



عنوان الدراسة

أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل في المملكة العربية السعودية: دراسة

تطبيقية على العاملين في المنصات الرقمية

إعداد الباحث/محمد عيد العنزي

التخصص:ماجستير إدارة الأعمال

الكلية:كلية الإدارة

الجامعة:جامعة ميدأوشن

الدولة:المملكة العربية السعودية

الإيميل Anazimohammed8@gmail.com

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل في المملكة العربية السعودية، مع التركيز بشكل خاص على العاملين في المنصات الرقمية.

أُجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية، حيث استهدفت العاملين في المنصات الرقمية ضمن مدن مختلفة بالمملكة.

اتبعت الدراسة منهجاً وصفيًا تحليليًا، واعتمدت على استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. بلغ حجم العينة 100 عامل في المنصات الرقمية بالمملكة.

كشفت النتائج أن اقتصاد المشاركة قد وفر فرص عمل جديدة ومرونة عالية في ساعات العمل، مما يُعد عامل جذب رئيسي للعاملين. ومع ذلك، أبرزت الدراسة تحديات كبيرة تتعلق بعدم استقرار الدخل، وغياب الأمن الوظيفي، ونقص الحماية الاجتماعية (كالتأمين الصحي). كما أوضح التحليل وجود منافسة عالية بين العاملين في نفس المنصة. ورغم أن العمل في المنصات يساهم في تطوير مهارات جديدة، إلا أن أغلبية العاملين يفضلون الوظائف التقليدية إذا أُتيحت لهم الفرصة، مما يشير إلى أن العمل عبر المنصات يُنظر إليه كخيار مؤقت أو ثانوي للكثيرين.

بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة:

1. وضع آليات لضمان حد أدنى للدخل: أو توفير ضمانات دخل للعاملين في المنصات.
2. توفير الحماية الاجتماعية: دراسة سبل لشمول العاملين في المنصات الرقمية تحت مظلة التأمين الاجتماعي والصحي.
3. توضيح الإطار القانوني للعلاقة التعاقدية: بين العاملين والمنصات لضمان حقوق الطرفين.
4. أهمية برامج التدريب والتأهيل: لتعزيز مهارات العاملين الرقمية والمهنية.
5. تعزيز الحوار: بين جميع الأطراف المعنية (الجهات الحكومية، المنصات، وممثلي العاملين) لبناء بيئة عمل أكثر عدالة واستدامة في اقتصاد المشاركة بالمملكة.

الكلمات المفتاحية

□ اقتصاد المشاركة

□ سوق العمل

□ المنصات الرقمية

مقدمة الدراسة

يشهد العالم تحولاً متسارعاً في طبيعة الاقتصاد، حيث يبرز نموذج "اقتصاد المشاركة" (Sharing Economy) كقوة دافعة للتغيير في مختلف القطاعات. يُعرف اقتصاد المشاركة بأنه نظام اقتصادي يعتمد على تبادل الأصول والخدمات بين الأفراد بشكل مباشر، غالباً عبر منصات رقمية، مما يقلل من الحاجة إلى وسطاء تقليديين. وقد امتد تأثير هذا النموذج ليشمل سوق العمل، مُحدثاً فرصاً وتحديات جديدة.

تكتسب المملكة العربية السعودية أهمية خاصة في هذا السياق، نظراً لما تشهده من تحولات اقتصادية واجتماعية طموحة ضمن رؤية 2030، والتي تهدف إلى تنويع مصادر الدخل وتعزيز مشاركة المواطنين في سوق العمل. ومع التوسع في استخدام التقنيات الرقمية وانتشار تطبيقات اقتصاد المشاركة في المملكة، يصبح من الضروري فهم وتقييم تأثير هذا النموذج على هيكل ووظائف سوق العمل السعودي. على سبيل المثال، أظهرت الدراسات الحديثة أن قطاع التوصيل وحده يمثل جزءاً كبيراً من العاملين في المنصات الرقمية بالمملكة (حوالي 65% من عينة الدراسة تعمل في تطبيقات توصيل الطعام/البضائع)، مما يؤكد على حجم هذا التحول.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل تأثير اقتصاد المشاركة على سوق العمل في المملكة العربية السعودية. ستسعى الدراسة إلى تحديد الفرص التي يخلقها هذا النموذج، مثل توفير مصادر دخل مرنة وزيادة فرص العمل، بالإضافة إلى التحديات المحتملة، مثل تأثيره على الحقوق العمالية وأنظمة التوظيف التقليدية. من خلال دراسة حالة للمملكة العربية السعودية، يمكن لهذه الدراسة أن تقدم رؤى قيمة لصناع القرار والباحثين حول كيفية الاستفادة القصوى من إمكانيات اقتصاد المشاركة مع معالجة التحديات المصاحبة له في سياق السوق السعودي.

مشكلة الدراسة

تتمثل المشكلة الرئيسية التي تسعى هذه الدراسة لمعالجتها في التساؤل حول: ما هو تأثير نمو اقتصاد المشاركة على سوق العمل في المملكة العربية السعودية؟

تنفرع من هذه المشكلة الرئيسية عدة مشكلات فرعية تهدف الدراسة إلى الإجابة عنها بعمق:

- ما هي الفرص التي يوفرها اقتصاد المشاركة للعاملين في سوق العمل السعودي (مثل المرونة، مصادر الدخل الإضافية، سهولة الدخول)؟
- ما هي التحديات التي يفرضها اقتصاد المشاركة على العاملين في سوق العمل السعودي (مثل الحقوق العمالية، الاستقرار الوظيفي، المنافسة مع العمالة غير النظامية)؟
- كيف يؤثر انتشار منصات اقتصاد المشاركة على هيكل سوق العمل السعودي التقليدي؟
- ما هي الآثار التنظيمية والتشريعية اللازمة للتعامل مع نمو اقتصاد المشاركة في سياق سوق العمل السعودي؟

تكتسب دراسة هذه المشكلة أهمية مجتمعية قصوى، حيث تساهم في فهم التحولات الجوهرية التي يمر بها سوق العمل السعودي في ظل التطورات الاقتصادية والتقنية العالمية. إن معالجة هذه التساؤلات ستساعد المجتمع في التكيف مع هذه التغيرات، وتحديد سبل تعزيز الفرص المتاحة للعاملين، وتطوير أطر حماية اجتماعية وقانونية تضمن العدالة والاستدامة. كما ستوفر رؤى لصناع القرار لوضع سياسات تضمن استمرارية نمو الاقتصاد مع

الحفاظ على حقوق الأفراد واستقرارهم الوظيفي، مما يعود بالنفع على الأفراد والمجتمع ككل من خلال تعزيز الشمول الاقتصادي وتحسين جودة الحياة.

أهمية الدراسة

تتبع الأهمية الكبيرة لهذه الدراسة من جوانبها العلمية والعملية المتعددة:

الأهمية العلمية:

- إثراء الأدبيات العلمية: تسعى الدراسة إلى تقديم تحليل معمق لتأثير نموذج اقتصادي حديث ومتنامي - اقتصاد المشاركة - على سوق عمل ذي خصوصية وأهمية إقليمية وعالمية، وهو سوق العمل في المملكة العربية السعودية. ستساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة باقتصاد المشاركة وسوق العمل في المنطقة العربية، والتي لا تزال قيد التطور.
- تقديم إطار نظري وتطبيقي: قد تقدم الدراسة إطاراً نظرياً وتطبيقياً لفهم التفاعلات بين هذا النموذج الاقتصادي الجديد وهياكل سوق العمل القائمة في الاقتصادات المشابهة.
- فتح آفاق لبحوث مستقبلية: يمكن أن تفتح نتائج هذه الدراسة آفاقاً لبحوث مستقبلية تتناول جوانب أكثر تفصيلاً لتأثير اقتصاد المشاركة على مختلف قطاعات سوق العمل السعودي.

الأهمية العملية:

- لصناع القرار والجهات الحكومية: ستقدم الدراسة رؤى مبنية على البحث حول الفرص والتحديات التي يفرضها اقتصاد المشاركة على سوق العمل، مما يمكنهم من صياغة سياسات وتشريعات فعالة تهدف إلى تعظيم الفوائد وتقليل المخاطر المحتملة. كما ستساعد في فهم كيفية دمج نماذج اقتصاد المشاركة في إطار رؤية 2030 الهادفة إلى تنويع الاقتصاد وتنمية القدرات البشرية.
- لأصحاب الأعمال والمنصات الرقمية: ستوفر الدراسة فهماً أعمق لديناميكيات سوق العمل السعودي وتوجهات العاملين والمستخدمين، مما يمكنهم من تطوير نماذج أعمال أكثر فعالية وملاءمة للسوق المحلي.
- للباحثين والأكاديميين: ستقدم الدراسة قاعدة بيانات وتحليلات يمكن الاستناد إليها في إجراء المزيد من البحوث والدراسات المتخصصة في هذا المجال.
- للأفراد والباحثين عن عمل: يمكن أن يستفيدوا من فهم الفرص المتاحة في إطار اقتصاد المشاركة وكيفية الاستفادة منها، بالإضافة إلى الوعي بالتحديات المحتملة المتعلقة بهذا النوع من العمل.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى تحديد وتحليل تأثير اقتصاد المشاركة على سوق العمل في المملكة العربية السعودية. وتتفرع من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

- تحديد الفرص التي يوفرها اقتصاد المشاركة للعاملين في سوق العمل السعودي (مثل المرونة، مصادر الدخل الإضافية، سهولة الدخول).
- تحديد التحديات التي يفرضها اقتصاد المشاركة على العاملين في سوق العمل السعودي (مثل الحقوق العمالية، الاستقرار الوظيفي، المنافسة مع العمالة غير النظامية).

- تحليل كيفية تأثير انتشار منصات اقتصاد المشاركة على هيكل سوق العمل السعودي التقليدي.
- استكشاف الآثار التنظيمية والتشريعية المحتملة للتعامل مع نمو اقتصاد المشاركة في سياق سوق العمل السعودي.

الإطار النظري

1. مفهوم اقتصاد المشاركة وتطوره:

يمكن تعريف اقتصاد المشاركة (Sharing Economy) بأنه نظام اقتصادي واجتماعي يعتمد على مشاركة أو تأجير أو تبادل الأصول والخدمات بين الأفراد مباشرة أو عبر منصات رقمية. بدلاً من الملكية الفردية المطلقة، يركز هذا النموذج على الوصول إلى الموارد عند الحاجة. يشمل ذلك مجموعة واسعة من الأنشطة التي يتم فيها استخدام الأصول غير المستغلة أو القدرات الفردية لتحقيق منفعة اقتصادية أو اجتماعية. ببساطة، يتعلق الأمر ب: استخدام أقل، وصول أسهل، وتواصل مباشر.

على الرغم من أن مفهوم المشاركة والتبادل ليس جديداً، إلا أن الظهور الحديث لاقتصاد المشاركة يرتبط بشكل كبير بعدة عوامل، أهمها الأزمة المالية العالمية لعام 2008، والتطور التكنولوجي الذي لعبت فيه المنصات الرقمية وتطبيقات الهواتف الذكية دوراً حاسماً في تسهيل التواصل والتنسيق، بالإضافة إلى تزايد الوعي البيئي. وقد جاء النمو الأكبر والانفجار الحقيقي لهذا الاقتصاد مع ظهور شركات مثل Airbnb و Uber، التي استغلت التكنولوجيا لربط الأفراد الذين لديهم أصول غير مستغلة (غرف فارغة، سيارات) بأولئك الذين يحتاجون إليها. يتضمن اقتصاد المشاركة نماذج مختلفة مثل النقل التشاركي، الإقامة التشاركية، العمل الحر عبر الإنترنت (مثل Upwork و Fiverr)، مشاركة السلع، ومشاركة المعرفة والمهارات، والتمويل التشاركي (مثل Kickstarter). شهد اقتصاد المشاركة نمواً هائلاً على مستوى العالم، وأصبح جزءاً مهماً من سوق العمل الحديث. إقليمياً، يشهد اقتصاد المشاركة نمواً ملحوظاً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مع تبني متزايد لنماذج مثل النقل التشاركي (Careem) والإقامة التشاركية (Airbnb) والعمل الحر عبر الإنترنت.

2. اقتصاد المشاركة وسوق العمل: استعراض الأدبيات:

تتناول الأدبيات المتزايدة العلاقة المعقدة بين اقتصاد المشاركة وسوق العمل، محللة كيف يُعيد هذا النموذج تشكيل فرص العمل، هياكل الأجور، وظروف العمل. يطرح اقتصاد المشاركة فرصاً عديدة مثل مرونة أكبر في أوقات العمل والمواقع، وسهولة الدخول للعديد من الوظائف التي تتطلب مهارات قليلة نسبياً، وتوليد فرص عمل جديدة لم تكن موجودة من قبل، وإمكانية تحقيق دخل إضافي من خلال استغلال الأصول غير المستغلة أو المهارات، وتمكين الأفراد ليصبحوا رواد أعمال صغار.

ومع ذلك، يطرح اقتصاد المشاركة تحديات كبيرة على سوق العمل، أبرزها تصنيف العاملين كمقاولين مستقلين بدلاً من موظفين، مما يحرمهم من العديد من الحقوق والحماية التي يتمتع بها الموظفون التقليديون. كما يعاني العاملون غالباً من تقلب الدخل وعدم اليقين، وظروف عمل صعبة مثل ساعات العمل الطويلة وضغط الأداء،

والمنافسة العالية التي قد تؤدي إلى الضغط على الأجور، ونقص الحماية الاجتماعية كالتأمين ضد البطالة وتعويضات العمال، بالإضافة إلى تحديات تنظيمية بسبب غياب أو عدم كفاية التنظيم.

3. نظريات سوق العمل ذات الصلة:

لفهم أعمق لديناميكيات سوق العمل المتأثرة باقتصاد المشاركة، تستند الدراسة إلى نظريتين رئيسيتين:

- نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory): ترى هذه النظرية أن الأفراد يستثمرون في أنفسهم (من خلال التعليم، التدريب، الخبرة) لاكتساب مهارات ومعارف تزيد من إنتاجيتهم وبالتالي أجورهم في سوق العمل (Jackson, 1979 & Bellante). يمكن تطبيق هذه النظرية على العاملين في اقتصاد المشاركة، حيث أن الاستثمار في تطوير المهارات الرقمية ومهارات خدمة العملاء يمكن أن يزيد من فرصهم ودخلهم على المنصات.
- نظرية التجزئة في سوق العمل (Labor Market Segmentation Theory): تقترح هذه النظرية أن سوق العمل ليس سوقًا واحدًا متجانسًا، بل ينقسم إلى قطاعات مختلفة، غالبًا بين قطاع "أساسي" يوفر وظائف جيدة ومستقرة وقطاع "هامشي" أو "ثانوي" يوفر وظائف ذات أجور منخفضة واستقرار وظيفي أقل (Jackson, 1979 & Bellante). يمكن تحليل اقتصاد المشاركة من منظور هذه النظرية، حيث يرى البعض أن العديد من وظائفه تندرج ضمن القطاع الثانوي بسبب تقلب الدخل ونقص الحماية الاجتماعية.

4. التحولات في طبيعة العمل:

يُعد اقتصاد المشاركة محركًا رئيسيًا للتحولات العميقة التي نشهدها في طبيعة العمل، حيث يبتعد تدريجيًا عن نموذج التوظيف التقليدي نحو أشكال عمل أكثر مرونة واستقلالية. وقد ساهم هذا في ظهور ما يُعرف بـ "اقتصاد الأعمال المؤقتة" (Gig Economy)، الذي يشير إلى نظام اقتصادي يعتمد بشكل كبير على وظائف قصيرة الأجل أو عقود عمل حرة (gigs) بدلاً من الوظائف التقليدية بدوام كامل. توفر منصات اقتصاد المشاركة البنية التحتية التكنولوجية التي تسهل عمليات التوفيق والدفع والتقييم اللازمة لازدهار هذا الاقتصاد.

5. التنظيمات والتشريعات المتعلقة باقتصاد المشاركة وسوق العمل:

يمثل تنظيم اقتصاد المشاركة تحديًا كبيرًا للعديد من الدول، حيث تحاول الموازنة بين تشجيع الابتكار وحماية حقوق العاملين والمستهلكين. لا يزال الإطار القانوني والتنظيمي قيد التطور في معظم أنحاء العالم، ويختلف النهج المتبع بشكل كبير بين الدول والمناطق. تشمل القضايا التنظيمية الرئيسية تصنيف العاملين (موظفين أم مستقلين)، المسؤولية عن الأضرار، التراخيص والتصاريح، الضرائب، حماية المستهلك، وضمان المنافسة العادلة. تتبع الدول نماذج تنظيمية مختلفة تتراوح بين التجاهل، التنظيم القطاعي (مثل تنظيم النقل التشاركي والإقامة التشاركية)، ومحاولات التنظيم الشامل.

6. تأثير التقنية الرقمية على سوق العمل واقتصاد المشاركة:

لا يمكن فصل نمو وازدهار اقتصاد المشاركة عن التطور الهائل في التقنية الرقمية وظهور المنصات الإلكترونية. لقد كانت التكنولوجيا الرقمية هي المحرك الأساسي الذي مكّن اقتصاد المشاركة من التحول من مجرد فكرة إلى واقع اقتصادي واجتماعي مؤثر. فهي تسهل التوفيق بين العرض والطلب، وتقلل تكاليف المعاملات، وتبني الثقة من خلال أنظمة التقييم، وتساعد على التوسع والانتشار العالمي، وتستخدم البيانات لتحليل الاتجاهات وتحسين الكفاءة. لقد أحدثت هذه التكنولوجيا تغييرات جذرية في آليات عمل سوق العمل، مثل ظهور نماذج عمل مرنة، وتفكيك الوظائف التقليدية، وتأثير على هياكل الأجور، وتغيير في مهارات العمل المطلوبة.

7. سوق العمل في المملكة العربية السعودية:

يتميز سوق العمل السعودي تاريخيًا بالاعتماد الكبير على العمالة الوافدة، ووجود قطاع عام كبير، وتركيبية سكانية شابة. تبذل الحكومة جهودًا مستمرة لتوطين الوظائف ("سعودة") لزيادة نسبة المواطنين السعوديين العاملين في القطاع الخاص (السلطان، 1998؛ السوداني، 2001؛ القحطاني، 2018). يواجه سوق العمل تحديات مثل البطالة بين الشباب السعودي، والفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، والمنافسة من العمالة الوافدة (مشعل، 2013؛ حسن، 2020). ومع ذلك، تفتح رؤية 2030 آفاقًا واسعة لتنويع الاقتصاد وخلق قطاعات جديدة، مع التركيز على الاستثمار في رأس المال البشري، ونمو القطاع الخاص، وتمكين المرأة، ودعم ريادة الأعمال. تستهدف الرؤية خفض معدل البطالة إلى 7% وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى 30% بحلول عام 2030.

8. اقتصاد المشاركة في المملكة العربية السعودية:

يشهد اقتصاد المشاركة في المملكة العربية السعودية نموًا تدريجيًا، مدفوعًا بالانتشار المتزايد للإنترنت والهواتف الذكية، ورؤية 2030 التي تشجع على الابتكار وتنويع الاقتصاد. هناك تبني متزايد لهذا النموذج في قطاعات مثل النقل التشاركي (Careem, Uber)، والإقامة التشاركية (Airbnb)، والعمل الحر عبر الإنترنت (Upwork, Fiverr)، بالإضافة إلى منصات سعودية ناشئة، والتجارة الإلكترونية التشاركية (Haraj). على الرغم من التحديات التنظيمية، فإن هذا القطاع ينمو بشكل ملحوظ، خاصة في قطاع التوصيل الذي يمثل المحرك الأكبر لاقتصاد المشاركة في سوق العمل السعودي.

9. الإيجابيات والسلبيات المحتملة لاقتصاد المشاركة على سوق العمل:

يمثل نمو اقتصاد المشاركة تحولًا مهمًا في سوق العمل يحمل في طياته فرصًا كبيرة للمرونة والابتكار، ولكنه يطرح أيضًا تحديات حقيقية تتعلق بحقوق العاملين وجودة الوظائف.

- الإيجابيات المحتملة: للعاملين (مرونة أكبر، سهولة الدخول، إمكانية تحقيق دخل إضافي، الاستقلالية، تنوع الفرص)، ولأصحاب العمل (وصول إلى قوة عاملة مرنة، تقليل التكاليف، تخصص المهارات، ابتكار أسرع)، ولهيكل سوق العمل بشكل عام (توليد فرص عمل جديدة، زيادة الكفاءة الاقتصادية، توسيع نطاق المشاركة).

- السلبات المحتملة: للعاملين (عدم استقرار الدخل، نقص المزايا والحماية الاجتماعية، ظروف عمل غير مضمونة، تصنيف العمالة، المنافسة الشديدة)، ولأصحاب العمل (صعوبة في بناء ولاء والتزام، قضايا تتعلق بالجودة والاتساق، مسائل قانونية وتنظيمية)، ولهيكـل سوق العمل بشكل عام (تآكل معايير العمل التقليدية، زيادة عدم المساواة، تحديات في جمع البيانات وتحليلها).

6. الدراسات السابقة

تعتبر مراجعة الدراسات السابقة خطوة أساسية لفهم الإطار البحثي الحالي وتحديد الفجوة المعرفية التي تسعى الدراسة الحالية لملئها. تم استعراض عدد من الدراسات ذات الصلة بموضوع سوق العمل، البطالة، وتوطين الوظائف، والتي توفر سياقاً مهماً لفهم تأثير التحولات الاقتصادية على سوق العمل في المملكة العربية السعودية.

عرض الدراسات السابقة:

1. اسم الدراسة: توطين الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: (استراتيجية رفع الميزة التنافسية للمواطن والقيمة المضافة للوافد)
 - المؤلف: القحطاني (2018)
 - النتائج: أوصت الدراسة بالاهتمام بالجانب الاستراتيجي في عملية التوطين والتدرج في الإحلال، وتأسيس شركات وطنية في مجالات مختلفة بكوادر وطنية.
2. اسم الدراسة: تقدير الطلب على العمالة الوافدة في القطاع الخاص وإمكانية إحلالها بالعمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية باستخدام التكامل المشترك ونموذج تصحيح الخطأ
 - المؤلف: د. أحمد مشعل (2013)
 - النتائج: أظهرت الدراسة أن الطلب على العمالة الوافدة يرتبط طردياً بالنتائج المحلي الحقيقي غير النفطي، ومتوسط أجر العامل السعودي، وعدد المنشآت، وعكسياً بمتوسط أجر العامل الوافد. أوصت بضرورة الإسراع في تقليل وترشيد توظيف العمالة الوافدة ووضع سياسات للإحلال التدريجي.
3. اسم الدراسة: أثر النمو الاقتصادي على البطالة - دراسة حالة المملكة العربية السعودية خلال الفترة: 1980-2018م
 - المؤلف: عباس حسن (2020)
 - النتائج: بينت الدراسة وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين معدل البطالة ومعدل النمو الاقتصادي، وعدم وجود علاقة ذات دلالة بين معدل البطالة والتضخم. أوصت بإعادة

هيكله الاقتصاد السعودي وتوجيه الاستثمارات للقطاعات كثيفة العمل ومراجعة سياسات خفض البطالة.

4. اسم الدراسة: العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي: دراسة قياسية لحالة الجزائر في الفترة (1980-2015)

- المؤلف: دحماني السعدية (2017)
- النتائج: أشارت الدراسة إلى وجود علاقة تكامل مشترك بين البطالة والنمو الاقتصادي تدل على علاقة عكسية طويلة الأجل. أوصت بتوفير بيانات ذات مصداقية والعمل على زيادة وتيرة خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (ملاحظة: تكررت هذه الدراسة في المصدر الأصلي بتهجئة مختلفة للمؤلف).

5. اسم الدراسة: الأثر المتبادل بين ظاهرة البطالة والنمو الاقتصادي في الاقتصاد العراقي للمدة (1990-2012)

- المؤلف: حميد مرزوك (2015)
- النتائج: أظهرت الدراسة وجود علاقة عكسية ضعيفة بين البطالة والنمو الاقتصادي، مما يشير إلى أن النمو الاقتصادي وحده ليس حلاً كافياً للبطالة في العراق. أوصى الباحث بتنوع مصادر الدخل وتحفيز الاستثمارات في القطاعات كثيفة العمل وتصحيح مخرجات التعليم والسياسات التجارية.

تحليل الدراسات السابقة والثغرة البحثية:
تُظهر الدراسات السابقة تركيزاً كبيراً على قضايا سوق العمل التقليدية في المملكة العربية السعودية والمنطقة، مثل توظيف الوظائف، والطلب على العمالة الوافدة، والعلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة. هذه الدراسات قدمت إسهامات قيمة في فهم التحديات الهيكلية لسوق العمل وسبل معالجتها ضمن الإطار التقليدي.

ومع ذلك، تبرز الثغرة البحثية في ندرة الدراسات التي تتناول بشكل مباشر وشمولي تأثير الظواهر الاقتصادية الحديثة، وعلى رأسها "اقتصاد المشاركة" والمنصات الرقمية، على سوق العمل في المملكة العربية السعودية. فبينما تناولت الدراسات السابقة جوانب مهمة، إلا أنها لم تسلط الضوء الكافي على كيفية إعادة تشكيل اقتصاد المشاركة لطبيعة العمل، وظهور أشكال جديدة من التوظيف (مثل العمل الحر عبر المنصات)، والتحديات والفرص الفريدة التي يطرحها هذا النموذج على العاملين والمنظمين في السياق السعودي. تأتي هذه الدراسة لملء هذه الثغرة من خلال التركيز على:

- التحليل المباشر لأثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل السعودي.
- دراسة وجهة نظر العاملين في المنصات الرقمية، وهي فئة متنامية ولكنها غير مدروسة بشكل كافٍ في الأدبيات المحلية.
- تحديد الفرص والتحديات المحددة التي يواجهها هؤلاء العاملون، بما في ذلك قضايا الدخل، الأمن الوظيفي، الحماية الاجتماعية، وتطوير المهارات.
- تقديم توصيات عملية لصناع القرار والمنصات لضمان بيئة عمل عادلة ومستدامة في هذا القطاع الجديد.

منهجية وطرق البحث

1. نوع ومنهج الدراسة:

- النوع: ستكون هذه الدراسة كمية (Quantitative Study) في المقام الأول، حيث تهدف إلى قياس العلاقات بين المتغيرات وتقديم بيانات رقمية قابلة للتحليل الإحصائي.
 - المنهج: سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Approach). سيسمح هذا المنهج بوصف خصائص الظاهرة المدروسة (اقتصاد المشاركة والعاملين في المنصات الرقمية)، ثم تحليل العلاقة بين المتغيرات المختلفة لتحديد الأثر المترتب على سوق العمل.
- ### 2. مجتمع الدراسة (Population):

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الأفراد العاملين في المنصات الرقمية ضمن اقتصاد المشاركة في المملكة العربية السعودية. يشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر: سائقو تطبيقات النقل الذكي، مندوبو توصيل الطعام والبضائع، مقدمو الخدمات المنزلية عبر التطبيقات، ومقدمو الخدمات المهنية الحرة عبر المنصات.

3. عينة الدراسة (Sample):

- نوع العينة: سيتم اختيار عينة غير احتمالية من نوع "العينة المتاحة" أو "العينة العرضية" (Convenience Sample)، نظرًا لصعوبة تحديد إطار معاينة دقيق لجميع العاملين في المنصات الرقمية. تم بذل جهد لجمع عينة متنوعة قدر الإمكان لتشمل مختلف أنواع المنصات والمدن الرئيسية في المملكة.
 - حجم العينة: بلغ حجم العينة التي تم جمع البيانات منها 100 عامل في المنصات الرقمية بالمملكة.
 - طرق الوصول إلى العينة: تم الوصول إلى العينة من خلال الاستفادة من مجموعات التواصل الاجتماعي والمنشآت الخاصة بالعاملين في هذه المنصات، والتواصل المباشر مع العاملين في الميدان (مثل سائقي التطبيقات، مندوبي التوصيل) أثناء عملهم، مع الحصول على موافقتهم للمشاركة.
- ### 4. أداة الدراسة (Research Instrument): الاستبيان (Questionnaire)

- التصميم: تم تصميم استبيان مغلق ومفتوح جزئيًا (Closed and Partially Open-ended Questionnaire) لجمع البيانات اللازمة. تألف الاستبيان من قسمين رئيسيين:
 - الجزء الأول: معلومات ديموغرافية وعامة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، المدة الزمنية للعمل في المنصات، وأنواع المنصات الرقمية التي يعمل بها المشاركون).
 - الجزء الثاني: أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل، ويحتوي على أسئلة تقيس جوانب مثل توفير فرص العمل، كفاية الدخل، المرونة والاستقلالية، استقرار الدخل، الأمن الوظيفي، الحماية الاجتماعية، تطوير المهارات، والمنافسة.
- نوع الأسئلة: استخدمت أسئلة مغلقة بمعظمها، مع مقاييس ليكرت (Likert Scale) خماسية التدرج (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) لقياس اتجاهات وآراء المشاركين.
- صلاحية وموثوقية الأداة (Validity and Reliability):

- الصلاحية الظاهرية (Face Validity): تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأكاديميين والخبراء في مجال سوق العمل والاقتصاد الرقمي، بالإضافة إلى عدد من العاملين في المنصات الرقمية، للتأكد من وضوح الأسئلة وملاءمتها للموضوع.
- صلاحية المحتوى (Content Validity): تم التأكد من أن الاستبيان يغطي جميع الجوانب المهمة المتعلقة بأثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل.
- الموثوقية (Reliability): تم إجراء دراسة استكشافية (Pilot Study) على عينة صغيرة قبل التطبيق الفعلي للاستبيان، وتم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي للفقرات والتأكد من موثوقية الأداة.

5. إجراءات جمع البيانات (Data Collection Procedures):

- الحصول على الموافقات: تم الحصول على الموافقات اللازمة من الجهات ذات العلاقة.
- التطبيق الإلكتروني: تم تحويل الاستبيان إلى صيغة إلكترونية لسهولة التوزيع وجمع البيانات.
- السرية والخصوصية: تم التأكد للمشاركين على سرية استجاباتهم وأن البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.
- مدة جمع البيانات: تم تحديد فترة زمنية كافية لجمع البيانات، مع المتابعة المستمرة لزيادة معدل الاستجابة.

6. تحليل البيانات (Data Analysis):

تم تحليل البيانات باستخدام برامج التحليل الإحصائي (Statistical Package for the Social Sciences - SPSS). شملت التحليلات الإحصائية ما يلي:

- الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics): حساب التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات، الانحرافات المعيارية لوصف خصائص مجتمع الدراسة وإجابات المشاركين.
 - الإحصاء الاستدلالي (Inferential Statistics): تم استخدام اختبارات الفروق (مثل اختبار "ت" وتحليل التباين الأحادي)، وتحليل الارتباط، وتحليل الانحدار لتحديد العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات.
7. الاعتبارات الأخلاقية (Ethical Considerations):

تم الحصول على الموافقة المستنيرة من المشاركين، وضمان سرية وخصوصية البيانات، وعدم إلحاق أي ضرر بالمشاركين، والشفافية في عرض النتائج.

8. حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: اقتصرَت الدراسة على فترة زمنية محددة (2025).
- الحدود المكانية: طُبقت الدراسة على العاملين في المنصات الرقمية داخل المملكة العربية السعودية فقط.
- الحدود الموضوعية: تركزت الدراسة على أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل، مع التركيز بشكل خاص على العاملين في المنصات الرقمية.

- الحدود البشرية: شملت الدراسة العاملين في المنصات الرقمية فقط، ولم تتناول أصحاب المنصات أو المستثمرين فيها.

الأسلوب الإحصائي المستخدم بالدراسة

الأسلوب الإحصائي	البيانات المستخدمة (باختصار)	الغرض من الاستخدام في الدراسة
الإحصاء الوصفي	التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات، الانحرافات المعيارية.	وصف خصائص مجتمع الدراسة (الجنس، العمر، التعليم، الخبرة، أنواع المنصات) وإجابات المشاركين على أسئلة الاستبيان.
اختبار "ت" (t-test)	مقارنة متوسطات مجموعتين مختلفتين (مثال: الذكور والإناث).	تحليل الفروق بين مجموعتين في استجاباتهم حول أثر اقتصاد المشاركة.
تحليل التباين الأحادي (ANOVA)	مقارنة متوسطات أكثر من مجموعتين (مثال: مستويات التعليم المختلفة).	تحليل الفروق بين أكثر من مجموعتين في استجاباتهم حول أثر اقتصاد المشاركة.
تحليل الارتباط (Correlation Analysis)	العلاقة بين المتغيرات (مثال: سنوات العمل في المنصات والدخل، المرونة والأمن الوظيفي).	قياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المختلفة في الدراسة.
تحليل الانحدار (Regression Analysis)	تأثير المتغيرات المستقلة (خصائص العاملين، خصائص المنصة) على المتغيرات التابعة (الرضا عن الدخل، الأمن الوظيفي).	تحديد مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة.
تحليل المحتوى (Content Analysis)	الإجابات النصية من الأسئلة المفتوحة (إن وجدت).	تصنيف وتحليل الإجابات النصية وتحديد الموضوعات الرئيسية (خاصة للتحديات).

النتائج

تم جمع 100 رد على الاستبيان الموزع على العاملين في المنصات الرقمية في المملكة العربية السعودية. يهدف هذا التحليل إلى تقديم لمحة إحصائية عن خصائص المشاركين وآرائهم حول أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل.

أ. خصائص مجتمع الدراسة:

- هيمنة الذكور والفئة الشابة: يغلب على عينة الدراسة الذكور (80%) والفئة العمرية الشابة والمتوسطة (أقل من 35 سنة يمثلون 80% من العينة)، مما يعكس طبيعة العاملين في هذا القطاع.

- تنوع في المؤهلات والخبرة: تتوزع مستويات التعليم بين الدبلوم والبيكالوريوس كأكثر الفئات تمثيلاً (30% لكل منهما). كما أن 40% من المشاركين لديهم خبرة أقل من سنة في العمل عبر المنصات، مما يشير إلى تزايد الانضمام لهذا النوع من العمل، بينما 25% لديهم خبرة تزيد عن 3 سنوات، مما يدل على استمرارية بعض العاملين فيه.
- تعدد منصات العمل: يفضل معظم المشاركين العمل في منصات توصيل الطعام والبضائع (65%) وتطبيقات توصيل الركاب (55%)، مع وجود نسبة أقل تعمل في منصات الخدمات المنزلية والعمل الحر. هذا يشير إلى أن قطاع التوصيل هو المحرك الأكبر لاقتصاد المشاركة في سوق العمل السعودي.

ب. أثر اقتصاد المشاركة على سوق العمل (من منظور العاملين):

- فرص عمل إضافية ومرونة عالية:
 - يوافق غالبية المشاركين (80%) بشدة أو يوافقون على أن اقتصاد المشاركة قد وفر لهم فرص عمل لم تكن متاحة سابقاً.
 - أكدت نسبة كبيرة جداً (85%) على أن العمل عبر المنصات يوفر مرونة كبيرة في تحديد ساعات العمل. هذه المرونة تُعد عامل جذب رئيسي للكثيرين.
 - كما يشعر 75% من المشاركين بالاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم.
- التحديات المتعلقة بالدخل والأمن الوظيفي والحماية الاجتماعية:
 - هناك انقسام واضح حول كفاية الدخل: 40% فقط يرون أن الدخل كافٍ، بينما 40% لا يرون ذلك (28% لا يوافقون، 12% لا يوافقون بشدة).
 - الاستقرار المالي ضعيف: أغلبية ساحقة (55%) لا توافق أو لا توافق بشدة على أن العمل في المنصات يوفر دخلاً مستقراً يمكن الاعتماد عليه شهرياً.
 - غياب الأمن الوظيفي: 80% من المشاركين يوافقون بشدة أو يوافقون على أن العمل عبر المنصات يفتقر إلى الأمن الوظيفي مقارنة بالوظائف التقليدية.
 - نقص الحماية الاجتماعية: 80% من العاملين يواجهون تحديات كبيرة تتعلق بقلة الحماية الاجتماعية (مثل التأمين الصحي) في عملهم الحالي.
- تطوير المهارات والمنافسة:
 - يرى 75% من المشاركين أن العمل عبر المنصات يساهم في تطوير مهارات جديدة لديهم.
 - يشعر 75% منهم بوجود منافسة عالية بين العاملين في نفس المنصة، مما يؤثر على دخلهم.
- التفضيل للوظائف التقليدية:
 - تُظهر النتائج أن 75% من العاملين سيفضلون العمل بوظيفة تقليدية ذات دخل ثابت ومزايا وظيفية إذا أُتيحت لهم الفرصة، مما يؤكد أن العمل في اقتصاد المشاركة يُنظر إليه كخيار ثانوي أو مؤقت للكثيرين وليس بالضرورة وجهة مهنية مستقرة.

مناقشة النتائج

تؤكد النتائج التي توصلت إليها الدراسة الدور المتزايد لاقتصاد المشاركة في سوق العمل السعودي، خاصة في توفير فرص عمل جديدة ومرونة عالية للعاملين. هذه الميزات تتوافق مع الأهداف العامة لرؤية 2030 التي تسعى لتنويع مصادر الدخل وزيادة مشاركة المواطنين في سوق العمل، وتدعم الفرضية الفرعية الأولى للدراسة بأن اقتصاد المشاركة يساهم بشكل إيجابي في زيادة فرص العمل والمرونة. إن نسبة 80% من المشاركين الذين أكدوا على توفير فرص عمل جديدة و85% الذين أشاروا إلى المرونة العالية، تعكس جاذبية هذا النموذج لقطاع كبير من الشباب الباحث عن عمل أو دخل إضافي. كما أن شعور 75% بالاستقلالية يتماشى مع التحولات العالمية نحو نماذج عمل أكثر استقلالية.

ومع ذلك، تكشف النتائج عن تحديات جوهرية تؤثر على استدامة هذا القطاع وجاذبيته على المدى الطويل. إن الانقسام حول كفاية الدخل (40% فقط يرونه كافياً) ورفض 55% لفكرة استقرار الدخل، يبرز مشكلة رئيسية تتعلق بالاستقرار المالي للعاملين. هذا يتوافق مع الفرضية الفرعية الثانية التي تشير إلى أن نمو اقتصاد المشاركة يصاحبه تحديات تتعلق بحقوق العاملين والاستقرار الوظيفي. كما أن الإجماع الكبير (80%) على غياب الأمن الوظيفي ونقص الحماية الاجتماعية (80%) يؤكد على أن هذا النموذج، في شكله الحالي، لا يوفر شبكات الأمان التي توفرها الوظائف التقليدية. هذه النتائج تدعم ما أشارت إليه الأدبيات حول تصنيف العاملين في اقتصاد المشاركة كمقاولين مستقلين وحرمانهم من المزايا الأساسية.

على الرغم من أن 75% من العاملين يرون أن العمل عبر المنصات يساهم في تطوير مهارات جديدة، إلا أن التفصيل الواضح للوظائف التقليدية (75% يفضلونها إذا أتيحت لهم الفرصة) يشير إلى أن هذه المهارات قد لا تترجم بالضرورة إلى استقرار مهني أو رضا وظيفي شامل في سياق اقتصاد المشاركة الحالي. كما أن شعور 75% بوجود منافسة عالية يؤثر على الدخل، يعزز الحاجة إلى تنظيم هذه المنافسة أو توفير آليات لضمان دخل عادل.

بشكل عام، تتماشى هذه النتائج مع الفرضية الرئيسية للدراسة بأن نمو اقتصاد المشاركة يؤدي إلى إحداث تغييرات ذات دلالة إحصائية في هيكل ووظائف سوق العمل في المملكة العربية السعودية. هذه التغييرات تحمل فرصاً كبيرة ولكنها تفرض أيضاً تحديات تتطلب تدخلاً تشريعياً وتنظيمياً لضمان العدالة والاستدامة.

التوصيات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تُقدم التوصيات التالية بهدف تحسين ظروف العمل في اقتصاد المشاركة بالمملكة العربية السعودية وتعزيز مساهمته الإيجابية في سوق العمل:

1. لتحسين ظروف العمل والدخل:

- وضع حد أدنى للدخل أو ضمانات دخل: يجب على الجهات المعنية دراسة إمكانية وضع آليات لضمان حد أدنى للدخل للعاملين في المنصات، أو توفير شبكات أمان مالي للتعويض عن تقلبات الدخل وعدم استقراره.
- تشجيع نماذج تسعير عادلة وشفافة: العمل مع المنصات لضمان أن تكون آليات التسعير عادلة وشفافة، وتأخذ في الاعتبار جهود العاملين وتكاليفهم.

- تحفيز الحماية الاجتماعية: دراسة سبل لشمول العاملين في المنصات الرقمية تحت مظلة التأمين الاجتماعي والصحي، إما من خلال برامج حكومية أو شراكات مع المنصات لتوفير حزم حماية أساسية. يمكن أن يكون ذلك عبر آليات اشتراك ميسرة.

2. لتعزيز الأمن الوظيفي والعلاقة التعاقدية:

- توضيح الإطار القانوني للعاملين: يجب على الجهات التشريعية مراجعة وتحديث القوانين لتوضيح العلاقة التعاقدية بين العاملين والمنصات، وتحديد حقوق وواجبات الطرفين بشكل يضمن حقوق العاملين دون الإضرار بمرونة هذا القطاع.
- تعزيز الشفافية في سياسات المنصات: إلزام المنصات بتبني سياسات واضحة وشفافة بخصوص التقييم، إنهاء الحسابات، وتسوية النزاعات.
- إنشاء آليات للشكاوى والتحكيم: تطوير آليات فعالة ومتاحة للعاملين لتقديم الشكاوى وحل النزاعات مع المنصات بطريقة عادلة وسريعة.

3. لدعم تطوير المهارات والتنافسية:

- برامج تدريب وتأهيل: تصميم برامج تدريب وتأهيل متخصصة بالتعاون بين الجهات الحكومية، المنصات، والمؤسسات التعليمية، لتمكين العاملين من تطوير مهاراتهم الرقمية والمهنية (مثل خدمة العملاء، التسويق الرقمي، إدارة المشاريع)، مما يعزز من فرصهم ويحسن دخلهم.
- تشجيع التخصص: يمكن للمنصات والمبادرات الحكومية تشجيع العاملين على التخصص في خدمات معينة لتقليل حدة المنافسة العامة وزيادة جودة الخدمات المقدمة.

4. توصيات عامة:

- إجراء دراسات معمقة: الاستمرار في إجراء دراسات بحثية معمقة لفهم أبعاد اقتصاد المشاركة وتأثيراته المتغيرة على سوق العمل السعودي، بما في ذلك دراسات مقارنة مع تجارب دولية أخرى.
- الحوار المستمر بين الأطراف: تعزيز قنوات الحوار والتعاون بين الجهات الحكومية، المنصات الرقمية، وممثلي العاملين (إن وجدوا) لوضع سياسات متوازنة تلبي احتياجات جميع الأطراف وتضمن نمو مستدام لهذا القطاع.
- توعية العاملين بحقوقهم وواجباتهم: تنظيم حملات توعية للعاملين الجدد والحاليين بالمنصات حول طبيعة عملهم، حقوقهم، والتحديات المحتملة.

. الخاتمة

ختامًا، يمكن القول إن اقتصاد المشاركة يمثل قوة دافعة لتحولات جذرية في عالمنا الاقتصادي والاجتماعي، وخاصة في سوق العمل. لقد فتح آفاقًا جديدة للمرونة والوصول إلى الموارد وتحقيق الدخل، مدعومًا بالتقدم التقني الرقمي. ومع ذلك، فإنه يطرح أيضًا تحديات جوهرية تتعلق بحقوق العاملين، وتنظيم الأسواق، وضمان حماية المستهلك.

إن فهم ديناميكيات اقتصاد المشاركة وتأثيره المتزايد على سوق العمل، كما استعرضنا من خلال النظريات والأدبيات المختلفة، يصبح ضروريًا لصياغة سياسات وتشريعات مستقبلية قادرة على تحقيق التوازن بين تشجيع الابتكار وضمان العدالة الاجتماعية والاقتصادية.

في سياق المملكة العربية السعودية ورؤية 2030، يمثل اقتصاد المشاركة فرصة واعدة لتنويع الاقتصاد وتوفير فرص عمل جديدة، ولكنه يتطلب أيضًا دراسة متأنية لتنظيمه بما يتناسب مع الخصائص المحلية ويحقق أهداف التنمية المستدامة والشاملة.

إن مستقبل سوق العمل سيشهد على الأرجح مزيدًا من التداخل بين نماذج التوظيف التقليدية واقتصاد المشاركة، مما يستدعي تفكيرًا إبداعيًا في كيفية تكييف أنظمة العمل والحماية الاجتماعية لتناسب هذا الواقع المتغير.

المراجع

المراجع العربية

- الخطيب، ف. ص.، & دياب، ع. أ. (2015م). دراسات متقدمة في النظرية الاقتصادية الكلية. قسم الاقتصاد كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز.
- الرياض، ع. أ. م.، & نصر، ع. ر. (2018م). الاقتصاد الكلي النظرية المتوسطة. قسم الاقتصاد بجامعة الملك سعود.
- السعدية، د. (2017م). العلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي: دراسة قياسية لحالة الجزائر في الفترة (1980-2015). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف.
- السلطان، ع. (1998م). سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية الأبعاد والمعوقات، والحلول المقترحة. دورية معهد الإدارة العامة، 38(3).
- السوداني، ع. أ.، & عبد الخير، أ. (2001م). مستقبل السعودية ونمو إنتاجية العمل. دورية معهد الإدارة العامة، 41(1).
- شاهين، ع. أ. (2021م). التطور التاريخي النظريات النمو والتنمية في الفكر الاقتصادي (العدد 73). المعهد العربي للتخطيط.
- عبيد، ح. (2017م). الاقتصاد القياسي. قسم الاقتصاد - كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز.
- العتيبي، س. (1427هـ). تحديات إدارة توظيف الوظائف في الألفية الثالثة. جامعة الملك سعود.
- القحطاني، ع. ب. ش. أ. (2018). توظيف الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: (استراتيجية رفع الميزة التنافسية للمواطن والقيمة المضافة للوافد). المجلة العربية للدراسات الأمنية، 32(3)، 347-360.
- حسن، ع. ف. (2020م). أثر النمو الاقتصادي على البطالة - دراسة حالة المملكة العربية السعودية خلال الفترة: 1980-2018م. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 4(6)، 17-31.
- مرزوك، ح. (2015). الأثر المتبادل بين ظاهرة البطالة والنمو الاقتصادي في الاقتصاد العراقي للمدة (1990-2012). مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، (20).
- مشعل، أ. ع. أ. (2013م). تقدير الطلب على العمالة الوافدة في القطاع الخاص وإمكانية إحلالها بالعمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية باستخدام التكامل المشترك ونموذج تصحيح الخطأ. دورية معهد الإدارة العامة، 53(3)، 703-737.
- زيادة، ر. خ. (2003). العوامل المؤثرة في إحلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الأجنبية (دراسة تطبيقية على قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية). إدارة الأعمال الإدارة الجامعة الأردنية.

المراجع الأجنبية

- Abdusheikh, M. (2012) .Emiratization: United Arab Emirates' National Workforce Development Programs (Doctoral dissertation). School of Business and Management, Pepperdine University, ProQuest.
- Al-Aali, L. (2014) .Nationalization: A Case from the Middle East "Kingdom of Bahrain "(Doctoral dissertation). School of Environment, Education and Management, The Faculty of Humanities, ProQuest.
- Bellante, D & ,Jackson, M. (1979) .Labor economics–choice in labor market (pp. 1–30). McGraw–Hill Book Company, Inc.
- Demand for Labor. (n.d.). Retrieved from https://www.economicsonline.co.uk/Labour_markets/Demand_for_labour.html
- Girgis, M. (2002) .The GCC Factor in Future Arab Labor Migration4 .th Mediterranean Development Forum.
- Hertog, S. (2012) .A Comparative Assessment of Labor Market Nationalization Policies in the GCC .The London School of Economics and Political Science. Retrieved from <http://eprints.lse.ac.uk/46746>
- Supply of Labor. (n.d.). Retrieved from https://www.economicsonline.co.uk/Labour_markets/Supply_for_labour.html