



إشكالية بطالة الخريجين حملة الشهادات الجامعية في دولة الكويت: دراسة تحليلية وقياسية

د. مزنة سعد العازمي*

ملخص

الأهداف: تهدف الدراسة إلى تعرّف حجم مستوى البطالة عند الخريجين حملة الشهادات الجامعية فأعلى في دولة الكويت، واحتساب معدل سنوات البطالة لديهم والخسائر الاقتصادية التي يتحملونها نتيجة لتعطلهم عن العمل، فضلاً عن دراسة محددات بطالتهم خلال الفترة من 2004-2018.

المنهج: اتبع البحث منهجين، هما: المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع النصوص والمعلومات والبيانات ذات الصلة بالموضوع ثم القيام بتحليلها، كما اتبع المنهج القياسي لدراسة أثر بعض المتغيرات الاقتصادية وغير الاقتصادية على بطالة الخريجين.

النتائج: انتهت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها: أولاً: أن حجم معدل البطالة عند حملة الشهادات الجامعية فأعلى في تزايد مستمر؛ إذ بلغ عددهم 3069 متعطلاً، بنسبة مقدارها 41.42% في سنة 2019. ثانياً: راوحت مدة تعطل الخريج من حملة الشهادات الجامعية ما بين أقل من 6 أشهر و12 شهراً فأكثر، وكانت أعلى نسبة للتعطل للفترة من 6 أشهر إلى أقل من 12 شهراً. ثالثاً: يتأثر العائد الاقتصادي للخريج العاطل عن العمل، سواء كان أعزب أم متزوجاً، بمدة التعطل؛ فكلما طالت المدة زادت معها الخسائر الاقتصادية التي يتكبدها. رابعاً: كشفت نتائج الدراسة القياسية أن جميع المتغيرات المستقلة (الناتج المحلي؛ الإنفاق الحكومي؛ وعدد السكان) غير معنوية؛ ما يعني أنها لا تؤثر في معدل بطالة الخريجين من حملة الشهادات الجامعية فأعلى.

* جامعة الكويت. الإيميل: meznah.salazmi@ku.edu.kw

- تُسَلَّم البحث في 2020/6/30، عُذِّل في 2020/8/9، أُجيز للنشر في 2020/8/23.

الخاتمة: خلصت الدراسة إلى أن حجم معدل البطالة عند حملة الشهادات الجامعية فأعلى في تزايد مستمر؛ وأن جميع المتغيرات المستقلة لا تؤثر في معدل بطالة الخريجين من حملة الشهادات الجامعية فأعلى.

الكلمات المفتاحية: البطالة، الخريج، الشهادة الجامعية، الخسائر الاقتصادية.

المقدمة

تعد البطالة ظاهرة اقتصادية لها انعكاسات اجتماعية وسياسية وعالمية، وتعاني تداعياتها معظم دول العالم، سواء المتقدمة منها أو النامية، وتتفاوت مستوى حدتها من دولة إلى أخرى بحسب حجم نمو السكان ومعدله، ووفقاً لمعدلات التنمية الاقتصادية ومستوى حدة الأزمات السياسية والاقتصادية التي تمر بها الدول. ويعد ظهور مشكلة البطالة أحد المؤشرات الرئيسة التي تعكس حالة اختلال التوازن العام في الاقتصاد المحلي، ومن ثمّ؛ فهي تعد مشكلة معقدة ومتعددة الجوانب، وليس معنى البطالة تعطل نسبة ملموسة من الأفراد عن العمل، بل هي -في حقيقة الأمر- مشكلة مركبة؛ نظراً لما تحدثه من آثار سلبية مباشرة في معدل الأداء والنمو الاقتصادي وأوضاع السوق، ويدل ارتفاع مستوى البطالة على انخفاض عرض العمل، وأن الاقتصاد بكامله لا يعمل كما يجب. وعليه؛ فإن الدول التي تسعى إلى رفع مستويات المعيشة لأفرادها يقتضي منها ذلك التأكّد من عدم وجود طاقات معطلة، سواء كانت بشرية أم مادية. ويرجع الاهتمام بدراسة مشكلة البطالة وتحليلها إلى كون رأس المال البشري أساس عملية التنمية، إضافة إلى الخطر الناجم عن التزايد المستمر في أعداد العاطلين عن العمل، وما يمثله من مضاعفات في النتائج الاجتماعية والسياسية التي ترافقه؛ إذ إن البطالة بيئة خصبة ومواتية لنمو الجريمة والتطرف والعنف، كما أن انعدام الدخل الذي يعتبر مرادفاً للبطالة، يؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة وزيادة عدد الفقراء الذين يعيشون تحت خط الفقر (الأسطل، 2014).

ومفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل؛ بوصفه موضوعاً يفرض نفسه بشكل دائم وملحّ على الساحة الدولية؛ لما له من انعكاسات سياسية واقتصادية واجتماعية، جعلت كلاً من السياسة والاقتصاديين وعلماء الاجتماع يهتمون به ويحاولون تعريفه، كلٌّ من وجهة نظره وبحسب مجال اختصاصه. ويعرّف حلمي البطالة على أنها "الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها

قوة العمل استخداماً كاملاً أو أمثل؛ ومن ثمَّ يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل؛ مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفرادها عما كان من المفترض الوصول إليه" (2008، ص5). ووفقاً لهذا التعريف؛ فإن هناك بُعدين للبطالة، الأول: عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل، وهو ما يشير إلى حالتي البطالة السافرة والجزئية؛ تتمثل الأولى في وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه ويبحثون عنه، ولكنهم لا يعملون؛ ومن ثمَّ فإن وقت العمل والإنتاج الذي يحققونه صفر. وتتمثل الثانية في وجود أفراد يعملون أقل من المعدل الطبيعي المتعارف عليه في المجتمع. والبعد الثاني هو عدم الاستخدام الأمثل لقوة العمل، ويشير إلى البطالة المقنعة التي يمكن فيها الاستغناء عن عدد من العمال دون أن يؤثر ذلك في الناتج الكلي (الأسطل، 2014). كما يقصد بالبطالة بحسب التعريف الشائع الذي اعتمده منظمة العمل الدولية (ILO - International Labor Organization) أنها: "الحالة التي تشمل الأشخاص الذين هم في سن العمل والقادرين عليه والراغبين فيه والباحثين عنه والذين يقبلون به عند مستوى الأجر السائد ولا يجدونه" (سيد عاشور، 2008، ص11). ومن خلال التعريف السابق؛ يلاحظ أن هناك ثلاثة معايير يجب أن تنطبق معاً حتى يُعدَّ الفرد عاطلاً عن العمل، وهي:

- 1- أن يكون الفرد قادراً على العمل: ويدخل تحت هذا المعيار الأفراد الذين تتجاوز أعمارهم السن المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصادياً ولا يعملون، سواء أكان ذلك مقابل أجر أم لحسابهم الخاص.
 - 2- أن يكون الفرد متاحاً للعمل: ويتضمن هذا المعيار الأفراد الذين يرغبون في العمل، المستعدين له بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة البحث.
 - 3- أن يكون الفرد باحثاً عن العمل: ويقوم هذا المعيار على أن يكون الفرد قد اتخذ خطوات جادة للبحث عن عمل بأجر أو لحسابه الخاص (زكي، 1996).
- وذكر بوطيبة (2018) أنه يمكن التمييز بين عدة أنواع من البطالة، منها:

1- البطالة الاختيارية: وتعني وجود عدد من الأفراد لديهم القدرة على العمل، ولكن ليس لديهم الرغبة في العمل، وذلك عند مستوى الأجر السائد في السوق. وقد يرجع السبب في هذا النوع من البطالة إلى وجود نقابات عمالية قوية تعمل على تحديد أجر العامل الحقيقي عند مستوى أعلى من الأجر التوازني. وقد تعود أسباب البطالة الاختيارية إلى العوامل الآتية:

- أ- الرغبة في الحصول على أجر أعلى مما هو مدفوع فعلاً لفرص العمل المتاحة.
- ب- البحث عن ظروف عمل أفضل، تتناسب مع مؤهلات الأفراد ورغباتهم.
- ج- النظرة الاجتماعية المتدنية لبعض أنواع المهن والأعمال المتاحة.
- وأقرب أنواع البطالة إلى البطالة الاختيارية هو البطالة الاحتكاكية. (القريشي، 2007).
- 2- البطالة الإجبارية: وهي على خلاف البطالة الاختيارية؛ إذ لا يجد الأفراد الباحثون عن العمل، الذين لهم كل الاستعداد للعمل بالأجر السائد -أي عمل؛ والسبب -على حد قول كينز- جمود الأجور وصعوبة انخفاضها لعدة أسباب، لعل أبرزها دور النقابات والقوانين التي تحدّد الأجر الأدنى، ووجود العقود المبرمة بين العمال وأصحاب العمل، التي تحول دون أي تخفيض في الأجور، ووجود القوانين التي تضع حدوداً دنياً للأجور في العديد من دول العالم.
- 3- البطالة السافرة: وتعرف أيضاً بالبطالة الظاهرة أو المكشوفة، ويقصد بها حالة التعطل الكلي الظاهر الذي يعانيه جزءٌ من قوة العمل المتاحة؛ أي: وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى (فرج، 2008). وتمثل البطالة السافرة أكثر أشكال البطالة شهرة؛ باعتبارها الصورة الواضحة للبطالة الإجبارية، ولا سيما في الدول التي تعاني زيادةً مطّردةً في عدد سكانها (الأسطل، 2014).
- 4- البطالة المقنعة: وهي الحالة التي يوجد فيها فائض من العمال في المؤسسة أكثر من اللازم، وهي ظاهرة تعانيها الدول المتخلفة، وبخاصة في المؤسسات الحكومية التي تقدم الخدمات.
- 5- البطالة الهيكلية: وهي بطالة تكون نتيجة حدوث تغيرات في الهيكل الاقتصادي، تؤدّي إلى اختلال في سوق العمل. وتلك التغيرات قد تكون بسبب دخول نظم تكنولوجية حديثة، أو إنتاج سلع جديدة، أو تغير في هيكل الطلب على المنتجات كنتيجة للتغير الدائم في العادات الاستهلاكية (Levine, 2013 ; Lazear & Spletzer, 2012). وتنقسم البطالة الهيكلية إلى نوعين، النوع الأول: بطالة العمال الذين كانوا يعملون في الصناعات التي انكمش نشاطها كاستخراج الفحم، وهم مفتقرون إلى المهارات التي

تؤهلهم للعمل في الصناعات المستحدثة. النوع الثاني: إحلال العمال الأكثر كفاءة محل العمال الأقل مهارة، وتحدث هذه الظاهرة بشكل خاص إذا كان رأس المال المتاح أقل من أن يسمح بتشغيل كل القوة العاملة، وينمو بمعدلات أضعف من أن يستطيع مواجهة العمالة الجديدة المؤهلة (عبدالكريم، 2004). وتعد البطالة الهيكلية من أصعب أشكال البطالة؛ نظراً لارتفاع تكلفتها معالجتها مقارنة بأشكال البطالة الأخرى؛ باعتبارها ظاهرة طويلة الأمد، ويتطلب علاجها التركيز على جانبي العرض والطلب لإحداث التوافق بينهما.

6- البطالة الاحتكاكية: ويطلق عليها أيضاً البطالة الانتقالية أو بطالة الاختلال في سوق العمل، ويعبر هذا النوع من البطالة عن الفترة الزمنية التي يكون فيها الفرد في حالة انتقال من مهنة إلى أخرى؛ بحيث يجد نفسه مؤقتاً في بطالة، ويعتمد طول هذه الفترة وقصرها على مدى توافر البيانات عن الوظائف المتاحة والباحثين عنها (Perazzi et al., 2017). وأهم الأسباب التي تؤدي إلى هذا النوع من البطالة، هي:

- أ- الافتقار إلى المهارة والخبرة اللازمة في الأعمال الجديدة.
- ب- التغيير المستمر في الوصف للأعمال والمهن المختلفة؛ الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة ومتجددة باستمرار.
- ج- صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل والتخصص الدقيق (الدباغ و الجومرد، 2003).

7- البطالة الموسمية: وتعرف أيضاً بالبطالة المؤقتة، وهي التي تحدث بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية التي يزداد الطلب في موسمها على الأيدي العاملة، ويقل الطلب في خارج موسمها على الأيدي العاملة؛ مثل القطاع السياحي، والقطاع الزراعي؛ وهذا ما يؤدي إلى حدوث بطالة في الفترات الزمنية التي تقع خارج الموسم (Skenderi & Uka, 2015).

8- البطالة الدورية: وتنشأ هذه البطالة نتيجة الدورة الاقتصادية التي يمر بها البلد، خاصة عندما ينتقل الاقتصاد من مرحلة رواج إلى مرحلة انكماش أو ركود؛ إذ يتراجع مستوى طلب المؤسسات على اليد العاملة (عقون، 2010).

وتعود البطالة إلى عدّة أسباب، لعل من أهمها: ضعف الاستثمار، وغياب الاستقرار الاقتصادي والسياسي، وارتفاع معدل السكان، وانتشار المكننة نتيجة للتوسع في استخدام التكنولوجيا الحديثة، وعدم مواءمة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل، والعمالة الوافدة، والأزمات الاقتصادية العالمية. وللبطالة آثار متعددة في الفرد والمجتمع، منها:

- 1- آثار اقتصادية: كتفشّي الفقر في المجتمع.
- 2- آثار نفسية واجتماعية؛ كالعُوز والحرمان وافتقار تقدير الذات والثقة بالنفس والشعور بالإخفاق والإحباط؛ وهذا ما يجعل العاطل عن العمل يعيش في قلق وكآبة، إضافة إلى تأخر الزواج والعزوف عنه والهجرة والإدمان والانتحار والسرقة وارتفاع معدل الجريمة؛ مما يؤدي إلى استفحال الأمراض الاجتماعية التي تفكك النسيج الاجتماعي وتؤثر سلباً في الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.
- 3- آثار أمنية وسياسية؛ كغياب المساواة والعدالة الاجتماعية، وقد يؤدي ذلك إلى العنف والسخط ضد الحكومة؛ وهذا ما قد يزعزع الاستقرار الأمني والسياسي للبلد (الأسطل، 2014؛ بوطينة، 2018).

ويلاحظ أن البطالة لها آثار اقتصادية تطول الفرد خلال سنوات تعطله عن العمل؛ مما قد يؤثر في عائلته الاقتصادية، وخصوصاً إذا كان خريجاً يعول أسرة؛ إذ إن الخريج يضطر إلى الاستفادة من مكافأة الخريجين الصادر بها قانون رقم 29 لسنة 2011 المعدل للقانون رقم 1995/10 وقرار مجلس الوزراء 303، وهي المكافأة التي يصرفها برنامج إعادة الهيكلة للخريج العاطل عن العمل منذ تخرجه حتى حصوله على عمل في الجهات الحكومية أو القطاع الخاص (استمرار صرف إعانة الطلبة الخريجين حتى حصولهم على عمل، 2013)، على ألا تقل قيمة المكافأة الاجتماعية عن 200 دينار كويتي شهرياً للخريج الأعب و 350 ديناراً كويتياً للخريج المتزوج (المجدلي، 2019)؛ وبذلك تكون دولة الكويت أول دولة عربية تمنح بدل بطالة. وعلى الرغم من دعم الحكومة الكويتية للعاطلين عن العمل، فإنّ هذه المكافأة لا تتناسب مع متطلبات الخريج بعد حصوله على الشهادة الجامعية في ظل ارتفاع الأسعار وارتفاع مستوى التضخم في دولة الكويت. إضافة إلى أن الخريج يضحى بالعائد المادي المتمثل في الراتب الذي قد يحصل عليه من الوظيفة طوال سنوات تعطله عن العمل؛ مما قد يسبب له خسارة مادية مقارنة بزملائه الذين في عمره وعُيّنوا مباشرة في الوظيفة التي تتناسب مع تخصصهم وطموحاتهم، وراتب مُجزٍ.

وقد تناول العديد من الدراسات السابقة بالبحث والدراسة ظاهرة انتشار البطالة عند حملة الشهادات الجامعية؛ ومن هذه الدراسات دراسة (Kakooza et al., 2019)، التي هدفت إلى المقارنة بين تأثير طلاب المرحلة الجامعية وتأثير طلاب مرحلة الدراسات العليا في البطالة في أوغندا؛ من خلال استخدام نموذج متجه تصحيح الخطأ (VECM) في تحليل المقارنة لتأثير طلاب الدراسات العليا في البطالة مقابل تأثير الطلاب الجامعيين فيها. وقد قامت الدراسة على ثلاثة عوامل، هي: تكوين رأس المال الإجمالي (GCF)، الاستثمار الأجنبي المباشر (FDI)، الناتج المحلي الإجمالي (GDP). وكشفت نتائج الدراسة أن طلاب الدراسات العليا والطلاب الجامعيين لديهم تأثير على المدى الطويل في البطالة العامة في أوغندا، ولا سيما طلاب الدراسات العليا؛ إذ إن تأثيرهم أكثر في البطالة على المدى الطويل، والسبب في ذلك ضعف التقدير والطلب على البحوث، وبخاصة أسواق العمل في البلدان النامية. وبينت دراسة (Hwang, 2017) أن ثمة عدّة عوامل مؤثرة في بطالة الخريجين، وركزت على أربعة عوامل، هي: حالة السوق، التعليم العالي فوق الحاجة، الفجوة ما بين التطلعات والواقع، المهارات والقدرة؛ إذ بيّنت أن حالة السوق قد تكون غير مستقرة بناءً على حالة الطلب والعرض؛ وهذا يؤدي إلى البطالة على الرغم من أن الخريجين يمتلكون المهارات اللازمة. فالفجوة ما بين الطلب والعرض كبيرة، وهذا يسبب بطالة لحاملي الشهادات العليا؛ إذ إن الطلب يكون أعلى لحاملي الشهادة الجامعية (البكالوريوس)؛ لاحتياج سوق العمل إلى هذه الفئة مقابل راتب متواضع وامتيازات ضعيفة؛ ومن ثمّ تكون هناك فرص أكثر لهم في سوق العمل، في حين أن حاملي الشهادات العليا لديهم دين ضخم على عاتقهم وتكون أعمارهم كبيرة. كما أكدت دراسة (حماد، 2015) التي هدفت إلى تعرّف أسباب بطالة الخريجين في السودان وحجمها وآثارها المختلفة وإيجاد الحلول لها - أن متوسط الخريجين العاطلين عن العمل في القطاع الحكومي هو 73348 خريجاً، ونسبة البطالة فيهم هي 93%، ولم تستطع حساب متوسط الخريجين العاطلين عن العمل خارج القطاع الحكومي؛ لعدم توافر البيانات الإحصائية عنهم.

وكشفت نتائج دراسة (الأسطل، 2014) عن عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل، وضعف القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني، إضافة إلى وجود الاحتلال الإسرائيلي الذي تعتبر سياساته وممارساته من أهم أسباب تفاقم

مشكلة البطالة في فلسطين، في حين تمثلت أهم النتائج القياسية في وجود علاقة عكسية بين متغيرات الدراسة المستقلة، وهي: (النمو الاقتصادي، إجمالي التكوين الرأسمالي الثابت، والنفقات الحكومية التطويرية) ومعدل البطالة، وكذلك وجود علاقة طردية بين المتغيرات المستقلة الأخرى، وهي: (المساعدات الخارجية، ومعدل التضخم) ومعدل البطالة في فلسطين؛ وفسرت تلك المتغيرات مجتمعة ما نسبته 77% من التغير الحاصل في معدل البطالة في فلسطين، أما النسبة المتبقية، وهي 23%؛ فترجع إلى عوامل أخرى. وقام (Fan & Kong 2011) بدراسة حلالاً من خلالها العوامل التي تؤثر في البحث عن عمل من قبل خريجي الجامعات في الصين استناداً إلى نموذجي Kaplan-Meier survival functions و Cox Duration Models، وخلصا إلى أن سمعة الجامعة ونوعها يعدان عاملين مهمين جداً؛ إذ إن طول عملية البحث عن الوظائف أقصر بالنسبة للنساء وخريجي الجامعات المرموقة. كما وجد أن مدة البطالة تختلف باختلاف نوع المهنة؛ ذلك أن عمليات البحث في مجال الهندسة والأعمال تكون أقصر من تلك الموجودة في مجالي القانون والعلوم.

وبينت نتائج دراسة (يعقوبي وبوتيار، 2010) أن الدخل الحقيقي يعتبر من أهم المتغيرات المؤثرة في معدلات البطالة في الجزائر خلال تلك الفترة، إضافة إلى تأثير كبير للإنفاق الحكومي واحتياطي الصرف في معدلات البطالة ما بين عامي 2000 و2010؛ وذلك بسبب برامج الإصلاح التي قامت بها الجزائر في الفترة من 2001-2010، في حين كان ضعف أداء الاقتصاد الجزائري؛ لاعتماده على عائدات المحروقات وهيمنة القطاع العام على مجمل الاستثمارات، من أهم العوامل التي أثرت سلباً في معدلات البطالة في الجزائر. وأشارت نتائج دراسة البكر (2010) إلى أن انخفاض مستوى التأهيل العلمي يبرز كأحد الأسباب الرئيسة لحالة التعطل عند عينة الدراسة من الأفراد السعوديين المتعطلين عن العمل؛ إذ بلغت نسبة من يحملون مؤهل الثانوية العامة فأقل 68% من مجموع العينة. ويمكن اعتبار حالة التعطل نتيجة لتدني مستوى التأهيل التعليمي. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن غالبية عينة البحث ذات تخصص نظري؛ إذ بلغت نسبتهم 64.3% من مجموع أفراد العينة، أما ذوو التخصصات التطبيقية والعلمية؛ فإن نسبتهم لا تتجاوز 35.7%. وكشفت النتائج أيضاً عن وجود مشكلة في طبيعة أو نوعية الدورات والبرامج التدريبية التي التحقت بها عينة الدراسة؛ وذلك لأن عملية التدريب لم تساعدهم كثيراً من حيث إيجاد فرص وظيفية أو الاستمرار والمحافظة على العمل لمن سبق أن

عمل، أو أن المشكلة ترجع إلى انخفاض مستوى الدخل الشهري؛ حيث لا يكون محفزاً أو مشجّعاً على الإطلاق للاستمرار في العمل.

وأوضحت نتائج دراسة (المصباح، 2008) أن الاقتصاد السوري يعاني مشكلة بطالة مزمنة، وأن البطالة تتركز بشكل رئيس في فئة الشباب وخريجي الجامعات، وأنها قد تفاقمت بعد تراجع الدولة عن دورها في التوظيف، وخاصة التوظيف الملزم لبعض الاختصاصات الجامعية وما قبل الجامعية، إضافة إلى وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين معدل البطالة كمتغير تابع وبقيّة المتغيرات الأخرى؛ كنمو الإنتاجية ومعدل التضخم وحصة العامل من رأس المال وشروط التبادل التجاري ومؤشر ضرائب العمل. وكشفت نتائج دراسة (Kabbani & Kothari, 2005) عن مجموعة من العوامل التي أسهمت في ارتفاع معدلات البطالة بين فئة الشباب في منطقة الشرق الأوسط؛ أهمها: ارتفاع معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة، وجمود السوق، وارتفاع عرض العمل عن الطلب عليه، والعقبات البيروقراطية أمام تطوير مؤسسات القطاع الخاص، وارتفاع معدلات النمو السكاني، وزيادة معدلات الهجرة من الريف إلى الحضر. كما بيّنت النتائج أنّ حصة الوظائف الحكومية من إجمالي العمالة في منطقة الشرق الأوسط هي الأعلى على مستوى الدول النامية، وأنّ الأجور في القطاع العام في منطقة الشرق الأوسط أعلى من الأجور في القطاع الخاص بنسبة 30%.

مشكلة الدراسة

يرجع الاهتمام بدراسة مشكلة البطالة وتحليلها إلى كون رأس المال البشري أساس عملية التنمية، إضافة إلى الخطر الناجم عن التزايد المستمر في أعداد عاطلين عن العمل، وما يمثله من مضاعفات في النتائج الاجتماعية والسياسية التي ترافق حالة التعطل عن العمل؛ إذ تعد البطالة البيئة الخصبة والمواتية لنمو الجريمة والتطرف والعنف، كما أن انعدام الدخل الذي يعتبر مرادفاً للبطالة، يؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة وزيادة عدد الفقراء الذين يعيشون تحت خط الفقر (الأسطل، 2014). وذكر تقرير "العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية: اتجاهات 2018" أن معدل البطالة عالمياً بلغ 5.6% في عام 2017، وتجاوز عدد عاطلين عن العمل 192 مليون شخص، في حين بلغ معدل البطالة في العالم العربي 8.3%، ويتوقع أن يتجه نحو الارتفاع في عام 2019، وأنّ الدول الإفريقية هي المتصدرة قائمة الدول في معدل البطالة على مستوى العالم، وتتصدر الكونغو هذه القائمة؛ إذ بلغت نسبة البطالة فيها 49.1%، ثم البوسنة والهرسك بنسبة 35.33%، وبلغت نسبة

البطالة في الكويت 2.08%، وأقل دول العالم في نسبة البطالة هي دولة قطر؛ إذ بلغت فيها 0.1% (منظمة العمل الدولية، 2018).

ويعد حجم معدل البطالة عند حملة الشهادات الجامعية فأعلى في تزايد مستمر؛ إذ إن أعداد المتعطلين من فئة حملة الدبلومات فوق الشهادة الثانوية ودون الشهادة الجامعية في عام 2019 قد ارتفعت عن عام 2018 بزيادة بلغت 247 متعطلاً (الإدارة المركزية للإحصاء، 2019). ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للكشف عن معدل سنوات البطالة لحملة الشهادة الجامعية بمستوى البكالوريوس وحجم الخسائر الاقتصادية التي يتكبدها الخريج، وكذلك تحديد أهم محددات بطالة الخريجين من فئة حملة الشهادة الجامعية في الكويت.

أسئلة الدراسة

سعت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الخاصة بالدراسة التحليلية، وكذلك الإجابة عن السؤال الخاص بالدراسة القياسية، وقد قسمت إلى قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: الأسئلة الخاصة بالدراسة التحليلية

وهي على النحو الآتي:

- 1- ما حجم مستوى البطالة عند الخريجين حملة الشهادة الجامعية بمستوى البكالوريوس في دولة الكويت؟
- 2- ما معدل سنوات البطالة لحملة الشهادة الجامعية بمستوى البكالوريوس في دولة الكويت؟
- 3- ما حجم الخسائر الاقتصادية التي يتكبدها المتعطلون عن العمل من حملة الشهادة الجامعية بمستوى البكالوريوس في دولة الكويت؟

القسم الثاني: السؤال الخاص بالدراسة القياسية

وهو على النحو الآتي:

- ما أهم محددات بطالة الخريجين من فئة حملة الشهادة الجامعية في الكويت؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف حجم مستوى البطالة عند حملة الشهادة الجامعية بمستوى البكالوريوس في دولة الكويت، واحتساب معدل سنوات البطالة للخريج، وحساب الراتب عند التعيين على أول مربوط لكل من الأعزب والتمتزوج، الخريج من حملة الشهادة الجامعية، وحساب مقدار الخسائر الاقتصادية التي يتكبدها الخريج المتعطّل عن العمل

من حملة الشهادة الجامعية بمستوى البكالوريوس. كما هدفت الدراسة إلى تعرّف أهم محددات بطالة الخريجين.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من أهمية مشكلة تفشّي البطالة عند حملة الشهادة الجامعية بمستوى البكالوريوس في دولة الكويت، ومن المأمّل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من:

- ديوان الخدمة المدنية والهيئة العامة للقوى العاملة: إذ تضع نتائج هذه الدراسة بين أيدي متخذي القرار في هاتين الهيئتين حجم الأثر الذي تحدثه البطالة على العائد الاقتصادي للخريج من حملة الشهادة الجامعية، والخسائر المادية التي يتكبدها الخريج من جراء تعطله عن العمل، والآثار النفسية التي قد تلحق به.
- جامعة الكويت: يمكن لمتخذي القرار في جامعة الكويت من قياديين، الاستفادة من نتائج هذه الدراسة من خلال ربط التخصصات المطروحة للطلبة في مستوى البكالوريوس بحاجة سوق العمل، وتحديد الأعداد للطلبة المقبولين في كل كلية وتخصص، بحسب احتياجات سوق العمل؛ بحيث يضمن الخريج الوظيفة حال تخرّجه في الجامعة.

مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

- البطالة (Unemployment): تعرّف البطالة على أنها: "التعطل أو التوقف الجبري أو الاختياري في بعض الأحيان لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، على الرغم من قدرة القوة العاملة ورغبتها في العمل والإنتاج" (الوزني و الرفاعي، 2006، ص. 162). وتعرّف الباحثة البطالة إجرائياً بأنها تعطل الخريج الكويتي من حملة الشهادة الجامعية إجبارياً عن العمل وعدم توظيف ديوان الخدمة لهذا الخريج لمدة قد تراوح ما بين أقل من 6 أشهر و 12 شهراً فأكثر؛ بسبب قلة وجود درجات وظيفية تناسب تخصصات الخريج في الجهات الحكومية.

- الخسائر الاقتصادية (Economic LOSS): تعرّف الباحثة الخسائر الاقتصادية إجرائياً على أنها مجموع الدخل المالية التي يخسرها الخريج خلال فترة تعطله الجبري

عن العمل الجبري - بسبب البطالة وعدم توافر فرص وظيفية له في الجهات الحكومية- التي قد تمتد لأكثر من 12 شهراً.

محددات الدراسة

بالنسبة للدراسة التحليلية فقد اقتصرت هذه الدراسة على تعرّف معدل سنوات البطالة لحملة الشهادة الجامعية فأعلى في دولة الكويت ومقدار الخسائر الاقتصادية التي يتكبدها الخريج؛ وبذلك فهي تقتصر على الخريج المتعطل عن العمل من فئة حملة الشهادة الجامعية فأعلى؛ بحسب الحالة 4/22 للأعوام من 2004 حتى 2019 الواردة في تقارير ديوان الخدمة المدنية، والصادرة عن الإدارة العامة للإحصاء خلال الفترة ما بين عام 2004 وعام 2019. أما الدراسة القياسية؛ فقد اقتصر على دراسة محدّدات بطالة الخريجين من فئة حملة الشهادة الجامعية في دولة الكويت، وغطت الفترة من 2004-2018؛ إذ إن البيانات المتاحة عن معدل بطالة المتعلمين تبدأ من سنة 2004 فقط. ونظراً لقصر الفترة تم تحويل البيانات من سنوية إلى فصلية.

المنهج

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع النصوص والمعلومات والبيانات ذات الصلة بالموضوع، ثم القيام بتحليلها، بالإضافة إلى المنهج القياسي لتحديد أهم المتغيرات المحتملة التأثير على بطالة الخريجين من فئة حملة الشهادة الجامعية.

طرائق التحليل والمعالجات الإحصائية

اعتُمد في حساب معدل البطالة ومعدل سنوات البطالة على البيانات الصادرة عن ديوان الخدمة المدنية منذ عام 2004 حتى عام 2019؛ من خلال الأعداد والنسب المئوية. واحتُسبت الخسائر الاقتصادية السنوية لخريج البكالوريوس من خلال المعادلة الآتية: متوسط الراتب الشهري الإجمالي $\times 12$ شهراً. ويشمل الراتب الشهري الإجمالي لخريج البكالوريوس الأعزب (الذكور غير المتزوجين وجميع الإناث) الراتب الأساسي والعلاوات والزيادات السنوية، إضافة إلى العلاوة الاجتماعية التي تمنح للأعزب. أما خريج البكالوريوس المتزوج (الذكور فقط)؛ فتضاف إليه العلاوة الاجتماعية للمتزوج؛ وذلك بحسب سلم الرواتب المعمول به في ديوان الخدمة المدنية. واستبعت الباحثة علاوة الأولاد، وكذلك العلاوات التشجيعية التي تُمنح لظروف وأوضاع خاصة، كما استبعت

الكوادر الوظيفية ما عدا كادر المعلم، التي تختلف باختلاف التخصص ونوع الوزارة؛ وذلك لتكتم ديوان الخدمة المدنية على هذه المعلومة واعتبارها من المعلومات السرية؛ لذا لم تُرَوِّد الباحثةُ بها.

أما ما يتعلق بالدراسة القياسية؛ فقد اختيرت أبرز ثلاثة عوامل يفترض أنها تؤثر على معدل بطالة الخريجين من فئة حملة الشهادة الجامعية، وهي: الناتج المحلي الإجمالي، الإنفاق الحكومي وعدد السكان. أما عن المنهجية المستخدمة في الدراسة؛ فهي منهجية الانحدار الذاتي ذي التوزيع المتباطئ (ARDL)، كما أن فترة الدراسة هي الفترة من 2004-2018.

النتائج

القسم الأول: النتائج الخاصة بالدراسة التحليلية

وهي على النحو الآتي:

نتائج السؤال الأول

نص السؤال الأول: ما حجم مستوى البطالة عند حملة الشهادة الجامعية بمستوى البكالوريوس في دولة الكويت؟

يلاحظ من ملحق 1 أن حجم المتعطلين عن العمل خلال الفترة من 2004-2019 سجل اتجاهًا متذبذبًا من سنة إلى أخرى؛ فقد سجلت أعداد المتعطلين عن العمل أعلى ارتفاع في عام 2006، وبلغت 20950 متعطلاً، بينما انخفضت أعدادهم انخفاضاً كبيراً في عام 2019؛ فلم تتجاوز 7410 متعطلين. وبمقارنة أعداد المتعطلين خلال الفترة من 2004-2019 بحسب النوع لوحظ تذبذب في اتجاه حجم البطالة للذكور والإناث على حد سواء، وقد سجلت أعداد المتعطلين من الذكور أعلى ارتفاع عام 2011؛ إذ بلغت 4725 متعطلاً، بينما انخفضت أعدادهم انخفاضاً كبيراً عام 2014؛ إذ بلغت 2669 متعطلاً. أما المتعطلات من الإناث؛ فقد سجلن أعلى ارتفاع عام 2004؛ إذ بلغت أعدادهن 17838 متعطلة، بينما انخفضت أعدادهن انخفاضاً كبيراً عام 2019؛ إذ بلغت 4099 متعطلة.

ويلاحظ انخفاض الحجم الإجمالي للمتعطلين عن العمل من الكويتيين بحسب الحالة 2019/4/22 انخفاضاً ملحوظاً عنه في عام 2018؛ إذ كان 13523 متعطلاً ليصير إلى 7410 متعطلين، بانخفاض بلغ 6113 متعطلاً وبنسبة بلغت نحو 45.20%، وانخفض عدد المتعطلين بين الذكور من 3540 متعطلاً بنسبة بلغت 26.18% إلى 3311 متعطلاً

بنسبة بلغت 44.68%، كما انخفض عدد الإناث المتعطلات عن العمل من 9983 متعطلة بنسبة بلغت 73.82% إلى 4099 متعطلة بنسبة بلغت 55.32%.

وعلى الرغم من انخفاض أعداد المتعطلين عن العمل بحسب الحالة 2019/4/22 عن إحصاءات الحالة 2018/4/22 بدرجة ملحوظة، فإن هذا الانخفاض كان في أعداد المتعطلين عن العمل من فئة حملة المؤهلات دون الثانوية (الابتدائية والمتوسطة)؛ إذ بلغ عدد المتعطلين في عام 2018 من هذه الفئة 6499 متعطلاً بنسبة بلغت 48.06%، في حين بلغ عدد المتعطلين في عام 2019 من هذه الفئة 1835 متعطلاً بنسبة بلغت 24.76%. كما لوحظ انخفاض نسبة المتعطلين عن العمل (الذين لا يحملون مؤهلات دراسية)؛ إذ بلغ عددهم في عام 2018 من هذه الفئة 1879 متعطلاً بنسبة بلغت 13.89%، بينما بلغ عددهم في عام 2019 من هذه الفئة 220 متعطلاً بنسبة بلغت 2.97%. وقد يعود السبب في هذا الانخفاض إلى تدني مستوى الأمية بين الكويتيين وارتفاع مستوى المؤهل الدراسي في السنوات الأخيرة؛ إذ بلغت نسبة الأمية بين الكويتيين خلال العام الدراسي 2017/2016 نحو 2.80%، لتتخف خلال العام الدراسي 2017/2016 بمعدل 0.11% من إجمالي عدد السكان (في إحصائية لـ "التربوية": "الأمية" بانخفاض، 2018).

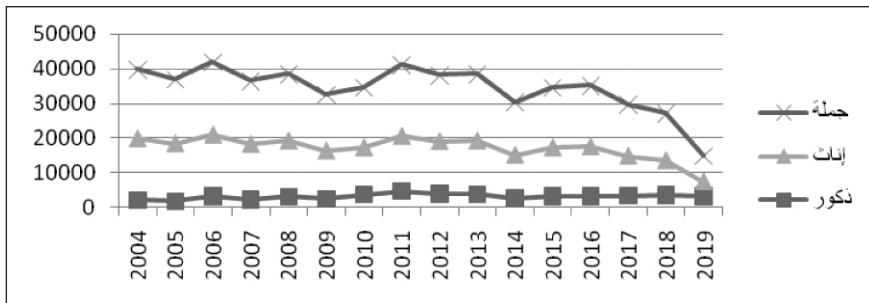
يلي ذلك فئة حملة المؤهلات من (الشهادة الثانوية وما يعادلها)؛ إذ انخفض عدد المتعطلين من هذه الفئة في عام 2019 ليلبلغ 1406 متعطلين بنسبة بلغت 18.97%، بينما بلغ عدد المتعطلين من هذه الفئة 1678 متعطلاً في عام 2018 بنسبة بلغت 12.41%. وعلى الرغم من انخفاض نسب المتعطلين بين الجنسين في عام 2019 عنها في عام 2018، فإن هناك ارتفاعاً في نسبة المتعطلين من الذكور حملة المؤهلات دون الشهادة الثانوية عنها لدى مثيلاتهم من الإناث، وقد بلغت هذه النسبة في عام 2019 نحو 27.13% بين الذكور مقابل 22.86% بين الإناث، بينما كانت في عام 2018 نحو 44.72% بين الذكور مقابل 49.25% بين الإناث، وقد يعود السبب في ذلك إلى وجود فرص وظيفية جديدة في سوق العمل للإناث من حملة المؤهلات دون الشهادة الثانوية؛ كالوظائف العسكرية المستحدثة مؤخراً خلال السنوات القليلة الماضية.

من جهة أخرى لوحظ ارتفاع النسبة الإجمالية للمتعطلين من فئة حملة المؤهلات الجامعية وما يعلوها لتبلغ 41.42%، وبأعداد وصلت إلى 3069 متعطلاً: 1280 من الذكور بنسبة بلغت 38.66%، في حين بلغ عدد الإناث العاطلات عن العمل من حملة الشهادات

الجامعية 1789 متعطلة بنسبة مقدارها 43.64%. يلي ذلك فئة حملة الدبلومات فوق الشهادة الثانوية ودون الجامعية، ولم تتعدَّ نسبتهم 11.88% من جملة المتعطلين في عام 2019، وبلغ عددهم 880 متعطلاً: 630 من الذكور بنسبة بلغت 19.03%، و250 من الإناث بنسبة بلغت 6.10%، في حين بلغت نسبة المتعطلين من فئة حملة المؤهلات الجامعية وما يعولها في عام 2018 نحو 18.98%، وبلغ عددهم 2567 متعطلاً: 776 من الذكور بنسبة بلغت 21.92%، و1791 من الإناث بنسبة بلغت 17.94%. بينما بلغت نسبة المتعطلين من فئة حملة الدبلومات وفوق الشهادة الثانوية ودون الجامعية في عام 2018 نحو 4.68%، وبلغ عددهم 633 متعطلاً: 346 من الذكور بنسبة بلغت 9.77%، و287 من الإناث بنسبة بلغت 2.87%. وعلى الرغم من أنهم يحملون شهادات عليا كمتطلب للنمو الاقتصادي؛ فإنهم يعدّون أكثر الفئات تعطلاً؛ وقد يعود ذلك -بحسب تفسير الباحثة- إلى تخصصات معينة غير مطلوبة لسوق العمل؛ نظراً لتكدس الخريجين وكثرة عددهم بما يفوق احتياج سوق العمل، أو ربما لرفض بعض المتعطلين لوظائف معينة وفي وزارات معينة بفرضها عليهم ديوان الخدمة المدنية؛ لأنها ربما لا تتناسب مع تخصصاتهم أو لتدني الراتب عن المستوى المطلوب لتخصصهم. وقد اختلفت هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (البكر، 2010) من أن انخفاض مستوى التأهيل العلمي يبرز كأحد الأسباب الرئيسة لحالة التعطل عند المتعطلين عن العمل في المجتمع السعودي. ويبين شكل 1 تطور أعداد المتعطلين عن العمل بحسب النوع (ذكر، أنثى) خلال الفترة 2004-2019.

شكل 1

تطور أعداد المتعطلين عن العمل بحسب النوع (ذكر، أنثى) خلال الفترة (2004-2019)



ملاحظة. المصدر (الإدارة المركزية للإحصاء، 2019).

أما أكثر التخصصات الجامعية التي يعاني خريجها من حملة الشهادة الجامعية بمستوى البكالوريوس من البطالة بحسب إحصائية ديوان الخدمة المدنية لعام 2019؛ فتتمثل في التخصصات الموضحة في ملحق 2. ويلاحظ منه تنوع التخصصات التي يعاني خريجها البطالة، كما يلاحظ أن خريجي تخصص هندسة البترول هم أكثر التخصصات التي تعاني البطالة؛ إذ بلغ عدد العاطلين عن العمل من هذا التخصص -بحسب إحصائية ديوان الخدمة المدنية- 151 متعطلاً، وقد يكون السبب في ذلك أن مجال التوظيف في الجهات الحكومية لتخصص هندسة البترول محدود، ويكاد المجال متاح يقتصر على شركة نفط الكويت؛ مما يجعل ثمة تكديساً في عدد العاطلين عن العمل. ثم يليهم خريجو تخصص الهندسة المدنية 129 متعطلاً، ثم خريجو بكالوريوس علوم سياسية 107 متعطلين. ثم تخصص الهندسة الكيميائية 106 متعطلين، يليه تخصص آداب/تاريخ 90 متعطلاً. ثم تخصص هندسة صناعية ونظم 86 متعطلاً، ثم تخصص علوم اجتماعية/جغرافيا/الدراسات الطبيعية والبيئية 84 متعطلاً. ثم تخصص علوم اجتماعية/جغرافيا/تخطيط حضري/نظم معلومات 75 متعطلاً، ثم تخصص هندسة كهربائية 50 متعطلاً، يليه تخصص آداب/فلسفة وهندسة ميكانيكية 28 متعطلاً، يليه تخصص نظم المعلومات الإدارية 20 متعطلاً، ثم تخصص الحقوق 19 متعطلاً. وهكذا بقية التخصصات التي راوحت أعداد المتعطلين فيها عن العمل بين 1 و11 متعطلاً. وقد يكون السبب في ذلك وجود روافد أخرى تمد سوق العمل بهذه التخصصات غير جامعة الكويت؛ كالبعثات الخارجية والداخلية، ويكون المبتعث فيها على حساب الدولة، أو أحد خريجي الجامعات العربية والأجنبية ممن أكملوا دراستهم على حسابهم الخاص؛ وهذا ما أوجد فائضاً في عدد الخريجين من هذه التخصصات بما يفوق حاجة سوق العمل؛ ومن ثم قد يكون هذا أحد أسباب البطالة. ويلاحظ أن نتائج هذه الدراسة اختلفت مع نتائج دراسة (Fan & Kong, 2011)، التي توصلت إلى أن توظيف خريجي الهندسة أسرع من خريجي الحقوق والعلوم، وربما يعود هذا الاختلاف إلى اختلاف المجتمع الصيني وحجم التعداد السكاني عن طبيعة المجتمع الكويتي ومساحته وحجم تعداد السكاني.

نتائج السؤال الثاني

نص السؤال الثاني: ما معدل سنوات البطالة لحملة الشهادة الجامعية بمستوى البكالوريوس في دولة الكويت؟

اعتمد في احتساب المدة التي يتعطل فيها الخريج عن العمل على النتائج الواردة في تقارير ديوان الخدمة المدنية، الصادرة عن الإدارة المركزية للإحصاء من عام 2004 حتى عام 2019. ويلاحظ من ملحق 3 أن أغلب المتعطلين عن العمل في عام 2019 بلغت مدة تعطلهم أقل من 6 أشهر؛ إذ بلغ عدد المتعطلين من العمل لهذه المدة 4843 متعطلاً بنسبة بلغت 65.36%، يمثل الذكور منهم 2028 بنسبة بلغت 61.25%، بينما يمثل الإناث 2815 متعطلة بنسبة بلغت (68.68%)، ويلاحظ أن الإناث أكثر تعطلاً عن العمل من الذكور. يليهم في المرتبة الثانية من كانت مدة تعطلهم تراوح بين 6 أشهر وأقل من 12 شهراً؛ إذ بلغ عدد المتعطلين عن العمل لهذه المدة 1840 متعطلاً بنسبة بلغت 24.83%، يمثل الذكور منهم 910 بنسبة بلغت 27.48%، بينما يمثل الإناث 930 بنسبة بلغت 22.69%، يليهم في المرتبة الأخيرة المتعطلون عن العمل الذين تبلغ مدة تعطلهم 12 شهراً فأكثر؛ إذ بلغ عدد العاطلين عن العمل لهذه المدة 727 متعطلاً بنسبة بلغت 9.81%، يمثل الذكور منهم 373 بنسبة بلغت 11.27%، بينما يمثل الإناث 354 بنسبة بلغت 8.64%. وقد لوحظ أن أغلب المتعطلين عن العمل في المتوسط قد تزيد مدة تعطلهم على 12 شهراً؛ أي: إن مدة التعطل قد تكون لسنة مالية كاملة فأكثر؛ وهذا يعني الاعتماد أكثر على المكافأة المالية التي يصرفها برنامج إعادة الهيكلة كبديل للبطالة للخريج العاطل عن العمل. وقد يعود السبب في ذلك إلى وجود مواعيد ثابتة للتوظيف يحددها ديوان الخدمة المدنية، وهي أربع فترات: من 1 إلى 15 مارس؛ ومن 14 إلى 28 يونيو؛ ومن 13 إلى 27 سبتمبر؛ ومن 6 إلى 20 ديسمبر (الخدمة المدنية: 4 فترات لتسجيل الكويتيين الراغبين في العمل، 2019). كما لوحظ من النتائج السابقة أن عدد الذكور المتعطلين عن العمل أكثر من الإناث. وقد اتفقت هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (Kong & Fan, 2011)، من أن النساء أسرع توظيفاً من الرجال.

نتائج السؤال الثالث

نص السؤال الثالث: ما حجم الخسائر الاقتصادية التي يتكبدها المتعطلون عن العمل من حملة الشهادة الجامعية بمستوى البكالوريوس في دولة الكويت؟

لحساب حجم الخسائر الاقتصادية التي يتكبدها المتعطل عن العمل من حملة الشهادة الجامعية بمستوى البكالوريوس، حُسبت أولاً العوائد المادية له عند التعيين،

وتشمل: الراتب الشهري الإجمالي لخريج البكالوريوس الأعبز (الذكور غير المتزوجين وجميع الإناث)، الراتب الأساسي الذي يبلغ 260 ديناراً كويتياً، والعلاوات التي تمنح كمكافأة للكويتيين، إذ يصرف 50 ديناراً كويتياً زيادة حكومية، و120 ديناراً كويتياً غلاء معيشة، إضافة إلى العلاوة الاجتماعية التي تمنح للأعبز، وتبلغ 190 ديناراً. أما خريج البكالوريوس المتزوج (الذكور فقط)؛ فتضاف إليه العلاوة الاجتماعية للمتزوج، التي تبلغ 278 ديناراً كويتياً، وقد استبعت الباحثة الكوادر الوظيفية وعلاوة الأولاد، وكذلك العلاوات التشجيعية التي تُمنح لظروف وأوضاع خاصة. ويلاحظ من جدول 1 أن الراتب الإجمالي لخريج البكالوريوس الأعبز، كأول مربوط، قد بلغ 620 ديناراً كويتياً من دون احتساب الكوادر الوظيفية التي تصرف لبعض التخصصات العلمية، والتي قد يتجاوز بها الراتب 1000 دينار كويتي. أما الراتب الإجمالي لخريج البكالوريوس المتزوج (الذكور فقط)، كأول مربوط؛ فقد بلغ 708 دنانير كويتية من دون احتساب الكوادر الوظيفية التي تصرف لبعض التخصصات العلمية، والتي قد يتجاوز بها الراتب 1000 دينار كويتي؛ لعدم تمكن الباحثة من الحصول على المعلومات الخاصة بهذه الكوادر. ويُستثنى من ذلك المعلمون؛ إذ إن كادر المعلم الوظيفي الصادر بقانون رقم 28 لسنة 2011 قد نُشر بمجلة المعلم (عبدالله، 2018)، ويبلغ الراتب الإجمالي للمعلم الأعبز 1105 دنانير كويتية، وللمعلم المتزوج 1193 ديناراً كويتياً، وهو ما يبينه جدول 1.

جدول 1

الرواتب لخريجي كليات جامعة الكويت بحسب التخصصات في القطاع الحكومي عند التعيين في أول مربوط

الراتب عند التعيين في أول مربوط		للأعبز		للأعبز		للأعبز		للأعبز	
الكلية	التخصص	الراتب الأساسي الشهري	العلاوة الدورية	زيادة الكوادر الوظيفية	غلاء المعيشة	المكافأة الاجتماعية	الراتب الإجمالي	المكافأة الاجتماعية	الراتب الإجمالي
جميع الكليات	جميع التخصصات	260	-	10	50	120	620	190	708
التربية	رياضيات المتوسط والثانوي	260	475	10	50	120	1105	190	1193

ملاحظة. المصدر (ديوان الخدمة المدنية، 2019؛ عبدالله، 2018).

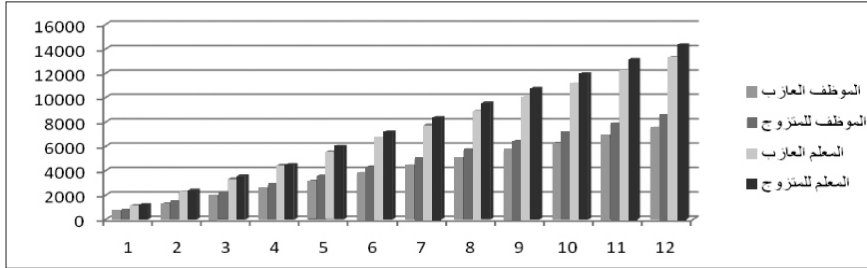
ويوضح ملحق 4 حساب مقدار الخسائر الاقتصادية التي يتكبدها الخريج العاطل بحسب مدة تعطله عن العمل؛ إذ إن الخريج الأعزب إذا تعطل أقل من 6 أشهر، فإنه يخسر ما بين 620 و3100 دينار كويتي، في حين أن الخريج المتزوج إذا تعطل أقل من 6 أشهر، فإنه يخسر ما بين 708 و3540 ديناراً كويتياً. أما إذا تعطل الخريج الأعزب من 6 إلى أقل من 12 شهراً، فإنه يخسر ما بين 3720 إلى 6820 ديناراً كويتياً، في حين أن الخريج المتزوج إذا تعطل من 6 إلى أقل من 12 شهراً، فإنه يخسر ما بين 4248 إلى 7788 ديناراً كويتياً. وإذا تعطل الخريج الأعزب 12 شهراً فأكثر، فإنه يخسر خلال السنة الواحدة ما يعادل 7440 ديناراً كويتياً، في حين أن الخريج المتزوج إذا تعطل 12 شهراً فأكثر، فإنه يخسر خلال السنة الواحدة ما يعادل 8496 ديناراً كويتياً، وكلما زادت سنوات تعطله عن العمل، زاد معها الفاقد من العائد الاقتصادي، وخصوصاً إذا ما أضيف الكادر الوظيفي إليه؛ ومن ثم تكون خسارة الخريج أكثر.

ويلاحظ أن هذه الخسائر مؤشر قد يدل على أن الخريج الأعزب المتعطل عن العمل يخسر مبالغ مالية قد تتجاوز 7440 ديناراً كويتياً، في حين أن الخريج المتزوج المتعطل عن العمل يخسر مبالغ مالية قد تتجاوز 8496 ديناراً كويتياً إذا تعطل عن العمل سنة فأكثر. أما المعلم الخريج الأعزب المتعطل عن العمل؛ فيخسر مبالغ مالية قد تتجاوز 13260 ديناراً كويتياً، في حين أن المعلم الخريج المتزوج المتعطل عن العمل يخسر مبالغ مالية قد تتجاوز 14316 ديناراً كويتياً إذا تعطل عن العمل سنة فأكثر؛ وهذا ما يعطي مؤشراً على أنه قد يكون استثماراً خاسراً للخريج نفسه وللدولة، وخصوصاً أن هناك تخصصات غير مرغوب فيها في سوق العمل وما زالت مؤسسات التعليم العالي تقوم بتخريجها؛ مما جعل ثمة فائضاً في سوق العمل، فزاد العرض وقَلَّ الطلب. بل إن هذه التخصصات غير المرغوب فيها في سوق العمل امتدت لتشمل بعض التخصصات التربوية نتيجة لاتجاه الكليات التربوية -ككلية التربية في جامعة الكويت وكلية التربية الأساسية التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي- إلى رفق سوق العمل بخريجين كثر لتخصصات غير مرغوب فيها في إعلانات وزارة التربية كتخصص رياض الأطفال وعلم النفس والتربية الإسلامية والاجتماعيات؛ وما يؤيد ذلك إحصائية مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط خلال الأعوام من 2012-2016، التي بيّنت أن خريجي الشريعة يفوقون احتياجات سوق العمل بقدر هائل، وبيّنت أيضاً أن نسبة المتوقع تخرجهم في قسم أصول الفقه مقارنة مع احتياجات سوق العمل تزيد بنحو 1513%، وفي الفقه المقارن نحو 724% وفي قسم

التفسير والحديث نحو 202%، في حين تبلغ نسبة طلبة العقيدة والدعوة إلى احتياجات سوق العمل 94%، وبلغ عدد الطلبة المقيدون 4278 طالباً، يمثل الذكور منهم 1391 طالباً، بينما يمثل الإناث 2887 طالبة، كما بلغ عدد الخريجين المنتظرين للتوظيف نحو 600 خريج حتى نوفمبر 2018، وقد عانت 400 خريجة البطالة لما يزيد على عامين (الخشاب، 2019). ويوضح شكل 2 مقدار الخسائر الاقتصادية التي يتكبدها الخريج العاطل بحسب مدة تعطله عن العمل بالأشهر (دينار كويتي).

شكل 2

مقدار الخسائر الاقتصادية التي يتكبدها الخريج العاطل بحسب مدة تعطله عن العمل بالأشهر (دينار كويتي)



ملاحظة. المصدر (من إعداد الباحثة).

القسم الثاني: النتائج الخاصة بالدراسة القياسية

وهي تتمثل في السؤال الآتي:

- ما أهم محددات بطالة الخريجين من فئة حملة الشهادة الجامعية في الكويت؟
لدراسة محددات بطالة الخريج من فئة حملة الشهادة الجامعية في دولة الكويت،
اختيرت أهم المحددات المحتملة، وهي:

1- الناتج المحلي الإجمالي: وهو مجمل القيمة السوقية لإنتاج الدولة من السلع والخدمات النهائية خلال السنة، حيث يتوقع أن يساهم ارتفاع الدخل القومي في توفير مناصب عمل للجامعيين وغيرهم.

2- الإنفاق الحكومي: إجمالي ما تنفقه الدولة من أموال في سبيل تحقيق منفعة عامة لأفراد المجتمع؛ إذ يعتقد أن ازدياد الإنفاق الحكومي يعمل على توفير مناصب عمل في القطاع الحكومي للجامعيين وغيرهم.

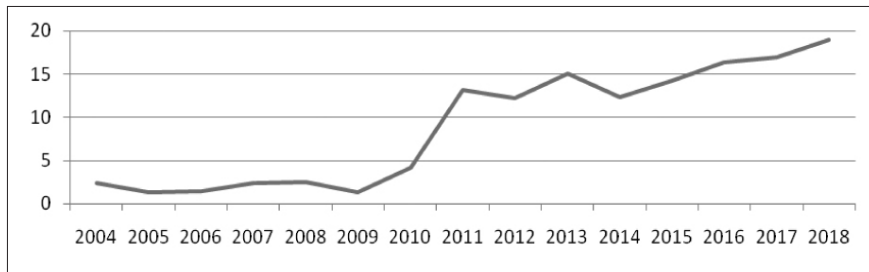
3- عدد السكان: حيث يعتقد أن النمو الديمغرافي قد يسهم في ارتفاع معدلات البطالة ما لم يرافقه نمو اقتصادي يعمل على استحداث مناصب عمل جديدة.

كل المتغيرات النقدية مقومة بالدولار الأمريكي، أما عن مصدر البيانات؛ فهو موقع البنك الدولي (World Bank, 2020) بالنسبة للنواتج المحلي الإجمالي وعدد السكان، أما معدلات بطالة الخريجين؛ فقد أخذت من تقارير ديوان الخدمة المدنية من عام 2004 حتى عام 2018، بينما أخذت بيانات الإنفاق الحكومي من الإدارة المركزية للإحصاء.

وفيما يخص المتغير التابع، المتمثل في معدل بطالة الخريج من فئة حملة الشهادة الجامعية، فقد شهد ارتفاعاً محسوساً بدءاً من سنة 2009، وهو ما يبينه شكل 3.

شكل 3

تطور معدل بطالة الخريجين في الكويت (2004-2018)



ملاحظة: المصدر (الإدارة المركزية للإحصاء، 2018).

وقبل إجراء أي دراسة قياسية وتحديد المنهجية المناسبة، يتعين منهجياً دراسة استقرارية جميع متغيرات الدراسة. يتضح من خلال جدول 2 أن كلاً من معدل بطالة الخريجين والنواتج المحلي الإجمالي مستقر بعد أخذ الفرق الأول بأسلوب فيليب بيرون (PP) وبأسلوب ديكي فولر المطور (ADF) أيضاً. أما متغير الإنفاق الحكومي؛ فهو مستقر عند المستوى بالنسبة لأسلوب ديكي فولر المطور، ومستقر بعد أخذ الفرق الأول بأسلوب فيليب بيرون، بينما متغير عدد السكان فهو مستقر عند المستوى بالنسبة لكلا الأسلوبين.

جدول 2

نتائج دراسة استقرارية متغيرات الدراسة

الرتبة	PP		ADF		الرمز	المتغير
	عند الفرق الأول	عند المستوى	عند الفرق الأول	عند المستوى		
I (1)	[-2,815197] (-1,946878)	[-2,292820] (-3,492149)	[-2,667714] (-1,946878)	[-3,042013] (-3,493692)	lnUnemp	معدل بطالة المتعلمين
I (1)	[-2,592290] (-1,946878)	[-2,354514] (-3,492149)	[-2,484424] (-1,946878)	[-2,835528] (-3,493692)	lnGDP	الدخل القومي
I (1)	[-2,031911] (-1,946878)	[-2,477118] (-3,492149)	- -	[-3,504333] (-3,493692)	lnGovExp	الإنفاق الحكومي
I (0)	- -	[1,471694] (-3,492149)	- -	[-2,96880] (-2,925169)	lnPop	عدد السكان

ملاحظة. المصدر (مخرجات Eviews9): الأرقام بين الحاضنتين هي قيم اختبار ستيدونت، أما الأرقام بين قوسين؛ فهي القيم الحرجة.

وبناء على نتائج الاستقرارية التي بينت أن بعض المتغيرات مستقر عند المستوى والبعض الآخر مستقر عند الفرق الأول، يمكن استخدام منهجية الانحدار الذاتي ذي التوزيع المتباطئ، التي تم تطويرها من قبل (Pesaran & Shin, 1995; Pesaran et al., 2001) أيضاً. وتشتمل هذه المنهجية على ثلاث مراحل، تتمثل المرحلة الأولى في تحديد فترات الإبطاء المثلى لمتغيرات الدراسة، بينما تتمثل المرحلة الثانية في اختبار التكامل المشترك من خلال اختبار الحدود، وفي حالة وجود علاقة متكاملة يتم الانتقال إلى المرحلة الثالثة حيث تطبق منهجية متجه تصحيح الخطأ.

في المرحلة الأولى، تبين أن فترة الإبطاء المثلى هي $ARDL(6, 0, 5, 6)$ ، وذلك بحسب الترتيب التالي للمتغيرات: الناتج المحلي الإجمالي، الإنفاق الحكومي، عدد السكان ثم معدل بطالة الخريجين. في المرحلة الثانية اختبرت الحدود؛ حيث تشير نتائج جدول 3 إلى أن قيمة اختبار فيشر (5.064683) هي أكبر من الحد الأعلى I_1 ؛ ما يعني وجود علاقة تكامل مشترك بين متغيرات الدراسة.

جدول 3

نتائج اختبار الحدود للتكامل المشترك

Test Statistic	Value	K
F-statistic	5.064683	3
Critical Value Bounds		
Significance	I0 Bound	I1 Bound
%10	2.37	3.2
%5	2.79	3.67
%2.5	3.15	4.08
%1	3.65	4.66

ملاحظة. المصدر (مخرجات 9Views).

إن وجود علاقة تكامل مشترك تسمح بالانتقال الى المرحلة الثانية المتمثلة في إجراء منهجية تصحيح الخطأ (ECM). يشير جدول 4 إلى أن حد الخطأ $CointEq(-1)$ سالب ومعنوي (-0.118686) وهما الشرطان الأساسيان في هذه المنهجية. تدل قيمة حد الخطأ على أن هناك تصحيحاً من المدى القصير إلى المدى الطويل، بمعدل مقداره 11.86%.

من ناحية أخرى، يوضح الجزء الأدنى من جدول 4 نتائج تقدير معادلة الأجل الطويل؛ حيث يتضح أن جميع المتغيرات المستقلة غير معنوية؛ ما يعني أنها لا تؤثر في معدل بطالة الخريجين، وهو أمر يخالف النظرية الاقتصادية؛ إذ من المفترض أن يسهم ارتفاع الناتج المحلي والإنفاق الحكومي في إيجاد مناصب عمل جديدة تعمل على تقليص معدل البطالة عموماً وبطالة الخريجين من حملة الشهادات الجامعية خصوصاً، كما يفترض أن يؤثر النمو الديمغرافي على معدل البطالة بشكل عام. وقد يعود السبب في ذلك إلى الاهتمام بتوظيف حملة الشهادات الأقل من الثانوية (الابتدائية والمتوسطة)، وهو ما كشفت عنه نتائج الدراسة التحليلية، كما أن السبب قد يعود إلى توظيف غير

الكويتيين من حملة الشهادات الجامعية، الذين بلغت نسبتهم -بحسب تقرير الإدارة المركزية للإحصاء لعام 2020- نحو 56.8% مقابل 45% للعمالة الكويتية، ويعمل أغلبهم في وزارتي الصحة والتربية؛ وهذا مؤشر قوي يدل على أنّ هناك خللاً في آلية التوظيف؛ إذ إن هناك 1040 خريجاً كويتياً من حملة البكالوريوس عاطلين عن العمل، في حين تكون الغالبية العظمى من موظفي القطاع الحكومي من غير الكويتيين. ويوضح شكل 4 التوزيع النسبي للعاملين في القطاع الحكومي بحسب المستوى التعليمي والجنسية (كويتي/غير كويتي) وفقاً للحالة 2019/6/30.

شكل 4

التوزيع النسبي للعاملين في القطاع الحكومي بحسب المستوى التعليمي والجنسية (%)



ملاحظة. المصدر (الإدارة المركزية للإحصاء، 2020).

بالإضافة إلى أن السبب قد يعود إلى وجود خلل في السياسة العامة للدولة في آلية التوظيف وكذلك إلى وجود خلل في السياسة التعليمية من خلال ربط المخرجات بسوق العمل، فضلاً عن الحاجة إلى التنسيق بين الجهات المسؤولة عن رفد سوق العمل بالخريجين لمنع تكديسهم في الوظائف غير المرغوب فيها لسوق العمل. وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة القياسية مع نتائج دراسة الأسطل (2014)، التي وجدت علاقة طردية بين المتغيرات المستقلة الأخرى (المساعدات الخارجية، ومعدل التضخم) ومعدل البطالة في فلسطين، وربما يعود هذا الاختلاف إلى اختلاف الاقتصاد بين البلدين ووجود الاحتلال الإسرائيلي الذي يحد من توظيف الفلسطينيين.

جدول 4

نتائج تقدير نموذج تصحيح الخطأ (ECM)

Cointegrating Form				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(LNGDP(-1))	0.653818	0.118374	5.523316	0.0000
D(LNGDP(-2))	0.099094	0.135583	0.730873	0.4705
D(LNGDP(-3))	0.099094	0.135583	0.730873	0.4705
D(LNGDP(-4))	-0.570437	0.184999	-3.083453	0.0044
D(LNGDP(-5))	0.228308	0.130815	1.745274	0.0912
D(LNGOVEXP)	0.091934	0.112456	0.817508	0.4201
D(LNPOP)	65.762678	14.795847	4.444672	0.0001
D(LNPOP(-1))	9.267057	5.345710	1.733550	0.0933
D(LNPOP(-2))	1.715071	4.753371	0.360812	0.7208
D(LNPOP(-3))	1.715071	4.753371	0.360812	0.7208
D(LNPOP(-4))	-65.490711	12.384832	-5.287977	0.0000
D(LNUNEMP)	0.137795	0.046798	2.944469	0.0062
D(LNUNEMP(-1))	-0.112302	0.054976	-2.042755	0.0499
D(LNUNEMP(-2))	-0.018721	0.048629	-0.384966	0.7030
D(LNUNEMP(-3))	-0.018721	0.048629	-0.384966	0.7030
D(LNUNEMP(-4))	0.203427	0.048767	4.171387	0.0002
D(LNUNEMP(-5))	-0.154281	0.040774	-3.783818	0.0007
CointEq(-1)	-0.118686	0.022841	-5.196244	0.0000

$$\text{Cointeq} = \text{LNGDP} - (0.8680 * \text{LNGOVEXP} + 3.5752 * \text{LNPOP} + 0.0914 * \text{LNUNEMP} - 50.4899)$$

Long Run Coefficients				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LNGOVEXP	0.867952	0.746331	1.162959	0.2540
LNPOP	3.575167	3.509673	1.018661	0.3165
LNUNEMP	0.091363	0.170250	0.536641	0.5955
C	-50.489889	50.006422	-1.009668	0.3207

ملاحظة. المصدر (مخرجات 9 Views).

فيما يخص تشخيص النموذج محل الدراسة تشير الاختبارات الموضحة في جدول 5 إلى أن النموذج لا يعاني من مشكلة عدم ثبات التباين ولا من مشكلة الارتباط الذاتي؛ باعتبار قيمة احتمال تزيد على (5%)، إلا أن النموذج لا يتبع توزيعاً طبيعياً.

جدول 5

اختبارات تشخيص النموذج

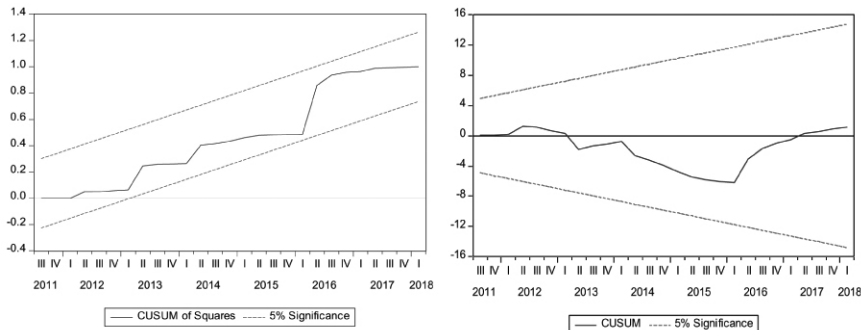
الاحتمال	القيمة	الاختبار	المشكلة القياسية
(0.7354)	0.589490	Breusch-Godfrey LM Test	الارتباط الذاتي
(0.8239)	0.473213	ARCH test	عدم ثبات التباين
(0.009922)	9,225965	Jarque-Bera	التوزيع الطبيعي

ملاحظة: المصدر (مخرجات Eviews9).

أخيراً، للتحقق من أن المقدرة لدى المعلمات تتسم بالثبات وأن النموذج يتميز بالاستقرار الهيكلي، تم إجراء اختبار المجموع التراكمي للبواقي ولمربعات البواقي؛ ومن ثم اتضح أنها تتميز فعلاً بالثبات والاستقرار كون المنحنى في كلا الشكلين محصور داخل الحدود الحرجة عند المعنوية 5%.

شكل 5

اختبار المجموع التراكمي للبواقي والمجموع التراكمي لمربعات البواقي



ملاحظة: المصدر (مخرجات Eviews9).

الخاتمة

التوصيات والمقترحات

بناء على النتائج السابقة توصي الدراسة بما يأتي:

- ضرورة المواءمة بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل؛ من خلال إيجاد ربط آلي بين كليات جامعة الكويت وديوان الخدمة المدنية؛ من حيث تحديد احتياجات سوق العمل من كل تخصص في كل كلية، وتحديد عدد الطلبة الذين يُقبَلون في كل تخصص بحسب الحاجة بحيث لا تفوق مخرجات الجامعة في المستقبل متطلبات سوق العمل؛ مما يؤدي إلى إيجاد عاطلين عن العمل؛ فيزيد بذلك معدل البطالة. وذلك من خلال وضع محفزات مالية ومعنوية للتخصصات النادرة والمطلوبة بشدة لسوق العمل، التي تنفجر إلى العمالة المحلية من الكويتيين.
- أهمية ربط نظام الابتعاث الخارجي والداخلي، سواء كان على حساب الدولة أم على نفقة الطالب أو أسرته أو الاثنین معاً، مع الطلبة المقبولين في جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب؛ لأجل تحديد الأعداد المقبولة في كل تخصص ومواءمتها مع حاجة سوق العمل؛ بحيث لا يكون هناك أعداد كبيرة من الخريجين تفوق حاجة السوق؛ ومن ثمَّ يؤدي ذلك إلى البطالة في هذه التخصصات.
- توجيه خريجي الجامعة إلى العمل في القطاع الخاص ولا سيَّما خريجي التخصصات المطلوبة في هذا القطاع؛ كالتخصصات الهندسية؛ حيثُ يكون العائد الاقتصادي فيه أعلى مقارنة بالعائد الاقتصادي في القطاع الحكومي.
- اقتراح وضع مكتب للتوظيف المباشر منذ قبول الطالب في أول فصل دراسي في الجامعة للتخصصات النادرة التي يعزف الطالب الكويتي عنها؛ كتخصص الفيزياء في كلية التربية، والعلوم، وتقديم مكافأة له؛ تتمثل في احتساب فترة الدراسة من سنوات الخدمة، وبالراتب الأساسي للوظيفة التي سوف يشغلها في المستقبل.
- العمل على إنشاء حاضنات وطنية، تستقطب الكفاءات الكويتية من خريجي الجامعات في مشروعات اقتصادية صغيرة أو متوسطة الحجم وتشجيعهم على الانخراط فيها.
- سن تشريعات وقوانين تحمي الموظف الكويتي في القطاع الخاص والمشروعات الصغيرة والمتوسطة؛ بحيث توفر له الأمان الوظيفي في كل الأحوال؛ لأجل استقطاب

الخريج الكويتي للعمل في القطاع الخاص، وخصوصاً أن العمل في القطاع الخاص محفوف بكثير من المخاطر، لعل أهمها عدم وجود أمان وظيفي في ظل غياب التشريعات التي تنظّم عمل الموظف الكويتي في هذا القطاع.

- أن يقوم ديوان الخدمة المدنية بحصر الموظفين غير الكويتيين في الوظائف الحكومية، والعمل على إحلال المواطن الكويتي فيها وعدم الاعتماد على غيره بشكل مطلق.
- الاطلاع على تجارب الدول الخليجية والدول الأخرى التي تواجه المشكلة، والإفادة من خبراتها ومبادراتها.

المراجع

- أبو حسين، أسعد. (2003). *الجدوى الاقتصادية لبرنامج الحاسوب التعليمي في كليات المجتمع في الأردن للعام 1993 - 1994* [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- الإدارة المركزية للإحصاء. (2018). *إحصاءات الإسكان*. استُرجع بتاريخ 11 يناير 2018 من <https://www.paci.gov.kw/stat/SubCategory.aspx?ID=8>
- الإدارة المركزية للإحصاء. (2018). *المتعطلون عن العمل من واقع أعداد الباحثين عن عمل والمسجلين بديوان الخدمة المدنية عن الحالة في 2018/4/22 (التقرير الخامس عشر)*. استُرجع بتاريخ 2019/1/8 من <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics?ID=63&ParentCatID=1>
- الإدارة المركزية للإحصاء. (2019). *المتعطلون عن العمل من واقع أعداد الباحثين عن عمل والمسجلين بديوان الخدمة المدنية عن الحالة في 2019/4/22 (التقرير السادس عشر)*. استُرجع بتاريخ 2020/8/1 من <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics?ID=63&ParentCatID=1>
- الإدارة المركزية للإحصاء. (2020). *نظام معلومات سوق العمل للعاملين بالقطاع الحكومي وفقاً للحالة 2019/6/30*. استُرجع بتاريخ 24 يونيو 2020 من <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics?ID=13&ParentCatID=1>
- الإدارة المركزية للإحصاء. (2020). *مسح الدخل والإنفاق الأسري في دولة الكويت*. استُرجع بتاريخ 2020/8/1 من <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics?ID=16&ParentCatID=1>
- استمرار صرف إعانة الطلبة الخريجين حتى حصولهم على عمل. (2013، مايو 13). *جريدة الشاهد*. استُرجع بتاريخ 31 يناير/2019 http://www.alshahedkw.com/index.php?option=com_content&view=article&
- الأسطل، محمد (2014). *العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين (1996-2012)* [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية.
- البيكر، محمد. (2010). *البطالة والآثار النفسية: دراسة ميدانية تحليلية. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، 26(5)، 143-185*.
- بوطيبة، فيصل. (2018). *مدخل لعلم الاقتصاد (ط.2)*. جسور للنشر والتوزيع.
- حلمي، جلال. (2008). *الأبعاد الاجتماعية لمشكلة البطالة في المجتمع المصري: تداعياتها وأساليب مواجهتها- رؤية مستقبلية*. جامعة عين شمس.
- حماد، يوسف. (2015). *مشكلة بطالة الخريجين وآثارها الاقتصادية والاجتماعية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

- الوزني، خالد، والرفاعي، أحمد. (2006). *مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق*. دار وائل للنشر.
- يعقوبي، محمد، وبوتيار، عنتر. (2010). *تأثير بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على معدلات البطالة في الجزائر للفترة (1990-2010)*. استرجع بتاريخ 2/فبراير/2019 من <http://www.google.com.kw/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=2ahUKEwj56vf86qXgAhVDExoKHcaaAzAQFjADegQIBBAC&url=http%3>
- Abdel Karim, H. (2004). *The concept of good governance* (in Arabic). Centre for Arab Unity Studies.
- Abdullah, A. (2018). Schedule of grades, monthly salaries, allowances and allowances for Kuwaiti, GCC and Non-Kuwaiti teachers (in Arabic). *Al Muallim Magazine*, Gift Issue 1831.
- Abu Hussein, A. (2003). *The economic feasibility of the educational computer program in community colleges in Jordan for the year 1993 – 1994* [Unpublished doctoral dissertation] (in Arabic). Amman Arab University for Graduate Studies.
- Agoun, S. (2010). *Measuring the impact of economic variables on the unemployment rate - an analytical standard study - the case of Algeria* [Unpublished master dissertation] (in Arabic). Farhat Abbas University.
- Al-Astal, M. (2014). *Factors affecting the rate of unemployment in Palestine (1996–2012)* [Unpublished master dissertation] (in Arabic). Islamic University of Gaza.
- Al-Bakr, M. (2010). Unemployment and psychological effects: an analytical field study (in Arabic). *Arab Journal for Security Studies*, 26(5), 143-185.
- Al-Dabbagh, B., & Al-Jumard, A. (2003). *Introduction to Macroeconomics* (in Arabic). Dar Al-Manahij for Publishing and Distribution.
- Al-Majdali, F. (2019, January 27). Continuing to pay the social stipend after the student's graduation until he gets a job (in Arabic). *Afaq Magazine*. Retrieved on January 31, 2019 from: <http://afaq.kuniv.edu/contents/current/details.php?da>.
- AL-Mosabbeh, I. (2005, March17-18). *The Effective Factories in Unemployment in the Syrian Arab Republic: An Empirical Study by Using Cointegration Method* [Poster presentation] (in Arabic). International Conference about Unemployment Crisis in Arab Countries, Cairo, Egypt.

- Al-Quraishi, M. (2007). *Labor economics* (in Arabic). Dar Wael for Publishing.
- Al-Wazani, K., & Al-Rifai, A. (2006). *Principles of Macroeconomics between theory and practice* (in Arabic). Dar Wael for Publishing.
- Boutiba, F. (2018). *Introduction to economics* (in Arabic) (2nd ed.). Aljiser for Publishing and Distribution.
- Central Statistical Bureau. (2018). *Population statistics* (in Arabic). Retrieved on January 11, 2018, from: <https://www.paci.gov.kw/stat/SubCategory.aspx?ID=8>.
- Central of Statistical Bureau. (2018). *The unemployed according to the number of job seekers registered with the Civil Service Commission on the case 22/4/2018 (the fifteenth report)* (in Arabic). Retrieved on 8/1/2019 from: <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics?ID=63&ParentCatID=1>
- Central of Statistical Bureau (2019). *The unemployed according to the number of job seekers registered with the Civil Service Commission on the case 22/4/2019 (the sixteenth report)* (in Arabic). Retrieved on 1/8/2020 from: <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics?ID=63&ParentCatID=1>
- Central of Statistical Bureau. (2020). *Labor market information system in government sector as of 30/6/2019* (in Arabic). Retrieved on June 24, 2020 from: <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics?ID=13&ParentCatID=1>.
- Central of Statistical Bureau. (2020). *Household Income and Expenditure Survey in State of Kuwait* (in Arabic). Retrieved on 1/8/2020: <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics?ID=16&ParentCatID=1>
- Civil Service Commission. (2019). *Number of graduates holding a bachelor's degree who suffer from unemployment, according to scientific disciplines for the year 2019* (in Arabic).
- Civil Service Commission: 4 periods for registering Kuwaitis who want to apply for work (in Arabic). (2019). *Al-Qabas Newspaper*. Retrieved on 4/8/2020: <https://alqabas.com/article/621500>.
- Continuing the disbursement of the graduate student subsidy until they get a job (in Arabic). (2013, May 13). *Al Shahid Newspaper*. Retrieved on 31/1/2019 from: http://www.alshahedkw.com/index.php?option=com_content&view=article&i

- Faraj, S. (2008). Unemployment in Egyptian society between economic challenges, social and security repercussions (in Arabic). *Journal of Middle East Research*, (22), 84-159.
- Hammad, Y. (2015). *Graduaters Unemployment and its Social Economical Impacts in Sudan 2005 – 2012* [Unpublished master dissertation] (in Arabic). Sudan University of Science and Technology.
- Helmy, J. (2008). *The social dimensions of the unemployment problem in the Egyptian society, its repercussions and methods of confronting it, a future vision* (in Arabic). Ain Shams University.
- Hwang, Y. (2017). What Is the Cause of Graduates' Unemployment? Focus on Individual Concerns and Perspectives. *Journal of Educational*, 3(2), 1-10. doi:10.5296/jei.v3i2.11378.
- In a statistic for "Education": "Illiteracy" is down (in Arabic). (2018, February 17). *Academia*. Retrieved on 2/8/2020 from: <https://acakuw.com/%D{1%D{A}>.
- International Labor Organization. (2018). *Global Employment and Social Prospects Report: Trends 2018* (in Arabic). Retrieved on January 28, 2019 from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_615907.pdf
- Kabbani, N., & Kothari, E. (2005). *Youth Employment in the MENA Region: A Situational Assessment*. World Bank.
- Kakooza, V., Wamala, R., Wokadala, J., & Bwire, T. (2019). A Causal Model to Compare the Extent of Undergraduates'- Postgraduates' Impact on Unemployment in Uganda. *International Journal of Higher Education*, 8(5), 110-117. doi:10.5430/ijhe.v8n5p110.
- Kong, J., & Fan, J. (2011). Factors affecting job opportunities for university graduates in China. The evidence from university graduates in Beijing. *Research in World Economy*, 2(1), 24-37.
- Lazear, E., & Spletzer, J. (2012). *The United States Labor Market: Status Quo or a New Normal?*. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 18386, retrieved from <http://www.nber.org/papers/w18386>.
- Levine, L. (2013). *The Increase in Unemployment since 2007: Is it Cyclical or Structural?*. Congressional Research Service.

- Perazzi, J., Merli, G., Sinha, S., Rivas, E., & Zambrano, A. (2017). Analysis of the duration of unemployment and outcomes for unemployed persons in the Bolivarian Republic of Venezuela. *CEPAL Review*, 22, 235-252.
- Pesaran H. M., & Shin, Y. (1995). *Autoregressive distributed lag modelling approach to cointegration analysis*. DAE Working Paper Series No. 9514, Department of Economics, University of Cambridge.
- Pesaran, H. M., Shin, Y., & Smith, R. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. *Journal of applied econometrics*, 16, 289–326.
- Skenderi, N., & Uka, A.(2015). Types and Duration of Unemployment in Kosovo. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3),453-457.
- Syed Ashour, A. (2008). *The problem of unemployment and confronting it in the Arab world* (in Arabic). Anglo-Egyptian House for Publishing.
- World Bank. (2020). *Kuwait - World Bank Open Data*. Retrieved August, 1, 2020, from: <https://data.worldbank.org/country/KW>
- Yacoubi, M., & Boutiara, A. (2010). *The effect of some economic and social variables on unemployment rates in Algeria for the period (1990-2010)* (in Arabic). Retrieved on 2/2/2019 from: <http://www.google.com.kw/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=2ahUKEwj56vf86qXgAhVDExoKHcaaAzAQFjADegQIBBAC&url=http%3>
- Zaki, R. (1996). *Inflation and structural adjustment in developing countries* (in Arabic) (5th ed.). Arab Future House for Publishing and Distribution.

الملاحق

ملحق 1

التوزيع العددي والنسبي للمتطلين الكويتيين بحسب النوع والمستوى التعليمي وفقاً للحالة في 4/22 للأعوام 2004-2019

السنة	الأعداد		النسب المئوية (%)		المستوى التعليمي
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
2004	79	2117	3.87	11.87	من دون مؤهل
2005	83	2342	4.59	14.07	
2006	326	3458	9.84	17.76	
2007	258	3280	11.39	18.91	
2008	91	2468	2.93	14.73	
2009	96	2459	3.89	17.08	
2010	345	2288	9.24	16.90	
2011	277	2251	5.86	14.20	
2012	212	2446	5.41	14.75	
2013	150	2353	3.9	14.31	
2014	103	2146	3.86	16.36	
2015	146	2137	4.51	14.19	
2016	132	2073	4.01	13.59	
2017	146	2017	4.32	16.35	
2018	144	1879	4.07	17.38	
2019	105	220	3.17	2.81	
2004	439	2193	21.51	12.29	الابتدائية
2005	456	2285	25.22	13.72	
2006	593	2362	17.89	13.39	
2007	550	2124	24.27	13.40	
2008	600	2044	19.31	12.66	
2009	457	2059	18.53	14.88	
2010	635	1812	17.02	13.38	
2011	509	1764	10.77	11.13	
2012	478	1745	12.20	11.53	
2013	487	1659	12.74	10.77	
2014	507	1598	19	12.8	
2015	458	1651	14.1	11.76	
2016	293	1686	8.90	11.80	
2017	262	1470	7.76	12.84	
2018	364	1544	10.28	15.47	
2019	175	367	5.29	8.95	

تابع/ ملحق 1
التوزيع العددي والنسبي للمتعلين الكويتيين بحسب النوع والمستوى التعليمي وفقاً
للحالة في 4/22 للأعوام 2004-2019

المستوى التعليمي	السنة	الأعداد		النسب المئوية (%)	
		ذكور	إناث	ذكور	إناث
المتوسطة	2004	1137	8646	55.71	48.47
	2005	879	8621	48.62	51.48
	2006	1621	8192	48.91	46.84
	2007	1121	7645	49.47	48.04
	2008	1421	7043	45.72	43.97
	2009	1307	6996	53	50.93
	2010	1690	6015	45.30	44.61
	2011	1505	1 5427	31.85	33.69
	2012	1425	5311	36.37	35.34
	2013	1091	4865	28.55	30.99
	2014	838	4423	31.4	34.72
	2015	1053	4753	32.54	33.62
	2016	937	4862	28.47	32.99
	2017	1101	4210	32.60	35.83
	2018	1219	3372	34.44	33.95
2019	723	570	21.84	17.45	
الثانوية	2004	50	3087	2.45	15.78
	2005	31	2195	1.71	12.06
	2006	345	2675	10.41	14.41
	2007	64	2136	2.82	12.06
	2008	279	2495	8.98	14.41
	2009	146	1247	5.92	8.54
	2010	276	1639	7.40	11.09
	2011	619	2531	13.10	15.31
	2012	250	2685	6.38	15.40
	2013	298	2702	7.80	15.61
	2014	228	1410	8.54	10.81
	2015	526	1737	16.25	13.10
	2016	744	1932	22.61	15.22
	2017	914	1323	27.07	15.09
	2018	635	1043	17.94	12.41
2019	398	1008	12.02	18.97	
فوق الثانوية ودون الجامعية	2004	94	1065	4.61	5.83
	2005	79	431	4.37	2.76
	2006	187	944	5.64	5.40
	2007	82	800	3.62	4.83
	2008	205	1080	6.59	6.68
	2009	53	325	2.15	2.15
	2010	28	769	7.64	6.10
	2011	507	1816	10.73	11.29
	2012	401	1503	10.24	9.99
	2013	538	1863	14.08	12.49
	2014	257	1414	9.63	11.02
	2015	218	1799	6.74	11.68
	2016	231	1387	7.02	9.21
	2017	175	480	5.18	4.42
	2018	346	287	9.77	4.68
2019	630	250	19.03	11.88	

تابع/ ملحق 1

التوزيع العددي والنسبي للمتغلبين الكويتيين بحسب النوع والمستوى التعليمي وفقاً للحالة في 4/22 للأعوام 2004-2019

السنة	الأعداد		النسب المئوية (%)			المستوى التعليمي
	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	
2004	68	409	477	3.33	2.29	الجامعية وما يعلوها
2005	46	206	252	2.55	1.24	
2006	165	331	496	4.98	1.88	
2007	62	201	263	2.74	1.26	
2008	135	364	499	4.34	2.25	
2009	55	167	222	2.23	1.21	
2010	263	457	720	7.05	3.37	
2011	1122	1601	2723	23.75	10.10	
2012	1016	1312	2328	25.93	8.66	
2013	1120	1781	2901	29.3	11.57	
2014	598	1276	1874	22.4	10.22	
2015	708	1760	2468	21.88	12.54	
2016	753	2126	2879	22.88	14.88	
2017	681	1831	2512	20.17	16.00	
2018	776	1791	2567	21.92	17.94	
2019	1280	1789	3069	38.66	43.64	
2004	174	321	495	8.52	1.8	غير مبين
2005	234	566	800	12.94	3.4	
2006	77	0	77	2.33	0.00	
2007	129	37	166	5.69	0.23	
2008	377	737	1114	12.13	4.57	
2009	325	681	1033	14.28	4.92	
2010	237	562	799	6.35	4.15	
2011	186	458	644	3.94	2.89	
2012	136	353	489	3.47	2.33	
2013	137	324	461	3.59	2.10	
2014	138	321	459	5.17	2.57	
2015	127	342	469	3.93	2.44	
2016	201	353	554	6.11	2.47	
2017	98	260	358	2.90	2.27	
2018	56	211	267	1.58	2.11	
2019	0	0	0	0.00	0.00	
2004	2041	17838	19879	100	100	الجملة
2005	1808	16646	18454	100	100	
2006	3314	17636	20950	100	100	
2007	2266	15983	18249	100	100	
2008	3108	16140	19248	100	100	
2009	2466	13838	16304	100	100	
2010	3731	13542	17273	100	100	
2011	4725	15848	20573	100	100	
2012	3918	15143	19061	100	100	
2013	3821	15397	19218	100	100	
2014	2669	12485	15154	100	100	
2015	3236	14033	17269	100	100	
2016	3291	14287	17578	100	100	
2017	3377	11445	14822	100	100	
2018	3540	9983	13523	100	100	
2019	3311	4099	7410	100	100	

ملاحظة. المصدر (الإدارة المركزية للإحصاء، 2004-2019).

ملحق 2

أعداد البطالة بحسب التخصصات العلمية للخريجين من حملة شهادة البكالوريوس

العدد	التخصص	م	الكلية
50	هندسة كهربائية	1	تخصصات خريجي
129	هندسة مدنية	2	كلية الهندسة
106	هندسة كيميائية	3	
28	هندسة ميكانيكية	4	
86	هندسة صناعية ونظم	5	
151	هندسة البترول	6	
3	هندسة معمارية	7	
1	ماجستير الهندسة الكيميائية	8	
1	ماجستير الهندسة المدنية	9	
1	ماجستير العلوم البيئية / تخصص مسار هندسي	10	
2	العمارة الداخلية	11	كلية العمارة
2	بكالوريوس معمار	12	
7	تسويق	13	تخصصات خريجي
20	نظم المعلومات الإدارية	14	كلية العلوم الإدارية
5	اقتصاد	15	
2	إدارة وتنظيم	16	
5	إدارة عامة	17	
1	ماجستير تسويق	18	
1	ماجستير اقتصاد	19	
6	التحليل الكمي في الإدارة	20	
11	إدارة التقنية البيئية	21	
90	تاريخ	22	آداب
28	فلسفة	23	
5	إعلام	24	
19	الحقوق	25	كلية الحقوق
2	علم التغذية	26	العلوم الحياتية
84	جغرافيا/ الدراسات الطبيعية والبيئية	27	العلوم الاجتماعية
75	تخطيط حضري/ نظم معلومات	28	
107	بكالوريوس علوم سياسية	29	العلوم السياسية
1	ماجستير علوم سياسية	30	
6	فقه وأصول	31	الشريعة
2	الفقه المقارن والسياسة الشرعية	32	
2	تفسير وحديث	33	
1	رياضيات المتوسط والثانوي	34	التربية
1040			الكلية

ملاحظة. المصدر (ديوان الخدمة المدنية، 2019).

ملحق 3

التوزيع العددي والنسبي للمتغيبين الكويتيين بحسب النوع ومدة التعطل خلال الفترة من 2004-2019

السنة	الأعداد		النسب المئوية (%)		مدة التعطل بالشهور
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
2004	335	858	16.41	4.81	أقل من 6 أشهر
2005	1132	2312	62.61	13.89	6 أشهر
2006	2058	3381	62.10	19.17	
2007	922	1858	40.69	11.62	
2008	1399	2998	45.01	18.58	
2009	0	0	0	0	
2010	1375	1621	36.85	11.97	
2011	2437	3190	51.57	20.13	
2012	1492	1933	38.08	12.76	
2013	1280	1889	33.50	12.27	
2014	1090	1768	40.84	14.16	
2015	1576	2873	48.70	20.47	
2016	2011	3529	61.11	24.70	
2017	1798	2295	53.25	20.05	
2018	2063	3425	58.28	34.31	
2019	2028	2815	61.25	68.68	
2004	1126	4897	5.17	27.45	6 أشهر
2005	214	1949	11.84	11.71	إلى أقل من 12 شهراً
2006	348	1021	10.50	5.79	
2007	349	874	15.40	5.47	
2008	882	1729	28.38	10.71	
2009	438	652	17.76	4.71	
2010	1052	1823	28.20	13.46	
2011	1054	2805	22.31	17.70	
2012	1108	2987	28.28	19.73	
2013	1286	2698	33.66	17.52	
2014	859	2140	32.18	17.14	
2015	802	2555	24.78	18.21	
2016	864	2752	26.25	19.26	
2017	949	2011	28.10	17.57	
2018	831	1029	23.47	10.31	
2019	910	930	27.48	22.69	

تابع/ ملحق 3
التوزيع العددي والنسبي للمتطلين الكويتيين بحسب النوع ومدة التعطل خلال الفقرة
من 2004-2019

النسب المئوية (%)			الأعداد			السنة	مدة التعطل بالشهور
جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور		
63.70	67.74	28.42	12663	12083	580	2004	12 شهراً
69.62	74.40	25.55	12847	12385	462	2005	فأكثر
67.50	75.04	27.40	14142	13234	908	2006	
78.07	82.91	43.91	14246	13251	995	2007	
63.59	70.71	26.61	12240	11413	827	2008	
93.31	95.29	82.24	15214	13186	2028	2009	
65.97	74.57	34.76	11395	10098	1297	2010	
53.89	62.17	26.12	11087	9853	1234	2011	
60.54	67.50	33.64	11539	10221	1318	2012	
62.78	70.21	32.84	12065	10810	1255	2013	
61.35	68.70	26.98	9297	8577	720	2014	
54.80	68.32	26.52	9463	8605	858	2015	
46.91	56.04	12.64	8422	8006	416	2016	
52.42	62.38	18.66	7769	7139	630	2017	
45.66	55.38	18.25	6175	5529	646	2018	
9.81	8.64	11.27	727	354	373	2019	
100	100	100	19879	17838	2041	2004	الجملة
100	100	100	18454	16646	1808	2005	
100	100	100	20950	17636	3314	2006	
100	100	100	18249	15983	2266	2007	
100	100	100	19248	16140	3108	2008	
100	100	100	16304	13838	2466	2009	
100	100	100	17266	13542	3724	2010	
100	100	100	20573	15848	4725	2011	
100	100	100	19059	15141	3918	2012	
100	100	100	19218	15397	3821	2013	
100	100	100	15154	12485	2669	2014	
100	100	100	17269	14033	3236	2015	
100	100	100	17578	14287	3219	2016	
100	100	100	14822	11445	3377	2017	
100	100	100	23523	9983	3540	2018	
100	100	100	7410	4099	3311	2019	

ملاحظة. المصدر (الإدارة المركزية للإحصاء، 2004-2019).

ملحق 4

الخسائر الاقتصادية التي يتكبدها الخريج العاطل بحسب مدة تعطله عن العمل

12 شهوراً فأكثر	6 أشهر إلى أقل من 12 شهراً						أقل من 6 أشهر					مدة التعطل عدد الأشهر
	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
7440 فأكثر بحسب مدة التعطل	6820	6200	5580	4960	4340	3720	3100	2480	1860	1240	620	معدل الخسائر الاقتصادية بالدينار الكويتي للمتعطل الأعزب
8496 فأكثر بحسب مدة التعطل	7788	7080	6372	5664	4956	4248	3540	2832	2124	1416	708	معدل الخسائر الاقتصادية بالدينار الكويتي للمتعطل المتزوج
13260 فأكثر بحسب مدة التعطل	12155	11050	9945	8840	7735	6630	5525	4420	3315	2210	1105	معدل الخسائر الاقتصادية بالدينار الكويتي للمتعطل خريج التربية الأعزب
14316 فأكثر بحسب مدة التعطل	13123	11930	10737	9544	8351	7158	5965	4472	3579	2386	1193	معدل الخسائر الاقتصادية بالدينار الكويتي للمتعطل خريج التربية المتزوج

ملاحظة. المصدر من إعداد الباحثة.

The Problem of Unemployment of Graduates with University Degrees in the State of Kuwait An Analytical and Standard Study

Dr. Meznah S. Alazmi*

Abstract

Objectives: The study aimed to identify levels of unemployment among university graduates and above in the State of Kuwait. Calculating the average of their years of unemployment and the resulting economic losses. In addition to studying the determinants of this educated unemployment during the period 2004-2018.

Method: The study followed two approaches: the descriptive analytical approach, which relies on collecting texts, information and all data related to the subject and then analyzing them; as well as the standard approach to study the impact of some economic and non-economic variables on graduates' unemployment.

Results: The most important results showed that the average of the unemployment rate for university graduates and above is constantly increasing, as their number reached 3069 unemployed graduates, at a rate of 41.42% in 2019. The period of a university graduate unemployment lasted between less than 6 months to 12 months and more, and the highest rate of unemployment was for the period of 6 months to less than 12 months. Moreover, the economic return of the unemployed graduate, whether he is single or married, is affected by the duration of the unemployment; a longer period means greater losses of the economic return. The standard study revealed that all independent variables (domestic income, government spending and population) are not significant,

* Kuwait University, Email: meznah.salazmi@ku.edu.kw

- Submitted: 30/6/2020, Revised: 9/8/2020, Accepted: 23/8/2020.

which means that they do not affect the unemployment rate of graduates with university degrees and above.

Conclusion: It can be concluded that the average of unemployment rate for university graduates and above is constantly increasing, and all independent variables are not significant, which means that they do not affect the unemployment rate.

Keywords: Unemployment, Graduate, University degree, Economic loss.

د. مزنة سعد خالد العازمي، حاصلة على الدكتوراه في الإدارة التربوية من الجامعة الأردنية في المملكة الأردنية الهاشمية 2006. تعمل حالياً أستاذة مشاركاً في قسم الإدارة والتخطيط التربوي بكلية التربية في جامعة الكويت. الاهتمامات البحثية: جميع المجالات المتعلقة بعلم الإدارة التربوية والقيادة في التعليم العام والتعليم العالي، وجميع الموضوعات المتعلقة بعلم اقتصاديات التعليم كتخصص دقيق.
الإيميل: meznah.salazmi@ku.edu.kw

للاستشهاد:

العازمي، مزنة. (2022). إشكالية بطالة الخريجين حملة الشهادات الجامعية في دولة الكويت: دراسة تحليلية وقياسية. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*, 48(184), 263-306.

<https://www.doi.org/10.34120/0382-048-184-008>

To Cite:

Alazmi, M. (2022). The Problem of Unemployment of Graduates with University Degrees in The State of Kuwait An Analytical and Standard Study (in Arabic). *Journal of the Gulf and Arabian Peninsula Studies*, 48(184), 263-306.
<https://www.doi.org/10.34120/0382-048-184-008>