



ملخص دراسة

# محددات النجاح في البحث عن عمل

بين الأفواج الأخيرة من خريجي الجامعات  
في الضفة الغربية وقطاع غزة

جامعة بيرزيت ومنتدى شارك الشبابي 2011







ملخص دراسة

# محددات النجاح في البحث عن عمل

بين الأفواج الأخيرة من خريجي الجامعات  
في الضفة الغربية وقطاع غزة

**مركز دراسات التنمية**

هاتف: +972 02 2982021 , فاكس: +972 02 2982160

ص.ب: 1878 , تليفاكس: +972 08 2838884

البريد الالكتروني: cds@birzeit.edu

الموقع الالكتروني: Home.birzeit.edu/cds

تم إنجاز هذا البحث ضمن مشروع مستقبل الشباب  
بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم العالي.  
وبدعم من البنك الدولي و الاتحاد الاوروبي



**Tertiary Education Project**

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

تم إعداد هذا الملخص بالشراكة فيما بين مركز دراسات التنمية بجامعة بيرزيت  
ومنتدى شارك الشبابي ضمن مركز التمكين الاقتصادي للشباب "خطوة إلى الأمام"

2011

## مقدمة منتدى شارك الشبابي

حرص منتدى شارك الشبابي منذ بداياته على توسيع إطار شراكاته، وتنويع مجالات عمله، بما يحقق الفائدة القصوى للشباب. ارتباطا برؤية المنتدى وأهدافه. ومن هنا، فقد أعد المنتدى عبر موظفيه، وباحثين آخرين العديد من الدراسات والأوراق التحليلية والموقفية، التي تناولت أهم القضايا التي تهم الشباب، وأهمها تقرير الشباب في فلسطين.

واستمرارا في سياسة المنتدى العامة لإيصال المعرفة العملية الموثقة لأكبر شريحة شبابية ممكنة، عمل المنتدى مؤخرا على متابعة ما تصدره المؤسسات البحثية المتخصصة ارتباطا بقضايا الشباب. وقد توج هذا الجهد مؤخرا بالدخول في إطار شراكة مع معهد السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، ومركز دراسات التنمية/ جامعة بيرزيت.

حيث تمكنا من خلال التعاون مع ماس من إعداد ملخص عن دراسة قيمة حول الموائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل. أما مع مركز دراسات التنمية فقد تم إعداد ملخصين لدرستين هامتين تتعلق إحداها بتحسين تدفق المعلومات بين الجامعات والشباب وسوق العمل، والتي تركز على تحليل أهم القضايا المرتبطة بعلاقة الشباب بالتعليم والعمل. أما الدراسة الثانية فتسلط الضوء على تجربة الخريجين الجدد في البحث عن عمل، وأهم محددات النجاح في الحصول على العمل المناسب، وفرصه.

يحاول منتدى شارك الشبابي من خلال تلخيص هذه الدراسات وإعادة طباعتها، إيصال هذه الدراسات المهمة للشباب، وبطريقة موجزة مكثفة وبلغة تتناسب مع تنوع خلفياتهم الأكاديمية. تاركين لهم الاختيار إن أرادوا الرجوع للدراسات الأصلية. وكذلك يعمل المنتدى على توزيع هذه الملخصات في مختلف مناطق عمله في الضفة الغربية وقطاع غزة، بحيث نؤكد على فلسفتنا بإيصال المعرفة لأوسع قطاع من الشباب. خاصة أن هذه الدراسات تقع في صلب اهتماماتهم. إذ أن الملخصات التي نعددها صادرة عن أهم المراكز البحثية في فلسطين، والتي لا تكتفي بوصف الواقع، بل تقترح آليات وتوصيات للشباب، مبنية على وقائع وقصص نحاج مدروسة بعمق.

أخيرا، نتطلع أن يصب هذا الجهد في خدمة الشباب، والمؤسسات الشبابية والمجتمعية، وأن نستمر في توسيع شراكاتنا، وتنويع خبراتنا، آمليين أن نكون بذلك نحقق ونعمم الفائدة لجميع شبابنا.



# المحتويات

06	تمهيد .....
07	مقدمة .....
	القسم الأول:
09	النماذج النوعية في البحث وإيجاد المناسب في سوق العمل .....
	القسم الثاني:
13	العوامل المحددة للنجاح في البحث عن عمل .....
13	1.2 القدرات الفكرية .....
15	2.2 القدرات النفسية .....
15	3.2 القدرات البدنية .....
15	4.2 القدرات الاجتماعية .....
17	5.2 السياق .....
	القسم الثالث:
21	منهجية البحث المسحي .....
21	1.3 اختيار الجامعات والمشاركين .....
22	2.3 تعريف العمل .....
22	3.3 ثلاثة استبيانات .....
23	4.3 الجدول الزمني .....
23	5.3 إحصائيات البيانات وتنظيفها .....
	القسم الرابع:
25	الأفواج الأخيرة من خريجي الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة .....
25	1.4 الإحصائيات الوصفية .....
36	2.4 تحليل الحدث في وقت حدوثه .....
	القسم الخامس:
41	بناء قدرات البحث عن عمل لدى الأفواج الأخيرة من خريجي الجامعات .....
42	1.5 تمكين الخريجين الجدد .....
44	2.5 خلق الفرص لتنمية المهارات .....
45	3.5 تحسين عملية التزاوج (الملاءمة بين صاحب العمل والمستخدم) .....
45	4.5 مقاييس تتبع الأداء الاستراتيجي .....
46	المراجع .....

## 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). ولذلك لابد من بذل جهود أكبر لمساعدة الخريجين الجدد في انتقالهم من الدراسة إلى العمل. وإشراك كافة الأطراف المعنية التي تضم الحكومة والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية والجامعات والأهالي والطلاب والخريجين الجدد أنفسهم.

وقد أجريت هذه الدراسة عبر مسح زمني امتد لأكثر من 12 شهرا حيث تعقب تجربة البحث عن عمل لدى 495 خريجا جديدا. لتحقيق ثلاثة أهداف وهي: (1) تحسين فهمنا لعملية البحث عن عمل بين خريجي الجامعة الجدد في الضفة الغربية وقطاع غزة. وهذا يشمل على 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. (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.

## مقدمة

يعتبر سوق العمل شبكة معقدة من أصحاب العمل والعاملين المعتمدين بشدة اعتمادا متبادلا على بعضهم البعض. والختلفين 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 والملائمة 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 فنشل المشاريع ونظم الرواتب القديمة، أو من خلال دخول وخروج شبكات بالكامل من السوق. أما على جانب العرض فإن الناس يبدعون 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 سكنه. 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.

جدر 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 متباينة قبل الحصول على عمل. وبعضهم يتوقف عن البحث وتثنى 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.

تعتمد 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. وتستنني 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<sup>1</sup>

إن النماذج الحديثة للبحث عن عمل. وإيجاد المناسب. عبارة عن محاولات للتصوير الكمي للنشاط الدائر في سوق العمل. لتحسين فهمنا لديناميكيات سوق العمل. في سوق العمل. فإن العرض والطلب التراكمي على العمل يحدد الأجور وكمية العمل في السوق. بدأت النماذج التي ظهرت خلال العقدين أو الثلاثة الأخيرة بتناول الاحتكاكات في السوق. وهي أي شيء يحول دون/ يعطل حصول الباحثين عن عمل على وظائف. ويحول دون/ يعطل أصحاب العمل من إيجاد العاملين. وقد بدأت النماذج بإدماج حقيقة أن هذا الاحتكاك مكلف حيث يلزم الوقت وموارد أخرى لإيجاد عمل مقبول أو عامل مناسب.

رغم ما خدته التحسينات في القدرات الحسابية وتقنيات وضع النماذج من تقدم. إلا أن التطورات الأخيرة في وضع النماذج ما زلت تخفق في وضع تصور دقيق للنشاط الاقتصادي في سوق العمل. 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 سيستفيد 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.

1 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

يتعامل الباحث عن عمل في بعض الحالات مع الفائدة المستقبلية من الوظيفة. ويستثنى التكاليف المتراكمة المترتبة عن البحث عن عمل. نظرا لأن الفائدة هي سمة نظرية وغير قابلة للمقارنة. فإن الاقتصاديين يستبدلونها بالدخل.<sup>2</sup> لهذا، سنستخدم في هذا القسم الدخل (أو الأجر). وفي المقابل، فإن العاطل عن العمل (أو الموظف، إذا كان يبحث عن عمل بينما ما زال على رأس عمله)، والباحث عن العمل يكون لديه احتمال (محدد سلفا) 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 مساويا أو أعلى من الحد الأدنى المقبول للأجر لديه. 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 تحملها الباحث عن العمل وتكاليف الصفقة عند العمل. 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 مستقبلا 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. غالبا، 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.

هناك أيضا نماذج بحث عن عمل تركز 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 تتخطى القيمة الحالية لكلاخليهما في حال لم يقبلا بالصفقة وواصلوا البحث.

2 لماذا لا يمكن مقارنة الفائدة؟ إنها محملة بالعوامل النوعية، يلزم عندها الافتراض بأن كل شيء متاح وقابل للشراء، ماذا يمكن مقارنة الدخل؟

تستخدم النماذج الأخرى عوامل الملاءمة بين عناصر غير متجانسة لتحديد نقاط مع الاتصالات المتدفقة التي توفرها تكنولوجيا ملاءمة. وحيث يتم استخدام "حل التفاوض المعمم" لدى ناش لتحديد الأجر. تفترض 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 ترجم 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 أفضل. 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).



## 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 غالبا فإن الحظ أي الصدفة قد يكون له دور في الموضوع.

### 1.2 القدرات الفكرية

من العوامل الرئيسية التي يعتقد أن لها تأثير على النجاح في البحث عن العمل هناك القدرات الفكرية للباحث عن عمل. يميز آدم سميث (1776) في "تساؤله في طبيعة وأسباب ثروات الشعوب - An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations" بين العمالة الماهرة التي تتطلب تعليما والعمالة العادية التي لا يلزمها ذلك. وهو يحتاج هنا بأن التعليم أو التدريب الرسمي عبارة عن استثمار يكون المتوقع منه توليد أرباح من الدخل المستقبلي. كطريقة للتعويض عن تكاليف التعليم.

ويقسم سميث ما يمتلكه الفرد إلى قسمين. تلك التي تستدعي التعويض وتلك التي حقق استثمارا. ومن ثم يصنف المهارات (المواهب) المكتسبة خلال التعليم والدراسة والتدريب على المهنة وبناء عليه. يشير إلى هذا الأمر على أنه رأسمال: موضحا 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 للتنمية الاقتصادية بل عاملا مساعدا كذلك.

إن اعتبار القدرات الفكرية على أنها رأسمال ظل ساريا بين الاقتصاديين خلال القرن التاسع عشر. وفي عام 1958 تم تعريف ذلك بأنه رأسمال بشري على يد جاوب منسر. وفي 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 ترتقي بنوعية الإنتاجية البشرية. حيث اعتبر شولتز بأن تلك الجهود، سواء كانت أثناء وقت الفراغ أو العمل، أو سواء بادر إليها الفرد أو صاحب العمل، 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). اعتبر أن الباحثين عن عمل الساعين للتعليم للنهوض بقدراتهم على الإنتاج، يجنون وبالتالي أرباحا أكبر. ما يعني أن أصحاب العمل يستخدمون فترة التعليم الرسمي ونوعيته بالنسبة للباحثين عن العمل كمقياس لقدراتهم على الإنتاج وكانوا يدفعون أجورهم بناء عليه. لهذا، فإن الفروق في الدخل بين العاملين هي النتيجة المباشرة للفروق في الاستثمار في رأسمالهم البشري.

ومن نقاط الضعف في نظرية رأس المال بشري:

- اعتبارها أن النجاح في البحث عن عمل يعتمد حصريا على مستوى ونوعية التعليم.
- 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.
- أن التعليم لا يوفر دائما المعرفة والمهارات اللازمة على الفور لأداء العمل. وبالتالي يجب أن تكون هناك صفات أخرى يبحث عنها أصحاب العمل.

### 2.1.2 نظرية إرسال الإشارة

اعتبر سبنس أن التعليم هو امتحان يمكن التحقق منه رسميا 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، ما يعني أن 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 ثابتا (العمر، العرق، الجنس، إلخ). بينما الشق الآخر يعتبر مرنا (التعليم، الخبرة العملية، إلخ). وهذه المعلومات تشكل إشارات عن الباحث عن عمل، لكنها في الوقت ذاته تبقى مجالا مفتوحا للتلاعب.

## 2.2 القدرات النفسية

من الأمور الهامة التي تم إغفالها في نظرية رأس المال البشري، أهمية رأس المال النفسي. ومن العوامل النفسية التي تساهم في إنتاجية الشخص:

1. الكفاءة الذاتية/الثقة. وهي الاستعداد والمقدرة على تولي مهام تنطوي على تحديات.
2. التفاؤل. وهو مفيد من أجل الدافعية والبيئة الإيجابية.
3. الأمل. وهو المثابرة نحو تحقيق الأهداف.
4. الصلابة (الجلد). وهي الخروج من الأوقات العصيبة لتحقيق النجاح.

## 3.2 القدرات البدنية

في السنوات الأخيرة ظهرت وظائف عديدة لا تتطلب قدرات بدنية كبيرة. في الواقع الكثير من الوظائف من نوع التعليم الجامعي لا تتطلب نشاطا بدنيا ضخما. معظم الوظائف المكتبية لا يلزمها أكثر من التفكير ومهارات التواصل والطباعة (مهارات قد يتصعب منها أشخاص أصحاء بدنيا تماما). ولا يجوز الخلط بين هذا وبين وصمة العار المرتبطة بالإعاقة.

## 4.2 القدرات الاجتماعية

جد من بين العوامل الأخرى المؤثرة على مدى نجاح الباحث عن عمل في مهمة البحث عن عمل الموضوع الاجتماعي. غالبا 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 أيضا (مع الأشخاص المسؤولين عن تلك الوظيفة). تساهم 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 (Granovetter 1981:25).

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

#### 1.4.2 رأس المال الاجتماعي

الفكرة هنا تقوم على اعتبار العلاقات الاجتماعية بأنها استثمارات تكون فيها قيمة رأس المال الاجتماعي للفرد. إذ تعتمد على الفائدة المرجوة من شبكته الاجتماعي 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.

#### 2.4.2 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. هذه النظرية هي مزيج بين نظرتي 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 دورا أكبر. وقد تبين ذلك بشكل خاص في حالة النساء. حيث إن النساء اللواتي يعملن بوظائف بدوام كامل يملن إلى الانتماء لأسر ذات مكانة أعلى من الرجال العاملين.

## 5.2 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. 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).

تقول 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 حدث 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 يقفونهم 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؟"

أتى الاقتباس هذا في معرض الحديث عن الوضع في غزة قبل العدوان العسكري الإسرائيلي على قطاع غزة، والذي شمل العملية اجتياحات برية وقصف بالمدفعية وقصف جوي وبحري واستشهاد 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 مواصلات 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.

## 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. ومن الأسباب المؤدية لتفاقم حالة الفقر والانكشاف هو العزل القسري، الذي تفرضه إسرائيل من خلال أحكام 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 وبما القطاع العام حيث بات عدد كبير جداً من السكان يتطلع إلى القطاع العام للتوظيف والمساعدة على التأقلم مع أثر البطالة. ... في ظل هذه البيئة السياساتية 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 تماما.

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

### نظرية الانقسام الفئوي لسوق العمل

يقسم سوق العمل إلى سوق أساسي وثانوي، ونظامي وغير نظامي. أو ذي قيمة مضافة عالية أو متدنية وتدرس الفروق. مثلا. الوظائف في الفئة الأساسية تعتبر أفضل من الوظائف الثانوية حيث تدر أجورا أعلى بكثير وظروف عمل أفضل واستقرار وظيفي وفرص للتقدم وإنصاف وانضباط مع قواعد العمل. تتطلب الوظائف في الفئة العليا 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 تثني عنها وتقدم رواتب أدنى ومعدلات تغيير العاملين فيها أعلى ونادرا ما تسمح بالتدرج في السلم الوظيفي.

### نظرية طابور العمل

تفترض هذه النظرية أن توزيع فرص العمل في المجتمع يتبع هرميا متميزا بتمييز 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.



## 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. 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. وحدد ما هو المقصود بالعمل وتفسير 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.

تكونت عملية اختيار الجامعة من خطوتين. شملت الخطوة الأولى على اختيار مجموعة من أسواق العمل المحلية التي تتوفر فيها عمل لخريجي الجامعات. وشملت الخطوة الثانية على اختيار الجامعة الرئيسية في كل معزل جغرافي لكل واحد من أسواق العمل المحلية. وكانت القائمة الناجمة 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 مثلا بالجامعة الإسلامية.

كان الهدف هو اختبار 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.

### 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 مدرًا للدخل. ولكن هذه الدراسة تركز على مرحلة البحث وبالتالي يجب أن يتركز تعريف العمل على ما إذا كان البحث قد تكلل 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

طرحنا أسئلة ما قبل التعقب مرة واحدة فقط خلال الجولة الاستهلاكية (الأولى) من المسح. وتكونت من ثمانية أسئلة تتعلق بمكان سكن الخريج الجدد وخلفيته. ركزت سبعة أسئلة على الوضع التعليمي الأخير للخريج. وارتبطت أربعة أسئلة بتاريخه الوظيفي. بينما ركز سؤال على كمية الوقت التي أمضاها في البحث قبل الجولة الأولى.

### 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 متعلقان بالراتب. وثلاثة أسئلة تتعلق بمقدار الوقت الذي يكرسه الخريج للبحث عن عمل وإنتاجيته. وعشرة أسئلة ترتبط بتقرير المصير لدى الخريج وقيمة العمل. بينما توجد ثلاثة أسئلة تتعلق بمثابرتة على البحث. وأربعة أسئلة تتعلق بتوقعاته من البحث. وسؤال واحد له صلة بمستوى رضاء الخريج عن حياته.

### 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 المشارك إلى أنه قد توقف تماما عن البحث. واشتملت على سبعة أسئلة وهي تتعلق بنتائج البحث لدى الخريج.

## 4.3 الجدول الزمني

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

## 5.3 إحصائيات البيانات وتنظيفها

كما ذكرنا سابقا. 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. ما خلف 425 (85.8%) من الخريجين الجدد للاستطلاع خلال المرحلة الثانية. خلال الجولة الثانية، لم يتمكن فريق المسح من إنشاء الاتصال مع 64 خريجا، ما 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. ما 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 ما 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 المضلل 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 (ما تطلب مستويات إضافية من الغرلة 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.

## القسم الرابع: الأفواج 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 لعشرة 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 الناجمة.

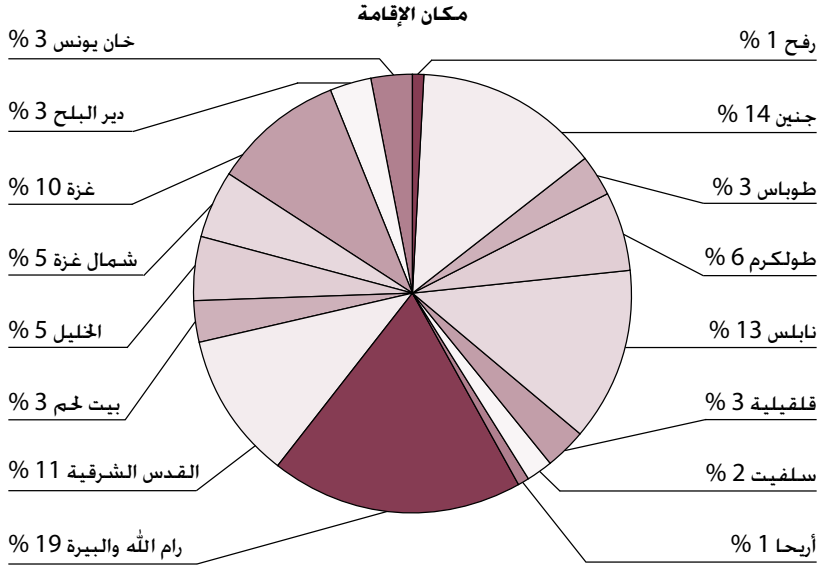
وكان المحدد الرئيسي أن إحصاءات العينة المشتركة المتعلقة بمعدل النجاح في البحث عن عمل لا يمكن حسابها من العينة لأن معدلات النجاح في البحث عن عمل لعدد كبير من أفراد العينة ظلت غير معروفة ولا يمكن تقديرها. مثلا، من المستحيل الاستنتاج بأن نسبة معينة من العينة قد وجدت أو لم تجد عملا لأنه من غير المعروف نسبة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

### 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 تعنتني 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 التي ينتمي إليها الخريج الجديد تحدد السياق الاقتصادي الذي كان الخريج الجديد يبحث عن عمل فيه، حيث إن السياق الاقتصادي في الضفة الغربية وقطاع غزة مختلف 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%)، ومحافظات غزة (10%).



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 محال 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.

في العينة. كان هناك 32.9% من الخريجين الجدد من هم في وضع اللجوء. ويعيش الكثيرون منهم خارج مخيمات اللاجئين.

التمييز حسب النوع الاجتماعي من الظواهر الشائعة في سوق العمل. إذ 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. وفي الجانب الآخر فإن هناك عدد من العوامل الاجتماعية والشخصية التي قد تؤثر بشكل مختلف على دوافع وتوقعات الذكور والإناث ما 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 (30.4%/69.6%) وهي أكبر من النسبة في غزة البالغة (40.3%/59.7%) 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	
180	43	81	1	1	إناث
163	10	16	0	0	ذكور
343	53	97	1	1	المجموع

أربعة من الخريجين الجدد. من بين المشاركين في الدراسة. يعانون مرضا مزمنًا أو إعاقة. والمرض المزمن أو الإعاقة قد يكون عائقًا جديًا أمام إيجاد عمل. حتى وإن كان قانون العمل الفلسطيني ينص على وجوب تخصيص ما لا يقل عن 5% من الوظائف لأصحاب 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.

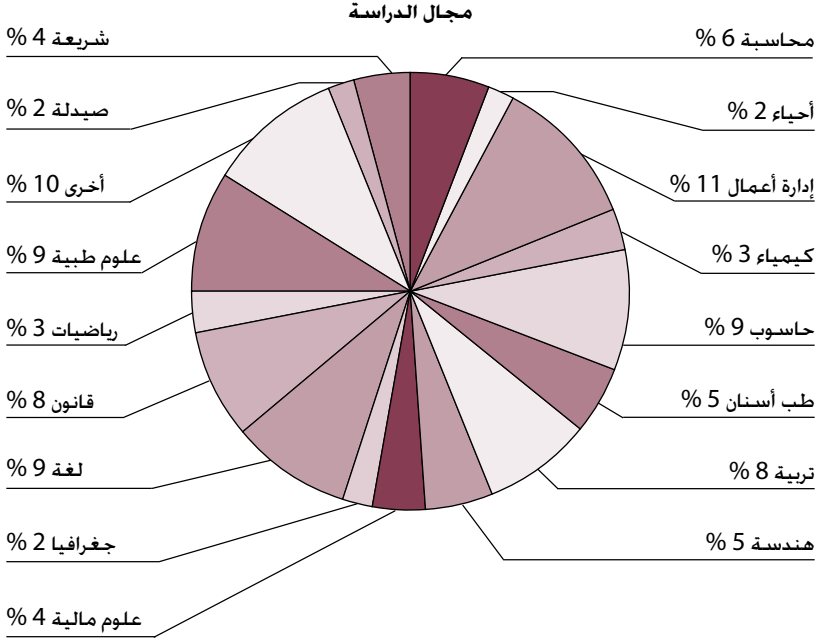
سئل الخريجون الجدد إذا ما كانوا قد أقاموا في الخارج. وأفاد معظم الخريجين المشاركين بأنهم لم يعيشوا أبدا خارج الضفة الغربية وقطاع غزة. بينما عاش 21.3% (105) في الخارج في بلد غير عربي. وعاش 1% (5) في بلد عربي. قد يعتبر العيش في الخارج عاملا إيجابيا لأنه يعرض الأفراد لمزايا غير متاحة في الضفة الغربية وقطاع 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 تثني 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 كأي 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.



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 الجديد 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 يساهم 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

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 المسوحين هناك 34.6% ممن عملوا في السابق. ومن بين الذين عملوا في الماضي، عمل 36.9% في مجال التخصص ذاته.

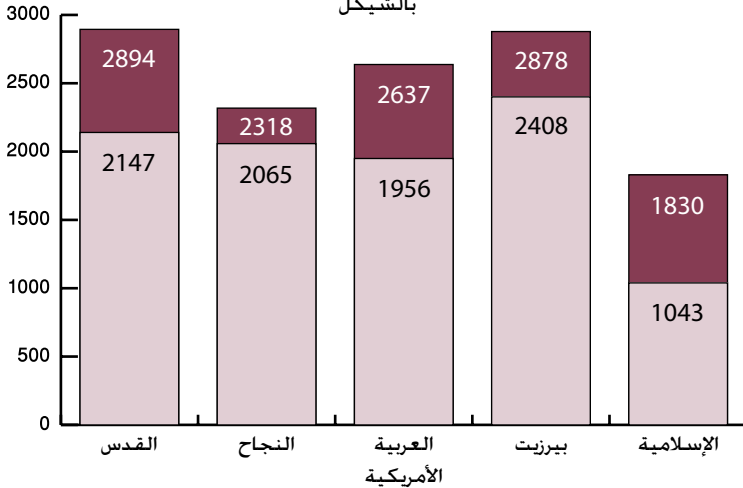
### 3.1.4 مدة البحث

أي العلاقة بين عدد الأسابيع التي مرت على الخريجين الجدد منذ أن بدعوا البحث عن عمل والنجاح في البحث عن عمل قد يصعب تفسيرها. فمن جهة، قد تكون هناك علاقة إيجابية حيث إن عملية البحث عن عمل تنطوي على منحى تعلم أو الحاجة لإيجاد عمل تصبح أكثر حدة بالنسبة للباحث عن عمل الذي يضع جهوداً 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 عملاً بدون مجهود كبير خلال المرحلة الأولى. وفي المتوسط، كان الخريجون المشاركون قد بحثوا لمدة 14.7 أسبوعاً.

### 4.1.4 الأجر

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) واستخدامه 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) القطعة المحلية من سوق العمل.

الأجر الشهري المتوقع والمعرض  
بالشكل



في كل الأحوال كانت الأجور المتوقعة أعلى بكثير من المعروضة. حيث كانت هناك فروق كبيرة بين الأجور المتوقعة/ المعروضة حسب المنطقة.

#### 5.1.4 زخامة البحث والإنتاجية

سئل الخريجون المشاركون حول عدد الإعلانات عن عمل التي اطلعوا عليها خلال الشهرين السابقين. وعدد عروض الوظائف التي سعوا إليها. وعدد المقابلات التي طرحوها. وبالمتوسط إذا كان عدد الوظائف الشاغرة التي اطلع عليها الناس متدينا جدا، فإنه يمكن الاستنتاج بأن غياب النجاح في البحث عن عمل مرده قلة الوظائف المعروضة المتاحة للخريجين الجدد. ولكن على المستوى الفردي قد يكون التعرض لعدد أقل من الوظائف الشاغرة نتيجة لعوامل أخرى تنشأ ربما من قلة الجهود الذي يبذله الباحث عن عمل.

تم تطوير إحصائيتين استنادا إلى تلك الأسئلة. قاست واحدة من الإحصائيات كثافة البحث لدى الخريج الجديد من خلال تقسم 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		
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 يساهم في النجاح في البحث عن عمل. واستكشفت الأسئلة هذا من خلال سؤال الخريجين الجدد عن سبب سعيهم في البحث عن عمل. وأصل 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.

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 يقدرّون العمل وإن لم يكن تقديرها كبيراً يمكن قول الأمر نفسه عن الدافع للعمل بغرض تطوير مهاراتهم والتفاعل مع الآخرين ورفع مستوى تقديرهم الذاتي.

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

#### 7.1.4 المتابعة في البحث

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 يبدعون في البحث في شبكاتهم الاجتماعية باسمه، في المعدل، كان الخريجون الجدد المشاركون يبحثون ليومين في الأسبوع. وقد تبين توقف الكثير من الطلاب عن البحث بشكل مؤقت وكانت لديهم أسباب

مختلفة لذلك. ولكن أكبر نسبة من المتوقفين مؤقتا 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

ترتبط النظرية بين مستوى التفاؤل لدى الخريج الجديد بشأن إيجاد عمل واحتمال أن يفرضي بحثه إلى عمل مرضي. نعرض في الجدول التالي قائمة حسب الجامعة لتوضيح متوسط الجولات الثلاث للإجابات عن كل سؤال. استندت الأسئلة إلى مقياس ليكرت، وشملت على النوع التالي من الإجابات: (1) متشائم جدا؛ (2) متشائم؛ (3) لا متشائم ولا متفائل؛ (4) متفائل؛ (5) متفائل جدا.

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

#### 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. شملت على النوع التالي من الإجابات: (1) منزعج جدا؛ (2) منزعج؛ (3) لست منزعجا أو راضيا؛ (4) راض؛ (5) راضي جدا.

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

#### 10.1.4 نتائج البحث

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	
1.4	1.2	1.3	1.1	1.1	هل العمل الذي وجدته في المجال أو أحد المجالات التي كنت ترغب فيها؟

- كان العمل الأكثر شيوعاً في مجال التعليم والصحة والمحاسبة والمالية والإدارة.
- 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 مؤقثاً فقد كانت مكاتب العمل وأصحاب العمل السابقين مفيدتين.

#### 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.

#### 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 بسبب صغر حجم العينة.

##### في الضفة الغربية وقطاع غزة:

- ما مجموعه 126 من الخريجين الجدد من الضفة الغربية وقطاع غزة أفادوا بأنهم قد وجدوا عملاً دائماً.
- أكبر عدد من الذين وجدوا عملاً بحثوا لمدة 0 شهر، أو بعبارة أخرى، لم يبحثوا على الإطلاق.
- أما ثاني أكبر مجموعة فقد بحثت لمدة 5 شهور.
- كما بحث أربعة أشخاص لمدة 13 شهراً قبل أن يجدوا عملاً. بينما هناك خريج جديد واحد بحث لمدة 9 شهور إلى أن وجد عملاً، وأن الذين بحثوا لمدة 14 و15 شهراً لم يجدوا عملاً على الإطلاق، أو على الأقل حسب الأرقام التقديرية.

##### في الضفة الغربية:

- 111 خريجاً جديداً من الضفة الغربية أفادوا بأنهم قد وجدوا عملاً دائماً.
- 32 خريجاً جديداً من جامعة القدس أفادوا بأنه قد وجدوا عملاً دائماً، و27 من خريجي جامعة القدس قد أفادوا بأنهم وجدوا عملاً تحت التمرين.
- 31 خريجاً جديداً من جامعة النجاح أفادوا بأنهم قد وجدوا عملاً دائماً.
- 14 خريجاً جديداً من الجامعة العربية الأمريكية أفادوا بأنهم قد وجدوا عملاً دائماً.
- 36 خريجاً من جامعة بيرزيت أفادوا بأنهم قد وجدوا عملاً دائماً.

##### في قطاع غزة:

- 13 خريجاً جديداً من الجامعة الإسلامية أفادوا بأنهم قد وجدوا عملاً دائماً.

#### 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:

ملاحظة: هذا الجزء من الدراسة إحصائي بحت. ويقدم معادلات إحصائية. لا داعي لعرضها هنا. للمعنيين أو المهتمين. يمكن الرجوع للدراسة الأصلية لمطالعة كافة المعادلات والجداول الإحصائية. كذلك فإن بعض المعلومات والنماذج الإحصائية تم حذفها من الأجزاء الفرعية التالية.

#### 3.2.4 نسبة التشغيل

يتم تحليل عملية البحث من خلال النظر إلى معدل التشغيل. وهي معدل تكرار التشغيل بعد البحث فترة معينة من الوقت. حيث أن معدل التشغيل هو الرابط الرئيسي بين عملية البحث ونسبة التشغيل. حيث يقاس أثر متغير معين على النجاح في البحث عن عمل. حيث تم النظر في عدد من المتغيرات. ولم توفر البيانات المدروسة إمكانية إلا لدراسة خمسة متغيرات هي: البحث بدافع الذنب. الإنترنت. البحث السابق. الإنتاجية. والعمل السابق.

- **الشعور بالذنب:** متغير يهدف إلى فهم الدافع وراء قيام الخريج بالبحث عن عمل مؤخرا. حسب نموذج كوكس. فإن البحث بدافع الذنب أو الإحراج يقلل من احتمالات التشغيل بنسبة 28.2%.
- **متغير الإنترنت:** 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.
- **متغير البحث المسبق:** 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%. وذلك أن الخريجين الجدد ذوي الفرص الأدنى في إيجاد عمل قد بدءوا البحث قبل. وهذا لم يسهم كثيرا في تحسين فرصهم.

- **متغير الإنتاجية:** 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%.
- **متغير العمل السابق:** 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.



## القسم الخامس: بناء قدرات البحث عن عمل لدى الأفواج 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." لقد ألفت الدراسة بعض الضوء على الصعوبات التي واجهها الخريجون الجدد في بحثهم عن عمل. وبينت 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 قائمة 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. ومن التبعات الأخرى عدم حصولهم على الفرصة لتطبيق المهارات الجديدة التي تعلموها واكتساب الخبرة العملية.

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. 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. مثلاً، حسب هذه الدراسة فإن القدرة على استخدام البريد الإلكتروني والإنترنت هي إحدى الصور التي تتجلى في هذا العامل الجدد. 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.

لابد من وضع مواد متعلقة بالمعلومات ذات الصلة بالتطوير المهني حتى يتأتى توفير موجه مناسب لاختيار المهنة. مثلاً، 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 وطرخته 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 الماضي 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.

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 وأو 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 والإجراءات ذات الصلة.

### تنمية القدرات النفسية

تسهم العوامل النفسية 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 الحزي يقلل من احتمالات التشغيل بنسبة 28.2%. بينما تعتبر الكفاءة/ الثقة الذاتية، والتفاؤل والأمل والصلابة عناصر حيوية في النجاح في إيجاد عمل والنجاح في العمل نفسه.

### 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 كبحة بنتائج مثمرة. على العكس، لابد 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.

## تنمية السياق

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، ورغم 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 متناول 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 تحسن 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.

## المراجع

- 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](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





Birzeit University

### مركز دراسات التنمية

تأسس مركز دراسات التنمية في عام 1997 بهدف تعميق مفاهيم التنمية وربطها بسياقها العملي من خلال تقديم أطر نظرية ومفاهيمية تتحرى واقع التنمية في فلسطين، وهذا يشمل دراسة التفاعلات بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للتنمية. يرى مركز دراسات التنمية أن أكثر تعبير عن التنمية في فلسطين هي استراتيجيات الصمود، والبقاء، وإنتاج بدائل محلية لبنى القوى المهيمنة، وبالإضافة إلى ذلك، فإن المركز يسعى إلى توفير إطار مؤسسي يمكن من خلاله النظر في جميع القضايا ذات الصلة بالتنمية وبحثها ومناقشتها، وذلك بهدف توفير التوجيه والمساعدة العملية لصناع القرار، ويعمل المركز على:

1. إعداد الأبحاث والدراسات الأكاديمية والتطبيقية والسياساتية حول التنمية في المجتمع الفلسطيني.
2. تقديم مساهمات نقدية حول القضايا والجدل التنموي عربيا ودوليا، من أجل المساهمة في تطوير وتبادل المعرفة وتحديد الاهتمامات والتحديات المشتركة.
3. تنظيم برامج مجتمعية مختلفة، وأنشطة توعوية، بما في ذلك المؤتمرات وحلقات العمل والتدوات التي تجمع بين مختلف القطاعات المعنية بقضايا التنمية.
4. تنفيذ أبحاث مسحية (كمية ونوعية) والتي تتناول التغييرات التي تؤثر في السياق الفلسطيني.
5. تدريب كفاءات جديدة من الباحثين والطلبة والنشطاء الذين يجمعون بين الخبرة المحلية، والمعرفة الأكاديمية، ضمن فهم نقدي للأطر النظرية الدولية والأدوات المنهجية المستخدمة في الحقل التنموية.
6. تشجيع النقاش العام حول النماذج الدولية العاملة في الأراضي الفلسطينية المحتلة، ودعم تطوير الخبرات المحلية في مختلف مجالات التنمية.



### منتدى شارك الشبابي

منظمة شبابية فلسطينية يديرها الشباب، تعمل من أجل تعزيز المجتمع الفلسطيني من خلال تمكين الشباب، في جميع أنحاء فلسطين من أجل تحقيق هدفها الأساسي المتمثل في إيجاد حيز لاتخراط الشباب كمشاركين نشطين في جميع قطاعات المجتمع المدني والمشاركة في تنمية المجتمعات المحلية.

### منتدى شارك الشبابي

رام الله - شارع الطيرة - هاتف: 022975487 - 022967741

غزة - الرمال - عمارة فرح - هاتف: 082885717 - 082830511

info@sharek.ps

www.sharek.ps