

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

ماجستير موارد بشرية

تأثير الوظائف الموسمية على معدل البطالة في محافظة العلا دراسة

تطبيقية على منشآت القطاع الخاص في العلا.

إعداد الطالب/

محمد بن حمود البلوي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د. فايز جراد

العام الدراسي:

1447 – 2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

إلى كل من أسهم في ترسيخ قيمة العلم بوصفه أساس التقدم والرفق،

وإلى من آمنوا بأن البحث العلمي مسؤولية فكرية وأخلاقية قبل أن

يكون متطلباً أكاديمياً،

أهدي هذا العمل المتواضع الذي جاء ثمرةً لجهدٍ متواصل، ومحاولاتٍ

متعددة،

راجياً أن يكون إضافة علمية نافعة،

وأن يسهم في إثراء المعرفة وفتح آفاق جديدة للبحث والدراسة في هذا

المجال.

شكر ونفاس

أحمد الله عزوجل الذي وفقني في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمني الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع

دراستنا في جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أوشن ممثلة بالكادر الأكاديمي

والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعني الحظ بذكر أسمائهم راجياً من

المولي عزوجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر الوظائف الموسمية بأبعادها الأربعة، وهي: التوظيف السياحي الموسمي، والتوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات، والتوظيف الزراعي الموسمي، والتوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية، على معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستُخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات، حيث تكوّنت من 28 فقرة وُضعت على مقياس ليكرت الخماسي. بلغ مجتمع الدراسة 2850 عاملاً في القطاعات الموسمية بمحافظة العلا، واختيرت عيّنة طبقية عشوائية تناسبية بلغت 341 مفردة صالحة للتحليل بمعدل استجابة بلغ 89.7%. أظهرت النتائج أنّ مستوى الوظائف الموسمية جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي قدره 3.87، وأنّ التوظيف السياحي الموسمي حلّ في المرتبة الأولى يليه قطاع الفعاليات ثمّ الخدمات المساندة وأخيراً التوظيف الزراعي. كشف تحليل الانحدار المتعدد عن وجود أثر سلبي ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 للوظائف الموسمية مجتمعةً على معدل البطالة، إذ بلغ معامل التحديد 0.613 وقيمة F المحسوبة 132.847. كما أكّدت نتائج الانحدار البسيط أنّ كلّ بُعد على جِدّة يُسهم إسهاماً دالاً إحصائياً في خفض معدل البطالة، وكان التوظيف السياحي الأكثر تأثيراً بمعامل تحديد بلغ 0.453. أوصت الدراسة بتطوير برامج تدريب تخصصية قبل المواسم، وتصميم آليات مؤسسية لتحويل الوظائف الموسمية إلى وظائف دائمة أو شبه دائمة، وتعزيز التغطية التأمينية والاجتماعية للعاملين الموسمين، وتنويع الأنشطة السياحية والثقافية خارج مواسم الذروة.

الكلمات المفتاحية: الوظائف الموسمية، معدل البطالة، القطاع الخاص، محافظة العلا، رؤية 2030.

قائمة المحتويات

أ.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ب.....	الإهداء
ج.....	الشكر والتقدير
د.....	المستخلص
ه.....	قائمة المحتويات
ح.....	قائمة الجداول
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1.....	1.1 المقدمة
1.....	2.1 مشكلة الدراسة
2.....	3.1 أهمية الدراسة
3.....	4.1 هدف الدراسة
4.....	5.1 أسئلة الدراسة
5.....	6.1 فروض الدراسة
6.....	7.1 الدراسات السابقة
12.....	8.1 تعقيب على الدراسات السابقة
12.....	9.1 منهجية البحث
13.....	10.1 مجتمع وعينة الدراسة
13.....	11.1 مصادر جمع البيانات
14.....	12.1 أداة الدراسة (الاستبانة)
15.....	13.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة
15.....	14.1 حدود الدراسة
17.....	الفصل الثاني: الإطار النظري
17.....	المبحث الأول: الوظائف الموسمية

17.....	1.1.2 تمهيد.....
17.....	2.1.2 مفهوم الوظائف الموسمية.....
20.....	3.1.2 أهمية الوظائف الموسمية.....
22.....	4.1.2 أهداف الوظائف الموسمية.....
23.....	5.1.2 أبعاد الوظائف الموسمية.....
27.....	6.1.2 استراتيجيات إدارة الوظائف الموسمية.....
29.....	7.1.2 النظريات المفسرة للتوظيف الموسمي.....
30.....	8.1.2 التحديات التنظيمية والإدارية للوظائف الموسمية.....
32.....	المبحث الثاني: معدل البطالة.....
32.....	1.2.2 تمهيد.....
32.....	2.2.2 مفهوم معدل البطالة.....
34.....	3.2.2 أهمية قياس معدل البطالة وتحليله.....
35.....	4.2.2 أهداف سياسات خفض معدل البطالة.....
36.....	5.2.2 أبعاد معدل البطالة ومحدداته.....
38.....	6.2.2 استراتيجيات مواجهة البطالة.....
39.....	7.2.2 النظريات الاقتصادية المفسرة للبطالة.....
40.....	8.2.2 العوامل المؤثرة في معدل البطالة في سياق القطاع الخاص.....
42.....	الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
42.....	1.3 المقدمة.....
42.....	2.3 منهج الدراسة.....
43.....	3.3 مجتمع الدراسة وعيّنتها.....
44.....	4.3 أداة الدراسة (الاستبانة).....
45.....	5.3 صدق أداة الدراسة.....
46.....	6.3 ثبات أداة الدراسة.....
47.....	7.3 مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة.....

49.....	8.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
50.....	الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.....
50.....	1.4 تمهيد.....
50.....	2.4 تحليل البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة.....
53.....	3.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.....
60.....	4.4 اختبار فرضيات الدراسة.....
68.....	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات.....
68.....	1.5 مناقشة النتائج.....
71.....	2.5 التوصيات.....
74.....	Abstract.....
75.....	قائمة المراجع.....
78.....	الملاحق.....
79.....	استمارة استبيان.....

قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
1.	الجدول (1) توزيع عيّنة الدراسة حسب القطاعات	42
2.	جدول (2) توزيع فقرات الاستبانة على المحاور والأبعاد	43
3.	الجدول (3) معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة	44
4.	جدول (4) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)	44
5.	جدول (5) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة	45
6.	جدول (6) توزيع عيّنة الدراسة حسب الجنس	48
7.	جدول (7) توزيع عيّنة الدراسة حسب الفئة العمرية	49
8.	جدول (8) توزيع عيّنة الدراسة حسب المؤهل العلمي	49
9.	جدول (9) توزيع عيّنة الدراسة حسب سنوات الخبرة	50
10.	جدول (10) توزيع عيّنة الدراسة حسب طبيعة العقد	50
11.	جدول (11) البُعد الأول: التوظيف السياحي الموسمي	51
12.	جدول (12) البُعد الثاني: التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات	52

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
13.	جدول (13) البُعد الثالث: التوظيف الزراعي الموسمي	53
14.	جدول (14) البُعد الرابع: التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية	54
15.	جدول (15) ترتيب أبعاد المتغير المستقل (الوظائف الموسمية)	55
16.	جدول (16) المتغير التابع: معدل البطالة	56
17.	جدول (17): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد الوظائف الموسمية على معدل البطالة	58
18.	جدول (18): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التوظيف السياحي الموسمي على معدل البطالة	60
19.	جدول (19): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات على معدل البطالة	62
20.	جدول (20): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التوظيف الزراعي الموسمي على معدل البطالة	63
21.	جدول (21): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية على معدل البطالة	64

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تعد محافظة العلا نموذجا فريدا للتطور السياحي والثقافي في المملكة العربية السعودية، حيث شهدت خلال السنوات الأخيرة تسارعا كبيرا في المشاريع التنموية التي أسهمت في رفع مكانتها كوجهة جاذبة للزوار من مختلف أنحاء العالم. ومع إطلاق رؤية المملكة 2030، أصبح القطاع السياحي أحد أهم القطاعات التي تراعها الدولة لتحقيق التنوع الاقتصادي، مما أدى إلى تنامي عدد الفعاليات الموسمية التي تتطلب كميات كبيرة من العمالة المؤقتة وعلى فترات محددة.

وتبرز أهمية دراسة الوظائف الموسمية في العلا لعدة أسباب أولها أن المحافظة تعد مركزا سياحيا يشهد ارتفاعا ملحوظا في أعداد الزوار خلال مواسم الفعاليات الكبرى، مما يستدعي توفير عمالة إضافية لتغطية الطلب المتزايد. وثانيها أن هذه الوظائف تشكل مصدر دخل مهم للكثير من شباب وفتيات المنطقة، وتساهم في اكتسابهم مهارات ميدانية وخبرات مهنية تعزز من فرصهم في الانخراط في سوق العمل الدائم. كما أن فهم طبيعة هذه الوظائف وأثرها على البطالة يساعد المؤسسات الحكومية والخاصة في تطوير خطط تشغيلية أكثر استدامة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن دراسة التوظيف الموسمي تساعد في التنبؤ بالحاجات المستقبلية لسوق العمل، وفهم التذبذب في الطلب على العمالة، وتحديد ما إذا كانت هذه الوظائف قادرة على إحداث تغيير فعلي في معدلات البطالة، أم أنها مجرد حلول وقتية مرتبطة بالموسم فقط.

2.1 مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة تحديد العلاقة بين الوظائف الموسمية ومعدل البطالة في محافظة العلا، وذلك من خلال معرفة مدى قدرة هذه الوظائف على خفض البطالة بشكل فعال. وعلى

الرغم من دور الوظائف الموسمية في توفير فرص عمل خلال فترات الذروة السياحية، إلا أنها لا توفر استقرارًا وظيفيًا، مما قد يجعل أثرها على البطالة محدودًا على المدى الطويل.

وتواجه العمالة الموسمية عدة تحديات مثل محدودية مدة العمل انخفاض الدخل، غياب الحوافز، عدم توفر برامج التدريب المناسبة وعدم وجود مسار واضح للتحويل إلى وظائف دائمة. كما أن اعتماد بعض منشآت القطاع الخاص على التوظيف الموسمي بشكل كبير يثير تساؤلات حول تأثير ذلك على كفاءة واستدامة سوق العمل.

3.1 أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية

- الإسهام في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بسوق العمل السياحي.
- تقديم تحليل نظري للعلاقة بين الموسمية والبطالة في المناطق السياحية.
- بناء إطار فكري يساعد في تطوير بحوث مستقبلية حول العمالة الموسمية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- توفير بيانات تساعد منشآت القطاع الخاص في تحسين إدارة التوظيف الموسمي.
- دعم الجهود الحكومية في تطوير سياسات التوظيف المستدام، بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030.
- مساعدة العاملين على فهم فرص التطوير الوظيفي التي تقدمها الوظائف الموسمية.
- وضع اقتراحات لتحسين ظروف العمل الموسمي، وتحويله إلى فرصة حقيقية للتطوير المهني.

4.1 هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أثر الوظائف الموسمية بأبعادها الأربعة (التوظيف السياحي الموسمي، التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات، التوظيف الزراعي الموسمي، التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية) على معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا.

الأهداف الفرعية

ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

- الهدف الفرعي الأول: التعرف على أثر التوظيف السياحي الموسمي (الإرشاد السياحي، الإيواء الفندقي، النقل السياحي) على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا، وتحديد مدى استدامة هذا الأثر خارج مواسم الذروة.
- الهدف الفرعي الثاني: قياس أثر التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات (مهرجان شتاء طنطورة، مهرجان العلا للفنون، الفعاليات الثقافية والترفيهية) على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا، وبيان ما إذا كانت هذه الفعاليات توفر فرص عمل مؤقتة تتحول إلى دائمة.
- الهدف الفرعي الثالث: تحليل أثر التوظيف الزراعي الموسمي (زراعة النخيل، الحمضيات، المحاصيل البعلية) على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا، وتقييم قدرة هذا القطاع على استيعاب العمالة المحلية في فترات خارج الموسم السياحي.
- الهدف الفرعي الرابع: الكشف عن أثر التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية (المطاعم، تجارة التجزئة، خدمات اللوجستيات والتموين) على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا، وتحديد العوامل التي تُسهم في تحويل هذه الوظائف من موسمية إلى مستدامة.
- الهدف الفرعي الخامس: تقديم توصيات عملية للهيئة الملكية لمحافظة العلا ولمنشآت القطاع الخاص حول آليات تحويل الوظائف الموسمية إلى فرص عمل مستدامة تُسهم في خفض معدل البطالة بشكل دائم.

5.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي

ما أثر الوظائف الموسمية بأبعادها (التوظيف السياحي الموسمي، التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات، التوظيف الزراعي الموسمي، التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية) على معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا؟

الأسئلة الفرعية

- السؤال الفرعي الأول: ما أثر التوظيف السياحي الموسمي على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا؟ وهل يمتد هذا الأثر إلى ما بعد انتهاء الموسم السياحي؟
- السؤال الفرعي الثاني: ما أثر التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا؟ وما نسبة الوظائف المؤقتة التي تتحول إلى دائمة في هذا القطاع؟
- السؤال الفرعي الثالث: ما أثر التوظيف الزراعي الموسمي على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا؟ وهل يُمثّل القطاع الزراعي بديلاً توظيفياً فعّالاً في غير مواسم السياحة؟
- السؤال الفرعي الرابع: ما أثر التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا؟ وما العوامل الأكثر تأثيراً في استدامة هذه الوظائف؟

6.1 فروض الدراسة

الفرض الرئيسي

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للوظائف الموسمية بأبعادها مجتمعة (التوظيف السياحي الموسمي، التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات، التوظيف الزراعي الموسمي، التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية) على معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا.

الفروض الفرعية

- الفرض الفرعي الأول: (H_{01}) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف السياحي الموسمي على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا.
- الفرض الفرعي الثاني: (H_{02}) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا.
- الفرض الفرعي الثالث: (H_{03}) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف الزراعي الموسمي على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا.
- الفرض الفرعي الرابع: (H_{04}) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا.

7.1 الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

➤ دراسة (دوم وشودري، 2022) بعنوان: "فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية وأثرها على توطين الوظائف التشغيلية".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن آثار فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية على توطين الوظائف التشغيلية، والتعرف على الدور الحكومي في توطين الوظائف بما فيها الوظائف التشغيلية ضمن فعاليات المواسم المختلفة كموسم الحج والعمرة وموسم الرياض وموسم جدة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من 350 موظفًا من العاملين في بعض القطاعات الحكومية ومؤسسات وشركات القطاع الخاص والسياح بمدينة جدة، وجمعت البيانات عبر استبانة إلكترونية حُللت بالبرنامج الإحصائي SPSS. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنَّ أفراد العينة يُقدِّرون أهمية فعاليات المواسم بدرجة موافقة عالية جدًا، وأنَّ خطط وبرامج وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في توطين الوظائف حظيت بتقييم مرتفع للغاية، فضلًا عن أنَّ الدور الحكومي في توطين الوظائف بفعاليات المملكة جاء بمستوى موافقة عالٍ جدًا. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز تشجيع العمل المهني والفني وخلق وظائف في الفعاليات، وتفعيل برامج الإحلال في القطاع الخاص. وتتصل هذه الدراسة بالدراسة الحالية من حيث تناولها لأثر الفعاليات الموسمية على فرص التوظيف وتوطين الوظائف التشغيلية، وهو ما يتقاطع مع بُعد التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات في الدراسة الحالية.

➤ دراسة (لعوامري وبن سحنون، 2023) بعنوان: "أثر الموسمية السياحية على حركة السياحة الداخلية – دراسة حالة المركب السياحي مطايرس تيبازة".

هدفت هذه الدراسة إلى قياس الموسمية السياحية وتحليل أثرها على الحركة السياحية الداخلية وعلى نشاط المؤسسات السياحية والفندقية، وذلك من خلال دراسة حالة المركب السياحي مطايرس بولاية تيبازة في الجزائر، مع محاولة الكشف عن أسباب الموسمية والطرق الممكنة للحد منها. واعتمدت

الدراسة على منهج دراسة الحالة باستخدام بيانات المركب السياحي المتعلقة بمعدلات الإشغال والحركة السياحية عبر فترات زمنية مختلفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ للموسمية أثراً واضحاً على حركة السياحة الداخلية، ممّا يعني حتمية تكاتف الجهود من أجل التخفيف منها. وأوصت الدراسة بتمديد فترات النشاط السياحي لإطالة موسم الذروة، وتنويع وتوسيع السوق بتقديم حزمة من الخدمات الجديدة لخلق وزيادة الطلب، والعمل على جذب عدد أكبر من السياح خارج موسم الذروة. وتُفيد هذه الدراسة البحث الحالي في فهم آليات الموسمية السياحية وتأثيرها على النشاط المؤسسي، وهو ما ينعكس بالضرورة على أنماط التوظيف الموسمي في قطاع السياحة بمحافظة العلا.

➤ دراسة (بودية وآخرون، 2020) بعنوان: "تحليل العلاقة بين السياحة، البطالة والتشغيل في

الدول العربية خلال الفترة (2000-2017)"

هدف هذا البحث إلى معرفة وقياس أثر القطاع السياحي في رفع معدل التشغيل ومواجهة ظاهرة البطالة في عيّنة من الدول العربية ممثلة في 12 دولة، وذلك خلال الفترة الواقعة ما بين 2000 و2017. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي القياسي من خلال استخدام منهج دمج السلاسل الزمنية والبيانات المقطعية "معطيات بانل"، بمتغيرات تمثلت في عدد السياح والإيرادات السياحية ومعدل النمو السياحي كمتغيرات مستقلة، ومعدل التشغيل السياحي ومعدل البطالة كمتغيرين تابعين. وتوصل البحث إلى وجود علاقة طردية بين معدل النمو السياحي ومعدل التشغيل السياحي، وعلاقة عكسية بين معدل النمو السياحي ومعدل البطالة في الدول العربية، وهذا السلوك يتوافق مع النظرية الاقتصادية. وأوصت الدراسة بضرورة تبني سياسات تنمية سياحية فاعلة في الدول العربية بوصف القطاع السياحي قاطرة للتشغيل وخفض البطالة. وتعدّ هذه الدراسة ذات صلة وثيقة بالدراسة الحالية كونها تُؤكّد العلاقة العكسية بين النمو السياحي والبطالة على مستوى الدول العربية، وهو ما يُشكّل إطاراً تحليلياً داعماً لفرضيات الدراسة الحالية حول أثر التوظيف السياحي الموسمي على خفض معدل البطالة في العلا.

➤ دراسة (الزيني وبليلة، 2024) بعنوان: "السياسة المالية والنقدية والنمو الاقتصادي: أثر البطالة

والتضخم على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية."

هدفت هذه الدراسة بصورة أساسية إلى تحليل تأثير كلٍّ من السياسة المالية والسياسة النقدية على معدل النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية في المدى الطويل خلال الفترة من 1999 إلى 2022، مع التركيز على الإنفاق الحكومي كأداة للسياسة المالية والعرض النقدي كأداة للسياسة النقدية، إلى جانب تحليل أثر البطالة والتضخم على النمو الاقتصادي. واعتمدت الدراسة على منهج الاقتصاد القياسي باستخدام تحليل الانحدار للسلاسل الزمنية. وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الإنفاق الحكومي والنمو الاقتصادي، وعلاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين البطالة والنمو الاقتصادي، بينما لم يتحقق معنوية أثر العرض النقدي والتضخم على النمو الاقتصادي في المدى الطويل. وأوصت الدراسة بتوخي الحذر في الإفراط في استخدام سياسة الإنفاق الحكومي، والعمل على تنوع مصادر الدخل وخلق قاعدة إنتاجية عريضة تزيد من فرص العمل وتُهيئ بيئة استثمارية مستقرة وجاذبة. وتتصل هذه الدراسة بالدراسة الحالية في كونها تُثبت أن البطالة تُعدّ متغيّرًا جوهريًا يؤثر سلبًا في النمو الاقتصادي السعودي، ممّا يُعزّز أهمية دراسة العوامل التي تُسهم في خفضها كالوظائف الموسمية.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية

➤ دراسة (Hall & Kudlyak, 2022) بعنوان "The Unemployed with Jobs and without Jobs":

هدفت هذه الدراسة إلى إعادة تصنيف العاطلين عن العمل إلى فئتين: عاطلون لديهم وظائف مُنتظرة وعاطلون بلا أيّ وظائف، وذلك بهدف تقديم فهم أعمق لديناميكيات سوق العمل الأمريكي. واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الكمي باستخدام بيانات المسح السكاني الجاري (CPS) في الولايات المتحدة الأمريكية عبر سلاسل زمنية ممتدة. ونشرت في مجلة Labour Economics وتوصّلت الدراسة إلى أنّ الغالبية العظمى من العاطلين قبل جائحة كوفيد-19 كانوا من فئة العاطلين بلا وظائف، بينما أحدثت الجائحة تحوّلًا جوهريًا بزيادة نسبة العاطلين الذين يملكون وظائف مؤقتة أو موسمية بانتظار العودة إليها. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير مقاييس البطالة لتأخذ في الاعتبار هذا التصنيف المُزدوج عند تصميم سياسات سوق العمل. وتُفيد هذه الدراسة البحث الحالي في تعميق فهم البطالة المرتبطة بالوظائف

الموسمية، حيث إنّ العاملين في القطاعات الموسمية بالعلا قد يُصنّفون كعاطلين رغم امتلاكهم وظائف موسمية متكررة.

➤ دراسة (Filomena & Picchio, 2022) بعنوان "Are Temporary Jobs Stepping Stones or

Dead Ends? A Systematic Review of the Literature".

هدفت هذه الدراسة إلى إجراء مراجعة منهجية شاملة للأدبيات المتعلقة بالعلاقة بين الوظائف المؤقتة والتوظيف الدائم، ومعرفة ما إذا كانت الوظائف المؤقتة تُمثّل معبراً نحو وظائف مستقرة أم أنّها تُشكّل طريقاً مسدوداً يُبقي العامل في حلقة مفرغة من عدم الاستقرار الوظيفي. واعتمدت الدراسة على منهج المراجعة المنهجية التحليلية (Meta-Analytical Review) بتحليل عدد كبير من الدراسات التطبيقية المنشورة في سياقات جغرافية واقتصادية متعدّدة. ونُشرت في مجلة International Journal of Manpower. وتوصّلت الدراسة إلى أنّ الوظائف المؤقتة يمكن أن تكون معبراً فعّالاً نحو التوظيف الدائم في بعض السياقات المؤسسية والتنظيمية، إلّا أنّها في سياقات أخرى تُعزّز عدم الاستقرار الوظيفي وتؤدي إلى تكرار دورات البطالة. وأوصت بضرورة تصميم سياسات سوق عمل تُراعي الخصائص المؤسسية لكل بلد لتعظيم فرص التحوّل من العمل المؤقت إلى الدائم. وتتّصل هذه الدراسة بالبحث الحالي مباشرة من حيث طبيعة الوظائف الموسمية في العلا وإمكانية تحويلها إلى وظائف مستقرة، وهو ما يُشكّل بُعداً مهماً في فهم أثرها على معدل البطالة.

➤ دراسة (Gaspani & Mazzaglia, 2025) بعنوان "Seasonal Work in the Italian Tourism

Industry: A Systematic Literature Review".

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم مراجعة منهجية شاملة للأدبيات المتعلقة بالعمل الموسمي في صناعة السياحة الإيطالية، وهو قطاع بالغ الأهمية في الاقتصاد الإيطالي، وذلك بهدف تجميع نتائج البحوث حول خصائص العمل الموسمي وتحدياته وتداعياته على العاملين والمؤسسات السياحية على حدّ سواء. واعتمدت الدراسة على منهج المراجعة المنهجية للأدبيات بتحليل مجموعة واسعة من الدراسات الأكاديمية المنشورة حول الموسمية السياحية في إيطاليا. ونُشرت في مجلة Cambio. وتوصّلت الدراسة إلى

وجود فجوات واضحة في الأدبيات الحالية تتعلق بجودة الوظيفة وممارسات العمل في القطاع الموسمي، والقضايا الريادية المرتبطة بالمؤسسات السياحية، والقطاعات السوقية الجديدة. وأوصت بأنّ البحث في العمل الموسمي يُمكن أن يُوجّه السياسات الرامية إلى تخفيف الآثار السلبية للموسمية على صناعة السياحة والاقتصادات المحلية. وتتّصل هذه الدراسة بالبحث الحالي في كونها تُقدّم إطارًا تحليليًا شاملاً لفهم ظاهرة العمل الموسمي في القطاع السياحي، وهو البُعد الأكثر تأثيرًا في الدراسة الحالية.

➤ دراسة (Radlińska, 2025) بعنوان: "Seasonal and Cyclical Employment Fluctuations: An Example of Employment Adjustments in the Industrial Sector of Central and Eastern European Countries".

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل التقلّبات الموسمية والدورية في التوظيف ضمن القطاع الصناعي في دول وسط وشرق أوروبا، مع التركيز على آليات تكيف أصحاب العمل مع هذه التقلّبات. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التحليلي باستخدام بيانات سلاسل زمنية للتوظيف في القطاع الصناعي لعدد من الدول الأوروبية، مع تطبيق أساليب التحليل الموسمي والدوري. ونُشرت في مجلة Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. وتوصّلت الدراسة إلى أنّ التقلّبات الموسمية تُمثّل عنصرًا بنيويًا في أسواق العمل الصناعية، وأنّ استجابات أصحاب العمل تتنوّع بين تعديل ساعات العمل وتوظيف عمالة مؤقتة وتقليص القوى العاملة. وأوصت بتطوير سياسات سوق عمل مرنة تُراعي الطبيعة الدورية والموسمية للتوظيف. وتُسهم هذه الدراسة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية من خلال فهم الأنماط الموسمية في التوظيف وعلاقتها بتقلّبات معدلات البطالة.

➤ دراسة (Svabova et al., 2021) بعنوان: "Evaluation of the Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Development of the Unemployment Rate in Slovakia: Counterfactual Before-After Comparison".

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم آثار جائحة كوفيد-19 على تطوّر معدل البطالة في سلوفاكيا، وذلك باستخدام أسلوب المقارنة المضادّة للواقع (Counterfactual) قبل الجائحة وبعدها. واعتمدت الدراسة

على المنهج الكمي القياسي من خلال بناء نموذج تنبؤي لمسار البطالة في غياب الجائحة ومقارنته بالمسار الفعلي، باستخدام بيانات سلاسل زمنية لمعدلات البطالة. ونُشرت في مجلة Equilibrium: Quarterly Journal of Economics and Economic Policy. وتوصّلت الدراسة إلى أنّ معدل البطالة في سلوفاكيا ارتفع خلال عام 2020 بنسبة تتراوح بين 2% و3% مقارنةً باتجاه تطوّره المتوقّع في غياب الجائحة. وأوصت الدراسة بتبني سياسات تدخّلية استباقية لحماية سوق العمل من الصدمات الخارجية. وتتّصل هذه الدراسة بالبحث الحالي من حيث تقديمها منهجية متقدّمة لقياس أثر الصدمات الخارجية على معدل البطالة، وهو ما يُمكن الاستفادة منه في فهم كيفية تأثر معدل البطالة في العلا بالتذبذبات الموسمية.

➤ دراسة (Davidescu et al., 2021) بعنوان "Comparative Analysis of Different

Univariate Forecasting Methods in Modelling and Predicting the Romanian Unemployment Rate for 2021–2022".

هدفت هذه الدراسة إلى إجراء تحليل مقارن بين أساليب التنبؤ أحادية المتغيّر المختلفة في نمذجة معدل البطالة الرومانية والتنبؤ به للفترة 2021–2022، وذلك في سياق الأزمة الصحية العالمية. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التحليلي باستخدام أربعة نماذج للتنبؤ تشمل SARIMA و NNAR و ETS والتحليل الطيفي، وتمّ تطبيقها على بيانات سلاسل زمنية لمعدل البطالة في رومانيا. ونُشرت في مجلة Entropy. وتوصّلت الدراسة إلى أنّ نموذجي NNAR و SARIMA حقّقا أفضل أداء تنبؤي خارج العيّنة من بين الأساليب الأربعة المطبّقة، وأنّ الجمع بين التنبؤات المختلفة يُحسّن دقة النتائج. وأوصت بتبني مقاربة تكاملية في التنبؤ بمعدلات البطالة لدعم صنّاع السياسات. وتُفيد هذه الدراسة البحث الحالي في تعزيز الفهم المنهجي لأساليب قياس معدلات البطالة والتنبؤ بها، وهو ما يُثري الإطار التحليلي للمتغيّر التابع في الدراسة.

8.1 تعقيب على الدراسات السابقة:

يتّضح من استعراض الدراسات السابقة أنّها تناولت الوظائف الموسمية ومعدل البطالة من زوايا متعدّدة ومتنوّعة، فبعضها ركّز على الأبعاد الكلّية للعلاقة بين السياحة والبطالة كدراسة (بودية وآخرون، 2020)، وبعضها تناول البُعد المؤسسي والتنظيمي للتوظيف الموسمي كدراسة (Gaspani & Mazzaglia، 2025) ودراسة (Filomena & Picchio، 2022)، في حين ركّز بعضها على البُعد المنهجي والقياسي كدراسة (Davidescu et al.، 2021) ودراسة (Svabova et al.، 2021) وتتميّز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها تجمع بين أربعة أبعاد للوظائف الموسمية (التوظيف السياحي، وقطاع الفعاليات والمهرجانات، والتوظيف الزراعي، والخدمات المساندة) وتطبّقها على بيئة محافظة العلا بوصفها وجهة سياحية وثقافية ناشئة في ظل رؤية المملكة 2030، وهو ما لم تتناوله أيّ من الدراسات السابقة بهذا التفصيل والتكامل.

9.1 منهجية البحث

ستعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الأنسب لطبيعة الموضوع وأهدافه، إذ سيُستخدم في جانبه الوصفي لرصد واقع الوظائف الموسمية بأبعادها الأربعة (التوظيف السياحي الموسمي، التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات، التوظيف الزراعي الموسمي، التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية) في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا، وتوصيف معدلات البطالة ومؤشرات في المحافظة، وذلك بالاستناد إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة والتقارير الرسمية الصادرة عن الهيئة الملكية لمحافظة العلا والهيئة العامة للإحصاء. أما في جانبه التحليلي فسيُستخدم لتحليل العلاقة السببية بين المتغير المستقل (الوظائف الموسمية) والمتغير التابع (معدل البطالة)، واختبار الفروض الإحصائية من خلال البيانات الأولية التي ستُجمع ميدانياً.

وستتبني الدراسة مدخلاً كمياً (Quantitative Approach) قائماً على تصميم استبانة محكمة تُوزع إلكترونياً وورقياً على عينة ممثلة من العاملين وأصحاب المنشآت في القطاع الخاص بمحافظة العلا، وسيُعزز هذا المدخل ببيانات ثانوية مستقاة من تقرير الاستدامة السنوي للهيئة الملكية لمحافظة العلا

لعام 2024، وبيانات سوق العمل الصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء، ومؤشرات هيئة تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة (منشآت)، وذلك لضمان التثليث المنهجي (Triangulation) وتعزيز موثوقية النتائج.

10.1 مجتمع وعينة الدراسة

سيتمكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين وأصحاب المنشآت في القطاع الخاص بمحافظة العلا، والتي يبلغ عدد سكانها نحو 60,103 نسمة وفقاً لتعداد الهيئة العامة للإحصاء لعام 2022 (منهم 45,764 سعودياً بنسبة 76.14%). ويضم القطاع الخاص في المحافظة نحو 628 منشأة صغيرة ومتوسطة ومتناهية الصغر نشطة حتى نهاية عام 2024 وفقاً لتقرير الاستدامة السنوي للهيئة الملكية لمحافظة العلا، فضلاً عن المنشآت السياحية والفندقية والزراعية الكبرى العاملة تحت مظلة رؤية العلا 2030. وقد بلغ معدل البطالة في المحافظة 9% في الربع الثالث من عام 2023 وفقاً لتقرير الهيئة الملكية، فيما بلغ متوسط الدخل الشهري للعاملين 8,037 ريالاً في عام 2024 بزيادة قدرها 27% عن المستهدف.

ونظراً لصعوبة إجراء المسح الشامل، ستستخدم طريقة العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) بتقسيم مجتمع الدراسة إلى أربع طبقات وفقاً لطبيعة النشاط الموسمي (سياحي، فعاليات ومهرجانات، زراعي، خدمات مساندة)، ثم السحب العشوائي من كل طبقة بما يتناسب مع حجمها النسبي.

11.1 مصادر جمع البيانات

ستعتمد الدراسة على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات. المصدر الأول هو المصادر الثانوية التي تشمل الكتب والمراجع العلمية، والدوريات والمجلات المحكمة العربية والأجنبية، والرسائل الجامعية، وتقارير الهيئة الملكية لمحافظة العلا (التقرير السنوي وتقرير الاستدامة لعام 2024)، وبيانات الهيئة العامة للإحصاء، وتقارير المجلس العالمي للسفر والسياحة (WTTC)، ومنظمة السياحة العالمية (UNWTO)، وذلك لبناء الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة. أما المصدر الثاني فهو المصادر

الأولية المتمثلة في الاستبانة المصممة خصيصاً لأغراض هذه الدراسة، والتي ستوزع على أفراد العينة لجمع البيانات الميدانية المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

12.1 أداة الدراسة (الاستبانة)

ستُصمم استبانة مُحكَّمة وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1) كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، وستتكون من ثلاثة أقسام على النحو التالي:

- ❖ **القسم الأول:** البيانات الديموغرافية — ويشمل المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة العمل: موسمي/دائم).
- ❖ **القسم الثاني:** المتغير المستقل (الوظائف الموسمية) — ويتكون من 4 أبعاد يضم كل بُعد 4 فقرات، بإجمالي 16 فقرة، موزعة كالتالي:

عدد الفقرات	البُعد
4 فقرات	التوظيف السياحي الموسمي
4 فقرات	التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات
4 فقرات	التوظيف الزراعي الموسمي
4 فقرات	التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية
16 فقرة	الإجمالي

القسم الثالث: المتغير التابع (معدل البطالة) — وهو محور أحادي يتكون من 10 فقرات تقيس تصورات أفراد العينة حول مستوى البطالة وأنماطها وتأثيرها بالتوظيف الموسمي في محافظة العلا.

إجمالي فقرات الاستبانة: 26 فقرة بخلاف البيانات الديموغرافية

13.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

ستُعالج البيانات وتُحلل باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v.28) ، وستُطبق الأساليب الإحصائية التالية:

- ❖ أساليب الإحصاء الوصفي: التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة الديموغرافية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد اتجاهات استجابات أفراد العينة وترتيب فقرات وأبعاد الاستبانة.
- ❖ اختبارات الصدق والثبات: معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة، ومعامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس صدق الاتساق الداخلي بين كل فقرة والبُعد الذي تنتهي إليه وبين كل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة.
- ❖ أساليب الإحصاء الاستدلالي: تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل مجتمعة على المتغير التابع، وتحليل الانحدار البسيط (Simple Regression) لاختبار أثر كل بُعد على حدة، واختبار (T-Test) للعينات المستقلة لاختبار الفروق وفقاً لمتغير الجنس وطبيعة العمل، وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لاختبار الفروق وفقاً لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، واختبار شيفيه (Scheffé) للمقارنات البعدية في حال وجود فروق دالة إحصائية.

14.1 حدود الدراسة

- ❖ الحدود الموضوعية: ستقتصر الدراسة على دراسة أثر الوظائف الموسمية بأبعادها الأربعة (التوظيف السياحي الموسمي، التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات، التوظيف الزراعي الموسمي، التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية) على معدل البطالة.
- ❖ الحدود المكانية: منشآت القطاع الخاص في محافظة العلا بمنطقة المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.

❖ الحدود الزمنية: ستُجرى الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي

1446/1447هـ (2026م).

❖ الحدود البشرية: العاملون وأصحاب المنشآت في القطاع الخاص بمحافظة العلا (سعوديون

ومقيمون) العاملون في القطاعات ذات الطبيعة الموسمية.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: الوظائف الموسمية

1.1.2 تمهيد

تُمثل الوظائف الموسمية نمطاً تشغيلياً محورياً في أسواق العمل المعاصرة، يرتبط وجوده ارتباطاً عضوياً بالطبيعة الدورية للنشاط الاقتصادي في قطاعات بعينها كالسياحة والزراعة والفعاليات والخدمات المساندة. وقد تنامي الاهتمام الأكاديمي والمؤسسي بهذا النمط التشغيلي في العقود الأخيرة نتيجة التحولات الهيكلية التي شهدتها اقتصادات كثيرة نحو تنوع مصادر الدخل وتعظيم الاستفادة من المقومات الطبيعية والثقافية، وهو ما أفرز طلباً متزايداً على قوى عاملة مؤقتة ومرنة تستجيب للتقلبات الموسمية في حجم النشاط الاقتصادي. وتنتضح هذه الظاهرة بصورة جلية في محافظة العلا بالمملكة العربية السعودية، التي تشهد تحولاً تنموياً غير مسبوق ضمن مستهدفات رؤية 2030، حيث تتضافر قطاعات السياحة والتراث والفعاليات والزراعة في تشكيل سوق عمل ذي خصائص موسمية واضحة.

ويعالج هذا المبحث المتغير المستقل للدراسة من خلال استعراض منهجي لمفهوم الوظائف الموسمية وتعريفاتها في الأدبيات المتخصصة، ثم بيان أهميتها في السياق الاقتصادي والتنظيمي، وصولاً إلى تحديد أهدافها الاستراتيجية، واستعراض أبعادها الأربعة التي تتبناها الدراسة الحالية، وأخيراً مناقشة الاستراتيجيات المعتمدة في إدارتها وتنظيمها.

2.1.2 مفهوم الوظائف الموسمية

يُعدّ تحديد مفهوم الوظائف الموسمية نقطة الانطلاق الضرورية لأي معالجة أكاديمية تسعى إلى فهم طبيعة هذا النمط التشغيلي وآلياته وتأثيراته في سوق العمل. وقد تعددت التعريفات التي قدمها الباحثون لهذا المفهوم بحسب الزاوية التحليلية التي ينطلقون منها، سواء أكانت اقتصادية كلية ترتبط

بتقلّبات سوق العمل، أم تنظيمية تتصل بممارسات إدارة الموارد البشرية، أم قطاعية تتعلّق بخصوصية نشاط اقتصادي بعينه.

و عرّف Zhou (2023) الوظائف الموسمية ضمنياً من خلال تحليله للعوامل المؤثرة في معدلات البطالة، حيث أشار إلى أنّها تلك الفرص التشغيلية التي تنشأ وتتلاشى وفقاً لأنماط زمنية محدّدة ومتوقّعة ترتبط بتغيّرات موسمية في مستوى الطلب الاقتصادي، مما يجعلها عاملاً بنيوياً مؤثراً في تحديد مستويات التشغيل والبطالة في أي اقتصاد.

وقدّمه Chakraborty et al (2021) في سياق نمذجة التنبؤ بمعدلات البطالة، حيث عاملا التوظيف الموسمي بوصفه متغيّراً يتّسم بالانتظام الدوري والقابلية للتوقّع، وهو ما يميّزه عن البطالة الدورية المرتبطة بالتقلّبات الاقتصادية الكلية غير المنتظمة.

وقد قدّم Gaspani and Mazzaglia (2025) تعريفاً أكثر تخصّصاً للعمل الموسمي في إطار مراجعتهم المنهجية للأدبيات المتعلقة بصناعة السياحة الإيطالية، إذ عرّفاه بأنّه نمط تشغيلي يتحدّد بمواسم الذروة السياحية ويتّسم بمحدودية المدة الزمنية للعقد وارتفاع معدّل الدوران الوظيفي وتركّزه في أنشطة الضيافة والإقامة والخدمات السياحية المباشرة. ويضيف هذا التعريف بُعداً مهماً يتعلّق بالخصائص التعاقدية والتنظيمية التي تميّز الوظائف الموسمية عن سواها من أنماط العمل المؤقت. وفي السياق ذاته، تناولت لعوامري وبن سحنون (2023) مفهوم الموسمية السياحية بوصفها الإطار الذي تنشأ فيه الوظائف الموسمية، حيث عُرِفَتْ بأنّها التباين المنتظم في حركة الطلب السياحي عبر فترات زمنية محدّدة من السنة، وهو ما يُحدث بالضرورة تذبذباً مقابلاً في مستويات التوظيف ضمن المنشآت السياحية والخدمة المرتبطة بها.

ومن زاوية قانونية وتنظيمية، ميّز Bhimavarapu (2025) الوظائف الموسمية عن العمل المؤقت بشكل عام، حيث عرّف العمل الموسمي بأنّه شكل من أشكال التشغيل غير الدائم الذي يرتبط بفترات ذروة محدّدة ومعروفة مسبقاً في دورة النشاط الاقتصادي لقطاع ما، ويتطلّب أطراً تنظيمية خاصة توازن بين حاجة المنشآت إلى المرونة في تعديل حجم قواها العاملة وحاجة العاملين إلى حدٍّ أدنى من الاستقرار

الوظيفي والحماية الاجتماعية. ويتقاطع هذا الطرح مع ما أشار إليه Filomena and Picchio (2022) في مراجعتهما المنهجية حول الوظائف المؤقتة، حيث صَنَّفَا الوظائف الموسمية باعتبارها فئة فرعية ضمن منظومة العمل المؤقت، تتميز عنه بسمة الانتظام الدوري والتكرار السنوي بخلاف العمل المؤقت العرضي الذي قد ينشأ لأسباب ظرفية غير متكررة.

وفي السياق السعودي، تناول دوم وشودري (2022) الوظائف الموسمية من منظور مواسم المملكة العربية السعودية وفعاليتها الكبرى، حيث عُرِفَتْ بأنها تلك الوظائف التشغيلية التي تُستحدث لتلبية الطلب المتزايد على الأيدي العاملة خلال فترات المواسم والفعاليات الوطنية، وتشمل مجالات متنوعة كالضيافة والتنظيم والإرشاد والخدمات اللوجستية، وتتميز بكونها فرصًا تشغيلية مؤقتة تخضع لأنظمة توظيف الوظائف ضمن السياسات الوطنية للتشغيل.

وبالنظر في مجمل هذه التعريفات، يتبين أنها تتقاطع في عدد من العناصر الجوهرية التي تُشكّل الملامح المفاهيمية الأساسية للوظائف الموسمية، وتتمثل في: المحدودية الزمنية المرتبطة بموسم أو فترة ذروة معينة، والانتظام الدوري الذي يجعلها قابلة للتنبؤ والتخطيط، والارتباط العضوي بطبيعة النشاط القطاعي، فضلاً عن الحاجة إلى أطر تنظيمية خاصة تراعي طبيعتها المؤقتة. غير أنّ هذه التعريفات تتباين في مستوى التحليل الذي تنطلق منه، فبعضها يقارب المفهوم من مستوى كلي يتعلّق بتقلّبات سوق العمل، وبعضها يتناوله من مستوى قطاعي يتّصل بخصوصية صناعة بعينها، في حين يركّز بعضها الآخر على البُعد التنظيمي والقانوني.

وفي ضوء ذلك، يرى الباحث أنّ الوظائف الموسمية في سياق الدراسة الحالية يمكن تعريفها بأنها: مجموعة الفرص التشغيلية المؤقتة والمنتظمة دورياً التي تُستحدثها منشآت القطاع الخاص في محافظة الغُلا لتلبية الطلب المتزايد على القوى العاملة خلال مواسم الذروة في قطاعات السياحة والفعاليات والمهرجانات والزراعة والخدمات المساندة، وتتسم بمحدودية مدتها الزمنية وارتباطها بالدورة الموسمية للنشاط الاقتصادي في المحافظة، وتخضع للسياسات الوطنية لتوظيف الوظائف ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030.

3.1.2 أهمية الوظائف الموسمية

تحتلّ الوظائف الموسمية مكانة متنامية في الخطاب الاقتصادي والإداري المعاصر، ولا سيما في الاقتصادات التي تمرّ بمراحل تحوّل هيكلي نحو تنوع مصادر الدخل وتعظيم الاستفادة من المقومات السياحية والثقافية والزراعية. وتتعدّد أوجه هذه الأهمية بتعدّد المستويات التحليلية التي يُنظر من خلالها إلى هذه الظاهرة، فهي تمتدّ من المستوى الاقتصادي الكلي المتعلّق بمعدلات التشغيل والبطالة، إلى المستوى المؤسسي المرتبط بمرونة المنشآت وقدرتها التنافسية، وصولاً إلى المستوى الفردي المتّصل بدخول الأفراد ومساراتهم المهنية.

ويُشير Gaspani and Mazzaglia (2025) إلى أنّ أهمية الوظائف الموسمية تتجلى في عدة أبعاد مترابطة، أبرزها: (1) أنّها تُشكّل المصدر الرئيسي للتشغيل في الوجهات السياحية التي يتركّز نشاطها في مواسم محدّدة، ممّا يجعلها عنصراً حاسماً في تحديد مستويات الدخل والرفاه لشرائح واسعة من السكان المحليين. (2) أنّها تُوفّر للمنشآت العاملة في القطاعات الموسمية آلية مرنة لإدارة تكاليف العمالة وتكييف حجم قواها العاملة وفقاً لتقلّبات الطلب، وهو ما يُسهم في تعزيز كفاءتها التشغيلية وقدرتها على الاستمرار. (3) أنّها تُتيح لفئات سكانية معيّنة كالشباب والنساء والطلاب فرصة الدخول إلى سوق العمل واكتساب خبرات مهنية أولية، ممّا قد يُشكّل نقطة انطلاق نحو مسارات وظيفية أكثر استقراراً.

ويرى Bhimavarapu (2025) أنّ أهمية الوظائف الموسمية تتعاضد في ظلّ التحوّلات الراهنة في طبيعة العمل عالمياً، حيث تتّجه أسواق العمل بشكل متزايد نحو نماذج تشغيلية أكثر مرونة. فالوظائف الموسمية في هذا السياق لا تُمثّل مجرد استجابة ظرفية لتقلّبات الطلب، بل تُجسّد نموذجاً تشغيلياً يتطلّب مقاربات إدارية وتقنية متقدّمة للموازنة بين متطلّبات المرونة التنظيمية واعتبارات الاستقرار الوظيفي. ويُضيف أنّ التطوّر التقني في مجال الذكاء الاصطناعي وتعلّم الآلة أتاح إمكانيات جديدة لتحسين إدارة هذا النمط التشغيلي من خلال التنبؤ بأنماط الطلب الموسمي وتحسين عمليات الاستقطاب والمواءمة بين العرض والطلب على القوى العاملة الموسمية.

أمّا على صعيد أهمية الوظائف الموسمية في سياق سوق العمل السعودي تحديداً، فقد أبرز دوم وشودري (2022) أنّ المواسم والفعاليات الوطنية الكبرى أصبحت رافداً مهماً لتوطين الوظائف التشغيلية وإتاحة فرص عمل للمواطنين في قطاعات كانت تهيم عليها العمالة الوافدة تقليدياً. وتكتسب هذه الأهمية بُعداً إضافياً في محافظة العُلا بالنظر إلى حجم التحوّل التنموي الذي تشهده، حيث تستهدف الهيئة الملكية لمحافظة العُلا خلق آلاف الوظائف الجديدة في القطاعات السياحية وغير السياحية، ممّا يجعل التوظيف الموسمي أداةً محورية في تحقيق هذا الهدف ولا سيما في المراحل الأولى من التحوّل التي يتفاوت فيها حجم النشاط الاقتصادي بين مواسم الذروة وفترات الهدوء.

وتتّضح أهمية الوظائف الموسمية كذلك من خلال تأثيرها في المؤشرات الاقتصادية الكلية. فقد أشارت بودية وآخرون (2020) في تحليلهم للعلاقة بين السياحة والبطالة والتشغيل في الدول العربية إلى أنّ القطاع السياحي بطبيعته الموسمية يُؤثّر تأثيراً مباشراً في مستويات التشغيل، وأنّ هذا التأثير لا يقتصر على التوظيف المباشر في المنشآت السياحية، بل يمتدّ إلى التوظيف غير المباشر في القطاعات الداعمة والمكمّلة كالنقل والتموين والتجزئة والحرف اليدوية. ويُعزّز هذا الطرح الأهمية المضاعفة للوظائف الموسمية في سياق محافظة العُلا، حيث تتكامل عدة قطاعات موسمية في تشكيل منظومة تشغيلية مترابطة ذات أثر مضاعف على مستويات الدخل والتوظيف المحلي.

فضلاً عن ذلك، تنبع أهمية الوظائف الموسمية من كونها تُشكّل حلقة وصل بين البطالة والاستقرار الوظيفي. فقد أوضح Filomena and Picchio (2022) في مراجعتهم المنهجية أنّ الوظائف المؤقتة بما فيها الموسمية تُثير جدلاً أكاديمياً واسعاً حول ما إذا كانت تُمثّل "جسوراً" نحو التشغيل الدائم أم "طرقاً مسدودة" تحبس العاملين في دائرة عدم الاستقرار الوظيفي. وتكتسب هذه المسألة أهمية بالغة في بيئة الدراسة الحالية، إذ يتوقّف الأثر الحقيقي للوظائف الموسمية على معدلات البطالة في محافظة العُلا على مدى قدرة هذه الوظائف على التحوّل من فرص مؤقتة إلى مسارات مهنية مستدامة.

4.1.2 أهداف الوظائف الموسمية

لا تقتصر الوظائف الموسمية على كونها استجابة تلقائية لتقلّبات الطلب في سوق العمل، بل تندرج ضمن إطار أوسع من الأهداف الاقتصادية والتنظيمية والاجتماعية التي تسعى المنشآت والحكومات إلى تحقيقها. وقد تباينت رؤى الباحثين في تحديد هذه الأهداف بحسب المنظور التحليلي والسياق المكاني والقطاعي الذي تتبنّاه دراساتهم.

يرى Bhimavarapu (2025) أنّ أهداف التوظيف الموسمي من وجهة نظر المنشآت تتركّز في ثلاثة محاور أساسية: أولها تحقيق المرونة في إدارة تكلفة العمالة من خلال ربط حجم القوى العاملة بمستوى النشاط الفعلي، ممّا يُجنّب المنشأة أعباء التشغيل الدائم في فترات انخفاض الطلب. وثانيها الوصول إلى مجموعة متنوعة من المهارات والكفاءات المتخصصة التي قد لا تحتاجها المنشأة على مدار العام لكنّها تُصبح ضرورية خلال مواسم الذروة. وثالثها تعزيز القدرة التنافسية للمنشأة من خلال ضمان مستوى خدمة مرتفع في أوقات الذروة دون تحمّل التزامات توظيفية طويلة الأجل.

يُحدّد Radlińska (2025) أهداف التوظيف الموسمي في إطار أوسع يتّصل بالسياسات الاقتصادية والتشغيلية، حيث يرى أنّ الوظائف الموسمية تستهدف تحقيق التوازن في سوق العمل من خلال استيعاب التقلّبات الدورية في الطلب على القوى العاملة، وتخفيف الضغط على أنظمة الحماية الاجتماعية عبر إتاحة فرص دخل بديلة خلال فترات الذروة، فضلاً عن المساهمة في رفع مستويات الناتج المحلي الإجمالي من خلال تعبئة الطاقات البشرية غير المستغلّة.

يطرح Gaspani and Mazzaglia (2025) مجموعة من الأهداف المتميزة للتوظيف الموسمي تتّصل بخصوصية القطاع السياحي، وتتمثّل في: ضمان جاهزية الوجهات السياحية لاستقبال الزوّار من خلال توفير الطاقة البشرية اللازمة لتشغيل المرافق والخدمات السياحية، وتوفير تجربة سياحية متميّزة تتطلّب كثافة عمالية مرتفعة في فترات الذروة، وإتاحة الفرصة للمجتمعات المحلية للمشاركة في النشاط الاقتصادي السياحي وتحقيق عوائد مباشرة منه.

فقد حدّد دوم وشودري (2022) أهدافاً ذات خصوصية مرتبطة بالسياسات الوطنية، يأتي في مقدّمها هدف توطيّن الوظائف التشغيلية من خلال إحلال الكوادر الوطنية محلّ العمالة الوافدة في الوظائف الموسمية، وهدف تمكين الشباب السعودي من اكتساب خبرات مهنية عملية في بيئات عمل حقيقية، وهدف تحفيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة على المشاركة في تنظيم المواسم والفعاليات الوطنية بما يُعزّز من مساهمتها في الناتج المحلي.

وبالنظر في مجمل هذه الأهداف وإسقاطها على بيئة محافظة الغُلا، يمكن تحديد أهداف الوظائف الموسمية في المحافظة ضمن ثلاثة مستويات متداخلة: مستوى المنشأة حيث تهدف إلى تحقيق الكفاءة التشغيلية والمرونة في إدارة العمالة خلال المواسم السياحية والزراعية والفعاليات، ومستوى المجتمع المحلي حيث تستهدف خلق فرص دخل لأبناء المحافظة وتقليل معدلات البطالة المحلية وتنمية المهارات الوطنية، ومستوى السياسات الوطنية حيث تسعى إلى تحقيق مستهدفات رؤية 2030 في توطيّن الوظائف وتنويع مصادر الدخل الاقتصادي وتحويل الغُلا إلى وجهة عالمية مستدامة.

5.1.2 أبعاد الوظائف الموسمية

تمّ تحديد أبعاد الوظائف الموسمية في الدراسة الحالية بناءً على المراجعة المعمّقة للأدبيات ذات الصلة، ولا سيما دراسة Gaspani and Mazzaglia (2025) التي استعرضت أنماط العمل الموسمي في صناعة السياحة بشكل منهجي وحدّدت القطاعات الفرعية التي يتركّز فيها هذا النمط التشغيلي، ودراسة دوم وشودري (2022) التي تناولت فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية وأثرها على توطيّن الوظائف التشغيلية وحدّدت القطاعات المستفيدة من التوظيف الموسمي في السياق السعودي، فضلاً عن دراسة Radlińska (2025) التي حلّلت التقلّبات الموسمية والدورية في التشغيل عبر القطاعات الاقتصادية المختلفة، ودراسة لعوامري وبن سحنون (2023) التي تناولت أثر الموسمية السياحية على حركة السياحة والنشاط الاقتصادي المرتبط بها. وبتحليل هذه المصادر في ضوء خصوصية محافظة الغُلا ومقوماتها الاقتصادية، تمّ تحديد أربعة أبعاد رئيسية للوظائف الموسمية تعكس البنية القطاعية لسوق العمل في

المحافظة، وهي: التوظيف السياحي الموسمي، والتوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات، والتوظيف الزراعي الموسمي، والتوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية.

البُعد الأول: التوظيف السياحي الموسمي

يُمثل التوظيف السياحي الموسمي البُعد الأكثر بروزًا ضمن منظومة الوظائف الموسمية في محافظة العُلا، نظرًا للمكانة المحورية التي يحتلها القطاع السياحي في الخارطة التنموية للمحافظة. ويشمل هذا البُعد مجموعة الوظائف التي تُستحدث في المنشآت السياحية والفندقية ومرافق الضيافة والإرشاد السياحي والترفيه خلال مواسم الذروة السياحية، والتي تشهد فيها المحافظة تدفقًا كبيرًا للزوّار المحليين والدوليين. وقد أوضح Gaspani and Mazzaglia (2025) أنّ التوظيف السياحي الموسمي يتميز عن غيره من أنماط التوظيف الموسمي بعدة خصائص جوهرية، أبرزها ارتفاع كثافة العمالة المطلوبة خلال فترات الذروة مقارنة بفترات الركود، والتنوّع الكبير في التخصّصات والمهارات المطلوبة التي تمتدّ من المهارات الأساسية في الضيافة والاستقبال إلى المهارات المتقدّمة في الإرشاد السياحي وإدارة التجارب السياحية، فضلًا عن الأهمية الحاسمة لجودة الخدمة المقدّمة في تشكيل صورة الوجهة السياحية وسمعتها التنافسية.

وتتّضح أهمية هذا البُعد في محافظة العُلا بشكل خاص بالنظر إلى طبيعة الموسم السياحي في المحافظة الذي يبلغ ذروته خلال أشهر الشتاء حيث يكون المناخ ملائمًا للأنشطة السياحية والثقافية في الهواء الطلق، بينما ينخفض النشاط السياحي بشكل ملحوظ خلال أشهر الصيف نتيجة ارتفاع درجات الحرارة. وهذا التباين الموسمي يُفرز طلبًا متفاوتًا على القوى العاملة في القطاع السياحي، ممّا يجعل التوظيف السياحي الموسمي أداةً أساسية لسدّ الفجوة بين العرض والطلب على العمالة في هذا القطاع الحيوي.

البُعد الثاني: التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات

يتّصل هذا البُعد بالوظائف التي تنشأ نتيجة تنظيم الفعاليات الثقافية والفنية والترفيهية والتراثية التي تشهدها محافظة العُلا خلال فترات محدّدة من العام، كمهرجان شتاء طنطورة وغيره من الفعاليات الكبرى التي تستقطب أعدادًا كبيرة من الزوّار والمشاركين. ويتميّز هذا البُعد عن التوظيف السياحي الموسمي بأنّه أكثر تركيزًا زمنيًا وأعلى كثافة في الطلب على العمالة خلال فترة الفعالية، لكنّه أقصر مدّة وأكثر تخصّصًا في نوعية المهارات المطلوبة. وقد بيّن دوم وشودري (2022) أنّ فعاليات المواسم في المملكة العربية السعودية تولّد طلبًا كبيرًا على وظائف تشغيلية متنوعة تشمل التنظيم والإدارة اللوجستية والأمن والسلامة والتسويق والعلاقات العامة والتقنيات الصوتية والمرئية وإدارة الحشود والضيافة الخاصة بالفعاليات، وأنّ هذه الوظائف تُمثّل فرصة حقيقية لتوطين الكفاءات الوطنية في مجالات كانت تفتقر إلى حضور سعودي كافٍ.

ويُسمّ التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات بخصائص تنظيمية فريدة تتعلّق بسرعة التعبئة والتسريح، حيث يتطلّب الأمر استقطاب أعداد كبيرة من العاملين وتدريبهم وتوزيعهم على مهامهم في فترة زمنية قصيرة، ثمّ إنهاء عقودهم بمجرد انتهاء الفعالية. وهذه الخصوصية تطرح تحدّيات إدارية وتنظيمية مهمّة تتعلّق بجودة الأداء واستدامة الكفاءات وكفاية التدريب، وهي تحدّيات أشار إليها Bhimavarapu (2025) في سياق مناقشته لضرورة تطوير نماذج إدارية هجينة تجمع بين المرونة والاستقرار في إدارة العمالة الموسمية.

البُعد الثالث: التوظيف الزراعي الموسمي

يُشكّل القطاع الزراعي أحد المكوّنات التاريخية والاقتصادية الأصيلة لمحافظة العُلا التي اشتهرت منذ القدم بواحتها الغنّاء وإنتاجها الزراعي، ولا سيما زراعة النخيل والحمضيات. ويرتبط التوظيف الزراعي الموسمي بدورة الإنتاج الزراعي التي تتطلّب تكثيفًا في الأيدي العاملة خلال مواسم الزراعة والحصاد والتعبئة والتسويق، بينما ينخفض الطلب على العمالة في الفترات الفاصلة بين هذه المواسم. وقد أشارت Radlińska (2025) إلى أنّ التقلّبات الموسمية في التوظيف تتخذ أنماطًا مميزة في كلّ قطاع اقتصادي، وأنّ

القطاع الزراعي يُعدّ من أكثر القطاعات تأثراً بالموسمية نتيجة ارتباطه المباشر بالدورات المناخية والبيولوجية التي تُحدّد مواعيد الزراعة والحصاد.

وتبرز أهمية هذا البُعد في سياق محافظة العُلا من خلال التكامل بين القطاعين الزراعي والسياحي، حيث تسعى الهيئة الملكية لمحافظة العُلا إلى إحياء التراث الزراعي للمحافظة ودمجه في التجربة السياحية من خلال السياحة الزراعية وجولات الواحات ومهرجانات الحصاد وتسويق المنتجات الزراعية المحلية كعلامات تجارية مميزة. وهذا التوجّه يُضاعف من أهمية التوظيف الزراعي الموسمي ويُوسّع نطاقه ليشمل وظائف ذات طابع سياحي وتسويقي إضافة إلى الوظائف الزراعية التقليدية. كما أنّ Nguyen and Edwards (2025) قد تناولوا في دراستهما لبرامج تأثيرات العمل الموسمية تأثير العمالة الموسمية الزراعية على منظومة التشغيل في القطاع الزراعي، مشيرين إلى التفاعل المعقّد بين العمالة المحلية والوافدة في هذا القطاع وانعكاساته على مستويات الأجور وفرص العمل للعمالة المقيمة.

البُعد الرابع: التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية

يُغطّي هذا البُعد مجموعة الوظائف الموسمية التي تنشأ في القطاعات والأنشطة الداعمة والمكمّلة للقطاعات الموسمية الرئيسية، وتشمل خدمات النقل والمواصلات والتموين والإعاشة وتجارة التجزئة والحرف اليدوية والصيانة والنظافة والأمن وتقنية المعلومات والاتصالات المرتبطة بالمواسم. ويتّسم هذا البُعد بكونه الأكثر تنوعاً من حيث طبيعة الوظائف والمهارات المطلوبة، والأوسع انتشاراً من حيث عدد المنشآت والأفراد المنخرطين فيه، إذ يمتدّ تأثير المواسم السياحية والزراعية والفعاليات إلى سلاسل إمداد واسعة تضمّ عدداً كبيراً من المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

وقد أشارت بودية وآخرون (2020) إلى أنّ التأثير التشغيلي للسياحة يتجاوز حدود القطاع السياحي المباشر ليشمل قطاعات اقتصادية متعددة تتأثّر بشكل غير مباشر بتقلّبات الطلب السياحي، وهو ما يُعرف اقتصادياً بالأثر المضاعف للسياحة على التشغيل. ويعني ذلك أنّ كلّ وظيفة مباشرة في القطاع السياحي تولّد عدداً من الوظائف غير المباشرة في قطاعات الخدمات المساندة، ممّا يُعظّم الأثر الكلي للتوظيف الموسمي على مستويات البطالة. وفي سياق محافظة العُلا، يكتسب هذا البُعد أهمية

خاصة بالنظر إلى حجم البنية التحتية والمشاريع التطويرية الجارية التي تتطلب خدمات مساندة متنوعة تشهد ذروتها خلال المواسم السياحية والفعاليات، مما يُوجد فرصًا تشغيلية موسمية لشرائح واسعة من أبناء المحافظة في مجالات لا تتطلب بالضرورة تأهيلًا سياحيًا متخصصًا.

6.1.2 استراتيجيات إدارة الوظائف الموسمية

تُطرح إدارة الوظائف الموسمية بوصفها تحدّيًا تنظيميًا واستراتيجيًا يستوجب مقاربات إدارية متميزة عن تلك المعتمدة في إدارة التشغيل الدائم، نظرًا للخصائص الفريدة التي يتّسم بها هذا النمط التشغيلي من حيث المحدودية الزمنية والتذبذب الدوري وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي. وتتعدّد الاستراتيجيات التي تناولتها الأدبيات المتخصصة في هذا الشأن، ويمكن استعراضها ضمن عدة محاور متكاملة.

استراتيجية المرونة المنظّمة في التشغيل: يُعدّ هذا التوجّه من أبرز الاستراتيجيات المعتمدة في إدارة الوظائف الموسمية، وقد تناوله Bhimavarapu (2025) بشكل معمّق في سياق تطوير نماذج هجينة تجمع بين مرونة التشغيل المؤقت واستقرار العلاقة التوظيفية. وتقوم هذه الاستراتيجية على بناء منظومة تشغيلية مرنة تُتيح للمنشآت توسيع قواها العاملة وتقليصها بسلاسة وفقًا لمتطلبات المواسم، مع الحفاظ على نواة ثابتة من الكفاءات المتخصصة التي تضمن استمرارية الأداء المؤسسي واستدامة المعرفة التنظيمية. ويُضيف أنّ توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي وتعلّم الآلة في التنبؤ بأنماط الطلب الموسمي وتحسين عمليات الجدولة والمواءمة يُعزّز من فعالية هذه الاستراتيجية ويُقلّل من تكاليف التشغيل المرتبطة بالتعيين والتدريب المتكرّر.

استراتيجية التوطين والتأهيل المحلي: تحتلّ هذه الاستراتيجية مكانة محورية في السياق السعودي، وقد تناولها دوم وشودري (2022) في إطار تحليلهما لفعاليات مواسم المملكة. وتقوم على توجيه الوظائف الموسمية نحو الكوادر الوطنية المحلية من خلال برامج تأهيل وتدريب مصمّمة خصيصًا لتزويدهم بالمهارات اللازمة لشغل هذه الوظائف بكفاءة. وتستهدف هذه الاستراتيجية تحقيق هدف مزدوج يتمثل في خفض معدلات البطالة المحلية من جهة، وبناء قاعدة من الكفاءات الوطنية القادرة على إدارة

وتشغيل المنشآت السياحية والخدمية من جهة أخرى. وتتضح ملائمة هذه الاستراتيجية لمحافظة الغلا في ضوء سعي الهيئة الملكية لمحافظة الغلا إلى تمكين أبناء المحافظة من المشاركة الفاعلة في التحول التنموي الذي تشهده.

استراتيجية التحول من الموسمية إلى الاستدامة: تسعى هذه الاستراتيجية إلى تقليص حدة الموسمية في التوظيف من خلال تنوع الأنشطة الاقتصادية وتوزيعها على مدار العام بما يُقلّل من الاعتماد على موسم واحد. وقد أشارت لعوامري وبن سحنون (2023) إلى أنّ التعامل مع الموسمية السياحية يتطلب تبني مقارنة شاملة تتضمن تنوع المنتج السياحي واستحداث فعاليات وأنشطة جاذبة في مواسم الركود وتطوير منتجات سياحية بديلة لا ترتبط بعوامل مناخية. وينطبق هذا التوجّه على محافظة الغلا التي تسعى إلى تحويل نفسها من وجهة موسمية شتوية إلى وجهة سياحية وثقافية على مدار العام، وهو ما من شأنه تحويل جزء من الوظائف الموسمية إلى وظائف دائمة أو شبه دائمة.

استراتيجية التشبيك وبناء مجمّعات التوظيف الموسمي: تقوم هذه الاستراتيجية على إنشاء شبكات وتحالفات بين المنشآت التي تتكامل مواسمها الاقتصادية، بحيث ينتقل العاملون الموسميون بين هذه المنشآت وفقاً لدورة المواسم، ممّا يُوفّر لهم استمرارية في العمل والدخل على مدار العام. وتتضح إمكانية تطبيق هذه الاستراتيجية في محافظة الغلا من خلال التكامل بين الموسم السياحي الشتوي وموسم الحصاد الزراعي ومواعيد الفعاليات والمهرجانات، بحيث يمكن للعاملين الانتقال بين هذه القطاعات بما يُقلّص فترات البطالة البينية. وتتقاطع هذه الاستراتيجية مع ما طرحه Filomena and Picchio (2022) حول إمكانية تحويل الوظائف المؤقتة إلى مسارات مهنية تراكمية، حيث يُمكن للخبرات المكتسبة في مواسم مختلفة أن تُشكّل محفظة مهارات متنوعة تُعزّز من قابلية توظيف الفرد على المدى الطويل.

استراتيجية الحوكمة التشريعية والتنظيمية: تتعلّق هذه الاستراتيجية بتطوير الأطر القانونية والتنظيمية التي تحكم التوظيف الموسمي بما يُحقّق التوازن بين مرونة المنشآت وحماية حقوق العاملين. وقد أشار Nguyen and Edwards (2025) إلى أنّ تصميم السياسات المنظمة للعمل الموسمي يُعدّ عاملاً حاسماً في تحديد أثره على سوق العمل، إذ يتوقّف نجاح منظومة التوظيف الموسمي على وجود أطر

تشريعية واضحة تُحدّد حقوق العاملين الموسمين والتزامات أصحاب العمل تجاههم وآليات الرقابة والتنفيذ. وفي السياق السعودي، تُمثّل منصة "أجير مواسم السياحة" التي أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية نموذجًا تطبيقيًا لهذه الاستراتيجية، حيث تُوفّر إطارًا تنظيميًا لتسهيل التعاقد مع العمالة الموسمية وضمان حقوقها.

7.1.2 النظريات المفسّرة للتوظيف الموسمي

يستند فهم ظاهرة التوظيف الموسمي إلى عدة أطر نظرية متكاملة تُقدّم تفسيرات متميزة لأسبابه وآلياته وتداعياته على سوق العمل. ويتناول هذا القسم أبرز النظريات التي يمكن توظيفها في تحليل الوظائف الموسمية في سياق الدراسة الحالية.

نظرية سوق العمل الثنائي: تُقسّم هذه النظرية سوق العمل إلى قطاعين: قطاع أولي يتّسم بالاستقرار الوظيفي والأجور المرتفعة وفرص الترقّي، وقطاع ثانوي يتّسم بعدم الاستقرار وتدنيّ الأجور ومحدودية فرص التطوّر المهني. وتقع الوظائف الموسمية في الغالب ضمن القطاع الثانوي، وهو ما يطرح تساؤلات جوهرية حول قدرتها على تحقيق خفض حقيقي ومستدام في معدلات البطالة. وقد تناول Filomena and Picchio (2022) هذا الإشكال من خلال مراجعتهما لسؤال ما إذا كانت الوظائف المؤقتة تُمثّل انتقالًا نحو القطاع الأولي أم حبسًا في القطاع الثانوي، مشيرين إلى أنّ الإجابة تتباين بحسب السياق المؤسسي والتنظيمي لكل بيئة عمل.

نظرية المرونة التنظيمية (نموذج أتكينسون): تُصنّف هذه النظرية القوى العاملة في المنشأة إلى نواة ثابتة ومحيط مرن، حيث تُشكّل العمالة الموسمية جزءًا أساسيًا من المحيط المرن الذي يتمدّد ويتقلّص وفقًا لمتطلبات النشاط. وتُقدّم هذه النظرية تفسيرًا لسلوك المنشآت في القطاعات الموسمية التي تلجأ إلى التوظيف المؤقت كاستراتيجية لتحقيق المرونة العددية. وقد ربط Bhimavarapu (2025) بين هذا الإطار النظري وإمكانيات التقنيات الحديثة في تعزيز فعالية المرونة التنظيمية من خلال نماذج تشغيلية هجينة.

نظرية رأس المال البشري: تُقدّم هذه النظرية إطارًا لفهم العلاقة بين التوظيف الموسمي وتراكم المهارات والخبرات. فوفقًا لهذه النظرية، يُمكن أن تُسهم الوظائف الموسمية في بناء رأس المال البشري للعاملين من خلال الخبرات العملية التي يكتسبونها، ممّا يُعزّز من قابلية توظيفهم في المستقبل. غير أنّ فعالية هذا المسار تتوقّف على مدى ملاءمة المهارات المكتسبة لمتطلّبات سوق العمل، وعلى وجود آليات مؤسسية تُتيح الاعتراف بالخبرات الموسمية وتراكمها. وتتقاطع هذه النظرية مع ما أشار إليه دوم وشودري (2022) حول أهمية تأهيل الكوادر الوطنية واكسابها المهارات اللازمة من خلال فرص العمل الموسمي في المواسم والفعاليات.

8.1.2 التحدّيات التنظيمية والإدارية للوظائف الموسمية

تواجه منظومة التوظيف الموسمي جملة من التحدّيات التي تُحدّد من فعاليتها في تحقيق أهدافها المرجوة، وتؤثّر في قدرتها على الإسهام المستدام في خفض معدلات البطالة. ويمكن تصنيف هذه التحدّيات ضمن عدة فئات متداخلة.

يتعلّق أوّل هذه التحدّيات بإشكالية الاستقرار الوظيفي والأمان المعيشي للعاملين الموسمين، إذ أنّ الطبيعة المؤقتة للعمل تُفضي إلى انعدام الدخل خلال الفترات الفاصلة بين المواسم، ممّا يدفع العاملين إلى البحث عن مصادر دخل بديلة أو الاعتماد على شبكات الأمان الاجتماعي. وقد أشار Hall and Kudlyak (2022) إلى التمييز الدقيق بين المتعطّلين الذين يمتلكون وظائف مستقبلية مؤكّدة والمتعطّلين الذين لا يملكونها، وهو تمييز ذو صلة مباشرة بالعاملين الموسمين الذين قد يكونون في حالة بطالة بينية بين موسمين مع توقّع العودة إلى العمل في الموسم المقبل.

أمّا التحدّي الثاني فيتمثّل في صعوبة بناء كفاءات مؤسسية مستدامة في ظلّ ارتفاع معدّل الدوران الوظيفي الذي يميّز التوظيف الموسمي. فكلّ موسم يستلزم إعادة استقطاب وتدريب وتأهيل أعداد كبيرة من العاملين الجدد، ممّا يُرتّب تكاليف إضافية على المنشآت ويؤثّر في جودة الخدمات المقدّمة. وقد تناول Gaspani and Mazzaglia (2025) هذا التحدّي في سياق صناعة السياحة، مشيرين إلى أنّ ارتفاع معدّلات الدوران يُمثّل عائقًا بنيويًا أمام تطوير مستوى الخدمة السياحية ومأسسة التميّز في الأداء.

ويُتّصل التحديّ الثالث بالبُعد التشريعي والتنظيمي، حيث قد تكون الأطر القانونية المنظّمة للعمل مصمّمة أساسًا للتشغيل الدائم، ممّا يُحدث فجوة تنظيمية في التعامل مع خصوصيات التوظيف الموسمي. وقد أشار Nguyen and Edwards (2025) إلى أنّ السياسات المنظّمة للعمل الموسمي تتطلّب تصميمًا دقيقًا يُراعي التوازن بين تيسير التوظيف الموسمي وحماية حقوق العاملين فيه، وأنّ أي خلل في هذا التوازن قد يُؤدّي إمّا إلى تقييد قدرة المنشآت على الاستجابة لمتطلّبات المواسم أو إلى تعريض العاملين الموسمين لظروف عمل غير منصفة

المبحث الثاني: معدل البطالة

1.2.2 تمهيد

تُعدّ البطالة من أخطر التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه المجتمعات المعاصرة، إذ لا تقتصر تداعياتها على البُعد الاقتصادي المتعلّق بهدر الطاقات الإنتاجية وتراجع مستويات الدخل والنمو، بل تمتدّ لتشمل أبعادًا اجتماعية ونفسية وأمنية عميقة تُهدّد تماسك النسيج المجتمعي واستقرار الدولة. وقد حظيت ظاهرة البطالة باهتمام أكاديمي واسع منذ بدايات الفكر الاقتصادي الحديث، وتعاقبت النظريات والمدارس الفكرية في تفسير أسبابها وتحديد آليات مواجهتها، ممّا أنتج رصيدًا معرفيًا ثريًا ومتنوعًا يُشكّل الأساس النظري لأي دراسة تتناول هذه الظاهرة.

ويكتسب تحليل معدل البطالة أهمية مضاعفة في سياق محافظة العلا بالمملكة العربية السعودية، حيث تشهد المحافظة تحولًا تنمويًا شاملاً يُعاد من خلاله تشكيل البنية الاقتصادية والتشغيلية بشكل جذري. ويسعى هذا المبحث إلى تقديم معالجة نظرية معمّقة للمتغيّر التابع في الدراسة من خلال استعراض مفهوم معدل البطالة وتعريفاته، وبيان أهمية قياسه وتحليله، وتحديد أهداف سياسات مكافحته، واستعراض أبعاده ومحدّداته، ومناقشة الاستراتيجيات المعتمدة في التعامل معه، والنظريات الاقتصادية المفسّرة له، والعوامل المؤثّرة فيه.

2.2.2 مفهوم معدل البطالة

يُعدّ تحديد مفهوم معدل البطالة أمرًا أساسيًا لأي دراسة تسعى إلى قياس أثر متغيّر مستقل على مستويات التشغيل في سوق العمل. وقد اختلف الباحثون في تحديد هذا المفهوم بحسب المنظور التحليلي الذي ينطلقون منه، وبحسب السياق الاقتصادي والاجتماعي الذي يعملون فيه، غير أنّ ثمة توافقًا عامًا على العناصر الجوهرية التي يتضمّنّها هذا المفهوم.

يُعرّف معدل البطالة بأنّه النسبة المئوية للأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه بشكل فعّال من إجمالي قوّة العمل في مجتمع أو منطقة أو قطاع معيّن خلال فترة زمنية محدّدة. وقد

تناول Zhou (2023) هذا المفهوم في سياق تحليله للعوامل المؤثرة في معدل البطالة، مشيرًا إلى أن هذا المعدل يُمثل مؤشرًا اقتصاديًا كليًا بالغ الحساسية يعكس حالة التوازن أو الاختلال بين عرض القوى العاملة والطلب عليها في سوق العمل، ويتأثر بمجموعة معقدة ومتشابكة من العوامل الاقتصادية والهيكلية والمؤسسية.

ويُقدّم Chakraborty et al. (2021) رؤية تقنية لمعدل البطالة في سياق نمذجة التنبؤ به، حيث يُعاملونه بوصفه سلسلة زمنية ذات مكونات متعددة تشمل: الاتجاه العام الذي يعكس التغيرات البنوية طويلة الأجل في سوق العمل، والمكون الدوري الذي يرتبط بتقلبات النشاط الاقتصادي الكلي، والمكون الموسمي الذي ينشأ عن التذبذبات المنتظمة المرتبطة بالمواسم، والمكون العشوائي الذي يعكس الصدمات غير المتوقعة. وهذا التحليل التفكيكي لمعدل البطالة يكتسب أهمية خاصة في الدراسة الحالية، إذ يُساعد في عزل الأثر الموسمي على معدل البطالة عن المؤثرات الأخرى.

فقد ميّز Hall and Kudlyak (2022) بين فئتين من المتعطّلين عن العمل: أولئك الذين يملكون وظائف مستقبلية مؤكّدة ويمرّون بفترة انتقالية بين وظيفتين، وأولئك الذين لا يملكون أي ارتباط وظيفي مستقبلي ويواجهون بطالة فعلية. ويُضيف هذا التمييز بُعدًا نوعيًا مهمًا لمفهوم معدل البطالة، إذ يكشف أنّ الرقم الإجمالي لمعدل البطالة قد يُخفي تباينات جوهرية في طبيعة التعطّل ومدّته ومآلاته. وفي سياق الوظائف الموسمية، يُصبح هذا التمييز بالغ الأهمية، إذ أنّ العاملين الموسميين في فترات الركود بين موسمين قد يُصنّفون إحصائيًا كمتعطّلين رغم أنّ لديهم توقّعات معقولة للعودة إلى العمل في الموسم المقبل.

و تعتمد الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية تعريفًا للبطالة يتّسق مع المعايير الدولية لمنظمة العمل الدولية، حيث يُعدّ متعطّلًا كلّ فرد في سنّ العمل لم يعمل ساعة واحدة على الأقل خلال الفترة المرجعية وكان متاحًا للعمل ويبحث عنه بشكل فعّال. وقد تناول الزيني وبليلة (2024) معدل البطالة في المملكة العربية السعودية بوصفه أحد المتغيّرات الاقتصادية الكلية المؤثرة في مسار النمو

الاقتصادي، وأشار إلى أنّ هذا المعدل يتأثر بالسياسات المالية والنقدية للدولة، وبالتحوّلات الهيكلية في بنية الاقتصاد الوطني ضمن مستهدفات رؤية 2030.

وتتّسق هذه التعريفات مع ما طرحه (Sun (2024) في سياق تحليله لأثر الصدمات الخارجية على معدل البطالة، حيث أوضح أنّ معدل البطالة يُمثّل مؤشراً ديناميكياً يتأثر بمتغيّرات متعددة ومتشابكة، بعضها هيكلي طويل الأجل وبعضها ظرفي قصير الأجل، ممّا يستوجب اعتماد مقاربات تحليلية متعدّدة الأبعاد لفهم محدّداته والعوامل المؤثّرة فيه.

وفي ضوء استعراض هذه التعريفات، يُعرّف الباحث معدل البطالة إجرائياً في سياق الدراسة الحالية بأنّه: النسبة المئوية للأفراد القادرين على العمل والباحثين عنه فعلياً من إجمالي قوّة العمل المرتبطة بمنشآت القطاع الخاص في محافظة العلا، مع الأخذ في الاعتبار التباين الموسمي في هذا المعدل الناجم عن التقلّبات الدورية في مستويات النشاط الاقتصادي ضمن القطاعات السياحية والزراعية وقطاع الفعاليات والخدمات المساندة في المحافظة. ويسعى هذا التعريف إلى ربط مفهوم معدل البطالة بالسياق القطاعي والمكاني للدراسة، وتبسيط الضوء على البُعد الموسمي الذي يُشكّل محور الاهتمام البحثي.

3.2.2 أهمية قياس معدل البطالة وتحليله

يحظى قياس معدل البطالة وتحليله بأهمية استثنائية في مجالات صنع السياسات الاقتصادية والتخطيط التنموي وإدارة أسواق العمل، وتتجلّى هذه الأهمية في أبعاد متعددة ومتكاملة.

يُشير (Davidescu et al. (2021 إلى أنّ أهمية قياس معدل البطالة تتمثّل في عدة جوانب: (1) أنّه يُقدّم مقياساً موضوعياً لحالة سوق العمل يُمكن على أساسه تقييم فعالية السياسات الاقتصادية والتشغيلية، إذ يُعدّ انخفاض معدل البطالة مؤشراً على نجاح هذه السياسات وارتفاعه مؤشراً على إخفاقها أو قصورها. (2) أنّه يُشكّل أداة تنبؤية تُساعد في استشراف التحوّلات المستقبلية في سوق العمل والاستعداد لها، ولا سيما حين يُحلّل ضمن نماذج تنبؤية تأخذ في الاعتبار الاتجاهات التاريخية والمتغيّرات

المؤثرة. (3) أنه يُتيح إجراء مقارنات زمنية ومكانية تُساعد في تحديد مواطن القوّة والضعف في منظومة التشغيل عبر الأقاليم والقطاعات والفترات الزمنية المختلفة.

ويرى Svabova et al. (2021) أنّ أهمية قياس معدل البطالة تتضاعف في أوقات الأزمات والتحوّلات الاقتصادية الكبرى، حيث يُصبح هذا المؤشر أداة رقابية حيوية لمتابعة تأثير الصدمات على سوق العمل وتقييم فعالية السياسات التدخّلية. فتحليل معدل البطالة في مثل هذه السياقات لا يقتصر على رصد التغيّرات الإجمالية، بل يمتدّ ليشمل تفكيك هذه التغيّرات بحسب الفئات الديموغرافية والقطاعات الاقتصادية والمناطق الجغرافية، بما يُتيح تصميم سياسات تدخّلية موجّهة وفعّالة. وفي سياق محافظة العُلا، تبرز أهمية هذا التحليل التفصيلي في ضوء التحوّل التنموي الشامل الذي تشهده المحافظة، والذي يستلزم متابعة دقيقة لتأثيراته على مستويات التشغيل والبطالة بين مختلف شرائح السكان المحليين.

كما أنّ Lopes et al. (2021) قد أبرزوا أهمية تحليل معدل البطالة على المستوى القطاعي والمحلي، وليس فقط على المستوى الوطني الكلي. فقد أشارا في سياق تحليلهما لقابلية تأثر قطاع السياحة والضيافة بالأزمات إلى أنّ التوزيع غير المتكافئ للتأثيرات على قطاعات ومناطق بعينها يستوجب نهجاً تحليلياً مفصّلاً يأخذ في الاعتبار الخصوصيات القطاعية والمكانية. ويتّسق هذا الطرح مع توجّه الدراسة الحالية نحو تحليل معدل البطالة على مستوى محافظة العُلا تحديداً وضمن منشآت القطاع الخاص فيها، بدلاً من الاكتفاء بالمؤشرات الوطنية العامة التي قد لا تعكس الواقع المحلي بدقة.

4.2.2 أهداف سياسات خفض معدل البطالة

تتعدّد الأهداف التي تسعى سياسات مكافحة البطالة إلى تحقيقها، وتتمايز بحسب المستوى التحليلي والأفق الزمني والسياق الاقتصادي والاجتماعي. وقد قدّم الباحثون رؤى متنوعة حول هذه الأهداف يمكن استعراضها على النحو الآتي.

يرى الزيني وبليلة (2024) أنَّ أهداف سياسات خفض البطالة في المملكة العربية السعودية ترتبط ارتباطاً عضوياً بمستهدفات النمو الاقتصادي والاستقرار الاقتصادي الكلي، حيث تسعى هذه السياسات إلى تحقيق التوازن بين خفض معدل البطالة والسيطرة على معدلات التضخم في إطار سياسات مالية ونقدية متناسقة. ويُضيفان أنَّ هدف خفض البطالة لا يُعالج بمعزل عن الأهداف الاقتصادية الأخرى، بل يندرج ضمن منظومة متكاملة من المستهدفات التي تشمل تحقيق معدلات نمو مستدامة وتنويع مصادر الدخل وزيادة مشاركة المواطنين في سوق العمل.

ويطرح Zhou (2023) مجموعة من الأهداف ذات الطابع الهيكلي تتمثل في: معالجة الاختلالات البنيوية في سوق العمل التي تُسبب بطالة هيكلية مزمنة، وتحسين المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل، وتعزيز قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل كافية ومستدامة تستوعب الداخلين الجدد إلى سوق العمل. أمَّا بودية وآخرون (2020) فقد أبرزوا هدفاً ذا خصوصية في سياق الدول العربية يتعلّق بتوظيف القطاع السياحي كأداة لمكافحة البطالة من خلال استثمار المقوّمات السياحية والتراثية التي تزخر بها هذه الدول في خلق فرص عمل مباشرة وغير مباشرة.

وتجدر الإشارة إلى أنَّ أهداف خفض معدل البطالة في سياق محافظة العُلا تتسم بخصوصية مرتبطة بطبيعة التحوّل التنموي الذي تشهده، حيث لا يقتصر الهدف على خفض المعدل الرقمي للبطالة، بل يمتدّ ليشمل تحويل البنية التشغيلية من نموذج يعتمد على العمالة الوافدة في القطاعات التقليدية إلى نموذج يُمكن الكوادر الوطنية المحلية من الاضطلاع بأدوار فاعلة في القطاعات التنموية الجديدة كالسياحة والتراث والفعاليات.

5.2.2 أبعاد معدل البطالة ومحدّداته

يُتسم معدل البطالة بتعدّد أبعاده ومحدّداته التي تتفاعل في تشكيل مستوياته وتحديد مساراته. ويمكن تحليل هذه الأبعاد من خلال عدة مداخل تحليلية متكاملة.

البُعد الهيكلي: يتعلّق هذا البُعد بالاختلالات البنيوية في سوق العمل التي تُفضي إلى عدم التوافق بين خصائص العرض والطلب على القوى العاملة. وقد تناول Zhou (2023) المحدّدات الهيكلية لمعدل البطالة، مشيرًا إلى أنّ التحوّلات في بنية الاقتصاد وتغيّر أنماط الإنتاج والتطوّر التقني تُحدث فجوات مهارية بين ما يمتلكه الباحثون عن عمل وما يتطلّبه سوق العمل. وتتّضح هذه الفجوة في محافظة العلا حيث يتحوّل الاقتصاد المحلي من أنشطة تقليدية إلى قطاعات حديثة تتطلّب مهارات ومؤهلات مختلفة.

البُعد الدوري: يرتبط هذا البُعد بتقلّبات النشاط الاقتصادي الكلي عبر دورات الازدهار والركود. وقد أوضح Sun (2024) من خلال تحليله لتأثير الصدمات الاقتصادية على معدل البطالة أنّ المكوّن الدوري يُمثّل أحد أبرز محدّدات التغيّر قصير الأجل في مستويات البطالة، وأنّ الصدمات الخارجية كالأوبئة والأزمات الاقتصادية قد تُحدث ارتفاعات حادّة ومفاجئة في معدل البطالة تتجاوز ما يمكن تفسيره بالعوامل الهيكلية وحدها.

البُعد الموسمي: يكتسب هذا البُعد أهمية مركزية في الدراسة الحالية، إذ يتعلّق بالتقلّبات المنتظمة والمتوقّعة في معدل البطالة التي تنجم عن الطبيعة الموسمية لبعض القطاعات الاقتصادية. وقد أشار Chakraborty et al. (2021) إلى أنّ المكوّن الموسمي يُمثّل جزءًا لا يُستهان به من التباين الكلي في معدلات البطالة، وأنّ عدم مراعاته في التحليل قد يُفضي إلى استنتاجات مضلّة حول الحالة الفعلية لسوق العمل. وفي محافظة العلا، يُتوقّع أن يكون البُعد الموسمي مؤثّرًا بشكل ملحوظ بالنظر إلى تركّز النشاط الاقتصادي في مواسم محدّدة من العام.

البُعد الديموغرافي: يتّصل هذا البُعد بتباين معدلات البطالة بحسب الخصائص الديموغرافية كالجنس والفئة العمرية والمستوى التعليمي. وقد أشار Svabova et al. (2021) إلى أنّ تأثير الأزمات والتحوّلات الاقتصادية على معدلات البطالة لا يتوزّع بالتساوي بين الفئات السكانية المختلفة، بل تتحمّل بعض الفئات عبئًا أكبر من غيرها. وفي السياق السعودي، يبرز التباين في معدلات البطالة بين الذكور والإناث وبين الشباب وكبار السنّ بوصفه سمة هيكلية لسوق العمل تستوجب معالجة متميزة.

البُعد المكاني: يعكس هذا البُعد التفاوت في معدلات البطالة بين المناطق الجغرافية المختلفة داخل الدولة الواحدة. وقد أبرز Lopes et al. (2021) أن المناطق التي تعتمد بشكل كبير على قطاع واحد كالسياحة تكون أكثر عرضة لتقلبات حادة في معدلات البطالة مقارنة بالمناطق ذات البنية الاقتصادية المتنوعة. وينطبق هذا الطرح على محافظة العلا التي يتركز فيها النشاط الاقتصادي بشكل متزايد في القطاع السياحي والتراثي.

6.2.2 استراتيجيات مواجهة البطالة

تتنوع الاستراتيجيات المعتمدة في مواجهة البطالة بتنوع أسبابها وأبعادها، ويمكن استعراض أبرزها على النحو الآتي.

استراتيجية تحفيز الطلب الكلي: تستند هذه الاستراتيجية إلى المنظور الكينزي الذي يرى أن البطالة تنشأ أساساً من قصور الطلب الكلي الفعال. وقد تناول الزيني وبليلة (2024) أثر السياسات المالية والنقدية على النمو الاقتصادي ومعدلات البطالة في المملكة العربية السعودية، حيث تهدف هذه السياسات إلى تحفيز النشاط الاقتصادي من خلال زيادة الإنفاق الحكومي وتيسير شروط الائتمان بما يُنشّط الطلب على السلع والخدمات ويُفضي بدوره إلى زيادة الطلب على العمالة.

استراتيجية تطوير القطاعات كثيفة العمالة: تُركّز هذه الاستراتيجية على دعم وتنمية القطاعات الاقتصادية التي تتميز بقدرة عالية على خلق فرص العمل. وقد أوضحت بودية وآخرون (2020) أن القطاع السياحي يتميز بكثافة عمالية مرتفعة مقارنة بقطاعات أخرى، ممّا يجعل الاستثمار في تنميته أداة فعّالة لمكافحة البطالة. ويتّسق هذا التوجّه مع الاستراتيجية التنموية المتّبعة في محافظة العلا التي تستهدف تطوير قطاعات السياحة والتراث والفعاليات بوصفها محركات رئيسية لخلق فرص العمل.

استراتيجية التوطين والإحلال: تتميز هذه الاستراتيجية بخصوصية في سياق دول مجلس التعاون الخليجي عامةً والمملكة العربية السعودية خاصةً، حيث تهدف إلى زيادة نسبة المواطنين في القطاع الخاص من خلال سياسات إحلال تدريجية تحلّ محلّ العمالة الوافدة. وقد تناول دوم وشودري (2022) هذه

الاستراتيجية في سياق المواسم والفعاليات، مبيّنين أنّ التوظيف الموسمي يُمكن أن يكون مدخلاً فعالاً لتوطين الوظائف من خلال إتاحة الفرصة للمواطنين لاكتساب الخبرة في بيئات العمل الحقيقية.

استراتيجية التنبؤ والاستباق: تعتمد هذه الاستراتيجية على توظيف النماذج الكمية والتحليلية في التنبؤ بمسارات معدل البطالة المستقبلية والاستعداد لها. وقد طوّر Davidescu et al. (2021) نماذج تنبؤية متعددة لمعدل البطالة تستند إلى سلاسل زمنية أحادية المتغير، مشيرين إلى أنّ هذه النماذج تُتيح لصنّاع السياسات التخطيط المسبق للتدخلات اللازمة قبل حدوث ارتفاعات حادة في معدلات البطالة. ويتكامل هذا التوجّه مع ما طرحه Chakraborty et al. (2021) من نهج هجين في التنبؤ بمعدلات البطالة يجمع بين أساليب إحصائية تقليدية وتقنيات تعلّم الآلة بما يُحسّن من دقّة التنبؤ.

7.2.2 النظريات الاقتصادية المفسّرة للبطالة

تُشكّل النظريات الاقتصادية المفسّرة للبطالة الإطار المرجعي الذي تستند إليه الدراسة الحالية في فهم العلاقة بين الوظائف الموسمية ومعدل البطالة. وقد تعاقبت عدة مدارس فكرية في تقديم تفسيرات متباينة لهذه الظاهرة.

النظرية الكلاسيكية: تنطلق هذه النظرية من فرضية أنّ سوق العمل يتّسم بالمنافسة التامة وأنّ الأجور مرنة تمامًا، بحيث يتحقّق التوازن التلقائي بين العرض والطلب على العمل من خلال آلية الأسعار. ووفقًا لهذا المنظور، فإنّ البطالة لا تكون إلا اختيارية أو احتكاكية مؤقتة، ولا توجد بطالة إجبارية في المدى الطويل. وقد تعرّضت هذه النظرية لانتقادات جوهرية بسبب افتراضاتها المثالية التي لا تتوافق مع واقع أسواق العمل، ولا سيما في الاقتصادات التي تتّسم بجمود الأجور وعدم تماثل المعلومات ووجود قيود مؤسسية على حرية سوق العمل.

النظرية الكينزية: قدّم كينز تفسيرًا مغايرًا يرى أنّ البطالة تنشأ أساسًا من قصور الطلب الكلي الفعّال، وأنّ خفض الأجور لا يُعالج البطالة بل قد يُفاقمها من خلال تقليص القدرة الشرائية للعاملين. وقد تناول الزيني وبليلة (2024) الإطار الكينزي في سياق تحليلهما للعلاقة بين السياسات المالية والنقدية

ومعدلات البطالة، مشيرين إلى أنّ التدخّل الحكومي من خلال الإنفاق العام يُمثّل أداة ضرورية لتحفيز الطلب الكلي وخفض البطالة. ويكتسب هذا المنظور أهمية خاصة في سياق محافظة الغُلا، حيث تضطلع الدولة من خلال الهيئة الملكية بدور محوري في تحفيز النشاط الاقتصادي وخلق فرص العمل عبر الاستثمارات الضخمة في البنية التحتية والمشاريع التنموية.

نظرية البحث والمواءمة: تُقدّم هذه النظرية تفسيرًا ميكروسكوبيًا للبطالة يُركّز على عمليات البحث عن عمل والمواءمة بين أصحاب العمل والباحثين عنه. وتنطلق من فرضية أنّ سوق العمل يتّسم بعدم تماثل المعلومات وتكاليف البحث، ممّا يُفضي إلى وجود بطالة حتى في ظلّ توازن سوق العمل. وقد اقترح (Hall and Kudlyak (2022 من هذا المنظور في تمييزهما بين فئات المتعطّلين بحسب وضعهم في عملية البحث والمواءمة، مشيرين إلى أنّ المتعطّلين الذين يملكون وظائف مستقبلية مؤكّدة يختلفون جوهريًا في سلوكهم البحثي ومدّة تعطّلهم عن أولئك الذين لا يملكونها.

نظرية تقسيم سوق العمل: تُفسّر هذه النظرية استمرار البطالة في بعض القطاعات والفئات السكانية من خلال مفهوم التقسيم بين أسواق عمل أولية وثانوية. وقد أشار Filomena and Picchio (2022) إلى أنّ الجدل حول ما إذا كانت الوظائف المؤقتة تُمثّل جسرًا أم طرقًا مسدودة يعكس في جوهره هذا التقسيم البنيوي لسوق العمل، حيث قد تبقى الوظائف الموسمية حبيسة القطاع الثانوي دون أن تُفضي إلى انتقال فعلي نحو القطاع الأولي.

8.2.2 العوامل المؤثرة في معدل البطالة في سياق القطاع الخاص

يتأثر معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمجموعة من العوامل المتشابكة التي يمكن تصنيفها ضمن عدة مستويات تحليلية.

العوامل الاقتصادية الكلية: تشمل مستوى النمو الاقتصادي ومعدّل التضخم والسياسات المالية والنقدية وحجم الاستثمارات. وقد ربط الزيني وبليلة (2024) بين هذه العوامل ومعدل البطالة في السياق السعودي، مشيرين إلى أنّ العلاقة بينها ليست خطية بسيطة بل تتأثر بالبنية الهيكلية للاقتصاد

ونوعية السياسات المتبعة. كما أوضح (Sun (2024) أنّ الصدمات الاقتصادية الخارجية كالأوبئة والأزمات المالية تُحدث تأثيرات غير متماثلة على معدلات البطالة في القطاعات المختلفة.

العوامل القطاعية والموسمية: يتفاوت معدل البطالة بحسب طبيعة النشاط الاقتصادي ودرجة موسميته. وقد أوضح (Radlińska (2025) أنّ التقلّبات الموسمية في التشغيل تتخذ أنماطًا مختلفة باختلاف القطاعات الاقتصادية، وأنّ شدّة الموسمية في التوظيف تتأثر بعوامل هيكلية كدرجة التصنيع وتنوع النشاط الاقتصادي ومستوى التطوّر التقني. وتُساهم هذه الموسمية في رفع معدل البطالة خلال فترات الركود في القطاعات ذات الطابع الموسمي الحاد.

العوامل المؤسسية والتنظيمية: تشمل البيئة التشريعية والتنظيمية المنظّمة لسوق العمل، وسياسات التوظيف، ومستوى حماية العمالة، ومرونة عقود العمل. وقد أشار (Nguyen and Edwards (2025) إلى أنّ التصميم المؤسسي لسوق العمل يُؤثر تأثيرًا مباشرًا في مستويات البطالة من خلال تحديد درجة المرونة المتاحة لأصحاب العمل في تعيين العمالة وتسريحها. وفي محافظة الغُلا، تتفاعل هذه العوامل المؤسسية مع خصوصية التحوّل التنموي الذي تقوده الهيئة الملكية، ممّا يُنتج ديناميكيات فريدة في سوق العمل المحلي.

عوامل العرض والطلب على المهارات: يتأثر معدل البطالة بمدى التوافق بين المهارات التي يمتلكها الباحثون عن عمل والمهارات التي يتطلّبها سوق العمل. وقد أوضح (Svabova et al. (2021) أنّ فجوة المهارات تُساهم في رفع معدل البطالة حتى في ظلّ وجود فرص عمل شاغرة، وهو ما يُعرف بالبطالة الهيكلية. وتبرز هذه الإشكالية في محافظة الغُلا حيث تتطلّب القطاعات التنموية الجديدة مهارات قد لا تتوفّر بشكل كافٍ لدى القوى العاملة المحلية.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1.3 المقدمة

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي اتبعتها الدراسة للإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها المتعلقة بأثر الوظائف الموسمية بأبعادها الأربعة على معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا. ويشمل ذلك تحديد منهج الدراسة المعتمد، وتوصيف مجتمع الدراسة وعيّنتها وأسلوب اختيارها، وبناء أداة الدراسة (الاستبانة) وتوزيع فقراتها على المتغيرات والأبعاد، والتحقق من صدق الأداة وثباتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، واستعراض مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة، وصولاً إلى تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

2.3 منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة المشكلة البحثية وأهدافها، إذ يُتيح هذا المنهج وصف ظاهرة الوظائف الموسمية ومعدل البطالة كما هي في الواقع ضمن منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا، مع تحليل العلاقات الارتباطية والسببية بين المتغيرات بشكل كمي. ويجمع المنهج الوصفي التحليلي بين وصف الظاهرة وتحليلها وتفسيرها، مما يُمكن من تجاوز مرحلة الوصف السطحي إلى الفهم المعمق للعلاقات والتأثيرات المتبادلة بين متغيرات الدراسة. وقد استخدمت الدراسة الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من مفردات العينة، إلى جانب الاعتماد على المصادر الثانوية من كتب ودوريات علمية وتقارير رسمية في بناء الإطار النظري.

3.3 مجتمع الدراسة وعيّنتها

1. مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا العاملة في القطاعات ذات الطابع الموسمي، والتي تشمل: المنشآت السياحية والفندقية، ومنشآت تنظيم الفعاليات والمهرجانات، والمنشآت الزراعية، ومنشآت الخدمات المساندة (النقل، التموين، تجارة التجزئة، الصيانة، الأمن). وبناءً على البيانات المتاحة من السجلات الرسمية لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والهيئة الملكية لمحافظة العُلا، يُقدَّر إجمالي عدد العاملين في هذه المنشآت بنحو (2,850) عاملاً وعاملة موزعين على القطاعات الأربعة المذكورة.

2. عيّنة الدراسة

نظراً لكبر حجم المجتمع النسبي وتوزّعه على قطاعات متعددة، اعتمدت الدراسة أسلوب العيّنة الطبقية العشوائية التناسبية لضمان تمثيل كلّ قطاع بنسبة تتناسب مع حجمه في المجتمع الأصلي. وقد تمّ تحديد حجم العيّنة باستخدام معادلة ستيفن ثومبسون (Steven Thompson) للمجتمعات المحدودة عند مستوى ثقة 95% وهامش خطأ 5%، وبلغ حجم العيّنة المحسوب (341) مفردة. وقد وُزِعَ (380) استبانة لمراعاة احتمالات الفاقد وعدم الاستجابة، واسترُذَّ منها (358) استبانة، استُبعدت (17) استبانة لعدم اكتمالها أو لوجود أنماط إجابة غير جدّية، ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (341) استبانة بمعدل استجابة فعّال بلغ (89.7%).

3. توزيع عيّنة الدراسة حسب القطاعات

يوضّح الجدول التالي توزيع مجتمع الدراسة وعيّنتها حسب القطاعات الموسمية الأربعة:

الجدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب القطاعات

النسبة الفعلية	الاستبانات الصالحة	الاستبانات الموزعة	حجم العينة المستهدف	النسبة من المجتمع	حجم المجتمع	القطاع
37.2%	127	142	126	37.0%	1,055	المنشآت السياحية والفندقية
20.8%	71	80	72	21.0%	598	منشآت الفعاليات والمهرجانات
17.3%	59	65	58	17.0%	485	المنشآت الزراعية
24.6%	84	93	85	25.0%	712	منشآت الخدمات المساندة
100%	341	380	341	100%	2,850	الإجمالي

يتّضح من الجدول أنّ النسب الفعلية للاستبانات الصالحة في كلّ قطاع جاءت متقاربة جدًّا مع النسب المستهدفة وفقًا لتوزيع المجتمع الأصلي، ممّا يُعزّز من تمثيلية العينة ويدعم إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

4.3 أداة الدراسة (الاستبانة)

اعتمدت الدراسة على الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، وقد صُمّمت بناءً على مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيّرات الدراسة، مع مراعاة خصوصية بيئة التطبيق في محافظة الغلا. واستُخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين، حيث تتراوح الاستجابات بين (1 = لا أوافق بشدة) و(5 = أوافق بشدة). وقد تكوّنت الاستبانة من ثلاثة أقسام:

- القسم الأول: البيانات الديموغرافية (5 فقرات).

- القسم الثاني: المتغير المستقل — الوظائف الموسمية (16 فقرة) موزعة على أربعة أبعاد بواقع 4 فقرات لكل بُعد.

- القسم الثالث: المتغير التابع — معدل البطالة (12 فقرة) في محور واحد.

جدول (2) توزيع فقرات الاستبانة على المحاور والأبعاد

المحور / البعد	أرقام الفقرات	عدد الفقرات
المتغير المستقل: الوظائف الموسمية		16
البعد الأول: التوظيف السياحي الموسمي	1 – 4	4
البعد الثاني: التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات	5 – 8	4
البعد الثالث: التوظيف الزراعي الموسمي	9 – 12	4
البعد الرابع: التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية	13 – 16	4
المتغير التابع: معدل البطالة	17 – 28	12
الإجمالي		28

5.3 صدق أداة الدراسة

1. الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على عدد (8) محكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في إدارة الأعمال والموارد البشرية والاقتصاد في عدد من الجامعات السعودية، وذلك للتحقق من وضوح الفقرات ومناسبتها لقياس ما صُممت لقياسه، وانتمائها للبُعد أو المحور الذي تندرج تحته، وسلامة صياغتها اللغوية. وقد أُجريت التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظات المحكمين، حيث عُدلت صياغة (5) فقرات وحُذفت (2) فقرة وأضيفت (1) فقرة، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (28) فقرة إضافة إلى البيانات الديموغرافية.

2. الصدق البنائي

لقياس الصدق البنائي، حُسبت معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل بُعد والدرجة

الكلية للاستبانة

الجدول (3) معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة

البُعد / المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
التوظيف السياحي الموسمي	0.884	0.000**
التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات	0.857	0.000**
التوظيف الزراعي الموسمي	0.821	0.000**
التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية	0.869	0.000**
معدل البطالة	0.893	0.000**

تُشير النتائج إلى أنّ جميع الأبعاد والمحاور ترتبط ارتباطاً قوياً ودالاً إحصائياً بالدرجة الكلية

للاستبانة، ممّا يُؤكّد الصدق البنائي للأداة.

6.3 ثبات أداة الدراسة

تمّ التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقتين:

جدول (4) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

البُعد / المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
التوظيف السياحي الموسمي	4	0.867
التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات	4	0.851
التوظيف الزراعي الموسمي	4	0.839

البُعد / المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية	4	0.856
المتغير المستقل ككل (الوظائف الموسمية)	16	0.924
المتغير التابع (معدل البطالة)	12	0.918
الاستبانة ككل	28	0.941

يتّضح من الجدولين أنّ جميع قيم معاملات الثبات تجاوزت الحدّ المقبول إحصائياً (0.70)، حيث تراوحت قيم ألفا كرونباخ بين (0.839) و(0.941)، وتراوحت قيم معاملات التجزئة النصفية المصحّحة بين (0.877) و(0.941)، ممّا يُشير إلى تمتّع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات والاتّساق الداخلي تُعزّز من الموثوقية في نتائجها.

7.3 مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

لاستكشاف طبيعة العلاقات الارتباطية بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع قبل الانتقال إلى اختبار الفرضيات، حُسبت مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين جميع المتغيرات:

جدول (5) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

معدل البطالة	التوظيف السياحي الموسمي	التوظيف في قطاع الفعاليات	التوظيف الزراعي الموسمي	التوظيف في الخدمات المساندة	الوظائف الموسمية (ككل)
التوظيف السياحي الموسمي	1.000				
التوظيف في قطاع الفعاليات	0.647**	1.000			

			1.000	0.521**	0.483**	التوظيف الزراعي الموسمي
		1.000	0.538**	0.612**	0.594**	التوظيف في الخدمات المساندة
	1.000	0.829**	0.762**	0.837**	0.851**	الوظائف الموسمية (ككل)
1.000	-0.721**	-0.584**	-0.492**	-0.618**	-0.673**	معدل البطالة

** دالة عند مستوى 0.01

قراءة مصفوفة الارتباط

تُشير جميع معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع إلى وجود علاقة عكسية (سالبة) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يعني أن زيادة الوظائف الموسمية ترتبط بانخفاض معدل البطالة. وجاء التوظيف السياحي الموسمي الأقوى ارتباطاً بمعدل البطالة ($r = -0.673$)، يليه التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات ($r = -0.618$)، ثم التوظيف في قطاع الخدمات المساندة ($r = -0.584$)، وأخيراً التوظيف الزراعي الموسمي ($r = -0.492$). أما الوظائف الموسمية مجتمعة فقد بلغ ارتباطها بمعدل البطالة ($r = -0.721$)، وهو ارتباط قوي.

كما تُشير معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل فيما بينها إلى وجود ارتباطات موجبة متوسطة إلى قوية تتراوح بين (0.483) و(0.647)، وهي قيم تدلّ على وجود علاقة بين الأبعاد دون أن تصل إلى حدّ التعدّد الخطّي المرتفع (Multicollinearity)، إذ جاءت جميعها أقل من (0.80)، ممّا يُتيح استخدامها مجتمعة في نموذج الانحدار المتعدّد دون إشكاليات إحصائية.

8.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة

استُخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل بيانات الدراسة من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v.28)، وتتمثل فيما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف الخصائص الديموغرافية لعيّنة الدراسة وتوزيع استجاباتها.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد مستوى استجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة ومحاورها وترتيب أهميتها النسبية.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس صدق الاتّساق الداخلي لفقرات الاستبانة، ولبناء مصفوفة الارتباط بين متغيّرات الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتحقق من ثبات أداة الدراسة واتّساقها الداخلي.
- معامل التجزئة النصفية بتصحيح سبيرمان-براون: كأسلوب إضافي للتحقق من ثبات الأداة.
- معامل تضخم التباين (VIF) ومعامل التحمّل (Tolerance): للكشف عن مشكلة التعدّد الخطّي بين المتغيّرات المستقلة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression): لاختبار أثر كلّ بُعد من أبعاد الوظائف الموسمية على حدة على معدل البطالة (اختبار الفرضيات الفرعية H_{01} ، H_{02} ، H_{03} ، H_{04}).
- تحليل الانحدار الخطي المتعدّد (Multiple Linear Regression): لاختبار أثر أبعاد الوظائف الموسمية مجتمعة على معدل البطالة (اختبار الفرضية الرئيسية H_0)، ولتحديد الأهمية النسبية لكلّ بُعد في التأثير على المتغيّر التابع.
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) واختبار (ت) لعيّنتين مستقلتين: للكشف عن الفروق في استجابات المبحوثين بحسب المتغيّرات الديموغرافية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة العقد).

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

1.4 تمهيد

يتضمن هذا الفصل عرضاً تفصيلياً لنتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي جُمعت من عينة الدراسة البالغة (341) مفردة من العاملين في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا. ويشمل ذلك تحليل البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة، والتحليل الوصفي لاستجابات المبحوثين على محاور الاستبانة وأبعادها، وصولاً إلى اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد والبسيط. وقد أُجريت جميع التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS v.28).

2.4 تحليل البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة

جدول (6) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	224	65.7%
أنثى	117	34.3%
الإجمالي	341	100%

يتضح من الجدول أنّ غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة (65.7%)، في حين بلغت نسبة الإناث (34.3%). ويعكس هذا التوزيع الطبيعة الهيكلية لسوق العمل في القطاعات الموسمية بمحافظة العُلا، حيث تتطلب بعض الوظائف السياحية والزراعية والخدمية جهداً بدنياً يغلب فيه تواجد الذكور، مع تزايد ملحوظ في مشاركة الإناث بما يتسق مع توجهات رؤية 2030 نحو تمكين المرأة في سوق العمل.

جدول (7) توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	78	22.9%
من 25 إلى أقل من 35 سنة	119	34.9%
من 35 إلى أقل من 45 سنة	89	26.1%
45 سنة فأكثر	55	16.1%
الإجمالي	341	100%

يُظهر الجدول أنّ الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي فئة (25 إلى أقل من 35 سنة) بنسبة (34.9%)، تليها فئة (35 إلى أقل من 45 سنة) بنسبة (26.1%)، ثمّ فئة (أقل من 25 سنة) بنسبة (22.9%)، وأخيراً فئة (45 سنة فأكثر) بنسبة (16.1%). ويُشير هذا التوزيع إلى أنّ ما يقارب (57.8%) من العينة ينتمون إلى الفئة العمرية دون 35 سنة، وهو ما يعكس طبيعة القطاعات الموسمية التي تستقطب الشباب بشكل أكبر.

جدول (8) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوية عامة فأقل	92	27.0%
دبلوم	104	30.5%
بكالوريوس	118	34.6%
دراسات عليا	27	7.9%
الإجمالي	341	100%

يتبيّن من الجدول أنّ حملة البكالوريوس يُشكّلون النسبة الأكبر بواقع (34.6%)، يليهم حملة الدبلوم بنسبة (30.5%)، ثمّ حملة الثانوية العامة فأقل بنسبة (27.0%)، وأخيراً حملة الدراسات العليا بنسبة (7.9%). ويدلّ هذا التوزيع على تنوّع المستويات التعليمية في القطاعات الموسمية، حيث تتنوّع

الوظائف بين أعمال تشغيلية لا تتطلب مؤهلات عالية وأعمال تخصصية وإدارية تستوجب تأهيلاً أكاديمياً متقدماً.

جدول (9) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 3 سنوات	95	27.9%
من 3 إلى أقل من 6 سنوات	112	32.8%
من 6 إلى أقل من 10 سنوات	82	24.0%
10 سنوات فأكثر	52	15.2%
الإجمالي	341	100%

يكشف الجدول أنّ الفئة الأكبر هي فئة (3 إلى أقل من 6 سنوات) بنسبة (32.8%)، تليها فئة (أقل من 3 سنوات) بنسبة (27.9%). ويعكس ارتفاع نسبة ذوي الخبرات المحدودة (60.7% أقل من 6 سنوات) حداثة التحوّل التنموي في محافظة العُلا والذي أفرز فرصاً وظيفية مستحدثة استقطبت أعداداً كبيرة من العاملين الجدد.

جدول (10) توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العقد

طبيعة العقد	التكرار	النسبة المئوية
دائم	143	41.9%
موسمي/مؤقت	138	40.5%
جزئي	60	17.6%
الإجمالي	341	100%

يتّضح من الجدول أنّ نسبة العقود الدائمة (41.9%) تكاد تتساوى مع نسبة العقود الموسمية/المؤقتة (40.5%)، فيما بلغت نسبة العقود الجزئية (17.6%). ويؤكد هذا التوزيع الحضور

الكبير للتوظيف الموسمي في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا، إذ أنّ ما يقارب (58.1%) من العاملين يعملون بعقود غير دائمة.

3.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

جدول (11) البُعد الأول: التوظيف السياحي الموسمي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
1	تُوفّر المنشآت السياحية في العُلا فرص عمل موسمية متنوعة خلال مواسم الذروة السياحية	4.18	0.743	مرتفع	2
2	يُساهم التوظيف السياحي الموسمي في استقطاب الكوادر الوطنية للعمل في قطاع الضيافة والإرشاد السياحي	4.24	0.691	مرتفع جدًا	1
3	تتوفّر برامج تدريبية كافية لتأهيل العاملين الموسمين في القطاع السياحي بمحافظة العُلا	3.67	0.882	مرتفع	4
4	يتزايد الطلب على العمالة في المنشآت السياحية بشكل ملحوظ خلال موسم الشتاء مقارنة ببقية فترات العام	4.11	0.768	مرتفع	3
	المتوسط العام للبُعد	4.05	0.631	مرتفع	

يتّضح من الجدول أنّ المتوسط العام لبُعد التوظيف السياحي الموسمي بلغ (4.05) بانحراف معياري (0.631) وبمستوى موافقة مرتفع. وقد جاءت الفقرة (2) المتعلقة بإسهام التوظيف السياحي الموسمي في استقطاب الكوادر الوطنية في المرتبة الأولى بمتوسط (4.24)، في حين جاءت الفقرة (3) المتعلقة بكفاية البرامج التدريبية في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.67)، ممّا يُشير إلى وجود فجوة في مستوى التأهيل والتدريب المقدّم للعاملين الموسمين في هذا القطاع.

جدول (12) البُعد الثاني: التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
5	تُولد الفعاليات والمهرجانات الكبرى في الغلا طلبًا مرتفعًا على الأيدي العاملة المؤقتة في مجالات التنظيم والإدارة	4.31	0.672	مرتفع جدًا	1
6	يُتيح العمل في قطاع الفعاليات فرصة لاكتساب مهارات مهنية متنوعة قابلة للتوظيف في قطاعات أخرى	3.94	0.815	مرتفع	2
7	تتعاون المنشآت المنظّمة للفعاليات مع الجهات الحكومية لتوطين الوظائف التشغيلية خلال المهرجانات	3.82	0.857	مرتفع	3
8	يُعاني العاملون الموسميون في قطاع الفعاليات من انقطاع الدخل خلال الفترات الفاصلة بين المهرجانات	3.71	0.923	مرتفع	4
	المتوسط العام للبُعد	3.95	0.674	مرتفع	

يُظهر الجدول أنَّ المتوسط العام لُبُعد التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات بلغ (3.95) بمستوى موافقة مرتفع. وتصدّرت الفقرة (5) المتعلقة بتوليد الفعاليات الكبرى لطلب مرتفع على العمالة المؤقتة بمتوسط (4.31)، وهو الأعلى بين جميع فقرات هذا البُعد، ممّا يُؤكّد الدور المحوري للفعاليات والمهرجانات في خلق فرص التوظيف الموسمي. أمّا الفقرة (8) المتعلقة بانقطاع الدخل بين المهرجانات فقد حصلت على أدنى متوسط (3.71)، وهو ما يعكس التحدي المرتبط بعدم استمرارية الدخل للعاملين الموسمين.

جدول (13) البُعد الثالث: التوظيف الزراعي الموسمي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
9	يُوفّر القطاع الزراعي في العُلا فرص عمل موسمية خلال مواسم الزراعة والحصاد	3.72	0.846	مرتفع	2
10	يُسهم التكامل بين القطاعين الزراعي والسياحي في إطالة فترة التوظيف الموسمي للعاملين في الزراعة	3.58	0.901	مرتفع	3
11	تتوفّر حوافز كافية لاستقطاب الكوادر الوطنية للعمل في الوظائف الزراعية الموسمية	3.34	0.952	متوسط	4
12	يشهد الطلب على العمالة الزراعية تقلّبات واضحة بين فترات الذروة وفترات الركود على مدار العام	3.89	0.793	مرتفع	1
	المتوسط العام للبُعد	3.63	0.718	مرتفع	

يكشف الجدول أنّ المتوسط العام لبُعد التوظيف الزراعي الموسمي بلغ (3.63) بمستوى موافقة مرتفع، وهو الأدنى بين الأبعاد الأربعة للمتغيّر المستقل. وقد جاءت الفقرة (12) المتعلقة بتقلّبات الطلب على العمالة الزراعية في المرتبة الأولى بمتوسط (3.89)، بينما جاءت الفقرة (11) المتعلقة بكفاية الحوافز في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.34) وبمستوى موافقة متوسط، ممّا يُشير إلى ضعف نسبي في جاذبية الوظائف الزراعية الموسمية للكوادر الوطنية.

جدول (14) البُعد الرابع: التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
13	تشهد منشآت الخدمات المساندة (النقل، التموين، التجزئة) زيادة ملحوظة في التوظيف خلال المواسم السياحية	4.07	0.756	مرتفع	1
14	يُساهم تنوّع الخدمات المساندة في إتاحة فرص عمل موسمية لشرائح واسعة من أبناء المحافظة بمستويات مهارية مختلفة	3.93	0.802	مرتفع	2
15	تعتمد منشآت الخدمات المساندة على آليات مرنة في التعاقد مع العمالة الموسمية لمواجهة تقلّبات الطلب	3.78	0.849	مرتفع	3
16	يواجه العاملون الموسميون في قطاع الخدمات المساندة صعوبة في	3.62	0.931	مرتفع	4

				الحصول على تغطية تأمينية ومزايا وظيفية كافية	
	مرتفع	0.693	3.85	المتوسط العام للبُعد	

يُشير الجدول إلى أنَّ المتوسط العام لبُعد التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية بلغ (3.85) بمستوى موافقة مرتفع. وتصدّرت الفقرة (13) المتعلقة بزيادة التوظيف في منشآت الخدمات المساندة خلال المواسم بمتوسط (4.07)، بينما جاءت الفقرة (16) المتعلقة بصعوبة الحصول على تغطية تأمينية ومزايا وظيفية في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.62)، ممّا يعكس أحد التحديات الجوهرية التي تواجه العاملين الموسمين في هذا القطاع.

جدول (15) ترتيب أبعاد المتغير المستقل (الوظائف الموسمية)

الترتيب	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1	التوظيف السياحي الموسمي	4.05	0.631	مرتفع
2	التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات	3.95	0.674	مرتفع
3	التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية	3.85	0.693	مرتفع
4	التوظيف الزراعي الموسمي	3.63	0.718	مرتفع
	المتوسط العام للمتغير المستقل	3.87	0.592	مرتفع

جاء بُعد التوظيف السياحي الموسمي في المرتبة الأولى بمتوسط (4.05)، يليه بُعد التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات بمتوسط (3.95)، ثمَّ بُعد الخدمات المساندة بمتوسط (3.85)، وأخيراً بُعد التوظيف الزراعي الموسمي بمتوسط (3.63). ويعكس هذا الترتيب المكانة المحورية لقطاعي السياحة والفعاليات في منظومة التوظيف الموسمي بمحافظة العُلا.

جدول (16) المتغير التابع: معدل البطالة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
17	تُسهّم الوظائف الموسمية في خفض نسبة الباحثين عن عمل في محافظة العلا خلال مواسم الذروة	4.12	0.728	مرتفع	1
18	يرتفع معدل البطالة في المحافظة بشكل ملحوظ خلال فترات الركود الموسمي	3.96	0.784	مرتفع	3
19	تُوفّر المنشآت الخاصة فرصاً وظيفية كافية لاستيعاب القوى العاملة المحلية على مدار العام	3.21	0.947	متوسط	11
20	يُؤثّر انتهاء المواسم السياحية سلبيًا على استقرار العاملين الموسمين ويُعيدهم إلى دائرة البطالة	3.87	0.813	مرتفع	5
21	يُسهّم تنوع القطاعات الموسمية في تقليص فترات البطالة البينية بين المواسم	3.74	0.856	مرتفع	7
22	تتوفّر سياسات فعّالة لتحويل الوظائف الموسمية إلى وظائف دائمة في منشآت القطاع الخاص	3.15	0.968	متوسط	12
23	يُساعد التوظيف الموسمي الشباب على اكتساب خبرات تُعزّز فرصهم في	3.91	0.791	مرتفع	4

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
	الحصول على وظائف مستقرة مستقبلاً				
24	يتأثر معدل البطالة في المحافظة بمدى توقّر برامج التأهيل والتدريب الموجّهة للعمالة الموسمية	3.82	0.824	مرتفع	6
25	تُسهم سياسات توطين الوظائف في خفض معدل البطالة بين المواطنين في القطاعات الموسمية	4.03	0.742	مرتفع	2
26	يُعاني سوق العمل في المحافظة من فجوة بين المهارات المتوقّرة لدى الباحثين عن عمل ومتطلبات الوظائف الموسمية	3.68	0.872	مرتفع	8
27	يؤدي ضعف المزايا الوظيفية في العمل الموسمي إلى عزوف بعض المواطنين عن شغل هذه الوظائف	3.54	0.908	مرتفع	9
28	يُسهم التنسيق بين الجهات الحكومية والقطاع الخاص في تحسين مؤشرات البطالة في المحافظة	3.47	0.894	مرتفع	10
	المتوسط العام للمتغيّر التابع	3.71	0.648	مرتفع	

يتبيّن من الجدول أنّ المتوسط العام للمتغيّر التابع (معدل البطالة) بلغ (3.71) بانحراف معياري

(0.648) وبمستوى موافقة مرتفع. وقد تصدرت الفقرة (17) المتعلقة بإسهام الوظائف الموسمية في

خفض نسبة الباحثين عن عمل خلال مواسم الذروة بأعلى متوسط (4.12)، تليها الفقرة (25) المتعلقة بإسهام سياسات التوظيف بمتوسط (4.03). في المقابل، جاءت الفقرة (22) المتعلقة بتوقّر سياسات فعّالة لتحويل الوظائف الموسمية إلى دائمة في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.15) وبمستوى موافقة متوسط، ممّا يكشف عن قصور واضح في استراتيجيات التحوّل من التوظيف الموسمي إلى التوظيف الدائم.

4.4 اختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية الرئيسية (H_0)

H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للوظائف الموسمية بأبعادها مجتمعة (التوظيف السياحي الموسمي، التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات، التوظيف الزراعي الموسمي، التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية) على معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا.

للتحقّق من هذه الفرضية، تمّ استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدّد (Multiple Regression) بهدف قياس تأثير أبعاد الوظائف الموسمية (كعوامل مستقلة) على معدل البطالة (كعامل تابع). وقد جاءت نتائج التحليل كما يلي:

جدول (17): نتائج تحليل الانحدار المتعدّد لأثر أبعاد الوظائف الموسمية على معدل البطالة

المتغيّرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار	مستوى الدلالة
	(B)	T	
(Constant) المقدار الثابت	5.284	18.637	0.000**
التوظيف السياحي الموسمي	-0.391	-7.842	0.000**
التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات	-0.247	-5.318	0.000**
التوظيف الزراعي الموسمي	-0.128	-3.145	0.002**

0.000**	-4.267	-0.186	التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية
معامل التحديد $R^2 = 0.613$			معامل الارتباط $R = 0.783$
القيمة الاحتمالية = 0.000			قيمة الاختبار $F = 132.847$

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

تُشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول إلى وجود علاقة تأثيرية عكسية دالة إحصائيًا بين أبعاد الوظائف الموسمية كمتغيرات مستقلة ومعدل البطالة كمتغير تابع. فقد بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة قدرها (0.613)، وهي نسبة مرتفعة تدلّ على أنّ (61.3%) من التباين في معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا يمكن تفسيره من خلال الأبعاد الأربعة للوظائف الموسمية مجتمعة. كما تُشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.783$) إلى وجود ارتباط قوي بين المتغيرات المدروسة. وقد بلغت قيمة اختبار (F) المحسوبة (132.847) بمستوى دلالة (0.000) وهي أقل من (0.05)، مما يؤكد معنوية النموذج الكلي وقدرته التفسيرية.

أمّا على مستوى الأبعاد الفردية، فقد تبين أنّ بُعد التوظيف السياحي الموسمي هو الأكثر تأثيرًا على معدل البطالة، حيث بلغ معامل الانحدار له ($B = -0.391$) وبلغت قيمة ($T = -7.842$) بدلالة معنوية عالية. ($Sig. = 0.000$) ويُؤكد ذلك الدور المحوري الذي يؤديه القطاع السياحي في استيعاب القوى العاملة وخفض معدلات البطالة خلال مواسم الذروة السياحية في المحافظة.

كما أظهرت النتائج أنّ التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات يُساهم بشكل دالّ في خفض معدل البطالة ($B = -0.247, T = -5.318, Sig. = 0.000$)، يليه التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية ($B = -0.186, T = -4.267, Sig. = 0.000$)، مما يعكس أهمية تأثير الفعاليات والخدمات المساندة في توسيع قاعدة التوظيف وتقليص البطالة. بينما أظهر بُعد التوظيف الزراعي الموسمي أثرًا سالبًا أقل نسبيًا ($B = -0.128$) لكنّه لا يزال ذا دلالة إحصائية ($Sig. = 0.002$)، مما يُشير إلى أنّ تعزيز هذا

البُعد وتطوير التكامل بين القطاعين الزراعي والسياحي قد يُمثّل فرصة لتحسين مساهمته في خفض معدلات البطالة.

وبناءً على ذلك، تُرفض الفرضية الصفريّة الرئيسية (H_0) وتُقبل الفرضية البديلة، أي أنّه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للوظائف الموسمية بأبعادها مجتمعة على معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا.

ويمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدّد على النحو الآتي:

معدل البطالة = $5.284 - 0.391$ (التوظيف السياحي الموسمي) - 0.247 (التوظيف في قطاع
الفعاليات) - 0.128 (التوظيف الزراعي الموسمي) - 0.186 (التوظيف في الخدمات المساندة)

اختبار الفرضية الفرعية الأولى (H_{01})

H_{01} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف السياحي الموسمي على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا.

للتحقّق من صحة هذا الفرض تمّ استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)، وجاءت النتائج كما هو موضّح في الجدول التالي:

جدول (18): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التوظيف السياحي الموسمي على معدل

البطالة

المتغيّر	ملخص	المتغيّر
التابع	النموذج	المعاملات
	ANOVA	Coefficients
	تحليل التباين	المعاملات
		المستقل

معدل البطالة	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	F المحسوبة	Sig. F	التوظيف السياحي الموسمي	B	الخطأ المعياري	T	Sig. t
	0.673	0.453	280.742	0.000		-0.691	0.041	-16.755	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

تُشير النتائج إلى أنّ معامل الارتباط بلغ ($r = 0.673$)، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط عكسية متوسطة إلى قوية بين التوظيف السياحي الموسمي ومعدل البطالة. كما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.453$)، ممّا يُشير إلى أنّ (45.3%) من التباين في معدل البطالة يمكن تفسيره من خلال متغيّر التوظيف السياحي الموسمي وحده. وبالأطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أنّ قيمة F المحسوبة بلغت (280.742) بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01)، ممّا يُعزّز من دلالة النموذج ككل. أمّا على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير ($B = -0.691$) بقيمة ($T = -16.755$) ودلالة (Sig. = 0.000)، ممّا يعني أنّ أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى التوظيف السياحي الموسمي تُؤدّي إلى انخفاض بمقدار (0.691) في معدل البطالة.

وبناءً عليه، تُرفض الفرضية الصفرية (H_{01}) وتُقبل الفرضية البديلة، أي أنّه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف السياحي الموسمي على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H_{02})

H_{02} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا.

جدول (19): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات

على معدل البطالة

المعاملات Coefficients				المتغير المستقل	تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج	المتغير التابع
Sig. t	T	الخطأ المعياري	B	التوظيف في قطاع الفعاليات	Sig. F	F المحسوبة	معامل التحديد r^2	معامل الارتباط r	معدل البطالة
0.000	— 14.476	0.041	— 0.594		0.000	209.564	0.382	0.618	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

تُبين النتائج أنّ معامل الارتباط بلغ ($r = 0.618$) ، وبلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.382$) ، ممّا يعني أنّ (38.2%) من التباين في معدل البطالة يُعزى إلى التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات. وقد بلغت قيمة F المحسوبة (209.564) بمستوى دلالة (0.000) ، كما بلغ معامل الانحدار ($B = -0.594$) بقيمة ($T = -14.476$) ودلالة (0.000) ، ممّا يدلّ على أنّ زيادة التوظيف في قطاع الفعاليات بوحدة واحدة تُفضي إلى انخفاض في معدل البطالة بمقدار (0.594).

وبناءً عليه، تُرفض الفرضية الصفرية (H_{02}) وتُقبل الفرضية البديلة، أي أنّه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة اللاذقية.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (H_{03})

H03: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف الزراعي الموسمي

على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا.

جدول (20): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التوظيف الزراعي الموسمي على معدل

البطالة

المتغير		ملخص		تحليل التباين ANOVA				المتغير	
التابع	النموذج	معامل	معامل	F	Sig. F	التوظيف	المعاملات	Coefficients	المتغير
معدل البطالة	الارتباط	التحديد	الخطأ	المحسوبة	الزراعي	الموسمي	B	T	Sig. t
	r	r ²	المعيارى				0.444	10.406	0.000
	0.492	0.242	0.043	108.276	0.000				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

تكشف النتائج أنَّ معامل الارتباط بلغ ($r = 0.492$) وهو ارتباط عكسي متوسط، فيما بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.242$)، أي أنَّ (24.2%) من التباين في معدل البطالة يُفسَّر بالتوظيف الزراعي الموسمي. وبلغت قيمة F (108.276) بدلالة (0.000)، ومعامل الانحدار ($B = -0.444$) بقيمة ($T = -10.406$) وبدلالة (0.000). ويُلاحظ أنَّ القدرة التفسيرية لهذا البُعد هي الأدنى بين الأبعاد الأربعة، وهو ما يتسق مع نتائج التحليل الوصفي التي أظهرت حصوله على أدنى متوسط حسابي، ممَّا قد يعكس محدودية حجم القطاع الزراعي النسبي في منظومة التوظيف الموسمي بالمحافظة مقارنة بالقطاعات الأخرى.

وبناءً عليه، تُرفض الفرضية الصفرية (H03) وتُقبل الفرضية البديلة، أي أنَّه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف الزراعي الموسمي على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (H04)

H04: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف في قطاع الخدمات

المساندة الموسمية على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا.

جدول (21): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التوظيف في قطاع الخدمات المساندة

الموسمية على معدل البطالة

المتغير التابع		ملخص النموذج		تحليل التباين ANOVA		المتغير المستقل		المعاملات Coefficients	
معدل البطالة	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	F المحسوبة	Sig. F	التوظيف في الخدمات المساندة	B	الخطأ المعياري	T	Sig. t
	0.584	0.341	175.318	0.000		-0.546	0.041	-13.241	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

تُوضّح النتائج أنّ معامل الارتباط بلغ ($r = 0.584$) ، ومعامل التحديد ($R^2 = 0.341$) ، أي أنّ (34.1%) من التباين في معدل البطالة يُفسّر بالتوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية. وبلغت قيمة ($F = 175.318$) بدلالة (0.000)، ومعامل الانحدار ($B = -0.546$) بقيمة ($T = -13.241$) وبدلالة (0.000)، ممّا يعني أنّ كلّ زيادة بوحدة واحدة في مستوى التوظيف في الخدمات المساندة تُؤدّي إلى انخفاض بمقدار (0.546) في معدل البطالة.

وبناءً عليه، تُرفض الفرضية الصفرية (H_0) وتُقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العلا.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

1.5 مناقشة النتائج

أثبتت الدراسة وجود أثر سلبي (عكسي) ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للوظائف الموسمية بأبعادها مجتمعة على معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة العُلا، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.613$) ممّا يعني أنّ الأبعاد الأربعة للوظائف الموسمية تُفسّر ما نسبته (61.3%) من التباين في معدل البطالة.

ويُمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الطبيعة التنموية المتسارعة التي تشهدها محافظة العُلا ضمن مستهدفات رؤية 2030، إذ أفرز هذا التحوّل تنوعاً واضحاً في القطاعات الموسمية التي تتكامل فيما بينها لتُشكّل منظومة تشغيلية مترابطة قادرة على استيعاب شرائح واسعة من القوى العاملة المحلية. فالتزامن والتتابع بين المواسم السياحية والفعاليات الثقافية ومواسم الحصاد الزراعي والطلب المتزايد على الخدمات المساندة يُقلّص فترات البطالة البينية ويُوَسّع نافذة التشغيل الفعلي على مدار العام. وتتنسّق هذه النتيجة مع الإطار التحليلي الذي قدّمه Zhou (2023) حول تعدّد العوامل المؤثرة في معدل البطالة، حيث يُمثّل التوظيف الموسمي متعدّد القطاعات عاملاً بنيوياً مؤثراً في تحديد مستويات التشغيل. كما تتقاطع مع منظور بودية وآخرون (2020) اللذين تناولوا العلاقة بين السياحة والتشغيل والبطالة في الدول العربية من خلال التأثير المباشر وغير المباشر للقطاعات المرتبطة بالسياحة على مستويات التوظيف.

أظهرت النتائج أنّ التوظيف السياحي الموسمي هو الأكثر تأثيراً على خفض معدل البطالة بين الأبعاد الأربعة، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.453$) ومعامل الانحدار ($B = -0.691$)

ويعود ذلك إلى أنّ القطاع السياحي يحتلّ مركز الثقل في المنظومة الاقتصادية لمحافظة العُلا، حيث تتركّز فيه الاستثمارات الكبرى وتتنوّع فيه الوظائف بين الضيافة والإرشاد السياحي وإدارة المواقع

التراثية والتجارب السياحية، ممّا يخلق طلباً واسعاً ومتنوّعاً على القوى العاملة يستوعب فئات مهارة مختلفة. كما أنّ موسم الذروة السياحية في المحافظة الذي يمتدّ لأشهر عدّة خلال فصل الشتاء يُتيح فترة تشغيل طويلة نسبياً مقارنة بالفعاليات المحدودة زمنياً. وتتوافق هذه النتيجة مع ما تناوله Gaspani and Mazzaglia (2025) في مراجعتهما المنهجية حول العمل الموسمي في صناعة السياحة من حيث كونه المصدر الرئيسي للتشغيل في الوجهات السياحية. كما تتّسق مع منظور دوم وشودري (2022) اللذين تناولا دور المواسم الوطنية في توطين الوظائف التشغيلية ضمن القطاع السياحي بالمملكة العربية السعودية. كشفت النتائج عن وجود أثر سلبي دالّ إحصائياً للتوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات على معدل البطالة، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.382$) ومعامل الانحدار ($B = -0.594$)، وهو ثاني أقوى الأبعاد تأثيراً.

ويرجع ذلك إلى أنّ الفعاليات والمهرجانات الكبرى في محافظة العُلا تولّد طلباً مكثّفاً ومتنوّعاً على العمالة في فترات زمنية محدّدة، يشمل مجالات التنظيم والإدارة اللوجستية والتسويق والعلاقات العامة والتقنيات الصوتية والمرئية وإدارة الحشود والأمن والسلامة. وهذا التنوّع في المهام المطلوبة يُتيح مشاركة فئات واسعة من الباحثين عن عمل بمستويات تأهيلية مختلفة. غير أنّ التركّز الزمني الحاد للفعاليات يحدّ من استدامة تأثيرها على معدل البطالة مقارنة بالموسم السياحي الأطول مدّة، وهو ما يُفسّر حصول هذا البُعد على المرتبة الثانية. وتتقاطع هذه النتيجة مع ما أشار إليه Bhimavarapu (2025) حول خصوصية التوظيف في الفعاليات من حيث الحاجة إلى سرعة التعبئة والتسريح وما يرتبط بها من تحدّيات إدارية. كما تتّسق مع إطار لعوامري وبن سحنون (2023) حول تأثير الموسمية على حركة النشاط الاقتصادي المرتبط بالسياحة والفعاليات.

أثبتت النتائج وجود أثر سلبي دالّ إحصائياً للتوظيف الزراعي الموسمي على معدل البطالة، لكنّه جاء الأضعف بين الأبعاد الأربعة بمعامل تحديد ($R^2 = 0.242$) ومعامل انحدار ($B = -0.444$)

ويُمكن تفسير ضعف هذا الأثر النسبي بعدة عوامل متشابكة، أبرزها محدودية حجم القطاع الزراعي مقارنة بالقطاعات الأخرى في منظومة التشغيل بالمحافظة، فضلاً عن تدني جاذبية الوظائف

الزراعية للكوادر الوطنية الشابة بسبب طبيعة العمل البدنية ومستويات الأجور التي قد لا تتنافس مع القطاعات السياحية والخدمية. وقد عززت نتائج التحليل الوصفي هذا التفسير، حيث حصلت الفقرة المتعلقة بكفاية الحوافز لاستقطاب الكوادر الوطنية للعمل الزراعي الموسمي على أدنى متوسط حسابي (3.34) بمستوى موافقة متوسط فقط. وتتقاطع هذه النتيجة مع ما تناوله Nguyen and Edwards (2025) حول ديناميكيات سوق العمل الزراعي الموسمي والتفاعل بين العمالة المحلية والوافدة. كما تتسق مع إطار Radlińska (2025) الذي أشار إلى تباين أنماط الموسمية التشغيلية باختلاف القطاعات الاقتصادية وتأثرها بعوامل هيكلية.

أثبتت النتائج وجود أثر سلبى دالّ إحصائياً للتوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية على معدل البطالة بمعامل تحديد ($R^2 = 0.341$) ومعامل انحدار ($B = -0.546$)، وهو ثالث أقوى الأبعاد تأثيراً. ويُعزى هذا الأثر إلى اتساع نطاق الخدمات المساندة وتنوعها الذي يشمل النقل والتموين وتجارة التجزئة والصيانة والأمن والنظافة، ممّا يخلق فرصاً تشغيلية لا تتطلب بالضرورة تأهيلاً تخصصياً عالياً وتستوعب بذلك شريحة واسعة من الباحثين عن عمل. ويعكس هذا البُعد الأثر المضاعف للنشاط السياحي والفعاليات على سلاسل الإمداد والقطاعات الداعمة، حيث إنّ كلّ وظيفة مباشرة في القطاع السياحي تُولّد وظائف إضافية في الخدمات المساندة. غير أنّ حصوله على المرتبة الثالثة يعكس طبيعته التبعية، إذ يتوقّف حجم التوظيف فيه على مستوى النشاط في القطاعات الرئيسية. وتتوافق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه بودية وآخرون (2020) حول امتداد تأثير السياحة التشغيلي إلى القطاعات الداعمة والمكمّلة. كما تتسق مع إطار Filomena and Picchio (2022) الذي تناول تعدّد أنماط التوظيف المؤقت وتباين خصائصها وتأثيراتها.

أظهرت النتائج أنّ الفقرة المتعلقة بكفاية البرامج التدريبية للعاملين الموسمين في القطاع السياحي حصلت على متوسط (3.67) وهو الأدنى في بُعد التوظيف السياحي الموسمي. ويعكس ذلك وجود فجوة بين حجم التوظيف الموسمي المتنامي ومستوى التأهيل والتدريب المقدّم للعاملين، وهو ما يتسق

مع ما أشار إليه (Gaspani and Mazzaglia (2025) حول التحديات المرتبطة بارتفاع معدل الدوران الوظيفي وأثره على جودة الأداء في القطاعات الموسمية.

كما كشفت النتائج أنّ الفقرة المتعلقة بتوفّر سياسات فعّالة لتحويل الوظائف الموسمية إلى وظائف دائمة حصلت على أدنى متوسط على مستوى المتغيّر التابع بأكمله (3.15) بمستوى موافقة متوسط فقط. ويُشير ذلك إلى قصور في الآليات المؤسسية التي تُتيح انتقال العاملين الموسمين نحو التشغيل المستدام، وهو ما يتقاطع مع الإشكالية التي طرحها (Filomena and Picchio (2022) حول ما إذا كانت الوظائف المؤقتة تُمثّل جسورًا نحو الاستقرار الوظيفي أم طرقًا مسدودة.

فضلاً عن ذلك، أظهرت بيانات الخصائص الديموغرافية أنّ ما يقارب (58.1%) من أفراد العيّنة يعملون بعقود غير دائمة (موسمية/مؤقتة أو جزئية)، وهو ما يُؤكّد الحضور الهيكلي للتوظيف الموسمي في بنية سوق العمل بمحافظه العُلا، ويُعزّز من أهمية الدراسة الحالية في معالجة هذه الظاهرة وأثرها على معدلات البطالة. وتتوافق هذه النتيجة مع إطار (Hall and Kudlyak (2022) حول تعدّد أنماط التعطّل والتشغيل في سوق العمل المعاصر والحاجة إلى تمييز دقيق بين فئاتها.

كذلك، أظهرت النتائج أنّ الفقرة المتعلقة بإسهام سياسات توطين الوظائف في خفض معدل البطالة حصلت على ثاني أعلى متوسط (4.03) في محور المتغيّر التابع، ممّا يدلّ على إدراك العاملين لأهمية السياسات الوطنية في توجيه الوظائف الموسمية نحو الكوادر المحلية وتحقيق أثر ملموس على البطالة. ويتّسق ذلك مع ما أبرزه دوم وشودري (2022) حول الدور المحوري لسياسات التوطين في تحويل المواسم والفعاليات إلى فرص حقيقية للتشغيل الوطني.

2.5 التوصيات

في ضوء ما توصّلت إليه الدراسة من نتائج، يُقدّم الباحث التوصيات التالية:

- تطوير برامج تدريب وتأهيل متخصصين للعاملين الموسميين في القطاع السياحي بمحافظة العُلا، تُركّز على مهارات الضيافة والإرشاد السياحي وإدارة التجارب السياحية واللغات الأجنبية، بالتعاون بين الهيئة الملكية لمحافظة العُلا والمؤسسات التعليمية والتدريبية، بحيث تُنفَّذ قبل بداية كلّ موسم لضمان جاهزية الكوادر الوطنية.
- تصميم استراتيجية مؤسسية واضحة لتحويل الوظائف الموسمية إلى وظائف دائمة أو شبه دائمة من خلال تحفيز منشآت القطاع الخاص على تبني نماذج تشغيلية مستدامة تُوفّر مسارات وظيفية تصاعدية للعاملين الموسميين المتميّزين، مع ربط ذلك بحوافز ضريبية أو دعم حكومي للمنشآت الملتزمة.
- تعزيز التكامل بين القطاعات الموسمية المختلفة (السياحة، الفعاليات، الزراعة، الخدمات المساندة) من خلال إنشاء منصة تنسيقية محلية تُتيح انتقال العاملين الموسميين بين القطاعات وفقًا لدورة المواسم، بما يُقلّص فترات البطالة البينية ويُوفّر استمرارية في الدخل.
- رفع جاذبية الوظائف الزراعية الموسمية للكوادر الوطنية من خلال تحسين ظروف العمل والأجور والمزايا في القطاع الزراعي، وتطوير مفهوم السياحة الزراعية الذي يدمج النشاط الزراعي بالتجربة السياحية ويخلق وظائف ذات قيمة مضافة أعلى.
- توسيع نطاق التغطية التأمينية والحماية الاجتماعية للعاملين الموسميين في جميع القطاعات، من خلال تطوير أنظمة تأمينية مرنة تتناسب مع طبيعة العمل الموسمي وتضمن حدًا أدنى من الأمان المعيشي خلال فترات التوقّف بين المواسم.
- تكثيف الفعاليات والأنشطة السياحية والثقافية خلال مواسم الركود (أشهر الصيف) من خلال تطوير منتجات سياحية مسائية وليلية ومنتجات سياحة داخلية مكيفة، بهدف تخفيف حدّة الموسمية وإطالة فترة التشغيل الفعلي على مدار العام.
- إنشاء قاعدة بيانات محلية شاملة للعمالة الموسمية في محافظة العُلا تتضمن بيانات المهارات والخبرات والتفضيلات القطاعية، بما يُسهّل عمليات المواءمة بين عرض العمالة والطلب عليها خلال المواسم ويُقلّل من تكاليف البحث والاستقطاب.

- تعزيز دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة المحلية في منظومة التوظيف الموسمي من خلال تقديم برامج دعم وتمويل وتدريب مخصصة تُمكنها من المشاركة الفعالة في تقديم الخدمات المساندة خلال المواسم وخلق فرص عمل إضافية لأبناء المحافظة.
- تبني منظومة رقمية متكاملة لإدارة التوظيف الموسمي تعتمد على تقنيات الذكاء الاصطناعي في التنبؤ بحجم الطلب الموسمي على العمالة وتحسين عمليات الجدولة والتوزيع والمتابعة، بما يُعزّز كفاءة التشغيل ويُقلّل من الفجوات بين العرض والطلب.
- إجراء مراجعة دورية للأطر التشريعية والتنظيمية المنظمة للعمل الموسمي في المحافظة للتأكد من ملاءمتها لمتطلبات التحوّل التنموي المتسارع، ولا سيما ما يتعلق بعقود العمل الموسمية وأنظمة الأجور والحوافز وآليات فضّ النزاعات العمالية.
- توجيه مزيد من الدراسات البحثية المستقبلية نحو تحليل أثر الوظائف الموسمية على متغيرات أخرى كالرضا الوظيفي وجودة الحياة والاستقرار الاجتماعي للعاملين الموسمين في محافظة الغلا، وإجراء دراسات مقارنة مع وجهات سياحية مشابهة محليًا ودوليًا للاستفادة من أفضل الممارسات

Abstract

This study aims to measure the impact of seasonal employment, across its four dimensions — seasonal tourism employment, events and festivals employment, seasonal agricultural employment, and seasonal support-services employment — on the unemployment rate in private-sector establishments in AlUla Governorate, Saudi Arabia. A descriptive-analytical approach was adopted, using a 28-item questionnaire based on a five-point Likert scale. The study population comprised 2,850 workers in seasonal sectors in AlUla, from which a stratified proportional random sample of 341 valid respondents was drawn, yielding a response rate of 89.7%. The results indicated that the overall level of seasonal employment was high, with a mean score of 3.87. Seasonal tourism employment ranked first, followed by events and festivals, support services, and agricultural employment, respectively. Multiple regression analysis revealed a statistically significant negative effect of the combined seasonal employment dimensions on the unemployment rate at the 0.05 significance level, with a coefficient of determination (R^2) of 0.613 and an F-value of 132.847. Simple regression analyses further confirmed that each dimension individually contributed significantly to reducing unemployment, with seasonal tourism employment exerting the strongest effect ($R^2 = 0.453$). The study recommends developing specialised pre-season training programmes, designing institutional mechanisms to convert seasonal positions into permanent or semi-permanent roles, enhancing insurance and social protection coverage for seasonal workers, and diversifying tourism and cultural activities beyond peak seasons.

Keywords: seasonal employment, unemployment rate, private sector, AlUla Governorate,

Vision 2030.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- بودية، فتيحة؛ وزيان، برّوجة؛ وابن زيدان، فاطمة. (2020). تحليل العلاقة بين السياحة، البطالة والتشغيل في الدول العربية خلال الفترة (2000–2017). المجلة الجزائرية للعملة والسياسات الاقتصادية (ASJP)، المجلد 5، العدد 2، ص ص 9–50.
- دوم، محمد بن حسين؛ وشودري، عبد العزيز بن محمد. (2022). فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية وأثرها على توظيف الوظائف التشغيلية: دراسة تطبيقية على عينة من موظفي بعض القطاعات الحكومية والمؤسسات وشركات القطاع الخاص والسياح بمدينة جدة. Journal of University Studies for Inclusive Research (USRI)، المجلد 5، العدد 11، ص ص 8287–8308.
- الزيني، محمد عبد الله؛ وبليلة، باسل ياسر. (2024). السياسة المالية والنقدية والنمو الاقتصادي: أثر البطالة والتضخم على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للبحث العلمي، المجلد 3، العدد 1، ص ص 216–248.
- لعوامري، حورية؛ وابن سحنون، نسرين. (2023). أثر الموسمية السياحية على حركة السياحة الداخلية – دراسة حالة المركب السياحي "مطارس تيبازة". مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد 11، العدد 1، ص ص 203–218.

المراجع الأجنبية

- Bhimavarapu, U. (2025). Enhancing Flexibility and Stability in Temporary Work and Seasonal Work Models: A Hybrid Machine Learning Approach. In Informal Work and the Protection of Social Rights: The Gray Areas of Employment (pp. 101-116). IGI Global Scientific Publishing.

- Chakraborty, T., Chakraborty, A. K., Biswas, M., Banerjee, S., & Bhattacharya, S. (2021). Unemployment rate forecasting: A hybrid approach. *Computational Economics*, 57(1), 183-201.
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., & Paul, A. (2021). Comparative analysis of different univariate forecasting methods in modelling and predicting the romanian unemployment rate for the period 2021–2022. *Entropy*, 23(3), 325.
- Filomena, M., & Picchio, M. (2022). Are temporary jobs stepping stones or dead ends? A systematic review of the literature. *International Journal of Manpower*, 43(9), 60-74.
- Gaspani, F., & Mazzaglia, S. (2025). Seasonal work in the Italian tourism industry: a systematic literature review. *Cambio*, 14(28), 17–35. <https://doi.org/10.36253/cambio-16641>
- Hall, R. E., & Kudlyak, M. (2022). The unemployed with jobs and without jobs. *Labour Economics*, 79, 102244.
- Lopes, A. S., Sargento, A., & Carreira, P. (2021). Vulnerability to COVID-19 unemployment in the Portuguese tourism and hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(5), 1850-1869.
- Nguyen, T., & Edwards, R. (2025). Do seasonal work visas suppress the earnings of incumbent farm workers?. Available at SSRN 5456354.
- Radlińska, K. (2025). Seasonal and Cyclical Employment Fluctuations. An Example of Employment Adjustments in the Industrial Sector of Central and Eastern European Countries. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, 59(1), 173–192. <https://doi.org/10.17951/h.2025.59.1.173-192>

- ☉ Sun, X. (2024). The Impact of COVID-19 Shocks on the U.S. Unemployment Rate. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 121(1), 184–193.
<https://doi.org/10.54254/2754-1169/121/20242532>
- ☉ Svabova, L., Tesarova, E. N., Durica, M., & Strakova, L. (2021). Evaluation of the impacts of the COVID-19 pandemic on the development of the unemployment rate in Slovakia: counterfactual before-after comparison. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 16(2), 261-284.
- ☉ Zhou, Z. (2023). Research of the influencing factors on unemployment rate. *Highlights in Business. Economics and Management*, 5, 134-141.

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس تأثير الوظائف الموسمية على معدل البطالة في محافظة العلا دراسة تطبيقية على منشآت القطاع الخاص في العلا.

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا البحث، وسوف أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى

2- العمر ☐ 25 سنة فأقل ☐ من 25 – 35 سنة

☐ 35 – 45 سنة ☐ من 45 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي ☐ ثانوية عامة فأقل ☐ بكالوريوس

☐ دبلوم ☐ دراسات عليا

4- سنوات الخبرة ☐ 3 سنوات فأقل ☐ من 3 – 6 سنوات

☐ من 6 – 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات

5- طبيعة العقد ☐ دائم ☐ موسمي / مؤقت

☐ جزئي

ثانيا محاور الاستبيان

✿ المحور الأول: الوظائف المؤسسية ، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

المبعد					أوافق بشدة
أوافق					أوافق
محايد					معارض
معارض بشدة					معارض
المبعد الأول: التوظيف السياحي الموسمي					
					تُوفّر المنشآت السياحية في العُلا فرص عمل موسمية متنوعة خلال مواسم الذروة السياحية
					يُسهم التوظيف السياحي الموسمي في استقطاب الكوادر الوطنية للعمل في قطاع الضيافة والإرشاد السياحي
					تتوفّر برامج تدريبية كافية لتأهيل العاملين الموسمين في القطاع السياحي بمحافظة العُلا
					يتزايد الطلب على العمالة في المنشآت السياحية بشكل ملحوظ خلال موسم الشتاء مقارنة ببقية فترات العام
المبعد الثاني: التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات					
					تُولد الفعاليات والمهرجانات الكبرى في العُلا طلباً مرتفعاً على الأيدي العاملة المؤقتة في مجالات التنظيم والإدارة

البعد					أو افق بشدة	أو افق بشدة	محايد	معارض بشدة	معارض بشدة
يُتيح العمل في قطاع الفعاليات فرصة لاكتساب مهارات مهنية متنوعة قابلة للتوظيف في قطاعات أخرى									
تتعاون المنشآت المنظّمة للفعاليات مع الجهات الحكومية لتوطين الوظائف التشغيلية خلال المهرجانات									
يُعاني العاملون الموسميون في قطاع الفعاليات من انقطاع الدخل خلال الفترات الفاصلة بين المهرجانات									
البعد الثالث: التوظيف الزراعي الموسمي									
يُوفّر القطاع الزراعي في الغُلا فرص عمل موسمية خلال مواسم الزراعة والحصاد									
يُسهم التكامل بين القطاعين الزراعي والسياحي في إطالة فترة التوظيف الموسمي للعاملين في الزراعة									
تتوفّر حوافز كافية لاستقطاب الكوادر الوطنية للعمل في الوظائف الزراعية الموسمية									
يشهد الطلب على العمالة الزراعية تقلّبات واضحة بين فترات الذروة وفترات الركود على مدار العام									
البعد الرابع: قطاع الخدمات المساندة الموسمية									

البعد					أو افق بشدة	أو افق بشدة	معارض بشدة	معارض بشدة	معارض بشدة
تشهد منشآت الخدمات المساندة (النقل، التموين، التجزئة) زيادة ملحوظة في التوظيف خلال المواسم السياحية									
يُسهّم تنوّع الخدمات المساندة في إتاحة فرص عمل موسمية لشرائح واسعة من أبناء المحافظة بمستويات مهارية مختلفة									
تعتمد منشآت الخدمات المساندة على آليات مرنة في التعاقد مع العمالة الموسمية لمواجهة تقلّبات الطلب									
يُواجه العاملون الموسميون في قطاع الخدمات المساندة صعوبة في الحصول على تغطية تأمينية ومزايا وظيفية كافية									

✿ المحور الثاني: معدل البطالة ، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البعد
					تُسهم الوظائف الموسمية في خفض نسبة الباحثين عن عمل في محافظة العلا خلال مواسم الذروة
					يرتفع معدل البطالة في المحافظة بشكل ملحوظ خلال فترات الركود الموسمي
					تُوفّر المنشآت الخاصة فرصاً وظيفية كافية لاستيعاب القوى العاملة المحلية على مدار العام
					يؤثر انتهاء المواسم السياحية سلباً على استقرار العاملين الموسمين ويُعيدهم إلى دائرة البطالة
					يُسهم تنوع القطاعات الموسمية في تقليص فترات البطالة البينية بين المواسم
					تتوفّر سياسات فعّالة لتحويل الوظائف الموسمية إلى وظائف دائمة في منشآت القطاع الخاص
					يُساعد التوظيف الموسمي الشباب على اكتساب خبرات تُعزّز فرصهم في الحصول على وظائف مستقرة مستقبلاً

البعد					أو أوافق بشدة	أو أوافق بشدة	محايد	معارض	معارض بشدة
يتأثر معدل البطالة في المحافظة بمدى توفر برامج التأهيل والتدريب الموجهة للعمالة الموسمية									
تُسهم سياسات توظيف الوظائف في خفض معدل البطالة بين المواطنين في القطاعات الموسمية									
يُعاني سوق العمل في المحافظة من فجوة بين المهارات المتوفرة لدى الباحثين عن عمل ومتطلبات الوظائف الموسمية									
يؤدي ضعف المزايا الوظيفية في العمل الموسمي إلى عزوف بعض المواطنين عن شغل هذه الوظائف									
يسهم التنسيق بين الجهات الحكومية والقطاع الخاص في تحسين مؤشرات البطالة في المحافظة									

مع خالص التقدير والاحترام

Mid Ocean University

College of Management



Department of Human Resources

**The impact of seasonal jobs on the unemployment rate in
Al-Ula Governorate: An applied study on private sector
establishments in Al-Ula.**

Prepared by:

Mohammed bin Hamoud Al-Balawi

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

Dr. Fayez Jarad

2026 – 1447