

اتجاهات الشباب الجامعي نحو فرص العمل دراسة ميدانية على طلاب جامعة الحسين بن طلال بالأردن

د. ناصر عبدالله أبو زيتون

أستاذ علم الاجتماع - جامعة الحسين بن طلال

باحث متفرغ - مركز الدراسات والاستشارات وتنمية المجتمع

تمهيد:

تقوم الجامعة بدور أساسي في تعليم شبابها وتأهيلهم تأهيلاً شاملاً، نظرياً وعملياً، حتى يتخرج هؤلاء الشباب وهم مسلحون بثقافة ذاتية، تؤهلهم لإفادة أنفسهم ومجتمعهم، مهما كانت إمكاناته المتاحة ضعيفة ومتواضعة .

ويتضح أن التعليم وإعداد القوى البشرية يعد من أبرز وظائف الجامعة، لأن الجامعة بهذه الوظيفة تستطيع أن تبني شبابها بناء متكاملًا علمياً وفنياً، وأخلاقياً، وسلوكياً، لتحقيق ذواتهم وإنسانيتهم، وللإعتماد عليهم كقوة بشرية مدربة على أحدث الخبرات والنظريات العلمية والتقنية الحديثة لتطوير المجتمع والنهوض به ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً وصناعياً، شريطة أن يتعاون المجتمع مع الجامعة في استغلال هذه الوظيفة استغلالاً علمياً، بالقضاء على معوقات التنمية وعلى رأسها البطالة التي أصبحت تهدد الكثير من شباب الجامعة، وهذا بالربط بين مخرجات النظام التعليمي وسوق العمل . كما أن التعليم الجامعي قد يؤدي إلى تعديل اتجاهات الشباب نحو قطاعات عمل ومهن معينة، وذلك عن طريق تنمية الوعي والمهارات المهنية، وتوضيح الاتجاهات القائمة ومحاولة إلقاء الضوء على بعض جوانبها.

تعتبر مرحلة الشباب من أهم الفئات العمرية التي تنصدر الدراسات

المتعلقة بتكوين الاتجاهات وتعديلها.

أولاً: مشكلة الدراسة:

إن اختيار العمل ونوعه يعد من أهم القرارات التي يتخذها الشاب في حياته لأنه يتوقف على هذا القرار مكانته في المجتمع ونجاحه في عمله ومستقبله، حيث يستطيع من خلاله أن يحقق درجة من الاستقلالية وأن يصبح لديه مورد مالي خاص به، يلبي حاجاته ويحسن ظروفه الاجتماعية والاقتصادية، أو يساعد به أسرته. كما أن العمل الذي يزوله الفرد يحصل من ورائه على راتب أو اجر معين، لذلك فقد يتحدد اتجاه الشاب واختياره لنوع العمل على أساس الدخل الذي يحصل عليه من جراء ذلك العمل.

ووفقاً لتقرير دائرة الإحصاءات العامة حول معدلات البطالة في المملكة وذلك للربع الرابع من عام ٢٠١٣ بينت النتائج أن معدل البطالة كان مرتفعاً بين حملة الشهادات الجامعية (الأفراد الذين مؤهلهم التعليمي بكالوريوس فأعلى)، حيث بلغ ١٦.٢% مقارنة بقيمته للمستويات التعليمية الأخرى. وأظهرت أرقام ديوان الخدمة المدنية في الأردن أن فرص العمل في الجهاز الحكومي لا تزيد على ٦ بالمائة من مجموع الطلبات المقدمة لديوان الخدمة المدنية والتي تتجاوز ١٩٠ ألف طلب، حيث يتم تعيين ١٠ إلى ١١ ألفاً سنوياً من المتقدمين بطلبات توظيف للديوان.

على الرغم من التّقدّم الملحوظ الذي شهدته الأردن على صعيد تنويع الإنتاج وزيادة نسبة مساهمة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، إلا أنه مازال استمرار تركّز القوّة العاملة الوطنيّة في القطاع العامّ (الحكومي) وبنسبٍ متفاوتة بين هذه الدّول، وذلك بالنّظر إلى إقبال الباحثين عن العمل على فرص العمل في القطاع العامّ أكثر من إقبالهم على العمل في القطاع الخاص. وباتت الوظيفة الحكومية تشكل حاجساً عند معظم الشباب، مشكلة جزءاً مهماً في الحياة اليومية لأفراد المجتمع لما توفره من استقرار نفسي واجتماعي ومعيشي.

وعلى الرغم من أن الوظائف الحكومية في الأردن تعاني من الترهل الوظيفي، بل والبطالة المقنعة وبيرواتب زهيدة، وإنجاز ضعيف جداً. يتجه عامة الشباب الباحثين عن العمل للسعي إلى إيجاد فرص عمل بالقطاع الحكومي، عن طريق المسابقات أو العقود أو.. وقد يهمل فرص عمل شاغرة في القطاع الخاص، مصمماً في قرارة نفسه على ألا يعمل إلا في القطاع الحكومي، والذي قد يجد فيه استقراراً مهنيّاً خلاف ما هو معمول به بالقطاع الخاص، رغم يقينه بروتينية العمل في القطاع الحكومي.

لذا تمثل قضية توظيف القوى العاملة والتعرف على اتجاهات الشباب نحوها واحدة من أهم القضايا التي تشغل بال القائمين على أمر توظيف الشباب. وذلك أن قضية التشغيل وتفضيلات الشباب قضية معقدة لا يوجد لها عامل وحيد يمكن الاعتماد عليه لتفسير اتجاهات الشباب بشأنه .

ثانياً: أهمية الدراسة :

(١) الأهمية النظرية: وتكمن في معرفة دور المؤثرات الخارجية في تكوين الاتجاهات ، وإمكانية تغيير الاتجاهات .

(٢) الأهمية التطبيقية: وتكمن في رسم سياسات التوظيف في القطاعين الحكومي والخاص على أساس يلائم الشباب ، ويساهم في تغيير نظرتهم نحو العمل الخاص.

ثالثاً: أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى تحقيق هدف رئيس وهو التعرف على اتجاهات الشباب الجامعي نحو فرص العمل في المجتمع الأردني. ويتفرع منه عدة أهداف هي:

١. التعرف على اتجاهات الشباب نحو العمل الحكومي.
٢. الكشف عن اتجاهات الشباب نحو العمل الخاص .
٣. التعرف على تصورات الشباب لإمكانية خلق وتطوير فرص العمل.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة على تساؤل رئيس فحواه: ما اتجاهات الشباب الجامعي نحو فرص العمل؟

السؤال الأول: ما اتجاهات الشباب الجامعي نحو فرص العمل في القطاع الحكومي والخاص؟

السؤال الثاني: ما العلاقة بين الوعي المعرفي(النسق التعليمي) والاتساق الوجداني نحو فرص العمل؟

السؤال الثالث: ما مدى إدراك الشباب الجامعي لتحديات سوق العمل في الأردن؟

خامساً: الدراسات السابقة:

تتصف المعرفة بأنها تراكمية تبدأ من حيث انتهى الآخرون لذا يمثل عرض الدراسات السابقة أهمية علمية. ويمكن عرض نماذج من الدراسات السابقة وفق ما يسمح به المجال فيما يلي:

(١) عبد الله عابنة، آلاء غالب البشائر، خالد القضاة(٢٠١٣)^(١) هدفت الدراسة إلى القاء الضوء على القوى العاملة الأردنية من فئة الشباب المشتغلين والمتعطلين، وقد استندت الدراسة في تحديد هذه الخصائص على بيانات القوى العاملة بالاستناد إلى مسح العمالة والبطالة الذي تنفذه دائرة الإحصاءات العامة، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن عدد المتعطلين الأردنيين الشباب حوالي ٨٩٠٣٥ متعطل ومتعطلة عن العمل لعام ٢٠١١ بارتفاع ١% عن العام ٢٠١٠. حيث شكل الشباب المتعطلون عن العمل ما نسبته ٤٨% من إجمالي حجم المتعطلين. وتوصي الدراسة برصد متطلبات سوق العمل وحث المؤسسات التعليمية والتدريبية للاستجابة لتلك المتطلبات.

(٢) دراسة صائع، عبدالرحمن أحمد (٢٠٠٣م) ^(٢) وهدفت الدراسة إلى وضع رؤية مستقبلية للعام ٢٠٢٠م. وأكد الباحث في دراسته على أهمية تفعيل شراكة القطاع الخاص في التعليم من خلال:

١- العمل على زيادة توظيف المخرجات التعليمية ومد جسور العمل المشترك مع مؤسسات التعليم العالي لإزالة المعوقات والأسباب المؤدية إلى تدني مستوى التوظيف لخريجي النظام التعليمي في القطاع الخاص.

٢- تفعيل التعاون المشترك في مجال توطین التقنية بين القطاع الخاص وقطاع التعليم العالي، لاسيما في مجال دعم البحث التطبيقي.

(٤) دراسة هاشم بكر حريري (١٤٢١هـ) ^(٣) ركز الباحث على الأسباب التي أدت إلى التفكير في إيجاد هذا النوع من التعليم في المملكة، وتوصل إلى أن أبرزها يعود إلى عدم توافق مخرجات التعليم العالي الحكومي مع متطلبات سوق العمل. كما أن عزوف خريجي مؤسسات التعليم العالي الحكومي، من جهة، عن العمل في مؤسسات القطاع الخاص، لتفاوت الأجور وعدم وجود الأمن الوظيفي، وعدم تحمس القطاع الخاص. وأوصى الباحث على ضرورة تحقيق التوازن بين مختلف التخصصات العلمية والأدبية، من خلال تشجيع الطلبة على الالتحاق بالتخصصات العلمية التي يزيد الطلب عليها في سوق العمل، مثل التخصصات الطبية والهندسة.

(٥) دراسة **Swift, Johns** (١٩٩١) ^(٤) قام الباحث بإعداد تقرير بعنوان دور التعليم العالي كحلقة وصل لنشر الوعي بالمسؤولية الاجتماعية واختيار المهنة وقد تناول التقرير افتقاد الطلاب في الجامعة إلي الاهتمام بالآخرين وتعلم المواطنة الصالحة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة، وأسفرت عن عدة نتائج منها : أن التعليم الذي تلقاه الطلاب لا يُعَلِّمهم المواطنة أو المشاركة في قضايا المجتمع وأكدت على أن الطريقة المثلى التي يمكن بها تعلم مثل هذه الأشياء هي إدخال برنامج للخدمة العامة ضمن خطة التعليم بالجامعة، وقد ختم التقرير بوضع التوصيات للدور الذي يجب أن تقوم

به الجامعة لتعليم الطلاب المهارات والمعرفة اللازمة لكي يصبحوا مواطنين صالحين.

سادساً: النظريات المفسرة للدراسة:

(١) نظرية "جنزيرج" في النمو المهني:

The Ginsburg Axelard and Herma Theory

تنتمي هذه النظرية إلى ما يعرف بنظريات مفهوم الذات ، وقد تم اختيارها لأنها تحاول تفسير أسس وعوامل الاختيار المهني للأفراد ، ومن بين هذه الأسس والعوامل المعطيات الموجودة في الواقع الاجتماعي والاقتصادي ومتطلبات سوق العمل والتي تمارس تأثيراً على الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة باختياراته المهنية المستقبلية ، كذلك فإن حاجات الأفراد ودوافعهم تؤثر في توجهاتهم المهنية .

وتمر الاختيارات المهنية للأفراد بثلاث مراحل نمو رئيسية هي:

١- مرحلة التوجيه الخيالي لمهنة من المهن ، وتقع هذه المرحلة في بداية حياة الإنسان وطفولته وتتميز بكونها ذات أبعاد خيالية ، وقد يلجأ الأطفال إلى لعب أدوار مهنية من خلال تخيل أنفسهم أطباء أو مدرسين أو طيارين أو سواها من المهن الأخرى ، ويرى جنزيرج أن الأطفال يظهرون اختيارات مهنية في سن مبكرة.

٢- مرحلة الاختيار المبدئي أو التجريبي، وتبدأ هذه المرحلة مع بداية المراهقة وفيها يكون الاختيار المبدئي للمهنة متأثراً بالعديد من العوامل التي يتفاعل معها الأفراد في الوسط الذي يعيشون فيه.

٣- مرحلة الاختيار الواقعي ، وتتداخل هذه المرحلة مع المرحلة السابقة ، وتبدأ مع بلوغ الإنسان سن السابعة عشرة وتستمر حتى العشرينات من العمر ، وهي مرحلة مهمة تلعب الفروق الفردية دوراً هاماً في بدايتها ونهايتها ، وترى نظرية النمو المهني أن نمو الاختيار المهني يتم من خلال عوامل التواصل الاستكشافي والتبلور والتخصص المحدد والدقيق. (٥).

نظرية سويفر (نظرية مفهوم الذات الارتقائي للسلوك المهني)

Super's Developmental Self Concept Theory Of Vocational Behavior

نشر دونالد سويفر نظريته في النمو المهني (Development Vocational) عام 1953م ، ويفترض سويفر أن الأفراد عند اختيارهم الدخول في مهنة تبدو أكثر ملائمة لهم ، فهم إنما يكافحون من أجل تحقيق الذات ، ويرى أن مفهوم الذات يتطلب من الشخص أن يعرف نفسه كفرد متميز ، وأن يدرك تشابهه مع الآخرين مما يساعده في اتخاذ قرارات تربوية ومهنية ، تتسجم مع مفهومه عن ذاته ، وأن مفهوم الذات المهني ينمو من خلال النمو الجسمي والعقلي للفرد ، كما يفترض أن عملية النمو المهني تتم من خلال مراحل هي :

١. مرحلة النمو : Growth Stage تمتد هذه المرحلة من الولادة حتى سن ١٤ سنة إذ يتشكل مفهوم الذات في هذه المرحلة ، ويعبر الفرد عن حاجاته بطرق متنوعة ، وتتطور القدرة والاتجاهات والميول والحاجات .
٢. مرحلة الاستكشاف : Exploration Stage تمتد هذه المرحلة من سن (١٥-٢٤) وفي هذه المرحلة يجرب الفرد العمل من خلال خبراته سواء في الصفوف المدرسية أو خبرات العمل الحقيقي أو من خلال الهوايات ، وبذلك فإنه يجمع معلومات مناسبة عن العمل ، وينمو لديه اختيار أولي ومهارات مناسبة للعمل .
٣. مرحلة التحقيق (التأسيس) : Establishment Stage تمتد هذه المرحلة من سن (٢٥-٤٤) وهي مرحلة الاستمرار في المهنة والتقدم فيها ، وفيها يدخل الفرد مرحلة بناء المهارات التي تتكون لديه من خلال خبرته في العمل ، وقسمها سويفر إلى مرحلتين هما مرحلة الثبات ومرحلة التماسك والاندماج .

٤. مرحلة الاستقرار (الاحتفاظ) : Maintenance Stage تمتد هذه المرحلة من سن (٤٥-٦٥) وفيها يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو اكتسبه من المهنة ، كما تتواصل لديه عملية التكيف في العمل، مع الميل إلى عدم تغيير المهنة .
٥. مرحلة الانحدار (الشيخوخة) : Decline Stage وتبدأ من سن ٦٥ فما فوق (حيث يتم خلالها ترسيخ المكتسبات والتقليل من الالتزامات ، ثم يقل الإنتاج وتبدأ مرحلة التحضير للتقاعد .
- كما قدم سوبر مسلمات لوصف نظريته في النمو المهني وتتلخص فيما يلي :
١. الأفراد يختلفون في قدراتهم وميولهم وشخصياتهم .
 ٢. يصلح كل فرد من الأفراد للعمل في عدد من المهن .
 ٣. تتطلب كل مجموعة من المهن نموذجاً متميزاً من القدرات والميول.
 ٤. تتغير التفضيلات المهنية، والإمكانات والمواقف المهنية ، ومن ثم تتغير مفاهيم الذات مع مرور الزمن مما يجعل من الاختيار أو التكيف عملية مستمرة .
 ٥. يمكن أن تجمع عملية النمو المهني في سلسلة مراحل الحياة ، لها خصائص مماثلة لخصائص النمو ويمكن عمل تقسيم جزئي لهذه المراحل .
 ٦. يحدد طبيعة العمل الذي يلتحق به الفرد عن طريق المستوى الاجتماعي والاقتصادي لوالديه، وعن طريق قدراته العقلية وسماته الشخصية .
 ٧. إن نضج القدرات والميول يعد عاملاً مكملاً لمساعدة المسترشد ، وإرشاده في تنمية مفهوم الذات المهنية واختيار المهنة المناسبة له .
 ٨. إن عملية النمو المهني هي بالأساس عملية نمو تتضمن مفهوم الذات ، ويعد مفهوم الذات محصلة للتفاعل بين الاستعدادات الموروثة ، والتركيب العصبي والغددي ، وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية

واستحسان المحيطين به من الرؤساء والأقران ، ويرى ظان درجة مفهوم الذات وتحقيقها يعد جوهر عملية النمو المهني^(١) .

سابعاً: مفاهيم الدراسة:

(١) الاتجاه Attitude:

هناك عدة تعريفات لمفهوم الاتجاهات منها التعريف الذي يرى بأن الاتجاه هو: "استعداد مكتسب يتكون لدى الفرد نتيجة لعوامل مختلفة تؤثر في حياته، بحيث يوجه استجاباته سلباً أو إيجاباً نحو الأشخاص أو الأفكار أو الأشياء أو المهن التي تختلف فيها وجهات النظر حسب قيمتها الخلقية والاجتماعية"^(٧) أما (العمر) فيصطلح كلمة موقف للتعبير عن الاتجاه ويرى أنه نسق مستقر نسبياً من المعتقدات التي تهتم بالمواضيع و النتائج المتعلقة بتطور الأشياء والتطور العام^(٨).

أما التعريف الإجرائي للاتجاه فيقصد به الآراء والمواقف التي تشكلت لدى الشباب الجامعي نحو فرص العمل نتيجة الخبرات الدراسية والمعرفية ، ونتيجة المؤثرات الخارجية مثل القيم السائدة في المجتمع والإرشاد الأكاديمي .

(٢) تكوين الاتجاهات:

اتفق العلماء أن مكونات الاتجاهات تنقسم إلى ثلاثة أقسام:

١- مكون عاطفي: وهو يشير إلى أسلوب شعوري عام يؤثر في استجابة الأفراد نحو قبول موضوع ما أو رفضه.

٢- مكون معرفي: وهو يشير إلى الجوانب المعرفية التي تتطوي عليها وجهة نظر الفرد حول موضوع الاتجاه ، وتتشكل وجهة النظر هذه من خلال المعلومات والحقائق التي يعرفها الفرد حول موضوع الاتجاه.

٣- المكون السلوكي: وهذا المكون يشير إلى نزعة للسلوك وفق أنماط محددة وفي أوضاع معينة^(٩) .

(٣) مفهوم الشباب:

يعرف قاموس "فرتشيلد" الشباب بأنه: يبدأ بمرحلة البلوغ وحتى تمام النضج • وقد يضاف إلي ذلك مرحلة الطفولة المتأخرة وتقع بين ١٥ إلى ٢٤ سنة كما يري البعض بأنه مرحلة ما بين ١٦ إلى ٢٥ سنة. (١٠)

يمكن تعريف الشباب الجامعي إجرائيا يعرف الشباب علي أنهم فئة عمرية تقع بين ١٨ إلى ٢٥ سنة من الذكور والإناث من المسجلين بالجامعة.

(٤) العمل بالقطاع الحكومي :

هو ذلك العمل الذي يقوم به الشخص لحساب هيئة أو مؤسسة حكومية تتبع أجهزة الدولة وإدارتها، ويحصل على مرتبا في نهاية كل شهر مقابل قيامه بهذا العمل، وهذا العمل محكوم بلوائح ونظم ومرتببات ثابتة وترقيات محددة ومعاش وتأمينات منظمة موضوعة وفق اللوائح والقوانين الإدارية الرسمية والتي أساسها تحديد السلطات وتسلسل المسئوليات وتحديد الاختصاصات (١١) .

(٥) العمل بالقطاع الخاص:

التعريف الإجرائي للقطاع الخاص فهو كل المشاريع التي تعود ملكيتها ورأس مالها إلى أفراد أو مجموعة مساهمين ، ويديرها أصحابها أو من ينوب عنهم دون تدخل من الدولة.

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) نوع الدراسة: تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي

تسعى إلى دراسة اتجاهات الشباب نحو فرص العمل .

(٢) منهج الدراسة : اعتمدت الدراسة على المسح الاجتماعي بالعينة وذلك

باعتباره أكثر المناهج البحثية ملائمة لطبيعة الموضوع .

(٣) أدوات الدراسة : استخدمت الدراسة صحيفة الاستبيان كأداة للدراسة

الميدانية، وذلك أنها تعتبر أكثر أدوات البحث ملائمة لمنهج المسح الاجتماعي

(٤) مجتمع الدراسة: طلاب جامعة الحسين بن طلال بمحافظة معان

بالمملكة الأردنية الهاشمية

(٥) عينة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في (٢٠٠) مفردة
كيفية اختيارها: تم اختيار عينة الدراسة من طلاب جامعة الحسين بن طلال
من:

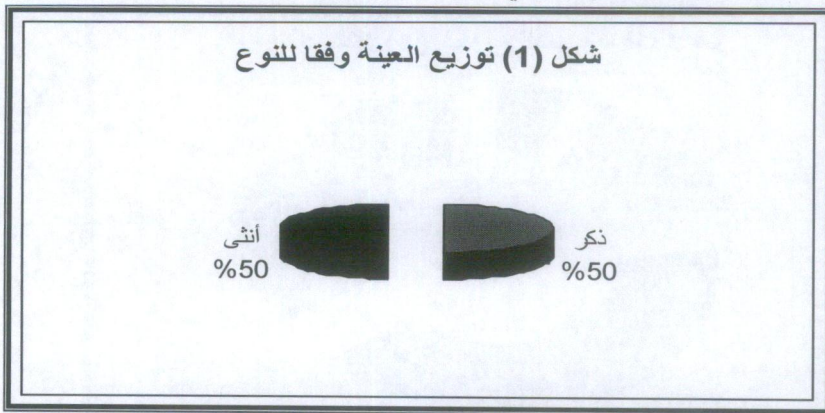
- الجنسين (ذكور - إناث) بالتساوي. بطريقة عشوائية منتظمة من كشوف
أسماء الطلاب بجميع الشعب الدراسية حيث تم اختيار مفردة من كل ٢٠
مفردة من الكليات النظرية على النحو التالي: أرقام ١١ ، ٣١ ، ٥١ ، ٧١
...الخ. كما تم اختيار مفردة من كل (١٠ طلاب) من الكليات العملية
فكان على النحو التالي: أرقام ٦ ، ١٦ ، ٢٦... الخ. وذلك بعد تصنيف
كشوف الطلاب حسب الجنس: ذكوراً ، وإناثاً.

تاسعاً: نتائج الدراسة الميدانية:

يحاول الباحث عرض نتائج الدراسة الميدانية من خلال التحليلات
الإحصائية لاستجابات الطلاب (عينة الدراسة) باستخدام برنامج Spss فيما
يلي:

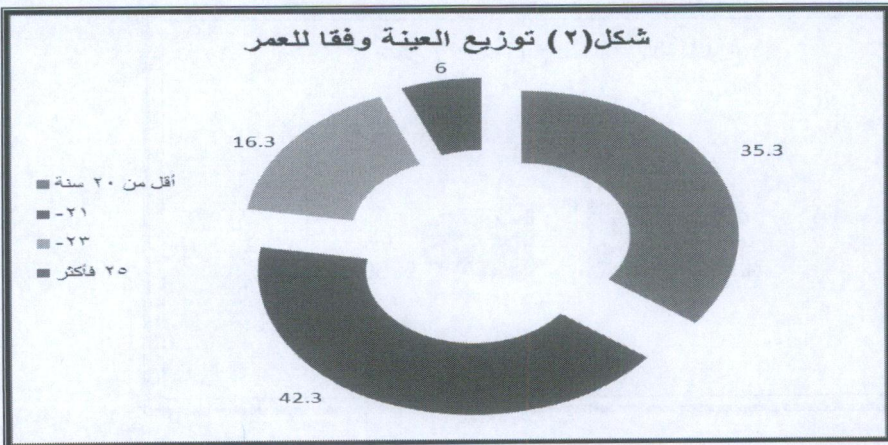
(١) خصائص عينة الدراسة:

تمثلت خصائص العينة فيما يلي:

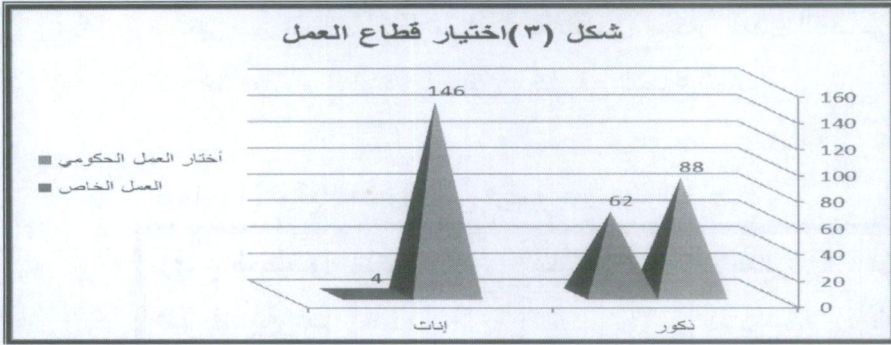


فيما يتعلق بالنوع تشير البيانات الميدانية في الشكل رقم (١) إلى تساوي نسبة الذكور والإناث بنسبة ٥٠% وهو ما ساعد على معرفة الآراء المختلفة حول اختيار نوع العمل.

وفيما يتعلق بالعمر تشير البيانات الميدانية في الشكل رقم (٢) إلى ارتفاع نسبة السن في الفئة من ٢١-٢٢ سنة بنسبة ٤٢.٣% ثم أقل من ٢٠ سنة بنسبة ٣٥.٣% وهو ما يشير إلى أن غالبية العينة تقع في السن الطبيعي لطلاب الجامعات حيث وصلت إلى ٧٧.٦% للفئة العمرية ٢٢ سنة فأقل، ثم الفئة من ٢٣-٢٤ سنة بنسبة ١٦.٣%، بينما تأتي الفئة ٢٥ سنة فأكثر بنسبة ٦% في المرتبة الأخيرة. وتشير هذه البيانات إلى توزع العينة على الفئات العمرية المختلفة وفقا للسنوات الدراسية بالجامعة، وهو ما يساعد على تكوين رؤى متعددة حول ملائمة التخصص العلمي للطالب لرغبته المهنية. حيث تؤكد نظرية مفهوم الذات الارتقائي للسلوك المهني على أن مرحلة الاستكشاف : Exploration Stage تمتد هذه المرحلة من سن (١٥-٢٤) حيث يجمع فيها الشاب معلومات مناسبة عن العمل، وينمو لديه اختيار أولي ومهارات مناسبة للعمل .



(٣) اتجاهات الشباب نحو فرص العمل:



تشير البيانات الواردة في الشكل السابق إلى ارتفاع نسبة تفضيل الإناث للعمل الحكومي بنسبة ٩٧.٣% مقابل ٢.٧% يفضلن العمل الخاص. وتبقى مشاركة المرأة في القوى العاملة منخفضة وعلى الأخص في القطاع الخاص، ويأتي ذلك نتيجة لمجموعة من العوامل الاقتصادية والقانونية والعادات والأعراف المرتبطة بالنوع الاجتماعي (كما هو محدد في استراتيجية التوظيف الوطنية الأردنية)، حيث تفضل معظم النساء العمل في المجالات الاجتماعية من وظائف القطاع العام (في مجالي الصحة والتعليم على وجه الخصوص) لأنها تقدم لهن مزايا إضافية تنطوي على الأمان الوظيفي وساعات عمل أقصر وكذلك التأمين الصحي ومزايا الضمان الاجتماعي. أما فيما يتعلق في القطاع الخاص، تظهر عوامل دفع أو تنفير قوية تتمثل بساعات العمل الطويلة وعدم توفر التأمين الصحي وإن كان موجوداً يكون محدداً للغاية (يتوفر في الشركات الخاصة الكبيرة ويقبل في المتوسطة والصغيرة)، إلى جانب عدم توفر الضمان الاجتماعي في الشركات التي يقل عدد موظفيها عن خمسة موظفين، كشف مسح خاص بتقرير تنمية الموارد البشرية في الأردن للعام ٢٠١١ أن الشركات المتوسطة تشغل إناث أكثر من الشركات الصغيرة وكان من بين الأسباب التي قدمتها هذه الشركات لتفضيلها على تشغيل الذكور أكثر من الإناث أن الإناث محدودتي القدرات للقيام بالأعمال التي تحتاج لمجهود عضلي

وأنهن لا يستطعن العمل لساعات متأخرة إلى جانب مشاكلهن مع أسرهن التي تمنعهن من العمل. كما تصل نسبة تفضيل الذكور للعمل الحكومي بنسبة ٥٨.٧% مقابل ٤١.٣% يفضلون العمل في القطاع الخاص.

جدول (١) توقع الحصول على فرصة عمل بعد التخرج

دلالة الفروق	الإجمالي		إناث		ذكور		توقع الحصول على فرصة عمل بعد التخرج
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
غير دالة	٧٣	٢٤.٣	٣٥	٢٣.٣	٣٨	٢٥.٣	أتوقع الحصول على عمل بسهولة بعد التخرج
غير دالة	٩٧	٣٢.٣	٤٥	٣٠	٥٢	٣٤.٧	أتوقع الحصول على عمل ولكن بعد بذل بعض الجهد
دالة عند ٠.٠٥	١٣٠	٤٣.٤	٧٠	٤٦.٧	٦٠	٤٠	صعوبة الحصول على فرصة عمل بعد التخرج
	٣٠٠	١٠٠	١٥٠		١٥٠		تنسب النتائج إلى

تشير التحليلات الإحصائية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث عند مستوى معنوية ٠.٠٥ لمتغير واحد فقط وهو: صعوبة الحصول على فرصة عمل بعد التخرج، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لباقي المتغيرات وذلك فيما يتعلق بتوقع الحصول

على فرصة عمل بعد التخرج حيث توضح البيانات الميدانية في الجدول رقم (١) إلى ارتفاع نسبة صعوبة الحصول على فرصة عمل بعد التخرج بنسبة ٤٣.٤% ، يليها أتوقع الحصول على عمل ولكن بعد بذل بعض الجهد بنسبة ٣٢.٣%، ثم أتوقع الحصول على عمل بسهولة بعد التخرج بنسبة ٢٤.٣%.

جدول (٢) أسباب توقع الحصول على فرصة عمل بعد التخرج

دلالة الفروق	الإجمالي		إناث		ذكور		أسباب توقع الحصول على عمل بسهولة بعد التخرج
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
دالة عند ٠.٠١	٧٢.٦	٥٣	٨٢.٩	٢٩	٦٣.٢	٢٤	لأن التخصص مطلوب في سوق العمل
دالة عند ٠.٠١	٦٥.٥	٤٨	٥٧.١	٢٠	٧٣.٧	٢٨	لأن سياسة التعيين في المجتمع ستوفر فرص للعمل
دالة عند ٠.٠١	٢٨.٨	٢١	١٤.٣	٥	٤٢.١	١٦	إمكانية خلق فرص عمل
دالة عند ٠.٠١	٦.٨	٥	٢.٩	١	١٠.٥	٤	إمكانية إقامة مشروعات خاصة
		٧٣		٣٥		٣٨	تنسب النتائج إلى

تشير التحليلات الإحصائية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ , وذلك فيما يتعلق بأسباب توقع الحصول على فرصة عمل بعد التخرج , وتوضح البيانات الميدانية في الجدول رقم (٢) إلى تعدد هذه الأسباب أولها لأن التخصص مطلوب في سوق العمل بنسبة ٧٢.٦% وهو ما يشير إلى الوعي في اختيار التخصص من البداية وفقا لمتطلبات سوق العمل. فقد أبرزت نظرية النمو المهني على أن مهمة الأجهزة التعليمية والتربوية والإرشادية هي حسن توجيه الفرد لمحاولة تحقيق أقصى أداء يمكن للفرد أن يصل إليه , يليها لأن سياسة التعيين في المجتمع ستوفر فرص للعمل ٦٥.٥% وهو تطلع لرشادة سياسة التعيين, ثم إمكانية خلق فرص عمل بنسبة ٢٨.٨% وهو ما يمثل أحد أشكال الأمان في اختيار التخصص والاطمئنان إلى ضمان فرصة العمل , ثم إمكانية إقامة مشروعات خاصة بنسبة ٦.٨١% .

جدول (٣) أسباب صعوبة الحصول على عمل بعد التخرج

دلالة الفروق	الإجمالي		إناث		ذكور		أسباب صعوبة الحصول على عمل بعد التخرج
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
غير دالة	٤٠.٨	٥٣	٤٠	٢٨	٤١.٧	٢٥	زيادة عدد الخرجين في سوق العمل
غير دالة	٣٦.٩	٤٨	٤٤.٣	٣١	٢٨.٣	١٧	لأن التخصص غير مطلوب

							في سوق العمل
دالة عند ٠.٠١	٢٧.٧	٣٦	٢١.٤	١٥	٣٥	٢١	الواسطة والمحسوبة
دالة عند ٠.٠١	٣٦.٢	٤٧	٣٤.٣	٢٤	٣٨.٣	٢٣	تقلص فرص العمل الحكومي
		١٣٠		٧٠		٦٠	تنسب النتائج إلى

تشير التحليلات الإحصائية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث عند مستوى معنوية ٠.٠١ لمتغيرين هما : زيادة عدد الخريجين في سوق العمل، تقلص فرص العمل الحكومي، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لباقي المتغيرات، وذلك فيما يتعلق بأسباب صعوبة الحصول على عمل بعد التخرج حيث توضح البيانات الميدانية في الجدول رقم (٣) إلى وجود أكثر من سبب يأتي في أولها زيادة عدد الخريجين في سوق العمل بنسبة ٤٠.٨% وهو ما يشير إلى أن بعض المهن غير واضحة بالنسبة لبعض التخصصات وذلك أن خريجي بعض التخصصات لهم أكثر من مهنة بالإضافة إلى التداخل مع خريجي تخصصات أخرى، ثم تقلص فرص العمل الحكومي بنسبة ٣٦.٩% وذلك في ظل خلل منظومة التعليم في المجتمع الأردني كسائر المجتمعات العربية وهو ما يتطلب ضرورة التخطيط لتطوير التعليم بجميع مراحلها بصفة عامة والتعليم الجامعي على وجه الخصوص^(١٢) (محمد على نصر، ٢٠٠٢) بهدف الوصول بالأداء إلى مستوى الإتيان والجودة والذي يتكافأ مع المستويات العالمية في عصر سريع التغير بما

يتطلبه من مهارات متنامية ومعارف متدفقة يمكن أن تضع الخريج على مستوى المنافسة المتكافئة مع نظيره من خريجي الجامعات في العالم (١٣) ، يلي ذلك قلة تعيين الخريجين في التخصص بنسبة ٣٦.٢% فقد تراجعت سياسة تعيين الخريجين في كثير من التخصصات، ويأتي في آخر هذه الأسباب الوساطة والمحسوبة بنسبة ٢٧.٧% وهو ما يؤكد على زيادة الفجوة بين أعداد الخريجين واحتياجات سوق العمل.

جدول (٤) الجهة التي ترغب العمل فيها بعد التخرج

الإجمالي		إناث		ذكور		ما الجهة التي ترغب العمل فيها بعد التخرج ؟
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١٥٧	٥٢.٣	٩١	٦٠.٧	٦٦	٤٤	جهة حكومية
٣١	١٠.٣	٣	٢	٢٨	١٨.٧	جهة خاصة
٣١	١٠.٣	٣	٢	٢٨	١٨.٧	جهة أجنبية
٥٠	١٦.٧	٥٠	٣٣.٣	٠	٠	عمل أسري
٣١	١٠.٣	٣	٢	٢٨	١٨.٧	عمل شخصي
٣٠٠		١٥٠		١٥٠		الإجمالي

كا^٢(١.١٤٥) درجة الحرية (٤) مستوى المعنوية (دالة عند ٠.٠١)

تشير التحليلات الإحصائية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث عند مستوى معنوية ٠.٠١ وذلك فيما يتعلق بالجهة التي ترغب العمل فيها بعد التخرج، وتبين البيانات الميدانية في الجدول رقم (٤) إلي ارتفاع نسبة الذين يرغبون العمل في جهة حكومية بنسبة ٥٢.٣% وذلك أن العمل في الجهات الحكومية له أهميته في المجتمع الأردني بصفة خاصة والمجتمع

العربي بصفة عامة باعتبار أنه أمان في المستقبل في حالة المرض أو كبر السن بالإضافة إلى صعوبة الفصل التعسفي منه كسائر الجهات الأخرى. فالشباب الجامعي يفضل العمل الحكومي لعدة اعتبارات منها القيم الاجتماعية السائدة التي ترى في العمل الحكومي وجاهة اجتماعية ، كما أننا لا نغفل عن النظرة الدونية للأعمال الحرفية ، بالإضافة إلى أن الشباب الجامعي يرى في العمل الحكومي مزايا أكثر من حيث الاستقرار والأمن الوظيفيين كما أن كثافة العمل المطلوب في القطاع الحكومي أقل من القطاع الخاص^(١٤) .

ثم الذين يرغبون العمل في عمل أسري بنسبة ١٦.٧% وتقتصر الاستجابات على الإناث لتشكّل ٣٣.٣% من الإناث المستجيبات وهو ما يؤكد على عدم تشبع نسبة ما بعمل المرأة خارج المنزل وتفضيل العمل داخل المنزل ، يلي ذلك وبنفس النسبة وهي ١٠.٣% ثلاث متغيرات هي كالأتي : العمل في جهة خاصة ، العمل في جهة أجنبية ، العمل الشخصي ويتضح من خلال البيانات السابقة تراجع نسبة الإناث بدرجة كبيرة حيث لا يفضل للمرأة العمل في الجهات الأجنبية والخاصة في المجتمع الأردني لسيطرة الثقافة التقليدية التي ترفض خضوع المرأة لصاحب عمل خاص أو حتى أجنبي بالإضافة رفض القيام بعمل شخصي يشير إلى تحرر المرأة .

جدول (٥) توزيع العينة وفقاً لسبب الرغبة في العمل في جهة حكومية

دلالة الفروق	الإجمالي		إناث		ذكور		سبب الرغبة في العمل في جهة (حكومية)
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
غير دالة	٩٠	٥٧.٣	٥٦	٦١.٥	٣٤	٥١.٥	لثبات واستقرار الدخل
غير دالة	٨٨	٥٦.١	٥٤	٥٩.٣	٣٤	٥١.٥	العمل في جهة

دالة							عامة له هيئة ومكانة في المجتمع
غير دالة	٤٣.٩	٦٩	٤٠.٧	٣٧	٤٨.٥	٣٢	ارتفاع الدخل
غير دالة	٤٤.٦	٧٠	٣٩.٦	٣٦	٥١.٥	٣٤	فرص الترقى أفضل
غير دالة	٣٣.٨	٥٣	٣٤	٣١	٣٣.٣	٢٢	وجود تشريعات تضمن حقوق الموظف
غير دالة	٢٨.٧	٤٥	٢٩.٧	٢٧	٢٧.٣	١٨	الأجازات أطول
غير دالة	١٩.٧	٣١	٢٠.٩	١٩	١٨.٢	١٢	سهولة العمل
		١٥٧		٩١		٦٦	تنسب النتائج إلى

تشير التحليلات الإحصائية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث وذلك فيما يتعلق بأسباب الرغبة في العمل في جهة عامة وتوضح البيانات الميدانية في الجدول رقم (٥) تعدد هذه الأسباب أولها لثبات واستقرار الدخل بنسبة ٥٧.٣% وذلك أن العمل الحكومي ذو دخل محدد مستقر لا ينقص ويزيد بمعدلات ثابتة إلى حد كبير مما يساعد على تحديد بنود الإنفاق والادخار وفقاً لهذا الدخل. يليها العمل في جهة عامة له هيئة ومكانة في المجتمع بنسبة ٥٦.١% وذلك أن المجتمع الأردني إلى حد كبير يقوم على تقديس العمل الحكومي وذلك في ظل تراجع القطاع الخاص واستبداله بالقطاع التشاركي، ثم لإمكانية الترقى بنسبة ٤٤.٦% وذلك أن العمل الحكومي يمتاز

بالتسلسل الوظيفي حتى أعلى الدرجات وهو ما لم يتوفر في غيره من القطاعات لذا من الممكن بل من المحتم الترقى بقضاء فترات زمنية في بعض الدرجات، ثم يأتي في آخر هذه الأسباب ارتفاع الدخل بنسبة ٤٣.٩% حيث أن الدخل الحكومي لا يخضع في الغالب لمعايير الأداء وهو مرتفع في المجتمع الأردني مقارنة في بعض الدول، ثم وجود تشريعات تضمن حقوق الموظف بنسبة ٣٣.٨%، الأجازات أطول بنسبة ٢٨.٧%، ثم سهولة العمل بنسبة ١٩.٧%.

جدول (٦) أسباب الرغبة في العمل في جهات غير حكومية

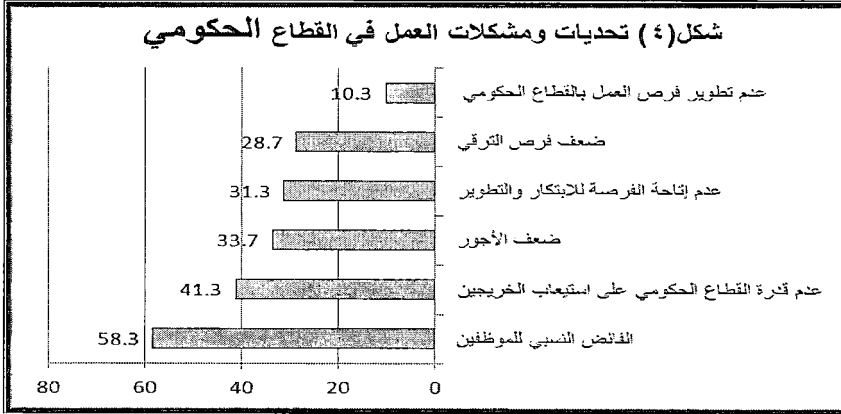
دلالة الفروق	الإجمالي		إناث		ذكور		لماذا ترغب في العمل في جهة خاصة ؟
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
دالة عند ٠.٠١	٣٢.٢	٤٦	٢٠.٣	١٢	٤٠.٨	٣٤	أكثر حرية
دالة عند ٠.٠١	٨١.٨	١١٧	٨٦.٤	٥١	٧٨.٦	٦٦	العمل الخاص يحقق دخلا أكبر وأفضل
دالة عند ٠.٠١	٢٦.٦	٣٨	٣٥.٦	٢١	٢٠.٢	١٧	يتيح فرصة أكثر للابتكار والاختراع
دالة عند ٠.٠١	٣٦.٤	٥٢	٣٩	٢٣	٣٤.٥	٢٩	فرص الترقية فيه أكبر
دالة عند ٠.٠١	٣٧.٨	٥٤	٥٠.٨	٣٠	٢٨.٦	٢٤	جدية العمل
دالة عند ٠.٠١	٤٧.٦	٦٨	٤٢.٤	٢٥	٥١.٢	٤٣	الأجور مناسبة للجهد المبذول
		١٤٣		٥٩		٨٤	تنسب النتائج إلى

تشير التحليلات الإحصائية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث عند مستوى معنوية ٠.٠١ وذلك فيما يتعلق بسبب الرغبة في العمل في جهة خاصة، حيث توضح البيانات الميدانية في الجدول رقم (٦) إلى ارتفاع نسبة الذين يرون أن العمل الخاص يحقق دخلاً أكبر وأفضل بنسبة ٨١.٨% وذلك أن العمل في بعض القطاعات الخاصة والأجنبية يتيح الحصول على دخل أفضل خاصة لبعض الفئات ذات المهارات والقدرات الخاصة التي يمكنها أن تسهم في تنمية وتطوير القطاع الخاص أو الأجنبي أو غيره من القطاعات غير الحكومية، ثم الذين يرون أن العمل الخاص أكثر حرية ٣٢.٢% خاصة للفئات التي لديها قدرة على الإبداع والعباءة ومن ثم الحصول على عائد أعلى والتنقل من مكان لآخر أفضل أو لديها القدرة على تطوير مشروعات شخصية.

جدول (٧) مدى تفضيل العمل في القطاع الخاص في حالة ارتفاع الدخل

العدد	%	مدى تفضيل العمل الخاص على العمل الحكومي في حالة ارتفاع الدخل في القطاع الخاص
١٦٠	٥٣.٣	نعم
٥٤	١٨	إلى حد ما
٨٦	٢٨.٧	لا
٣٠٠		الإجمالي

تشير البيانات الواردة في الشكل السابق إلى ارتفاع نسبة تفضيل العمل في القطاع الخاص في حالة ارتفاع الدخل عن القطاع الحكومي بنسبة ٥٣.٣%، وإلى حد ما بنسبة ١٨%، وهو ما يشير إلى اتجاه الشباب إلى تفضيل العمل في القطاع الخاص، خاصة وأن الشباب الجامعي يمتلك بعض المهارات التي تساعده على إثبات ذاته في العمل الخاص.

(٣) التحديات التي تواجه القطاع الحكومي في التوظيف:

يوضح الشكل السابق تعدد تحديات ومشكلات العمل في القطاع الحكومي وتمثلت في؛ الفائض النسبي للموظفين بنسبة ٥٨.٣%، عدم قدرة القطاع الحكومي على استيعاب الخريجين بنسبة ٤١.٣%، ضعف الأجور بنسبة ٣٣.٧%، عدم إتاحة الفرصة للابتكار والتطوير بنسبة ٣١.٣%، ضعف فرص الترقى بنسبة ٢٨.٧%، عدم تطوير فرص العمل بالقطاع الحكومي بنسبة ١٠.٣%.

جدول (٨) تحديات ومشكلات العمل في القطاع الخاص

دلالة الفروق	الإجمالي		إناث		ذكور		تحديات ومشكلات العمل في القطاع الخاص
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
دالة عند ٠.٠١	٦٦.٧	٢٠٠	٧٣.٣	١١٠	٦٠	٩٠	أقل أجورا من القطاع الحكومي
دالة عند ٠.٠١	٦٩.٣	١٥١	٩٢.٧	٨٩	٥٠.٨	٦٢	عدم وجود مستقبل للعمل

فيه							
أقل مكانة من القطاع الحكومي	١٢٢	٨١.٣	٩٧	٦٤.٧	٢١٩	٧٣	دالة عند ٠.٠١
عدم وجود تشريعات تضمن حقوق الموظف	٢٨	١٨.٧	٥٣	٣٥.٣	٨١	٢٧	دالة عند ٠.٠١
الالتزام فيه صارم أكثر من القطاع الحكومي	٩٠	٦٠	١١	٧.٣	١٠١	٣٣.٧	دالة عند ٠.٠١
عدم وجود معايير محددة للتعامل مع العاملين	٦٢	٤١	٢٦	١٦.٣	٨٨	٢٩.٣	دالة عند ٠.٠١
منافسة العمالة غير الأردنية	٩٠	٦٠	١١٠	٧٣.٣	٢٠٠	٦٦.٧	دالة عند ٠.٠١
يشترط خبرة في المجال المطلوب لعدة سنوات	٢٨	١٨.٧	٥٤	٣٦	٨٢	٢٧.٣	دالة عند ٠.٠١
تتسبب النتائج إلى	١٥٠		١٥٠		٣٠٠		

فيما يتعلق بتحديات ومشكلات العمل في القطاع الخاص تشير البيانات الميدانية بالجدول السابق إلى تعدد تصورات الشباب وتتمثل في ؛ أقل مكانة من القطاع الحكومي بنسبة ٧٣% وذلك باعتبار أن الوظيفة الحكومية لها مكانة متميزة عن غيرها من الوظائف باعتبارها عمل ثابت يحقق الأمان المستقبلي، عدم وجود مستقبل للعمل فيه بنسبة ٦٩.٣%، أقل أجورا من القطاع الحكومي بنسبة ٦٦.٧%، منافسة العمالة غير الأردنية بنسبة ٦٦.٧% وذلك أن القطاع الخاص يفضل العمالة الأكثر مهارة والأرخص وإن كانت جنسيتها غير أردنية، الالتزام فيه صارم أكثر من القطاع الحكومي بنسبة ٣٣.٧% من منطلق أن العمل مقابل الأجر وعدم وجود بطالة مقنعة بالقطاع الخاص، عدم وجود معايير محددة للتعامل مع العاملين بنسبة ٢٩.٣% فقد تخضع المعايير لمصالح وظروف صاحب العمل، يشترط خبرة في المجال المطلوب لعدة سنوات بنسبة ٢٧.٣% وهو ما يؤكد على أهمية الخبرة كمعيار للحصول على فرص عمل لتحقيق مكاسب لصاحب العمل، عدم وجود تشريعات تضمن حقوق الموظف بنسبة ٢٧% وعلى الرغم من وجود تشريعات على مستوى القوانين إلا أنه يصعب تطبيقها ومتابعة تنفيذها.

(٤) تصورات الشباب لإمكانية خلق وتطوير فرص العمل:

جدول (٨)

القطاعات التي يمكن للخريج أن يحقق فيها نجاحا

دلالة الفروق	الإجمالي		إناث		ذكور		القطاعات
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
غير دالة	٦١.٣	١٨٤	٦٢.٧	٩٤	٦٠	٩٠	القطاع الحكومي
غير دالة	٢٢.٣	٦٧	٢١.٣	٣٢	٢٣.٣	٣٥	القطاع الخاص
غير دالة	١٦.٣	٤٩	١٦	٢٤	١٦.٧	٢٥	القطاع الذي يحقق دخلا أكبر
		٣٠٠		١٥٠		١٥٠	تنسب النتائج إلى

تشير التحليلات الإحصائية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالقطاعات التي يمكن للخريج أن يحقق فيها نجاحا . وتوضح البيانات الميدانية في الجدول رقم (٨) إلى ارتفاع نسبة الذين يرون أن القطاع الحكومي بنسبة ٦١.٣% ، يليها القطاع الخاص بنسبة ٢٢.٣% ، ثم القطاع الذي يحقق دخلا أكبر بنسبة ١٦.٣% .

جدول (٩) اتجاهات الشباب نحو صناعة فرص العمل

دلالة الفروق	الإجمالي		إناث		ذكور		ما اتجاهات الشباب نحو صناعة فرص العمل؟
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
غير دالة	٥٨	١٧٤	٦٠	٩٠	٥٦	٨٤	التركيز على النوعية والتقنية والتقليل من التخصصات النظرية
٠.٠١	٦٤.٣	١٩٣	٥١.٣	٧٧	٧٧.٣	١١٦	الاستفادة من البنية التحتية في التوسيع في مجال التعليم الالكتروني
٠.٠١	٧١.٧	٢١٥	٨٣.٣	١٢٥	٦٠	٩٠	فتح تخصصات جديدة تتفق مع احتياجات سوق العمل
٠.٠١	٦٠.٧	١٨٢	٤٢.٧	٦٤	٧٨.٧	١١٨	الاهتمام بتنمية مهارات الشباب الجامعي
غير دالة	٤٠.٣	١٢١	٣٩.٣	٥٩	٤١.٣	٦٢	إدراك ودعم استخدام تقنيات المعلومات

توفر التدريب التقني اللازم للشباب المؤهل لفرص العمل	٩٠	٦٠	٧٤	٤٩.٣	١٦٤	٥٤.٧	غير دالة
العمل على إقامة مشروعات صغيرة ريادية(مستقبلا)	٩٠	٦٠	٨٠	٥٣.٣	١٧٠	٥٦.٧	غير دالة
توفر الكوادر البشرية المتخصصة في مجالات تقنية المعلومات	٩٠	٦٠	٦٢	٤١.٣	١٥٢	٥٠.٧	٠.٠١
عمل مبادرات لإقامة مشروعات صغيرة	٥٤	٣٦	٤٩	٣٢.٧	١٠٣	٣٤.٣	غير دالة
تنسب النتائج إلى	١٥٠		١٥٠		٣٠٠		

تشير التحليلات الإحصائية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث عند مستوى معنوية ٠.٠١ للمتغيرات التالية: الاستفادة من البنية التحتية في التوسع في مجال التعليم الإلكتروني , فتح تخصصات جديدة تتفق مع احتياجات سوق العمل , الاهتمام بتتمية مهارات الشباب الجامعي, توفر الكوادر البشرية المتخصصة في مجال تقنية المعلومات, بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث عند مستوى معنوية ٠.٠٥ لمتغير واحد فقط وهو: إدراك ودعم استخدام تقنيات المعلومات, بينما لا يوجد فروق ذات دلالة

إحصائية بين الذكور والإناث لباقي المتغيرات، وذلك فيما يتعلق بمقترحات تحقيق الاحتياجات المهنية للخريجين، حيث توضح البيانات الميدانية في الجدول رقم (٩) إلى وجود العديد من المقترحات يأتي في أولها فتح تخصصات جديدة تتفق مع احتياجات سوق العمل بنسبة ٧١.٧% وذلك أن المناهج الدراسية التقليدية وأساليب تدريسها لم تعد تلبي احتياجات سوق العمل، يليها الاستفادة من البنية التحتية في التوسيع في مجال التعليم الإلكتروني بنسبة ٦٤.٣% وسيلة من الوسائل التي تدعم العملية التعليمية وتحولها من طور التلقين إلى طور الإبداع والتفاعل وتنمية المهارات. ويجمع كل الأشكال الإلكترونية للتعليم والتعلم، حيث تستخدم أحدث الطرق في مجالات التعليم والنشر والترفيه باعتماد الحواسيب ووسائطها التخزينية وشبكاتها، ثم الاهتمام بتنمية مهارات الشباب الجامعي بنسبة ٦٠.٧%. وقد أكدت نظرية النمو المهني على أن نضج القدرات والمهارات والميول يعد عاملاً مكملاً لمساعدة المسترشد، وإرشاده في تنمية مفهوم الذات المهنية واختيار المهنة المناسبة له، بينما يأتي التركيز على النوعية والتقنية والتقليل من التخصصات النظرية بنسبة ٥٨%، يلي ذلك العمل على إقامة مشروعات صغيرة ريادية (مستقبلاً) بنسبة ٥٦.٧%، ثم توفر التدريب التقني اللازم للشباب المؤهل للعمل بنسبة ٥٤.٧%، ثم توفر الكوادر البشرية المتخصصة في مجال تقنية المعلومات بنسبة ٥٠.٧%، حيث يتميز العصر الحالي بمجموعة من الخصائص، أهمها أنه عصر الثورة التكنولوجية وهذا يشير إلى مدى التقدم السريع والمتلاحق الذي يواجه الإنسان، ويتطلب رفع مستوى تعليم الأفراد ليكونوا على درجة عالية من الكفاءة لمجابهة هذا التقدم، ثم إدراك الشباب لأهمية استخدام تقنية المعلومات في التعليم بنسبة ٤٣.٣%. ويأتي في آخر هذه المقترحات إدراك ودعم استخدام تقنيات المعلومات بنسبة ٤٠.٣%، حيث تؤثر كفاءة الأعمال الإدارية على الأعمال التعليمية والبحثية والتي تمثل رسالة الجامعة وأهدافها "كفاية التعليم رهن بكفاية إدارته والثانية رهن بكفاية الإداريين وقدرتهم على التجديد والتطوير في أساليب

الإدارة^(١٥) إن المنظومة الإدارية الجامعية تقوم على عناصر عديدة أهمها " استقلال الجامعات والتخطيط العلمي السليم لأدائها والقيادة الجامعية السديدة وتقييم الأداء الجامعي على مستوياته المتعددة واتخاذ القرار الجامعي في وقته المناسب والمتابعة الحازمة لتنفيذه.

جدول (١٠) مقترحات زيادة نسبة الأردنيين في القطاع الخاص حسب الجنس

دلالة الفروق	الإجمالي		إناث		ذكور		المقترحات
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
دالة عند ٠.٠١	٦٨	٢٠٤	٥٤.٧	٨٢	٨١.٣	١٢٢	سن تشريعات تلزم أصحاب العمل بنفس مزايا القطاع الحكومي
دالة عند ٠.٠١	٥٠	١٥٠	٤٠	٦٠	٦٠	٩٠	مراقبة صارمة لتطبيق الأنظمة والقوانين الصادرة بشأن العمل في القطاع الخاص
دالة عند ٠.٠١	٣٢.٧	٩٨	٣٥.٣	٣٨	٤٠	٦٠	عدم قبول طلبات التوظيف في الإدارة الحكومية إلا في حالات استثنائية
دالة عند ٠.٠١	٢٠.٧	٦٢	٢٢.٧	٣٤	١٨.٧	٢٨	تحديد شروط وضوابط استخدام العمالة غير الأردنية ومراقبة الالتزام بها

زيادة المشاريع المتوسطة والصغيرة	٦٦	٤٤	٤٣	٢٨.٧	١.٩	٣٦.٣	دالة عند ٠.٠١
تنسب النتائج إلى	١٥٠		١٥٠		٣٠٠		

توضح بيانات الجدول السابق تعدد مقترحات زيادة نسبة الأردنيين في القطاع الخاص حسب الجنس ويأتي في مقدمتها سن تشريعات تلزم أصحاب العمل بنفس الأجور والمزايا المعتمدة في القطاع الحكومي بنسبة ٦٨% ، يليها مراقبة صارمة لتطبيق الأنظمة والقوانين الصادرة بشأن العمل في القطاع الخاص بنسبة ٥٠% ، ثم زيادة المشاريع المتوسطة والصغيرة ودعمها بنسبة ٣٦.٣% ، يليها عدم قبول طلبات التوظيف في الإدارة الحكومية إلا في حالات استثنائية تفرضها الحاجة الفعلية، تحديد شروط وضوابط استخدام العمالة غير الأردنية ومراقبة الالتزام بها .

النتائج العامة للدراسة:

فيما يتعلق بالإجابة على تساؤلات الدراسة:

فيما يتعلق بالإجابة على السؤال الأول: ما اتجاهات الشباب الجامعي نحو

فرص العمل في القطاع الحكومي والخاص؟

- أكدت نتائج الدراسة الميدانية على ارتفاع نسبة تفضيل الشباب للعمل الحكومي .
- ارتفاع نسبة صعوبة الحصول على فرصة عمل بعد التخرج بنسبة ٤٣.٤% ، يليها أتوقع الحصول على عمل ولكن بعد بذل بعض الجهد بنسبة ٣٢.٣%
- ارتفاع نسبة تفضيل العمل في القطاع الخاص في حالة ارتفاع الدخل عن القطاع الحكومي بنسبة ٥٣.٣%

- تعدد تصورات الشباب لتحديات القطاع الخاص وتتمثل في ؛ أقل مكانة من القطاع الحكومي بنسبة ٧٣% وذلك باعتبار أن الوظيفة الحكومية لها مكانة متميزة عن غيرها من الوظائف لأنها عمل ثابت يحقق الأمان المستقبلي ، عدم وجود مستقبل للعمل فيه بنسبة ٦٩.٣% ، أقل أجورا من القطاع الحكومي بنسبة ٦٦.٧% ، منافسة العمالة غير الأردنية بنسبة ٦٦.٧% .
- فيما يتعلق بالقطاعات التي يمكن للخريج أن يحقق فيها نجاحا أوضحت البيانات الميدانية على ارتفاع نسبة الذين يرون أن القطاع الحكومي بنسبة ٦١.٣% .
- تعدد مقترحات زيادة نسبة الأردنيين في القطاع الخاص حسب الجنس ويأتي في مقدمتها سن تشريعات تلزم أصحاب العمل بنفس الأجور والمزايا المعتمدة في القطاع الحكومي بنسبة ٦٨% .
- فيما يتعلق بالإجابة على السؤال الثاني: ما العلاقة بين الوعي المعرفي(النسق التعليمي) والاتساق الوجداني نحو العمل فرص العمل؟
- تعدد أسباب توقع الحصول على فرصة عمل بعد التخرج أولها لأن التخصص مطلوب في سوق العمل بنسبة ٧٢.٦% ، يليها لأن سياسة التعيين في المجتمع ستوفر فرص للعمل ٦٥.٥% ، ثم إمكانية خلق فرص عمل بنسبة ٢٨.٨% .
- الجهة التي ترغب العمل فيها بعد التخرج ارتفاع نسبة الذين يرغبون العمل في جهة حكومية بنسبة ٥٢.٣% .
- فيما يتعلق بأسباب الرغبة في العمل في جهة عامة أكدت البيانات الميدانية على تعدد هذه الأسباب أولها لثبات واستقرار الدخل بنسبة ٥٧.٣% وذلك أن العمل الحكومي ذو دخل محدد مستقر لا ينقص ويزيد بمعدلات ثابتة إلى حد كبير مما يساعد على تحديد بنود الإنفاق والادخار وفقا لهذا الدخل، يليها العمل في جهة عامة له مكانة في المجتمع بنسبة ٥٦.١% ، ثم إمكانية الترقى بنسبة ٤٤.٦% .

• تعدد اتجاهات الشباب نحو صناعة فرص العمل يأتي في أولها فتح تخصصات جديدة تتفق مع احتياجات سوق العمل بنسبة ٧١.٧% وذلك أن المناهج الدراسية التقليدية وأساليب تدريسها لم تعد تلبي احتياجات سوق العمل، يليها الاستفادة من البنية التحتية في التوسيع في مجال التعليم الالكتروني بنسبة ٦٤.٣%، ثم التوسع في تطوير البنية التحتية للتقنية مما يساعد النظام على الاستفادة منه بنسبة ٦٠.٧%، بينما يأتي التركيز على النوعية والتقنية والنقل من التخصصات النظرية بنسبة ٥٨%، ويلي ذلك العمل على إقامة مشروعات صغيرة ريادية (مستقبلاً) بنسبة ٥٦.٧%، ثم توفر التدريب التقني اللازم للشباب المؤهل للعمل بنسبة ٥٤.٧%.

فيما يتعلق بالإجابة على السؤال الثالث: ما مدى إدراك الشباب الجامعي لتحديات سوق العمل في الأردن؟

• تعدد تحديات ومشكلات العمل في القطاع الحكومي وتمثلت في؛ الفائض النسبي للموظفين بنسبة ٥٨.٣%، عدم قدرة القطاع الحكومي على استيعاب الخريجين بنسبة ٤١.٣%، ضعف الأجور بنسبة ٣٣.٧%، عدم إتاحة الفرصة للابتكار والتطوير بنسبة ٣١.٣%، ضعف فرص الترقى بنسبة ٢٨.٧%.

• فيما يتعلق بتحديات ومشكلات العمل في القطاع الخاص تشير البيانات الميدانية بالجدول السابق إلى تعدد تصورات الشباب وتمثلت في؛ أقل مكانة من القطاع الحكومي بنسبة ٧٣% وذلك باعتبار أن الوظيفة الحكومية لها مكانة متميزة عن غيرها من الوظائف باعتبارها عمل ثابت يحقق الأمان المستقبلي، عدم وجود مستقبل للعمل فيه بنسبة ٦٩.٣%، أقل أجورا من القطاع الحكومي بنسبة ٦٦.٧%، منافسة العمالة غير الأردنية بنسبة ٦٦.٧% وذلك أن القطاع الخاص يفضل العمالة الأكثر مهارة والأرخص وإن كانت جنسيتها غير أردنية.

- توصيات الدراسة: حاولت الدراسة وضع عدة توصيات من أهمها:
- ضرورة وضع السياسات التي تلزم القطاع التعليمي بتكوين مخرجات ذات مواصفات سلوكية وعلمية ومهنية تتناسب مع احتياجات سوق العمل.
 - توصي الدراسة بإصدار تشريعات تضمن للعاملين في القطاع الخاص قدرًا كافيًا من الثبات والاستقرار، كما تضمن لهم حقوقًا مماثلة لتلك التي يضمنها القطاع الحكومي، فضلاً عن العمل على تقارب الأجور والمزايا المختلفة بين القطاعين.
 - ضمان كفاءة واقتصاد العمليات في تخطيط وتصميم وتشغيل منظومات التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني، ونماذجها، وبرامجها، وخدماتها.
 - ربط سياسات التمويل بمعايير الأداء، ومعايير الكفاءة في تنفيذ منظومات التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني، وبرامجها، وخدماتها؛
 - ضمان تلبية احتياجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة، واحتياجات القطاع غير النظامي في سياسات تمويل التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني؛
 - دعم الدراسات والبحوث في مجال اقتصاديات التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني وبخاصة في مجالات الكلفة، وفاعلية الكلفة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- (١) العمر، معن خليل(٢٠٠٦)، معجم علم الاجتماع المعاصر ، عمان : دار الشروق.
- (٢) حماد ، وليد عبد الله ، ١٤٢٦ ، اتجاهات الشباب السعودي نحو التعليم الفني ، الرياض : معهد الإدارة.
- (٣) عبد الغفار رشدي أمين: أثر البرامج الثقافية بالإذاعة والتلفزيون علي أفكار واتجاهات الشباب الجامعي في مصر، "دراسة تطبيقية مقارنة بين البرنامج العام في الإذاعة والقناة الأولى في التلفزيون"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، قسم الإعلام، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٠.
- (٤) سوزان أحد أبو رية ، رؤية الشباب للعمل الحر : دراسة استطلاعية ، كتاب الأهرام الاقتصادي ، العدد ٢١٨ ، ديسمبر ٢٠٠٥ .
- (٥) سفران ، عبد الله بن ناصر ، ١٤٢٤ ، المعوقات الاجتماعية والاقتصادية لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص السعودي ، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض : أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- (٦) صائغ، عبدالرحمن أحمد ، التعليم وسوق العمل في المملكة العربية السعودية: رؤية مستقبلية للعام ١٤٤١/٤٠هـ (٢٠٢٠م). دراسة مقدمة للقاء السنوي الحادي عشر للجمعية العربية السعودية للعلوم التربوية والنفسية المنعقد في جامعة الملك سعود في الفترة ٢٧-٢٨/٢/١٤٢٤هـ الموافق ٢٩-٣٠/٣/٢٠٠٣م، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- (٧) عبد الله عابنة، آلاء غالب البشاير، خالد القضاة، الشباب والعمل - دراسة تحليلية لخصائص القوى العاملة من فئة الشباب في الأردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، مشروع المنار، الأردن، ٢٠١٣.
- (٨) مفيد شهاب(٢٠٠٠) : جزء من كلمته في المؤتمر القومي للتعليم العالي المنعقد في الفترة من ١٣-٤ افريل ٢٠٠٠، مجلة الإدارة، السنة السابعة، العدد(٣١)، مارس ١٩٩٥.
- (٩) محمد على نصر(٢٠٠٢) : تفعيل مخرجات التعليم الجامعي لتلبية احتياجات سوق العمل، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي الأول "مستقبل التعليم في مصر بين الجهود الحكومية والخاصة"، في الفترة من ٢٩-٣٠ يونيو ، ٢٠٠٢، كلية البنات جامعة عين شمس بالتعاون مع أكاديمية طيبة المتكاملة للعلوم.

- (١٠) هاشم بكر حريزي، التعليم الجامعي الأهلي ودوره في مد سوق العمل بالقوى البشرية المطلوبة في المملكة العربية السعودية. في: ندوة التعليم العالي الأهلي في المملكة العربية السعودية، بحوث اليوم الأول والثاني (الرياض ١٨-١٩ نو القعدة ١٤٢١ هـ).
- (١١) هادية محمد رشاد : التعليم الجامعي في مصر " الكلفة ، الفعالية ، الكفاية " مجلة التربية (جامعة المنصورة ، كلية التربية، العدد (٣٠) يناير ١٩٩٦ م).
- (١٢) همشري، عمر (١٩٩٠) اتجاهات طلبية علم المكتبات نحو مهنة المكتبات في الأردن، الأردن، مجلة دراسات، مجلد ١٧ أ، عدد ٣
- المراجع الأجنبية:

- (13) Brikbeck University of London (2001) ; Professional Accreditation of Teaching in Higher Education , University of London .
- (14) Swift, Johns, Jr .(1991) Social Consciousness and Career Awareness Emerging Link in Higher Education Washington. DC :George Washington University, Ashe–Eric–Higher Education Reports, ED 334959.

الهوامش

(١) عبد الله عباينة، آلاء غالب البشاير، خالد القضاة، الشباب والعمل - دراسة تحليلية لخصائص القوى العاملة من فئة الشباب في الأردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، مشروع المنار، الأردن، ٢٠١٣.

(٢) صائغ، عبدالرحمن أحمد، التعليم وسوق العمل في المملكة العربية السعودية: رؤية مستقبلية للعام ١٤٤١/٤٠هـ (٢٠٢٠م). دراسة مقدمة للقاء السنوي الحادي عشر للجمعية العربية السعودية للعلوم التربوية والنفسية المنعقد في جامعة الملك سعود في الفترة ٢٧-٢٨/٢/١٤٢٤هـ الموافق ٢٩-٣٠/٤/٢٠٠٣م، الرياض، المملكة العربية السعودية.

(٣) هاشم بكر حريزي، التعليم الجامعي الأهلي ودوره في مد سوق العمل بالقوى البشرية المطلوبة في المملكة العربية السعودية. في: ندوة التعليم العالي الأهلي في المملكة العربية السعودية، بحوث اليوم الأول والثاني (الرياض ١٨-١٩ ذو القعدة ١٤٢١هـ).

(4) Swift, Johns, Jr . Social Consciousness and Career Awareness Emerging Link in Higher Education Washington. DC :George Washington University, Ashe-Eric-Higher Education Reports, ED 334959, 1991 .

(٥) حماد، وليد عبد الله، ١٤٢٦، اتجاهات الشباب السعودي نحو التعليم الفني، الرياض: معهد الإدارة.

(1) Brikbeck University of London (2001) ; Professional Accreditation of Teaching in Higher Education , University of London .

(٧) همشري، عمر (١٩٩٠) اتجاهات طلبة علم المكتبات نحو مهنة المكتبات في الأردن، الأردن، مجلة دراسات، مجلد ١٧، أ، عدد ٣ .

(^٨) العمر ، معن خليل (٢٠٠٦) ، معجم علم الاجتماع المعاصر ، عمان : دار الشروق

(^٩) حماد ، وليد عبد الله ، ١٤٢٦ ، اتجاهات الشباب السعودي نحو التعليم الفني ، الرياض :

معهد الإدارة

(١٠) عبد الغفار رشدي أمين: أثر البرامج الثقافية بالإذاعة والتلفزيون علي أفكار واتجاهات الشباب الجامعي في مصر، "دراسة تطبيقية مقارنة بين البرنامج العام في الإذاعة والقناة الأولى في التلفزيون"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، قسم الإعلام، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٠.

(١١) سوزان أحد أبو رية ، رؤية الشباب للعمل الحر : دراسة استطلاعية ، كتاب الأهرام الاقتصادي ، العدد ٢١٨ ، ديسمبر ٢٠٠٥ ، ص٢٧.

(١٢) محمد على نصر(٢٠٠٢) : تفعيل مخرجات التعليم الجامعي لتلبية احتياجات سوق العمل، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي الأول "مستقبل التعليم في مصر بين الجهود الحكومية والخاصة" ، في الفترة من ٢٩-٣٠ يونيو ، ٢٠٠٢ ، كلية البنات جامعة عين شمس بالتعاون مع أكاديمية طيبة المتكاملة للعلوم.

(١٣) مفيد شهاب(٢٠٠٠) : جزء من كلمته في المؤتمر القومي للتعليم العالي المنعقد في الفترة من ١٣-١٤ فبراير ٢٠٠٠ ، مجلة الإدارة، السنة السابعة، العدد(٣١)، مارس ١٩٩٥

(١٤) سقران ، عبد الله بن ناصر ، ١٤٢٤ ، المعوقات الاجتماعية والاقتصادية لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص السعودي ، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض : أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

(^{١٥}) هادية محمد رشاد : التعليم الجامعي في مصر " الكلفة ، الفعالية ، الكفاية " مجلة التربية (جامعة المنصورة ، كلية التربية ، العدد (٣٠) يناير ١٩٩٦ م)، ص٨١.