

"البطالة والتطرف الفكري والديني - التحكم في بطالة الخريج احصائيا"

إعداد الباحثان:

د. عبدالله احمد الخليفة عبدالله

أستاذ مساعد، جامعة تبوك (المملكة العربية السعودية)
كلية العلوم، قسم الإحصاء

د. إيهاب احمد محمد احمد

أستاذ مساعد ، جامعة تبوك (المملكة العربية السعودية)
كلية العلوم، قسم الاحصاء

المستخلص:

شريحة خريجي الجامعات تعتبر من أهم شرائح المجتمع من حيث الثقافة والحيوية وقدرتها على التأثير على الآخر، والبطالة تتيح لهم فراغا يقودهم الى التطرف الفكري والديني باستخدامهم فوق المعقول لوسائل التواصل الاجتماعي مما يعرضهم للتواصل مع اصحاب الافكار الضالة ومن هنا تاتي المشكلة في كيفية تقليل زمن بطالة الخريج اضافة الى مشكلة غياب الية علمية لمعرفة مستوى جودة التوظيف. تم توزيع استبيان على عينة من 419 طالب وطالبة في جامعة تبوك لمعرفة آرائهم حول البطالة ووسائل التواصل الاجتماعي كمسببات للتطرف الفكري والديني. كما تم استخدام مقياس Kaplan Meir لتقدير الفترة التي يقضيها الخريج منذ تخرجه حتى حصوله على وظيفة ومقياس Six sigma لمعرفة مستوى جودة التوظيف في الدولة وذلك للتحكم في البطالة ومن ثم تقليل خطورتها كمسبب مهم لتطرف الشباب الخريجين فكريا وعقائديا. سيما أن المقاييس يمكن أن تحسب للتخصصات العلمية والنظرية كل على حدا مثلا الطبية ، الهندسية ، التربوية الخ ومن ثم التنسيق مع مؤسسات التعليم العالي للتوسع في مجال معين أو تقليصه حتى تتناسب الفرص المطروحة للتوظيف وعدد المتقدمين لها مما يمنع تكسب الخريجين ويقلل نسبة البطالة. توصل البحث الى ان للبطالة دور في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي استخداما فوق المعقول وأنها سبب مهم للتطرف الفكري والديني وان أكثر وسائل التواصل الاجتماعي اسهاما في التطرف الفكري والديني في المملكة هي التويتر.

الكلمات المفتاحية: البطالة ، الإرهاب، التطرف، كابلان مير ، سيجما 6 ،

مقدمة:

ظاهرة التطرف الفكري والديني اصبحت تتزايد يوما بعد يوم مما جعل الباحثين يبحثون عن اسباب هذه الظاهرة من خلال الاستبيانات والمقابلات الشخصية وغير ذلك من الادوات. احد اهم اسباب التطرف الفكري والديني التي توصل اليها الباحثون هو البطالة ولكن تساؤل هذا البحث كيف يمكننا التحكم في البطالة احصائيا ومتابعة نقصانها وتزايدها ومن ثم يتم تقليل اعداد المنطرفين نتيجة لهذه الظاهرة.

وتعرف البطالة حسي تعريف منظمة العمل الدولية على انها ظاهرة اقتصادية بدأ ظهورها بشكل ملموس مع ازدهار الصناعة إذ لم يكن للبطالة معنى في المجتمعات الريفية التقليدية، وطبقا لمنظمة العمل الدولية فإن العاطل هو كل قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى ، ومن خلال هذا التعريف يتضح أنه ليس كل من لا يعمل عاطل فالتلاميذ والمعاقين والمسنين والمتقاعدين ومن فقد الأمل في العثور على عمل وأصحاب العمل المؤقت ومن هم في غنى عن العمل لا يتم اعتبارهم عاطلين عن العمل.

مشكلة البحث: شريحة خريجي الجامعات تعتبر من أهم شرائح المجتمع من حيث الثقافة والحيوية وقدرتها على التأثير على الآخر، ولذلك البطالة تتيح لهم فراغا يقودهم الى انحراف فكري وعقائدي من خلال استخدامهم فوق المعقول لوسائل التواصل الاجتماعي مما يعرضهم للتواصل مع اصحاب الافكار الضالة بصورة أكبر ومن هنا تاتي المشكلة في كيفية تقليل الزمن بين التخرج والتوظيف اضافة الى مشكلة غياب الية علمية لمعرفة مستوى جودة التوظيف حيث ان الصيغة المستخدمة الان لحساب البطالة هي:

معدل البطالة = عدد العاطلين مقسوما على عدد القوة العاملة مضروباً في مائة.

وعيوب هذا المقياس حسب ما يرى الباحث ان هذا المعدل :-

1. يتأثر بالبيئة المحيطة والتي تختلف من منطقة لأخرى (ريفية أو مدنية) وحسب الجنس والسن ونوع التعليم والمستوى الدراسي وغيره.

2. غير قادر على قياس جودة التوظيف

3. غير قادر على تحديد الفترة التي يقضيها العاطل قبل حصوله على وظيفة .

هدف البحث: يهدف هذا البحث للتحكم في البطالة من خلال المقاييس الاحصائية Six sigma و Kaplan Meir ومن ثم تقليل خطورتها كمسبب مهم لتطرف الشباب الخريجين فكريا وعقائديا. سيما أن المقاييس يمكن أن تحسب للتخصصات العلمية والنظرية كل على حدا مثلا الطبية ، الهندسية ، التربوية الخ ومن ثم التتسيق مع مؤسسات التعليم العالي للتوسع في مجال معين أو تقليصه حتى تتناسب الفرص المطروحة للتوظيف وعدد المتقدمين لها مما يمنع تكسب الخريجين ويقلل نسبة البطالة.

اهمية البحث: وتأتي أهمية هذا البحث من أنها توضح متوسط الفترة التي يقضيها الخريج منذ تخرجه وحتى حصوله على عمل إضافة إلى تحديد مستوى الجودة التي تعمل به عمليات التوظيف مما يمكن صانعي القرار من التخطيط السليم لإيجاد الوظائف ومن ثم تقليل البطالة وسط الخريجين والتي بدورها تقود الى تقليل عمليات التطرف الفكري والديني.

منهجية البحث: يتبع الباحث المنهج الوصفي والتحليلي وذلك بتحليل بيانات استبيان تم توزيعه على عينة لتأكيد ما ذكرته الدراسات السابقة ان البطالة هي أحد اسباب التطرف ثم يستخدم الباحث بعض المقاييس الاحصائية للتحكم في ظاهرة البطالة.

الدراسات السابقة: اشارت العديد من الدراسات الى ان البطالة سبب مهم جدا للتطرف وسيشير البحث الى ثلاث دراسات لفترات زمنية مختلفة 1996 , 2010 , 2017 مؤكدة ان البطالة صنفت كسبب للتطرف منذ فترة ولا زالت.

اولا بحث الدكتور محمد فاروق النبهان بعنوان "ظاهرة التطرف في المجتمعات الإسلامية أسبابها ووسائل علاجها" والذي قدم الى المؤتمر العام الثامن للمجلس الأعلى للشؤون الإسلامية الذي انعقد بالقاهرة من 1996/7/24 إلى 1996/7/26 حول "الإسلام ومستقبل الحوار الحضاري" والذي ذكر فيه ان حالات الإحباط الناتجة عن مشكلة التشغيل هي أحد اسباب التطرف حيث قال:

"وهذا السبب من أبرز الأسباب وأهمها وأكثرها خطورة، فاللبؤس كما يقول "ابن خلدون" في مقدمته يؤدي إلى خلق البأس، والبأس يؤدي إلى قوة المدافعة عن النفس ثم إلى قوة المغالبة في رحلة البحث عن الذات، ولا شك أن البطالة من أكثر الأسباب المؤدية إلى التطرف، والمجتمعات التي تكثر فيها البطالة يزداد فيها خطر التطرف، وهذه مشكلة عالمية، وليس من اليسير إيجاد حلول سريعة لها، لأن الدول النامية تعاني من أزمات مستعصية في مجالات التنمية والتشغيل، ومن المتوقع أن تزداد حدة هذه الظاهرة مع تجاهل الدول المصنعة لواجباتها الأخلاقية في مساعدة دول الجنوب لتجاوز مشاكلها الاقتصادية، وبخاصة فيما يتعلق بتراكمات الديون وأثرها في اقتصاديات الدول النامية".

ثانيا دراسة البروفيسور صالح بن غانم السدلان استاذ الدراسات العليا بكلية الشريعة بالرياض في جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية بعنوان اسباب الارهاب والعنف والتطرف وذكر فيه:

"انتشار البطالة في المجتمع داء وبيل ، وأيما مجتمع تكثر فيه البطالة ويزيد فيه العاطلون ، وتتضرب فيه فرص العمل ، فإن ذلك يفتح أبواباً من الخطر على مصارعها ، من امتهان الإرهاب والجريمة والمخدرات والاعتداء والسرقة ، وما إلى ذلك . فعدم أخذ الحقوق كاملة وعدم توفير فرصة العمل هذا يولد سخطاً عاماً يشمل كل من بيده الأمر قُرب أو بُعد ، فإن الناس يحركهم الجوع والفقر والعوز ويسكتهم المال لذلك قال عمر بن عبد العزيز لما أمره ولده أن يأخذ الناس على الحق ولا يبالى قال (عني أني أتألفهم فأعطيههم وإن حملتهم على الدين جملة تركوه جملة) فالبطالة من أقوى العوامل المساهمة في نبته الإرهاب حيث ضيق العيش وصعوبته وغلاء المعيشة وعدم تحسن دخل الفرد أحد العوامل التي تؤثر في إنشاء روح التذمر في الأمة فلأن تتسلط أمة على أمة فتغزوها وتآكل خيراتها فذلك يولد حالة من السخط تجاه من فعل ومن سمح بهذا " .

المصدر: [https://d1.islamhouse.com/data/ar/ih_books/single_01/ar_The_causes_of_terrorism_violence\(_and_extremism.doc](https://d1.islamhouse.com/data/ar/ih_books/single_01/ar_The_causes_of_terrorism_violence(_and_extremism.doc)

ثالثاً: أعد كل من كارتिका باتيا وحافظ غانم، تقريراً بعنوان " أثر التعليم والبطالة على دعم التطرف العنيف"، نشره معهد بروكينغز، في 22 آذار/مارس 2017 يحاولان فيه البحث في العوامل التي تدفع عدداً من سكان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نحو دعم التطرف والتطرف العنيف.

الاستنتاج الرئيس للورقة أن العاطلين عن العمل من المتعلمين أو الموظفين دون مستوى تعليمهم من الشباب العربي هم الأكثر عرضة للتطرف، وهو أمر يدعو إلى القلق الشديد خاصة وأن البطالة في العالم العربي ترتفع مع ارتفاع مستوى التعليم، ولا يجد الخريجون الجدد سوى وظائف منخفضة الأجر في القطاع غير الرسمي (اقتصاد الظل). المصدر: موقع مركز دمشق للابحاث والدراسات
الدراسة التطبيقية: أولاً: تحليل الاستبيان: تم توزيع الاستبيان على عينة حجمها 419 طالب وطالبة في جامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية والجدول الآتي يوضح وصفا للعينة

جدول رقم 1: وصف بيانات العينة

النسبة المئوية	العدد	الوصف	النوع
61.3	257	ذكر	النوع
38.7	162	انثى	
99.8	416	اقل من 25 سنة	العمر
0.2	13	25 سنة فأكثر	
100%	419	جامعي	المستوى التعليمي
0	0	فوق الجامعي	

* المصدر: إعداد الباحث

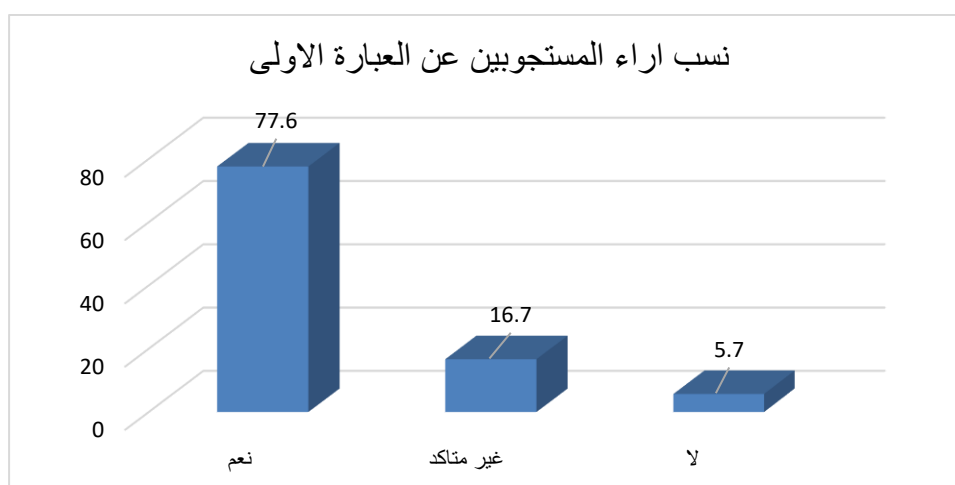
الجدول الآتية تلخص اراء المبحوثين:

العبارة الاولى: هل تعتقد ان لوسائل التواصل الاجتماعي دور في التطرف الفكري والديني.

جدول رقم 2: آراء المستجوبين عن ان لوسائل التواصل الاجتماعي دور في التطرف الفكري والديني

لا		غير متأكد		نعم	
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد
5.7	24	16.7	70	77.6	325

* المصدر: إعداد الباحث



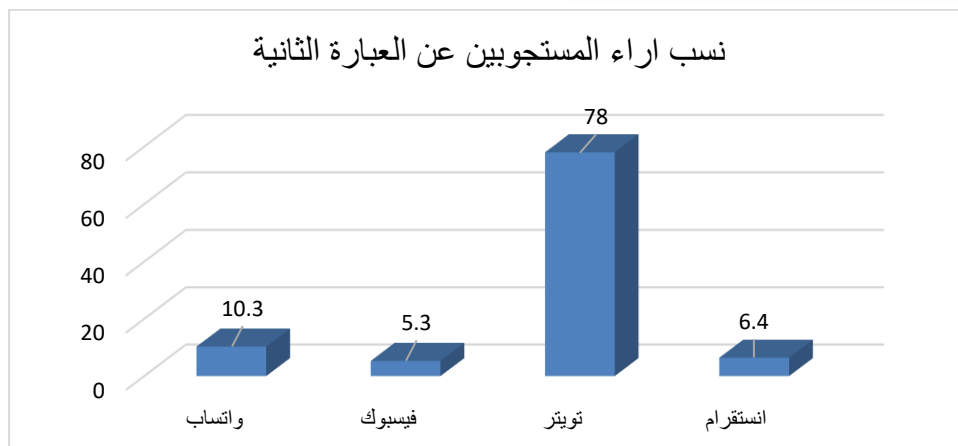
* المصدر: إعداد الباحث

العبارة الثانية: برأيك ماهي أكثر وسائل التواصل الاجتماعي اسهاما في التطرف الفكري والديني

جدول رقم 3: آراء المستجوبين عن اي وسائل التواصل الاجتماعي اكثر اسهاما في التطرف الفكري والديني

واتساب		فيسبوك		تويتر		انستقرام	
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد
10.3	43	5.3	22	78.0	327	6.4	27

* المصدر: إعداد الباحث



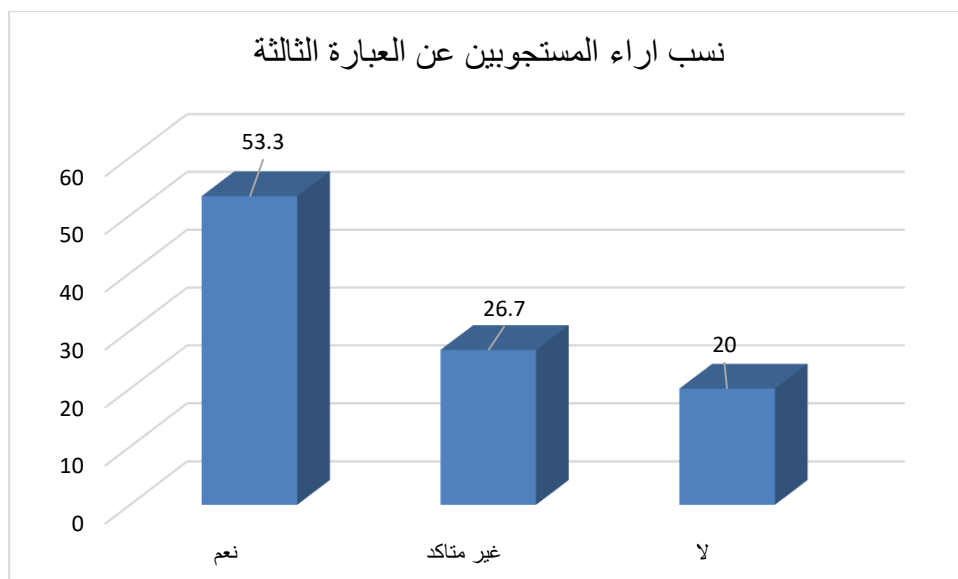
* المصدر: إعداد الباحث

العبارة الثالثة: هل ترى ان للبطالة وعدم التوظيف دور في التطرف الفكري والديني

جدول رقم 4: آراء المستجوبين عن ان للبطالة وعدم التوظيف دور في التطرف الفكري والديني

لا		غير متأكد		نعم	
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد
20.0	84	26.7	112	53.2	223

* المصدر: إعداد الباحث



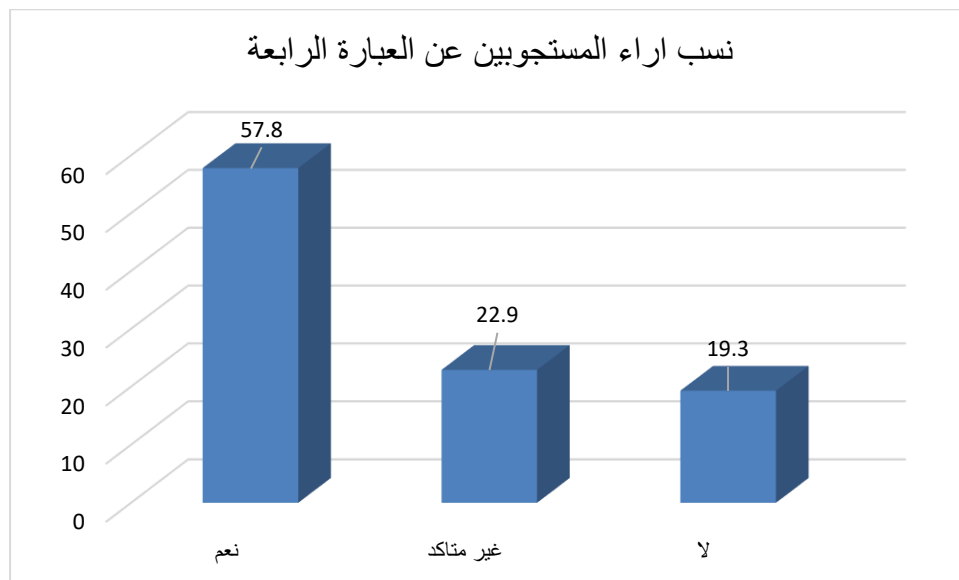
* المصدر: إعداد الباحث

العبارة الرابعة: العاطلين عن العمل هم أكثر استخداما لوسائل التواصل الاجتماعي

جدول رقم 5: آراء المستجوبين عن ان العاطلين عن العمل هم أكثر استخداما لوسائل التواصل الاجتماعي

لا		غير متأكد		نعم	
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد
19.3	81	22.9	96	57.8	242

* المصدر: إعداد الباحث



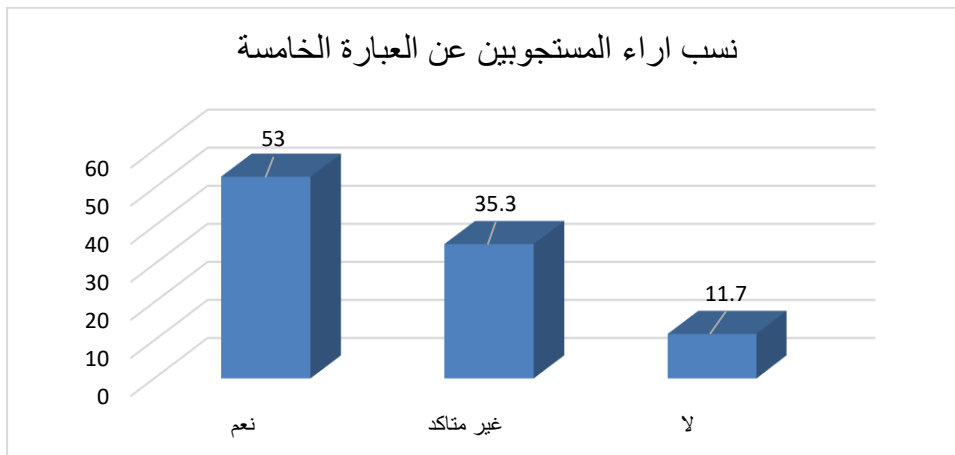
* المصدر: إعداد الباحث

العبارة الخامسة: إذا قلت نسبة البطالة فان ذلك يؤدي لانخفاض نسبة التطرف الفكري والديني

جدول رقم 6: آراء المستجوبين عن ان تقليل نسبة البطالة يؤدي لانخفاض نسبة التطرف الفكري والديني

لا		غير متأكد		نعم	
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد
11.7	49	35.3	148	53.0	222

* المصدر: إعداد الباحث



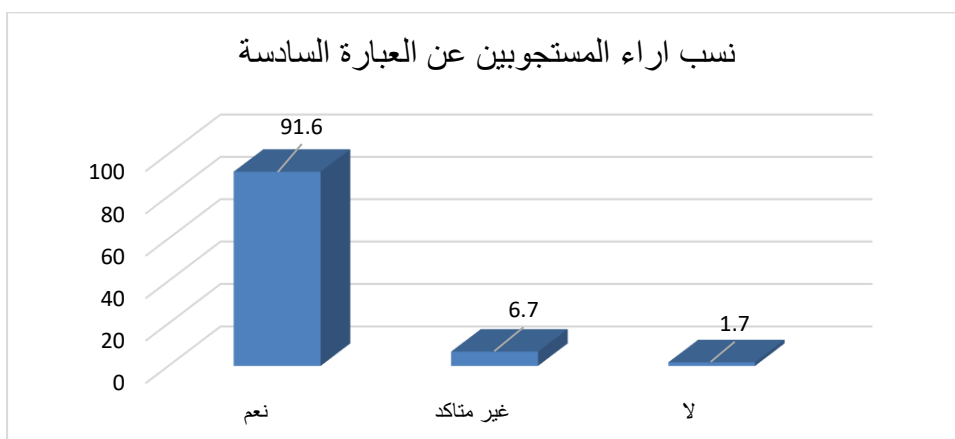
* المصدر: إعداد الباحث

العبارة السادسة: هل تعتقد ان الوظيفة تغير في سلوك الفرد تجاه نفسه وتجاه الغير

جدول رقم 7: اراء المستجوبين عن ان الوظيفة تغير في سلوك الفرد تجاه نفسه وتجاه الغير

لا		غير متأكد		نعم	
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد
1.7	7	6.7	28	91.6	384

* المصدر: إعداد الباحث



* المصدر: إعداد الباحث

للتأكد من ان النتائج مستقلة تماما عن التاثر بالنوع او العمر او المستوى التعليمي تم استخدام اختبار مربع كاي وكانت النتيجة كما بالجدول رقم 8:

جدول رقم 8: نتائج اختبار مربع كاي

الصفة	العبارة	P - value
النوع	الأولى	0.438
	الثانية	0.572
	الثالثة	0.257
	الرابعة	0.014
	الخامسة	0.065
	السادسة	0.325
المؤهل	الأولى	0.865
	الثانية	0.963
	الثالثة	0.253
	الرابعة	0.693
	الخامسة	0.399
	السادسة	0.955
العمر	الأولى	0.082
	الثانية	0.411
	الثالثة	0.824
	الرابعة	0.399
	الخامسة	0.166
	السادسة	0.885

المصدر: إعداد الباحث

من جدول رقم 8 يتضح ان القيم الاحتمالية (P – value) كلها اكبر من 0.05 مما يشير الى استقلالية الاجابات عن النوع والعمر والمؤهل، ماعدا العبارة الرابعة " العاطلين عن العمل هم اكثر استخداما لوسائل التواصل الاجتماعي "فقد أظهرت عدم استقلاليتها عن النوع حيث كانت قيمة ال P – value لها 0.014

من النتائج اعلاه يمكن استخلاص ان غالبية المستجوبين يرون ان لوسائل التواصل الاجتماعي والبطالة دور في التطرف الفكري والديني وان العاطلين هم أكثر استخداما لوسائل التواصل الاجتماعي وان تقليل نسبة البطالة يؤدي الى خفض نسبة التطرف الفكري والديني وان الوظيفة تغير في سلوك الفرد وان التويتر هو أكثر الوسائل اسهاما في التطرف الفكري والديني.

استنادا الى النتائج السابقة فان للبطالة دور مهم في التطرف الفكري والديني اذ ان البطالة تؤدي للاستخدام فوق المعقول لوسائل التواصل الاجتماعي والتي تقود بدورها الى التطرف الفكري والديني. عليه فان التحكم في البطالة يؤدي الى تقليل استخدام وسائل التواصل الاجتماعي ويغير في سلوك الفرد ايجابيا. وعليه سيقوم الباحث بالتطرق لبعض المقاييس الإحصائية التي تتحكم في البطالة.

ثانيا: المقاييس الإحصائية للتحكم في البطالة:

سيتم تطبيق هذه المقاييس على بيانات افتراضية للدولة " X " لتوضيح فكرة واهمية المقاييس

1- **مقياس Kaplan – Meir**: هو أحد المقاييس اللامعلمية ويستخدم بصورة واسعة في المجالات الطبية في تحديد فترة البقاء والاقتصادية في تحديد فترة البطالة (Kaplan,E, 1958). ويستخدم في هذه الدراسة في تقدير الفترة التي يقضيها الخريج منذ تخرجه وحتى حصوله على وظيفة وتتلخص فكرته في إيجاد احتمال أن يحصل الخريج على عمل في فترة تتجاوز t من الزمن وذلك من خلال اخذ عينة من المجتمع المستهدف لفترات مختلفة، ويأخذ المقياس الصيغة التالي (Swisscom&Campbell,2002):

$$\hat{S}(t) = \prod_{t_i < t} \frac{n_i - d_i}{n_i}$$

حيث أن :

$\hat{S}(t)$: احتمال ان يحصل الخريج على عمل في فترة أكثر من t

n_i : عدد الخريجين الذين لم يحصلوا على عمل حتى بداية الفترة t_i

d_i : عدد الخريجين الذين حصلوا على عمل خلال الفترة t_i

(X) لقياس فترة بطالة الخريج في الدولة Kaplan Meir تطبيق

ولتحديد احتمال فترة البطالة للخريج تم اخذ خريجي السنة الاولى والبالغ عددهم 13500 خريج وتتبع توظيفهم خلال خمس سنوات من تخرجهم كما في الجدول (9) أدناه:

Kaplan Meir جدول رقم 9: نتائج تطبيق

الفترة الزمنية (t)	عدد الخريجين الذين لم يوظفوا عند بداية السنة	الذين تم توظيفهم	$\prod \frac{n_i - d_i}{n_i}$	احتمال حصول الخريج على وظيفة في فترة لا تتجاوز
السنة الأولى	13500	7155	0.47	0.47
السنة الثانية	6345	3173	0.24	0.71
السنة الثالثة	3173	1555	0.12	0.83
السنة الرابعة	1618	712	0.07	0.90
السنة الخامسة	906	471	0.03	0.93

المصدر: إعداد الباحث

من الجدول (9) أعلاه يلاحظ أن احتمال حصول الخريج على وظيفة في فترة لا تتجاوز السنة الواحدة 47% ولا تتجاوز السنتين 71% ولا تتجاوز الثلاث سنوات 83% ولا تتجاوز الأربع سنوات 90% ولا تتجاوز الخمس سنوات 93%. وتشير هذه الاحتمالات إلى ضعف احتمال حصول الخريج على وظيفة بعد تخرجه حتى أن بعضهم لا يحصل على وظيفة حتى بعد خمس سنوات من تخرجه أي أن نسبة البطالة عالية بهذه الدولة مما ينذر بالخطر ويستلزم تدخل فوري من الدولة حتى لتقليل نسبة البطالة حتى لا تؤدي إلى جنوح في فكر الخريجين وتطرفه.

2- مقياس Six Sigma: وتتلخص فكرة هذا المقياس في تقليل عدد العيوب في المنتج حيث أنه يسمح فقط بـ 3.4 عيب لكل مليون فرصة أي أن نسبة الكفاءة والفاعلية 99.9997% (ابن سعيد، 2004). وسيتم استخدامه في هذه الدراسة لقياس جودة عمليات التوظيف. حيث يطبق على أساس أن الخريجين غير الملتحقين بوظيفة يمثلون العيوب في المعيار. ويكمن إيجاز مفاهيم وطريقة المقياس في الخطوات الآتية (الصفواي، 2009):

1. الوحدة Unit :- هي منتج أو خدمة أو مستوى الخدمة المطلوب دراسته.
2. الوحدات المعيبة Defective Units: وهي الوحدات غير المطابقة لصفة واحدة أو أكثر من متطلبات المستهلك .
3. العيوب في الوحدة الواحدة Defects per Unit (DPU): وهي مجموع العيوب لـ n من الوحدات المعيبة مقسوماً على العدد الكلي للوحدات أي أن:

$$DPU = \frac{\text{Number of defects}}{\text{number of units}}$$
4. الفرصة المعيبة Defect Opportunity: عدد الفرص المحتمل أن تكون معيبة في الوحدة ويمكن أن يكون هنالك العديد من الفرص المعيبة في الوحدة الواحدة.
5. العيوب في الفرصة الواحدة Defect per Opportunity (DPO) :- وتمثل نسبة العيوب في الوحدة الواحدة مقسوماً على مجموع الفرص أي أن :-

$$DPO = \frac{DPU}{\text{number of opportunities}}$$

6. العيوب في المليون فرصة (DPMO) Defects per Million Opportunity :- وهي تمثل العيوب في الفرصة مضروباً بمليون أي أن :

$$DPMO = DPU \times 10^6$$

7. العائد الخالي من العيوب (Y) Yield :- يمثل الوحدات ضمن المواصفات مقسوماً على العدد الكلي للوحدات أي أن :-

$$Y = \frac{\text{units satisfying standards}}{\text{Total number of units}}$$

حيث أن الوحدات ضمن المواصفات تعني الوحدات الخالية من العيوب .

8. العائد المدور للطاقة الإنتاجية الخالية من العيوب (RTY) Rolled Throughput Yield :- يمثل الإنتاج الخالي من العيوب لكل العمليات الجزئية وعبر عنه بالصيغة :

$$RTY = Y_1 \times Y_2 \times \dots \times Y_k = \prod_{i=1}^k Y_i$$

حيث أن : Y_i : تمثل العائد الخالي من العيوب في الخطوة i

k : عدد الخطوات في الإنتاج أو الخدمة.

9. مستوى Sigma: تستخدم الصيغة التالية في إيجاد مستوى Sigma:

$$\text{Sigma Quality Level} = 0.8406 + \sqrt{29.37 - 2.221 \times \ln(DPMO)}$$

وبعد ذلك يتم استخدام القيمة المتحصل عليها من المعادلة أعلاه في تحديد مستوى الـ Sigma التي تعمل به المنشأة المحددة وفقاً للجدول الآتي :

جدول رقم 10: العلاقة بين مستويات Sigma وعدد العيوب لكل مليون فرصة

المردود %	DPMO	مستوى سيجما
30.85	691500	1
69.15	308500	2
93.32	66800	3
99.38	6200	4
99.977	230	5
99.99966	3.4	6

المصدر: Joglekar, 2003

مرحلة تطبيق Six Sigma: يبدأ تطبيق Six Sigma بتحديد المشكلة ثم اختيار النموذج المناسب لتخفيف أو تجفيف المشكلة. هذا البرنامج يتبناه فريق عمل يسمى فريق Six Sigma ، وهناك نماذج متعددة تؤدي إلى تحسين الأداء من أهمها منهج ديمالك

DMAIC ، والذي يعد من أكثر وأفضل المناهج استخداما وانتشارا عند تطبيق Six Sigma ، ويتم استخدامه عندما تكون المنظمة محتاجة إلى عملية تطوير في خدماتها أو منتجاتها (الشامان، 2005) ، هو اختصار للكلمات الأساسية من مراحل عملية حل المشكلات وهي التعريف Definition ، القياس Measurement ، التحليل Analysis ، التطوير Improvement والتحكم Control.

أ. **مرحلة التعريف Define Phase:** وهي مرحلة التعرف على المشكلة وما هو السبب الرئيس لحلها وما هي أهميتها بالنسبة إلى تطبيق معيار الجودة العالي Six Sigma.

ب. **مرحلة القياس Measure Phase:** تتضمن هذه المرحلة عملية تجميع البيانات والمعلومات لغرض فهم أسباب المشكلة وتحديد أفضل المقاييس التي يمكن أن تستخدم لتحديد طبيعة المشكلة.

ت. **مرحلة التحليل Analyze Phase:** وهي التعرف على أسباب المشكلة (العيوب) واستخدام الأدوات الملائمة لغرض كشف العلاقات والمسببات لغرض تحديد الطرق الإحصائية التي تساعد في تحليل مسببات المشكلة.

ث. **مرحلة التحسين Improve Phase:** تتضمن هذه المرحلة مجموع الأنشطة التي تسهم في عملية تحسين الأداء والارتقاء بمستوى الخدمة بالمنظمة وذلك من خلال كيفية التخلص من العيوب والسلبيات واستنتاج البدائل المختلفة لحل المشكلة واختيار الحل المناسب وقياس النتائج.

ج. **مرحلة المراقبة Control Phase:** ويتم فيها متابعة العمليات والتأكد من عدم تكرار الأخطاء مع الاستمرار بتطوير العمل وإعطاء معلومات للإدارة العليا عن مخرجات المشروع.

تطبيق Six sigma لقياس جودة التوظيف في الدولة (X): يركز هذا التطبيق على قياس جودة أداء التوظيف في الدولة X والتي أشارت فيها الإحصائيات إلى ارتفاع نسبة البطالة خاصة بين الخريجين وعليه قررت الدولة (X) تحديد العوامل التي كانت سببا في هذه البطالة. ولتحقيق ذلك تم حصر الخريجين خلال الخمس سنوات السابقة وتم رصد الذين لم يتم توظيفهم في كل سنة واضعين في الاعتبار التراكم من الخريجين الذين لم يوظفوا في العام السابق. أدناه سيتم التعامل مع مشكلة البطالة باستخدام منهج ديمياك

(جدول رقم 11 : تطبيق منهج ديمياك على بيانات البطالة في الدولة)

المرحلة	الهدف	الوصف
التعريف	تحديد المشكلة (العيوب)	عدم التمكن من توظيف 51% من الخريجين خلال الفترة.
مرحلة القياس	تحديد الخصائص الحرجة للجودة	تحديد العوامل التي أدت إلى البطالة (يمكن استخدام المنهج المسحي أو المقابلات لقياس تأثير هذه العوامل) أو الاستفادة من الدراسات التي تمت في هذا المجال
مرحلة التحليل	الفهم الكامل لأسباب العيوب (المشكلة)	الفهم الكامل للمتغيرات والعوامل المباشرة وغير المباشرة التي تؤثر في زيادة نسبة البطالة .وهذا ربما يعطي مؤشرا مبكرا للجهات المسؤولة بضرورة تلافئها.
مرحلة التحسين	تحديد عدد المتغيرات الرئيسة وتأثيرها على الخصائص الحرجة للجودة	تحديد استراتيجيات مقبولة لتقليل نسبة البطالة (هذه الخطوة ربما تتطلب استخدام مناهج إحصائية متعددة وأدوات لتحديد المتغيرات العالية التأثير في المشكلة).تحديد استراتيجيات مقبولة لتقليل أو إزالة تأثير العوامل التي تؤدي إلى تقليل نسبة البطالة والذي بدوره يقود إلى تحسين الأداء في عمليات التوظيف.

مرحلة التحكم	التأكد من أن التعديلات تقع ضمن إطار نظامي مقبول	التأكد من أن الاستراتيجيات المقترحة لحل مشكلة ازدياد نسبة البطالة تقع ضمن إطار نظامي مقبول وذلك من خلال عملية الإشراف المستمر.
--------------	---	--

المصدر: إعداد الباحث

بحيث تمثل حالة عدم six sigma للحالة السابقة فإن الباحث قام بتعريف المفردات وفقاً لمفاهيم الـ six sigma وحساب قيمة التوظيف تعد الوحدة المعيبة. وعدد حالات عدم التوظيف مقسوماً على عدد الخريجين الكلي، يعد نسبة للعيوب في الوحدة الواحدة، وتمثل العيوب في الفرصة الواحدة نسبة لعدم وجود تجزئة للوحدة المعيبة.

sigma-six قياس جودة أداء التوظيف باستخدام:

لخمس سنوات: sigma وحساب مستوى الـ X الجدول الآتي يمثل البيانات الخاصة بعدد الذين لم يتم توظيفهم في الدولة

للأداء خلال العام sigma جدول رقم 12: مستوى الـ

الفترة الزمنية	العدد الكلي للخريجين	عدد الخريجين الذين لم يتم توظيفهم	العيوب في الفرصة الواحدة	العيوب في المليون فرصة	مستوى sigma
السنة الأولى	13500	6300	0.47	470000	1.44
السنة الثانية	16000	8100	0.5	500000	1.07
السنة الثالثة	17500	9000	0.51	510000	1.27
السنة الرابعة	18000	10150	0.56	560000	3.1
السنة الخامسة	19500	9450	0.48	480000	1.40
المعدل	16900	8600	0.51	510000	1.27

المصدر: إعداد الباحث

العام 1.27 أي يتوقع عدم توظيف 691500 sigma من الجدول (12) أعلاه يلاحظ أن مستوى الـ من بين كل مليون خريج وهو مستوى ضعيف يعكس ضعف الأداء في التوظيف بهذه الدولة مما يتطلب البحث عن الأسباب التي = 3.1) بينما أسوأ أداء كان sigma تتوقف عائقاً دون ارتفاع مستوى الأداء. أفضل مستوى للأداء كان في السنة الرابعة (مستوى الـ = 1.07). sigma في السنة الثانية (مستوى الـ

التي تم الحصول عليها في جدول (13) أدناه: sigma ويمكن تفسير مستويات الـ

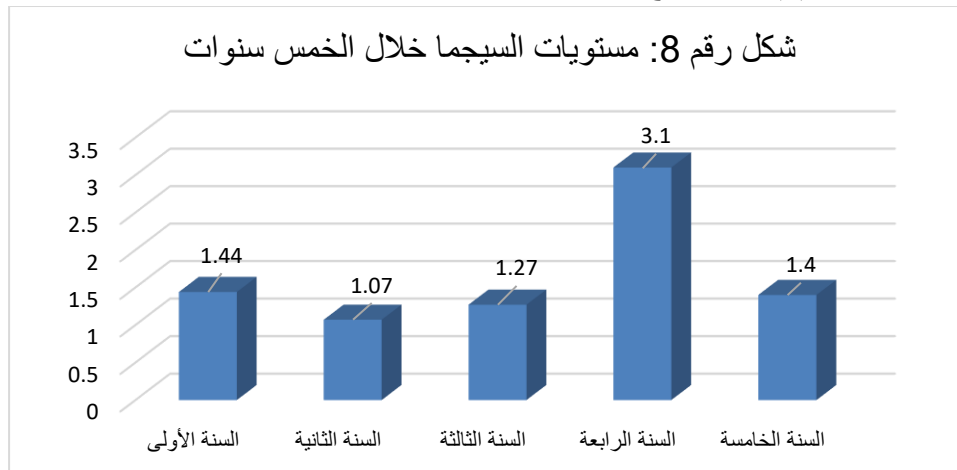
للأداء خلال خمس سنوات sigma جدول رقم 13: تفسير مستويات الـ

الفترة الزمنية	sigma مستوى الـ	الخريجين الذين لم يتم توظيفهم لكل مليون خريج
السنة الأولى	1.44	522980
السنة الثانية	1.07	664690
السنة الثالثة	1.27	588090
السنة الرابعة	3.1	60740
السنة الخامسة	1.40	538300

المصدر: إعداد الباحث

من الجدول (13) أعلاه يتضح ارتفاع عدد الذين لم يتم توظيفهم خلال السنوات الخمس حيث تراوح العدد بين 60740 و 664690 خريج لم يتم توظيفهم في كل مليون خريج . أى ان جودة التوظيف بالدولة ضعيفة جدا وعليه يتوقع ظهور الآثار السالبة للبطالة ما لم بت تداركها.

للأداء خلال العام. sigma الشكل (8) أدناه يوضح مستويات



المصدر: من إعداد الباحث

النتائج:

بالرجوع لتحليل نتائج الاستبيان وتطبيق مقياسي Kaplan-Meir و six – sigma تم التوصل للنتائج الآتية:

1. لوسائل التواصل الاجتماعي دور في التطرف الفكري والديني
2. أكثر وسائل التواصل الاجتماعي اسهاما في التطرف الفكري والديني هي التويتر
3. للبطالة وعدم التوظيف دور في التطرف الفكري والديني
4. العاطلين عن العمل هم اكثر استخداما لوسائل التواصل الاجتماعي
5. تقليل نسبة البطالة يؤدي لانخفاض نسبة التطرف الفكري والديني
6. الوظيفة تغير في سلوك الفرد تجاه نفسه وتجاه الغير
7. أهمية منهجية six sigma في تحديد مستوى أداء التوظيف . والذي بدوره يساعد الدولة في بناء خططها للحد من مشكلة تراكم بطالة الخريجين .
8. جودة الأداء لعمليات التوظيف بالدولة X ضعيف جدا يحتاج إلى معالجة.
9. على المستوى العام لأداء عمليات التوظيف بالدولة X كان أفضل أداء في السنة الرابعة وأسوأ أداء كان في السنة الثانية.
10. على الرغم من التحسن الملحوظ في جودة الأداء في السنة الرابعة إلا انه تراجع في السنة الخامسة مما يستوجب الدراسة ومعرفة الأسباب.
11. أهمية مقياس كابلان مير لتحديد احتمال فترة البطالة للخريج .
12. احتمال حصول الخريج على وظيفة بالدولة X خلال عام لا يتجاوز 47% وهو احتمال ضعيف يؤدي إلى تكديس البطالة وعليه يتوقع ازدياد نسبة المظاهر السالبة الناتجة من البطالة.

13. احتمال ألا يجد الخريج بالدولة X وظيفة خلال خمس سنوات هو 3% مما يشير الى ان هنالك بعض الخريجين تطول فترة بطالتهم لأكثر من خمسة سنوات.

التوصيات:

1. دق ناقوس خطر البطالة على امن البلاد واستقرارها والعمل على معالجتها ما امكن ذلك.
2. ضرورة استخدام مفهوم six sigma في قياس جودة عمليات التوظيف لأجل الوقوف على نقاط الضعف ومحاولة معالجتها.
3. تطبيق المفهوم دوريا لمعرفة مدى التقدم الذي أحرزته المعالجات في الفترة السابقة.
4. ضرورة استخدام مقياس كابلان مير لتحديد احتمال فترة البطالة للخريج سنويا لمعرفة التقدم في عمليات التوظيف وتقويم المعالجات التي تمت لأجل ذلك.
5. تخصيص إدارة خاصة لمتابعة هذه العمليات إذ عليها ينبغي استقرار بلد بأكمله.

المراجع :

- ابن سعيد، خالد سعد عبدالعزيز (2004)، "سيجما ستة تطبيقات على المنشأة الخدمية و الصناعية " ، الرياض .
- الخليفة ، عبدالله والعضيم ، حسين (2012) " قياس جودة الأداء لحرس الحدود باستخدام معيار Six Sigma sigma " ، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر الدولي لحرس الحدود، الرياض .
- الشامان ، أمل بنت سلامة (2005) " تطبيق سيجما ستة في المجال التربوي " مجلة جامعة الملك سعود العدد (18) ، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، ص ص 89-136.
- الصفراوي ، صفاء ومزاحم ، محمد يحيي (2009) " التحليل الإحصائي باستخدام أسلوب six sigma " ، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر الإحصائي العربي الثاني .
- رمزي زكي (1997) "الاقتصاد السياسي للبطالة ، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة" ، عالم المعرفة 226 ، مطابع الرسالة ، الكويت .

Barney M. Barney (2002) , "Motorola's second generation", Forum Magazine, 13, pp.13-16

Folaron, J. Folaron (2003), "The evolution of Six Sigma", Forum Magazine, 24, pp. 38-44.

Joglekar, Anand M. (2003), "Statistical Methods for Six Sigma", John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, USA.

Kaplan, E. L. & Meier, P. , "Nonparametric estimation from incomplete observations" J. Amer. Statist. Assn. 53:457-481, 1958. JSTOR 2281868

Levine, David M., (2006) , " Statistics For Six Sigma Green Belts With MINITAB and JMP", Pearson Education, Inc., New Jersey, USA.

TDV Swisscom and MJ Campbell ., (2002) "Statistics at Square One " , 10th Edition. London: BMJ Books.

Wary, Bruce & Hogan, Bob. (2002), " Why Six Sigma in A Securities Operation " , Bank of America, USA, 22.

Abstract:

The segment of university graduates is considered one of the most important components of society as for enlightenment, vitality and the ability to influence the other. Unemployment generates the feeling of voidness which, in its turn, leads to ideological and religious fanaticism through the abuse of social media and thus, exposure to stray thoughts, and here lies the problem of how to reduce the time span of graduate unemployment as well as the absence of a scientific mechanism for identifying the level of recruitment quality. A questionnaire has been devised and distributed to a sample of 419 in Tabuk university in order to be acquainted with their viewpoints about unemployment and social media as grounds for ideological and religious fanaticism. Also, Kaplan Meir Scale has been used to estimate the period between graduation and the first job. Six Sigma Scale has been used to identify the level of recruitment quality in the state for the purpose of controlling unemployment and reducing its negative effects as a major cause of graduates' ideological and religious fanaticism provided that the scales could separately handle each of the scientific and theoretical specializations; the medical, engineering, educational etc...and consequently coordination with the higher education institutions as to expand or restrict certain fields in a way that suits available recruitment chances and the number of applicants to prevent the accumulation of graduates and reduce unemployment rate.

The study came out with the finding that unemployment contributes to the abuse of social media, which is the originator of ideological and religious fanaticism, and that the social media that has the most dangerous effect, as far as ideological and religious fanaticism are concerned, is the Twitter. The study also explained the way Kaplan -Meir and Six Sigma scales operate and how to use them in unemployment control.