



مركز دراسات التنمية

محددات النجاح في البحث عن عمل بين
الأفواج الأخيرة من خريجي الجامعات في
الضفة الغربية وقطاع غزة

2010



تم إنجاز هذا البحث ضمن مشروع مستقبل الشباب بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم العالي ضمن مشروع
التعليم العالي وبدعم من البنك الدولي والإتحاد الأوروبي



Tertiary Education Project

Funded by the World Bank (IDA) and European Commission (EC)

هاتف: +972 02 2982021

فاكس: +972 02 2982160

رام الله، ص.ب: 1878

مكتب غزة: تليفاكس: +972 08 2838884

البريد الإلكتروني: cds@birzeit.edu

الموقع الإلكتروني: Home.birzeit.edu/cds

ISBN 978-9950-334-10-6

الإخراج الفني: أعضاء للتصميم. هاتف: 02 2980552

فريق العمل:

مدير المشروع: جيك لومكس

الباحث الرئيسي: غاري سوتتك

منسق البحث الميداني: أيمن عبد المجيد

الباحثون الميدانيون:

رامي مراد

مي نزال

لانا حجازي

غادة شعفوظ

حلوة ضرامنة

نضين أبو دية

الترجمة: رانيا فلفل

التحرير والمراجعة (اللغة العربية): وسيم أبو فاشة

التحرير (اللغة الانجليزية): ماريسا كمبر

إدخال وتدقيق البيانات:

باسم أحمد

علي البندي





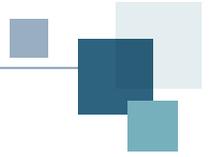
نبذة عن مركز دراسات التنمية

تأسس مركز دراسات التنمية عام 1997 كبرنامج بحثي متخصص في دراسات التنمية. ومنذ تأسيسه أخذ المركز على عاتقه المساهمة في كل ما شأنه تعميق وإثراء فهم عملية التنمية في الضفة الغربية وقطاع غزة. ففي ظل الواقع الفلسطيني الصعب، يحاول المركز تقديم إطار مؤسساتي حيث يمكن معالجة ومحاكاة وبحث جميع القضايا ذات العلاقة بموضوعات التنمية، وتقديم توجهات عملية لذوي العلاقة من متخذي القرار. يقوم المركز بتنسيق مشاريع بحثية متعددة في حقول التنمية، بالتعاون مع مؤسسات محلية ودولية. كما ويعمل المركز على عدد من المشاريع المجتمعية الهادفة لدعم المجموعات المهمشة، ودمجها في عملية التنمية، وعملية اتخاذ القرار التي تمس حياتهم.

تشرف على نشاطات المركز لجنة مكونة من أكاديميين وإداريين في جامعة بيرزيت، الذين يقدمون الدعم الفني والأكاديمي للمركز، فضلاً عن عدد من اللجان الاستشارية والفنية المتخصصة التي تشكل لدعم فريق العمل حسب مقتضيات كل مشروع.

فهرس المحتويات

7	تمهيد
9	مقدمة
11	القسم الأول: النماذج النوعية في البحث وإيجاد المناسب في سوق العمل
17	القسم الثاني: العوامل المحددة للنجاح في البحث عن عمل
19	1.2 القدرات الفكرية
21	2.2 القدرات النفسية
23	3.2 القدرات البدنية
23	4.2 القدرات الاجتماعية
25	5.2 السياق
29	القسم الثالث: منهجية البحث المسحي
37	القسم الرابع: الأفراف الأخيرة من خريجي الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة
39	1.4 الإحصائيات الوصفية
49	2.4 تحليل الحدث في وقت حدوثه
50	1.2.4 التوزيع التقديري للنجاح في البحث عن عمل
54	2.2.4 معادلة البحث
62	3.2.4 نسبة التشغيل
69	القسم الخامس: بناء قدرات البحث عن عمل لدى الأفراف الأخيرة من خريجي الجامعات
71	1.5 تمكين الخريجين الجدد
74	2.5 خلق الفرص لتنمية المهارات
74	3.5 تحسين عملية التزاوج (الملاءمة بين صاحب العمل والمستخدم)
74	4.5 مقاييس تتبع الأداء الاستراتيجي
75	القسم السادس: ملخص
81	الملاحق
83	الملحق 1: سيناريو التلفزيون
86	الملحق 2أ: معلومات عامة حول الطلبة الخريجين
87	الملحق 2ب: التجربة في البحث عن عمل وتقديمها
89	الملحق 2ج: نتائج البحث عن عمل
91	الملحق 3: المتغيرات
97	References



ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى تكوين فهم واضح عن العوامل المحددة للنجاح في البحث عن عمل بين الأجيال الأخيرة من خريجي الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة. لهذه الغاية، تم إجراء مسح زمني على مدار عشرة شهور لتتبع النجاح في البحث عن عمل بين 495 خريجا جديدا من 5 جامعات. استخدمت الإحصاءات الوصفية والتقنيات الإحصائية في وقت الحدث لتحليل البيانات وتطوير الإحصائيات ذات الصلة وتحديد العلاقات بين النجاح في البحث عن عمل والعوامل الكامنة. واستخدمت النظرة المعمقة التي أتت بها النتائج لوضع إستراتيجية على مستوى الوطن تعالج بعض التبعات الرئيسية لمعدلات البطالة العالية بين الشباب.

المصطلحات الرئيسية: البحث عن عمل، سوق العمل، معدل الخطر، نسبة الخطر، معامل البقاء، معامل البقاء لدى كابلان مير، نموذج الخطر التناسبي لدى كوكس.

تمهيد

إن إيجاد الوظيفة الأولى لخريج الجامعة الجديد صعب في أي مكان في العالم، ولكنه يكتسب صعوبة خاصة في الضفة الغربية وقطاع غزة حيث تفاقمت معدلات البطالة إلى ما لا يقل عن 23.7% و47.1% على التوالي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2009).¹ ونظرا لهذا الحال، لا بد من بذل جهود أكبر لمساعدة الخريجين الجدد في انتقالهم من الدراسة إلى العمل. ويجب تكريس تلك الجهود على مستوى الوطن وإشراك كافة الأطراف المعنية التي تضم الحكومة والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية والجامعات والأهالي والطلاب والخريجين الجدد أنفسهم.

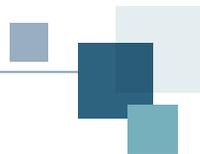
أمام هذا الوضع، قام مركز دراسات التنمية في جامعة بيرزيت بإطلاق مشروع مستقبل الشباب بتمويل من البنك الدولي، حيث سعى إلى تحسين سبل الانتقال من مقاعد الدراسة إلى العمل بين الخريجين الجدد من خلال تيسير تبادل المعلومات بين الجامعات والشباب وسوق العمل. وشمل جزء من مشروع «مستقبل الشباب» على مسح زمني امتد لأكثر من 12 شهرا لتعقب تجربة البحث عن عمل لدى 495 خريجا جديدا.

وقد أجريت الدراسة سعيا لتحقيق ثلاثة أهداف وهي: (1) تحسين فهمنا لعملية البحث عن عمل بين خريجي الجامعة الجدد في الضفة الغربية وقطاع غزة. وهذا يشمل رفع توقعات النجاح في البحث عن عمل وتحديد الأسباب الكفيلة بتحقيق النجاح في البحث عن عمل. (2) الهدف الثاني هو تقديم توصيات للأطراف المعنية بخصوص السياسة التشجيعية والتحويلية الهادفة إلى رفع قدرات الخريجين الجدد في البحث عن عمل.² (3) أما الهدف الثالث، ولعله الأهم، فهو التشارك بهذا الفهم المحسن لمستقبل الخريجين الجدد بغاية تمكينهم من تجهيز أنفسهم بشكل أفضل للمهمة القادمة وتحدياتها. من هنا، كرست الدراسة وقتا إضافيا لعرض المفاهيم ذات الصلة وتفسير المنهجية المستخدمة في محاولة لجعل تلك الدراسة مادة مفيدة كحالة دراسية في الصفوف الجامعية.

ولم يكن بالإمكان استكمال تلك الدراسة بدون مشاركة الخريجين الجدد الذين نتقدم إليهم بالامتنان العميق. كما نعرب عن شكرنا للبنك الدولي لتمويله لهذه الجهود البحثية، ولجامعات القدس، والنجاح الوطنية، والعربية الأمريكية، وبيرزيت والجامعة الإسلامية لتعاونهم.

¹ «على الأقل» لأن الجهاز المركزي للإحصاء يعتبر العاطل عن العمل هو الذي بحث عن عمل خلال أسبوع قبل المسح. ولكن هذا لا يتماشى مع الممارسات الدولية الشائعة حيث تستخدم فترة شهر عادة أو مع ممارسات معدل البحث عن عمل في السياق المحلي. انظر (Sotnik, 2008a).

² تشكل التدابير التشجيعية والتحويلية جزءا من إطار الحماية الاجتماعية المستخدم في الضفة الغربية وقطاع غزة لاستنهاض والإبقاء على مجتمع ديناميكي ومتماسك ومستقر وخال من الفقر والانكشاف للخطر من خلال تحقيق الإنصاف والأمن (Sotnik 2008b).



مقدمة

بسبب الطبيعة الديناميكية لسوق العمل يصبح اقتصاد العمل حقل دراسة مدهل، حيث إنه مجال دراسة مفعم بالتحديات. فسوق العمل شبكة معقدة من أصحاب العمل والعاملين المعتمدين بشدة اعتمادا متبادلا على بعضهم البعض، والمختلفين في سماتهم والذين يعملون في ظل وضع يشوبه غياب اليقين وعدم التكافؤ في إمكانية الحصول على المعلومات القيمة في مجال البحث عن عمل. وهدف تلك الشبكة هو التزاوج الملائم بين صاحب العمل والمستخدم لديه. ويعتمد احتمال هذا التزاوج على صفات صاحب العمل والمستخدم وعلى سياق السوق.

فعلى جانب الطلب، يتم خلق الوظائف وإلغاؤها بشكل مستمر، إما من خلال تدوير العمالة أو تسريحها أو استكشاف مشاريع جديدة أو فشل المشاريع ونظم الرواتب القديمة، أو من خلال دخول وخروج شبكات بالكامل من السوق. أما على جانب العرض فإن الناس يبدؤون في البحث عن عمل عندما يصلون إلى العمر المناسب أو عندما يتخرجون من الجامعات أو عندما يتم فصلهم أو تسريحهم من عمل سابق، بعد أن يكونوا خارج سوق العمل، لأي سبب كان، أو بعد أن يدركوا أنهم يستطيعون تحقيق الأفضل مقارنة مع عملهم الحالي. ويتوقفون عن البحث لأسباب تشمل ولادة طفل، أو الإصابة المؤقتة أو اليأس من قدرتهم على إيجاد عمل.

يمكن أن يكون العمل نظاميا أو غير نظامي، أو مؤقتا أو دائما، أو بدوام جزئي أو بدوام كامل. مدة العمل تحدد المدة الزمنية التي يبدأ بعدها العامل في البحث عن عمل من جديد؛ وكذلك الحال بالنسبة لتحقيق كل من صاحب العمل والمستخدم لتوقعاتهم من بعضهم البعض وبقاء حاجة المؤسسة لطلب هذا العامل. يختلف العمل باختلاف القطاع والموقع والراتب وأسلوب التعيين وبيئة العمل، والكثير من العوامل الأخرى التي تؤثر على قرار العامل في قبول الوظيفة مثل قربها عن مكان سكناه. بعض الوظائف تتوقع من العاملين تخطي مجرد الحد الأدنى والتوصل إلى الحد الأقصى من المؤهلات لتفادي أي انقطاع أو إزعاج في بيئة العمل عموما (Granovetter 1981:13). أما الوظائف الأخرى، وبخاصة تلك الخارجة عن السياق المكتبي، فإنها تقدر بشكل خاص المواصفات الشخصية الإيجابية.

تجدر الملاحظة بأن كلا من صاحب العمل والعامل يبحثان. بعض المستخدمين يجدون عملا بدون أن يبحثوا عنه أصلا، إما لأن صاحب العمل قد عرضه عليهم أثناء عملهم في مكان آخر، أو لأن لهم صلات بشخص يعرفونه. ولكن معظم الباحثين عن عمل يبحثون في فترات متباعدة قبل الحصول على عمل، وبعضهم يتوقف عن البحث وتنتهي عزائمهم بدون أن يحظوا على عمل، حيث تتبدد آمالهم في إيجاد عمل. ويلعب الحظ بالتأكيد دورا أساسيا بأن يكون الشخص في المكان المناسب والوقت المناسب وهذا ما يحدث الفرق.

تتمتع فترة البحث اعتمادا كبيرا على معدلات الأجور المتوقعة والمعروضة وعلى تكلفة البحث عن الفرصة. قد تكون واحدة من استراتيجيات البحث البديلة المتاحة للأفراد ذوي فرص العمل غير المقبولة، وتكاليف البحث العالية هي التوقف عن البحث قبل إيجاد عمل. تشمل تكاليف البحث على المواصلات وحياسة المعلومات وتكلفة الفرصة والإنهاك بفعل البحث عن وظيفة. قد تكون هناك مبالغة أو تبخيس في معدل الأجور المتوقع مما يؤدي إلى خيبة الأمل أو مفاجأة سارة.



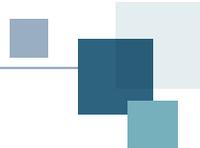
تركز الدراسة على خريجي الجامعات الجدد. وتستثني بالكامل خريجي المؤسسات غير الجامعية، الذين من المحتمل أن تختلف تجربتهم في البحث عن عمل اختلافا كبيرا مقارنة مع خريجي الجامعات. في حالة خريجي الجامعات الجدد، فإن غياب الخبرة في البحث عن عمل وعدم توفر خبرة عملية سابقة لديهم تتم ترجمتها إلى معدلات عالية من غير العاملين (Clark 1982). وهذا هو الحال بالذات في الضفة الغربية وغزة، حيث الطلب على العمالة متدن بشكل عام.

تهدف الدراسة إلى تحسين فهمنا للعوامل المحددة للنجاح في البحث عن عمل بين خريجي الجامعات الجدد في الضفة الغربية وقطاع غزة. ينظر القسم الأول في نماذج البحث الكمي المعاصرة، وإيجاد المناسب في سوق العمل. بينما يعرف القسم الثاني خمس فئات تصنيفية مختلفة للمحددات النوعية في الغالب للنجاح في البحث عن عمل ويراجع أهم النظريات تحت كل فئة. أما القسم الثالث فيصف منهجية المسح المستخدمة في هذه الدراسة. ويستفيد القسم الرابع من الإحصائيات وتحليل الحدث في وقته لتفسير نتائج المسح. في حين أن القسم الخامس يستخدم استنتاجات الدراسة بغية تطوير إستراتيجية لبناء القدرات في البحث عن عمل بين خريجي الجامعات الجدد، بينما يلخص القسم السادس الأقسام السابقة كلها.

القسم الأول

النماذج النوعية في البحث وإيجاد المناسب في سوق العمل





القسم الأول: النماذج النوعية في البحث وإيجاد المناسب في سوق العمل³

إن النماذج الحديثة للبحث عن عمل، وإيجاد المناسب، عبارة عن محاولات للتصوير الكمي للنشاط الدائر في سوق العمل، كمسعى لتحسين فهمنا لديناميكيات سوق العمل. من المقبول عموماً أن العوامل الكمية - أي العوامل التي لم يتم تحديدها كميًا حتى الآن - تؤدي دوراً أساسياً في عملية البحث وإيجاد المناسب. ولكن، التعقيدات المرتبطة بالتعامل مع البيانات النوعية تثني العزم عن استخدامها، وتؤدي إلى المبالغة في الاعتماد على العوامل القابلة للقياس الكمي (والتي يتبين عادة أنه لا يمكن الاعتماد عليها بالقدر نفسه، وإن كان هذا يرجع إلى أسباب مختلفة).

حتى فترة قريبة، دفعت المحددات في بناء النموذج وحساب القدرات بمعظم الاقتصاديين إلى الافتراض بأن السوق كامل. في سوق العمل الكامل، فإن العرض والطلب التراكمي على العمل يضع الأجور وكمية العمل في السوق. بدأت النماذج التي ظهرت خلال العقدين أو الثلاثة الأخيرة بإدماج وجود احتكاكات في السوق، وهي أي شيء يحول دون/ يعطل حصول الباحثين عن عمل على وظائف، ويحول دون/ يعطل أصحاب العمل من إيجاد العاملين. يعتبر الاقتصاديون البطالة والوظائف الشاغرة نتيجة لهذا التعطيل. وقد بدأت النماذج بإدماج حقيقة أن هذا الاحتكاك مكلف حيث يلزم الوقت وموارد أخرى لإيجاد عمل مقبول أو عامل مناسب.

رغم ما تحدته التحسينات في القدرات الحسابية وتقنيات وضع النماذج من تقدم في مجال جعل البصيرة أكثر نفاذاً، إلا أن التطورات الأخيرة في وضع النماذج ما زلت تخفق في وضع تصور دقيق للنشاط الاقتصادي في سوق العمل. تتجذر نماذج البحث المعاصرة في نظرية القرار، التي تهتم بمشكلة التوقف الأمثل عموماً، حيث يعتبر التوقف النقطة التي يقبل عندها الباحث عن الوظيفة أجراً مرضياً. ويفسر الاقتصاديون قصور المعلومات في السوق على أنها تشير إلى المعلومات بخصوص مختلف الأجور المحتملة التي قد يحصل عليها الباحث عن عمل. لهذا يقوم الباحث عن العمل باستطلاع السوق في محاولة لإيجاد الوظيفة التي تؤمن له الراتب الأعلى. ويواصل الباحث عن العمل مساعيه طالما أنه يتوقع بأنه سوف يستفيد من هذا البحث. تعتمد مدة البحث على مؤهلات الباحث عن العمل وعلى ظروف سوق العمل.

يضع معظم خبراء الاقتصاد نموذج عملية تحديد الأجر على أنه نموذج يقوم فيه صاحب العمل بوضع شروط عروض العمل، بينما يقوم الباحث عن عمل بالاختيار بين تلك العروض، حيث تتحدد سلطة صاحب العمل في السوق بفعل المنافسة بين أصحاب العمل الذين يبحثون عن تعيين نفس العمال. في نماذج البحث التنافسية، يستطيع الباحثون عن عمل اقتراح عروض رواتب ويستطيعون توجيه جهود البحث نحو خيارات أكثر جاذبية.

يستكشف الباحث عن عمل في هذه النماذج للبحث استراتيجيات التوقف الأخيرة التي تعظم من القيمة الحالية للفائدة المستقبلية من الوظيفة، ويستثني التكاليف المتراكمة على البحث عن عمل. نوظراً لأن

³ يعتمد هذا القسم، إلا عندما يكون هناك نص بخلاف ذلك، على المراجعات الأدبية التي أجراها Devine and Kiefer, 1991; Pissarides and Mortensen, 1999; and Rogerson, Shimer and Wright, 2005

الفائدة هي سمة نظرية وغير قابلة للمقارنة، فإن الاقتصاديين يستبدلونها بالدخل.⁴ لهذا، سنستخدم في هذا القسم الدخل (أو الأجر). ولكن، هذا التحول، رغم أنه مناسب للغاية، فإنه مضلل بشكل كبير ويخفي أحد أهم المحددات على النماذج. في كل فترة⁵، فإن العاطل عن العمل (أو الموظف، إذا كان يبحث عن عمل بينما ما زال على رأس عمله)، والباحث عن العمل يكون لديه احتمال (محدد سلفاً) بأن يتلقى عرض عمل. يتصف كل عرض عمل بمعدل أجور محدد يقوم الباحث عن العمل برسمه بشكل مستقل وعشوائي من معرفته بتوزيع معدلات الأجور.

عند تلقي كل عرض عمل، يقرر الباحث عن العمل ما إذا كان سيقبل به أو يرفضه، بناء على ما إذا كان مساوياً أو أعلى من الحد الأدنى المقبول للأجر لدى الباحث عن العمل. الحد الأدنى المقبول للأجر لدى الباحث عن العمل هو نقطة الحسم، حيث إن الأجور الأقل من هذا الحد لن تكون مقبولة لديه. يتحدد الحد الأدنى للأجر المقبول بفعل عوامل نوعية وكمية بما فيها تكاليف الفرصة التي يتحملها الباحث عن العمل وتكاليف الصفقة عند العمل.⁶ قد يتغير الحد الأدنى المقبول للأجر لكل فرد مع مرور الوقت (Salop 1973).

يحاول الباحث عن عمل تعظيم القيمة الحالية المتوقعة للفائدة (الدخل) الذي يجنيه مستقبلاً من خلال مقارنة الدخل المتأتي من القبول بالوظيفة مع الدخل من مواصلة البحث. وقبول الوظيفة من عدمه يعتمد على ما إذا كان الدخل المتحصل من العمل أعلى من الحد الأدنى المقبول للأجر الذي يسعى إليه الباحث عن العمل. غالباً، في تلك النماذج، يستطيع الباحث عن العمل تكثيف بحثه، مما يؤثر على معدل وصول العروض، وإن كان بكلفة أكبر. قد يتغير الدخل المتأتي من وظيفة معينة، مما يمكن أن يشجع الباحثين عن عمل على البحث عن فرصة أفضل. ويمكنه البدء أولاً بترك العمل الحالي أو البحث بينما هو على رأس عمله.

يتوقف الباحث عن عمل عن بحثه عندما يحصل على عرض عمل تكون قيمته الحالية المتوقعة تتخطى أو تساوي القيمة الحالية لدخله المتأتي من مواصلة البحث. بهذه الطريقة، يكون نموذج البحث عن عمل يرضي خاصية الحد الأدنى المقبول للأجر. هناك أيضاً نماذج بحث ذات وجهين وتركز على التوافق بين الباحث عن العمل وصاحب العمل. في هذه النماذج يكون لدى صاحب العمل حد أعلى يشبه توقعات الحد الأدنى للأجر لدى الباحث عن العمل. ويتم التوافق عندما يتوصل صاحب العمل والباحث عن العمل إلى صفقة تكون القيمة الحالية المتوقعة المدمجة لها تتخطى القيمة الحالية لكلا دخليهما في حال لم يقبلا بالصفقة وواصلوا البحث.

⁴ ماذا لا يمكن مقارنة الفائدة؟ إنها محملة بالعوامل النوعية. يلزم عندما الافتراض بأن كل شيء متاح وقابل للشراء. ماذا يمكن مقارنة الدخل؟

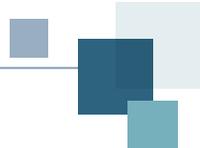
⁵ البحث لكل فترة، يمكن تحديده من قبل واضع النموذج، مع إمكانيات شائعة هي: متواصل، يومي وأسبوعي.

⁶ من الأمثلة على تكاليف الفرصة: نوعية الوقت الذي يتم تمضية مع الأطفال، تكاليف رعاية الأطفال، أو القيمة العامة لوقت الفراغ والنشاط الترفيهي. من أمثلة تكاليف الصفقة: مصاريف المواصلات من وإلى العمل، ارتفاع ضريبة الدخل، أو خطر الأذى الجسدي أو النفسي أثناء العمل أو بسببه.

تستخدم النماذج الأخرى عوامل الملاءمة بين عناصر غير متجانسة⁷ لتحديد نقاط مع الاتصالات المتدفقة التي توفرها تكنولوجيا ملاءمة وحيث يتم استخدام «حل التفاوض المعمم» لدى ناش لتحديد الأجر. تقتض تلك النماذج وجود عدد من الباحثين عن عمل وأصحاب العمل المختلفين في الخصائص. وعند تصميم هذا المعامل على نسق معامل الإنتاج، فإن معامل التوافق (التزاوج بين صاحب العمل والباحث عن عمل) يستعرض نشاطات البحث التي قام بها كل من الباحث عن عمل وصاحب العمل في نقاط التقاء. ويمكن تغيير زخم البحث لأي من الباحث عن العمل أو صاحب العمل. عندما يلتقي الباحث عن عمل وصاحب العمل للاتفاق على الأجر، فإن كليهما ينظران «لنقطة التهديد» أي الحدود الدنيا المقبولة. وتكون نقطة التهديد الدنيا لدى الباحث عن العمل متعلقة بالحد الأدنى المقبول من الأجر لديه، بينما تترجم هذه النقطة لدى لصاحب العمل بالتقليل في حجم أرباحه نظرا لأنها ترتبط بالأجر الذي تتم مناقشته. إذا لم يكن هناك اتفاق فإن كلا من الباحث عن عمل وصاحب العمل يعودان للبحث من جديد.

باختصار، نماذج البحث والملاءمة الجديدة عبارة عن محاولات لوضع قيمة كمية لتمثيل النشاط في سوق العمل في محاولة لتحسين فهمنا لديناميكيات سوق العمل. النماذج التي نشأت خلال العقدين أو الثلاثة الأخيرة بدأت بدمج تواجد الاحتكاك في السوق، وهو أي شيء يعطل الباحثين عن العمل أو يحول دون إمكانية حصولهم على وظائف ويعيق أصحاب العمل أو يحول دون حصولهم على عمال. رغم أن الارتقاء بقدرات الحساب وتقنيات وضع النماذج تواصل التقدم في هذا المجال للتوصل إلى بصيرة أنفذ، إلا أن التطورات الأخيرة في عملية وضع النماذج ما زالت تخفق في تمثيل النشاط الاقتصادي بدقة في سوق العمل. ويرجع هذا أساسا إلى تركيز النماذج على الأجر بصفته العامل المحدد للملاءمة مع استثناء الكثير من السمات الأخرى لدى الباحث عن العمل وصاحب العمل وعوامل أخرى في السياق، التي تؤثر حتما على عملية الملاءمة (المزاوجة بين الباحث عن عمل وصاحب العمل).

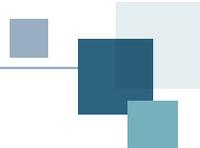
⁷ أمثلة عن تكاليف الفرصة البديلة: نوعية الوقت الذي يقضيه مع الأطفال، وتكلفة رعاية الطفل، أو القيمة العامة لتضاء أوقات الفراغ. ومن الأمثلة على تكاليف الصفقة هي: نفقات النقل من وإلى العمل، الضريبة على الدخل المرتفع، أو احتمال وقوع ضرر جسدي أو نفسي في العمل.



القسم الثاني

العوامل المحددة للنجاح في البحث عن عمل





القسم الثاني: العوامل المحددة للنجاح في البحث عن عمل

يعتمد نجاح الخريج الجديد في البحث عن عمل على مجموعة من العوامل ترفع أو تخفض من فرصه في الحصول على عمل. وتشمل هذه العوامل صفات يتميز بها كل خريج جديد مثل قدراته الفكرية والنفسية والبدنية والاجتماعية وعلى سمات سوق العمل بشكل عام وصفات صاحب العمل بشكل خاص، وكما هو الحال غالباً فإن الحظ أي الصدفة قد يكون له دور في الموضوع.

يغطي هذا القسم العوامل السالفة الذكر والتي يعتقد أنها تحدد مدى النجاح في البحث عن عمل. في حين يلقي القسم الرابع من هذه الدراسة الضوء على العوامل التي تحدد مدى النجاح في البحث عن عمل بين الخريجين الجدد من الضفة الغربية وقطاع غزة بشكل خاص.

1.2 القدرات الفكرية

من العوامل الرئيسية التي يعتقد أن لها تأثير على النجاح في البحث عن العمل هناك قدرات الباحث عن العمل الفكرية. يكتب آدم سميث (1776) في «تساؤله في طبيعة وأسباب ثروات الشعوب – An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations»:

”عندما يتم بناء آلة غالية، يجب أن يكون هناك توقعات عن العمل الذي سوف تؤديه قبل أن تستهلك (يتم إطفائها)، بحيث يعوض هذا العمل (الذي تنتجه الآلة) رأس المال المستثمر بها، ويحقق على الأقل الأرباح العادية. يصرف الشخص الذي يحصل على التعليم على حساب العمل الكثير والوقت اللازم لأي من تلك الوظائف التي تستدعي قدرات ومهارات استثنائية، مما يعني أنه يمكن مقارنته بواحدة من تلك الآلات الغالية. فهو يتوقع أن العمل الذي تعلمه سوف يأتيه براتب أعلى من الرواتب الاعتيادية في الأعمال الشائعة مما يؤمن له كافة مصاريف تعليمه ويحقق له أرباحاً لا تقل عن تلك الأرباح العادية التي تتأتى من رأسمال معادل لقيمة ما أنفقه على تعليمه. يجب أن يؤمن له العمل هذا الدخل المتوقع خلال فترة زمنية معقولة، نظراً لعدم معرفة الإنسان بالوقت الذي يحل فيه أجله، كما هو الحال بالنسبة للعمر الافتراضي للآلة.“

في الاقتباس السابق، يميز سميث بين العمالة الماهرة التي تتطلب تعليماً والعمالة العادية التي لا يلزمها ذلك. وهو يحاجج هنا بأن التعليم أو التدريب الرسمي عبارة عن استثمار يكون المتوقع منه توليد أرباح من الدخل المستقبلي، كطريقة للتعويض عن تكاليف التعليم.

ويواصل سميث حيث يفصل أيضاً أصول (ما يمتلكه) الفرد إلى قسمين، تلك التي تستدعي التعويض وتلك التي تحقق استثماراً. ومن ثم يصنف المهارات (المواهب) المكتسبة خلال التعليم والدراسة والتدريب على المهنة وبناء عليه، يشير إلى هذا الأمر على أنه رأسمال؛ موضحاً أن تلك المواهب عبارة عن الأصول الثابتة التي يتمتع بها الفرد. ويعتبر سميث التعليم على أنه شق ضروري لتقسيم العمل الذي لم يكن فقط محصلة للتمية الاقتصادية بل عاملاً مساعداً كذلك.

إن اعتبار القدرات الفكرية على أنها رأسمال ظل ساريا بين الاقتصاديين خلال القرن التاسع عشر وبشكل خاص لدى جون ستوارت ميل (1844) وألفريد مارشال (1890)، ولكن كان لابد من الانتظار حتى عام 1958 لكي نحصل على تعريفه بشكل رسمي على أنه رأسمال بشري على يد جاوب منسر. في سنة 1960، وفي خطاب رئاسي بمناسبة الاجتماع السنوي الثالث والسبعين للجمعية الاقتصادية الأمريكية، وسع ثيودور و. شولتز تعريف الاستثمار إلى رأس المال البشري ليشمل كافة الجهود التي تترقي بنوعية الإنتاجية البشرية.

وناظر شولتز بأن تلك الجهود، سواء كانت أثناء وقت الفراغ أو العمل، أو سواء بادر إليها الفرد أو صاحب العمل، فهي تنطوي على مصاريف على التعليم، وعلى التدريب أثناء الخدمة وعلى الصحة وحتى على الهجرة الداخلية بحثا عن فرص عمل أفضل. وبعد ذلك بقليل تحول المفهوم إلى نظرية كاملة.

1.1.2 نظرية رأس المال البشري

تطورت نظرية رأس المال البشري على يد غاري س. بيكر (1964) الذي سار على خطى آدم سميث واعتبر أن الباحثين عن عمل الساعين للتعليم للنهوض بقدراتهم على الإنتاج، يجنون بالتالي أرباحا أكبر. وقد كانت المناظرة أن أصحاب العمل استخدموا فترة التعليم الرسمي ونوعيته بالنسبة للباحثين عن العمل كمقياس لقدراتهم على الإنتاج وكانوا يدفعون أجورهم بناء عليه. لهذا، كانت المناظرة، أن الفروق في الدخل بين العاملين هي النتيجة المباشرة للفروق في الاستثمار في رأسمالهم البشري؛ بينما تم حساب أرباحهم من خلال تعديل الدخل المستقبلي مقارنة (بالضائع) من التكاليف التي تم إنفاقها على الدراسة بدون أن يكون هناك عمل.

وقد تم تعريف عدد من نقاط الضعف في نظرية رأس المال بشري. مثلا، ادعاؤها بأن النجاح في البحث عن عمل يعتمد حصريا على مستوى ونوعية التعليم، وهذا يولد الانطباع بأنه - بخلاف هذا الفرق - فإن الباحثين عن عمل هم مجموعة متجانسة. ومن نقاط الضعف الأخرى التي لاحظها ماك س. غرانفيتير (1981:25) أن النظرية تتغاضى عن حقيقة أنه يتم استخدام التعليم عادة كأساس خلال عملية اختيار المرشح، حيث يستخدم أصحاب العمل غالبا التوصيات وغيرها من المؤهلات لأخذ قرارهم النهائي. ويسهب غرانوفيتير (1981:18) بالإشارة إلى أن النظرية تتجاهل أن احتمال الاستفادة من الاستثمار في التعليم يعتمد بشكل كبير على ما إذا كان هناك طلب على الموضوع الذي استثمر فيه الفرد تعليمه؛ وأنه يتم جني الأرباح من هذا الاستثمار إذا ما حظي الباحث عن العمل بفرصة تمكنه من التلاؤم مع هذا الطلب.

أشار نقاد آخرون إلى أن التعليم لا يوفر دائما المعرفة والمهارات اللازمة على الفور لأداء العمل، وبالتالي يجب أن تكون هناك صفات أخرى يبحث عنها أصحاب العمل. ردا على هذا النقد، ناظر أصحاب نظرية رأس المال البشري بأن القدرات في التفكير المجرد تتطور من خلال التعليم، مما يحسن الإنتاجية بدوره. ولكن الكثير من الأكاديميين ظلوا غير مقتنعين بهذا الأمر.

2.1.2 نظرية إرسال الإشارة

كان مايكل سبنس (1973) من بين الأكاديميين غير المقتنعين بادعاء أصحاب نظرية رأس المال البشري بأن التعليم يرفع مستوى الإنتاجية. وبدلاً من ذلك، اعتبر سبنس التعليم على أنه امتحان يمكن التحقق منه رسمياً لاختبار القدرات الفكرية المتأصلة لدى الباحث عن عمل، واعتقد بأن سعي الباحثين عن عمل للتعليم هو بمثابة إشارة يرسلونها لأصحاب العمل بأنهم يتمتعون بتلك القدرات المتأصلة، ولكنه لا يشكل رافعة لقدراتهم الإنتاجية.

وفسر سبنس (1973) ذلك بأن أصحاب العمل يتخذون قرارات التعيين في ظل غياب اليقين. يكون لدى صاحب العمل مجموعة من المعلومات الشخصية عن الباحث عن العمل والتي يجب أن يستخدمها صاحب العمل ليقرر ما إذا كان سيعين هذا المتقدم للوظيفة وبأي أجر. هناك شق من تلك المعلومات الشخصية يعتبر ثابتاً (العمر، العرق، الجنس، إلخ) بينما شق آخر يعتبر مرناً (التعليم، الخبرة العملية، إلخ). ويشير سبنس إلى تلك المعلومات المرنة بصفتها إشارات وأنها مجال مفتوح للتلاعب. إن إسهام كلتا النظريتين قليل في عملية الملاءمة في سوق العمل (أي تعيين الباحث عن العمل المناسب في العمل ولدى صاحب العمل المناسب) ويكون معرفة أن كيفية البحث عن عمل تشكل شقاً أساسياً من القدرات الفكرية.

2.2 القدرات النفسية

هناك أمر أغفله سبنس وأصحاب نظرية رأس المال البشري وهو أهمية رأس المال النفسي. حسب فريد لوثانز وكارولين يوسف وبروس أفوليو (2007:3) فإن العوامل النفسية التي تسهم في إنتاجية الشخص تشمل: (1) الكفاءة الذاتية/الثقة، وهي الاستعداد والمقدرة على تولي مهام تتطوي على تحديات؛ (2) التفاؤل، وهو مفيد من أجل الدافعية والبيئة الإيجابية؛ (3) الأمل، وهو المتأثرة نحو تحقيق الأهداف؛ و(4) الصلابة (الجلد)، وهي الخروج من الأوقات العصيبة لتحقيق النجاح. يؤمن كل من لوثانز ويوسف وأفوليو بأن توفر تلك السمات الأربع معاً أقوى من مجموع كل واحد منها على حدة.

تكتسب هذه الصفات نفس القدر من الأهمية بالنسبة للبحث عن عمل وفي العمل. فالدراسات التي أجريت على المستوى الدولي أظهرت وجود ميل لدى الكثيرين من العاطلين عن العمل للشعور باليأس، والذي يؤثر بدوره تأثيراً عكسياً على فرصهم في إيجاد عمل (Vansteenkist et al. 2005). التطلع النفسي الصحي هو بلا شك ميزة قيمة في العمل وكذلك أثناء البحث عن عمل.

تسعى الكثير من النظريات في علم النفس إلى تفسير السبب وراء الحالة النفسية للفرد. تلك التي يمكن تطبيقها على الباحثين عن عمل تشمل: نظرية القيمة المتوقعة (Expectancy-value theory)، نظرية الكفاءة الذاتية (self-efficacy theory)، نظرية العجز المكتسب (learned helplessness theory)، ونظرية العزو (attribution theory). فيما يلي عرض لهاتين النظريتين وراء القائمة السابقة التي أوردها لوثانز ويوسف وأفوليو.

1.2.2 نظرية القيمة المتوقعة

تطرح نظرية القيمة المتوقعة حجة مفادها أن أحد العوامل المحددة لنجاح الفرد في أي مسعى هو مستوى الحافز لديه. وتدعي النظرية بأن مستوى الدافعية لدى الفرد يتحدد بمدى قيمة الإنجاز المتحقق من هذا المسعى بالنسبة للشخص. مثلاً، في سياق البحث عن عمل فإن تلقي علاوة أو بدلات البطالة قد يقلل من دافعية إيجاد عمل ويثني عن البحث الدءوب عن العمل لأنه لن يحسن من وضع الشخص وهو في حالة البطالة. من جهة أخرى، كلما أضفى الباحث عن العمل قيمة أكبر لإيجاد عمل مرضي، كلما أصبح أكثر عرضة للصدمة النفسية بفعل عدم إيجاد ذلك العمل، وهذا يؤثر بدوره تأثيراً عكسياً على بحثه عن عمل.

في سياق البحث عن عمل، فإن نظرية القيمة المتوقعة تربط بين مستوى التفاوض لدى الشخص الباحث بإيجاد عمل واحتمالية أن ينتج عن عملية البحث إيجاد عمل مرضي بالنسبة له (Vansteenkiste et al. 2005). للتوقع وجهان: توقع الكفاءة (أي القدرة على إتمام العمل) - والمحصلة (أي النتيجة المتحققة من ذلك العمل). الوجه المتعلق بتوقع الكفاءة يشير إلى توقع الباحث عن العمل بأن مهمته ستتكمل بالنجاح. بينما يشير الوجه المتعلق بالنتيجة المتوقعة إلى توقعات الباحث عن العمل بأن يؤدي بحثه إلى إيجاد عمل. تحتاج نظرية القيمة المتوقعة بأن الشخص العاطل عن العمل صاحب التوقعات الأعلى (الأدنى) في إيجاد عمل سيكون أكثر (أقل) دافعية تجاه البحث وسوف يكون بحثه ذا زخم أكبر (أقل) من الشخص صاحب التوقعات الأدنى (الأعلى) في إيجاد عمل.

2.2.2 نظرية تقرير المصير⁸

نظرية تقرير المصير عبارة عن اتفاق مع نظرية القيمة المتوقعة والتي تقول إن أحد المحددات الرئيسية لإيجاد عمل هو الدافعية، ولكنها تشدد بشكل أكبر على نوع الدافع الذي يحرك النشاط أكثر من التركيز على مستوى أو درجة ذلك الدافع. تعرف نظرية تقرير المصير نوعين مختلفين من الدوافع: الاستقلال الشخصي والمضبوط (المخضع للسيطرة).

ينبع دافع الاستقلال الذاتي من محض الإرادة والاختيار. هناك نوعان من دافع الاستقلال الذاتي: دافع متأصل ودافع مكتسب خارجياً. ينشأ الدافع المتأصل من المصالح المتأصلة وحتى الاستمتاع بالنشاط بحد ذاته. أما الدافع المكتسب خارجياً (أو المحدد) فينبغ من الربط بين النشاط ونشاط آخر أو هدف يكون لدى الشخص دافع متأصل لتحقيقه. عادة ما يتم استدخال الدافع المكتسب خارجياً إلى نفسية الباحث. مثلاً، الرغبة في تكوين علاقة مع مجموعة ما أو الشعور بتشكيل جزء منها قد يؤدي إلى قبول قيم ومعتقدات وسلوكيات الآخرين. من هنا، فإن الأفراد قد يُعرفون أنفسهم بالكامل على أساس هذا النشاط.

⁸ يستند هذا القسم الفرعي بالكامل إلى Vansteenkiste, 2005 and Vansteenkiste, Lens & Deci, 2006

ولكن الدافع المسيطر عليه (المضبوط) من جهة أخرى ينتج من الإكراه والضغط ويمكن أن يكون خارجياً أو مفروضاً. ينبع الدافع الخارجي من قاعدة الانصياع أو تجنب العقاب وتشمل على قوة أو مكافأة (أليات العصا والجزرة) من عنصر خارجي أو ذات محركه خارجية، كالجوع أو الأهل أو الزوج/ الزوجة. تتبع الدوافع الخارجية من الحصول على القبول و/أو تقادي عدم القبول وهو بطبيعته لا ينبع من شعور داخلي على الإطلاق ويتم خوض تجربته على أنها إكراه (الإجبار على خوض التجربة). يكون المحرك وراء الدافع المفروض هو الشعور بالذنب أو الخزي أو التراجع الذاتي. ويشمل هذا مثلاً على تقادي أن يعتبره الآخرون شخصاً كسولاً. من هنا فإن الشخص يتصرف من منطلق امتثاله للضغط الداخلي. لقد أظهرت الدراسات أن دافع الاستقلال الذاتي يؤدي إلى الضعالية في المهمة وإلى مثابرة أكبر مع حس أكثر إيجابية بالرخاء.

2.3 القدرات البدنية

في السنوات الأخيرة ظهرت وظائف عديدة لا تتطلب قدرات بدنية كبيرة. في الواقع الكثير من الوظائف من نوع التعليم الجامعي لا تتطلب نشاطاً بدنياً ضخماً. معظم الوظائف المكتبية لا يلزمها أكثر من التفكير ومهارات التواصل والطباعة (مهارات قد يتصعب منها أشخاص أصحاء بدنياً تماماً). ولا يجوز الخلط بين هذا وبين وصمة العار المرتبطة بالإعاقة. يتم التطرق لموضوع التمييز على أساس الصفات البدنية في القسم الفرعي 2.5 بعنوان السياق.

2.4 القدرات الاجتماعية

نجد من بين العوامل الأخرى المؤثرة على مدى نجاح الباحث عن عمل في مهمة البحث عن عمل الموضوع الاجتماعي. غالباً ما تنتقل الكلمات المتعلقة بالوظائف من خلال الثرثرة ومعرفة مصدر المعلومة المناسب قد لا يعني فقط كسب الوقت بالنسبة للباحث عن العمل للحصول على معلومات دقيقة ذات صلة بالوظيفة بل قد يؤمن له مقابلة أيضاً (مع الأشخاص المسؤولين عن تلك الوظيفة). بعبارة أخرى، فإن سوق العمل عبارة عن شبكة معقدة من أصحاب العمل والمستخدمين الذين لا يحظون بإمكانية مساوية للحصول على المعلومات ذات القيمة. تقطع الجغرافية والسمات الاجتماعية والاقتصادية هذه الشبكة إلى فئات متضاربة تتكون من موارد تتباين في نوعيتها وكميتها. يعتمد النجاح في البحث عن عمل على إمكانية الوصول إلى الفئة المنتفذة وعلى الكفاءة في استخدام فرصة الوصول لتلك الفئة.

تسهم المجموعات المختلفة للصلات بين الأشخاص بشكل مختلف لمواءمة الباحثين عن عمل مع الوظائف والوظائف مع الباحثين عن عمل. يسعى كل من أصحاب العمل والمستخدمين إلى الحصول على معلومات داخلية عن الطرف الآخر. وعادة ما تكون تلك المعلومات مدمجة في عمليات اجتماعية ليست ذات صلة بالعمل، مثل اللقاءات الاجتماعية غير الرسمية، التي تجعل من الصعب ربط قيمة نقدية بها (Granovet-ter 1981:25).

وقد تبين أن العمال يفضلون تلقي المعلومات المتعلقة بالعمل من خلال اتصالاتهم الشخصية، نظرياً لأنها عادة ما تكون أخص وذات نوعية أفضل (Granovetter 1981:26). وقد تبين أن المعارف هم أكثر احتمالاً للمساعدة في إيجاد عمل من الأصدقاء لأن الأصدقاء يميلون عادة إلى معرفة الأشخاص أنفسهم وبالتالي لا يقدمون معلومات جديدة.

يشير Marsden and Gorman (2001:474-9) إلى عدة دراسات أجريت في كافة أرجاء الولايات المتحدة في السبعينات والثمانينات إلى أن ما يصل إلى 51% إلى 70% من الناجحين في إيجاد عمل بين الباحثين نجحوا في ذلك بفضل علاقاتهم الشخصية مع الأصدقاء والأقارب. ويبدو أن الحال أقل من ذلك في أوروبا حيث إن الدراسات من السبعينات وحتى بداية التسعينات تبين أنه بنسبة تتراوح بين 31% إلى 50% من الذين نجحوا في إيجاد عمل، قد حققوا هذا النجاح من خلال صلاتهم الشخصية. في إسرائيل وسنغافورة من جهة أخرى وصلت تلك النسب إلى 70%. وبعد مسح للأدبيات المتوفرة حول هذا الموضوع، استنتج Marsden & Gorman (2001:495) أن المجموعات العنقودية (أي المجموعات القادرة على تبادل المعلومات بين بعضها البعض) قادرة على التواصل بشكل مناسب لنقل معلومات دقيقة بكلفة متدنية بما يطلع الموجودين في مجتمع مغلق وحتى يؤثر على قرار التعيين.

حسب خبير الشبكات Albert-László Barabási (2003: 206)، فإن من المعروف أن الشبكات والمجموعات العنقودية تتواجد في كافة الصناعات حيث يؤمن أصحاب العمل أن الموظفين الذين يتم تعيينهم من خلال العلاقات الشخصية يؤديون أداء أفضل ويغادرون بمعدلات أقل مقارنة مع الذين يتم تعيينهم عبر عملية تعيين رسمية. يشير Barabási إلى أن الشبكة المغلقة والشديدة الكثافة قد تشارك في سمة رئيسية بينما الشبكة المفتوحة والمتشعبة قد تكون سماتها الرئيسية هي اتساع إمكانية النفاذ.

Nan Lin (1986; cited in Lin 2005:12) يعرض ثلاثة فضاءات للعلاقات الاجتماعية – الإلزامية، الصلاتية والانتمائية – والتي تختلف بقوة الروابط وحجم الدعم. يتشكل الفضاء الإلزامي من العلاقات الأقرب حيث تكون الروابط قوية والمساعدة إلزامية. الفضاء العلاقتي (الصلاتي) يشمل العلاقات ذات التفاعل غير المباشر حيث يكون هناك مشاركة في الموارد. أما فضاء الانتماء فيشمل العلاقات التي تستند إلى التشارك في التعريف مع مجموعة معينة، حتى وإن لم يكن هناك تفاعل مباشر أو غير مباشر.

ليس من الواضح أي من هذه العلاقات يمثل القيمة الأكبر (Granovetter 1973:1371). مثلاً، الواقعي ضمن الفضاء الإلزامي من المحتمل أن يكون لديهم دافع أكبر للموارد المشتركة، بينما أولئك في فضاء الانتماء من المحتمل أن يكون لديهم إمكانية للحصول على موارد ضمن الفضاء الإلزامي. إذا كانت الموارد في الفضاء الصلاتي غنية، تقل الحاجة والاعتماد على الفضاءات الأخرى، وبخاصة فضاء الانتماء. ولكن إذا كانت الموارد في الفضاء الصلاتي هزيلة، يكون هناك اعتماد أكبر على الفضاء بين الآخرين، وبخاصة فضاء الانتماء.

1.2.4 رأس المال الاجتماعي

الفكرة هي أن الشبكات الاجتماعية لديها قيمة تؤدي إلى مفهوم رأس المال الاجتماعي. (Bourdieu 1998:4; cited in Portes 1998:4) يناظر بأنه لئن كانت التبادلات في الشبكات عادة تفتقر للالتزامات محددة، وأفاق زمنية، وتوقعات متبادلة، إلا أنها تظل تبادلات لقيم. ومن هنا يمكن اعتبار العلاقات الاجتماعية على أنها استثمارات تكون فيها قيمة رأس المال الاجتماعي للفرد تعتمد على الفائدة المرجوة من شبكته الاجتماعية لتلبية غايات معينة.

بطريقة ما، فإن رأس المال الاجتماعي لشخص ما هو بوابة للنفاذ لرأس مال شخص آخر، مثل المعارف أو النفوذ. لهذا فإن رأس المال الاجتماعي هو إمكانية الوصول لأصحاب رأس المال ذي القيمة. Bourdieu، مبدع هذا المصطلح، وضع بأن معناه يشمل على شقين - العلاقات الاجتماعية التي تسمح بالنفاذ إلى العلاقات وفائدة تلك العلاقات (1985; 3-4; cited in Portes 1998:5). وقد لوحظ بأن رأس المال الاجتماعي يرتبط بشكل متبادل وإيجابي مع رأس المال البشري (Coleman; cited in Portes 1998:5).

2.2.4 نظرية تحقيق المكانة

تعرف نظرية تحديد المكانة النجاح في البحث عن عمل - أو، في الواقع، المستوى التعليمي للباحث عن العمل، والذي، بدوره، يفضي إلى تحديد المكانة الاجتماعية للشخص - مع المستويات الوظيفية والتعليمية ومستوى دخل ذويه (Duncan, Featherman, & Duncan 1972). النظرية هي نوعاً ما مزيج متقاطع بين نظريتي رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي. في حين أن النظرية ترى القدرات الفكرية على أنها ذات أهمية بالغة، إلا أنها ترى البيئة الأسرية المشجعة على مستوى معين من الإنجاز التعليمي والوظيفي على أنها تؤدي دوراً أكبر.

وقد تبين ذلك بشكل خاص في حال النساء، حيث إن النساء اللواتي يعملن بوظائف بدوام كامل يملن إلى الانتماء لأسر ذات مكانة أعلى من الرجال العاملين. ومن نتائج نظرية تحقيق المكانة هناك نظرية التواصل الاجتماعي، والتي تضع أهمية على عملية التواصل الاجتماعي، أي تعلم الثقافة. حيث تسهم الأسرة والشبكات الاجتماعية والمؤسسات التعليمية في عملية التواصل الاجتماعي وتؤثر على خيارات الوظيفة.

2.5 السياق

أخيراً، وليس آخراً، فإن السياق يؤدي دوراً مركزياً في تحديد النجاح في البحث عن عمل. يحدد السياق (البيئة) كمية ونوعية العمل المتوفر وكذلك السهولة التي يمكن بها إيجاد ذلك العمل. السياق الذي كان الخريجون الجدد المشاركون في هذه الدراسة يبحثون فيه عن عمل يمكن وصفه بأنه يتسم بالفقر والانكشافية. يتجلى الفقر في الضفة الغربية وقطاع غزة في عدة صور وهو على مستويات مختلفة يمتد

ليطال كل فلسطيني.⁹ الاحتلال الإسرائيلي الذي يتجلى من خلال الصراع المطول والصدمات العرضية والتي تكون غالباً شديدة يعتبر المصدر الرئيسي للفقر نظراً لآثاره المدمرة بعدة طرق وعلى نطاقات مختلفة (وزارة التخطيط، 2006).

مثلاً في عبارات المفوضة العامة السابقة لوكالة الغوث (الأونروا)، كارين أبو زيد (2008): «من الدراسات الأخيرة ومن ملاحظاتي الشخصية كشخص مقيم في غزة، يمكنني أن أشهد بأن المعاناة هي بنفس القدر على المستوى النفسي كما هي على المستوى البدني. قد تؤدي الضربة الجوية بهدف محدد، ولكن ليس هناك أي شيء محدد حول الأضرار الجانبية – وهي تحدث في كل وقت تقريباً نظراً لارتفاع الكثافة السكانية في غزة. مستوى الرعب الذي تفجر عن هذا الصراع يمس كل شخص في غزة. يخبرني العاملون في الوكالة (9000 في غزة) بأنهم يستيقظون كل ليلة على مخاوف أطفالهم الذين يبقونهم بقربهم لأنه يتساءلون ما إذا كانوا سيكونون معهم في اليوم التالي. ويصارعون للرد على السؤال الذي لا ينفك يطرح على مسامعهم: «لماذا يحدث هذا كله لنا؟»

هناك أمثلة أخرى على الآثار العكسية. ومرة أخرى نقتبس من المفوضة العامة السابقة لوكالة الغوث (2008): «التحديات الجديدة [التي نتجت عن الحصار الإسرائيلي لقطاع غزة] تنعكس على صحة اللاجئين الفلسطينيين من خلال ارتفاع معدلات حدوث الأمراض غير المعدية مثل الإجهاد الشديد والسكري والسرطان. وقد تراجع الوضع الاجتماعي الاقتصادي وتفاقم مستوى الفقر في غزة والضفة الغربية حيث باتا يسببان تدني في أوزان الأطفال حديثي الولادة وتأخر في النمو وفقر دم وسوء تغذية مع انتشار للأمراض المعدية مثل الأمراض المعوية والتهاب الكبد الفيروسي.»

أتت الاقتباسات السابقة الذكر في معرض الحديث عن الوضع في غزة قبل آخر صدمة إسرائيلية شديدة – العملية العسكرية الإسرائيلية في قطاع غزة التي استمرت بين 27 كانون أول 2008 و18 كانون ثاني 2009،¹⁰ شملت العملية اجتياحات برية وقصف بالمدفعية وقصف جوي وبحري ومقتل ما لا يقل عن 1314 فلسطيني وخلفت وراءها أربعة أضعاف هذا العدد من الجرحى، نحو نصفهم من النساء والأطفال. ونزح أكثر من 100 ألف شخص نتيجة لتلك العملية. دمر وتضرر أكثر من 15 ألف منزل. وتعرضت البنية التحتية العامة من مرافق وماء وصرف صحي وكهرباء وشبكات موصلات للدمار العارم. وسويت الكثير من الشركات والمصانع والمزارع بالأرض.

رغم اقتصار العملية الموصوفة في الفقرة السابقة على قطاع غزة، إلا أن مظاهر الاحتلال الإسرائيلي واضحة في كافة أرجاء الضفة الغربية أيضاً، كما سيتبين لنا في الأقسام الفرعية التالية، والتي تستعرض باختصار البيئة الاقتصادية التي يبحث فيها الخريجون الجدد عن عمل.

⁹ تستند هذه الفقرة والتي تليها بالكامل إلى Sotnik, 2008

¹⁰ اقتطعت تلك الفقرة بالكامل من البنك الدولي، 2009.

1.5.2 الاقتصاد

تكتنف البيئة الاقتصادية الفلسطينية حالياً حالة غياب للسيطرة الفلسطينية على ركائز الاقتصاد. فالحدود والمجال الجوي وفي حال الضفة الغربية أجزاء كبيرة من الأراضي خاضعة للسيطرة العسكرية الإسرائيلية. مثلاً، أحد مناحي الاحتلال الإسرائيلي والأسباب المؤدية لتفاقم حالة الفقر والانكشاف هو العزل القسري، وهو عزل تفرضه إسرائيل من خلال إحكام سيطرتها على الحدود الفلسطينية والحركة داخل الأراضي الفلسطينية، مما يقطع الصلات بين الفلسطينيين المقيمين في الضفة الغربية وقطاع غزة وباقي أنحاء العالم وفي حالات كثيرة بين الفلسطينيين بعضهم البعض. من الآثار السلبية لهذا العزل هناك صعوبة الحصول على الموارد والسلع التجارية (الغذاء والمواد وغيرها) والخدمات (التعليم والرعاية الصحية).

بحسب البنك الدولي (2009:6)، يواجه القطاع الخاص الفلسطيني مقيدات بالغة تعيق قدرة الاقتصاد في الضفة الغربية على تحقيق طاقته الكاملة:

«عدد قليل جداً من البيئات الاقتصادية واجهت مثل هذه المجموعة الشاملة من المعوقات بحق الاستثمار – فلا تقتصر على عوائق مادية على الحركة بل تشمل أيضاً حواجز مؤسسية وإدارية شاملة على وفرة الحجم والموارد الطبيعية، ويصاحبها أفق سياسي مجهول وعدم القدرة على التنبؤ لتخطيط حركة الناس والبضائع. ... نتيجة للنظام الأمني الإسرائيلي، بات الاقتصاد الفلسطيني هشاً، حيث تراجعت قطاعاته الإنتاجية ونما القطاع العام حيث بات عدد كبير جداً من السكان يتطلع إلى القطاع العام للتوظيف والمساعدة على التأقلم مع أثر البطالة. ... في ظل هذه البيئة السياسية وبانتظار حل سياسي للنزاع، يجب الحديث عن التأثير الفعلي للمساعدات – هي ليست سوى إجراء يساعد على الاستقرار ويبطئ من سرعة تراجع الوضع الاجتماعي الاقتصادي وليست عاملاً مساعداً للنهوض بالتنمية الاقتصادية المستدامة. فالتقدم الحادث بفعل المبالغ الضخمة التي يضخها المانحون لم يأت بنمو ملحوظ في الاقتصاد بل زاد من التبعية الاقتصادية رغم التحسن المتواصل في نظام الحوكمة في السلطة الفلسطينية وفي أدائها الأمني...»

وبالتالي، فإن البنك الدولي يشير إلى أن معدلات البطالة، وبدورها، معدلات الفقر ما انفكت ترتفع في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حيث تقدر على أنها أعلى بكثير في قطاع غزة إذ تصل إلى (30%) مقارنة مع الضفة الغربية حيث تصل إلى (19%) وذلك بسبب الحصار الإسرائيلي. وما يلوح في الأفق هو تراجع للاستثمارات الخاصة والتصنيع والنشاط الزراعي وفي حال قطاع غزة فقد خلفت العملية العسكرية الأخيرة وراءها شركات واستثمارات مدمرة تماماً.

2.5.2 التمييز

يمكن التمييز في حالة الفقر والانكشاف على أساس مدى انتشاره واستفحاله. معظم أشكال التمييز المذكورة والتي تتواصل في معدلات العمالة والأجور هي تلك التي تكون على أساس النوع الاجتماعي

والإعاقة. من أشكال التمييز التي يقل ذكرها هناك المظاهر (أو الهيئة الخارجية). (Hamermesh and Biddle 1994) درساً أثر المظاهر على الأجور المكتسبة ووجد تمييزاً ومحسوبية.

تبين أن سوق العمل ينقسم إلى مجموعات عنقودية رأسية وأفقية مما يخلق ظروف عمل متباينة واختلافات في فرص الترقية والأجور وحتى المؤسسات السوقية المخصصة لأشخاص من خلفيات عرقية مختلفة أو مختلفين في النوع الاجتماعي والمؤهلات العملية والصناعة الجامعة بينهم. فيما يلي نعرض نظريتين من بين نظريات عديدة تحاول تفسير استخدام التمييز.

نظرية الانقسام الفئوي لسوق العمل

عكف الاقتصاديون على دراسة التصنيف الفئوي في سوق العمل للبحث في العديد من حالات غياب المساواة المطولة بسبب التمييز. عادة، تقسم النظرية سوق العمل إلى سوق أساسي وثانوي، ونظامي وغير نظامي، أو ذي قيمة مضافة عالية أو متدنية وتدرس الفروق.

مثلاً، الوظائف في الفئة الأساسية تعتبر أفضل من الوظائف الثانوية حيث تدر أجوراً أعلى بكثير وظروف عمل أفضل واستقرار وظيفي وفرص للتقدم وإنصاف وانضباط مع قواعد العمل. تتطلب الوظائف في الفئة العليا (النخبوية) وتطور عادات عمل مستقرة بما فيها التدريب أثناء الخدمة والأجور الأعلى مما يسمح بالتدرج في السلم الوظيفي. أما من جهة أخرى فإن الوظائف في الفئة الدنيا لا تتطلب عادات عمل مستقرة وحتى إنها تنهي عنها وتقدم رواتب أدنى ومعدلات تغيير العاملين فيها أعلى ونادراً ما تسمح بالتدرج في السلم الوظيفي.

يمكن أن يكون هناك تقسيم إضافي داخل الفئة العليا حيث تنقسم الوظائف بين تلك المستقلة وتلك المرؤوسة. الوظائف العليا المستقلة تتطلب وتكافئ الإبداع والدافع وحل المشكلات وسمات المبادرة بينما تكون الوظائف العليا المرؤوسة روتينية بشكل كبير وتتطلب الانضباط والانصياع للقواعد والسلطة.

نظرية طابور العمل

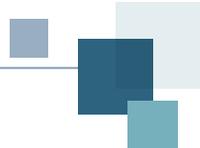
حاجج (Thurow 1969) في نظريته حول طابور العمل بأن توزيع فرص العمل في المجتمع يتبع هرمياً متميزاً بتميز المجتمع. وبناء على هذا الترتيب الهرمي فإن طابور العمل ينشأ حيث يتم تنظيم أصحاب العمل فيه حسب هذا الهرم ويعرض أصحاب العمل الوظائف بناء على الترتيب الهرمي نفسه. المستخدمين من المجموعات الأدنى لن يحصلوا على وظائف في القمة حتى يتم استخدام كافة المستخدمين من الطبقات العليا.

قانون العمل الفلسطيني رقم 7 (الملحق 3) يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين ويشترط استخدام عمال معاقين مؤهلين بحيث يشكلون ما لا يقل عن 5% من مجموع العاملين. ولكنه غير كاف لحظر التمييز في التعيين. ورغم أن القانون نفسه يحظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي، ما زال هذا التمييز قائماً.



القسم الثالث
منهجية البحث المسيحي





القسم الثالث: منهجية البحث المسحي

أجري مسح زمني (طولي) لتفسير محددات النجاح في البحث عن عمل بالنسبة لخريجي الجامعات الجدد في الضفة الغربية وقطاع غزة. وهدف المسح بشكل خاص لتحقيق غايتين: إلقاء الضوء على تجربة البحث عن العمل بين الخريجين الجدد والمساهمة في تحديد استراتيجيات البحث الناجحة. حتى يتأهلوا للمشاركة في عينة البحث كان ينبغي أن يكون الخريجون قد تخرجوا خلال ربيع أو صيف 2008 وفي وقت الاتصال الهاتفي الطالب للمشاركة (الملحق 1)، كان يتوجب أن يكونوا عاملين أو يبحثون عن عمل أو قد بحثوا عن عمل خلال الشهرين السابقين أو خططوا للبدء في البحث عن عمل خلال الشهرين التاليين.

تصف الأقسام الفرعية الخمسة التالية عملية اختيار الجامعات والمشاركين، وتحدد ما هو المقصود بالعمل وتفسر الاستبيانات الثلاثة المستخدمة في المسح وتعرض الجدول الزمني المتبع من قبل فريق المسح، كما تطرح بعض الإحصائيات الخاصة بمجموعات البيانات الثلاث كلها وتصف عملية تنظيف البيانات التي تمت في التحضير لتحليل النتائج.

1.3 اختيار الجامعات والمشاركين

حسب النقاش الوارد في القسم الثاني، فإن التعليم يؤدي دورا كبيرا في رفع مستوى جاذبية المستخدمين أمام أصحاب العمل المحتملين، حيث ينظر أصحاب العمل في كل من مستوى ونوعية تعليم الخريج الجديد. وكما هو الحال في معظم المناطق الأخرى، فإن جامعات الضفة الغربية وقطاع غزة يمكن على الأقل ترتيبها بشكل غير رسمي حسب الجامعة الأحسن فالأقل جودة. ولكن على عكس معظم المناطق الأخرى فإن الخريجين الجدد من جامعات الضفة الغربية وقطاع غزة غالبا لا يتنافسون على الوظائف ذاتها.

فتتطيع الأوصال الذي يفرضه الاحتلال الإسرائيلي على المناطق المحتلة مع المقيدات الشديدة على الحركة بين المناطق، وغالبا حتى داخلها، يعزل إلى حد كبير معظم الخريجين الجدد في سوق عملهم المحلي، حيث تعرض أسواق العمل المحلية مستويات مختلفة من نوعية وكمية فرص العمل. ونظرا لأن الوضع كذلك، فإن العامل الجغرافي يلعب دورا رئيسيا في احتمال النجاح في البحث عن عمل. وهذا يصل إلى حد يمكن فيه استخدام الجامعات كنواب عن موقعهم الجغرافي، وبالتالي عن حالة سوق العمل المحلي.

لهذا تكونت عملية اختيار الجامعة من خطوتين. شملت الخطوة الأولى على اختيار مجموعة من أسواق العمل المحلية التي يتوفر فيها عمل لخريجي الجامعات. وشملت الخطوة الثانية على اختيار الجامعة الرئيسية في كل معزل جغرافي لكل واحد من أسواق العمل المحلية¹¹. وكانت القائمة الناتجة من أسواق العمل، وبناء عليه من الجامعات تتكون من: (1) القدس الشرقية ويمثلها جامعة القدس؛ (2) نابلس وتمثلها جامعة النجاح؛ (3) جنين وتمثلها الجامعة العربية الأمريكية؛ (4) رام الله والبيرة وتمثلها جامعة بيرزيت؛ و(5) قطاع غزة ممثلا بالجامعة الإسلامية.

¹¹ تم تعديل عملية الاختيار الإجمالية قليلا لكي نأخذ بالحسبان بعض الجامعات التي لم تكن مستعدة للتعاون.

كان الهدف هو اختيار عشوائي لمائة خريج جديد من كل جامعة، حيث تتكون العينة الإجمالية من 500 مشارك. وقد تم اختيار حجم العينة بحيث يكون كبيراً كفاية لتفادي عدد من المشاكل التي من شأنها تعطيل التحليل الإحصائي، مثل عدم وجود عدد كافٍ من المشاركين الذين يجدون عملاً و/أو فقد الاتصال مع عدد كبير من المشاركين قبل انتهاء الدراسة. وقد وفرت لنا الجامعات المشاركة قوائم خريجيها الجدد والذين انتقينا منهم عشوائياً عينة الدراسة واتصلنا بهم. يمكن الإطلاع على طلب المشاركة الهاتفي في الملحق 1.

2.3 تعريف العمل

بشكل موسع، العمل هو المشاركة في نشاط مدر للدخل سواء كان نظامياً أو غير نظامياً أو لأجل قصير أو طويل أو بدوام جزئي أو كامل. أي بعبارة أخرى، يتم تعريف العمل بصفته مدراً للدخل. ولكن هذه الدراسة تركز على مرحلة البحث وبالتالي يجب أن يتركز تعريف العمل على ما إذا كان البحث قد تكمل بالنجاح أم لا. لهذا السبب، في هذه الدراسة يعتبر الخريج الجديد أنه يعمل عندما يتوقف عن البحث بشكل دائم بعد أن ينخرط في نشاط مدر للدخل. وهذا التعريف يسمح لنا بعمل التحليل حسب الوقت الفعلي.

3.3 ثلاثة استبيانات

تكونت الدراسة من ثلاثة استبيانات. فيما يلي وصف مختصر للاستبيانات ونوع الأسئلة في كل واحد منها.

1.3.3 أسئلة ما قبل التعقب

طرحت أسئلة ما قبل التعقب مرة واحدة فقط خلال الجولة الاستهلاكية (الأولى) من المسح. وتكونت من ثمانية أسئلة تتعلق بمكان سكن الخريج الجديد وخلفيته، ركزت سبعة أسئلة (أ1 - أ8) على الوضع التعليمي الأخير للخريج، وارتبطت أربعة أسئلة (أ9 - أ12) بتاريخه الوظيفي بينما ركز السؤال (أ13) على كمية الوقت التي أمضاها في البحث قبل الجولة الأولى، وكان هناك سؤالان (د1-د2) للباحث الميداني، والذي طلب منه تقييم مهارات الخريج الجديد في الحديث والتواصل أثناء المقابلة.

2.3.3 أسئلة التعقب

طرحت أسئلة تعقب في كل جولة، بما فيها الجولة الأولى، وهدفت إلى التقاط المعلومات التي تعرف وتؤثر على تجربة المشارك في البحث عن عمل. وقد كان هناك سؤالان (ب1 - ب2) هي الأسئلة المتعلقة بالراتب، وثلاثة أسئلة (ب3 - ب5) تتعلق بمقدار الوقت الذي يكرسه الخريج للبحث عن عمل وإنتاجيته، وعشرة أسئلة (ب6 - ب15) ترتبط بتقرير المصير لدى الخريج وقيمة العمل، بينما توجد ثلاثة أسئلة (ب16 - ب18) تتعلق بمثابرتة على البحث وأربعة أسئلة (ب19 - ب22) تتعلق بتوقعاته من البحث سؤال واحد (ب23) له صلة بمستوى رضا الخريج عن حياته.

الأسئلة في استبيان التعقب تتعلق بتقرير المصير لدى الخريج وقيمة العمل بالنسبة له وتوقعاته وتستند إلى مقياس ليكرت 5-1 وتشمل على النوع التالي من الإجابات: أعارض بقوة، أعارض، لا أوافق ولا أعارض، أوافق وأوافق بشدة. مقياس ليكرت تخضع لعدد من التحيزات، بما فيها الميل المركزي والقابلية الاجتماعية.

3.3.3 أسئلة ما بعد التعقب

هدف استبيان ما بعد التعقب إلى تلخيص تجربة البحث عن عمل وقد طرحت خلال الجولة الأخيرة (الثالثة)، أو أثناء أي واحدة من الجولات التي أشار فيها المشاركون إلى أنه قد توقف تماما عن البحث. واشتملت على سبعة أسئلة (ج 1 - ج 7) وهي تتعلق بنتائج البحث لدى الخريج.

3.4 الجدول الزمني

في البداية تم تخطيط الدراسة لتشمل أربع جولات مسحية خلال فترة عشرة شهور

جولة 4			جولة 3			جولة 2			جولة 1		
تموز	حزيران	أيار	نيسان	آذار	شباط	كانون ثاني	كانون أول	تشرين ثاني	تشرين أول	أيلول	آب

بالمجموع جمعت البيانات لسنة كاملة أو حتى أطول، إذا كان الخريج قد بدأ البحث قبل أكثر من شهرين من بدء الجولة الأولى. بسبب القيود المختلفة اشتملت الدراسة فقط على ثلاث جولات من المسح على فترة امتدت لعشرة شهور، مع فترات تباعد زمنية مختلفة.

جولة 3				جولة 2					جولة 1		
تموز	حزيران	أيار	نيسان	آذار	شباط	كانون ثاني	كانون أول	تشرين ثاني	تشرين أول	أيلول	آب

في حين أن هذا الجدول الزمني ما زال يلتقط البيانات عن السنة كلها، إلا أن طول الفترات بين الجولات يصعب من تضيق مدة البحث، نظرا لأن الوضع المثالي هو كل شهر. في حين أن السيناريو المخطط له كان يمكن فيه تضيق مدة البحث لفترة ثلاثة شهور، في الهيكلية الفعلية للمسح، يمكن أن تمتد تلك الفترة الزمنية إلى ما يصل إلى خمسة شهور، كما هو الحال في بيانات الجولة الثالثة.

3.5 إحصائيات البيانات وتنظيفها

كما ذكرنا في القسم الفرعي 3.1، فإن حجم العينة الذي تم اختياره (500) قد اختير بحيث يكون كبيرا كفاية لتفادي عدد من المشاكل التي من شأنها تعطيل التحليل الإحصائي، مثل عدم كفاية عدد المشاركين الذين يجدون عملا و/أو فقدان الاتصال مع عدد كبير من المشاركين قبل انتهاء الدراسة. في المجموع، وافق 499 خريج جديد على المشاركة في الدراسة وتم مسحهم خلال الجولة الأولى.

وقد تقلص هذا العدد إلى 495، حيث انسحبت حالتان خلال مرحلة تنظيم البيانات لأنهما لم تستوفيا الحد الأدنى من معيار النوعية في عملية تنظيم البيانات، وتم إخراج حالتين أخرتين خلال عملية التحليل لعدم استيفائهما لمعايير البحث.

خلال الجولة الأولى، أفاد 62 خريجا جديدا بأنهم قد وجدوا عملا، وتوقف 8 عن البحث بشكل دائم بدون إيجاد عمل، مما خلف 425 (85.8%) من الخريجين الجدد للاستطلاع خلال المرحلة الثانية. خلال الجولة الثانية، لم يتمكن فريق المسح من إنشاء الاتصال مع 64 خريجا، مما قلل عدد الخريجين المستطلعين خلال الجولة الثانية إلى 361 (72.9%). ومن بين المستطلعين، أفاد 27 بأنهم وجدوا عملا دائما وتوقف 11 عن البحث بشكل دائم بدون إيجاد عمل، مما خلف 323 (65.3%) من الخريجين الجدد لإجراء المسح عليهم خلال الجولة الثالثة. أثناء الجولة الثالثة لم يتمكن فريق المسح من إنشاء علاقة مع 63 خريجا مما خفض عدد الخريجين المستطلعين خلال الجولة الثالثة إلى 260 (52.5%). ومن بين المستطلعين، أفاد 37 بأنهم وجدوا عملا دائما بينما توقف 19 عن البحث عن عمل بشكل دائم بدون أن يجدوا عملا.

باختصار، من بين 495 خريجا جديدا 126 (25.5%) من الخريجين الجدد أفادوا بأنهم قد وجدوا عملا دائما، بينما أفاد 38 (7.6%) بأنهم توقفوا بشكل دائم عن البحث عن عمل بدون أن يجدوا عملا، وفقدنا الاتصال مع 127 خريج (25.7%). هذه المعدلات معقولة وكانت متوقعة، لتفادي المشاكل المذكورة سابقا.

المشكلة الأخرى غير المتوقعة ولكنها قوضت من المعنى الإحصائي للتحليل كان عدم اكتمال البيانات أو وجود عدد كبير من الأسئلة بدون أجوبة. من المفضل قياس امتداد هذه المشكلة باستخدام تحليل معدل التكرار، لأنه بالنسبة للكثير من الأسئلة، فإن الذين يتوجب عليهم الإجابة على السؤال لم يقوموا بذلك، وأولئك الذين كان من المفترض ألا يجيبوا على السؤال قاموا بالرد (مما تطلب مستويات إضافية من الغرابة في عملية التحليل). بعبارة أخرى، تعليمات المسح المخصصة للأسئلة ذات الصلة في الاستبيانات لتوجه مجري المسح من سؤال إلى آخر، لم يتم إتباعها بشكل جيد.

بدون تمضية وقت أكثر من اللازم لقياس الامتداد الدقيق لهذه المشكلة، وبعد إجراء التحليل الإحصائي، من الواضح أن عدد القيم الناقصة كبير ويزيد مع كل جولة. هذه المشكلة لم تعيق التحليل بالكامل ولكنها جعلته محدودا، وبخاصة عند بناء النموذج التراجعي.

في حالة الإجابات الناقصة على الأسئلة في الجدول الزمني الفردي، تم تعبئة القيم باستخدام بيانات من الجولتين الأخيرتين. لجعل عملية إعادة البناء منهجية، أعطينا الأولوية للقيم من الجولة السابقة على القيم من الجولة الثالثة.¹²

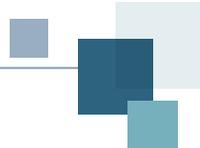
تم تحديد عدد من القضايا الأخرى التي كان من شأنها تعطيل التحليل الإحصائي أو تشويه نتائجه. حدث معظم، إن لم يكن كل، تلك الأمور خلال مرحلة جمع البيانات وعملية الإدخال. تمثلت إحداها في عدم

¹² رغم الفائدة من توفر ثلاثة مصادر للبيانات الديموغرافية غير المتغيرة (النوع الاجتماعي، حالة اللجوء، إلخ)، ليس من الواضح سبب تكرار طرح الأسئلة الديموغرافية المتطابقة في كل جولة. يبدو أنه سيكون أكثر كفاءة الاكتفاء بطرح تلك الأسئلة الديموغرافية فقط عندما لم يكن قد تم الرد عليها في الجولات السابقة.

إمكانية القراءة، حيث لم يتم ترجمة عدد من الأسئلة من العربية إلى الإنجليزية، مما أدى إلى جداول تكرار في البرنامج الإحصائي SPSS تظهر على سلة نفايات الحاسوب (الملفات الملقاة). وكانت القضية الأخرى عدم الاطراد. مثلا، كان يجب جمع الأسئلة التي تجيب على علامات الخريج الأخيرة إما على هيئة معدل عام أو نسبة مئوية. وقد حصلنا على إجابات حسب الشكلين. وعدم الاطراد هذا مع عدم اتساق التصنيف والأخطاء التي تشمل على الحروف الكبيرة والصغيرة والتهجئة واختيار المصطلح جعلت من التحليل صعبا إن لم يكن مستحيلا.

كذلك، وعلى الرغم من أن كل حالة يجب أن تكون فريدة من نوعها، كان هناك تكرار في مجموعات البيانات. وكان يجب إزالة عدد من الحالات المكررة، حيث استند قرار الإزالة على البيانات ذات الصلة في الجولات الأخرى. باختصار، فإن المسائل مثل عدم الاكتمال وعدم إمكانية القراءة وعدم الاطراد والنسخ ظهرت في البيانات. بينما تم حل تلك المسألة من خلال تنظيف البيانات إلا أن حلها استغرق وقتا طويلا ولم يكن كاملا، حيث قوض وجودها من دقة البيانات عموما.

يجب اتخاذ التدابير لتفادي تلك المسائل في المستقبل وضمان وفاء البيانات بمعايير النوعية الدنيا. يمكن الحد من تلك المسائل بشكل كبير من خلال التدريب على ضمان الجودة لفريق المسح وإدخال البيانات. يجب إدخال نهج موحد لتفادي المسائل السالفة الذكر؛ بما في ذلك التأكد من أن فريق المسح يفهم تماما الاستبيان والتوجيهات المصاحبة له.



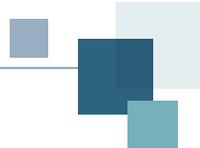
القسم الرابع

الأفواج الأخيرة من خريجي

الجامعات في الضفة الغربية

وقطاع غزة

4



القسم الرابع: الأجيال الأخيرة من خريجي الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة

كما ناقشنا في القسم السابق، فإن هذه الدراسة عن العوامل المحددة لنجاح الخريجين الجامعيين الجدد في البحث عن عمل تستند إلى مسح تكون من ثلاث جولات من المقابلات، وأجري على امتداد فترة استمرت عشرة شهور. حقيقة ضياع الاتصال خلال فترة المسح مع عدد كبير من أفراد العينة قيد الدراسة من الخريجين الجدد قد ذكرت أيضا. وهذا أمر نمطي في الدراسات المطولة وقد أدى إلى تطوير تقنيات إحصائية خاصة لتبرير المحددات الناتجة.

وكان المحدد الرئيسي أن إحصاءات العينة المشتركة المتعلقة بمعدل النجاح في البحث عن عمل لا يمكن حسابها من العينة لأن معدلات النجاح في البحث عن عمل لعدد كبير من أفراد العينة ظلت غير معروفة ولا يمكن تقديرها. مثلا، من المستحيل الاستنتاج بأن نسبة معينة من العينة قد وجدت أو لم تجد عملا لأنه من غير المعروف نسبة أولئك الذين وجدوا أو لم يجدوا عملا بين أولئك الذين فقد معهم الاتصال.

يعرض هذا القسم تحليلا لجولات البيانات الثلاث. أولا، نعرض الإحصاءات الوصفية، وهي مفيدة لرسم الصورة الإجمالية للموضوع قيد التحليل. على الرغم من المحددات المذكورة أعلاه، فإن الإحصاءات الوصفية تدخلنا في التفاصيل وفي بعض الأحوال استنتاجية. يتبع عرضها ترتيبا تسلسليا للأسئلة من الاستبيانات الثلاثة. القسم الخاص بالإحصاءات الوصفية يتبعه تحليل الحدث في وقته، حيث تم استخدام تقنيات إحصائية خاصة لعرض عدد من الإحصاءات المتبصرة، وحيث تم إنشاء علاقة بين نسبة النجاح في البحث عن عمل وعدد من المحددات.

1.4 الإحصائيات الوصفية

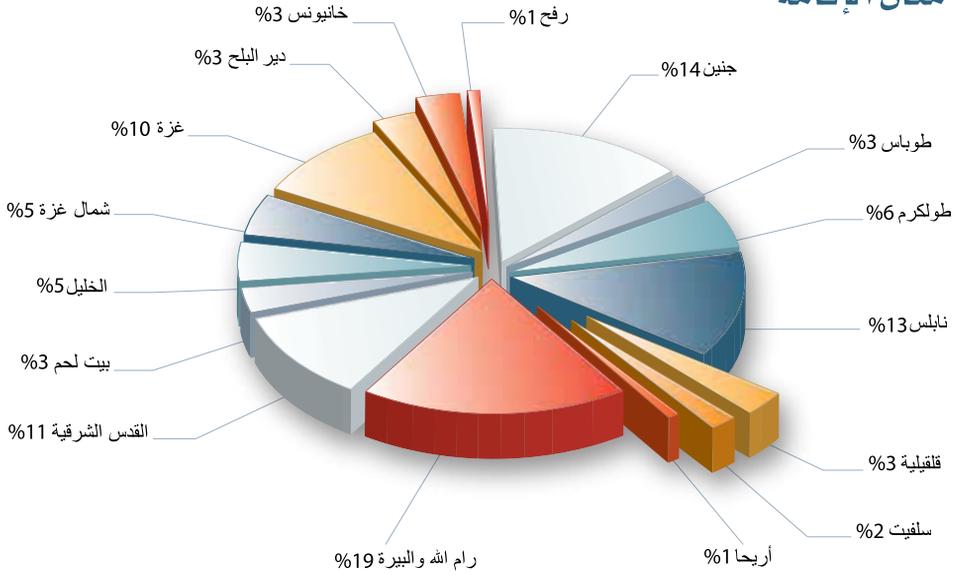
يركز هذا القسم الفرعي على وصف السمات العامة لعينة الدراسة. من بين 497 خريجا متوفرين للتحليل بعد عملية تنظيف البيانات، تم إزالة اثنين لأنهما لم يستوفيا معايير المشاركة في المسح. خلال المقابلات في الجولة الأولى، ادعى هذان الخريجان الجديان أنهما لم يبحثا أو يخططا للبحث عن عمل في المستقبل القريب. كان كلا الخريجين من الطالبات اللواتي تخرجن من جامعة القدس، ولم تكن لديهما أي صفات كبيرة أخرى تميزهما عن الخريجين الجدد الآخرين المشاركين في الدراسة سوى أن أحدهما تعاني مرضا أو إعاقة دائمة بينما لدى الأخرى طفل صغير تعتني به.

من بين الخريجين الجدد المشاركين في الدراسة والبالغ عددهم 495، كان 393 منهم (79.4%) من الضفة الغربية و102 (20.7%) من قطاع غزة. المنطقة المحتلة التي ينتمي إليها الخريج الجديد تحدد السياق الاقتصادي الذي كان الخريج الجديد يبحث عن عمل فيه. وكما سيبين تحليل الحدث مربوطا بوقته، فإن السياق الاقتصادي في الضفة الغربية وقطاع غزة مختلفا إلى حد كبير.

لا يتم التمييز في السياق الاقتصادي حسب المنطقة بل حسب المحافظة كذلك بسبب القيود المفروضة على الحركة داخل الضفة الغربية التي تحد من إمكانية حصول الخريجين على فرص عمل في المحافظات

المجاورة. كما يبين الرسم البياني التالي فإنه نحو خمس (19%) من الخريجين الجدد المشاركين كانوا من رام الله والبيرة، بينما أتى قسم كبير من الخريجين الجدد من جنين (14%)، ونابلس (13%)، والقدس الشرقية (11%)، ومحافظة غزة (10%).

مكان الإقامة



من بينهم، 51.2% (252) يسكنون في المناطق الحضرية بينما يسكن 41.9% (206) في المناطق الريفية و6.9% (34) يسكنون في مخيمات اللاجئين. عادة ما تختلف أنواع مجال الإقامة الثلاثة في أنواع الوظائف المتوفرة محليا. عادة ما تتوفر الوظائف للمستوى الجامعي في المناطق الحضرية ومن بينها محافظة رام الله والبيرة التي يمكن بسهولة اعتبارها على أنها العصب الاقتصادي للوظائف ذات المستوى الجامعي. وهذا يرجع بشكل كبير إلى امتداد وطول فترة انحطاط/ استلاب التنمية في المحافظات الأخرى مثل الخليل وجنين ونابلس. واستلاب التنمية هو مصطلح استخدمته الاقتصادية الأمريكية سارة روي لوصف السياسات الإسرائيلية الساعية لمنع التنمية في قطاع غزة. ويمكن توسيع نطاق هذا المصطلح بسهولة ليضم الضفة الغربية.

في العينة، كان هناك 32.9% من الخريجين الجدد ممن هم في وضع اللجوء، ويعيش الكثيرون منهم خارج مخيمات اللاجئين. لا يتوفر بحث كثير حول الفروق بين التحديات التي يواجهها اللاجئون مقارنة بغير اللاجئين في سوق العمل الفلسطيني. احتمال التمييز كبير نظرا للاختلافات في التاريخ ومحل الإقامة والملكية والخدمات. لم يتم تعريف اختلافات كبيرة في النجاح في البحث عن عمل خلال تحليل الحدث في وقته.

التمييز حسب النوع الاجتماعي من الظواهر الشائعة في سوق العمل، والتي تتبع من عوامل على جانبي العرض والطلب على حد سواء. على جانب الطلب يميز أصحاب العمل بحق النساء الباحثات عن العمل ربما بسبب إيمانهم بدور معين تؤديه المرأة في المجتمع، أو تصورهم عن إنتاجية المرأة مقارنة بإنتاجية الرجال الباحثين عن عمل. على جانب العرض هناك عدد من العوامل الاجتماعية والشخصية التي قد تؤثر بشكل مختلف على دوافع وتوقعات الذكور والإناث مما يشجع أو يثني الأفراد عن البحث عن عمل.

رغم توقع التمييز على أساس النوع الاجتماعي في سوق العمل، تكونت مجموعة الخريجين الجدد المشاركين في الدراسة من 61.8% من النساء الباحثات عن عمل و38.2% من الذكور الباحثين عن عمل. كان عدد الإناث الباحثات أعلى في الضفة الغربية حيث بلغت النسبة بين الإناث والذكور (69.6%/30.4%) وهي أكبر من النسبة في غزة البالغة (59.7%/40.3%) وهذا ما يدعم الملاحظة التي تتم مناقشتها عادة بأن هناك عددا استثنائيا من النساء اللواتي يكملن تعليمهن في الضفة الغربية وقطاع غزة. كان أعمار أكثر من 90% من الخريجين الجدد المشاركين تتراوح بين 22 و26 سنة خلال الجولة الأولى من الدراسة حيث كان أكثر من خمسي المشاركين بعمر 22 سنة.

تلعب الحالة الاجتماعية دورا مهما في المجتمع الفلسطيني. الجدول التالي يقسم العينة حسب حالتها الاجتماعية:

	لم يتزوج أبدا	مخطوب	متزوج	مطلق	أرمل
إناث	180	43	81	1	1
ذكور	163	10	16	0	0
المجموع	343	53	97	1	1

شكل الخريجون الذكور المخطوبون والمتزوجون نسبة ضئيلة (13.8%) من الخريجين الجدد المشاركين في الدراسة مما يقترح بأن العمل قد يشكل شرطا مسبقا بالنسبة للذكور لكي يخطبوا أو يتزوجوا. من جهة أخرى، 40.8% من الخريجات الباحثات عن عمل كن إما متزوجات أو مخطوبات مما يعني أن الشابات الفلسطينيات يفضلن العمل على العيش كربات بيوت.

رغم أن هذه الملاحظة غير مدعمة بإحصائيات كثيرة، إلا أنه يجدر بنا عمل ملاحظة ذهنية بأن هناك أنثى مطلقة وأنثى أرملة تشارك في الدراسة. وقد شاركت كلتاهما في جولات الدراسة الثلاث. وأفادت كلتاهما بأنهما يبحثان عن عمل في كل جولة، حيث كانت المطلقة تبحث منذ 12 شهرا قبل انتهاء الدراسة بينما كانت الأرملة تبحث عن عمل قبل 14 شهرا من انتهاء الدراسة ولم تجد أي منهما عملا.

كان أربعة من الخريجين الجدد، من بين 495 مشاركا في الدراسة، يعانون مرضا مزمنًا أو إعاقة. والمرضى المزمّن أو الإعاقة قد يكون عائقا جديا أمام إيجاد عمل، حتى وإن كان قانون العمل الفلسطيني (الملحق 3) ينص على وجوب أن يكون ما لا يقل عن 5% من القوى العاملة تتكون من أصحاب الأمراض المزمنة أو الإعاقة. أفاد أحد المرضى بمرض مزمن أو المعاقين من بين الخريجين بأنه قد وجد عملا. وأفاد اثنان بأنهما يبحثان عن عمل خلال كل مرحلة من مراحل البحث ولم يجدا عملا قبل انتهاء الدراسة. وفقدنا الاتصال قبل الجولة الثالثة مع الشخص الرابع ولهذا لا نعرف ما هو وضعه حاليا.

11: سئل الخريجون الجدد إذا ما كانوا قد أقاموا في الخارج. وأفاد معظم الخريجين المشاركين بأنهم لم يعيشوا أبدا خارج الضفة الغربية وقطاع غزة، بينما عاش 21.3% (105) في الخارج في بلد غير عربي، وعاش 1% (5) في بلد عربي. قد يعتبر العيش في الخارج عاملا إيجابيا لأنه يعرض الأفراد لمزايا غير متاحة في الضفة الغربية وقطاع غزة أو يعتبر بديلا عن القدرات المالية التي تشمل إمكانية الحصول على مجموعات اجتماعية لديها ميزة الحصول على معلومات متعلقة بالعمل. أو قد يعتبر عاملا سلبيا لأنه قد يعني عدم الدراية بمدخلات ومخرجات السياق المحلي وعدم إمكانية النفاذ للمجموعات الاجتماعية و/أو القدرة المالية التي تنفي الشخص عن الحاجة للحصول على عمل. لم يتمكن تحليل الأحداث في وقتها في القسم الفرعي التالي من إيجاد علاقة بين الإقامة في الخارج ومعدل النجاح في البحث عن عمل.

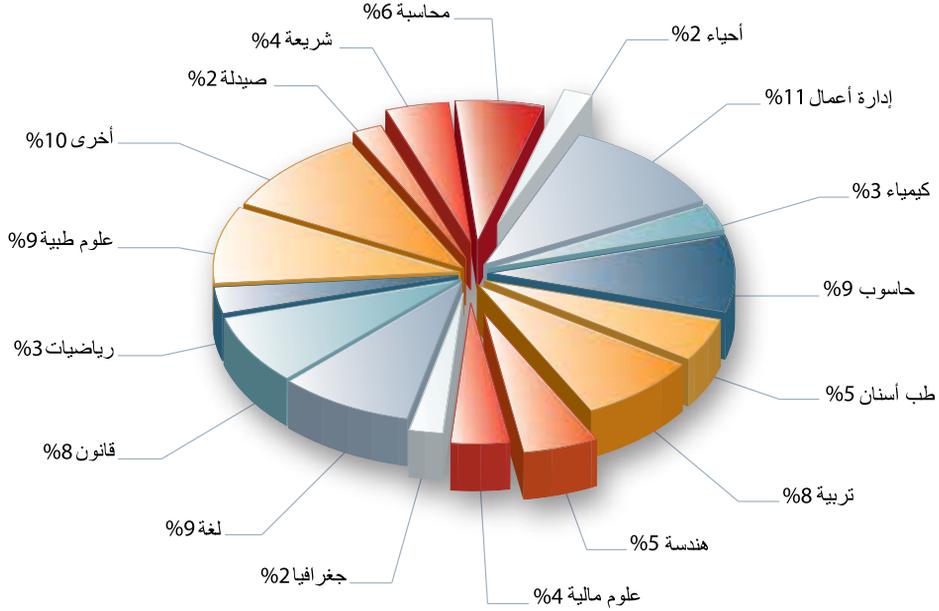
1.1.4 التعليم

تم توزيع العينة تقريبا بالتساوي بين الجامعات الخمس المنتقاة: (1) جامعة القدس (99)، القريبة من القدس في أبو ديس، الضفة الغربية؛ (2) جامعة النجاح الوطنية (100) الواقعة في نابلس، الضفة الغربية؛ (3) الجامعة العربية الأمريكية (98)، الواقعة في جنين، الضفة الغربية؛ (4) جامعة بيرزيت (99) الواقعة بالقرب من رام الله في بيرزيت، الضفة الغربية؛ (5) الجامعة الإسلامية (99) الواقعة في غزة، قطاع غزة.

وغالبا ما تكون قدرة الخريج على إيجاد عمل مرتبطة بنوعية الجامعة التي تخرج منها. رغم أنه كأى مكان آخر فإن جودة التعليم في الضفة الغربية وقطاع غزة تختلف، إلا أن اختيار الجامعة وكذلك فرص العمل بعد التخرج يحتمل أن تعتمد أكثر على المحافظة التي ينتمي لها الخريج الجديد مقارنة مع اعتمادها على نوعية الجامعة. ويرجع هذا أساسا للقيود التي تفرضها إسرائيل على الحركة داخل الضفة الغربية وبين الضفة الغربية وقطاع غزة. نتيجة لذلك عادة ما تكون خيارات الجامعة والعمل محدودة جغرافيا ووحيدة.

تخصص الدراسة عامل مهم، نظرا لصغر حجم قطاع "موظفي الخدمات" في الضفة الغربية وقطاع غزة. مجال الأعمال الحرة (11%)، علوم الحاسوب (9%)، اللغة (9%)، الطب (9%) والتعليم (8%) هي أكثر التخصصات شعبية بين الخريجين الجدد. كما أشار غرنوفيتز فإن أحد نقاط ضعف نظرية رأس المال البشري هي أنها لا تأخذ في الحسبان التخصص في التعليم، في حين أن اللغات وعلوم الحاسوب كانت من بين مجالات الدراسة الأكثر شعبية، إلا أنها لم تكن بين المجالات الأكثر شيوعا التي أفاد الخريجون الجدد بأنهم قد وجدوا عملا فيها.

مجال الدراسة



تحتاج نظرية رأس المال البشري بأن أصحاب العمل يستخدمون مدة وجودة التعليم الرسمي للباحثين عن عمل كبديل عن قدراتهم الإنتاجية. عامل المدة لا يمكن تحليله هنا لأن كافة الخريجين المشاركين قد أنهوا الدراسة الجامعية الأولى بنفس القدر. كما أنه لا يمكن تحليل نوعية التعليم، كما ذكرنا سابقاً، لأن تلك القطعة من سوق العمل المحلي التي يستطيع الخريجون الجدد الوصول إليها هي ما يحتمل أن تؤدي دوراً أكثر تأثيراً من دور الجامعة في هذا الصدد.

نظراً لأن الحال كذلك، ما زال بالإمكان المراهنة على القدرات الفكرية للخريجين الجدد من معايير رأس المال البشري من خلال ملاحظة أدائهم الأكاديمي. عادة ما يصدق أصحاب العمل في العلامات ويفسرونها على أنها دليل على قدرات الخريج الجديد الذهنية وأخلاقيات العمل لديه، أي إنتاجيته كمستخدم. كان متوسط العلامة هو 77.8، حيث أتى الرقم المتوسط عند حد 77.0. لم يتمكن تحليل الحدث في وقته في القسم الفرعي التالي من إيجاد علاقة بين العلامات والنجاح في البحث عن عمل. من الصفات الأخرى المرتبطة بالمقدرة الفكرية، والتي لا تأخذها نظرية رأس المال البشري بالحسبان، هناك عدد اللغات التي يتمكن منها الخريج الجديد. في المتوسط، كان الخريجون الجدد يتحدثون 1.05 لغة بالإضافة للعربية، حيث كان الرقم المتوسط هو واحد. لقد طرحنا السؤال على الخريجين الجدد إذا ما كانوا متمكنين من التحدث والقراءة والكتابة بالإنجليزية. وظلت اللغة الإنجليزية هي اللغة الدولية في الكثير من التخصصات. وادعى 70.5% من الخريجين المشاركين في الدراسة بأنهم يجيدون الحديث والقراءة والكتابة باللغة الإنجليزية.

وبحث السؤال الأخير حول تعليم الخريج الجديد فيما إذا كان يستخدم البريد الإلكتروني أو الإنترنت بانتظام. إذا ما كان الاستخدام المنتظم للبريد الإلكتروني والإنترنت يسهم في النجاح في البحث عن عمل قد يخبرنا بشيء ما حول سوق العمل، والخريج الجديد أو كليهما. مثلا، قد يكون البريد الإلكتروني والإنترنت يتحول بشكل متزايد إلى أداة ضرورية في العمل المكتبي. من جهة أخرى قد لا يكون البريد الإلكتروني والإنترنت ذا فائدة متزايدة في المكتب، ولكنه قد يكون مفيدا بالنسبة للخريجين الجدد أن يكون مطلعين على التكنولوجيا مما يزيد من قدرتهم على إيجاد عمل. يستخدم 74.6% من الخريجين البريد الإلكتروني والإنترنت. وما يثير الاهتمام هو أن تحليل الحدث في وقت وقوعه في القسم الفرعي التالي قد تمكن من إيجاد علاقة بين معدل استخدام الخريج الجديد للبريد الإلكتروني والإنترنت ونجاحه في البحث عن عمل. وهذا يقوض مرة أخرى من محددات نظرية رأس المال البشري التي تركز حصريا على مدة التعليم ونوعيته.

2.1.4 التجربة في العمل

من العناصر الأخرى للقدرة الذهنية هناك تجارب العمل السابقة. قد تؤدي تجارب العمل السابقة دورا إيجابيا في البحث عن عمل بعدة طرق. من جهة، فهي مؤشر بالنسبة لصاحب العمل بأن هناك آخرين ممن وجدوا إمكانية لتعيين الشخص المعني في الماضي وأن هذا الشخص معتاد على العمل. ثانيا، من المحتمل أن تعني أن الباحث عن عمل لديه خبرة في البحث. من بين الخريجين المسوحيين هناك 34.6% ممن عملوا في السابق. وتمكن تحليل الحدث في وقته من إيجاد علاقة بين وجود تجربة عمل سابقة والنجاح في البحث عن عمل.

11: من بين الذين عملوا في الماضي، عمل 36.9% في مجال التخصص ذاته. بينما يمكن أن يشكل العمل في الماضي ميزة إضافية، إلا أن العمل في مجال التخصص ذاته يبرز علامة لدى صاحب العمل المحتمل بأن الخريج الجديد ليس فقط مؤهلا للتعيين بل معتادا على العمل وقد جرب العمل في بيئة مماثلة. لم يتمكن تحليل الحدث في وقته من إيجاد علاقة بين تجربة العمل السابقة في نفس التخصص والنجاح في البحث عن عمل.

3.1.4 مدة البحث

13: العلاقة بين عدد الأسابيع التي مرت على الخريجين الجدد منذ أن بدءوا البحث عن عمل والنجاح في البحث عن عمل قد يصعب تفسيرها. فمن جهة، قد تكون هناك علاقة إيجابية حيث إن عملية البحث عن عمل تتطوي على منحني تعلم أو الحاجة لإيجاد عمل تصبح أكثر حدة بالنسبة للباحث عن عمل الذي يضع جهودا أكبر مع مرور الوقت. ومن جهة أخرى قد تكون العلاقة سلبية لأن الباحث عن عمل قد يشعر بإحباط متزايد يثنيه عن مواصلة البحث.

أو يمكن أن تكون عملية البحث عن عمل مقطعة إلى عدد من المراحل، حيث يجد أصحاب العلاقات عملا بدون مجهود كبير خلال المرحلة الأولى ويتأثر نجاح البقية سلبا أو إيجابا حسب الحاجة

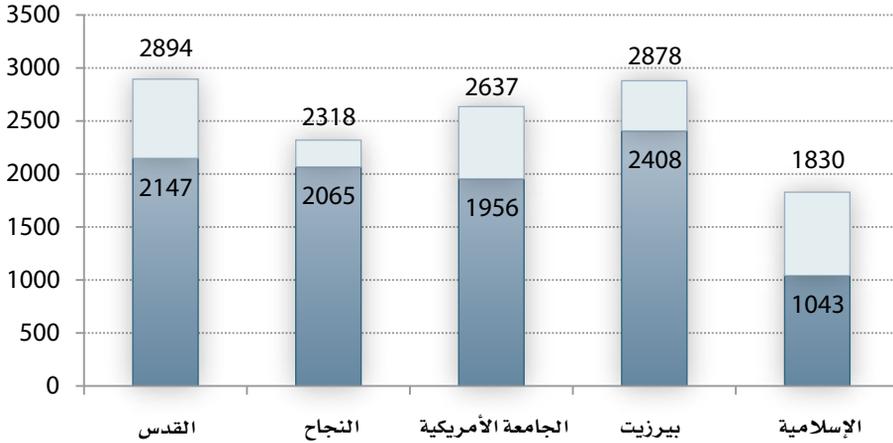
المطروحة أعلاه. لم نحصل على بيانات كافية خلال الدراسة للتحقق من فرضية المراحل الواردة الذكر أعلاه. في المتوسط، كان الخريجون المشاركون قد بحثوا لمدة 14.7 أسبوعاً، أي 3.7 شهراً.

4.1.4 الأجر

ب1 وب2: تلعب التوقعات دوراً هاماً في البحث عن عمل. فمن جهة، قد تشكل التوقعات بمكافأة كبيرة دافعاً كبيراً. ومن جهة أخرى قد يؤدي توقع المكافأة العالية (الأجر المرتفع) واصطدامه بواقع تدني المكافأة (الأجور) إلى خيبة الأمل، وبالتالي الإحباط. فيما يلي رسماً بيانياً يتتبع حسب الجامعة متوسط المتوقع لدى الخريجين الجدد والأجر المطروح عليهم شهرياً، حيث تعتبر الجامعة مندوباً عن (أي أنها تمثل) القسمة المحلية من سوق العمل.

الأجر الشهري المتوقع والمعرض

بالشيكل



في كل الأحوال كانت الأجر المتوقعة أعلى بكثير من المعروضة، حيث كانت هناك فروق كبيرة بين الأجر المتوقع/ المعروضة حسب المنطقة. بعد أن أشرنا إلى هذه النقطة، ينبغي أن نذكر بأن المتوسطات مضللة بعض الشيء لأنها تشوش الفروق بين مجالات التخصص داخل القسمة المحلية من سوق العمل. مثلاً، يمكن عقد المقارنة إذا كان أعضاء مجموعة هم أكثر من التربويين بينما تركز المصرفيون بشكل كبير في مجموعة أخرى. من الممكن من الناحية النظرية إنشاء رسم بياني يقسم حسب الجامعة الأجر المتوقع والمعرضة في كل مجال دراسة وحسب النوع الاجتماعي. ولكن محددات البيانات تمنع القيام بذلك في هذه الدراسة.

5.1.4 زخامة البحث والإنتاجية

ب3، ب4، ب5: سأل الخريجون المشاركون حول عدد الإعلانات عن عمل التي اطلعوا عليها خلال الشهرين السابقين، وعدد عروض الوظائف التي سعوا إليها، وعدد المقابلات التي طرحوها. الإجابات

على هذه الأسئلة مهمة للتحليل بالمتوسط وعلى مستوى فردي. بالمتوسط إذا كان عدد الوظائف الشاغرة التي اطلع عليها الناس متدنياً جداً، فإنه يمكن الاستنتاج بأن غياب النجاح في البحث عن عمل معزول إلى قلة الوظائف المعروضة المتاحة للخريجين الجدد. ولكن على المستوى الفردي قد يكون التعرض لعدد أقل من الوظائف الشاغرة نتيجة لعوامل أخرى تشأ ربما من قلة المجهود الذي يبذله الباحث عن عمل.

تم تطوير إحصائيتين استناداً إلى تلك الأسئلة. قاست واحدة من الإحصائيات كثافة البحث لدى الخريج الجديد من خلال تقسيم عدد الوظائف التي سعى إليها على عدد الوظائف التي اطلع عليها. وكما نلاحظ من الجدول التالي، فإن خريجي الجامعة الإسلامية هم الذين بحثوا بكثافة أكبر.

المتوسط		الجامعة
المقابلة	السعي	
36.	57.	جامعة القدس
38.	46.	جامعة النجاح
30.	59.	الجامعة العربية الأمريكية
32.	64.	جامعة بيرزيت
24.	69.	الجامعة الإسلامية

قاست الإحصائية الثانية إنتاجية البحث لدى الخريج الجديد من خلال تقسيم عدد المقابلات التي حضرها على عدد الوظائف التي سعى إليها. من الجدول السابق، يمكن القول بأن خريجي جامعة النجاح كانوا الأكثر إنتاجية في بحثهم عن عمل. حسب تحليل الحدث في وقته فإن القسم التالي، ربط بشكل إيجابي بين إنتاجية البحث والنجاح في البحث عن عمل.

6.1.4 تقرير المصير وقيمة العمل

وصف القسم الثاني من هذه الدراسة القدرة النفسية كعامل محدد يسهم في النجاح في البحث عن عمل. واستكشفت الأسئلة من ب 6 إلى ب15 في المسح هذا الطلب من خلال سؤال الخريجين الجدد عن سبب سعيهم في البحث عن عمل. يصنف الجدول التالي حسب الجامعة متوسطات الإجابات في الجولات الثلاث لكل سؤال. استندت الأسئلة إلى مقياس ليكرت من 1 - 5 وشملت على النوع التالي من الأسئلة: (1) أعترض بشدة؛ (2) أعترض؛ (3) لا أعترض أو أوافق؛ (4) أوافق؛ و(5) أوافق بشدة.

ب6، ب8، ب9، ب10 وب12: أصل معظم تلك الأسئلة هو نظرية تقرير المصير وتهدف إلى تحديد ما إذا كان الدافع وراء قيام الخريج الجديد في البحث عن العمل هو دافع ذاتي أو إكراهي. الخريجون الجدد من كافة الجامعات كانوا يبحثون جزئياً عن عمل لإيمانهم بأهمية العمل في الحياة، وهذا دافع ذاتي محدد لأنه ينبع من الرغبة في عمل علاقة مع مجموعة أو الشعور كجزء من مجموعة.

أبحث عن عمل لأن	القدس	النجاح	العربية الأمريكية	بيرزيت	الإسلامية
ب6: العمل جزء مهم من الحياة	4.3	4.8	4.4	4.6	4.6
ب7: استكشاف الفرص في سوق العمل أمر ممتع	3.4	3.0	3.3	2.3	3.4
ب8: العمل ممتع	4.2	4.3	4.3	4.1	4.4
ب9: أريد أن أستخدم مهاراتي وأطورها	4.3	4.6	4.5	4.5	4.6
ب10: العمل يسمح بالتفاعل مع الناس الآخرين	4.2	4.6	4.3	4.5	4.7
ب11: أحتاج للمال	3.9	3.6	3.9	3.9	3.7
ب12: العمل سوف يرفع من تقديري لذاتي	4.3	4.5	4.4	4.5	4.7
ب13: أشعر بالذنب أو الخزي لكوني عاطلا عن العمل	3.4	3.2	3.6	2.9	3.1
ب14: ضغط من الزوج/ الزوجة	2.2	2.7	2.3	2.5	2.9
ب15: ضغط من الأهل	2.7	2.9	2.9	2.7	3.0

كان الكثيرون منهم يبحثون عن عمل لإيمانهم بأن العمل متعة، وهذا دافع ذاتي خارجي لأنه ينبع من الربط بين نشاط البحث عن عمل ونشاط آخر، أي العمل نفسه، وهو أمر يتوفر لدى الشخص دافع داخلي تجاهه. كما يبين أن الخريجين الجدد يقدرون العمل وإن لم يكن تقديرها كبيرا يمكن قول الأمر نفسه عن الدافع للعمل بغرض تطوير مهاراتهم والتفاعل مع الآخرين ورفع مستوى تقديرهم الذاتي.

ب11: الحاجة للمال والشعور بالذنب والعار بسبب البطالة لم يبرز كعامل قوي لتحريك الدافع للبحث عن عمل. كما لم يظهر الإكراه من قبل الزوج/ الزوجة أو الأهل كعامل محفز على الإطلاق، وهذا من الدوافع المخضعة لسيطرة خارجية لأن المحرك وراءها هو تفادي العقوبة.

ب7: المثير للاهتمام أن الخريجين المشاركين أجابوا بطريقة لا مبالية نوعا ما عن السؤال حول ما إذا كانوا يبحثون عن عمل بسبب استمتاعهم بالبحث في حد ذاته؛ وهذا دافع ذاتي داخلي لأنه ينبع من مصلحة متأصلة وحتى من استمتاع بالنشاط في حد ذاته.

7.1.4 المتابعة في البحث

ب16: معدل البحث من العوامل المهمة في إستراتيجية البحث عن عمل وغالبا ما يتباين حسب منهجية البحث. فمثلا، يمكن الإطلاع يوميا على الصحف الصادرة بينما يستفسر الخريج عن الوظائف لدى أفراد أسرته بمعدل أقل، لأن أفراد أسرته عندما يعلمون أنه يبحث عن عمل، فإنهم يبدؤون في البحث في شبكاتهم الاجتماعية باسمه. في المعدل، كان الخريجون الجدد المشاركون يبحثون ليومين في الأسبوع.

ب18: توقف الكثير من الطلاب عن البحث بشكل مؤقت وكانت لديهم أسباب مختلفة لذلك. ولكن أكبر نسبة من المتوقفين مؤقتاً في البحث عن عمل هم الذين حصلوا على فرص تدريب حيث إنهم من خريجي الطب (بما في ذلك طب الأسنان) أو القانون، وكان معظمهم من جامعة القدس. أما الأسباب الأخرى وراء الانقطاع المؤقت عن البحث شملت: انتظار الردود من بعض الشواغر المعلنة، رعاية الأطفال، التعليم المستمر والإحباط بسبب ضعف نسبة العمالة في سوق العمل.

8.1.4 التوقعات والرضا عن الحياة

تستند الأسئلة المطروحة في هذا القسم الفرعي إلى نظرية قيمة التوقع وتهدف إلى تحديد مستوى التفاؤل لدى الخريج الجديد بشأن الإمكانيات التي تلوح أمامه في سياق بحثه عن عمل. وترتبط النظرية بين مستوى التفاؤل لدى الخريج الجديد بشأن إيجاد عمل واحتمال أن يفضي بحثه إلى عمل مرضي. نعرض في الجدول التالي، كما هو الحال في القسم الفرعي السابق، قائمة حسب الجامعة لتوضيح متوسط الجولات الثلاث للإجابات عن كل سؤال. استندت الأسئلة إلى مقياس ليكرت 1 - 5 وشملت على النوع التالي من الإجابات: (1) متشائم جداً؛ (2) متشائم؛ (3) لا متشائم ولا متفائل؛ (4) متفائل؛ (5) متفائل جداً

متفائل بشأن	القدس	النجاح	العربية الأمريكية	بيرزيت	الإسلامية
ب19: الأداء أداء حسناً في المقابلة	3.7	4.0	4.0	3.8	3.0
ب20: إيجاد صاحب عمل على استعداد لتعييني	3.3	3.4	3.4	3.5	3.3
ب21: إيجاد عمل لطيف	3.3	3.4	3.4	3.3	3.2
ب22: إيجاد أي عمل	3.5	3.4	3.4	3.4	3.6

ب19، ب20، ب21، وب22: كما نلاحظ من الجدول، فإن معظم الإجابات كانت بين الغموض والتفاؤل الضعيف. البعض متفائلون بأن يبلوا بلاء حسناً في المقابلة، ولكنهم أقل تفاؤلاً بشأن الحصول على تلك المقابلة.

9.1.4 الرضا عن الحياة

يهدف السؤال حول مستوى الرضا عن الحياة إلى تحديد الحالة العامة لمستوى رفاه الخريج الجديد. في الجدول التالي، كما في القسم الفرعي السابق، فإننا نعرض متوسط الإجابات لكل جامعة عن كل سؤال. استندت الأسئلة إلى مقياس ليكرت 1 - 5 وشملت على النوع التالي من الإجابات: (1) منزعج جداً؛ (2) منزعج؛ (3) لست منزعجاً أو راضياً؛ (4) راضٍ؛ (5) راضٍ جداً.

الإسلامية	بيرزيت	العربية الأمريكية	النجاح	القدس	ب23: ما مدى رضاك عن حياتك؟
3.8	3.8	3.7	3.9	3.8	

ب23: حسب الجدول السابق فإن رضا الخريجين الجدد عن حياتهم ضعيف. لم يتمكن تحليل الحدث في وقته من إيجاد علاقة بين مستوى الرضا عن الحياة والنجاح في البحث عن عمل.

10.1.4 نتائج البحث

ج4: آخر مجموعة من الأسئلة تم طرحها على الخريجين الجدد المشاركين الذين وجدوا عملاً وقد تعلق بنتائج بحثهم. معظم الذين وجدوا عملاً كان عملهم في أحد المجالات التي كانوا يرغبون فيها.

الإسلامية	بيرزيت	العربية الأمريكية	النجاح	القدس	ج4: هل العمل الذي وجدته في المجال أو أحد المجالات التي كنت ترغب فيها؟
1.4	1.2	1.3	1.1	1.1	

د5: كان العمل الأكثر شيوعاً في مجال التعليم والصحة والمحاسبة والمالية والإدارة.

د7: بالنسبة لمعظم الخريجين الجدد المشاركين كان البحث باستخدام الوساطة العائلية أكثر الطرق فائدة في البحث. بعضهم اختار أيضاً الصحف والاستفسار لدى الأسرة بدون واسطة أو لدى الأصدقاء والجيران. بالنسبة للذين وجدوا عملاً مؤقتاً فقد كانت مكاتب العمل وأصحاب العمل السابقين مفيدتين.

11.1.4 تقييم المقابلات من قبل الباحث الميداني

د1 ود2: طلب من أعضاء فريق المسح أن يضعوا علامات على مهارات الخريجين الجدد في الحديث والتواصل. وكانت الأسئلة تستند إلى مقياس ليكرت 1 - 5، وشملت على النوع التالي من الإجابات: (1) سيئ جداً؛ (2) سيئ؛ (3) لا سيئ ولا جيد؛ (4) جيد؛ (5) جيد جداً. بالمتوسط، منح الماسحون الخريجين الجدد المشاركين درجة جيد بقوة.

2.4 تحليل الحدث في وقت حدوثه

الهدف من هذا القسم هو تطوير عدد من الإحصائيات ذات الصلة بالبحث وتعميق فهمنا للعوامل التي تحدد النجاح في البحث عن عمل. ويقع في قلب التحليل الوقت الذي يستغرقه الخريج الجديد لإيجاد عمل دائم.

في الإحصائيات، تم تطوير عدد من المنهجيات لدراسة كم العمل الذي يمر حتى حصول حدث ما. وأصبح الاسم المتعارف عليه لهذه المنهجية هو تحليل الحدث حسب وقته. في سياق هذه الدراسة، فإن الوقت هو مدة البحث والحدث هو إيجاد عمل دائم. بيانات تحليل الحدث حسب وقته متميزة من حيث أنها تشمل على حالات كاملة وحالات غير كاملة في هذه الدراسة، تعتبر البيانات حول خريج ما كاملة إذا كان قد وجد

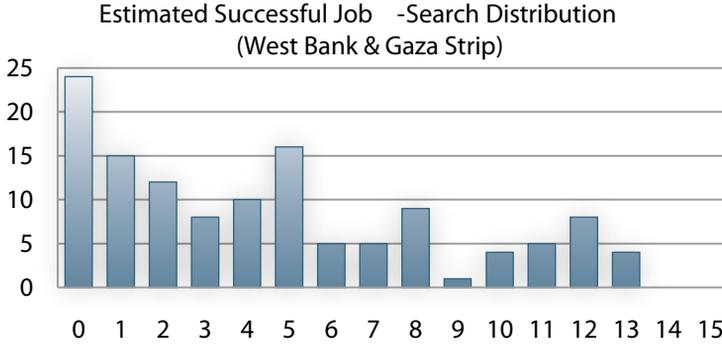
عملا قبل انتهاء الدراسة. يبدأ قياس مدة البحث لكل خريج عندما يخبرنا بأنه قد بدأ البحث، حيث يتم تسجيل هذه المرحلة على أنها مرحلة الصفر. وينتهي قياس مدة البحث عندما: (1) يتوقف الخريج الجديد عن البحث، لأي سبب كان؛ (2) في نهاية مدة المسح؛ أو (3) عندما يفقد فريق المسح الاتصال مع الخريج. إذا لم يكن الخريج الجديد قد وجد عملا قبل انتهاء مدة الدراسة أو قبل أن يفقد فريق المسح الاتصال به، اعتبرت الحالة غير مكتملة وسميت رسميا - مراقبة. هذا لأنه في أي من الحالتين - فقدان الاتصال (مراقبة على أساس عشوائي) أو نهاية الدراسة (مراقبة بسبب الانتهاء) - فإن نتيجة البحث عن عمل لم تتم ملاحظتها. الحالات المراقبة هي فريدة من نوعها من حيث أنها تحتوي على معلومات مفيدة، فبيانات ربط الحدث بالوقت بالنسبة للخريج تكون أكبر من تلك التي تمت ملاحظتها. مثلا، الخريج الجديد الذي نفقد الاتصال معه قبل الجولة الثانية، قد يكون في واقع الأمر وجد عملا خلال فترة الدراسة. أو الخريج الجديد الذي فقدنا معه الاتصال قبل انتهاء الدراسة قد يكون قد وجد عملا فور انتهاء الجولة الأخيرة (الثالثة). وهذا يعني أنه لا يمكن إدخال تلك الحالات مع حالات أفراد العينة الذين وجدوا عملا دائما قبل انتهاء الدراسة، أو مع أولئك الذين لم يجدوا عملا دائما قبل انتهاء الدراسة. على عكس وسائل الإحصاء التقليدية فإن ربط تحليل الحدث بالوقت يقدم لنا طرقا تسمح بالعمل مع تلك الحالات المراقبة. تتطلب بيانات ربط الوقت بالحدث تقنيات إحصائية غير تقليدية لأنها عادة ما تكون موزعة. لنفترض التوزيع الطبيعي، كما يتم الحال في التراجع الخطي، فإن مثل هذه المنهجية العادية على أساس المربعات الأصغر، غير واقعية من حيث الوقت (لأن التوزيع الطبيعي قد يكون سلبيا).

1.2.4 التوزيع التقديري للنجاح في البحث عن عمل

بسبب الحالات المراقبة، يستحيل تحديد التوزيع الفعلي للحالات التي نجحت في البحث عن عمل في العينة قيد الدراسة. ولكن يمكن تقدير توزيع النجاح في البحث عن عمل من خلال استخدام البيانات المدلى بها وافترض أن عملية الرقابة مستقلة عن عملية إيجاد عمل، مما يعني أن توزيع حالات البحث المراقبة التي تمت بنجاح يمثل توزيع كافة حالات البحث عن عمل الناجحة، بما فيها المراقبة. من غير الواضح إلى أي مدى تكون هذه الفرضية واقعية وتجدر الملاحظة بأنه في حال عدم صحتها فإن التوزيع التالي على الرسم البياني قد لا يكون ممثلا للتوزيعات الفعلية.

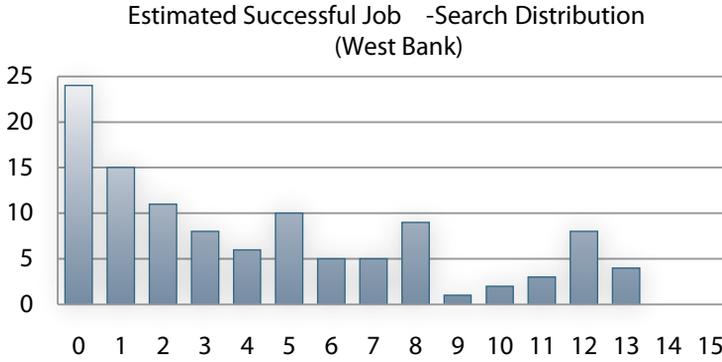
فيما يلي رسوم بيانية لتوزيع حالات البحث عن عمل الناجحة لكافة أنحاء الضفة الغربية وقطاع غزة، وللضفة الغربية وحدها ولكل جامعة (مع الجامعة الإسلامية كمنسوب ممثل عن قطاع غزة). تتبع الرسوم البيانية عدد الخريجين الجدد الذين وجدوا عملا (المحور الرأسي) حسب عدد الشهور التي بحثوا فيها (المحور الأفقي). نظرا لأن الشهر الصفرى (بداية القياس) للكثير من الخريجين الجدد مختلف، أي أن الخريجين الجدد بدءوا البحث في أوقات مختلفة، فإننا يجب أن نفترض أن توزيع نشاط البحث عن عمل الناجح بالنسبة للشهور الصفرية المختلفة على أنها يتباين بشكل كبير. كما هو الحال بالنسبة للافتراض السابق، من غير الواضح إلى أي مدى يعتبر هذا الافتراض صالحا؛ وللأسف لم يكن حجم العينة كبيرا كفاية بحيث يسمح باختبار مدى صلاحية الافتراض.

تتبع الرسوم البيانية التالية توزيع النجاح في البحث عن عمل بالنسبة للضفة الغربية وقطاع غزة، معا:

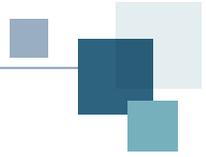


ما مجموعه 126 من الخريجين الجدد من الضفة الغربية وقطاع غزة أفادوا بأنهم قد وجدوا عملا دائما. يبين الرسم البياني السابق أن أكبر عدد من الذين وجدوا عملا بحثوا لمدة ٠ شهر، أو بعبارة أخرى، لم يبحثوا على الإطلاق. أما ثاني أكبر مجموعة فقد بحثت لمدة 5 شهور. ويبدو أن رقم 13 لا يظهر كرقم النحس، كما توقع البعض، حيث بحث أربعة أشخاص لمدة 13 شهرا قبل أن يجدوا عملا، بينما هناك خريج جديد واحد بحث لمدة 9 شهور إلى أن وجد عملا، وأن الذين بحثوا لمدة 15 و15 شهرا لم يجدوا عملا على الإطلاق، أو على الأقل حسب الأرقام التقديرية.

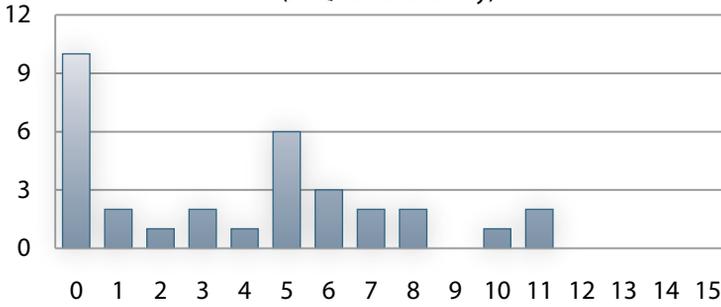
يتتبع الرسم البياني التالي التوزيع التقديري للنجاح في البحث عن عمل في الضفة الغربية وحدها



ما مجموعه 111 خريجا جديدا من الضفة الغربية أفادوا بأنهم قد وجدوا عملا دائما، يتتبع الجدول التالي التوزيع التقديري للنجاح في البحث عن عمل في جامعة القدس.

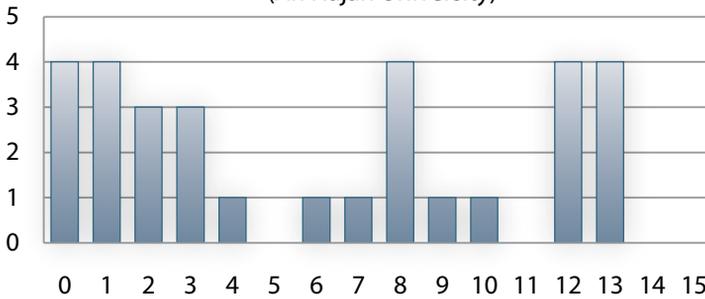


Estimated Successful Job -Search Distribution
(Al Quds University)



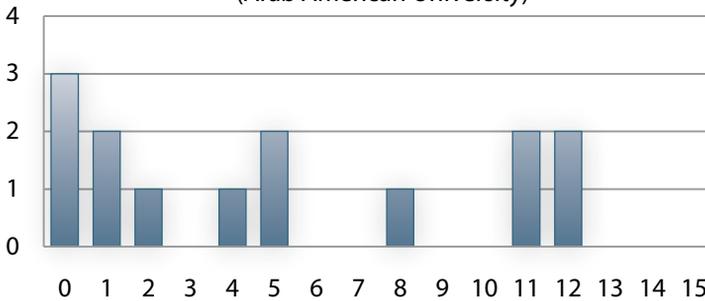
ما مجموعه 32 خريجا جديد من جامعة القدس أفادوا بأنه قد وجدوا عملا دائما. كما ذكرنا في القسم الخاص بالإحصاءات التوصيفية، فإن 27 من خريجي جامعة القدس قد أفادوا بأنهم وجدوا عملا تحت التمرين. يتتبع الرسم البياني التالي التوزيع التقديري للنجاح في البحث عن عمل في جامعة النجاح.

Estimated Successful Job -Search Distribution
(An Najah University)



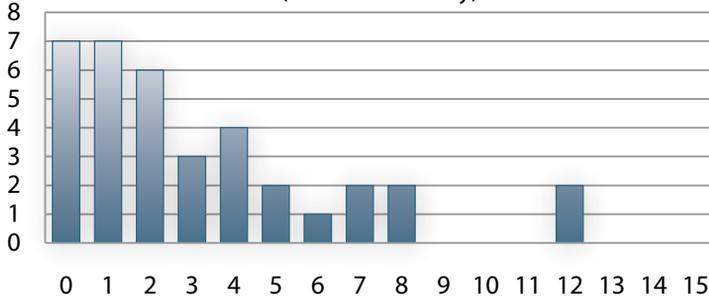
ما مجموعه 31 خريجا جديدا من جامعة النجاح أفادوا بأنهم قد وجدوا عملا دائما. يتتبع الرسم البياني التالي التوزيع التقديري في النجاح في البحث عن عمل بالنسبة للجامعة العربية الأمريكية:

Estimated Successful Job -Search Distribution
(Arab American University)



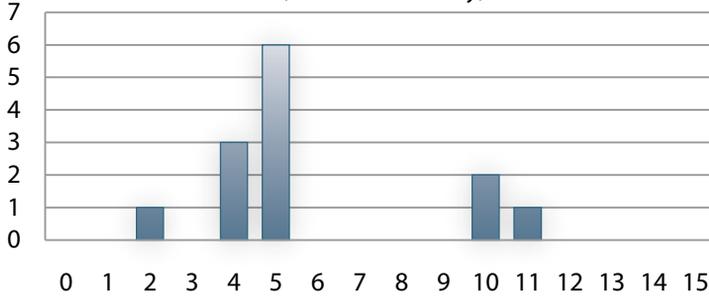
ما مجموعه 14 خريج جديد من الجامعة العربية الأمريكية أفادوا بأنهم قد وجدوا عملا دائما. يتتبع الرسم البياني التالي التوزيع التقديري في النجاح في البحث عن عمل بالنسبة لجامعة بيرزيت

Estimated Successful Job -Search Distribution
(Birzeit University)



ما مجموعه 36 خريجا من جامعة بيرزيت أفادوا بأنهم قد وجدوا عملا دائما. يتتبع الجدول التالي التوزيع التقديري للنجاح في البحث عن عمل بالنسبة للجامعة الإسلامية.

Estimated Successful Job -Search Distribution
(Islamic University)



ما مجموعه 13 خريجا جديدا من الجامعة الإسلامية أفادوا بأنهم قد وجدوا عملا دائما. كما ذكرنا سابقا وبيننا في هذا القسم الفرعي، فإن أنماط التوزيع التقديري للنجاح في البحث عن عمل على الأقل ليست موزعة بشكل طبيعي. فجامعات الضفة الغربية فيها نسبة كبيرة من الخريجين الجدد الذين وجدوا عملا خلال الشهور الثلاثة الأولى من البحث. وهذا ليس حال الجامعة الإسلامية في قطاع غزة، ملاحظة مهمة هي أن كلا من أنماط البحث والعمل قد اختلفت بين مختلف الجامعات.

2.2.4 معادلة البحث

تفيد معادلة البحث (الوقت بالحدث أو الصمود)، باحتمالية إيجاد عمل بعد تمضية مدة زمنية معينة في البحث. معادلة البحث $S(t)$ ، أي معادلة البحث التراكمي، تتخذ الشكل التالي:

$$S(t) = Pr(e \geq t) = \int_t^{\infty} f(u) du = 1 - F(t)$$

حيث $0 \leq S(t) \leq 1$ ، و t هي كمية وقت معينة، بينما e هي متغير عشوائي غير سلمي يمثل وقت التعيين لأي خريج عشوائيا، و $f(t)$ هي معادلة الكثافة الاحتمالية التي تصف توزيع e حيث $(Pr(e-t) = 0)$ و $(F(t), 0 \leq F(t) \leq 1)$ ، هو معادلة التوزيع التراكمي ل e التي تصف احتمالية العمل قبل الوقت t . كل معادلة بحث $S(t)$ يقل بوتيرة واحدة، أي أن $S(u) < S(t)$ if $u > t$.

1.2.2.4 تقدير معادلة البحث لدى كابلان ميبير

وجود الحالات المراقبة يعني أن معادلة البحث يمكن أن تكون تقديرية فقط. واحدة من أكثر منهجيات التقدير استخداما التي تعدل بالنسبة للبيانات المراقبة تسمى بتقدير معادلة البحث لدى كابلان ميبير. تقتض تلك المنهجية أن عملية الرقابة مستقلة عن عملية إيجاد عمل. وهذه المنهجية ليست قياسية أيضا، نظرا لأنه لا يتم عمل أي فرضيات حول توزيع أوقات البحث. تتخذ تلك المعادلة الشكل التالي:

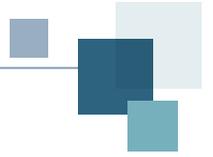
$$\hat{S}(t) = \frac{(s_1 - c_1) - e_1}{s_1} \times \frac{(s_2 - c_2) - e_2}{s_2} \times \dots \times \frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i} = \prod_{t_i \leq t} \frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$$

حيث t_i هو عدد الشهور التي يتم تمضيها في البحث، و s_i هو عدد الخريجين الذين ما زالوا يبحثون قبل الوقت t_i بالضبط، و e_i هو عدد الحالات المراقبة في الوقت t_i و e_i هو عدد الخريجين الذين وجدوا عملا بدوام كامل في الوقت t_i . يلخص الجدول التالي الحساب السابق لتقدير معادلة البحث بالنسبة للصفة الغربية وقطاع غزة:

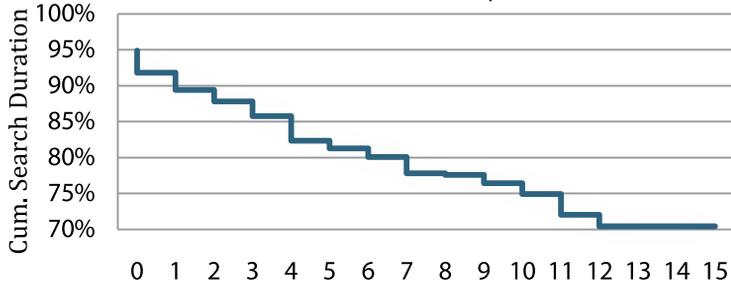
t_i	$s_i - c_i$	e_i	$\frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$	$\hat{S}(t) = \prod_{t_i \leq t} \frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$
	495			
0	470	24	94.9%	94.9%
1	464	15	96.8%	91.8%
2	457	12	97.4%	89.4%
3	443	8	98.2%	87.8%
4	432	10	97.7%	85.8%
5	401	16	96.0%	82.3%
6	388	5	98.7%	81.3%
7	345	5	98.6%	80.1%
8	318	9	97.2%	77.8%
9	300	1	99.7%	77.6%
10	276	4	98.6%	76.5%
11	251	5	98.0%	74.9%
12	208	8	96.2%	72.1%
13	177	4	97.7%	70.4%
14	143	0	100.0%	70.4%
15	126	0	100.0%	70.4%
		126		

تقدير كابلان مبيير $\hat{S}(t)$ عبارة عن معادلة إضافية تغير مدة البحث t_i عندما يكون e_i موجب. الخريطة
البيانية لكابلان مبيير بالنسبة للضفة الغربية تبدو على النحو التالي:

معادلة البحث لدى كابلان مبيير (الضفة الغربية وقطاع غزة)



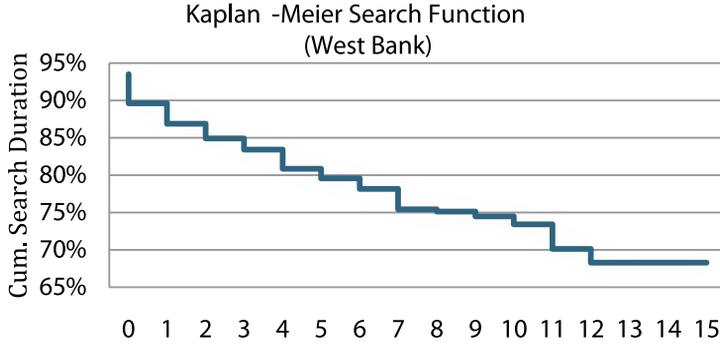
Kaplan Meier Search Function
(West Bank & Gaza Strip)



يلخص الجدول التالي حساب تقديرات معادلة البحث للضفة الغربية وحدها:

t_i	$s_i - c_i$	e_i	$\frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$	$\hat{S}(t) = \prod_{t_i \leq t} \frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$
	392			
0	369	24	93.5%	93.5%
1	364	15	95.9%	89.6%
2	360	11	96.9%	86.9%
3	349	8	97.7%	84.9%
4	343	6	98.3%	83.4%
5	324	10	96.9%	80.9%
6	314	5	98.4%	79.6%
7	282	5	98.2%	78.2%
8	259	9	96.5%	75.4%
9	249	1	99.6%	75.1%
10	231	2	99.1%	74.5%
11	212	3	98.6%	73.4%
12	178	8	95.5%	70.1%
13	153	4	97.4%	68.3%
14	128	0	100.0%	68.3%
15	111	0	100.0%	68.3%
		111		

فيما يلي الخريطة البيانية لكابلان ميبير بالنسبة للضفة الغربية:

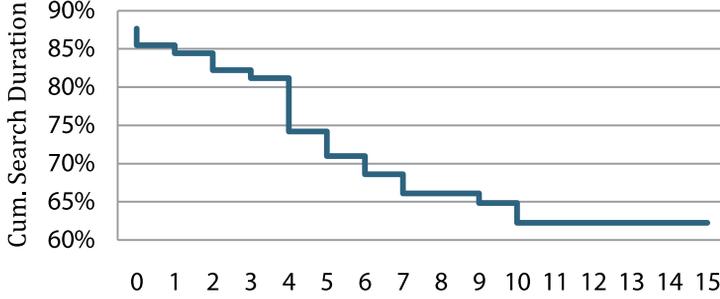


فيما يلي يلخص الجدول حساب تقدير مهمة البحث لجامعة القدس:

t_i	$s_i - c_i$	e_i	$\frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$	$\hat{S}(t) = \prod_{t_i \leq t} \frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$
	98			
0	81	10	87.7%	87.7%
1	81	2	97.5%	85.5%
2	80	1	98.8%	84.4%
3	77	2	97.4%	82.2%
4	77	1	98.7%	81.2%
5	70	6	91.4%	74.2%
6	69	3	95.7%	71.0%
7	60	2	96.7%	68.6%
8	55	2	96.4%	66.1%
9	54	0	100.0%	66.1%
10	52	1	98.1%	64.8%
11	50	2	96.0%	62.3%
12	44	0	100.0%	62.3%
13	41	0	100.0%	62.3%
14	35	0	100.0%	62.3%
15	32	0	100.0%	62.3%
		32		

فيما يلي الرسم البياني لخريطة كابلان ميبير بالنسبة لجامعة القدس:

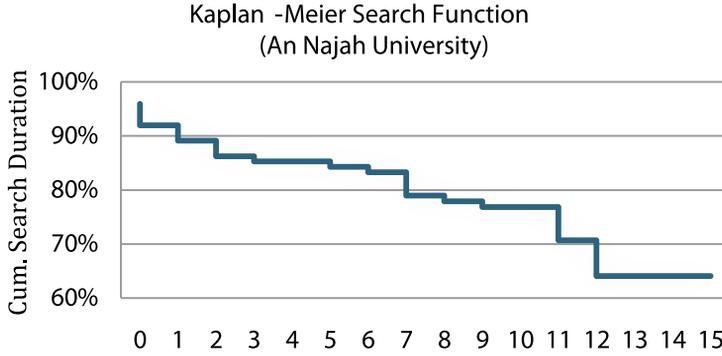
Kaplan Meier Search Function
(Al Quds University)



الجدول التالي يلخص حساب تقدير معادلة البحث لجامعة النجاح:

t_i	$s_i - c_i$	e_i	$\frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$	$\hat{S}(t) = \prod_{t_i \leq t} \frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$
	100			
0	99	4	96.0%	96.0%
1	97	4	95.9%	92.0%
2	96	3	96.9%	89.1%
3	93	3	96.8%	86.3%
4	92	1	98.9%	85.3%
5	87	0	100.0%	85.3%
6	85	1	98.8%	84.3%
7	82	1	98.8%	83.3%
8	77	4	94.8%	79.0%
9	75	1	98.7%	77.9%
10	72	1	98.6%	76.8%
11	66	0	100.0%	76.8%
12	50	4	92.0%	70.7%
13	43	4	90.7%	64.1%
14	38	0	100.0%	64.1%
15	31	0	100.0%	64.1%
		31		

فيما يلي خريطة كابلان ميبير لجامعة النجاح:

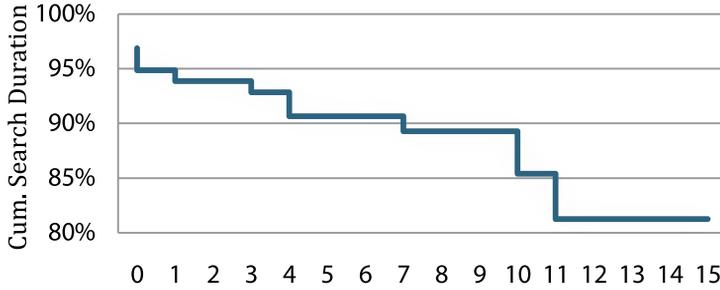


الجدول التالي يلخص حساب تقدير مهمة البحث للجامعة العربية الأمريكية:

t_i	$s_i - c_i$	e_i	$\frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$	$\hat{S}(t) = \prod_{t_i \leq t} \frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$
	98			
0	96	3	96.9%	96.9%
1	96	2	97.9%	94.9%
2	96	1	99.0%	93.9%
3	94	0	100.0%	93.9%
4	92	1	98.9%	92.8%
5	85	2	97.6%	90.7%
6	80	0	100.0%	90.7%
7	73	0	100.0%	90.7%
8	66	1	98.5%	89.3%
9	59	0	100.0%	89.3%
10	54	0	100.0%	89.3%
11	46	2	95.7%	85.4%
12	41	2	95.1%	81.2%
13	30	0	100.0%	81.2%
14	21	0	100.0%	81.2%
15	14	0	100.0%	81.2%
		14		

بما يلي خريطة كابلان ميير للجامعة العربية الأمريكية:

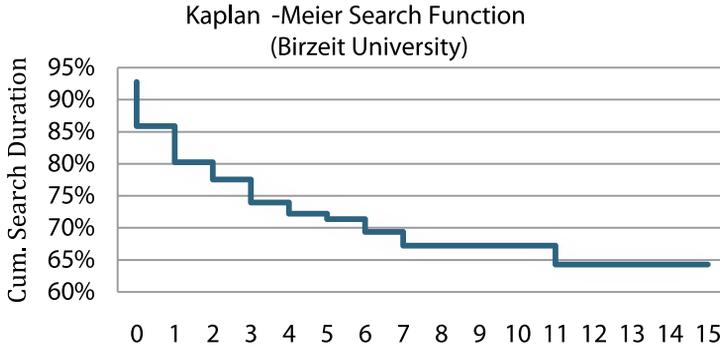
Kaplan -Meier Search Function
(Arab American University)



الجدول التالي يلخص حساب تقدير معادلة البحث لجامعة بيرزيت:

t_i	$s_i - c_i$	e_i	$\frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$	$\hat{S}(t) = \prod_{t_i \leq t} \frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$
	100			
0	97	7	92.8%	92.8%
1	94	7	92.6%	85.9%
2	92	6	93.5%	80.3%
3	89	3	96.6%	77.6%
4	86	4	95.3%	74.0%
5	86	2	97.7%	72.2%
6	84	1	98.8%	71.4%
7	71	2	97.2%	69.4%
8	65	2	96.9%	67.2%
9	64	0	100.0%	67.2%
10	56	0	100.0%	67.2%
11	53	0	100.0%	67.2%
12	46	2	95.7%	64.3%
13	41	0	100.0%	64.3%
14	36	0	100.0%	64.3%
15	36	0	100.0%	64.3%
		36		

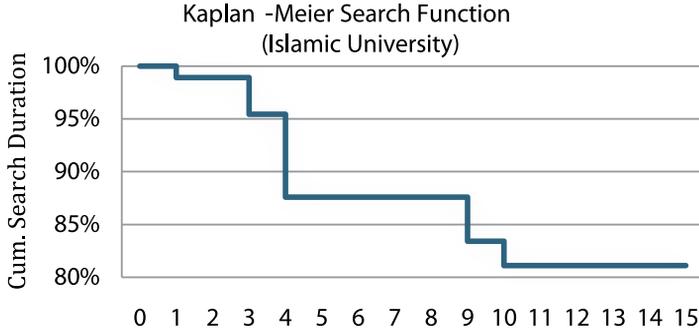
فيما يلي المخطط البياني لكابلان ميبير لجامعة بيرزيت:



الجدول التالي يلخص حساب تقدير معادلة للبحث للجامعة الإسلامية:

t_i	$s_i - c_i$	e_i	$\frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$	$\hat{S}(t) = \prod_{t_i \leq t} \frac{(s_i - c_i) - e_i}{s_i}$
	99			
0	97	0	100.0%	100.0%
1	96	0	100.0%	100.0%
2	93	1	98.9%	98.9%
3	90	0	100.0%	98.9%
4	85	3	96.5%	95.4%
5	73	6	91.8%	87.6%
6	70	0	100.0%	87.6%
7	59	0	100.0%	87.6%
8	55	0	100.0%	87.6%
9	48	0	100.0%	87.6%
10	42	2	95.2%	83.4%
11	36	1	97.2%	81.1%
12	27	0	100.0%	81.1%
13	22	0	100.0%	81.1%
14	13	0	100.0%	81.1%
15	13	0	100.0%	81.1%
		13		

فيما يلي الخريطة البيانية لكابلان ميبير بالنسبة للجامعة الإسلامية:



3.2.4 نسبة التشغيل

في القسم الفرعي السابق، قدرنا فرص مواصلة البحث عن عمل لفترة أطول من وقت معين. في هذا القسم الفرعي، نحلل عملية البحث من خلال النظر إلى معدل التشغيل $\lambda(t)$ ، وهي عدل تكرار التشغيل بعد البحث فترة معينة من الوقت يرمز لها بـ t على افتراض أنه لم يكن هناك أي تشغيل قبل هذا الوقت. يمكن تعريف معدل التشغيل بمساعدة معادلة البحث التالية، $S(t)$ بالطريقة الآتية:

$$\lambda(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{Pr(t \leq e < t + \Delta t | e \geq t)}{\Delta t} = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{Pr(t \leq e < t + \Delta t)}{Pr(e \geq t) \times \Delta t} = \lim_{\delta \rightarrow 0} \frac{S(t) - S(t + \Delta t)}{\Delta t} \times \frac{1}{S(t)}$$

حيث الملاحظات مطابقة لتلك الواردة في القسم الفرعي السابق. كما يبين القسم الفرعي التالي، فإن معدل التشغيل هو الرابط الرئيسي بين عملية البحث ونسبة التشغيل، حيث يقاس أثر متغير معين على النجاح في البحث عن عمل، أي معدل التشغيل. نسبة التشغيل تقدر عادة باستخدام نموذج كوكس لتراجع التشغيل التناسبي.

1.3.2.4 نموذج كوكس لتراجع التشغيل التناسبي¹³

يستند نموذج كوكس لتراجع التشغيل التناسبي إلى منهجية الاحتمالية الجزئية القصوى وهو الخيار المفضل لتقدير التشغيل التناسبي. وهذا يرجع جزئياً، على عكس التراجع اللوجستي، لأنه متطابق مع البيانات المراقبة؛ وهذا جزئياً، على شاكلة التراجع اللوجستي، لأنه لا يفترض شكلاً معيناً لمعدل التشغيل المبطن $\lambda(t)$ ،

¹³ عادة ما يشار للنموذج على أنه نموذج كوكس للأخطار المتناسبة، نظراً لأنه يستخدم معدل الخطر ويحسب نسبة (تناسب) الخطر. في هذه الدراسة، وبدافع السياق، فإن مصطلح "خطر - أخطار" قد تم استبداله بـ "تشغيل".

يفترض نموذج كوكس أن معدل التشغيل $\lambda(t)$ يمكن وصفه على أنه ناتج معدل تشغيل قياسي أساسي $\lambda_0(t)$ يعتمد على الوقت ولكنه مستقل عن آثار المتغيرات المستقلة، وهو معادلة أسية، تعتمد على آثار متغيرات مستقلة ولكنها غير معتمدة على الوقت. يتخذ نموذج كوكس الشكل التالي:

$$\lambda\{(t), (x_1, x_2, \dots, x_i)\} = \lambda_0(t) \times e^{\beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_i x_i}$$

حيث x 's هي المتغيرات المستقلة و β 's هي معاملاتها. بينما لا يفترض نموذج كوكس شكلاً معيناً للتشغيل التناسبي، فإنه يفترض التناسبية من خلال تعريف معدل التشغيل عبر علاقة تضاعفية بين معدل التشغيل القياسي الأساسي والعملية الحسابية للأسية للمتغيرات المستقلة. فرضية التناسبية في وجود خريجين اثنين لهما نفس قيم المعامل الوحيد، فإن نسبة (تناسب) معدلات تشغيلهما سيظل ثابتاً على مدار الوقت. تقسيم كلا الجانبين على معدل التشغيل القياسي الأساسي $\lambda_0(t)$ ، يحول نموذج كوكس إلى الشكل التالي:

$$\frac{\lambda\{(t), (x_1, x_2, \dots, x_i)\}}{\lambda_0(t)} = e^{\beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_i x_i}$$

هذا هو التشغيل التناسبي. بالنسبة للمتغير المستقل الفئوي، فإن التشغيل التناسبي هو تقدير نسبة معدلات التشغيل لمجموعتين. في حين أنه بالنسبة لمتغير مستقل متواصل، فإنه نسبة معدل التشغيل بوجود زيادة في وحدة واحدة في متغير مستقل لمعدل التشغيل بدون مثل هذه الزيادة. عند أخذ السجل الطبيعي لكلا الجانبين يتحول نموذج كوكس إلى الشكل الخطي التالي:

$$\ln \left[\frac{\lambda\{(t), (x_1, x_2, \dots, x_i)\}}{\lambda_0(t)} \right] = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_i x_i$$

لقد تم استخدام نموذج كوكس لتقدير أثر مختلف المتغيرات على معدل تشغيل الخريجين الجدد. تم النظر في المتغيرات التالية: الخارج، العمر، حالة العجز، اللغة الإنجليزية، الاستمتاع بالبحث، معدل التكرار، قطاع غزة، النوع الاجتماعي، الصف، البحث بدافع الذنب، الزخم، الإنترنت، اللغات، الوضع الاجتماعي، الوسيلة، إنتاجية ما قبل البحث، المهنة، حالة اللجوء، الوضع القانوني، متغير الزمن، الجامعة، عمل في السابق، التوقعات ومجموعة الرضا عن الحياة وتقرير المصير ومجموعة قيمة الشغل. يتم وصف الانحراف عن كل متغير في الملحق 4.

	$\frac{\lambda\{t, (x_1, x_2, \dots, x_i)\}}{\lambda_0(t)} = e^{\beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_i x_i}$	العدد	(%)
الحالات المتاحة للتحليل	الحدث	97	19.6%
	مراقبة	317	64.0%
	المجموع	414	83.6%
الحالات المسقطه	الحالات ذات القيم الناقصة	81	16.4%
	الحالات ذات الوقت السلبي	0	.0%
	الحالات المراقبة قبل الحدث الأسبق في الطبقة	0	.0%
	المجموع	81	16.4%
المجموع		495	100.0%

مع الأسف فإن معظم المتغيرات السابقة كانت تنقصها الكثير من القيم اللازم إدماجها في النموذج التراجعي. والتأثير السيء للقيم الناقصة يتصاعد بفعل أنها تنقص لمتغيرات مختلفة. بالنسبة للمتغيرات المكتملة نسبياً، تم استخدام إجراء اختيار الخطوة التالية لوالد لتحديد أولئك الذين حسنوا من مطابقة نموذج التراجع، في نهاية عملية البحث بقيت خمس متغيرات فقط حسنت من تطابق النموذج والتي كان فيها معدل حدوث إحصاء والد أقل من 0.05، وكانت هذه المتغيرات هي: البحث بدافع الذنب، الإنترنت، البحث السابق، الإنتاجية، والعمل السابق. فيما يلي نتائج إجراء نموذج كوكس على المتغيرات المستقلة المختارة

كما يبين الجدول السابق، ظلت 81 حالة مستثناءة من التحليل بسبب القيم الناقصة

-2 Log Likelihood	(العلامة الكاملة)			الخطوة السابقة تغير من			المجموعة السابقة تغير من		
	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.
1011.999	87.539	5	.000	81.792	5	.000	81.792	5	.000

95.0% CI for Exp(B)		Exp(B)	Sig.	df	Wald	SE	B	
Upper	Lower							
.858	.601	.718	.000	1	13.271	.091	-.331	البحث بدافع الذنب
3.576	1.145	2.024	.015	1	5.889	.290	.705	الإنترنت
.814	.657	.731	.000	1	32.937	.055	-.313	البحث السابق
6.490	1.984	3.588	.000	1	17.866	.302	1.278	الإنتاجية
2.802	1.231	1.857	.003	1	8.707	.210	.619	عمل سابق

ركز التحليل على التشغيل التناسبي، $(Exp(B))$. التشغيل التناسبي بمقدار 1.0 يعني أنه لا توجد علاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد، أي معدل التشغيل $\lambda(t)$. التشغيل التناسبي الأعلى من 1.0 يعني أن المتغير المستقل يزيد احتمالات إيجاد عمل حيث $Exp(B)$ أكبر من 1.0. التشغيل التناسبي الأقل من 1.0 يعني أن المتغير المستقل يقلل من احتمال إيجاد العمل بمقدار $(Exp(B))$ أقل من 1.0.

الشعور بالذنب متغير متواصل يهدف إلى فهم الدافع وراء قيام الخريج بالبحث عن عمل مؤخرًا. حسب نموذج كوكس، فإن البحث بدافع الذنب أو الإحراج يقلل من احتمالات التشغيل بنسبة 28.2%. هذا ينسجم مع نظرية تقرير المصير، والتي تدعي بأن الدافع المفروض - الدافع المضبوط الذي يحركه الشعور بالذنب أو الخزي أو انحطاط القيمة الشخصية - يؤثر بشكل سلبي على الرفاه وعادة لا يؤدي إلى الضعالية في أداء العمل.

متغير الإنترنت عبارة عن متغير مؤشر يمثل تمكن الخريج الجديد من استخدام البريد الإلكتروني والإنترنت. حسب نموذج كوكس فإن الخريجين الجدد الذين يستخدمون البريد الإلكتروني والإنترنت بانتظام لديهم فرصة أكبر بنسبة 100% في التشغيل مقارنة مع الخريجين الذين لا يستخدمون البريد الإلكتروني والإنترنت بانتظام. نظرًا لأن معظم الوظائف وجدت في مجموعة موسعة من المجالات، مثل التعليم، والصحة، والحاسبة، والمالية والإدارة، فإنه لا يبدو أن استخدام البريد الإلكتروني والإنترنت هو نوعا ما متطلبا للعمل. التفسير الأكثر احتمالية قد يكون أن التمكن من البريد الإلكتروني واستخدام الإنترنت عبارة عن بديل عن عامل (عوامل) آخر يزيد من إمكانية إيجاد الخريج لعمل.

متغير البحث المسبق المستقل هو عدد الشهور التي بحث خلالها الخريج الجديد قبل الجولة الأولى من المقابلات. حسب نموذج كوكس، فإن البدء في البحث في وقت مبكر أكثر يقلل من احتمالات إيجاد عمل بنسبة 26.9%. توجد بعض الأسباب التخمينية التي يمكنها أن تفسر هذه النتيجة، ويمكنها أن تختلف بالنسبة لمختلف الخريجين (بالتأكيد هناك عدد من الأسباب غير الاستدلالية أيضا، التي يمكن أن تكون هي الأسباب الحقيقية).

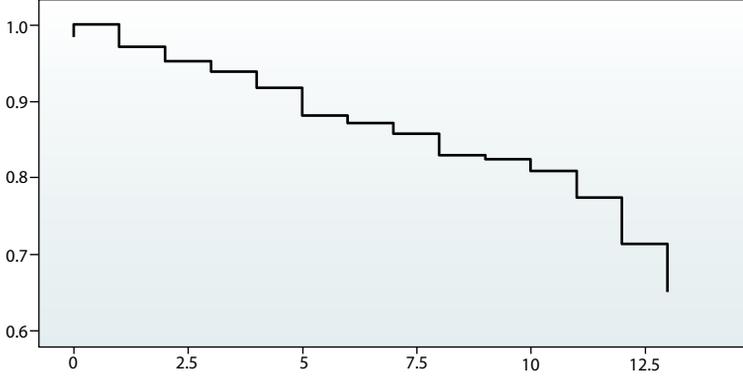
من التفسيرات التخمينية هناك أن الخريجين الجدد ذوي الفرص الأدنى في إيجاد عمل قد بدءوا البحث قبل، وهذا لم يسهم كثيرا في تحسين فرصهم. يمكن أن يرتبط تفسير محتمل آخر بالسياق الاقتصادي. من الممكن أن يكون هناك فرص عمل أقل في بداية السنة مقارنة مع آخرها. بغض النظر عن التفسير، فإن النتائج تشير إلى أن فرصة إيجاد عمل تعتمد أكثر على نوعية البحث مقارنة مع اعتمادها على الوقت الذي تتم تمضيته في البحث.

متغير الإنتاجية هو متغير متواصل يرصد إنتاجية بحث كل خريج من خلال مقارنة عدد المقابلات التي حضرها مع عدد فرص العمل التي يسعى إليها حسب نموذج كوكس، فإن القدرة على الحصول على مقابلات أكثر لكل فرصة عمل يسعى لها الخريج تزيد من احتمالات التشغيل بنسبة 25.8%. وهذا متوقع.

متغير العمل السابق هو متغير مؤشر يحدد أولئك الذين عملوا في السابق. وفق نموذج كوكس، فإن الذين عملوا في السابق لديهم فرصة أكبر في التشغيل بنسبة 85.7% مقارنة مع الذين لم يعملوا في السابق. وهذا

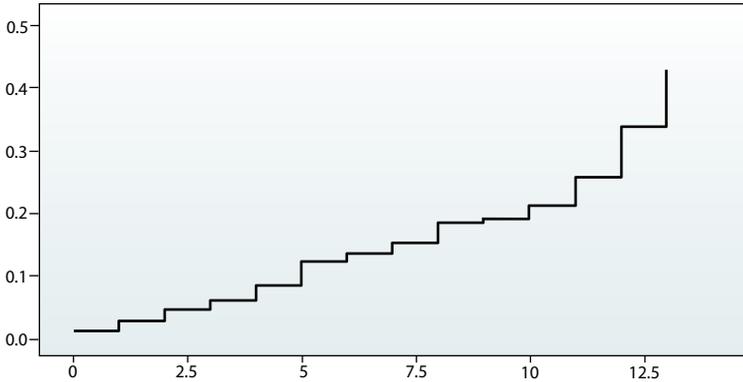
ليس مفاجئاً، فتجربة العمل لا تجعل من الخريج الجديد جاهزاً أكثر للعمل، إذا كانوا قد عملوا في المجال نفسه، ولكنه أيضاً يزودهم بالعلاقات والاتصالات.

فيما يلي الرسوم البيانية لمعدلات البحث ونسب التشغيل لنموذج كوكس:



المصدر: تقرير برنامج الإحصاء SPSS

التشغيل التناسبي لدى كوكس:



المصدر: تقرير برنامج الإحصاء SPSS

المتغيران اللذان تم استثنائهما من النموذج المتعدد المتغيرات لأنهما لم يستوفيا المعيار المهم، ولكنهما استوفيا المعيار المهم عندما تم إدخالهما كمتغير مستقل وحيد هما قطاع غزة والاستمتاع بالبحث.

قطاع غزة

متغير قطاع غزة هو متغير مؤشر يمثل نتائج الخريجين الجدد المقيمين في قطاع غزة

	N	Percent(%)
الحدث	126	25.5%
مراقبة متوفرة للتحليل	369	74.5%
المجموع	495	100.0%
	0	.0%
- حالات بوقت سلبي -	0	.0%
حالات مسقطه	0	.0%
الحالات المراقبة قبل الحدث الأول في طبقة	0	.0%
المجموع	0	.0%
المجموع	495	100.0%

	Overall (score)			Change From Previous Step			Change From Previous Block		
	-2 Log Likelihood	Chi-square	df Sig.	Chi-square	df Sig.	Chi-square	df Sig.		
	1454.363	6.832	1 .009	7.816	1 .005	7.816	1 .005		

ملاحظة: رقم بداية المجموعة 0، السجل الأولي، معادلة الاحتمالية: -2 سجل الاحتمالية: 1462.179؛
مجموعة البداية رقم 1: الطريقة = دخول

	B	SE	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95.0% CI for Exp(B)	
							Lower	Upper
gs	-.705	.275	6.557	1	.010	.494	.288	.848

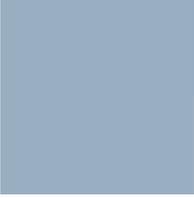
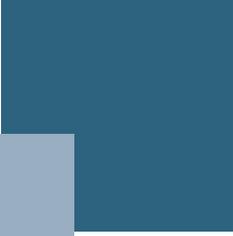
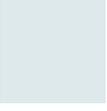
وفق نموذج كوكس، فإن الإقامة في قطاع غزة، مقارنة مع الإقامة في الضفة الغربية، تقلل من احتمالية التشغيل بنسبة 50.6%. هذه النتيجة ليست مفاجئة، نظرا للعمليات العسكرية الإسرائيلية التي شنت في الوقت الذي كان فيه الخريجون الجدد يبحثون، إضافة إلى طول الحصار الذي باقتصاد قطاع غزة قبل بدء العملية العسكرية.

الاستماتع بالبحث هو متغير متواصل يهدف إلى فهم الدافع وراء قيام الخريج الجديد بالبحث

		N	Percent					
Cases available in analysis	Event	125	25.3%					
	Censored	368	74.3%					
	Total	493	99.6%					
Cases dropped	Cases with missing values	2	.4%					
	Cases with negative time	0	.0%					
	Censored cases before the earliest event in a stratum	0	.0%					
	Total	2	.4%					
Total		495	100.0%					
-2 Log Likelihood	Overall (score)	Change From Previous Step	Change From Previous Block					
Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.
1442.935								
5.891	1	.015	5.886	1	.015	5.886	1	.015

	B	SE	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95.0% CI for Exp(B)	
							Lower	Upper
enjsch	-.191	.079	5.833	1	.016	.826	.708	.965

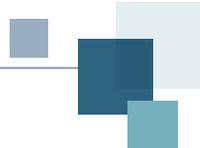
حسب نموذج كوكس، فإن البحث انطلقاً من الاستماتع بالبحث يقلل من احتمالات التشغيل بنسبة 17.4%. وهذه نتيجة مثيرة للاهتمام لأنه للوهلة الأولى يبدو أنها تتناقض مع نظرية تقرير المصير، التي تقول بأن الدافع المتأصل - الدافع المستقل التابع من الاهتمام الأصيل وحتى الاستماتع بالنشاط نفسه - يؤدي إلى الفعالية في المهمة. في الواقع إنه لا يؤدي إلى ذلك. من المعقول أن نتوقع أن الخريج الجديد المستمتع بالبحث سيكون أقل استعجالاً لاستكمال عملية البحث بإيجاد عمل مقارنة مع الخريج الجديد الذي لا يستمتع بالبحث. بعبارة أخرى. رغم أن الدافع الأصيل للبحث قد يزيد من الفعالية في المهمة، فإنه يقلل استكمال المهمة، أي إيجاد عمل.



القسم الخامس

بناء قدرات البحث عن عمل لدى الأفواج الأخيرة من خريجي الجامعات





القسم الخامس: بناء قدرات البحث عن عمل لدى الأجيال الأخيرة من خريجي الجامعات

تشير المادة 2، قانون العمل الفلسطيني رقم 7، إلى أن «العمل حق لكل مواطن قادر عليه. يجب على السلطة الوطنية الفلسطينية أن توفر العمل على أساس تكافؤ الفرص وبدون أو نوع من التمييز.»

يقال عادة الأطفال هم المستقبل، وليس هناك زمان أو مكان تكون فيه تلك العبارة حقيقية أكثر من الوضع السياسي المجهول حالياً في الضفة الغربية وقطاع غزة. لقد ألتقت الدراسة بعض الضوء على الصعوبات التي واجهها الخريجون الجدد في بحثهم عن عمل. وبيّنت أنه في المتوسط فإن الخريج الجديد من جامعات الضفة الغربية وقطاع غزة لديه فرصة تصل إلى 70.4% بأن يواصل البحث، أي أن يظل عاطلاً عن العمل، بعد البحث لمدة 15 شهراً. وكان الوضع سيئاً بشكل خاص في قطاع غزة، حيث احتمال مواصلة البحث لدى الخريج الجديد بعد 15 شهراً قفز إلى 81.1%.

بالنسبة لمعظم الخريجين الجدد في الضفة الغربية وقطاع غزة، فإن هذه النتائج ترسم صورة قاتمة لفرصهم في إيجاد عمل ولها تبعات مباشرة وغير مباشرة. من تبعاتها هي أن الخريجين الجدد غير قادرين على توليد الدخل. بالإضافة للتأثير المباشر لهذا الأمر على الخريجين الجدد، فإنه يؤثر أيضاً على من يعولهم مادياً أو يتطلع إليهم لكي يعولوه. ومن التبعات الأخرى عدم حصولهم على الفرصة لتطبيق المهارات الجديدة التي تعلموها واكتساب الخبرة العملية. وتؤثر تلك التبعات على الاقتصاد برمته، نظراً لغياب المهوبة الجديدة في الاقتصاد مما يؤدي في الغالب إلى نقص في الأفكار الجديدة، وفي المقابل استمرار الممارسات غير الكفؤة.

تتطلع الدراسة بأن تكون نتائجها أساساً لزيادة الوعي بالحاجة الملحة لتطوير وتنفيذ إستراتيجية شاملة تهدف إلى معالجة تلك التبعات السالفة الذكر. لا بد من معالجة التبعات بشكل متزامن ومن ثلاثة اتجاهات: تمكين الخريجين الجدد في بحثهم عن عمل، وخلق فرص لتطوير المهارات بالنسبة للخريجين الجدد، وتحسين عملية الملاءمة في سوق العمل. لا يمكن معالجة تلك التبعات إذا ما تعامل معها أحد الأطراف المعنية أو طرفان فقط، إذ يجب أن تكون إستراتيجية معالجة الآثار السلبية شاملة وعلى مستوى الوطن، وهذا يشمل مشاركة المجتمع الدولي. نعرض في الأقسام الفرعية التالية اقتراحات حول كيفية معالجة التبعات السالفة الذكر.

1.5 تمكين الخريجين الجدد

يجب أن يتم تمكين الخريجين الجدد من خلال تطوير قدرات كل واحد فيهم بما يحقق له النجاح في البحث عن عمل. فيما يلي بعض التوصيات الخاصة بكل واحدة من القدرات.

تنمية القدرات الفكرية

القدرات الفكرية هي واحدة من العوامل المحددة للنجاح في البحث عن عمل وتتجلى بعدة طرق. مثلا، حسب هذه الدراسة فإن القدرة على استخدام البريد الإلكتروني والإنترنت هي إحدى الصور التي تتجلى في هذا العامل المحدد، حيث إن الخريجين الجدد الذين يستخدمون البريد الإلكتروني والإنترنت لديهم فرصة أكبر ب 100% في إيجاد عمل مقارنة مع الخريجين الذين لا يستخدمون البريد الإلكتروني والإنترنت بانتظام. ومن الظواهر الأخرى هناك خبرة العمل السابقة، حيث وجدت الدراسة أن الخريجين الجدد من ذوي العمل السابق لديهم فرصة أكبر بنسبة 85.7% في الحصول على عمل مقارنة مع الذين لم يعملوا في السابق. وهذا يعني أن رفع مستوى قدرات الخريجين الجدد على استخدام البريد الإلكتروني والإنترنت وتزويدهم بالخبرة العملية يجب أن يشكل أولوية.

بالإضافة لذلك، تتأثر القدرات الفكرية بمعرفة الخريجين الجدد وفهمهم للمعلومات والعمليات ذات الصلة بسوق العمل. من المكونات الضرورية للقدرة الفكرة فيما يتعلق بسوق العمل، امتلاك أسلوب استراتيجي يستند إلى المعلومات في تطوير المسيرة المهنية. تطوير المسيرة المهنية عبارة عن مقارنة لتطوير الحياة المهنية لشخص ما بما يتواءم مع قيمه وأهدافه في الحياة. يجب تزويد تلك العملية بالمعلومات الكافية وجعلها واقعية وموجهة نحو تحقيق أهداف قصيرة ومتوسطة وبعيدة الأمد.

لا بد من وضع مواد متعلقة بالمعلومات ذات الصلة بالتطوير المهني حتى يتأتى توفير موجه مناسب لاختيار المهنة. مثلا، يجب أن يطلع الطلاب والخريجون الجدد على إحصائيات النجاح في البحث عن عمل حسب القطاع وما هي الموارد المتوفرة لتطوير المسيرة المهنية. من المهم تزويد الخريجين الجدد بمقاربة خطوة بخطوة لتحديد مسارهم المهني وإيجاد عمل. من الأمثلة الممتازة، هناك ما يسمى بالدليل الإلكتروني لتطوير المسيرة المهنية: خطوات النجاح، الذي أعدته جامعة ووترلو وطرحته على الشبكة الإلكترونية. قسم الدليل الإلكتروني إلى ست خطوات توجه الطلاب خلال عملية التطوير المهني الخاصة بهم.

تشجع الخطوة الأولى المستخدم على القيام بتقييم قدراته ذاتيا وتحسس شخصيته وقيمه ومهاراته واهتماماته ومعارفه وتعلمه ومستوى الريادية لديه. أما الخطوة الثانية فتحت المستخدم على المضي في بحث وإيجاد أنواع الأعمال والتوجهات والفرص وسبل اكتساب الخبرة. بينما تدفع الخطوة الثالثة المستخدم إلى توضيح بعض الأمور لنفسه واتخاذ عدد من القرارات ذات الصلة بمسيرته المهنية وأهدافه الشخصية. وتشجع الخطوة الرابعة المستخدم على تحديد قنوات البحث وتنظيم عملية البحث والسيرة الذاتية والرسائل والمقابلات. الخطوة الخامسة تطلع المستخدم على كيفية التعامل مع عروض العمل وكيفية النجاح في العمل. وأخيرا، تتحدث الخطوة السادسة عن تخطيط حياة العمل وإعادة تقييمها. لكل واحدة من الخطوات على صفحة الإنترنت روابط إلكترونية توفر المزيد من المعلومات حول الخطوة نفسها والأمور المتعلقة بها. لقد كتب الدليل الإلكتروني بطريقة مشجعة وسهلة الاستخدام.

هناك مثال آخر في أدوات استكشاف المسيرة المهنية لدى مركز الموارد O*NET، وهي عبارة عن مجموعة من الأدوات الموجهة نحو الاكتشاف الذاتي وتقييم العمل. ويمكن أن تساعد تلك الأداة الطلاب والخريجين الجدد على تكوين فهم أفضل للقيم المرتبطة بالعمل وللمصالح والقدرات واكتشاف الوظائف الملائمة.

حتى يتمكن الطالب أو الخريج الجديد من تطوير إستراتيجيته المهنية الخاصة، ينبغي أن يفهم قدر الإمكان سوق العمل وظروفه وتوجهاته. فيما يلي بعض الأمثلة عن المعلومات التي يجب جمعها وتسهيل إتاحتها وتحديثها باستمرار حول كل قطاع و/أو مهنة داخل كل قطاع: الاسم، أصحاب العمل الرئيسيين، ما هي قناة البحث الأكثر نجاحا، إحصائيات النمو والإحصائيات السكانية، الترتيب الهرمي، فرص الترقية، الموقع الرئيسي، المهارات المطلوبة والخبرات اللازمة، النشاطات، النقاط المؤيدة والنقاط المعارضة، متوسط الأجور، سهولة الوصول، استقرار الوظيفة، غياب التعامل الصديق للمعوقين، وكذلك المعلومات حول القوانين واللوائح والاتحادات ذات الصلة.

من الأمثلة على مصادر المعلومات هذه هناك مركز/ شبكة للموارد وشبكة المعلومات الوظيفية الخاصة به، التي تصف الوظائف المطروحة في الولايات المتحدة حسب المهارات والمعارف والنشاطات وبيئة العمل. من الأمثلة الأخرى، هناك دليل الإطلاع الوظيفي الصادر عن مكتب إحصائيات العمل في الولايات المتحدة، الذي يعرض معلومات عن التدريب والتعليم اللازم، والأجور، وأفاق العمل المتوقعة، وظروف العمل وما يقوم به العاملون في الوظيفة لمئات من مختلف أنواع الوظائف. يعتبر تطوير دليل كهذا في الضفة الغربية وقطاع غزة إنجازا كبيرا. يجب تنسيق الجهود مع وزارة التخطيط، بحيث يأخذ الطلاب بالحسبان الوظائف الأكثر احتياجا والتطور العام للاقتصاد الفلسطيني.

تنمية القدرات النفسية

كما أشار لوثانز ويوسف وأفوليو فإن العوامل النفسية تسهم إسهاما كبيرا في مدى إنتاجية الشخص. وهذا ينطبق على الإنتاجية في البحث عن عمل كذلك. مثلا، كما بينا في القسم السابق فإن البحث عن عمل بدافع الشعور بالذنب أو الخزي يقلل من احتمالات التشغيل بنسبة 28.2%. بينما تعتبر الكفاءة/ الثقة الذاتية، والتفائل والأمل والصلاة عناصر حيوية في النجاح في إيجاد عمل والنجاح في العمل نفسه. حيث إن الأبحاث السابقة بينت أن البطالة لها آثار سلبية على نفسية الشخص، ينبغي اتخاذ الخطوات الكفيلة بتحضير الخريجين نفسيا ودعمهم قبل وأثناء عملية البحث الصعبة عن عمل والتي يمكن أن تستغرق وقتا طويلا.

تنمية القدرات البدنية

مساعداً أصحاب الأمراض المزمنة والعجز من بين الخريجين الجدد على العمل يمكن أن تشمل توسيع فهمهم بالوظائف المناسب والخطوات التي يمكنهم أن يتخذوها لتوسيع عدد وأنواع تلك الوظائف.

تطوير القدرات الاجتماعية

التشبيك هو الوسيلة الأفضل لكل من أصحاب العمل والمستخدمين في كافة أرجاء العالم. فالتشبيك عنصر محوري في أي مجتمع ومن غير المحتمل أن يأتي كبحه بنتائج مثمرة. على العكس، لا بد من اتخاذ الخطوات الكفيلة بتعريف الخريجين الجدد على المجموعات التي يمكنهم أن ينشئوا علاقات وصلات جديدة وذات قيمة فيها. ونصف في القسم الفرعي 5.2 فيما يلي كيفية تحقيق هذا.

بلا شك، فإن تحسين السياق (البيئة) الذي يبحث فيه الخريجين الجدد عن عمل يجب أن يكون الجزء المركزي من الإستراتيجية. يواصل الاحتلال الإسرائيلي تقويض الآفاق الاقتصادية في الضفة الغربية وقطاع غزة بشكل كبير وهو السبب الرئيسي للتحديات التي يواجهها الخريجون في إيجاد عمل. يجب أن تشمل جهود تحسين السياق على توسيع السياسات والرقابة بحق أي نوع من أنواع التمييز.

2.5 خلق الفرص لتنمية المهارات

من الضروري أن يتمكن الخريجون الجدد من استخدام وتوسيع مهاراتهم المكتسبة أثناء الدراسة، بدلاً من أن تضع سدى. رغم صعوبة توفير عمل بدوام كامل لكافة الخريجين الجدد، بسبب الوقائع على الأرض، إلا أن توفير وظائف بدوام جزئي أو عمل تحت التمرين سواء على المستوى المحلي أو الدولي ما زال أمراً في طوع اليد. ولتحقيق ذلك ينبغي وضع البرامج التي تشرك أصحاب العمل المحليين والدوليين من القطاعات الخاص والعام والأهلي. يجب استكشاف السياسات التي تعطي أصحاب العمل المحليين دوافع لتعيين وتدريب الخريجين الجدد. يمكن أن تشمل الدوافع على دعم مالي للأجور أو اقتطاعات ضريبية. يجب تشجيع أصحاب العمل على البدء في توسيع برامج التمرين التي تستهدف بشكل أفضل بناء المهارات.

3.5 تحسين عملية التزاوج (الملاءمة بين صاحب العمل والمستخدم)

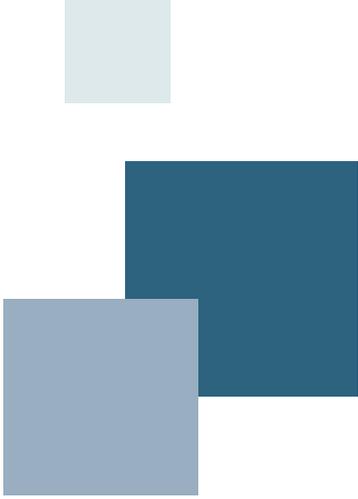
من غير المحتمل أن تلاقي السياسات التي توسع فرص العمل بدون تحسين ملاءمتها النجاح المتوقع منها، هذا إن حققت النجاح على الإطلاق. يمكن أن تخفف السياسات التي تحسن إمكانية الحصول على معلومات عن الوظائف المتوفرة بشكل كبير من تكاليف البحث ومدته.

فحتى خريج الجامعة الجديد صاحب القدرات المتطورة قد يفشل في مساعيه إذا كانت بيئة الملاءمة ضعيفة. يجب تحسين قنوات الملاءمة الحالية وتوسيعها بشكل متكافئ وإيجاد قنوات جديدة. هناك ضرورة لفهم أكثر عمقا حول القنوات المتاحة وأيها أكثر فائدة وفي أي قطاع.

4.5 مقاييس تتبع الأداء الاستراتيجي

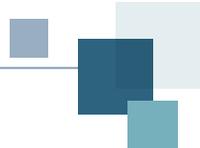
يجب أن تصاحب تلك المبادرات جهود حثيثة لتحديثها وتركيزها وتحسينها. يمكن تطوير بعض مقاييس ضمان الجودة للتأكد من حدوث ذلك ولرصد النجاح في المبادرات.

مثلا، من المفيد معرفة ما إذا كان هناك تحسين في فرص إيجاد عمل دائم أو جزئي أو تحت التمرين. لهذه الغاية، يجب استخدام معادلة البحث التي طرحتها الدراسة وتحديثها باستمرار لغايات المقارنة. يمكن تصميم معادلة بحث تميز بين العمل الدائم والجزئي أو تحت التمرين.



القسم السادس ملخص





القسم السادس: ملخص

إن الطبيعة الديناميكية لسوق العمل تجعل من اقتصاد العمل حقلا مثيرا للدراسة. كما تحوله إلى تحد يثير الدارسين. سوق العمل عبارة عن شبكة معقدة من أصحاب العمل والمستخدمين غير المتجانسين والشديدي الاعتماد على بعضهم البعض. يعمل هؤلاء في حالة من انعدام اليقين ولا يتساوون في قدرتهم على الحصول على المعلومات القيمة والمكلفة المتعلقة بالبحث عن عمل. إن هدفهم هو إيجاد ما يناسبهم من صاحب عمل أو مستخدم، كل حسب حاجته. يعتمد احتمال هذه الملاءمة على صفات صاحب العمل والمستخدم وعلى بيئة السوق.

كان الهدف من الدراسة تحسين فهمنا للعوامل المحدد للنجاح في البحث عن عمل بالنسبة لخريجي الجامعة الجدد في الضفة الغربية وقطاع غزة. نظر القسم 1 في النماذج الكمية المعاصرة للبحث والملاءمة في سوق العمل. بينما عرف القسم 2 خمس فئات تغطي المحددات الخمس النوعية للنجاح في البحث عن عمل واطلع على النظريات الرئيسية في كل فئة. أما القسم 3، فقد وصف منهجية المسح المستخدمة في هذه الدراسة. واستخدم القسم 4 التحليل التوصيفي وتحليل الحدث في وقته لتحليل نتائج المسح. وعرض القسم 5 الاستنتاجات لتطوير إستراتيجية ترفع من قدرات البحث عن عمل لدى خريجي الجامعات الجدد بينما ننظر الآن في القسم 6 الذي يلخص كافة الأقسام السابقة.

النماذج الحديثة للبحث والمواءمة عبارة عن محاولات لعمل تصوير كمي للنشاط الدائر في سوق العمل. وهذا يأتي ضمن جهودنا لتحسين فهمنا لديناميكيات سوق العمل. بدأت النماذج التي برزت خلال العقدين إلى الثلاثة عقود الأخيرة بأخذ معامل الاحتكاك في السوق بعين الاعتبار، وهو كل ما يعطل أو يؤخر الباحثين عن عمل في إيجاد وظائف ويعيق أو يؤخر أصحاب العمل عن إيجاد عاملين. على الرغم من التحسينات في القدرات الحسابية وتواصل التقدم في تقنيات وضع النماذج بغرض التبصر الأفضل بهذا المجال، ما زالت التطورات الأخيرة في وضع النماذج لا تكفي لتعطينا تصورا دقيقا للنشاط الاقتصادي في سوق العمل. وهذا يرجع أساسا إلى تركيز تلك النماذج على الأجر كمحدد أساسي للملاءمة، مما يستثني الكثير من السمات (التي تكون غالبا نوعية) للباحثين عن عمل، ولأصحاب العمل والسياق. وهذا بطبيعة الحال يأتي بأثر سلبي على عملية المواءمة.

هناك عدة عوامل من شأنها أن تحفز أو تحبط فرص الباحثين عن عمل في إيجاد عمل. وتشمل تلك العوامل على الصفات الخاصة لكل باحث عن عمل، مثل قدراته الفكرية والنفسية والبدنية والاجتماعية. كما تستثني السمات الخاصة بسوق العمل عموما وبكل صاحب عمل بشكل خاص، وكما هو الحال دائما فإنها لا تأخذ بالحسبان ضربات الحظ أو الفرص التي تحدث بالصدفة.

أجريت دراسة زمنية مطولة تشمل ثلاث جولات من المسح على مدار 10 شهور. كان الهدف منها دراسة العوامل المحددة للنجاح في البحث عن عمل بين الأفراف الجديدة من خريجي الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة. وسعت الدراسة بشكل خاص إلى تحقيق غايتين هما: إلقاء الضوء على تجربة البحث عن عمل بين الخريجين الجدد والمساهمة في تحديد استراتيجيات البحث الناجحة. لقد تم تحليل البيانات الخاصة

ب 495 خريج جديد موزعين بشكل متساوي تقريبا على جامعة القدس، وجامعة النجاح، والجامعة العربية الأمريكية، وجامعة بيرزيت والجامعة الإسلامية.

طرح المسح أسئلة تتعلق بالوضع السكاني للخريج الجديد وخلفيته، وتعليمه وتاريخه الوظيفي وكمية الوقت التي أمضاها في البحث عن عمل قبل بدء الجولة الأولى. ركزت الأسئلة على الأجور وعلى حجم الوقت الذي كرسه الباحث عن عمل في بحثه وعلى إنتاجيته وعلى القيم المتعلقة بتقرير المصير والعمل لدى الخريج وكذلك على مثابرتة في البحث وتوقعاته من البحث ومستوى رضاه عن حياته وعلى نتائج البحث للخريج. بالإضافة لذلك طلب من الباحثين الميدانيين أن يقيموا قدرات الخريج الجديد في اللغة العربية وفي التواصل أثناء المقابلة.

ركز التحليل على الوقت الذي كرسه الخريج الجديد لإيجاد عمل دائم. وتوصلت الدراسة إلى عدد من الإحصائيات. كانت الأداة الإحصائية الرئيسية هي معادلة البحث لدى كابلان ميبير، وهي إمكانية إيجاد عمل بعد تمضية مدة معينة من الوقت في البحث. وجد التحليل فرقا كبيرا بين معادلات البحث في الضفة الغربية وقطاع غزة، والتي كانت تعني أنه مع حلول الشهر الخامس عشر من البحث كانت هناك فرصة تصل إلى 68.3% و81.1% تباعا بأن يظل الخريج مواصلا للبحث، أي يظل عاطلا عن العمل.

تم استخلاص نسبة للعمالة، وبمساعدة نموذج كوكس الخاص بالتراجع في نسبة العمالة، استخدمنا فحص العلاقة بين معدل التشغيل وعدد العوامل المحددة الممكنة للنجاح في البحث عن عمل. بشكل عام تم اختبار العلاقة بين 38 عاملا محددًا ممكنًا. ليس من الواضح عدم التمكن من إيجاد علاقة بين العوامل ال 33 الممكنة الباقية وما إذا كان هذا يرجع إلى غياب تلك العلاقة عموما، أو إلى السياق المحلي، أو بسبب النقص الكبير في البيانات (قيم الحقول) في الدراسة.

من العوامل المحددة الممكنة التي وجدت فيها علاقة هناك البحث مع الشعور بالذنب. ويعتبر البحث مع الشعور بالذنب من المتغيرات الدائمة التي هدفت إلى فهم الدافع وراء مواصلة الخريج الجديد في البحث عن عمل. حسب نموذج كوكس، فإن البحث بدافع الشعور بالذنب أو خزي يقلل من احتمالات التشغيل بنسبة 28.2%. وهذا ينسجم مع نظرية تقرير المصير، التي تدعي وجود الدافع الداخلي - والدافع المضبوط المدفوع بالشعور بالذنب أو الخزي أو تراجع الاحترام الذاتي - مما يؤثر سلبا على مستوى الرفاه وعادة لا يؤدي إلى الفعالية في المهمة.

من العوامل المحددة الأخرى الممكنة التي أمكن إيجاد علاقة بشأنها هناك عامل الإنترنت. متغير الإنترنت هو متغير مؤشر يمثل مدى تمرس الخريج الجديد باستخدام البريد الإلكتروني والإنترنت. حسب نموذج كوكس، فإن الخريجين الجدد الذين يستخدمون البريد الإلكتروني والإنترنت بانتظام لديهم فرصة تزيد بأكثر من 100% في التشغيل مقارنة مع الخريجين الذين لا يستخدمون البريد الإلكتروني والإنترنت. نظرا لأن معظم الوظائف وجدت في مجموعة كبيرة من مجالات التخصص، مصّل التعليم والصحة والحاسبة والمالية والإدارة، فإنه لا يبدو أن استخدام البريد الإلكتروني والإنترنت هو بطريقة ما مطلوبا من متطلبات العمل. يمكن أن يكون التفسير الأكثر احتمالا هو أن التمكن من استخدام البريد الإلكتروني

والإنترنت هو عامل مساعد ضمن عوامل أخرى ترفع من إمكانية إيجاد الخريج لعمل.

من العوامل المحددة الممكنة الأخرى التي وجدت علاقة معها هناك البحث السابق. والبحث السابق عبارة عن متغير خاص بعدد الشهور التي أمضاها الخريج الجديد في البحث عن عمل قبل الجولة الأولى من المقابلات. حسب نموذج كوكس، كلما بدأ البحث أكبر كلما زادت احتمالات إيجاد عمل بنسبة 26.9%. هناك عدد من الأسباب الحدسية التي يمكنها أن تفسر تلك النتيجة، وهي قد تختلف باختلاف الخريجين (بالتأكيد، يوجد عدد من الأسباب غير الحدسية أيضا، التي يمكنها أيضا أن تكون الأسباب الحقيقية).

من التفسيرات الحدسية (التخمينات) هو أن الخريجين الجديد ذوي الفرص الأقل في إيجاد عمل يكونون قد بدءوا البحث قبل غيرهم، وهذا لم يسهم سوى قليلا في تحسين فرصهم. من التفسيرات الممكنة الأخرى هناك ما قد يرتبط بالسياق الاقتصادي. من الممكن أن تكون فرص العمل أقل في بداية السنة بينما تزداد في آخرها. بغض النظر عن التفسير، فإن النتيجة تعني أن فرصة إيجاد عمل تعتمد أكثر على نوعية البحث مقارنة مع حجم الوقت الذي يتم تمضيته في البحث.

من العوامل المحدد الممكنة الأخرى التي أمكن إيجاد علاقة معها هناك الإنتاجية. متغير الإنتاجية عبارة عن متغير مستمر يرصد إنتاجية البحث لدى كل خريج من خلال مقارنة عدد المقابلات التي حضرها بعدد فرص العمل التي سعى إليها. حسب نموذج كوكس، كلما أمكن الحصول على عدد أكبر من المقابلات لكل فرصة عمل يتم التقدم بطلب لها، كلما زادت احتمالات التشغيل بنسبة 258.8%. وهذا أمر متوقع.

العامل المحدد الأخير الذي وجد أن له علاقة هو عمل. متغير العمل السابقة هو متغير مؤشر يحدد أولئك الذين عملوا في السابق. حسب نموذج كوكس، فإن الذين عملوا في السابق يحظون بفرصة تشغيل أكبر بنسبة 85.7% مقارنة مع من لم يعملوا في السابق. هذا ليس بالأمر المفاجئ. فتجربة العمل السابق لا تحضر الخريج الجديد للعمل فحسب، بل توفر له العلاقات والاتصالات، إذا ما كان قد عمل في نفس مجال التخصص الذي تخرج منه أيضا.

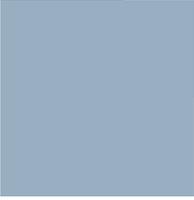
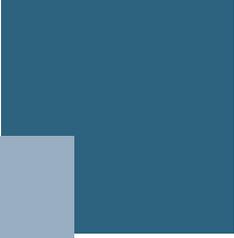
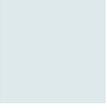
أخيرا، وجدت الدراسة أن معظم الخريجين الجدد المشاركين كانوا يسعون للواسطة من خلال الأسرة ويعتبرونها الوسيلة الأكثر نجاحا في البحث. بعض منها توجه نحو الصحف والواسطة من خارج الأسرة وبين الأصدقاء والجيران كوسيلة مفيدة.

يقال عادة بأن الأطفال هم المستقبل، وليس هناك أي مكان أو زمان يجعل من تلك العبارة صحيحة أكثر من الطرف السياسي المجهول الحالي في الضفة الغربية وقطاع غزة. ألفت هذه الدراسة بعض الضوء على الصعوبات التي واجهها خريجي الجامعة الجدد في بحثهم عن عمل. وهذا بين أن الخريج الجديد المتوسط من الضفة الغربية وقطاع غزة لديه فرصة تصل إلى 70.4% في مواصلة البحث، أي أنه يظل بلا عمل، بعد البحث لمدة 15 شهرا. وكان الوضع سيئا بشكل خاص في قطاع غزة، حيث أن احتمال مواصلة الخريج الجديد للبحث بعد 15 شهرا قفز إلى 81.1%.

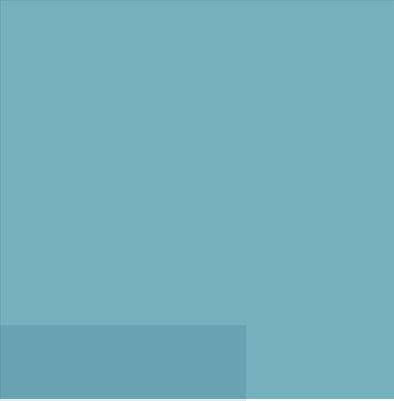
بالنسبة لمعظم الخريجين الجدد من الضفة الغربية وقطاع غزة، فإن تلك النتائج ترسم لوحة قاتمة لفرص إيجاد عمل وفيها الكثير من التبعات المباشرة وغير المباشرة. من التبعات هي عدم تمكن الخريجين الجدد

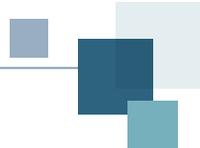
من توليد دخل. بالإضافة للتأثير بشكل مباشر على الخريجين الجدد، فإن هذا يؤثر على من يعولهم ماديا أو من يحتاجهم ليعولوه ماديا. ومن التبعات الأخرى أن الخريجين الجدد لا يجدون الفرصة لتطبيق المهارات الجديدة التي تعلموها واكتساب تجربة قيمة. هذا التراجع يؤثر على الاقتصاد بكامله، نظرا لغياب الموهبة الجديدة في الاقتصاد مما يفضي عموما إلى قلة الأفكار الجديدة وتواصل الممارسات البالية. يجب أن ترفع تلك النتائج من الدرجة الملحة لتطوير وتنفيذ إستراتيجية شاملة تسعى لمعالجة الآثار السلبية التي ذكرناها سابقا. يجب معالجة الآثار السلبية في نفس الوقت ومن ثلاثة جهات: تمكين الخريجين الجدد في بحثهم عن عمل، وإيجاد الفرص لتطوير المهارات بالنسبة للخريجين الجدد وتحسين عملية المواءمة في سوق العمل. لا يمكن معالجة تلك التبعات السلبية من خلال طرف أو طرفين من الأطراف المعنية فقط. يجب أن تكون تلك الإستراتيجية المعالجة للارتدادات شاملة وعلى مستوى الوطن بما يشمل مشاركة المجتمع الدولي.

يجب تمكين الخريجين الجدد من خلال تطوير كل واحدة من القدرات التي تحدد نجاحهم في البحث عن عمل. من الأهمية بمكان أيضا بالنسبة للخريجين الجدد تطبيق وتوسيع المهارات التي اكتسبوها أثناء الدراسة، بدلا من تضييعها هباء. رغم أن توفير وظائف بدوام كامل لكل الخريجين أمر صعب، نظرا للوقائع على الأرض، إلا أن توفير فرص العمل بدوام جزئي محليا ودوليا هي طوع ذات اليد. وأخيرا فإن السياسات التي توسع فرص العمل بدون تحسين الملاءمة بين الخريج والعمل المناسب به من شأنها ألا تحقق الفائدة القصوى المرجوة منها، هذا إذا ما نجحت في شيء أصلا. السياسات التي تحسن من إمكانية النفاذ للوظائف من شأنها أن تقلل بشكل كبير من تكلفة البحث ومدته.



الملاحق





الملحق 1: سيناريو التلغون

مرحباً، هل يمكن أن أتحدث مع _____ اسمي _____ وأنا أتصل من مركز دراسات التنمية في جامعة بيرزيت. لقد زودتني جامعتك برقم الهاتف الخاص بك.

1. هل تمنع بأن أطرح عليك بعض الأسئلة المتعلقة ببحثك عن عمل؟
 - نعم (انتقل للسؤال 4)
 - لا
2. هل هناك وقت مناسب أكثر يمكنني أن أتصل بك فيه لطرح بعض الأسئلة عليك؟
 - نعم
 - لا (انتقل لوداع الشخص)
3. متى يكون الوقت أنسب للاتصال؟

سجل: _____؛ وانتقل لتودع المتحدث
4. هل تخرجت بنجاح الفصل الماضي وحصلت على دبلوم من جامعتك؟
 - نعم
 - لا (وضح بأن الأسئلة متعلقة بالأشخاص الذين تخرجوا وودع الشخص)
5. تهانينا! هل تبحث عن عمل حالياً؟
 - نعم (انتقل للسؤال 9)
 - لا
6. هل تخطط للبحث عن عمل خلال الشهرين التاليين؟
 - أ. لا
 - ب. نعم (انتقل للسؤال 9)
7. هل يمكنني أن أسأل عن السبب؟
 - لقد وجدت عملاً بالفعل وقد بدأت أو سأبدأ به عن قريب
 - غير ذلك (حدد _____ وودع الشخص)
8. تهانينا! لقد عملنا شراكة مع الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة لدراسة تجربة البحث عن عمل بين الخريجين الجدد بغرض متابعة كيفية تحسنها. لهذا فإننا نجري مسحاً في شهر تشرين أول. هل يهكم أن تشارك وتساعدنا؟
 - نعم (انتقل للسؤال 13)
 - لا
9. هل أنت متأكد، سيكون جداً مفيداً؟
 - لا لن أشارك (ودع الشخص)
 - حسناً سوف أشارك (انتقل للسؤال 13)

10. حسنا. كما تعلم فإن إيجاد عمل عملية صعبة، وبخاصة أنها للمرة الأولى. لقد تشاركنا مع الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة لدراسة تجربة البحث عن عمل بين الخريجين الجدد حتى نرى كيف تحسنت. لهذا نحن نجري مسحا ابتداء من تشرين الثاني 2008 وحتى نهاية آب 2009. يشمل المسح على 500 مشارك من 5 جامعات يقومون بتعبئة استبيانة كل شهرين، بما مجموعة أربع مرات، ووصف تجربتهم في البحث عن عمل. من المفيد أن تشارك. هل تهتم بالمشاركة ومساعدتنا؟
أ. نعم (انتقل للسؤال 13)
ب. لا

11. هل أنت متأكد، سوف يكون مفيدا جدا؟
أ. لا، لن أشارك (ودع المتحدث)
ب. حسنا، سوف أشارك

12. عظيم! هل ستظل في المنطقة من الآن وحتى آب 2009 لتعبئة الاستبيانات، ومجموعها 3؟
• نعم (انتقل للسؤال 14)
• لا (شكرا على تعاونكم بهذا الأمر، ولكننا بحاجة للاتصال بكم شهريا خلال الشهور العشرة القادمة؛ انتقل لوداع الشخص)
قبل البدء بكل شهر من شهرين (تشرين ثاني، آذار وأب) سوف نتصل بكم شخصيا لتحديد الوقت المناسب بالنسبة لكم لتعبئة الاستبيانة.

13. هل تستطيعون تعبئة الاستبيانة من خلال الإنترنت؟
• نعم
• لا

14. هل تستطيع تعبئة الاستبيانة إذا أرسلناها لك على هيئة ملف وورد بالبريد الإلكتروني
• نعم
• لا

15. ما هي أفضل طريقة للاتصال بك؟
• البريد الإلكتروني (تحققوا/ حددوا _____)
• الخط الأرضي (تحققوا/ حددوا _____)
• الخط الجوال (تحققوا/ حددوا _____)

16. شكرا جزيلاً على موافقتك على المشاركة. سوف نتصل بك مرة أخرى في نهاية تشرين أول لتحديد الجولة الأولى من المسح
17. نهارك سعيد

نهاية سيناريو الهاتف

الملحق 2 أ، 2ب، 2ج (الاستمارة المدمجة، وتشمل: ما قبل التعقب، التعقب، وما بعد التعقب)

 <h2 style="text-align: center;">مركز دراسات التنمية</h2>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">البيانات سرية</div> مسح متخصص	المسوحات واستطلاعات الرأي العام الخريجون الجدد والبحث عن عمل
رقم الاستمارة	Ques <input type="text"/>
اسم الطالب:	studentname <input type="text"/>
رقم الباحث	Field <input type="text"/>
المحافظة/ اللواء	District <input type="text"/>
(1 جنين (2 طوباس (3 طولكرم (4 نابلس (5 قلقيلية (6 سلفيت (7 أريحا (8 رام الله (9 القدس (10 بيت لحم (11 الخليل (12 غزة الشمال (13 مدينة غزة (14 دير البلح (15 خانينونس (16 رفح	
مكان السكن	Place <input type="text"/>
اليوم/ التاريخ:	Date <input type="text"/>
وقت بدء المكالمات:	Time in <input type="text"/>
# Phone/Mobile	<input type="text"/>
الجنس	Gender <input type="text"/>
العمر:	Age <input type="text"/>
اللاجئ	Refugee Status <input type="text"/>
الحالة الاجتماعية	Marital Status <input type="text"/>
(1 لم أتزوج بدا (2 خاطبة (3 متزوجة (4 منفصلة (5 مطلقة (6 أرملة (1 حضر (2 ريف (3 مخيم	

الجزء الأول: معلومات عامة حول الطلبة الخريجين

A1 هل عشت خارج الضفة والقطاع

- (1) نعم، عشت في دولة غير عربية، حدد عدد السنوات: _____
(2) نعم، عشت في دولة عربية، حدد عدد السنوات: _____
(3) لا

A2 من أي جامعة تخرجت؟

- (1) جامعة بيرزيت- بيرزيت (2) جامعة القدس- أوديس (3) الجامعة الإسلامية- غزة
(4) جامعة النجاح الوطنية - نابلس (5) الجامعة العربية الأمريكية- جنين

A3 في أي فصل تخرجت؟ (1) الفصل الثاني (2) الفصل الصيفي

A4 ما هو مجال تخصصك؟ حدد/ي _____

A5 كم كان معدلك التراكمي عند التخرج؟ حدد/ي _____

A6 كم عدد اللغات غير العربية التي تتحدثها/ثيها؟ العدد: _____

A7 ما مستواك/ي على الحديث والقراءة والكتابة باللغة الانجليزية؟

- (1) جيد (2) متوسط (3) ضعيف

A8 هل تستخدم/ي الانترنت والايمل بشكل منتظم؟ (1) نعم (2) لا

A9 هل عملت من قبل؟ (1) نعم (2) لا - انتقل للسؤال A13

A10 كم كانت الفترة ما بين بحثك عن فرصة عمل وحصولك عليه؟

حدد/ي الفترة بالأسابيع: _____

A11 هل عملت بالسابق في مجال يشابه المجال الذي تبحث/ي فيه عن عمل؟

A12 هل كانت الـ 200 ساعة من العمل التعاوني مفيدة في إعدادك للعمل؟

- (1) نعم (2) لا

A13 تقريبا، كم هي الفترة التي مرت منذ أن بدأت في البحث عن عمل؟

المدة بالأسابيع: _____

الجزء الثاني: التجربة في البحث عن عمل وتقييمها

الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية ارتباطاً بالشهرين الماضيين

- B1 كم يبلغ الأجر الشهري الذي تود العمل بمقابلته؟ الأجر بالشيكل: _____
- B2 ما هو أعلى أجر شهري عرض عليك خلال الشهرين الماضيين؟ الأجر بالشيكل: _____
- B3 ما هو عدد الوظائف الشاغرة التي عرفت/قرأت عنها، ووجدتها؟ العدد: _____
- B4 ما هو عدد الوظائف الشاغرة التي قمت بالتقدم إليها؟ العدد: _____
- B5 ما هو عدد المقابلات التي قمت بها للحصول على وظائف معينة؟ (1) العدد: _____

الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية حول قيمة التوظيف:

- B6 تبحث/ي عن عمل لأن العمل جزء مهم من الحياة
1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) بين بين (4) أوافق (5) أوافق بشدة
- B7 تبحث/ي عن عمل لأنك تستمتع بطريقة البحث في الحصول على فرصة عمل؟
1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) بين بين (4) أوافق (5) أوافق بشدة
- B8 تبحث/ي عن عمل لأنك تستمتع/ي بالعمل؟
1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) بين بين (4) أوافق (5) أوافق بشدة
- B9 تبحث/ي عن عمل لبناء وتنمية مهاراتك
1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) بين بين (4) أوافق (5) أوافق بشدة
- B10 تبحث/ي عن عمل لأن العمل يعطي فرصة للتفاعل مع الآخرين
1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) بين بين (4) أوافق (5) أوافق بشدة
- B11 تبحث/ي عن عمل بسبب الحاجة للمال
1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) بين بين (4) أوافق (5) أوافق بشدة
- B12 تبحث/ي عن عمل لأن العمل يزيد ثقافتك واحترامك لنفسك
1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) بين بين (4) أوافق (5) أوافق بشدة
- B13 تبحث/ي عن عمل لشعورك بالذنب كونك لا تعمل/ي
1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) بين بين (4) أوافق (5) أوافق بشدة
- B14 (إذا كنت متزوج/ة) تبحث/ي عن عمل لأن زوجك/زوجتك يريد/تريد لك أن تعمل/ي
1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) بين بين (4) أوافق (5) أوافق بشدة

B15 تبحث/ي عن عمل لأن أهلك/والديك يريدون لك أن تعمل/ي

(1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) بين بين (4) أوافق (5) أوافق بشدة

B16 بالمعدل، كم عدد المرات التي بحثت/ي فيها عن عمل؟

(1) كل أسبوع (2) كل أسبوعين (3) كل ثلاث أسابيع (4) مرة بالشهر

B17 ما هي حالة بحثك عن وظيفة في الوقت الراهن؟

(1) توقفت عن البحث تماماً لأنني وجدت عمل وأود الاستمرار فيه (انتقل إلى الجزء الثالث (C1))

(2) لا أزال أبحث عن عمل (انتقل للسؤال B19)

(3) توقفت عن البحث مؤقتاً

(4) توقفت عن البحث تماماً (انتقل إلى الجزء الثالث (C1))

(5) سأبدأ بالبحث عن عمل خلال شهرين (انتقل للسؤال B19)

B18 لماذا توقفت عن البحث مؤقتاً؟

(1) لأنني وجدت عمل مؤقت (2) لأنني لم أجد أي فرص عمل

(3) لأنني لم أجد فرص عمل تعجبني (4) لأن أصحاب العمل أخبروني أنني أفتقر إلى الخبرة

(5) غير ذلك/حدد/ي ()

الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية حول درجة تفاؤلك.

B19 ما هي درجة تفاؤلك بقدرتك على النجاح بالمقابلة (بالمقابلات) التي عقدتها/تيها/ أو التي من المتوقع أن تعدها؟

(1) متشائم جداً (2) متشائم (3) لست متفائل أو متشائم (4) متفائل (5) متفائل جداً

B20 ما هي درجة تفاؤلك تجاه إيجاد صاحب عمل مستعد لتوظيفك؟

(1) متشائم جداً (2) متشائم (3) لست متفائل أو متشائم (4) متفائل (5) متفائل جداً

B21 ما هي درجة تفاؤلك تجاه إيجاد وظيفة تعجبك؟

(1) متشائم جداً (2) متشائم (3) لست متفائل أو متشائم (4) متفائل (5) متفائل جداً

B22 ما هي درجة تفاؤلك تجاه إيجاد أي وظيفة؟

(1) متشائم جداً (2) متشائم (3) لست متفائل أو متشائم (4) متفائل (5) متفائل جداً

B23 كم درجة رضاك عن حياتك؟

(1) غير راضي على الإطلاق (2) غير راضي (3) بين بين (4) راضي (5) راضي جداً

الجزء الثالث: نتائج البحث عن العمل

- C1 هل نجحت في إيجاد عمل؟ (1 نعم) (انتقل للسؤال C3) (2 لا)
- C2 ما هي حالة بحثك عن العمل؟ (1 لا أزال أبحث عن عمل) (2 توقفت عن البحث لأنني لم أجد أي فرصة عمل)
- (3 توقفت عن البحث لأنني لم أجد فرص عمل تعجبني)
- (4 توقفت عن البحث لأن أصحاب العمل أخبروني أنني أفتقر إلى الخبرة)
- (5 سأبدأ بالبحث عن عمل خلال شهرين)
- (6 غير ذلك، حدد: (

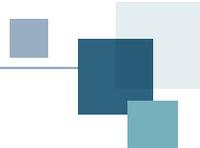
(على الباحث الميداني وبعد إجابته على هذا السؤال السابق (C2) الانتقال إلى الجزء الرابع وإجابة الأسئلة المتبقية بمضرده)

- C3 ما درجة رضاك عن العمل الذي وجدته؟ (1 غير راضي على الإطلاق) (2 غير راضي) (3 بين بين) (4 راضي) (5 راضي جدا)
- C4 هل العمل الذي وجدته يتلاءم مع المجالات التي كنت تود العمل بها؟ (1 نعم) (2 لا)
- C5 في أي مجال وجدت العمل؟ (1 محاسبة) (2 إدارة) (3 زراعة) (4 بناء) (5 حرفة) (6 التعليم) (7 الصحة) (8 صناعة كبيرة) (9 صناعة صغيرة) (10 مطعم) (11 البيع بالتجزئة) (12 المواصلات) (13 غير ذلك / حدد/ي) (

C6 في أي محافظة وجدت العمل؟ حدد/ي المحافظة:

C7 ما هي الطريقة الأكثر جدوى (فائدة) - حسب تجربتك - في البحث عن عمل (خيار واحد فقط)؟

- (1 السؤال من خلال الوساطة)
- (2 سؤال العائلة والأصدقاء والجيران (بدون واسطة)
- (3 سؤال أصحاب عمل سابقين)
- (4 سؤال أصحاب عمل محتملين)
- (5 البحث في الصحف اليومية)
- (6 الاستفسار في مكتب العمل)
- (7 غير ذلك، حدد:



الملحق 3: المتغيرات

يصف هذا الملحق حسب الترتيب الأبجدي (باللغة الإنجليزية) كافة المتغيرات المستخدمة في تحليل الحدث في وقته. لقد تم احتساب معظم المتغيرات وإدراجها فيما يلي تحت عنوان متغير فردي. بعض المتغيرات مرتبطة وتم احتسابها بطريقة مشابهة وقد تم بالتالي تجميعها لتسهيل عملية الفهم. نضع المتغيرات المتجمعة في قائمة منفصلة تحت عنوان المتغيرات المجمعّة. بين الأقواس، وبعد الاسم الكامل لكل متغير، هناك رقم السؤال الذي يرتبط به هذا المتغير، ونوعه واسمه المختصر.

المتغيرات الفردية

في الخارج (أ1: تصنيفي؛ في الخارج)

في الخارج هو متغير (مؤشر) يميز بين الذين سكنوا خارج الأرض المحتلة والذين لم يسكنوا خارجها. يستند هذا المتغير إلى السؤال 1أ في القسم الخاص بالعلامات الفردية واستبيان ما قبل التعقب (الملحق 2أ). السؤال المطروح: هل سبق لك أن عشت خارج الضفة الغربية وقطاع غزة؟ وكانت الإجابات: نعم، لقد عشت في دولة غير عربية؛ نعم، لقد عشت في دولة عربية؛ أو لا، لم أسكن أبدا خارج الضفة الغربية وقطاع غزة. وتم وضع علامة (1) أمام الإجابة ب نعم، لقد عشت في دولة غير عربية، ونعم/ لقد عشت في دولة عربية؛ بينما وضعت علامة (0) أمام الإجابة، لا لم أعش أبدا خارج الضفة الغربية وقطاع غزة.

العمر (علامة فردية؛ متواصل؛ العمل)

العمر هو متغير متواصل يشير إلى عمر الخريج الجديد. ويستند إلى السؤال الخاص بالعمل في قسم العلامات الفردية في استبيان ما قبل التعقب (الملحق 2أ). الحد الأدنى لهذا المتغير هو 21 والحد الأقصى هو 40، مما يعني أن المتوسط الحسابي هو 23.1، والوسط الحسابي هو 23، والمعدل السائد هو 22.

حالة الإعاقة (علامة فردية؛ تصنيفية؛ عجز)

حالة الإعاقة عبارة عن متغير مؤشر يميز بين الذين يعانون مرضا دائما أو إعاقة وأولئك الذين لا يعانون ذلك. يستند المتغير إلى السؤال الخاص بوضع الإعاقة في قسم العلامات الفردية في استبيان ما قبل التعقب (الملحق 2أ). السؤال المطروح هو: هل تعاني مرضا دائما أو إعاقة؟ وكان الرد إما بنعم أو بلا. وضعت علامة (1) أمام الرد بنعم، وعلامة (0) أمام الرد ب (لا).

اللغة الإنجليزية (أ7: تصنيفي، إنجليزي)

اللغة الإنجليزية عبارة عن متغير (مؤشر) يدل على المتكلمين من اللغة الإنجليزية. ويستند المؤشر إلى السؤال 7 في القسم حول التعليم في استبيان ما قبل التعقب (الملحق 2أ). السؤال المطروح هو: هل تستطيع الحديث والقراءة والكتابة بتمكن باللغة الإنجليزية؟ وكان الرد إما بنعم أو لا. أعطيت علامة 1 للرد ب نعم، وعلامة 0 للرد بلا.

الاستمتاع بالبحث (ب7؛ متواصل، الاستمتاع)

الاستمتاع بالبحث هو متغير متواصل يهدف إلى فهم الدافع وراء مواصلة الخريج الجديد البحث عن عمل. وهو يستند إلى السؤال ب7 في القسم الخاص بتقرير المصير وقيمة العمل في استبيان التعقب (الملحق 2ب). نص السؤال: أنت تبحث عن عمل لأنه ممتع استكشاف فرص العمل في السوق. الردود تشمل: (1)

أعراض بشدة؛ 2) أعراض؛ 3) لا أوافق ولا أعارض؛ 4) أوافق؛ 5) أعارض بشدة. أعطيت أعراض بشدة علامة (1)، وأعراض علامة (2)، وهكذا دوليك حيث حصلت أوافق بشدة على 5. وقد تم احتساب المتغير لكل خريج من خلال أخذ متوسط من الجولات الثلاث.

عدد المرات (ب16؛ متواصل؛ مرات)

عدد المرات عبارة عن متغير متواصل يشير إلى مدى تكرار قيام الخريج الجديد بالبحث عن عمل. وقد استند المتغير إلى السؤال ب16 في القسم الخاص بتكرار البحث في استبيان التعقب (الملحق 2ب). السؤال المطروح: بالمتوسط، كم عدد أيام البحث الأسبوعية التي قمت خلالها بالبحث عن عمل؟ لقد تم احتساب المتغير لكل خريج جديد من خلال أخذ وسط الردود. مثلا، بالنسبة لخريج معين تم تسجيل الرد ثلاثة مرات، أي خلال كل جولة من المسح، وكان الوسط يستند إلى الردود الثلاثة. إذا، على سبيل المثال، بالنسبة لخريج معين تم تسجيل الرد مرة واحدة، أي أن الخريج إما شارك في جولة واحدة من المسح أو شارك في جولات أكثر ولكن كان الرد المسجل هو مرة واحدة، إذا الوسط يستند إلى هذا الرد.

قطاع غزة (علامات فردية؛ تصنيفي؛ القطاع)

قطاع غزة متغير (مؤشر) يدل على المقيمين في قطاع غزة. ويستند إلى السؤال المتعلق بالمحافظة في قسم العلامات الفردية في استبيان ما قبل التعقب (الملحق 2أ). وكان السؤال: في أي محافظة تسكن حاليا؟ الردود: شمال غزة، غزة، دير البلح، خان يونس ورفح وهي حصلت على علامة 1، بينما المحافظات الإحدى عشرة الأخرى تقع في الضفة الغربية وقد حصلت على علامة 0. نظرا لأن الجامعة الإسلامية هي الجامعة الوحيدة من قطاع غزة المشاركة في الدراسة، فإن المتغير المؤشر عن قطاع غزة يمثل أيضا الخريجين الجدد من الجامعة الإسلامية.

النوع الاجتماعي (علامة فردية؛ تصنيفي؛ ذكر، أنثى)

هو متغير (مؤشر) أنشئ لكل نوع اجتماعي على حدا. المتغيرات تستند إلى سؤال النوع الاجتماعي في قسم العلامات الفردية من استبيان ما قبل التعقب (الملحق 2أ). وكان السؤال: ما هو نوعك الاجتماعي؟ حيث الرد ذكر أو أنثى.

العلامات (أ5؛ متواصل؛ العلامات)

العلامات عبارة عن متغير متواصل يشير إلى متوسط علامات الخريج الجديد. ويستند إلى السؤال أ5 في القسم الخاص بالتعليم في استبيان ما قبل التعقب (الملحق 2أ). السؤال المطروح: ما هو متوسط علاماتك؟ وقد أجاب 58 خريجا (11.6%) عن السؤال حول علاماتهم على شكل معدل إجمالي بينما أجاب ال 493 (88.4%) عن السؤال على شكل نسبة مئوية. وقد تم تحويل المعدل العام إلى نسب مئوية باستخدام النظام التالي، المصدر هو مراجعة برنستون¹⁴:

1.7 → 72; 1.8 → 73; 1.9 → 74; 2.0 → 75; 2.1 → 76; 2.2 → 77; 2.3 → 78; 2.4 → 79;
2.5 → 80; 2.6 → 81; 2.7 → 82; 2.8 → 83; 2.9 → 84; 3.0 → 85; 3.1 → 86; 3.2 → 87;
3.3 → 88; 3.4 → 89; 3.5 → 90; 3.6 → 91; 3.7 → 92; 3.8 → 93; 3.9 → 94; 4.0 → 95
+ up → A.

¹⁴ جدول تحويل المعدل العام: http://inquiry.princetonreview.com/leadgentemplate/GPA_popup.asp

وقد ينسجم هذا تماما مع النظام المستخدم في كل واحدة من الجامعات الخمس، ولكن ينبغي أن يكون قريبا كفاية لغاية هذه الدراسة.

البحث بدافع الشعور بالذنب (ب13؛ متواصل؛ الذنب)

الشعور بالذنب هو متغير متواصل يهدف إلى فهم الدافع وراء قيام الخريج الجديد في البحث عن عمل. ويستند إلى السؤال ب13 في القسم الخاص بتقرير المصير وقيمة العمل في استبيان التعقب (الملحق 2ب). السؤال يقترح: أنت تبحث حاليا عن عمل لأنك تشعر بالذنب أو بالخزي من كونك عاطلا عن العمل. الردود تشمل: (1) أعارض بشدة؛ (2) أعارض؛ (3) لا أوافق ولا أعارض؛ (4) أوافق (5) أوافق بشدة. منحت أعرض بشدة العلامة 1، وأعارض العلامة 2، وهكذا دواليك، حيث حصلت أوافق بشدة على العلامة 5. تم احتساب المتغير لكل خريج من خلال أخذ الوسط الحساب عن الجولات الثلاثة.

زخامة البحث (جديد؛ متواصل؛ زخم)

الزخامة عبارة عن متغير متواصل يرصد زخامة قيام الخريج الجديد بالبحث. يستند المتغير إلى الأسئلة ب3 وب4 من القسم الخاص بزخامة البحث والإنتاجية في استبيان التعقب (الملحق 2ب). السؤال المطروح: كم عدد الوظائف الشاغرة التي اطلعت عليها؟ وكما عدد الوظائف الشاغرة التي تقدمت لها؟ والمتغير عبارة عن تناسب، يتم احتسابه من خلال تقسم الرد الرقمي على السؤال حول عدد الوظائف الشاغرة التي سعى إليها (تقدم إليها) الخريج؟ على الرد الرقم على السؤال حول عدد الوظائف الشاغرة التي اطلع عليها؟

الإنترنت (علامة فردية؛ تصنيفي؛ النت)

الإنترنت عبارة عن متغير (مؤشر) يدل على المتكئين من استخدام البريد الإلكتروني والإنترنت. يستند المتغير إلى السؤال 8 في قسم العلامات الفردية في استبيان ما قبل التعقب (الملحق 2أ). السؤال المطروح: هل تستخدم البريد الإلكتروني والإنترنت بانتظام؟ وكان الرد إما بنعم أو بلا، حيث منح الرد بنعم علامة (1) والرد بلا علامة (0).

اللغات (أ6؛ متواصل؛ لغات)

اللغة عبارة عن متغير متواصل يستند إلى السؤال أ6 في قسم التعليم في استبيان ما قبل التعقب (الملحق 2أ). السؤال المطروح: كم عدد اللغات التي تستطيع التحدث بها بخلاف العربية؟ وكان الرد هو عدد اللغات التي يتحدث بها الخريج الجديد بالإضافة للعربية.

الوضع الاجتماعي (علامة فردية؛ تصنيفية؛ وضع اجتماعي)

الوضع الاجتماعي عبارة عن متغير (مؤشر) يميز بين المرتبطين من غيرهم. يستند المؤشر إلى سؤال الوضع الاجتماعي في قسم العلامات الفردية في استبيان ما قبل التعقب (الملحق 2أ). السؤال المطروح: ما هو وضعك الاجتماعي؟ الرد كان، لم يسبق لي الزواج أبدا، مخطوب، متزوج، منفصل، مطلق أو أرمل. تم وضع علامات السؤال حول الوضع الاجتماعي على أساس 1 للإجابة على متزوج أو خاطب بينما وضعت علامة 0 أمام لم يسبق لي الزواج، منفصل، مطلق أو أرمل.

الوسيلة (ج7: تصنيفي؛ وسيلة)

الوسيلة عبارة عن متغير تصنيفي يصف أفيد وسيلة استخدمها الخريج الجديد في البحث عن عمل. يستند المتغير إلى السؤال ج7 في قسم نتائج البحث في استبيان ما بعد التعقب (الملحق 2ج). السؤال المطروح: ما هي وسيلة البحث عن عمل التي وجدتتها أكثر فائدة في بحثك عن عمل؟ وكانت الردود: البحث من خلال الوسيلة العائلية؛ البحث من خلال اواسطة من خارج الأسرة، وبين الأصدقاء والجيران، البحث لدى أصحاب العمل السابقين؛ الاستعلام لدى أصحاب عمل محتملين؛ البحث في الصحف؛ البحث في مكتب العمل؛ أو وسائل أخرى.

ما قبل البحث (أ13؛ متواصل؛ قبل البحث)

ما قبل البحث عبارة عن متغير متواصل يستند إلى السؤال أ13 في القسم الخاص بمدة البحث في استبيان ما بعد التعقب (الملحق 2أ). السؤال المطروح هو: تقريبا منذ كم أسبوع بدأت البحث عن عمل؟ وكان الهدف من السؤال هو تحديد عدد الأسابيع التي أمضاها الخريج الجديد في البحث عن عمل قبل مقابلة الجولة الأولى. وللمطابقة مع باقي المسح، تم تحويل الإجابات إلى شهور. مثلا، إذا كان الخريج قد بحث لأربع أسابيع أو أقل قبل مقابلات الجولة الأولى، فإن مدة البحث كانت شهر، إذا كان قد بحث بين خمسة وثمانية أسابيع قبل جولة المقابلات الأولى، احتسبت مدة البحث على أنها شهرين وهكذا.

الإنتاجية (ب4، ب5؛ متواصل؛ إنتاجية)

الإنتاجية عبارة عن متغير متواصل يرصد إنتاجية البحث لدى الخريج الجديد. المتغير يستند إلى الأسئلة ب4 وب5 في القسم الخاص بزخامة البحث والإنتاجية في استبيان التعقب (الملحق 2ب). السؤال المطروح هو: كم عدد الوظائف الشاغرة التي تقدمت لها تقريبا؟ وكم عدد المقابلات التي توجهت إليها؟ والمتغير عبارة عن نسبة، يتم احتسابها بتقسيم الرد (العدد) على السؤال حول عدد الوظائف التي تقدم لها الخريج؟ على عدد الوظائف التي تقدم لها؟

المهنة (أ4؛ تصنيفي؛ المهنة)

المهنة عبارة عن متغير تصنيفي يشير إلى مجال دراسة الخريج الجديد. ويستند المتغير إلى السؤال أ4 في القسم الخاص بالتعليم في استبيان ما قبل التعقب (الملحق 2أ). السؤال المطروح: ما هو مجال دراستك؟ تلقينا 160 ردا تم تجميعها لاحقا في 19 حقل، تشمل: المحاسبة، الأحياء، إدارة الأعمال، الكيمياء، علم الحاسوب، طب الأسنان، التربية، الهندسة، المالية، الجغرافيا، الألسن (عربي)، الألسن (إنجليزي)، الحقوق، الحقوق (شريعة إسلامية)، الرياضيات، الطب، الصيدلة، الدين (الإسلام). الفئة الأخرى التي أنشئت كانت بخصوص 50 ردا مختلفا شملت ما لا يقل عن 10 إدخالات.

حالة اللجوء (علامة فردية؛ تصنيفي؛ لاجئ)

وضع اللجوء عبارة عن متغير (مؤشر) يميز بين اللاجئين وغير اللاجئين. يستند المتغير إلى السؤال حول وضع اللجوء في قسم العلامات الفردي في سؤال ما قبل التعقب (الملحق 2أ). السؤال المطروح: ما هو وضعك كلاجئ؟ وكان الرد إما لاجئ أو غير لاجئ. منح الرد لاجئ علامة (1) والرد غير لاجئ (0).

الحالة (جديد؛ تصنيفي؛ الحالة)

الحالة عبارة عن متغير (مؤشر) أنشئ لتحليل الحدث في وقته. إذا أفاد الخريج الجديد بأنه قد أصبح مستخدماً خلال الفترة المدروسة، حصل على علامة 1، وخلاف ذلك حصل على علامة 0.

متغير الوقت (جديد؛ متواصل؛ وقت)

الوقت عبارة عن متغير متواصل يقيس المدة التي أمضاها الخريج الجديد في البحث. يتم احتساب المتغير من خلال إضافة عدد الشهور التي بحث فيها الخريج خلال كل جولة، حسب القواعد التالية:

- بالنسبة للجولة الأولى، عدد الشهور التي بحث خلالها الخريج قبل الجولة الأولى يتم استخدامه بغرض النظر عم إذا أعلن أنه يبحث في وقت المسح.
- بالنسبة للجولة الثانية، يعتمد على ما كان الخريج يفعله أثناء الجولة الأولى، إذا ما كان يبحث خلال الفترة الأولى وما زال يبحث خلال الجولة الثانية، تمت إضافة أربعة شهور. إذا كان الخريج يبحث خلال الجولة الأولى، ولم يعد يبحث خلال الجولة الثانية، تمت إضافة شهرين. إذا لم يكن الخريج يبحث خلال الجولة الأولى ولم يكن يبحث خلال الجولة الثانية، لم تتم إضافة أي شهر.
- بالنسبة للجولة الثالثة، فإن ذلك يعتمد على ما كان الخريج الجديد يفعله أثناء الجولة الثانية. إذا كان الخريج يبحث أثناء الجولة الثانية وما زال يبحث أثناء الجولة الثالثة، تمت إضافة خمسة شهور. إذا كان الخريج يبحث خلال الجولة الثانية، ولكن لم يعد يبحث خلال الجولة الثالثة، أضيفت ثلاثة شهور. إذا لم يكن الخريج يبحث خلال الجولة الثانية ولكنه يبحث خلال الجولة الثالثة، أضيفت ثلاثة شهور. أخيراً، إذا لم يكن الخريج يبحث خلال الجولة الثانية ولا يبحث خلال الجولة الثالثة، لم تتم إضافة أي شهر.

تتعامل هذه المنهجية مع كافة الشهور على قدر المساواة، بغض النظر عما حدث خلال الجولة الأولى أو الثانية أو الثالثة. وقد يكون هذا مضللاً نظراً لتغيرات البيئة والدافع. الوقت هو تقدير جزائي أيضاً لأن متغير ما قبل تم تحويله من أسابيع إلى شهور، كافة الأسابيع تحولت إلى شهور. نتيجة لذلك، فإن الوقت عبارة عن نطاق بنحو أقل أو أكثر بشهرين.

الجامعة (2؛ تصنيفية؛ القدس، النجاح، العربية الأمريكية، بيرزيت، الإسلامية)

تم وضع متغير (مؤشر) لكل جامعة. استندت المتغيرات إلى السؤال 21 في القسم الخاص بالتعليم في استبيان ما قبل التعقب (الملحق 12). وقد طرح السؤال: من أي جامعة تخرجت؟ وكان الرد جامعة القدس، جامعة النجاح، الجامعة العربية الأمريكية، جامعة بيرزيت، أو الجامعة الإسلامية.

العمل السابق (9؛ تصنيفي؛ عمل)

العمل السابق هو متغير (مؤشر) يدل على الذين عملوا في السابق. يستند المتغير إلى السؤال 9 من قسم الخبرة العملية في استبيان ما قبل التعقب (الملحق 12). السؤال المطروح هو: هل عملت في السابق؟ الرد هو إما نعم أو لا. الرد بنعم حصل على علامة 1، والرد ب لا حصل على علامة 0.

المتغيرات المجمعة

فيما يلي قائمة مرتبة أبجديا للمتغيرات التي تم احتسابها بالطريقة التالية: كل متغير في كل مجموعة أدناه تم احتسابه لكل خريج جديد على حدا عن طريق أخذ المتوسط في الردود المرتبط بكل سؤال. مثلا، إذا كان الرد بالنسبة لخريج معين قد سجل ثلاث مرات، أي خلال كل جولة من جولات المسح، فإن المتوسط يستند إلى الردود الثلاثة. إذا، مثلا، بالنسبة لخريج معين تم تسجيل الجواب مرة واحدة، أي أن الخريج إما شارك في جولة واحدة من المسح أو شارك في عدة جولات ولكن تم تسجيل الإجابة في واحدة فقط، فإن المتوسط هو هذه الإجابة الوحيدة.

التوقعات ومجموعة الرضا عن الحياة

(ب19، ...، ب23؛ تصنيفي؛ ب19__متوسط، ...، ب23__متوسط)

مجموعة التوقعات والرضا عن الحياة من المتغيرات تهدف إلى قياس القدرات النفسية لكل واحد من الخريجين الجدد. تستند المجموعة إلى الأسئلة ب19، ب20، ب22، وب23 في استبيان التعقب (الملحق ب2). السؤال المطروح هو: ما مدى تفاؤلك في أن تؤدي أداء جيدا في المقابلة مع صاحب العمل؟ ما مدى تفاؤلك بشأن إمكانية إيجادك صاحب عمل على استعداد لتعيينك؟ ما مدى تفاؤلك حول إمكانية إيجاد عمل يعجبك؟ ما مدى تفاؤلك حول إمكانية إيجاد أي عمل؟ وما مدى رضاك عن حياتك؟ وقد استندت الإجابات إلى مقياس ليكرت من 1 - 5 وبالنسبة للأسئلة ب19 - 22 كانت تشمل: (1 أعارض بشدة؛ 2 أعارض؛ 3 لا أوافق ولا أعارض؛ 4 أوافق؛ 5) أوافق بشدة. بالنسبة للسؤال 23، كانت الإجابات: (1 مستاء جدا؛ 2 مستاء؛ 3 لا راض ولا مستاء؛ 4 راض؛ 5) راض جدا.

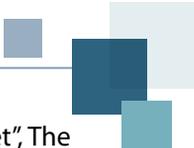
مجموعة تقرير المصير وقيمة العمل

(ب6، ...، ب15؛ تصنيفي؛ ب6__متوسط، ...، ب15__متوسط)

مجموعة تقرير المصير والعمل عبارة عن متغيرات تهدف إلى قياس القدرات النفسية لكل خريج جديد. تستند المجموعة إلى الأسئلة ب6، ب7، ب9، ب10، ب11، ب12، ب13، ب14 وب15 في استبيان التعقب (الملحق ب2). يقترح السؤال: هل تبحث عن عمل لأن العمل مهم في الحياة؛ هل تبحث عن عمل لأنك تجد أنه من الممتع استكشاف الفرص في سوق العمل؛ هل تبحث عن عمل لأنك تستمتع بالعمل؛ هل تبحث عن عمل لأنك تريد أن تستخدم مهاراتك وتطورها؛ هل تبحث عن عمل لأن العمل يسمح لك بالتفاعل والاختلاط مع الآخرين؛ هل تبحث عن عمل لأنك بحاجة للمال؛ هل تبحث عن عمل لأنه العمل يرفع من درجة تقديرك لذاتك؛ هل تبحث عن عمل لأنك تشعر بالذنب أوب الخزي حول كونك عاطلا عن العمل؛ (إذا كان لديك زوج/زوجة) فهل تبحث عن عمل لأن زوجك/ زوجتك يدفعك للحصول على عمل؛ وهل تبحث عن عمل لأن أبويك (ذويك) يدفعونك للبحث عن عمل. واستندت الأسئلة إلى مقياس ليكرت من 1 - 2 حيث شملت: أعارض بشدة، أعارض، لا أوافق ولا أعارض، أوافق بشدة وأوافق.

References

- Baldwin, Marjorie and Johnson, William G. (1994) 'Labor Market Discrimination against Men with Disabilities', *The Journal of Human Resources*, Vol. 29, No. 1, pp. 1-19
- Barabási, Albert-László, (2003) *Linked: The New Science of Networks*, New York: Penguin Group
- Becker, Gary (1964) *Human Capital*, New York: National Bureau of Economic Research
- Brodsky, Melvin (1990) 'Employment programs for disabled youth: an international view - Foreign labor development', *Monthly Labor Review*, BNet: http://findarticles.com/p/articles/mi_m1153/is_n12_v113/ai_9370750/?tag=content;col1
- Clark, Kim B. (1982) *The Youth Labor Market Problems: Its Nature, Causes, and Consequences*, Chicago: The University of Chicago Press
- Deaton, Angus and Grosh, Margaret (2000) 'Module for Chapter 5: Consumption', *Designing Household Survey Questionnaires for Developing Countries: Draft Questionnaire Modules*, Volume III, Edited by Margaret Grosh and Paul Glewwe, Washington, D.C.: The World Bank
- Devine, Therese J. and Kiefer, Nicolas M. (1991) *Empirical Labor Economics: The Search Approach*, New York: Oxford University Press
- Dolado, Juan J., Jansen, Marcel, and Jimeno, Juan F. (2003) *On-the-Job Search in a Matching Model with Heterogeneous Jobs and Workers*, Discussion Paper No. 886, Bonn: Institute for the Study of Labor
- Duncan, Otis Dudley, Featherman, David L., and Duncan, Beverly (1972) *Socioeconomic Background and Achievement*, New York: Seminar Press
- Feather, Norman T. (1990) *The Psychological Impact of Unemployment*, New York: Springer-Verlag
- Glewwe, Paul (2000) 'Module for Chapter 7: Education', *Designing Household Survey Questionnaires for Developing Countries: Draft Questionnaire Modules*, Volume III, edited by Margaret Grosh and Paul Glewwe, Washington, D.C.: The World Bank
- Glewwe, Paul and Jacoby, Hanan (2000) 'Recommendations for Collecting Panel Data', *Designing Household Survey Questionnaires for Developing Countries*, Volume II, Edited by Margaret Grosh and Paul Glewwe, Washington, D.C.: The World Bank
- Granovetter, Mark S. (1973) 'The Strength of Weak Ties', *American Journal of Sociology*, Vol. 78, Iss. 6, pp. 1360-1380
- _____ (1981) 'Toward a Sociological Theory of Income Differences', *Sociological Perspectives on Labor Markets*, edited by Ivar Berg, New York: Academic Press
- Grosh, Margaret and Muñoz, Juan (2000) 'Module for Chapter 4: Metadata', *Designing Household Survey Questionnaires for Developing Countries: Draft Questionnaire Modules*, Volume III, edited by Margaret Grosh and Paul Glewwe, Washington, D.C.: The World Bank

- 
- Hamermesh, Daniel S. and Biddle, Jeff E. (1994) "Beauty and the Labor Market", *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 5, pp. 1174-1194
- Hersch, Joni (2006) 'Sex Discrimination in the Labor Market', *Foundation and Trends in Microeconomics*, Vol. 2, No. 4, pp. 281-361
- Hilal, Jamil (2002) *Voices of the Palestinian Poor*, National Report on Participatory Poverty Assessment, Ramallah: Ministry of Planning (MoP) and International Cooperation in cooperation with Jerusalem: United Nations Development Program
- Lin, Nan (2001) *Social Capital: A Theory of Structure and Action*, London: Cambridge University Press
- Lin, Nan (2005) 'A Network Theory of Social Capital', *Handbook on Social Capital*, edited by Dario Castiglione, Jan van Deth and Guglielmo Wolleb, New York: Oxford University Press
- Luthans, Fred, Youssef, Carolyn M., and Avolio, Bruce J. (2007) *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press
- Marsden, Peter V. and Gorman, Elizabeth H. (2001) 'Social Networks, Job Changes, and Recruitment', *Sourcebook of Labor Markets: Evolving Structures and Processes*, edited by Ivar E. Berg and Arne L. Kalleberg, New York: Springer Publishing
- McCall, John J. (1970) 'Economics of information and job search', *Quarterly Journal of Economics*,
- Ministry of Planning (MoP) (2006) *Palestine: Poverty Report 2004*, Draft
- Mortensen, Dale T. (1970) 'Job Search the search of unemployment, and the Phillips Curve', *American Economic Review*,
- Mortensen, Dale T. (1986) 'Job Search and labor market analysis', edited by O. Ashenfelter and R. Layard, *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, pp. 849-919, Amsterdam: Elsevier/Science/North-Holland
- Mortensen, Dale T. and Pissarides, C. (1999) 'New Developments in models of search in the labor market', edited by O. Ashenfelter and D. Card, *Handbook of Labor Economics*, vol. 3B, chap. 39, Amsterdam: Elsevier/Science/North-Holland
- Pissarides, Christopher and Mortensen, Dale (1999) *New Development in Models of Search in the Labor Market*, Discussion Paper No. 2053, London: Center for Economic Policy Research
- Portes, Alejandro (1998) 'Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology', *Annual Review of Sociology*, Vol. 24, pp. 1-24
- Rogerson, Richard, Shimer, Robert, and Wright, Randall (2005) 'Search-Theoretic Models of the Labor Market: A Survey', *Journal of Economic Literature*, Vol. XLIII, pp. 959-988

- Salop, Steven C. (1973) "Wage Differentials in a Dynamic Theory of the Firm." *Journal of Economic Theory*, Vol. 6, Issue 4, pp. 321-44
- Schaffner, Julie Anderson (2000) 'Module for Chapter 9: Employment', *Designing Household Survey Questionnaires for Developing Countries: Draft Questionnaire Modules, Volume III*, edited by Margaret Grosh and Paul Glewwe, Washington, D.C.: The World Bank
- Schultz, Theodore W. (1961) 'Investment in Human Capital', *The American Economic Review*, Vol. 51, No. 1, pp. 1-17
- _____ (1963) *The Economic Value of Education*, New York: Columbia University Press
- Smith, Adam (1776) 'Of the Nature, Accumulation, and Employment of Stock', Ch. 1, *Of the Division of Stock, An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*: <http://www.adamsmith.org/smith/won-index.htm>
- Sotnik, Garry (2008a) *Measuring Slack in the Palestinian Labor Market*, Birzeit: Birzeit University, Center for Development Studies
- _____ (2008b) *Social Protection Concepts and Terminology in the West Bank and Gaza Strip*, Ramallah: Palestine Economic Policy Research Institute
- _____ (2009) *Complementary Measures of Labor Market Efficiency*, Working Paper
- Spence, Michael (1973) 'Job Market Signaling', *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3, pp. 355-374
- Stiglitz, Joseph E. (2001) 'Information and The Change in The Paradigm in Economics', *The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2001*, Stockholm: Stockholm University
- Thurow, Lester C. (1969) *Poverty and Discrimination*, Washington, D.C.: Brookings Institute
- United Nations Relief and Works Agency (UNRWA) (2008) *Palestine refugees: context and perspectives (Commissioner-General's statement)*, Brussels: Belgian Institute of International Relations
- Vansteenkiste, Maarten, Lens, Willy, De Witte, Hans and Feather, N. T. (2005) 'Understanding unemployment people's job search behavior, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory', *British Journal of Social Psychology*, 44, 269-287
- Vansteenkiste, Maarten, Lens, Willy and Deci, Edward L. (2006) 'Intrinsic Versus Extrinsic Goal Contents in Self-Determination Theory: Another Look at the Quality of Academic Motivation', *Educational Psychologist*, 41(1), 19-31
- World Bank, The (1999) *Development under adversity: the Palestinian economy in transition*, edited by Ishac Diwan and Radwan A. Shaban
- World Bank, The (2009) *Palestinian Economic Prospects: Gaza Recovery and West Bank Revival*, Economic Monitoring Report to the Ad Hoc Liaison Committee

