



دور الجامعات السعودية في الحد من بطالة خريجيها

إعداد

سليمان بن عبدالله العيسى

(طالب دكتوراه)

قسم الإدارة التربوية

كلية التربية - جامعة الملك سعود

دور الجامعات السعودية في الحد من بطالة خريجيها

إعداد

سليمان بن عبدالله العيسى

(طالب دكتوراه)

قسم الإدارة التربوية

كلية التربية - جامعة الملك سعود

مدخل الدراسة

مقدمة:

تعد البطالة من أهم وأعقد المشاكل التي تواجه دول العالم على مر التاريخ، ولم تعد البطالة مشكلة الدول النامية فحسب، بل أصبحت مشكلة تورق الدول الغنية والمتقدمة على حد سواء. إن المملكة العربية السعودية هي احد الدول التي تعاني من البطالة، حيث بلغت نسبة البطالة في آخر إحصائية عام ٢٠٠٩م (١٠,٥٪)، مع ما يقابل ذلك من نمو قوي للاقتصاد السعودي، على الرغم من الضبابية التي تكتنف الاقتصاد العالمي.

لذا قامت القيادة في المملكة بعدة مبادرات للتخفيف من حدة تأثير البطالة و محاولة اجتثاثها من جذورها، ففي نهاية عام ٢٠٠٤م انطلقت حملة وزارة العمل بالتعاون مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، لتوظيف السعوديين عبر ٤٦ فرعاً في كافة مناطق المملكة، وهدفت هذه الحملة إلى حصر جميع طالبي العمل من العاطلين وتسجيل معلوماتهم وبياناتهم لتوظيفهم لدى منشآت القطاع الخاص، كما أطلقت وزارة العمل برنامج نطاقات عام ٢٠١١م لتحفيز المنشآت على توظيف الوظيف كمييار جديد للسعودة، وفي ١/١/١٤٣٣هـ تم بدء تنفيذ البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن العمل "حافز"، الذي أمر به خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز - حفظه الله - لدعم الباحثين عن العمل، بغية تعزيز فرص حصولهم على وظائف مناسبة، ومع ما بذل في هذه المبادرات وغيرها من الجهود إلا أن المؤشرات لا تزال تدل على تنامي معدلات البطالة التي تحتاج إلى تكاتف جميع أجهزة الدولة للقضاء عليها.

إن هذا الاهتمام الكبير بقضية البطالة يأتي، بلا شك، من أهمية ظاهرة البطالة نفسها وما يترتب عليها من آثار جسيمة ذات مساس ببنية المجتمع، وبخاصة تلك المتعلقة بالآثار الأمنية والاجتماعية والاقتصادية والصحية على أفراد المجتمع ومؤسساته (البكر، ٢٠٠٤م). وبناء على ما سبق برزت الحاجة لبحث أسباب تفشي ظاهرة البطالة بين جميع فئات العاطلين ويزداد الأمر تأكيداً في حال كون العاطل من المؤهلين علمياً ومن أصحاب الشهادات العليا. ومن المهم أيضاً البحث عن مكامن الخلل، هل هي بسبب السياسة الاقتصادية للبلد؟، أم بسبب عدم تجاوب القطاع الخاص لتوظيف المواطنين؟، أم بسبب سوء مخرجات التعليم العالي؟، أم لأسباب أخرى مجهولة؟. ثم إذا كان التعليم العالي في دائرة الاتهام، فما هو دوره للمساعدة في التخفيف من نسبة بطالة خريجيهما؟، وكيف سيستطيع مواجهة هذا التحدي والتغلب عليه؟.

مشكلة الدراسة:

تمثل مشكلة البطالة وتوظيف القوى العاملة الوطنية واحدة من أهم القضايا ذات الانعكاسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بالمملكة العربية السعودية (العتيبي، ٢٠١٠م)، وعلى قدر ما بذلته الدولة من جهود لمواجهة هذا الداء العضال إلا أنه لا يزال معدل البطالة بين المواطنين في السنوات الماضية القريبة يتراوح قريباً من نسبة (١٠٪) تزيد أو تنقص قليلاً، حيث كانت آخر إحصائية رسمية صادرة عن مصلحة الإحصاءات العامة عام ٢٠٠٩م، تشير إلى أن نسبة البطالة تقارب (١٠,٥٪)، كما بينت هذه الإحصائية أن نسبة بطالة خريجي الجامعات بين العاطلين في ازدياد مطرد بدءاً من عام ٢٠٠٧م حتى عام ٢٠٠٩م، حيث كانت نسبة البطالة بين العاطلين عام ٢٠٠٧م (٢٩,٢٪) وفي عام ٢٠٠٩م (٤٤,٤٪)، و يتوقع استمرار زيادة هذه النسبة في الأعوام القادمة، بسبب الطاقة الاستيعابية العالية للجامعات، إضافةً للإقبال الكبير من خريجي الثانوية العامة على التعليم الجامعي.

إن بطالة حملة شهادات التعليم العالي لم تكن قضية مطروحة للمداولة عندما كان سوق العمل السعودي يستوعب جميع خريجي الجامعات ويضمن لهم الوظيفة المناسبة، إلا أن التغيرات والتحويلات التي حدثت في السنوات الأخيرة في المجالات الاقتصادية وسوق العمل السعودي قد جعلت النظر في مثل هذه القضية أمراً جوهرياً. (العتيبي، ٢٠١٠م) ومن المؤسف أن البطالة طالت خريجي الدراسات العليا أيضاً، حيث نُشر في صحيفة الوطن مقال عنوانه ((بطالة خريجات الدراسات العليا وعجز في الأكاديميات.. أين الخلل؟))

بينت الكاتبة أن الخلل قد يكون من أسبابه أن قطاعات الدولة المختلفة ووزاراتها وبرامجها الطموحة يبدو وكأنهم لا يعملون في انسجام وتكامل (الوطن، تاريخ ١/٢/٢٠١٢م). و في ثنايا مقال في جريدة الرياض بعنوان ((بطالة حاملي الشهادات العليا))، أشادت كاتبة المقال بالبرنامج الإذاعي (الثانية مع داود) الذي خصص إحدى حلقاته للحديث عن بطالة أصحاب الشهادات العليا في ٢٢ يناير ٢٠١٢م، وخلال الحديث استنكر ضيوف الحلقة عدم تعيين ما يقارب ٣٠٠٠ سعودي من الحاصلين على درجات علمية عالية من الداخل ودول الغرب ، في ظل وجود نحو ١١ ألف أجنبي يقومون بالتدريس في الجامعات السعودية. (الرياض، العدد ١٥٩٣١، تاريخ ٥/٢/٢٠١٢م).

وفي ضوء هذه المعطيات تتبلور مشكلة هذه الدراسة في البحث عن أهم الأسباب التي أدت إلى بطالة خريجي الجامعات السعودية ومعرفة دور الجامعات في الحد من بطالة خريجها.

أهداف الدراسة:

- ١) معرفة أهم أسباب بطالة خريجي الجامعات السعودية.
- ٢) التعرف على دور الجامعات السعودية في الحد من بطالة خريجها.

أهمية الدراسة:

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من عدة اعتبارات أهمها:
- أن تسهم في إيجاد حلول لمشكلة بطالة خريجي الجامعات بناءً على دراسة الأسباب التي ستظهر في نتائج الدراسة.
 - أن تساعد الجامعات في تحسين مستوى خريجها وتتوافق مع متطلبات سوق العمل.

أسئلة الدراسة:

- ١) ما أهم أسباب بطالة خريجي الجامعات السعودية؟
- ٢) ما دور الجامعات السعودية في الحد من بطالة خريجها؟

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على معرفة أهم أسباب ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات السعودية ودور الجامعات في الحد منها.

مصطلحات الدراسة:**البطالة:**

يجمع الاقتصاديون والخبراء - وحسب ما أوصت به منظمة العمل الدولية (ILO) - على تعريف العاطل بأنه ((كل من هو قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى)). وينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب. (زكي، ١٩٩٨م)

وتطلق البطالة إجرائياً في هذه الدراسة على جميع العاطلين السعوديين من خريجي الجامعات السعودية الذين لم يحصلوا على فرص عمل عند مستوى الأجر السائد داخل المملكة.

الدور:

يقصد بالدور إجرائياً في هذه الدراسة مجموعة الممارسات والآليات التي تقوم بها الجامعة في سبيل الحد من بطالة خريجها.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي (الوثائقي)، ويقصد به ((الجمع المتأني والدقيق للسجلات والوثائق المتوافرة ذات العلاقة بموضوع مشكلة البحث. ومن ثم التحليل الشامل لمحتوياتها بهدف استنتاج ما يتصل بمشكلة البحث من أدلة وبراهين تبرهن على إجابة أسئلة البحث)). (العساف، ٢٠١٠م) عند (Hill Way، ١٩٦٩م)

أدبيات الدراسة**المبحث الأول الإطار النظري****أولاً: مفهوم البطالة:**

إن من أهم صفات العاطل انه لا يعمل، ومع ذلك، فهناك عدد كبير من الأفراد لا يعملون لأنهم ببساطة لا يقدرّون على العمل، مثل الأطفال والمرضى والعجزة وكبار السن والذين أحيلوا إلى التقاعد ويحصلون الآن على معاشات، فهؤلاء لا يصح اعتبارهم عاطلين، لأن العاطلين يجب أن يكونوا قادرين على العمل. كذلك من المحتمل أن يكون هناك عدد من الأفراد القادرين على العمل والذين لا يعملون فعلاً، ومع ذلك لا يجوز اعتبارهم عاطلين

لأنهم لا يبحثون عن عمل, مثل الطلبة الذين يدرسون في المدارس الثانوية والجامعات.
(زكي, ١٩٩٨م)

ثانياً: أنواع البطالة: (زكي, ١٩٩٨م)

تصنف البطالة إلى أنواع عديدة, وذلك وفقاً لأسس مختلفة, فيمكن تصنيفها اعتماداً على أسبابها أو على مدتها أو على طبيعتها, وإذا اعتمد على طبيعة البطالة فإنه يمكن تقسيمها إلى:

(١) البطالة السافرة:

ويقصد بها حالة التعطل الظاهر الذي يعاني منه جزء من قوة العمل المتاحة, وهذه البطالة يمكن أن تكون دورية أو احتكاكية أو هيكلية.

• البطالة الدورية:

وهي البطالة التي ترتبط بالدورة الاقتصادية توسعاً وانكماشاً حيث تنخفض معدلات البطالة في مرحلة التوسع وترتفع في مرحلة الكساد.

• البطالة الاحتكاكية:

هي البطالة التي تحدث بسبب التقلبات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة, وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل, ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل.

• البطالة الهيكلية:

هي ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانباً من قوة العمل, بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي, وتؤدي إلى إيجاد حالة عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين والراغبين في العمل والباحثين عنه. وهذا النوع يمكن أن يحدث نتيجة لانخفاض الطلب على نوعيات معينة من العمالة, بسبب الكساد الذي لحق بالصناعات التي كانوا يعملون بها وظهور طلب على نوعيات معينة من المهارات التي تلزم لإنتاج سلعة معينة لصناعات تزدهر.

(٢) البطالة المقنعة:

وهي الأكثر شيوعاً في الدول النامية والعربية, وهي تعبر عن وضع يتكدس فيه عدد كبير من العمالة يفوق الحاجة الفعلية للعمل, وهذا يعني وجود عمالة زائدة سحبها من مواقع العمل لا يؤثر في حجم الإنتاج.

البطالة الاختيارية والإجبارية:

وقد تصنف البطالة على نوعين: اختيارية وهي حالة يتعطل فيها العامل بمحض اختياره وإرادته، إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة)، أو لأنه يبحث عن عمل يوفر له أجر أعلى وظروف عمل أحسن. والنوع الثاني إجبارية، وفي هذه الحالة يتعطل العامل فيها بشكل جبري، أي من غير إرادته واختياره، وهي تحدث عن طريق تسريح العمال بشكل قسري، رغم أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد.

ثالثاً: حجم البطالة ونسبتها:

يتحدد حجم البطالة من خلال احتساب الفارق بين حجم مجموع قوة العمل السعودية وحجم مجموع المشتغلين السعوديين. أما نسبة البطالة فتحسب بقسمة حجم البطالة على إجمالي قوة العمل من السعوديين ذكوراً وإناثاً مضروباً في مائة، وذلك وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{نسبة البطالة} = 100 * \left[\frac{\text{حجم البطالة}}{\text{إجمالي القوى العاملة}} \right]$$

(البكر، ٢٠٠٤م)

رابعاً: أسباب بطالة خريجي الجامعات:

من أهم أسباب البطالة في العالم العربي: (بلقاسم، ٢٠٠٩م)

- ١) النمو السكاني المرتفع والذي يعتبر من أعلى المعدلات في العالم وأحد أهم التحديات التي تواجه التنمية العربية.
- ٢) تباطؤ النمو الاقتصادي، وتراجع معدلات التشغيل.
- ٣) ارتفاع نمو العمالة العربية، مقابل انخفاض الناتج الوطني.
- ٤) استمرار تدفق العمالة الأجنبية خاصة في دول الخليج العربي.
- ٥) وجود بعض المعوقات الاجتماعية والثقافية، مثل سوء التخطيط وعدم توجيه التنمية والاستثمار في المجالات المناسبة، بالإضافة إلى ضعف الشعور بقيمة العمل، والرغبة في العمل فقط في مجال التخصص، إضافة إلى عدم إقبال الشباب على العمل المهني بسبب نظرة المجتمع إليه باعتباره من الأعمال الدنيا، وعدم الإقبال على العمل الحر بسبب الخوف من المخاطرة والميل إلى الأعمال المستقرة.

٦) كلما تطورت الدول في محاربة الفساد كلما قلت فيها مستويات البطالة.
٧) عدم التوافق بين المكتسبات من المهارات النوعية وبناء المعرفة, واحتياجات أسواق العمل العربية.

وتعتبر سياسات التعليم من العوامل التي تساعد على نشوء ظاهرة البطالة في المجتمعات فيما لو أخذ بعين الاعتبار الاختلال الذي ينتج عن عدم تناغم السياسة التعليمية لبلد ما مع متطلبات النمو الاقتصادي لذلك البلد (بوشعور, صليحة, ٢٠١١م). كما أن تزايد الإقبال على التعليم يعتبر من الأسباب الرئيسة التي قد تؤدي إلى تزايد معدلات البطالة, وقد يترتب على ذلك زيادة عرض العمل المؤهل لمعدلات تفوق الطلب (ابو النور, ١٩٩٤م). ولعل أهم الأسباب التي ساهمت في انتشار البطالة في أوساط خريجي الجامعات ما يلي:
(خذري, علي, ٢٠١١م)

- توجه الطلبة نحو التخصصات الأكاديمية في مقابل العزوف عن التوجه نحو التخصصات المهنية.
- التوجه العام للطلبة والمتعلق بميولاتهم الشخصية.
- سوء التخطيط في توزيع أعداد الطلبة على مختلف التخصصات، وذلك خلافا لمؤهلاتهم ورغباتهم وهذا ما يؤدي إلى الفشل أو التأخر الدراسي، أو إلى تخريج كفاءات ضعيفة.
- الأمية المهنية أو الميدانية والتي يعاني منها عدد معتبر من خريجي الجامعات بسبب صعوبة تطبيق ما تعلموه، أو الخوف من مواجهة المهنة أو ضعف تكوينه أو قصور السياسة التعليمية وعدم ملائمتها لسوق العمل.
- عدم توفر فرص العمل في اختصاصات معينة بسبب التضخم في أعداد المتخرجين وتركزهم في اختصاصات أخرى فوق الحاجة لها بعد التخرج.
- رفض خريجي الجامعات لبعض المهن لاعتقادهم أنها لا تتلاءم معهم أو أدنى من مستواهم.
- عدم تحفيز بعض المناهج الدراسية على إنشاء المؤسسات الخاصة والعمل الحر.

خامساً: البطالة وأثرها على العاطلين:

تؤدي البطالة إلى انخفاض أواصر الروابط التي يحملها الناس تجاه المؤسسات الرسمية والأنظمة والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع، كما أنها تحد من فعالية سلطة الأسرة بحيث لا تستطيع أن تقوم أو تمارس دورها في عملية الضبط الاجتماعي لأطفالها،

ومن ثم يترتب على انخفاض أواصر الروابط التي يحملها الناس وعلى محدودية أو ضعف سلطة الأسرة قابلية الأطفال والشباب واستعدادهم للجنوح؛ وذلك لسهولة وقوعهم تحت تأثير القيم السائدة وسيطرتها لدى مجموعة الرفاق (الزملاء) في الحي / الأحياء. كما تؤدي حالة البطالة عند الفرد إلى التعرض لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي، إضافة إلى أن كثيراً من العاطلين عن العمل يتصفون بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية. فمثلاً يتسم كثير من العاطلين بعدم السعادة وعدم الرضا والشعور بالعجز وعدم الكفاءة مما يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية لديهم. وتجدر الإشارة إلى أن التأثير السلبي للبطالة لا يقتصر على الجانب الأمني المرتبط بارتفاع نسبة الجريمة وتعاطي المخدرات وترويجها فقط، بل إن التأثير يمتد ليشمل المواطن السعودي باعتباره ثروة أساسية وقوة عمل معطلة عن الإسهام في بناء المجتمع. إضافة إلى احتمالية الإصابة بالأمراض الجسمية والنفسية. إن الإصابة بالأمراض النفسية والجسمية المصاحبة لحالة التعطل في الغالب، تحد وتشل قدرات الفرد واستعداداته، كما تلحق أعباء كثيرة بأسرته وذويه، إضافة إلى أن الدولة تقع عليها مسؤولية الأعباء المالية الباهظة التي تتطلبها عملية العلاج والاستشفاء للمصابين بالأمراض النفسية والجسمية من العاطلين. (البكر، ٢٠٠٤م)

سادساً: حجم ونسبة البطالة في السعودية: (مصلحة الإحصاءات العامة، ٢٠٠٩م)

في هذا الجزء سيتم عرض بعض الإحصاءات الهامة الأساسية والتي تختص بالتعلم، ولمزيد من التفصيل يمكن الرجوع لموقع مصلحة الإحصاءات العامة.

أظهرت نتائج بحث القوى العاملة خلال شهر شعبان ١٤٣٠هـ، الموافق شهر يولييه/ أغسطس ٢٠٠٩م، أن جملة قوة العمل في المملكة بلغت (٨,٦١١,٠٠١) فرداً، أي ما نسبته (٤٩,٩%) من إجمالي عدد السكان (١٥) سنة فأكثر. وبلغت جملة عدد المشتغلين (٨,١٤٧,٩٩٢) فرداً، أي ما نسبته (٩٤,٦%) من إجمالي قوة العمل، وبلغ عدد المتعطلين (٤٦٣,٠٠٩) فرداً، وبلغ معدل البطالة الإجمالي (٥,٤%).

كما أظهرت النتائج أن قوة العمل السعودية بلغت (٤,٢٨٦,٥١٥) فرداً، وبلغ إجمالي عدد المشتغلين السعوديين (٣,٨٣٧,٩٦٨) فرداً، يمثلون ما نسبته (٨٩,٥%) من قوة العمل السعودية، في حين بلغ عدد المتعطلين السعوديين (٤٤٨,٥٤٧) فرداً، يمثلون ما نسبته (١٠,٥%) من قوة العمل السعودية، كما أشارت نتائج البحث أن أكثر من ثلثي قوة العمل السعودية تتركز بين الأفراد الذين أعمارهم بين (٢٥-٤٤) سنة، أي ما نسبته (٦٧,٥%).

وأوضحت نتائج البحث أن نسبة التعلم بين السكان السعوديين داخل قوة العمل بلغت (٩٦,٥٪). كما أوضحت النتائج أن الأفراد الحاصلين على شهادة الثانوية أو ما يعادلها يمثلون أعلى نسبة من قوة العمل السعودية إذ بلغت (٢٨,٧٪)، يليهم الحاصلون على شهادة البكالوريوس أو الليسانس بنسبة (٢٦,٨٪).

كما بينت النتائج أيضاً أن أعلى نسبة للمتعلّين السعوديين هم من الحاصلين على شهادة البكالوريوس أو الليسانس وذلك بنسبة (٤٤,٢٪)، يليهم الحاصلون على شهادة الثانوية أو ما يعادلها بنسبة (٢٥,٧٪)، وبالنسبة للذكور منهم فإن أعلى نسبة للمتعلّين هم الحاصلون على الشهادة الثانوية أو ما يعادلها وذلك بنسبة (٣٩,٩٪)، يليهم الحاصلون على شهادة المتوسطة وذلك بنسبة (١٧,٣٪).

أما فيما يخص الإناث فإن الحاصلات على شهادة البكالوريوس أو الليسانس يمثلن أعلى نسبة من بين المتعلّيات السعوديات حيث بلغت (٧٨,٣٪)، تليهن الحاصلات على الشهادة دبلوم دون الجامعة بنسبة (١٢,٣٪). كما أظهرت النتائج عدم وجود بطالة بين الذكور والإناث الحاصلين على شهادة الدكتوراه.

سابعاً: دور الجامعات السعودية في الحد من البطالة:

في ورقة عمل مقدمة لمؤتمر ARAB-ACRAO, طرح نبيل حيدر التساؤل التالي: هل من واجب الجامعة خلق فرص عمل للمتخرجين؟ ومن ثم أتبعه بسؤال آخر وهو: ما هو دور الجامعة في مساعدة الطالب لإيجاد عمل بعد تخرجه؟ فكانت إجابته: إن الجامعة مؤسسة تُعنى بشؤونها الخاصة التربوية وتتفاعل مع مجتمعتها، ولذا فهي بالتالي مهتمة بأن تكون برامجها الأكاديمية ذات بعد توظيفي وتثقيفي، بينما مسؤولية خلق وإيجاد الفرص تقع على عاتق سوق العمل سواء القطاع الحكومي أو القطاع الخاص. و دور الجامعة هو مساعدة طلابها في إيجاد العمل الجيد بتميزها فيما تقدمه للطلاب، ومن خلال تعاونها مع الجامعات ومؤسسات التوظيف. والجامعة يجب أن تتحول إلى مختبر يعايش سوق العمل ويدرب المتخرج على متطلبات سوق العمل قبل أن يخطو خطوة واحدة في المصرف أو في المكتب أو في الورشة أو في المستشفى. كل ما تقدم يختصر بمبدأ بسيط، وهو أن قوة المتخرج وقابلية توظيفه نابعان من مستوى الجامعة الأكاديمي، ومن وثاق علاقتها بسوق العمل. (حيدر، ٢٠٠١م)

- إن للتعليم العالي دوراً في زيادة فرص الحصول على وظيفة لخريجيه، ويرجع ذلك إلى ثلاثة عوامل: (محمود، ١٩٩٠م) عند (Psacharopoulos, ١٩٨٧م)
- زيادة القدرة المعرفية للطالب: فالنظام التعليمي يعمل بطريقة تؤدي إلى زيادة القدرة المعرفية للطالب، تلك القدرة تبدأ بالقدرة على القراءة والكتابة وصولاً إلى القدرات المنطقية والتحليلية.
 - المناخ المحيط بالدراسة: فظروف الدراسة تؤدي - على المستويات المختلفة - إلى تنمية صفات شخصية لها علاقة بالإنتاجية، ومن الصفات التي تساعد على الإنتاج في الوظائف الدنيا، الدقة في المواعيد والطاعة، واحترام السلطة، أما الصفات التي تساعد على الإنتاج في الوظائف العليا فهي، الاعتماد على النفس والقدرة على صنع القرار.
 - التعليم كوسيلة لانتقاء الصالحين للعمل: وهنا يعمل النظام التعليمي كوسيلة للانتقاء للتعرف على الذين يمتلكون صفات معينة لها تأثير على الإنتاجية، مثل الذكاء والدافعية.

ويمكن للتعليم العالي أن يساهم في مواجهة مشكلة البطالة بالتالي:

(محمود، ١٩٩٠م)

- فرض سياسات ومعايير للقبول تنسم بالموضوعية لضمان حسن اختيار طلابه من ذوي القدرات والاستعدادات الأكاديمية.
- الاعتماد على نظام توجيه تربوي ومهني داخل مؤسساته وفي المدارس الثانوية، ذلك أنه من أنسب الوسائل وأعلىها كفاءةً في القدرة على الموائمة بين رغبات الأفراد واحتياجات المجتمع.
- تسليح الطلاب بالمعرفة والمهارات الأساسية العامة الضرورية لكل خريج بحيث تتجه المناهج نحو تلبية حاجة الاقتصاد من المهارات المعرفية والشخصية التي تشجع الفرد على بدء مشروعات خاصة.
- إتاحة الفرصة للالتحاق بالتعليم العالي في أي وقت وأي سن لخريجي التعليم الثانوي.
- التعليم العالي ليس من مهمته أن يعد الخريج لعمل معين، وإنما عليه أن يعد برامج ومناهج بصورة يتيح معها للخريج فرصاً أفضل لسرعة إتقان عمل محدد، بالإضافة إلى القدرة على سرعة تطوير نفسه لعمل آخر إذا استدعى الأمر ذلك.
- لا يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تقدم لمؤسسات العمل منتجاً جاهزاً، فكل مؤسسة عمل هي المكان الطبيعي لتزويد الشباب بالمهارات المتخصصة اللازمة لنشاطها. وهذا لا يقلل من أهمية التعليم العالي، ولكنه يوضح أن المؤسسات المستقبلية للقوى العاملة المؤهلة لها دور في تدريب الشباب على الأعمال المتوافرة بها على التحديد.

المبحث الثاني

الدراسات السابقة

(١) دراسة المنيع (١٩٩٩م): توضيح وتقويم العلاقة بين منجزات التعليم الجامعي والتنمية الشاملة في المملكة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الارتباط بين منجزات التعليم الجامعي والتنمية الشاملة في المملكة، والتعرف على التخصصات الجامعية ومدى ارتباطها بالتنمية، والتعرف على مدى العلاقة بين مخرجات التعليم الجامعي والتنمية. وكان أهم نتائج الدراسة التي تتواءم مع الدراسة الحالية:

- أفرزت الجامعات خريجين في تخصصات ليس لها ارتباط وثيق باحتياجات التنمية مما أثقل كاهل الجامعات نفسها ومؤسسات التدريب في إعادة تأهيل الخريجين، في الوقت الذي يوجد فيه نقص واضح في مجالات أخرى تحتاج إليها مؤسسات المجتمع بفرعها العام والخاص.
- توجد فجوة بين ما تقدمه الجامعات والمؤسسات التعليمية من تخصصات وبرامج، مما يستدعي النظر جدياً في دراسة احتياجات سوق العمل لأن القطاع الخاص سيكون الموظف الرئيسي لخريجي المؤسسات التعليمية.
- ضعف التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي من حيث البرامج والتخصصات وسياسات القبول والتخطيط وتوحيد الجهود للمساهمة في تنمية المجتمع، وضعف التنسيق بين الجامعات وبين جهات التخطيط للعمالة، وضعف التنسيق بين الجامعات والجهات المستفيدة من الخريجين.
- ضعف الإرشاد الأكاديمي في الجامعات من قبل أعضاء هيئة التدريس واللجان المتخصصة وعمادات القبول والتسجيل، وينتج عن ذلك الحاجة إلى إعادة تأهيل الخريجين لأنهم اختاروا تخصصات غير مرغوبة من قبل سوق العمل، بسبب عدم توجيه الطلبة للتخصصات التي يحتاجها المجتمع..
- ما زالت طرق التدريس تقليدية حيث لا يتم التركيز على تنمية مهارات التحليل والابتكار والإبداع، وذلك بسبب الاعتماد على التلقين وعدم وجود الأساليب الحديثة من وسائل الإيضاح وعدم استخدام التقنية في توصيل المادة الدراسية للطلبة.

■ يحتاج القطاع الخاص حصول خريجي الجامعات على مهارات في اللغة الإنجليزية ، والقدرة على استخدام الحاسب الآلي ، والقدرة على التحليل واتخاذ القرارات ، والالتزام في العمل .

(٢) دراسة النويصر (٢٠٠١م): بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين: واقعها، وأسبابها، وحلولها:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، والكشف عن أبرز أسبابها وأبرز حلولها من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، والتعرف على الفروق بين وجهات نظر أفراد فئتي مجتمع الدراسة حول أبرز الأسباب وأبرز حلولها. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أبرز أسباب مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة هي:
- إحصاء القطاع الخاص عن توظيف الخريجين لارتفاع تكلفتهم الاقتصادية، وإحصاء بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص لعدم شعورهم بالأمن الوظيفي فيه، واستمرار التعليم العالي التوسع في التخصصات النظرية التي لا يحتاج إليها سوق العمل.
- أبرز الحلول لمشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة هي:
- الحد من استخدام غير السعوديين للوظائف التي يمكن شغلها بالخريجين، ودراسة سوق العمل السعودي وإنشاء مركز معلومات وطني لتحديد العرض والطلب فيه، كذلك التوسع في التخصصات الدراسية التي تلبي حاجة سوق العمل.

(٣) دراسة يونس (٢٠٠٣م): مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى قدرة الجامعات السعودية على الوفاء باحتياجات سوق العمل، وأهم العوامل التي تحول دون تحقيق التوافق بين خريجي الجامعات السعودية وسوق العمل ، والكشف عن الأسباب التي تجعل مسئول التوظيف بقطاعات العمل المختلفة ينصرفون عن تعيين خريجي الجامعات السعودية، وأهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر في الخريجين الجامعيين حتى يسهل توظيفهم، وتقديم مقترحات يمكن أن تسهم في التغلب على أسباب عدم ملائمة خريجي الجامعات لمتطلبات سوق العمل. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن أهم الأسباب التي تسهم في عدم ملائمة خريجي الجامعة مع احتياجات سوق العمل يكمن في عدم توزيع الطلاب بين التخصصات الجامعية حسب احتياجات سوق العمل وقد أدى ذلك إلى وجود نقص في مخرجات التعليم الجامعي من التخصصات العملية

والتطبيقية إلى جانب عدم مناسبة المناهج الجامعية لاحتياجات سوق العمل وعدم مشاركة مسؤولي قطاعات العمل في رسم سياسة القبول في الجامعات وعدم التنسيق بين الجامعة وأجهزة التخطيط للقوى العاملة.

■ إن أهم أسباب عدم توفر متطلبات القطاع الخاص في خريجي الجامعة والتي تؤدي إلى عدم إقبال مسؤولي التوظيف على تعيين هؤلاء الخريجين يتمثل في عدم إلمام الخريجين باللغة الإنجليزية وعدم الإلمام باستخدامات الحاسب الآلي وعدم توفر المعلومات والمعارف المتعلقة بالتأهيل التخصصي إلى جانب عدم توفر المهارات المهنية اللازمة (التأهيل المهني).

■ أن أهم السياسات التي يمكن أن تسهم في تحقيق الملائمة بين الخريجين واحتياجات سوق العمل تركزت في ضرورة تطوير المناهج الجامعية وربطها بالتغيرات الحالية والمستقبلية في مجالات العمل المختلفة والتوسع في فتح الأقسام ذات الصلة بالوظائف الأكثر احتياجا في سوق العمل والتوسع في قبول الطلاب في الأقسام العلمية والتطبيقية ومشاركة القطاع الخاص في رسم سياسة القبول بالجامعات واستحداث لجان مشتركة للتنسيق بين خطط التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل.

٤) دراسة الباحثين (٢٠٠٦م): المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المهارات المطلوبة لسوق العمل السعودي الخاص، ومدى قدرة مناهج التعليم العالي في توفير تلك المهارات. وتوصلت الدراسة إلى أن ٧٧,٨٪ من عين الدراسة ترى أن مناهج التعليم العالي غير مناسبة بشكل كبير في توفير المهارات المطلوبة لمنظمتهم. كما توصلت إلى أن هناك مهارات مطلوبة بشكل كبير لسوق العمل الخاص تأتي في مقدمتها الإخلاص والجدية في العمل، والانضباط والتقيد بمواعيد ونظم العمل، والقدرة على العمل في مجموعة (فريق عمل)، والتمكن من اللغة الانجليزية، واستخدام الحاسب الآلي فيما انخفضت أهمية مهارات الخبرة العملية وكتابة التقارير مقارنة بأهمية المهارات الأخرى.

٥) دراسة متولي ومالكي (٢٠١٤م): أثر توافر المعلومات في التعامل مع ظاهرة انتشار البطالة بين خريجي الجامعات السعودية: دراسة تحليلية في ضوء هيكلية البرامج الأكاديمية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة.

هدفت الدراسة إلى محاولة اقتراح أفضل الحلول والبدائل للتغلب على مشكلة انتشار البطالة بين خريجي الجامعات. وكان أهم نتائج الدراسة ما يلي:

أن أهم أسباب مشكلة البطالة بين خريجي جامعة طيبة عدم وجود قاعدة معلومات إلكترونية تحصر أعداد الخريجين العاطلين عن العمل من خريجي الجامعة. كما أظهرت الدراسة أن الهيكلية الجديدة في التخصصات المختلفة بجامعة طيبة ستساهم في الحد من انتشار البطالة بين الخريجين. وبينت الدراسة أن معظم خريجي الجامعة في تخصصات ليس لها ارتباط وثيق باحتياجات التنمية. وتبين أن الجامعة مسؤولة عن وجود فائض بين خريجي بعض التخصصات، وعجز في البعض الآخر من التخصصات التطبيقية العلمية التي يحتاجها سوق العمل، وأظهرت النتائج أن هنالك ضعفاً في التنسيق بين سياسات التعليم واحتياجات سوق العمل. كما بينت أن هنالك عزوف من الخريجين عن الأعمال اليدوية الحرة في القطاعين الحكومي والخاص بسبب رسوخ ثقافة العيب لديهم. وأظهرت أن الإعلام السعودي له دوره في توعية الخريجين وتنقيفهم لفرص العمل المتاحة في مختلف المهن وتغيير سلوكياتهم نحو احترام العمل اليدوي.

تعليق على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، أتضح أن السبب الرئيس في بطالة خريجي الجامعات هو: عدم ملاءمة مخرجات الجامعات مع احتياجات سوق العمل، ولذلك دور الجامعات سينصب في محاولة تطوير نفسها وتحسين مخرجاتها لمحاولة سد هذه الفجوة مستقبلاً.

النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة:

سيتم عرض النتائج وذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة بناءً على محتوى الإطار النظري والدراسات السابقة التي تم عرضها في أدبيات الدراسة.

السؤال الأول: ما هي أهم أسباب بطالة خريجي الجامعات السعودية؟

أهم أسباب بطالة خريجي الجامعات السعودية:

- ١) استمرار تدفق العمالة الوافدة، ومزاحمتهم للكوادر الوطنية المؤهلة، وإحجام القطاع الخاص عن توظيف الخريجين لارتفاع تكلفتهم الاقتصادية.
- ٢) النمو السكاني المرتفع والذي يعتبر من أعلى المعدلات في العالم وأحد أهم التحديات التي تواجه المملكة.
- ٣) عدم تناغم السياسة التعليمية مع متطلبات النمو الاقتصادي.
- ٤) انتشار الفساد الإداري والمالي وعدم الموضوعية في توظيف العاملين.
- ٥) سوء التخطيط في توزيع أعداد الطلبة على مختلف التخصصات، وذلك خلافاً لمؤهلاتهم ورغباتهم واستمرار التعليم العالي التوسع في تخصصات ليس لها ارتباط وثيق باحتياجات التنمية ولا يحتاج إليها سوق العمل. مما يؤدي إلى عدم توفر فرص العمل في اختصاصات معينة بسبب التضخم في أعداد المتخرجين.
- ٦) الأمية المهنية أو الميدانية والتي يعاني منها عدد من خريجي الجامعات بسبب صعوبة تطبيق ما تعلموه، أو الخوف من مواجهة المهنة أو ضعف تكوينه.
- ٧) عدم تحفيز بعض المناهج الدراسية على إنشاء المؤسسات الخاصة والعمل الحر.
- ٨) عدم التوافق بين المكتسبات من المهارات النوعية وبناء المعرفة، واحتياجات أسواق العمل.
- ٩) مناهج التعليم العالي غير مناسبة بشكل كبير في توفير المهارات المطلوبة لمنظمات سوق العمل. وأن هناك مهارات مطلوبة بشكل كبير لسوق العمل الخاص تأتي في مقدمتها الإخلاص والجدية في العمل، والانضباط والتقيّد بمواعيد ونظم العمل، والقدرة على العمل في مجموعة (فريق عمل)، والتمكن من اللغة الانجليزية، واستخدام الحاسب الآلي.

- ١٠) ما زالت طرق التدريس تقليدية حيث لا يتم التركيز على تنمية مهارات التحليل والابتكار والإبداع ، وذلك بسبب الاعتماد على التلقين وعدم وجود الأساليب الحديثة من وسائل الإيضاح وعدم استخدام التقنية في توصيل المادة الدراسية للطلبة .
- ١١) تزايد الإقبال على التعليم الجامعي والعزوف عن التدريب التقني والمهني.
- ١٢) إحجام بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص لعدم شعورهم بالأمن الوظيفي فيه.
- ١٣) عدم مشاركة مسؤولي قطاعات سوق العمل في رسم سياسة القبول في الجامعات وعدم التنسيق بين الجامعة وأجهزة التخطيط للقوى العاملة، وضعف التنسيق بين الجامعات والجهات المستفيدة من الخريجين.
- ١٤) عدم وجود قاعدة معلومات الكترونية تحصر أعداد الخريجين العاطلين عن العمل من خريجي الجامعات.
- ١٥) عزوف من الخريجين عن الأعمال اليدوية الحرة في القطاعين الحكومي والخاص بسبب رسوخ ثقافة العيب لديهم.
- ١٦) ضعف دور الإعلام السعودي في توعية الخريجين وتنقيفهم لفرص العمل المتاحة في مختلف المهن وتغيير سلوكياتهم نحو احترام العمل اليدوي.

السؤال الثاني: ما هو دور الجامعات السعودية في الحد من بطالة خريجيها؟

دور الجامعات في الحد من بطالة خريجيها:

- ١) زيادة القدرة المعرفية للطالب بدءاً بالقدرة على القراءة والكتابة وصولاً إلى القدرات المنطقية والتحليلية.
- ٢) تنمية الصفات الشخصية التي لها علاقة بالإنتاجية، مثل: الدقة في المواعيد والطاعة، واحترام السلطة والاعتماد على النفس والقدرة على صنع القرار.
- ٣) التعليم كوسيلة لانتقاء الصالحين للعمل، للتعرف على الذين يمتلكون صفات معينة لها تأثير على الإنتاجية، مثل الذكاء والدافعية.
- ٤) فرض سياسات ومعايير للقبول تتسم بالموضوعية لضمان حسن اختيار طلاب من ذوي القدرات والاستعدادات الأكاديمية.
- ٥) تفعيل دور الإرشاد في الجامعات بكافة مجالاته (المهني، والنفسي، والأكاديمي) لتوجيه الطلاب للتخصص الصحيح وتعريفهم بفرص العمل المتاحة.

- ٦) تفعيل دور النشاط الطلابي في بناء شخصية الطالب وتعزيز قدراته ومهاراته من خلال النشاطات اللاصفية المتنوعة.
- ٧) تسليح الطلاب بالمعرفة والمهارات الأساسية العامة الضرورية لكل خريج بحيث تتجه المناهج نحو تلبية حاجة الاقتصاد من المهارات المعرفية والشخصية التي تشجع الفرد على بدء مشروعات خاصة.
- ٨) الجامعات ليس من مهمتها أن تعد الخريج لعمل معين، وإنما عليها أن يعد برامجها ومناخها بصورة يتيح معها للخريج فرصاً أفضل لسرعة إتقان عمل محدد، بالإضافة إلى القدرة على سرعة تطوير نفسه لعمل آخر إذا استدعى الأمر ذلك.
- ٩) ضرورة تطوير المناهج الجامعية وربطها بالتغيرات الحالية والمستقبلية في مجالات العمل المختلفة والتوسع في فتح الأقسام ذات الصلة بالوظائف الأكثر احتياجاً في سوق العمل والتوسع في قبول الطلاب في الأقسام العلمية والتطبيقية.
- ١٠) مشاركة القطاع الخاص في رسم سياسة القبول بالجامعات واستحداث لجان مشتركة للتنسيق بين خطط التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل.
- ١١) أن يتقن الخريجون مهارات اللغة الإنجليزية، والقدرة على استخدام الحاسب الآلي.

التوصيات:

- ١) انفتاح الجامعات على سوق العمل، والتواصل معه، وتبادل الزيارات، ومشاركته في رسم سياسة القبول، وتطوير المناهج، ودعم البحث العلمي التطبيقي، لتحسين مستوى مخرجات الجامعات.
- ٢) التركيز على التخصصات التطبيقية التي لها ارتباط وثيق باحتياجات التنمية وسوق العمل وتطلعات المجتمع.
- ٣) غرس ثقافة العمل الحر بين طلاب الجامعات وتشجيعهم على ذلك، والتعاون مع الجهات الداعمة لإنشاء حاضنات أعمال تكون نواة لمشاريع ناجحة للخريجين.
- ٤) التعاون مع الجامعات الأخرى داخل وخارج المملكة في سبيل تبادل الخبرات حول التجارب التي تساهم في تسويق مخرجات الجامعة.
- ٥) إنشاء مكتب لتسويق الخريجين في الجامعات، يكون دوره في بناء قاعدة بيانات للخريجين تحفظ فيها سيرهم الذاتية و أرقام التواصل معهم، والتواصل الفاعل مع قطاعات سوق

العمل الحكومية والخاصة في سبيل الحصول على فرص وظيفية للطلاب، وإقامة الملتقيات لمناقشة هموم ومشكلات الخريجين، وإقامة يوم المهنة بشكل دوري للتعريف بالجامعات وتسويق الخريجين.

٦) التدريب التحويلي لخريجي الجامعات في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات لصقل وتنمية مهارات الخريجين، و مساعدتهم على التوظيف.

٧) توجه الجامعات لإجراء مزيداً من البحوث الميدانية للحد من بطالة الخريجين.

٨) تواصل الجامعات مع وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل وصندوق الموارد البشرية لمناقشة سبل الحد من بطالة الخريجين ودعم توظيفهم.

٩) تفعيل الدور الإعلامي داخل الجامعات وخارجها في سبيل توعية وتنقيف الطلاب الجامعيين عن الأعمال والمهن التي تلبي احتياجات التنمية وسوق العمل، ونشر وتسويق منتجات ومخرجات الجامعات بكافة وسائل الإعلام الرسمية أو وسائل التواصل الاجتماعي الحديثة.

المراجع

- (١) أبو النور, بركات: التحليل الاقتصادي لظاهرة بطالة المتعلمين في مصر, المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة, العدد ١, مصر, ١٩٩٤م.
- (٢) الباحثين, سامي: المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها: دراسة ميدانية, مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية, مجلد ٢٢, العدد الأول, الإمارات, ٢٠٠٦م.
- (٣) البكر, محمد: دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية, مجلة العلوم الاجتماعية, جامعة الكويت, المجلد ٣٢- العدد ٢, ٢٠٠٤م.
- (٤) بلقاسم, زايري: أزمة البطالة في العالم العربي وتحديات أسواق العمل, مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة, مجلد ٢٣, عدد ٢, ٢٠٠٩م.
- (٥) بوشعور, حريري و صليحة, فلاق: مسببات ظهور البطالة وأثارها الاقتصادية, ملتقى: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة, كلية الاقتصاد, جامعة المسيلة, الجزائر, ٢٠١١م.
- (٦) جريدة الوطن: بطالة خريجات الدراسات العليا وعجز في الأكاديميات.. أين الخلل؟, ١ فبراير ٢٠١٢م.
- (٧) جريدة الرياض: بطالة حاملي الشهادات العليا, العدد ١٥٩٣١, ٥ فبراير ٢٠١٢م.
- (٨) حيدر, نبيل: دور الجامعة في مساعدة خريجها, ورقة عمل مقدمة لمؤتمر ARAB-ACRAO, المؤتمر الثاني والعشرون, القاهرة, ٢٠٠١م.
- (٩) خذري, توفيق و علي, عمار: المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعات, ملتقى: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة, كلية الاقتصاد, جامعة المسيلة, الجزائر, ٢٠١١م.
- (١٠) زكي, رمزي: الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة, المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب - الكويت, ١٩٩٨م.
- (١١) العتيبي, منير: مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي: دراسة تحليلية, المجلة التربوية, مج ٢٤, ع ٩٤, الكويت, ٢٠١٠م.
- (١٢) العساف, صالح: المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية, دار الزهراء, الرياض, ٢٠١٠م.

- ١٣) متولي، ناريمان و مالكي، زهير: أثر توافر المعلومات في التعامل مع ظاهرة انتشار البطالة بين خريجي الجامعات السعودية، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية -السعودية ، مج ٢٠، ع ١، ٢٠١٤م.
- ١٤) محمود، نادية: ظاهرة بطالة خريجي التعليم العالي في مصر: الأسباب وكيفية المواجهة، مجلة التربية المعاصرة، س ٧، ١٥٤، مصر، ١٩٩٠م.
- ١٥) مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات بالمملكة العربية السعودية (الموقع الإلكتروني)، <http://www.cdsi.gov.sa/2010-03-23-04-53-18/195-manpower2011>
- ١٦) المنيع، محمد: توضيح وتقويم العلاقة بين منجزات التعليم الجامعي والتنمية الشاملة في المملكة، الندوة الجامعية الكبرى- الجامعة ومئوية التأسيس، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٩٩٩م.
- ١٧) النويصر، خالد: بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين: واقعها، وأسبابها، وحلولها، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، ٢٠٠١م.
- ١٨) يونس، مجدي : مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي، مجلة البحوث النفسية و التربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد الثاني، السنة الثامنة عشر، ٢٠٠٣م.