

1.1 تمهيد

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى التحديات الأساسية التي تواجه المملكة العربية السعودية. وقد أصبحت واحدة من أخطر المشاكل التي ينبغي للقطاع الخاص والحكومي التخطيط لها بوضع الحلول اللازمة لحلها، والعمل على التصدي للآثار السلبية الناتجة عنها. ومن الملاحظ أنه قد انتشرت في المجتمع السعودي في السنوات الأخيرة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات. وانطلاقاً من الأهمية البالغة لتوظيف السعوديين والتي تعتبر من أهم التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه المملكة، فإن هذا البحث يهتم بدراسة مشكلة البطالة ومع، ومعرفة ما ذا يترتب عليها من نتائج وآثار، وأيضاً لمعرفة الوضع الحالي لسياسة توظيف وظائف القطاع الخاص "السعودة"، وما هي البدائل المطروحة لحل هذه المشكلة. ، وقد تبنت الدولة عدة برامج لمواجهة البطالة ومنها تجربة صندوق تنمية الموارد البشرية بإطلاقه برامج توظيف متعددة لمحاولة التخفيف من حدة مشكلة البطالة فما هو واقع هذه البرامج، وهل ستساهم هذه البرامج التخفيف من معدلات البطالة؟

ويتكون البحث من ست فصول . يقدم الفصل الأول : الإطار العام للبحث :مشكلة البحث، وأهمية البحث، وأهداف البحث، وتسؤلات البحث، ومنهج البحث، وخطة البحث، وأدوات جمع البيانات ، وحدود البحث، وعينة البحث، ومصطلحات البحث و الدراسات السابقة ، ويعرض الفصل الثاني : مفهوم البطالة، وقياس معدل البطالة، وأنواع البطالة ، والبطالة في المجتمع السعودي، وأسباب تزايد نسبة البطالة في السعودية، و الآثار الناتجة عن مشكلة البطالة، أهم الحلول لمواجهة البطالة، معوقات حل مشكلة البطالة في المجتمع السعودي، نظام التعليم والبطالة. ويختص الفصل الثالث : بالتوظيف ، مفهوم وأهداف التوظيف، قرارات التوظيف، معوقات توظيف الوظائف في القطاع الخاص، ومرتكزات نجاح عملية توظيف الوظائف. و تتناول الباحثة في الفصل الرابع : التعريف بصندوق تنمية الموارد البشرية، من حيث المهام ، والبرامج التي يدعمها صندوق تنمية الموارد البشرية ،ومن ثم عرض تفصيلي لبرنامج تأنيث محلات المستلزمات النسائية الذي هو موضوع البحث. وتتناول الباحثة في الفصل الخامس : الدراسة الميدانية للبحث : إجراءات الدراسة، و منهج الدراسة ، و مجتمع وعينة الدراسة، و أداة الدراسة، و إجراءات تطبيق الدراسة، و عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها، و عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالبيانات الأولية. وأخيراً ستقدم الباحثة في الفصل السادس : نتائج البحث و التوصيات .

1.2 مشكلة البحث

تعتبر مشكلة البطالة في الوقت الحاضر من أخطر التحديات التي تواجهها المملكة العربية السعودية، ذلك أنها بلغت مستويات ملحوظة يمكن أن ينتج عنها كثير من الاضطرابات الاقتصادية والاجتماعية . والملفت للإنتباه أن البطالة لم تعد في وسط الشباب غير المتعلم أو المتوسط الكفاءة بل امتدت إلى ذوي الشهادات العليا، ورغم أن الدولة بادرت بآليات مختلفة لمواجهة خطر البطالة، إلا أن الهدف لم يتحقق وفق التطلعات .

ومن الآليات التي تبنتها الدولة إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية والذي أطلق برامج برامج توظيف متعددة لمحاولة التخفيف من حده مشكلة البطالة . وتهتم هذه الدراسة بمعرفة الواقع الحالي لمشكلة البطالة ومعرفة الآثار السلبية عن عدم العمل، وبالتالي مدى مساهمة برامج التوظيف المقدمة من صندوق تنمية الموارد البشرية في توظيف الوظائف في القطاع الخاص وخفض معدلات البطالة في المجتمع . ويركز البحث على برنامج تأنيث محلات المستلزمات النسائية بالتحديد وذلك لكون نسبة البطالة أكبر بين الخريجات .

1.3 أهمية البحث :

تبرز أهمية هذا البحث من خلال :

- 1- أهمية تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع السعودي.
- 2- أهمية توظيف المواطن السعودي والاستفادة من إمكانياته لخدمة الوطن.
- 3- خطورة الآثار المترتبة على البطالة اجتماعيا وأمنيا واقتصاديا ونفسيا .
- 4- أهميةفتح فرص وآفاق عمل جديدة للخريجات وخاصة المبتعثات منهم.
- 5- محدودية الأبحاث حول برامج صندوق تنمية الموارد البشرية نظراً حداثتها.

1.4 أهداف البحث :

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :

- 2- توضيح الآثار المترتبة للبطالة على خريجات كلية الإقتصاد والإدارة وعلى المجتمع .

3- التعرف على دور برامج التوظيف المقدمة من صندوق تنمية الموارد البشرية في القضاء على البطالة من خلال برنامج تأنيث محلات المستلزمات النسائية .

4- تقديم الاقتراحات لتفعيل برنامج تأنيث محلات المستلزمات النسائية .

1.5 تساؤلات البحث :

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية :

1- ما هي الآثار السلبية للبطالة على خريجات الكلية وعلى المجتمع ؟

2- ما هو دور برنامج تأنيث وظائف بيع المستلزمات النسائية والمقدم من صندوق تنمية الموارد البشرية في القضاء على البطالة ؟

3- ماهي المقترحات لتفعيل وتطوير برنامج تأنيث محلات المستلزمات النسائية التابع لصندوق تنمية الموارد البشرية؟

1.6 منهج البحث :

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة ويهتم بوصفها ويعبر عنها تعبيراً كميّاً أو كميّاً، فالتعبير الكمي يعطي وصفاً رقمياً يوضح حجم الظاهرة ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى. والتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، بهدف تنظيم المعلومات وتصنيفها ومن ثم الوصول إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها واستخلاص بعض التوصيات منها.

1.7 أدوات جمع البيانات :

اعتمدت الباحثة أكثر من أداة لجمع بيانات هذه الدراسة مستخدمة الأدوات التالية :

1- الاستبانة وقد وزعت على فئتين : الأولى خريجات الكلية و الثانية العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية.

2- المقابلة الشخصية وقد تمت مقابلة موظفات صندوق تنمية الموارد البشرية.

3- الكتب، والدراسات القيمة للوصول إلى الأهداف المطلوب تحقيقها من الدراسة.

1.8 حدود البحث:

تشتمل الدراسة على عدد من الحدود وهي كالتالي :

1- **الحدود المكانية :** محافظة جدة حيث تعتبر ثاني أكبر محافظة من محافظات المملكة العربية السعودية من حيث عدد السكان وأعداد القوى العاملة بها .

2- **الحدود الزمانية :** استغرقت الدراسة الميدانية سنة مدة 6 أشهر من عام 1434هـ، حيث بدأت الباحثة في الإعداد النهائي للإطار النظري للدراسة، وأيضاً توزيع الاستبانات الخاصة بالدراسة بنوعيتها وجمعها ومن ثم تحليلها .

3- **الحدود البشرية :** اقتصرت هذه الدراسة على التالي :

أ) خريجات كلية الاقتصاد والإدارة من جامعة الملك عبدالعزيز غير العاملات لمعرفة آرائهن بخصوص أسباب وآثار البطالة اللاتية يعانين منها، وقد تم أخذ قاعدة البيانات لتلك الخريجات من وكالة الخريجات بجامعة الملك عبدالعزيز.

ب) العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية في مدينة جدة حيث أنهم موضوع البحث.

1.9 عينة البحث :

تتكون عينة الدراسة من فئتين :

الفئة الأولى : خريجات جامعة الملك عبد العزيز غير العاملات، وعدد العينة 200 خريجة.

الفئة الثانية: العاملات في المحلات النسائية وعددهن 200 .

واعتمدت الباحثة العينة عشوائية من كل فئة .

1.10 مصطلحات البحث :

يتضمن هذا البحث عدد من المصطلحات منها :

أولاً : البطالة الاحتكاكية : وهي الناتجة عن خلق فرص عمل جديدة وتسريح أعمال قائمة . فيترتب عليها دخول عمالة جديدة في قوة العمل وخروجهم أو آخرين منها وتعتبر هذه البطالة ظاهرة قائمة دائمة كما تعتبر ظاهرة صحية ومؤشرا لديناميكية الاقتصاد ونموه وحيويته.

(جامع، 2008 :22)

ثانياً : البطالة الهيكلية : وهي تنتج عن التغيرات التكنولوجية أو عن المنافسة العالمية التي تتطلب مهارات عالية للقيام بالأعمال الجديدة أو لإحداث تغييرات في مواقع العمل . وتمثل هذه البطالة مشكلة طويلة المدى كما تمثل تكلفة أو ثمنا للتقدم والتطور والحدثة والقيادة التكنولوجية والعلمية. (شرفي، 2010 :4)

ثالثاً : التوطين : قصر العمل على المواطنين (السعوديين) بالإضافة إلى الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية وفق عدد من المتغيرات والإبعاد وصولاً في النهاية إلى توطين الوظائف والاستخدام الكامل والأمثل للعمال الوطنية.(العتيبي، 2007: 9)

1.11 الدراسات السابقة :

تستعرض الباحثة في هذا الجزء بعض الدراسات التي ترتبط بموضوع البحث والتي ساهمت في بلورة ودعم موضوع البحث من جوانب مختلفة.

أولاً : دراسة أحمد (1993) :

تركز هذه الدراسة على سعودة سوق العمل السعودي وهي دراسة اقتصادية ميدانية . وقد هدفت هذه الدراسة الى التعرف على علاقة تطور الاقتصاد السعودي بتغيرات سوق العمل، وطبيعة سوق العمل السعودي، واهم خصائصه واسلوب حركيته، و اظهار الفروقات الاقتصادية بين العمالة الوطنية والوافدة،

وبين العمل في القطاع العام والخاص، وإلى التعرف على اثر التغيرات الهيكلية في التوزيع المهني والقطاع الجغرافي لقوة العمل في المملكة، ومحاولة توضيح المعنى الاقتصادي للسعودة باعتبارها عملية اقتصادية تخضع لادوات وسياسات التخطيط الاقتصادي، ومحاولة ايضاح بعض الابعاد الهامة للسعودة.

ومن أبرز النتائج :

- 1- أن الشباب الشباب السعودي يعتقد ان القطاع الخاص يضع شروطا تعجيزية امام المواطن المتقدم لشغل وظيفة ما، وان الدولة هي المسؤول الاول عن توظيفه، وان القطاع الخاص يفضل العمالة الوافدة، كما أن هناك اعمال لا تناسب المواطن، ويجب ان تكون مقتصرة على الوافدين، وان السعودة الكاملة يمكن تحقيقها في اقل من عام.
 - 2- أن المواطن يتفوق على الوافد في مستوى التعليم ، وضمان الاستقرار، وسهولة الاتصال والمراقبة والاشراف، وخدمة الاتصال الوطني على المدى الطويل والالتزام بالعادات والتقاليد والسلوكيات السائدة.
 - 3- يتميز العامل الوافد على العامل السعودي في ارتفاع الانتاجية وفي مستوى المهارات والخبرة وتو اللغة الاجنبية وانخفاض التكلفة، وسهولة نقله لمواقع اخرى والجدية في العمل وقلة التعب.
 - 4- يعتقد عينة المنشآت ان السعودة الفورية ستؤدي الى ارتفاع تكاليف الانتاج، وانخفاض الارباح والمقدرة الانتاجية، والقدرة على منافسة السلع الاجنبية في السوق المحلي، ولكنها لن تؤثر على نوعية الانتاج وستؤدي الى زيادة درجة استقرار الاعمال .
- (احمد، 1993 : 70-71)

ثانيا :دراسة الشميمري : (2000) :

وهي دراسة وصفية حول معوقات سعودة الوظائف في القطاع الخاص : دراسة وصفية، وهدفت الدراسة الى معرفة أهم الاسباب التي ادت الى عدم ملائمة الطالب المتخرج لسوق العمل في القطاع الخاص، ووضع تصور لأهم المهارات الاساسية التي يجب توفرها في الخريج المتطلع للعمل في القطاع الخاص ،ومعرفة اهم العوامل المتعلقة بالقطاع الخاص ، والتأهيل العلمي والخريج التي ساهمت في عدم توظيف الخريجين ،و الكشف عن مدى ملائمة بعض الحلول المقترحة لقضية السعودة من قبل الفئات ذات العلاقة (القطاع الخاص – مكاتب العمل – الخبراء – الطالب) واستخلاص بعض الاقتراحات التي يمكن ان تدفع عجلة السعودة .وكانت أبرز نتائج هذه الدراسة :

إن أكثر العوامل تأثيراً في اختيار الخريجين للعمل بالقطاع الخاص هي (المرتب ، ثم فرص التدريب والتطور، ثم إمكانية اكتساب الخبرات ، ثم إتاحة الفرصة للإبداع والابتكار ، وكذلك طبيعة العمل)

إن أهم المهارات والشروط المطلوبة لشغل الوظائف في القطاع الخاص هي (القدرة على التحليل، والتعاون، واجادة العمل مع المجموعات، ثم مهارات الاتصال، والقيادة ، والشهادة والدرجة العلمية).

إن أهم العوامل التي ساهمت في عدم موائمة مخرجات التعليم لسوق العمل الخاص هي : (ضعف التعاون بين القطاع الخاص والجامعات ، قلة الاهتمام باللغة الانجليزية ، اعتماد المناهج على التلقين والحفظ ، كما أن المنهج التطبيقي مفقود في الجامعات.

إن العوامل التي ساهمت في عدم توظيف الخريجين في القطاع الخاص هي (حرص القطاع الخاص على الجانب الربحي فقط ، عدم تعاون القطاع الخاص مع مناشدات الدولة لسعودة الوظائف، ان العمل في القطاع الخاص لا يضمن الاستقرار الوظيفي ، ان فترة الدوام لدى القطاع الخاص مرهقة ، واخيرا انه لا يوجد في القطاع الخاص ميزة التقاعد).

ومن أبرز التوصيات ايجاد لجان مشتركة بين القطاع الخاص ومجلس القوى العاملة ينبثق منها لجان فرعية في كل جامعة لبحث سبل التعاون والتنسيق والاستشارة فيما يخص هيكلة سوق العمل والبرامج والمناهج التعليمية، وأيضاً التوسع في ايجاد الضوابط والاجراءات التي تربط اعانات الدولة والاعفاءات والقروض بمايتحقق من نسب السعودة وبما يكفل وضع خطط مستقبلية واضحة لاحلال العمالة المواطنة، وإضافة لما سبق مساواة نظام التامينات الاجتماعية بنظام التقاعد الحكومي ،دفع مرتبات كافية لتحفيز السعوديين للعمل في القطاع الخاص .

(الشميري، 2000 : 112)

ثالثاً : دراسة الشعبي (2002) :

قام الشعبي بدراسة حول البطالة في اقتصاديات المملكة العربية السعودية، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة التطور التاريخي والوضع الراهن لمؤشرات سوق العمل والموازنات الهيكلية لعنصر العمل ، كذلك تطبيق المعايير المتفق عليها دولياً مع مراعاة خصوصية المملكة لتحديد نسب البطالة وأنواعها ومسبباتها واقتراح السياسات والاجراءات الكفيلة بمعالجة مشكلة البطالة والتحكم فيها .

وقد اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية من الباحثين والباحثات عن عمل في مناطق المملكة المختلفة ونهجت الدراسة اسلوبين لتوفير البيانات احدهما نظري ثانوي وهو ماتم تجميعه من مصادر ثانوية، اما البيانات الميدانية فتم توفيرها من خلال استمارة استقصاء. كانت أهم النتائج ان حوالي نصف العينة في الفئة العمرية من 25- 54 سنة وهي الفترة التي يكون فيها الفرد في ذروة انتاجيته، نسبة الباحثات عن عمل الى اجمالي قوة العمل النسائية الفعلية تتفوق على نسب الباحثين عن عمل، كذلك هناك علاقة عكسية بين مستوى التعليم والبطالة . (الشعبي ، صالح 2002 :63)

رابعاً : دراسة الحربي : (2008) :

اهتمت هذه الدراسة بالآثار الاجتماعية والاقتصادية للسعودة في المجتمع العربي السعودي وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الآثار الاجتماعية والاقتصادية الناتجة عن قرار حكومة المملكة العربية السعودية بسعودة وظائف مؤسسات القطاع الخاص. وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي وذلك باستخدام الاستبيان المقنن كأداة رئيسية للدراسة الميدانية والمقابلة والملاحظة كأداتين ثانويتين وطبقت الدراسة على عينتين عمدتين ،الأولى عينة من موظفي مؤسسات القطاع الخاص الذين استفادوا من قرارات الحكومة بسعودة وظائف القطاع الخاص في مختلف المهن حيث بلغت هذه العينة (460 مفردة) والعينة الثانية (عينة استرشادية)من العاملين في المهن القيادية حيث بلغت (30 مفردة)، وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك آثار اجتماعية واقتصادية ونفسية ناتجة عن سعوده وظائف القطاع الخاص على الفرد والمجتمع فعلى الصعيد الاجتماعي والنفسي جاءت الحاجات النفسية كتأكيد الذات والشعور بالاعتزاز وتغير نظرة أفراد المجتمع والأسرة في أولويات للحاجات التي حققها أفراد عينة الدراسة بعد حصولهم على العمل وعلى الصعيد الاقتصادي حقق أفراد عينة الدراسة العديد من المكاسب جاءت في مقدمتها الاستقلالية الاقتصادية وتخفيف الأعباء الاقتصادية على الأسرة .

(الحربي، 2008 :28)

خامساً :دراسة النويصر (2009):

تناولت هذه الدراسة بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين:وقد هدفت إلى : التعرف على واقع بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين - الكشف عن ابرز أسباب هذه البطالة وابرز حلولها من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة. وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم أداتين لجمع البيانات هي : فحص سجلات وبيانات وزارة الخدمة المدنية وأمانه مجلس القوى العاملة

واستبانته خاصة. ومن نتائج الدراسة ان ابرز أسباب مشكلة البطالة الخريجين من وجهه نظر أفراد المجتمع هي إحصاء القطاع الخاص عن توظيف الخريجين لارتفاع تكلفتهم الاقتصادية وإحصاء بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص لعدم شعورهم بالأمن الوظيفي واستمرار التعليم العالي في التوسع في التخصصات النظرية التي لا يحتاج إليها سوق العمل وفيما يتعلق بابرز الحلول لمشكلة بطالة الخريجين من وجهه نظر افراد مجتمع الدراسة هي الحد من استقدام العمالة الاجنبية للوظائف التي يمكن شغلها بالخريجين السعوديين، ودراسة سوق العمل السعودي وانشاء مركز معلومات وطني لتحديد العرض والطلب الوظيفي فيه، والتوسع في التخصصات الدراسية التي تلبي حاجة سوق العمل. وكانت ابرز توصيات هذه الدراسة العمل على ربط سياسات القبول في مؤسسات التعليم العالي بخطط التنمية وحاجات سوق العمل ، ومن ثم العمل على رفع درجة الموائمة بين برامجها ومتطلبات التنمية، والعمل على الحد من منافسة العمالة الوافدة للخريجين في سوق العمل في القطاعين الخاص والعام ، ووجوب العمل على تصحيح الاتجاهات السائدة تجاه العمل والإنتاج . (النويصر، 2009: 67)

سادسا :دراسة ال عقران (2010) :

اهتمت هذه الدراسة بدور الأسرة السعودية في تنمية الموارد البشرية لأبنائها لمواجهة البطالة، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور الأسرة السعودية في تنمية الموارد البشرية لأبنائها(ذكور – إناث) لمواجهة البطالة .وكانت مشكلة البحث تتعلق بدور الأسرة السعودية في تنمية الموارد البشرية لأبنائها لمواجهة البطالة، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

وتم تطبيقها على عينة قصديه تشمل (300) أسرة لطلبة المرحلة الجامعية وعينة قصديه تشمل (60) من الخريجين العاطلين.

وكانت أهم النتائج : أن للأسرة دور مرتفع في تنمية الموارد البشرية لأبنائها طلبة المرحلة الجامعية للتغلب على البطالة ، كما أن للأسرة دور مرتفع في مساعدة أبنائها على اختيار مهنتهم ، وقد أوصت الباحثة الأسرة بتنمية الاتجاهات الايجابية لدى الأبناء لاحترام العمل والنظر إليه كأحد القيم الرئيسية التي يستمد منها المجتمع بنموه وتطوره ، وكذلك الاهتمام بتحقيق تنمية متوازنة للقدرات الجسمية والعقلية للأبناء.(ال عقران ، 2010: 22)

Avilable at :

سابعاً : دراسة النمر : (2010) :

وهي دراسة حول موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تزيد من مساهمة العمالة السعودية في أعمال القطاع الخاص، و التعرف ايضا على الوسائل التي يجب توافرها لزيادة مساهمة العمالة السعودية في نشاطات القطاع الخاص، و التعرف على واقع توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص، و التعرف على اسباب اعتماد القطاع الخاص على العمالة غير السعودية. وقد اقتصرت هذه الدراسة على ثلاث مدن رئيسية وهي: الرياض، جدة، الدمام وقد اختار الباحث عينة من منشآت الأعمال في هذه المدن التي يزيد عدد العمالة بها عن (100) عامل وقد قام الباحث بإرسال عدد (800) استمارة عن طريق البريد لمنشآت الأعمال التي سبق واختيرت من قبل الباحث بواسطة العينة العشوائية على النحو التالي : مدينة الرياض 350 استمارة، مدينة جدة 250 استمارة، مدينة الدمام 200 استمارة وقد عادت من هذه الاستمارات (604) استمارة . وكانت أبرز نتائج الدراسة وجود فروق إحصائية معنوية بين العمالة السعودية وغير السعودية فيما يتعلق بالتكلفة الاقتصادية وبمتوسط حسابي 4,70 للعمالة السعودية و 3,15 للعمالة غير السعودية، وأيضاً محدودية الإقبال من الشباب السعودي للعمل في القطاع الخاص وان المتقدمين من السعوديين للعمل في القطاع الخاص ولا يتوفر لدى معظمهم الشروط بشكل كبير، انخفاض مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص، حيث بلغت 27% مقابل 73% للعمالة الغير سعودية. (النمر ، 1993 : 37)

ومن خلال عرض الدراسات السابقة تبين انها تنوعت في اهدافها ونتائجها وتوصياتها بحيث تناولت كل دراسة جانب معين في مشكلة توظيف الوظائف في القطاع الخاص، وقد ركزت الدراسات على أبرز المعوقات التي تواجه عملية التوظيف كالمشكلات الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية كما طرحت بعض الحلول التي تهدف إلى إنجاح توظيف الوظائف في القطاع الخاص. وأشارت أيضا الدراسات السابقة إلى مشكلة البطالة في المجتمع السعودي وأسباب ظهورها وأيضاً بعض الآثار المترتبة على وجود هذه المشكله في المجتمع السعودي، كما أنها قامت بطرح بعض المقترحات والحلول التي تساعد في القضاء على البطالة، ويجدر الذكر بأن الدراسات السابقة قد ساهمت في زيادة البعد المعرفي لدى الباحثة فيما يتعلق بموضوع البحث وهو البطالة والتوظيف وبلورة هذا البحث وتحديد محاوره.

خلاصة :

بعد استعراض الدراسات السابقة عن موضوع البطالة والتوظيف، فقد تميز هذا البحث بأنه يختص بأداة جديدة لتوطين الوظائف والقضاء على البطالة وذلك عن طريق عرض شامل للبرامج المقدمة من صندوق تنمية الموارد البشرية ومن ثم الانفراد ببرنامج تأنيث محلات المستلزمات النسائية الذي هو موضوع البحث، حيث أنه يختص بتوظيف المرأة السعودية لأنها لازالت تعاني من محدودية مجالات العمل المخصصة لها. وقد تم في هذا الفصل عرض الإطار العام للدراسة حيث تضمن مشكلة البحث، أهمية البحث، تساؤلات البحث، منهج البحث، خطة البحث، أدوات جمع البيانات، حدود البحث، عينة البحث، مصطلحات البحث، وأخيرا عرض الدراسات السابقة، وسيتم في الفصل التالي مناقشة مشكلة البطالة في المجتمع السعودي.