

دراسة العرض و الطلب على مخرجات التعليم الإداري في المملكة العربية السعودية

إعداد

د. وفاء ناصر عبد الرحمن المبيريك
الأستاذ المساعد - قسم إدارة الأعمال

د. نجلاء محمد إبراهيم بكر
الأستاذ المساعد - قسم الاقتصاد

كلية الاقتصاد الإدارة
جامعة الملك سعود فرع القصيم

•

دراسة جانب العرض و الطلب على مخرجات
التعليم الإداري في المملكة العربية السعودية

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى استعراض مدى ملائمة مخرجات التعليم الإداري في المملكة العربية السعودية مع احتياجات سوق العمل. وقد استخدمت الدراسة نموذج الانحدار الإحصائي وذلك لتحليل دالتي العرض والطلب والعوامل المؤثرة على كل منهما معتمدة في ذلك على البيانات الإحصائية المتاحة كما اهتمت الدراسة باستعراض الفجوة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل الإداري. وقد أشارت الدراسة إلى أن العرض في هذا السوق يتأثر بالأجور الحقيقية بشكل إيجابي بينما يتأثر بمعدلات التضخم بشكل سلبي ذلك يعني أن ارتفاع الدخول سيؤدي إلى ازدياد الإقبال على السوق كما أن ارتفاع معدلات التضخم ستقود إلى انخفاض العرض في سوق العمل الإداري بسبب انخفاض الأجر الحقيقي وترجيح وقت الفراغ على ساعات العمل. أما جانب الطلب في سوق العمل الإداري فإنه يرتبط إيجابيا بالإنتاجية الحديثة لعنصر العمل. أي أن ارتفاع كفاءة العمل وتحسن أداء العامل الوطني سيؤدي إلى ارتفاع الطلب عليه خاصة من قبل القطاع الخاص. كما أنه في ظل تزايد أعداد الخريجين واكتفاء القطاعات الحكومية في هذا التخصص فإن الفجوة بين عرض العمالة الإدارية والطلب عليها يتزايد.

Supply and demand the output of the Management Science education in Saudi Arabia

Abstract

The aim of this study is to investigate the functions of the supply and the demand of the output of the management science education in Saudi Arabia. Results indicate that the supply side of the function is affected positively with the level of the salaries and negatively with the inflation rates. The demand side of the function, on the other hand, is affected positively with the marginal production of labor. Results also indicate that with growing number of management science graduates in Saudi Arabia and the shortages of the jobs there is still a big gap in the labor market of this field.

دراسة جانب العرض و الطلب على مخرجات التعليم الإداري في المملكة العربية السعودية

المقدمة

منذ بدأت المملكة في تطبيق نظام العمل بالخطط التنموية و هي تولي الموارد البشرية الاهتمام الكبير باعتبارها من المحاور الرئيسية في التنمية بجميع معاييرها الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية. و لا شك أن التعليم هو المدخل الرئيسي لتطوير هذه الموارد. و إدراكا لهذا الدور الهام و المنوط بالتعليم فقد أولت المملكة اهتماما كبيرا لتطويره و قد تزامن هذا التطوير السريع مع النمو السريع و القفزة التنموية الكبيرة في المملكة على المستوى الاجتماعي و الاقتصادي و الذي ترتب عليه ازدياد الطلب على مخرجات التعليم بجميع تخصصاته المتاحة. و عليه فقد نمت مخرجات التعليم استجابة لاحتياجات القطاعين العام و الخاص من الموارد البشرية المؤهلة. و يعد التعليم العالي بمختلف تخصصاته من القنوات الرئيسية و التي تطورت استجابة للتطورات الكمية و النوعية في احتياجات سوق العمل. و من منطلق تحقيق الفعالية في مخرجات التعليم في الاستجابة لاحتياجات سوق العمل فقد ظهرت العديد من الدراسات التي تناقش العلاقة بين التعليم و سوق العمل في المملكة. و محور هذه الدراسات هو تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم و احتياجات السوق بشكل عام*.

و للمساهمة في تقييم عناصر مخرجات التعليم العالي فإن هذه الدراسة تتناول تخصص العلوم الإدارية في التعليم العالي. حيث أن هذه الدراسة تهدف إلى استعراض مدى ملائمة مخرجات التعليم الإداري من منظور كمي (العرض) لاحتياجات سوق العمل (الطلب).

مشكلة البحث:

مع التوسع في مجالات التعليم في المملكة تصنف عامه و التعليم الإداري بصفه خاصه ، فقد اتسع مجال تدريس العلوم الاداريه الجامعيه من خلال سبعة كليات تنتمي الي عدة جامعات في المملكة ، و صاحب ذلك زياده في اعداد المتخصصين في مجال العلوم الاداريه ، و مع ذلك فقد ظل التوازن بين بين عدد الخريجين و فرص العمل المتاحة في القطاع الحكومي حتي فترة الثمانينات الميلاديه من القرن

* للحصول على المزيد عن هذا الموضوع يمكن الإطلاع على ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ١٤١٨هـ

العشرين ، ثم اختلف الامر مع بداية التسعينات فقد تزايدت اعداد خريجي كليات العلوم الادارية بقدر أكبر من قدرة القطاع الحكومي علي الاستيعاب و بدا التوجه نحو القطاع الخاص .
و نظرا لان القطاع الخاص يعتمد منذ بداياته علي العماله غير السعوديه ، فكانت هناك صعوبات تواجه العماله الاداريه السعوديه في دخول سوق العمل الخاص ، و بدأت الدوله تنادي بضرورة سعوده الوظائف و ظهرت الدراسات التي تشير الي عدم مواثمة التعليم النظري مع متطلبات سوق العمل الخاص .

و تتضح مشكلة البحث الاساسيه في القاء الضوء علي الفجوه بين عرض العماله الاداريه و الطلب عليها و مدي المواثمة بين مخرجات التعليم الاداري الجامعي و كمتطلبات سوق العمل

هدف الدراسة:

حيث ان العماله السعوديه تتركز بشكل رئيسي في القطاع الحكومي ، بينما نسبه ضئيله تعمل في القطاع الخاص ١٣،٨ % . و نظرا لارتفاع معدلات المواليد في المملكه حيث يبلغ معدل النمو السكاني في المملكه و التي تصل الي ٤،٥% مما ادي الي ارتفاع في اعداد الفئات العمرية الشابه التي ترغب في دخول سوق العمل . و تشير الاحصائيات الي ان البطاله تسجل نحو ١٤% في بداه عام ٢٠٠٠ م كما ان ارتفاع بين وسط الشباب الذكور الذين تتراوح اعمارهم ما بين ٢٩ و ٣٠ الي ٢٠%.

و تهدف الدراسه الي قياس اثر العوامل المختلفه التي تؤثر في عرض و طلب العماله من خريجي كليات العلوم الاداريه باستخدام نماذج احصائيه للوصول الي تحديد العوامل التي تساهم في البطاله و خاصه بين خريجي العلوم الاداريه و عدم اقبال القطاع الخاص علي الاستعانه بهم

خطة الدراسة:

تتناول الدراسه جانب نظري يركز على تطور التعليم العالي في المملكه و إنجازاته ثم يتطرق إلى التعليم الإداري في الجامعات السعوديه.

أما الجانب العملي فقد ركز على تحليل جانب الطلب و العرض على العماله الإدارية و تحديد الفجوة بينهما و من ثم دراسة العوامل التي تؤثر على كل من العرض و الطلب من خلال نموذجان إحصائيان و في نهاية الدراسه تم استخلاص بعض النتائج التي على ضوءها تم تقديم عدد من التوصيات التي قد تساعد القائمين على التعليم الإداري في المملكه.

عناصر الدراسة:

أولاً: الجانب النظري: وسيعرض للتعليم الإداري في المملكة، اتجاهاته، خصائصه، أهمية النسبية في

التعليم العالي و يتناول النقاط التالية:

- (١) نشأة التعليم الإداري
- (٢) تطور التعليم الإداري
- (٣) خصائص التعليم الإداري في المملكة
- (٤) أهمية التعليم الإداري

ثانياً: الجانب التطبيقي: و يتناول ما يلي:

١. دالة العرض و العوامل المؤثرة فيها
٢. دالة الطلب و العوامل المؤثرة فيها
٣. العوامل المؤثرة على كل من دالة العرض والطلب معاً.
٤. الفجوة بين العرض و الطلب في سوق العمل الإداري

أولاً: الجانب النظري:

(١) التعليم الإداري في المملكة

يعتبر التعليم الإداري جزءاً من هيكل التعليم العالي في المملكة والمتمثل في الجامعات وكليات المعلمين والمعاهد العليا التي تشرف عليها أي جهة حكومية أخرى [١].

وكانت أول نواة لتأسيس التعليم العالي في المملكة هو إنشاء كلية الشريعة بمكة المكرمة عام ١٣٦٩هـ (١٩٤٩م) وتبع بعد ذلك إنشاء سلسلة من مؤسسات التعليم العالي مثل كلية التربية بمكة المكرمة أيضاً عام ١٣٧٢هـ (١٩٥٢م) إلى أن تم تأسيس جامعة الملك سعود عام ١٣٧٧هـ (١٩٥٧م) والتي تعد بمثابة الانطلاقة الواسعة للتعليم العالي في المملكة فهي تعتبر أول جامعة خليجية في المنطقة [٢] ثم توالى إنشاء الجامعات حتى وصل عددها ثمانية (انظر جدول ١)

جدول (١) الجامعات في المملكة العربية السعودية -وزارة التعليم العالي

| الجامعة | المقر | الفرع | عدد الطلاب | تاريخ الإنشاء | عدد الكليات |
|--------------------------------------|-----------------|------------------------------|------------|---------------|-------------|
| جامعة الملك سعود | الرياض | القصيم | ٥٠٨٣٤ | ١٣٧٧هـ | ١٦ |
| الجامعة الإسلامية | المدينة المنورة | - | ٥٨٤٩ | ١٣٨١هـ | ٥ |
| جامعة الملك عبد العزيز | جدة | المدينة المنورة | ٣٨٦٤٠ | ١٣٨٧هـ | ١٠ |
| جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية | الرياض | القصيم الإحساء المدينة | ٣٩٥١٧ | ١٣٩٤هـ | ٩ |
| جامعة الملك فهد للبترول و المعادن | الظهران | حائل | ٩٦١٣ | ١٣٩٥هـ | ٨ |
| جامعة الملك فيصل | الإحساء | الظهران | ١٠٨٦٠ | ١٣٩٥هـ | ٨ |
| جامعة أم القرى في مكة المكرمة | مكة المكرمة | الطائف | ٣٦١٠٦ | ١٤٠١هـ | ١٠ |
| جامعة الملك خالد* | أبها | حيران | ١٣٥٦٥ | ١٤١٩هـ | ٥ |

- * أنشئت بدمج فرع جامعة الملك سعود و فرع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
- * المصدر التعليم العالي في المملكة- إصدار جامعة الملك سعود بمناسبة مئوية.

(٢) تطور التعليم الإداري في المملكة

وقد مسرت المملكة العربية السعودية بقفزات هائلة من التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وقد كان لهذا التغيير أثره الملموس على احتياجات الدولة من الكوادر البشرية المؤهلة في شتى التخصصات. وعليه فقد تدرج التطور في التعليم الإداري وفقاً لاحتياجات المجتمع. فبعد أن كان التعليم الإداري يقوم على الممارسة والخبرة أصبح علماً يدرس من خلال الكليات والجامعات [٣]. وتدرس العلوم الإدارية من خلال سبعة كليات تنتمي إلى عدة جامعات في المملكة (انظر جدول ٢).

جدول (٢) كليات العلوم الإدارية في الجامعات السعودية .

| الجامعة | الكلية | تاريخ التأسيس | عدد الطلاب و الطالبات | قسم طالبات | التخصصات |
|-------------------------------|---|---------------|--------------------------|------------|---|
| الملك سعود/ الرياض | العلوم الإدارية | ١٣٧٩ | ٦٠٣٣ | يوجد | إدارة عامة ، إدارة أعمال، محاسبة ، اقتصاد ، أساليب كمية، قانون، سياسة |
| الملك سعود/ القصيم | الاقتصاد و الإدارة | ١٤٠٢ | ١٠٤٣ | يوجد | محاسبة ، إدارة أعمال ، اقتصاد ، أساليب كمية |
| الملك عبد العزيز/ جدة | الاقتصاد و الإدارة | ١٣٨٧ | ٧٨٣٩ | يوجد | إدارة أعمال ، اقتصاد، محاسبة، علوم سياسية، قانون |
| الملك فهد للبترول والمعادن | الإدارة الصناعية | ١٣٩٥ | ١٠١١ | لا يوجد | محاسبة و نظم معلومات إدارية، إدارة و تسويق، مالية ، اقتصاد |
| جامعة الإمام محمد بن سعود | اللغة العربية و العلوم الاجتماعية | ١٣٩٦ | - | - | إدارة ، محاسبة ، اقتصاد |
| الملك خالد/ أبها* | اللغة العربية و العلوم الاجتماعية و الإدارية | ١٣٩٦ | - | لا يوجد | محاسبة، علوم إدارية، اقتصاد |
| الملك فيصل الأحساء | المعروف: الإدارية والتحليل | ١٤٠٤ | ١٠٨٢ | يوجد | محاسبة، حاسب آلي و نظم معلومات إدارية، إحصاء، قانون ، اقتصاد، إدارة أعمال |

* المصدر: دليل الطالب التعليمي و المهني في نسخته

* تم تأسيس جامعة الملك خالد بالاصنام فرع جامعة الملك سعود و فرع جامعة الإمام محمد بن سعود في أبها

(٣) خصائص التعليم الإداري في المملكة

للقوف على خصائص التعليم الإداري في المملكة وبالنظر لتاريخ كليات العلوم الإدارية في المملكة فإنه يمكن تقسيم التعليم الإداري لثلاثة مراحل تتميز كل مرحلة بخصائص معينة [٤].

المرحلة الأولى:

وتبدأ هذه المرحلة من عام ١٣٧٩هـ - (١٩٥٩م) والذي يمثل تاريخ إنشاء أول كلية علوم إدارية بالمملكة (في جامعة الملك سعود - الرياض) إلى بداية الثمانينات الميلادية حيث تتسم هذه المرحلة بنقص الكفاءات الإدارية كما تتسم بعدم قدرة هذه الكليات على تخريج الأعداد التي يحتاجها سوق العمل والذي يتشكل أساساً من طلب القطاع الحكومي. حيث أنه لم يكن هناك خلال تلك الفترة سوى كليات للتعليم الإداري حديثاً نشأة، وهما كلية العلوم الإدارية في جامعة الملك سعود بالرياض و كلية الاقتصاد و الإدارة في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

المرحلة الثانية:

(و تغطي الفترة من بداية الثمانينات إلى بداية التسعينات الميلادية) و تتسم هذه المرحلة بالتوازن بين فرص العمل المتاحة في القطاع الحكومي و أعداد الخريجين. و يرجع ذلك إلى زيادة عدد كليات التعليم الإداري في الجامعات السعودية و ذلك بإنشاء كليات إضافية مثل كلية الاقتصاد و الإدارة في القصيم و كلية الإدارة الصناعية في جامعة الملك فهد للبترول و المعادن في الظهران. حيث بدأ حصاد هذه الكليات بازدياد أعداد المتخصصين في مجال العلوم الإدارية و الذي يفى باحتياجات سوق العمل خلال هذه الفترة.

المرحلة الثالثة:

(و تمتد من بداية التسعينات إلى الوقت الحاضر) و تتصف هذه المرحلة بتخريج كليات العلوم الإدارية أعداداً أكبر من قدرة القطاع الحكومي على الاستيعاب و بدء التوجه نحو القطاع الخاص كي يستوعب أعداد الخريجين المتزايدة.

و قد ساهم خلال هذه المرحلة عدد من المؤسسات الأكاديمية في قطاع التعليم العالي في تخريج المؤهلين في التعليم الإداري. فمن واقع ثمانية جامعات في المملكة هناك ستة جامعات تمنح شهادات البكالوريوس في العلوم الإدارية (جدول ٣). وهي جامعة الملك سعود (الرياض و القصيم)، جامعة الملك عبد العزيز (جدة)، جامعة الملك فيصل (الأحساء)، جامعة الإمام محمد بن سعود (الرياض و القصيم)، جامعة الملك فهد للبترول و المعادن (الظهران)، جامعة الملك خالد (أبها). كما تختص ثلاثة

من هذه الجامعات في تقديم برنامج خاص للطلّاب. و هذه الجامعات هي جامعة الملك سعود بفرعيها، و جامعة الملك عبد العزيز، و جامعة الملك فيصل. لذا كان من الضرورة بمكان و نحن نعاصر حقبة زمنية جديدة تتطلب التعديل و التغيير بكل المقاييس أن نقف وقفة التأمل و التقييم للإنجازات التي حققتها التعليم الإداري الجامعي. بمنظور كمي و نوعي.

(٤) أهمية التعليم الإداري

لجأت الدولة إلى التوسع في التعليم الإداري رغبة في توفير الكوادر البشرية القادرة على تولى المهام في الهياكل و المؤسسات و الشركات الحكومية بعد التطور الهائل الذي تحقّق في كافة الأجهزة و المؤسسات التابعة للدولة .

وعدد الكليات التي تدرس العلوم الإدارية و تخرج الكوادر الإدارية هي سبع كليات موزعة في مختلف الجامعات السعودية (وهي تمثل ٤% من إجمالي الكليات التابعة للجامعات السعودية . و يبلغ عدد طلابها عام ١٤٢٠هـ - ١٧٠٠٨ طالباً و طالبة بما يشكل نحو ٦% من إجمالي عدد الطلاب في الجامعات المختلفة. كما يمثل خريجو التعليم الإداري ١٠% من إجمالي خريجي الكليات و ذلك وفقاً لإحصائيات الخطة الخمسية السادسة.

و نظراً لأهمية التعليم الإداري و حجم الخريجين كان لابد من وقفه لتقييم هذا التعليم و السبيل إلى تطويره و معرفة مدى الفجوة بين العرض و الطلب على خريجي العلوم الإدارية.

ثانياً: الجانب التطبيقي

إن دراسة كهذه تستدعي الإشارة مسبقاً إلى أهم الخصائص التي تميز سوق العمل في المملكة. حيث بلغ إجمالي العمالة المدنية في المملكة العربية السعودية عام ١٤١٦هـ (١٩٩٦م) وفقاً لتقديرات مجلس القوى العاملة حوالي ٧,٢ مليون و وصل إلى ٧,٨ مليون في نهاية ١٤٢٠هـ (١٩٩٩م) بمتوسط معدل نمو سنوي ٢,٧ و يشكل السعوديون نحو ٤١% من إجمالي العمالة المدنية (٣,٢ مليون عامل) بينما يصل عدد غير السعوديين ٤,٦ مليون عامل (٥٩% من حجم العمالة المدنية) [٥].

و تتركز العمالة غير السعودية بشكل رئيسي في القطاع الخاص بينما ١٣,٨% من العمالة الوطنية فقط تزاوّل العمل في القطاع الخاص. و لقد استمرت هذه المعادلة غير المتوازنة في سوق العمل رغم النمو المطرد في عدد السعوديين الراغبين في العمل. حيث أن المجتمع السعودي يتميز بارتفاع نسبة النمو السكاني فيه و التي تصل إلى ٤,٥% مما أدى إلى ارتفاع في أعداد الفئات العمرية الشابة التي ترغب في دخول سوق العمل (انظر جدول ١,٢ في الملحق الإحصائي). إن استمرار نمو السكان بهذه

المعدلات المرتفعة مقارنة بمعدلات النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي أحدثت ضغوطاً داخل سوق العمل و عدم توازن في تركيبة العمالة بشكل عام و بالتالي زيادة المعروض من القوى العاملة السعودية الراضية في العمل. حيث أشارت أحدي الإحصائيات الحديثة [٦] إلى أنه من بين خمسة أشخاص واحد فقط يتاح له العمل. و هناك توقع بأن تسجل البطالة في نهاية عام ٢٠٠٠ م ١٤% على أن ترتفع في وسط الشباب الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠، ٢٩ إلى ٢٠% [٧]. كما أن مساهمة السعوديين في سوق العمل تختلف باختلاف الفئات العمرية.

كما أظهرت أيضا [٦] أن مشاركة السعوديين في العمل تحت سن ٢٥ سنة منخفضة بينما مساهمة الفئة من ٢٥-٢٩ سنة متواضعة و هي بنسبة ٢٧% مما يشير إلى حالة البطالة التي تعاني منها هذه الفئة العمرية. أي أن مشاركة فئات الشباب في العمل محدودة و قد يرجع ذلك إلى بعض الأسباب و التي من أهمها ترك العمل لمتابعة الدراسة أو بسبب البطالة الاحتكاكية و هي التبطل للبحث عن وظائف أفضل. بينما مشاركة السعوديين في العمل من الفئة العمرية ٣٠-٤٩ سنة تمثل نسبة ما بين ٧٧-٩٠% و ذلك نتيجة للتوظيف الكامل للذكور بعد سن ٣٠ عاما.

و من المعلوم أن كل من العرض و الطلب على العمالة يتأثر ببعض المتغيرات في المجتمع. فالطلب على العمل يمكن أن يتأثر ببعض العوامل كالأجر الحقيقي في المجتمع W / P و كذلك الإنتاجية الحدية لعنصر العمل MPL. و الطلب الكلي الذي يعكس مستوى النشاط الاقتصادي في البلد (وهو ما ركز عليه الاقتصادي المعروف Keynes) و يتأثر كذلك بالأسلوب الفني (التقني) المستخدم في الأعمال الإدارية لانه يحدد اليد العاملة اللازمة في كل وحدة إدارية (أو العلاقة بين العمل و الناتج في الوحدة الإدارية Labor/output Rates). كما أن عرض العمالة يمكن أن يتأثر ببعض العوامل منها الأجر الحقيقية و معدلات التضخم ثم مستويات الدخل في المجتمع*.

و في محاولة لقياس أثر العوامل المختلفة على عرض و طلب العمالة من خريجي كليات العلوم الإدارية، فقد تم استخدام ثلاثة نماذج إحصائية لمعرفة طبيعة العلاقة بين الطلب و العرض و العوامل المختلفة التي تؤثر عليها و ذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. لذا سيتم في هذا الجزء مناقشة الآتي:

١. دالة العرض و العوامل المؤثرة عليها.
٢. دالة الطلب و العوامل المؤثرة عليها.
٣. دالة العرض و الطلب و العوامل التي تؤثر عليها.
٤. الفجوة بين العرض و الطلب في سوق العمل.
٥. سبل معالجة اختلال التوازن بين مخرجات التعليم الإداري و احتياجات سوق العمل

* مزيد من التفصيل حول عرض و طلب العمالة انظر المراجع ٢٠، ٢١، ٢٢

(٢) دالة العرض و العوامل المؤثرة عليها:

من المعلوم أن مقدار ما يقوم العمال بعرضه من القدرات و مهارات العمل يتوقف على بعض العوامل منها الأجر الحقيقي (الأجور بعد استبعاد أثر تغيرات الأسعار فيها). حيث يرتبط العرض طرديا مع الأجر الحقيقي فكلما ارتفع الأجر يرتفع الحافز لدى العمالة و بالتالي يزداد العرض في سوق العمل. كما يرتبط العرض في سوق العمل بشكل عام بتوقعات الأسعار و معدلات التضخم. فكلما ارتفعت معدلات التضخم انخفض الأجر الحقيقي للعامل و بالتالي قل عرض العمل و خاصة إذا كانت توقعات العمال بالنسبة للتضخم تأخذ نفس اتجاه معدلات التضخم لأن العلاقة بينهما عكسية. و من العوامل التي تؤثر على العرض أيضا مستويات الدخل في الاقتصاد فقد يكون التأثير سلبيا. بمعنى أن ارتفاع دخول بعض الفئات في المجتمع تخفض في عرض العمالة فيميل العمال إلى إعادة ترتيب تفضيلاتهم للعمل و التمتع بوقت فراغ أكبر. مما يترتب عليه انخفاض العرض في العمل نتيجة للعلاقة العكسية بين العرض و معدل الدخل في المجتمع. و قد يكون التأثير إيجابيا و خاصة للفئات أصحاب الدخول المنخفضة فكلما زادت الدخول كلما أدى ذلك إلى زيادة عرض العمالة للحصول على عائد أكبر.

النموذج الإحصائي:

١. يمكن تحديد الصيغة الرياضية لتمثيل العلاقة بين العرض في سوق العمل و العوامل المؤثرة فيه

$$Y = a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3$$

كالتالي:

حيث أن:

Y_1 تمثل العرض من العمالة الإدارية من خريجي الجامعات و هي تشمل خريجي العلوم

الإدارية و الاقتصاد و الإدارة في جامعات المملكة خلال الفترة من ١٣٩٧-

١٤١٩هـ (٧٥-١٩٩٨م)

X_1 الأجور الحقيقية في المجتمع W/P خلال نفس الفترة

X_2 الرقم القياسي للأسعار حيث أن ١٩٨٨ تمثل سنة الأساس وفقا للبيانات المنشورة

X_3 الدخل المحلي الإجمالي

مصدر البيانات

و للأغراض التطبيقية فقد تم الاستعانة ببيانات الخطط الاقتصادية التي تصدرها وزارة التخطيط و بيانات الكتاب الإحصائي السنوي الذي تصدره وزارة المالية و إحصاءات التعليم العالي و تقارير مؤسسة النقد العربي السعودي.

تحليل المتغيرات

- ❖ بالنسبة لجانب العرض من العمالة الإدارية فقد تم الاستعانة بأعداد خريجي الكليات الإدارية في الجامعات السعودية و هي كلية العلوم الإدارية و كلية الاقتصاد و الإدارة (جامعة الملك سعود) ، كلية الاقتصاد و الإدارة (جامعة الملك عبد العزيز) ، كلية الإدارة الصناعية (جامعة الملك فهد للبترول و المعادن) ، كلية العلوم الإدارية (جامعة الملك فيصل بالاحساء)*.
- ❖ أما الأجر الحقيقية فإنه نظرا لصعوبة تحديد الأجر الخاصة بالعمالة الإدارية فقد تم الاستعانة بمستويات الأجر الحكومية و التي تشمل (الرواتب - الأجر - البدلات) من واقع ميزانية الحكومة و تعتبر هذه الأجر مؤشرا جيدا (إلى حد ما) عن الأجر الحقيقية الخاصة بالعمالة الإدارية لأن معظم هذه العمالة كانت تتركز في القطاع الحكومي حتى بداية التسعينات. و تم نسبة هذه الأجر إلى الأرقام القياسية للأسعار لاستبعاد أثر تغيرات الأسعار.
- ❖ أما معدلات التضخم فقد تم التعبير عنها من خلال الرقم القياسي العام للأسعار في المملكة خلال فترة الدراسة من ٧٥-١٩٩٨م.
- ❖ بالنسبة لتحديد مستويات الدخل فقد تم الاستعانة بالدخل المحلي الإجمالي في المملكة خلال فترة الدراسة و الذي يعطي مؤشرا عاما عن مستويات الدخل في المملكة. و قد تم استعراض معدل نمو المتغيرات الأربعة في العلاقة في الجدول (٣).

الصيغة القياسية لدالة عرض العمالة الإدارية

لتحويل العلاقة الرياضية إلى علاقة احتمالية وفقا للنموذج الإحصائي فقد تم صياغة النموذج القياسي على النحو التالي:

$$Y = a + a_1 x_1 + a_2 x_2 + a_3 x_3 + eu$$

حيث أن eu يمثل الخطأ العشوائي

* استعدت جامعة الملك خالد لخدمة تأسيسها، كما استعدت أقسام العلوم الإدارية في جامعة الإمام نظرا لعدم وجود بيانات تفصيلية خاصة لها إنما تظهر البيانات تجميعية من خلال بيانات كليات العلوم الاجتماعية واللغة العربية.

جدول (٣) معدل تغير العرض من العمالة الإدارية و العوامل المؤثرة عليها خلال الفترة (٧٥-١٩٩٨م)

| السنة | العمالة Y | الأحور الحقيقية X1 | مؤشر الأسعار X2 | الدخل المحلي الإجمالي X3 |
|-------|--------------|-----------------------|--------------------|-----------------------------|
| ١٩٧٥ | ١ | ٠.٣٧٠ | ٠.١٣ | ٠.١٣ |
| ١٩٧٦ | ١.٠٠٨ | ٠.٣٩٠ | ٠.٣١ | ٠.٢٥ |
| ١٩٧٧ | ٠.٣٤ | ٠.٠٤٠- | ٠.٠١ | ٠.١٠ |
| ١٩٧٨ | ٠.٣٣- | ٠.٧٥٠ | ٠.٠١ | ٠.١١ |
| ١٩٧٩ | ٠.٥٨ | ٠.٢٣٠ | ٠.٠٢ | ٠.٥٥ |
| ١٩٨٠ | ١.٠٠٨ | ١.٨١٠ | ٠.٠٤ | ٠.٣٥ |
| ١٩٨١ | ٠.٥٥ | ٠.٢٠- | ٠.٠٣ | ٠.٠١ |
| ١٩٨٢ | ٠.٥٥ | ٠.١٥٠ | ٠.٠٢ | ٠.٢٠- |
| ١٩٨٣ | ٠.١٦ | ٠.٠٣٠ | ٠.٠١ | ٠.١٠- |
| ١٩٨٤ | ٠.١٦ | ٠.١٢٠- | ٠.٠٠ | ٠.٠٦- |
| ١٩٨٥ | ٠.٠١- | ٠.٥٥٠- | ٠.٠٤- | ٠.١١- |
| ١٩٨٦ | ٠.١٥- | ٠.١٣٠- | ٠.٠٢- | ٠.١٤- |
| ١٩٨٧ | ٠.٠٩- | ٠.٠٠٨ | ٠.٠١- | ٠.٠٢ |
| ١٩٨٨ | ٠.١٠ | ٠.٠١٠ | ٠.٠٠ | ٠.٠٤ |
| ١٩٨٩ | ٠.٠٨ | ٠.٠٣٠ | ٠.٠١ | ٠.٠٩ |
| ١٩٩٠ | ٠.١٥- | ٠.٠٧٠ | ٠.٠٢ | ٠.٢٦ |
| ١٩٩١ | ٠.٠٧ | ٠.٠١٠ | ٠.٠٥ | ٠.١٣ |
| ١٩٩٢ | ٠.١٠ | ٠.١٧٠ | ٠.٠٠ | ٠.٠٤ |
| ١٩٩٣ | ٠.٢٦ | ٠.٠٦٠ | ٠.٠١ | ٠.٠٣- |
| ١٩٩٤ | ٠.٣٤- | ٠.١٢٠- | ٠.٠١ | ٠.٠١ |
| ١٩٩٥ | ٠.٨٥ | ٠.٠٩٠- | ٠.٠٥ | ٠.٠٤ |
| ١٩٩٦ | ٠.٥٥ | ٠.٠٠٢ | ٠.٠٠ | ٠.٠٩ |
| ١٩٩٧ | ٠.٢٦ | ٠.٥٤٠ | ٠.٠١- | ٠.٠٨ |
| ١٩٩٨ | ٠.٢٠- | ٠.٥١٠ | ٠.٠٠ | ٠.٠٧ |

- المصدر: - من واقع بيانات الكتاب الإحصائي السنوي - أعداد مختلفة
- إحصائيات وزارة التعليم العالي
- تقارير مؤسسة النقد العربي السعودي - أعداد مختلفة

النتائج المقدرة للنموذج:

لقد تم إدخال البيانات المتاحة و تشغيلها باستخدام برنامج SPSS و ذلك بتطبيق تحليل الانحدار و قد تم اختيار نموذج الانحدار الخطي المتعدد لانه اعطي نتائج افضل من النموذج الاسمي و اللوغاريتمي و الذي أشارت نتائجه إلى جودة النموذج المقترح حيث تقترب قيمة اختبار Darbin-Watson تساوي ١,٤ مما يشير إلى عدم وجود ارتباط ذاتي بين بيانات النموذج كما اتسمت قيم R^2 بمعنوية عالية ٩٩% و ان كانت قيمة معامل التحديد تبلغ ٦٠% و يتضح ذلك من بيانات الجدول رقم (٤).

جدول (٤) المعاملات المقدرة للعلاقة بين عرض العمالة الإدارية و المتغيرات المستقلة المؤثرة فيها خلال الفترة (٧٥-١٩٩٨م)

| | |
|-------------------|-----------|
| D.W = 1.4 | R = 0.746 |
| $\Delta R^2 = 60$ | F = 8.28 |
| | t = 3.2 |

* معنوية بدرجة ثقة ٩٩%

دلت نتائج الدراسة الإحصائية على ما يلي:

- اختبار (Darbin- Watson (D.W) = ١,٤ مما يشير إلى عدم وجود ترابط ذاتي بين بيانات النموذج.
- معامل الارتباط R = ٧٥% أي أنه توجد علاقة بين المتغيرات التابعة و المستقلة بنسبة ٧٥%
- معامل التحديد R² = ٦٠% مما يشير إلى أن ٦٠% من التغيرات في عرض العمالة الإدارية ينسب إلى التغير في العوامل الثلاثة
- و بناء على النتائج التي تم الحصول عليها فإن معادلة الانحدار المقدرة هي:

$$Y = 0.0384 + 0.8415 X_1 - 0.55 X_2 + 0.226 X_3$$

و من قراءة المعادلة نجد أن الأجر الحقيقية أكثر العوامل تأثيراً على عرض العمالة الإدارية (٨٤%) بليها في الأهمية معدلات التضخم (٥٥%) ثم مستويات الدخل (٢٣%). كما أن العلاقة طردية فزيادة الدخل الحقيقية يصاحبها زيادة عرض العمالة و اما ارتفاع معدلات التضخم فهو يخفض من عرض العمالة حيث العلاقة العكسية لان ارتفاع معدلات البطالة يصاحبها انخفاض الاجر الحقيقي وبالتالي ترجيح وقت الفراغ على ساعات العمل (كما هو واضح في جدول رقم ٤).

ثانياً: دالة الطلب و العوامل المؤثرة عليها:

تم تحديد بعض العوامل (في ضوء المتاح من البيانات) التي تؤثر في الطلب على العمالة و من أهمها النتائج الحدي لعنصر العمل و الذي يقيس كفاءة عنصر العمل و مدى مساهمة العامل في العملية الإنتاجية. و من الطبيعي أن يرتبط الطلب على العمل بعلاقة موجبة مع الناتج الحدي لعنصر العمل MP_L. كما استخدمنا أيضاً الأجر الحقيقية كمتغير مستقل يؤثر في الطلب على العمالة و من الطبيعي أن تكون هناك علاقة عكسية بين الأجر و الطلب على العمالة كما يتأثر بعوامل أخرى (كما سبق

الإشارة) كالمطلب الكلي والأسلوب التقني المستخدم في الإنتاج. ولكن في الدراسة الإحصائية سنقتصر على الناتج الخدي والأجور الحقيقية فقط. و قد عرضت معدلات التغير في المتغيرات الثلاثة المقترحة للنموذج الإحصائي في الجدول (٥).

جدول (٥) معدل تغير الطلب على العمالة الإدارية و العوامل المؤثرة عليها (٧٥ - ١٩٩٥)

| السنة | العمالة Y | الأجور الحقيقية X1 | الناتج الخدي لمصر العمل X3 |
|-------|--------------|-----------------------|-------------------------------|
| ١٩٧٥ | ٠.١٥ | ٠.٣٧ | ٠.١٥ |
| ١٩٧٦ | ٠.١٧ | ٠.٣٩ | ١.٠٠ |
| ١٩٧٧ | ٠.١٧ | ٠.٠٤- | ٠.٢٤ |
| ١٩٧٨ | ٠.١٤ | ٠.٧٥ | ٠.٣٤ |
| ١٩٧٩ | ٠.٠٩ | ٠.٢٣ | ٢.٧٥ |
| ١٩٨٠ | ٠.١١ | ١.٨٠ | ١.٧٥ |
| ١٩٨١ | ٠.٢٥- | ٠.٠٢- | ٠.١٠ |
| ١٩٨٢ | ٠.٢٤- | ٠.١٥ | ١.١١- |
| ١٩٨٣ | ٠.٠٦- | ٠.٥٠ | ٠.٤٣- |
| ١٩٨٤ | ٠.١٢- | ٠.١٢- | ٣.٠٠- |
| ١٩٨٥ | ٠.٠٦ | ٠.٠٥- | ١١.٠٠ |
| ١٩٨٦ | ٠.٠٠ | ٠.١٣- | ١.٤٠ |
| ١٩٨٧ | ٠.٠١ | ٠.٠٨ | ٠.١٧- |
| ١٩٨٨ | ٠.٠١ | ٠.٠١ | ٤.٠٠ |
| ١٩٨٩ | ٠.٠٠ | ٠.٠٣ | ٠.٣٠ |
| ١٩٩٠ | ٠.٣٦ | ٠.٠٧ | ٢٦.٠٠ |
| ١٩٩١ | ٠.٠٠ | ٠.٠١ | ٦.٥٠ |
| ١٩٩٢ | ٠.٠١- | ٠.١٧ | ٠.٤٠ |
| ١٩٩٣ | ٠.٠٣ | ٠.٠٦ | ٠.١٠ |
| ١٩٩٤ | ٠.٢٠ | ٠.١٢- | ٠.٥٠ |
| ١٩٩٥ | ٠.١٢ | ٠.٠٩- | ٠.٦٠ |

المصدر :

- من واقع بيانات الكتاب الإحصائي السنوي - أعداد مختلفة

- إحصاءات وزارة التعليم العالي

النموذج الإحصائي:

نظرا لعدم توفر بيانات دقيقة منتظمة بصفة سنوية عن حجم الطلب على العمالة الإدارية من خسرنيجي كليات العلوم الإدارية، فقد تم الاستعانة بالطلب الحكومي على الوظائف الاداريه من واقع احتياجات الدولة خلال خطط التنمية الاقتصادية الستة كمؤشر للطلب على العمالة الإدارية و خاصة في ظل الستحاق خريجي الجامعات حتى بداية التسعينات بالعمل الحكومي. مع ملاحظه ان الطلب

الحكومي علي أعماله الاداريه يقتصر علي العماله السعوديه و خاصه منذ الثمانينات حيث تم سعوده معظم الوظائف الاداريه الحكوميه فكان الطلب الحكومي يعني الطلب علي العماله الاداريه السعوديه .

أما الناتج الحدي لعنصر العمل فقد تم حسابه من خلال نسبة تغير الناتج المحلي الإجمالي إلى تغير حجم العمالة سنويا (و تم إدخال عدد العمالة السعودية في القطاع الخاص و الحكومي سنويا). و بالتالي تم الحصول على إنتاجية العامل السعودي بصفة عامة و ليست إنتاجية العامل السعودي الإداري و ذلك في ظل افتراض تحكمي وهو اقتصار تغيرات الناتج المحلي الإجمالي علي حجم العمالي مع افتراض ثبات العوامل الاخرى

يشير الجدول (٦) إلى نتائج الدراسة الإحصائية حيث لا يوجد ارتباط ذاتي بين المتغيرات في النموذج كما يؤكد ذلك (D.W = 1.2). كما أن العلاقة في النموذج معنوية بنسبة ٩٧% (حسب اختبار F). أما اختبار t فهو معنوي بدرجة ثقة ٩٥%.
أما معامل الارتباط فهو ٥٧% مما يشير إلى أن التغيرات التي تطرأ على المتغيرات تنسب إلى العلاقة المقترحة في النموذج و ذلك بنسبة ٥٧%.

جدول (٦) المعاملات المقدرة للعلاقة بين الطلب على العمالة الإدارية و المتغيرات المستقلة المسؤرة فيها خلال الفترة (٧٥-

١٩٩٥م)

| | |
|------------------------|-----------|
| D.W = 1.2 | R = 0.569 |
| R ² = 0.323 | F = 4.304 |
| | t = 4.20 |

- معنوية بدرجة ثقة ٩٧%

- المصدر: نتائج الدراسة الإحصائية للمتغيرات في جدول رقم ٦

و بسناء على النتائج التي تم الحصول عليها فإنه يمكن تمثيل العلاقة المقترحة بين الطلب على العمالة الإدارية و المتغيرات المستقلة في المعادلة التالية:

$$Y = 1.203 + 0.208 X_1 + 0.55 X_2$$

إن معادلة الانحدار تؤكد أن الإنتاجية الحدية أكثر العوامل تأثيرا على الطلب على العمالة بنسبة ٥٥%. و يرتبط الطلب على العمالة بعلاقة موجبة مع الإنتاجية الحدية. كما أن تأثير الأجور الحقيقية على الطلب على العمالة ممنود (٢١%) مما يشير إلى ضالة أهميته بالنسبة للطلب على العمالة و قد يرجع ذلك إلى أن الأجور الحكومية محددة وفق كوادر و مرتبات وظيفية و لا تتأثر بالطلب على الوظائف و المهن الحرة. و بالتالي فإنه من المتوقع أن تظهر نتائج مختلفة إذا تم أخذ الأجور في القطاع الخاص في التحليل.

(٣) العوامل التي تؤثر على دالة طلب وعرض العمالة معاً:

بعد دراسة أثر العوامل المختلفة التي تؤثر على دالة الطلب على العمالة الإدارية وتلك التي تؤثر على جانب العرض كل على حدة. تنطرق الدراسة إلى تعادل العوامل التي تؤثر على كل من طلب وعرض العمالة الإدارية في نفس الوقت مستخدمين نموذج المعادلات الآتية Simultaneous Equation Model فالدخل والأجور والإنتاجية الحدية لعنصر العمل ومعدلات التضخم تؤثر على كل من العرض والطلب في وقت واحد لذا يتم استخدام النموذج الآتي لأنه نموذج متعدد المعادلات ينطوي على الاعتماد المتبادل بين المتغيرات [٨ ص ٤٧٦ - ٤٧٩].

وتحدد الصيغة الرياضية للعلاقة بين المتغيرات المستقلة (الدخل المحلي - الأجور الحقيقية - الإنتاجية الحدية للعامل السعودي - معدلات التضخم) والمتغيرات التابعة (عرض العمالة الإدارية والطلب عليها) على النحو التالي:

$$Yd_x = a + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4$$

وتأخذ هذه المعادلة الرياضية الشكل التالي وفقاً لنموذج القياس

$$Yd_x = a + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4 + eu$$

حيث:

طلب وعرض العمالة الإدارية = Yd_s

الأجور الحقيقية = x_1

الدخل المحلي الإجمالي بالأسعار = x_3

الرقم القياسي للأسعار (سنة الأساس ١٩٨٨) = x_2

الكفاية الحدية لعنصر العمل = x_4

نتائج الدراسة الإحصائية تتضح في جدول رقم (٧)

جدول (٧) المعاملات المقدرة للعلاقة بين طلب وعرض العمالة الإدارية و المتغيرات المستقلة المؤثرة فيها خلال الفترة (٧٥-١٩٩٨م)

| | |
|---------------------|-----------|
| D.W = 1.3 | R = ..92 |
| R ² =.85 | F* 3.666= |
| t =3.75 | |

* معوية بدرجة ثقة ٩٥%

المصدر : نتائج الدراسة الإحصائية للمتغيرات

ويتضح معنوية العلاقة وفقا لاختبار t, F بنسبة ٩٥% ومعامل التحديد R² يصل إلى ٤٨% مما يشير إلى أن ٨٥% من المتغيرات في عرض وطلب العمالة الإدارية ترجع إلى المتغيرات المستقلة المذكورة. كما أن قيمة معامل الارتباط R = ٩٢% مما يؤكد على أن هناك علاقة بين المتغيرات التابعة والمستقلة بنسبة ٩٢%.

معادلة الانحدار المقدرة

$$Yd_4 = 3.948 + .324 x_1 - .5x_2 + .105 x_3 + .015 x_4$$

ومن المعادلة يتضح أن أكثر العوامل التي تؤثر على عرض وطلب العمالة هي معدلات التضخم ٥٠% يليها الدخل المحلي ٣٢%.

(٤) الفجوة بين العرض و الطلب على العمالة الإدارية:

يرتبط مفهوم الكفاءة الاقتصادية في سوق العمل بانسجام الطلب على العمالة مع عرض العمالة المستوفرة و أيضا بمدى توفر المعلومات حين نرى العمل و الرواتب و الأجور و الأوضاع المستحقة مع سهولة الاطلاع عليها و استفادة الجهات المعنية منها. و من المعروف أنه خلال سنوات خطط التنمية الأربعة الأولى ظلت فرص العمل متاحة للسعوديين و كان نحو ٨٠-٩٠% من الداخلين سوق العمل يتركز في القطاع الحكومي و يومئذ كان

يتم تشجيع الخريجين للانتحاق بالقطاع الحكومي تلبية للاحتياج التنامي فؤلاء الخريجين. [٩] و لكن مع بداية الخطة الخامسة بدأ ظهور الخلل في سوق العمل وخاصة في ظل اكتفاء القطاع الحكومي من العمالة. و لتوضيح الفجوة بين عرض العمالة الإدارية و الطلب عليها يمكن استعراض ذلك في الجدول (٨).

يسلدو من الجدول (٨) أنه خلال الخطة الثانية و الثالثة كان هناك فائض طلب على العمالة الإدارية و لكن في نهاية الخطة الرابعة ١٤١٥-١٤٢٠ هـ (٨٥-١٩٩٠م) و مع قرب بداية التسعينات ظهرت فجوة عرض. حيث كان عرض العمالة الإدارية يفوق الطلب بمقدار ١٠,٥ ألف و لكن تحسنت هذه الفجوة لتصل إلى ٢,٢ ألف. و قد ينسب التحسن في هذه الفجوة إلى تطبيق نظام السعودة في القطاع الحكومي مما أوجد فرص وظيفية أكبر للسعوديين. و لكن لم تلبث هذه الفجوة إلا أن عادت للارتفاع مرة أخرى لتصل ١١,٨ ألف في الخطة السادسة مع تزايد أعداد الخريجين و قلة الفرص الوظيفية في القطاع الحكومي. حيث يشير ذلك إلى اتساع الفجوة بين خريجي الجامعات السعودية من كليات العلوم الإدارية و الذين يسعون للحصول على فرص وظيفية بعد التخرج و بين الطلب الحقيقي في سوق العمل.

جدول (٨) العرض و الطلب على العمالة الإدارية (خريجي كليات العلوم الإدارية) خلال سنوات الخطط الاقتصادية الستة

| الإداريون و المدبرون/ حطة التسمية | العرض (بالألف) | الطلب (بالألف) | ط - ع | الفجوة |
|-----------------------------------|----------------|----------------|--------|----------|
| الخطة الثانية ٧٥ - ١٩٨٠ | ١٣,٧ | ٢١,١ | ٧,٤ | فائض طلب |
| الخطة الثالثة ٨٠ - ١٩٨٥ | ١٥,١ | ٢٠,٣ | ٥,١ | فائض طلب |
| الخطة الرابعة ٨٥ - ١٩٩٠ | ٥٤,٨ | ٤٤,٣ | (١٠,٥) | فائض عرض |
| الخطة الخامسة ٩٠ - ١٩٩٥ | ٣٨,٧ | ٣٦,٥ | (٢,٢) | فائض عرض |
| الخطة السادسة ٢٠٠٠ - ٢٠٠٥ | ٤٧,٥ | ٣٥,٧ | (١١,٨) | فائض عرض |

* يقصد بالإداريون و المدبرون هنا حملة الشهادات الجامعية في التخصصات الإدارية توهمهم لتولي إدارة الشركات و العمل الإداري بالإضافة إلى المدبرون في الوزارات و الإدارات
* المصدر: من واقع بيانات حطت التسمية الستة

(٥) سبل معالجة اختلال التوازن بين مخرجات التعليم الإداري احتياجات سوق العمل:

يعد العنصر البشري من العوامل اأامة لتحقيق التنمية الاقتصادية. كما أن التعليم والتدريب هذا العنصر يلعب دورا هاما في تحقيق النجاح الاقتصادي لأية دولة. فمهارات العمال وقدراتهم هي السبيل للنهوض الاقتصادي [١٠].

و لا شك أن التعليم العالي له مكانة خاصة في تحقيق النمو الاقتصادي لما يساهم به من نشر العلم والمعرفة وإكساب مهارات تساهم في تحسين الإنتاجية.

و تشير إحدى الدراسات [١٠] إلى أن نسبة خريجي العلوم الإدارية (اقتصاد وإدارة) بلغت ٩,٨٧% في المتوسط من إجمالي خريجي التعليم العالي خلال السنوات ١٤٠٠، ١٤٠٥، ١٤١٠، ١٤١٥ هـ. و تنمو الوظائف الإدارية بنسبة ١٠,٥% خلال خطة التنمية السادسة كما تراجع الفرص الوظيفية ب مجال الخدمات بنسبة ٥,٢% عن الخطة الخمسية الخامسة.

و كما أشار التحليل في هذه الدراسة فإن اتساع الفجوة بين عرض العمالة الإدارية والطلب عليها تتعاظم وخاصة مع تزايد أعداد الخريجين و اكتفاء القطاع الحكومي من الوظائف و التوجه إلى القطاع الخاص و لكي يتم القضاء على فجوة العرض من هذه العمالة لا بد من المشاركة الفاعلة من الجهات ذات الصلة و المتمثلة في كل من الجامعات و الحكومة و القائمين على سوق العمل. و على ضوء النتائج التي أظهرتها هذه الدراسة فإنه يمكن اتخاذ عدد من الخطوات للمساهمة في علاج هذه القضية كالآتي:

١. إن الانجساد لتشغيل خريجي كليات العلوم الإدارية في القطاع الخاص يستلزم المرونة من جانب الجامعات في تأهيل الخريجين و التركيز على الكيف و ليس الكم لأن إعداد الطالب للعمل في القطاع الخاص يختلف عن متطلبات العمل في القطاع الحكومي خاصة و أن القطاع الخاص يعتمد على العمالة غير السعودية التي تتمتع بميزة تنافسية من ناحية الأداء و الأجور عن العمالة السعودية.

لسذا يتوجب على الجامعات العمل على الملاءمة بين برامج التعليم الإداري و احتياجات سوق العمل. و قد استخلصت بعض الدراسات الاستطلاعية متطلبات أصحاب الأعمال في القطاع الخاص من خريجي العلوم الإدارية [١٠]. حيث تركزت هذه المواصفات في ضرورة اكتساب الخريج المهارات السلوكية و كيفية التعامل مع العملاء و إجادة لغة أجنبية ، و التمرس في استخدام على احاسب الآتي، و الاستعداد للتدريب و التعلم و أخيرا متابعة ما يحدث من تطورات في هذه السوق. و تحقينا للموائمة بين متطلبات سوق العمل و برامج التعليم الإداري فقد أشارت دراسة أخرى إلى اوجه القصور التي تعترى مناهج العلوم الإدارية و التي ساهمت في عدم ملائمتها هذه

المتطلبات و ذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية في المملكة [١١] فمن بين العوامل التي توصي بها هذه الدراسة التعليم التعاوني مع القطاع الخاص و الذي يتيح فرصة للطالب مزاوله العمل الميداني و التعامل مع الواقع. و بالإضافة إلى ضعف تدريس اللغة الإنجليزية و الحاسب الآلي ، فإن هذه الدراسة تشير أيضا إلى قصور طرق التدريس في كليات العلوم الإدارية في تعويد الطالب على أسلوب المناقشة و الحوار و الدفاع عن الرأي الآخر و أيضا عدم تعويد الطالب على أسلوب التعليم الذاتي. حيث أن عدم الاهتمام بهذه العوامل فيه إغفال لتنمية روح الإبداع و الابتكار لدى الطلبة و بالتالي ضعف التأهيل للعمل في القطاع الخاص و الذي يشترط مثل هذه الصفات لتحقيق النجاح.

قيام الجامعات بمتابعة الخريجين في مواقع العمل لتقويم مستواهم من خلال إيجاد قنوات اتصال بين الجامعة و الخريجين للوقوف على مدى الحاجة نحو تطوير المناهج و المقررات بما يتلاءم مع تغيرات ظروف العمل.

٢. الحاجة للتدريب العملي ضمن ساعات الدراسة لطالب العلوم الإدارية. حيث يمكن تحقيق ذلك من خلال اعتماد ساعات عمل ميدانية للطالب في السنة الدراسية الأخيرة. كما يمكن أن يتحقق ذلك في العطلات الصيفية من خلال ممارسة الطالب للتدريب العملي في إحدى الشركات الخاصة و اعتبار ذلك من مستلزمات استكمال متطلبات التخرج.

٣. إن الاتجاه السائد بين أوساط الأجيال الشابة من خريجي الجامعات و غيرهم من العمالة السعودية تفصيل الالتحاق بالعمل الحكومي حيث ارتفاع الأجور و استقرار ظروف العمل. و قد اوضح من الدراسة الإحصائية في هذا البحث أن عرض العمل يتأثر بمعدلات الأجور الحقيقية تأثرا إيجابيا. لذا فلا بد من تكاتف جهود الجهات المعنية لتغيير وجهة نظر الشباب السعودي تجاه العمل الحكومي لأن الحكومة لا تستطيع استيعاب الأعداد المتزايدة و ما يتبع ذلك من مشاكل أخرى كالبطالة المقتعة و ضعف الأداء.

٤. من خلال دراسة مجلس القوى العاملة ١٤٠٨هـ [١٢] أعرب رجال الأعمال السعوديون عن أسباب ضعف مشاركة العمالة الوطنية في القطاع الخاص و نسب ذلك إلى انخفاض إنتاجية العامل السعودي و عدم جديته في العمل و المواظبة على الحضور. و الدراسة الإحصائية في هذا البحث أثبتت أن الطلب على العمالة يتأثر بالإنتاجية الحدية للعامل فضعف إنتاجية العامل السعودي له أثر سلبي على إجمالي الإنتاجية في الاقتصاد. فظالما أداء العامل منخفض يقل الطلب على هذه العمالة.

و معالجة هذا الوضع يقع على الجامعات دورا هاما أثناء عملية التعليم في الاتجاه لغرس الجدية والالتزام و الحماس لدى الطالب من خلال إلزامه بلوائح الجامعة ودقة محاسبة الأستاذ الجامعي للطالب سواء بالنسبة للحضور أو الأداء الأكاديمي. فالجامعة لا يقتصر دورها على تزويد الطالب بالعلم و المعرفة الإدارية و الاقتصادية بل لا بد من إعداد شخصية الطالب و صقلها و تأهيله لمواجهة ظروف العمل و تدريبه على دراسة المشكلات المختلفة و كيفية إيجاد الحلول لها. فلا بد من الستكاتف لعلاج ذلك خاصة ونحن مقبلون على عصر جديد يهتم بالعمالة الماهرة. فالأمر يعتمد على نوعية و كيفية تدريب الأيدي العاملة السعودية.

٥. لابد من اتباع مقياس إنتاجية العامل لكل وحده إنتاجية ينتجها العامل لكل ساعة. و تنبيه العامل المنقصر في إنتاجيته و جعل ذلك مقياس لتقييم العمل و الإنتاجية

٦. تسأقي مسئولية انقائمين على سوق العمل في المملكة سواء وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية أو الديوان العام للخدمة المدنية أو مجلس القوى العاملة في ربط مكاتب العمل بخاسب آلي مركزي للمعلومات الخاصة بالوظائف الشاغرة في الدولة و خاصة في القطاع الخاص و إمداده بكافة المعلومات المتعلقة بسوق العمل و تحليلها و إمداد الباحثين عن الفرص الوظيفية و أصحاب الأعمال بمذه المعلومات مثل متوسط الأجر و الرواتب - مواقع العمل - شروط العمل - حجم الوظائف التي يشغلها غير السعوديين و نوعها - و قوائم بحجم العرض من العمالة السعودية بتخصصاتها المختلفة. كما يمكن تشجيع القطاع الخاص على إنشاء شركات أو مؤسسات تمدف إلى توفير خدمات التوظيف للمواطنين السعوديين و مساعدة الجهات الحكومية و التي تنظم سوق العمل لهذه الشركات الخاصة بإمدادها بكافة المعلومات المتاحة و لا شك أن ذلك سيساهم في تسهيل تشغيل الباحثين عن العمل نظرا لأنه قد توجد وظائف تناسب كثير من الباحثين عن عمل و لكن يصعب الاتصال بين الباحثين عن العمل و أصحاب الأعمال.

٧. لا شك أن فتح فرص الاستثمار الأجنبي في المملكة (و خاصة بعد إصدار قانون الاستثمار الأجنبي) سيساهم في زيادة الطلب على القوى العاملة السعودية بما فيها خريجي التعليم الإداري و لكن يستلزم ذلك إعداد الطلبة إعدادا جيدا يتناسب مع العمل في الشركات الأجنبية كإعادة التحدث باللغة الأجنبية و اكتساب مهارات الحاسب الآلي و القدرة على استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة.

الخلاصة:

١. قطعت المملكة شوطاً كبيراً في مجال التعليم العالي بتخصصاته المختلفة وخاصة التعليم الإداري ويمثل خريجي العلوم الإدارية ١٠% تقريباً من إجمالي خريجي التعليم العالي مما يشير إلى أهمية هذا النوع من التعليم.
٢. من خلال الدراسة الإحصائية وجد أن أكثر العوامل التي تؤثر على عرض العمالة الإدارية في المملكة هي الأجور فهي تؤثر على عرض العمالة الإدارية بنسبة ٨٤% وهذا يشير إلى أهمية الأجور كعامل جذب يوجه الطلاب الدارسين إلى الكليات التي تدرس العلوم الإدارية نظراً لارتفاع أجور هذه الفئة في سوق العمل وخاصة وأن هؤلاء الخريجين كان يتم إلحاقهم بالعمل في الجهات الحكومية التي تتميز بالأجور المرتفعة واستقرار ظروف العمل وذلك في بداية التسعينات.
٣. يتأثر العرض تأثيراً سلبياً بمعدلات التضخم. أي كلما ارتفع معدل التضخم كلما انخفض عرض العمالة نتيجة لانخفاض الأجور الحقيقية المصاحبة للتضخم وتفضيل وقت الفراغ على العمل.
٤. الطلب على العمالة يتأثر بالإنتاجية الحدية لعنصر العمل. تأثيراً إيجابياً. والإنتاجية الحدية هي أحد المقاييس التي يمكن استخدامها لقياس كفاءة العامل السعودي . واتضح من الدراسة الإحصائية أن ٥٥% من المستغربين في الطلب على العمل يرجع إلى الناتج الحدي للعامل ومستوى كفاءته. فكلما زادت كفاءة العامل السعودي كلما ازداد الطلب عليه وخاصة من جانب القطاع الخاص الذي يتعلل بأن العمالة الوطنية تنقصها الكفاءة فيضطر إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية. لذا وجب التأكيد على تعاون الجامعات ومعاهد التدريب على إعداد المناهج التي تلائم متطلبات سوق العمل وغرس المهارات المختلفة للطلاب الذي يدرس العلوم الإدارية وتنمية مهاراته المختلفة وتدريبه على أحدث أساليب التعليم الحديثة.
٥. عند دراسة تأثير العوامل المختلفة على دالة العرض والطلب في وقت واحد نتضح أن أهم العناصر التي تؤثر عليها هي معدلات التضخم ثم الدخل المحلي الذي يعكس مستوى معيشة الأفراد في المجتمع ويتأثر عكسياً بمعدلات التضخم وإيجابياً بارتفاع مستوى الدخل .

٠٦ مع اتساع الفجوة بين عرض العمالة الإدارية والطلب عليها في ظل تزايد أعداد الخريجين واكتفاء القطاعات الحكومية خاصة مع بداية التسعينات فإنه يتحتم استمرار الدولة في توظيف الوظائف في القطاع الخاص والذي أثبت نجاحه في القطاع الحكومي خلال الخطة الخمسية الخامسة والتي عملت على تضيق الفجوة بين عرض العمالة والطلب عليها من ١٠,٥ ألف إلى ٢,٢ خلال الفترة (١٣)

٠٧ إن توظيف الوظائف في القطاع الخاص بصورة ناجحة يستلزم أولاً إعادة تهيئة خريج التعليم الإداري استجابة لمتطلبات القطاع الخاص و إعداد برامج التدريب والتعليم لإكسابه المهارات المتجددة والتي يتطلبها سوق العمل وذلك لتعزيز ثقة هذا القطاع بالعامل السعودي و يأتي بعد ذلك ربط خطط السعودية بالخوافز التي تقدمها الدولة للقطاع الخاص. و من المتوقع خطة طويلة كهذه أن تساهم بشكل كبير في حل المشكلة.

٠٨ يقع عبء كبير على الجامعات للنهوض بتطوير التعليم و التركيز على الجانب الكيفي أكثر من الجانب الكمي و تطوير المناهج و أسلوب التدريس للطلاب و غرس مبادئ الجدية و الالتزام و القدرة على المناقشة و تحليل المشاكل و محاولة علاجها و تدريبه على كيفية التعامل مع الآخرين.

٠٩ في ظل التطورات التي تشهدها المملكة حالياً في ظل تشجيع الاستثمار الاجنبي و الاتجاه الي تدعيم القطاع السياحي و التركيز على القطاع الخاص (برامج التخصصه) و اعطاء القطاع الخاص فرصه اكبر في النشاط الاقتصادي ستتاح فرص أكبر للعمل و الاستثمار في القطاع الخاص في المملكة و التي ستخلق حاجة أكبر إلى المؤهلين للعمل الإداري. كما أن هذه التغيرات ستوفر فرص أكبر و اكثر ملائمة للمرأة المؤهلة إدارياً و التي تستطيع ممارسة العمل و هي في المنزل و بالتالي سيكون هناك استيعاب أكبر للخريجات في سوق العمل و يصاحب السماح للشركات الاجنبيه بالاستثمار داخل المملكة جذب عدد ليس بقليل من الايدي العاملة الاجنبيه ذات المهارة العاليه مما يتطلب من الايدي العاملة السعوديه ان تنافسها عن طريق إيجاد سوق عمل محليه تتميز بالمهارة العمليه و الفنيه.

١٠ يواجه خريجو العلوم الاداريه تحدياً كبيراً يمثل مرحله جديده في توظيفهم. فلم تعد الوظيفه الحكوميه بمرتبها المحدد و ساعات العمل المقيد متاحه ولكن سيكون في انتظار الخريج وظيفه في القطاع الخاص تستلزم مواصفات مختلفه لتحقيق النجاح. فالعمل في القطاع الخاص يتطلب الجديه و المنافسه و المواظبه و ساعات عمل طويله لاثبات الكفاءه و المنافسه مع العماله الاجنبيه

- ١- أ. - الرشيد، محمد أحمد، (التعليم العالي و سوق العمل) ورقة لندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم العالي (١٤١٨هـ).
- ب- العنقري، خالد محمد ، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، الإنجازات و الطموحات للمستقبل، الرياض: وزارة التعليم العالي، ١٤١٩هـ.
- ٢- أ- السباطين، عبد العزيز عبد الوهاب، (أسس تقويم البرامج الأكاديمية في التعليم العالي) ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، (١٤١٨ هـ)، ٦٤٤.
- ب- الزهراني، سعد عبد الله، (التجربة الأمريكية في تقويم مؤسسات التعليم العالي و ما استفاد منها للجامعات السعودية)، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، (١٤١٨هـ)، ٦٨٣.
- ج- الطامي، أحمد صالح، (تعددية المؤسسات الجامعية في الموقع الواحد بين تكامل التخصصات و تناظرها)، ندوة التعليم العالي في المملكة، وزارة التعليم العالي (١٤١٨هـ)، ٤٠٩.
٣. أ- القاضي، يوسف مصطفى، سياسة التعليم و التنمية في المملكة العربية السعودية، الرياض: دار المريخ، ١٤٠١هـ.
- ب- الفحطاسي، سالم بن سعيد (تطور التعليم الإداري في المملكة العربية السعودية)، الندوة الجامعية الكبرى، جامعة الملك سعود (١٤٢٠هـ).
٤. البازعي، حمد سليمان (كليات العلوم الإدارية و اتجاهات الاقتصاد الكلي: عرض للتحديات و إمكانيات الاستجابة)، مؤتمر العلوم الإدارية، جامعة الملك فهد للبترول و المعادن، (١٤١٨هـ)، ٥٢٩.
٥. مؤسسة النقد العربي السعودي، التقرير السنوي، (١٩٩٩م)، ٢٧٤.
٦. البنك السعودي الأمريكي ، تطورات الاقتصاد السعودي، (أغسطس ١٩٩٩م).
٧. البنك السعودي الأمريكي، التقرير الاقتصادي، (٢٠٠٠م).
٨. عواد ، علاء الدين حسن، القياس الاقتصادي الطبعة الأولى، الدوحة ، (مارس ١٩٩٨م.د).
٩. وزارة التخطيط ، الخطة الخمسية الخامسة (١٩٩٠-١٩٩٥م).
١٠. السبازعي، حمد بن سليمان و التويجري، محمد بن إبراهيم ، (دور كليات العلوم الإدارية في إدارة التنمية و تحديات المستقبل)، ندوة الجامعة و المجتمع - التنمية الإدارية- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية- فرع أبها.

١١. الشميمري، أحمد عبد الرحمن ، أوجه القصور في مناهج العلوم الإدارية من وجهة نظر أعضاء هيئة استدريس في كليات العلوم الإدارية في المملكة العربية السعودية، بحث بحكم رقم (٥٠)، مركز البحوث و تنمية انوارد البشيرية، جامعة الملك سعود- فرع القصيم.
١٢. دليل الطالب التعليمي و المهني في المملكة العربية السعودية، وزارة المعارف ١٤٢٠هـ.
١٣. الكتاب الإحصائي السنوي، وزارة التخطيط ١٤١٧-١٤٢٠هـ.
١٤. إحصائيات وزارة التعليم العالي ١٤١٩هـ.
١٥. تقرير مؤسسة النقد العربي السعودي، ١٤١٧-١٤٢٠هـ.
١٦. الخطة الخمسية السادسة ١٩٩٥-٢٠٠٠ م ، وزارة التخطيط.
١٧. التعليم العالي في المملكة بمناسبة مئوية ، الرياض: جامعة الملك سعود ، (١٤٢٠هـ).
١٨. إحصائيات وزارة التعليم العالي ١٤١٩هـ.
١٩. تقرير مؤسسة النقد العربي السعودي، ١٤١٧-١٤٢٠هـ.
٢٠. Moore, Peter G. "Demand for higher education", Bull. L. M. A. 20
٢١. Rothstein Paul, "Demand for education with power equalizing and estimation and simulation", Journal of Public Economics, Vol. 49- No. 2. P. 135-162.
٢٢. L.L.O., "Measuring labour productivity studies and reports". New series No. 75. 1969