

تنمية القطاع الخاص للاحتراف المهني لدى الشباب السعودي

دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات القطاع الخاص في محافظة جدة

Private Sector Development of Professionalism among Saudi Youth

An applied study on sample of private sector institutions in Jeddah

نوره عايض الجعيد

باحثة دكتوراة ومحاضر بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية -
جامعة الملك عبدالعزيز

DOI: 10.21608/fjssj.2024.324301.1259 Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_382428.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٤/٨/١٧م تاريخ القبول: ٢٠٢٤/٩/٢١م تاريخ النشر: ٢٠٢٤/١٠/١م
توثيق البحث: الجعيد، نوره عايض. (٢٠٢٤). تنمية القطاع الخاص للاحتراف المهني لدى الشباب السعودي. دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات القطاع الخاص في محافظة جدة. مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، ع. ١٩، ج. (٢)، ص-ص: ١٥٧-١٨٨.

٢٠٢٤م

تنمية القطاع الخاص للاحتراف المهني لدى الشباب السعودي
دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات القطاع الخاص في محافظة جدة

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القطاع الخاص في تنمية الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي، وذلك من خلال التعرف على المقومات التي تتبناها مؤسسات القطاع الخاص لتنمية مهارات الاحتراف المهني، وتوفير أدلة عمل بمتطلبات مهارات الاحتراف المهني، توفر برامج تعليم وتدريب، وتوفير مميزات عمل جاذبة للشباب في سوق العمل، وكذلك معرفة مقومات تنمية الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي والتي تمكنه من المنافسة في سوق العمل، والتي تشمل تنمية الجانب (المعرفي، المهاري، القيمي الاجتماعي) للاحتراف المهني، واستخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي لجمع البيانات عن طريق الاستبانة، وتشكلت العينة من ١٥ شاباً وشابة من العاملين بمؤسسات العمل في القطاع الخاص، و٤٩ من المدراء وموظفي الموارد البشرية بشركات القطاع الخاص وكذلك تم الاستعانة بعمل مقابلات متعمقة مع ١٠ من الشباب العاملين بمؤسسات القطاع الخاص و٥ من المدراء وموظفي الموارد البشرية أيضاً. وتوصلت الدراسة إلى أن المقومات التي تتبناها الشركة لتنمية مهارات الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور (٢,٣٠) والانحراف المعياري (٠,٦٣١)، وبلغت قيمة كا (٩١٣,٤٤**) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١). كما توصلت إلى أن مقومات الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي جاءت بدرجة مرتفعة وجاء في المرتبة الأولى تنمية الجانب القيمي والاجتماعي يليها الجانب المهني ثم المعرفي.

الكلمات المفتاحية: الاحتراف المهني، القطاع الخاص، الشباب السعودي.

**Private Sector Development of Professionalism among Saudi Youth
An applied study on sample of private sector institutions in Jeddah
Abstract:**

The study aimed to identify the role of the private sector in developing professionalism among Saudi youth, by identifying the components adopted by private sector institutions to develop professional skills, providing work guides with the requirements of professional skills, providing education and training programs, and providing attractive work benefits for youth in the labor market, as well as knowing the components of developing professionalism

among Saudi youth that enable them to compete in the labor market, which includes developing the (cognitive, skill, social value) aspect of professional professionalism. The researcher used the social survey method to collect data through a questionnaire, and the sample consisted of 815 young men and women working in private sector work institutions, and 49 managers and human resources employees in private sector companies. In-depth interviews were also conducted with 10 young people working in private sector institutions and 5 managers and human resources employees as well. The study concluded that the components adopted by the company to develop professional skills among Saudi youth were of medium level, as the overall arithmetic mean of the axis was (2.30) and the standard deviation was (0.631), and the value of Chi2 was (913.44**), which is a statistically significant value at a significance level of (0.01). It also concluded that the components of professional professionalism among Saudi youth were of high level, with the development of the value and social aspect coming in first place, followed by the professional aspect and then the cognitive aspect.

Keywords: Professional Professionalism, Private Sector, Saudi Youth.

أولاً: موضوع الدراسة:

أكدت التحولات العالمية وما صاحبها من تغيرات تكنولوجية ومعرفية أهمية الاستثمار في العنصر البشري والذي يمثل المورد الاستراتيجي لأي دولة تتطلع لبناء مستقبل مشرف ومستدام، لذا، تتسابق بلدان العالم وشعوبها المختلفة نحو امتلاك وسائل وآليات فاعلة تساعد على النمو والتطور، وتنمية مواردها وطاقتها الاقتصادية والبشرية بما يضمن لها المنافسة والصدوم، مما يفرض على البلدان مزيداً من العمل على تنمية قدراتها البشرية من خلال تنمية المهارات وتعزيز القدرات والمعارف، ذلك أن التنمية بأبعادها المختلفة، أصبحت مطلباً لا غنى عنه، وتعد التنمية البشرية من أهم ركائز التنمية المستدامة. وتشير تجارب العديد من الدول الشرق أسيوية إلى أن تنمية رأس المال البشري يعد من أكبر التحديات التي تواجه العملية التنموية في كل دول العالم التي تؤمن بأن الإنسان هو وسيلة التنمية وغايتها (المبارك، ٢٠١٥).

والمملكة العربية السعودية لا يمكن أن تستثنى عن التحولات الاقتصادية العالمية، والتي ستؤثر على مبادرات التنمية في المملكة بعد انتهاء الطفرة النفطية، ومع رؤية المملكة

٢٠٣٠ التي تهدف إلى التخفيف من الاعتماد على النفط، وتوفير فرص عمل للشباب خارج القطاع العام، وتنمية مهارات العمل المهني وزيادة تمكين الشباب، خاصة وأن غالبية المواطنين والذي يبلغ تعدادهم حوالي ١٨,٧٩٢,٢٦٢ مليون مواطن، هم من فئة الشباب، وأكثر من ٨ ملايين منهم في مراحل التعليم المختلفة حالياً، الأمر الذي سيتطلب تزويد الشباب بمهارات مستقبلية للعمل (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢٣).

وبما أن المجتمع السعودي مجتمع فتي، ويشكل الشباب أكبر الشرائح السكانية. حيث مثلت الفئة العمرية (٣٠ سنة فأقل) حوالي (٦٢,٩%) من إجمالي السكان السعوديين في عام ٢٠٢٣، وبلغ عدد الشباب من عمر (١٥-٣٤ سنة) حوالي ٦,٨٠٩,١٥٦ مليون نسمة في الربع الثالث من عام ٢٠٢٣م. أما عدد الشباب السعوديون من عمر (١٥-٢٤) بلغ حوالي ٣,٥٧٨ مليون نسمة. فقد أكدت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ على أهمية تحسين جودة حياة الفرد والمجتمع، ووفقاً لرؤية ٢٠٣٠ (٢٠١٧) هنالك العديد من الأهداف الاستراتيجية التي تسعى المملكة إلى تحقيقها، وطن طموح، اقتصاد مزدهر، ومجتمع حيوي (رؤية ٢٠٣٠، ٢٠١٦)، لتبني اقتصاد مزدهر بسواعد شباب طموح وقادر على التجديد والابتكار من خلال دفعه وتشجيعه ودعمه كقوة منتجة في سوق العمل. مع تحفيزه نحو الابداع وتعزيز التنافس وزيادة الاعمال والتحول من مجتمع مستهلك إلى مجتمع منتج.

وعلى الرغم من كثافة البرامج والخطط التي تسعى إلى توطين الوظائف والبحث عن أنسب الطرق من أجل تمكين قوة العمل السعودية من العمل في القطاع الخاص، وإحلال العمالة السعودية محل العمالة الوافدة، وزيادة نسب السعودة المطلوبة. إلا أن دورها كان نسبياً في خفض معدلات البطالة في المملكة وكانت بمثابة حلول مرحلية مؤقتة، عاجت العرض دون المرض. حيث تشير الدراسات السابقة (الملحم، ٢٠٠٧) و(الحري، ٢٠٠٨)، و(عاتي، ٢٠١٩) إلى وجود اتجاهات مهنية لدى الشباب السعودي طالب العمل تدفع بهم دوماً للبحث عن فرصة عمل في القطاع الحكومي، مع وجود اتجاه عام طارد من العمل في القطاع الخاص. وأكدت دراسة حجازي (٢٠١٦) عن ظاهرة البطالة في الاقتصاد السعودي، وللتصدي لظاهرة البطالة لا بد من تنظيم عملية استقدام العمالة الوافدة، وقصرها على مهن محدده فقط. كما ذكرت دراسة الشهري (٢٠١٩) أن من أهم التحديات التي تواجه العملات بالقطاع الخاص النظرة السلبية وعدم تقبل بعض أفراد المجتمع، تدني الأجور، غياب الأمن

الوظيفي في ظل عدم وجود راتب تقاعدي، كما أوصت دراسة البهلول (٢٠٢١) وبخاري والفهمي، (٢٠٢٢) بضرورة التنسيق المهني بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل. وفي ضوء ما تحمله رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من برامج تحول ومشاريع وإصلاحات عميقة.

لذا تسعى هذه الدراسة لمعرفة الاسهامات التي تبذلها المؤسسات والشركات العاملة في القطاع الخاص لتوطين وتنمية مهارات العمل الاحترافية لدى قوة العمل المواطنة، والعمل على دعمها لكي تصبح قوة العمل السعودية هي المستحوذ الفعلي على مهن القطاع الخاص وخاصة المهن التي تتطلب مستويات عالية من الاحتراف المهني.

ثانياً: أهمية الدراسة.

١/٢- في ظل التحولات التنموية التي يعيشها المجتمع السعودي بصفة عامة والشباب بصفة خاصة تأتي هذه الدراسة مع توجهات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والتي تسعى إلى تمكين الشباب وتنمية قدراتهم وإكسابهم المهارات اللازمة التي تمكنهم من السعي نحو المشاركة الفاعلة في سوق العمل.

٢/٢- معرفة ما يقدمه القطاع الخاص من اسهامات لتمكين قوة العمل الوطنية من اكتساب مهارات العمل الاحترافية، حيث لم يتم التطرق لهذا الموضوع بشكل دقيق من قبل في الدراسات السابقة المحلية على حد علم الباحثة. مما سيكون له الأثر في توفير معرفة دقيقة حول هذه الموضوع في المجتمع المحلي، مما يسهم في تكامل التصورات العملية حول المشكلة وتشخيصها.

٣/٢- قد تسلط نتائج هذه الدراسة الضوء على مواضيع متعددة مرتبطة بتمكين الشباب من العمل في القطاع الخاص وتمكينه من بلوغ مرحلة الاحتراف المهني، والعمل على معالجة التحديات والصعوبات التي تواجهه في سوق العمل في القطاع الخاص.

٤/٢- تمثل الدراسة إضافة علمية للمهتمين بقضايا الشباب بوجه عام والشباب السعودي بوجه خاص والمهتمين بعلم اجتماع التنمية والتخطيط وعلم الاجتماع المهني والتنظيمي.

٥/٢ - المساهمة في رسم سياسات مستقبلية محددة، وتبني مبادرات متخصصة متواكبة مع برامج التحول الوطني لتنمية الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي من قبل مؤسسات القطاع الخاص.

ثالثاً: أهداف وتساؤلات الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى معرفة اسهامات القطاع الخاص في تنمية مهارات الاحتراف المهني لدى قوة العمل السعودية العاملة في القطاع الخاص، ويتفرع من هذا الهدف - التساؤلات التالية:

- ١- هل تتوفر بالقطاع الخاص مقومات لتنمية الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي، والتي تشمل على:
 - مقومات لتنمية مهارات الاحتراف المهني؟
 - توفير أدلة عمل بمتطلبات مهارات الاحتراف المهني؟
 - برامج تعليم وتدريب أو ابتعاث؟
 - توفير مميزات جاذبة للشباب في سوق العمل؟
- ٢- ما هي مقومات تنمية الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي والتي تمكنه من المنافسة في سوق العمل، والتي تشمل:
 - الجانب المعرفي (معرفة الشباب بأهمية الاحتراف المهني)؟
 - الجانب المهاري (المهني - والإداري - والفني) للاحتراف المهني؟
 - الجانب القيمي الاجتماعي للاحتراف المهني؟

رابعاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

١- مفاهيم الدراسة:

- مفهوم الاحتراف المهني professionalism:

يعرف الاحتراف على أنه القدرة على امتلاك الخبرة والتأهيل العلمي والعملية المتخصص، ومن ثم يتمكن من تفعيل الاداء العام بطريقة فعالة ومتميزة (خالد يعقوب، ٢٠٠٩: ١٦٩). والاحتراف المهني مفهوم شامل لما تطلق عليه بعض الأدبيات العلمية النمو المهني والذي يشير إلى النمو الذاتي الذي يمارسه العامل كرجبة في تطوير مهاراته وقدراته العلمية والمهنية، كما يشمل مفهوم الاحتراف المهني أيضا عملية التنمية المهنية والتي يقصد بها عادة الجهد

المؤسسي الذي تقوم به مؤسسات القطاع الخاص للرقى بالجوانب العلمية والمهارية لأعضاء المؤسسة (المحسن، ٢٠١٣: ٢٣١).

المفهوم الاجرائي: ويقصد بالاحتراف المهني، تلك المهارات والقدرات والقيم التي تمكن الشاب السعودي من البقاء والاستمرار في سوق العمل، وتشمل كل من المهارات الاجتماعية والمهنية والمعرفية.

- مفهوم القطاع الخاص:

تعرف الموسوعة الاقتصادية القطاع الخاص بأنه: "جزء من الاقتصاد الوطني الذي تديره أو تملكه شركات لأشخاص، شركات الأموال والأفراد" (مسعود، ٢٠٠٨: ١٢٦).

كما عرف الربيعي القطاع الخاص على أنه: "القطاع الذي يدار بمعرفة الأفراد ووحدات الأعمال، وتتولى آليات السوق توجيه دفة الأمور بالنسبة للأنشطة الاقتصادية الخاصة، وهي تسعى بالتالي إلى تحقيق أقصى ربح ممكن" (الربيعي، ٢٠٠٤: ٤٩). ويعرفه لخضر عل أنه: " ذلك الجزء من الاقتصاد غير الخاضع لسيطرة الحكومة ويدرار وفقاً لاعتبارات الربحية المالية" (لخضر، ٢٠١٠: ٦٥).

المفهوم الاجرائي: يقصد بالقطاع الخاص، كل من الشركات ومؤسسات العمل التابعة للقطاع الخاص والتي تعمل على تشغيل قوة العمل السعودية إلى جانب قوة العمل الوافدة.

- مفهوم الشباب:

الشباب في معجم لسان العرب اسم يعني الفتاة والحداثة؛ جمع والمفرد شاب، وشبان، والاسم شبيبة، وهو خلاف الشيب؛ ويقال: رجل شاب كما يقال: امرأة شابة من نسوة شواب (ابن منظور: ٤٨٠). وشب الغلام: أدرك طور الشباب، والشاب؛ من أدرك سن البلوغ ولم يصل إلى سن الرجولة، وشباب الشيء أوله (المعجم الوسيط، ١٤١٩).

أما الاتجاه الديموغرافي: يرى أن مرحلة الشباب هي المرحلة العمرية من ١٥ الى ٢٥ سنة وتمتد إلى ٣٠ سنة، ووفق هذا الاتجاه يتحدد مفهوم الشباب الذي وضعته الأمم المتحدة سنة ١٩٨٠ بأنه الفئة العمرية الممتدة بين ١٥ و ٢٤ سنة (سلامه، ٢٠١٠: ٣٨).

أما بالنسبة لعلماء الاجتماع وعلماء النفس فيحددون الشباب كمفهوم لمن يحتل مكانة اجتماعية ويؤدي أدواراً معينة في بناء المجتمع بشكل ثابت في الوقت الذي تكتمل فيه جوانب

شخصيته الوجدانية والمزاجية والعقلية بصورة تمكنه من التفاعل الإيجابي والسوي مع الآخرين (عبد السيد، ١٩٩٠: ٧١).

أما **المفهوم الاجرائي** للشباب بهذه الدراسة يشير الى الذكور والاناث الذين يشكلون القوة الوطنية السعودية العاملة في القطاع الخاص ممن لم يتجاوز أعمارهم أربعين عاماً. ويتميزون بامتلاك القدرات البدنية، النفسية والاجتماعية التي تمكنهم من المشاركة الإيجابية، والقدرة على الإنتاج والابتكار والتجديد والتطوير.

٣- الإطار النظري:

- **نظرية النسق الاجتماعي:** ويفترض بارسونز (PARSONS) أن المجتمع يميل إلى تحقيق التوازن والاستقرار مع إقراره بعدم جمود المجتمع وإنما يسير وفق منطقتين تطوري، ويقدم في ذلك مفهوم التحول المتحرك. ووضع بارسونز إطاراً مرجعياً لنظرية الفعل الاجتماعي، واستخدم هذا الإطار المرجعي في وصف الصور التي يتشكل منها الفعل الاجتماعي في شكل أنساق، حيث عرف النسق الاجتماعي "عبارة عن فاعلين أو أكثر يحتل كل منهم مركزاً أو مكانة متميزة عن الأخرى، و يؤدي دوراً متميزاً، فهو عبارة عن نمط منظم يحكم علاقات الأعضاء، و يصف حقوقهم وواجباتهم تجاه بعضهم البعض، وإطار من المعايير أو القيم المشتركة، بالإضافة إلى أنماط مختلفة من الرموز و الموضوعات الثقافية المختلفة" (عبد الرحمن، ٢٠٠٢)، ومن أهم الانساق: النسق الثقافي، النسق الاجتماعي، نسق الشخصية والنسق السلوكي، وحاول أن يفسر هذه الأنساق وعلاقتها ببعضها، أو من خلال العلاقات التي تقوم بين العناصر التي يتألف منها كل نسق (ليله، ١٩٨١: ١٠٤). مؤكداً على ضرورة وأهمية تحقيق التوازن بين العناصر التي يتألف منها كل نسق، وكل اختلال في أحد هذه العناصر سيؤدي إلى خلل في المجتمع ككل والذي سيفقد بالضرورة توازنه، وهو ما يعني انهيار المجتمع (كريب، ايان، ١٩٩٩: ٦٣).

وبناء على ما سبق يمكن القول إن كل ممارسة اجتماعية تقتضي وجود فاعل وهدف وإطار مرجعي يضم شروط الفعل ووسائله وكذلك وجود علاقة بين عناصر البنية الاجتماعية ككل فهو فعل اجتماعي. وهذا الفعل الاجتماعي يتكون من:

- الفاعل: وهو أي كيان يسعى إلى تحقيق أهداف وغايات في إطار موقف معين أي أن الفاعل يتميز بنوع من الاستقلالية والذاتية في اختيار أهدافه ووسائله.
- الغايات: هي مجموع الأمور المستهدفة من طرف الفاعل من أجل تحقيق وإشباع حاجاته.

- الوسائل: هي الإمكانيات التي يختارها الفاعل من أجل تحقيق الغايات أو من أجل إشباع الحاجات المستهدفة.
- الموقف: إن الفعل الاجتماعي الذي يقوم به الفاعل لا يتم إلا داخل موقف معين الذي هو المجال الذي تتم فيه عملية التفاعل بين مجموعة من الفاعلين المشتركين في نفس المعاني أو الذين لهم معاني مشتركة (زايد، ١٩٨٤ : ١٢٤) ، والموقف يشتمل على المكونات التالية :
- أ- الموضوعات الفيزيقية: الطبيعة الجغرافية، والظروف المناخية والأجهزة والإمكانيات التي يمتلكها الفاعلين داخل الموقف أو التي تحكم أفعالهم وسلوكياتهم.
- ب- الأفراد الآخرين: الموقف يشمل كذلك جميع الفاعلين الاجتماعيين الذين هم أطراف في عملية التفاعل لأن الفعل لا يكون اجتماعياً إلا إذا أشتمل على أطراف أخرى تكون لها نفس المعاني كما هو عند ماركس فيبر.
- ج- الموضوعات الرمزية: وهي اللغة والقيم والمعايير التي توجه الفاعلين داخل الموقف لأن الفعل الاجتماعي عند بارسونز ليس فعلاً عشوائياً أو فوضوياً، بل فعل تحكمه وتوجهه مجمل القيم والمعايير والرموز المشتركة بين أطراف التفاعل (زايد، ١٩٨٤ : ١٢٤ - ١٢٥).
- وبحسب نظرية النسق الاجتماعي للعالم بارسونز (Parsons) يمكن اعتبار مؤسسات القطاع الخاص تنظيم يقوم على وضع الأهداف المهنية ويسعى لزيادة الإنتاجية والاستقرار المهني وذلك من خلال المتطلبات الوظيفية التي حددها بارسونز:
- التكيف المهني، تكيف العامل مع بيئة العمل تعبيراً عن قبوله للوظيفة وللبيئة المهنية التي تخصه وذلك من خلال تعاونه مع زملاء العمل وأداء المهام الموكلة له والاندماج في المؤسسة وتمثل القيم الاجتماعية في أداء عملة كالإخلاص والأمانة والتفاني... الخ.
- تحقيق الأهداف المهنية التي تم تحديدها من قبل مؤسسات العمل الخاصة.
- التكامل المهني، الذي يتمثل في المهارات المعرفية، المهنية والاجتماعية التي يمتلكها الموظف والقدرات، والكفاءة العالية، والاهتمام، والولاء والانتماء لمؤسسة العمل.
- التقدير المهني، ويتمثل بتقدير جهود الموظفين في الأداء المهني من خلال المكافآت المالية والحوافز المادية والمعنوية.

ولذا، فإن تطوير وتنمية مهارات الاحتراف المهني وكفاءات القوى الوطنية العاملة للتكيف مع بيئات العمل المتغيرة باستمرار أمر هام بالنسبة للموظفين وأصحاب العمل وكذلك المجتمع ككل.

- نظريه رأس المال البشري: ويعد مفهوم شولتز Schultz للاستثمار في رأس المال البشري إسهاماً كبيراً في مجال الاقتصاد، حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكلاً من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، ورأى أن حقيقة التنمية تكون عن طريق الاستثمار في رأس المال البشري. فمن وجهة نظر شولتز Schultz إن هذا النوع من الاستثمار قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية كما حققه الاستثمار في رأس المال المادي ومن هنا فهو يرى أن نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي (حسن، ٢٠١٠، ٦٥).

وقد بنى شولتز Schultz مفهومه لرأس المال البشري على ثلاثة فروض أساسية

وهي:

١- أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساساً إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

٢- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

٣- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي. (حسن، ٢٠١٠، ٦٦)

وصنف شولتز Schultz أشكال الاستثمار في رأس المال البشري إلى خمس مجموعات هي: الصحة، التدريب والتكوين أثناء العمل، التعليم الرسمي، تعليم الكبار وأخيراً الهجرة والتنقل من أجل الاستفادة من فرص عمل أفضل، وركز في تحليله على التعليم الرسمي باعتباره أهم شكل من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية، بل هو رأس المال البشري ذاته لأنه يمكن أن يفسر الجانب الأكبر من التغيرات والاختلافات في دخل الفرد والمجتمع (براهيمي، ٢٠١٣: ٦).

كما استخدم " شولتز " طريقة لقياس إسهام التعليم في النمو الاقتصادي، من خلال استخدام معدل العائد الراجع إلى الاستثمار البشري في التعليم والتدريب مقارنة بمعدل العائد

الراجع إلى رأس المال المادي. وقد استخدمت هذه الطريقة في تقدير إسهام التعليم في النمو الاقتصادي في عدد كبير من دول العالم الثالث وتشير نتائج عدد كبير من الدراسات إلى أن متوسط العائد من الاستثمار في تنمية الموارد البشرية أعلى من متوسط العائد في تنمية رأس المال المادي. (العوضي، ١٩٩٣: ١٣). بينما يعد مفهوم شولتز Schultz للاستثمار في رأس المال البشري إسهاماً كبيراً في مجال الاقتصاد حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال، كما ركز على التعليم وأهميته في تنمية رأس المال البشري إلا أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى من الاستثمار البشري وخاصة في مجال التدريب والاحتراف المهني.

ورأس المال البشري لأمة ما هو المعارف والمهارات التي تتجسد في الأفراد، والتي تمكنهم من خلق قيمة اقتصادية يمكن أن تكون محدداً أكثر أهمية للنجاح على المدى الطويل، ويجب أن تستثمر هذه المعارف والمهارات، وتوظف بشكل فاعل لإنتاج عوائد للأفراد، وللاقتصاد ككل، ويعد رأس المال البشري أمراً بالغ الأهمية ليس فقط لإنتاجية المجتمع، ولكن أيضاً لعمل المؤسسات السياسية والاجتماعية والمدنية ومن ثم فإن فهمه أمر غاية في الأهمية فيما يخص أصحاب المصلحة (The Human Capital Report. 2016).

ويُعتبر رأس المال البشري بمعنى آخر عن مجموعة من الموارد الجماعية غير المادية (المعارف والمواهب والمهارات والقدرات والخبرات والتدريب والحكمة) التي يمتلكها الأفراد والجماعات داخل مجموعة سكانية معينة، ويمثل تراكم هذه الموارد شكلاً من أشكال الثروة المتاحة للدول، والمنظمات تمكنها من تحقيق أهدافها، ومن ثم ينظر لرأس المال البشري بوصفه أداة لتوليد الثروة، ومورداً لتحقيق الرفاهية (Huff, 2016). كما يعني القدرات والمهارات المختصة بأي فرد لا سيما المكتسبة بواسطة الاستثمار في التعليم والتدريب، والتي تعزز الدخل المحتمل.

٣: الدراسات السابقة:

- دراسات تناولت معوقات العمل بالقطاع الخاص:

ولقد كشفت العديد من الدراسات عن مجموعة من المعوقات التي تواجه سوق العمل بالقطاع الخاص منها، ضعف التدريب والتأهيل خاصة بين فئة العاطلين عن العمل، حيث

كشفت دراسة الملحم (٢٠٠٧) حول "ضغوط العمل وعلاقتها باتجاهات العاملين نحو التسرب الوظيفي" إلى التعرف على مصادر الضغوط لدى حراس الأمن في خمس شركات للحراسات الأمنية المدنية الخاصة والتعرف على توجهات حراس الأمن نحو التسرب، ومعرفة نوع العلاقة بين مستويات ضغوط العمل والميل نحو التسرب، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة للدراسة، طبقت على عينة قوامها (٤٢٠) مفردة، وكان من نتائج الدراسة: ارتفاع مستوى ضغوط العمل الخاص بمحور العبء الوظيفي، وغموض الدور، والتطور والترقي الوظيفي، والضغوط الاقتصادية والاجتماعية. وأن أهم الضغوط التي يعاني منها حراس الأمن هي تلك الخاصة بالتطور والترقي الوظيفي، ويليهما الضغوط الخاصة بظروف العمل، ثم الضغوط الاقتصادية والاجتماعية، وهناك ميل واضح لدى العينة لترك العمل.

وكشفت دراسة الأسمرى (٢٠١٥) بعنوان " دور برامج التنمية البشرية في توطین العمالة السعودية في خطوط الإنتاج دراسة ميدانية لعدد من العاملين في خطوط الإنتاج للمنشآت السعودية بمدينة جدة " ، وبلغ حجم العينة ٣٠٠ مفردة من العاملين بالمنشآت الصناعية بالمنطقة الصناعية بحافظه جده، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها ما يلي أهمية التدريب لتأهيل الشباب السعودي من العمل وذلك من خلال وجهه نظر العاملين، إكساب الشباب السعودي فرص العمل بالقطاع الخاص، وتحسين كفاءه العاملين بالمنشآت بتطوير المعارف والقدرات الأدائية في مجال العمل ثم زيادة فرص العمل أمام الشباب السعودي، كما كشفت عن عدم إعلان المنشأة عن دورات تدريبه ذات علاقة بمجال العمل وعدم ملاءمة توقيت الدورات مع ظروف العامل، ومن جهة أخرى بينت الدراسة أن من أهم المعوقات التي تواجه الشباب السعودي العامل في خطوط الإنتاج انخفاض مستوى الأجور في بعض منشآت القطاع الخاص، عدم وجود الاستقرار الوظيفي، ضعف الحوافز الماليه.

وأما دراسة البخاري، والفهمي، (٢٠٢٢) بعنوان "معوقات قرارات توطین الوظائف في القطاع الخاص وأثرها على البطالة بالتطبيق على مفتشي مكتب العمل بمكة المكرمة" والتي استخدمت المنهج الوصفي، توصلت إلي أن توطین الوظائف عمليه تقوم على تأهيل الموظف

بالقدر الكافي الذي من خلاله يستطيع أن يكتسب الفرد المواطن العديد من المهارات الفنية والإدارية والفكرية، وأن التحسين المستمر لإنتاجيه القوى العاملة يرفع كفاءه تنظيم سوق العمل، تؤثر البطالة بشكل كبير على الفرد الذي يملك مهارات العمل ولا يستطيع الحصول عليه مما يؤدي إلى شعوره بالإحباط واليأس، ومن أهم التوصيات: توفير فرص عمل للمواطنين المؤهلين والحد من الاعتماد على العمالة الوافدة.

- دراسات تناولت أهمية تنمية مهارات الاحتراف المهني:

إن تأهيل القوى العاملة وإمدادها بالمهارات اللازمة لدخول سوق العمل ومهارات المستقبل تعتبر قضية استراتيجية بالغة الأهمية لتمكين قوى العمل البشرية وكذلك للنمو الاقتصادي والاجتماعي. وأشار دانيال غولمان (Danail Golman, 2002) إلى فهم الدور الحقيقي للذكاء الوجداني في العمل. حيث أجرى دراسة على ١٨١ وظيفة في نحو ١٢٠ شركة بشتى أنحاء العالم، مستعيناً بنموذج المهارة competency model لقياس «المهارات المهمة للنجاح بالعمل». ثم قسّم المهارات إلى معرفية، وفنية، ومهارة وجدانية (إنسانية)، فظهر أن ٧٦% من العوامل التي تعد مهمة للنجاح في العمل، هي المهارات الوجدانية، حيث بلغت أهميتها ضعفي المهارات العقلية والفنية.

وأكدت دراسة Deming (٢٠١٧) بعنوان "تزايد أهمية المهارات الاجتماعية في سوق العمل"، والتي هدفت إلى التعرف على أهمية اكتساب الخريجين للمهارات الاجتماعية في نجاحهم في سوق العمل الأمريكي، وقد تم الاعتماد على بيانات مسحية قامت بها وزارة العمل الأمريكية بدأ من عام ١٩٩٨ ويتم تحديثها بشكل دوري بحيث تستهدف عينات عشوائية من العمال في كافة المجالات. وأظهرت نتائج الدراسة أن المهارات الاجتماعية لا تقل أهمية عن المهارات المعرفية لدى الكوادر البشرية حيث تكمل هذه المهارات بعضها البعض، كما أظهرت أن استقطاب الكوادر البشرية ذات المهارات العالية سواء المعرفية أو الاجتماعية تزداد وخاصة في الوظائف غير الروتينية، وقد أوصت الدراسة بضرورة اكتساب الكوادر البشرية أنواع متعددة من المهارات وذلك حتى يتمكنوا من المساهمة في تطوير المجتمع وتحقيق التنمية.

وتوصلت دراسة Engetou (2017) بعنوان تأثير تدريب الموظفين وتطويرهم على الأداء التنظيمي للشركة، وتهدف إلى معرفة آثار البرامج العلمية للتدريب والتطوير على أداء العاملين

خلال العمل واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي عن طريق أداة الاستبيان، حيث توصلت الدراسة: إلى أن التدريب والتطوير ضرورة في كل الشركات وخصوصاً للموظفين غير المهرة أو الأقل خبرة وبشكل عام فإن للتدريب دوراً ملحوظاً في تحسين مساهمة الموظفين بشكل كبير بسبب أساليب التدريب المستخدمة من قبل الشركة في تحسين الأداء الكلي للشركة والأداء التنظيمي على حد سواء، وتحسين مهاراتهم وكفاءتهم خلال العمل.

خامساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

- **منهج الدراسة:** استخدام المنهج الوصفي التحليلي القائم على المسح الاجتماعي.
- **مجتمع وعينة الدراسة:** تم تحديد مجتمع الدراسة ليتم تطبيقه على مؤسسات القطاع الخاص (الشركات ومؤسسات العمل) الواقعة في محافظة جدة، ومن خلال الاستعانة بالغرفة التجارية بمدينة جدة وتم تحديد إطار معاينة من خلال الحصول على قوائم شركات ومؤسسات العمل في القطاع الخاص وأرقام التواصل مع المسؤولين بها، وتم الاقتصار فقط على الشركات التي مر على نشأتها أكثر من خمس سنوات. وتعزو الباحثة تطبيق الدراسة في محافظة جدة لما تتميز به من تنوع وكثرة الشركات والمؤسسات التجارية بها وتعدد المدن الصناعية.
- **عينة الدراسة:** تم تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية للشباب السعودي الموظفين في شركات ومؤسسات القطاع الخاص استجاب منهم حوالي (٨١٥) مفردة قدمت استجابات صالحة للمعالجة الإحصائية، وشملت العينة الشباب السعودي ممن لم تتجاوز أعمارهم ٤٠ عاماً سواء ذكور أو إناث. وكذلك تم تطبيق استبانة على عينة عشوائية من المسؤولين في شركات القطاع الخاص، سواء كانوا مدراء، أو مدراء فروع، أو مدراء موارد البشرية، أو مشرفي المسؤولية الاجتماعية استجاب منهم حوالي (٤٩) مفردة قدمت استجابات صالحة للمعالجة الإحصائية، وشملت جميع الجنسيات سواء سعودي أو غير سعودي.

كما تم الاستعانة بالمقابلة المتعمقة العمدية مع بعض الشباب السعودي العاملين في شركات ومؤسسات العمل بالقطاع الخاص بمدينة جدة لمعرفة بعض الجوانب التي يمكن أن تسهم في إثراء نتائج البحث وتفسيره بصورة أعمق ومقابلات مع مدراء الشركات ومدراء الموارد البشرية بالشركات.

- أدوات الدراسة: اعتمدت الباحثة على أداتين لجمع البيانات الأولى أداة الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة. والثانية أداة المقابلة بالإضافة إلى أداة الملاحظة خلال الزيارات الميدانية.
- أداة الاستبانة: تم تصميم استبانتين أحدهما موجه للشباب السعودي العاملين في شركات ومؤسسات القطاع الخاص والأخرى موجه للمدراء ومدراء الموارد البشرية بالشركات،
- المعاملات الإحصائية المستخدمة: اعتمدت الباحثة في الدراسة عند تحليل البيانات الميدانية ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على التساؤلات وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) التكرارات معدل النسبة المئوية. المتوسط الحسابي، التكرارات والنسب المئوية، تحليل التباين الأحادي (One -way ANOVA)، معامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ (Cranach's Alpha)،

سادساً: مناقشة نتائج الدراسة:

عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول: هل تتوفر بالقطاع الخاص مقومات لتنمية الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي، والتي تشمل على: (مقومات لتنمية مهارات الاحتراف المهني، وتوفير أدلة عمل بمتطلبات مهارات الاحتراف المهني، وبرامج تعليم وتدريب أو ابتعاث، وتوفير مميزات جاذبة للشباب في سوق العمل).

المحور الأول: مقومات لتنمية مهارات الاحتراف المهني:

جدول رقم (١) المقومات التي تتبناها الشركة لتنمية مهارات الاحتراف المهني لدى

الشباب السعودي

م	الفقرات	موافق		غير موافق		قيمة كا ^٢	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
		ك	%	ك	%				
1	الأخذ بمقترحات الموظفين	431	52.9%	165	20.2%	145.54*	2.33	0.791	متوسطة
2	الاجتماع الدوري بالموظفين لتحقيق متطلباتهم	398	48.8%	210	25.8%	88.14**	2.23	0.833	متوسطة
3	تنمية ولاء الموظف لمؤسسة	428	52.5%	158	19.4%	144.22*	2.33	0.781	مرتفعة

م	الفقرات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		قيمة كا ²	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافق
		ك	%	ك	%	ك	%				
	العمل										
4	منح المناصب القيادية للمتميزين	355	43.6%	200	24.5%	260	31.9%	44.97**	2.12	0.861	متوسطة
5	تنمية شعور الموظف بالمسؤولية	477	58.5%	229	28.1%	109	13.4%	259.30*	2.45	0.718	مرتفعة
6	رفع الروح المعنوية بين العاملين	448	55.0%	226	27.7%	141	17.3%	184.98*	2.38	0.763	مرتفعة
7	توفير الاستقرار المهني للعاملين	399	49.0%	208	25.5%	208	25.5%	89.52**	2.23	0.831	متوسطة
8	التشجيع على إبداء الرأي فيما يتعلق بمشكلات العمل	439	53.9%	229	28.1%	147	18.0%	166.98*	2.36	0.769	مرتفعة
9	تقييم خطوات سير العمل باحترافية	410	50.3%	258	31.7%	147	18.0%	128.34*	2.32	0.762	متوسطة
10	تقييم أداء الموظفين بشكل عادل	423	51.9%	216	26.5%	176	21.6%	129.40*	2.30	0.802	متوسطة
11	العدالة بين الموظفين في المميزات	375	46.0%	230	28.2%	210	25.8%	59.69**	2.20	0.823	متوسطة
12	تدوير العمل بما يتفق مع صالح العاملين والشركة	398	48.8%	265	32.5%	152	18.7%	111.63*	2.30	0.764	متوسطة
13	تنمية أخلاقيات العمل بين الموظفين	468	57.4%	247	30.3%	100	12.3%	252.61*	2.45	0.703	مرتفعة
14	اطلاع العاملين على كل ما يستجد في مهارات العمل دون تمييز	383	47.0%	244	29.9%	188	23.1%	74.21**	2.24	0.803	متوسطة
	١- المقومات التي تتبناها الشركة لتنمية مهارات الاحتراف المهني (كل)							913.44*	2.30	0.631	متوسط

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن المقومات التي تتبناها الشركة لتنمية مهارات الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور (٢,٣٠) والانحراف المعياري (٠,٦٣١) وبلغت قيمة كا² (٩١٣,٤٤**) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١). وتشير النتائج إلى أن هناك شبه توافق في

استجابات المبحوثين حول مقومات تنمية مهارات الاحتراف المهني لدى الشباب العاملين بشركات القطاع الخاص حيث تنوعت الأساليب التي تستخدمها الشركات لتنمية مهارات الاحتراف المهني لدى الشباب. واشتمل المحور على ١٤ عبارة، جاءت خمس عبارات بدرجات مرتفعة أي الموافقة، كانت في المرتبة الاولى العبارة رقم (٥) " تنمية شعور الموظف بالمسؤولية " بنسبة موافقة بلغت (٥٨,٥%) بمتوسط حسابي (٢,٤٥) وانحراف معياري (٠,٧١٨)، وجاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (١٣) " تنمية أخلاقيات العمل بين الموظفين " بنسبة موافقة بلغت (٥٧,٤%) وبمتوسط حسابي (٢,٤٥) وانحراف معياري (٠,٧٠٣)، وجاء في المرتبة الثالثة العبارة رقم (٦) " رفع الروح المعنوية بين العاملين " بنسبة موافقة (٥٥%) بمتوسط حسابي (٢,٣٨) وانحراف معياري (٠,٧٦٣)، أما عبارة "التشجيع على إبداء الرأي فيما يتعلق بمشكلات العمل" جاءت في المرتبة الرابعة بنسبة موافقة بلغت (٥٣,٩%) بمتوسط حسابي (٢,٣٦) وانحراف معياري (0.769)، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة رقم (٣) "تنمية ولاء الموظف لمؤسسة العمل" بنسبة مئوية بلغت (٥٢%) و بمتوسط حسابي (٢,٣٣) وانحراف معياري (0.781). أما بقية عبارات المحور جاءت بمتوسطات حسابيه تشير إلى درجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها ما بين (٢,٣٣) و (٢,١٢). وتشير الدرجات المرتفعة نحو عبارات المقومات التي تتبناها الشركة لتنمية الاحتراف المهني نحو الشباب العاملين بها، إلى وجود اهتمام وحرص بعض الشركات بتحفيز الموظفين وتشجيعهم ومحاولة تحسين جودة الحياة للموظفين وإيجاد بيئة عمل محفزة وإيجابية تأخذ في عين الاعتبار موظفيها باعتبارهم الثروة الحقيقية واللينة الأولى في طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لنجاح الشركة واستمراريتها، ذلك أن الموظف هو أحد الأضلاع في مثلث الانتاج والذي يتكون من العامل والعمل وبيئة العمل وكل منهم يؤثر على الآخر إيجاباً أو سلباً. وقد تشير الدرجة المتوسطة لبعض عبارات لمقومات التي تتبناها الشركة لتنمية الاحتراف المهني، إلى وعي شركات القطاع الخاص بالدور المناط عليها من منطلق حس المسؤولية الاجتماعية. وتعزيز قيمة الثقة بين الموظفين والإدارة وتقدير الذات وإدراك الأثر الاجتماعي الذي ينعكس إيجاباً على الدافعية نحو العمل وزيادة الإنتاجية وصل الكفاءات القيادية.

المحور الثاني: توفير أدلة عمل بمتطلبات مهارات الاحتراف المهني

جدول رقم (٢) محور توفير أدلة عمل بمتطلبات مهارات الاحتراف المهني

م	الفقرات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		قيمة كا ^٢	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
		ك	%	ك	%	ك	%				
15	وضوح سياسات العمل	511	62.7%	214	26.3%	90	11.0%	344.57**	2.52	0.686	مرتفعة
16	تبني دليل لنقل الخبرة والمعرفة بين الموظفين	407	49.9%	275	33.7%	133	16.3%	138.24**	2.34	0.742	مرتفعة
17	وجود معايير واضحة للعمل	458	56.2%	235	28.8%	122	15.0%	215.21**	2.41	0.736	مرتفعة
18	تحديد المعارف والمهارات التي يتطلبها سوق العمل	453	55.6%	227	27.9%	135	16.6%	197.13**	2.39	0.755	مرتفعة
19	العمل على توافق معايير العمل مع المعايير المحلية والعالمية	399	49.0%	263	32.3%	153	18.8%	111.79**	2.30	0.766	متوسطة
٢- توفير أدلة عمل بمتطلبات مهارات الاحتراف المهني (ككل)											
								683.34**	2.39	0.624	مرتفعة

يظهر من بيانات الجدول السابق إن توفر أدلة عمل بمتطلبات الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي العاملين بشركات القطاع الخاص جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا المحور (٢,٣٩) وانحراف معياري (0.624)، وقد جاء في المرتبة الأولى العبارة رقم (١٥) " وضوح سياسات العمل " بنسبة موافقة (62.7 %) بمتوسط حسابي (٢,٥٢) وانحراف معياري (٠,٦٨٦)، وجاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (١٧) "وجود معايير واضحة للعمل " بنسبة (56.2 %) بمتوسط حسابي (٢,٤١) وانحراف معياري (٠,٧٣٦) ، وأما في المرتبة الثالثة كانت العبارة رقم (١٨) " تحديد المعارف والمهارات التي يتطلبها سوق العمل" بنسبة (55.6 %) بمتوسط حسابي (٢,٣٩) وانحراف معياري (٠,٧٥٥)، وجاء في المرتبة

الرابعة العبارة رقم (١٦) " تبني دليل لنقل الخبرة والمعرفة بين الموظفين" بنسبة (٤٩,٩) بمتوسط حسابي (٢,٣٤) وانحراف معياري (٠,٧٤٢) بدرجة مرتفعة. وفي المقابل ظهرت عبارة " العمل على توافق معايير العمل مع المعايير المحلية والعالمية " بدرجة متوسطة، حيث حصلت على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٣٠) وانحراف معياري (٠,٧٦٦). وتشير النتائج إلى أن أغلب المبحوثين يبدون الموافقة بدرجة مرتفعة نحو محور توفير الشركات أدلة عمل بمتطلبات الاحتراف المهني للشباب السعودي العاملين بها، كوضوح سياسيات العمل، ووجود معايير واضحة للعمل، وتحديد المعارف والمهارات التي يتطلبها سوق العمل، وتبني دليل لنقل الخبرة والمعرفة بين الموظفين، والعمل على توافق معايير العمل مع المعايير العالمية. ولعل ذلك يعود إلى وعي وإدراك الشركات بأهمية توفر أدلة عمل واضحة وسياسات محددة للشباب وبيان حقوق وواجبات الشركة والعامل، ويعود ذلك لما تقرضه عليهم الجهات الرقابية من قوانين ولوائح تنظم طبيعة العلاقة بين الموظفين والشركة.

المحور الثالث: توفر برامج تعليم وتدريب وابتعاث

جدول رقم (٣) محور توفر برامج تعليم وتدريب وابتعاث

م	الفقرات	موافق		غير موافق		قيمة كاسا	المتوسط الانحراف الحسابي	درجة التوافر
		ك	%	ك	%			
20	الحاق الموظف بدورات تدريبية	389	47.7%	197	24.2%	229	2.20	متوسطة
21	تشجيع الموظف على الابتعاث لمواصلة تعليمه	261	32.0%	173	21.2%	381	1.85	متوسطة
22	تشجيع الموظف على تنمية مهارات العمل	411	50.4%	198	24.3%	206	2.25	متوسطة
23	تفريغ الموظف لحضور المؤتمرات	287	35.2%	209	25.6%	319	1.96	متوسطة
24	وجود حلقات نقاش بشكل دوري	330	40.5%	247	30.3%	238	2.11	متوسطة
25	استضافة الخبراء لتقديم محاضرات مهنية	314	38.5%	208	25.5%	293	2.03	متوسطة

م	الفقرات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		قيمة ٪	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
		ك	٪	ك	٪	ك	٪				
26	وجود مقر للتدريب في مؤسسة العمل	350	42.9%	175	21.5%	290	35.6%	58.22**	2.07	0.884	متوسطة
27	إقامة الندوات المشاركة في المؤتمرات وتطوير مهارات العمل	318	39.0%	197	24.2%	300	36.8%	31.38**	2.02	0.871	متوسطة
٣- توفر برامج تعليم وتدريب وابتعاث(ككل)											
								357.42**	2.06	0.712	متوسطة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن استجابات المبحوثين لعبارات محور توفر برامج تعليم وتدريب وابتعاث للعاملين بالشركات جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لعبارات المحور ككل (2.06) بانحراف معياري (0.712)، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (٢٢) " تشجيع الموظف على تنمية مهارات العمل" بنسبة موافقة (50.4 %) بمتوسط حسابي (٢,٢٥) وانحراف معياري (٠,٨٣٣)، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم (٢٠) " إلحاق الموظف بدورات تدريبية " بنسبة (47.7 %) بمتوسط حسابي (٢,٢٠) وانحراف معياري (٠,٨٤٩)، وجاءت في المرتبة الثالثة العبارة رقم (٢٤) " وجود حلقات نقاش بشكل دوري" بنسبة(40.5%) بمتوسط حسابي (٢,١١) وانحراف معياري (٠,٨٢٨)، أما عبارة " وجود مقر للتدريب في مؤسسة العمل" جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٠٧) وانحراف معياري (٠,٨٨٤)، والعبارة "استضافة الخبراء لتقديم محاضرات مهنية" جاءت في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي(٢,٠٣) وانحراف معياري (٠,٨٦٣)، وفي المرتبة السادسة كانت العبارة " المشاركة في إقامة الندوات والمؤتمرات لتطوير مهارات العمل" بمتوسط حسابي (٢,٠٢) وانحراف معياري (٠,٨٧١)، وجاءت العبارة رقم (٢٣) "تفريغ الموظف لحضور المؤتمرات" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (١,٩٦) وانحراف معياري (٠,٨٦٢) بنسبة (٣٩%) عدم الموافقة، تليها العبارة رقم (٢١) " تشجيع الموظف على الابتعاث لمواصلة تعليمه" بمتوسط حسابي (١,٨٥) وانحراف معياري (٠,٨٧٦) ونسبة مئوية بلغت ٤٧% لصالح غير موافق. وتتفق هذه النتيجة مع ما أكدت عليه دراسة Engetou (2017) إلى أن التدريب والتطوير ضرورة في كل الشركات وخصوصاً للموظفين غير المهرة أو الأقل خبرة، وللتدريب دوراً ملحوظاً في تحسين مساهمة الموظفين بشكل كبير بتحسين الأداء الكلي للشركة والأداء التنظيمي على حد سواء، وتحسين مهاراتهم وكفاءتهم خلال العمل.

المحور الرابع: توفير مميزات عمل جاذبة للعاملين في الشركة.

جدول رقم (٤) محور توفير مميزات عمل جاذبة للعاملين في الشركة

م	الفقرات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		قيمة كا ^٢	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
		ك	%	ك	%	ك	%				
28	الشكر والعرفان على ما يتم إنجازه	451	55.3%	233	28.6%	131	16.1%	196.72**	2.39	0.749	مرتفعة
29	التشجيع من قبل المدراء	457	56.1%	195	23.9%	163	20.0%	191.54**	2.36	0.795	مرتفعة
30	حوافز مادية على الإنجاز	386	47.4%	161	19.8%	268	32.9%	93.25**	2.14	0.885	متوسطة
31	الترقية في العمل	370	45.4%	184	22.6%	261	32.0%	64.30**	2.13	0.870	متوسطة
32	تشجيع المبدعين في العمل	424	52.0%	174	21.3%	217	26.6%	131.53**	2.25	0.850	متوسطة
33	الحرص على توفير بيئة عمل ملائمة	463	56.8%	214	26.3%	138	16.9%	212.76**	2.40	0.761	مرتفعة
34	تتوفر مقومات الامن والسلامة للعاملين	546	67.0%	187	22.9%	82	10.1%	435.83**	2.57	0.669	مرتفعة
35	تعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين	476	58.4%	219	26.9%	120	14.7%	248.57**	2.44	0.736	مرتفعة
36	ضمان الأمن الوظيفي	389	47.7%	172	21.1%	254	31.2%	88.39**	2.17	0.873	متوسطة
37	توفر البدلات المستحقة	378	46.4%	207	25.4%	230	28.2%	63.40**	2.18	0.845	متوسطة
٤- توفير مميزات عمل جاذبة للعاملين في الشركة (ككل)											
								1208.09**	2.30	0.662	متوسطة

أظهرت نتائج الجدول السابق إن توفير مميزات عمل جاذبة للعاملين في الشركة جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور الكلي (٢,٣٠) وانحراف معياري (0.662)، وقد جاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (٣٤) " تتوفر مقومات الامن والسلامة للعاملين " بنسبة موافقة (67.0%) بمتوسط حسابي (٢,٥٧) وانحراف معياري (٠,٦٦٩)، وجاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم (٣٥) " تعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين " بنسبة

(58.4%) بمتوسط حسابي (٢,٤٤) وانحراف معياري (٠,٧٣٦)، وجاء في المرتبة الثالثة العبارة رقم (٣٣) " الحرص على توفير بيئة عمل ملائمة " بنسبة (56.8%) بمتوسط حسابي (٢,٤) وانحراف معياري (٠,٧٦١)، وجاء في المرتبة الرابعة العبارة "التشجيع من قبل المدراء" تليها العبارة " الشكر والعرفان على ما يتم إنجازه " في المرتبة الخامسة بمتوسطات حسابية (٢,٣٩ و ٢,٣٦). وجاءت بقية العبارات "تشجيع المبدعين في العمل"، و"ضمان الأمن الوظيفي"، و"توفر البدلات المستحقة"، و"حوافز مادية على الإنجاز"، و"الترقية في العمل " أيضاً بدرجة متوسطة وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢,٢٥) و (٢,١٣).

وتشير الدرجة المتوسطة للمحور ككل، وبعض عباراته، إلى إن تبني بعض الشركات لمثل هذه الأساليب الايجابية في التعامل مع العاملين والوعي بأهمية توفير بيئة عمل آمنة، تعزيز العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين العاملين، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية من أهم العوامل التي قد تقلل من دوران العمل والغياب وتعزز السلوك الإيجابي، وتسهم في عملية الاستقرار الاجتماعي والذي يعد من أهم أبعاد جودة الحياة في العمل، وسلوك مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم الاجتماعية والجسدية والنفسية، حيث يرفع من درجة طمأنينة العامل على مستقبله الوظيفي، والشعور بالراحة والاستقرار النفسي بما يرفع من معنوياته وينعكس إيجاباً على أدائه. وهذا ما أكدت عليه نظرية السلوك الإنساني من خلال التركيز على ضرورة إشباع الرغبات الإنسانية للعاملين وتحسين ظروف العمل الفيزيائية وذلك كوسيلة لتحسين الإنتاجية.

٢-نتائج السؤال الثاني: ما هي مقومات تنمية الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي والتي تمكنه من المنافسة في سوق العمل، والتي تشمل: الجانب المعرفي (معرفة الشباب بأهمية الاحتراف المهني)، الجانب المهاري (المهني - والإداري - والفني) للاعتراف المهني، والجانب القيمي الاجتماعي للاعتراف المهني".

المحور الأول: تنمية الجانب المعرفي (معرفة الشباب بأهمية الاعتراف المهني)

جدول رقم (٥) محور تنمية الجانب المعرفي (معرفة الشباب بأهمية الاعتراف المهني)

م	الفقرات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		المتوسط الانحراف المعياري للتوافر	درجة
		ك	%	ك	%	ك	%		
1	حضور الدورات في مجال التخصص	466	57.2%	218	26.7%	131	16.1%	2.41	مرتفعة
2	الاطلاع والقراءة بشكل	451	55.3%	248	30.4%	116	14.2%	2.41	مرتفعة

م	الفقرات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		قيمة t	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافق
		%	ك	%	ك	%	ك				
	دائم في مجال تخصصي المهني										
3	السعي لتطوير معرفتي وقدراتي الفنية والتقنية	68.5%	558	22.7%	185	8.8%	72	476.19**	2.60	0.646	مرتفعة
4	لا أتردد في طلب الاستشارة لإنجاز العمل الموكل إلي	73.9%	602	20.2%	165	5.9%	48	627.70**	2.68	0.580	مرتفعة
5	العمل بروح الفريق	73.6%	600	21.0%	171	5.4%	44	624.92**	2.68	0.570	مرتفعة
6	أبادر بمساعدة الآخرين وتطوير مهاراتهم	75.0%	611	20.5%	167	4.5%	37	666.89**	2.70	0.547	مرتفعة
7	أشعر بمدى التحدي والمنافسة المهنية محلياً وعالمياً	65.6%	535	26.4%	215	8.0%	65	424.29**	2.58	0.636	مرتفعة
	الجانب المعرفي (معرفة الشباب بأهمية الاحتراف المهني) ككل							1396.29**	2.58	0.494	مرتفعة

يتضح من بيانات الجدول السابق أن استجابات الباحثين نحو عبارات محور الجانب المعرفي (معرفة الشباب بأهمية الاحتراف المهني) لمقومات تنمية الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي جاءت بدرجة استجابة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للبعد (٢,٧٦) والانحراف المعياري (٠,٣٦٥). فجاءت في المرتبة الاولى العبارة رقم (٦) " أبادر بمساعدة الآخرين وتطوير مهاراتهم " بمتوسط حسابي (٢,٧) وانحراف معياري (٠,٥٤٧) ، وجاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (٥) " العمل بروح الفريق " بمتوسط حسابي (٢,٦٨) وانحراف معياري (٠,٥٧) ، وجاء في المرتبة الثالثة العبارة رقم (٤) " لا أتردد في طلب الاستشارة لإنجاز العمل الموكل إلي " بمتوسط حسابي (٢,٦٨) وانحراف معياري (٠,٥٨) ، ثم جاءت العبارة رقم (٣) "السعي لتطوير معرفتي وقدراتي الفنية والتقنية" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٦٠) وانحراف معياري (٠,٦٤٦)، يليها العبارة رقم (٧) "أشعر بمدى

التحدي والمنافسة المهنية محلياً وعالمياً" بمتوسط حسابي (٢,٥٨) وانحراف معياري (٠,٦٣٦)، ثم جاء في المرتبة قبل الأخيرة العبارة رقم (١) "حضور الدورات في مجال التخصص" بمتوسط حسابي (٢,٤١) وانحراف معياري (٠,٧٥١)، وجاء في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (٢) " الاطلاع والقراءة بشكل دائم في مجال تخصصي المهني " بمتوسط حسابي (٢,٤١) وانحراف معياري (٠,٧٢٦).

وقد تشير الدرجة الكلية المرتفعة نحو عبارات محور تنمية الجانب المعرفي (معرفة الشباب بأهمية الاحتراف المهني) إلى ما أحدثته الثورة التكنولوجية وغيرها من عوامل التغيير الثقافي والاجتماعي من إعادة تشكيل الكثير من معارفنا ومفاهيمنا عن الحياة المهنية والعملية وزيادة التراكم المعرفي، إضافة إلى أن هناك وعي اجتماعي كبير لدى المجتمع وفئة الشباب بأهمية الجانب المعرفي وتطوير قدراته التقنية والفنية وذلك من خلال حضور اللقاءات والدورات العلمية، والتعاون مع زملائه لنقل الخبرات، وتعزيز العمل الجماعي.

المحور الثاني: تنمية الجانب المهاري (المهني - الإداري - الفني) للاحتراف المهني

جدول (٦) محور تنمية الجانب المهاري (المهني - الإداري - الفني) للاحتراف المهني

م	الفقرات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		قيمة كا	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	درجة التوافق
		ك	%	ك	%	ك	%			
8	تطبيق معايير العمل اللازمة	583	71.5%	204	25.0%	28	3.4%	592.20**	2.68	0.535
9	احترام الوقت والمواعيد بكل دقة	610	74.8%	177	21.7%	28	3.4%	672.90**	2.71	0.523
10	القدرة على إعداد تقارير الإنجاز	570	69.9%	207	25.4%	38	4.7%	543.99**	2.65	0.566
11	مراجعة أخطائي المهنية بشكل مستمر	560	68.7%	215	26.4%	40	4.9%	515.40**	2.64	0.574
12	تعليمي مناسب لمهارات العمل	539	66.1%	184	22.6%	92	11.3%	410.18**	2.55	0.688
13	تلقيت التدريب الكافي	418	51.3%	265	32.5%	132	16.2%	150.79**	2.35	0.743
14	متدرب على إدارة الازمات	446	54.7%	237	29.1%	132	16.2%	188.10**	2.39	0.749

مرتفعة	0.683	2.55	399.51**	10.9%	89	23.6%	192	65.5%	534	التدريب على مقابلة الجمهور	15	
مرتفعة	0.444	2.56	1010.51**	المهارات المهنية								أ
مرتفعة	0.524	2.69	615.89**	3.1%	25	24.5%	200	72.4%	590	القدرة على حل المشكلات	16	
مرتفعة	0.520	2.68	592.07**	2.7%	22	26.1%	213	71.2%	580	أنتقل نقد الأخرين في مجال العمل	17	
مرتفعة	0.501	2.72	658.87**	2.3%	19	23.8%	194	73.9%	602	أستطيع اتخاذ القرارات الملائمة	18	
مرتفعة	0.563	2.64	514.58**	4.3%	35	27.4%	223	68.3%	557	أستطيع العمل تحت ظروف قاسية	19	
مرتفعة	0.494	2.74	714.17**	2.5%	20	21.5%	175	76.1%	620	أنفذ التوجيهات الإدارية بكل قابلية	20	
مرتفعة	0.412	2.69	1833.46**	المهارات الإدارية								ب
مرتفعة	0.628	2.58	417.38**	7.5%	61	27.5%	224	65.0%	530	لدي حب الابتكار والتجديد في العمل	21	
مرتفعة	0.536	2.68	586.65**	3.4%	28	25.3%	206	71.3%	581	التعامل باحترافية مع تقنيات العمل	22	
مرتفعة	0.568	2.63	504.49**	4.5%	37	27.5%	224	68.0%	554	تبني مبادرات لتسهيل وتطوير العمل	23	
مرتفعة	0.494	2.74	742.13**	2.7%	22	20.1%	164	77.2%	629	تقبل الأفكار والآراء المختلفة	24	
مرتفعة	0.666	2.35	186.92**	10.8%	88	43.4%	354	45.8%	373	أجيد اللغة الإنجليزية	25	
مرتفعة	0.706	2.43	226.35**	12.6%	103	31.8%	259	55.6%	453	أجيد مهارات التسويق	26	
مرتفعة	0.443	2.57	884.84**	المهارات الفنية								ج
مرتفعة	0.381	2.61	5655.35**	الجانب المهاري (المهني - الإداري - الفني) للاحتراف المهني ككل								2

جاءت استجابات المبحوثين نحو عبارات المحور كالاتي، في المرتبة الاولى " المهارات الإدارية " بمتوسط حسابي (٢,٦٩) وانحراف معياري (٠,٤١٢)، ونسبة مئوية بلغت ٩٠%، ودرجة توافر مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية " المهارات الفنية " بمتوسط حسابي (٢,٥٧) وانحراف معياري (٠,٤٤٣)، ونسبة مئوية بلغت ٨٦%، ودرجة توافر مرتفعة، وجاء في المرتبة الثالثة " المهارات المهنية" بمتوسط حسابي (٢,٥٦) وانحراف معياري (٠,٤٤٤)، ونسبة مئوية بلغت ٨٥%، ودرجة توافر مرتفعة.

ومن خلال النتائج السابقة نجد أن مقومات تنمية الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي والتي تمكنه من المنافسة في سوق العمل، والتي تشتمل على الجانب المهاري (المهني - والإداري- والفني) للاحتراف المهني، جاءت بدرجة مرتفعة، حيث أتت المهارات الادارية في المرتبة الأولى تليها المهارات الفنية ثم المهنية. وقد يعود ذلك إلى أن الغالبية من الشباب العاملين بالقطاع الخاص من ذوي التخصصات الإدارية، فضلاً عن وعي الشباب بأهمية اكتساب المهارات اللازمة لسوق العمل في ظل شدة المنافسة بين الشباب لتولي المناصب القيادية والتمكن من المهن ذات المناصب العليا. حيث أن تعلم المهارات الجديدة محفزاً مهماً للانتقال إلى وظيفة جديدة.

وتتفق هذه النتائج مع ما أكدت عليه نتائج دراسة كلا من، Pack، (٢٠١٦) والتي أشارت إلى أن الطلاب والمهنيين في سن مبكرة يفتقرون إلى المهارات الأساسية، مثل التفكير الناقد، حل المشكلات، والتواصل، مما يتسبب فيما يسمى بفجوة في المهارات التي يمتلكونها، والتي تعدهم لوظائف المستقبل. وكذلك نتائج دراسة (ماكينزي عن وظائف المستقبل عام ٢٠١٨م) والتي بينت أن على الشباب أن يؤمنوا مستقبهم بمهارات القرن الواحد والعشرين مثل المهارات التحليلية والبحثية والتخطيط والتمكن من المجال التقني والابتكاري والمهارات الإبداعية والقدرة على حل المشكلات.

المحور الثالث: تنمية الجانب القيمي الاجتماعي للاحتراف المهني

جدول رقم (٢١) محور تنمية الجانب القيمي الاجتماعي للاحتراف المهني

م	الفقرات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		قيمة كا ^٢	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
		ك	%	ك	%	ك	%				
27	الإمام بأخلاقيات العمل المطلوبة	669	82.1%	130	16.0%	16	2.0%	895.62**	2.80	0.446	مرتفعة

م	الفقرات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		قيمة كا ²	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافق
		ك	%	ك	%	ك	%				
28	الالتزام بالقيم المهنية (الأمانة، الشفافية، النزاهة)	679	83.3%	121	14.8%	15	1.8%	936.81**	2.81	0.434	مرتفعة
29	متمكن من مهارة العمل الجماعي	667	81.8%	134	16.4%	14	1.7%	889.45**	2.80	0.440	مرتفعة
30	أمتلك روح التعاون مع زملاء العمل	676	82.9%	118	14.5%	21	2.6%	920.00**	2.80	0.458	مرتفعة
31	مدرك لمسئوليتي الاجتماعية	669	82.1%	135	16.6%	11	1.3%	900.00**	2.81	0.427	مرتفعة
32	الوعي بتقديم المصلحة العامة على المصلحة الفردية	602	73.9%	194	23.8%	19	2.3%	658.87**	2.72	0.501	مرتفعة
33	القدرة على التواصل وبناء علاقات مع الآخرين	647	79.4%	154	18.9%	14	1.7%	813.91**	2.78	0.456	مرتفعة
34	أستطيع أن أوازن بين المتطلبات داخل وخارج العمل	574	70.4%	204	25.0%	37	4.5%	556.02**	2.66	0.562	مرتفعة
35	تلافي التصادم والصراع مع الآخرين	598	73.4%	199	24.4%	18	2.2%	648.30**	2.71	0.500	مرتفعة
36	القدرة على التكيف مع التغيرات	567	69.6%	222	27.2%	26	3.2%	552.30**	2.66	0.536	مرتفعة
	تتمية الجانب القيمي الاجتماعي للاحتراف المهني ككل							3453.71**	2.76	0.365	مرتفعة

يتضح من خلال الجدول السابق أن عبارات محور تنمية الجانب القيمي الاجتماعي للاحتراف المهني جاءت بدرجة توافق مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧٦) بانحراف معياري (٠,٣٦٥)، وقد جاء في المرتبة الاولى العبارة رقم (٢٨) "الالتزام بالقيم المهنية (كالأمانة، الشفافية، النزاهة)" بمتوسط حسابي (٢,٨١) وانحراف معياري (٠,٤٣٤)، وجاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (٣١) "مدرك لمسئوليتي الاجتماعية" بمتوسط حسابي (٢,٨١) وانحراف معياري (٠,٤٢٧)، وجاء في المرتبة الثالثة العبارة رقم (٣٠) "أمتلك روح التعاون مع زملاء"

العمل " بمتوسط حسابي (٢,٨٠) وانحراف معياري (٠,٤٥٨)، أما العبارة رقم (٢٧) "الإمام بأخلاقيات العمل المطلوبة" فجاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٨٠) وانحراف معياري (٠,٤٤٦) وكذلك العبارة رقم (٢٩) "متمكن من مهارة العمل الجماعي" والتي جاءت بمتوسط حسابي (٢,٨٠) وانحراف معياري (٠,٤٤٠)، أما العبارة رقم (٣٣) "القدرة على التواصل وبناء علاقات مع الآخرين" فجاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢,٧٨) وانحراف معياري (٠,٤٥٦)، بينما العبارة رقم (٣٢) " الوعي بتقديم المصلحة العامة على المصلحة الفردية" فجاءت في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,٧٢) وانحراف معياري (٠,٥٠١) ، وجاءت العبارة رقم (٣٥) "تلافي التصادم والصراع مع الآخرين" في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢,٧١) وانحراف معياري (٠,٥٠٠)، وجاء في المرتبة قبل الأخيرة العبارة رقم (٣٤) "أستطيع أن أوازن بين المتطلبات داخل وخارج العمل " بمتوسط حسابي (٢,٦٦) وانحراف معياري (٠,٥٦٢)، وجاء في المرتبة الأخيرة العبارة " القدرة على التكيف مع التغيرات " بمتوسط حسابي (٢,٦٦) وانحراف معياري (٠,٥٣٦).

ومن خلال آراء عينة الدراسة نجد أن مقومات تنمية الاحتراف المهني لدى الشباب السعودي والتي تمكنه من المنافسة في سوق العمل، والتي تشتمل على تنمية الجانب القيمي الاجتماعي جاءت بدرجة مرتفعة. كالإمام بأخلاقيات العمل المطلوبة، والالتزام بالقيم والمبادئ المهنية (الأمانة، الشفافية، النزاهة)، والعلاقات الاجتماعية، وإدراك المسؤولية الاجتماعية، والوعي بتقديم المصلحة العامة على المصلحة الفردية، والقدرة على التكيف مع التغيرات داخل بيئة العمل، والتي تسهم في تشكيل الهوية المهنية. ويعود ذلك لكون الإنسان كائن اجتماعي، ومن ثم فلا يمكن تصور الإنسان في تفاعله مع الآخرين دون قيم تضبط هذا التفاعل. ذلك أن البناء القيمي يمثل ركيزة أساسية وهامة في البناء الاجتماعي تشتمل من التفاعل الاجتماعي بين الأفراد في المجتمع.

المراجع:

- الاسمري، مشيب، (٢٠١٥). دور برامج التنمية البشرية في توطين العمالة السعودية في خطوط الإنتاج "دراسة ميدانية لعينة من العاملين في خطوط الإنتاج بالمنشآت الصناعية بمدينة جدة، حوليات أداب عين شمس، المجلد ٤٣.
- براهمي، نادية، (٢٠١٢). دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري في تحقيق التنمية، رسالة ماجستير. الجزائر.

- البهلول، سمارة شعبان، (٢٠٢١). أسباب مشكلة البطالة في المجتمع، لمجلة العلمية ل- الآداب-جامعة دمياط، المجلد ١٠ العدد ١ .
- بخاري، محمد والفهمي، نايف، (٢٠٢٢). معوقات قرارات توظيف الوظائف في القطاع الخاص وأثرها على البطالة بالتطبيق على مفتشي مكتب العمل بمكة المكرمة"، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد ٤٣، .٢٨٨ - ٣٠١.
- حجازي، رشدي فتحي (٢٠١٦)، البطالة في الاقتصاد السعودي. مجله الدراسات والبحوث التجارية. جامعه بنها. كلية التجارة. ٣٦.
- الحربي، بندر فهد، (٢٠٠٨). تسرب العمالة الوطنية في القطاع الخاص الأسباب والحلول المقترحة، دراسة استطلاعية معية لأراء المتسربين من العمل في القطاع الخاص مدينة الرياض. جامعة الملك سعود.
- حسن، راوية، (٢٠١٠). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- الربيعي، محمد عبده، (٢٠٠٤)، الخصخصة وأثرها على التنمية بالدول النامية، مكتبة مدبولي، القاهرة.
- زايد، أحمد، (١٩٨٤). علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية. الطبعة الثانية، دار المعارف.
- سلامة، محمود سلامة (٢٠١٠). الشباب وتنمية المجتمع من منظور الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر .
- الشهري، حنان، (٢٠١٩). التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص: دراسة ميدانية، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٤٩ .
- عاتي، محمد بن حسين، (٢٠١٩). أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي " دراسة ميدانية في شركة عبد اللطيف جميل، المجلة العربية للنشر العلمي.
- عبد الرحمن، عبدالله محمد، (٢٠٠٢). النظرية في علم الاجتماع السوسولوجي المعاصر، دار المعرفة الجامعية، بيروت.
- عبد السيد، عبد العاطي السيد، (١٩٩٠). صراع الأجيال (دراسة في ثقافة الشباب)، ط٢، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

- العوضي، محمد، (١٣٩٩). التنمية البشرية: تطوير القدرات وتعظيم الاستفادة منها، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
- كريب، ايان، (١٩٩٩). النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة محمد حسين، علوم الثقافة والفنون والآداب الكويت، سلسلة عالم المعرفة.
- لخضر، عبد الرزاق مولاي، (٢٠١٠). " العوامل المحددة لنمو القطاع الخاص بالدول النامية - دراسة حالة الجزائر -مجلة الواحات للبحوث والدراسات، عدد ٩.
- ليله، على، (١٩٨١)، النظرية الاجتماعية المعاصرة دراسة لعلاقة الانسان بالمجتمع، دار المعارف القاهرة.
- المبارك، أحمد، (٢٠١٥). دور الموارد البشرية في تنمية بلدان العالم، الطبعة الأولى، دار الجنان للنشر والتوزيع، الأردن.
- المحسن، محسن عبد الرحمن، (٢٠١٣). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجلة العلم الأوروبي.
- الملحم، عبد المحسن، (٢٠٠٧). ضغوط العمل وعلاقتها باتجاهات العاملين نحو التسرب الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- مسعود، سميح، (٢٠٠٨). الموسوعة الاقتصادية، دار الشروق للنشر والتوزيع، بيروت.
- المكتبة الوقفية، (٢٠١٤)، القاموس المحيط، متاح على الرابط بتاريخ ٢٥ / ٢ / ٢٠٢٣ م

https://archive.org/details/WAQ105905_201402 -

- يعقوب، خالد عطية، (٢٠٠٩). تصور مقترح للاعتراف في الإدارة المدرسية في مصر في ضوء خبرة اسبانيا، المؤتمر العلمي العربي الرابع- (التعليم وتحديات المستقبل) جمعية الثقافة من أجل التنمية وجامعة سوهاج.

المراجع الأجنبية

- Huff, Richard, human capital. (2016). In Encyclopedia Britannica.
Retrieved from <https://www.britannica.com/topic/human-capital>
- Deming, D. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. The Quarterly Journal of Economics,132(4)
- Engetou, Enga (2017). The Impact of Training and Development on Organizational Performance: National Financial

Credit Bank Kumba, Master Tgesis, Centria University of Applied Sciences, Kumba.

- Parsons, Talcott, & others. (1953) Working papers in the theory of action, free press.

- The Human Capital Report (2016), World Economic Forum, Retrieved from

http://www3.weforum.org/docs/HCR2016_Main_Report.pdf p: 827.

- <https://www.stats.gov.sa/ar/814>