

اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل في المهن والوظائف الصغيرة بالقطاع الخاص "أحد مظاهر التغير الاجتماعي في المملكة العربية السعودية"

د. محمد بن عبدالرحمن السعوي

أستاذ علم الاجتماع المساعد، قسم الاجتماع، جامعة القصيم

ملخص البحث. سعت الدراسة إلى محاولة الكشف عن الاتجاهات لدى الشباب نحو العمل في القطاع الخاص على مهن ووظائف صغيرة في المحلات التجارية، والمطاعم، وأماكن التسوق وغيرها، واعتمدت الدراسة في بحثها على عينة من الشباب العاملين في ذلك القطاع. واستخدم الباحث مقياساً للكشف عن مستوى التوجهات نحو العمل. وكشفت الدراسة وجود اتجاهات من متوسطة إلى مرتفعة نحو العمل في تلك المهن. وقد أرجعت الدراسة التغيرات الاجتماعية في قبول تلك المهن عند الشباب السعودي بعد أن كانت محل ترفع وازدراء إلى عامل أساسي هام وهو زيادة المحفزات المادية للعاملين في ذلك القطاع. كما أثبتت الدراسة أن المستوى الاقتصادي للأسرة، وحجم الأسرة، والعمر، والحالة الاجتماعية، كان لها علاقة ذات دلالة إحصائية على اتجاهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة، في حين أثبتت الدراسة عدم وجود تأثير يعزى إلى مستوى التعليم لدى الأب، أو مكان التنشئة. كما كشفت الدراسة أن العاملين على نظام العمل المؤقت و الجزئي كانت لديهم اتجاهات أقوى للعمل في القطاع الخاص على مهن ووظائف صغيرة من العاملين على نظام العمل الدائم أو الكامل، وأوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في الجهود المبذولة لزيادة فاعلية القطاع الخاص في استقطاب الشباب من خلال الدعم المادي، والحزم في تطبيق نظام توطين الوظائف.

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات نحو العمل، القطاع الخاص، الشباب، المجتمع السعودي

أولاً: الإطار العام للدراسة

المقدمة ومشكلة الدراسة

لم يكن التغير الاجتماعي والاقتصادي الذي حصل في مجتمعات دول الخليج العربي طبيعياً، كما هو الحال في غيرها من المجتمعات؛ فما شهدته خلال العقود الستة الماضية يتجاوز بكثير ما شهدته المجتمعات العربية الأخرى. إن آثار الاكتشافات النفطية في منتصف القرن الهجري الماضي كانت كبيرة جداً سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي، وإذا كانت أغلب التغيرات الاجتماعية التي مرت بها المجتمعات الإنسانية تميزت بانسيابيتها وهذونها وتدرجها، فإنها في المجتمعات الخليجية تميزت بكونها تغيرات دراماتيكية قوية وسريعة، ففي ضوء سنوات محدودة - وبفضل النفط - انتقلت من مجتمعات رعوية وزراعية إلى مجتمعات مدنية متحضرة فاقت كل المجتمعات المحيطة بها، إذ فتح لها النفط أفقاً جديدة لم تكن معهودة لديها من قبل، وفتح معها تحولات قيمة كبيرة في مختلف مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتربوية وغيرها.

وعندما تم الإعلان عن مولد دولة جديدة تحمل اسم المملكة العربية السعودية في عام ١٣٥١هـ تم معها إنشاء الوزارات وافتتاح المدارس النظامية والمعاهد والجامعات وزادت وتيرة التنمية في المجتمع السعودي وارتفعت معها فرص العمل الحكومي في كامل مدن المملكة مما تطلب ضرورة إيجاد هيكلية إدارية شاملة قادرة على إدارة وتشغيل كافة المؤسسات الحكومية في البلاد فتبلورت باكورتها في عام ١٣٦٥هـ بإصدار التعليمات الأساسية للموظفين كأول نظام خاص بموظفي الحكومة (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٣٦هـ). وكان الحصول على شهادة دراسية - ولو منخفضة - مفتاحاً لولوج العمل الحكومي المأمون والمريح في نظر المواطنين مقارنة بالأعمال الحرفية والزراعية المنتشرة في ذلك الوقت قبل الثورة النفطية، فساهم ذلك في انتشار التعليم، وحرصت الأسرة على دفع أولادها للدراسة والحصول على

الشهادة العلمية ومن ثم الظفر بالوظيفة الحكومية ذات العائد المادي المجزي إلى الحد الذي أصبح فيه العمل في القطاع الحكومي بشقيه المدني أو العسكري هو الهدف، وهو الموثل والملاذ الرئيسي لتوظيف الأجيال الجديدة المولودة في أحضان الثروات النفطية الهائلة، وفي نفس الوقت أسهم ذلك في خلق توجه عام لهجر الأعمال والحرف اليدوية والمهن الصغيرة أو المتواضعة بل النظر إليها نظرة احتقار واشمئزاز إذ هي تتعارض مع المدنية والحداثة والتطور الاجتماعي الذي يشهده المجتمع في تلك الحقبة.

ومما أسهم في تعمق هذه الظاهرة بين أفراد المجتمع بشكل أكبر أن وتيرة عجلة التنمية كانت تسير بسرعة أعلى من قدرة المجتمع على مواكبتها والوفاء بمتطلباتها مما تطلب معه فتح باب استقدام الأيدي العاملة والموظفين المتعلمين من خارج البلاد من مختلف الجنسيات والأعراق سواء العربية أو الإسلامية أو الأجنبية فبدأت الهجرات العمالية تتدفق على المملكة من كل جنسية ومن كل عرق، وكان المواطن الموظف في المصالح الحكومية يقع في موضع الرئاسة على غيره من الوافدين بغض النظر عن الكفاءة أو الجدارة، وأسندت الأعمال والوظائف المتواضعة والصغيرة التي يديرها القطاع الخاص إلى العمال الوافدين، الأمر الذي أسهم في زيادة تفضيل المواطن للعمل في القطاع الحكومي على الخاص.

هذا التغير الكبير في التوظيف وطريقة العمل والكسب لدى الشباب السعودي خلقت مع مرور الوقت نوعاً من الاتكالية العملية، حيث ألفت تلك الأجيال العمل في المصالح الحكومية على الكراسي الوثيرة وخلف المكاتب الفاخرة والرغبة في الظهور بالشكل الأنيق وبالملابس الزاهية، والعمارة الفواحة في الذهاب للعمل والعودة منه مستخدماً وسائل تنقل ومركبات مريحة وغالية الثمن أدى في النهاية إلى تعميق قيمة المظهر ليس لدى الشباب فقط بل لدى الأسرة ذاتها أيضاً، وأصبح التمثيل أمام الآخرين بالوضع الاقتصادي والاجتماعي المرتفع غاية رب الأسرة وأفرادها، وبالتالي ترفع أفراد الأسرة للعمل في القطاع الخاص على وظائف تشغيلية صغيرة لم يعتقد أن يرى العمل فيها إلا من خلال عامل

وافد. وسواء عمل الموظف بالقطاع الحكومي بجد أو بتكاسل فإنه يعلم أن نظام المحاسبة أقل وطأة من العمل لدى القطاع الخاص مما نتج عنه وبمرور الوقت عزوف متبادل بين المواطنين وبين القطاع الخاص، فالمواطن عزف عن القطاع الخاص بسبب ما يلاقه من راحة واطمئنان وترؤس في القطاع الحكومي، والقطاع الخاص عزف بدوره عن المواطن بسبب المكاسب التي يحققها بتعيينه الوافدين بمرتبات أقل وجودة أعلى، وخبرات أعمق، وعائد أفضل.

ومع أن هذه الظاهرة استمرت في التفشي والانتشار بين أوساط الشباب، ولدى أفراد الأسرة بشكل عام خلال العقود الخمسة الماضية إلا أن المجتمع بدأ يشهد خلال العشر سنوات الأخيرة اهتزازاً في أركانها وتصدعاً في مفاصلها، إذ إن التحولات الكبيرة في المجتمع، والتغيرات الاقتصادية المتوالية، والنمو السكاني المتسارع وارتفاع نسب البطالة بشكل لافت دعت الحكومات الخليجية بشكل عام والسعودية بشكل خاص إلى وجوب إعادة النظر في سياسات التوظيف الحكومي والحد منها فأصبح المواطن الشاب مضطراً في بداية الوقت إلى ولوج القطاع الخاص، ثم التناغم معه والتأقلم على طريقة العمل فيه، ومؤخراً أصبح العمل في القطاع الخاص محل ترحيبٍ لديه ولدى أسرته حتى ولو كان في موضع المرؤوس من وافد، أو كانت ساعات العمل أشق، أو كان العائد المادي أقل مما هو موجود لدى القطاع الحكومي.

لقد أصبح مألوفاً أن يرى المشاهد شباب المجتمع يعملون في القطاع الخاص في مختلف المنافذ الاقتصادية كمحلات التجزئة، والمطاعم، ومراكز التسوق، والأسواق التجارية وغيرها، بل لقد أصبح العمل في تلك المراكز مصدر فخر واعتزاز ومصدر فرح وسرور للشباب نفسه ولأسرته بعد أن كان هذا الأمر مثار الترفع والرفض أو النظرة الدونية في الزمن السابق. لم يعد العمل في القطاع الخاص محصوراً فقط بالعمال الوافدين، أو بمن لم يكمل تعليمه ويحصل على شهادة علمية، بل أصبح هدفاً حتى لدى طلاب الجامعات من خلال العمل الجزئي في أوقات المساء أو الإجازات، وتلاشت النظرة بأن هذا الأمر يتعارض مع التحصيل الدراسي، بل المشاهد أنه أصبح مصدر ترحيب

وتشجيع من الآباء لأبنائهم بأن يعملوا بأعمال مسائية ولا يرون في ذلك تأثيراً سلبياً على مسار دراستهم أو تعارضاً معها. ومن هنا فإن الباحث يسعى في هذه الدراسة إلى التعرف على الدوافع التي وقفت خلف هذا التغير القيمي لدى الشباب من خلال الإجابة على الأسئلة التالية للبحث:

١- ما مستوى اتجاهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص بأعمال ووظائف صغيرة كانت في السابق محل ترفع وابتعاد؟
٢- هل كان للجهود الحكومية المبذولة لخفض نسب البطالة دور في تشكيل تلك الاتجاهات؟

٣- ما درجة تأثر هذه الاتجاهات بعدد من المتغيرات مثل المستوى الاقتصادي للأسرة، والمستوى التعليمي للأب، والعمر، وحجم الأسرة، ومكان التنشئة، وطبيعة العمل؟

٤- ما أثر العمل على التحصيل الدراسي للعاملين الطلاب؟
وللإجابة على السؤالين الثالث والرابع برز عدد من الفرضيات التي سعت الدراسة للتحقق منها وهي:

١- هناك علاقة عكسية بين المستوى الاقتصادي للأسرة ووجود اتجاه إيجابي لدى الشاب للعمل بمهن صغيرة.

٢- هناك علاقة عكسية بين مستوى تعليم الأب ووجود اتجاه إيجابي لدى الشاب للعمل بمهن صغيرة.

٣- هناك علاقة طردية بين العمر ووجود اتجاه إيجابي لدى الشاب للعمل في مهن صغيرة.

٤- هناك علاقة طردية بين حجم الأسرة ووجود اتجاه إيجابي لدى الشاب للعمل في مهن صغيرة.

٥- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكان التنشئة ووجود اتجاه إيجابي لدى الشاب للعمل في مهن صغيرة.

٦- توجد تأثيرات سلبية لعمل الطالب الجامعي بنظام العمل الجزئي في القطاع الخاص على التحصيل الدراسي.

وقد تبلورت الفرضية الأولى من الاعتقاد بأن الحاجة المادية الماسة للشباب هي التي تدفعه للعمل في القطاع الخاص وعدم الاكتراث بنظرة الأقران له، أو نظرة العيب التي كانت شائعة وعائقة للعمل في الزمن

الماضي. أما الفرضية الثانية فقد انبثقت من الاعتقاد بأن مستوى تعليم الأب له تأثير عكسي على توجهات أبنائه للعمل في القطاع الخاص لسببين رئيسين: الأول: أن ارتفاع مستوى التعليم عند الأب يعني أنه يتمتع بوظيفة ذات عائد مادي مرتفع، وبالتالي فالمستوى الاقتصادي لديه يدفعه لعدم السماح لأبنائه بالعمل بداعي أن لا حاجة مادية تدعو للعمل في وقت مبكر. السبب الثاني: أن ارتفاع مستوى التعليم عند الأب يسهم في زيادة الاهتمام بالتربية والتحصيل العلمي لأبنائه وهذا بدوره يدفعه لطلب التركيز على الدراسة وعدم الانشغال عنها بأي أمور قد تكون سبباً في انخفاض تحصيلهم الدراسي. أما الفرضية الثالثة فتشير إلى أن الشاب يزداد اهتمامه وتفكيره بإيجاد مصدر دخل مادي له كلما تقدّم في العمر، وبالتالي فالمتوقع أن الترفع عن العمل في أماكن لم يعتد عليها الشاب يضمحل تدريجياً مع ارتفاع العمر. الفرضية الرابعة تشير من جهتها إلى العلاقة الإيجابية بين حجم الأسرة ومزاولة الابن العمل في القطاع الخاص، ونعني بحجم الأسرة عدد الأولاد والبنات مما يعني حاجة الشاب إلى مصروف مادي يساعده على القيام بشؤونه الخاصة، إذ إن صرف الوالدين على الابن الواحد أو الاثنين ليس كالمصروف على الأبناء إذا كان عددهم كثيراً خاصة إذا كان المستوى الاقتصادي للأب غير مرتفع وبالتالي فالمتوقع أن زيادة عدد الأبناء تكون دافعاً للبحث عن مصدر دخل من خلال العمل في القطاع الخاص. أما الفرضية الخامسة فتشير إلى التأثير الذي يمكن أن يحدثه مكان التنشئة على الشاب العامل في القطاع الخاص، إذ تفترض الدراسة أن الشباب الذين نشأوا في القرى أو البلدات الصغيرة ذات الطبيعة الريفية أو البادية أكثر قبولاً للعمل في القطاع الخاص من نظرائهم الشباب الذين نشأوا في المدن الكبيرة ذات الطبيعة الحضرية. أخيراً تشير الفرضية السادسة إلى الاعتقاد المنتشر عند الكثير من الآباء بأن التحصيل الدراسي والتفوق فيه مرهونان بتفرغ الأولاد التام للدراسة وعدم إشغالهم بأمور قد تأتي بنتائج عكسية على مسيرتهم الدراسية، ومن هنا فهذه الفرضية ستبين مدى صحة هذا الاعتقاد من خلال معرفة مستوى التحصيل العلمي لأفراد العينة الطلاب الذين يعملون في القطاع الخاص بنظام العمل الجزئي.

أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة كونها تسلط الضوء على موضوع طالما كان مثار بحث وتقصٍ من الباحثين في المجالات الاقتصادية والإدارية طيلة الأربعين عاماً الماضية كونها تحاول معالجة جانب على قدر كبير من الأهمية وهو الجانب الوظيفي كأحد أبرز مصادر الدخل لدى الفرد في المجتمع. وبالقدر الذي غطته تلك الدراسات في محاولاتها لسبر أسباب عدم انخراط العامل المواطن في الآلة الوظيفية لدى القطاع الخاص، فإنها لم توف الجانب الاجتماعي، كما أن أغلب الدراسات التي تناولت هذا الجانب تناولته بشكل مقتضب وغير عميق. وإضافة إلى ذلك، فإن هذه الدراسة تبرز أهميتها كونها تتناول الموضوع بشكل معاكس تماماً لتلك الدراسات، حيث كانت تلك الدراسات تتناول أسباب عزوف المواطن عن العمل في القطاع الخاص، أما هذه الدراسة فإنها تحاول سبر أسباب زيادة الطلب على العمل في القطاع الخاص وظهوره بشكل لم يكن مشاهداً في السابق، وتحاول النظر بعمق في الدوافع الاجتماعية التي تقف خلف هذا التحول القيمي في النظرة للعمل في القطاع الخاص، وتأتي هذه الدراسة لتكون لبنة مضافة في بناء الدراسات المهمة بقيمة العمل من الناحية الاجتماعية.

- ويمكن أن نوجز شيئاً من أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:
- ١- تتضح أهمية هذه الدراسة في تناولها لجانب من المشكلات الاجتماعية التي يمكن أن تظهر في ظل تنامي نسب البطالة في المجتمع كون الخاسر الأكبر جراء تفاقم هذه المشكلة ليس فقط الفرد نفسه بل إن المجتمع بكل مؤسساته ومكوناته هو عرضة أيضاً للتصدع.
 - ٢- توفر هذه الدراسة جزءاً من البيانات والمعلومات اللازمة التي تساعد في الوقوف على الدور الذي يمكن أن يلعبه القطاع الخاص بالمساهمة في خفض نسبة البطالة في المجتمع السعودي.
 - ٣- تناولها لجانب هام يخص الدراسات الاقتصادية وقضايا العمل والعمال في القطاع الخاص، وهي من القضايا التي يوليها المخططون التنمويون حيزاً مهماً في عمليات التخطيط المستقبلي للمجتمع السعودي.

٤- ترتبط قيمة العمل بكل من قيمة الفرد وقيمة المؤسسة، ومعرفة تلك القيم يساعد على تحقيق أهداف المجتمع في خفض نسبة البطالة المستشري في المجتمع.

٥- إمكانية الاستفادة من مخرجات ونتائج هذه الدراسة في تفعيل قضايا التوظيف خاصة لدى شريحة الشباب، والوقوف على نتائج الجهود التي تقوم بها وزارة العمل في سبيل الرفع من نسب توظيف السعوديين الشباب في القطاع الخاص.

٦- كون هذه الدراسة تتعرض لأسباب الاندفاع - وليس العزوف - نحو العمل في القطاع الخاص من قبل فئة الشباب في المجتمع السعودي، وهو موضوع خلت منه شريحة واسعة من قواعد البيانات البحثية، أو الرسائل الجامعية أو الإنترنت.

٧- قد تُسهم هذه الدراسة في فتح المجال لمزيد من الاهتمام الأكاديمي من قبل الباحثين في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية في مجالات لم يتم التطرق لها سابقاً، وتكثيف الدراسات والأطروحات العلمية في هذا الجانب.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية للإسهام في تحليل مظهر من مظاهر التغير الاجتماعي في المملكة العربية السعودية يتمثل في الاتجاه لدى الشباب السعودي للعمل في المهن الصغيرة بالقطاع الخاص. ولتحقيق هذه الغاية العامة للبحث فإن الدراسة تهدف إلى ما يلي:

١- الوقوف على مستوى اتجاهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص على مهن ووظائف صغيرة.

٢- التعرف على الأسباب التي أسهمت في تشكل تلك الاتجاهات.

٣- التعرف على أثر المستوى الاقتصادي للأسرة على توجهات أفرادها نحو العمل في القطاع الخاص.

٤- التعرف على أثر المستوى التعليمي لرب الأسرة على توجهات أبنائه نحو العمل في القطاع الخاص.

٥- التعرف على تأثير حجم الأسرة على توجهات أفرادها نحو العمل في القطاع الخاص.

- ٦- التعرف على أثر نوع ومكان التنشئة التي نشأ فيها الشباب السعودي على توجهاته نحو العمل في القطاع الخاص.
- ٧- التعرف على تأثير العمر على توجهات الشباب السعودي نحو العمل في القطاع الخاص.
- ٨- التعرف على تأثير العمل على مستوى التحصيل الدراسي للطلاب الجامعي الذي يعمل في القطاع الخاص سواء بنظام العمل الجزئي أو نظام العمل الكامل.
- حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة كحدود موضوعية على قياس مستوى الاتجاهات لدى الشباب السعودي نحو العمل في مهن صغيرة بالقطاع الخاص، وأهم المتغيرات والأسباب التي أسهمت في تشكيل تلك الاتجاهات. كما تركزت الحدود المكانية على مدينة بريدة بمنطقة القصيم. أما الحدود الزمانية للدراسة فكانت مع انطلاق حملة السعودية من خلال برنامج نطاقات الذي أطلقته وزارة العمل في العام ١٤٣٤هـ إلى وقت إجراء المقابلة لعينة الدراسة في العام ١٤٣٧هـ.

مصطلحات الدراسة

الاتجاهات (Attitudes): مأخوذ من التوجه، وهو توجه الإنسان نحو قضية أو موضوع معين سواء كانت قضية اجتماعية، أو سياسية، أو اقتصادية، ويعرف بأنه موقف ذو صبغة انفعالية واضحة، وذات دوام نسبي، ويشير إلى الاستعداد أو الميل المكتسب الذي يظهر في سلوك الفرد والجماعة تجاه قضية معينة، وقد ينظر إليه على أنه تعبير محدد عن قيمة أو معتقد (غيث، ١٩٩٣م)، ويقصد بها في هذه الدراسة: ما يشير ويرمز إلى موقف الشباب السعودي من العمل في القطاع الخاص على وظائف ومهن صغيرة.

القطاع الخاص: ويقصد به المناشط الاقتصادية التي تعمل في جميع المجالات الإنتاجية والخدمية دون تدخل مباشر من الحكومة، ويعرف بأنه "ذلك الجزء الذي يعنى بجميع النشاطات الاقتصادية التي لا تؤديها

الدولة، ويشمل الشركات الربحية ذات النشاط الصناعي أو الزراعي أو التجاري أو الخدمي، إلى جانب المؤسسات الخاصة التي لا تهدف إلى تحقيق أرباح وإنما تؤدي خدمات اقتصادية" (متولي، ٢٠١٠م)، ويقصد به في هذه الدراسة القطاعات ذات الطبيعة الاقتصادية ويدخل ضمنها الشركات والمؤسسات الربحية التي يعمل فيها الشباب بنظام العمل الكامل أو الجزئي بهدف تحقيق مدخول اقتصادي وأجر مادي.

الشباب: ويقصد بهم في هذه الدراسة الشباب الذكور السعوديون ممن هم في العمر ما بين الثامنة عشرة والسادسة والعشرين العاملين في القطاع الخاص على مهن ووظائف صغيرة سواء أكان بنظام العمل الجزئي أم الكامل، وسواء أكان العمل مؤقتاً أم دائماً.

المهن الصغيرة: هي الوظائف التي يوفرها القطاع الخاص من خلال المراكز التجارية، أو محلات بيع التجزئة، أو المكاتب، أو المطاعم أو غيرها، والتي يشغلها الشباب كبائعين أو محاسبين أو مقدمي خدمة، أو توصيل طلبات أو غير ذلك.

ثانياً: الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة

يتناول هذا الإطار المفاهيم الواردة في هذه الدراسة، والمداخل النظرية التي تحاول تقديم تفسيرات للظاهرة محل الدراسة وفقاً للمحاور التالية:

التغير الاجتماعي: التغير فعل ملازم للإنسان منذ بداية الخليقة فهو حتمي الوقوع ويستحيل بقاء أي مجتمع على حالته دون تغيير لأحقاب زمنية طويلة، والتغير الاجتماعي يعرف بأنه "التبدل في أنماط السلوك والتفكير والعلاقات والنظم الاجتماعية عبر الزمن" (البريدي، ٢٠١٥م)، كما يعرف بأنه "التحول الذي يحدث في النظم والأنساق والأجهزة الاجتماعية، سواء أكان ذلك في البناء أم الوظيفة خلال فترة زمنية محددة" (استيتية، ٢٠١٠م). ويمكن أن يكون التغير الاجتماعي ذا اتجاه إيجابي للمجتمع أو سلبي، ويتكون من خلال عوامل خارج نطاق المجتمع

كالتحولات البيئية، والحروب والصراعات، والتبادل الثقافي، أو عوامل داخل نطاق المجتمع مثل العوامل السياسية، والاقتصادية، والتغيرات السكانية، والاكتشافات (Macionis ، ٢٠٠١م)، كما أن التغير الاجتماعي يمكن أن يحدث بشكل تدريجي قد لا يشعر به أفراد المجتمع بصورة مباشرة مثل التغير في بعض القيم الاجتماعية والعادات الزوجية، أو يحدث بشكل فجائي مباشر ناتج عن نشوب الحروب أو الثورات الشعبية والانقلابات العسكرية (الزغبى، ١٩٨٢م)

قيمة العمل: القيمة مشتقة من الفعل الثلاثي "قوم" وتأتي على عدة معان منها: ثَمَن الشيء بالتقويم، ومنها قَوْم السلعة واستقامها أي قدرها (ابن منظور، ٢٠٠٠م)، وهي تعني لغوياً أيضاً "الصفة التي تجعل الشيء مطلوباً ومرغوباً فيه عند شخص أو مجموعة من الأشخاص". وفي المجال الفلسفي تعني الأمر الذي يستحق أن يتطلع إليه المرء ويجتهد في الإتيان بأفعاله على مقتضاه ويجمع بين استحقاقين: استحقاق التوجه إليه، واستحقاق التطبيق له (صليبيبا، ١٩٧٩م). ويراهنا أهل الاقتصاد بأن قيمة الشيء ترجع إلى "درجة أهميته لشخص معين وتسمى حينئذ بقيمة المنفعة، أو لشيء آخر وتسمى حينئذ بقيمة الاستبدال" (الجمال، ١٩٨٦م). ويعرفها عبد الله (٢٠٠٤م) بأنها "مجموعة من الأحكام المعيارية المتصلة بمضامين واقعية تنال قبولاً من جماعة اجتماعية معينة يتشربها الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات المختلفة". ومن هنا فقيمة العمل تحمل في ثناياها معنيين هاميين: الأول المعنى "الاقتصادي" ويكون الأجر هو قيمة للعمل، أي الأجر المادي الذي يتقاضاه الإنسان مقابل الجهد الذي يبذله، والثاني المعنى "القيمي" ويكون المقصود به القيم المرتبطة بالنظرة إلى العمل سواء من وجهة نظر الفرد أو من وجهة نظر المجتمع، وهذا المعنى هو المقصود في هذه الدراسة التي نحن بصددتها.

مفهوم السعودة

يطلق مصطلح السعودة للإشارة إلى عملية إحلال العمالة السعودية محل العمالة الوافدة في القطاعين الحكومي والخاص. وكانت بدايات

ظهر هذا المفهوم كموضوع لتوظيف السعوديين مع صدور نظام مجلس القوى العاملة السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٣١ لسنة ١٩٨٠م الذي حدد بأن يكون المجلس مسؤولاً عن تخطيط القوى السعودية العاملة وتنميتها وتدريبها وتطويرها، وتكون من مهامه دراسة الاحتياجات القائمة للقوى العاملة للوفاء بمتطلبات التنمية السعودية، وتنمية طاقات المملكة البشرية بحيث تكون البرامج التعليمية والتدريبية متماشية مع احتياجات سوق العمل السعودي، ومن مهامه أيضاً رسم السياسات في مجال رفع مستوى تمثيل السعوديين في مجموع القوى العاملة، ورفع الحوافز المادية والمعنوية المساعدة في هذا الجانب. وتضمنت الخطة الخمسية الرابعة (١٤٠٥ - ١٤١٠هـ) تأكيداً صريحاً على مبدأ إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة فركزت على ضرورة الانتقال بسياسات العمالة نحو الاهتمام بتوظيف المواطنين في القطاع الخاص بعد أن كان التوجه في جميع مراحل خطط التنمية السابقة نحو تشجيع المواطنين على الالتحاق بالقطاع الحكومي، ودعت الخطة بضرورة تعجيل إحلال العمالة السعودية محل غير السعودية واعتمدت في تحقيق هذا الهدف على تحسين مستوى إنتاجية العمالة السعودية (وزارة المالية والتخطيط، ٢٠١٤م).

وفي العام ١٤٢١هـ صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) وتاريخ ١٤٢١/٤/٢٩هـ الخاص بتنظيم صندوق تنمية الموارد البشرية ويختص بتسهيل توظيف المواطنين وتدريبهم وتشجيعهم على العمل في القطاع الخاص من خلال ما يلي (هدف، ٢٠١٤م):

١- تقديم الإعانات من أجل تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها وتوظيفها في القطاع الخاص.

٢- المشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها على وظائف القطاع الخاص بحيث يدفع الصندوق نسبة من التكاليف وتدفع النسبة المتبقية من قبل صاحب العمل المستفيد من المتدرب.

٣- تحمل نسبة من راتب من يتم توظيفه في منشآت القطاع الخاص بعد تأهيله، ويدفع صاحب العمل النسبة الباقية من الراتب.

٤- تقديم قروض لمنشآت تأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية.

ومع أن هذه الجهود تصب في صالح توظيف العمالة وتوظيف المواطنين السعوديين إلا أنها ومع ظهور نظام السعودة ظهرت على ساحة العمل ما يعرف بالسعودة الوهمية (وهي ردة فعل متوقعة من القطاع الخاص لوأد فكرة التوظيف لأنها في تقديرهم ستحد من الربحية المطلقة التي يسعى لها دائماً) وهي عبارة عن وظيفة وهمية تتاح لمواطن سعودي يتم من خلالها استغلال رقم سجله المدني وتسجيله في نظام التأمينات الاجتماعية للاستفادة من نظام السعودة وبالتالي الاستفادة من الحوافز والمميزات التي تقدمها وزارة العمل للمنشآت الاقتصادية والشركات الأكثر توظيفاً للعمالة الوطنية من غير أن يكون الموظف ممارساً للعمل على الوجه الحقيقي في تلك المنشأة أو الشركة. وقد تقوم المنشأة أو الشركة بمنح رواتب متدنية مقابل إدراجها للاسم فقط في سجلاتها التوظيفية، ولكن المحصلة النهائية أن نسب البطالة لم تنخفض كما كان متوقفاً ومؤملاً لها عند صدور تلك الأنظمة بل وصلت النسبة في العام ٢٠٠٩م إلى ١٠,٥ (مصلحة الإحصاءات العامة، ٢٠٠٩م) مما استدعى وجوب إعادة النظر في هذا النظام ومراجعته وتقييمه ليظهر فيما بعد برنامج نطاقات.

برنامج نطاقات

حرصاً على مساعدة القطاع الخاص في إكمال مسيرته التنموية والتأكد من تطبيق أحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية فيما يتعلق بتوطين الوظائف استحدثت وزارة العمل برنامجاً جديداً يهدف إلى زيادة تفعيل مساهمة القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية من خلال تقييم المنشآت العاملة في السوق السعودي حسب عدد المواطنين السعوديين العاملين فيها، وأطلقت عليه مسمى "نطاقات" نسبة إلى النطاق الذي تشغله المنظمة الاقتصادية أو المؤسسة أو الشركة التجارية. ويأتي برنامج "نطاقات" كمعيار لتحفيز المنشآت على توطين الوظائف، إذ تعتمد فكرته الأساسية على تصنيف الكيانات الاقتصادية التي يعمل بها عشرة عمال أو أكثر إلى أربع نطاقات (أحمر، وأصفر، وأخضر، والممتاز)، ويكون التصنيف حسب نسبة توطينها للوظائف، بحيث تكون الكيانات والمنشآت الاقتصادية الأقل توطيناً في النطاقين الأحمر والأصفر وهي الكيانات التي لم توظف مواطنين سعوديين أو أن نسبة الموظفين السعوديين أقل من المقبول، بينما تصنف الكيانات الأعلى توطيناً في النطاقين الأخضر والممتاز، ويتم تقييم الكيان من خلال مقارنة أدائه في التوطين بالكيانات الأخرى من نفس الفئة. وتتعرض المنشآت والكيانات ذات النطاقين الأحمر والأصفر إلى عقوبات قد تؤثر سلباً على أدائها الاقتصادي والربحي، مثل إيقاف الحصول على تأشيرات الاستقدام الجديدة أو الموسمية، والحرمان من نقل خدمات العمالة، والحرمان من خدمة تغيير المهنة للعامل، والحرمان من تجديد رخصة العمل وغيرها من العقوبات. وتم تقسيم النطاق الأخضر إلى ثلاث أقسام كي تستطيع الوزارة توفير مزايا تختلف باختلاف درجة التوطين داخل النطاق ذاته. كما سعت الوزارة من خلال هذا البرنامج إلى ربطه معلوماتياً مع التأمينات الاجتماعية لضمان حفظ حقوق العمال المالية بحيث يتم التأكد من أن عدد الموظفين السعوديين في المنشأة مطابق لما هو موجود في نظام التأمينات، وبالتالي التأكيد على سداد مبالغ اشتراكات العمال، وبذا تحتسب نسبة التوطين من خلال ربطها بالسداد المالي لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية (وزارة العمل، ٢٠١٥م).

المدخل النظري

تعددت المداخل النظرية المفسرة للتحويلات والمشكلات الاجتماعية والاقتصادية وقيم العمل ما بين الثقافي والاجتماعي والاقتصادي والتنموي وغيرها. إن مشكلة ارتفاع نسب البطالة وقلة فرص العمل تعتبر من المشكلات التي تؤرق المجتمعات على كافة أشكالها فأصبحت من الهموم التي تسعى المجتمعات لمعالجتها، وتعرض الدراسة فيما يلي بعضاً من النظريات الاجتماعية التي تحاول تفسير الظواهر الاجتماعية من زوايا مختلفة ومن ثم تحاول تطبيقها على القضية محل الدراسة في هذا البحث:

١- النظرية البنائية الوظيفية: تعتمد هذه النظرية في تحليلاتها على مفهومين رئيسيين هما مفهوم البناء (Structure)، ومفهوم الوظيفة (Function)، ويشير مفهوم البناء إلى المكونات المجتمعية والعلاقات المستمرة والثابتة بين الوحدات الاجتماعية، بينما يشير مفهوم الوظيفة إلى النتائج والآثار المترتبة على النشاط الاجتماعي (استيتية، ٢٠١٠م). وترى هذه النظرية أن المجتمع ما هو إلا مجموعة من المكونات المترابطة التي تؤدي أدوارها بانسجام وتجانس لتجنيبه المشكلات التي قد تخل بتوازنه، ويشبهها عالم الاجتماع هربرت سبنسر (ت ١٩٠٣م) بأعضاء الجسد الواحد إذ كل عضو مسؤول عن وظيفة معينة يؤديها على الوجه المطلوب، وأي خلل في أداء هذه الوظيفة ستؤدي حتماً للأمراض تتطلب تدخلاً علاجياً لإعادته لفعاليته وأداء أدواره المطلوبة (الغريب ١٤٣٣هـ، Henslin ٢٠٠٠). ومن هذا المنطلق فالنظرية الوظيفية ترى أن منظومة العمل جزء من المكونات الحياتية في المجتمع، والقطاع الخاص أيضاً جزء حيوي لتفعيل هذه المنظومة، وكل تقصير في هذا الجزء لا بد وأن تنعكس تأثيراته على أفراد المجتمع سواء بشكل مباشر أو غير مباشر خاصة وأن أي خلل اجتماعي يصيب المجتمع سيكون القطاع الخاص نفسه من أوائل المتأثرين سلباً منه، وبالتالي فإن القطاع الخاص مطلوب منه وفقاً لهذه النظرية القيام بدوره المنتظر منه والإسهام بفعالية

في البذل وفتح أبوابه أمام شباب المجتمع الباحث عن عمل وعن مصادر دخل ملائمة وعدم وضع العراقيل والمصاعب أمامه.

٢- نظرية الصراع: ترى هذه النظرية أن التغيرات في المجتمع لا

تحدث إلا نتيجة لفقدان التوازن في العدالة الاجتماعية، وحينما تستأثر طبقة اجتماعية معينة بمقدرات المجتمع ومصالحه المادية وموارده المالية دون غيرها من الطبقات الاجتماعية الأخرى فذلك منذر بنشوء الصراع بين فئاته، لأن الفئات مهضومة الحقوق ستطالب بحقوقها بشتى الطرق مما قد يتسبب في حدوث القلاقل، ويختل توازن المجتمع، ويبرز الصراع بين فئات تطالب بحقوقها وفئات تدافع عن مميزاتها التي تخشى أن تنتزع منها ومن ثم تحرم الاستفادة منها (Macionis, 2001). والملاحظ للمجتمع السعودي يرى أن الجهود التي تبذلها السلطات الحكومية لدفع القطاع الخاص لزيادة المساهمة في فتح المزيد من الفرص الوظيفية أمام الشباب العاطل غالباً ما يقابل بمقاومة شرسة منه لأنه يعتقد أن ذلك سيكون على حساب الزيادة في الأرباح المادية التي يسعى إلى الوصول إلى الحد الأقصى منها. ومن هنا ترى النظرية أن زيادة أعداد العاطلين عن العمل مع وجود قطاع خاص يستمتع بمقدرات المجتمع ويستفيد منها بأقصى درجات الربحية مؤذن بزيادة التسخّط الاجتماعي، ومن ثم التوقع بوصول هذا التسخّط إلى درجة الغليان المؤدي لحدوث القلاقل الاجتماعية والاقتصادية وغياب الاستقرار في المجتمع، ومن هذا المنطلق ولكي لا يصل المجتمع إلى هذه الدرجة من عدم التوازن وعدم الاستقرار ترى هذه النظرية أنه لا بد من تدخل حازم وسن المزيد من الأنظمة والقوانين التي تضمن حصول الطرفين على حقوقهم المشروعة من غير تنازع أو صراعات، وبهذا يمكن إعادة ترتيب الأوضاع الاقتصادية وفق المنظور العادل بين أرباب العمل في القطاع الخاص وبين الباحثين عن فرص عمل ومصادر دخل ملائمة.

٣- نظرية التفاعل الرمزي الاجتماعي: إذا كانت نظريتنا الوظيفية

والصراع ترقبان المجتمع من منظور كلي (Level Macro) فإن نظرية التفاعل الرمزي الاجتماعي تحاول تفسير ما يحدث في المجتمع من

منظور جزئي (Micro) Level من خلال التركيز على تفاعل أفراد المجتمع فيما بينهم، وبعضهم مع بعض، وطريقة فهم هذا التفاعل يأتي من خلال فهم الرموز والأدوات المشكّلة له وفي مقدمتها اللغة، والإشارات، والمعاني (الغريب ١٤٣٣هـ). وإلى زمن قريب كانت ثقافة العيب المنتشرة في المجتمع ما هي إلا رمز من الرموز المعيقة للعمل في القطاع الخاص على وظائف متدنية، وشكل من أشكال الأمراض المجتمعية التي أسهمت وعلى مدى طويل في عدم الاستفادة من القطاع الخاص والانخراط في مجالاته والعمل فيها. هذه النظرية ترى في ارتفاع نسبة البطالة بين الشباب السعودي مع الزيادة المستمرة في استخدام الأيدي العاملة الخارجية نوعاً من الخل الذي يدعو إلى التدخل لمعالجة هذا التناقض من خلال تسليط الضوء بشكل مكثف على معوقات العمل في القطاع الخاص ومن أبرزها محاولة تحطيم الرموز التعبيرية التي تزدري العمل كقيمة اقتصادية واجتماعية لها مكانتها في الحياة المجتمعية، إذ لم يعد العمل في القطاع الخاص رمزاً للحاجة والفاقة، أو رمزاً لتدني المكانة الاجتماعية، وإنما يجب أن يكون العمل على أي شكلٍ كان وعلى أي طريقةٍ كانت رمزاً للتفاني والإقدام والصبر والمثابرة، ومصدراً للفخر والاعتزاز، وهذه بحد ذاتها سيكون لها انعكاساتها الجيدة على الشباب وبالتالي زيادة الطلب على الوظائف.

ومن جهة ثانية، برزت الثقافة كإطار تحليلي للتغير القيمي لدى ماكس فيبر على أساس أنها تضم القيم الاجتماعية للعمل باعتباره اختياراً فردياً تحدده أفكار وثقافة المجتمع المحيطة بالفرد والتي بدورها تتحدد من خلال مدخلات اجتماعية تاريخية، وقد افترض ماكس فيبر أن المعتقدات تؤثر في التوجهات القيمية، ومن ثم فهي تسهم في تشكيل السلوك الاقتصادي، ولذلك شدد على أن التحول في قيمة العمل في المجتمع الغربي حصل بعد الانعتاق من الرؤية القديمة المتأثرة بالنزعة الدينية إلى الرؤية ذات النزعة العقلانية الرشيدة والعملية البيروقراطية التي تتطلب الخضوع للمساءلة والمسؤولية باعتبار العمل ذا قيمة ذاتية، وعلى ذلك فإن منظومة العمل الموجودة اليوم التي تنتمي للنزعة العلمانية ونظرية أخلاقيات العمل البروتستانتية التي تشجع على تراكم الثروة

أصبحت تستخدم على نطاق واسع في تفسير نجاح الرأسمالية في الغرب (النبلاوي، ٢٠١٤). إلا أن الإشكالية التي برزت في أغلب نظريات المدرسة الكلاسيكية التي ظهرت في أعقاب الثورة الصناعية أنها نظرت إلى الإنسان على أنه آلة يمكن إعادة تشكيله بشكل يتناسب مع العمل المطلوب منه، وبالتالي لم يكن هناك اهتمام بالعامل كإنسان وهذا بدوره ساعد على استغلال لمجهوداته بشكل أكبر، كما أن المفاهيم السلطوية برزت كأساس للقيادة عند هذه المدرسة (حمادات، ٢٠٠٦م). أما المدرسة الاشتراكية فقد ركزت على التغيير الكيفي في العمل كردة فعل للمدرسة الكلاسيكية من خلال وسائل تحقيق الذات، وإثبات الهوية الشخصية فكانت أول من أشار إلى ضرورة الاهتمام بالعمل كمكان اجتماعي متجانس يركز على العلاقات الإنسانية داخل مكان العمل، إذ الإشباعات المتحققة من خلال العمل كالأجور والمكافآت المالية ترتبط مباشرة بإشباعات اجتماعية متنوعة مستمدة من العمل بطريقة غير مباشرة كالشعور بالأمان، والتقدير الذاتي، وحب الآخرين، وتكوين صداقات وعلاقات اجتماعية متنوعة (عبد المؤمن، ٢٠١٢م).

أما الفكر الاقتصادي الحديث فقد تناول هذه المسألة من خلال توجهين اثنين: الأول الاتجاه الاقتصادي التقليدي المبني على الربحية المطلقة للمنظمات الاقتصادية والشركات، بل والسعي إلى أقصى درجات الربحية "Maximizing Profit" من غير أن يقيم وزناً للمسؤولية الاجتماعية، أو الواجب الاجتماعي تجاه المجتمع الذي ترعرعت فيه وبنيت مجدها من خلاله، بل إن الربح المادي هو الغاية بحد ذاتها حتى أضحي الكثير منها إمبراطوريات ضخمة تؤثر في المجتمعات سياسياً وعسكرياً مع تهميش حاد للكثير من الأبعاد الإنسانية والاجتماعية، خاصة في ظل وجود جو مشحون من التنافسية المحمومة التي تكون على حساب إنسانية الإنسان العامل أو الأجير وسعادته وطمأنينته (البريدي، ٢٠١٥م). التوجه الثاني وهو اتجاه حديث يطالب بأن تتوقف المدرسة الاقتصادية وتكف عن حقن مفهوم الربحية المطلقة، وأن تتوقف في سعيها لزرع مبدأ سحق المنافس في عقول المستثمرين، أو إشعارهم بأن الربحية العالية غير المنضبطة بالأخلاقيات الاقتصادية يمكن أن تُسهم في المصالح المجتمعية، بل عليها

أن تعيد صياغتها بطريقة معاكسة لتصبح النظرة "أن المنظمات الاقتصادية التي تحقق مصالحها وأرباحها بشكل مميز وبأسلوب أخلاقي راقٍ هي التي تفلح في تحقيق مصالح المجتمع" (البريدي، ٢٠١٥م)، ومن خلال هذا التوجه لا يمكن أن تعتبر الجهود التي تقوم بها بعض المنظمات الاقتصادية والشركات الكبرى على شكل رتوش وأفعال نفعية وخدمية ثانوية إلا من باب ذر الرماد في العيون أو "تحلة القسم". إن مبادئ المسؤولية المجتمعية الحقيقية تظهر جلياً حينما تؤمن المنظمات الاقتصادية الصغيرة والكبيرة بها وتسعى لتحقيقها كأساس للوصول على درجات الربحية الأخلاقية المعقولة التي تستفيد منها المنظمة نفسها ويستفيد منها المجتمع كذلك.

ثالثاً: الدراسات السابقة

تعددت الدراسات التي تناولت عزوف المواطنين في دول الخليج العربي عن العمل في القطاع الخاص، وقد يتعذر على هذه الدراسة استعراضها كاملة لكثرتها وتعدد جوانبها والزوايا التي تناولتها من خلالها، وعليه تتناول الدراسة هنا بعضاً منها وخاصة فيما يتعلق بالأبحاث والدراسات التي تناولت قضية عزوف العمالة المواطنة عن العمل في القطاع الخاص، فمن الدراسات المبكرة في هذا المجال الدراسة التي قامت بها الغرفة التجارية الصناعية في الرياض (١٤٠٠هـ) حول أسباب عزوف الشباب عن العمل في القطاع الخاص، إذ خرجت بعدد من الأسباب التي تُسهم في عدم تواجد الموظفين المواطنين في القطاع الخاص انحصرت في طول فترة العمل اليومي مقارنة بالعمل في القطاع الحكومي، والصرامة الزائدة في الانتظام بساعات العمل، إضافة إلى أن الأسر نفسها تفضل توجيه أبنائها للعمل في القطاع الحكومي، كما أن متطلبات أرباب العمل وتفضيلهم ذوي المؤهلات والمهارات العليا جعلت الشاب ذا المؤهل المنخفض غير مرحب به فينتجه للقطاع الحكومي بديلاً عن القطاع الخاص.

وفي دراسة أجراها أحمد (١٩٩٣م) عن سعودة سوق العمل السعودي في أكبر الشركات العاملة في السعودية خرج بنتائج تمثلت في أن أهم العوامل المؤثرة في قرارات الشباب للانضمام لأي وظيفة هي الرواتب والمزايا التشجيعية، ثم إمكانية الترقيات في مقر العمل، ثم الاستقرار الوظيفي (الأمان الوظيفي)، إضافة إلى مكان العمل ومدى قربه وبعده من مكان الإقامة. كما أشارت الدراسة إلى رؤية أرباب العمل في القطاع الخاص تجاه قلة توظيف الشباب السعودي لأسباب ومنها أنه أقل إنتاجية من العامل الوافد علاوة على أن التزامه وانضباطه في العمل أقل مقارنة بالعامل الوافد، وعدم إجادته اللغة الإنجليزية كلها كانت سبباً مباشراً في تفضيلهم لتشغيل العامل الوافد على العامل المواطن، إضافة إلى تدني تكلفته مقارنة بالمواطن، أما الشباب السعودي فيرى من جهته أن القطاع الخاص يعتمد وضع شروط تعجيزية لصدده عن العمل في ذلك القطاع، ويخلص الباحث أن مبدأ سعودة سوق العمل تتطلب نوعاً من التدرج في التطبيق بدءاً من الوظائف الإدارية والمالية والبنكية ثم العمالة في قطاع الخدمات.

الغيث والمعشوق (١٤١٧هـ) قاما بدراسة المعوقات التي تحد من توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص فوجدوا أن الفكرة المتأصلة بأن العمالة الوافدة متفوقة على العمالة الوطنية في نواح عديدة منها: الانضباط في العمل، وعدم التغيب عن العمل بدون عذر، والاستقرار في العمل، واحترام أنظمة العمل، وارتفاع مستوى الإنتاجية هي فكرة غير صحيحة، ولم يجدا عليها دليلاً علمياً ملموساً، باستثناء إجادته اللغة الإنجليزية والخبرة والتي يتفوق فيهما العامل الوافد على العامل المواطن، وقد قام الباحثان بإعادة صياغة المشكلة وحددا سبعة عشر سبباً تقف وراء تدني نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص السعودي. وفي ذات الاتجاه جاءت دراسة السلطان (١٤١٩هـ) لتحديد معوقات سعودة الوظائف في القطاع الخاص وخرجت الدراسة بأن التكلفة التشغيلية للعامل الوافد أقل مقارنة بالعامل المواطن، كما أن نظام السعودة شهد تطوراً فقط في الكيانات الاقتصادية الكبيرة دون المنشآت التجارية الصغيرة، كما بيّنت الدراسة أن وجود نظامين مختلفين للتقاعد (التأمينات

الاجتماعية، ومصالحة التقاعد) كانا من المعوقات أيضاً، إضافة إلى عدم الموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

وفي محاولة لمعرفة العوامل المؤثرة في توظيف الجامعيين في القطاع الخاص قام الشميمري والدخيل الله (٢٠٠٣م) باستقصاء أربع عينات شملت الطلاب والقطاع الخاص ومكاتب العمل، وأعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت النتائج أن المرتبات المالية تعتبر الركيزة الأساسية لاختيار الطالب الخريج للعمل في القطاع الخاص، ثم فرص التدريب والتطوير، والخبرة، وخرجت الدراسة باقتراح إنشاء مكاتب للتوظيف والبحث عن العمل تكون داخل الجامعات، ثم توجيه وإرشاد الطلاب للانخراط في تخصصات مطلوبة في سوق العمل، وإعادة النظر في المناهج الجامعية وتطويرها لتتوافق مع متطلبات السوق، كما دعت الدراسة إلى ضرورة إعادة النظر في أنظمة التقاعد والتأمينات إذ يجب توحيد ومساواة نظامي مصلحة التقاعد والتأمينات الاجتماعية. أما الرشود (٢٠٠٦) فقد تناول قضية العمل في القطاع الخاص من خلال دراسة اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل في القطاع الخاص وهل هناك فروقات في اتجاهات الراغبين للعمل في ذلك القطاع والعازفين عنه، ووجد أن لا فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات المعرفية والوجدانية والسلوكية لدى مجموعات الشباب العاملين في القطاع الخاص والعازفين عنها تبعاً لعدد من المتغيرات الاجتماعية والسمات الشخصية كالعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل الدراسي، والتخصص.

من جهته يعزو صقر (٢٠٠٦م) أسباب عدم ترحيب القطاع الخاص بتوظيف الشباب المواطنين إلى عدم مواكبة السياسات التعليمية والتدريبية لمتطلبات سوق العمل، وتدني المستوى التعليمي وبالتالي تدني مخرجات التعليم مما ينتج عنه زيادة الفجوة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل، كما أن تدفق العمالة الوافدة إلى أسواق الخليج العربي كانت من العوامل الأساسية التي تسهم في ارتفاع نسب البطالة بسبب المغريات المحاطة بها مثل تدني الأجور، وتحمل ظروف العمل، والقبول بساعات عمل طويلة.

القحطاني والبقعاوي (٢٠٠٤م) حاولا تقييم فاعلية الإجراءات الرسمية الموجهة نحو تحقيق السعودة، فأكدت الدراسة على ضرورة وجود حد أدنى من التنسيق بين الجهات المعنية بالتدريب من جهة والجهات المعنية بالتوظيف، كما بينت الدراسة وجود حاجة إلى وضع استراتيجية وطنية شاملة للسعودة واقتراح آلية لمنع التعارض والتضارب الحاصل بين الجهات المعنية تحقيقاً للكفاءة المطلوبة، كما أظهرت الدراسة وجود غياب لأنظمة تحديد الاحتياجات والمتابعة والتقييم، وخلصت الدراسة إلى أن ما تحقق فعلاً في مجال السعودة هو فقط تطبيق ما جاء من قرارات وتعاميم رسمية خاصة بالسعودة، وأنه توجد العديد من نقاط القصور تتمثل في قلة سعودة الوظائف في القطاع الخاص، وعدم تشجيع الشباب السعودي على العمل لدى منشآت القطاع الخاص، وعدم تقليص أعداد العمالة الأجنبية بمجرد توفر البديل الوطني المناسب، والتعاون المحدود مع الغرف التجارية تجاه قضايا السعودة.

التركستاني (١٩٩٩ و ٢٠٠٥م) بحث أيضاً أسباب عدم قبول القطاع الخاص لخريجي التعليم العالي بنسب مرضية، وطبق دراسته على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ورجال الأعمال، والقطاع الخاص نفسه، وخرجت دراسته بالتأكيد كما أكد غيرها من الدراسات بأن عدم توفر الخبرة العملية لدى الطالب الخريج تعتبر من أهم المعوقات في هذا المجال، كما أن القطاع الخاص يشككي من أنه يساعد في توفير الخبرة العملية للطالب الخريج من خلال منحه فرصة للعمل وحالما يتحصل عليها يغادر مكان العمل إلى مكان آخر أو إلى القطاعات الحكومية وكأنه أصبح معبراً أو جسراً للتدريب وصقل الخبرات، كما أكدت الدراسة أيضاً بأن اللغة الإنجليزية تقف عائقاً قوياً أمام الخريج، وانتهت الدراسة إلى أن مناهج التعليم العالي لازالت بعيدة عن ملامستها للواقع المعيشي في المجتمع وبالتالي فهي تدرس مناهج لا تمت إلى الواقع الاحتياجي للمجتمع في شيء. وهذا ما أكدته أيضاً الدراسة التي قام بها الباحثين (٢٠٠٦م) والتي هدفت إلى معرفة مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لاحتياجات سوق العمل في القطاع الخاص، كما هدفت الدراسة إلى محاولة الوقوف على أهم

المهارات الأساسية التي يحتاج إليها العمل في القطاع الخاص، وطبقت الدراسة على أرباب العمل في القطاع الخاص أنفسهم، وخرجت الدراسة بأن أغلبية المبحوثين يرون أن مناهج التعليم العالي لا تتوافق مع طبيعة العمل في القطاع الخاص، كما أنها لا توفر المهارات اللازمة التي يحتاجها ذلك القطاع، كالانضباط في العمل، والجدية، وإجادة اللغة الإنجليزية، والإبداع والابتكار، والخبرة العملية. ولسبر أسباب عدم موافقة مخرجات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل قامت دمنهوري (٢٠١٣م) بقياس اتجاهات كل من الأكاديميين ومسؤولي إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص نحو تلك الأسباب، وخرجت الدراسة بأن من أهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم الموافقة هي زيادة أعداد الملتحقين بالتعليم العالي، وعدم كفاءة الإرشاد الأكاديمي الجامعي الموجه للقبول في تخصصات مطلوبة في سوق العمل، وعدم تطوير مناهج التعليم الجامعية، وعدم توفر الخبرة العملية لخريجي الجامعات، وعدم إجادة اللغة الإنجليزية.

وللإسهام في معرفة ومعالجة أسباب تسرب العاملين في القطاع الخاص قام حسن (٢٠٠٧م) بدراسة أوضاع العاملين في القطاع الخاص وجد أن حرمان العمال من الكثير من الحقوق القانونية لهم بعقد العمل مثل المزايا، والإجازات، والأجور، وساعات العمل كان له ارتباطاً قوياً في زيادة معدلات التسرب من العمل، كما أن عدم توفر الخدمات الاجتماعية العمالية المتمثلة في الرعاية الصحية، والنقل والمواصلات، والأمان الوظيفي أثبتت أن لها علاقة طردية ذات دلالة إحصائية مع مظاهر تسربهم من القطاع الخاص.

وحاول السلطان (٢٠١٢م) في دراسته توضيح سبل تحفيز توظيف الوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي من خلال تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية إلى القطاع الخاص، وبينت الدراسة أن المواطن الخليجي لازال يعاني في الحصول على عمل في القطاع الخاص ويجد في ذلك صعوبة كبيرة بسبب توافر العمالة الأجنبية التي تقبل بأجور متدنية ما جعل القطاع الخاص يتمسك بتوظيفها، ويصبح أكثر مقاومة لجهود التوظيف. وقد توصلت الدراسة إلى أن تحفيز توظيف الوظائف

يمكن التوصل إليها من خلال تدوير الرسوم المفروضة على العمالة الوافدة بحيث ترحل تلك الرسوم لتكون على شكل إعانات تدفع للمنشأة الخاصة عن كل مواطن يعمل لديها شريطة أن يكون هناك حدٌ أدنى للأجور قدرته الدراسة بأربعة آلاف ريال سعودي شهرياً ، وبالتالي سيكون القطاع الخاص أكثر رغبة في توظيف المواطن لأنه لا يتحمل فعلياً إلا جزءاً من تكاليف التوظيف للعمالة المواطنة، في نفس الوقت سيجعل القطاع الخاص يتبنى جهود التوطين بصورة طوعية بدلاً من كونها قسرية تحاول التهرب منها بالتحايل والالتفاف عليها.

وقامت الزيايدي (٢٠١٥م) بدراسة توجهات العاملين في القطاعين العام والخاص ومدى وجود نية أو تفكير لترك العمل، ووجدت فروقات جوهرية وذات دلالة إحصائية بين مستويات العاملين الإدارية في القطاع الخاص حيث أظهرت الدراسة أن المستويات الإدارية العليا في القطاع الخاص لا توجد لديها نية لترك العمل بخلاف المستويات الدنيا من العاملين في ذلك القطاع. أما في القطاع الحكومي فلم تجد ذلك الاختلاف حاضراً بين مختلف المستويات الإدارية، في حين وجدت الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية بين القطاع العام والقطاع الخاص في نية ترك العمل لصالح القطاع العام.

وحيث برزت مسألة طول ساعات العمل لدى القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي كأحد أبرز المعوقات التي تقف حجر عثرة أمام جهود السعودية فقد عمدت بعض الدراسات إلى محاول الكشف عن مدى الأهمية التي يمكن أن تبرزه قضية تقليل ساعات العمل من خلال تفعيل نظام العمل الجزئي والنجاحات التي يمكن أن تُسهم فيه في مجال السعودية، ومن تلك الدراسات الدراسة قامت بها المبيريك (٢٠١٣م) لمعرفة مدى انتشار نظام العمل الجزئي للمرأة في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية كأحد الخيارات التي يفرضها الواقع الاجتماعي والصعوبات التي تواجهها المرأة لمزاولة العمل بالنظام الكامل حيث قامت بدراسة استطلاعية على منطقة القصيم ووجدت أن الكثير من الشركات التي وقعت عليها عينة الدراسة تستخدم أسلوب العمل الجزئي في توظيف المرأة، وأظهرت الدراسة أن من أهم الصعوبات التي تواجه

الشركات في استخدام هذا النظام تركزت في كونها أصبحت حقلاً لتجارب الموظفين الجدد، وزيادة معدل دوران العمل، كما أنه يحد من ولاء الموظف للمنشأة.

ولمعرفة الفرق بين العمل الجزئي والعمل الدائم في القطاع الخاص وتأثير ذلك على العامل والموظف قام عبد الغني (٢٠٠٣م) بدراسة وصفية مقارنة لمشكلات الرضا الوظيفي بين العمالة المؤقتة والعمالة الدائمة وعلاقة ذلك بالأداء الاجتماعي لهم، وتوصلت الدراسة إلى أن العديد من المشكلات التي يعاني منها العمال على النظام الجزئي المؤقت مقارنة بالعمال الدائمين تمثلت في عدم الرضا عن الأجور المستحقة، وعدم الرضا عن العلاقة مع الرؤساء، وعدم الرضا عن نوع وطبيعة العمل، وبالتالي نتج عنه انخفاض كبير في مؤشر الأداء الاجتماعي لهم. وعلى مستوى التجارب الغربية فيما يتعلق بالعمل بالنظام الجزئي فإن هولندا تعتبر من التجارب الناجحة في هذا الأمر إذ يشير الشميمري (٢٠٠١م) أن سياسة هولندا بتوفير وظيفة لكل مواطن باستخدام نظام العمل الجزئي من خلال تقليل عدد ساعات العمل لعدد من الوظائف مع زيادة عدد الموظفين، وتهيئة مزيد من الوقت لقضاء الموظف حاجاته وتلبية متطلبات أسرته كل ذلك أسهم في زيادة الإنتاجية للموظف العامل بالنظام الجزئي، وبالتالي انخفاض نسب البطالة.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة تستخلص الدراسة عدداً من النقاط الهامة تجملها فيما يلي:

- ١- أن هناك شبه إجماع في معظم الدراسات والأدبيات السابقة التي تناولت موضوع السعودية من خلال تركيزها على محاولة سبر أسباب عزوف العمالة المواطنة عن العمل في القطاع الخاص.
- ٢- أشارت أغلب هذه الدراسات أن أبرز المعوقات لموضوع السعودية من وجهة نظر القطاع الخاص تمثل في: عدم إجادة اللغة الإنجليزية، وعدم توافر الخبرة الضرورية للعمل، وضعف مستوى السلوك المهني، وارتفاع تكاليف العمالة المواطنة مقارنة بالعمالة الوافدة، وعدم بقاء العمالة المواطنة في العمل والاستقرار فيها، وزهدهم بالوظائف الدنيا.

٣- كما أشارت أغلب تلك الدراسات إلى أن من أبرز المعوقات لموضوع السعودية من وجهة نظر العمالة المواطنة تمثل في: عدم ضمان الاستقرار الوظيفي، وهضم حقوق الموظفين مع عدم وجود مرجعيات للتظلم عندها، وطول فترات العمل، وقلة الرواتب والمحفزات المالية، وقلة الاهتمام بالتدريب والتطوير.

٤- الكثير من هذه الدراسات حاولت تقديم حلول ومقترحات لهذه الإشكالية، ولكن يغلب عليها تحميل مخرجات التعليم السبب الرئيسي، ثم الأنظمة الإدارية والبيروقراطية، وعدم الجدية في تطبيق نظام السعودية خاصة في ظل المقاومة الشرسة التي يبديها القطاع الخاص تجاهها.

٥- أغلب الدراسات التي أشارت إلى ضعف مخرجات التعليم كأحد الأسباب الرئيسية خلف عدم رغبة القطاع الخاص في توظيف المواطنين كانت تنظر إلى الوظائف في الكيانات الاقتصادية الكبيرة أو ذات الطبيعة المكتبية أو المحاسبية، ولم تنظر إلى الوظائف الدنيا أو الصغيرة في الكيانات الاقتصادية الصغيرة كالمطاعم والمحلات التجارية وأسواق التجزئة وغيرها، إذ العمل في هذه المنشآت لا يتطلب في العادة تأهيلاً جامعياً عالياً ذا مخرجات قوية.

٦- القليل من هذه الدراسات حاولت تسليط الضوء على البعد الاجتماعي والسلوكي أو البعد القيمي في هذه القضية، أو حاولت سبر مكنونها ومدى مساهمته في تفاقم المشكلة، أو الدور الذي يمكن أن يؤديه للمساهمة في معالجتها، ولعل مما يضيف أهمية إلى هذه الدراسة التي نحن بصددتها أنها تناولت هذا الجانب بشيء من العمق، وحاولت دراسة جانب قد لا يكون بارزاً للباحث الاقتصادي كما هو لدى الباحث الاجتماعي.

رابعاً: منهج وإجراءات الدراسة

منهج الدراسة

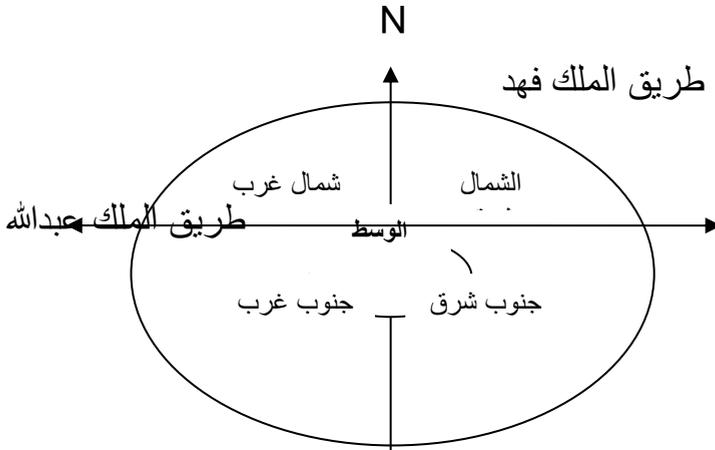
تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية المسحية التي تهدف إلى محاولة التعرف على توجهات فئة الشباب نحو العمل الجزئي أو الكامل

في القطاع الخاص، والأسباب التي تدعوهم للعمل وترغبهم فيه، والغايات التي يسعون للوصول إليها. ويعرف المنهج الوصفي بأنه دراسة الظاهرة من حيث وجودها والعلاقة بين عناصرها وأسباب حدوثها والفروق بين متغيراتها (قباري، ٢٠٠٢)، كما يعرف بأنه "قراءة الواقع ودراسته وجمع ما أمكن من معلومات عنه، ووصفه وصفا دقيقا، ويعبر عنه بعد ذلك تعبيراً كيفياً أو كمياً للوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعدنا على تطوير الواقع الذي ندرسه (عبيدات، ٢٠٠١).

مجتمع وعينة الدراسة

للقوف على الأسباب الدافعة لرغبة الشباب للعمل في القطاع الخاص فقد عمدت الدراسة أن يكون مجتمع الدراسة مقتصرًا على فئة الشباب الذكور السعوديين في منطقة القصيم ذوي الأعمار ما بين الثامنة عشرة والخامسة والعشرين الذين يعملون في القطاع الخاص ذي المناشط التجارية والخدمية غير المكتبية سواء بنظام العمل الكامل أو بنظام العمل الجزئي، ولأن هذه الدراسة تعنى بهذه الفئة تحديداً، فقد استبعدت الدراسة العاملين في الكيانات الاقتصادية الكبيرة كالبنوك أو الشركات الكبرى ذات الطبيعة المكتبية التي تتشابه من حيث الشكل مع القطاعات الحكومية، إذ هذا خارج نطاق الهدف من هذه الدراسة وهو الوقوف على أسباب زوال الترفع عن العمل في أماكن اعتاد المجتمع أن يرى فيها عمالة وافدة ليست وطنية مثل المحلات التجارية والمطاعم وغيرها. وقد سعت هذه الدراسة أن يغطي المجتمع المبحوث كامل مدينة بريدة محل الدراسة، ومن أجل الحصول على عينة ممثلة للفئة العاملة لكافة أحياء مدينة بريدة، فقد تم تقسيمها على شكل دائرة، بحيث يشكل الطريق الدائري لمدينة بريدة محيطها الخارجي ويمتد لنحو خمسة وستين كيلاً، وتم تقسيم هذه الدائرة إلى أربع نطاقات يقسمها طريق الملك فهد الممتد من الغرب إلى الشرق إلى قسمين: شمالي وجنوبي، ويقسمها طريق الملك عبدالله الممتد من الشمال إلى الجنوب إلى قسمين: غربي وشرقي، وبذلك تكون لدينا خمس نطاقات جغرافية للمدينة محل الدراسة وهي: النطاق الشمالي الغربي، والنطاق الشمالي الشرقي، والنطاق الجنوبي

الغربي، والنطاق الجنوبي الشرقي، ونطاق الوسط وهي منطقة وسط مدينة بريدة وتضم المنطقة القديمة، (انظر الشكل رقم ١). وبعد التقسيم الجغرافي لمجتمع الدراسة تم اختيار مفردات الدراسة بواقع ٤٠ شاباً من كل نطاق، وتم اختيارهم على مرحلتين: الأولى: تم اختيار المراكز التجارية عشوائياً باعتماد العينة العشوائية المنتظمة بحيث يتم اختيار تلك المراكز بعد تدوينها في قائمة تفصيلية تتضمن جميع المراكز التجارية في ذلك النطاق، ثم المرحلة الثانية وتم فيها اختيار مفردات عينة البحث وهم الشباب العاملون في المراكز المختارة باعتماد طريقة العينة المقصودة أو العمدية وهي "طريقة يستخدمها الباحث حسب معايير يحددها سلفاً إذا كان أفراد مجتمع الدراسة غير معروفين بحيث يصعب أخذ عينة عشوائية منهم تمثلهم بدقة" (عبيدات وآخرون، ١٩٩٣م)، ويلجأ إليها الباحث "عندما يختار العينة على أساس المعلومات المتوافرة لديه عن مجتمع الدراسة، وعلى هذا الأساس فإنه لا يمكن تعميم نتائج الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة نظراً لأن كل مفردة من مفردات مجتمع البحث لم تتوفر له الفرصة المتساوية للتمثيل في العينة" (لطي، ١٩٩٥م). وقد لجأ الباحث إلى أسلوب العينة العمدية لعدم توفر قوائم بأسماء الشباب العاملين في أماكن العمل بحيث يسهل اختيار عينة عشوائية من بينهم، وقد تم اختيار عدد ٢٠٠ شاباً يعملون في أماكن عمل متنوعة ومراكز تجارية مختلفة، بحيث تم اختيار ٤٠ شاباً من كل نطاق من النطاقات الجغرافية المشار إليها آنفاً، وتمت مقابلتهم ووزعت عليهم استمارة البحث.



شكل رقم (١). يوضح طريقة تقسيم مدينة بريدة (مجتمع الدراسة) إلى خمس نطاقات جغرافية

أداة الدراسة

استخدمت الدراسة أداة لجمع البيانات مكونة من جزأين، الأول عبارة عن استبانة اشتملت على (٢٠) سؤالاً تختص بالمتغيرات المستقلة، والبيانات الأساسية وبعض الخصائص الاجتماعية والديموغرافية لعينة الدراسة مثل السؤال عن العمر، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، ومكان التنشئة، وحجم الأسرة، والترتيب بين الأخوة، ونوع المحل التجاري الذي يعمل فيه، وطبيعة العمل، والمدة الزمنية التي أمضاها في العمل، والمستوى التعليمي والاقتصادي للمبحوث ولوالده.. وغيرها. والجزء الثاني كان عبارة عن أداة مقياس لقياس الاتجاهات نحو العمل في القطاع الخاص على مهن ووظائف صغيرة. يتألف المقياس من عشرين عبارة بعضها إيجابية الاتجاه، وبعضها الآخر سلبي الاتجاه، وتشتمل كل عبارة على ثلاثة خيارات (موافق، محايد، غير موافق)، وتم منح ٣ درجات للفقرة إيجابية الاتجاه الموافق عليها، و ٣ درجات للفقرة سلبية الاتجاه غير الموافق عليها، وتم منح درجة واحدة للفقرة إيجابية الاتجاه غير الموافق عليها، ودرجة واحدة للفقرة سلبية الاتجاه الموافق عليها، وتم منح درجتين للعبارة المحايدة في كلا الاتجاهين لتتدرج اتجاهات المبحوثين نحو العمل في القطاع الخاص ما بين ٢٠ درجة كحد أدنى (غير موافق على جميع الفقرات ذات الاتجاه الإيجابي، وموافق على جميع الفقرات ذات الاتجاه السلبي) وبالتالي انخفاض التوجه نحو العمل في القطاع الخاص، و ٦٠ درجة كحد أقصى (موافق على جميع الفقرات ذات الاتجاه الإيجابي، وغير موافق على جميع الفقرات ذات الاتجاه السلبي) مما يعني ارتفاع التوجه نحو العمل في القطاع الخاص،

وبالتالي تتكون لدينا ثلاثة مستويات لقياس الاتجاهات نحو العمل في القطاع الخاص: اتجاه مرتفع، واتجاه متوسط، واتجاه منخفض.
صدق الأداة

١- الصدق الظاهري

للتحقق من صدق الأداة الظاهري تم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في قسم الاجتماع بجامعة القصيم وعددهم ٣ أساتذة للتأكد من ملائمة العبارات المستخدمة ومدى صلاحيتها للقياس، ثم التأكد من شمولية الأسئلة وتغطيتها لأبعاد الدراسة، وأيضاً تم التأكد من سلامة الصياغة اللغوية ووضوحها وعدم تكرارها. وبناء على ملاحظاتهم أجريت بعض الملاحظات والتعديلات المناسبة قبل إقرارها بصورتها النهائية، حيث تم حذف بعض الفقرات ودمج بعض الفقرات الأخرى، لتصبح في صورتها النهائية مكونة من (٤٠) فقرة بما فيها مقياس الاتجاه نحو العمل في القطاع الخاص.

٢- صدق الاتساق الداخلي للأداة.

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة مع المجموع الكلي وذلك للتعرف على مدى التجانس بين عبارات الاستبانة، كما تم حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي للمقياس، إذ يتضح من الجدول رقم (١) أن جميع معاملات الارتباطات لجميع الفقرات موجبة الإشارة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) و (٠,٠٥)، أي أن فقرات هذا المقياس تتمتع جميعها بصدق اتساق داخلي جيد في مجتمع الدراسة الحالية، وفيما يلي نتائج معاملات الارتباط لكل عبارة:

جدول رقم (١). معاملات الارتباط بين عبارات الاستبيان والمجموع الكلي للاستبيان.

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٤٤	١١	**٠,٣٧	١

**٠,٤٢	١٢	**٠,٤١	٢
*٠,٢٨	١٣	*٠,٢٧	٣
**٠,٣٧	١٤	**٠,٥٤	٤
**٠,٦٢	١٥	**٠,٤٠	٥
**٠,٥٠	١٦	**٠,٤٩	٦
**٠,٣٣	١٧	**٠,٥٢	٧
*٠,٢٥	١٨	*٠,٢٩	٨
**٠,٥٢	١٩	**٠,٤٧	٩
**٠,٤٧	٢٠	**٠,٥٤	١٠

** دال عند مستوى ٠,٠١ * دال عند مستوى ٠,٠٥

ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات أداة القياس بطريقة الإعادة Test Re Test من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية قبل اختيار عينة الدراسة بلغ عددها (20) فرداً، ثم أُعيد تطبيقها مرة أخرى على نفس هذه العينة الاستطلاعية بفواصل زمني مدته عشرة أيام، ثم بعد ذلك حساب معامل الثبات بين هذين التطبيقين باستخدام معامل ارتباط بيرسون الذي كشف عن معامل الثبات بمقدار (٠,٧٨). كما استخدمت الدراسة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) للتوصل إلى دلالات ثبات المقياس وبلغت نتيجة معامل الثبات الكلي (٠,٧٦) مما يعكس مستوى جيداً من الثبات لأداة الدراسة. متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات المستقلة:

• العمر: وتم تقسيم العينة حسب العمر إلى ثلاث فئات: فئة أقل من ٢٠ سنة، وفئة من ٢٠ إلى ٢٣ سنة، وفئة من ٢٤ إلى ٢٦ سنة.
• المؤهل الدراسي: وتم تقسيمه إلى أربع مستويات هي: خريجون حاصلون على المؤهل الجامعي، لازلوا في الدراسة الجامعية، حاصلون على دبلوم متوسط، حاصلون على مؤهل ثانوي فقط أو أقل.
• التخصص الجامعي: تخصص تطبيقي: ويدخل فيه الكليات الصحية والهندسية والعلوم، تخصص نظري: ويدخل فيه التخصصات الأخرى.

• الحالة الاجتماعية للمبحوث من حيث كونه (أعزب، أو متزوج)
• نوع العمل من حيث الوقت: كامل: وهو العمل لمدة ثمان ساعات على الأقل يومياً، وجزئي: وهو العمل لساعات محدودة في اليوم أو في الأسبوع.

• نوع العمل من حيث المدة وتم تقسيمه إلى قسمين هما: دائم: وهو العمل الدائم الذي يتم التسجيل من خلاله في نظام التأمينات وتتنطبق عليه جميع مخصصات العمل في القطاع الخاص، والمؤقت: وهو العمل الذي أشبه ما يكون بالعمل الموسمي وقت الإجازات أو المواسم التجارية التي يحتاج فيها القطاع الخاص إلى زيادة في الأيدي العاملة.

• المدة الزمنية التي أمضاها المبحوث في العمل: وتم تقسيمها إلى ثلاث مستويات: أقل من سنة، من سنة إلى سنتين، أكثر من سنتين.

• مستوى الدخل الشهري: وتم تقسيم العينة من حيث الدخل الشهري إلى ثلاث مستويات هي: أقل من ألفي ريال، من ألفين إلى أربعة آلاف ريال، أكثر من أربعة آلاف ريال.

• مكان التنشئة: قرية، أو مدينة.

• حجم الأسرة: صغيرة الحجم (عدد أفرادها ٥ أو أقل)، متوسطة الحجم (عدد أفرادها من ٦ - ٨)، كبيرة الحجم (عدد أفرادها ٩ أو أكثر).

• طبيعة العمل: مكتبي، محاسب أو كاشير، مباشر لخدمة الزبائن والعملاء، ميداني، مندوب مبيعات.

ثانياً: المتغيرات التابعة: إضافة إلى الدرجات المتحصلة من المقياس المستخدم لقياس الاتجاه نحو العمل في القطاع الخاص وكانت ما بين ٢٠ درجة كحد أدنى و ٦٠ درجة كحد أعلى، اشتملت الدراسة أيضاً على متغيرات تابعة مثل طبيعة تأثير العمل على مستوى التحصيل الدراسي للطالب الجامعي، والشعور بالرضا عن العمل في القطاع الخاص وتم تقسيمه إلى ثلاث مستويات (راضٍ تماماً، إلى حدٍ ما، غير راضٍ).

المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة

استخدمت الدراسة المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء المعالجة الإحصائية للنتائج، حيث استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

- الأساليب الإحصائية الوصفية: النسب، والتكرارات، الانحرافات المعيارية، والمتوسطات الحسابية

- معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الاستبانة

- معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة

- معامل تحليل التباين الأحادي F-TEST (ANOVA)

- معامل تحليل التباين T-TEST

- معامل التحليل اللامعلمي كاي تربيع

- معامل قياس قوة العلاقة بين المتغيرات (Eta , Cramer'v , Pearson)

خامساً: نتائج الدراسة وتفسيرها

أولاً: البيانات الوصفية لعينة الدراسة

الجدول رقم (٢) يوضح عدداً من الخصائص الاجتماعية والسمات الشخصية لأفراد العينة، حيث يظهر الجدول التقسيم العمري لهم فنجد أن قرابة النصف (٤٦ %) كانت أعمارهم ما بين العشرين والثالثة والعشرين، في حين يشكل العاملون الصغار (أقل من عشرين سنة) ما يقارب أربعة وعشرين بالمائة، وهذا بطبيعة الحال شيء متفهم لأن هذه الفئة غالباً هي التي لم ترتبط بعد بوظائف حكومية، إما لكونها لم تنته الدراسة الجامعية بعد، أو لأن مؤهلاتها دون الجامعي وبالتالي لا تستطيع المنافسة على وظائف حكومية، ويمكن أن يقال ذلك أيضاً تجاه الفئة الأكبر سناً (فوق ٢٤ سنة)، كما يظهر الجدول نفسه المؤهل الدراسي لأفراد العينة فنرى أن الحاملين لمؤهلات جامعية لم تكن نسبتهم كبيرة مقارنة بالفئات الأخرى (أقل من ١٠ %)، في حين بلغت نسبة العاملين الذين لا زالوا على مقاعد الدراسة (٢٨,٥ %)، فيما بلغت نسبة الحاصلين على دبلوم الكليات التقنية ٤١,٥ %، أما الذين لا يحملون إلا المؤهل الثانوي أو أقل فبلغت نسبتهم الخمس (٢٠,٥ %).

ومن جهة أخرى، يوضح الجدول رقم (٢) نوع التخصص فنتبين أن الغالبية العظمى (٦٤ %) كانت تخصصاتهم ذات طبيعة نظرية، أما المتخصصون في الدراسات التطبيقية فبلغت نسبتهم ٣٦ %، علماً أن هذه النسبة تضم طلاب الكلية التقنية أيضاً، أما لو استبعدناهم فإن نسبة الطلبة الجامعيين في التخصصات التطبيقية لم تتجاوز ١٢ % من مجموع عينة الدراسة، وهو أمر غير مستغرب لأن الطلبة في تلك التخصصات غالباً ما يتفرغون للدراسة تماماً، أو بالأصح لا يجدون فرصة ووقتاً كافياً يسمح لهم بمزاولة أعمال ووظائف بجانب الدراسة. كما يوضح الجدول ذاته

مستوى التحصيل الدراسي للعاملين (وقد اقتصر هذا السؤال على العاملين من الطلاب أو الخريجين الذين كانوا يعملون أثناء الدراسة الجامعية) وقد بلغ عددهم ٨٤ فرداً من مجموع العينة، وتبين أن الحاصلين على معدلات مرتفعة لم تتجاوز نسبتهم ١٦ % في حين كانت نسب الحاصلين على معدلات متوسطة ومنخفضة متقاربة (٤٠ % و ٤٤ % على التوالي). كما يوضح الجدول المستوى العلمي لأباء أفراد العينة (بعد ما تم استبعاد المتوفى آبائهم) حيث بلغت نسبة الحاصلين على الشهادة الجامعية ٢٩ %، وأما الحاصلون على مؤهل الثانوية فقط فبلغت نسبتهم ٤٨ %، في حين كانت نسبة ٢٣ % من أفراد العينة آبائهم لم يحصلوا على مؤهل الثانوية العامة.

الجدول رقم (٢) يوضح أيضاً الحالة الاجتماعية لأفراد العينة فتبين أن عدد المتزوجين لم تتجاوز نسبتهم ١٤ % وهي نسبة متوقعة نظراً لأن العينة أصلاً كانت مقتصرة فقط على الأفراد العاملين ممن هم تحت سن السادسة والعشرين. ومن ناحية أخرى يظهر الجدول نفسه المستوى الاقتصادي للأسرة (وقد استخدمت الدراسة عدداً من المؤشرات لقياس هذا المتغير مثل: ملكية السكن، ونوع وظيفة الأب، ومرتب الأب) فنجد أن نسبة ١١ % من أفراد العينة لديهم مستوى اقتصادي للأسرة مرتفع، في حين كانت نسبة الذين لديهم أسرة ذات مستوى اقتصادي متوسط أو منخفض متقاربة: ٤٧ % و ٤٢ % على التوالي. كما يظهر الجدول نفسه أن أغلب أفراد العينة هم من أسر متوسطة الحجم أو كبيرة (٨٣ %)، في حين لم تبلغ نسبة أفراد العينة الذين يعيشون في أسرة صغيرة أكثر من ١٤ %. كما يبين الجدول مكان التنشئة لأفراد العينة إذ يوضح أن نسبة ٧٧,٥ % منهم نشأوا في مدينة بريدة ذاتها و ٨ % نشأوا في محافظة غير مدينة بريدة و ١٤,٥ % نشأوا في قرى أو مراكز محيطة بالمدينة.

كما يوضح الجدول ذاته ساعات العمل لعينة الدراسة فبلغت نسبة الأفراد الذين يعملون بالنظام الكامل (ثمان ساعات يومياً) ٦٣ %، في حين بلغت نسبة العاملين بالنظام الجزئي (ساعات محدودة باليوم أو بالأسبوع) ٣٧ %. كما أفاد معظم أفراد العينة (٨٠,٥ %) أن عملهم يعتبر مؤقتاً إلى

أن تحصل لهم وظيفة حكومية أو رسمية في شركة كبيرة، ولذلك نجد أن النسبة العظمى من عينة الدراسة (٧٧ %) مدة عملهم لم تتجاوز السنتين. كما يوضح الجدول ذاته المبلغ الذي يتقاضاه أفراد العينة العاملون مقابل عملهم كمرتبات شهرية فنرى أن الغالبية منهم ٥٩ % يتقاضون ما بين ألفي ريال إلى أربعة آلاف ريال، في حين بلغت نسبة من يتقاضون أكثر من أربعة آلاف ريال ١٨ %، ومن يتقاضون مرتبات أقل من ألفي ريال ٢٣ % وهو تأكيد لعزم الحكومة على فتح القطاع الخاص أمام المواطنين بمرتبات عادلة ومرضية. كما يوضح الجدول مدى الشعور بالارتياح والرضا في مزاولة العمل في القطاع الخاص فكان نصفهم تقريباً (٤٩ %) راضين ويشعرون بالارتياح إلى حد ما، في حين بلغت نسبة الذين يشعرون بالارتياح والرضا التام ٢٩ %، أما الذين يشعرون بالضجر وغير راضين عن العمل فبلغت نسبتهم ٢٢ %.

جدول رقم (٢): عدد المبحوثين والنسب المئوية موزعين على عدد من السمات الشخصية والخصائص الاجتماعية.

العمر	العدد	%	المؤهل	العدد	%	التخصص	العدد	%	مستوى التحصيل	العدد	%	الحالة الاجتماعية	العدد	%
أقل من ٢٠	٤٧	٢٣,٥	خريج جامعي	١٩	٩,٥	تطبيقي	٥٧	٣٦	مرتفع	١٣	١٦	متزوج	٢٨	١٤
٢٠-٢٣	٩١	٤٥,٥	طالب جامعي	٥٧	٢٨,٥	نظري	١٠٢	٦٤	متوسط	٣٤	٤٠	أعزب	١٧٢	٨٦
٢٤-٢٦	٦٢	٣١	دبلوم تقنية	٨٣	٤١,٥	-	-	-	منخفض	٣٧	٤٤	-	-	-
-	-	-	ثانوي	٤١	٢٠,٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	٢٠٠	١٠٠	-	٢٠٠	١٠٠	-	١٥٩	١٠٠	-	٨٤	١٠٠	-	٢٠٠	١٠٠
حجم الأسرة	العدد	%	تعليم الأب	العدد	%	مستوى الأسرة الاقتصادي	العدد	%	المرتب	العدد	%	مكان التثنية	العدد	%
صغير	٢٩	١٤,٥	جامعي	٥١	٢٩	مرتفع	٢٢	١١	أقل من ٢٠٠٠	٤٧	٢٣	مدينة	١٥٥	٧٧,٥
متوسط	١١٣	٥٦,٥	ثانوي	٨٣	٤٨	متوسط	٩٤	٤٧	٢٠٠٠-٤٠٠٠	١١٧	٥٩	محافظة	١٦	٠,٨
كبير	٥٨	٢٩	أقل من	٣٩	٢٣	منخفض	٨٤	٤٢	أكثر من ٤٠٠٠	٣٦	١٨	مركز	٢٩	١٤,٥

		أكثر								ثانوي				
الاجموع	٢٠٠	١٠٠	-	٢٠٠	١٠٠	٢٠٠	الاجموع	١٠٠	١٧٣	الاجموع	١٠٠	٢٠٠	الاجموع	
نوع العمل	العدد	النسبة	طبيعة العمل	العدد	النسبة	الارتياح في العمل	العدد	%	المدة	العدد	%	وقت العمل	العدد	%
دائم	٣٩	١٩,٥	مكثي	٣١	١٥,٥	راض تماماً	٥٨	٢٩	أقل من سنة	٥١	٢٥,٥	كامل	١٢٦	٦٣
مؤقت	١٦٦	٨٠,٥	محاسب	٧٧	٣٨,٥	إلى حد ما	٩٨	٤٩	سنة - سنتين	١٠٣	٥١,٥	جزئي	٧٤	٣٧
-	-	-	خدمي	٦٤	٣٢	غير راض	٤٤	٢٢	أكثر من سنتين	٤٦	٢٣	-	-	-
-	-	-	ميداني	١١	٥,٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	مندوب	١٧	٨,٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الاجموع	٢٠٠	١٠٠	الاجموع	٢٠٠	١٠٠	الاجموع	٢٠٠	١٠٠	الاجموع	٢٠٠	١٠٠	الاجموع	٢٠٠	١٠٠

ثانياً: اتجاهات أفراد العينة نحو العمل في القطاع الخاص:

كما تمت الإشارة إليه سابقاً، فقد اعتمد الباحث على مقياس ثلاثي الخيارات (غير موافق، محايد، موافق) لقياس التوجهات نحو العمل في القطاع الخاص على وظائف صغيرة أو متدنية، وتم توزيع نتيجة المقياس إلى ثلاث فئات:

• الفئة الأولى ذات التوجه المرتفع نحو العمل في القطاع الخاص على وظائف ومهن صغيرة وبلغ مجموع درجاتها من ٤٥ إلى ٦٠ درجة.

• الفئة الثانية ذات التوجه المتوسط نحو العمل في القطاع الخاص على وظائف صغيرة وبلغ مجموع درجاتها في المقياس من ٣١ إلى ٤٤ درجة.

• الفئة الثالثة ذات التوجه المنخفض نحو العمل في القطاع الخاص على وظائف صغيرة وبلغ مجموع درجاتها في المقياس من ٢٠ إلى ٣٠ درجة.

وقد كشفت الدراسة كما يظهر في الجدول رقم (٣) أن التوجهات نحو العمل في القطاع الخاص على وظائف متدنية ليست مرتفعة بشدة، ولكنها تنحو نحو المتوسط إلى المرتفع، بخلاف ما كان شائعاً في السابق

من الانخفاض الشديد تجاه العمل في القطاع الخاص على وظائف صغيرة أو متدنية بل كان يصل إلى درجة الترفع والازدراء، إذ يُظهر الجدول أن الغالبية من أفراد عينة الدراسة (٦٢ %) لديهم توجه متوسط نحو القضية محل الدراسة، و قرابة الربع (٢٣,٥ %) كانت لديهم توجهات منخفضة نحو العمل في هذا القطاع، في حين بلغت نسبة الذين لديهم توجهات مرتفعة أكثر من ١٤%، وهذا أمرٌ يمكن أن نعتبره أمراً جديداً على المجتمع حيث ارتفعت الاتجاهات نحو العمل في القطاع الخاص على وظائف صغيرة أو متدنية فبعد أن كانت التوجهات في السابق ليست منخفضة فحسب بل سالبة، وكانت إلى وقت قريب محل ترفع وازدراء كما أشرنا سابقاً أصبحت الآن محل قبول وهذا بحد ذاته تغير لافت للنظر في رؤية أفراد المجتمع لقيمة العمل لدى القطاع الخاص.

جدول رقم (٣). توزيع درجات عينة الدراسة حسب مستوى التوجه نحو العمل في القطاع الخاص على وظائف صغيرة.

النسبة	العدد	مجموع الدرجات	الفئة
١٤,٥ %	٢٩	٣٠ - ٢٠	مرتفع
٦٢ %	١٢٤	٤٤ - ٣١	متوسط
٢٣,٥ %	٤٧	٦٠ - ٤٥	منخفض
١٠٠	٢٠٠	المجموع	

ويوضح الجدول التالي رقم (٤) نتائج الاختبارات الإحصائية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس الاتجاه نحو العمل في القطاع الخاص على وظائف صغيرة، حيث كشفت الدراسة عدم وجود توجه عام مرتفع في معظم فقرات أداة القياس المستخدمة بل كانت توجهات ما بين المتوسط إلى المرتفع، إذ حصلت أربع عبارات على اتجاهات مرتفعة لدى أفراد العينة وهي التي تشير إلى شرف العمل أياً كان مصدره ومكانه أو نوعه حيث يوفر مصدر دخل يغني عن الحاجة للآخرين، والرغبة الجامحة للعمل الحكومي، في حين نالت الفقرات من ٥

إلى ١٤ توجهات متوسطة تراوح متوسط درجاتها ما بين ١,٦٨ إلى ٢,١٤، والفقرات من ١٥ إلى ٢٠ توجهات ضعيفة لدى أفراد العينة تراوح متوسط درجاتها ما بين ١,٢١ إلى ١,٦٤، وهذه النتائج تقترب من النتائج التي انتهت إليها دراسة الغيث والمعشوق (١٤١٧هـ) التي نفت الفكرة المتأصلة بأن العمالة الوافدة متفوقة على العمالة الوطنية في الانضباط، واحترام أنظمة العمل، وارتفاع مستوى الإنتاجية ونفت كذلك قضية ترفع العمالة الوطنية عن العمل في مهن صغيرة، كما اتفقت هذه النتائج مع ما انتهى إليه السلطان (١٤١٩هـ) من أن جهود الحكومة أثمرت في ذلك الوقت في توظيف المواطنين في الكيانات الاقتصادية الكبيرة كالبنوك والشركات النفطية والكيمائية والمستشفيات وغيرها، وقد دعا إلى تدخل حكومي مماثل مع الكيانات الاقتصادية المتوسطة الصغيرة وهو ما فعلته الحكومة بالفعل منذ ذلك التاريخ فظهرت ثمرتها الإيجابية كما بينته هذه الدراسة. ومن ناحية أخرى اختلفت نتائج هذه الدراسة عن مجمل الدراسات السابقة التي أشارت إلى عزوف شديد عن العمل في مهن صغيرة لدى القطاع الخاص مثل دراسة صقر (٢٠٠٦)، القحطاني والبقعاوي (٢٠٠٤)، والتركستاني (٢٠٠٥) وهذا الاختلاف يظهر في مجمله من خلال زاوية الرؤية التي تناولتها تلك الدراسات حول هذه القضية حيث ركزت على أسباب العزوف وتناولتها بالدراسة والتحليل وسبل تذليلها، بخلاف هذه الدراسة التي ركزت على اقتحام المواطن الشاب هذا المجال وتقبله للعمل فيه، إضافة إلى ذلك فإن تلك الدراسات تمت قبل التدخل الحكومي الصارم الذي بدأ مؤخراً، وإضافة إلى ذلك فهي أشارت إلى أن من أهم أسباب العزوف عن العمل في القطاع الخاص ضعف المخرجات التعليمية لخريجي الجامعات والكليات المتوسطة، وضعف اللغة الإنجليزية، وانعدام الخبرة، ولو لاحظنا أن كل هذه الصفات لا تحتاجها إلا الكيانات الاقتصادية الكبرى كالبنوك، وشركات البتروكيمياويات، والمستشفيات الخاصة وشركات السفر والسياحة، والوكالات التجارية، والمكاتب الاستشارية وغيرها، أما الكيانات الاقتصادية الصغيرة في القطاع الخاص كالمحلات التجارية الصغيرة، والمطاعم، والأسواق التجارية، ومراكز التسوق والترفيه فهي في الحقيقة

لا تحتاج إلى توفر تلك الصفات في العامل لديها وبالتالي فقد أثبتت التجربة أن العائق الوحيد لم يكن توفر تلك الصفات بقدر ما هو عدم توفر المزايا المادية والرواتب المجزية الجاذبة، أو على الأقل المرضية.

جدول رقم (٤) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المقياس وترتيبها

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة
١	٠,٨١	٢,٧٣	العمل مصدر فخر سواء كان في القطاع الحكومي أو في القطاع الخاص
٢	٠,٨٧	٢,٦٩	لو حصلت على فرصة عمل حكومي بمزايا أقل لما ترددت في الانتقال
٣	٠,٧٦	٢,٣٧	العمل في القطاع الخاص يوفر مصدر دخل يغني عن الآخرين
٤	٠,٦٣	٢,٣٢	أسرتي تدعمني بقوة للعمل في هذا القطاع
٥	٠,٧٦	٢,٠٠	عدد من أصدقائي وزملائي يعملون مثلي في القطاع الخاص
٦	٠,٨٠	١,٩٩	مقابلة الكثير من الزبائن تشعرني بالفخر
٧	٠,٧٤	١,٨٦	العمل في مهنة خدمية أفضل من الجلوس دون عمل
٨	٠,٦١	١,٨٢	المرتبات والمزايا في القطاع الخاص لا تتواءم مع ضغوطات العمل
٩	٠,٦٦	١,٨٢	تسرتني زيارة أصدقائي لي في مقر عملي
١٠	٠,٨٥	١,٧٩	أفضل العمل في المراكز التجارية الكبرى عن العمل في المحلات الصغيرة
١١	٠,٨٢	١,٧١	لجأت إلى العمل في القطاع الخاص لأن الأسرة لا توفر لي مصروفاً كافياً
١٢	٠,٧٣	١,٧١	أشعر بالرضا حينما أسمع عبارات التشجيع من العملاء
١٣	٠,٧٦	١,٦٧	من خلال عملي استطعت تكوين علاقات وصدقات جديدة
١٤	٠,٧٧	١,٦٤	أنصح الشباب في مثل سني أن ينخرطوا في العمل
١٥	٠,٦٩	١,٥٧	أتحاشى أن يراني أقاربي وأنا أعمل في هذا المكان
١٦	٠,٦٤	١,٥٣	أشعر بالرضا وأنا أقدم خدماتي في العمل
١٧	٠,٦٧	١,٤٢	اعتدت العمل في هذا المكان ولا أتصور أنني أستطيع تركه
١٨	٠,٧٠	١,٣٦	أفضل العمل كمحاسب (كاشير) أكثر من العمل كمقدم خدمة
١٩	٠,٧٨	١,٢٩	مواجهة الجمهور تسبب لي الإزعاج
٢٠	٠,٨٤	١,٢١	لباس وزي العمل يسبب لي الحرج في بعض الأحيان
	٠,٧٤٤	١,٨١	

درجة المتوسط الحسابي ١ - ١,٦٥ = توجه منخفض نحو العمل في القطاع الخاص على وظائف صغيرة

درجة المتوسط الحسابي ١,٦٥ - ٢,٣٠ = توجه متوسط نحو العمل في القطاع الخاص على وظائف صغيرة

درجة المتوسط الحسابي ٢,٣١ - ٣ = توجه مرتفع نحو العمل في القطاع الخاص على وظائف صغيرة

جدول رقم (٥) نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي، واختبار "ت"، واختبار قوة العلاقة لدلالة الفروق بين أفراد العينة حول موقفهم تجاه العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة والتي تعزى لعدد من المتغيرات الاجتماعية.

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة "ف"	قوة العلاقة (Eta)
المستوى الاقتصادي للأسرة	بين المجموعات	٦٣,٥١	٢	٣,٨٣ *	٠,٢٩
	داخل المجموعات	٣٧١,١٨	١٩٩		
مستوى تعليم الأب	بين المجموعات	٣١,٩٤	٢	١,٩٩	-
	داخل المجموعات	٢٨٤,٣٧	١٧٢		
حجم الأسرة	بين المجموعات	٧١,٢٧	٢	٤,٧١ **	٠,٣٤
	داخل المجموعات	٣٢٥,١٧	١٩٩		
مستوى التحصيل الدراسي	بين المجموعات	٥٩,٧٤	٢	٣,٨٧ *	٠,١٩
	داخل المجموعات	٦٢٧,١٥	١٩٩		
العمر	بين المجموعات	٦٤,٨٤	٢	٦,٣٣ **	٠,٤٧
	داخل المجموعات	٢٩٨,٣٩	١٩٩		
مكان التنشئة	بين المجموعات	٢٨,٤	٢	٢,٠٧	-
	داخل المجموعات	٤٣٩,٢٣	١٩٩		
المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"		
الحالة الاجتماعية	٢,٠٩	٠,٤٣	٤,٠٨ *		
نوع العمل	١,٦٣	٠,٦٨	٣,٨٣ *		
مدة العمل	٢,٣٨	٠,٢٨	٤,٧١ *		

* دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ ** دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١

ثالثاً: اختبار فروض الدراسة ومناقشة النتائج

كما تمت الإشارة في البداية إلى عدد من التساؤلات التي ترغب هذه الدراسة الإجابة عنها، ووضعت عدداً من الفروض التي ترغب التأكد من صحتها، وكان في مقدمتها الفرضية التي تشير إلى أن الحاجة المادية الملحة والصعبة هي التي تدفع بالشباب للعمل في أعمال كانت في السابق محل ترفع وابتعاد، وكذلك الوضع الاقتصادي والتعليمي لرب الأسرة وغيرها، وقد عمدت الدراسة إلى اختبار تلك الفرضيات باستخدام تحليل التباين الأحادي "ف" One Way ANOVA، واختبار "ت" T-Test، وقد أشارت الفرضية الأولى إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين المستوى الاقتصادي للأسرة والاتجاه نحو العمل في القطاع الخاص على وظائف ومهن صغيرة، بمعنى أن الاتجاه نحو العمل يكون أقوى كلما انخفض المستوى الاقتصادي للمبحوث، وبالنظر إلى الجدول رقم (٥) تتضح صحة هذه الفرضية من خلال وجود علاقة عكسية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) حيث يتجه من الضعيف إلى المتوسط كلما كان الوضع الاقتصادي للأسرة متجهاً نحو الانخفاض، وتتسم قوة هذه العلاقة بأنها تتراوح ما بين الضعيف إلى المتوسط ($Eta = 0.29$)، وعند سؤال أفراد العينة الذين لديهم أسر ذات مستوى اقتصادي مرتفع عن الأسباب التي تدفعهم نحو العمل في تلك المهن كانت أغلب إجاباتهم تشير إلى أن السبب يكمن في الملل من المكوث من دون عمل أو دراسة إذ بعضهم يكون خريج دبلوم متوسط أو أنه لم يكمل دراسته الجامعية، إضافة إلى أن تشجيع الأسرة نحو هذا الأمر وعدم ممانعتها له دفعتهم نحو العمل.

الفرضية الثانية أشارت إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تعليم الأب وتوجه الأبناء نحو العمل في القطاع الخاص في مهن صغيرة، وقد كشفت الدراسة كما يشير الجدول رقم (٥) عدم وجود أي علاقة بين هذين الأمرين سواء إيجابية أو سلبية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ (ف = ١,١٢)، مما يعني أن مستوى تعليم الأب سواء أكان مرتفعاً أم متوسطاً أم منخفضاً ليس له تأثير كبير على توجه الابن نحو العمل في القطاع الخاص، وهذا ربما يعتبر شيئاً لافتاً في هذا الأمر، فقد كان من الشائع مجتمعياً أن الأب المتعلم تعليماً عالياً لا يرغب في

هذا الأمر لسببين: الأول أنه يرى ضرورة تركيز أبنائه على الدراسة وتفرغهم لها، والثاني أن وضعه الاقتصادي الجيد يجعله يرى أن لاجابة مادية تدعو لعمل أبنائه في وظائف صغيرة.

الفرضية الثالثة كانت تشير إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العمر والاتجاه الإيجابي نحو العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة، وكما تمت الإشارة إليه سابقاً فقد كانت الدراسة على الشباب ذوي الأعمار ما بين الثامنة عشرة إلى السادسة والعشرين، وقد كشفت الدراسة صحة هذه الفرضية، إذ يشير الجدول رقم (٥) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، وبقوة علاقة بلغت أكثر من ٤٧ % ($\text{Eta} = 0.472$)، مما يعني أن التوجه نحو العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة يزداد كلما زاد الشاب في العمر. وإذا عدنا إلى الجدول رقم (٢) يتبين لنا أن غالبية العينة المدروسة (٤٥,٥ %) كانت أعمارهم ما بين العشرين والثالثة والعشرين سنة وهو العمر الذي يكون فيه الشاب قد تحصل على الكلية التقنية، أو أنهى دراسته الجامعية، أو أنه يكون غير مرتبط بدراسة مما يدفعه إلى البحث عن عمل في القطاع الخاص.

الفرضية الرابعة أشارت إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين زيادة حجم الأسرة ووجود اتجاه إيجابي للشباب تجاه العمل في القطاع الخاص في مهن صغيرة، وقد كشفت الدراسة صحة هذا الفرضية إذ تتصاعد توجهات أفراد العينة نحو الارتفاع مع زيادة حجم الأسرة التي ينحدر منها الشاب، والجدول رقم (٥) يشير إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين هذين المتغيرين (ف = ٤,٧١) بقوة علاقة أقل من المتوسطة ($\text{Eta} = 0.34$). وتزداد هذه العلاقة كما تشير نتائج الدراسة إذا كان الوضع الاقتصادي للأسرة متوسطاً أو منخفضاً، وللتأكد من هذه النتيجة تم إعادة إجراء التحليل الإحصائي على العينة ذات المستوى الاقتصادي المتوسط والمنخفض فقط، وتم استبعاد العينة ذات المستوى الاقتصادي المرتفع، فأظهرت النتائج ارتفاعاً ملحوظاً في الاتجاهات نحو العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة كلما زاد حجم الأسرة لدى المبحوثين، حيث بلغت نتيجة

اختبار (ت) ٦,١٣ عند مستوى دلالة ٠,٠١ وبقوة علاقة تجاوزت ٤١ % (Eta = 0.417).

الفرضية الخامسة كانت تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكان التنشئة ووجود اتجاه إيجابي لدى الشباب للعمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة، وقد كشفت الدراسة عدم صحة هذه الفرضية، إذ يشير الجدول رقم (٥) إلى عدم وجود أي علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين مكان التنشئة سواء أكانت مدينة أم محافظة أم قرية وبين طبيعة الاتجاهات نحو العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة (ف = 2.07).

الفرضية السادسة أشارت إلى تأثير سلبي ذي دلالة إحصائية يمكن أن يتسبب فيها العمل في القطاع الخاص على مسيرة الدراسة للطلاب الجامعي، وللتأكد من هذه الفرضية تم إجراء التحليل الإحصائي على العاملين من الطلاب في المرحلة الجامعية أو الخريجين ممن كانوا يعملون أثناء دراستهم كما أشرنا إلى ذلك سابقاً. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد العينة أصحاب المعدلات الدراسية المتوسطة أو المنخفضة لديهم توجهات للعمل في القطاع الخاص أكبر من أولئك الذين لديهم معدلات دراسية مرتفعة (ف = 3.87) عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥)، وبقوة علاقة قاربت ٢٠ % (Eta = 0.189). وللتأكد من أن العمل ذاته ربما يكون أحد الأسباب المساهمة في تدني مستوى التحصيل الدراسي للطلاب الجامعي تبين من خلال مقارنة درجات اختبارات القدرات العامة (قياس) لأفراد العينة المفحوصة أن المستوى التحصيلي في الأصل لم يكن قوياً حيث كان متوسط درجات اختبار القدرات لأفراد العينة ٧٢ درجة، وبالتالي يصعب ربط انخفاض المستوى التعليمي للطلاب الجامعي بسبب ارتباطه بالعمل في القطاع الخاص، كما أن ارتباط المبحوثين في التخصصات النظرية أكثر من التطبيقية يزيد من التأييد لهذه النتيجة.

عدد آخر من المتغيرات تم إجراء التحليل الإحصائي عليها للكشف عن مدى وجود علاقة وتأثير لها على الاتجاهات نحو العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة، فقد كشفت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة

إحصائية عند مستوى (0.05) بين متغير الحالة الاجتماعية والاتجاه نحو العمل، حيث يشير الجدول رقم (٥) إلى أن أفراد العينة المتزوجين كانت لديهم توجهات نحو العمل أكبر من أفراد العينة غير المتزوجين، كما كشفت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع العمل (دائم/مؤقت، كامل/جزئي) وبين قوة الاتجاه نحو العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة، ولكن الشيء غير المتوقع أن أفراد العينة العاملين بنظام العمل المؤقت أو الجزئي كانت لديهم توجهات نحو العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة أعلى من أولئك الذين يعملون بنظام العمل الدائم أو الكامل، ولعل السبب يكمن في كونهم يرغبون في مثل تلك الأعمال وعلى تلك الصفة لأنه يوفر لهم نوعاً من حرية الاختيار في الوقت والزمن المناسبين لهم ولظروفهم.

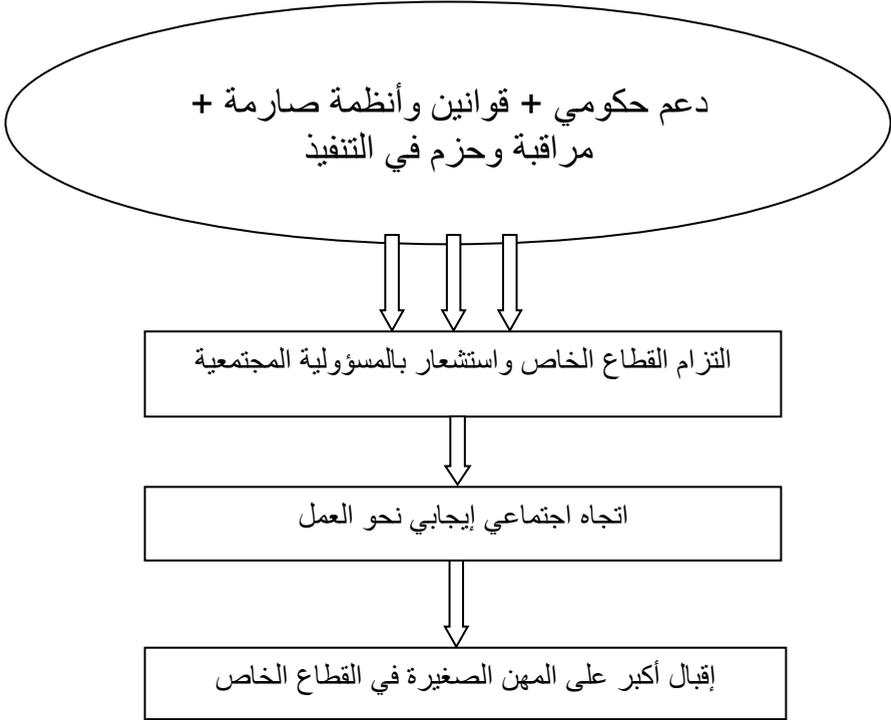
ومن خلال هذه النتائج يتبين لنا أن وجود اتجاه يزداد إيجابياً نحو العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة، والأمر الذي كشفته الدراسة أيضاً أن عملية الازدراء والترفع عن العمل فيها في السابق لم يكن بسبب نوعيتها، أو بسبب انعدام حب العمل وتقديره لدى أفراد المجتمع، بقدر ما كان بسبب العائد المادي المنخفض لها، فالعائد المادي الضعيف هو الذي صبغها بصبغة الازدراء والترفع عنها، ولو تتبعنا تاريخياً تلك النظرة للعمل في المجتمع السعودي في العقود الستة الماضية لربما اكتشفنا السبب الذي أسهم في ذلك، ثم كيف بدأت بالتلاشي شيئاً فشيئاً، فقد كان أفراد المجتمع قبل الثورة النفطية يعملون بمختلف المهن حتى الصغيرة منها، ولم تكن محل ترفع أو ازدراء كونها كانت مصدراً للدخل الشريف للفرد العامل، ولكن وبعد الثورة النفطية وإنشاء الوظائف الحكومية ذات العائد المادي الكبير، ومع الراحة التي يجدها الموظف في عمله مقارنة بالأعمال المهنية الشاقة ذات العائد المادي القليل ولد ذلك رؤية أبلغ ما يمكن أن توصف به هو "وصمة العمل المهني الوضيع" لدى أفراد المجتمع، ولم يكن ذلك لسوئها بقدر ما هو لقلّة العائد المادي المتحصل منها، فأصبح المجتمع يقف موقف الازدراء لتلك المهن لانخفاض عائدها المادي، فالمهنة التي تعطي الشاب الذي يعمل ثمان ساعات يومياً راتباً لا

يتجاوز الألف ريال أصبحت محل ترفع وازدراء من الشباب نفسه، ومن أسرته، ومن المجتمع المحيط به.

وقد أشارت نظرية التفاعل الرمزي إلى الأهمية الكبرى للرمز كمؤثر على سلوكيات أفراد المجتمع وتفاعلاتهم فيما بينهم. إن تدني الرواتب والمحفزات في تلك المهن التي يمنحها القطاع الخاص أسهمت بشكل مباشر بصبغها بصبغة رمز الازدراء والاحتقار وبالتالي سعي شباب المجتمع للترفع والبعد عنها، ولن تزول هذه الصبغة عن هذا الرمز إلا بمعالجة السبب من خلال تدخل حكومي بأنظمة وقوانين تعمل لرفع تلك المخصصات والحوافز المادية للمهن الصغيرة.

وقد نبه السلطان (٢٠١٢م) في دراسته المشار إليها سابقاً إلى ضرورة التدخل الحكومي الجاد من خلال تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية إلى القطاع الخاص لزيادة مساهمته في توظيف العمالة الوطنية وخلق برامج تحفيز إلزامية وصارمة يرتفع من خلالها العائد المادي للوظائف والمهن الصغيرة في القطاع الخاص، إضافة إلى حفظ حقوق العاملين التقاعدية والتدريب والتطوير، وعندما تنبته الحكومة لهذا الأمر، وتدخلت وزارة العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) وغيرها وقامت بسن القوانين والأحكام والأنظمة الصارمة في هذا الاتجاه (نظام السعودية، وبرنامج نطاقات) وساهمت مع القطاع الخاص في دعم برامج التوظيف رأى المجتمع ثمرة هذا التدخل من خلال ارتفاع العوائد المادية لمختلف المهن في القطاع الخاص فزال الوصمة السالبة تجاهها، وزادت طلبات الالتحاق بها من قبل المواطنين الشباب، فأصبح منظرهم منتشرين في أماكن العمل في المراكز التجارية، والمطاعم، والأسواق، ومحلات بيع التجزئة وغيرها مألوفاً ومقبولاً وزالت نظرات التعجب التي كانت تبرز في الأزمنة الماضية. والشكل رقم (٢) يوضح المآل التنبعي الذي يمكن أن يسير عليه توجه المجتمع نحو العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة مع الدعم الحكومي ووضع الأنظمة والحزم في تطبيقها، فإذا التزم القطاع الخاص بتلك الأنظمة واستشعر المسؤولية المجتمعية المطلوبة منه من خلال التفاعل معها فإن ذلك كفيل بالرفع من قيمة العمل لدى أفراد المجتمع وبالتالي سنلاحظ الزيادة في الانجذاب نحوها،

أما لو انخفض الدعم الحكومي وغابت الأنظمة والقوانين أو حصل نوع من التساهل في المراقبة والتطبيق فإن النتيجة المتوقعة ستكون معاكسة تماماً.



شكل رقم (٢). بناء اتجاهات مجتمعية إيجابية نحو العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة.

الخلاصة وأهم التوصيات

سعت الدراسة إلى محاولة الكشف عن الاتجاهات لدى الشباب نحو العمل في القطاع الخاص على مهن ووظائف صغيرة في المحلات التجارية والمطاعم وأماكن التسوق وغيرها، واعتمدت

الدراسة في بحثها على عينة من الشباب العاملين في ذلك القطاع. وقد كشفت الدراسة وجود اتجاهات من متوسطة إلى مرتفعة نحو العمل في تلك المهن مما يعد تغيراً لافتاً عما كانت عليه تلك الاتجاهات في السابق عندما كان العمل في تلك الأماكن محل ترفع واحتقار وازدراء وبالتالي عزوف الشباب الوطني عنها وعن خوض غمارها، فكانت مقتصرة تماماً على العمالة الوافدة. وقد أرجعت الدراسة هذه التغيرات المجتمعية إلى عامل أساسي هام وهو زيادة المحفزات المادية للعاملين في هذا القطاع. كما أثبتت الدراسة أن المستوى الاقتصادي للأسرة، وحجم الأسرة، والعمر، والحالة الاجتماعية، كان لها علاقة ذات دلالة إحصائية على اتجاهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة، في حين أثبتت الدراسة عدم وجود تأثير لتوجهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص على مهن صغيرة يعزى إلى مستوى التعليم لدى الأب، أو مكان التنشئة، كما كشفت الدراسة أن العاملين على نظام العمل المؤقت كانت لديهم اتجاهات أقوى للعمل في القطاع الخاص على مهن ووظائف صغيرة من العاملين على نظام العمل الدائم، وبنفس النتيجة انتهت الدراسة أن العاملين بنظام العمل الجزئي كانت لديهم اتجاهات نحو العمل في القطاع الخاص على مهن ووظائف صغيرة أعلى من العاملين بنظام العمل الكامل (٨ ساعات يومياً)، ومن جهة ثانية بيّنت الدراسة أن التأثير الذي يمكن أن يحدثه العمل في القطاع الخاص على التحصيل الدراسي لم يتبين بدقة في هذه الدراسة مما يجعلنا نتطلع إلى بذل المزيد من الدراسات لكشف ذلك الأمر والوقوف عليه.

التوصيات

- من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإنها توصي ما يلي:
- ١- أثبتت الدراسة وجود توجه متزايد لدى الشباب السعودي نحو العمل في القطاع الخاص على مهن ووظائف صغيرة، ومن هذا المنطلق فإن الدراسة توصي بالسعي لزيادة فرص العمل أمامهم، وفتح مجالات أوسع لهم.
 - ٢- تؤكد الدراسة على ضرورة مواصلة الجهود الحكومية ممثلة في وزارة العمل من خلال برنامج نطاقات، وصندوق الموارد البشرية (هدف) في توظيف الوظائف في القطاع الخاص على مختلف أشكاله وخاصة في المهن الصغيرة، وتوصي بضرورة استمرار تلك الجهود والسعي إلى بذل المزيد منها، وعدم الالتفات إلى المحاولات التي قد يبذلها القطاع الخاص لمقاومتها.
 - ٣- مع تزايد توجهات الشباب نحو العمل في تلك المهن فإن الدراسة توصي بمواصلة خفض استقدام العمالة الأجنبية بشكل تدريجي للسنوات العشرين القادمة لتحل محلها الأجيال الشابة.
 - ٤- لا تزال هذه التجربة حديثة عهد بالتطبيق وبالتالي فإن الدراسة ترى أن الحاجة لا زالت ملحة إلى بذل المزيد من الدراسات التقييمية لهذه التجربة الرائدة وتوصي بدعمها لأن نتائجها ستكون مفيدة للجهات الرسمية وكذلك مفيدة للقطاع الخاص ذاته.
 - ٥- توصي الدراسة بأهمية تشجيع وإشراك القطاع الخاص في تبني الأنظمة والقوانين الخاصة بالعمل والعمال مما يعزز دورهم ومساهماتهم في استقطاب شريحة أكبر من الشباب للعمل في مختلف القطاعات والمجالات بأجور ومكافآت مرضية للطرفين.
 - ٦- تدعو الدراسة إلى بذل المزيد من الجهود والدعم للقطاع الخاص لإتاحة الفرصة أمام الراغبين بالعمل بالنظام الجزئي أو المؤقت في المهن الصغيرة في المحلات التجارية والمطاعم والخدمات، فلهذا النظام الكثير من الفوائد والفرص خاصة أمام الطلاب الجامعيين. وفي الختام يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة إضافة علمية للأبحاث والدراسات المتعلقة بالعمل والبطالة، كما يأمل أن تكون مرجعاً

للمهتمين في قضايا العمل والعمال، والسعودة، وتوطين الوظائف في المجتمع السعودي، والسعي لما يخدم المكتبة العربية في هذا المجال.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- [١] ابن منظور، محمد بن مكرم (٢٠٠٠) "لسان العرب"، دار صادر، بيروت (مادة قوم).
- [٢] أحمد، سيد فتحي (١٩٩٣م) "سعودة سوق العمل السعودي: دراسة اقتصادية ميدانية"، دراسات سعودية، ع ٧، معهد الدراسات الدبلوماسية، الرياض.
- [٣] استينية، دلال ملحس (٢٠١٠م) "التغير الاجتماعي والثقافي"، دار وائل للنشر، عماد الأردن ط ٣.
- [٤] الباحثين، سامي عبد الله (٢٠٠٦م) "المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج ٢٢، ع ١، الإمارات.
- [٥] البريدي، عبد الله عبد الرحمن (٢٠١٥م) "التنمية المستدامة: مدخل تكاملي لمفاهيم التنمية المستدامة"، العبيكان للنشر، الرياض.
- [٦] التركستاني، حبيب الله محمد (١٩٩٩م) "دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي"، مجلة العلوم الاجتماعية، مج ٢٧، ع ٣، الكويت.
- [٧] التركستاني، حبيب الله محمد (٢٠٠٥م) "المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل"، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الأراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز، الرياض.
- [٨] حسن، حسن مصطفى (٢٠٠٧م) "التخطيط لمواجهة تسرب العاملين من القطاع الخاص"، المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية ببلوان، مصر.

- [٩] حمادات، محمد حسن (٢٠٠٦م) "قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس" دار الحامد للنشر، الأردن.
- [١٠] الجمال، محمد عبد المنعم (١٩٨٦م) "موسوعة الاقتصاد الإسلامي"، دار الكتاب اللبناني للنشر، بيروت.
- [١١] دمنهوري، هند محمد (٢٠١٣م) "أسباب عدم موائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، م ٢٧، ع ١، جدة.
- [١٢] الدويلة، هيام محمد (١٩٩٧م) "العمالة الكويتية في القطاع الخاص"، مجلة شؤون اجتماعية، ع ٥٦ الإمارات.
- [١٣] الرازي، محمد بن أبي بكر (١٩٨٧) "مختار الصحاح"، دار الجيل للنشر، بيروت لبنان، مادة (قوم).
- [١٤] الرشود، عبدالله سعد (٢٠٠٦م) "اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل بالقطاع الخاص" مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية" مصر، ع ٢١، ٢.
- [١٥] الزغبى، محمد أحمد (١٩٨٢م) "التغير الاجتماعي"، دار الطليعة للنشر، بيروت
- [١٦] الزيايدي، مها عادل (٢٠١٥م) "أثر الالتزام التنظيمي على نية ترك العمل: دراسة مقارنة بين العاملين في القطاع الحكومي و القطاع الخاص"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ٤، مصر.
- [١٧] السلطان، عبدالرحمن محمد (١٤١٩هـ) "سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية: الأبعاد والمعوقات والحلول المقدمة"، الإدارة العامة، ج ٣٨، ع ٣، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- [١٨] السلطان، عبد الرحمن محمد (٢٠١٢م) "تحفيز توظيف الوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي من خلال تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية إلى القطاع الخاص"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ع ١٤٤، الكويت.
- [١٩] الشميمري، أحمد عبدالرحمن والدخيل الله، خالد عبد الله (٢٠٠٣م) "العوامل المؤثرة في توظيف الجامعيين في القطاع

- الخاص السعودي"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، س ٢٩، ع ١٠٨، الكويت.
- [٢٠] الشميمري، أحمد عبدالرحمن (٢٠٠١م) "معوقات سعودة الوظائف في القطاع الخاص: دراسة وصفية"، الملتقى الثالث عشر لجمعية الاقتصاد السعودية.
- [٢١] صقر، مصطفى السيد (٢٠٠٦م) "إشكاليات سوق العمل في دول مجلس التعاون" مركز الخليج للأبحاث، مجلة آراء، ع ٢٧ .
- [٢٢] صليبياء، جميل (١٩٧٩م) " المعجم الفلسفي"، دار الكتاب المصري، القاهرة، ج ٢.
- [٢٣] عبد الغني، حسام محمد (٢٠٠٣م) "دراسة وصفية مقارنة لمشكلات الرضا الوظيفي بين العمالة المؤقتة والدائمة وعلاقة ذلك بالأداء الاجتماعي لهم"، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
- [٢٤] عبد المؤمن، أسماء محمد (٢٠١٢م) "أنسنة العمل وتحسين نوعية حياة العمالة المؤقتة"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، ع ٣٢ ج ١١، مصر.
- [٢٥] عبد الله، عبد الرحمن صالح (٢٠٠٤م) "منظومة القيم محرك للسلوك الإنساني: الإدارة بالقيم اتجاه إداري حديث للأداء القيادي المتميز"، معهد الإدارة العامة، مسقط، سلطنة عمان.
- [٢٦] عبيدات، ذوقان و عدس، عبدالرحمن و كايد، عبدالحق (١٩٩٣م) "البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه"، دار أسامة للنشر، الرياض.
- [٢٧] الغرفة التجارية الصناعية (١٤٠٠هـ) "أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في القطاع الخاص"، إدارة البحوث، الرياض.
- [٢٨] الغريب، عبد العزيز علي (١٤٢٧هـ) "الشباب والعمل: دراسة لإشكالية السعودة والبطالة وتحدياتها وأثارها الاجتماعية والأمنية"، مجلة البحوث الأمنية، ع ٢٣، الرياض.
- [٢٩] الغريب، عبد العزيز علي (١٤٣٣هـ) "نظريات علم الاجتماع: تصنيفاتها واتجاهاتها"، دار الزهراء، الرياض.

- [٣٠] غيث، محمد عاطف (١٩٩٣) " قاموس علم الاجتماع "، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- [٣١] الغيث، محمد عبدالله و المعشوق، منصور (١٤١٧هـ) "توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص: المعوقات والحلول"، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- [٣٢] قباري، محمد إسماعيل (٢٠٠٢م) "مناهج البحث في علم الاجتماع، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر.
- [٣٣] القحطاني، محمد دليم و البقعاوي، عادل فهد (٢٠٠٤م) " تقييم فاعلية الإجراءات الرسمية الموجهة نحو تحقيق السعادة: دراسة تطبيقية على اللجان والمؤسسات"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج ٢٨، ع ١، مصر.
- [٣٤] متولي، ناريمان إسماعيل (٢٠١٠م) "القطاع الخاص ودوره في بناء مجتمع المعرفة في المملكة العربية السعودية" أعمال المؤتمر ٢٣ للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، قطر .
- [٣٥] لطفي، طلعت إبراهيم (١٩٩٥م) "أساليب وأدوات البحث الاجتماعي"، دار غريب للنشر، القاهرة.
- [٣٦] المبيريك، وفاء ناصر (٢٠١٣م) "دراسة استطلاعية لاتجاهات القطاع الخاص نحو عمل المرأة الجزئي في منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية"، المجلة العربية للإدارة - المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مج ٣٣، ع ١، مصر.
- [٣٧] مجمع اللغة العربية (٢٠٠٤م) المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية. مصر .
- [٣٨] مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات (٢٠٠٩م و ٢٠١٤م) الموقع الرسمي للمصلحة على الإنترنت: (www.cdsi.gov.sa).
- [٣٩] النبلوي، عايدة (٢٠١٤م) "التحولات الاجتماعية وقيمة العمل من منظور تراث العلم الاجتماعي"، شؤون اجتماعية، ع ١٢٣.
- [٤٠] هدف، صندوق تنمية الموارد البشرية (٢٠١٤م) "تنظيم صندوق تنمية الموارد البشرية" موقع الصندوق على الإنترنت (www.hrdf.org.sa).

- [٤١] وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠١٤م) "تقرير تنمية الموارد البشرية"، موقع الوزارة على الإنترنت (www.mep.gov.sa).
- [٤٢] وزارة العمل (٢٠١٥م) "برنامج نطاقات"، موقع الوزارة على الإنترنت (www.emol.gov.sa).

ثانياً: المراجع الأجنبية

- [43] Henslin, J. M. (2000), " Sociology: A Down to Earth Approach", Allyn and Bacon, Boston, USA.
- [44] Macionis, J. J. (2001), " Sociology ", Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, USA .
- [45] Thio, A. (1992) " Sociology", Harper Collins Publishers, New York, USA
- [46] United Nation, (2010) World Statistics, (www.un.org).
- [47] Weeks, J. R. (2001), Population: An Introduction to Concepts and Issues Wadsworth. U.S.A.

Attitudes of Young Saudi Males Toward Working in Small Jobs as One of the Manifestations of Social Change in Saudi Arabia

Dr. Mohammad A. Alsaawi
Qassim University

Abstract. The study aimed to explore the attitudes among young people towards working in the private sector on careers and jobs in small shops, restaurants, and other places. The study examined a sample of young workers in that sector. The results of this study revealed medium to high attitudes towards working in those occupations. The main reason of that was because of the intervention of government efforts by supporting private sectors to increase their salaries

The study also found that the economic level of family, family size, age, and marital status have a significant relationship with youth attitudes towards working in small jobs. On the other hand, the result of this study found no significant impact due to the level of father education, or place upbringing. The study also revealed that workers on temporary or part time work system have higher attitudes towards working in small jobs than those who work on full time system.

The study recommended the need to continue efforts to increase the effectiveness of private sector in attracting young people through financial support system.

Keywords: Attitudes, Private Sector, Social Change, Saudi Society