

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

## 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 أداة لجمع البيانات، حيث تكوّنت من 28 فقرة وُزعت 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 حدة يسهم 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

## 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.

## المقدمة

تعد محافظة العلا نموذجاً فريداً للتطور السياحي والثقافي في المملكة العربية السعودية، حيث شهدت خلال السنوات الأخيرة تسارعاً كبيراً 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 تراهن عليها الدولة لتحقيق التنويع 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 مركزاً سياحياً يشهد ارتفاعاً ملحوظاً 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.

### 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 استقراراً وظيفياً، مما قد يجعل أثرها على البطالة محدوداً 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.

### 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.

## 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 تسهم 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 تسهم في خفض معدل البطالة بشكل دائم.

## 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 يُمثل القطاع الزراعي بديلاً توظيفياً فعالاً 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؟

## 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:** ستجرى الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1446/1447 هـ (2026م).
- ❖ **الحدود البشرية:** العاملون وأصحاب المنشآت في القطاع الخاص بمحافظة العلا (سعوديون ومقيمون) العاملون في القطاعات ذات الطبيعة الموسمية.

## الإطار النظري

### المبحث الأول: الوظائف الموسمية

#### 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 تعدّدت التعريفات التي قدّمها الباحثون لهذا المفهوم

بحسب الزاوية التحليلية التي ينطلقون منها، سواء أكانت اقتصادية كلية ترتبط بتقلبات سوق العمل، أم تنظيمية تتصل بممارسات إدارة الموارد البشرية، أم قطاعية تتعلق بخصوصية نشاط اقتصادي بعينه. و عَرَفَ Zhou (2023) الوظائف الموسمية ضمنياً من خلال تحليله للعوامل المؤثرة في معدلات البطالة، حيث أشار إلى أنها تلك الفرص التشغيلية التي تنشأ وتلاشى وفقاً لأنماط زمنية محددة ومتوقعة ترتبط بتغيرات موسمية في مستوى الطلب الاقتصادي، مما يجعلها عاملاً بنوياً 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 متغيراً يتسم بالانتظام الدوري والقابلية للتوقع، وهو ما يميزه عن البطالة الدورية المرتبطة بالتقلبات الاقتصادية الكلية غير المنتظمة.

وقد قدم Gaspani and Mazzaglia (2025) تعريفاً أكثر تخصصاً للعمل الموسمي في إطار مراجعتهم المنهجية للأدبيات المتعلقة بصناعة السياحة الإيطالية، إذ عرّفاه بأنه نمط تشغيلي يتحدد بمواسم الذروة السياحية ويتسم بمحدودية المدة الزمنية للعقد وارتفاع معدل الدوران الوظيفي وتركزه في أنشطة الضيافة والإقامة والخدمات السياحية المباشرة. ويضيف هذا التعريف بُعداً مهماً يتعلق بالخصائص التعاقدية والتنظيمية التي تميز 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 بأنها التباين المنتظم في حركة الطلب السياحي عبر فترات زمنية محددة من السنة، وهو ما يحدث بالضرورة تذبذباً مقابلاً في مستويات التوظيف ضمن المنشآت السياحية والخدمية المرتبطة بها.

ومن زاوية قانونية وتنظيمية، ميّز Bhimavarapu (2025) الوظائف الموسمية عن العمل المؤقت بشكل عام، حيث عرّف العمل الموسمي بأنه شكل من أشكال التشغيل غير الدائم الذي يرتبط بفترات ذروة محددة ومعروفة مسبقاً في دورة النشاط الاقتصادي لقطاع ما، ويتطلب أطراً تنظيمية خاصة توازن بين حاجة المنشآت إلى المرونة في تعديل حجم قواها العاملة وحاجة العاملين إلى حدٍ أدنى من الاستقرار الوظيفي والحماية الاجتماعية. ويتقاطع هذا الطرح مع ما أشار إليه Filomena and Picchio (2022) في مراجعتهم المنهجية حول الوظائف المؤقتة، حيث صنّفوا 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 فرصاً 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 يتعلق بتقلبات سوق العمل، وبعضها يتناول من مستوى قطاعي يتصل 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 والمنظمة 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.

## المبحث الثاني: معدل البطالة

### مفهوم معدل البطالة

يُعدّ تحديد مفهوم معدل البطالة أمراً أساسياً لأي دراسة تسعى إلى قياس أثر متغير 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 توافقاً عاماً على العناصر الجوهرية التي يتضمّن هذا المفهوم.

يُعرّف معدل البطالة بأنه النسبة المئوية للأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه بشكل فعال من إجمالي قوّة العمل في مجتمع أو منطقة أو قطاع معين خلال فترة زمنية محددة. وقد تناول Zhou (2023) هذا المفهوم في سياق تحليله للعوامل المؤثرة في معدل البطالة، مشيراً إلى أنّ هذا المعدل يُمثّل مؤشراً اقتصادياً

كلًا بالبحساسة يعكس حالة التوازن أو الاختلال بين عرض القوى العاملة والطلب عليها في سوق العمل، ويتأثر بمجموعة معقدة ومتشابهة من العوامل الاقتصادية والهيكلية والمؤسسية.

ويقدم 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 البنيوية 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 مؤكدة 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 ومدته ومآلاته. وفي سياق الوظائف الموسمية، يُصبح هذا التمييز بالغ الأهمية، إذ أنّ العاملين الموسميين في فترات الركود بين موسمين قد يُصنّفون إحصائيًا كمتعطلّين 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، وأشارا 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 مؤشرًا ديناميكيًا يتأثر بمتغيّرات متعددة ومتشابهة، بعضها هيكلية طويل الأجل وبعضها ظرفي قصير الأجل، ممّا يستوجب اعتماد مقاربات تحليلية متعدّدة الأبعاد لفهم محدّداته والعوامل المؤثرة فيه.

وفي ضوء استعراض هذه التعريفات، يُعرّف الباحث معدل البطالة إجرائيًا في سياق الدراسة الحالية بأنّه: النسبة المئوية للأفراد القادرين على العمل والباحثين عنه فعليًا من إجمالي قوّة العمل المرتبطة بمنشآت القطاع الخاص في محافظة الغلا، 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.

### الدراسات السابقة:

#### أولاً: الدراسات العربية

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

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن آثار فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية على توظيف الوظائف التشغيلية، والتعرّف على الدور الحكومي في توظيف الوظائف بما فيها الوظائف التشغيلية ضمن فعاليات المواسم المختلفة كموسم الحج والعمرة وموسم الرياض وموسم جدة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت عيّنة الدراسة من 350 موظفًا من العاملين في بعض القطاعات الحكومية ومؤسسات وشركات القطاع الخاص والسياح بمدينة جدة، وجمّعت البيانات عبر استبانة إلكترونية خلّلت بالبرنامج الإحصائي SPSS. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أنّ أفراد العيّنة يُقدّرون أهمية فعاليات المواسم بدرجة موافقة عالية جدًّا، وأنّ خطط وبرامج وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في توظيف الوظائف حظيت بتقييم مرتفع للغاية، فضلًا عن أنّ الدور الحكومي في توظيف الوظائف بفعاليات المملكة جاء بمستوى موافقة عالٍ جدًّا. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز تشجيع العمل المهني والفني وخلق وظائف في الفعاليات، وتفعيل برامج الإحلال في القطاع الخاص. وتتّصل هذه الدراسة بالدراسة الحالية من حيث تناولها لأثر الفعاليات الموسمية على فرص التوظيف وتوظيف 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 تبيّازة."

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 تبيّازة 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 أن الموسمية أثراً واضحاً على حركة السياحة الداخلية، مما 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. وتفيد 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 (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 تنويع مصادر الدخل وخلق قاعدة إنتاجية عربية تزيد من فرص العمل وتهيئ بيئة استثمارية مستقرة وجاذبة. وتتصل هذه الدراسة بالدراسة الحالية في كونها تثبت أن البطالة تُعد متغيراً جوهرياً يؤثر سلباً في النمو الاقتصادي السعودي، مما يُعزز أهمية دراسة العوامل التي تسهم في خفضها كالوظائف الموسمية.

#### ثانياً: 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 أي 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. وتوصلت الدراسة إلى أن الغالبية العظمى من العاطلين قبل جائحة كوفيد-19 كانوا من فئة العاطلين بلا وظائف، بينما أحدثت الجائحة تحولاً جوهرياً بزيادة نسبة العاطلين الذين يملكون وظائف مؤقتة أو موسمية بانتظار العودة إليها. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير مقاييس البطالة لتأخذ في الاعتبار هذا التصنيف المزدوج عند تصميم سياسات سوق العمل. وتفيد هذه الدراسة البحث الحالي في تعميق فهم البطالة المرتبطة بالوظائف الموسمية، حيث إن 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 تمثل معبراً نحو وظائف مستقرة أم أنها تُشكل طريقاً مسدوداً يُلقي 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. ونشرت في مجلة International Journal of Manpower. وتوصلت الدراسة إلى أن الوظائف المؤقتة يمكن أن تكون معبراً فعالاً نحو التوظيف الدائم في بعض السياقات المؤسسية والتنظيمية، إلا أنها في سياقات أخرى تُعزز عدم الاستقرار الوظيفي وتؤدي إلى تكرار دورات البطالة. وأوصت بضرورة تصميم سياسات سوق عمل تراعي الخصائص المؤسسية لكل بلد لتعزيز فرص التحول من العمل المؤقت إلى الدائم. وتتصل هذه الدراسة بالبحث الحالي مباشرة من حيث طبيعة الوظائف الموسمية في العلا وإمكانية تحويلها إلى وظائف مستقرة، وهو ما يُشكل 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 تتعلّق 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 تقدّم إطاراً تحليلياً شاملاً لفهم ظاهرة العمل الموسمي في القطاع السياحي، وهو البُعد الأكثر تأثيراً 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 عنصراً بنوياً 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. وتُشهِم 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 المضادة 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% و 3% مقارنةً باتجاه تطوّر المتوقّع في غياب الجائحة. وأوصت الدراسة بتنبّي 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.

## منهجية الدراسة

### 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 الغلا، مع تحليل العلاقات الارتباطية والسببية بين المتغيّرات بشكل كمي. ويجمع المنهج الوصفي التحليلي بين وصف الظاهرة وتحليلها وتفسيرها، ممّا يُمكن من تجاوز مرحلة الوصف السطحي إلى الفهم المعمّق للعلاقات والتأثيرات المتبادلة بين متغيّرات الدراسة. وقد استخدمت الدراسة الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من مفردات العيّنة، إلى جانب الاعتماد على المصادر الثانوية من كتب ودوريات علمية وتقارير رسمية في بناء الإطار النظري.

### مجتمع الدراسة وعيّنتها

#### 1. مجتمع الدراسة

يُتمثّل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في منشآت القطاع الخاص بمحافظة الغلا 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 الغلا، يُقدّر إجمالي عدد العاملين في هذه المنشآت بنحو (2,850) عاملاً وعاملة موزعين على القطاعات الأربعة المذكورة.

#### 2. عيّنة الدراسة

نظراً لكبير 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، واسترُدَّ منها (358) استبانة، استُبعدت (17) استبانة لعدم اكتمالها أو لوجود أنماط إجابة غير جيّدة، 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 عيّنة الدراسة حسب القطاعات

| النسبة الفعلية | الاستبانات الصالحة | الاستبانات الموزّعة | حجم العيّنة 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 مقاربة جداً مع النسب المستهدفة وفقاً لتوزيع المجتمع الأصلي، ممّا يُعزّز من تمثيلية العيّنة ويدعم إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة. 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: المتغيّر المستقل — الوظائف الموسمية (16 فقرة) موزّعة على أربعة أبعاد بواقع 4 فقرات لكل بُعد.
- القسم الثالث: المتغيّر التابع — معدل البطالة (12 فقرة) في محور واحد.

جدول (2) توزيع فقرات الاستبانة على المحاور والأبعاد

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

صدق أداة الدراسة

### 1. الصدق الظاهري (صدق المحكّمين)

عُرِضَت الاستبانة في صورتها الأولية على عدد (8) محكّمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصّصين في إدارة الأعمال والموارد البشرية والاقتصاد في عدد من الجامعات السعودية، وذلك للتحقّق من وضوح الفقرات ومناسبتها لقياس ما صُمّمت لقياسه، وانتماؤها للبُعد أو المحور الذي تندرج تحته، وسلامة صياغتها اللغوية. وقد أُجريت التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظات المحكّمين، حيث غُدِّلَت صياغة (5) فقرات وحُذِفَت (2) فقرة وأضيفت (1) فقرة، لتستقرّ الاستبانة في صورتها النهائية على (28) فقرة إضافة إلى البيانات الديموغرافية.

### 2. الصدق البنائي

لقياس الصدق البنائي، حُسِبَت 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**       |

|         |       |                                           |
|---------|-------|-------------------------------------------|
| 0.000** | 0.821 | التوظيف الزراعي الموسمي                   |
| 0.000** | 0.869 | التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية |
| 0.000** | 0.893 | معدل البطالة                              |

تشير النتائج إلى أن جميع الأبعاد والمحاور ترتبط ارتباطاً قوياً ودالاً إحصائياً بالدرجة الكلية للاستبانة، مما يؤكد الصدق البنائي للأداة.

#### ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقتين:

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

| البعد / 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             |
| 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             |

يتضح من الجدولين أن جميع قيم معاملات الثبات تجاوزت الحد المقبول إحصائياً (0.70)، حيث تراوحت قيم ألفا كرونباخ بين (0.839) و(0.941)، وتراوحت قيم معاملات التجزئة النصفية المصححة بين (0.877) و(0.941)، مما يشير إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي تُعزّز من الموثوقية في نتائجها.

#### 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

| التوظيف السياحي الموسمي | التوظيف في قطاع الفعاليات | التوظيف الزراعي الموسمي | التوظيف في الخدمات المساندة | الوظائف الموسمية (ككل) | معدل البطالة |
|-------------------------|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------------------|--------------|
| 1.000                   |                           |                         |                             |                        |              |
| 0.647**                 | 1.000                     |                         |                             |                        |              |
| 0.483**                 | 0.521**                   | 1.000                   |                             |                        |              |
| 0.594**                 | 0.612**                   | 0.538**                 | 1.000                       |                        |              |
| 0.851**                 | 0.837**                   | 0.762**                 | 0.829**                     | 1.000                  |              |
| -0.673**                | -0.618**                  | -0.492**                | -0.584**                    | -0.721**               | 1.000        |

\*\* دالة عند مستوى 0.01

#### قراءة مصفوفة الارتباط

تشير جميع معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع إلى وجود علاقة عكسية (سلبية) 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 تشير معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل فيما بينها إلى وجود ارتباطات موجبة متوسطة إلى قوية تتراوح بين (0.483) و(0.647)، وهي قيم تدل على وجود علاقة بين الأبعاد دون أن تصل إلى حد التعدد الخطي المرتفع (Multicollinearity)، إذ جاءت جميعها أقل من (0.80)، مما يُتيح استخدامها مجتمعة في نموذج الانحدار المتعدد دون إشكاليات إحصائية.

#### 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 لعينة 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 الارتباط الداخلي لفقرات الاستبانة، ولبناء مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتحقق من ثبات أداة الدراسة واتساقها الداخلي.
- معامل التجزئة النصفية بتصحيح سبيرمان-براون: كأسلوب إضافي للتحقق من ثبات الأداة.
- معامل تضخم التباين (VIF) ومعامل التحمل (Tolerance): للكشف عن مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression): لاختبار أثر كل بُعد من أبعاد الوظائف الموسمية على حدة على معدل البطالة (اختبار الفرضيات الفرعية  $H_{01}$ ,  $H_{02}$ ,  $H_{03}$ ,  $H_{04}$ ).
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression): لاختبار أثر أبعاد الوظائف الموسمية مجتمعة على معدل البطالة (اختبار الفرضية الرئيسية  $H_0$ )، ولتحديد الأهمية النسبية لكل بُعد في التأثير على المتغير التابع.
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) واختبار (ت) لعينتين مستقلتين: للكشف عن الفروق في استجابات المبحوثين بحسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة العقد).

## تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

### 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 الطبيعية الهيكلية لسوق العمل في القطاعات الموسمية بمحافظه الغلا، 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%)، ثم 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%           |

يتبين من الجدول أنّ حملة البكالوريوس يُشكّلون النسبة الأكبر بواقع (34.6%)، يليهم حملة الدبلوم بنسبة (30.5%)، ثم 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 أنَّ 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 التحول التنموي في محافظة الغلا 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/موقت  | 138     | 40.5%          |
| جزئي        | 60      | 17.6%          |
| الإجمالي    | 341     | 100%           |

يتضح من الجدول أنَّ 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 الغلا، إذ أنَّ ما يقارب (58.1%) من العاملين يعملون بعقود غير دائمة. 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 الغلا فرص عمل موسمية متنوّعة خلال مواسم الذروة السياحية                | 4.18            | 0.743             | مرتفع          | 2       |
| 2     | يسهم التوظيف السياحي الموسمي في استقطاب الكوادر الوطنية للعمل في قطاع الضيافة والإرشاد السياحي    | 4.24            | 0.691             | مرتفع جداً     | 1       |
| 3     | تتوفر برامج تدريبية كافية لتأهيل العاملين الموسمين في القطاع السياحي بمحافظة الغلا                | 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          |         |

يتضح من الجدول أنَّ 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 المقدم 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 طلباً مرتفعاً على الأيدي العاملة المؤقتة في مجالات التنظيم والإدارة | 4.31            | 0.672             | مرتفع جداً     | 1       |
| 6     | يُنّج العمل في قطاع الفعاليات فرصة لاكتساب مهارات مهنية متنوّعة قابلة للتوظيف في قطاعات أخرى                    | 3.94            | 0.815             | مرتفع          | 2       |
| 7     | تتعاون المنشآت المنظمة 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 لبُعد التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات بلغ (3.95) بمستوى موافقة مرتفع. وتصدرت الفقرة (5) المتعلقة بتوليد الفعاليات الكبرى لطلب مرتفع على العمالة المؤقتة بمتوسط (4.31)، وهو الأعلى بين جميع فقرات هذا البُعد، ممّا يُؤكد 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 الغلا فرص عمل موسمية خلال مواسم الزراعة والحصاد                       | 3.72            | 0.846             | مرتفع          | 2       |
| 10                   | يُسهّم 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 تقلبات 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 للمتغير المستقل. وقد جاءت الفقرة (12) المتعلقة بتقلبات 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، التمرين، التجزئة) زيادة ملحوظة في التوظيف خلال المواسم السياحية         | 4.07            | 0.756             | مرتفع          | 1       |
| 14                   | يُسهّم 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 اليات مرنة في التعاقد مع العمالة الموسمية لمواجهة تقلبات الطلب             | 3.78            | 0.849             | مرتفع          | 3       |
| 16                   | يواجه العاملون الموسميون في قطاع الخدمات المساندة صعوبة في الحصول على تغطية تأمينية ومزايا وظيفية كافية     | 3.62            | 0.931             | مرتفع          | 4       |
| المتوسط العام للبُعد |                                                                                                             | 3.85            | 0.693             | مرتفع          |         |

يُشير الجدول إلى أنّ 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)، ثمّ 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 الغلا.

#### جدول (16) المتغير التابع: معدل البطالة

| الرقم | الفقرة                                                                                 | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الموافقة | الترتيب |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|---------|
| 17    | يُسهّم الوظائف الموسمية في خفض نسبة الباحثين عن عمل في محافظة الغلا 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      |

| الرقم                        | الفقرة                                                                                                   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الموافقة | الترتيب |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|---------|
| 20                           | يؤثر انتهاء المواسم السياحية سلباً على استقرار العاملين الموسميّين ويُعيدهم إلى دائرة البطالة            | 3.87            | 0.813             | مرتفع          | 5       |
| 21                           | يُسهّم تنوّع 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 الحصول على وظائف مستقرة مستقبلاً          | 3.91            | 0.791             | مرتفع          | 4       |
| 24                           | يتأثر معدل البطالة في المحافظة بمدى توفّر برامج التأهيل والتدريب الموجهة للعمالة الموسمية                | 3.82            | 0.824             | مرتفع          | 6       |
| 25                           | تُسهّم سياسات توظيف المواطنين 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 المتوفرة 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                           | يُسهّم التنسيق بين الجهات الحكومية والقطاع الخاص في تحسين مؤشرات البطالة في المحافظة                     | 3.47            | 0.894             | مرتفع          | 10      |
| المتوسط العام للمتغير التابع |                                                                                                          | 3.71            | 0.648             | مرتفع          |         |

يتبين من الجدول أنّ المتوسط العام للمتغير التابع (معدل البطالة) بلغ (3.71) بانحراف معياري (0.648) وبمستوى موافقة مرتفع. وقد تصدّرت 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 بتوفّر 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.

#### اختبار فرضيات الدراسة

##### اختبار الفرضية الرئيسية (H<sub>0</sub>)

H<sub>0</sub> 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 الغلا. للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (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 المتعدد لأثر أبعاد الوظائف الموسمية على معدل البطالة

| المتغيرات المستقلة                        | معاملات الانحدار (B)                 | قيمة اختبار T | مستوى الدلالة |
|-------------------------------------------|--------------------------------------|---------------|---------------|
| (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**       |
| التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية | -0.186                               | -4.267        | 0.000**       |
| معامل الارتباط R = 0.783                  | معامل التحديد R <sup>2</sup> = 0.613 |               |               |
| قيمة الاختبار F = 132.847                 | القيمة الاحتمالية = 0.000            |               |               |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS  
تُشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول إلى وجود علاقة تأثيرية عكسية دالة إحصائياً بين أبعاد الوظائف الموسمية كمتغيرات مستقلة ومعدل البطالة كمتغير تابع. فقد بلغ معامل التحديد (R<sup>2</sup>) قيمة قدرها (0.613)، وهي نسبة مرتفعة تدلّ على أنّ (61.3%) من التباين في معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة الغلا 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)، ممّا يؤكّد معنوية النموذج الكلي وقدرته التفسيرية.

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

كما أظهرت النتائج أن التوظيف في قطاع الفعاليات والمهرجانات يساهم بشكل دال 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) قاعدة التوظيف وتقليص البطالة. بينما أظهر بُعد التوظيف الزراعي الموسمي أثراً سالباً أقل نسبياً ( $B = 0.128$ ) ولكنه لا يزال ذا دلالة إحصائية (Sig. = 0.002)، مما يشير إلى أن تعزيز هذا البعد وتطوير التكامل بين القطاعين الزراعي والسياحي قد يمثل فرصة لتحسين مساهمته في خفض معدلات البطالة. وبناءً على ذلك، تُرفض الفرضية الصفريّة الرئيسية ( $H_0$ ) وتُقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للوظائف الموسمية بأبعادها مجتمعة على معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة الغلا.

ويمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد 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 الغلا.  
للتحقق من صحة هذا الفرض تم 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

| المتغير<br>التابع | ملخص<br>النموذج     | ANOVA تحليل التباين             |               |           | المتغير<br>المستقل            | المعاملات<br>Coefficients |                   |        |        |
|-------------------|---------------------|---------------------------------|---------------|-----------|-------------------------------|---------------------------|-------------------|--------|--------|
| معدل البطالة      | معامل<br>الارتباط r | معامل<br>التحديد r <sup>2</sup> | F<br>المحسوبة | Sig.<br>F | التوظيف<br>السياحي<br>الموسمي | B                         | الخطأ<br>المعياري | T      | Sig. t |
|                   | 0.673               | 0.453                           | 280.742       | 0.000     |                               | -                         | 0.041             | 16.755 | 0.000  |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS  
تشير النتائج إلى أن 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 ( $R^2 = 0.453$ )، مما يشير إلى أن (45.3%) من التباين في معدل البطالة يمكن تفسيره من خلال متغير التوظيف السياحي الموسمي وحده. وبالأطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت (280.742) بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يعزز من دلالة النموذج ككل. أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير ( $B = -0.691$ ) بقيمة ( $T = -16.755$ ) وبدلالة (Sig. = 0.000)، مما يعني أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى التوظيف السياحي الموسمي تؤدي إلى انخفاض بمقدار (0.691) في معدل البطالة.

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

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 الغلا.

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

| المتغير<br>التابع | ملخص<br>النموذج  | ANOVA تحليل التباين          |            |        | المتغير<br>المستقل        | المعاملاتCoefficients |                |         |        |
|-------------------|------------------|------------------------------|------------|--------|---------------------------|-----------------------|----------------|---------|--------|
| معدل البطالة      | معامل الارتباط r | معامل التحديد r <sup>2</sup> | F المحسوبة | Sig. F | التوظيف في قطاع الفعاليات | B                     | الخطأ المعياري | T       | Sig. t |
|                   | 0.618            | 0.382                        | 209.564    | 0.000  |                           | -0.594                | 0.041          | -14.476 | 0.000  |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS  
 تُبين النتائج أن معامل الارتباط بلغ ( $r = 0.618$ ) ، وبلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2 = 0.382$ ) ، مما يعني أن (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 ( $T = 14.476$ ) وبدلالة (0.000) ، مما يدل على أن 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 أنه 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 الغلا.

#### اختبار الفرضية الفرعية الثالثة ( $H_{03}$ )

$H_{03}$ : 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 الغلا.

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

| المتغير التابع | ملخص النموذج     | ANOVA               | المتغير المستقل | المعاملات | Coefficients            |
|----------------|------------------|---------------------|-----------------|-----------|-------------------------|
| معدل البطالة   | معامل الارتباط r | معامل التحديد $r^2$ | F المحسوبة      | Sig. F    | التوظيف الزراعي الموسمي |
|                | 0.492            | 0.242               | 108.276         | 0.000     |                         |
|                |                  |                     |                 |           | B                       |
|                |                  |                     |                 |           | الخطأ المعياري          |
|                |                  |                     |                 |           | T                       |
|                |                  |                     |                 |           | Sig. t                  |
|                |                  |                     |                 |           | 0.000                   |
|                |                  |                     |                 |           | -10.406                 |
|                |                  |                     |                 |           | 0.043                   |
|                |                  |                     |                 |           | -0.444                  |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS  
 تكشف النتائج أن معامل الارتباط بلغ ( $r = 0.492$ ) وهو ارتباط عكسي متوسط، فيما بلغ معامل التحديد ( $R^2 = 0.242$ ) ، أي أن (24.2%) من التباين في معدل البطالة يُفسر بالتوظيف الزراعي الموسمي. وبلغت قيمة F (108.276) بدلالة (0.000) ، ومعامل الانحدار ( $B = -0.444$ ) بقيمة ( $T = -10.406$ ) وبدلالة (0.000). ويُلاحظ أن القدرة التفسيرية لهذا البُعد هي الأدنى بين الأبعاد الأربعة، وهو ما يتسق مع نتائج التحليل الوصفي التي أظهرت حصوله على أدنى متوسط حسابي، مما قد يعكس محدودية حجم القطاع الزراعي النسبي في منظومة التوظيف الموسمي بالمحافظة مقارنة بالقطاعات الأخرى.  
 وبناءً عليه، تُرفض الفرضية الصفرية ( $H_{03}$ ) وتُقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتوظيف الزراعي الموسمي على خفض معدل البطالة في منشآت القطاع الخاص بمحافظة الغلا.

#### اختبار الفرضية الفرعية الرابعة ( $H_{04}$ )

$H_{04}$ : 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 الغلا.

#### جدول (21): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التوظيف في قطاع الخدمات المساندة الموسمية على معدل البطالة

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

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS  
 تُوضح النتائج أن معامل الارتباط بلغ ( $r = 0.584$ ) ، ومعامل التحديد ( $R^2 = 0.341$ ) ، أي أن (34.1%) من التباين في معدل البطالة يُفسر 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) ، مما يعني أن كل زيادة بوحدة واحدة في مستوى التوظيف في الخدمات المساندة تؤدي إلى انخفاض بمقدار (0.546) في معدل البطالة.

وبناءً عليه، تُرفض الفرضية الصفرية ( $H_{04}$ ) 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 الغلا.

#### النتائج والتوصيات

## 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 الغلا، حيث بلغ معامل التحديد ( $R^2 = 0.613$ ) مما يعني أن الأبعاد الأربعة للوظائف الموسمية تُفسّر ما نسبته (61.3%) من التباين في معدل البطالة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الطبيعة التنموية المتسارعة التي تشهدها محافظة الغلا ضمن مستهدفات رؤية 2030، إذ أفرز هذا التحول تنوعاً واضحاً في القطاعات الموسمية التي تتكامل فيما بينها لتشكل 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 ويوسع نافذة التشغيل الفعلي على مدار العام. وتتسق هذه النتيجة مع الإطار التحليلي الذي قدّمه Zhou (2023) حول تعدّد العوامل المؤثرة في معدل البطالة، حيث يُمثّل التوظيف الموسمي متعدّد القطاعات عاملاً بنوياً 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 أن 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 أن القطاع السياحي يحتلّ مركز الثقل في المنظومة الاقتصادية لمحافظة الغلا، حيث تتركز 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 مهارية مختلفة. كما أن 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 مراجعتهم المنهجية حول العمل الموسمي في صناعة السياحة من حيث كونه المصدر الرئيسي للتشغيل في الوجهات السياحية. كما تتسق مع منظور دوم وشودري (2022) اللذين تناولوا دور المواسم الوطنية في توظيف 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 أن الفعاليات والمهرجانات الكبرى في محافظة الغلا 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 أن التركيز 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 تحديات إدارية. كما تتسق 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 ( $B = -0.444$ ).

ويمكن تفسير ضعف هذا الأثر النسبي بعدة عوامل متشابهة، أبرزها محدودية حجم القطاع الزراعي مقارنة بالقطاعات الأخرى في منظومة التشغيل بالمحافظة، فضلاً عن تدنّي جاذبية الوظائف الزراعية للكوادر الوطنية الشابة بسبب طبيعة العمل البدنية ومستويات الأجور التي قد لا تتنافس مع القطاعات السياحية والخدمية. وقد عزّزت نتائج التحليل الوصفي هذا التفسير، حيث حصلت الفقرة المتعلّقة 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 وتأثيرها بعوامل هيكلية.

أثبتت النتائج وجود أثر سلبي 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 اتّساع نطاق الخدمات المساندة وتنوّعها 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 تولّد وظائف إضافية

في الخدمات المساندة. غير أن حصوله على المرتبة الثالثة يعكس طبيعته التبعية، إذ يتوقف 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 والمكملة. كما تتسق مع إطار Filomena and Picchio (2022) الذي تناول تعدد أنماط التوظيف المؤقت وتباين خصائصها وتأثيراتها. أظهرت النتائج أن الفترة 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 المقدم 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 أن الفترة المتعلقة بتوفر سياسات فعالة لتحويل الوظائف الموسمية إلى وظائف دائمة حصلت على أدنى متوسط على مستوى المتغير التابع بأكمله (3.15) بمستوى موافقة متوسط فقط. ويشير ذلك إلى قصور في الآليات المؤسسية التي تتيح انتقال العاملين الموسمين نحو التشغيل المستدام، وهو ما يتقاطع مع الإشكالية التي طرحها Filomena and Picchio (2022) حول ما إذا كانت الوظائف المؤقتة تمثل جسورًا نحو الاستقرار الوظيفي أم طرفًا مسدودًا. فضلًا عن ذلك، أظهرت بيانات الخصائص الديموغرافية أن ما يقارب (58.1%) من أفراد العينة يعملون بعقود غير دائمة (موسمية/مؤقتة أو جزئية)، وهو ما يؤكد الحضور الهيكلي للتوظيف الموسمي في بنية سوق العمل بمحافظة الغلا، ويُعزّز من أهمية الدراسة الحالية في معالجة هذه الظاهرة وأثرها على معدلات البطالة. وتتوافق هذه النتيجة مع إطار Hall and Kudlyak (2022) حول تعدد أنماط التعطل والتشغيل في سوق العمل المعاصر والحاجة إلى تمييز دقيق بين فئاتها. كذلك، أظهرت النتائج أن الفترة المتعلقة بإسهام سياسات توظيف الوظائف في خفض معدل البطالة حصلت على ثاني أعلى متوسط (4.03) في محور المتغير التابع، مما يدل على إدراك العاملين لأهمية السياسات الوطنية في توجيه الوظائف الموسمية نحو الكوادر المحلية وتحقيق أثر ملموس على البطالة. ويتسق ذلك مع ما أبرزه دوم وشودري (2022) حول الدور المحوري لسياسات التوظيف في تحويل المواسم والفعاليات إلى فرص حقيقية للتشغيل الوطني.

#### التوصيات

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

- تطوير برامج تدريب وتأهيل متخصصة للعاملين الموسمين في القطاع السياحي بمحافظة الغلا، تُركّز على مهارات الضيافة والإرشاد السياحي وإدارة التجارب السياحية واللغات الأجنبية، بالتعاون بين الهيئة الملكية لمحافظة الغلا والمؤسسات التعليمية والتدريبية، بحيث تُنفذ قبل بداية كل 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 الموسمين 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 تتيح انتقال العاملين الموسمين بين القطاعات وفقًا لدورة المواسم، بما يُقلّص فترات البطالة البيئية 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 الموسمين في جميع القطاعات، من خلال تطوير أنظمة تأمينية مرنة تتناسب مع طبيعة العمل الموسمي وتضمن حدًا أدنى من الأمان المعيشي خلال فترات التوقف بين المواسم.
- تكثيف الفعاليات والأنشطة السياحية والثقافية خلال مواسم الركود (أشهر الصيف) من خلال تطوير منتجات سياحية مسائية وليلية ومنتجات سياحة داخلية مكثفة، بهدف تخفيف حدة الموسمية وإطالة فترة التشغيل الفعلي على مدار العام.
- إنشاء قاعدة بيانات محلية شاملة للعمالة الموسمية في محافظة الغلا 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 تمكنها 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 يعزز كفاءة التشغيل ويقلل من الفجوات بين العرض والطلب.
- إجراء مراجعة دورية للأطر التشريعية والتنظيمية المنظمة للعمل الموسمي في المحافظة للتأكد من ملاءمتها لمتطلبات التحول التنموي المتسارع، ولا سيما ما يتعلق بعقود العمل الموسمية وأنظمة الأجور والحوافز وآليات فض 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 الغلاء، وإجراء دراسات مقارنة مع وجهات سياحية مشابهة محلياً ودولياً للاستفادة من أفضل الممارسات

## قائمة المراجع

### المراجع العربية

- بودية، فتيحة؛ وزيان، بـروجة؛ وابن زيدان، فاطمة. (2020). تحليل العلاقة بين السياحة، البطالة والتشغيل في الدول العربية خلال الفترة (2000-2017). *المجلة الجزائرية للعلوم 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 (USRIJ)*، 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 "مطاريس 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.