بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة الإسلامية- غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية : التجارة

قسم : اقتصاديات التنمية

بطالة خريجي الهندسة (أسباب وحلول)

"دراسة حالة قطاع غزة"

Unemployment of Engineering Graduates

(Causes and Solutions) "A Case Study of the Gaza Strip"

إعداد الطالب:

عامر رأفت علي الغصين

إشراف

أ.د/ محمد مقداد

استاذ الاقتصاد بالجامعةالإسلامية-غزة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في اقتصاديات التنمية

2014م

بسم الله الرحمن الرحيم

إهـــــداء

أهدي هذا العمل

إلى روح والديّ،،، أسكنهم الله فسيح جناته

إلى كل من ساندني ووقف بجانبي

إلى إخوتي داخل ربوع الوطن وخارجه

إلى أبنائي وبناتي الغوالي

شكر و عرفان

الحمد لله والصلوات والسلام على رسول الله صلى الله عليه وسلم القائل في الحديث

" لا يشكر الله من لا يشكر الناس "

لا يسعني في هذا المقام إلا أن أحمد الله العلي القدير حمداً ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه على أن وفقني وقدرني على إنجاز هذه الرسالة، وكما يشرفني في هذا المقام أن أتقدم بجزيل الشكر لكل من:

الأستاذ الدكتور: محمد مقداد الذي لم يبخل علي من علمه وخبرته الطويلة في مجال البحث العلمي حين تعجز الكلمات عن التعبير عن مدى شكري وامتناني له.

كما وأتقدم بالشكر و التقدير والامتنان لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة.

كما وأتقدم بالشكر والتقدير والامتنان للأستاذ علي صنع الله والذي قام بإعداد التحليل الإحصائي ولم يبخل علي بخبرته في هذا المجال.

وأخيراً أشكر كل من ساهم في إتمام هذا العمل

وإلى كل من قدم لي يد العون والمساعدة

جزاهم الله عني خير الجزاء

ملخص الرسالة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مشكلة البطالة في الاقتصاد الفلسطيني في قطاع غزة لاسيما في قطاع الشباب، من خلال تسليط الضوء على مشكلة البطالة التي تواجه واحداً من أهم قطاعات الخريجين وهم على وجه التخصيص خريجي بكالوريوس الهندسة في قطاع غزة.

ومن أجل تحقيق هذا الهدف قام الباحث باتباع المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية عددها 300 مهندس ومهندسة من مجتمع الدراسة البالغ عدده 8591 من كلا الجنسين وذلك حسب إحصائيات نقابة المهندسين في غزة للعام 2013م، وقد تم توزيع عينة استطلاعية حجمها 30 استبانة لاختبار الاتساق الداخلي وثبات الاستبانة، وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار تم توزيع 300 استبانة على عينة الدراسة وقد تم استرداد 272 استبانة بنسبة 90.7% وتم تحليل الاستبيان باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، بالإضافة إلى اجراء مقابلات شخصية مع عدد من ذوي الاختصاص والخبره في مجال البحث.

وتوصلت الدراسة إلى أنه هناك حالة من التشبع في تخصصات الهندسة المتوفرة بالجامعات الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني، و التدريب قبل وبعد التخرج من أهم عوامل التي تساعد على نجاح خريج كلية الهندسة في الحصول على فرصة عمل، والقطاع الحكومي هو أكثر القطاعات استيعابا لخريجي كليات الهندسة بفرص عمل في صميم تخصصاتهم.

وكانت من أهم ما أوصت به الدراسة أن يتم إعداد خطة شاملة من قبل الجامعات الفلسطينية تدرس حاجة سوق العمل من التخصصات الهندسية المختلفة، والعمل على تنسيق مفاتيح قبول الهندسة في هذه الجامعات حسب احتياجات السوق، وتوجيه الدارسين إلى هذه التخصصات، والعمل على الاهتمام بتدريب خريجي كليات الهندسة لما التدريب المتخصص من أثر واضح في رفع قدراتهم مما يعمل على تحسين فرصهم في الحصول على وظيفة لا سيما من خلال تفعيل دور نقابه المهندسين، مع ضرورة الاهتمام ببرامج التشغيل المؤقت كونها تكسب خريج بكالوريوس الهندسة الخبرة التي تؤهله ليكون أوفر حظاً في الحصول على وظيفة دائمة لاحقاً، والتأكيد على ضرورة بدأ إعادة إعمار قطاع غزة، لتوفير فرص عمل مناسبة للعدد المتزايد من خريجي الهندسة، وكذلك العمل على فتح أسواق العمل الخارجية للتخصصات الهندسية المختلفة.

ABSTRACT

This study aims to outline the unemployment problems in the Palestinian economy especially the youth sector, by looking closely at the employment problem amongst engineering graduates in the Gaza Strip. In order to achieve this gool, the researcher used the analytical and descriptive methodologies by choosing a random sample of 300 engineers of the total engineers' population in Gaza strip which equals 8591 according to the statistics of the Syndicates of Engineers in Gaza in 2013. A sample of 30 questionnaires has been distributed to test the internal consistency and constancy of the questionnaire. After confirming the validity and integrity of the questionnaire, 300 questionnaires have been distributed on the study population. 272 questionnaires have been retrieved which equals 90.7%. The statistical analysis program SPSS was used to analyze the questionnaire, in addition interviewing a number of specialists and experts in the field of research. The study found out that there was a state of saturation of the engineering graduates in the Palestinian labor market. Training before and after graduation is one of the most important factors in helping an engineering graduate to find a job. Government is the largest sector that offers engineering jobs and absorbs engineering graduates. This study recommended that Palestinian universities prepare a comprehensive plan to study the needs of the labor market of different engineering fields. Terms of admission in engineering universities must be according to the needs of the labor market and must direct students to these specializations. Special care should be directed to professional training for engineering graduates which is the best way to improve their skills to increase their chance for getting a job. Temporarily employment programs need to be taken care of as this will give engineering graduates needed experience to improve their chances of finding a job.

It is necessary to start reconstruction projects in Gaza strip, and opening new labour markets abroad to provide new jobs to the rising number of the engineering graduates.

قائمة المحتويات

م.	البيان	الصفحة
	آية قرآنية	أ
	إهداء	ب
	شكر وعرفان	ج
	ملخص الرسالة	د
	ABSTRACT	هـ
	قائمه المحتويات	و
	قائمه الجداول	ل
	قائمه الأشكال البيانية	ن
	قائمه الملاحق	ز
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		
1.1	المقدمة	1
2.1	مشكلة الدراسة	1
3.1	متغيرات الدراسة	2
4.1	فرضيات الدراسة	3
5.1	أهداف الدراسة	4
6.1	أهمية الدراسة	4
8.1	الدراسات السابقة	5
9.1	التعليق على الدراسات السابقة	10
الفصل الثاني: البطالة		
1.2	المقدمة (مفهوم البطالة ونشأتها)	13
2.2	نبذة تاريخية عن البطالة وطريقة احتسابها	14
3.2	مفهوم البطالة	15

م.	البيان	الصفحة
4.2	التوظف الكامل	16
5.2	تعريف البطالة	17
6.2	أنواع البطالة	20
1.6.2	البطالة المكشوفة (السافرة)	20
2.6.2	البطالة الاحتكاكية	21
3.6.2	البطالة الموسمية	21
4.6.2	البطالة الهيكلية	22
5.6.2	البطالة الدورية	23
6.6.2	البطالة المقنعة	24
7.6.2	البطالة السلوكية	25
8.6.2	البطالة الوافدة	25
7.2	حساب معدل البطالة	27
8.2	أسباب مشكلة البطالة	28
9.2	آثار البطالة	29
1.9.2	الآثار الاقتصادية	30
2.9.2	الآثار الاجتماعية	31
3.9.2	الآثار السياسية	32
4.9.2	الآثار الأمنية	32
10.2	البطالة في الفكر الاقتصادي	32
1.10.2	التفسير الأول: التفسير التقليدي(الكلاسيكي)	33
2.10.2	التفسير الثاني: التفسير الكينزي	33
3.10.2	التفسير الثالث: للبطالة	33
4.10.2	البطالة وفقا منحنى فيلبس	34

م.	البيان	الصفحة
5.10.2	تفسير البطالة في النظريات النقدية	35
11.2	الخاتمة	36
	الفصل الثالث:البطالة في الأراضي الفلسطينية	
1.3	المقدمة	37
2.3	المؤشرات الكلية للاقتصاد الفلسطيني	38
3.3	حجم السكان وتوزيعه	40
4.3	سوق العمل والبطالة في الأراضي الفلسطينية	44
5.3	الأسباب الكامنة وراء تفشي البطالة في الأراضي الفلسطينية	53
6.3	الخاتمة	54
	الفصل الرابع: بطالة خريجي الهندسة	
1.4	المقدمة	55
2.4	واقع التعليم الهندسي	55
3.4	واقع المهندسين في الأراضي الفلسطينية	57
4.4	أسباب بطالة المهندسين	63
5.4	الآليات المقترحة لعلاج مشكلة البطالة	66
6.4	الخاتمة	67
	الفصل الخامس: منهجية الدراسة	
1.5	المقدمة	68
2.5	أسلوب الدارسة	68
3.5	مجتمع الدراسة	69
4.5	عينة الدراسة	69
5.5	خطوات بناء الاستبانة	69
6.5	أداة الدراسة	70

م.	البيان	الصفحة
7.5	صدق الاستبيان	71
8.5	ثبات الإستبانة (Reliability)	73
9.5	المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة	74
1.9.5	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفقا للبيانات الشخصية	75
9.6	خاتمة	94
الفصل السادس: تحليل العينة واختبار الفرضيات		
1.6	المقدمة	95
2.6	تحليل فقرات الاستبانة (تحليل فقرات المجالات)	95
3.6	اختبار فرضيات الدراسة	107
الفصل السابع: النتائج والتوصيات		
1.7	النتائج	122
2.7	التوصيات	124
	المراجع	126
	الملاحق	133

قائمة الجداول

م.	عنوان الجدول	الصفحة
(1.3)	المؤشرات الاقتصادية الكلية في الأراضي الفلسطينية ودول الجوار بالأسعار الثابتة في العام 2010	36
(2-3)	التطور النسبي لمؤشرات القوى العاملة الفلسطينية فيما بين تعدادي(1997-2007)	48
(3-3)	بعض مؤشرات سوق العمل للأفراد 15 سنة فأكثر في الأراضي الفلسطينية،(2004-2011)	49
(4-3)	نسبة التغير في أعداد العاملين حسب النشاط الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية، (2010-2011)	52
(1-4)	أعداد المهندسين والمهندسات حسب التخصص حتى نهاية أكتوبر 2013	57
(2-4)	**أعداد الخريجين وتخصصاتهم في الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة فلسطين في غزة 2013/1997**	59
(3-4)	القيمة المضافة حسب النشاط الاقتصادي والمنطقة للأعوام 2009-2011	62
(1-5)	درجات مقياس ليكرت الخماسي	71
(2-5)	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة	72
(3-5)	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة	73
(4-5)	الجنس	75
(5-5)	الحالة الاجتماعية	76
(6-5)	مكان السكن	76
(7-5)	العمر	77
(8-5)	التخصص	78
(9-5)	سنة التخرج	79
(10-5)	المعدل التراكمي	80
(11-5)	بلد التخرج	81

م.	عنوان الجدول	الصفحة
(5-12)	مشاركة المستجيب في برامج التشغيل المؤقت	82
(5-13)	مساهمة البرنامج في حصول المستجيب على فرصة عمل	82
(5-14)	عمل المستجيب حاليا	83
(5-15)	هل المستجيب يعمل في مجال تخصصه	84
(5-16)	مكان عمل المستجيب	84
(5-17)	سبب عدم عمل المستجيب في مجال تخصصه	85
(5-18)	عدد السنوات التي أمضاها المستجيب قبل الحصول على فرصة عمل	86
(5-19)	سنة حصول المستجيب على فرصة عمل	87
(5-20)	عدد الدورات التي حصل المستجيب عليها قبل التخرج	88
(5-21)	عدد الدورات التي حصل المستجيب عليها بعد التخرج	88
(5-22)	عدد الدورات في مجال التخصص التي حصل المستجيب عليها بعد التخرج وساهمت في الحصول على فرصة عمل	89
(5-23)	عدد الدورات في مجال الإدارة التي حصل المستجيب عليها قبل الحصول على فرصة العمل	90
(5-24)	إجمالي المبالغ المنفقة على التدريب في مجال تخصص المستجيب قبل الحصول على فرصة العمل	91
(5-25)	مهارات اللغة الانجليزية	92
(5-26)	مهارات استخدام الحاسوب	93
(6-1)	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " دور الجامعات في حصول الخريج من كلية الهندسة على فرصة عمل مناسبة"	96
(6-2)	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " دور الجامعات في التواصل مع الجهات المختلفة لتوفير فرص عمل لخريجي كلية الهندسة"	98

م.	عنوان الجدول	الصفحة
(6-3)	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "الدورات التدريبية"	100
(6-4)	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " دور نقابة المهندسين	102
(6-5)	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل"	104
(6-6)	معامل الارتباط بين عدد الدورات التي حصل عليها المستجيب بعد التخرج والعمل حاليا	107
(6-7)	معامل الارتباط بين عدد الدورات التي حصل عليها المستجيب في مجال الإدارة والعمل حاليا	108
(6-8)	معامل الارتباط بين المبالغ المنفقة على التدريب والعمل حاليا	109
(6-9)	معامل الارتباط بين بلد التخرج والعمل حاليا	110
(6-10)	معامل الارتباط بين المعدل التراكمي والعمل حاليا	111
(6-11)	معامل الارتباط بين التخصص والعمل حاليا	112
(6-12)	معامل الارتباط بين مهارات اللغة الانجليزية والعمل حاليا	113
(6-13)	معامل الارتباط بين مهارات استخدام الحاسوب والعمل حاليا	114
(6-14)	نتائج اختبار" مان وتني " – فرصة الحصول على فرصة عمل مناسبة	115
(6-15)	نتائج اختبار " مان وتني " – الجنس	116
(6-16)	نتائج اختبار " كروسكال- والاس" – مكان السكن	117
(6-17)	نتائج اختبار " كروسكال- والاس" – التخصص	118
(6-18)	نتائج اختبار " كروسكال- والاس" – المعدل التراكمي	119
(6-19)	نتائج اختبار " مان وتني" – عمل المستجيب حاليا	120

قائمه بالأشكال البيانية

م.	عنوان الشكل	الصفحة
(1-2)	البطالة المقنعة وفق النظرية النيوكلاسيكية	24
(2-2)	منحنى العمل	27
(1-3)	إجمالي الناتج المحلي في الأراضي الفلسطينية من عام 2004-2011	39
(2-3)	عدد السكان المقدر في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة منتصف العام للسنوات، (1997 - 2012)	42
(3-3)	التوزيع النسبي للسكان المقدر في الأراضي الفلسطينية حسب نوع التجمع منتصف العام للسنوات، (1997- 2012)	43
(4-3)	مكونات سوق العمل	46
(5-3)	معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية،(2004-2011)	50
(6-3)	معدل الأجر اليومي الاسمي والحقيقي بالشيكل الإسرائيلي في الأراضي الفلسطينية، (2004-2011)	50
(7-3)	معدل إنتاجية العامل في الأراضي الفلسطينية	51
(1-4)	أعداد المهندسين في قطاع غزة المسجلين في نقابة المهندسين حسب مكان إقامتهم	60

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

تواجه بلدان العالم على اختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية ودرجة تطورها الاقتصادي مشكلة البطالة، والتي تتعرض لها دول العالم النامية منها أو المتقدمة على حد سواء، ولذلك تسعى دول العالم إلى محاولة الحد من هذه المشكلة والعمل على تشخيص أسباب هذه الظاهرة والتعرف على آثارها الاقتصادية والعمل على وضع الحلول المناسبة لمعالجتها خاصة بالنسبة لخريجي الجامعات. فقد أصبحت مشكلة البطالة تمثل احد التحديات الأساسية للنظام العالمي الجديد في ظل العولمة. (البريفكاني وآخرون،2004)

وتشكل فئة الشباب نسبة كبيرة في المجتمع الفلسطيني (29.6% عام 2011م وفق إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني) قلما تجذب انتباه صناع القرار إلا بالقدر الذي يخدم توجهاً معيناً أو يسهم في تعزيز سلطة هؤلاء الذين يتحكمون في الموارد والقرارات. ونظراً لارتفاع معدلات البطالة بين صفوف الخريجين يسود شعور عام لديهم بالإحباط والقلق والخوف من المستقبل يوما بعد يوم وسنة بعد سنة. (الزعنون، 2011م)

وفي ظل ما يعانيه خريجي كلية الهندسة من الانعكاسات السلبية للبطالة في ظل عدم توفر فرص عمل لهم، حيث بلغ إجمالي عدد الأعضاء المنتسبين لنقابة المهندسين في قطاع غزة أواخر عام 2013م (8591) مهندس من مختلف التخصصات.

وفي هذه الدراسة سيتم تسليط الضوء علي آثار البطالة على خريجي كلية الهندسة في قطاع غزة والعمل على تحليل أسبابها وإيجاد حلول بديلة لها.

2.1 مشكلة الدراسة:

في ظل التزايد المستمر والمتنامي في أعداد الخريجين نتيجة لتزايد الطلب على الجامعات ومعدلات الالتحاق والتوسع الأفقي[1] والعمودي[2] في الجامعات والتزايد المستمر في أعداد الجامعات، ونتيجة لذلك فقد ارتفع عدد الطلاب بشكل يفوق قدرة السوق على استيعاب هذا الكم الهائل من الخريجين، لاسيما خريجي بكالوريوس الهندسة في قطاع غزة، حيث تتمحور

[1] التوسع الأفقي: هو زيادة عدد الجامعات والكليات.

[2] التوسع العمودي: هو رفع المستوى العلمي لجامعات والكليات من خلال زيادة عدد مراكز البحث والمراكز الاستشارية في الجامعات والكليات.

مشكلة الدراسة في التعرف على ظاهرة البطالة التي يعاني منها خريجي بكالوريوس الهندسة في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ممن هم منتسبين لنقابة المهندسين، وما هي الأسباب المؤدية لظهور هذه المشكلة وكيفية العمل على حلها من خلال إيجاد بدائل منطقية.

حيث تكمن المشكلة الرئيسية في تحديد العوامل المؤدية لتفاقم ظاهرة البطالة التي يعاني منها خريجو بكالوريوس الهندسة المتواجدين في قطاع غزة وما هي أسبابها وما يمكن تقديمه من حلول بديله للتخفيف من آثارها. ويمكن تحديد المشكلة من خلال طرح السؤال التالي:

ماهي العوامل المؤدية لظهور البطالة لدى خريجي كلية الهندسة في قطاع غزة وكيف يمكن حلها؟

3.1 متغيرات الدراسة:

- **المتغير التابع:** حصول خريجو بكالوريوس الهندسة على فرصة عمل، ويرمز له بالرمز (**J**) job، وهو متغير اسمي ويأخذ القيمة (1) في حال الحصول على فرصة عمل والقيمة (2) في حال العمل الجزئي والقيمة (3) في حال البطالة.

ويمكن التعامل معه على انه متغير منقسم (Dummy Variable) يأخذ القيمة (1) في حالة العمل والقيمة (0) في حال البطالة.

- **المتغيرات المستقلة:**
  - عدد الدورات التدريبية التي تلقاها الخريج: وهو متغير كمي ويرمز له (T_n).
  - كم أنفق الخريج على الدورات التدريبية: وهو متغير كمي ويرمز له بالرمز (T_m).
  - **بلد التخرج: وهو متغير منقسم** (Dummy Variable) ويأخذ القيمة (1) في حالة التخرج المحلي والقيمة (0) في حالة التخرج من دولة أجنبية.
  - **تخصص الدراسة:** وتنقسم التخصصات في تخصص الهندسة إلى أربع تخصصات رئيسية وهي: مدني و معماري واتصالات وتحكم وكمبيوتر وأخري وهذا المتغير هو متغير اسمي ويمكن استخدامه عبر (3) متغيرات منقسمة (DummyVariable) وهي:
    - S_C : ويشير إلى متغير منقسم يأخذ القيمة (1) في حالة تخصص الهندسة المدنية والقيمة (0) في أي تخصص آخر.
    - S_A : ويشير إلى متغير منقسم يأخذ القيمة (1) في حالة تخصص الهندسة المعمارية والقيمة (0) في أي تخصص آخر.

- S_E : ويشير إلى متغير منقسم يأخذ القيمة (1) في حالة التخصص هندسة الاتصالات والتحكم والقيمة (0) في أي تخصص آخر.
- S_{Co} : ويشير إلى متغير منقسم يأخذ القيمة (1) في حالة التخصص هندسة الكمبيوتر وأخرى فيما عدا التخصصات الثلاثة السابقة و يأخد القيمة (0) في حالة أي تخصص من التخصصات الثلاثة السابقة (D_C، D_A ، D_{Co}).

- **معدل التخرج:** يرمز له بالرمز (Average(A وهو متغير كمي يقاس بالمعدل التراكمي الذي حصل عليه المهندس الخريج.
- **العمل في برنامج تشغيل مؤقت:** يرمز لها بالرمز (T.W) Temporary & Work وهو متغير اسمي ويمكن استخدامه عبر متغير منقسم (DummyVariable) وهي:
- T.W: ويشير إلى متغير منقسم يأخذ القيمة (1) في حالة حصوله على برنامج تشغيل مؤقت والقيمة (0) في حال عدم حصوله.
- **مهارات اللغة الانجليزية والحاسوب:** يرمز لها بالرمز (E.C) English & computer وهو متغير اسمي ويمكن استخدامه عبر متغير منقسم (Dummy Variable) وهي:
- E.C: ويشير إلى متغير منقسم يأخذ القيمة (1) في حالة امتلاك مهارات في اللغة الانجليزية والحاسوب والقيمة (0) في حال لا يوجد.

4.1 فرضيات الدراسة:

1. هناك علاقة طرديه ذات دلالة إحصائية بين تدريب خريجي الهندسة وحصولهم على فرصة عمل في قطاع غزة.
2. هناك علاقة طرديه ذات دلالة إحصائية بين بلد التخرج وفرصة حصول الخريج على فرصة عمل مناسبة.
3. هناك علاقة طرديه ذات دلالة إحصائية بين معدل التخرج والحصول على فرصة عمل مناسبة.
4. هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الحصول على فرصة عمل، بين تخصصات الهندسة المختلفة.
5. هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين امتلاك خريج الهندسة في قطاع غزة لمهارات متقدمة في اللغة الإنجليزية والحاسوب والحصول على فرصة عمل.

6. هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الخدمات التي تقدمها نقابة المهندسين في قطاع غزة وحصول خريجي الهندسة على فرصة عمل.

7. هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الحصول على فرصة عمل بين خريجي الهندسة، تعزى لبعض البيانات الشخصية المهمة (الجنس، مكان السكن، التخصص، المعدل التراكمي، مشاركة المستجيب في برامج التشغيل المؤقت، العمل).

5.1 أهداف الدراسة:

- إلقاء نظرة شمولية على ظاهرة البطالة لدى خريجي الهندسة في قطاع غزة.
- الوقوف على الأسباب الرئيسة التي تساعد على تفشي ظاهرة البطالة بين خريجي الهندسة في قطاع غزة.
- وضع المقترحات لحلول مناسبة لمشكلة البطالة لدى خريجي كلية الهندسة في قطاع غزة.

6.1 أهمية الدراسة:

- **أهمية الدراسة لخريجي الهندسة:** يتناول هذا البحث موضوع مهم وهو الكشف عن الأسباب الحقيقية الكامنة وراء ظاهرة بطالة خريجي بكالوريوس الهندسة في قطاع غزة في ظل الإقبال المتزايد على هذا التخصص من قبل الطلبة الجدد الملتحقين بالجامعات مع بيان ما يترتب على هذه الظاهرة من آثار سلبية على المدى الطويل.
- **أهمية الدراسة لصناع القرار:** من خلال هذا البحث نعمل على دراسة الأسباب المؤدية لارتفاع نسبة البطالة لخريجي بكالوريوس الهندسة في قطاع غزة والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لحل هذه الظاهرة أو التخفيف منها، من خلال التحليل المعمق لأسباب المشكلة.
- **أهمية الدراسة للجامعات في فلسطين:** تنبع أهميه هذه الدراسة للجامعات في فلسطين من كونها تمكن من اتخاذ السياسات اللازمة لتطوير هذه الجامعات وتمكن من إعادة النظر في سياسات التعليم وسياسات القبول، و تقديم حلول مناسبة تقلل من حدة ظاهره البطالة بين خريجي بكالوريوس الهندسة.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات المحلية:

1- (الزعنون، 2011) دراسة بعنوان "البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية" تشكل فئة الشباب نسبة كبيرة في المجتمع الفلسطيني، ولهذه الفئة الاجتماعية سمات وخصائص، مشاكل وتطلعات، ويسود في أوساطهم شعور عام بالإحباط والقلق والخوف من المستقبل، وبخاصة الخريجين منهم بعد أن يجدوا أنفسهم عاطلين عن العمل بعد سنوات من الدراسة والإجتهاد مما يؤثر سلباً على نفسيتهم وشخصيتهم ناتج عن تردي الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع البطالة في صفوف الخريجين في المجتمع الفلسطيني والتي تعد انعكاساً لواقع العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي بكل ما تتضمنه من مشاكل تتعلق بالمناهج التعليمية من حيث كثرتها وضعف مواكبتها للتطور العلمي وعدم مواءمتها لاحتياجات سوق العمل.

وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة الإهتمام بتحسين الأوضاع اللإقتصادية لفئة الشباب عبر توفير فرص عمل لهم من أجل العمل على تحفيزهم ودعم القيم الإيجابية فيهم .

2- (المنسي، 2010) "الكفاءة الخارجية للتعليم المعماري بكلية الهندسة في الجامعة الإسلامية بغزة فلسطين" ناقشت الدراسة المعاناة التي عانى منها قطاع غزة ولا زال يعاني من آثار الدمار والتخريب المتعمد الذي خّلفه الاحتلال الإسرائيلي والحصار الظالم مما أدى لتدهور الأوضاع العمرانية والبنى التحتية بما في ذلك سعي الاحتلال لتكريس سياسة التجهيل في شتى المجالات التعليمية. وقد قامت الجامعة الإسلامية بغزة بافتتاح أول كلية هندسة بقطاع غزة، والذي بدأ بقسمي الهندسة المعمارية والهندسة المدنية ومن ثم توسعت الكلية في أقسامها المختلفة.

وقد هدفت الدراسة إلى للتعرف على الكفاءة الخارجية للتعليم المعماري لخريجي كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية بغزة بعد أن برزت الحاجة إلى ضرورة تطوير التعليم المعماري ضمن منظومة التعليم الهندسي، في مسعى لإيجاد أجيال من المهندسين قادرة على إصلاح ما أفسده الاحتلال والارتقاء بالعمل الهندسي على أفضل وجه محلياً ودولياً.

وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- السعي الحثيث والمستمر لتطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس.
- الحرص على توفير وتجهيز الفراغات التعليمية اللازمة لإتمام العملية التعليمية .
- توطيد العلاقة التعاونية بين القطاعات الرسمية ومؤسسات المجتمع المدني مع كلية الهندسة لضمان تحقيق العملية التكاملية ما بين التعليم والممارسة العملية.
- الحرص على التقويم الذاتي والدوري لكامل أطراف العملية التعليمية.

3- (Migdad، 2009) " البطالة لدى خريجي النظام التعليمي في فلسطين".

من خلال دراسة تجاوب دول عديدة في متابعه خريجي مؤسساتها التعليمية الأكاديمية للتعرف علي مدى ملائمتهم لسوق العمل، تبين وجود ضعف في متابعة مؤسساتنا التعليمية في فلسطين للخريجين وضعف النشاطات المتعلقة بمتابعه الخريجين مقارنة بالدول الأخرى.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التعليم العالي في فلسطين ومدي متابعه مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية لخرجيها.

وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تنسيق الجهود بين وزاره التعليم العالي الفلسطينية ومؤسسات التعليم العالي الفلسطينية لتفعيل متابعه الخريجين وربطهم بسوق العمل الفلسطيني.

4- (عورتاني، وآخرون، 1998) " توافق التعليم العالي مع سوق العمل المحلية"

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من الجامعات والكليات المتوسط، كما تم إجراء مقابلات مع بعض المسئولين في المؤسسات التي توظف الخريجين، ومقابلات مع بعض الكوادر الأكاديمية في تلك الجامعات.

وقد هدفت الدراسة إلى دراسة كفاءة ومقدرة الخريجين على تلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل المحلية في الأراضي الفلسطينية.

وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- ضعف المهارة والقدرة لدى الخريجين للدخول في سوق العمل، وأهم مظاهر هذا الضعف يتمثل في مهارات استخدام الحاسوب واللغة الانجليزية وكتابة التقارير.

- قدرات الخريجين على اكتساب المهارات في العمل تبدوا قليلة ، وذلك لضعف الدافعية والرغبة وهذا يتطلب دورات مكثفة للخريجين لصقل مهاراتهم واكسباهم الخبرة الكافية للاندماج في سوق العمل.
- أوضحت الدراسة أيضًا غياب الرؤية والقصور لدى الجهات المعنية في فلسفة التعليم العالي، وغياب التنسيق والتخطيط، وقد جاءت هذه النتائج منسجمة مع المقابلات التي أجريت مع المسئولين في المؤسسات والأكاديميين حيث أشار أكثر من نصف المسئولين في المؤسسات إلى ضعف خريجي الجامعات في أحداث نقله تطورية ونوعية للمؤسسات، في حين أبدى الأكاديميون والأساتذة تدني المستوى في مساهمة الجامعات في خدمة المجتمع المحلي.
- آليات التوظيف تعتمد أساسًا على المحسوبية والحزبية والانتماء السياسي والقرابة، وهذا ينعكس على تدني مستوى أداء الخريجين الوظيفي، وبالتالي فإن توصيات الدراسة انصبت على صقل المهارات والتركيز على عمليات استخدام الحاسوب ومهارات اللغة الانجليزية وإتقان عملية كتابة التقارير.

ثانياً: الدراسات العربية:

1- (الطيب، وآخرون، 2007) "البطالة في الوطن العربي... أسباب وتحديات".

تشهد المجتمعات العربية معوقات اجتماعية واقتصادية تؤدي إلى تفاقم ظاهرة البطالة، التي تعد من أكبر التحديات التي تواجه الاقتصاديات العربية حاليا.

قد هدفت هدفت هذه الدراسة إلى تحديد حجم البطالة في الوطن العربي و تحليل أسباب تفشي هذه الظاهرة، و ذلك من خلال توظيف البيانات الإحصائية عن مؤشرات التشغيل و البطالة بالدول العربية.

وقد توصلت الدراسة إلى تحديد الأسباب الرئيسية التي تدفع إلى تفاقم هذه الظاهرة، والمتمثلة في النقاط التالية:

- سوء التخطيط على المستوى القومي.
- عدم توجيه التنمية والاستثمار إلى المجالات المناسبة.
- عدم توافق خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية مع متطلبات سوق العمل.
- الوتيرة المتصارعة لنمو قوة العمل العربية و انخفاض الطلب عليها عربيا و دوليا .
- التأثيرات السلبية للمتغيرات الدولية على وضع العمالة العربية .

2- (البريفكاني ،وأخرون،2004) "ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهوك- بغداد".
تواجه بلدان العالم على اختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية ودرجة تطورها الاقتصادي مشكلة البطالة، التي أصبحت من المصاعب الرئيسة التي تتعرض لها دول العالم لما لها من انعكاسات عميقة على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب البطالة وإيجاد سبل معالجتها كونها مشكلة اقتصادية واجتماعية خطيرة، ولعمق آثارها وتعدد أسبابها.

وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة وضع برامج وخطط لمواجه مشكلة البطالة حالياً وفي المستقبل ووضع الحلول المناسبة لها .

3- (ناطور، وآخرون، 2002) دراسة بعنوان "مدى التوافق بين مخرجات نظام التعليم واحتياجات سوق العمل" تم الاعتماد في اعداد هذه الدراسة على نتائج التعداد العام للسكان والمساكن عام 1997 .

وهدفت هذه الدراسة إلى عرض الكثير من المؤشرات الخاصة بقياس معدل البطالة إلا أن التحليل تركز أساساً على العرض من الخريجين حيث قامت وزارة العمل بإعداد دراسة حول خريجي الجامعات والعاطلين عن العمل من خلال استطلاع للرأي وقام عرمان 1998م بتحليل تلك النتائج.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

أ . ارتفاع نسبة العاطلين بين الخريجين خصوصًا في مجال العلوم الإنسانية.

ب. (64%) من العاطلين عن العمل لم يسبق لهم العمل في مجال تخصصهم.

ج. (23%) من العاطلين عن العمل في الأراضي الفلسطينية تخرجوا منذ 10 سنوات وتنخفض النسبة بازدياد الفترة الزمنية ما بين التخرج والحصول على العمل.

د. تزايد معدلات البطالة يعود أساساً إلى التزايد المستمر في أعداد الخريجين وضعف قدرة السوق المحلي في استيعاب العرض من الخريجين بالإضافة إلى انخفاض وضعف بنية نظام التدريب المهني.

هـ. مستوى البطالة بين الخريجين الذكور أقل منها عند الإناث، والذي يمكن إلى اتساع فرص العمل المختلفة ومن جهة أخرى إلى الموروث الثقافي والمتمثل في الزواج وحق الزوجة على زوجها في الإنفاق ، بالإضافة إلى زيادة معدلات الإنجاب التي تقف حائلا أمام عمل المرأة.

وقد أوصت الدراسة بإعداد برامج تأهيلية وتدريبية للعاطلين عن العمل لرفع كفاءتهم وقدراتهم لتمكينهم من الاندماج في سوق العمل.

4- (مرشد، 2000) دراسة بعنوان " مستقبل الشباب السعودي بين الممارسات والتوظيف" في ظل ازدياد الاعتماد على العامله الاجنبية في المملكة العربية السعودية، مما يشكل خطر واضح على مستقبل وعمل الشباب السعودي كان لا بد من دراسة وتحليل هذا الموضوع بشكل علمي ومدروس.

وقد هدفت الدراسة إلى تحديد المعيقات التي تحد من توطين التوظيف وتقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية في المملكة العربية السعودية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن نقص الخبرة والتي هي محصلة التعليم والتدريب والممارسة هي من أبرز المعيقات التي تحول دون توطين الوظائف في المملكة.

وقد أوصت الدراسة بضرورة إيجاد برامج التدريب الكافية، وقيام القطاع الخاص بإعطاء الفرص للخريجين السعوديين باكتساب الخبرة والمهارة.

5- (ناصر، 1992) "خريجو الجامعة وسوق العمل" بعد دراسة وتحليل تبين أن فترة الانتظار للخريجين في الجزائر تتراوح بين شهرين وسنتين، وأن معظم الخريجين يعملون في أعمال لا تتناسب وتخصصاتهم نتيجة ضعف قدرة السوق الجزائري على استيعاب خريجي الكليات الإنسانية.

وقد هدفت الدراسة إلى تناول مشكلة البطالة بين خريجي الكليات الإنسانية في الجزائر من خلال استخدام استمارتين أحدهما موجهة للخريجين العاملين والأخرى للخريجين العاطلين عن العمل.

وتوصلت الدراسة إلى ضرورة إعادة هيكلة الاقتصاد الجزائري وتشجيع الاستثمارات وتنوع مصادر الدخل ومحاربة الفساد كمدخل لحل مشكلة البطالة في الجزائر.

ثالثاً: الدراسات الاجنبية:

1- دراسة (Garrisoi and Gerbi,1998) بعنوان:

Education and Employment Pattern of U.S. Ph.Diences inbiomedical

(التعليم وأنماط التوظيف المتعلقة بحملة شهادات الدكتوراه في علوم الطب الإحيائي).

وطبقت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية على شريحة الأطباء المتخصصين في الطب الاحيائي.

وهدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أسباب تزايد أعداد العاطلين عن العمل من حملة شهادات الدكتوراه في الطب الإحيائي وعلى طبيعة الأعمال التي يمتهنوها. ومن خلال تتبع تاريخي أبرزت الدراسة حجم الزيادة في خريجي الفئة المستهدفة، إذ أشارت إلى زيادة بنسبة 50% حدثت خلال الفترة 1987 - 1995 ، وأن ما نسبته 70% من هذه الزيادة ناتجة عن طلبة غير أمريكيين.

وقد توصلت الدراسة الى الدراسة إلى أن نسبة البطالة بين الأمريكيين من حملة شهادات الدكتوراه في الطب الإحيائي منخفضة جد إذ تقل عن ما نسبته 2% في الطب الإحيائي منخفضة جد إذ تقل عن ما نسبته 2% لا أنه تبين أيضاً حدوث تغييرات مهمة في سوق العمل الخاص بهم، حيث العدد الإجمالي من هؤلاء العلماء ازداد إلا أن الوظائف الأكاديمية في الكليات بقي بسبب انخفاض نسبة الوظائف المتاحة في الكليات إلى إجمالي التوظيف. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن الوظائف الخاصة بهم في المجال الصناعي زادت وربما مستقبلاً تجاوز عدد الوظائف الأكاديمية والتي تعد الأكثر سيطرة وبروزاً للتوظيف علماء الطب الإحيائي الأمريكيين، كما وأوصت الدراسة بضرورة لفت انتباه الكليات وكذلك الطلاب إلى مجالات الوظائف الفردية لحملة الدكتوراه في الطب الإحيائي، وكذلك إبلاغ المتقدمين لمثل هذا المجال من الدراسة إلى توجيهات التوظيف الجديدة قبل الإلتحاق به. كما أوصت بضرورة قيام مرشدي الكليات بحث الطلاب إلى الأخذ بعين الاعتبار أهدافهم وميولهم وقدراتهم الوظيفيه. كما وقدم النصح إلى علماء الطب الإحيائي العمل على اكتشاف مواطن أعمال جديدة تميزهم عن غيرهم، حيث يمكن استغلال تدريباتهم التي تلقونها خلال الدراسة والبحث.

2- دراسة **(Lange and Maguire,1998) بعنوان:**

unemployment and training for quality: **Germany and Japan** Labour markets أسواق العمل، البطالة والتدريب من أجل الجودة: المانيا واليابان" واستهدفت الدراسة المجتمع الألماني والياباني كونهم من أكثر الدول المصنعة تبنياً لعنصر الجودة.

وقد هدفت الدراسة إلى فحص الحالة القائمة في اليابان وألمانيا حيث تم تموظيف التعليم والتدريب من اجل إعداد عمال ذا كفاءة ومهارة عاليه في التصنيع وبدأت الدراسة بفحص أسباب تفشي البطالة بالشكل الخطير التي هي عليه في المجتمعات الأوروبية ثم عرجت على تحليل اثر التدريب على المهارة وبالتالي على الجودة وبالنظر إلى الوظع في ألمانيا الذي يتميز بكثرة التشريعات وأرتفاع تكلفتها، ظهرت صعوبة في في خفضها مع بقاء معايير الجودة العالية للتدريب وكذلك الحال بالنسبة لليابان فيما يخص التشريعات المتعلقة بالتدريب من أجل الجودة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن الحل الأكثر فعالية للتغلب على تفشي ظاهرة البطالة ينبع بشكل أساسي من خلال خفض التشريعات المكلفة والمتعلقة بسوق العمل، ولكن ركزت الدراسة على فكرة مفادها أن تخفيف التشريعات بشكل مطلق سيؤدي سلباً على درجة الجودة في المنتجات الصناعية ما يعني انعدام عنصر مهم من عناصر المنافسة ثم بنوع من التفصيل لكل حالة وبما يخص الحالة الألمانية أظهرت الدراسة إمكانية تطبيق هذا على عدد من الوظائف دون تعريض معايير الجودة للخطر وبالتالي يمكن خفض النفقات، أما في الحالة اليابانية فأظهرت الدراسة ترابط تام بين التعليم والتدريب والمصادر البشرية ومعايير الجودة ما يعني عدم إمكانية تخفيض هذه التشريعات.

9.1 التعليق على الدراسات السابقة:

من الجدير بالذكر أن تلك الدراسات تمت في بلدان مخلتفة سواء كانت محلية أو عربية أو أجنبية، إلا أن هذه الدراسة ركزت على بطالة خريجي بكالوريوس الهندسة في قطاع غزة وهو ما لم يتم التطرق له سابقاً. كما أن هذه الدراسة قد سعت إلى تحديد أسباب تفشي هذه الظاهره والعمل على ايجاد حلول عملية وسريعة.

الدراسات السابقة التي تم التطرق لها في الدراسة تعالج مشكلة البطالة ولكن بطرق قديمة ولم تتطرق لواقع البطالة الحالي كما أن معظمها لم يتطرق إلى قطاع المهندسين على الخصوص،

منها من تناول موضوع البطالة بشكل عام ومنها ما خصص دراسته في بلد محدد، كما هو موضح.

- **ركزت دراسة (مرشد، 2000) على** تحديد المعيقات التي تحد من توطين التوظيف وتقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية في المملكة العربية السعودية فقط.
- **ركزت دراسة (الطيب، وآخرون، 2007)** على تحديد حجم البطالة في الوطن العربي وتحليل أسباب تفشي هذه الظاهرة، و ذلك من خلال توظيف البيانات الإحصائية عن مؤشرات التشغيل و البطالة بالدول العربية.
- **ركزت دراسة(Migdad، 2009)** على الضعف المؤسسات التعليمية في فلسطين في متابعة الخريجين وضعف النشاطات المتعلقة بمتابعه الخريجين مقارنة بالدول الأخرى.
- **ركزت دراسة (الزعنون، 2011) على** التعرف على واقع البطالة في صفوف الخريجين في المجتمع الفلسطيني بشكل عام، ولم تعط تخصص الدراسة وزن أو أهمية.
- **ركزت دراسة (Garrisoi and Gerbi,1998) على** تسليط الضوء على أعداد حملة شهادات الدكتوراه في الطب الإحيائي وعلى طبيعة الأعمال التي يمتهنوها في أمريكا.
- **ركزت دراسة (Lange and Maguire,1998)** على دراسة المجتمع الألماني والياباني كونهم من أكثر الدول المصنعة تبنياً لعنصر الجودة وهدفت الدراسة إلى فحص الحالة القائمة في اليابان وألمانيا وأسس تفشي عنصر البطالة بين العمالة لديهم مع الاخذ بعين الاعتبار أثر التدريب والتعلم في توفير عماله ذات كفاءه عاليه.

ولذلك تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تناقش موضوع جديد يتعلق ببطالة خريجي الهندسة في قطاع غزة على وجه التخصيص، وذلك نظراً للأعداد الكبيرة من هؤلاء الخريجين العاطلين عن العمل، والتزايد في أعداد الجامعات التي تقوم بتخريج هذه الأعداد من الخريجين، وذلك في محاولة للتعرف على أهم أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تزيد منها، ودراسة السبل التي تساعد في حل هذه المشكلة أو الحد منها. ومن هنا تظهر حداثة وأهمية هذا الموضوع واختلافه عن مواضيع الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

البطالة "نشأتها ومفهومها وآثارها"

1.2 المقدمة:

تعتبر البطالة واحدة من المشاكل الملحة والتي تواجه الأمم الفقيرة منها والغنية على حد سواء، فالبطالة تعتبر المشكلة الأكبر في وجه القوى العاملة الشابة وخصوصا الخريجين منهم وحملة المؤهلات والشهادات العلمية والتي زادت أعدادهم عن احتياجات السوق المحلي من الوظائف وذلك نتيجة لأسباب متعددة، منها غياب التخطيط السليم لسياسات التعليم الجامعي من حيث إضافة ما يلزم الخريج من مواد دراسية تؤهله للانخراط بعد تخرجه مباشرة في الحياة المهنية، وكذلك عدم تخطيط مفاتيح القبول في الكليات للتخصصات المختلفة بناءا على دراسة احتياجات السوق من هذه التخصصات.

فالبطالة أحد أهم الظواهر المعقدة التي تصيب المجتمع بحالة من الإرباك لما تسببه من آثار خطيرة على المجتمع تنعكس بصورة مباشرة على النسيج الاجتماعي والقيم الأصيلة التي يتمتع بها، إذ أن البطالة تعني بالنتيجة الجوع وما يترتب عليه، من هنا كان توجه الباحثين والحكومات ومؤسسات المجتمع المدني وغيرها نحو التعرف إلى ماهية البطالة ومدى استشرائها في المجتمع، وبالتالي وضع الخطط الملائمة للحد منها أو لمعالجة آثارها، إذ أن القضاء على البطالة بصورة نهائية يعتبر ضربا من الخيال، وهدفا يكاد يكون من المستحيل تحقيقه. (عبد الحق، 2004: ص21-22)

ومما يزيد من خطورة البطالة في الدول العربية أنه حسب التقرير الاقتصادي العربي الموحد يقدر متوسط معدل البطالة في الدول العربية للعام 2009 بحوالي 14.8 في المائة (من إجمالي عدد السكان والمقدر بحوالي 340 مليون نسمة) وهو يفوق متوسط معدلات البطالة في الأقاليم الأخرى في العالم. (التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2010: ص36) كما وتواجه كل من الولايات المتحدة ومنطقة اليورو تحديات جسيمة على صعيد توظيف العمالة .. وتكتنف أسواق العمل تحديات جسيمة في الاقتصاديات المتقدمة وفي عدد من

الاقتصاديات الصاعدة والنامية لاسيما الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وأوروبا الوسطى والشرقية وكومنولث الدول المستقلة. (آفاق الاقتصاد العالمي، 2011: ص26)، وقد صاحب الانكماش الاقتصادي في الدول المتقدمة انخفاض مستوى التشغيل ومن ثم ارتفاع معدلات البطالة إلى أعلى مستوياتها. وقد ارتفع معدل البطالة في الدول المتقدمة من 5.8 في المائة في عام 2008 إلى 8.1 في المائة في عام 2009، إثر فقدان عدد كبير من العمالة وظائفهم خلال الأزمة. ويعد تفاقم البطالة مصدراً للقلق بأن تتحول هذه البطالة المؤقتة إلى بطالة طويلة الأجل، مما ينذر بأزمات اقتصادية أخرى.

أما فيما يتعلق بالدول النامية واقتصاديات السوق الناشئة الأخرى، فقد ارتفع معدل البطالة في الدول النامية الآسيوية ورابطة الدول المستقلة ودول وسط وشرق أوروبا ودول نصف الكرة الغربي، ومعظم دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ودول أفريقيا جنوب الصحراء، وإن كانت بنسبة أقل مما سجله في الدول المتقدمة. (التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2010: ص6)

2.2 نبذة تاريخية عن البطالة وطريقة احتسابها:

شكلت البطالة مصدر قلق اجتماعي على نطاق أوروبا الصناعية بأكملها، حيث بدأ التفكير جديا في البحث عن معيار لقياس البطالة، وأول من بدأ بذلك هو المجلس الأعلى للعمل بفرنسا حيث قام بإجراء دراسة شاملة لهذه المشكلة احتوت دراسة الإحصاءات المتعلقة بالبطالة وتقدير التكاليف اللازمة لإدارة صندوق رسمي للتأمين ضد البطالة.

وامتدت الدراسة إلى الدول الأجنبية وتبين لفرنسا عدم قابلية اتخاذ الإحصاءات للمقارنة وأثيرت هذه المشكلة في دورة 1895 للمعهد الإحصائي الدولي في بيرن، ودعى إلى تنظيم الإحصاءات الدولية المتعلقة بالبطالة.

وفي عام 1919 تأسست منظمة العمل الدولية (ILO) وتم تحديد معايير البطالة سنة 1925 المتمثلة في التالي:

1- عدد العمال المؤمنين ضد البطالة.

2- عدد الأشخاص الذين يتلقون إعانة عن البطالة.

3- جملة الإعانات المدفوعة خلال السنة. (الموقع الالكتروني لمركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية، 2012، www.kantakji.com)

وفي أعقاب الحرب العالمية الأولى، وتحديدا في الخميس الأسود من تشرين الثاني عام 1929 ، بدأت البطالة بتسجيل أعلى المعدلات كنتيجة لطرح أعداد كبيرة من الأسهم لكبرى الشركات العالمية في الأسواق، والذي رافقه انهيار وإفلاس للعديد من البنوك والشركات الكبرى، (عبد الحق، 2004: ص25)، مما نقل التركيز من اعتبار البطالة مشكلة اجتماعية إلى اعتبارها مشكلة اقتصادية، وكان الشاغل الرئيسي للولايات المتحدة هو قياس عدد الأشخاص الباحثين عن العمل، وذلك للحصول على بيانات حديثة، وأدى ذلك إلى وضع ما يعرف بإطار قوة العمل وإلى القياس المشترك للعمالة والبطالة. وفي عام 1947 (المؤتمر السادس الإحصائي لمنظمة العمل الدولية) ادخل قياس العمالة والبطالة بناء على إطار قوة العمل. (مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية،2012)

وقد جاءت القفزة الثانية لمعدلات البطالة في العام 1971 في أعقاب تخلي الولايات المتحدة الأمريكية عن ربط الدولار الأمريكي بالذهب، ثم جاء الارتفاع الحاد في أسعار النفط نتيجة لحرب تشرين1973 وما نتج عن هذه الحرب من حالة عدم التوازن في مستويات العرض والطلب على النفط، مما ساهم في زيادة حدة البطالة على المستوى الدولي. (عبد الحق، 2004: ص25)، ومنذ ذلك التاريخ أدخلت بعض التعديلات على المعايير الدولية واستمرت حتى سنة 1982، حيث اعتمدت المعايير السارية في الوقت الحالي لمنظمة العمل الدولية عام 1983. (مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية، 2012)

3.2 مفهوم البطالة:

في بداية هذه الدراسة المتعلقة بالبطالة قد يتبادر للذهن أن العاطل عن العمل هو من لا يعمل، بيد أننا نبادر بالرد على هذا القائل بالقول إن هذا التعريف غير كاف بل وغير دقيق، فهناك عدد كبير من الأفراد لا يعملون لأنهم ببساطة لا يقدرون على العمل مثل الأطفال والمرضى والعجزة وكبار السن والذين أحيلوا إلى التقاعد ويحصلون الآن على معاشات، فهؤلاء لا يصح اعتبارهم عاطلين لأن العاطلين يجب أن يكون قادراً على العمل، كما أن هناك عدد من الأفراد

القادرين على العمل والذين لا يعملون فعلا ومع ذلك لا يجوز اعتبارهم عاطلين لأنهم لا يبحثون عن عمل مثل الطلبة.. فهؤلاء رغم توافر قدرتهم على العمل لا يبحثون عن العمل لأنهم يفضلون تنمية قدراتهم ومهاراتهم بالدراسة.. ولهذا لا يصح إدخالهم في دائرة العاطلين، كذلك هناك بعض الأفراد القادرين على العمل ولكنهم لا يبحثون عنه لأنهم أحبطوا إما لأن جهودهم في البحث عن العمل في الفترة الماضية لم تُجْدِ ومن ثم أصبحوا متشائمين وكفوا عن البحث عن فرص للعمل، فمثل هؤلاء لا تدخلهم الإحصاءات الرسمية ضمن زمرة العاطلين، كذلك قد يوجد بعض الأفراد القادرين على العمل ولكنهم لا يبحثون عن عمل لأنهم في درجة من الثراء تجعلهم في غنى عن العمل هؤلاء أيضا لا يعتبرون عاطلين.

ومن ناحية أخرى يوجد عدد من الأفراد الذين يعملون فعلا ويحصلون على أجر أو راتب غير أنهم مع ذلك يبحثون عن عمل أفضل، وهؤلاء رغم أنهم سجلوا أنفسهم في مكاتب العمل كعاطل لا يجوز اعتبارهم كذلك، وهناك بعض العمال الموظفين الذين يعملون لبعض الوقت بغير إرادتهم ويرغبون في العمل طوال الوقت ولهذا فهم يبحثون عن مثل هذا العمل ومع ذلك فإن إحصاءات العمل غالبا لا تعتبر هؤلاء ضمن العاطلين حتى لو كانوا يعملون ساعة واحدة في الأسبوع فمثل هؤلاء كان تصنيفهم بأنهم في حالة نقص للتشغيل ويجب أخذهم بعين الاعتبار عند وضع إحصاءات البطالة، من ذلك يتبن لنا أنه ليس كل من لا يعمل عاطلا، وفي الوقت نفسه ليس كل من يبحث عن عمل يعد ضمن دائرة العاطل وأن دائرة من لا يعملون أكبر بكثير من دائرة العاطلين.(زكي، 1997: ص13-14)

4.2 التوظف الكامل ومعدل البطالة الطبيعي:

قد يبدو لأول وهلة أن مصطلح التوظف أو العمالة الكاملة يعني اختفاء البطالة تماما أي الوصول إلى معدل بطالة مساو للصفر لكن ذلك غير صحيح، فهناك دوما قدر ما من البطالة يسود في الاقتصاد القومي في أي فترة من الفترات وهو القدر الذي ينجم عن البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية. وهذان النوعان من البطالة لايمكن القضاء عليهما أو تجنبهما لأنهما ينتجان عن التغيرات الديناميكية لظروف الهيكلية للبنيان الاقتصادي. ولهذا يُجمع الاقتصاديون والخبراء على أن حالة التوظف الكامل لا تعني أبدا أن يكون معدل عمالة أو

تشغيل قوة العمل١٠٠% بل أقل من ذلك بقدر ما وهذا القدر يحدده حجم البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية، وبعبارة أخرى يمكن القول إنه عند مستوى التوظف الكامل يكون معدل البطالة السائد هو حاصل جمع معدلي البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية وهو ما يطلق عليه أحيانا معدل البطالة الطبيعي، كما يمكن القول أن التوظف الكامل يتحقق إذا ما كان معدل البطالة الدورية مساويا للصفر. (زكي، 1997: ص30)

وقد رأى كينز أن الاقتصاد الحديث لا يجد بالضرورة توازنه في العمالة الكاملة، بل يستطيع أن يجد هذا التوازن في وجود البطالة (ما يسمى توازن العمالة الناقصة). (جالبريت، 2000: ص240).

وحينما يصل اقتصاد قومي ما إلى مستوى التوظف الكامل فإن ذلك لا يعني بأي حال من الأحوال أن معدل تشغيل قوة العمل يساوي ١٠٠ % أو أن معدل البطالة يساوي الصفر فهناك قدر ما من البطالة يوجد في أيّ لحظة ولا يمكن اختفاؤه وأنه عند مستوى التوظف الكامل وهو ما يعني اختفاء البطالة الدورية يسود ما يسمى معدل البطالة الطبيعي الذي يشتمل على البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية.

وعند مستوى التوظف الكامل تكون جميع أسواق العمل في حالة توازن مما يعنى أن عدد الباحثين عن العمل يساوي عدد الفرص المتاحة، وبالتالي لا يوجد فائض في عرض العمل وكل من هو قادر على العمل، وراغب فيه، وباحث عنه، ويقبل مستوى الأجر السائد، سوف يجد فرصة للعمل، أما هؤلاء الذين في حالة بطالة هيكلية أو احتكاكية فسيحتاجون إلى مُضيّ بعض الوقت حتى يمكن إيجاد العمل المناسب. (زكي، 1997: ص31)

5.2 تعريف البطالة:

تعرف البطالة على أنها التعطل (التوقف) الإجباري أو الاختياري في بعض الأحيان[1] لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، على الرغم من قدرة القوة العاملة و رغبتها في العمل والإنتاج.

[1] قد يكون التعطل اختياري لأسباب عديدة منها: الرغبة في الحصول على أجر أعلى مما هو مدفوع فعلا للفرص الموجودة، البحث عن ظروف عمل أفضل تتناسب مع رغباتهم ومؤهلاتهم، الانتقال للعمل في مكان آخر مناسب

وتعرف قوة العمل في أي مجتمع على أنها مجموع الأفراد الذين هم في سن بين 15 و60 سنة ممن يعملون أو يبحثون عن عمل بشكل جدي، باستثناء كبار السن والمتقاعدين والعاجزين وربات البيوت غير الراغبات في العمل والطلاب بأنواعهم. (الزغبي، 2000 ، ص145)

وتعرف البطالة أيضا على أنها " التعطل (التوقف) الجبري لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، بالرغم من القدرة والرغبة في العمل والإنتاج، وتقاس البطالة عادة بمعدل البطالة، وهي "نسبة غير المشتغلين (المتعطلين) من القوة العاملة إلى إجمالي قوة العمل، حيث تمثل القوة العاملة من السكان: جميع القادرين والراغبين في العمل، حيث يتم استبعاد الأطفال دون سن 15 و كبار السن والمتقاعدين والعاجزين وربات البيوت غير الراغبين في العمل والطلاب. (الوزني وآخرون، 2000: ص15)

وتُعرف البطالة بشكل عام بمعنيين هما:

أولاً: المعنى العام والموسع: حيث يتم احتساب عدد العاطلين عن العمل في التعريف الموسع بإضافة الأفراد خارج القوى العاملة بسبب اليأس من البحث عن عمل إلى العاطلين عن العمل حسب مقاييس ومعايير منظمة العمل الدولية. (كتاب فلسطين الإحصائي السنوي رقم11، 2010: ص310)

ثانياً: المعنى الضيق: حيث يشترط استعداد الفرد للعمل حالياً، ويبحث عنه، ولكنه لا يجد العمل المناسب له. يُلاحظ أن هذين التعريفين تنقصهما الدقة، لأن الفرد لا يُعد عاطلاً إلا بعد أن يصل إلى عمر معين، ويصبح قادراً على العمل. إضافه إلى ذلك فإن بعض الأفراد يعملون لبعض الوقت بغير إرادتهم، ويرغبون في العمل طوال الوقت، ومثل هؤلاء لا يدخلون ضمن العاملين لو كانوا يعملون ساعة واحدة في الأسبوع ومن ثم لا تصلح هذه التعريفات الفضفاضة لتحديد مفهوم البطالة.(كتاب فلسطين الإحصائي السنوي رقم11، 2010: ص310).

و يعرف مكتب العمل الدولي (llo) البطالة أنها: عرفت منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل و هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده. كما عرفت المنظمة العاطلين عن العمل بأنهم الأفراد الذين تجاوزت أعمارهم السن المحددة لاعتبارهم ناشطين اقتصاديا، وكانوا خلال

فترة المرجعية [1] بدون عمل، وفي الوقت نفسه، فهم محتاجون إلى العمل ويبحثون عنه. (عبد الحق، 2004: ص18)

وبالتالي فالتعريف يشمل كل الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 15 سنة، وكانوا خلال فترة الإسناد الزمني:

1- دون عمل: أي لم يكونوا يمارسون عملاً بأجر أو لحسابهم الخاص.

2- مستعدين للعمل: بأجر أو لحسابهم خلال فترة الإسناد الزمني ويرغبون به.

3- باحثين عن عمل: أي أولئك الذي اتخذوا خطوات جدية محددة خلال فترة حديثة للبحث عن عمل بالأجر ضمن فرص العمل المتاحة وبشروط السوق أو لحسابهم الخاص، وينبغي أن تشمل الخطوات المحددة:

- التسجيل في مكاتب العمل العامة والخاصة.
- تقديم طلب لأصحاب الأعمال.
- مراجعة أماكن العمل.
- متابعة الإعلانات في الصحف .
- البحث عن الأرض لإقامة مشروع أو ترتيب الموارد المالية، أو طلب الترخيص للمشروع الخاص.

4- قادرين على العمل: وتشمل القدرة الجسمية والعقلية في آن واحد. (السرياني، 2009: ص87-88).

وتعرف البطالة حسب المركز الإحصائي الفلسطيني أنها: جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ولم يعملوا أبدا خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل مطالعة الصحف، التسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب أو غير ذلك من الطرق. (كتاب فلسطين الإحصائي السنوي رقم11، 2010: ص310)

[1] وهي فترة الإسناد الزمني، ويقصد بها المدة الزمنية التي تقاس بها البطالة، وفي معظم المسوحات الدولية يستخدم أسبوع قبل يوم المقابلة.

ويكاد هذا التعريف يتطابق مع تعريف منظمة العمل الدولية، وينسجم معه، لكونه يشمل كافة المعايير التي سبق ذكرها، فهو يشمل معيار عدم العمل، والإتاحة للعمل، والبحث عنه، إضافة إلى معيار سن العمل. (عبد الحق، 2004: ص20).

وهذا التعريف هو مايرجحه الباحث، وهو ماسيتم استخدامه لأغراض هذه الدراسة.

6.2 أنواع البطالة:

توجد أنواع عديدة ومختلفة للبطالة، ويمكن تصنيف عشرة أنواع من البطالة وذلك حسب تصنيف جمال حسن السراحنة في كتابه "مشكلة البطالة وعلاجها، دراسة مقارنة بين الفقه والقانون" وهي البطالة المكشوفة والاحتكاكية والموسمية والطبقية والمقنعة والفنية والانكماشية والبطالة الشاملة والجزئية والبطالة الدورية وأخيرا البطالة التقليدية. وسوف نركز على بعض الأنواع المذكورة وذلك لأهميتها.

1.6.2 البطالة المكشوفة (السافرة):

وتعني: توفر عدد من القوى البشرية المؤهلة، القادرة على العمل، وعدم توفر عمل عمل لهذه الفئة، أو عدم قيامها بعمل منتج فعال، أي أن تلك القوى معطلة عن العمل لسبب، أو لآخر، بحيث إنها لم تتمكن من استثمار وقتها، فيذهب هدراً، وفي ذلك ضياعٌ وأيُّ ضياع. وأرجعوا السبب في وجودها إلى نقص المال، أو العوامل المساعدة للإنتاج، أو زيادة السكان بنسبة أكبر من زيادة نسبة معدل التنمية الاقتصادية، مما يؤدِّي إلى نقص الإنتاجية الحديثة للعمل، وخاصة في القطاع الزراعي حتى تصل إلى الصفر. (السراحنة، 2000: ص99)

ويقصد بالبطالة السافرة أيضا حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، ولهذا فهم في حالة تعطل كامل ولا يمارسون أي عمل، وليس بخاف أن البطالة السافرة يمكن أن تكون احتكاكية أو هيكلية أو دورية ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر بحسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد القومي، وفي بلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري، وعادة ما يحصل العاطل على إعانة بطالة وأشكال

أخرى من المساعدات الحكومية، أما في البلاد النامية فإن البطالة السافرة أكثر قسوة وإيلاما بسبب عدم وجود نظام لإعانة البطالة وبسبب غياب أو ضآلة برامج المساعدات الحكومية والضمانات الاجتماعية. (زكي، 1997: ص29)

2.6.2 البطالة الاحتكاكية:

تعرف بأنها بطالة الأشخاص خلال الوقت الذي ينقضي في البحث عن وظيفة جديدة، فالبطالة الاحتكاكية تعتبر عادية من حيث أنها ناشئة، أولاً عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في تغيير وظائفهم الحالية لعدم رضاهم عن شروطها كالأجر مثلاً، وثانياً عن رغبة الشباب الذي يدخل سوق العمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة، لكنهم لا يرضون إلا بالوظيفة التي تلائم شروطهم، ولذلك ترتبط البطالة الاحتكاكية دائما بالبحث أو التفتيش عن وظيفة مناسبة ويطلق عليها لذلك (بطالة البحث). (خير، 2005: ص49)

3.6.2 البطالة الموسمية:

تنشأ البطالة الموسمية بسبب قصور الطلب على العمال في مواسم معينة . وتنتشر هذه البطالة في الدول النامية كثيفة السكان التي تعتمد بدرجة كبيرة على النشاط الزراعي الذي لا يتطلب سوى قدر ضئيل من رأس المال وقدرا محدودا من المستوى التقني، ولذا فإن تزايد العمالة في هذا القطاع يعكس نوعا من البطالة الموسمية بسبب طبيعة النشاط الزراعي، حيث يزداد الطلب على العمال في مواسم الزراعة والحصاد ومابين تلك الفترتين يكون جزء من العمال في حال تعطل، ويواجه قطاع السياحة أيضاً هذه المشكلة في فترات انخفاض الإقبال السياحي، وبذلك يلاحظ وجود تشابه بين البطالة الدورية والبطالة الموسمية في أن السبب في كل منهما يرجع إلى انخفاض الطلب على العمالة ، إلا أن البطالة الدورية ترجع لانخفاض الطلب الكلي ، بينما يتمثل سبب البطالة الموسمية في انخفاض الطلب على العمال في مواسم معينة، وفي قطاعات محددة ومن ثم تكون أكثر انتظاما ويمكن توقعها خلال أوقات معينة في السنة. (الشيخ حسين، 2007: ص15)

وتحدث هذه البطالة بين عمال بعض المهن التي يتصف العمل فيها بالموسمية. وبعبارة أخرى هي حالة يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة انكماش الطلب على سلعة معينة خلال فترات معينة (غير مواسم ازدهارها ونمائها ومثال على ذلك موسم معاصر الزيتون أو موسم المنتجات الصيفية أو الشتوية ففي الموسم المخصص لهذه المنتجات يزداد الطلب عليها ويزدهر الأمر الذي يزيد من حجم الطلب على القوة العاملة المستخدمة) لكن هذا الطلب ينحصر أو يختفي أحيان عند انتهاء موسم الإنتاج وهنا تظهر ما يسمى بالبطالة الموسمية. (الأشقر،2002)

4.6.2 البطالة الهيكلية:

هي البطالة الناشئة عن عدم التوافق في سوق العمل بين الخصائص الوظيفية للعمل المطلوب من جهة، والخصائص الوظيفية للعمل المعروض من الجهة الأخرى .وهذه البطالة تعتبر عادية في إطار التطورات المتوقعة على مدى الزمن في هيكل الطلب على العمل والناشئة عن التطورات التقنية والاقتصادية المستمرة بما أن هيكل عرض العمل في الاقتصاد الوطني لن يتطور آليا بما يجاريها ويناسبها. وبصفة عامة يمكن حصر أسباب نشأة هذا النوع من البطالة فيما يلي:

1- التغير في هيكل الطلب
2- التغير التكنولوجي
3- التغير في الهيكل العمري للعمالة
4- التدخل الحكومي...الخ. (خير، 2005: ص50)

وتقترب إلى حد ما فكرة البطالة الهيكلية من البطالة الاحتكاكية فتطور وسائل الإنتاج وتقدمها قد يؤدي إلى الاستغناء عن بعض أفراد القوة العاملة، بيد أن الفيصل بين الأمرين إن البطالة الاحتكاكية مؤقتة لاشتغال الأفراد في البحث عن الانتقال من وظيفة إلى أخرى بما في ذلك إمكانية التأهيل للوظائف الأخرى، أما في البطالة الهيكلية فالوضع مختلف حيث نجد شريحة من الموظفين أن إمكاناتهم ومؤهلاتهم لم تعد مناسبة للمجتمع بسبب تغير هيكل الاقتصاد ككل مما يجعل من التعطل أمرا طويل المدى نسبيا، هذا إذا ما اختاروا إعادة التأهيل والتأقلم مع

الوضع الجديد. ولنضرب مثالاً على البطالة الهيكلية، إن تحول المجتمع من زراعي إلى صناعي مثلا فان الأمر يعني أن تغيرا جذريا قد حصل في هيكل الاقتصاد يستوجب انحصار العاملين في القطاع الأول لصالح القطاع الصناعة، وعليه من الصعب على المزارع العادي إن يتحول إلى موظف إنتاج على آلة حديثة، كما أن المجتمع الذي يخرج أعداد كبيرة من المتعلمين في تخصصات غير مطلوبة إنما يفاقم من مشكلة البطالة الهيكلية، ويصبح على طالب الهندسة مثلا العودة من جديد لدراسة علم آخر للحصول على وظيفة مناسبة في احد البنوك حينما يكون الطلب أكبر على هذه المهن. (الوزني وآخرون، 2000: ص264)

5.6.2 البطالة الدورية:

ترتبط البطالة الدورية أساسا بالاقتصاد الحر من خلال وضع أو نشاط الدورة الاقتصادية للبلدان، ومن أهم الخصائص التي يتميز بها الاقتصاد الحر تنوع وتقلب فترات النشاط الاقتصادي بين الصعود "التوسع" والهبوط "الانكماش" وذلك وفقا للدورة الاقتصادية التي تعايشها دولة ما.

وحيث إن مرحلة التوسع تتسم بالازدهار الاقتصادي والمتمثل بزيادة حجم الدخل والناتج، لذا ينتج عن هذه المرحلة زيادة التوظيف للقوى العاملة، وتستمر هذه الدورة في رواجها الاقتصادي حتى تصل مستوى الذروة عندها يبدأ الوضع الاقتصادي باتخاذ منحنى آخر ومعاكس بحيث يتجه نحو الهبوط وبذلك يتصف الاقتصاد بشكل عام بالركود في جميع أو أغلب المجالات، مما يؤدي إلى حالة من الانكماش في حجم الدخل والناتج يترتب عليها ضعف ومحدودية توظيف القوى العاملة.

لذا نجد أن الدورة الاقتصادية التي تمر بها الدول تؤثر على سوق العمل ، فإذا كانت الدورية نشطة ومزدهرة فإن ذلك سوف ينعكس بالطلب على سوق العمل من حيث توافر فرص عديدة ومتنوعة للعمل مما يقلص حجم العاطلين عن العمل وبالتالي تنخفض نسبة البطالة. والعكس صحيح أيضاً حيث يزداد الحجم العاطلين عن العمل وترتفع نسبة البطالة إذا ما عايشت أو مرت الدولية بمرحلة من الانكماش والكساد الاقتصادي، وقياساً على ذلك يتحدد مفهوم البطالة

الدورية وفقا لطبيعة الدورية الاقتصادية من حيث النشاط " الازدهار" أو الركود "الكساد".(البكر، 2010: ص154-155)

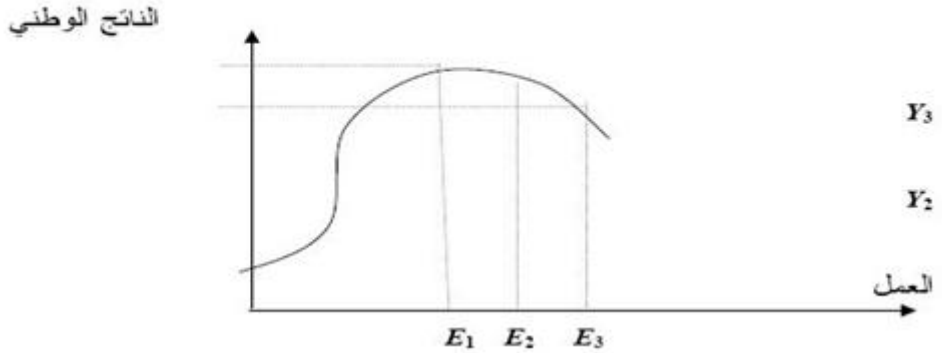
وهناك تيار فكري مميز لبعض الاقتصاديين الذين فسروا البطالة الدورية من خلال العوامل النقدية البحتة ومن ثم رأوا أن علاجها يتحقق من خلال استخدام أدوات السياسة النقدية. (زكي، 1997: ص229)

6.6.2 البطالة المقنعة:

وهي إحدى أشكال البطالة التي نراها كثيرا في البلدان النامية، إذ انه يبدو لنا كثيرا من الناس يذهبوا يوميا إلى مراكزهم أو مكاتبهم الإدارية والحكومية المختلفة... ، ولكن الحقيقة أن نسبة كبيرة من هؤلاء الناس يمكن الاستغناء عنها دون أن يتعرض الناتج الزراعي للنقص أو دون أن يختل العمل الحكومي...ومعنى هذا أن لدينا عمالة زائدة وهذا ما يعني بطالة مقنعة.

والنظرية النيوكلاسيكية تعرف البطالة المقنعة بأنها الوضع الذي تنخفض فيه الإنتاجية الحدية إلى الصفر أو أقل بحيث تصبح سالبة.(موضحة في الشكل (1.1)): (خير، 2005: ص50)

شكل رقم (1.2) البطالة المقنعة وفق النظرية النيوكلاسيكية



المصدر: بحث بعنوان "البطالة في سوريا"، للباحث صفوت الشيخ حسين، 2007: ص16

وتظهر البطالة المقنعة عندما يعمل الأفراد بأقل من الطاقة الإنتاجية المفترضة لهم، أو في حالة وجود عاملين في بعض القطاعات دون أن يترتب – أحيانًا – على توظيفهم نقص الناتج

الكلي، أي أنهم في حالة عمالة ظاهريًا – فقط – بينما عملهم لا يسفر عن خلق سلع أو خدمات، وبالتالي تكون إنتاجيتهم الحدية في الحالة الأولى صفرًا وسالبة في الحالة الثانية. وتزداد البطالة المقنعة ظهورًا وانتشارًا في البلاد النامية حيث يتميز بوجه عام بوفرة نسبية في عنصر العمل ، بينما تكون فرص العمل فيها ضعيفة بسبب ضيق مجالات الإنتاج عمومًا، مما يجعل الأفراد يشتغلون في أية أعمال حتى لو كانت متدنية أو عديمة الإنتاجية، ومما يدعم هذا الأمر انخفاض المستوى التعليمي، وارتفاع نسبة الأيدي العاملة غير الماهرة، ولذا فإن أسباب البطالة المقنعة تكمن في طبيعة الاقتصاد النامي وخصائص بنيانه ، حيث يكون الوزن النسبي للقطاع الصناعي محدود وقدرته على امتصاص العمالة ضعيفة. يلاحظ أن البطالة المقنعة تمثل تبديدًا لجزء مهم من القوة العاملة ، حيث تستنزف هذه الطاقات في أعمال لا تفيد الاقتصاد ولا يترتب عليها إضافات مهمة إلى الناتج القومي ومن ثم تمثل البطالة المقنعة أخطر أنواع البطالة لأنه من الصعب حصره ، إذ أنه في ظلها يكون الأفراد ظاهريًا يعملون وإن كانوا لا يضيفون كثيرًا إلى الإنتاج ، حيث أن الإنتاجية الحدية تكاد أن تكون صفرًا.(الشيخ حسين، 2007: ص16)

7.6.2 البطالة السلوكية:

وهي البطالة الناجمة عن إحجام ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف وذلك مثل العمل في الوظائف المتدنيه مثل اعمال النظافه و الاعمال الخدماتية ... الخ. (بوشعور وآخرون، 2011: ص4)

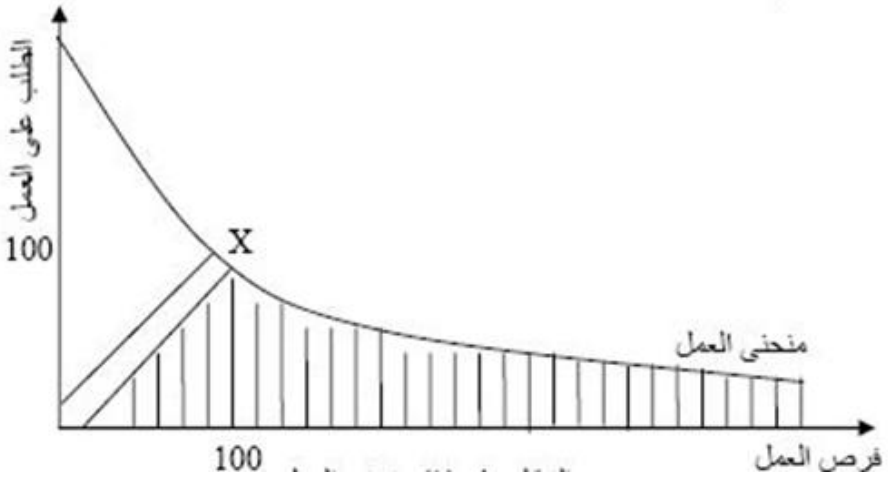
8.6.2 البطالة الوافدة:

وتظهر في الدول التي يأتي إليها العديد من أبناء الدول المجاورة لها هربا من البطالة في بلادهم للعمل في أي وظيفة في هذه الدولة مما يجعلهم يزاحمون أبناء تلك الدولة على الوظائف المتاحة خاصة أنهم يقبلون أجورا تقل بكثير عما يمكن أن يقبله العمال المحليون. (الوزني وآخرون، 2000: ص271)

وقد تكون البطالة بأنواعها السابقة شاملة أو جزئية ، فالشاملة منها هي التي تصيب جميع القطَّاعات والأنشطة الاقتصادية دون استثناء، أما الجزئية فتصيب قطَّاعات محددًة كالأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص، أو الذين يعملون في قطَّاعات التشييد العمرانيِّ، أو الذين يضطرون إلى البحث عن عمل آخر مع العمل الذي يزاولونه. (قنطقجي، 2005: ص10)، كما أن تلمس ظاهرة البطالة الجزئية للموارد، مثل الطاقات البشرية المعطلة يعود لأسباب متعددة. منها ما يعود لسوء استخدام الاستثمارات وبالتالي عدم خلق فرص العمل المناسبة لتشغيلها ، ومنها ما يعود للخلل القائم في الجهاز التعليمي وبرامجه التي لا تتجاوب مع احتياجات التقدم الاقتصادي والاجتماعي، مما يعطل الكثير من الخريجين عن العمل المنتج والمثمر للمجتمع، ويحدث هذا في الوقت الذي تعاني فيه بعض النشاطات الاقتصادية والاجتماعية من نقص حاد في القوى العاملة المؤهلة، ويضاف إلى هذه ذلك وجود حالات البطالة لعدد كبير من النساء بسبب التقاليد والقيم الاجتماعية السائدة أو لسوء التدابير المتخذة والتي لا تراعي هذه الناحية ولا تعمل على إيجاد فرص العمل الملائمة لهن. (مسعود، 1984، ص162)

كما قد تكون البطالة اختياريَّة أو إجباريَّة، فالاختيارية منها تتمثل بتوافر فرص العمل لأفراد القادرين عليه باختصاصاتهم نفسها إلا أنهم يفضلون البطالة عليها، وهذا ما يحدث في الدول الغنية والمتطورة تقنيًا بغية زيادة دخل الأفراد، أو بسبب ظروف الانتعاش الاقتصادي الذي يعيشه الناس في تلك الدول. أما الإجبارية منها فلا دور فيها للفرد العامل لأنها مفروضة عليه، وقد يكون المسبب لها نقص الأجور وقصورها عن تلبية الحاجات، أو سوءَ تنظيم الأسواق، أو أمورًا ذاتيَّة كالمرض المانع من الكسب مثلا. ويمكن تمثيل منحنى العمل على النحو التالي (موضحة في الشكل (2.2)):

الشكل رقم (2.2) يمثل منحنى العمل



المصدر: كتاب "البطالة وعلاجها في الاسلام"، سامر قنطقجي، 2005م، ص10

فكلَّما ازدادت فرص العمل(العرض) قلَّت أعداد العمالة القادرة عليه. وكلَّما قلَّت فرص تعادل العرض والطلب وهي العمل ازدادت العمالة القادرة عليه. وتمثل النقطة x النقطة التي يجب أن تتمحور حولها الإحصائيات بغية معالجة أي خلل يحصل قبل أن يتحول إلى أزمة يصعب حلُّها، وتمثل المنطقة المظلَّلة في المنحني المذكور (البطالة) (قنطقجي، 2005: ص10).

ويمكن ملاحظة أن جميع أنواع البطالة التي تم تفنيدها يعاني منها الواقع الفلسطيني ولكن بنسب متفاوتة، فعلي سبيل المثال توجد البطالة الموسمية في قطاع الحمضيات حيث يعمل العمال في هذا المجال في موسم حصاد الحمضيات ويتعطلون باقي العام، كما أن البطالة المقنعة تنتشر بشكل كبير وعلى نطاق واسع في مؤسسات القطاع العام.

7.2 حساب معدل البطالة:

يعتبر مؤشر البطالة مؤشرًا اقتصاديًا ذو دلالة وأهمية خاصة لأنه يدل على مدى تفشي البطالة بين الأشخاص الراغبين في العمل والقادرين عليه والباحثين عنه، وعلى اعتبار أن البطالة هي جزء من قوة العمل التي لا تعمل وبحالة بحث عن عمل بما فيهم من ترك وظيفته أو فقدها فانه يمكن تعريف معدل البطالة كالتالي "النسبة بين عدد العاطلين عن العمل ومجموع أفراد القوى العاملة في البلد".

عدد المتعطلين في سنة ما

معدل البطالة = ---------- × **100**

أفراد القوة العاملة (المشتغلين+المتعطلين) في نفس السنة

رغم بساطة هذا المعدل إلا أن حسابه يواجه صعوبات عديدة وخصوصًا المفاهيم التي تعرف العاطل وما يشير إليه هذا المصطلح من مجموعة مركبة من اختيارات الأفراد والظروف الخاصة بكل اقتصاد من حيث الأطر والمؤسسات التنظيمية والقانونية وحالة عرض العمل والطلب عليه في سوق العمل، كما أن هناك صعوبات إحصائية من حيث الحصر الدقيق لكل من العاطلين عن العمل وقوة العمل. (الشيخ حسين، 2007: ص13)

8.2 أسباب مشكلة البطالة:

قد تختلف أسباب البطالة من مجتمع إلى آخر كل حسب تكوينه الديموغرافي وحسب النظام الاقتصادي والسياسي السائدين فيه، إلا أن هناك أسبابا عامة كثيرة تؤدي إلى ظهور البطالة وتفاقمها في المجتمعات، فالنقص في الطلب وما يصاحبه من ركود في تصريف الإنتاج يمثل أحد أهم أسباب البطالة، والتي قد تظهر أحيانا في أوقات الرخاء نتيجة لترك العاملين أعمالهم بحثا عن أجور أفضل أو عن ظروف أكثر ملائمة، كما تتأثر نسب البطالة بخروج العديد من العاملين من سوق العمل بسبب التقدم بالسن، على الرغم من كونهم لا يزالون قادرين على العمل، إلى جانب تأثرها بالبطالة الموسمية، ويمثل النمو الديموغرافي عاملا مهما في نشوء هذه الظاهرة، وبخاصة إذا رافق هذا النمو غياب التخطيط السليم لبرامج التعليم، بحيث يتطلب ذلك مواءمة أعداد الخريجين وطبيعة تخصصاتهم لحاجة سوق العمل. (عبد الحق، 2004: ص28)

ويمكن بشكل عام أن نعزو انتشار ظاهرة البطالة للأسباب التالية: (شرفي، 2011: ص5)

1- ضعف معدلات النمو، وضعف القوة الامتصاصية للعمالة في قطاعات النمو، وعدم عدالة توزيع الفرص أو الثروة.
2- الزيادة السكانية: حيث أن زيادة عدد السكان سنويا يسبب ضغطا على موارد الدول، ومن ثم فقد لا تتناسب فرص العمل المتاحة مع تلك الأعداد المتزايدة.
3- عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين: فأعداد الخرجين من الجامعات والمعاهد التعليمية المختلفة تتزايد سنويا ومع ذلك يعجز سوق العمل عن استيعابهم.
4- عدم التمكن من خلق فرص عمل كافية تتوافق مع الأعداد المتزايدة من الداخلين إلى سوق العمل بسبب الإنتاج وضعف الاستثمارات.
5- الاتجاه نحو تقليص الوظائف الحكومية نتيجة تطبيق برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي.
6- سيادة ثقافة العيب التي تعني عدم استعداد الشباب لممارسة العديد من الأعمال المهنية والحرفية التي هي دون الأعمال المكتبية والإدارية في الترتيب الوظيفي.
7- الاعتماد على استيراد منتجات الدول الغنية ذات المميزات التنافسية والتي بالضرورة ستقضي على الصناعة المحلية وبالتالي تزيد أعداد المتعطلين وترفع معدلات البطالة أضعافا عما هي عليه.
8- انتشار ظاهرة الفساد الإداري والواسطة والمحسوبية في تشغيل الباحثين عن العمل.
9- تفاقم آثار الثورة العلمية التكنولوجية على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري.

9.2 آثار البطالة:

ينجم عن البطالة مشكلات اقتصادية واجتماعية تنعكس على الفرد والمجتمع وتنجم الآثار الاقتصادية للبطالة من خلال هدر الموارد البشرية، وعدم استغلالها على الوجه الأمثل ، وضياع الإنتاج الذي يمكن إحرازه لو أمكن تشغيل هذه الموارد المعطلة . أما الآثار الاجتماعية

فيمكن أن نردها إلى أن المتعطل يعيش عالة على المجتمع، وعلى إنتاج غيره، إضافة إلى أن استمرار البطالة وتفاقمها يكون مدعاة لكثير من الآثار النفسية وزيادة معدلات الجريمة في المجتمع. (عميرة، 1992: ص81) .

وسوف نتطرق فيما يلي عرض موجز لأهم آثار البطالة:

1.9.2 الآثار الاقتصادية:

تنطوي مشكلة البطالة على آثار اقتصادية جسيمة، ويأتي في مقدمة تلك الآثار تخفيض حجم الناتج المحلي الإجمالي، بما يوازي حجم الناتج الذي يمكن إنتاجه، فيما لو تم تشغيل العاطلين في الاقتصاد الوطني. بعبارة أخرى يمكن تحديد حجم تكاليف البطالة هذه بالفرق بين الناتج المحلي الإجمالي الفعلي، والناتج المحلي الإجمالي الممكن، عند مستوى العمالة الكاملة. (السرياني، 2009: ص128)

ويشكل الفقر إحدى نتائج البطالة التي تظهر في المدى البعيد، حيث يؤدي الفقر إلى إضعاف قدرات الأفراد على التعبير والاختيار والتأثير في القضايا التي تؤثر في مجريات حياتهم، أو الاستفادة من الفرص المتاحة، إضافة إلى عدم القدرة على مواجهة الأزمات الاقتصادية. (عبد الحق، 2004: ص36) والإنسان الفقير يكون عاجز استهلاكيا مما يضعف الحركة الاقتصادية للسوق والمتمثلة بالاستهلاك لان النشاط الاستهلاكي هو سبب الحصول على الدخل وازدياده وهو أيضا سبب في ضعف النشاط الاستثماري لان النشاط الاستثماري مشتق من النشاط الاستهلاكي. وبالتالي اختلال حالة العرض والطلب في السوق. فكلما كانت نسبة البطالة مرتفعة، أدى ذلك إلى زيادة قيمة الاستهلاك التلقائي(المستقل) مما يؤدي إلى تناقص كمية الادخار، مما يؤدي إلى صعوبة تمويل الاقتصاد، خاصة وأن الفئات الفقيرة والعاطلة عن العمل تتميز بميل حدي للاستهلاك مرتفعا يؤدي إلى تأخر عتبة الادخار أكثر. (طشطوش، 2011: ص6)

ويمكن تصنيف الآثار الاقتصادية بما يلي: (السالم وآخرون، 2004: ص19)

1- هدر لأهم مورد من موارد المجتمع ألا وهو الموارد البشرية، حيث أن رأس المال البشري تتدهور إنتاجيته ويقل عمره الإنتاجي إن كان عاطلاً.

2- تؤثر البطالة على حجم الإنتاج والناتج القومي فيقل الدخل وينخفض مستوى المعيشة وتضعف القوة البشرية.

3- وإذا كان المتعطلون عن العمل من المتعلمين فإن عطالتهم تعني هدر لموارد المجتمع المخصصة للإنفاق على التعليم والتي كان من الممكن صرفها على جوانب أخرى تنموية.

2.9.2 الآثار الاجتماعية:

إن الآثار الاجتماعية للبطالة لا تقل أهمية وخطورة عن الآثار الاقتصادية، بالإضافة إلى تحميل الأسرة والمجتمع عبء معيشة المتعطلين، فإن ارتفاع معدلات البطالة، وطول مدتها، قد يكون سبباً لتفشي الانحراف والتصرفات غير المسئولة. وتتضمن الآثار الاجتماعية للبطالة الآثار النفسية حيث يراود الفرد الشعور بالإحباط، وعدم الثقة بالنفس. ويتزايد هذا الشعور كلما طالت مدة البطالة. وقد احتلت الآثار النفسية للبطالة المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بالمقارنة مع الآثار السلبية الأخرى للبطالة. (السرياني، 2009: ص129)

وتشير الدراسات إلى أن ارتفاع معدلات البطالة يؤدي إلى ارتفاع معدلات الجريمة والانحراف في المجتمع وهناك الكثير من الدراسات التي أجريت في كثير من بلدان العالم تربط بين الظاهرتين ومن أبرزها دراسة أمريكية تؤكد أن ارتفاع نسبة البطالة في الولايات المتحدة الأمريكية بمعدل (1%) يؤدي إلى الزيادة في جرائم القتل بنسبة (6.7%)، وجرائم العنف بنسبة (3.4%)، وجرائم الاعتداء على الممتلكات بنسبة (2.4%). (طشطوش، 2011: ص7)

ويمكن تلخيص الآثار الاجتماعية للبطالة بعدة نقاط وهي: (السالم وآخرون، 2004: ص20)

1- الفقر والحرمان وتدني جودة الحياة.

2- السخط على المجتمع.

3- البطالة وانخفاض نسبة المشاركة في قوة العمل تعني زيادة نسبة الإعالة في المجتمع.

4- بعض المظاهر السلبية مثل إدمان المخدرات وغيرها.

3.9.2 الآثار السياسية:

يتناسب العجز السياسي تناسبا طرديا مع العجز الاقتصادي، بحيث لا تتمكن الدول التي تعاني من العجز الاقتصادي من القيام بدورها السياسي على النحو الأمثل، أو إدارة شؤونها بشكل سليم، أو استغلال مواردها الوطنية استغلالا كاملا، مما يعني – بالنتيجة –قيام مجتمع استهلاكي يساهم في تفاقم أزمة البطالة – وبخاصة لدى الشباب، إضافة إلى عدم استقرار نظامها السياسي وعدم الحفاظ على هيكلية قوية، ومن جانب آخر، تعمل البطالة على إضعاف الولاء والانتماء للوطن، حيث ينصب اهتمام الفرد على كسب رزقه، وأمام عجزه عن هذا الكسب سيتولد لديه الشعور بأن المجتمع الذي لا يوفر له أدنى أسباب العيش الكريم غير مؤهل للدفاع عنه، أو التضحية من أجله، والانتماء إليه، مما يوفر المناخ المواتي لانتشار التطرف والانحراف، أملا منه بالنجاة من هذا الواقع، مما سيخلق حالة من الإرباك السياسي، ويزيد من حالة التفسخ السياسي في المجتمع، ويضع الدولة أمام إشكاليات وأعباء إضافية تتعلق بأمن الدولة واستقرارها. (عبد الحق، 2004: ص33)

4.9.2 الآثار الأمنية:

1- هناك علاقة ارتباط قوية بين الجريمة والبطالة وهذا ورد في كثير من الدراسات التي عالجت هذا الموضوع حيث أن هناك علاقة ارتباط قوية بين هذين المتغيرين فكلما زادت نسبة البطالة ارتفعت نسبة الجريمة (طشطوش، 2011: ص7).

2- انتشار الجريمة يزعزع الاستقرار الأمني ويقوض الأمن الاجتماعي في البلاد مما يرتب أعباء أمنية كبيرة على الدولة مما يحول بينها وبين التقدم الاقتصادي (طشطوش، 2011: ص7).

10.2 البطالة في الفكر الاقتصادي:

وبالرجوع إلى تاريخ الفكر الاقتصادي نجد أن هناك آراء كثيرة حول تفسير ظاهرة البطالة ويمكن تكثيف هذه الآراء في ثلاثة تفسيرات رئيسية: (السرياني، 2009: ص79-80)

1.10.2 التفسير الأول: التفسير التقليدي(الكلاسيكي):

ويعتبر البطالة كحادث اقتصادي سببه اضطراب وقتي في سوق العمل، وهذا الحادث يمكن السيطرة عليه، وإيجاد حل له، إذا لم تطالب النقابات العمالية بزيادة الأجور الاسمية كتعويض النقص في الأجور الحقيقية لكن التجربة التاريخية لأزمة عام 1929 والانتقادات العنيفة من قبل كينز فندت هذا الرأي وجعلته غير واقعي وغير عملي وغير ناجح.

2.10.2 التفسير الثاني: التفسير الكينزي:

تنشأ البطالة عن نقص في الإنتاج ناتج عن المستوى الضعيف للطلب العام، لكن هذا التفسير دحض في الوقت الحاضر وذلك بوجود أزمات الكساد التضخمي في الاقتصاديات الغربية وقد تبنى الانتقادات على نظرية كينز العالمان الاقتصاديان أندريه فورسانس وجان جاك روزا وبرهنا على أن زيادة الطلب لا تؤدي إلى القضاء على البطالة الموجودة في الاقتصاد.

3.10.2 التفسير الثالث للبطالة:

فيلقي بمسؤولية هذه البطالة على تصرفات أرباب العمل (أصحاب المشاريع) فهؤلاء يحددون مقدار استثماراتهم، ومقدار العمل المطلوب بناء على معيار وحيد هو مقدار العائدية الاقتصادية، وهذا التفسير له إيضاحات، فحسب نظرية كينز فإنه يوجد تكامل وترابط ما بين الاستثمار والعمل، بينما حسب النظريات الجديدة فإن رأس المال والعمل، يمكن أن يحل أحدهما مكان الآخر، لكن هذا التفسير لم يؤخذ به في العالم الرأسمالي نظراً لأنه يلقي بمسؤولية البطالة على أرباب العمل، وبالتالي يقضي على الأسطورة القائلة بأن المشروع الخاص (الفردي) هو عامل لتحسين رفاهية المواطن.

4.10.2 البطالة وفقا منحنى فيلبس[1]:

يرتكز اهتمام فيلبس على دراسة وتحليل سوق العمل في الاقتصاد الإنجليزي من خلال دراسته الإحصائية للمجتمع البريطاني من 1861 حتى 1957، حيث كشف وجود علاقة إحصائية قوية بين نسبة العاطلين إلى إجمالي السكان، ومعدل التغيير في أجر الساعة للعامل خلال مدة زمنية معينة، بمعنى أن الفترة التي تقل فيها معدلات البطالة ترتفع عندها الأجور النقدية والعكس صحيح، أو بمعنى آخر وجود معدل ضعيف من البطالة يتناسب مع ارتفاع سريع في الأجور الاسمية و العكس بالعكس. وعلى هذا الأساس تم التوصل إلى وجود دالة متناقصة بين المؤشرين وهو ما يعني " وجود علاقة تجريبية عكسية بين معدل ارتفاع الأجر الاسمي ومعدل البطالة".

وقد ساهمت أبحاث كل من ليبسي وساموبلسون وسولو عام 1960 بتطوير هذه الفكرة، إذ أمكن التوصل إلى وجود علاقة عكسية بين معدل التضخم ومعدل البطالة، وهوما يفسره منحنى فيليبس والذي يمكن من خلاله استخلاص أن ثمن خفض معدل البطالة هو قبول معدل أعلى للتضخم. وعلى هذا الأساس أصبحت معظم البرامج الاقتصادية للدول الصناعية تختار النقطة التي تفضلها على منحنى فيلبس وما تشير إليه من معدل معين للبطالة ومعدل معين للتضخم، وتقوم بعد ذلك اختيار السياسة النقدية والمالية التي تحدد الطلب الذي يضمن تحقيق هذين المعدلين المرغوب فيهما. (عبيرات وآخرون، 2006: ص4)

ومع نهاية الستينيات وبداية السبعينيات بدأت بوادر الضعف والاختلال تظهر على السطح في النظام الاقتصادي العالمي. فتعددت أزمات نظام الصرف وبدأت الولايات المتحدة في إعادة النظر في نظام الصرف القائم على الذهب والدولار وتعددت أسعار الذهب اعتبارا من ١٩٦٨ وتخلت الولايات المتحدة الأمريكية تماما عن نظام الذهب في ١٩٧١ وفي الوقت نفسه بدأت تظهر آثار التضخم بعد حرب ڤيتنام ثم لم تلبث أن ظهرت أزمات عدة منها أزمة الغذاء وأزمة النفط وأزمة المديونية، وبدلا من أن يعاني الاقتصاد من أي من البطالة أو التضخم اجتمعت الظاهرتان فيما عرف بالركود التضخمي (الببلاوي، 2000: ص34)، الشيء الذي شكل

[1] إدموند ستروثر فيليبس Edmund Strother Phelps ولد في 26يوليو 1933 وهو أستاذ الاقتصاد في جامعة كولومبيا منذ 1982و فاز عام 2006بجائزة نوبل في الاقتصاد واشتهر بنظريته المعدل الطبيعي للبطالة و كيفية تحديد حجمها و كيف يمكن لقوى السوق اشتقاق البطالة منها.

انتقادات لاذعة لهذا المنحنى وقصوره على تفسير تزامن البطالة والتضخم معا. (عبيرات وآخرون، 2006: ص4).

5.10.2 تفسير البطالة في النظريات النقدية:

يفسر هذا التيار البطالة الدورية من خلال العوامل النقدية البحتة، وأن علاجها يكمن في استخدام أدوات السياسة النقدية، ويضم هذا التيار مجموعة من المفكرين أمثال: هوتري وفيكسل من مدرسة شيكاغو. بإعطائهم للنقود أهمية بالغة في النشاط الاقتصادي، وأن كل التقلبات التي يعرفها الاقتصاد ناتجة عن تغير عرض النقود. كما أن زيادة تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية على النحو الذي شل من كفاءة آلية الأسعار في سوق العمل، يعتبر من بين العوامل المفسرة للبطالة في نظرهم. ويؤكدون على أن تعطيل زيادة إعانات البطالة تعطل من فاعلية سوق العمل، لأن العمال المستفيدين منها لا يبحثون عن العمل بجدية.

وبالتالي فالبطالة في نظرهم اختيارية ولا مكانة للبطالة الإجبارية في تحاليلهم ويرون أن مواجهة البطالة يكمن في: "عدم تدخل الحكومات لحل هذه المشكلة وتركها لكي تحل نفسها بنفسها عبر آليات السوق" يرى فريدمان أنه لا يوجد منحنى فيلبس في شكله التقليدي إلا في الأجل القصير، أما في الأجل الطويل فإن هذا المنحنى يأخذ شكلا مستقيما عموديا يحدد معدل بطالة طبيعية، ويميز عدم كفاية السياسة الاقتصادية لمحاربة البطالة إلا في الأجل القصير.(عبيرات وآخرون، 2006: ص4).

11.2 الخاتمة:

ناقش هذا الفصل مفهوم البطالة و تعريفها، ونشأتها وطريقة احتسابها، وقد اعتمد الباحث تعريف مركز الإحصاء الفلسطيني في تعريف البطالة، وتم التطرق إلى موضوع التوظف الكامل ومعدل البطالة الطبيعي، وهو القدر الذي ينتج عن البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية، وتم الحديث عن المعنى الموسع للبطالة حيث يتم اضافة الأفراد الذين خرجوا عن القوة العاملة بسبب اليأس من البحث عن العمل، الى عدد العاطلين عن العمل، وتم التطرق للمعنى الضيق لها، بحيث لا يتم احتساب الفئة السابق كرها، وتم التطرق بالتفصيل الي أنواع البطالة المختلفة ومن هذه الأنواع البطالة المكشوفة والبطالة الاحتكاكية والبطالة الموسمية والبطالة الهيكلية والبطالة الدورية والبطالة المقنعة والبطالة السلوكية والبطالة الوافدة، والتي تتوفر جميعها في الأراضي الفلسطينية، وتم التطرق الي طرق احتساب البطالة المختلفة بالإضافة الى الآثار الاقتصادية والإجتماعية والسياسية والأمنية للبطالة، حيث تم التعرض للآثار السيئة للبطالة على هذه الجوانب المذكورة، كما ناقش الفصل التفسيرات الاقتصادية المختلفة لمشكلة البطالة وفق النظريات الاقتصادية الخاصة بها، حيث يعتبر التفسير اللكلاسيكي أن البطالة سببها اضراب وقتي في سوق العمل يمكن السيطرة عليه في حال لم تطالب النقابات بزيادة الأجور الإسمية للعمال، فيما اعتبرها التفسير الكيزي نقصاً في الإنتاج ناتج عن ضعف الطلب العام، فيما استخلص منحنى فيلبس أن ثمن خفض البطالة هو قبول معدل أعلى للتضخم.

الفصل الثالث

البطالة في الأراضي الفلسطينية

1.3 المقدمة:

عملت سياسة الاحتلال الإسرائيلي منذ احتلالها للأراضي الفلسطينية عام 1967 إلى إضعاف القدرة الاستيعابية للاقتصاد الفلسطيني وعدم تمكينه من توفير فرص عمل كافية للقوى العاملة الفلسطينية والتي كانت تنمو بمعدلات عالية بسبب وجود نسبة عالية من السكان تصل إلى ما يقارب النصف في سن أقل من15 عاما كما عمدت هذه السياسات إلى تهميش الاقتصاد الفلسطيني وإلحاقه بالاقتصاد الإسرائيلي وكان من أهم نتائج هذه السياسات تزايد اعتماد العمالة الفلسطينية على العمل في سوق العمل الإسرائيلي، فقد ارتفعت نسبة العمالة الفلسطينية في سوق العمل الإسرائيلي من 21.3 من حجم العمالة الفلسطينية عام 1970 إلى حوالي 74 % منها في نهاية الثمانينيات من القرن الماضي، ومنذ توقيع اتفاقية أوسلو عام 1993 بدا حجم القوة العاملة الفلسطينية في سوق العمل الإسرائيلي بالانخفاض والتذبذب هبوطاً وصعوداً من فترة إلى أخرى وفقا للأوضاع السياسية السائدة وسياسة الإغلاق التي بدأت إسرائيل بانتهاجها تجاه الأراضي الفلسطينية، وبعد اندلاع انتفاضة الأقصى عام 2000 وفرض إسرائيل الإغلاق والحصار الدائم على الأراضي الفلسطينية وتقييد حركة السكان الفلسطينيين بما فيها العمالة الفلسطينية، وأخذت أعداد العاملين الفلسطينيين في إسرائيل بالتناقص الشديد منذ شرعت إسرائيل في بناء جدار الفصل العنصري ومنع العاملون الفلسطينيون من العمل في إسرائيل، ولم يسمح إلا لأعداد قليلة منهم بالعمل في إسرائيل وبشكل متقطع. (أبو شكر، 2006، ص:64)

واستمرت معاناة الاقتصاد الفلسطيني من ممارسات وسياسات سلطات الاحتلال الإسرائيلي خلال عام 2008، حيث واجهت التنمية الاقتصادية في الضفة الغربية عقبات كبيرة بسبب استمرار التوسع الاستيطاني، واستمرار التمزيق لمجالها الجغرافي والاقتصادي عبر نشر الحواجز ونقاط التفتيش واستمرار بناء الجدار العازل الذي أدى إلى هجرة 3880 أسرة فلسطينية، إضافة لتهجير نحو 86027 فرد فلسطيني حتى نهاية عام 2008 وكذلك تراجعت مؤشرات الأداء الاقتصادي بشكل حاد في قطاع غزة، خاصة وأن القطاع يسهم في المتوسط بنحو 44 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي الفلسطيني، وذلك نتيجة لاستمرار الحصار الإسرائيلي الذي اشتدت وتيرته على القطاع منذ منتصف عام2007 ، ليتم تقييد دخول السلع والمواد والبضائع والسيولة النقدية، وقد نجم عن ذلك تعرض القطاع الخاص لأضرار بالغة،

لاسيما وأنه يوظف نحو 100 ألف عامل، أي ما يمثل نحو 53 في المائة من عمالة القطاع، منهم نحو 40 ألف عامل، يعملون في مجال الزراعة والصادرات الزراعية. ولقد أدت هذه الأمور إلى تزايد اعتماد قطاع غزة على المساعدات الخارجية، وتزايد الوزن النسبي للسوق السوداء في اقتصاد القطاع. (التقرير الاقتصادي العربي الموحد،2009: ص248)

وقد شهد عام 2009 استمرار تراجع قدرات الاقتصاد الفلسطيني ومؤشرات مناعته الذاتية، وهو ما نجم بصفة أساسية عن استمرار وتصعيد سياسات الاحتلال الإسرائيلي لاسيما سياسة الاحتواء اللامتكافئ بين الاقتصادين الفلسطيني والإسرائيلي والتي دفعت الاقتصاد الفلسطيني إلى مزيد من التفتت، وضاعفت من تآكل قواعده الإنتاجية والطبيعية، وهشاشته المالية والتجارية، وتزايد اعتماده على الاقتصاد الإسرائيلي، وكبحت وقيدت من مساره التنموي المرجو، لحساب دفع قدرات وإمكانات قطاعات الاقتصاد الإسرائيلي.

وعلى الرغم من تحقيق الاقتصاد الفلسطيني نمواً حقيقياً وصل إلى 6.8 في المائة في عام2009 ، إلا أن هذا النمو جاء مستنداً إلى استمرار نمو الإنفاق العام الممول بدوره عن طريق المساعدات الخارجية للاقتصاد الفلسطيني، التي تنامت أيضاً لمحاولة الحد من التداعيات والانعكاسات الخطيرة للسياسات الممارسات الإسرائيلية على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الأراضي الفلسطينية المحتلة (التقرير الاقتصادي العربي الموحد،2010: ص279)

2.3المؤشرات الكلية للاقتصاد الفلسطيني

رغم المعوقات القسرية والحصار المفروض على قطاع غزة، إلا أن المؤشرات الكلية للاقتصاد الفلسطيني حققت خلال عام 2011 نتائج ايجابية. حيث تبنت الحكومة الفلسطينية مجموعة من الإجراءات والخطط لتحسين أداء المالية العامة والاقتصاد الفلسطيني، بما يساهم في بناء القدرات الذاتية للاقتصاد الفلسطيني، والتقليل من الاعتماد على المساعدات المالية، وتحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية. ومن أهم الخطط كانت خطة بناء الدولة، وتفعيل دور القطاع الخاص، وتحسين دور القطاع العام. فقد ارتفع معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي إلى حوالي 9.9% في العام 2011، وارتفع نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال عام 2011 بنسبة 23.0 % في قطاع غزة ، ويأتي هذا النمو المرتفع في قطاع غزة خلال عام 2011 نتيجة مجموعة من العوامل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،2012) :

1- طفرة الإنشاءات الممولة في معظمها من المعونات والمساعدات الخارجية.

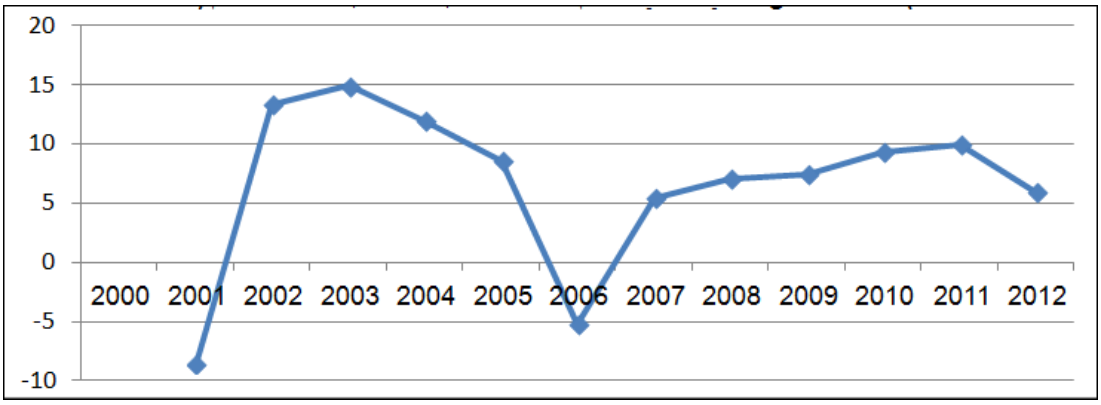
2- تخفيف القيود التي تفرضها إسرائيل على دخول بعض المواد الخام وبعض مواد البناء إلى قطاع غزة.

3- زيادة التجارة عبر الأنفاق مع مصر.

ولكن مع الطفرة في ارتفاع معدلات النمو في قطاع غزة حيث بلغ 1.85 مليار دولار أمريكي انخفضت مساهمة قطاع غزة في الناتج المحلي الإجمالي إلى 29.3% من إجمالي الناتج المحلي البالغ 6.23 مليار

بالرغم من الاقتصاد الفلسطيني يعمل من مستويات ضعيفة أساساً معتمداً على المساعدات الخارجية وغير منشئ للعمالة ويعاني من قاعدة إنتاجية متآكلة فقد نما الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بمعدل 5.9% خلال العام 2012، مقارنةً مع 12.2% خلال العام 2011. لكن ذلك ليس مؤشراً على التحسن كون .(سلطة النقد ، 2013). والشكل التالي يوضح نمو الناتج المحلي الإجمالي للأعوام 2000-2012 بالأسعار الثابتة.

شكل رقم(3-1) :إجمالي الناتج المحلي في الأراضي الفلسطينية من عام 2000-2012



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الحسابات القومية 2012-2000

ويترافق مع هذا النمو في الأراضي الفلسطينية ارتفاع في مؤشر غلاء المعيشة ليصل إلى 2.88%، ويعزى ارتفاع مؤشر غلاء المعيشة إلى ارتفاع أسعار كافة المجموعات الرئيسة باستثناء مجموعة الأثاث والمفروشات والسلع المنزلية. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،2011)

ومازال الفرد الفلسطيني يعاني من الفقر حيث بلغت نسبة الفقر في الأراضي الفلسطينية25.7% وفقا لأنماط الاستهلاك الحقيقية، يعتبر مؤشر الفقر المرآة الحقيقية التي تعكس مستوى معيشة الأفراد. كما تراجع معدل البطالة إلى 23.7%من إجمالي القوى العاملة

في العام 2010، وحقق قطاع الإنشاءات أعلى نسبة ارتفاع في أعداد العاملين بواقع 19.2% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،2011).

وتزايد إجمالي صافي الإيرادات المحلية بحوالي 24.5%، وانخفاض النفقات العامة بحالي 3.5%، فتراجع العجز الكلي لموازنة السلطة الفلسطينية (قبل الدعم الخارجي)إلى 17.8% من الناتج المحلي الإجمالي . والجدول التالي يقارن بين مؤشرات الاقتصادية الكلية في الأراضي الفلسطينية ودول الجوار ونلاحظ التحسن في النمو الاقتصادي للناتج المحلي الإجمالي مقارنة مع مصر والأردن وإسرائيل. لكن هناك قلق مستمر من قبل السلطة الفلسطينية باستمرار العجز في الموازنة، وانخفض هذا العجز بعد المنح و المساعدات إلى 0.7% فهي تشكل دعامة أساسية للموازنة، لكنها مصدر قلق مستمر للحكومة نظرا لتذبذبها وعدم ديمومتها واستمراريتها. والجدول التالي يوضح وضع المؤشرات الاقتصادية الكلية في الأراضي الفلسطينية ودول الجوار بالأسعار الثابتة.

وحافظت الأسعار في فلسطين على مستويات تضخم متدنية ومتقاربة نسبياً خلال العامين الأخيرين، إذ بلغت نسبة التضخم 2.8% خلال العام 2012 مقارنة بـ2.9% في العام 2011. وهذا يشير إلى أن جزءاً كبيراً من التضخم المحلي ناتج عن تذبذب الاسعار في الخارج . وتحديداً اسرائيل (سلطة النقد ، 2013).

ومازال الفرد الفلسطيني يعاني من الفقر حيث بلغت نسبة الفقر في الأراضي الفلسطينية25.8% وفقا لأنماط الاستهلاك الحقيقية خلال عام 2011 ، ويعتبر مؤشر الفقر المرآة الحقيقية التي تعكس مستوى معيشة الأفراد، كما تبين أن حوالي 12.9% من الأفراد في فلسطين يعانون من الفقر المدقع (بواقع 7.8% في الضفة الغربية و21.1% في قطاع غزة). مع العلم أن خط الفقر للأسرة المرجعية قد بلغ 293،2 شيكل اسرائيلي وخط الفقر المدقع قد بلغ 832،1 شيكل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،2012).

3.3 حجم السكان وتوزيعه:

واجهت الأراضي الفلسطينية تحديات ومعوقات صعبة في مجال التنمية السكانية في ظل الظروف التي عاشتها والمتمثلة أساساً بالاحتلال ومخلفاته من بطالة وفقر، واحتكار للموارد الطبيعية، إضافة إلى النمو السكاني المرتفع. ومنذ قيام السلطة الوطنية الفلسطينية على أجزاء

معينة في الضفة الغربية وقطاع غزة في العام 1994، حدثت تطورات هامة في مجال التنمية السكانية، تمثل أهمها في نشر الوعي في مجال التكاثر السكاني والصحة الإنجابية، إضافة إلى انتشار مراكز الرعاية الصحية الثانوية (المستشفيات) والأولية (العيادات والعيادات التخصصية).(جامعة القدس المفتوحة، 2007، ص82)

في ضوء ندرة وشح الموارد الطبيعية المتاحة، يعتبر رأس المال البشري في الأراضي الفلسطينية الثروة الحقيقية والمورد الرئيسي المتوفر، ولقد أظهرت دراسات كثيرة أهمية رأس المال البشري في عملية التنمية، وعلى الرغم من معدلات النمو العالية في عدد السكان في الأراضي الفلسطينية، إلا أن وجوده بهذه الكثافة لا يعني مشكلة اجتماعية أو اقتصادية إذا ما تم وضع الخطط السليمة والصحيحة لتنميته وتأهيليه، خاصة وان العنصر البشري يعتبر الدعامة الرئيسية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وعلى مدى السنوات والحقب الزمنية الماضية والممتثلة بفترة الاحتلال الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية، ومن ثم قيام السلطة الوطنية الفلسطينية بعد العام 1994، وفي العام 1997 نفذ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت، ليكون بذلك المرجعية الأساسية والرئيسية لمعظم المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية (ماس، المراقب الاجتماعي- أعداد مختلفة، والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 1997).[1]

وقد بلغ عدد السكان في الأراضي الفلسطينية في منتصف العام 1994 حوالي 2.32 مليون نسمة موزعين بين 1.5 مليون فرد في الضفة الغربية و 816.3 ألف فرد في قطاع غزة[2]، وكانت معدلات النمو في عدد السكان تتذبذب بين الارتفاع والإنخفاض من سنة لأخرى، حيث ارتفع عدد السكان الفلسطينيين في الضفة الغربية وقطاع غزة في العام 1995 بمعد نمو بلغ 7.18% مقارنة مع العام 1994(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الإحصاءات السكانية، أعداد مختلفة). وخلال الفترة التي تلت العام 1994 استمر عدد السكان الفلسطينيين بالارتفاع، وذلك استمراراً لمعدلات النمو في عدد السكن في فلسطين، والتي تعتبر من أعلى المعدلات في العالم. مما يعني أن زيادة حجم السكان بتلك النسب والمعدلات يعتبر مؤشرا خطيرا على حجم

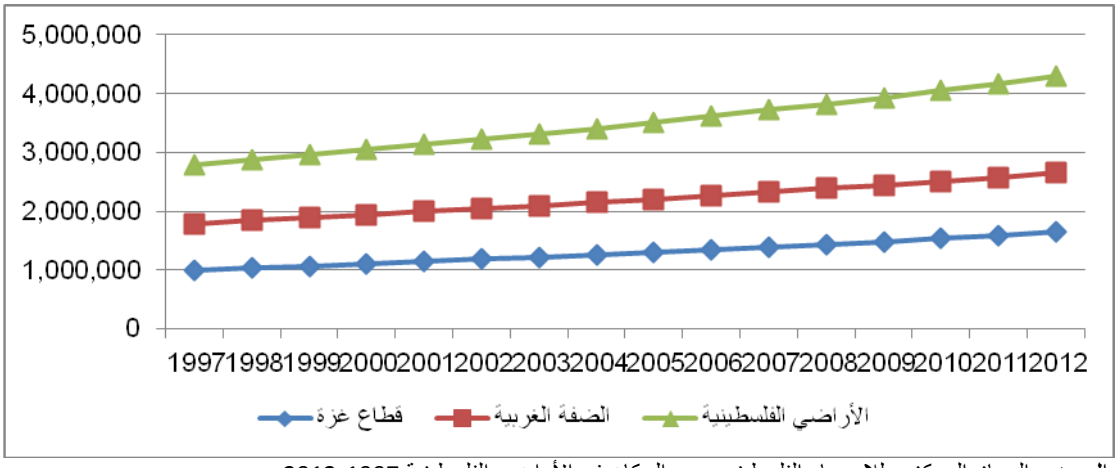
[1]إن جميع البيانات المتوفرة حول السكان قبل العام 1997 اعتمدت بشكل أساسي وكبير على بيانات تقديرية تأخذ بعين الاعتبار عدد السكان للسنة الأساسية 1967، وتضيف الى ذلك عدد لمواليد وتطرح منه عدد الوفيات، إضافة إلى صافي الهجرة الخارجية

[2]قطاع غزة هو تلك المساحة من الأرض المتبقية من قضاء غزة الفلسطيني، والتي لا تزيد مساحتها عن 365 كم مربع والتي تقع في الجزء الجنوبي من الساحل الفلسطيني، بطول 45 كم وبعرض يتراوح ما بين 6- 12 كم، يحده من الغرب البحر المتوسط ومن الشمال والشرق إسرائيل، ومن الجنوب جمهورية مصر العربية، فقد تعرض قطاع غزة لأبشع عمليات الحصار والإغلاق من المحتل الإسرائيلي

الزيادة السكانية، في ظل عدم توفر خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الفلسطينية من جهة، والسياسات الإسرائيلية تجاه المجتمع الفلسطيني من جهة أخرى. وللتدليل على ارتفاع معدلات الزيادة الطبيعية في عدد السكان في الضفة الغربية وقطاع غزة، فقد بلغت في العام 2002 حوالي 36%، وذلك بسبب بقاء معدلات الإنجاب مرتفعة وانخفاض مستويات الوفيات، حيث بلغ عدد السكان في ذلك العام حوالي 3.472 مليون نسمة. وفي العام 2012 بلغ عدد سكان الأراضي الفلسطينية حوالي 4.293 مليون نسمة، مع بقاء نسبة النمو مرتفعة. و قدر عدد سكان الضفة الغربية حوالي 2.649 مليون نسمة العام 2012 أي ما يشكل نسبة 61.8% من سكان الأراضي الفلسطينية في ذلك العام. أما في قطاع غزة قدر عددهم حوالي 1.644 مليون نسمة العام 2012 وهو ما يشكل 38.2% من إجمالي سكان الأراضي الفلسطينية، والشكل التالي يوضح عدد السكان المقدر في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة.

شكل (3-2)

عدد السكان المقدر في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة منتصف العام للسنوات، (1997 - 2012)



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، عدد السكان في الأراضي الفلسطينية 1997-2012.

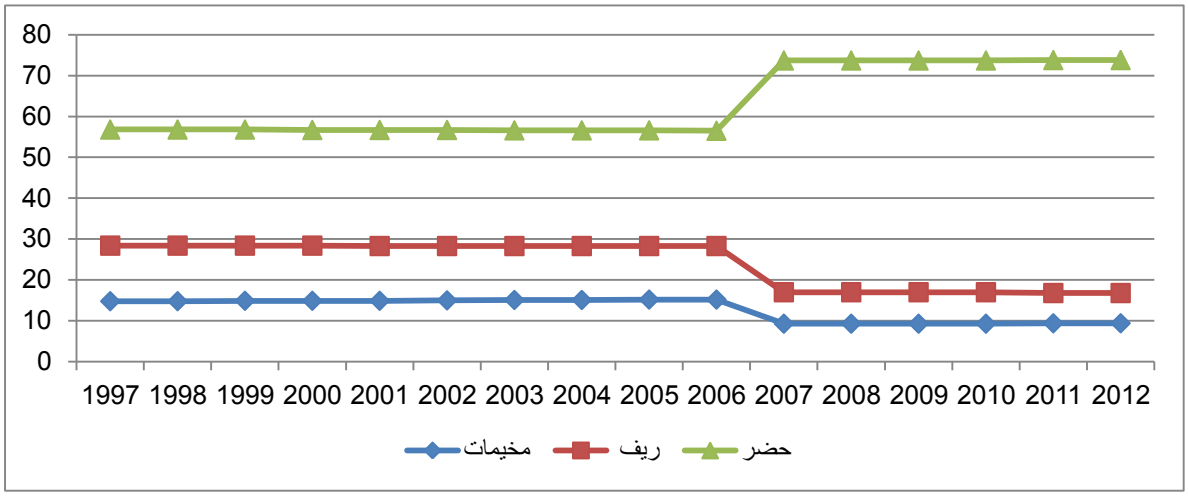
وتوزع السكان في الأراضي الفلسطينية في مناطق حضرية وريفية ومخيمات اللجوء حيث يقطن اللاجئون الفلسطينيون الذين هجروا من قراهم ومدنهم في عام 1948 في 33 مخيم في الأراضي الفلسطينية ، ويوجد في الضفة الغربية 25 مخيما للاجئين، و 8 مخيمات في قطاع غزةإذ أن اثنين

من المخيمات قد افرغا بعد حرب 1967م. وهما مخيمي 'كرامة، ومخيم النويعمة'، وتعترف الوكالة 'الانروا' بـ(19) مخيما[1]، والباقي مخيمات غير منظمة.

ولوحظ تراجعاً في المقيمين في الأرياف والمخيمات واتجاه سكان تلك المناطق نحو الهجرة إلى المدن الكبيرة مثل رام الله، وغزة، والخليل، ويؤدي ذلك إلى تناقص دور الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي وزيادة دور الخدمات فيه.

والشكل التالي يوضح التوزيع النسبي للسكان المقدر في الأراضي الفلسطينية حسب نوع التجمع منتصف العام للسنوات (1997 – 2012)،وتؤكد الإسقاطات التي أعدها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أن المجتمع المقيم في الضفة الغربية وقطاع غزة مجتمع فتي.

الشكل (3-3)التوزيع النسبي للسكان المقدر في الأراضي الفلسطينية حسب نوع التجمع منتصف العام للسنوات، (1997 – 2012)



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، التوزيع النسبي للسكان في الأراضي الفلسطينية 1997-2012

الملاحظ من الشكل أنه تتسع قاعدة الهرم السكاني، بمعني ارتفاع نسبة الأفراد صغار السن مقارنة بالفئات العمرية الأخرى، إذ أن نسبة الأفراد الذي تقل أعمارهم عن 15 سنة بلغت حوالي 48%

[1]تعمل الأونروا (وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى) على تقديم الدعم والحماية وكسب التأييد لحوالي 5 مليون لاجئ فلسطيني مسجلين لديها في الأردن ولبنان وسورية والأراضي الفلسطينية المحتلة إلى أن يتم إيجاد حل لمعاناتهم.ويتم تمويل الأونروا بالكامل تقريبا من خلال التبرعات الطوعية التي تقدمها الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة.

في العام 2006. إن الأرقام والنسب التي تم التطرق لها سابقاً تضع أمامنا مجموعة من الحقائق، أهمها (جامعة القدس المفتوحة، 2007، ص84):

1- المجتمع الفلسطيني هو مجتمع فتي بكل المقاييس، الأمر الذي يتطلب ضرورة البحث عن وسائل، متعددة لمواجهة هذه الظاهرة وتجنب الآثار السلبية التي قد تنجم عنها.
2- الزيادة الكبيرة في معدلات نمو السكان، تعني دخول أعداد كبيرة منهم إلى سوق العمل سنوياً،
3- الاقتصاد الفلسطيني اقتصاد صغير، وسوق العمل الفلسطينية صغيرة أيضا، مما يعني عدم قدرة الاقتصاد الفلسطيني على استيعاب القوى العاملة خاصة الجديدة منها.
4- إن عمليات خلق فرص عمل لتلك الأعداد من القوى العاملة، يتطلب استثمارات مالية ومادية ضخمة وهو ما يعجز عنه الاقتصاد الفلسطيني في هذه المرحلة.
5- في ظل تلك المعطيات ووجود تلك المحددات فانه لا بد من وضع الخطط والسياسات التي تعمل على استغلال تلك الموارد البشرية، والانطلاق من قاعدة أن الاستثمار في رأس المال البشري هو أساس النجاح في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

3.4 سوق العمل والبطالة في الأراضي الفلسطينية:

يعرف سوق العمل على أنه الإطار الذي يتحد فيه طالبي العمل من المنشآت والمؤسسات الاقتصادية مع عارضي العمل من العمال، وهو يؤثر ويتأثر بمستوى الأداء الاقتصادي، أي أن أهمية سوق العمل تنبع من أنها المصادر التي تقدم الموارد البشرية القادرة والراغبة والمستعدة للعمل، أي انه يمثل جانبا من العرض الذي تستقي منه الجهات والمنشئات الاقتصادية عمالها، وبالتالي إن دراسة سوق العمل والتعرف على خصائصه من الأهمية بمكان لمعرفة مقدار العرض المتاح من أولئك الذين يملكون القدرة والرغبة في العمل سواء كانوا يعملون ويتطلعون لفرص عمل أفضل أو بحثا عن عمل ثانوي أو كانوا عاطلين يبحثون عن العمل سواء كانوا دخلوا سوق العمل حديثا أو عملوا سابقا..، (الشيخ حسين، 2007: ص17).

ويرى المعهد العربي للتخطيط سوق العمل سوق حرة وتتكون " من تفاعل جانبي العرض والطلب ويتم فيها تحديد كميات كل منها والأجور المقابلة كما يتم فيها توزيع موارد العمل على مختلف المنشآت والقطاعات والأقاليم". ويتكون الطلب على العمل من فرص التوظيف والتشغيل التي توفرها مختلف القطاعات الإنتاجية، ويتحكم فيه منطق البحث عن تحقيق الربح المتأتي من فارق تكلفة العمل المباشر وغير المباشرة والقيمة المضافة التي يحققها هذا العمل.

ويتكون عرض العمل من تدفق عديد الفئات التي يمكن حصر أهمها في الوافدين على سوق العمل لأول مرة خريجي منظومات التربية والتدريب والتعليم العالي وتتفرع هذه الفئة إلى (سكر، 2012، ص44):

1- خريجي منظومة التدريب المهني والذين تلقوا أثناء فترة تدريبهم تكوينا مكنهم من اكتساب مهارات وكفايات مهنية يفترض أنها أقرب ما تكون لما تحتاجه المؤسسات الإنتاجية المشغلة.

2- خريجي مؤسسات التعليم العالي، وخصوصية هذه الفئة كثرة الاختصاصات.

3- المنقطعين عن العمل ممن سبق لهم أن اشتغلوا في السابق.

4- أصحاب أفكار المشاريع في حالة بحث عن آليات مساعدة لبلورة مشاريعهم أو المرور بها إلى طور التنفيذ.

5- المتسربين من التلاميذ والطلبة الذين غادروا المؤسسات التعليمية دون الحصول على مؤهلات مهنية وعلمية.

ومن أهم خصائص هذه سوق العمل:

1- **الحركية وعدم الاستقرار** والتي تتأثر بصفة مباشرة بالوضع الاقتصادي المحلي والإقليمي والدولي، وهذه النقطة هامة جدا حيث يجب التنبه لعدم التوجيه نحو التخصص الضيق حتى وإن كان عليه طلب هام في وقت من الأوقات.

2- **الخضوع لقوانين خاصة** تتداخل فيها مسائل لا علاقة لها بعوامل التوازن بين العرض والطلب مثل القيود المتعلقة بالأمن وبالهجرة.

3- **صعوبة التخطيط لجعل العرض يتناسب مع الطلب كمياً ونوعياً** نظرا لأن " إنتاج" الكفاءات التي تمثل عنصر العرض يتطلب في غالب الأحيان سنوات عديدة مما يجعل هنالك دوما فارقا زمنيا بين تحديد الاحتياج وإنتاج المهارات، وهو مايضاعف في صعوبة التخطيط المحكم في هذا المجال. (سكر ، 2012، ص46)

وبشكل عام فإن السكان حسب سوق العمل يقسمون لقسمين أساسين:

الأول: القوة البشرية ويضم جميع الأفراد الذين يتمتعون بالمهارات والاختصاصات والطاقات التي تقوم بعبء النشاط الاقتصادي، ويمكن تعريفها بأنهم الأفراد القادرون على العمل من بين من هم في سن العمل، وهو ما يقودنا لتقسيم القوى البشرية إلى فئتين:

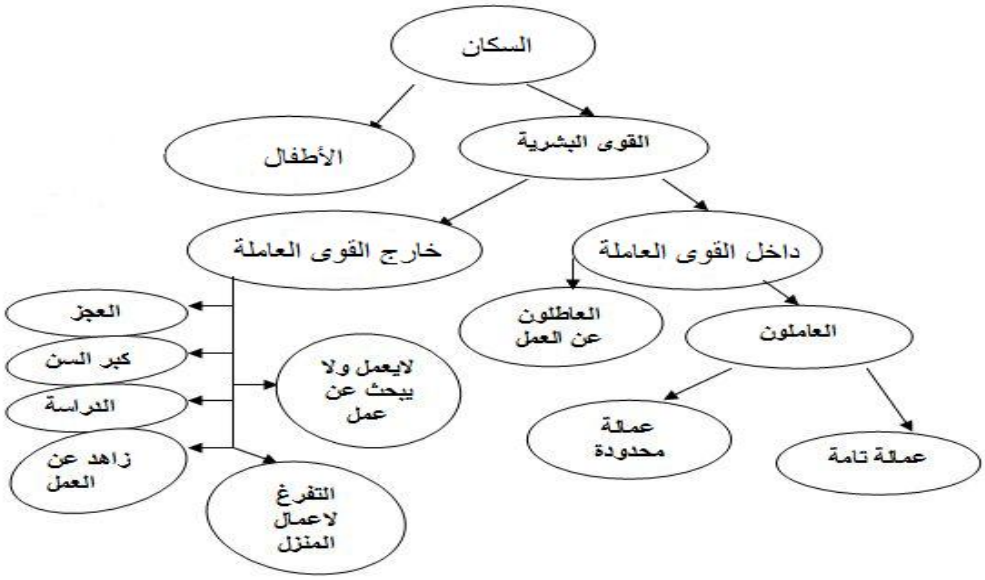
- **قوة العمل:** وتضم جميع الأفراد المتواجدين في سوق العمل، سواء يعملون بمهنة ما، بأجر أو بدون أجر أو عاطلين وهم من يملكون قوة العمل ولا يجدون أعمال بالرغم من بحثهم عن

عمل.

• **خارج قوة العمل:** وتضم جميع الأفراد القادرين على العمل المنتج لكنهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل، وعلى سبيل المثال ربات المنزل والطلبة المتفرغون للعلم والمتقاعدون ونزلاء السجون.

الثاني: الأطفال دون سن 15عاماً. (الشيخ حسين، 2007م، بتصرف) والمخطط التالي يوضح مكونات سوق العمل

شكل (3-4) مكونات سوق العمل



المصدر: رسالة ماجستير بعنوان "ظاهرة العولمة و تأثيرها على البطالة في الوطن العربي" للباحث محمد صالح،2008، بتصرف.

ويعتبر العمل أحد أهم عوامل الإنتاج في الاقتصاد الفلسطيني في ظل محدودية الموارد الطبيعية وسيطرة إسرائيل على الأرض والمياه والقيود التي تفرضها على حركة الأفراد ورؤوس الأموال. وتشير البيانات الإسرائيلية المتوفرة حول معدلات البطالة في الضفة الغربية وقطاع غزة إلى أن مستويات البطالة في هذه المناطق كانت مخفضة جداً ووصلت إلى أقل 1% في العديد من السنوات، ولا بد من الإشارة هنا إلى أن معدلات البطالة التي وفرها مكتب الإحصاء الإسرائيلي لا يعكس بالضرورة مستوى البطالة الحقيقي إذ أن هناك عدة أسباب للتشكيك في دقة هذه المعدلات منها الدوافع السياسية لتخفيض معدلات البطالة وذلك لتجميل صورة الاحتلال من جهة، إضافة إلى الإشكاليات المنهجية المتبعة من حساب معدلات البطالة، إذ أن تعريف العاطل عن العمل هو ذلك الشخص الذي تقدم بطلب عمل لدى مكاتب الاستخدام التابعة

للإدارة المدنية الإسرائيلية، مما يعني أن مالم تقوم بطلب لدى مكاتب الاستخدام لا يعتبر عاطلاً عن العمل.

وبعد تشكيل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تولي مسؤولية جمع وإصدار بيانات العمل ومن بينها إحصاءات البطالة منذ نهاية عام 1995م، وحسب إحصاءات البطالة المتوفرة فقد بلغ متوسط معدل البطالة 13.6% في الضفة الغربية و23% في قطاع غزة خلال الفترة الممتدة بين نهاية عام 1995 حتى الربع الأول من عام 2000م، وتتذبذب معدلات البطالة من فترة لأخرى تبعاً للظروف السياسية والاقتصادية السائدة في المناطق الفلسطينية من جهة وتبعاً لسياسة الإغلاق التي تمارسها إسرائيل والتي تحد وتدفق العمالة الفلسطينية إلى إسرائيل، من جهة أخرى (القدس المفتوحة ،2007، ص:97) وبعد العام 2000م حيث اندلعت الانتفاضة الفلسطينية الثانية، زادت قوات الاحتلال الإسرائيلي من سياسة القبضة الحديدية تجاه الشعب الفلسطيني واقتصاده، ارتفعت معدلات البطالة بشكل كبير وخطير، كما أشارت البيانات الصادرة عن العديدة من الجهات المحلية والدولية الرسمية وغير الرسمية. فقد أشارت البيانات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلي أن معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية بلغت حتى نهاية الربع الثالث من العام 2000 حوالي 9%، لتبدأ بالارتفاع خلال الربع الرابع، حيث بلغت حوالي 14.1%، ثم واصلت ارتفاعها لتبلغ 31.2% سنة 2002، ثم تراجعت قليلاً في الأعوام التي تلت ذلك، إلا أنها بقيت اعلي من معدلاتها السابقة، حيث بلغت في العام 2005 حوالي 23.5%. ووصل معدل البطالة إلى 23.7%من إجمالي القوى العاملة في العام 2010، وحقق قطاع الإنشاءات أعلى نسبة ارتفاع في أعداد العاملين بواقع 19.2%.

وبلغ معدل البطالة بين الفراد المشاركين في القوى العاملة 15سنة فأكثر 23% (256 ألف عاطل عن العمل) أي 21 للذكور و 33% للإناث في العام 2012 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ،2013)

ويقسم السكان حسب القوى العاملة بموجب ذلك إلى مجموعتين رئيستين هما السكان حتى 14 عاماً أي الأطفال بأعمارهم المختلفة ثم القوى البشرية أو السكان من سن 15 عاماً فما فوق. أما فئة القوى البشرية فتقسم بدورها إلى مجموعتين تضم الأولى من هم داخل القوى العاملة، وتضم الثانية من هم خارج القوى العاملة كربات البيوت غير العاملات وطلاب المدارس والمرضى والمقعدين والمعتقلين والمساجين، وتنقسم القوى العاملة بدورها إلى عمالة تامة وعمالة

محدودة ثم المتعطلين. والجدول التالي يوضح التطور النسبي لمؤشرات القوى العاملة الفلسطينية فيما بين تعدادي السكان للأعوام (1997-2007).

جدول (3-2): التطور النسبي لمؤشرات القوى العاملة الفلسطينية فيما بين تعدادي (1997-2007)

البيان	1997	2007
دخل القوى العاملة	40.5	41.9
خارج القوى العاملة	59.5	58.1
المجموع	100	100
عمالة تامة	70.4	70.5
عمالة محدودة	9.3	8.0
بطالة	20.3	21.5
المجموع	100	100

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: مسح القوى العاملة التقرير السنوي 2008، رام الله، نيسان/ أبريل 2009.

عند مقارنة تعداد عام 2007 مع نظيراتها في تعداد عام 1997 برزت عدد من التطورات في اتجاهات نمو القوى العاملة على مستوى القوى البشرية أو من هم داخل القوى العاملة، ويلاحظ (رجب، الفرا،2009، ص38) ما يلي:

- استمرار اتجاه البطالة نحو التزايد خلال التعدادين لترتفع بنحو 70 ألف متعطل، ومن ثم زيادة نسبتها إلى مجموع القوى العاملة من 20.3% إلى 21.5
- حدوث ارتفاع في نسبة من هم داخل القوى العاملة 40.5% إلى 41.9%
- ومن ثم انخفاض من هم خارج القوى العاملة من 59.5% إلى 58.1%. ومعنى ذلك أن الشرائح الخارجية عن القوى العاملة قد انخفض عددها كالتلاميذ وربات البيوت غير العاملات والمتقاعدين والمقعدين والمرضى وغير الراغبين في العمل ومن في حكمهم،

يعكس هذا انخفاضاً في معدلات الإعالة التي يتحملها المشتغلون تجاه غير المستغلين مما يخفف من معاناة الطبقات الفقيرة والمتوسطة المشتغلين

وارتفعت نسبة المشاركة في القوى العاملة عام2011 إلى 43.0% مقارنة مع 41.1% خلال عام 2010، ما رفع حجم القوى العاملة في عام 2011 إلى 1.059ألف فرد مقابل 976 ألف فرد خلال العام 2010م، وتعزى هذه الزيادة في نسبة المشاركة إلى الارتفاع الملحوظ في حجم

القوى العاملة التي دخلت سوق العمل. وكما يتضح من جدول السابق زيادة حجم القوى العاملة بنسبة 8.5% خلال العام 2011 مقارنة مع معدل 4.4% للفترة 2004-2010، مما أدى إلى ارتفاع نسبة المشاركة مقارنة مع السنوات الثماني الماضية، والتي تراوحت نسبة المشاركة فيها 40.1%-43.0%. وبالرغم من هذه الزيادة في نسبة المشاركة، إلا أنها تظل منخفضة مقارنة مع الدول المجاورة. كما أن هذه النسبة تتفاوت بين الضفة الغربية وقطاع غزة، فقد بلغت نسبة المشاركة في القوى العاملة في الضفة الغربية 45.5% عام 2011 مقابل 83.4% في قطاع غزة. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،2012)

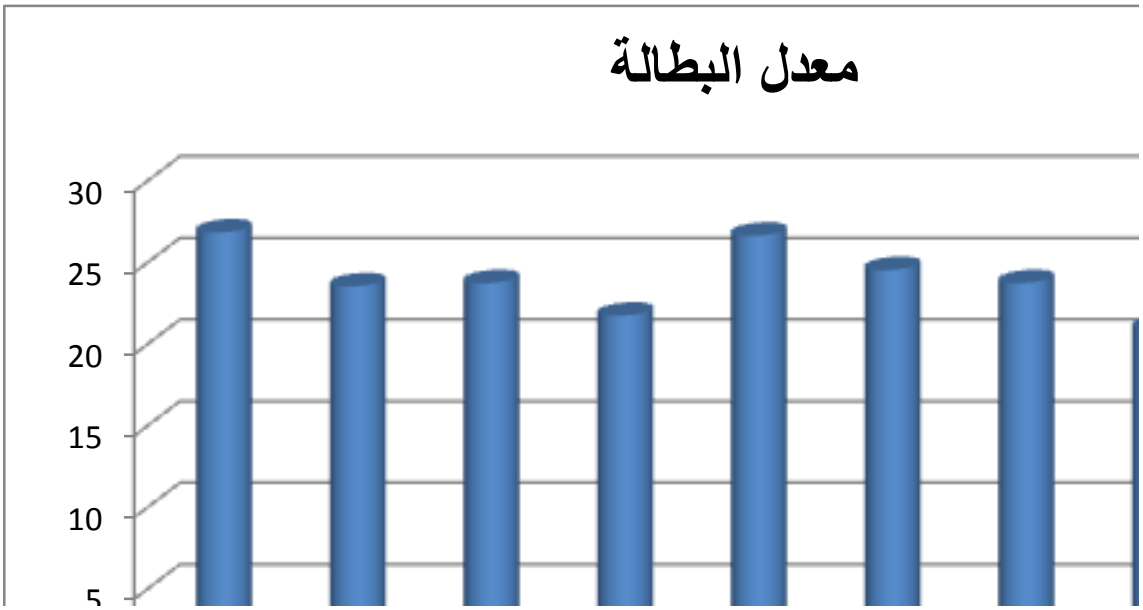
كما شهد عام 2011 ارتفاعاً في عدد العاملين بنسبة 12.6% مقارنة مع عام2012، حيث وصل عدد العاملين في الأراضي الفلسطينية 837 ألف عامل خلال العام 2011 مقابل 744 ألف عام 2010، ويأتي هذا الارتفاع في أعداد العاملين خلال السنوات الثلاث الأخيرة بعد الانخفاض الذي شهدته الأراضي الفلسطينية عام 2008، ويعزى الارتفاع الملحوظ خلال العام 2011 إلى زيادة أعداد العاملين في قطاع غزة بنسبة 25.9% ليصل إلى 243 ألف عامل. ونتيجة لذلك، انخفض معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية إلى 20.9% في العام 2011 مقارنة مع 23.7% في العام 2010، وتعتبر هذه النسبة هي الأقل منذ اندلاع انتفاضة الأقصى في أواخر العام 2000. ويعزى الانخفاض في معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية على انخفاض معدل البطالة في قطاع غزة الذي وصل 28.7% عام 2011 مقارنة 37.8% عام 2010، في الوقت الذي ارتفع معدل البطالة في الضفة الغربية ليصل إلى 17.3% بعد أن كان 17.2%. ويشير جدول (3-3) إلى بعض المؤشرات الرئيسية لسوق العمل الفلسطيني خلال الفترة 2004-2012.

جدول(3-3) : بعض مؤشرات سوق العمل للأفراد 15 سنة فأكثر

مؤشرات السوق	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
حجم القوى العاملة (بالألف)	752	789	834	882	908	951	976	1.059	1.17
نسبة المشاركة في القوى العاملة	40.1	40.4	41.0	41.7	41.2	41.6	41.1	43.0	43.6
عدد العاملين (بالألف)	550	603	637	691	666	717	744	837	858.2
نسبة التغير في أعداد العاملين	-	9.6	5.5	8.5	3.5-	7.6	3.7	12.6	2.53
معدل الأجر اليومي الاسمي(شيكل)	73.8	77.0	81.5	81.9	87.0	91.3	91.7	91.7	92.2
معدل الأجر اليومي الحقيقي	73.8	74.0	75.4	74.4	71.9	73.4	71.1	69.1	76.9
معدل البطالة	26.8	23.5	23.7	21.7	26.6	24.5	23.7	20.9	23.0
الإنتاجيةالدولار/عامل)	8.293	8.333	7.437	7.239	8.560	8.519	8.925	8.578	8.603

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أداء الاقتصاد الفلسطيني من عام 2004-2012 رام الله فلسطين

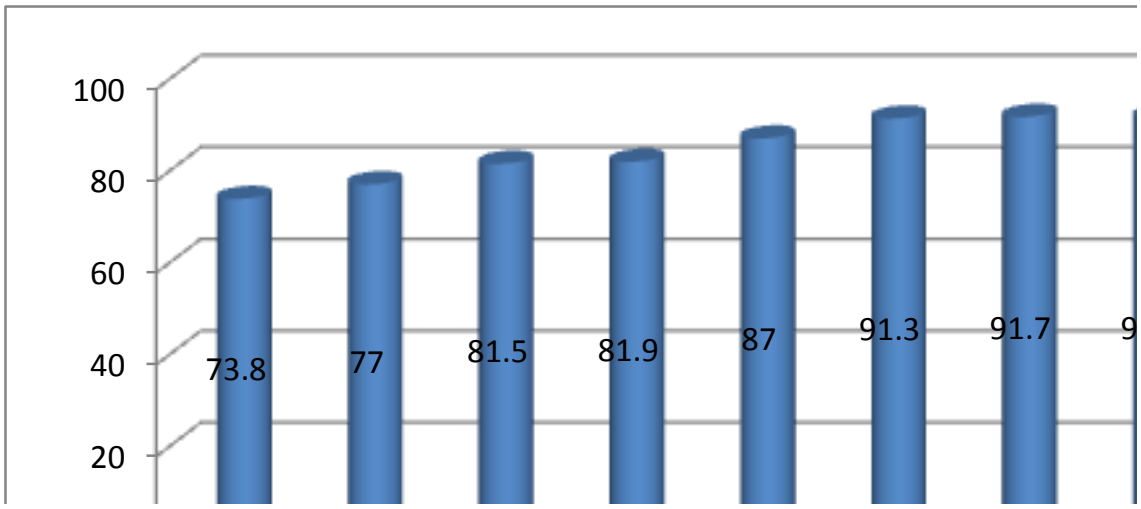
شكل (3-5) : معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية،(2004-2012)



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الكتب الإحصاء السنوية 2004- 2012

وكما يلاحظ من الشكل رقم (3-5) فإن معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية هي معدلات مرتفعة بشكل عام، وأن أعلى معدلات البطالة هي في الأعوام 2004م و 2008م، ويرجع السبب في ذلك الى ارتفاع وتيرة الحصار الإسرائيلي في هذه السنوات.

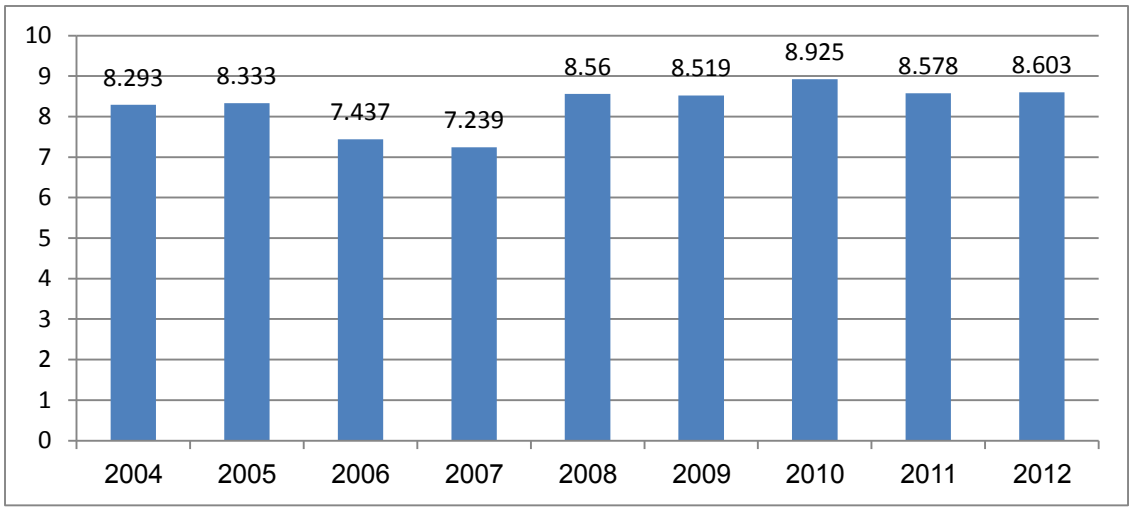
شكل (3-6) : معدل الأجر اليومي الاسمي والحقيقي بالشيكل الإسرائيلي في الأراضي الفلسطينية، (2004-2012)



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أداء الاقتصاد الفلسطيني من عام 2004-2012 رام الله فلسطين

ويتضح لنا من الشكل رقم (3-6) أنه بالرغم من استقرار معدل الأجر اليومي الاسمي الذي شهدته الأراضي الفلسطينية خلال العام2011، فقد بلغ معدل الأجر اليومي الاسمي 91.7 شيكل خلال العام 2011 فقد ارتفع معدل الأجر اليومي الاسمي إلى 92.2 شيكل وكما يتضح من الشكل التالي ولكن إذا تم ربط الأجور بالتغير الحاصل في الأسعار في الأراضي الفلسطينية، فإن معدل الأجر الحقيقي خلال العام2012 أقل مما كان عام 2011، وهو مايدلل على انخفاض القدرة الشرائية للأفراد على الأراضي الفلسطينية، أي أن الزيادة في الأجر الاسمي للعامل كانت أقل من ارتفاع مستوى الأسعار في الأراضي الفلسطينية خلال تلك الفترة التي كانت بنسبة 2.9% في العام 2012.

شكل(3-7) : معدل إنتاجية العامل في الأراضي الفلسطينية (2004-2012)



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أداء الاقتصاد الفلسطيني من عام 2004-2012 رام الله فلسطين

ويتضح من الشكل رقم (3-7) أنه خلال العام 2011، انخفض معدل إنتاجية العامل في الأراضي الفلسطينية بنسبة 3.9% مقارنة مع عام 2010م، ومازال معدل إنتاجية العامل في العام 2012 اقل من العام 2010 ويقاس معدل الإنتاجية بنصيب العامل من القيمة المضافة، أي بقسمة الناتج المحلي الإجمالي(مجموع القيمة المضافة) على عدد العاملين في الاقتصاد أو في القطاع. وتعتبر إنتاجية العامل مؤشراً هاماً لقياس مدى كفاءة وفعالية عنصر العمل في تحقيق مستوى معين من مخرجات العملية الإنتاجية. وهناك عوامل عديدة تلعب دورا مهما في تحديد مستوى إنتاجية العامل، من بينها جودة مدخلات الإنتاج والتكنولوجيا والتعليم والتدريب وبيئة العمل المتمثلة في القوانين والتشريعات الخاصة بسوق العمل وغيرها. وقد

تذبذبت إنتاجية العامل خلال الفترة 2004- 2012، حيث تناقصت بشكل مستمر بعد العام 2004 حتى وصلت أدنى مستوى عام 2007 قبل أن تبدأ بالتعافي لتصل أقصى نسبة عام 2010 بواقع 8925 دولار لكل عامل.

جدول (3-4): نسبة التغير في أعداد العاملين حسب النشاط الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية، (2010-2011)

النشاط الاقتصادي	الأراضي الفلسطينية				
	عدد العاملين 2010	عدد العاملين 2011	نسبة التغير	نسبة التغير في الضفة الغربية	نسبة التغير في قطاع غزة
الزراعة والحراجة وصيد الأسماك	87.800	99.400	13.2	4.3	57.0
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	84،800	98.700	16.4	13.0	43.6
البناء والتشييد	98.200	116.200	18.3	9.9	154.4
التجارة والمطاعم والفنادق	143.500	170.100	18.5	13.7	34.4
النقل والتخزين والاتصالات	44.400	51.200	15.3	3.8	43.8
الخدمات والفروع الأخرى	285.300	301.800	5.8	2.8	10.1
المجموع	744.000	837.400	12.6	7.8	.026ٍ

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الكتاب الإحصاء السنوي 2011

وشهدت معظم الأنشطة الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية ارتفاعاً في أعداد العاملين بنسب مختلفة، وتفاوت ذلك بين الضفة الغربية وقطاع غزة. فقد سجل نشاط التجارة والمطاعم والفنادق أعلى معدل نمو في عدد العاملين خلال العام 2011 بنسبة 18.5% مقارنة مع عام 2012، كما شهد نشاط النقل والتخزين والاتصالات بالإضافة إلى أنشطة البناء والتشييد (الإنشاءات) والزراعة وصيد الأسماك نمواً في أعداد العاملين خلال عام 2011م.

وحققت التجارة والمطاعم والفنادق في الضفة الغربية أعلى نسبة نمو خلال عام 2011 بواقع 13.7% تلاه نشاط التعدين والصناعة التحويلية بنسبة 13.0%. أما قطاع غزة فقد شهد ارتفاعاً حاداً في نشاط الإنشاءات بواقع 154.4% خلال عام 2011، تلاه نمو الزراعة وصيد الأسماك بنسبة 57.0%، وقطاعي "النقل والتخزين " والاتصالات" و" التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية" بنسبة 43.8% و 43.6%، على التوالي. وقد شهدت باقي الأنشطة الاقتصادية في الضفة الغربية وقطاع غزة ارتفاعا بأعداد العاملين ولكن بنسب أقل. ويعزى

الارتفاع الكبير في أعداد العاملين في قطاع الإنشاءات في قطاع غزة إلى ما شهده القطاع خلال عام 2009 من حصار خانق على المعابر لمنع كافة المعاملات الاقتصادية من وإلى قطاع غزة، حيث لم يعبر إلى القطاع أي كميات إسمنت مستوردة من الخارج خلال عام 2009، ما يشير إلى توقف شبه كامل في حركة في حركة الإنشاءات خلال ذلك العام. وقد استمر الحصار على قطاع غزة خلال عام 2011 ولكن بوتيرة أقل مقارنة بعامي 2009و 2010 من حيث فتح وإغلاق المعابر من والى قطاع غزة، ما أدى إلى زيادة نشاط الإنشاءات وزيادة أعداد العاملين فيه خلال عام2011 إلى مستوى يقارب ما كان الأمر عليه قبل الحصار، أما من حيث التوزيع النسبي لعدد العاملين حسب النشاط الاقتصادي، فقد تركز العاملون في الأراضي الفلسطينية بشكل كبير في نشاط الخدمات خلال عام 2011، حيث بلغت نسبة العاملين في هذا النشاط 36.0%، يلي ذلك العاملون في نشاط التجارة والمطاعم والفنادق 20.3% ونشاط البناء والتشييد 13.9%. وتفاوتت نسبة العاملين في هذه القطاعات بشكل واضح بين الضفة الغربية وقطاع غزة. فكما يتضح من الشكلين 9و8، بلغت نسبة العاملين في قطاع الخدمات في الضفة الغربية 29.0% مقابل 53.0% في قطاع غزة، بينما بلغت نسبة العاملين في الصناعة 14.0% في الضفة الغربية مقابل 5.0% في قطاع غزة، وبلغت نسبة العاملين في نشاط البناء والتشييد 17.0%في الضفة الغربية مقابل 6.0% في قطاع غزة.

5.3 الأسباب الكامنة وراء تفشي البطالة في الأراضي الفلسطينية:

إن الواقع القائم لسوق العمل وانعكاساته على واقع التشغيل يجعل من الصعوبة بمكان صياغة برامج وخطط الأطر والمؤسسات الداخلة في سوق العمل، فهناك مجموعة من الأسباب الكامنة وراء تفشي البطالة في الأراضي الفلسطينية من أهمها:

1- سياسات الاحتلال الإسرائيلي وآثارها على مجمل النشاط الاقتصادي بما فيها سوق العمل.
2- تراجع أداء الاقتصاد الفلسطيني وذلك نتيجة لكثير من التشوهات التي لحقت به على مدار العقود الماضية. (مقداد وآخرون ، 2006)
3- عدم ربط السياسات الاقتصادية بأهداف علاج مشكلة البطالة في الأراضي الفلسطينية.
4- اختلال العلاقة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، وإنشاء العديد من الجامعات والمعاهد التي تقدم تخصصات إما متكررة أو لا يحتاج لها سوق العمل، مما يؤدي إلى عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين.(الفليت، 2006، ص14)

6.3 خاتمــة

لقد تكلمنا في المبحث السابق عن تراجع أداء الاقتصاد الفلسطيني وذلك نتيجة لكثير من التشوهات التي لحقت به على مدار العقود الماضية، وعن سوق العمل في الأراضي الفلسطينية الذي يزداد باستمرار مع تفاقم في حجم مشكلة البطالة التي تعد من أكبر المشاكل التي تواجه الشعب الفلسطيني بسبب الممارسات التعسفية الإسرائيلية ضده، حيث الإغلاق المتكرر للمعابر والحدود، والأطواق الأمنية لفترات مختلفة وإقامة المئات من الحواجز العسكرية على مداخل المدن والقرى الفلسطينية الأمر الذي يحول دون تنقل المواطنين الفلسطينيين بين مدنهم وقراهم، حيث أثرت سلباً على معدلات البطالة، وزادت من حدة المشكلة، وزاد من تفاقمها عدم التناسق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل وهذا ما سيقوم به الباحث من دراسته في المبحث القادم بالتفصيل.

الفصل الرابع
بطالة المهندسين في فلسطين

1.4 المقدمة :

لقد لعبت الجامعات المحلية دوراً بارزاً في سد عجز القطاع الخاص من المهندسين في فترة الانتعاش التي بدأت منذ إنشاء السلطة الفلسطينية[1] والشروع في عملية التطوير والبناء حيث شهدت المناطق الفلسطينية نهضة عمرانية تمثلت في إنشاء المجمعات السكانية وربطها بشبكة من الطرق ذات البنية التحتية المؤهلة، كما وشهدت تطوراً في قطاعي الاتصالات والخدمات. وفي هذا المبحث سنتناول واقع التعليم الهندسي وأحوال المهندسين في الأراضي الفلسطينية، وأسباب بطالة المهندسين، والآليات المقترحة لعلاج مشكلة البطالة عند خريجي كليات الهندسة.

2.4 واقع التعليم الهندسي في الأراضي الفلسطينية:

ينظر للتعليم الهندسي في دول العالم المتقدمة على أنه أحد المحركات الأساسية لتطور التكنولوجيا الحديثة، وذلك باعتباره ركيزة المعرفة والابتكار، وبدورها تتواكب برامج التعليم لتواكب التغير المستمر في الصناعة والاتصالات، ولمواكبة التطور السريع والهائل في العلوم الهندسية لابد من أقامه كليات الهندسة وزيادة أعداد البرامج الهندسية. (الدبيك، 2009، ص1)
وقد كان لابد من تطوير منظومة تعليمية متكاملة لمواجهة أهم التحديات التي تواجه التعليم الهندسي، ومن خلالها يتحقق للمهندس ميزة نسبية وتنافسية في ظل مفاهيم العولمة والتخصص ، والعمل عبر الانترنت والثورة المعلوماتية. فقد حرصت وزارة التعليم العالي الفلسطينية على ضبط جودة التعليم الهندسي بدراسة الأبعاد الثلاثة لعملية التعليم وهي: المدخلات والعمليات والمخرجات وسوق العمل.
وهذا يعني ضبط العلاقة بين العناصر الأساسية وهي: الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساعدة والخطط الدراسية ومرافق التعليم والتدريب إضافة لضبط الجودة وهناك عدة معايير لضبط جودة التعليم الهندسي نذكر منها على سبيل المثال: (عدوان ،2001، ص7)

1- معايير المجلس الأمريكي لاعتماد البرامج الهندسية والتكنولوجية (ABET).
Accreditation Board for Engineering and Technology

[1] تم التوقيع على اتفاقية اوسلو بين منظمة التحرير الفلسطينية و اسرائيل في واشنطن في العام 1993 وفي العام 1994 تم انشاء السلطة الفلسطينية بعد التوقيع على اتفاقية غزة اريحا اولاً

2- معايير مجلس اعتماد برامج الحاسوب في الولايات الأمريكية وكندا (CEAB).
Canadian Engineering Accreditation Board

3- لجان اعتماد البرامج الهندسية و المعمارية في الدول الأوربية (FEANI).
European Federation of National Engineering Associations

4- في الدول العربية وضعت لجنة التعليم الهندسي في اتحاد المهندسين العرب نظاماً لتقييم البرامج الهندسية.

ولا يختلف كثيراً واقع التعليم الهندسي في فلسطين عنه في الدول العربية ويمكن إجمال أهم الخصائص والحقائق للتعليم الهندسي في فلسطين بما يلي: (الدبيك، 2009)

1- التركيز على بعض البرامج الهندسية التقليدية كالهندسة المدنية والميكانيكية والكهربائية والمعمارية.

2- أدى الاستثمار في عملية التعليم الجامعي إلى زيادة عدد مؤسسات التعليم الهندسي، وبالتالي ساهم في زيادة عدد الخريجين، وذلك بمعزل عن حاجة السوق، ومبدأ الطلب والعرض.

3- ندرة التخصصات الحديثة التي تجمع بين أكثر من برنامج هندسي، أو تجمع برامج هندسية، وبرامج أخرى كالطب والصناعة والزراعة.

4- ضعف العلاقة والتفاعل بين مؤسسات التعليم الهندسي، ومؤسسات المجتمع الرسمية وغير الرسمية .

5- افتقار العديد من كليات الهندسة في فلسطين إلى إجراء دراسات تقيميه دورية لبرامجها، بحيث تأخذ بعين الاعتبار متابعة الجوانب الايجابية والسلبية لخريجي هذه الكليات.

6- ضعف العلاقة والتنسيق بين مؤسسات التعليم الهندسي في فلسطين.

7- افتقار مؤسسات التعليم الهندسي إلى البحث العلمي، مما ساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في سيطرة منهجية الهندسة الدراجة على منهجية الهندسية المتجددة في عدد من التخصصات الهندسية.

3.4 واقع المهندسين في الأراضي الفلسطينية:

ساهم توسع التخصصات الهندسية في الجامعات الفلسطينية، وإنشاء كليات الهندسة في قطاع غزة في الزيادة المضطردة لأعداد المهندسين، حيث كان عدد المهندسين في العام 1995م هو 3202 مهندس مسجل ومنتسب لدى نقابة المهندسين(محافظات غزة) وقد دلت إحصائيات النقابة نهاية العام 2013م على أن عدد المهندسين المسجلين للنقابة حتى ذلك التاريخ بلغ 8591 مهندس مسجل ومنتسب (نقابة المهندسين، 2014)، وقد تنوعت الاختصاصات لأعضاء نقابة المهندسين في قطاع غزة.

جدول رقم (4-1) يوضح أعداد المهندسين والمهندسات حسب التخصص حتى نهاية 2013

التخصص	**العدد**	التخصص	**العدد**
اتصالات والكترونيات	**75**	طبية	**99**
أثاث وتصميم داخلي	**9**	طيران	**23**
أجهزة وتحكم آلي	**8**	غزل ونسيج	**4**
إحصاء	**3**	كمبيوتر	**971**
أنظمة كهر وميكانيكية	**2**	كهرباء	**877**
اتصالات	**180**	كيماوي	**129**
اتصالات وتحكم	**409**	كيمياء صناعية	**5**
اتصالات ونظم	**3**	لدائن بلاستيكية	**1**
إدارية	**9**	مدني	**3113**
الكترونيات	**312**	مساحة	**11**
الوقاية والسلامة	**1**	معادن	**7**
بترول	**48**	معماري	**924**
بحرية	**36**	مناجم	**2**
بناء سفن	**1**	مواد بناء	**1**
بيئة	**30**	مواصلات	**3**
تبريد وتكييف	**2**	مياكترونيات	**51**
تخطيط مدن	**30**	ميكانيكا	**726**

التخصص	العدد	التخصص	العدد
تصميم صناعي	**1**	نووية	**7**
تهيئة عمرانية	**15**	هندسة بيولوجيا	**2**
تهيئة الوسط	**7**	هندسة تشييد	**111**
جيولوجيا	**23**	هندسة ريفية	**4**
ديكور	**6**	هندسة صحية	**2**
راديو وتلفزيون	**3**	هندسة غذائية	**4**
رياضيات	**4**	هندسة مياه	**3**
صناعية	**195**	صناعية وإدارية	**3**
أنظمة حاسوب	**80**	كهرباء وإلكترونيات	**3**
تكنولوجيا معلومات	**1**	هندسة فيزيائية	**6**
ري وهيدروليك	**4**	غير معروف	**2**
المجموع	1497	**المجموع**	**7093**
اجمالي المجموع	**8591**		

المصدر: اعداد الباحث ، بالإعتماد على بيانات الموقع الالكتروني ، نقابة المهندسين بغزة الموقع الالكتروني

ومن خلال التدقيق في الجدول رقم (4-1) نجد ما يلي:

يشكل تخصص الهندسة المدنية ما نسبته 36% من المهندسين المسجلين في نقابة المهندسين في غزة، ويليه الهندسة الكهربائية والهندسة الميكانيكية، وتليها هندسة العمارة ثم تخصص الحاسوب. وقد لعبت الظروف السياسية والاقتصادية والعادات الاجتماعية في ضخ الجامعات أفواجاً جديدة التحقت بالسلك الهندسي دون وجود خطة وطنية على مستوى التعليم لمراعاة الاحتياجات الحالية والمستقبلية لعدد المهندسين في كل تخصص حتى أن بعض التخصصات أصبحت تواجه مشكلة الفائض وأخرى لا مجال لممارستها على أرض الواقع لانعدام التطبيقات العملية له، ولم تستطع جهات التخطيط في مجلس التعليم العالي والجامعات الفلسطينية أن تقوم بالتركيز على إضافة تخصصات هندسية نوعية تلبي طموحات واحتياج المجتمع المحلي وتلبي الحد الأدنى من الاعتبارات في ظل محدودية الموارد المتاحة فلا يجب التركيز في الوقت الراهن على تخصصات الهندسة التقليدية بل يجب النظر وتركيز الجهود على تخصصات جزئية يحتاجها السوق المحلي.

ومن الملاحظ أنه لم يتم اعداد دراسة شاملة تحدد احتياج المناطق الفلسطينية من الكفاءات الهندسية المؤهلة والمدربة في مختلف التخصصات الهندسية، وربط ذلك بواقع سوق العمل ومعدل البطالة وفرص العمل المتوفرة (طهبوب ،2006).

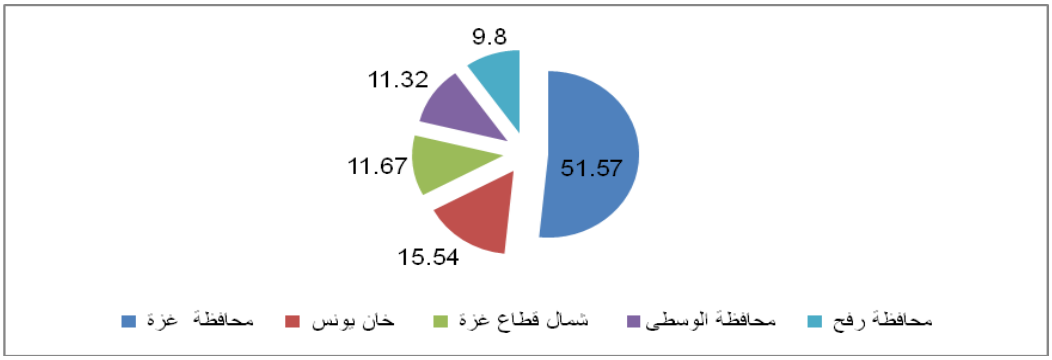
وقد تخرج عدد كبير من المهندسين من الجامعات المحلية في قطاع غزة ومنها الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة فلسطين فقد تخرج من هذه الجامعات عدد 6252 مهندس ومهندسة وذلك حتى نهاية العام 2013 والجدول التالي يوضح أعداد الخريجين من جامعات قطاع غزة وتخصصاتهم المختلفة.

جدول رقم (4-2)أعداد خريجي الهندسة من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة فلسطين في غزة حسب التخصص حتى عام2013م

التخصص	الجامعة	عدد الخريجين
الهندسة المدنية	الجامعة الاسلامية-غزة	2033
هندسة معمارية	الجامعة الاسلامية-غزة	737
الهندسة البيئية	الجامعة الاسلامية-غزة	64
الهندسة الصناعية	الجامعة الاسلامية-غزة	265
الهندسة الكهربائية	الجامعة الاسلامية-غزة	254
الهندسة الكهربائية/اتصالات وتحكم	الجامعة الاسلامية-غزة	659
هندسة الحاسوب	الجامعة الاسلامية-غزة	980
هندسة الحاسوب	جامعة الأزهر-غزة	200
هندسة البرمجيات	جامعة الأزهر-غزة	286
هندسة تكنولوجيا المعلومات	جامعة الأزهر-غزة	397
الهندسة المدنية	جامعة فلسطين-غزة	194
هندسة معمارية	جامعة فلسطين-غزة	104
هندسة نظم المعلومات الجغرافية	جامعة فلسطين-غزة	29
هندسة البرمجيات	جامعة فلسطين-غزة	50
المجموع		6252

المصدر: الجدول من أعداد الباحث اعتماداً على بيانات القبول والتسجيل في الجامعات المذكورة.

شكل رقم (4-1)أعداد المهندسين في قطاع غزة المسجلين في نقابة المهندسين حسب مكان إقامتهم



المصدر: نقابة المهندسين بغزة 2013

وفي العام 2013 بلغ عدد أجمالي المهندسين في قطاع غزة المسجلين في نقابة المهندسين 8591 مهندساً وتبلغ نسبة الذكور منهم 85.3%. ويمكن تصنيف المهندسين حسب المحافظات التي يقيمون فيها حيث تحتل غزة المرتبة الأولى، وتأتي محافظة خانيونس بالمرتبة الثانية، وتليها محافظة شمال قطاع غزة ثم المحافظة الوسطى وأخيراً محافظة رفح. والشكل التالي يوضح نسب المهندسين في قطاع غزة المسجلين في نقابة المهندسين حسب مكان إقامتهم.

ويرى الباحث: إن كليات الهندسة لم تشهد تطوراً نوعيا من ناحية إضافة تخصصات هندسية يمكن أن يستوعبها السوق المحلي عدا عن تخصص الكمبيوتر والاتصالات خاصة إذا ما تم مقارنة التخصصات الهندسية في الجامعات بالتخصصات المتوفرة في النقابة[1]. حيث أن زيادة أعداد كليات الهندسة في الجامعات المحلية لم تضف أي جديد على تخصصات الهندسة التقليدية في ظل تضاؤل فرص العمل في السوق المحلي وإغلاق فرص العمل في الخارج من ناحية أخرى مما ينذر بازدياد تفاقم البطالة بين صفوف المهندسين.

وتستوعب الإدارات الحكومية الكفاءات الهندسية فهناك وزارة الأشغال العامة والإسكان، ووزارة الاقتصاد الوطني، ووزارة الحكم المحلي والبلديات، ووزارة الموارد الطبيعية ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وسلطة المياه وسلطة الطاقة وسلطة الأراضي ووزارة الزراعة، وقد تم إعادة هيكلة بعض الوزارات ذات العلاقة بالقطاع الهندسي وتحديد احتياجاتها من المؤهلات الهندسية من أجل النهوض بمستواها وتطوير أدائها والخروج من حالة الترهل التي تعاني منها،

[1] مع العلم أن التخصصات التي تدرس في الجامعات المحلية لا تمثل إلا 12% من مجموع التخصصات المتوفرة في نقابة المهندسين / قطاع غزة

حيث تم إقرار قانون الخدمة المدنية المعدل والذي يرتكز على الاعتبارات الوظيفية والمهنية كالاختصاص والمؤهل العلمي والخبرة الوظيفية والمهارات الفنية والإدارية. في العام 2007م وبعد استنكاف غالبية المهندسين عن أعمالهم في الجهاز الحكومي في قطاع غزة تم استيعاب العديد من المهندسين الجدد في الوظائف الحكومية لسد العجز نتيجة استنكاف المهندسين الآخرين.

وقد لعب القطاع الخاص دورا كبيرا في تحمل عبء كبير من المسؤولية تجاه المهندسين، حيث شهد القطاع الخاص تطوراً ملحوظاً منذ عودة السلطة الفلسطينية، وإعادة بناء ما دمره الاحتلال بعد انتفاضة الأقصى على الرغم من القيود والإغلاق ومنع دخول المواد الخام الذي أثر بشكل جزئي في الحد من دور القطاع الخاص في الأخذ بدور ريادي في الحد من ظاهرة البطالة لدى المهندسين. وقد ارتفع قطاع الإنشاءات والتشييد من 41.2 مليون دولار في العام 2009م إلى 332.2 مليون دولار في 2011 وارتفعت قطاع التعدين والصناعة التحويلية و المياه والكهرباء من 86.0 مليون دولار إلى 144.1 مليون دولار في العام 2011م وذلك بسبب ازدياد عمليات التهريب من الاتفاق بين قطاع غزة وجمهورية مصر. وهذا يعني أن هذين القطاعين يمثلان خياران للقطاع الخاص الفلسطيني لا يمكن أن يحيد عنهما ولابد من توفر الكفاءات الهندسية التي تدير وتشغل هذان القطاعان بما يحقق أفضل النتائج خاصة و الجدول التالي يوضح القيمة المضافة حسب النشاط الاقتصادي.

جدول رقم (4-3): القيمة المضافة حسب النشاط الاقتصادي والمنطقة للأعوام 2009-2011م

النشاط الاقتصادي	قطاع غزة		
	2009	2010	2011
الزراعة والحراجة وصيد الأسماك	93.9	93.0	137.2
التعدين، الصناعة التحويلية والمياه والكهرباء	86.0	110.2	144.1
الإنشاءات	41.2	119.6	332.2
تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات والدرجات النارية	95.2	192.8	208.2
النقل والتخزين	11.6	11.8	13.2
الأنشطة المالية وأنشطة التأمين	41.0	22.0	22.9
المعلومات والاتصالات	5.3	4.8	5.6
الخدمات	453.8	420.4	414.0
الإدارة العامة والدفاع	364.6	381.9	362.8
الخدمات المنزلية	2.6	0.9	1.1
خدمات الوساطة المالية المقاسة بصورة غير مباشرة	-35.4	-19.1	-17.4
الرسوم الجمركية	38.4	29.6	15.1
صافي ضريبة القيمة المضافة على الواردات	61.5	41.2	17.7
الناتج المحلي الإجمالي	**1259.7**	**1409.1**	**1656.7**
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني			

بالأسعار الثابتة: 2004 سنة الأساس

من ناحية أخرى يرى الباحث أنه بالرغم من تطور هذا القطاع على صعيد التنمية إلا أن الكادر والقيادة الفنية التي تدير هذا القطاع لم تتمتع بالحد الأدنى من حقوقها وخاصة المهندسين في ظل تجاهل القوانين المتعلقة بالتشغيل من ناحية عقود العمل الفردية وضوابط العلاقة بين المهندس وصاحب العمل والحد الأدنى للأجور والساعات الإضافية وتعويضات إنهاء الخدمة والراحة الأسبوعية والإجازات وطرق حل النزاعات وهذه الظاهرة خطيرة في الوقت الراهن خاصة أن كثيراً من المهندسين يعملون بدون عقود، ولم تقم نقابة المهندسين بوضع سياسة بالتعاون مع الهيئات والاتحادات ذات العلاقة بالصناعة وقطاع المقاولات كاتحاد المقاولين واتحاد الصناعات الهندسية لمعاقبة الشركات والمصانع التي تسيء تطبيق القانون الخاص بالتشغيل، حتى أنها لم تتخذ أي إجراءات لإلزام الشركات بتوفير الطواقم الهندسية

اللازمة لكافة مجالات الأعمال التي تمارسها.[1] كما وفرضت ظروف المهندسين في قطاع غزة من حصار وحربين خلال فترة وجيزة وضعاً صعباً في ظل محدودية الموارد المالية والطبيعية فكرة العمل في دول الخليج العربي كوسيلة لتحسين الدخل والظروف المعيشية ولكن سرعان ما عاد بعض المهندسين مرة ثانية وذلك بسبب الأزمة المالية التي مرت بها هذه الدول.

4.4 أسباب بطالة المهندسين :

في ظل الأعداد الكبيرة من خريجي كليات الهندسة تراكم أعداد هائلة من العاطلين عن العمل، ووفقاً لإحصائيات نقابة المهندسين بغزة هناك 3877 مهندساً عاطلاً عن العمل، وهو ما نسبته 45% تقريباً من إجمالي المهندسين للعام 2014م والبالغ عددهم 8591.

ويجمع عدد من الخبراء الاقتصاديين[2] الذين تم مقابلتهم أن بطالة المهندسين ليست مشكلة تختص بالمهندسين فقط، وإنما هي مشكلة عامة تشمل كافة الخريجين ومن ضمنهم خريجي كلية الهندسة بتخصصاتهم المختلفة.

وترجع أهم أسباب بطالة الخريجين في قطاع غزة وعلى الأخص بطالة خريجي الهندسة إلى الحصار الاقتصادي المفروض على غزة، حيث أن سياسة "الحصار" تتمحور حول إضعاف الاقتصاد الفلسطيني الضعيف أصلا، للقضاء على أية محاولات تنموية حقيقية تعزز من فرص قيام الدولة الفلسطينية بعيدا عن تصور الاحتلال ورؤيته تتخلص في التخلص من حالة التبعية التي يعانيها الاقتصاد الفلسطيني فالحصار بمعناه الواسع يعتبر العامل الرئيسي للأزمة الاقتصادية التي يعيشها المجتمع الفلسطيني وذلك من خلال نشوء علاقات تجارية غير متكافئة، وقيود تنظيمية، وضغط ضريبي، وتقلص في إمكانيات الوصول إلي الموارد الطبيعية.

كما أن الإغلاق المتكرر والشامل للأراضي الفلسطينية منذ العام 1996م، والذي توج بالحصار الخانق لقطاع غزة منذ حزيران 2006م وحتى تاريخه، وتدمير البني التحتية المادية والممتلكات الخاصة والعامة، وقد شمل ذلك تدمير محطة توليد الكهرباء في غزة والطرق الرئيسية ومطار غزة الدولي وتوقيف العمل في ميناء غزة، وحجز الأموال المستحقة للسلطة الفلسطينية والتي تجبيها إسرائيل عن الواردات الفلسطينية من الخارج، حيث تمثل هذه الأموال أكثر من 60%من إيرادات السلطة، وقد ترتب على حجزها مرات عديدة عجز الموازنة وعدم قدرة السلطة علي دفع التزاماتها وخاصة رواتب الموظفين، وإلغاء الطريق الآمن الذي كان يربط الضفة الغربية بقطاع

---

[1] نتيجة مقابلات مع عدد من المهندسين العاطلين عن العمل وبعض العاملين (هاني منية ، شريف الفران، صلاح عجور ، هيثم جنينة ، محمد نصار)

[2] لقاء مع أ. د محمد مقداد (رئيس مجلس ادارة معهد أبحاث التنمية في غزة ومساعد نائب رئيس الجامعة الاسلامية لشؤون البحث العلمي)، وغيره من المختصين "انظر ملحق رقم 6".

غزة لإضعاف قدرة التواصل الاقتصادي والإنساني بين المنطقتين وإفشال أية محاولات تنموية لهما، والسيطرة علي الموارد الاقتصادية وخاصة المياه والأراضي التي تتم مصادرتها ، ومحاصرة الموارد البشرية ومنعها من العمل والتنقل الداخلي والخارجي (العجلة،2008).

ونتيجة لما سبق تعتبر نسبة الفقر المقياس الأفضل لمدي خطورة الأزمة، فقد ارتفعت هذه النسبة بصورة مذهلة في العامين الأخيرين فعلي الرغم من التدفق الكبير من المساعدات إلا أن نسبة سكان غزة الذين يعيشون في فقر مدقع قد ارتفعت من 21.6% عام 1998 إلي 35% تقريبا عام 2006م، بينما بلغ معدل الفقر 50.7% علي أساس الاستهلاك، وتشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء إلي إن معدل الفقر علي أساس الاستهلاك لعام 2007م بلغ في قطاع غزة 51.8% ووصل معدل الفقر علي أساس الدخل إلي 79.4%، أما معدلات الفقر المدقع علي أساس الاستهلاك فوصلت إلى 38.8%، في العام 2011م مع استمرار التدهور الاقتصادي، وتشير إحصاءات الجهاز المركزي الفلسطيني إلي أن البطالة انخفضت في قطاع غزة إلي 28.7% في العام 2012م. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ،2012).

وحسب دراسة الباحث ونتيجة للمقابلات التي أجراها مع العديد من المختصين(ملحق رقم 6) فإن بطالة المهندسين ترتبط بعدة عوامل:

- **عوامل تتعلق بجهة التشغيل:**

هناك مشكلة في جهة التشغيل حيث توظف بعض الشركات المهندسين الذين يخصونها، سواء الأقرباء أو الجيران وبغض النظر عن أي معايير، وكذلك جهات التشغيل العائلية والتي لا تتحوط لاختيار المهندسين. أما بالنسبة للعمل الحكومي ورغم أن القطاع الحكومي هو أكثر القطاعات تشغيلا للمهندسين، وذلك حسب ما توصلت إليه هذه الدراسة، إلا أن هذا العدد حتى اللحظة يعتبر غير كاف. كما ويجب أن يقوم القطاع الخاص بدوره المفترض في توظيف الخريجين الجدد من خلال الإنتاج والاستثمار والتشغيل، إلا أن الاختلال الهيكلي الذي يعاني منه الاقتصاد الفلسطيني نتيجة للحصار الإسرائيلي والسياسات الاقتصادية الخاطئة وعدم التوازن في القطاعات الإنتاجية والتنموية طيلة العقدين الماضيين، انعكست سلباً على أداء القطاع الخاص الوطني في غزة وحالت من أدائه دورهُ الفاعل في تحقيق عملية التنمية الاقتصادية، وخلق فرص عمل جديدة. حيث تشكل الإجراءات الإسرائيلية التحدي الأكبر لمؤسسات القطاع الخاص في قطاع غزة، والتحدي الثاني لهذه المؤسسات توفر المواد الخام،

ومن ثم ارتفاع تكاليف الشحن وإجراءات التصدير والاستيراد (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009، ص 17).

- **عوامل تتعلق بالمهندس الخريج:**

– إهمال الخريج لنفسه في المعدل وإهماله لنفسه في اللغة الإنجليزية وفي الجوانب الإدارية يحرم الخريج من العديد من الفرص التي كان سيحصل عليها بتخصصه بالمزايا الموجودة لديه

– المهندس الخريج في حال كونه كفء، يجيد اللغة الانجليزية يجيد استخدام الحاسوب ولديه لباقة ممتازة وقدراته الإدارية جيدة بالإضافة إلى المعدل الجيد، فهذا بالغالب يجد فرصة عمل في تخصصه أو غير تخصصه، ويعمل كثيرا من المهندسين كمنسقين في مشاريع منظمات المجتمع المدني في غير تخصصاتهم[1] .

- **عوامل تتعلق بالجهات التعليمية:**

أصبحت الجامعات تنساق باتجاه رغبات المجتمع الفلسطيني (حيث يرغب المجتمع الفلسطيني الهندسة) وتحاول كليات الهندسة أن تقوم بدورها لتطوير أدائها ولكن تفتقد بعض منها الى فرص التدريب المناسب والتنسيق مع القطاع العام والخاص على تدريب الخريجين علمياً بحيث يكون جاهزاً لسوق العمل، مما يجعل المهندس الخريج غير جاهز بمجرد التخرج ويكون بحاجة إلى الحصول على التدريب وهذا يفقده فرصة الحصول على فرصة عمل، كما وتقوم بعض الكليات التي تدرس الهندسة بقبول طلاب الثانوية العامة بمفاتيح قبول متدنية، مما يفاقم المشكلة القائمة، وهذا يبرز دور وزارة التعليم وبالذات هيئة الاعتماد والجودة التابعة للوزارة وذلك للعمل على تنسيق مفاتيح قبول كليات الهندسة وفق احتياجات السوق المحلي.[2]

- ولاريب في أن البطالة قد زادت بعودة الفلسطينيين الذين كانوا يعملون في الخليج العربي إلى قطاع غزة ومؤشرات البطالة التي قدمنا أمثلة لها ليست مجرد تعبير عن اضطراب اقتصادي يتمثل في عدم الملاءمة بين التعليم وخطط التنمية، وإنما هي في جوهرها مصدر اضطراب سياسي واجتماعي تشعر معهما فئات كبيرة من المواطنين بتدني مكانتهم الاجتماعية.وخلاصة المقابلات التي اجراها الباحث مع مجموعه من المختصين بمجال الاقتصاد تشير الي أن البطالة ليست حكرا علي المهندسين فقط وانما هي مشكلة عامة لجميع التخصصات.كما أن هناك مجموعة من الجهات لها علاقة في حصول الخريج على فرصة

[1] لقاء مع م . غسان ابو منديل مستشار بناء المؤسسات في مركز معا التنموي

[2] لقاء مع أ.د. شفيق جندية / عميد كلية الهندسة – الجامعة الإسلامية .

عمل وهي عوامل تتعلق بالخريج نفسه وعوامل تتعلق بالجهة التعليمية وعوامل تتعليق بجهات التشغيل.

5.4 الآليات المقترحة لعلاج مشكلة البطالة:

من نتائج المقابلات والبحث الميداني والتأصيل النظري للدراسه تبين للباحث بعض الآليات والمقترحات والتي يمكنها المساهمة في حل مشكله البطاله لدي خريجي الهندسة كما يلي:

1- يمكن تقليل أعداد العاطلين عن العمل من المهندسين من خلال الالتزام بمعايير تأهيل المهندسين، والتركيز على النوعية وليس الكم، ومشاركة المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في وضع اعتماد البرامج الهندسية، بحيث لا يقتصر على الأكاديميين فقط، وإدخال المهارات الإدارية والإبداعية التي تساعد في تطوير المهندس.

2- إنشاء هيكل تنسيق بين الجامعات ووزارة التعليم العالي والقطاع لتنسيق مفاتيح القبول في الجامعات وإنشاء وفتح الأقسام الجديدة وإعادة هيكلة التخصصات المختلفة واقتراح التخصصات المهنية اللازمة، وقد يتم تبني فكرة الإيقاف المؤقت لبعض التخصصات إذا ثبت أن الخرجين فيه نسب الزيادة فيهم أكبر من حاجة السوق المحلي.

3- السعي لفتح أسواق خارجية للمهندسين الخريجين بحيث يعملوا في الدول العربية أو غيرها. تحقيق المصالحة بين جناحي الوطن حكومتي فتح وحماس لإعادة الإعمار وهذا يؤدي إلى زيادة الأعمال الإنشائية وغيرها في الوطن ويخفف من البطالة بشكل عام وبطالة المهندسين بشكل خاص التنسيق بين الحكومة والقطاع الخاص والممولين بحيث يتم توجيه التمويل لتحقيق تنمية مستدامة وليس إغاثة وهذا يساعد في توفير فرص حقيقية ليس فقط للمهندسين بل للعاطلين عن العمل بشكل عام.

4- إصدار تشريع ملزم للشركات والمؤسسات والهيئات الصناعية في سوق العمل على المساهمة في تدريب الطلاب المهندسين والخريجين كل في تخصصه، أي الاهتمام بتنمية نظام التعليم والتدريب المزدوج أسوة بما حدث في انجلترا بإصدارها قانون بتلر عام 1964 وكذا قانون التدريب المهني رقم 75 عام 1969 في ألمانيا.

5- تشجيع السياسة الاقتصادية لمهمة إنشاء صندوق ائتمان يشجع الاستثمار في قطاعي الإنشاءات والخدمات يساعد في حل مشاكل الإسكان.

6- تبنى مؤسسات الإعلام سياسة إعادة تقديس واحترام العمل المنتج ليس وفقاً للشهادات ولكن أيضا للخبرات وإعلاء قيم احترام العمل المهني والحرفي وليس فقط مهن ما يعرف بالصفوة

مثل الأطباء والمهندسين والمديرين والمحامين وما شابه، ذلك أن تغيير المفاهيم يؤثر على العمالة بالنسبة للمتعلمين خاصة فاحتقار بعض المهن يزيد نسبة البطالة بينهم.

6.4 الخاتمة:

تناولنا في هذا الفصل بطالة المهندسين في قطاع غزة في ظل تركيز التعليم الهندسي فيها على بعض البرامج الهندسية التقليدية كالهندسة المدنية والميكانيكية والكهربائية والمعمارية. وزادت مؤسسات التعليم الهندسي، والتي ساهمت في زيادة عدد الخريجين بمعزل عن حاجة السوق وافتقرت العديد من كليات الهندسة في فلسطين إلى إجراء دراسات تقيميه دورية لبرامجها، بحيث تأخذ بعين الاعتبار متابعة الجوانب الايجابية والسلبية لخريجي هذه الكليات. وقد دلت إحصائيات نقابة المهندسين(محافظات غزة) أنه هناك 8591 مهندس مسجل ومنتسب لدى النقابة في العام 2013م، بلغت نسبة الذكور منهم 85.3%. وتحتل غزة المرتبة الأولى في تصنيف المهندسين حسب المحافظات التي يقيمون بها، وهناك 3877 مهندساً عاطلاً عن العمل، وهو ما نسبته 45% تقريباً من إجمالي المهندسين، وترجع أهم أسباب بطالة خريجي الهندسة إلى الحصار الاقتصادي الخانق المفروض على قطاع غزة منذ حزيران 2006م ، وتدمير البني التحتية المادية والممتلكات الخاصة والعامة، وقد شمل ذلك تدمير محطة توليد الكهرباء في غزة والطرق الرئيسية التي أثرت على القطاع الخاص.

الفصل الخامس

منهجية الدراسة والتحليل الوصفي للعينه

1.5 المقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها مجالا رئيسيا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

حيث يتناول هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها. كما يتضمن وصفا للإجراءات التي قام بها الباحث في تصميم أداة الدراسة، والأدوات التي استخدمها لجمع بيانات الدراسة، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

2.5 أسلوب الدارسة:

بناءا على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا وكميا، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسين للمعلومات:

1. **المصادر الثانوية:** حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث إلي مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدارسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث إلي جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسة للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض، كما استخدم الباحث أسلوب المقابلة الشخصية مع عدد من ذوي الاختصاص والخبره في مجال العمل كما هو موضح في الملحق رقم (6).

3.5 مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة. وبناءا على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من خريجي بكالوريوس الهندسة من المنتسبين لنقابة المهندسين ومتواجدين في قطاع غزة وعددهم (8591) مهندس وذلك حسب إحصائية نقابة المهندسين في قطاع غزة للعام 2013م.

4.5 عينة الدراسة:

وقد قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية، حيث تم توزيع عينة استطلاعية حجمها 30 استبانة لاختبار الاتساق الداخلي وثبات الاستبانة، وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار تم توزيع 300 استبانة على عينة الدراسة وقد تم استرداد 272 استبانة بنسبة 90.7%.

5.5 خطوات بناء الاستبانة:

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة لمعرفة " بطالة خريجي الهندسة- أسباب وحلول "، واتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الاستبانة :

1- الإطلاع على الأدب الاقتصادي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.
2- استشار الباحث عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية والمشرفين الإداريين في تحديد أبعاد الإستبانة وفقراتها.
3- تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة.
4- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.

5- تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية وقد تكونت من (ثلاث) مجالات و(أربعون) فقرة.
6- تم عرض الإستبانة على (خمس) من المحكمين الإداريين من أعضاء هيئة التدريس في مختلف الجامعات الفلسطينية كما هو موضح في الملحق رقم (1).
7- في ضوء أراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف والإضافة والتعديل، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (أربعة وأربعين) فقرة، ملحق (2).

6.5 أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول " بطالة خريجي الهندسة- أسباب وحلول ".

تتكون استبانة الدارسة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول:

وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيب (الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان السكن، العمر، التخصص، بلد التخرج، الجامعة التي تخرج المستجيب منها، سنة التخرج، المعدل التراكمي، بلد التخرج، مشاركة المستجيب في برامج التشغيل المؤقت، مساهمة البرنامج في حصول المستجيب على فرصة عمل، عمل المستجيب حاليا، عمل المستجيب في مجال تخصصه، القطاع الذي يعمل فيه المستجيب، السبب لعدم العمل في مجل تخصص المستجيب، عدد السنوات التي أمضاها المستجيب قبل الحصول على فرصة عمل، سنة حصول المستجيب على فرصة عمل، عدد الدورات التي حصل المستجيب عليها قبل التخرج وساهمت في الحصول على فرصة عمل، عدد الدورات التي حصل المستجيب عليها بعد التخرج، عدد الدورات في مجال تخصص المستجيب التي حصل عليها بعد التخرج وساهمت في الحصول على فرصة عمل، عدد الدورات في مجال الإدارة التي حصل المستجيب عليها قبل الحصول على فرصة العمل، اجمالي المبالغ المنفقة على التدريب في مجال تخصص المستجيب قبل الحصول على فرصة العمل، مهارات اللغة الانجليزية، مهارات استخدام الحاسوب).

القسم الثاني:

وهو عبارة عن مجالات الاستبانة، ويتكون من 44 فقرة، موزع على 4 مجالات :

المجال الأول: دور الجامعات، ويتكون من (11) فقرة، منقسم إلى قسمين:

أولا: دور الجامعات في حصول الخريج من كلية الهندسة على فرصة عمل مناسبة، ويتكون من (7) فقرات.

ثانيا: دور الجامعات في التواصل مع الجهات المختلفة لتوفير فرص عمل لخريجي كلية الهندسة، ويتكون من (4) فقرات.

المجال الثاني: الدورات التدريبية ويتكون من (8) فقرات.

المجال الثالث: دور نقابة المهندسين ويتكون من (9) فقرات.

المجال الرابع: عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل، ويتكون من (16) فقرة.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (5-1) :

جدول رقم (5-1): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	ضعيف	متوسط	جيد	جيد جدا	ممتاز
الدرجة	1	2	3	4	5

اختار الباحث الدرجة (1) للاستجابة "ضعيف" وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو20% وهو يتناسب مع هذه الاستجابة.

7.5 صدق الاستبيان:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1- صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

عرض الباحث الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من ستة متخصصين في تخصصات الاقتصاد والهندسة، وأسماء المحكمين بالملحق رقم (1)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية – انظر الملحق رقم (2).

1- **صدق المقياس:**

أولا: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إلية هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي الاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، انظر الملحق رقم (3).

ثانيا: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدي ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول رقم (5-2)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة **والدرجة الكلية للاستبانة**

م	المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	دور الجامعات في حصول الخريج من كلية الهندسة على فرصة عمل مناسبة	.544	*0.000
2.	دور الجامعات في التواصل مع الجهات المختلفة لتوفير فرص عمل لخريجي كلية الهندسة	.714	*0.000

م	المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.3	دور الجامعات	.715	*0.000
.4	الدورات التدريبية	.751	*0.000
.5	دور نقابة المهندسين	.694	*0.000
.6	عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل	.723	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة 0.05= α.

يبين جدول رقم (5-2) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوي معنوية 0.05 =α وبذلك يعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقه لما وضع لقياسه.

8.5 ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال:

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient :

جدول رقم (5-3)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي*
.1	دور الجامعات	11	0.815	0.903

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي*
.2	الدورات التدريبية	8	0.878	0.937
.3	دور نقابة المهندسين	9	0.842	0.918
.4	عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل	16	0.772	0.879
.5	**مجالات الاستبانة معا**	**44**	**0.897**	**0.947**

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول رقم (5-3).

ويتضح من النتائج الموضحة في الجدول المذكور أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة حيث تتراوح بين (0.772،0.878)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.897). وكذلك قيمة الصدق الذاتي كانت مرتفعة حيث تتراوح بين (0.879،0.937) ، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.947) وهذا يعنى أن معامل الثبات مرتفع.

وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق رقم(2) قابلة للتوزيع. ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

7.5 المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

قام الباحث بتفريغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ، وسوف يتم استخدام الاختبارات الإحصائية اللامعلمية، وذلك يرجع إلى أن مقياس ليكرت هو مقياس ترتيبي، وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحث في وصف عينة الدراسة.

2- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات الاستبانة.

3- معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط. يستخدم هذا الاختبار لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي والعلاقة بين المتغيرات.

4- اختبار الإشارة (Sign Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الحياد وهي 3 أم لا.

5- اختبار مان – وتني(Mann–Whitney Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات الترتيبية.

6- اختبار كروسكال – والاس(Kruskal – Wallis Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات الترتيبية.

7- اختبار مربع كاي"كاي2".

8.5 العوامل التي تؤثر علي بطالة خريجي الهندسة

1.8.5 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

وفيما يلي عرض لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

- **توزيع عينة الدراسة حسب الجنس**

جدول رقم (5-4): الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	227	83.5
أنثى	45	16.5
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-4) أن النصيب الأكبر للبطالة بين خريجي الهندسة هم من الذكور ، حيث تمثل بطالة الذكور ما نسبته أربع أخماس الحجم الكلي للبطالة بينما الإناث الخمس المتبقي، وهذا مؤشر ذو دلالة يمكن تفسيره أن اتجاه الإناث للبحث عن فرصة عمل أقل بكثير من اتجاه الذكور الذين يطمح الخريج منهم لإيجاد فرصة عمل تساعده علي شق طريقه والبداية بحياته وتحمل الأعباء الأسرية التي عادة ما تكون من نصيب الرجل في الوضع الطبيعي بينما

الأنثى ستكون على الأغلب في نهاية المطاف ربة منزل ولها من يعولها، وهذا ما أكدته نتائج مركز الإحصاء الفلسطيني في مسح القوى العاملة الفلسطينية للربع الرابع من العام 2012م، حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة الفلسطينية في القوى العاملة 17.4% مقابل 96.1% للذكور.

- توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

جدول رقم (5-5): الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية %
متزوج	195	71.7
أعزب	76	27.9
مطلق	1	0.4
أرمل	-	-
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-5) ارتفاع معدل البطالة بين المتزوجين مقارنة بالغير متزوجين أن الرغبة بالبحث عن عمل أثناء الزواج تكون عالية جدا نتيجة الأعباء المترتبة علي الزواج، فيكون الذكر المتزوج راغبا بشكل كبير في فرصة عمل توفر له متطلبات أسرته علي عكس الذكر الأعزب الذي قد لا يكترث بدرجة كبيرة بالبحث عن عمل في ظل ظروف اقتصادية صعبة كونه لا يتحمل مسئولية، وعلي العكس فالأنثى المتزوجة تكون أقل رغبة بالحصول علي فرصة عمل لأن لديها من يعولها ولديها مسئوليات أسرية تجعل طلب الحصول علي وظيفة شيء غير ملح بينما الأنثى العزباء تكون أكثر إقبالا علي البحث عن فرصة عمل وتكون أكثر استعدادا للعمل بالشكل المطلوب نتيجة تفرغها وخلو أجندتها من مسئوليات ربات البيوت.

- **توزيع عينة الدراسة حسب مكان السكن**

جدول رقم (5-6): مكان السكن

مكان السكن	العدد	النسبة المئوية %
شمال غزة	43	15.8
غزة	148	54.4
الوسطى	25	9.2

خانيونس	31	11.4
رفح	25	9.2
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-6) أن أعلى نسبة بطالة في بين خريجي كليات الهندسة موجودة في مدينة غزة ويرجع ذلك إلى الكثافة السكانية الأكثر في المدينة وتعداد السكان والرغبة بالبحث عن فرصة عمل التي تكون أكثر في المدن الرئيسية نتيجة الاحتكاك المباشر في المؤسسات والأجهزة الحكومية والأهلية، يليها في ذلك منطقة شمال قطاع غزة، ويمكن تفسير ذلك إلي التوزيع الديمغرافي للسكان الذي يعتبر غالبيتهم من أصحاب الأراضي والملاك وأصحاب المزارع الذين يفضلون العمل في ممتلكاتهم من مزارع وأراضي علي الذهاب للبحث عن فرصة عمل بحكم الطابع الزراعي في منطقة الشمال، يلي ذلك سكان منطقة الوسطي بالقطاع والمناطق الجنوبية عموما والتي ينطبق عليها الرغبة الأقل في الحصول علي وظائف نتيجة الشعور بالإحباط نتيجة الوضع الاقتصادي الصعب والبحث بشكل أقل عن فرص للعمل والاكتفاء وظهور إحساس بالكسل واليأس من الواقع المرير بالرغم من أن أكبر نسبة تعليم في قطاع غزة تعيش في المناطق الجنوبية وتحديدا منطقة الوسطي.

- **توزيع عينة الدراسة حسب العمر**

جدول رقم (5-7): العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 30 سنة	147	54.0
30-40 سنة	91	33.5
أكثر من 40 سنة	34	12.5
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-7) أن الحجم الأكبر لتعداد البطالة يكون لمن هم أقل من 30 سنة وهذا يدل على أن المجتمع الفلسطيني شاب بطبعه بالإضافة إلى كثافة حجم الخريجين من هذا العمر، وبالتالي ترتفع أعداد البطالة في هذه الفترة العمرية.

كذلك هناك دلالة مهمة أن حجم البطالة في هذه الفئة العمرية عالي بسبب الوضع الاقتصادي السيئ والمستمر منذ العام 2000 وحتي اللحظة وهي الفترة التي تخرج فيها غالبية أفراد هذه

الفئة، بالمقابل تعتبر البطالة في الفئة العمرية لمن هم ما بين 30-40 سنة أقل نسبيا بسبب أن الأوضاع الاقتصادية وعدد الخريجين في مرحلة ما بعد تخرجهم كانت أقل سوءا من المرحلة التي تعيشها الفترة العمرية الأقل من 30 سنة، أما فيما يتعلق بانخفاض معدل البطالة فيمن هم فوق الأربعين سنة وهي النسبة الأقل بين نظرائها في هذا الجدول فإن ذلك يدل علي أن هذه الفترة العمرية عاشت أفضل مراحل النمو الاقتصادي خلال ال 20 عاما السابقة فلقد تخرج غالبيتهم ما بين 1993-1999 وهي فترة كانت تتميز بالنمو الاقتصادي نتيجة بدء عملية السلام المزعومة والانفتاح علي العالم وتوفر فرص عمل كثيرة نتيجة إنشاء مؤسسات السلطة الفلسطينية المختلفة ناهيك عن تواضع أعداد الخريجين مقارنة بالأعداد الحالية المتوفرة لاسيما بعد إنشاء هذا الكم الكبير من الجامعات والكليات الجديدة.

- **توزيع عينة الدراسة حسب التخصص**

جدول رقم (5-8): التخصص

التخصص	العدد	النسبة المئوية %
هندسة مدني	94	34.6
هندسة معماري	42	15.4
هندسة اتصالات وتحكم	38	14.0
هندسة كمبيوتر	45	16.5
هندسة ميكانيكا	21	7.7
أخرى	32	11.8
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-8) أن الغالبية العظمى من حجم بطالة المهندسين من نصيب تخصص الهندسة المدنية وذلك يعود لأسباب منها حجم الخريجين الكثيف من هذا التخصص وكبر حجم الإقبال عليه حتي من الملتحقين الجدد بكلية الهندسة والذي أحدث حالة من التشبع من هذا التخصص نتج عنه درجة عالية من البطالة مصحوبة بانخفاض براتب المهندس المدني مقارنة براتب المهندس المدني في السنوات السابقة، يلي ذلك تخصص الهندسة المعمارية والتي تكون بالغالب نتيجة التشبع أيضا بالإضافة إلى ضعف الطلب علي خريجي هذا القسم، وينطلي نفس المنطق علي باقي التخصصات حسب التشبع والعرض من هذه

التخصصات وحجم الطلب علي التخصص المذكور من سوق العمل لأسباب تتعلق بكل تخصص على حدة.

- **توزيع عينة الدراسة حسب بلد التخرج**

بعد تحليل الاستبانة تبين أن غالبية الخرجين والتي شملتهم الاستبانة هم من خريجي فلسطين وهذا يدل على مدى الاهتمام بالتعليم الهندسي في الأراضي الفلسطينية، أنظر الملحق رقم (4).

- **توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة التي تخرج منها المستجيب**

بعد تحليل الاستبانة تبين أن غالبية الخريجين والتي شملتهم الاستبانة هم من خريجي الجامعة الإسلامية حيث بلغ عدد عددهم (150) خريج من أصل (272) قاموا بتعبئة الاستبانة، أنظر الملحق رقم (5) وفي هذا إشارة واضحة إلى تفضيل الخريجين للتعليم المحلي على التعليم الأجنبي، ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى الإغلاق المستمر والمنع من السفر والذي يمارسه الاحتلال على سكان قطاع غزة.

- **توزيع عينة الدراسة حسب سنة التخرج**

جدول رقم (5-9): سنة التخرج

سنة التخرج	العدد	النسبة المئوية %
1995 فأقل	27	9.9
2000-1996	24	8.8
2005-2001	56	20.6
2013- 2006	165	60.7
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم(5-9) أن النسبة الأقل لبطالة الخريجين كانت من نصيب من تم تخرجهم سنة 1995 وهي فترة تميزت بالنمو الاقتصادي والأعمار والبناء وإنشاء المؤسسات، وبالتالي كانت البطالة في أقل معدلاتها والوضع الاقتصادي ممتاز مع بدء تطبيق اتفاق أوسلو وعودة السلطة الفلسطينية إلي الوطن، أما الفترة من 1996-2000 فهي فترة نشطة أيضا وينطبق

عليها ما ينطبق علي الفترة السابقة، فيما نلاحظ ارتفاعا ملحوظا في البطالة في الأعوام ما بين 2001-2005 وذلك كنتيجة مباشرة للأحوال الاقتصادية المتردية نتيجة انطلاق انتفاضة الأقصى وما تبعها من إغلاق وحصار وتدمير بنية تحتية ومؤسسات السلطة الفلسطينية وتجريف الأراضي ..الخ، أما الفترة ما بين 2006-2013 فهي فترة التدمير الشامل الذي لحق بالوضع الفلسطيني بشكل عام وما نتج عنه من حصار وإغلاق وتدمير مؤسسات بالإضافة إلي وقف التمويل والحصار الخانق عقب فوز حركة حماس بالانتخابات وما تبعه من تشديد أكثر سوءا عقب سيطرتها علي قطاع غزة وما نتج عنه من ظروف اقتصادية واجتماعية هي الأسوأ في تاريخ القضية الفلسطينية التي يتعرض له قطاع غزة لا يفوقه قهرا وظلما ألا ما نعيشه في لحظات كتابة هذه السطور عقب الانقلاب العسكري على حكم الإخوان المسلمين في مصر في الثاني من يوليو 2013 حيث أحكم الإغلاق علي قطاع غزة بشكل غير مسبوق وهو ما سبب حالة تراجع اقتصادي أقرب إلى الانهيار الوشيك.

- **توزيع عينة الدراسة حسب المعدل التراكمي**

جدول رقم (5-10): المعدل التراكمي

المعدل التراكمي	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 75%	43	15.8
75% - 85%	183	67.3
أكثر من 85%	46	16.9
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-10) أن أن النسبة الأكبر وتبلغ حوالي 68% من الذين شملهم الإستبيان هم من الخريجين بمعدلات ما بين جيد وجيد جداً، وتعتبر هذه النتيجة نتيجة طبيعية، نظراً للقدرات والمهارات والتميز العلمي الذي يتطلبه القبول في كليات الهندسة، وتدلل من ناحية أخرى على تميز التعليم الهندسي في قطاع غزة، من حيث أن أكثر من نصف من شملتهم الإستبانة هم من خريجي قطاع غزة.

- **توزيع عينة الدراسة حسب بلد التخرج**

جدول رقم (5-11): بلد التخرج

بلد التخرج	العدد	النسبة المئوية %
غزة	188	69.1
دول عربية	47	17.3
دول أجنبية شرقية	18	6.6
دول أجنبية غربية	14	5.1
أخرى	3	1.1
الضفة الغربية	2	0.7
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-11) أن الحجم الأكبر من خريجي الهندسة هم من الجامعات الفلسطينية، وبالتالي فخريجو هذه الجامعات يستحوذزن على النصيب الأكبر من البطالة، وفي هذا إشارة واضحة إلى أن أهم أسباب تكدس المهندسين العاطلين عن العمل يعود إلى الجامعات الوطنية والتى تضخ بالمئآت من الخريجين دون مراعاة احتياج سوق العمل المحلي من التخصصات الهندسية المختلفة، وكما سبق ذكره فقد تخرج من الجامعة الاسلامية وجامعتي الأزهر وفلسطين في قطاع غزة عدد 8591 مهندس ومهندسة نهاية العام 2013م وذلك حسب الإحصائيات التعليم العالي الفلسطيني، وهذا ما ادى بدوره الى تضاعف أعداد خريجي الهندسة في الأعوام الأخيرة، وبالتالى ارتفاع نسبة البطالة بين هؤلاء الخريجين وهو ما يمكن تفسيره بزيادة عدد الخريجين عن احتياج سوق العمل في قطاع غزة.

- **توزيع عينة الدراسة حسب مشاركة المستجيب في برامج التشغيل المؤقت**

جدول رقم (5-12)

مشاركة المستجيب في برامج التشغيل المؤقت

مشاركة المستجيب في برامج التشغيل المؤقت	العدد	النسبة المئوية %
نعم	133	48.9
لا	139	51.1
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-12) أن نصف العاطلين عن العمل في مجال خريجي كليات الهندسة قاموا بالالتحاق بوظائف ولكنها مؤقتة وغير دائمة أيّ تنتفي عنها الصفة التنموية وهي لا تعدو نوع من المخدر لهؤلاء المهندسين، كما تدل هذه النسبة أن هناك برامج تشغيل مؤقتة كثيرة معنية بتشغيل هذا القطاع من الخريجين وتخصيص برامج تشغيل مؤقت لهم يدل دلالة واضحة أنهم قطاع مهم يجري العمل علي الاستفادة منه ولو بتشغيل مؤقت متمثلا ذلك في إفراد برامج خاصة بهم في مشاريع متخصصة في قطاع غزة، فيما الدلالة الأخيرة بأن نصف العاطلين لم يشاركوا في برامج التشغيل المؤقت فيه تدل علي حجم المعاناة المتمثلة في صعوبة الحصول علي وظيفة حتي لو كانت مؤقتة نتيجة الواقع الاقتصادي السيئ في ظل الوفرة في عدد خريجي هذه الكليات.

- **توزيع عينة الدراسة حسب مساهمة البرنامج في حصول المستجيب على فرصة عمل**

جدول (5-13): مساهمة البرنامج في حصول المستجيب على فرصة عمل

مساهمة البرنامج في حصول المستجيب على فرصة عمل	العدد	النسبة المئوية %
نعم	75	56.4
لا	58	43.6
المجموع	133	100.0

يعمل الجدول رقم (5-13) على فئة المهندسين الذين شاركوا في برنامج تشغيل مؤقت وعددهم 133 من اصل العينة وعددها 272 ويتضح من الجدول أن هناك دور كبير لبرنامج التشغيل المؤقت في وزارة الغوث وتشغيل اللاجئين لتقليل حجم بطالة خريجي كليات الهندسة إذ يقر تقريبا نصف هؤلاء الخريجين أن هذا البرنامج ساهم في تشغيلهم وإن كانت فرصة التشغيل مؤقتة وغير دائمة إلا أنها تبقي فرصة عمل تم توفيرها ولو بشكل مؤقت لخريج جامعي، بينما النصف الآخر من المستبينين يرون أنهم لم يستفيدوا من هذا البرنامج الذي لم يلبي طموحاتهم بفرصة عمل علما بأن توفير ما نسبته 50% للخريجين من كلية الهندسة مؤشر تنموي معقول.

- **توزيع عينة الدراسة حسب عمل المستجيب حاليا**

جدول رقم (5-14): عمل المستجيب حاليا

عمل المستجيب حاليا	العدد	النسبة المئوية %
نعم	228	83.8
لا	44	16.2
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-14) أن غالب من شملهم الاستبيان من المهندسين هم يعملون فعلياً سواء في تخصصهم او غير تخصصهم، وهذا يدلل على ان خريجي الهندسة هم اوفر حظاً من غيرهم في الحصول على فرصة عمل في التخصص أو خارجه، وذلك لما يملكون من مهارات وقدرات تميزهم عن غيرهم من الخريجين.

ويوضح الجدول أيضاً أن الوضع في قطاع غزة من ناحية التشغيل هو وضع متقلب إذ يمكن للخريج العاطل عن العمل أن يحصل علي فرصة عمل بشكل موسمي أو مؤقت ويعود للبطالة بشكل مفاجئ نتيجة الظروف السياسية والاقتصادية المتقلبة بشكل كبير، إذ كان هناك العديد من هؤلاء المستبينين يعملون لفترة وجيزة سابقة وبمجرد حدوث التغير السياسي الدراماتيكي في مصر الشقيقة حصلت انتكاسة شاملة بالاقتصاد أوقفت العديد من المهندسين العاملين في مشاريع إنشائية عن العمل ومثال ذلك تجميد العمل في المنحة القطرية نتيجة توقيف إسرائيل إدخال الأسمنت إلي القطاع أواخر العام 2013.

- **توزيع عينة الدراسة حسب عمل المستجيب في مجال تخصصه**

جدول رقم(5-15): هل المستجيب يعمل في مجال تخصصه

عمل المستجيب في مجال تخصصه	العدد	النسبة المئوية %
نعم	168	73.7
لا	60	26.3
المجموع	228	100.0

يدرس الجدول رقم (5-15) فئة المهندسين الغير عاطلين عن العمل وعددهم 228 من اصل العينة وعددها 272 مهندس ومهندسة، ويتضح من الجدول أن هناك توجه من قبل المهندسين للعمل في مهن ومجالات أخرى مغايرة لتخصصهم وذلك نتيجة كثرة ووفرة الخريجين في مجال الهندسة، وتشبع سوق العمالة في المجال الهندسي وهو ما يحدو بهؤلاء الخريجين إلى التوجه إلى أيّ فرصة عمل أخرى حتى وإن كانت مغايرة لتخصصهم نتيجة الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها الخريج بشكل خاص والاقتصاد بشكل عام ناهيك عن قدرة خريج الهندسة علي التكيف مع مهام تتعلق بوظائف أخرى غير تخصصه فتجد مهندسين اتجهوا للعمل كمحاسبين ومستشاري تنميه ومنسقين مشاريع.

- **توزيع عينة الدراسة حسب جهة عمل المستجيب**

جدول رقم (5-16): مكان عمل المستجيب

جهة عمل المستجيب	العدد	النسبة المئوية %
القطاع الحكومي	93	55.4
القطاع الخاص	40	23.8
UNRWA	21	12.5
NGOS	7	4.2
مشروع خاص بك	7	4.2
المجموع	168	100.0

يدرس الجدول رقم (5-16) فئة المهندسين الذين الذين يعملون في تخصصهم وعددهم 168 من أصل عدد 228 من المهندسين العاملين في التخصص أو غيره ممن شملتهم العينة.
ويتضح من الجدول أن قطاع غزة الأكثر استيعابا للمهندسين علي أساس تخصصهم هو القطاع الحكومي، ويلي ذلك القطاع الخاص الذي يعتمد على المهندسين الخريجين بشكل مهني محترف للاستفادة منهم في مجالات تخصصهم بأكبر قدر ويبقي قطاع وكالة الغوث الذي يعمل على توظيف الخريجين في مجال الهندسة بشكل يخدم التشغيل والاستفادة من تخصصاتهم بشكل مهني بنفس الوقت وهو ما يعكس إجراء تنموي فعال يخدم الاقتصاد تشغيليا وتنمويا في المدي القصير والطويل.

- **توزيع عينة الدراسة حسب سبب عدم عمل المستجيب في مجال تخصصه**

جدول رقم (5-17): سبب عدم عمل المستجيب في مجال تخصصه

سبب عدم عمل المستجيب في مجال تخصصه	العدد	النسبة المئوية %
العمل في مهنة الوالد	4	6.7
لم أجد عمل في مجال التخصص	52	86.7
أخرى	4	6.7
المجموع	60	100.0

يدرس الجدول رقم (5-17) فئة المهندسين العاملين ولكن في غير تخصصهم وعددهم 60 من أصل عدد 228 من المهندسين العاملين في التخصص أو غيره ممن شملتهم العينة. ويتضح من الجدول أن الالتزام بمهنة الوالد والعمل بالشركات الخاصة يستحوذ على نسبة قليلة جدا من التشغيل للمهندسين، وأن غالبية المهندسين الذين لا يعملون في تخصصهم يرجع السبب في عدم عملهم في التخصص الى عدم قدرتهم علي توفير فرصة عمل ملائمة في تخصصهم تلبي طموحاتهم، فيتجهون إلى أي فرصة عمل ولو كانت مؤقتة و بعيدة عن تخصصهم الأساسي في محاولة للتكيف مع الظروف الاقتصادية الصعبة والإشكالية المتمثلة في البطالة المرتفعة لخريجي الهندسة نتيجة الواقع الاقتصادي المرير الناتج عن الحصار والإغلاق

للمعابر، وهذا يدلل من ناحية أخرى أن شريحة المهندسين يمكن الاستفادة منها في قطاعات اقتصادية أخرى مخالفة لمجال عملهم الأساسي مما يعكس مرونة واضحة علي التكيف مع البيئة المحيطة من قبل المهندس أكثر من غيره من الخريجين نتيجة إعداده الملائم والجيد بحكم تخصص الهندسة الذي يعتبر أكثر صعوبة من غيره من التخصصات.

توزيع عينة الدراسة حسب عدد السنوات التي أمضاها المستجيب قبل الحصول على فرصة عمل

جدول رقم (5-18): عدد السنوات التي أمضاها المستجيب قبل الحصول على فرصة عمل

عدد السنوات التي أمضاها المستجيب قبل الحصول على فرصة عمل	العدد	النسبة المئوية %
1- أقل من3 سنوات	111	48.7
3 سنوات فأكثر	59	25.9
أقل من سنة	58	25.4
المجموع	228	100.0

يدرس الجدول رقم (5-18) فئة المهندسين العاملين بشكل عام سواء العاملين في التخصص أو غيره وعددهم 228 من أصل عدد 272 من المهندسين الذين شملتهم العينة. ويتضح من الجدول أن فترة حصول المهندس علي وظيفة ولو كانت طويلة نسبيا مقارنة بالخريجين من التخصصات الأخرى كالتجارة على سبيل المثال، فالنصف تقريبا من الخريجين يمضون فترة تقارب ال3 سنوات للحصول على عمل وهي فترة طويلة مقارنة بالأعوام السابقة مثل سنوات التسعينات من القرن الماضي حيث كانت الغالبية العظمى من المهندسين تحصل علي فرصة عمل مباشرة بعد التخرج ويكون الخريج قد أمضى فترة تدريب مدفوعة في إحدى الشركات قبل تخرجه نتيجة الاحتياج الشديد للتخصص في بدايات التدريس في كليات الهندسة في جامعات غزة ونتيجة لتعطش السوق إلى هذا التخصص في مجالات الإنشاء والتكنولوجيا والإعمار.

- **توزيع عينة الدراسة حسب سنة حصول المستجيب على فرصة عمل**

جدول رقم (5-19): سنة حصول المستجيب على فرصة عمل

سنة حصول المستجيب على فرصة عمل	العدد	النسبة المئوية %
1995 فأقل	20	8.8
2000-1996	19	8.3
2005-2001	30	13.2
2013- 2006	159	69.7
المجموع	228	100.0

يدرس الجدول رقم (5-19) فئة المهندسين العاملين بشكل عام سواء العاملين في التخصص أو غيره وعددهم 228 من أصل عدد 272 من المهندسين الذين شملتهم العينة.

يتضح من جدول رقم (5-19) أن الغالبية العظمى هم من الذين حصلوا على فرصة عمل في الفترة من 2006-2013 وهو ما يؤكد النتيجة التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة من أن القطاع الحكومي هو أكبر القطاعات المشغلة للمهندسين في قطاع غزة، وبما أن أن هذه الفترة شهدت حصاراً خانقاً على القطاع ، وكانت الحركة العمرانية للقطاع الخاص شبه متوقفة، فإنه يمكن تفسير ذلك بأن هذا الإستيعاب الكبير للمهندسين من قبل القطاع الحكومي جاء لتعويض النقص في أعداد المهندسين في المؤسسات الحكومية المختلفة، والذى حصل نتيجة لاستنكاف عدد كبير من المهندسين عن أعمالهم في الوظائف الحكومية في غزة وذلك نتيجة للإنقسام السياسي الذي حصل في منتصف عام2007م، أما الفترة ما بين 1996-2000 وهي فترة رواج اقتصادي ونمو ناتج عن الاستقرار النسبي بالأوضاع نتيجة العملية السلمية والاتفاقات المعقودة بين منظمة التحرير ودولة الاحتلال، أما حصول الخريجين في مجال الهندسة علي فرص عمل في الفترة ما قبل 1995 فهي متواضعة نتيجة لكون تلك الفترة لم يكن هناك نهوض عمراني أو إنشائي أو مؤسسي كونها سنة تأثير وبداية لمشروع السلطة الفلسطينية، وكون أعداد المهندسين كانت قليلة أصلاً في تلك الفترة.

- **توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات التي حصل المستجيب عليها قبل التخرج والتي ساهمت في الحصول على فرصة عمل.**

جدول رقم (5-20): عدد الدورات التي حصل المستجيب عليها قبل التخرج والتي ساهمت في الحصول على فرصة عمل

عدد الدورات التي حصل المستجيب عليها قبل التخرج والتي ساهمت في الحصول على فرصة عمل	العدد	النسبة المئوية %
2 فأقل	85	37.3
2- 5 دورات	112	49.1
6 دورات فأكثر	31	13.6
المجموع	228	100.0

يتضح من جدول رقم (5-20) أن يوجد توجه لدى الخريجين على التطوير الذاتي لقدراتهم ومهاراتهم الذاتية قبل التخرج إذ يبلغ حجم نصف الخريجين الذين يحصلون من 2-5 دورات النصف تقريبا وهو ما يعكس اهتمام بالتطوير الذاتي والارتقاء لدى هذه الفئة من الخريجين، نسبة قليله من الخريجين حصلت علي أكثر من ذلك والثلث الأخير يحصل علي دورتين أو أقل ولكن بالمحصلة تجد جميع الخريجين مهتمين بالحصول علي دورات تطوير ذاتي قبل التخرج، وهي حالة جيدة جدا لقطاع خريجي كلية معينة بأي جامعة تهتم بالتدريب والتطوير الذاتي وبناء القدرات المهنية والإدارية.

- توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات التي حصل المستجيب عليها بعد التخرج

جدول (5-21): عدد الدورات التي حصل المستجيب عليها بعد التخرج

عدد الدورات التي حصل المستجيب عليها بعد التخرج	العدد	النسبة المئوية %
2 فأقل	82	30.1
3- 5 دورات	99	36.4
6 دورات فأكثر	91	33.5
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-22) أن الاهتمام بالتدريب والتطوير الذاتي لدى الخريجين من كليات الهندسة بعد التخرج يستحوذ على اهتمام الخريجين حيث يقوم حوالي الثلثين منهم بالسعي للحصول علي تدريب ودورات تأهيل تبلغ بالحد الأدنى دورتين فأكثر وهو ما يعكس الرغبة في التطوير الذاتي بعد التخرج أيضا رغبة في تحسين إمكانيات الخريج ليلائم أيّ وظيفة تحتاج إلى مهارات خاصة أو إضافات نوعية.

- **توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات في مجال التخصص التي حصل المستجيب عليها بعد التخرج وساهمت في الحصول على فرصة عمل**

جدول رقم (5-22): عدد الدورات في مجال التخصص التي حصل المستجيب عليها بعد التخرج وساهمت في الحصول على فرصة عمل

عدد الدورات في مجال التخصص التي حصل المستجيب عليها بعد التخرج وساهمت في الحصول على فرصة عمل	العدد	النسبة المئوية %
0	88	38.6
1-3دورات	96	42.1
4 دورات فأكثر	44	19.3
المجموع	228	100.0

يتضح من جدول رقم (5-22) أن نحو ما نسبته 61.4% من الخريجين قد حصلوا على عدد من الدورات في مجال تخصصهم، وساهمت هذه الدورات في الحصول على فرصة عمل، أي أن التطوير الذاتي لدى خريج الهندسة عن طريق تلقي العديد من الدورات التي تنصب في مجال تطوير القدرات وبناء المهارات داخل التخصص يعطي الخريج نوع من شمولية المعرفة ويصقل الشخصية المهنية لديه بشكل عملي ونظري مما يسهم ايجاباً في حصول خريج الهندسة على فرصة عمل مناسبة في مجال التخصص.

- **توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات في مجال الإدارة التي حصل المستجيب عليها قبل الحصول على فرصة العمل**

جدول رقم (5-23): عدد الدورات في مجال الإدارة التي حصل المستجيب عليها قبل الحصول على فرصة العمل

عدد الدورات في مجال الإدارة التي حصل المستجيب عليها قبل الحصول على فرصة العمل	العدد	النسبة المئوية %
0	136	50.0
1-3 دورات	107	39.3
4 دورات فأكثر	29	10.7
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-23) أن نصف الخريجين من كليات الهندسة وهم أكثرية لم يحصلوا علي دورة في الإدارة قبل حصولهم علي عمل وأن الاتجاه للمعرفة والإلمام في مجال الإدارة لا تشغل حيز تفكير خريج الهندسة قبل حصوله علي وظيفة إذ ينصب فكره فقط علي الحصول علي فرصة عمل، بينما النصف الآخر تقريبا حصل علي دورات قبل الحصول علي وظيفة أي أن هناك انقسام نصفي تقريبا في الرغبة بالتطوير والتدريب من خلال دورات إدارية بين الخريجين لكن تبقى الأكثرية غير معنية بالتطوير الإداري ما دامت خارج سوق العمل ولا تجد حاجة لذلك طالما أنها لا تعمل ولا تمارس نوع من الإدارة من خلال الوظيفة ونسبة قليله لا تتعدي 11% هي من تأخذ دورات تدريبية في الإدارة بشكل ملحوظ يبلغ أكثر من 4 دورات وهي معنية بالتطوير النظري لشخصيتها من خلال رفع قدراتها الإدارية والمهنية لتناسب فرص عمل قادمة في الأفق.

- **توزيع عينة الدراسة حسب إجمالي المبالغ المنفقة على التدريب في مجال تخصص المستجيب قبل الحصول على فرصة العمل**

جدول رقم (5-24): إجمالي المبالغ المنفقة على التدريب في مجال تخصص المستجيب قبل الحصول على فرصة العمل

إجمالي المبالغ المنفقة على التدريب في مجال تخصص المستجيب قبل الحصول على فرصة العمل	العدد	النسبة المئوية %
$100 فأقل	79	29.0
$500 -$101	132	48.5
أكثر من $500	61	22.4
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-24) أن التدريب في مجال تخصصهم قبل الحصول على فرصة العمل، ويمكن الاستنتاج من هذه النتيجة أن الأكثرية من الخريجين تنفق مبلغ يتراوح ما بين $100-$500 علي التدريب والدورات وهي نسبة عالية ومبلغ محترم كإنفاق علي بند التدريب الشخصي مقارنة بالدخل المتوفر قبل حصول المهندس الخريج علي فرصة عمل، وعليه هناك أيضا نسبة لا تقل عن الربع من حجم الخريجين ينفقون أكثر من $500 علي التدريب والإنفاق وهي نسبة محترمة تعكس رغبة شريحة من الخريجين للتطوير والارتقاء بالأداء بشكل عام، وبالإجمال يمكن الخلوص إلى أن سعي الخريج من كلية الهندسة إلي التدريب المدفوع الأجر يعكس رغبة أكيدة علي التطوير والارتقاء الذاتي في مجال العمل واكتساب الخبرة الإدارية المطلوبة وهو ما يؤهله لتحصيل فرص عمل بشروط أفضل لشخصيته كمهندس.

- **توزيع عينة الدراسة حسب مهارات اللغة الانجليزية**

جدول رقم (5-25): مهارات اللغة الانجليزية

مهارات اللغة الانجليزية	العدد	النسبة المئوية %
ممتاز	59	21.7
جيد جدا	121	44.5
جيد	73	26.8
متوسط	15	5.5
ضعيف	4	1.5
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-25) أن الغالبية العظمي من خريجي كليات الهندسة لديهم إلمام قوي لا يقل عن جيد جدا في مجال اللغة الإنجليزية وهي نسبة عالية جداً ومعتبرة وتجعل من إمكانية دخول هؤلاء الخريجين إلي مجال العمل بالمنظمات الدولية الناطقة باللغة الإنجليزية أمر ممكن جدا وأيضا تجعل من قدرتهم علي الالتحاق بالخارج في دول ناطقة باللغة الإنجليزية سواء للعمل أو لتكميل التحصيل العلمي بالدراسات العليا أمر ممكن جدا وهو شيء إيجابي للغاية كون اللغة تعتبر جسر أساسي ومهم للحصول علي المعلومات والبيانات وقراءة ما هو جديد في مجال العمل والإطلاع علي الأبحاث الحديثة والمتطورة وآخر ما توصل إليه العلم في مجال التخصص والتي غالبا ما تكون باللغة الإنجليزية ناهيك عن قدرة هؤلاء الخريجين من خلال التدريب الاحترافي مصحوبا بلغه إنجليزية قوية إلى الولوج في سوق العمل الدولي بكل كفاءة واقتدار.

- **توزيع عينة الدراسة حسب مهارات استخدام الحاسوب**

جدول رقم (5-26): مهارات استخدام الحاسوب

مهارات استخدام الحاسوب	العدد	النسبة المئوية %
ممتاز	128	47.1
جيد جدا	112	41.2
جيد	26	9.6
متوسط	5	1.8
ضعيف	1	0.4
المجموع	272	100.0

يتضح من جدول رقم (5-26) أن مهارات استخدامهم الحاسوب لديهم ضعيفة، تبين هذه النتيجة أن حوالي 90% من خريجي الهندسة يجيدون استخدام الحاسوب بشكل جيد جدا فما فوق وهي نسبة كبيره وممتازة تعكس الاهتمام بصقل الجانب التكنولوجي لدى خريج الهندسة لاسيما أن العالم وسوق العمل في أيّ مجال يتنفس تكنولوجيا وهناك حاجة ماسة للمعرفة التكنولوجية، فقد أمست شيء لا يمكن تجاهله لأيّ خريج جامعي لاسيما خريج كلية الهندسة الذي يعتمد بشكل أساسي في عمله علي برامج كمبيوتر متطورة ومتخصصة وهو بدوره يعكس أن سوق العمل الفلسطيني فيما يختص بمجال الهندسة مصقول جيدا ومدرب ومحترف وفق المواصفات المطلوبة في مجال تكنولوجيا المعلومات.

9.6 خاتمة:

درس الباحث في هذا الفصل منهجية الدراسة والتحليل الوصفي للعينة وتطرق لخطوات بناء الاستبانة حيث تكونت من أربع فقرات بعد عرضها على مجموعة من المحكمين، وباستخدام برنامج SPSS تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة وصدق المقياس والاتساق الداخلي، وتم استخدام الاختبارات اللامعلمية المختلفة في التحليل الاحصائي وكان أهم ما تم التوصل إليه في التحليل الوصفي للعينة هو أن النصيب الأكبر من بطالة خريجي الهندسة هم من الذكور، وأن الكثافة السكانية الأكبر للعاطلين عن العمل من خريجي الهندسة من مدينة غزة ويرجع السبب في ذلك إلى الكثافة السكانية الأكبر للمدينة، وأن النصيب الأكبر من العاطلين عن العمل هم من تخصص الهندسة المدنية، وذلك لارتفاع اعداد الخريجين من هذا التخصص من جامعات غزة، كما تبين ضعف دور المشاركة في برامج التشغيل المؤقت التي تقوم بها الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني في حصول خريجي الهندسة على فرصة عمل، وأن القطاع الأكبر المشغل للمهندسين في تخصصهم في قطاع غزة هو القطاع الحكومي، وأن العدد الأكبر كذلك من العاطلين عن العمل من خريجي الهندسة هم من خريجي جامعات القطاع كذلك وأن التدريب في مجال التخصص قبل وبعد التخرج من أهم عوامل حصول الخريج على فرصة عمل حيث إن أغلب الذين حصلوا على فرصة عمل تلقوا عدد ثلاث دورات تدريبية أو يزيد في مجال التخصص قبل وبعد التخرج.

الفصل السادس

تحليل العينة و اختبار الفرضيات

1.6 مقدمة:

سيقوم الباحث في هذا الفصل بتحليل نتائج اختبارات العينه وبالنتالي احتبار فرضيات الدراسه و ذلك للاجابه علي اسئله الدراسه و استعراض ابرز نتائج الاستبانه التي تم التوصل اليها من خلال تحليل فقراتها،والوقوف علي متغيرات الدراسه و لذلك تم اجراء المعالجه الاحصائيه للبيانات المتجمعه من استبانه الدراسه و قد تم استخدات برنامج الرزم الاحصائيه للدراسات الاجتماعيه(SPSS) للحصول علي نتائج الدراسه التي سيتم عرضها و تحليلها في هذا الفصل.

2.6 تحليل فقرات الاستبانة (تحليل فقرات المجالات):

لتحليل فقرات الدراسة تم استخدام الاختبارات غير المعلمية (اختبار الإشارة) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا.

الفرضية الصفرية:

اختبار أن متوسط درجة الإجابة يساوي 3 وهي تقابل موافق بدرجة متوسطة حسب مقياس ليكرت المستخدم.

الفرضية البديلة: متوسط درجة الإجابة لا يساوي 3 .

إذا كانت Sig > 0.05 (Sig أكبر من 0.05) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة متوسط آراء أفراد العينة حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن موافق بدرجة متوسطة وهى 3، أما إذا كانت Sig < 0.05 (Sig أقل من 0.05) فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط آراء أفراد العينة يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة ، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرية عن درجة الموافقة المتوسطة . وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت الإشارة موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الموافقة المتوسطة والعكس صحيح.

- **تحليل فقرات المجال الأول " دور الجامعات "**

أولا: تحليل فقرات مجال " دور الجامعات في حصول الخريج من كلية الهندسة على فرصة عمل مناسبة "

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (6-1).

جدول رقم (6-1)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال " دور الجامعات في حصول الخريج من كلية الهندسة على فرصة عمل مناسبة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
.1	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بمواكبة احتياجات المجتمع من التخصصات المختلفة	3.12	62.36	-1.97	*0.025	6
.2	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بتطوير تخصصاتها بما يواكب احتياجات سوق العمل	3.14	62.79	2.43	*0.007	5
.3	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بتطوير مناهجها بما يواكب احتياجات سوق العمل	3.19	63.84	3.52	*0.000	4
.4	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بفتح تخصصات جديدة تواءم حاجة سوق العمل المحلي	3.28	65.54	3.91	*0.000	3
.5	الساعات الدراسية العملية المخصصة من قبل كلية الهندسة في الجامعة التي تخرجت منها كافيه لتأهيل الخريجين للانخراط في سوق العمل.	2.93	58.53	-0.14	0.446	7
.6	ساهم انخفاض مفاتيح قبول كلية الهندسة في الجامعة التي تخرجت منها في تفاقم مشكلة البطالة في قطاع غزة	3.46	69.14	4.82	*0.000	1
.7	توجد تخصصات مفتوحة في كلية الهندسة في الجامعة التي تخرجت منها لا توجد لها فرص وظيفية في سوق العمل	3.44	68.71	5.29	*0.000	2
.8	**جميع فقرات المجال معاً**	3.22	64.43	4.05	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول رقم (6-1) يمكن استخلاص ما يلي:

- من الجدول يمكن ملاحظة أن العبارة الوحيدة التي قيمتها أقل من درجة الإستجابة المتوسطة (3) هي العبارة رقم 5 بينما باقي العبارات فقيمتها فوق الرقم 3 و عليه فيمكن استخلاص ما يلي من الجدول:

المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " ساهم انخفاض مفاتيح قبول كلية الهندسة في الجامعة التي تخرجت منها في تفاقم مشكلة البطالة في قطاع غزة " يساوي 3.46 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 69.14%، قيمة اختبار الإشارة 4.82، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة اقل من $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " الساعات الدراسية العملية المخصصة من قبل كلية الهندسة في الجامعة التي تخرجت منها كافيه لتأهيل الخريجين للانخراط في سوق العمل " يساوي 2.93 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 58.53%، قيمة اختبار الإشارة 0.14-، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.446 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهريا عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.22، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 64.43%، قيمة اختبار الإشارة 4.05، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **دور الجامعات في حصول الخريج من كلية الهندسة على فرصة عمل مناسبة** " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، ويدل ذلك علي أن هناك دور مهم جدا تلعبه الجامعات في المساهمة إيجابيا بتخريج تخصصات ملائمة لسوق العمل أو سلبا من خلال تخريج تخصصات يوجد منها فائض وتحدث نوع من التكدس في تلك التخصصات وهو ما يعكس دور الجامعات في دراسة احتياجات سوق العمل وبناء خطة تدريسية تلائم هذه المتطلبات.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات منها دراسة مقداد (2009) التي بينت أن هناك علاقة وثيقة بين سياسة التعليم في بلد ما والبطالة التي يجب أن تراعي احتياجات سوق العمل من خلال خطة تراعي هذا الخصوص.

ثانيا: تحليل فقرات مجال " دور الجامعات في التواصل مع الجهات المختلفة لتوفير فرص عمل لخريجي كلية الهندسة "

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (6-25).

جدول رقم (6-2)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال " دور الجامعات في التواصل مع الجهات المختلفة لتوفير فرص عمل لخريجي كلية الهندسة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
.1	تتواصل الجامعة التي تخرجت منها مع القطاع العام لتوفير فرص عمل للخريجين.	2.34	46.79	-7.38	*0.000	1
.2	تتواصل الجامعة التي تخرجت منها مع القطاع الخاص لتوفير فرص عمل للخريجين.	2.34	46.74	-7.54	*0.000	2
.3	تتواصل الجامعة التي تخرجت منها مع مؤسسات الـ NGOS لتوفير فرص عمل للخريجين	2.20	44.03	-9.27	*0.000	4
.4	تتواصل الجامعة التي تخرجت منها مع نقابة المهندسين لتوفير فرص عمل للخريجين	2.28	45.50	-8.32	*0.000	3
.5	**جميع فقرات المجال معاً**	2.30	45.95	-8.11	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول رقم (6-2) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " تتواصل الجامعة التي تخرجت منها مع القطاع العام لتوفير فرص عمل للخريجين " يساوي 2.34 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 46.79%، قيمة اختبار الإشارة 7.38- وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " تتواصل الجامعة التي تخرجت منها مع مؤسسات الـ NGOS لتوفير فرص عمل للخريجين " يساوي 2.20 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 44.03%، قيمة اختبار الإشارة 9.27- وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 2.30 ، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع يساوي 45.95%، قيمة اختبار الإشارة 8.11- وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **دور الجامعات في التواصل مع الجهات المختلفة لتوفير فرص عمل لخريجي كلية الهندسة** " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، ويدل ذلك على أن هناك دور مهم جدا تلعبه الجامعات في التواصل مع الجهات المختلفة لتوفير فرص عمل لخريجي كلية الهندسة وذلك من أجل تخفيض نسبة البطالة وهو ما ينعكس بشكل إيجابي معنوي علي حجم البطالة في سوق العمل .

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات منها الطيب، وآخرون (2007) التي بينت أن هناك أثر إيجابي في التواصل بين الجهات المختلفة لتوفير فرص عمل لخريجي الكليات ومنها كلية الهندسة من خلال تبادل بيانات ومعلومات بهذا الخصوص.

- **تحليل فقرات المجال الثاني " الدورات التدريبية "**

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (6-3).

جدول رقم (6-3)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال " الدورات التدريبية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
.1	تساهم الدورات التدريبية في إكساب خريجي كلية الهندسة مهارات تساعد في الحصول على فرصة عمل.	3.74	74.78	9.91	*0.000	1
.2	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بتوفير دورات تخصصية عملية لطلبة كلية الهندسة.	2.96	59.19	-0.52	0.303	3
.3	يعتبر توفير دورات تدريبية تخصصيه لطلبة كلية الهندسة من أولويات الجامعة التي تخرجت منها.	2.84	56.83	-1.56	0.060	5
.4	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بعقد دورات تدريبية في اللغة الإنجليزية تساعد الخريجين في الحصول على فرصة عمل	2.86	57.20	-1.64	*0.050	4
.5	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بعقد دورات تدريبية في مجال الإدارة تساعد الخريجين في الحصول على فرصة عمل	2.75	54.93	-3.12	*0.001	6
.6	تهتم الجامعات بعقد دورات تدريبية في مجال الحاسوب تساعد الخريجين في الحصول على فرصة عمل	3.03	60.66	1.25	0.106	2
.7	تتواصل الجامعات مع القطاع العام لتوفير فرصة التدريب العملي للخريجين للمساهمة في حصولهم على فرصة عمل.	2.67	53.38	-3.99	*0.000	7
.8	تتواصل الجامعات مع القطاع الخاص والمؤسسات أهليه لتوفير فرصة التدريب العملي للخريجين للمساهمة في حصولهم على فرصة عمل.	2.64	52.72	-4.41	*0.000	8
	جميع فقرات المجال معاً	2.94	58.72	-0.93	0.177	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول رقم (6-3) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " تساهم الدورات التدريبية في إكساب خريجي كلية الهندسة مهارات تساعد في الحصول على فرصة عمل " يساوي 3.74 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 74.78%، قيمة اختبار الإشارة 9.91، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " تتواصل الجامعات مع القطاع الخاص والمؤسسات الأهلية لتوفير فرصة التدريب العملي للخريجين للمساهمة في حصولهم على فرصة عمل " يساوي 2.64 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 52.72%، قيمة اختبار الإشارة 4.41-، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 2.94، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 58.72%، قيمة اختبار الإشارة 0.93- ، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.177 لذلك يعتبر مجال " **الدورات التدريبية** " غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3.

ويدل ذلك علي أن هناك دور مهم جدا تلعبه الدورات التدريبية في توفير فرص عمل لخريجي كلية الهندسة وذلك من أجل تخفيض نسبة البطالة وهو ما ينعكس بشكل إيجابي معنوي علي حجم البطالة في سوق العمل بشكل نوعي ملفت.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات منها دراسة زعنون، وآخرون (2011) التي بينت أن هناك أثر إيجابي للتدريب والدورات التدريبية لتوفير فرص عمل لخريجي الكليات ومنها كلية الهندسة من خلال عقد دورات تدريبية متخصصة بهذا الخصوص لرفع مستوى الخريجين وصقلهم مهنيا.

- **تحليل فقرات المجال الثالث " دور نقابة المهندسين "**

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (6-4).

جدول رقم (6-4)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال " دور نقابة المهندسين

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
.1	توفير دورات تدريبية تخصصيه برسوم رمزية	3.29	65.90	5.05	*0.000	1
.2	تعمل النقابة على توفير فرص عمل للأعضاء المنتسبين لها ممن يبحثون عن فرصة عمل	2.73	54.67	-2.60	*0.005	3
.3	تقوم نقابة المهندسين بدورها في التنسيق مع الجامعات من أجل الحفاظ على جودة الخدمة الأكاديمية المقدمة للطلبة	2.43	48.58	-6.45	*0.000	6
.4	تشارك نقابة المهندسين في تغيير المعايير والأسس المعتمدة في قبول الطلبة في الجامعات.	2.23	44.64	-8.31	*0.000	7
.5	تقوم نقابة المهندسين بإعداد وتنظيم الندوات والمؤتمرات الهندسية .	3.20	64.01	2.88	*0.002	2
.6	تقوم نقابة المهندسين بمد المهندسين بكل ما هو جديد في العلوم الهندسية.	2.56	51.29	-4.88	*0.000	5
.7	تقوم النقابة بتفعيل تدريب المهندسين الجدد وتأهيلهم على جميع أعمال المؤسسة.	2.57	51.34	-5.12	*0.000	4
.8	تقوم النقابة بإعادة تأهيل المهندسين القدامى وفقا للتطورات التكنولوجية واحتياجات عمل المؤسسة.	2.19	43.85	-9.32	*0.000	8
.9	تتدخل النقابة في مفاتيح القبول الجامعية لطلبة الهندسة بما يتناسب مع سوق العمل	1.87	37.45	-11.76	*0.000	9
.10	**جميع فقرات المجال معاً**	2.57	51.34	-6.21	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول رقم (6-4) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " توفير دورات تدريبية تخصصيه برسوم رمزية " يساوي 3.29 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 65.90%، قيمة اختبار الإشارة 5.05، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة التاسعة " تتدخل النقابة في مفاتيح القبول الجامعية لطلبة الهندسة بما يتناسب مع سوق العمل " يساوي 1.87 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 37.45%، قيمة اختبار الإشارة 11.76-، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 2.57، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 51.34%، قيمة اختبار الإشارة 6.21-، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **دور نقابة المهندسين** " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويدل ذلك على أن هناك دور مهم جدا تلعبه نقابة المهندسين في توفير فرص عمل لخريجي كلية الهندسة وذلك من أجل تخفيض نسبة البطالة وهو ما ينعكس بشكل إيجابي معنوي علي حجم البطالة في سوق العمل.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات منها دراسة مقداد (2009) التي بينت أن هناك دور إيجابي يمكن أن تلعبه نقابة المهندسين لتوفير فرص عمل لخريجي الكليات الهندسية من خلال عقد دورات تدريبية متخصصة بهذا الخصوص لرفع مستوي الخريجين وصقلهم مهنيا.

- **تحليل فقرات المجال الرابع " عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل " :**

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (6-5).

جدول رقم (6-5)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال " عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
.1	ساهمت سياسات التشغيل والاستيعاب الحكومي في حصولك على فرصة عمل.	2.68	53.56	-3.06	*0.001	13
.2	ساهمت سياسات التشغيل المؤقت من قبل الجهات الحكومية في حصولك على فرصة عمل.	2.18	43.63	-8.68	*0.000	16
.3	ساهمت برامج التشغيل المؤقت غير الحكومية في حصولك على فرصة عمل.	2.45	49.00	-5.46	*0.000	14
.4	ملاءمة تخصص الدراسة واحتياجات سوق العمل	3.11	62.21	1.21	0.113	11
.5	طبيعة مشروع التخرج	2.99	59.70	-0.43	0.335	12
.6	سمعة الجامعة التي تم التخرج منها	3.56	71.11	7.42	*0.000	6
.7	الخبرة العملية أثناء التدريب الميداني بعد التخرج.	3.47	69.44	6.43	*0.000	9
.8	القدرة على التواصل مع الآخرين	3.91	78.15	11.54	*0.000	2
.9	امتلاك مهارات في استخدام الحاسوب.	4.00	79.93	12.30	*0.000	1
.10	امتلاك مهارات اللغة الإنجليزية	3.79	75.90	10.55	*0.000	4
.11	الدورات التدريبية (بعد التخرج)	3.36	67.11	4.52	*0.000	10
.12	مساعدة الجامعة التي تخرجت منها (دائرة الخريجين، القسم.)	2.22	44.48	-8.78	*0.000	15
.13	القدرة على التحليل بشكل علمي دقيق.	3.49	69.82	7.26	*0.000	8
.14	القدرة على التحليل بشكل إبداعي ومبتكر.	3.55	71.00	7.45	*0.000	7

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرتبة
.15	القدرة على التأقلم مع الظروف الخارجية المتغيرة.	3.70	74.05	9.31	*0.000	5
.16	الأداء المهني في مجال التخصص.	3.88	77.64	11.37	*0.000	3
.17	**جميع فقرات المجال معاً**	3.27	65.40	7.15	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول رقم (6-5) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة التاسعة " امتلاك مهارات في استخدام الحاسوب " يساوي 4.00 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 79.93%، قيمة اختبار الإشارة 12.30، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " ساهمت سياسات التشغيل المؤقت من قبل الجهات الحكومية في حصولك على فرصة عمل " يساوي 2.18 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 43.63%، قيمة اختبار الإشارة 8.68-، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.27، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 65.40%، قيمة اختبار الإشارة 7.15، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل** " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويدل ذلك علي أن هناك دور مهم جدا تلعبه عوامل إضافية منها الإبداع والقدرة علي التحليل والتأقلم مع الواقع العملي والرغبة في النجاح المقترنة بالإصرار وهي عوامل عديدة تساعد علي توفير فرص عمل لخريجي كلية الهندسة وذلك من أجل تخفيض نسبة البطالة وهو ما ينعكس بشكل إيجابي معنوي علي حجم البطالة في سوق العمل بشكل نوعي ملفت.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات منها دراسة عورتاني (1998) التي بينت أن هناك أثر إيجابي للإبداع والقدرة علي التحليل والتأقلم والتفوق المهني والتميز الميداني والإصرار على النجاح لتوفير فرص عمل لخريجي الكليات ومنها كلية الهندسة.

3.6 اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: هناك علاقة طرديه ذات دلالة إحصائية بين تدريب خريجي الهندسة وفرصة حصولهم على عمل في قطاع غزة.

وسيتم اختبار صحة هذه الفرضية من خلال ثلاث جوانب وهي:

أولاً: جانب التدريب في مجال التخصص.

ثانياً: جانب التدريب في مجال الإدارة.

ثالثاً: جانب المبالغ المنفقة على التدريب.

أولاً: جانب التدريب في مجال التخصص.

جدول رقم (6-6)

معامل الارتباط بين عدد الدورات التي حصل عليها المستجيب بعد التخرج والعمل حاليا

العمل حاليا		عدد الدورات التي حصل عليها المستجيب بعد التخرج			المجموع	كاي^2	القيمة الاحتمالية (Sig.)
		2 فأقل	3-5	أكثر من 5			
نعم	كمية	63	80	85	228	9.785	0.008
	%	23.2%	29.4%	31.3%	83.8%		
لا	كمية	19	19	6	44		
	%	7.0%	7.0%	2.2%	16.2%		
المجموع	كمية	82	99	91	272		
	%	30.1%	36.4%	33.5%	100.0%		

يبين جدول (6-6) أن قيمة معامل كاي^2 تساوي 9.785، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.008 وهي أقل من مستوي الدلالة 0.05 =α وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد الدورات التي حصل عليها المستجيب بعد التخرج والعمل حاليا عند مستوى دلالة إحصائية (0.05= **α**).

ويعزى ذلك إلى أن التدريب الذي يتلقاه خريج كلية الهندسة يعمل على صقل شخصيته المهنية وبالتالي يفتح أمامه الأفق للولوج بقوة إلى سوق العمل من خلال وظائف نوعية وفي صميم تخصصه وتعمل على رفع قدرته على التحليل والتميز والإبداع في سوق العمل، وهو ما يتفق مع دراسة عورتاني 1998 بهذا الخصوص من تحسين فرص الخريج بالحصول علي فرصة عمل من خلال التدريب المتخصص.

ثانياً: جانب التدريب في مجال الإدارة.

جدول (رقم 6-7)

معامل الارتباط بين عدد الدورات التي حصل عليها المستجيب في مجال الإدارة والعمل حاليا

العمل حاليا		عدد الدورات التي حصل عليها المستجيب في مجال الإدارة			المجموع	كاي^2	القيمة الاحتمالية (Sig.)
		0	1-3	4 فأكثر			
نعم	كمية	112	92	24	228	.609	0.738
	%	41.2%	33.8%	8.8%	83.8%		
لا	كمية	24	15	5	44		
	%	8.8%	5.5%	1.8%	16.2%		
المجموع	كمية	136	107	29	272		
	%	50.0%	39.3%	10.7%	100.0%		

يبين جدول (6-7) أن قيمة معامل كاي^2 تساوي 609.، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.738 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 =α وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد الدورات التي حصل عليها المستجيب في مجال الإدارة والعمل حاليا عند مستوى دلالة إحصائية (0.05= **α**).

وتدل هذه النتيجة الإحصائية أنه ليس هناك علاقة وثيقة إيجابيا بين عدد الدورات في مجال الإدارة والتي يحصل عليها خريج كلية الهندسة سواء قبل التخرج أو بعد التخرج في تحسين فرص خريج كلية الهندسة في الحصول على فرصة عمل في تخصصه.

ثالثاً: جانب المبالغ المنفقة على التدريب.

جدول رقم (6-8)

معامل الارتباط بين المبالغ المنفقة على التدريب والعمل حاليا

العمل حاليا		المبالغ المنفقة على التدريب			المجموع	كاي^2	القيمة الاحتمالية (Sig.)
		$100 فأقل	$101- $500	أكثر من $500			
نعم	كمية	70	104	54	228	4.796	0.046
	%	25.7%	38.2%	19.9%	83.8%		
لا	كمية	9	28	7	44		
	%	3.3%	10.3%	2.6%	16.2%		
المجموع	كمية	79	132	61	272		
	%	29.0%	48.5%	22.4%	100.0%		

يبين جدول (6-8) أن معامل كاي^2 تساوي 4.796، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.046 وهي أقل من مستوي الدلالة 0.05 =α وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المبالغ المنفقة على التدريب و العمل حاليا عند مستوى دلالة إحصائية (0.05= **α**).

وتدل هذه النتيجة أن هناك علاقة وثيقة إيجابياً بين المستجيب في مجال المبالغ المنفقة علي التدريب في تحسين فرص خريج كلية الهندسة في الحصول علي فرصة عمل في تخصصه يجد فيها الأفق الواسع للتميز والإبداع كونها فرصة عمل في صميم تخصصه العلمي وهو ما يثبت الفرضيه محل الدراسة بهذا الخصوص.

الفرضية الثانية: هناك علاقة طرديه ذات دلالة إحصائية بين بلد التخرج وفرصة حصول الخريج على فرصة عمل مناسبة.

جدول رقم (6-9)

معامل الارتباط بين بلد التخرج والعمل حاليا

العمل حاليا		بلد التخرج			المجموع	كاي^2	القيمة الاحتمالية (.Sig)
		غزة/ الضفة	دول عربية	دول أجنبية شرقية/غربية			
نعم	كمية	153	42	33	228	5.412	0.034
	%	56.3%	15.4%	12.1%	83.8%		
لا	كمية	37	5	2	44		
	%	13.6%	1.8%	0.7%	16.2%		
المجموع	كمية	190	47	35	272		
	%	69.9%	17.3%	12.9%	100.0%		

يبين جدول (6-9) أن قيمة معامل كاي^2 تساوي 5.412، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.034 وهي أقل من مستوي الدلالة 0.05 =α وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بلد التخرج والعمل حاليا عند مستوى دلالة إحصائية (0.05= **α**).

وتدلل هذه النتيجة أن هناك علاقة طردية وثيقة إيجابيا بين حصول خريج الهندسة على وظيفة وبين بلد التخرج في تحسين فرص خريج كلية الهندسة في ايجاد فرصة عمل في تخصصه، ويجد فيها الأفق الواسع للتميز والتحليل والإبداع كونها فرصة عمل في صميم تخصصه العلمي وهو ما يدل ان فرصه الخريج بالحصول علي فرصه عمل تتأثر بشكل كبير ببلد التخرج وهو يثبت صحة فرضيه الدراسة.

الفرضية الثالثة: هناك علاقة طرديه ذات دلالة إحصائية بين معدل التخرج وفرصة الحصول على فرصة عمل مناسبة.

جدول (6-10)

معامل الارتباط بين المعدل التراكمي و العمل حاليا

العمل حاليا		المعدل التراكمي			المجموع	كاي^2	القيمة الاحتمالية (Sig.)
		أقل من 75%	75%-85%	أكثر من 85%			
نعم	كمية	37	150	41	228	1.577	0.454
	%	13.6%	55.1%	15.1%	83.8%		
لا	كمية	6	33	5	44		
	%	2.2%	12.1%	1.8%	16.2%		
المجموع	كمية	43	183	46	272		
	%	15.8%	67.3%	16.9%	100.0%		

يبين جدول (6-10) أن قيمة معامل كاي^2 تساوي 1.577، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.454 وهي أكبر من مستوي الدلالة 0.05 =α وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعدل التراكمي و العمل حاليا عند مستوى دلالة إحصائية (0.05= α).

وتدل هذه النتيجة على أنه ليس هناك علاقة إيجابية بين معدل خريج الهندسة وحصوله على فرصة عمل ويرجع السبب في ذلك حسب رأي الباحث إلى عوامل أخرى غير معدل التخرج مثل القدرات الشخصية، والأداء الجيد في مقابلات التوظيف، والمهارات المكتسبة في الحياة العملية، والدورات التدريبية، والكفاءة العملية والقدرات الادارية والذكاء الاجتماعي في ميدان العمل والتي قد لا تكون مرتبطة بالمعدل التراكمي.

الفرضية الرابعة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الحصول على فرصة عمل، بين تخصصات الهندسة المختلفة.

جدول (6-11)

معامل الارتباط بين التخصص والعمل حاليا

العمل حاليا		التخصص					المجموع	كاي^2	القيمة الاحتمالية (Sig.)
		هندسة مدني	هندسة معماري	هندسة اتصالات وتحكم	هندسة كمبيوتر	أخرى			
نعم	كمية	82	31	30	38	47	228	5.513	0.239
	%	30.1%	11.4%	11.0%	14.0%	17.3%	83.8%		
لا	كمية	12	11	8	7	6	44		
	%	4.4%	4.0%	2.9%	2.6%	2.2%	16.2%		
المجموع	كمية	94	42	38	45	53	272		
	%	34.6%	15.4%	14.0%	16.5%	19.5%	100.0%		

يبين جدول (6-11) أن قيمة معامل كاي^2 تساوي 5.513، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.239 وهي أكبر من مستوي الدلالة 0.05 =α وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصص والعمل حاليا عند مستوى دلالة إحصائية (0.05= α).

وتدل هذه النتيجة على عدم وجود علاقة بالضرورة بين التخصص وفرصة الحصول علي عمل وذلك كون سوق العمل في المجتمع الفلسطيني يحتوي على وظائف متنوعة يمكن لخريج كلية

الهندسة الالتحاق بها قد لا تكون بالضرورة ذات علاقة بتخصصه، وهو ما يعكس قدرة عالية لدى المهندس الذي يكون مؤهلا للتأقلم مع وظائف مختلفة عن مجال تخصصه ويعكس كذلك استعداده للعمل في مجالات أخرى مختلفة عن تخصصه نظراً لندرة فرص العمل في مجال تخصصه نتيجة العدد الوفير من خريجي بعض كليات الهندسة التي تشبع بها سوق العمل كما الحال في حال تخصص الهندسة المدنية التي يحتوي سوق العمل الفلسطيني على عدد كبير منه نتيجة العدد الكبير الذي يتخرج سنويا في هذا المجال.

الفرضية الخامسة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين امتلاك خريج الهندسة لمهارات متقدمة في اللغة الانجليزية والحاسوب وفرصة الحصول على فرصة عمل مناسبة.

اولاً:العلاقة مع اللغة الانجليزية:

جدول (6-12):

معامل الارتباط بين مهارات اللغة الانجليزية والعمل حاليا

العمل حاليا		مهارات اللغة الانجليزية			المجموع	كاي^2	القيمة الاحتمالية (Sig.)
		ممتاز	جيد جدا	جديد فأقل			
نعم	كمية	49	99	80	228	1.051	0.591
	%	18.0%	36.4%	29.4%	83.8%		
لا	كمية	10	22	12	44		
	%	3.7%	8.1%	4.4%	16.2%		
المجموع	كمية	59	121	92	272		
	%	21.7%	44.5%	33.8%	100.0%		

يبين جدول (6-12) أن قيمة معامل كاي^2 تساوي 1.051، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.591 وهي أكبر من مستوي الدلالة 0.05 =α وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات اللغة الانجليزية و العمل حاليا عند مستوى دلالة إحصائية (**α** =0.05).

وتدل هذه النتيجة على أنه ليس بالضرورة أن تكون اللغة الإنجليزية لخريج الهندسة سبب كافي لحصوله على وظيفة وإنما قد يكون لها تأثير محدود بهذا الخصوص وذلك حينما يتعلق الأمر بوظيفة بمؤسسة دولية ناطقة باللغة الانجليزية أما الواقع الفلسطيني بالنسبة لخريجي الهندسة فهو لا يدلل بالغالب أن اللغة الإنجليزية شرط ضروري لحصول خريج الهندسة علي وظيفة وهي نتيجة تتوافق مع واقع سوق العمل في القطاع فيما يتعلق بخريجي كليات الهندسة والخلاصة أن عامل بمفرده مثل اللغة الانجليزية لا يمكن الخريج من الحصول علي فرصة عمل و إنما عوامل مجتمعة كاللغة و المهارة و التدريب و الحاسوب و الخبر تعمل بشكل جماعي لتحقيق الحصول على فرصة عمل.

ثانياً:العلاقة مع مهارات الحاسوب:

جدول رقم (6-13):

معامل الارتباط بين مهارات استخدام الحاسوب و العمل حاليا

العمل حاليا		مهارات استخدام الحاسوب			المجموع	كاي^2	القيمة الاحتمالية (Sig.)
		ممتاز	جيد جدا	جديد فأقل			
نعم	كمية	110	88	30	228	5.026	0.045
	%	40.4%	32.4%	11.0%	83.8%		
لا	كمية	18	24	2	44		
	%	6.6%	8.8%	0.7%	16.2%		
المجموع	كمية	128	112	32	272		
	%	47.1%	41.2%	11.8%	100.0%		

يبين جدول (6-13) أن قيمة معامل كاى^2 تساوي 5.026، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.045 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 =α وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة

إحصائية بين مهارات استخدام الحاسوب و العمل حاليا عند مستوى دلالة إحصائية (α=0.05).

وتعتبر هذه النتيجة نتيجة منطقية حيث يترتب عمل خريجي كليات الهندسة بمختلف التخصصات علي برامج الحاسوب، ولذلك كان لزاماً على المهندس أن يجيد استخدام الحاسوب بشكل متخصص جدا وهو ما يجعل فرص حصوله علي وظيفة عالية كون غالبية الوظائف تشترط الإلمام بشكل ممتاز ببرامج الحاسوب المتخصصة.

الفرضية السادسة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول الخدمات التي تقدمها نقابة المهندسين تعزى لفرصة الحصول على فرصة عمل مناسبة.

جدول رقم (6-14)

نتائج اختبار" مان وتني " – فرصة الحصول على فرصة عمل مناسبة

فرصة الحصول على عمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
نعم	2.52	0.82	-1.677	*0.048
لا	2.76	0.96		

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يتبين من الجدول رقم (6-14) أن توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى فرصة الحصول على فرصة عمل مناسبة، وذلك لصالح الذين لم يحصلوا على فرصة عمل مناسبة. ويمكن الاستدلال من هذه النتيجة أن الخدمات التي تقدمها نقابة المهندسين تكون ذات أثر إيجابي في حصول من لم يحصلوا على فرص عمل من خريجي كليات الهندسة على فرصة عمل ما، وهو ما يدلل على أن نشاطات نقابة المهندسين قد تساهم في علاج ولو جزئي لمشكلة بطالة خريجي الهندسة ومن هذه الانشطة عقد دورات تدريبية ميدانية للمهندسين ودورات رفع كفاءة و اعداد قدرات ودورات تتعلق بالكمبويتر و اللغات ودورات مختصصه اخري الي جانب التواصل الجاد مع جهات الاختصاص من

مؤسسات حكومية و مؤسسات غير حكوميه و مؤسسات دولية ومؤسسات القطاع الخاصمن جل توفير فرص عمل لخريجي الهندسة.

الفرضية السابعة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الحصول على فرصة عمل بين خريجي الهندسة، تعزى لبعض البيانات الشخصية المهمة (الجنس، مكان السكن، التخصص، المعدل التراكمي، مشاركة المستجيب في برامج التشغيل المؤقت، العمل).

تم استخدام اختبار "مان- وتني" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار غير معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار " كروسكال – والاس" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار اللامعلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين متوسطات استجابات المبحوثين حول بطالة خريجي الهندسة تعزى للجنس

جدول رقم (6-15): نتائج اختبار " مان وتني " – الجنس

المجال	متوسطات الرتب		قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	ذكر	أنثى		
دور الجامعات	140.17	117.99	-1.729	0.084
الدورات التدريبية	139.97	118.99	-1.637	0.102
دور نقابة المهندسين	136.69	132.52	-0.326	0.744
عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل	137.31	129.42	-0.617	0.537
جميع المجالات معا	139.69	120.40	-1.503	0.133

يبين الجدول رقم (6-15) أنه استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى الجنس. و يمكن البناء على هذه النتيجة أن بطالة خريجي الهندسة لا يمكن أن تعزى بشكل أو بآخر إلى نوع الجنس كون خريجي الهندسة من كلا الجنسين على استعداد للعمل وخوض مضمار الحياة العملية بشكل تقريبا متساو ويتنافسون في ذلك أيضا فالمجتمع الفلسطيني مجتمع متفتح ويحتوي ثقافة تقبل مهنة المهندس سواء شاب أو فتاة ويتعامل مع كلاهما على قدم المساواة ويتحدد التوظيف بشكل متكافيء الفرص بين الجنسين بناءا علي مزيج من العوامل المختلفة التي تم الإشارة اليها سابقا.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين متوسطات استجابات المبحوثين حول بطالة خريجي الهندسة تعزى لمكان السكن

جدول رقم (6-16): نتائج اختبار " كروسكال- والاس" – مكان السكن

المجال	متوسطات الرتب					قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	شمال غزة	غزة	الوسطى	خانيونس	رفح		
دور الجامعات.	111.97	144.77	127.86	127.71	149.26	7.177	0.127
الدورات التدريبية.	104.10	149.51	124.78	131.89	132.64	12.092	*0.017
دور نقابة المهندسين.	125.56	142.12	130.34	135.74	123.96	2.383	0.666
عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل.	131.75	129.42	151.60	157.24	140.16	4.510	0.341
جميع المجالات معا	113.65	142.16	134.34	140.15	139.96	4.527	0.339

* الفرق بين المتوسطات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح الجدول رقم (6-16) ما يلي:

تبين أنه يتم استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى مكان السكن لصالح الذين يسكنون في مدينة غزة من حيث سهوله الوصول الي المؤسسات المختلفه و الكثافة السكانيه المتركزة في مدينة حيث يقطن في مدينة غزة حوالي ثلث سكان القطاع حسب مركز الاحصاء الفلسطيني واخر مسح للسكان.

أما بالنسبة لباقي المجالات فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى مكان السكن.

وتتلاءم هذه النتيجة مع الواقع، حيث أن حصول خريج الهندسة على فرصة عمل لا يمكن أن يتعلق بمكان سكنه كون قطاع غزة منطقه جغرافية ضيقه لا أثر فيها لمسافات بعيدة أو تباعدات جغرافية تحول دون إمكانية الحصول على وظيفة ما.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين متوسطات استجابات المبحوثين حول بطالة خريجي الهندسة تعزى للتخصص

جدول رقم (6-17): نتائج اختبار " كروسكال- والاس" – التخصص

المجال	متوسطات الرتب						قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)
	هندسة مدني	هندسة معماري	هندسة اتصالات وتحكم	هندسة حاسوب	هندسة ميكانيكا	أخرى		
دور الجامعات	135.32	140.01	123.34	145.43	122.45	147.63	3.062	0.690
الدورات التدريبية	133.66	138.54	149.68	136.69	110.29	143.45	3.810	0.577
دور نقابة المهندسين	136.04	142.15	136.12	145.68	131.24	116.58	2.930	0.711
عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل	131.54	132.39	129.24	152.77	118.45	150.31	4.816	0.439
جميع المجالات معا	134.64	137.13	132.28	148.47	114.45	143.78	3.130	0.680

يتضح من الجدول رقم (6-17) تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى التخصص. ويمكن الاستدلال من هذه النتيجة أن حجم البطالة في قطاع خريجي كليات الهندسة لا يقتصر علي تخصص دون الآخر كون جميع تخصصات كلية الهندسة تقريبا في سوق العمل الفلسطيني تعاني من حالة تشبع وعرض عمل أكبر من المطلوب وهو ما يعتبر تاكيداً لإختبار الفرضيه الرابعة في الدراسة والتي كان نتيجتها انه لا علاقة بين تخصص الخريج في مجال الهندسة وحصوله علي فرصة عمل.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين متوسطات استجابات المبحوثين حول بطالة خريجي الهندسة تعزى للمعدل التراكمي.

جدول رقم (6-18): نتائج اختبار " كروسكال- والاس" – المعدل التراكمي

المجال	متوسطات الرتب			قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	أقل من 75%	75% - 85%	أكثر من 85%		
دور الجامعات	114.26	136.12	158.79	7.148	*0.028
الدورات التدريبية	134.44	135.70	141.60	0.242	0.886
دور نقابة المهندسين	142.55	137.77	122.89	1.682	0.431
عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل	126.81	133.61	154.03	3.198	0.202
جميع المجالات معا	127.60	134.99	150.84	2.146	0.342

* الفرق بين المتوسطات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول رقم (6-18) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى المعدل التراكمي لصالح الذين معدلهم التراكمي أكثر من 85% وذلك كونهم استثناء في الخريجين وعددهم قليل نسبياً مقارنة مع أعداد خريجي الهندسه بدرجات تخرج اخرى غير الإمتياز.

أما بالنسبة لباقي المجالات فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى المعدل التراكمي.

من خلال هذه النتيجة يمكن القول أنه لا يوجد أثر واضح وملموس للمعدل التراكمي علي احتمالات حصول خريج الهندسة علي وظيفة أو فرصة عمل، فمجال الهندسة مفتوح للجميع والواقع سوق العمل ساحة للمنافسة ليس بالضرورة خاضعة للمعدل التراكمي و إنما هناك فرصة للاجتهاد في الواقع العملي وهو ما يؤكد الاختبار السابق للفرضيات بما يختص بعدم ضروره وجود علاقة بين المعدل التراكمي والحصول علي فرصة عمل.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين متوسطات استجابات المبحوثين حول بطالة خريجي الهندسة تعزى لعمل المستجيب حاليا.

جدول (6-19): نتائج اختبار " مان وتني" – عمل المستجيب حاليا

المجال	متوسطات الرتب		قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	نعم	لا		
دور الجامعات.	137.08	133.48	-0.279	0.781
الدورات التدريبية.	135.91	139.56	-0.282	0.778

المجال	متوسطات الرتب		قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	المجال
	نعم	لا			
دور نقابة المهندسين.	133.02	151.36	−1.422	0.155	
عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل.	134.24	145.09	−0.841	0.400	
جميع المجالات معا	135.06	143.97	−0.688	0.492	

يوضح الجدول رقم (6−19) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى عمل المستجيب حاليا، وتدل هذه النتيجة أن عمل خريج الهندسة الحالي لا يؤثر بشكل واضح علي فرصة حصوله على فرصة فالخبرة قد تساهم في التقدم لوظائف عديدة ولكنها لا تكون سبب كافي ومضمون للحصول على الوظيفة.

النتائج والتوصيات

1.7 النتائج:

1- توصلت الدراسة إلى أن برامج التشغيل المؤقت لا تعطي الحل الأمثل لمشكلة خريجي كليات الهندسة كونها فترة محدودة، لا تلبث أن تنتهي ويعود المهندس إلى جيش العاطلين عن العمل.

2- القطاع الحكومي هو المُشغل الأكبر لخريجي كليات الهندسة في سوق العمل في مجال تخصصهم وهو ما يعكس اهتمام حكومي محمود للعناية بخريجي الهندسة أكثر من القطاعات الأخرى.

3- التدريب والتطوير لخريجي كليات الهندسة عامل مهم وفعال في تحسين احتمالات حصول الخريج على فرصة عمل مناسبة وملائمة.

هنالك دور مهم تلعبه الجامعات في المساهمة بتوفير فرص عمل للخريجين من خلال التركيز على التخصصات المطلوبة وذلك بدراسة جيدة وفاحصة لاحتياجات سوق العمل من خريجي كليات الهندسة وذلك من خلال الاتصال والتنسيق مع جهات الاختصاص المختلفة.

4- تتركز البطالة بشكل ملفت من الناحية الاجتماعية لخريجي كليات الهندسة لدى المتزوجين أكثر من الخريج الغير متزوج، كون المتزوج يسعي بشكل حثيث لتحصيل فرصة عمل لمقابلة أعباءه العائلية فيكون طلبه علي الوظيفة فعال وملح على عكس غير المتزوج الذي يكون أقل حماسا في تحصيل مصدر رزق بسبب تواضع مصروفاته.

5- تتركز النسبة الأكبر من البطالة من ناحية التوزيع الجغرافي في مدينة غزة نتيجة الاحتكاك المباشر بين الخريجين والمؤسسات المختلفة التي مقرها غالبا يكون غزة.

6- الحجم الأكبر للبطالة من الناحية العمرية يكون غالبا من نصيب الفئة العمرية الأقل من 30 عام، وهم جيل المهندسين الذي تخرج في غضون الثمانية سنوات الماضية، والتي شهدت تراجع خطير جدا في المؤشرات الاقتصادية بشكل عام والبطالة بشكل خاص.

7- توصلت الدراسة إلي أن أفضل فترات التشغيل لخريجي كليات الهندسة كانت الفترة الزمنية لمن تخرجوا سنة 1995-1998 نتيجة النمو الاقتصادي في تلك الفترة.

8- توصلت الدراسة إلى أن المعدل التراكمي لخريج الهندسة لا يؤثر بشكل جوهري في الحصول على فرصة عمل.

9- فرص حصول خريجي كليات الهندسة من كليات بدول أجنبية أكبر من نظرائهم من خريجي كليات الهندسة المحلية كون هذا التميز يمنحهم فرصة أقوى للانخراط في مؤسسات دولية تعنى بخريجين يجيدون لغات أجنبية غير العربية ومن جامعات بعينها.

10- هناك اتجاه كبير لدى خريجي الهندسة للعمل في مجالات غير تخصصهم وذلك بسبب عدم توفر فرص عمل لهم في مجالات تخصصهم فاضطروا لطرق أبواب مجالات أخرى.

11- هناك رغبة واضحة وممثلة بسلوك لدى غالبية خريجي الهندسة بتطوير ذاتهم من خلال التدريب الدائم والاستفادة في تنمية قدراتهم من خلال دورات متخصصة، وإلمام شبه احترافي ببرامج الحاسوب المتخصصة.

12- غالبية خريجي الهندسة مهتمون بشكل كبير بإتقان اللغة الانجليزية كوسيلة لتحسين فرصهم بالحصول على وظيفة كون برامج الحاسوب المتخصصة في مجال الهندسة انجليزية بحتة و تحتاج إلى إلمام باللغة الإنجليزية.

13- هنالك دور مهم تلعبه نقابات المهندسين من خلال عقد الورش والندوات وبرامج التدريب والتطوير للمهندسين القدامى والجدد، والتنسيق بصفتها النقابية مع المؤسسات المختلفة من أجل توفير فرص عمل أو تدريب لدى هذه المؤسسات للخريجين الجدد.

14- إصرار خريج كلية الهندسة ورغبته بالإبداع والتطور وقدرته على التأقلم مع الظروف المحيطة به في سوق العمل والإصرار على النجاح والتدريب الذاتي كلها عوامل مهمة لحصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل.

15- هناك حالة من الاستياء لدى خريجي كليات الهندسة نتيجة ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي هذه الكلية المهمة والحيوية، الأمر الذي أدى إلى انتشار حالة من الإحباط لدى الكثير منهم، ويعزون ذلك لعدم وجود خطط حكومية لاستيعابهم، أو العمل على معالجة مشكلة بطالتهم.

16- الحصول على فرصة عمل لخريج كلية الهندسة غالبا لا ترتبط بتخصصه، وذلك كون سوق العمل الفلسطيني يحتوي على العديد من أصناف فرص العمل، حيث يمكن لهذا الخريج الالتحاق بها بالرغم من أنها تختلف عن تخصصه ولا تناسبه إلا أنه قادر على العمل فيها والتميز أيضاً.

2.7 التوصيات:

من خلال الدراسة خرج الباحث بالتوصيات التالية:

1- الاهتمام بالناحية التدريبية والتطويرية لخريجي كليات الهندسة بشكل أكبر كونها عامل مهم جدا في تحسين فرص الخريج بالحصول على وظيفة لما لها من قدرة في صقل شخصيته مهنيا وإكسابه الخبرات المختلفة.

2- العمل الجاد والدءوب من قبل الجامعات للتنسيق بينها وبين الجهات ذات الاختصاص من أجل توفير فرص عمل لخريجي كليات الهندسة.

3- قيام الجامعات بدراسة احتياجات سوق العمل من خلال خطة تعمل من خلالها على توفير تخصصات في مجال الهندسة بما يتناسب واحتياجات سوق العمل.

4- العمل من قبل نقابات المهندسين على توفير دورات وندوات وبرامج تدريب وتطوير لخريجي كليات الهندسة وبشكل متخصص من أجل رفع قدراتهم الذاتية والمهنية وصولاً إلى تحسين فرص حصولهم على وظيفة.

5- التركيز علي العوامل الاخري التي تساعد في حل مشكله بطالة خريجي الهندسة مثل الالتزام بمعايير التعليم الهندسي و ضوابطه والتركيز علي النوع وليس الكم ومشاركة المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في اعتماد برامج التعليم الهندسي وادخال المهمات الادارية و الابداعية و الميدانية ضمن برامج كليات الهندسة.

6- انشاء جهه تنسيقية بين الجامعات ووزاره التعليم العالي لتنسيق مفاتيح القبول في كليات الهندسة حسب احتياجات سوق العمل.

7- السعي لفتح أسواق خارجية للمهندسين الخريجين بحيث يعملوا في الدول العربية أو غيرها.

8- تحقيق المصالحة بين جناحي الوطن حكومتي فتح وحماس لإعادة الإعمار وهذا يؤدي إلى زيادة الأعمال الإنشائية وغيرها في الوطن ويخفف من البطالة بشكل عام وبطالة المهندسين بشكل خاص.

9- العمل على تشجيع برامج التشغيل المؤقت كونها تعطي خريج الهندسة فرصة لاكتساب خبرة تمكنه من التقدم لفرص أخرى بجدارة، وكل ذلك في ظل غياب فرص عمل دائمة.

10- العمل قدر الإمكان على خلق فرص عمل لخريجي كليات الهندسة تناسب تخصصاتهم وذلك للاستفادة منهم بشكل مهني ومبدع وخلاق وليس مجرد توفير فرصة عمل للمهندس بأيّ مكان وقتل التخصص داخله ورغبته بالتميز والتطور والإبداع.

11- يوصي الباحث القطاع الحكومي ببذل المزيد من الجهود لاستيعاب عدد أكبر من خريجي كليات الهندسة للعمل في تخصصهم، وذلك ضمن هيكل المؤسسات الحكومية أو في المشاريع التي تشرف عليها مباشرة.

12- التنسيق بين الحكومة والقطاع الخاص والممولين بحيث يتم توجيه التمويل لتحقيق تنمية مستدامة وليس إغاثة وهذا يساعد في توفير فرص حقيقية ليس فقط للمهندسين بل للعاطلين عن العمل بشكل عام.

13- إصدار تشريع ملزم للشركات والمؤسسات والهيئات الصناعية في سوق العمل على المساهمة في تدريب الطلاب المهندسين والخريجين كل في تخصصه، أي الاهتمام بتنمية نظام التعليم والتدريب المزدوج أسوة بما حدث في انجلترا بإصدارها قانون بتلر عام 1964 وكذا قانون التدريب المهني رقم 75 عام 1969 في ألمانيا.

14- السعي لفتح أسواق خارجية للمهندسين الخريجين بحيث يعملوا في الدول العربية أو غيرها.

تم بحمد الله

المـراجـــع

أولاً: الكتب:

- قنطقجي، سامر، "مشكلة البطالة وعلاجها في الإسلام، مؤسسة الرسالة للنشر، 2005م.
- يعقوب أحمد الشراح، التربية وأزمة التنمية البشرية، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2002م نقلا عن مصطفى، الطيب عبدا لوهاب محمد، التخطيط التعليمي والبطالة ، 2002م.
- الأشقر، احمد، الاقتصاد الكلي، الدار العلمية للنشر ودار الثقافة للنشر، الأردن، 2002م.
- الببلاوي، حازم، "النظام الاقتصادي الدولي المعاصر"، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت،2000م.
- جالبريت، جون، "تاريخ الفكر الاقتصادي"، ترجمة احمد بلبع، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت، 2000م.
- السراحنة، جمال، "مشكلة البطالة وعلاجها، دراسة مقارنة بين الفقه والقانون"، اليمامة للطباعة والنشر، دمشق، الطبعة الأولى، 2000م .
- الزغبي، هيثم، أبو الزيت، حسن، "أسس ومبادئ الاقتصاد الكلي"، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2000م.
- الوزني، خالد، الرفاعي، احمد، "مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق"، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2000م.
- زكي، رمزي،"الاقتصاد السياسي للبطالة"، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت،1997م.
- مسعود، مجيد، التخطيط للتقدم الاقتصادي والاجتماعي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت، 1984م.
- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، القاهرة، ط3، الجزء الأول، 1960م.

ثانياً: الرسائل الجامعية والأبحاث:

- سكر، أحمد مصطفى، واقع التدريب المهني المقدم من وزارة العمل ومدى ملاءمته لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني (دراسة حالة خريجي مراكز التدريب المهني التابعة

لوزارة العمل في قطاع غزة) للسنوات1991م-2011م، قسم اقتصاديات التنمية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2012م.
- المنسي، يوسف، بحث بعنوان "الكفاءة الخارجية للتعليم المعماري بكلية الهندسة في الجامعة الإسلامية بغزة فلسطين"، بحث منشور في مجلة الجامعة الإسلامية، العدد18، 2010م.
- العجلة ، مازن صلاح ، مستقبل التنمية في ظل الحصار ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر "الحصار والصحة النفسية...الحواجز والجسور" 2008 غزة- فلسطين.
- صالح، عبد الرازق، "ظاهرة العولمة وتأثيرها على البطالة في الوطن العربي الواقع والاحتساب"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، الأكاديمية العربية المفتوحة، كلية الإدارة والاقتصاد، الدانمارك، 2008م.
- عبد الرزاق، محمد صالح، رسالة ماجستير بعنوان " ظاهرة العولمة وتأثيرها على البطالة في الوطن العربي الواقع والاحتساب"، الأكاديمية العربية المفتوحة، كلية الإدارة والاقتصاد، الدانمارك، 2008م.
- شبانة، لؤي، "البطالة الفلسطينية في ظل المنظور الدولي،"دراسة مقارنة""، 2008م.
- ذبيح، محمد، بحث بعنوان "الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة" ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر -باتنة، 2007-2008م.
- خير، احمد، "تطور التشغيل وإشكالية البطالة بالجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005-2006م .
- السالم، أمينة، وآخرون، "أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكوراً وإناثاً"، بحث تخرج، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، 2004-2005م.
- عبد الحق، خالد، بحث بعنوان " دور الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية " ، رسالة ماجستير، تخصص تخطيط وتنمية سياسية، جامعة النجاح الوطنية، 2004م.
- البريفكاني، أحمد، الأرتوشي، جاسم، رشيد، خمي، "ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهوك" جامعة دهوك، بغداد، 2004م.
- عرمان، نزيه، الناطور، وفيق، " مدى التوافق بين مخرجات نظام التعليم واحتياجات سوق العمل"، الجهاز المركزي للإحصاء، رام الله، فلسطين، 2002م.

- مرشد، سمير، دراسة بعنوان " مستقبل الشباب السعودي بين الممارسات والتوظيف"، مؤتمر اتحاد الجامعات العربية، بيروت، 2000م.
- عورتاني وآخرون، "مدى توافق التعليم العالي مع سوق العمل المحلية"، دراسة تحليلية لمركز البحوث والدراسات الفلسطينية، نابلس، فلسطين، 1998م.
- قاسمي، ناصر، "خريجو الجامعة وسوق العمل"، دراسة سيسولوجية لعينة من حملة درجة البكالوريوس في العلوم الإنسانية، 1992م.
- Migdad ،Mohammed Unemployment Among the Graduates of the Education System In Palestine "، Islamic University of Gaza،2009
- Garrisoni, Howard H., & Gerbi, Susan A., " Education and Employment Pattern of U.S. Ph.D.'s in the Biomedical sciences", The FASEB Journal: Vol.12, Februry 1998, (pp. 139-148)..
- unemployment and training for quality: Germany and Japan", Journal of European Indusrial Training: Vol. 22,November1998, (pp. 138-144).

ثالثاً: تقارير مراكز إحصاء وتقارير دولية :

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "تقديرات منقحة بناءاً على النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت للعام2007م". رام الله . فلسطين، 2012م.
- مؤتمر العمل العربي الدورة الثامنة والثلاثون، "آثار الأزمة الاقتصادية على العمالة الوطنية والعربية"، القاهرة، جمهورية مصر العربية 15-22 مايو / آيار 2011م.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الكتاب الإحصاء السنوي 2011م.
- آفاق الاقتصاد العالمي، "تباطؤ في النمو وتصاعد في المخاطر" دراسة استقصائية يجريها خبراء صندوق النقد الدولي، 2011م.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2010) ، أداء الاقتصاد الفلسطيني 2010م.
- كتاب فلسطين الإحصائي السنوي رقم11، ص310، رام الله، فلسطين، 2010م.
- سلطة النقد الفلسطينية، دائرة الإحصاءات العامة الأردن، الجهاز المركزي للإحصاء مصر، موقع الإحصاء الإسرائيلي سنة 2010م.
- التقرير الاقتصادي العربي الموحد، صندوق النقد العربي، 2010م.

- آفاق الاقتصاد العالمي، "استعادة توازن النمو" دراسة استقصائية يجريها خبراء صندوق النقد الدولي، 2010م.
- جهاز الإحصاء الفلسطيني مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد 2009م.
- مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد. تفاوت نمو المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية بين المحافظات الفلسطينية 97-2007، رام الله، فلسطين، 2009.
- منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، "آثار الأزمة المالية والاقتصادية على البلدان العربية:أفكار بشأن استجابة سياسات الاستخدام والحماية الاجتماعية"، 2009م.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني " مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد"، 2009م.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، مسح المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص في الأراضي الفلسطينية، النتائج الأساسية ، رام فلسطين، 2009م.
- صلاح، عبيدة، " تفاوت نمو المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية بين المحافظات الفلسطينية 1997-2007"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين، 2009م.
- منظمة العمل العربية،" موجز التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية حول التشغيل والبطالة في الدول العربية"، القاهرة، 2008م.
- الشيخ حسين، صفوت، بحث بعنوان "البطالة في سوريا"، المكتب المركزي للإحصاء- سورية، 2007م.
- أبو شكر،عبد الفتاح، "سوق العمل في إسرائيل"، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السنوي2006 "البطالة في الأراضي الفلسطينية: واقعها وخيارات مواجهتها"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين، 2006م.
- عميرة، محمد سعيد "البطالة في الأردن – أبعاد وتوقعات"، الجمعية العلمية الملكية، مركز الدراسات الدولي، عمان، 1992م.

رابعاً: مجلات ودوريات:

- الزعنون، فيصل، "دراسة بعنوان "البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية"، مجلة مركز تطوير الاداء الجامعي للنشر، فلسطين، 2011م.
- البكر، محمد، دراسة ميدانية تحليلية بعنوان "الآثار النفسية للبطالة"، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 26، العدد51، سنة 2010م.

- السرياني، محمد، بحث بعنوان"البطالة في الأردن"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، عدد1، يناير 2009م.
- عبد الكريم، البشير، "تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، 2004م.
- عبيد، نهاد، "البطالة والتسول بين السنة النبوية الشريفة وبين القوانين الوضعية المعاصرة"، الكويت، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، العدد31، السنة 12، ابريل 1997م.

خامساً:الندوات والمؤتمرات والمحاضرات والأبحاث المحكمة:

- شرفي، منصف، ورقة عمل بعنوان "رؤية مستقبلية لمواجهة مشكلة البطالة في الجزائر" مقدمة للملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسلية، الجزائر، 2011م.
- بوشعور، حريري، صليحة، فلاق، ورقة عمل بعنوان "مسببات ظهور البطالة وآثارها الاقتصادية" مقدمة للملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسلية، الجزائر، 2011م.
- طشطوش، هايل عبد المولى، ورقة عمل بعنوان "البطالة–المسببات والآثار– رؤية اقتصادية إسلامية للعلاج"، مقدمة للملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسلية، الجزائر، 2011م.
- طرطار، أحمد، حليمي، سارة، ورقة عمل بعنوان "واقع و أفاق البطالة في الوطن العربي"، مقدمة للملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسلية، الجزائر، 2011م.
- الدبيك، جلال نمر ، التعليم الهندسي في فلسطين ومعايير الاعتماد ورقة عمل في مؤتمر الهندسي الفلسطيني الثالث نقابة المهندسين – مركز القدس 2009.
- مراد، محمد جلال، محاضرة بعنوان "البطالة والسياسات الاقتصادية"، ندوة الثلاثاء الاقتصادية الحادية والعشرون حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سورية، المركز الثقافي العربي، سورية، المزة، 2008م.
- الفليت، خلود، بحث بعنوان " تحديات البطالة في المجتمع الفلسطيني وآلية علاجها من منظور إسلامي" مقدم إلى مؤتمر الإسلام والتحديات المعاصرة"، الجامعة الإسلامية، 2007م.

- الوافي الطيب، بهلول لطيفة، ورقة عمل بعنوان "البطالـة في الوطن العربي ... أسباب و تحديات"، مقدمة لمؤتمر "البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع" المنعقد بجامعة سعد دحلب البليدة الجزائر سنة 2007م.
- عبيرات، مقدم، زيد الخير، ميلود، ورقة عمل بعنوان" مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر" ،مؤتمر "البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع" المنعقد بجامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، 2006م.
- قنطقجي، سامر، "مذكرة عمل مقترحة لمعالجة مشكلة البطالة"، مقدمة للمؤتمر الدولي لصناع الحياة، لندن، 2005م.
- ندوة قومية حول "المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات سوق العمل"، منظمة العمل العربية – مكتب العمل العربي، القاهرة، 2005م.
- جادو، أميمة منير عبد الحميد، أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل مواجهتها في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، دراسة وصفية تحليلية، مقدمة لمؤتمر الأزمة التعليمية في كلية التجارة –جامعة القاهرة–2001م.
- عدوان، احمد، تقييم البرامج الهندسية في العالم العربي ندوة واقع ومستقبل التعليم والتدريب الهندسي عمان، الأردن، 2001م.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، دراسة بعنوان " تحليل العرض والطلب على العمالة الفلسطينية، 2000م.
- عبد الرازق، عمر، مداخلة في السياسات الاقتصادية والتنمية البشرية ورقة منشورة ، مركز دراسات التنمية ، جامعة بير زيت،1999م.
- مكتب العمل الدولي، "التعطل (مفاهيمه وطرق قياسه)" .. التعطل في دول الاسكوا ، الأمم المتحدة، المملكة الأردنية الهاشمية، منظمة العمل الدولية، 1994، ص11. طبقاً الاتفاقية العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973.

سادساً: مواقع الكترونية

- منظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm#a1
- www.arabia-edition.blogspot.com
- المركز الإحصائي الفلسطيني www.atlas.pcbs.gov.ps
- المكتبة الإلكترونية المجانية www.fiseb.com

- منتديات إحساس، قسم المنتدى العلمي والكتب لعلمية www.e7s.net/t31749.html
- موقع نقابة المهندسين www.enggaza.ps/new2/index.php/index/ViewIndex
- مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية www.kantakji.com/fiqh
- منتديات فيض القلم www.9alam.com
- موقع جمعية البيارة الثقافية www.albayyara.com
- منتديات الوليد www.forum.al-wlid.com

(الملاحق)

ملحق رقم (1)

أسماء محكمي الاستبانة

م	الاسم	التخصص
.1	أ. د محمد مقداد	رئيس مجلس إدارة معهد أبحاث التنمية في غزة ومساعد نائب رئيس الجامعة الإسلامية بغزة لشؤون البحث العلمي .
.2	د. ماهر صبرة	رئيس جامعة الأمة سابقا، محاضر كلية الهندسة في الجامعة الإسلامية– غزة.
.3	د. يوسف المنسي	وزير الأشغال والحكم المحلي سابقا، عميد كلية الهندسة في الجامعة الإسلامية سابقا، محاضر في كلية الهندسة في الجامعة الإسلامية – غزة.
.4	م. كنعان عبيد	نقيب المهندسين الحالي، رئيس سلطة الطاقة سابقا.
.5	د. نبيل اللوح	مدير عام الإدارة العامة للتدريب في ديوان الموظفين العام – غزة.
.6	د. سيف الدين عودة	سلطة النقد الفلسطينية– غزة.

ملحق رقم (2)

الاستبانـة

بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة الإســــــلاميـــة – غــزة

كلـــــــــــــية التجـــــــــارة

برنامج ماجستير اقتصاديات التنمية

أخي الكريم، أختي الكريمة ،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

وبعد :

ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الاقتصاد والعلوم السياسية من قسم الدراسات العليا في الجامعة الإسلامية يقوم الباحث بإعداد بحث بعنوان " بطالة خريجي الهندسة – أسباب و حلول " وذلك من أجل التعرف على الأسباب الحقيقة وراء تفشي ظاهرة البطالة بين هؤلاء الخريجين والأسباب التي تساعد على حل هذه المشكلة.

وإذ أتوجه لحضرتكم بتوخي الدقة و الموضوعية و الحياد في تعبئة هذه الاستبانة و ذلك من أجل الوصول إلى أفضل النتائج علماً أن هذه البيانات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث:

عامر رأفت الغصين

أولاً: البيانات الشخصية: يرجى وضع علامة (√) أمام الإجابة المناسبة :

1. الجنس: أ- ذكر ☐ ب- أنثى ☐ .
2. الحالة الاجتماعية: أ- متزوج ☐ ب- أعزب☐ ج- مطلق ☐ د- أرمل☐ .
3. مكان السكن :
أ- شمال غزة ☐ ب- غزة ☐ ج- الوسطى ☐ د- خانيونس ☐ د- رفح☐ .
4. العمر : ..... .
5. التخصص:
أ- هندسة مدني ☐ ب- هندسة معماري ☐ ج- هندسة اتصالات وتحكم ☐ د- أخرى ..... ☐
6. بلد التخرج: .....
7. الجامعة التي تخرجت منها: ..... .
8. سنة التخرج: ..... .
9. المعدل التراكمي: ..... %.
10. بلد التخرج :
أ- غزة ☐ ب- الضفة الغربية ☐ ج- دول عربية ☐ د- دول اجنبية شرقية ☐ هـ- دول أجنبية غربية ☐ و- أخرى ..... ☐
11. هل شاركت في برامج التشغيل المؤقت: أ- نعم ☐ ب- لا ☐
12. في حال الإجابة بنعم على السؤال السابق هل ساهم البرنامج في حصولك على فرصة عمل :
أ- نعم ☐ ب- لا ☐
13. هل تعمل حالياً: أ- نعم ☐ ب- لا ☐
14. في حال الإجابة بنعم على سؤال رقم (13) هل تعمل في مجال تخصصك :
أ- نعم ☐ ب- لا ☐
15. في حال الإجابة بنعم على السؤال رقم (14) هل تعمل في :

أ- القطاع الحكومي ☐ ب- القطاع الخاص ☐ جـ- ☐

NGOS د- مشروع خاص بك ☐ و- UNRWA ☐

16. في حال عدم العمل في مجال التخصص يعود السبب لـ:

أ. العمل في مهنة الوالد ☐ ب. لم أجد عمل في مجال التخصص ☐ ج. أخرى (أذكرها: .....)

17. عدد السنوات التي أمضيتها قبل الحصول على فرصة عمل : ..... .

18. سنة الحصول على فرصة عمل: ..... .

19. عدد الدورات التي حصلت عليها قبل التخرج والتي ساهمت في الحصول على فرصه عمل.....

20. عدد الدورات التي حصلت عليها بعد التخرج .....

21. **عدد الدورات في مجال التخصص التي حصلت عليها بعد التخرج و ساهمت في الحصول على فرصه عمل** .....

22. عدد الدورات في مجال الإدارة التي حصلت عليها قبل الحصول على فرصة العمل.....

23. إجمالي المبالغ المنفقة على التدريب في مجال تخصصك قبل الحصول على فرصة العمل ..... دولار.

24. مهارات اللغة الإنجليزية:

أ- ممتاز ☐ ب- جيد جداً ☐ ج- جيد ☐ . د. متوسط ☐ هـ. ضعيف ☐

25. مهارات استخدام الحاسوب:

أ- ممتاز ☐ ب- جيد جداً ☐ ج- جيد ☐ . د. متوسط ☐ هـ. ضعيف ☐

ثانياً: محاور الاستبانة:

فيما يلي عددا من العبارات المتعلقة بأدوات إدارة المعرفة، ضع/ي علامة(✓) في المكان المناسب.

م.	العبـــــــــــــارات	ممتاز	جيد جدا	جيد	متوسط	ضعيف
	أولا : دور الجامعات:					
	أ- إلى أي مدى ترى أن الجامعات تلعب دور في حصول الخريج من كليه الهندسة على فرصه عمل مناسبة؟					
.1	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بمواكبة احتياجات المجتمع من التخصصات المختلفة					
.2	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بتطوير تخصصاتها بما يواكب احتياجات سوق العمل					
.3	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بتطوير مناهجها بما يواكب احتياجات سوق العمل					
.4	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بفتح تخصصات جديدة تواءم حاجة سوق العمل المحلي					
.5	الساعات الدراسية العملية المخصصة من قبل كليه الهندسة في الجامعة التي تخرجت منها كافيه لتأهيل الخريجين للانخراط في سوق العمل.					
.6	ساهم تزايد أعداد خريجي كليه الهندسة في الجامعة التي تخرجت منها في تفاقم مشكلة البطالة بين صفوف المهندسين في قطاع غزة.					
.7	ساهم انخفاض مفاتيح قبول كليه الهندسة في الجامعة التي تخرجت منها في تفاقم مشكلة البطالة في قطاع غزة					
.8	توجد تخصصات مفتوحة في كلية الهندسة في الجامعة التي تخرجت منها لا توجد لها فرص وظيفية في سوق العمل					
	ب- إلى أي مدى ترى أن الجامعات تقوم بدورها في التواصل مع الجهات المختلفة لتوفير فرص عمل لخريجي كليه الهندسة:					
.1	**تتواصل** الجامعة التي تخرجت منها **مع القطاع العام لتوفير فرص عمل للخريجين.**					
.2	**تتواصل** الجامعة التي تخرجت منها **مع القطاع الخاص لتوفير فرص عمل للخريجين.**					
.3	**تتواصل** الجامعة التي تخرجت منها **مع مؤسسات الـ NGOS لتوفير فرص عمل للخريجين**					
.4	**تتواصل** الجامعة التي تخرجت منها **مع نقابة المهندسين لتوفير فرص عمل للخريجين**					
م.	**العبـــارات**	ممتاز	جيد جدا	جيد	متوسط	ضعيف

ثانياً : الدورات التدريبية:						
إلى أي مدى ترى أن الدورات التدريبية تلعب دور في حصول الخريج من كليه الهندسة على فرصه عمل مناسبة؟						
.9	**تساهم الدورات التدريبية في اكساب خريجي كليه الهندسة مهارات تساعد في الحصول على فرصه عمل.**					
.10	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بتوفير دورات تخصصية عملية لطلبة كلية الهندسة.					
.11	يعتبر توفير دورات تدريبية تخصصيه لطلبة كلية الهندسة من أولويات الجامعة التي تخرجت منها.					
.12	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بعقد دورات تدريبية في اللغة الإنجليزية تساعد الخريجين في الحصول على فرصة عمل					
.13	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بعقد دورات تدريبية في مجال الإدارة تساعد الخريجين في الحصول على فرصة عمل					
.14	**تهتم الجامعات بعقد دورات تدريبية في مجال الحاسوب تساعد الخريجين في الحصول على فرصة عمل**					
.15	تتواصل الجامعات مع القطاع العام لتوفير فرصة التدريب العملي للخريجين للمساهمة في حصولهم على فرصة عمل.					
.16	تتواصل الجامعات مع القطاع الخاص والمؤسسات أهليه لتوفير فرصة التدريب العملي للخريجين للمساهمة في حصولهم على فرصة عمل.					
ثالثاً : دور نقابة المهندسين:						
إلى أي مدى ترى أن نقابة المهندسين تلعب دور في حصول الخريج من كليه الهندسة على فرصه عمل مناسبة؟						
.17	توفير دورات تدريبية تخصصيه برسوم رمزية					
.18	تعمل النقابة على توفير فرص عمل للأعضاء المنتسبين لها ممن يبحثون عن فرصه عمل					
.19	تقوم نقابه المهندسين بدورها في التنسيق مع الجامعات من أجل الحفاظ على جودة الخدمة الأكاديمية المقدمة للطلبة					
.20	تشارك نقابة المهندسين في تغيير المعايير والأسس المعتمدة في قبول الطلبة في الجامعات.					
.21	تقوم نقابة المهندسين بإعداد وتنظيم الندوات والمؤتمرات الهندسية .					
.22	تقوم نقابة المهندسين بمد المهندسين بكل ما هو جديد في العلوم الهندسية.					

					تقوم النقابة بتفعيل تدريب المهندسين الجدد وتأهيلهم على جميع أعمال المؤسسة.	.23
					تقوم النقابة بإعادة تأهيل المهندسين القدامى وفقا للتطورات التكنولوجية واحتياجات عمل المؤسسة.	.24
					تتدخل النقابة في مفاتيح القبول الجامعية لطلبة الهندسة بما يتناسب مع سوق العمل	.25
					رابعاً : عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كليه الهندسة على فرصة عمل:	
					إلى أي مدى ترى أن العوامل التالية تلعب دور في حصول الخريج من كليه الهندسة على فرصه عمل مناسبة؟	
					ساهمت سياسات التشغيل والاستيعاب الحكومي في حصولك على فرصة عمل.	.26
					ساهمت سياسات التشغيل المؤقت من قبل الجهات الحكومية في حصولك على فرصة عمل.	.27
					ساهمت برامج التشغيل المؤقت غير الحكومية في حصولك على فرصة عمل.	.28
					ملاءمة تخصص الدراسة واحتياجات سوق العمل	.29
					طبيعة مشروع التخرج	.30
					سمعة الجامعة التي تم التخرج منها	.31
					الخبرة العملية أثناء التدريب الميداني بعد التخرج.	.32
					القدرة على التواصل مع الآخرين	.33
					امتلاك مهارات في استخدام الحاسوب.	.34
					امتلاك مهارات اللغة الإنجليزية	.35
					الدورات التدريبية (بعد التخرج)	.36
					مساعدة الجامعة التي تخرجت منها (دائرة الخريجين، القسم.)	.37
					القدرة على التحليل بشكل علمي دقيق.	.38
					القدرة على التحليل بشكل إبداعي ومبتكر.	.39
					القدرة على التأقلم مع الظروف الخارجية المتغيرة.	.40
					الأداء المهني في مجال التخصص.	.41

ثالثاً: من وجهة نظرك :

ما أهم المهارات المطلوب أن يمتلكها خريجي كلية الهندسة في التخصصات المختلفة للحصول على فرصة عمل :

.....

.....

.....

.....

....

وأخيرا نشكر لكم حسن تعاونكم ، وجهدكم الطيب لتعبئة هذه الاستبانة.

تم بحمد الله ،،،

ملحق رقم (3)

نتائج الاتساق الداخلي للمجال الأول "دور الجامعات":

أولا: نتائج الاتساق الداخلي لمجال " دور الجامعات في حصول الخريج من كلية الهندسة على فرصة عمل مناسبة "

يوضح جدول (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " دور الجامعات في حصول الخريج من كلية الهندسة على فرصة عمل مناسبة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (1)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " دور الجامعات في حصول الخريج من كلية الهندسة على فرصة عمل مناسبة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.1	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بمواكبة احتياجات المجتمع من التخصصات المختلفة	.680	*0.000
.2	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بتطوير تخصصاتها بما يواكب احتياجات سوق العمل	.724	*0.000

.3	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بتطوير مناهجها بما يواكب احتياجات سوق العمل	.631	*0.000
.4	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بفتح تخصصات جديدة تواءم حاجة سوق العمل المحلي	.517	*0.000
.5	الساعات الدراسية العملية المخصصة من قبل كليه الهندسة في الجامعة التي تخرجت منها كافيه لتأهيل الخريجين للانخراط في سوق العمل.	.575	*0.000
.6	ساهم انخفاض مفاتيح قبول كليه الهندسة في الجامعة التي تخرجت منها في تفاقم مشكلة البطالة في قطاع غزة	.527	*0.000
.7	توجد تخصصات مفتوحة في كلية الهندسة في الجامعة التي تخرجت منها لا توجد لها فرص وظيفية في سوق العمل	.381	*0.002

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة 0.05= α.

ثانيا: نتائج الاتساق الداخلي لمجال " دور الجامعات في التواصل مع الجهات المختلفة لتوفير فرص عمل لخريجي كلية الهندسة ":

يوضح جدول (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " دور الجامعات في التواصل مع الجهات المختلفة لتوفير فرص عمل لخريجي كلية الهندسة "والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية 0.05 =α وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (2)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " دور الجامعات في التواصل مع الجهات المختلفة لتوفير فرص عمل لخريجي كلية الهندسة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.1	تتواصل الجامعة التي تخرجت منها مع القطاع العام لتوفير فرص عمل للخريجين.	.873	*0.000
.2	تتواصل الجامعة التي تخرجت منها مع القطاع الخاص لتوفير فرص عمل للخريجين.	.925	*0.000
.3	تتواصل الجامعة التي تخرجت منها مع مؤسسات الـ NGOS لتوفير فرص عمل للخريجين	.898	*0.000
.4	تتواصل الجامعة التي تخرجت منها مع نقابة المهندسين لتوفير فرص عمل للخريجين	.668	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة 0.05= α.

- **نتائج الاتساق الداخلي للمجال الثاني " الدورات التدريبية "**

يوضح جدول (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الدورات التدريبية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية 0.05 =α وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (3)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الدورات التدريبية " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.1	تساهم الدورات التدريبية في اكساب خريجي كليه الهندسة مهارات تساعد في الحصول على فرصه عمل.	.460	*0.000
.2	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بتوفير دورات تخصصية عملية لطلبة كلية الهندسة.	.719	*0.000
.3	يعتبر توفير دورات تدريبية تخصصيه لطلبة كلية الهندسة من أولويات الجامعة التي تخرجت منها.	.774	*0.000
.4	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بعقد دورات تدريبية في اللغة الإنجليزية تساعد الخريجين في الحصول على فرصة عمل	.760	*0.000
.5	تهتم الجامعة التي تخرجت منها بعقد دورات تدريبية في مجال الإدارة تساعد الخريجين في الحصول على فرصة عمل	.730	*0.000
.6	تهتم الجامعات بعقد دورات تدريبية في مجال الحاسوب تساعد الخريجين في الحصول على فرصة عمل	.761	*0.000
.7	تتواصل الجامعات مع القطاع العام لتوفير فرصة التدريب العملي للخريجين للمساهمة في حصولهم على فرصة عمل.	.752	*0.000
.8	تتواصل الجامعات مع القطاع الخاص والمؤسسات أهليه لتوفير فرصة التدريب العملي للخريجين للمساهمة في حصولهم على فرصة عمل.	.785	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

- **نتائج الاتساق الداخلي للمجال الثالث " دور نقابة المهندسين "**

جدول رقم (4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " دور نقابة المهندسين " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.1	توفير دورات تدريبية تخصصيه برسوم رمزية	.520	*0.000
.2	تعمل النقابة على توفير فرص عمل للأعضاء المنتسبين لها ممن يبحثون عن فرصه عمل	.730	*0.000
.3	تقوم نقابه المهندسين بدورها في التنسيق مع الجامعات من أجل الحفاظ على جودة الخدمة الأكاديمية المقدمة للطلبة	.732	*0.000
.4	تشارك نقابة المهندسين في تغيير المعايير والأسس المعتمدة في قبول الطلبة في الجامعات.	.653	*0.000
.5	تقوم نقابة المهندسين بإعداد وتنظيم الندوات والمؤتمرات الهندسيه .	.578	*0.000
.6	تقوم نقابة المهندسين بمد المهندسين بكل ما هو جديد في العلوم الهندسية.	.560	*0.000
.7	تقوم النقابة بتفعيل تدريب المهندسين الجدد وتأهيلهم على جميع أعمال المؤسسة.	.693	*0.000
.8	تقوم النقابة بإعادة تأهيل المهندسين القدامى وفقا للتطورات التكنولوجية واحتياجات عمل المؤسسة.	.624	*0.000
.9	تتدخل النقابة في مفاتيح القبول الجامعية لطلبة الهندسة بما يتناسب مع سوق العمل	.666	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول رقم (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " دور نقابة المهندسين " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية 0.05 =α وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

- **نتائج الاتساق الداخلي للمجال الرابع " عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل "**

جدول رقم (5)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.1	ساهمت سياسات التشغيل والاستيعاب الحكومي في حصولك على فرصة عمل.	.401	*0.001
.2	ساهمت سياسات التشغيل المؤقت من قبل الجهات الحكومية في حصولك على فرصة عمل.	.264	*0.027
.3	ساهمت برامج التشغيل المؤقت غير الحكومية في حصولك على فرصة عمل.	.506	*0.000
.4	ملاءمة تخصص الدراسة واحتياجات سوق العمل	.624	*0.000
.5	طبيعة مشروع التخرج	.634	*0.000
.6	سمعة الجامعة التي تم التخرج منها	.318	*0.010

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.7	الخبرة العملية أثناء التدريب الميداني بعد التخرج.	.556	*0.000
.8	القدرة على التواصل مع الآخرين	.517	*0.000
.9	امتلاك مهارات في استخدام الحاسوب.	.390	*0.002
.10	امتلاك مهارات اللغة الإنجليزية	.363	*0.004
.11	الدورات التدريبية (بعد التخرج)	.683	*0.000
.12	مساعدة الجامعة التي تخرجت منها (دائرة الخريجين، القسم.)	.295	*0.015
.13	القدرة على التحليل بشكل علمي دقيق.	.527	*0.000
.14	القدرة على التحليل بشكل إبداعي ومبتكر.	.529	*0.000
.15	القدرة على التأقلم مع الظروف الخارجية المتغيرة.	.320	*0.009
.16	الأداء المهني في مجال التخصص.	.595	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة 0.05= α .

يوضح جدول رقم (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " عوامل إضافية تساعد في حصول خريج كلية الهندسة على فرصة عمل " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية 0.05 =α وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

ملحق رقم رقم (4)

توزيع عينة الدراسة حسب بلد التخرج

بلد التخرج	عدد الخريجين	بلد التخرج	عدد الخريجين
أوكرانيا	4	تركيا	7
الأردن	3	روسيا	8
الإمارات	1	فلسطين	189
الجزائر	6	بنغلادش	2
السودان	4	لبنان	1
الفلبين	1	ليبيا	6
الكويت	2	مافيلا	1
ألمانيا	9	مصر	22
الهند	1	يوغسلافيا	1
اليمن	2	بولندا	1
اليونان	1	Total	272

ملحق رقم (5)

توزيع عينة الدراسة حسب الجامعه التي تخرج منها المستجيب

اسم الجامعة	عدد الخريجين	اسم الجامعة	عدد الخريجين
6 أكتوبر	2	استانبول التقنية	1
GOA3I	1	التوفية	1
Msa	1	الدولة الحكومية للتكنولجيا	1
sfovropel techinal university	1	السودان	2
استانبول التقنية	3	السودان للعلوم والتكنولجيا	1
أكينيا	1	الكويت	1
الأزهر–غزة	25	برلين	2
الاسكندرية	1	زيان عاشور	1
الاسلامية – غزة	152	سانت بطرسبرغ	1
الاسلامية للتكنولجيا	1	عمان	1
الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولجيا البحري	1	عمر المختار	1
الامام المهدي	1	كاكاتيا	1
التكنولجيا خانيونس	1	كسيف للهندسة	1
الجامعة الأردنية	1	ماكروف الدولية	1
الجامعة الاسلامية للتكنولجيا	3	مصر للعلوم والتكتنولجيا	4
الجامعة الأمريكية الشارقة	1	ناصر	1

اسم الجامعة	عدد الخريجين	اسم الجامعة	عدد الخريجين
الجامعة البريطانية في مصر	1	خاركوف التقنية	1
الجامعة التقنية برلين	1	دارشتات	2
الجامعة اللبنانية	1	سانتا بطر صدغ	1
الخيري	1	سراتف	1
الزقازيق	1	سوريا	1
السنوفية	1	غزة	1
السودان	1	فرونغ لهندسة العمارة والبناء	1
الشرق الأدنى	1	فلسطين	7
الشرق الأقصى	1	قاريون	1
الشرق الأوسط	1	قاريونس	1
العلوم والتكنولجيا	4	كاريونس سنغال	1
القاهرة	1	بيرزتيا	1
الكويت	1	تلغراد	1
الوطنية	1	محمد بو ضياف	1
اليرموك	1	مصر للعلوم والتكنولجيا	8
برلين	3	هاونز	1
برلين التقنية	1	وهران	1
بنوليد	1	أدامسون	1
		المجموع	**272**

ملحق رقم (6)

مقابلات مع عدد من الخبراء الاقتصاديين

1. مقابلة الدكتور محمد مقداد / نائب الرئيس لشئون البحث العلمي– الجامعة الإسلامية .
2. أ.د. شفيق جندية / عميد كلية الهندسة – الجامعة الإسلامية .
3. م. نبيل أبو معليق / نقيب المقاولين الفلسطينيين في محافظات غزة .

مقابلة الدكتور محمد مقداد / نائب الرئيس لشئون البحث العلمي– الجامعة الإسلامية .

- ✓ **سؤال / يشهد قطاع الهندسة نسبة بطالة خرجين مرتفعة، حسب وجهة نظرك ما هي أسباب هذه الظاهرة ؟**

- المشكلة ليست بطالة المهندسين فقط إنما هي مشكلة البطالة بشكل عام ومن ضمنهم المهندسين فهي ليست محصورة في الخريجين .
- لا نستطيع القول بأن مشكلة بطالة المهندسين هي بسبب التخصص وإنما هي مشكلة عامة.
- أرى أن المهندسين لهم فرصة أكبر من غيرهم للعمل في تخصصهم وغير تخصصهم.

❖ **أسباب البطالة :**

- **البطالة التي تتعلق بجهة التشغيل :**

- هناك مشكلة في جهة التشغيل حيث توظيف الذي يخصصها، قريب أو جار بغض النظر عن شيء .
- بعض الأحيان جهة التشغيل عائلية ولا تتحوط لاختيار المهندسين.
- مستوى التخصص فيه قليل وهذا يعيق اللجوء إلى المهندسين في القطاع الخاص.
- جهات التشغيل الحكومية / لا يتم التعويل في التشغيل على الجهات الحكومية.
- الأصل أن التوظيف الأكثر كالعمل الخاص.
- قامت الجهات الحكومية بتوظيف عدد ولكن غير كاف.

- **أسباب ترجع للخريج :**

- الخريج في حال كونه كفء، يجيد اللغة الإنجليزية، يجيد استخدام الحاسوب ولديه لباقة ممتازة وقدراته الإدارية جيدة بالإضافة إلى المعدل الجيد، فهذا بالغالب يجد فرصة عمل في تخصصه أو غير تخصصه .
- إهمال الخريج لنفسه في المعدل وإهماله لنفسه في اللغة الإنجليزية وفي الجوانب الإدارية يحرم الخريج من العديد من الفرص التي كان سيحصل عليها بتخصصه بالمزايا الموجودة لديه .

- **الجهات التعليمية :**

- الجامعات تحاول أن تقوم بدورها لتطوير أدائها ولكن تفتقد إلى الضرورة على تدريب الخريجين علمياً بحيث يكون جاهزاً لسوق العمل.
- عدم قدرة الجامعات على توفير فرص التدريب المناسب والتنسيق مع القطاع العام والخاص يجعل الخريج غير جاهز بمجرد التخرج ويكون بحاجة إلى الحصول على التدريب وهذا يفقده فرصة الحصول على فرصة عمل.

- **الآليات المقترحة لعلاج مشكلة البطالة:**

- علاج مشكلة البطالة في ظروفنا يكون علاجاً سياسياً وليس اقتصادياً حيث أننا بحاجة إلى فتح المعابر من جهة والتواصل بين الضفة وغزة من جهة أخرى بما يقوي الاقتصاد الوطني والقطاع الخاص ومن ثم سوق العمل ومن ثم يوفر فرص للعمل في كل المجالات ومنها الهندسية.
- العمل على الاستفادة من برامج التشغيل الدولي والمخصصة لتشغيل بحيث يفرض على القطاع العام توظيف المهندسين في تخصصهم من خلال برامج التشغيل المؤقت الموجودة.
- التنسيق بين الحكومة والقطاع الخاص والممولين بحيث يتم توجيه التمويل لتحقيق تنمية مستدامة وليس إغاثة وهذا يساعد في توفير فرص عمل دائمة.

✓ **السؤال / من وجهة نظرك هل هناك موائمة بين مخرجات التعليم من المهندسين والاحتياجات الواقعية لسوق العمل في قطاع غزة؟**

- الجامعات الفلسطينية بلا استثناء تخرج أعداد كبيرة في كل التخصصات بما يفوق حاجة المجتمع ولا يعني هذا بالضرورة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات سوق التعليم.
- عدم وجود زيادة في خرجين وعدم وجود خرجين في مجال أخر.
- هل الحل أن نوقف التعليم حتى تستوعب سوق العمل؟، هذا غير مقبول.

- أما مع إعادة هيكلية التعليم بما يشجع التعليم المهني التخصصي في كافة المجالات، وذلك (هذا الجانب هو الذي فيه خلل) والذي يخدم المجتمع.

❖ **الحلول:**

- السعي لفتح أسواق خارجية للخرجين بحيث يعملوا في الدول العربية أو غيرها.
- قد يتم تبديل فكرة الإيقاف المؤقت لبعض التخصصات إذا ثبت أن الخرجين فيه نسب الزيادة فيهم أكبر من غير.
- المشكلة أن الجميع لديه بطالة وليس الهندسة فقط، فهل سنوقف التعليم.
- يفضل أن يكون المواطن الفلسطيني متعلماً حتى ولو كان عاطلاً عن العمل أفضل من أن يكون جاهلاً.
- هناك حاجة للتنسيق بين التعليم العالي وإدارة الجامعات والقطاع.
- نفكر في هذا السياق إنشاء هيكل تنسيق بين الجامعات ووزارة التعليم العالي والقطاع لتنسيق مفاتيح القبول في الجامعات وإنشاء وفتح الأقسام الجديدة وإعادة هيكلة التخصصات المختلفة واقتراح التخصصات المهنية اللازمة وغير ذلك .

أ.د. شفيق جندية / عميد كلية الهندسة – الجامعة الإسلامية.

- البطالة ليست حصراً على المهندسين.
- المهندسين حظوظهم أكثر من غيرهم.
- معظم الخريجين هم من خريجي الجامعة.

✓ **السؤال / ما هي أسباب بطالة المهندسين حسب وجهة نظرك؟**

❖ **هناك أكثر من جهة لها علاقة بالمشكلة:**

- **الطلاب:**

- يسجل عدد كبير من الطلاب في كليات الهندسة بشكل سنوي في الجامعات.
- الجامعة تهيئ للطلاب ظروف التعليم العالي المتميز.
- يتخرج سنويا أعداد من المهندسين أكبر مما يحتاجه سوق العمل، ولكن السؤال أين سوق العمل ومن هو المسئول عن إيجاد السوق.

- **الحكومة والقطاع الخاص:**

- هي التي تحمل مسئولية إيجاد سوق العمل.

- عندما نسمع أن رئيس وزراء ودولة معينة يذهب للصين ويعقد اتفاقية لترويج سلعة معينة فهذا يعني التسويق للقطاع الخاص لفتح فرص عمل، أين نحن من هذا المجال.
- الوضع السياسي له علاقة وطيدة بمشكلة الخريجين والهندسة بشكل خاص.
- الدور الأكبر يلحق بالقطاع الخاص.
- مطلوب من الحكومة دعم القطاع الخاص للقيام بدوره.
- مطلوب نسج العلاقات مع الدول الأخرى لاستيعاب الكم الكبير من الخريجين.
- مطلوب العمل على إيجاد دور لنقابة المهندسين.

- **دور الجامعة:**

- الجامعة أصبحت تنساق باتجاه رغبات المجتمع الفلسطيني (حيث يرغب المجتمع الفلسطيني في تخصصات الهندسة).
- من المفترض تقليل عدد الطلاب المقبولين في كليات الهندسة.
- من المفترض رفع مفتاح التنسيق للقبول في كليات الهندسة، و حاليا نسعى جاهدين لتطبيق ذلك.
- مطلوب إيقاف بعض الكليات التي تدرس الهندسة وتقبل طلاب بمفاتيح قبول متدنية.
- مطلوب متابعة ومراقبة وزارة التربية والتعليم وبالذات هيئة الاعتماد والجودة وذلك للعمل عدم تدني مفتاح القبول لكليات الهندسة.

- **وزارة التعليم:**

- مطلوب تشجيع التعليم المهني.
- بلغ عدد الطلاب المسجلين لتوجيهي للعام 2013 (جريدة فلسطين،الأحد 2013/5/5)، 88700 طالب، مطلوب التعامل معهم وتوجيه رغباتهم حسب احتياج سوق العمل الفلسطيني.

✓ **سؤال / هل هناك توافق بين مخرجات التقييم واحتياجات سوق العمل .**

- نؤكد على عدم التوافق بين مخرجات التقييم واحتياجات سوق العمل.
- السوق ليس مشكلة الجامعة ويعني الجامعة إخراج عدد من الخريجين يحترم مصلحة المجتمع.
- لا يوجد تنسيق بين الجامعات ووزارة والقطاع ولا الحكومة.
- لا مانع من وجود هيئة للتنسيق بين الجهات المختلفة.

❖ **الحلول المقترح**

1- التنسيق بين الجهات التعليمية المختلفة والقطاع الاقتصادي.
2- تشجيع التعليم المهني في كافة المجالات.
3- مراقبة الكليات التي تخفض مفتاح التنسيق في الهندسة وإيقاف ذلك.

م. نبيل أبو معليق/ نقيب المقاولين الفلسطينيين في محافظات غزة.

- القطاع الخاص حالياً يستوعب عدد كبير من المهندسين .
- عدد العاملين مهندسين في شركات المقاولات 700-1000 مقاول.
- عدد العاملين في قطاع المقاولات يقارب 1500 شخص (500 عمل مكتبي+ 1000 في المواقع).

ملاحظة / يشهد الوضع الحالي انتعاش في عمل المهندسين بسبب البدء بإعادة إعمار غزة .

✓ **سؤال / ما هي أسباب بطالة المهندسين من وجهة نظرك؟**

- أرى أن الحصار على غزة بعد نجاح حركة حماس في انتخابات عام 2006 وكذلك الانقسام، أديا إلى الحصار الكامل، مما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة.
- نسبة البطالة مرتفعة في جميع القطاعات، وليس قطاع المهندسين فقط.
- للمهندسين حظوظ أكثر من غيرهم في الحصول على فرصة عمل لارتفاع المستوى الأكاديمي والمهني لديهم .

✓ **سؤال / هل ترى للمهارات الإدارية واللغة الإنجليزية والقدرات الأخرى أثراً واضحاً في حصول المهندس على فرصة عمل ؟**

❖ **هناك أكثر من جهة لها علاقة بحصول الخريج على فرصة عمل:**

- **الطالب :**

- الشهادة، البلد، الدرجة، الشخصية من خلال المقابلة، ولغته الأجنبية، والمهارات الإدارية، والحاسوب، وإمكانية إدارة الأزمات داخل المواقع، لهم الدور الأكبر في حصول الخريج على فرصة عمل مناسبة.

- **الجامعات :**

- سابقاً كانت الجامعات ترعى المهندس بشكل أكبر، وتنمي قدراته الأكاديمية بشكل أعلى.
- حالياً نلاحظ تدني في هذا المستوى.

- نأمل من الجامعات زيادة الاهتمام بالرعاية الأكاديمية والإدارية وتأهيل المهندسين بشكل مناسب لسوق العمل.
- وجوب الموافقة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
- يجب أن يكون هناك هيئة مشتركة لتنسيق بين الجامعات والقطاع الخاص لتوجيه الطلاب وإرشادهم نحو التخصصات المطلوبة حسب احتياجات سوق العمل.

❖ **حلول مقترحة :**

- المصالحة ضرورة للاستقرار وللاستثمار ولإعادة الإعمار، وهذا يؤدي إلى زيادة الأعمال الإنشائية وغيرها في الوطن ويخفف من البطالة بشكل عام وبطالة المهندسين بشكل خاص.
- يجب أن يكون هناك خطة إستراتيجية وطنية اقتصادية شمولية للوطن لعدة سنوات، على أن تغطي هذه الخطة كافة الجوانب الاقتصادية اللازمة للنهوض بالوطن .