أي بنسبة تقارب (٣٥%) فقط. (السلطان، ١٤١٩هـ، ٤٧٤).

• أن سوق العمل السعودي سيواجه صعوبات في استيعاب خريجي الجامعات، كغيره من أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي وهذا ما تشير إليه توقعات نمو القوى العاملة الوطنية المستقبلية من جهة والتوجهات الاقتصادية من جهة أخرى. فالقطاع الحكومي في المملكة قد وصل إلى مرحلة التشبع من الخريجين منذ عدة سنوات (النويصر، ٢٠٠٠، ٤٦)، أما القطاع الخاص الذي يعول عليه في استيعاب الخريجين فإنه لا زال يعتقد بعدم مواءمة الخريجين لمتطلباته. (السلطان، ١٤١٩هـ، ص ٤٨٨).

التصور المقترح:

هدف التصور: الإسهام في تخفيف معدلات البطالة في المجتمع السعودي.

فلسفة التصور: تنطلق فلسفة التصور من الرؤية الإسلامية للعمل وأهميته وضرورته للمجتمع.

منطلقات التصور: ينطلق التصور من منطلقات رئيسية يمكن إجمالها فيما يلي:

١. نتائج البحوث والدراسات التي أكدت تزايد معدلات البطالة وضرورة تكاتف الجهود لحلها.

٢. قيمة العمل وأهميته للفرد والمجتمع.

٣. التحديات المعاصر والتي تتطلب مزيد من الجهد والإعداد للأفراد.

٤. ضرورة التنمية البشرية وأهميتها خاصة في الوقت الراهن.

٥. تزايد المشكلات الاقتصادية وضرورة موجهتها.

٦. ضرورة الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة خاصة الموارد البشرية.

٧. المحافظة على الطاقات البشرية وعدم إهدارها.

متطلبات التصور المقترح لمواجهة مشكلة البطالة:

أولاً: تفعيل نظام السعودية:

يقصد بالسعودة ما يبذل من جهود لإعداد برامج وسياسات، لتهيئة المواطن ليحل محل غير المواطن بالوظيفة العامة، الذي شغلها استثناءً وبصفة مؤقتة، لتعذر شغلها بمواطن مؤهل وقت نشوء الحاجة لشغلها، بما في ذلك تحديد الأنشطة والوظائف التي يعمل بها غير المواطن وتحديد البرامج والسياسات التي يمكن عن طريقها تنمية مهارات ومعارف وقدرات الموظفين الحاليين من أجل رفع مستوى أدائهم، وكذلك إعداد قوى عاملة مناسبة للاحتياجات القائمة أو المستقبلية بالقدر الذي يقلص الاعتماد على العمالة الوافدة تدريجياً حتى بلوغ مرحلة الاستغناء التام (المسلم، والمعزاز، ١٤٢٤هـ، ٤٠).

ولابد وأن يدرك المسئولون بأن السعودية تعتبر اليوم مطلباً ملحاً ينبغي تحقيقه كمتطلب اجتماعي هام في الوقت الراهن، ومتطلب اقتصادي أهم تحتمه الضرورة في المستقبل، ويدركون كذلك بأن تحقيقها فعلياً ليس بالأمر الهين، ولا بتلك البساطة التي ذهب البعض إليها عند تطرحهم لهذه القضية، إذ إن ذلك يرتبط بشكل وثيق بمجموعة من العوامل التي تقف مجتمعة أمام تحقيقها بشكل سريع، والتي سيتكبدتها القطاع الخاص خصوصاً والاقتصاد الوطني عموماً، إذا تم فرض السعودية كأمر واقع بدون الالتفات إلى تلك الآثار (الفايز، ١٤٢٤هـ).

معوقات السعودية:

١. معوقات لها علاقة بمؤهلات طالبي العمل إذ ساهم التوجه الحالي لتوفير التعليم العام لأغلب الطلاب بشكل سلبي في عدم مواكبة مؤهلات راغبي العمل لمتطلبات سوق العمل في القطاع الخاص.

٢. معوقات تتعلق ببيئة ومزايا العمل في القطاع الخاص مثل ضعف حجم الرواتب والأجور وطول ساعات العمل، وانخفاض معدلات الأمن الوظيفي وغيرها.

٣. معوقات تتعلق بالآثار السلبية للسعودة على القطاع الخاص والاقتصاد الوطني بمجمله.

٤. كما أنه عندما يتحدث البعض عن السعادة فإنهم يتناسون أو يتجاهلون في الغالب الآثار التي سيتكبدتها القطاع الخاص أو الاقتصاد الوطني أو الاثنين معاً نتيجة فرضها كأمر واقع ينبغي تحقيقه بأي شكل من الأشكال لاعتبارات كثيرة، منها أن السعادة لن تتحقق بالشكل المأمول بدون قرارات هامة واستراتيجية يقابلها تكاليف باهظة للغاية، ولا يُقصد هنا التكاليف المادية الملموسة التي تتحملها ميزانية الدولة، ولكن يقصد التكاليف والخسائر التي تتعلق بجوانب اقتصادية هامة يجب أن لا تغفل، وأن تؤخذ بعين الاعتبار عند أي تخطيط لتحقيقها ومن تلك الآثار التالي (الفايز، ١٤٢٤هـ):

- ارتفاع تكاليف السلع والخدمات ذات المنشأ الوطني.
- انتقال جزء من رؤوس الأموال الوطنية للخارج كردة فعل طبيعية، بسبب انخفاض هامش الربحية المتوقع للمشاريع الجديدة، وقد يجر ذلك انتقال المصانع القائمة حالياً إلى دول الجوار التي تتوفر فيها عوامل النجاح وجميع تلك التوقعات مبنية على أساس الحرية الاقتصادية التي تطبقها المملكة، وهذا قد يؤثر سلباً على نسبة النمو الاقتصادي في القطاع الخاص في المستقبل.
- تحميل المستهلك النهائي بأي مصاريف إضافية قد يتحملها القطاع الخاص بسبب ارتفاع متوسط الرواتب والأجور، وسينتج عن ذلك ارتفاع في أسعار السلع والخدمات المنتجة داخل المملكة (تضخم داخلي).

الوسائل الكفيلة بتحقيق السعادة:

كما أن من يعتقد أن السعادة ستتحقق بدون تكاليف كبيرة فهو يبتعد عن الحقيقة كثيراً ومثله كذلك من يعتقد أنها مسألة صغيرة لا تحتمل كل ما يثار حولها، إذ لا بد أن يعرف كل من له علاقة بهذا الموضوع أنها قضية شائكة ومتراصة ومتناقضة في آن واحد، وأشبه ما تكون بمعادلة صعبة يتطلب أي حل لها الكثير من العمل الدؤوب ودراسة آثار أي قرار قد يتطلب الأمر إصدارها لتفعيلها.

من هذا المنطلق يرى فإنه كان لا بد من شرب أقل الكأسين مرارة، فإما بطالة سنتفام مع مرور الأيام بشكل مخيف يتوقع أن يصاحبها إفرات اجتماعية غير مرغوبة بتاتاً، في ظل وجود ملايين العاملين من غير السعوديين. أو إجراء تغييرات هيكلية كبيرة في أنظمة التعليم العالي والعام والفني والأنظمة المتعلقة بالعمل في القطاع الخاص.. إلخ.

وإذا ما تم اختيار البديل الثاني فإنه يتطلب عمل دؤوب ومستمر يقوده مجلس القوى العاملة وتشارك فيه أغلب الأجهزة الحكومية بفعالية ترقى لأهمية وضخامة العمل

نفسه، مع العلم بأنه سيكون الخيار الأنسب إذا أخذ بالاعتبار أهميته على المدى الطويل في تأسيس نظام اقتصادي قوي يقوم في الأساس على الأيدي العاملة الوطنية، وكذلك إمكانية إصدار التشريعات المناسبة لتحقيق العودة في الوقت الحالي وتهيئة المستثمرين لها قبل التوسع في جلب الاستثمارات الأجنبية، ومع ذلك فلن يتم تحقيقه بشكل سريع لأن تنفيذ بعض متطلباته يحتاج لفترة زمنية قد تطول بعض الشيء، وهذا لا يمنع من إعداد خطة زمنية تتضمن جميع ما ينبغي تحقيقه على هذا الصعيد ومسؤوليات كل جهة على حدة، وسيكون لمجلس القوى العاملة الدور الأبرز في التخطيط والمتابعة والمسألة، أما الخطوات والإجراءات التي ينبغي البدء في تنفيذها لتحقيق العودة، بأنها تتلخص في التالي:

١ - إجراءات لها علاقة بالتخطيط:

ومن ضمنها حصر جميع السعوديين والسعوديات الراغبين في العمل حالياً، على أن لا يقتصر الأمر في ذلك على الأعداد فقط بل يشمل الأعمار والمؤهلات والدورات التي يحملونها وأماكن سكنهم وكذلك إعداد قاعدة بيانات متكاملة عن أعداد العاملين من غير السعوديين والسعوديات في القطاع الخاص مؤهلاتهم وجنسياتهم وأعمارهم والمزايا التي يتقاضونها، وأماكن عملهم الحالية ونشاطات المنشآت التي يعملون لديها، وطبيعة الأعمال التي يمارسونها، وأخيراً إعداد دراسة عن الآثار السلبية التي سيتكبدتها القطاع الخاص والاقتصاد الوطني في حال إقرار العودة بشكل نهائي، تتضمن حجم تلك الآثار مدى استمراريتها وتأثيرها على الاستثمارات الحالية والمستقبلية، ومن ثم دراسة المعطيات السابقة للوقوف على ما ستوفره من معلومات تعطي تصوراً كاملاً للعلاقة بين طلبات واحتياجات وإمكانيات منشآت القطاع الخاص من الأيدي العاملة وبين طلبات واحتياجات وإمكانيات راغبي العمل من السعوديين والسعوديات، وعلى ضوء ما يتم استخلاصه من النتائج يمكن وضع الخطط اللازمة لتفعيل العودة بشكل جاد ومدروس.

٢ - إجراءات لها علاقة بالتنظيم والتنفيذ والمتابعة:

- تفعيل دور مكاتب العمل في أن تكون لاعباً أساسياً في توظيف السعوديين والسعوديات في القطاع الخاص.
- منع غير السعوديين من العمل في بعض المهن والوظائف، وهذا له علاقة مباشرة بخفض الاستقدام.
- وضع حد أدنى للرواتب يظل هو الإجراء الأهم لتفعيل العودة، بالرغم من الجدل حول تأثير ذلك على القطاع الخاص والاقتصاد الوطني، ومتطلبات منظمة العمل الدولية في هذا الصدد، وتداخله مع مبدأ الحرية الاقتصادية والكفاءة والجدارة

وغيرها. إلا أنه من الضروري جداً اتخاذ مثل هذا الإجراء خصوصاً للمهن التي يمكن شغلها بسعوديين.

- تقنين ساعات العمل في سوق الخدمات التي تمتد إلى ثمانية عشر ساعة يومياً في بعض الأحيان.
 - تعريف مجتمع العمل بأهمية العمل في المهن والحرف الحرة.
 - تطوير نظام العمل والعمال يعتبر مطلباً في هذا الوقت بالذات لتلافي نواقص النظام الحالي وتلبية المتطلبات المستجدة.
 - إلزام شركات ومؤسسات القطاع الخاص بإشراك موظفيهم من السعوديين في نظام التأمينات الاجتماعية.
 - تفعيل البرامج الحالية التي لها دور في تحقيق السعودة.
 - توثيق العلاقة بين الجهات التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالسعودة.
 - دراسة الآفاق الجديدة لعمل المرأة في القطاع الخاص: لا يمكن أن تستمر الدولة في تعيين راغبات التوظيف إلى أجل غير مسمى، ولا يمكنها كذلك استيعاب جميع راغبات العمل، لذا فمن المناسب أن يتبنى مجلس القوى العاملة دراسة حول الآفاق الجديدة لعمل المرأة في القطاع الخاص والتي قد يكون من ضمنها:
 - أ - صناعة نسوية خالصة.
 - ب - صناعات حرفية مسائية في المدارس.
 - ج - معامل إنتاج منزلية.
 - د - معامل إنتاجية تتبناها الجمعيات الخيرية.
- مع أهمية إصدار تنظيم لعمل المرأة في القطاع الخاص يحافظ على خصوصيتها ويحفظ حقوقها.

٣- إجراءات لها علاقة بالتأهيل والتدريب:

- إعداد خطط للتأهيل السريع ضمن برامج عمل محكمة ومدروسة بعناية.
- ربط القبول في الجامعات بحاجة سوق العمل الفعلية.
- تحويل جزء من الثانويات العامة إلى معاهد التأهيل.

في بعض الدول الصناعية يبدأ الطالب دراسة تخصصه اعتباراً من المرحلة الثانوية التي تعتبر جواز المرور للتوظيف، لذا فمن الأفضل في ظل المخرجات الكبيرة للمرحلة الثانوية العامة والتي تعتبر غير مؤهلة لشغل أي وظيفة فنية أن يتم تحويل جزء كبير منها لمعاهد التأهيل.

ثانياً: تفعيل دور الزكاة:

تعد الزكاة حقاً وليس منةً أو تفضلاً من الأغنياء على الفقراء، بل إن الأغنياء إذا لم يؤدوها عوقبوا على ذلك، بل ويجب على ولي الأمر أن يحصلها منهم بالقوة إن أنكروها أو أبوا إن يؤدوها، كما فعل أبو بكر الصديق τ عندما حارب المرتدين بسبب منعهم الزكاة بعد وفاة الرسول p . (أبو ليلة: ٢٠٠٥م، ص ١٠٨).

حيث إن للزكاة دور في القيام بما يلي:

١- الزكاة تقوم بعملية إعادة توزيع للدخل فهذا يقلل من حدة التفاوت في الدخل مما يؤثر بشكل إيجابي على تقليل البطالة.

٢- تقوم الزكاة بعملية نقل وحدات من دخول الأغنياء إلى الفقراء. ومن المعروف أن الأغنياء يقل عندهم الميل الحدي للاستهلاك ويزيد عندهم الميل الحدي للادخار. أما الفقراء فعلى العكس يزيد لديهم الميل الحدي للاستهلاك ويقل الميل الحدي للادخار وهذا يؤدي بدوره إلى زيادة الطلب الفعال. ومن ثم زيادة الطلب على السلع الاستهلاكية فتروج الصناعات الاستهلاكية ويؤدي ذلك إلى رواج السلع الإنتاجية المستخدمة في صناعة السلع الاستهلاكية وبذلك يزيد الإنتاج وتزيد تبعاً لذلك فرص العمل الجديدة. (الكفراوي: ٢٠٠٠م، ص ٣٠٤).

أي أن دور الزكاة يظهر جلياً عندما يكون هناك إنسان لديه مهنة أو حرفه ولكنه يحتاج إلى الأدوات والآلات اللازمة لهذه المهنة ولا يجد المال ليشتري به ما يريد وهنا يأتي دور الزكاة وتنجلي وظيفتها. وتعتبر الزكاة مصدر من مصادر تمويل المشاريع لكل ذي تجارة أو حرفة تحتاج إلى مال ولكنه غير موجود. وتكمن وظيفة الزكاة الحقيقية في تمكين الفقير من إغناء نفسه بنفسه بحيث يكون له مصدر دخل ثابت يغنيه عن طلب المساعدة من الغير. فمن الممكن إعطاء العاقل القادر على العمل ما يمكنه من العمل أو تدريبه على عمل لا يجيده يحترفه أو يعيش منه. ومن الزكاة أيضاً من الممكن إقامة مشروعات جماعية كمصانع أو متاجر أو مؤسسات تعمل على خلق فرص عمل لهؤلاء العاطلين عن العمل. (الاقتصاد الإسلامي: ١٩٨٧م، ص ٤) ولكي تنجح هذه المشاريع لابد من ضخ أموال لدعم القطاعات الصناعية والحرفية والزراعية والخدمية وأيضاً التجارية لتستطيع إيجاد فرص عمل مستقره لقطاعات أوسع من العمال تعتمد على أساليب

إنتاجية محلية وبرؤوس أموال ذات مردود اجتماعي تعمل على مساعدة العمال على امتلاك المصانع الصغيرة، والورش. (صامد: ١٩٩٦م، ص ١٦٦). ولم يتوقف الإسلام عند هذا الحد بل أمر بإنشاء صندوق الزكاة ومؤسسة الوقف، وقد تم تأسيس صناديق الزكاة في البلدان العربية. ومن أهدافها توزيع الزكوات والصدقات ومساعدة الفقراء والمحتاجين من الناحية المادية والاجتماعية، ومساعدة طلبة العلم الفقراء وإيجاد كفي للأطفال الأيتام، والعمل على تحويل الأسر الفقيرة إلى أسر منتجة ومساعدة العجزة والمسنين والمعاقين عقليا وحركيا وغيرها من الأهداف. (الرفاتي: ٢٠٠٦م، ص ٧) وهذه المؤسسات تعمل في العالم الغربي. حيث أثبتت الدراسات أن المجتمع الأمريكي والأوروبي يخصص أفرادهم ٢٠% من دخولهم لصرفها على المجتمعات غير المدنية وعلى جمعيات حقوق الإنسان والجمعيات الخيرية. (الزواوي: ٢٠٠٤م، ص ١٥٦).

ثالثاً: الدعوة إلى تعلم الحرف (المشاريع الصغيرة وإدارتها):

لقد روى الإمام البخاري عن أنس بن مالك أن رجلاً من الأنصار أتى للرسول p فسأله (أي سأله حاجه)، فقال رسول الله p: أما في بيتك شيء، فقال الأنصاري: بلى، جلس (أي كساء غليظ) نلبس بعضه، ونبسب بعضه وإناء نشرب فيه الماء فقال رسول الله p: انتي بهم فأتاه بهما فأخذهما رسول الله صل الله عليه وسلم بيده وقال: من يشتري هذه فقال رجل: انا فأخذهما بدرهمين فأعطاهما رسول الله، فأخذها منه وأعطاهما للأنصاري وقال: اشترى بأحدها طعاماً فأنبذه إلى أهله واشترى بالآخر قدوما فأنتني به فأتاه به فشد به رسول الله عوداً بيده ثم قال: اذهب واحتطب وبع ولا أرينك إلا بعد خمسة عشرة يوماً ففعل الرجل وعاد لرسول الله p بعد انقضا المدة وقد أصاب ١٠ دراهم فاشترى ببعضها ثوباً وببعضها الآخر طعاماً، فقال رسول الله: (هذا خير لك من أن تجئ والمسالة نكته في وجهك يوم القيامة) من الحديث السابق نستنتج ما يلي:

استخدام رسول الله لاستراتيجيات سباقه، سبق بها الإسلام كل النظم التي لم تعرفها البشرية إلا بعد قرون طويلة من ظهور الإسلام، وهي:

- ١- لم يعالج الرسول مشكلة السائل المحتاج بالمعونة المادية الوقتية.
- ٢- لم يعالج الرسول المشكلة بالوعظ المجرد والتنفير من المسالة.
- ٣- جعله رسول الله بهذه الآلية أن يعالج مشكلته بنفسه وبشكل ناجح.
- ٤- تعليم الرسول للرجل السائل وللشريعة بضرورة استغلال الموارد المتاحة وان صغرت في حجمها أو نوعها.
- ٥- إرشاد الرسول للرجل للعمل الذي يناسب شخصيته وقدرته ومهارته وظروفه والبيئة التي يعيش بها.

- ٦- أعطاه الرسول p فترة زمنية خمسة عشر يوماً ليعرف مدى ملاءمة هذا العمل للرجل وهل يحتاج لعمل آخر أم لا. (عبيد: ١٩٩٧م، ص ١٠٧).
 - ٧- هياً الرسول p له ظروف العمل وآلته عندما اخذ الآلة وشدها بحبل.
 - ٨- خلق رسول الله عليه الصلاة والسلام في نفس الرجل روح المبادرة للعمل وتحدي الصعاب.
 - ٩- أصبح هذا الرجل صاحب لمشروع صغير بلغة العصر الحديث.
- ومن الممكن للمجتمع أن تتكاتف فيه جهود المؤسسات المعنية من حكومة وقطاع خاص ومؤسسات أكاديمية ومالية للقيام بالاتي للمساعدة في تهيئة ظروف العمل للعاطلين عنه:
- ١- الاهتمام بتدريب العمالة العاطلة على طرق جديدة ومهارات يستطيعون بعدها الاعتماد على أنفسهم. والتركيز على المهن التي تحتاج إلى الأساليب الفنية والتكنولوجية لمراعاة روح العصر الحالي (ماهر: ٢٠٠٠م، ص ٣٥٦). بالإضافة إلى العمل على تعزيز مخرجات التدريب في المستوى الماهر الحرفي بمشاركة المؤسسات الصناعية والتجارية قي عملية التدريب وإنشاء وحدات وبرامج تدريبية متخصصة بذلك. والقيام بتحديث وتوسيع مجالات إعادة التدريب للخريجين الجدد خاصة للتخصصات التي تعاني من بطالة كبيرة (أبو سليم: ١٩٩٧م، ص ١٥).
 - ٢- مساعدة العاطلين عن العمل على القيام بمشروعات خاصة بهم كما فعل عليه الصلاة والسلام وذلك بتوفير رؤوس الأموال لهم سواء عن طريق أموال الزكاة أو القروض الحسنة ومساعدتهم في تصريف منتجاتهم، وتزويدهم بالخامات بأسعار المناسبة لضمان سير عملهم. (ماهر: ٢٠٠٠م، ص ٣٥٦).
 - ٣- الاعتماد على وسائل الإعلام من إذاعات وأجهزة مرئية وصحف ومجلات لتوضيح أن الحرفة عمل شريف لا ينتقص من قيمة العامل بها بل بالعكس تجعله يشعر بأنه إنسان له قيمة ووجود في الحياة ويساهم في بناء المجتمع. فقد قال عليه الصلاة والسلام "إن النفس إذا أحرزت قوتها استقرت".
 - ٤- تأمين حقوق العمال أي الأجر مقابل العمل، وذلك بوجود نقابات عمالية تقوم بدورها على أكمل وجه، مع مساواة جميع العاملين المنتسبين لها دون تفرقة بينهم.
 - ٥- معاونة العاطلين على العمل في إعداد دراسات جدوى لكل مشروع يعتزمون القيام به بعد حصولهم على دورات تدريبية لتعليم حرفة ما للتأكد من إتقان العامل للحرفة ولضمان نجاح المشروع من ناحية اقتصادية وتحقيقه لعوائد مالية.

٦- العمل على إمداد الشباب بالآلات والمعدات اللازمة وتوفير مستلزمات الإنتاج لهم في الوقت المناسب والسعر المناسب.

٧- المساعدة في تسويق منتجاتهم إذا كانت مشاريع إنتاجية كمصانع الخياطة مثلاً.

٨- أن تعمل الدولة على منح إعفاءات ضريبية لهذه المشاريع وتقديم تسهيلات لدعم إنتاجهم وزيادة قدرتها على النمو والاستمرار. وتقديم الحوافز الاستثمارية لهم والعمل على دعمهم.

٩- إعطاء المؤسسات الأكاديمية المختصة دورات في إدارة هذه المشاريع والتركيز على كيفية التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وقيادة هذه المشاريع لضمان نجاحها إدارياً.

ولتوضيح مدى أهمية ما فعله الرسول p مع هذا الرجل وكيف انه وجهه للاعتماد على نفسه يلاحظ أن الدول المتقدمة تعتمد وبشكل أساسي على المشاريع الصغيرة فمثلاً إيطاليا ٢ مليون و ٣٠٠ الف مشروع صغير. وأوروبا ٣٠% من اقتصادها للحكومة والشركات الكبرى و ٧٠% للمشروعات الصغيرة. أما أمريكا فقد وفرت ١٥ مليون فرصة عمل في العشر سنوات الأخيرة من المشروعات الصغيرة. (www.arabic-edition.blogspot.com).

رابعاً: تفعيل نظام الحمى (إحياء الأرض الموات):

وقد قام به p وسيدنا علي ابن أبي طالب، وهو عبارة عن منح قطعه من الأرض للعاطلين عن العمل لاستصلاحها، فمن الممكن أن تقوم الجهات المعنية بإعطاء بعض الأراضي التي حررت في قطاع غزة في العام ٢٠٠٥ م من الاحتلال الإسرائيلي لبعض العاطلين عن العمل لاستصلاحها لفترة زمنية معينة. وبعد ذلك يتم التعرف على التغيرات التي طرأت على هذه الأرض. وتقر الشريعة الإسلامية إلى أن من يحيي ارض فهي ملك له. وبالتالي هذه مكافئه له إذا استصلحها بالزراعة أو البناء، أما إذا أهملها فيتم أخذها منه بعد انقضاء الفترة الزمنية المحددة لقوله p "ليس للمحتجب حق بعد ثلاث". وفي هذا يكون تطبيق لقوله تعالى (هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا) (هود: ٦١). ومن تم يتحقق هدف أعمار الأرض التي خلق الله الناس لأجله بعد تحقيق هدف العبادة.

خامساً: تفعيل الوقف الخيري:

الوقف هو: حبس مال يمكن الانتفاع به مع بقاء عينه، بقطع التصرف في رقبته على مصرف مباح. (عبيد: ١٩٩٧ م، ص ١١٤)

والأصل في ذلك حديث ابن عمر فقد قال: أصاب عمر ابن الخطاب أرضاً بخيبر، فأتى النبي p فقال له: لم اصب مالاً - قط - هو أنفس عندي منه، فما تأمرني به، قال رسول الله p: "إن شئت حبست أصلها، وتصدق بها" فتصدق بها عمر للفقراء. وهذه

كانت أول وقف في الإسلام ولم يكن معروف هذا النظام قبل الإسلام، ولقد حثت السنة عليه وشجعت على ذلك فقد روى أبو هريرة أن النبي ﷺ قال: "إذا مات الإنسان انقطع عمله إلا من ثلاثة: صدقة جارية، أو علم ينتفع به، أو ولد صالح يدعو له". وقد فسر العلماء الصدقة الجارية بالوقف. (عبيد: ١٩٩٧م، ص ١١٥) أي أن الأغنياء في المجتمع وميسوري الحال إذا أوقفوا أراضيهم أو مبانهم لاستثمارها من قبل العاطلين عن العمل فإنه يساهم في التنمية الاقتصادية للبلد، وخلق فرص عمل لهم.

سادساً: الدعوة إلى العمل الصالح وترك التواكل:

المسلم في المجتمع الإسلامي مطلوب منه أن يعمل، وأمور أن يمشي في مناكب الأرض ليكسب مالا يسد به حاجاته، ويحفظ به ماء وجهه، ويكون عزيز النفس، عفيف الطبع، ولا يجوز له الإعراض عن العمل فإذا لم يكن للفرد عمل لنفسه لا ضير لو عمل عند غيره. حيث ورد عن أبي ذر الغفاري قال: سألت رسول الله أي العمل أفضل، قال: "إيمان بالله، وجهاد في سبيله، قلت: فأبي الرقاب أفضل، قال أغلاها ثمنا، وأنفسها عند أهلها، قلت: فان لم افعل قال: تعين ضائفاً أو تصنع لأخرق" مما سبق يتضح أنه لا بد للشباب العاطل عن العمل أن يعمل، ويبحث عن العمل وعن منافذ الرزق، ولا يجوز له أن يكون عالة على غيره، وعبئاً على المجتمع يأخذ من الحياة ولا يعطيها.

والمسلمون اليوم لن يصنعوا قراراتهم بأنفسهم ولن يستعيدوا قدراتهم التي احتلها الاستعمار بكافة الأشكال إلا إذا أكلنا من عمل أيدينا، واعتمدنا على الله ثم على أنفسنا.

بالإضافة إلى ذلك على الشباب ألا ينتظر العمل المناسب له، بل يجب عليه استغلال الوقت والعمل بما هو متاح لديه. أفضل له من أن يصنف ضمن البطالة في المجتمع. فقد قال عليه الصلاة والسلام: "والذي نفسي بيده، لأن يأخذ أحدكم حبل فيحتطب على ظهره خير له من أن يأتي رجلاً فيسأله، أعطاه أو منعه" ولا يجوز للشباب الإعراض عن العمل إلا إذا كان عملاً محرماً ومخالفاً للشريعة الإسلامية، ولا يجوز له أن يبقى ينتظر الفرج والرزق من الله عز وجل، بل لا بد من السعي والبحث في كل مكان وعدم التواكل. فقد قال سيدنا عمر رضي الله عنه: السماء لا تمطر ذهباً.

سابعاً: الحث على القرض الحسن:

قال عليه الصلاة والسلام ليلة أسري به: رأيت على باب الجنة مكتوب الصدقة بعشر أمثالها، والقرض بثمانية عشر، فقلت: يا جبريل ما بال قرض أفضل من الصدقة، قال عليه الصلاة والسلام: لأن السائل يسأل وعنده، والمستقرض لا يستقرض إلا من حاجه. ويقول أيضاً رسول الله "ما من مسلم يقرض مسلماً قرضاً مرتين إلا كانت كصدقتها مرة" (عبيد: ١٩٩٧م، ص ١١٥) فلخفض نسبة البطالة يحتاج المجتمع إلى

تمويل المشروعات الصغيرة فهنا يجب التركيز على تقديم القروض الحسنة من المصارف الإسلامية ومؤسسات الإقراض الإسلامية والبعد عن القروض بأسعار فائدة (الربا).

حيث إن أسعار الفائدة (الربا) تعتبر سياسات غير مجدية، لأن ارتفاع الفائدة يجعل المستثمرين الصغار (العاطلين عن العمل الذين توجهوا نحو المشروعات الصغيرة والحرف) يجمعوا عن الاقتراض، ومن تم الاستثمار خاصة أن المصارف العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة غالبيتها مصارف ربوية باستثناء مصرفين فقط إسلاميين، فهذه المصارف الربوية تضع معدل فائدة (ربا) مرتفع لتشجيع أصحاب الودائع على إيداع أموالهم لديها، وارتفاع سعر الفائدة يؤدي إلى ارتفاع التكاليف على أصحاب المشاريع الصغيرة، مما يؤدي إلى انخفاض الموارد المالية وتقليص دعم هذه المشاريع.

ثامناً: اعتماد التخطيط السليم كأداة أساسية لإدارة عملية التنمية:

أيضاً من وسائل العلاج التي قدمها الإسلام لعلاج البطالة في المجتمعات المسلمة ومنها المجتمع ضرورة التركيز قبل وضع خطط التنمية أن يتم تحديد الأهداف الأساسية للتنمية، والعلاقات الرئيسية بين الموارد والاستخدامات والقرارات الملزمة لتوجيه الخطة، والاستمرار في عملية متابعه نتائج الخطة وتعديلها في اتجاه بلوغها أهداف الخطط التنموية. (بدران: ٢٠٠٥م، ص ٨٩)

تاسعاً: تنمية روح المبادرة والريادة لدى العاطلين عن العمل من الشباب:

من الأساليب الملائمة لعلاج البطالة في المجتمع ضرورة العمل على تعزيز وتنمية روح المبادرة وتنشئة الشباب على تحمل مخاطر إنشاء مشروعات جديدة خاصة بهم، وتعلمهم حرف واكتسابهم لمهارات جديدة. والبعد عن العشوائية والعفوية التي تحيط بهم. ويحتاج المجتمع هنا إلى ضرورة توفر مناخ حاضن وداعم، ونظام تعليمي قادر على تنمية هذه الروح لدى الشباب، وتوفير له المكونات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والنفسية التي تتطلبها ممارسة الأعمال الحرة. وإقامة المشاريع الصغيرة وإدارتها بنجاح. (مخيمر: ٢٠٠٥م، ص ٨٤). وهو ما يسمى بالتنمية الذاتية وتنمية القدرات لدى الإنسان والعمل على إيجاد حاضنات لتبني أفكار هؤلاء الشباب.

عاشراً: الاستخدام الرشيد للموارد المتاحة في المجتمع:

أي عملية إنتاجية لكي تنجح تحتاج إلى ٦ موارد أساسية وهي عناصر الإنتاج ويطلق عليها (6 M,s) وتتمحور في المال والأيدي العاملة والسوق والآلات والمعدات والإدارة السليمة.

وحتى تستغل هذه الموارد بشكل جيد يلزم ما يلي:

قال تعالى (الله الذي خلق السموات والأرض وانزل من السماء ماء فاخرج به من التمرات رزقاً لكم وسخر لكم الفلك لتجري في البحر بأمره وسخر لكم الأنهار وسخر لكم الشمس والقمر دائبين وسخر لكم الليل والنهار وآتاكم من كل ما سألتموه وإن تعدو نعمت الله لا تحصوها إن الإنسان لظلوم كفار) (إبراهيم، آية ٣٢).

من الآيات السابقة يتضح الآتي:

- ١- الموارد هي ملك لله وللأفراد حق ملكيتها للانتفاع، ويجب عند الانتفاع بها أن يلتزم بشريعة المالك الحقيقي لها وهو الله.
- ٢- عدم العمل على تعطيل هذه الموارد بأي حال من الأحوال، سواء بالإهمال أو غيره.
- ٣- عدم الإسراف في استخدام هذه الموارد حتى لا يؤدي إلى تقليل المنافع فيها.
- ٤- لا يجوز أخذ الموارد التي تحقق منفعة عامة أو احتكارها لأنها وجدت دون جهد للإنسان. (عبد العال: ١٩٩٤م، ص ١٣٤٧).
- ٥- الاستخدام السيئ لهذه الموارد سبب رئيسي في انخفاض مستوى النشاط الاقتصادي ومن ثم انخفاض مستوى التشغيل في المجتمع وبالتالي زيادة البطالة.
- ٦- العمل على تنمية هذه الموارد وذلك بالاهتمام بالقطاعات الاقتصادية المختلفة سواء الزراعية أو الصناعية أو الخدمية أو التجارية.

حادي عشر: حسن إدارة الوقت:

أغلب مسلمين اليوم يسيئون إدارة أوقاتهم، بالرغم من نظرة الإسلام إلى الوقت وإعطائه أهمية كبيرة، فتضييع الشاب العاقل عن العمل لعمرة ووقته وهو ينتظر فرصة العمل التي تتناسب مع المواصفات التي يضعها ومع مؤهله العلمي الذي حصل عليه ويترقب ويكون قد ساهم في إهدار لطاقته التي يحتاج إليها المجتمع، ومن ثم يحرم المجتمع منها.

ثاني عشر: قيام رجال الأعمال وأصحاب رؤوس الأموال بمسئولياتهم تجاه المجتمع:

يحتم الدين الإسلامي على رجال الأعمال وغيرهم من العمل على محاصرة البطالة من جميع جوانبها بأي أسلوب يروونه ملائماً يسهم وبحسم وبفاعليه في القضاء على هذه الظاهرة الخطيرة، التي يؤدي إلى انحرافات الشباب من الخريجين. وهذا الأمر ليس تبرع منهم أو تجمل بل هو من باب أداء فريضة دينية معروفة في الإسلام. استناداً لقولة تعالى

(وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالتَّوَدُّانِ) سورة آية، وقول نبيه "إن الله في عون العبد ما دام العبد في عون أخيه". (الزواوي: ٢٠٠٤م، ص ١٦٠).

ثالث عشر: التشجيع على الادخار وتحويل هذه المدخرات إلى الاستثمارات:

الادخار هنا لا يعني حبس المال وكنزه، حيث نهى رسول الله ﷺ عن ذلك، وهذا المنع أو الحبس للمال يخالف تعاليم الله والرسول ﷺ. قال تعالى (وَالَّذِينَ يَكْنِزُونَ الذَّهَبَ وَالتَّوَدُّانَ وَلَا يُنْفِقُونَهَا فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَبَشِّرْهُمْ بِعَذَابٍ أَلِيمٍ) (التوبة: ٣٤). وتوعد الله من يفعل ذلك في قوله تعالى (يَوْمَ يُحْمَى عَلَيْهَا فِي نَارِ جَهَنَّمَ فَتُكْوَى بِهَا جِبَاهُهُمْ وَجُنُوبُهُمْ وَظُهُورُهُمْ هَذَا مَا كَنْزْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ فَذُوقُوا مَا كُنْتُمْ تَكْنِزُونَ) (التوبة: ٣٥). كما قال ﷺ: "ما من يوم يصبح العباد فيه إلا وملكان ينزلان فيقول احدهما: اللهم أعط منفقاً خلفاً، ويقول الآخر: اللهم أعط ممسكاً تلفاً" (عبد العال: ١٩٩٤م، ص ١٧٢). من هنا يتضح إن الإسلام قد عمل على تشجيع الاستثمار وتنمية قدرات إدارية وبشرية قادرة على تحقيق التنمية بكافة أشكالها. ومن تم النهوض بالأمة الإسلامية.

آليات تنفيذ التصور المقترح:

١- آليات خاصة بأهداف التدريب والإعداد لسوق العمل: ينبغي أن تسعى الأهداف إلى:

- إعداد الفرد القادر على مواكبة التطورات المتسارعة واستيعابها في مجال تخصصه من خلال تنمية قدراته ومهاراته في التفكير والتحليل العلمي والمنطقي وتوظيف مصادر المعرفة العلمية المتاحة في عمليات تعليم وتعلم العلوم الحديثة، بالإضافة إلى تربيته تربية تكنولوجية معدة بالمعارف والمهارات وأساليب التفكير اللازمة للحياة في عصر سريع التغير.
- الوصول إلى المعرفة الشاملة من خلال البيانات والمعلومات التي يحوزها الآخرون، والبناء عليها، وتطويرها في المجالات المختلفة، وكيفية الاستفادة منها في مجال التخصص بصفة مستمرة.
- تنمية قدرة الطلاب على التقدم في علوم الحاسب الآلي وما يرتبط به من عتاد وبرمجيات وكذا استخدام اللغة الإنجليزية - كلغة عالمية - بشكل أفضل يتمتع به جميع الخريجين (عبد المعطي، ٢٠٠٤م، ص ١٢٤).
- القدرة على تحفيز الآخرين على العمل، وإثارة الحماس لديهم، والقدرة على التفاوض والتحليل والإقناع، والرغبة في تعليم الآخرين والتعلم منهم.

- الأخذ بالطرق والأساليب التعليمية الحديثة التي تركز على مهارات التعليم الذاتي المستمر، والحصول على المعلومات من مصادر متعددة لأي غرض من الأغراض وكيفية تنظيم هذه المعلومات ثم كيفية توظيفها والقدرة على الربط بين هذه المعلومات، وإدراك العلاقات التبادلية بينها واستنباط معلومات جديدة منها وتحليل المعلومات، وإكساب مهارات البحث الذاتي.
- الاهتمام بتدريس علوم المستقبل باعتبارها النواة الرئيسية للتكنولوجيا.
- إعطاء الأولوية في العملية التعليمية للكيفية التي يحصل بها المتعلم على المعرفة وإتقان أدوات التعامل معها، فالعلم في عصر المعلوماتية هو ممارسة العلم والتعليم هو أن نعلم الفرد كيف يتعلم ذاتياً، والثقافة هي فن ممارسة الحياة في ظل بدائل هذا العصر المتعددة.

٢- آليات خاصة باحتياجات خاصة بتدريب الطلاب:

- استخدام سياسات تدريبية نشطة لإكساب الطلاب المعرفة والخبرة، والارتقاء بقدراتهم وتنمية مهاراتهم لتناسب مع متطلبات التنمية.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة في تجويد التعليم والتدريب، والاهتمام بنوعية البرامج التعليمية والتدريبية اللازمة لإعداد وتأهيل الطلاب عبر التعليم والتدريب لمسايرة التطورات التكنولوجية والتعليمية والتحول التي تحدث بسرعة وبصفة مستمرة.
- الاهتمام بعملية التدريب العملي للطلاب سواء في مجال التعليم أو الإشراف التربوي أو غيرهما من المجالات التي يتاح لها العمل بها بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل بالمجتمع السعودي.
- أن توفر العملية التعليمية الاحتكاك بين العمال الأجانب والطلاب من خلال عملية التدريب داخل المؤسسات التعليمية أو الإشرافية أو الطبية في ضوء ما هو متاح بالمجتمع السعودي للاستفادة من خبرات تلك العمالة.

٣- آليات خاصة بعضو هيئة التدريس القائم بالتدريب:

- يقع على عاتق هيئة التدريس مهمة القيام بالتجديد التربوي وخلق بيئة تعليمية متغيرة تستجيب للمتغيرات العصرية بصفة عامة والمتغيرات المعلوماتية بصفة خاصة، مما يفرض ضرورة الإيفاء ببعض المتطلبات المهنية العصرية التي تساعده على تحقيق هذا الهدف.

- الاهتمام بإعداد وتدريب الكوادر العاملة في مجال التدريب العملي إعداداً يتمشى مع متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية.
- إعداد نظام موحد لتأهيل الطلاب بحيث يقوم بتدريس المواد العملية مدرس واحد للجانبين النظري والعملي.
- الاهتمام بمؤسسات إعداد المعلم من خلال تطوير أهداف وبرامج تلك المؤسسات لتتواءم مع الوظائف والأدوار الجديدة لمعلمي المستقبل.

٤- آليات خاصة بالمناهج التدريبية:

- إضافة مقررات دراسية تعنى بمتغيرات ومتطلبات سوق العمل المحلية والعالمية الخاصة بالصناعات النسجية.
- اشتمال الخطة الدراسية على مقررات خاصة بالتوصيف المهني لكل حرفة يحتاجها سوق العمل الحالي وكيفية تحقيقها لدى الطلاب.
- تدريس أسس ومعايير الجودة بكل مادة من المواد الفنية داخل التخصصات المختلفة.
- زيادة عدد الساعات الخاصة بتدريس اللغات الأجنبية.
- إضافة مقرر باللغة الإنجليزية يتناول المصطلحات الفنية للأعمال وتعليمات وإرشادات التشغيل للمعدات والماكينات المستحدثة بسوق العمل.
- إضافة مقرر يوضح أساليب وطرق البحث الحديثة بكل تخصص، أو إدراجه ضمن محتويات كل مادة من المواد الفنية المهنية.
- زيادة عدد الساعات الخاصة بالتدريبات المهنية (العملي) بالتخصصات العملية.
- زيادة عدد ساعات تدريس الكمبيوتر (النظري، العملي) وإضافة مقرر يوضح مجالات وطرق استخدامه في مجالات الصناعات المهنية.
- إضافة مقرر يتناول طرق وأساليب الصيانة الوقائية للخامات والمعدات والماكينات المستخدمة بكل تخصص من التخصصات المهنية.
- إضافة مقرر يتناول أثر المتغيرات العالمية والمحلية على سوق العمل والإنتاج، ومتطلباتها من الخريجين.
- توثيق الصلة بين المواد الفنية النظرية ومواد التدريبات المهنية.

- إضافة مقرر الثقافة العمالية يتناول قوانين وتشريعات العمل المحلية والعالمية، كيف يمكن التواصل مع الإدارة العليا بالعمل والتعبير عن احتياجاته، التصدير، التسويق، أذواق المستهلكين بالداخل والخارج، متطلبات الاتفاقيات العالمية النسجية الجديدة.
- إضافة مقررات تهتم بالأنشطة التعليمية، وكيفية استخدامها في تدعيم مفاهيم الثقافة المهنية لدى الطلاب.
- تصميم وتوزيع المقررات الدراسية وأوزان كل مادة بمفاهيم جديدة تتفق مع العصر، تتضاءل بها مساحة الحفظ وتقتصر على الضروري منها وتترك المساحة الكافية للتفكير وتركيزه والاستيعاب والاستنتاج وممارسة التطبيقات العملية من خلال التدريب على حل المشكلات.
- أن يعمل التعليم على إعادة النظر في التقنيات والوسائل المقدمة للمتعلمين وذلك من خلال الاهتمام بشكل أعمق بالجانب التطبيقي لجميع العلوم وخاصة العلوم الحديثة والمتطورة وظهور مواد جديدة في التعليم تعالج نظرية المعلومات والاتصال، بجانب معرفة طرق تقصي المعلومات والتعلم بواسطة الكمبيوتر واستخدام الآلات والأجهزة العلمية بل والتجديد فيها.
- الاهتمام ببرامج البحوث التي تحددها الاحتياجات العملية في الحاضر والمستقبل بما تناسب العمل بالشركات متعددة الجنسيات.

٥- آليات خاصة بالتدريب العملي:

- مراعاة الاحتياجات المهنية والمهارية لسوق العمل.
- ارتباط التدريب العملي بالمواد الفنية النظرية التي يدرسها الطلاب داخل التخصصات العملية المختلفة.
- التعامل مع الماكينات والمعدات المستحدثة بالصناعات بكفاءة من حيث التشغيل والصيانة.

أن يتم تدريب الطلاب على:

- كيفية تقييم جودة المنتج على خط الإنتاج أثناء العمل.
- إجراءات المراجعة الذاتية لما يقوم به من أعمال.
- إعداد تقارير يومية بالأعمال التي تم إنجازها.
- القيام بأعمال الصيانة الوقائية والعلاجية للماكينات والمعدات الخاصة بمجال عمله.

- طرق وأساليب استخدام الكمبيوتر في المجالات المهنية.
- مواجهة مشكلات العمل والعقبات التي تعترضه أثناء العمل.
- استخدام مهارات الرسم والقياس والتسجيل الخاصة بمجال العمل.
- تطبيق وتنفيذ المواصفات الفنية المطلوبة في المنتج الذي يشارك في إنتاجه.
- استخدام وسائل الأمن الصناعي داخل العمل.

التوصيات:

١. عمل برامج تدريب وتأهيل من قبل متخصصين للشباب وربطها بسوق العمل المحلي والدولي.
٢. التنسيق بين وزارة القوى العاملة ومختلف الوزارات لإيجاد فرص عمل حقيقية للشباب ومتابعة تشغيل الشباب في القطاعات المختلفة.
٣. الاهتمام بالتدريب العملي بالمعاهد والكليات في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم حيث إنه بمثابة الركيزة الأساسية لإيجاد فرصة العمل لدى الخريجين.
٤. نشر ثقافة التطوير بين العاملين، من خلال ندوات تعقد بالإدارات التعليمية.
٥. نشر ثقافة المشاركة المجتمعية في تطوير التعليم بصفة عامة، ومشاركة المؤسسات الإنتاجية الصناعية في تطويره، من خلال عقد لقاءات بأصحاب تلك المؤسسات الصناعية بالمجلس المحلي والغرفة الصناعية.
٦. الاستعانة بخبراء التربية والمناهج الدراسية الخاصة بالصناعات المهنية لتوظيف متغيرات واحتياجات سوق العمل التي تم التوصل إليها وإدراجها بالمناهج الدراسية واستحداثها كلما لزم الأمر.
٧. الاستعانة بالمؤسسات الصناعية الكبرى للمشاركة في تدريب وتقييم الطلاب.
٨. تجهيز الورش التدريبية بالخامات والمعدات والآلات والماكينات والنماذج اللازمة للقيام بأعمال التدريب بمشاركة المجتمع المحلي.

٩. توفير الإمكانيات المادية اللازمة للتدريب المهني.
١٠. توحيد جهات استقدام العمالة الوافدة ووضع قواعد صارمة للتلاعب في ذلك.

المقترحات:

١. إجراء دراسة عن متطلبات سوق العمل السعودي وكيفية تليتها.
٢. إجراء دراسة عن معوقات تلبية احتياجات سوق العمل السعودي وكيفية مواجهتها.
٣. إجراء دراسة عن مشكلات العمالة السعودية وكيفية مواجهتها.
٤. إجراء دراسة تقدم برنامجاً تدريبياً لرفع الوعي بأهمية العمالة المحلية وكيفية إعدادها.
٥. إجراء دراسة تقدم برنامجاً تدريبياً لإتقان المشروعات الصغيرة.

المراجع

١. أبو النصر، مدحت (٢٠٠٨): الاتجاهات المعاصرة في ممارسة الخدمة الاجتماعية الوقائية مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، القاهرة.
٢. أبو زيد، عبد الباقي عبد المنعم. (١٩٩٧): تقويم مناهج شعبة المصارف بالمدرسة الفنية المتقدمة في ضوء مطالب سوق العمل، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية بسوهاج، جامعة جنوب الوادي.
٣. أبو سليم، وليد (١٩٩٧): مشكلة البطالة واقع وحلول، الأردن: مجلة اليرموك، العدد ٥٨، كانون أول.
٤. أبو ليلة، محمد (٢٠٠٥): مشكلة البطالة كيف عالجها الإسلام، مصر: مجلة منبر الإسلام، السنة ٦٤، العدد ٣، أبريل.
٥. أحرشاوي، الغالي والزاهر، أحمد (٢٠٠١): البحث عن الشغل ومواجهة البطالة لدى خريجي الجامعة، المجلة العربية للتربية، المجلد ٢، العدد الأول، الرباط، المغرب.
٦. بدران، شبل (٢٠٠٥): التعليم والبطالة، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
٧. التميمي، علي خلي. (٢٠٠٩): دور منظمات أصحاب العمل في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، القاهرة، منظمة الدول العربية.
٨. توهامي، إبراهيم، وآخرون (٢٠٠٤): العولمة والإقتصاد غير الرسمي، مخبر الإنسان والمدينة، جامعة منتوري، قسنطينة.

٩. جامع، محمد نبيل (٢٠٠٨): البطالة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
١٠. الجبر، عبد الله (١٤١٤هـ): علاقة التعليم الجامعي بسوق العمل بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر بعض مسؤولي الإدارات الحكومية والأهلية: دراسة ميدانية، الرياض، مركز البحوث التربوية؛ كلية التربية؛ جامعة الملك سعود.
١١. حامد، فضل (٢٠١١): تأثير مشكلة البطالة على الانحرافات السلوكية لدى الشباب الجامعي، بحث منشور بمجلة الأخصائيين الاجتماعيين، العدد ٢، القاهرة.
١٢. حمام، فاديا و الهويش، فاطمة (١٤٣١هـ): الاغتراب النفسي وتقدير الذات لدى خريجات الجامعة العاملات والعاطلات عن العمل، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والإنسانية، المجلد ٢٠، العدد ٢.
١٣. حمزة، أحمد محمد عبد الكريم. (٢٠١٥): الموازنة بين مخرجات الجامعات واحتياجات سوق العمل، رؤية مستقبلية بالجامعات السعودية، مجلة الإرشاد النفسي، العدد ٤٢، أبريل، مصر.
١٤. الحميدي، عبد الله (١٤٢٠هـ): التعليم المستمر بين النظرية والتطبيق، الرياض.
١٥. خليفة، فاطمة. (١٤٣١هـ). فرص التعليم العالي للفتاة السعودية الواقع والطموح، دراسة حالة، جامعة الملك سعود.
١٦. دار الدراسات الاقتصادية (١٤١٨هـ): المشروع الوطني لتوظيف السعوديين في القطاع الأهلي، مجلس الغرف التجارية والصناعية السعودية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
١٧. دمنهوري، هند محمد شيخ (٢٠١٣): أسباب عدم موازنة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، المملكة العربية السعودية، المجلد ٢٧، العدد الأول.
١٨. رجب، مصطفى (٢٠٠٣): الإسلام ومكافحة البطالة، مصر: مجلة الأزهر، العدد ٧، سبتمبر.
١٩. رشوان، حسين عبد الحميد (٢٠٠٦): المشكلات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
٢٠. الرفاتي، علاء الدين (٢٠٠٦): مقترح منظم لتنظيم وإدارة الزكاة، بحث مقدم إلى اليوم الدراسي لكلية الشريعة الضريبة والزكاة -الجامعة الإسلامية، غزة.

٢١. رفاعي، عادل (٢٠١٣): مشكلة البطالة لدى خريجي الخدمة الاجتماعية في مصر، رؤية نقدية (دراسة ميدانية مطبقة على بعض خريجي كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية العاطلين عن العمل)، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر.
٢٢. الرماني، زيد (١٩٩٩): (كيف عالج الإسلام البطالة)، القاهرة: الإعلانات الشرقية مطابع دار الجمهورية.
٢٣. رونالد ايرنبرج، روبرت سميث (١٩٩٦): اقتصاديات العمل، تعريب بشير الطاهر، الرياض، دار المريخ للنشر.
٢٤. زكي، رمزي (١٤١٨هـ): الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
٢٥. الزهراني، سهام بنت خضر (١٤٣٢هـ). مواءمة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية، الرياض، مطابع وزارة الداخلية.
٢٦. الزهراني، سهام بنت خضر (١٤٣٢هـ) المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعات العام والخاص بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
٢٧. الزواوي، خالد (٢٠٠٤): البطالة في الوطن العربي، المشكلة - الحل، القاهرة: مجموعة النيل العربية للنشر.
٢٨. زيدان، عصام محمد (٢٠٠١): العلاقة بين البطالة والولاء للوطن والتطرف لدى خريجي الجامعة، مجلة كلية التربية، العدد ٤٦، المنصورة، مصر.
٢٩. السالم، وآخرون. (١٤٢٦هـ). أسباب تزايد معدلات البطال بين خريجي الجامعات ذكوراً وإناثاً، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
٣٠. السالمي، صالح مرشد. (٢٠١١). المواءمة بين الاحتياج الداخلي للعمال اليمنية المدربة واحتياجات السوق الخليجية، مؤتمر العمالة اليمنية ومتطلبات سوق العمل الخليجي، الفرص والتحديات، صنعاء، مركز سبأ للدراسات الاستراتيجية.
٣١. السلطان، عبد الرحمن (١٤١٩هـ) سعودة سوق العمل في الملكة العربية السعودية: الأبعاد والمعوقات والحلول المقترحة، الإدارة العامة، المجلد ٣٨، العدد ٣.

٣٢. السويطي، إبراهيم مصطفى، وعطايه، أسامة فايز (٢٠١٤): مدى ملائمة منهجيات المراجعة لمتطلبات سوق العمل "حالة المملكة العربية السعودية"، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، مصر، العدد الأول مارس.
٣٣. الشمري، إيمان (٢٠٠٥): البطالة معناها وأنواعها، الكويت: جامعة الكويت - كلية الدراسات العليا، بحث منشور.
٣٤. الشهراني، مريم محمد (١٤١٧هـ): مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاع العام والخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
٣٥. صالح، سامية خضر (١٩٩٨): البطالة بين الشباب حديثي التخرج، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
٣٦. صامد الاقتصادية (١٩٩٦): التمييز والبطالة مظاهر بارز في معاناة الطبقة العاملة الفلسطينية، عمان: العدد ٤٩، أيار.
٣٧. الطحاوي، منى (١٩٨٩): ظاهرة البطالة بين المتعلمين في مصر، المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
٣٨. الطريق، غادة بنت عبد الرحمن (٢٠١٤): معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، مجلة مستقبل التربية، المجلد ٢١، العدد ٨٨ يناير، مصر.
٣٩. عبد العال، سهير عبد (١٩٩٤): البطالة من منظور إسلامي، القاهرة: مجلة الأزهر للبحوث الإسلامية، العدد ٨، الجزء ٨، السنة ٦٦.
٤٠. عبد الله، غادة زكى محمد. (٢٠٠٣): تطوير مناهج شعبية التأمينات بالمدرسة الفنية المتقدمة في ضوء احتياجات سوق العمل، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
٤١. عبد المعطي، أحمد حسين عبد (٢٠٠٤): المتطلبات المهنية لخريجي كليات التربية في ضوء المتغيرات العصرية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط.
٤٢. عبيد، نهاد (١٩٩٧): البطالة والتسول بين السنة النبوية الشريفة وبين القوانين الوضعية المعاصرة، الكويت: مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، العدد ٣١، السنة ١٢، أبريل.

٤٣. العبيدي، سلامة جبران. (٢٠٠٩). ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع، المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات التعليم في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، بيروت.
٤٤. العتيبي، منير لطفي. (٢٠١١). تحليل مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي، مجلة جامعة الملك سعود، عدد ٩٤.
٤٥. العجمي، لبنى حسين، والشربيني، غادة حمزة (٢٠١٣): جودة البحث العلمي في مناهج كليات البنات بجامعة الملك خالد ومدى ارتباطها بتلبية متطلبات سوق العمل، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، المجلد ٧، العدد الأول، المملكة العربية السعودية.
٤٦. عجوة، عاطف عبد الفتاح (١٩٨٥): البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٤٧. العرفج، صباح محمد (٢٠١٥): اتجاهات طلبة جامعة الملك فيصل نحو سوق العمل، دراسة استطلاعية، رسالة التربية وعلم النفس، المملكة العربية السعودية، العدد ٤٩، يونيو.
٤٨. العلواني، صالح حميد (٢٠١٤): المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل كليات ينبع الصناعية أنموذجاً، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.
٤٩. غربي، علي (٢٠٠٢): عولمة الفقر، يوم دراسي تحت عنوان: التحديات المعاصرة، جامعة قسنطينة، الجزائر.
٥٠. الغريب، مصطفى (٢٠٠٥): البطالة اكبر تحدي تواجهه دول الخليج منذ عقود، موقع قناة العربية الإخباري، صفحة الأسواق، ٢٥ مايو.
٥١. الفايز، عبد المجيد (١٤٢٤هـ) السعودية قضية شائكة ومتراصة ومتناقضة في آن واحد، مجلة الأسواق، العدد ١٠١.
٥٢. القرني، علي (١٤١٠هـ): العلاقة بين برامج التعليم العالي وحاجات المجتمع السعودي التنموية، مجلة جامعة الملك سعود؛ العلوم التربوية ٢، المجلد ٢.
٥٣. الكفراوي، عوف (٢٠٠٠): أموال الزكاة في البنوك الإسلامية وأثارها في التنمية الاقتصادية (الإسكندرية: بحوث في الاقتصاد الإسلامي، مؤسسة الثقافة الجامعية).
٥٤. ماهر، أحمد (٢٠٠٠): تقليل العمالة، الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر.

٥٥. مجلة الاقتصاد الإسلامي، العدد ١٨٧، ١٩٨٧ م.
٥٦. المجلس الاقتصادي والاجتماعي (٢٠٠١): مواجهة العولمة ضرورة بالنسبة للبلدان الضعيفة، الجزائر.
٥٧. المجلس الاقتصادي والاجتماعي (٢٠٠٥) الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني سنة ٢٠٠٤، الجزائر.
٥٨. المجلس الاقتصادي والاجتماعي (٢٠٠٧): الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول سنة ٢٠٠٦، الجزائر.
٥٩. محمود، محمد محمود، وعبد الفتاح، أحمد (٢٠٠٧): الخدمة الاجتماعية وقضايا المجتمع المصري، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.
٦٠. محمود، ياسر محمد جاد الله (٢٠٠٦): العولمة والفقير في مصر، ملتقى دولي: قضايا العولمة وتأثيرها على الدول النامية، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة.
٦١. مخيمر، عبد العزيز، وعبد الحليم، أحمد (٢٠٠٠): دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، القاهرة: بحوث ودراسات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
٦٢. المرشد، سلطان عقلا، ومهدي، سيف الدين علي (٢٠١٥): المحددات الاقتصادية والاجتماعية للتوظيف والبطالة في المملكة العربية السعودية، دراسة حالة واقع سوق العمل بمنطقة الحدود الشمالية، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر العدد ١١.
٦٣. مركز المعلومات بوزارة التعليم العالي، ١٤٣٧هـ.
٦٤. المسلم، لؤلؤة، والمعتاز، ابتسام (١٤٢٤هـ): ظاهرة البطالة وكيفية تحقيق السعودية في سوق العمل السعودي، الرياض، وزارة التخطيط؛ غير منشور.
٦٥. النويصر، خالد رشيد (٢٠٠٠): بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين واقعها وأسبابها وحلولها، رسالة دكتوراه غير منشوره، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
٦٦. الهويش، فاطمة (١٤٢٨هـ): مستوى التوافق النفسي ومركز التحكم لدى الخريجات العاملات وغير العاملات، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالرياض، المملكة العربية السعودية.

67. Anderson ،Lisa; Stuttaford ،Maria; Vostanis ،Panos: A family support service for homeless children and parents: User and staff perspectives. Child & Family Social Work. Vol 11 (2) May 2006 ،119-127
68. conseil national économique et social en coopération avec le programme des nations unies pour le développement ،rapport national sur le développement humain ،Alger ،2006 ،p 37
69. Ekuri ،E & Alade ،F& Sule ،M & Odigwe ،F: Correlates of unemployed graduates' perceptions of the importance of entrepreneurial education in poverty alleviations in cross river state ،Nigeria ،Research in Education VOL. 89(3) PP. 82-84,2013
70. Gillig ،Paulette Marie [Ed]; McQuiston ،Hunter L [Ed].: Clinical guide to the treatment of the mentally ill homeless person.2006.
71. Grgin ،K & Branko ،M & Soric ،I: Socila Support and Self-Esteem in unemployed university graduates ،Lackovic,g et Al Social ،VOL. 31 ،PP ،701-708 ،2005
72. <http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Serial=820044&eid=816>
73. Merwe ،P & Greeff ،A: Coping Mechanisms of Unemployed African Men ،The American Journal of Family Therapy ،VOL.31,PP.91-105 ,2003.
74. Stone ،Ch & Van Horn ،C & Zukin ،C: Chasing the American dream: Recent college graduates and the great recession ،Work Trends ،The State University of New Jersey ،Heldrich Center for Workforce Development (ERIC) ،2012.
75. Waters,L & Moore ،K: Reducing Latent Deprivation During Unemployment: The Role of Meaningful Leisure Activity ،Journal of Occupational and Organizational Psychology ،VOL. 1(75) ،PP. 15-32 ،2002.
76. Worthman ،Carol M; Panter-Brick ،Catherine: Homeless street children in Nepal: Use of allostatic load to assess the burden of childhood adversity Development and Psychopathology. Vol 20 (1) Win 2008 ،233-255.
77. www.arabia-edition.blogspot.com

78. Ying ,Y & Chang ،K: A study of suicideand socioeconomic factors ،Suicide and Life-Threatening Behavior ،VOL. 39 (2) ، PP. 214-226 ،2009 .