

دور جامعة اليرموك في الحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا

The Role of Yarmouk University in Reducing the Phenomenon of Unemployment from the Perspective of Graduate Students

د.ة سامرة أحمد مصطفى المومني*

الملخص

تهدف هذه الدراسة للتعرف على دور جامعة اليرموك في الحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج النوعي (دراسة حالة) من خلال إعداد أداة المقابلة التي تكونت من ثلاثة أسئلة رئيسية هي: ما دور جامعة اليرموك في الحد من البطالة؟ كيف يسهم التعاون بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المحلي في الحد من البطالة؟ ما أهم المقترحات والحلول الناجعة للحد من البطالة؟

تكونت عينة الدراسة من (28) طالباً وطالبة في جامعة اليرموك من طلبة الدراسات العليا، وقد أظهرت نتائج المقابلات مايلي: إن للسياسات التعليمية والإستراتيجيات التدريسية المختلفة وربط النظرية بالتطبيق والأنشطة المنهجية واللامنهجية دوراً كبيراً في الحد من ظاهرة البطالة، كما أن سبل التعاون المختلفة والشراكة المجتمعية والتخلص من ثقافة العيب، تسهم إلى حد كبير في الحد من ظاهرة البطالة، ومن أهم الاقتراحات: العمل على إنشاء مشروعات مختلفة؛ لتشغيل الطلبة الخريجين، وتوجيه طاقاتهم واستثمارها، وتحسين جودة التعليم ومخرجاته.

الكلمات الدالة: جامعة اليرموك، البطالة، طلبة الدراسات العليا.

Abstract

This study aims to identify the role of Yarmouk University in reducing the phenomenon of unemployment from the point of view of graduate students. To achieve the goal of the study, the researcher used the qualitative method (case study) by preparing the corresponding tool, which consisted of three main questions: What is the role of Yarmouk University in reducing unemployment? How can cooperation between the universities and community institutions contribute to reduce unemployment? What are the most effective suggestions and solutions to do so?

The sample of the study consists of (28) male and female graduate students at Yarmouk University. The results of the interviews showed that: Educational policies and various teaching strategies, linking theory to application alongside with curricular and extra-curricular activities have a significant role in reducing unemployment, and the various means of cooperation, community partnership and combating the culture of shame contribute significantly to reducing the phenomenon of unemployment. The Study offers a number of suggestions, foremost of which are establishing various projects to employ graduate students, directing and investing their abilities besides improving the quality and outcomes of education.

Keywords: Yarmouk University, Unemployment, Graduate Student

المقدمة:

نصّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في البند (23) فقرة(1) على(حق العمل لكل إنسان وحرية اختياره.... وحق الحماية من التعطل). (Pollis&Schwab,1979,154).

تعد البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه دول العالم النامية؛ وذلك لنتائجها وانعكاساتها على جوانب الحياة الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، وما تتركه من آثار سلبية في حياة الأفراد والجماعات الإنسانية، فهي تشكل بيئة خصبة لنمو العديد من الأمراض الاجتماعية والنفسية، وانتشار العنف والجريمة، وخفض مستويات المعيشة، وزيادة من يقعون تحت خط الفقر، وما يرافق ذلك من ظروف صعبة وقاسية (فرح والموماني، 2006). وتعد ظاهرة البطالة من إحدى الظواهر الاجتماعية المعتلة التي تؤثر في مستوى توازن المجتمع الأردني واستقراره، وذلك بسبب تزايد معدلاتها، وتنوع آثارها، وكثرة ضحاياها، وتعدد أسبابها، وفشل مشروع معالجتها. (الرطروط، الحديد، هالات، 2004).

إن البطالة مشكلة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية، وهي تعبر بوضوح عن عجز في البنى التحتية، وعن خلل في عمل الاقتصاد الوطني، وتُعدّ من أهم عداد الاستخدام الفعال للموارد البشرية، وهدر لجزء من من ذوي النشاط الاقتصادي القادرين على العمل، والراغبين فيه والباحثين عنه دون جدوى، وهي تعبر في الوقت نفسه عن خلل اجتماعي على الصعيد الوطني، يضعف مبادئ التضامن الوطني والمسؤولية الاجتماعية (البكر، 2004). كما تعد البطالة أحد المؤشرات الاقتصادية الرئيسية التي تعكس حالة اختلال التوازن العام في الاقتصاد القومي، وتمتد تأثيراتها السلبية لتشمل التوازن الاجتماعي والسياسي للمجتمع، وهي بهذا المعنى تعد مشكلة معقدة ومتعددة الجوانب (الأسطل، 2014).

أهمية الدراسة

تنطلق أهمية الدراسة من أن مشكلة البطالة همّ وطني، يؤرق الحكومات والشعوب على حد سواء، وهي مشكلة خطيرة على جميع الأصعدة: الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والصحية والأمنية. إن مؤسسات التعليم العالي تقع عليها مسؤولية كبيرة في العمل على رفع كفاءة الخريج وتسليحه بأدوات العلم والمعرفة والمهارة والخبرة. لذلك لا بد من معرفة دور الجامعات والمؤسسات التربوية والتعليمية في الحد من البطالة، ودور كوادرها الإدارية والتعليمية ومناهجها، ودور الشراكة المجتمعية في محاولات توعية الطلبة بالتخصصات المرغوبة في سوق العمل، وأهمية الدورات والورش التدريبية، والمهارات المختلفة في رفع كفاءة الخريجين، والوصول إلى جملة من الاقتراحات على مستوى الدولة، والجامعات، والمؤسسات التعليمية، ومؤسسات المجتمع المحلي والمدني.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف ، وهي على النحو الآتي :

- بيان دور الجامعات الأردنية بشكل عام وجامعة اليرموك بشكل خاص في الحد من ظاهرة البطالة.
- التعرف على أهمية التعاون بين الجامعات الأردنية ومؤسسات المجتمع المحلي؛ لتأهيل الطلبة الخريجين وإعدادهم للانخراط في سوق العمل.
- الوصول إلى أهم الاقتراحات والحلول الناجمة على مستوى الدولة والجامعات، ومؤسسات المجتمع المحلي والمدني، والأفراد في الحد من البطالة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تتبع مشكلة الدراسة من خطر ظاهرة البطالة اقتصاديا، واجتماعيا، وسياسيا، وصحيا، وأمنيا، وتأثيرها السلبي على فئات المجتمع المختلفة، وعلى وجه الخصوص فئة الشباب من حملة الشهادات الجامعية القادرين على العمل. إن الجامعات الأردنية والمؤسسات التعليمية بما فيها جامعة اليرموك وإداراتها وسياساتها وكوادرها ومناهجها تلعب دوراً مهماً في التقليل من خطر هذه المشكلة، والحيلولة دون وقوع الخريجين تحت تأثير الفقر والعوز والانحراف والأمراض النفسية والجرائم.

أظهر تقرير دائرة الإحصاءات العامة الأردنية حول معدل البطالة مجموعة من النتائج أهمها: إن نسبة البطالة في الربع الثاني من عام 2017 بلغت (18%) حيث بلغ المعدل للذكور (13,4%) مقابل (33,9%) للإناث في الفترة نفسها، وأن معدل البطالة كان مرتفعاً بين حملة الشهادات الجامعية (الأفراد المتعطلون ممن يحملون مؤهل بكالوريوس فأعلى، حيث بلغت النسبة (24,6%) مقارنة بالمستويات التعليمية (دائرة الإحصاءات العامة، 2017). ومن هنا كان لا بدّ من الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما دور جامعة اليرموك في الحد من البطالة؟

السؤال الثاني : كيف يسهم التعاون بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المحلي في الحد من البطالة؟

السؤال الثالث: ما أهم المقترحات والحلول الناجمة للحد من ظاهرة البطالة؟

التعريفات الإجرائية

- البطالة: "الحالة التي يكون فيها الفرد قادراً على العمل وراعياً فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى".
- طلبة الدراسات العليا: الطلبة الملتحقون ببرنامج (الماجستير والدكتوراه) في كلية التربية في جامعة اليرموك

لعام 2018/2017

محددات الدراسة

- طلبة الدراسات العليا 2018/2017

- جامعة اليرموك.

الأدب النظري

تعرف البطالة على أنها: "وجود أشخاص في مجتمع معين قادرين على العمل، ومؤهلين له بالنوع والمستوى المطلوبين وراغبين فيه وباحثين عنه، وموافقين للولوج فيه في ظل الأجور السائدة، ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة" (نجا، 2005، ص 4).

وتعرف البطالة على أنها: مقدار الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل خلال فترة زمنية معينة (الجالودي، 1991م). وتعرف منظمة العمل الدولية البطالة بأنها الحالة التي تشمل الأشخاص الذين هم في سن العمل، والقادرين عليه والراغبين فيه والباحثين عنه ولا يجدونه (زكي، 1997م).

وتعرف منظمة العمل الدولية البطالة بأنها "الحالة التي يكون فيها الفرد قادراً على العمل وراعياً فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى" (عبد الجواد، 2009، ص 293)، وتشير البطالة إلى أفراد قوة العمل الذين هم بلا عمل لكنهم جاهزون له ويبحثون عنه (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2006).

التعطل (التوقف) الجبري- أو الاختياري في بعض الأحيان- لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، على الرغم من قدرة القوة العاملة، ورغبتها في العمل والإنتاج (الوزني والرفاعي، 2006، ص 162).

تصنف الحكومة الفيدرالية الأمريكية العاطل بأنه الشخص الذي ليس لديه عمل، يقوم به لمدة أربعة أسابيع، وفي الوقت نفسه يُعدّ نشطاً في البحث عن عمل وقادراً على أدائه حال توفره (Probst.2005,29).

أنواع البطالة

للبطالة أنواع عديدة منها:

1- البطالة الاحتكاكية

ويقصد بها وجود أفراد في حالة بطالة نتيجة الوقت الذي ينقضي عليهم، وهم في حالة بحث عن عمل دون أن يجدوا العمل المناسب لهم، ويطلق عليها البطالة اللا انتقالية أيضاً، لأنها تحدث بسبب التقلبات المستمرة للعاملين بين المناطق، والمهن الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد القومي، وهي عادة تحدث بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن عمل وأصحاب العمل (زكي، 1998، ص 25). وتعرف على أنها ذلك النوع من البطالة الذي يشير إلى التعطل الذي يصيب جانباً من قوى العمل بسبب تغييرات هيكلية في الاقتصاد القومي، وتؤدي إلى حالة من عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والباحثين عن عمل، وتلك التغيرات قد تكون بسبب دخول نظم حديثة، أو إنتاج سلع جديدة،

أو تغير في هيكل الطلب على المنتجات؛ نتيجة للتغيير الدائم في العادات الاستهلاكية. (زكي، 1998، ص27).

2- البطالة الدورية

وهي التذبذب في الدورات الاقتصادية وانتقال الاقتصاد من حالة الانتعاش إلى حالة الانكماش والركود، وعجز الاقتصاد عن توفير العمل لكل يبحث عنه ذلك المقصود بالبطالة الدورية (الأسطل، 2014)، وللقضاء على هذا النوع من البطالة يتطلب ذلك اتباع سياسات اقتصادية مختلفة مثل: توسعة السياسات المالية والنقدية الهادفة لزيادة الطلب، وتشجيع الاستثمار والصادرات، وزيادة الاستهلاك والإنفاق الحكومي، وخفض الواردات والضرائب (عقون، 2010).

3- البطالة الموسمية

وهي التي تحدث بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية التي يزداد فيها الطلب على الأيدي العاملة في موسمها، ويقل في مواسم أخرى، مثل القطاع الزراعي، والقطاع السياحي (الأسطل، 2014). وتشترك البطالة الموسمية مع البطالة الدورية في أن كلا منهما ينشأ بسبب تذبذب الطلب، غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاماً، وإلغراء العمال في الصناعات الموسمية تدفع المنشآت أجوراً عالية نسبياً؛ لتعويض العمال عن التوقف عن العمل (القريشي، 2007).

4- البطالة السافرة

يقصد بها: "حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى. وهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل، ويمكن أن تكون البطالة السافرة احتكاكية أو دورية أو هيكلية" (زكي، 1998ص29).

5- البطالة المقنعة

المقصود بالبطالة المقنعة هي: "الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني عمالة زائدة أو فائضة لاتنتج شيئاً تقريباً، وإذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض، وهذا ما نشهده في قطاع الخدمات الحكومية في كثير من البلاد" (زكي، 1998ص29).

6- البطالة السلوكية

المقصود بالبطالة السلوكية هي البطالة: "الناجمة عن إحجام ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية، والانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف" (الحياي، د.ت، ص13).

7- البطالة الاختيارية

تعني وجود عدد من الأفراد لديهم القدرة على العمل، ولكن ليس لديهم الرغبة فيه وذلك عند مستوى الأجر السائد. وقد يرجع السبب إلى وجود نقابات عمالية قوية تعمل على تحديد أجر العامل الحقيقي عند مستوى أعلى من الأجر التوازني (القرشي، 2007).

8- البطالة الإجبارية

ويطلق عليها بالبطالة الإضطرارية، وهي تنشأ عندما يضطر العامل على ترك عمله لسبب أو لآخر، كأن يعلن مشروع عن إفلاسه أو يغلق أحد المصانع أبوابه ويستغني عن العاملين فيه، أو بعضهم بغير إرادتهم، رغم أن العامل راغب في العمل، وقادر عليه، وقابل لمستوى الأجر (زكي، 1998).

10- البطالة المستوردة

وهي البطالة التي تتوجه جزء من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب انفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع. وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حالة انخفاض الطلب على سلعة معينة مقابل ارتفاع الطلب على سلعة مستوردة (موسى، 1999).

وترى الباحثة أن جميع أنواع البطالة موجودة في الدولة الأردنية على وجه العموم، والبطالة السافرة والمقنعة على وجه الخصوص.

نظريات البطالة

تعددت النظريات المفسرة لظاهرة البطالة في الفكر الاقتصادي، ومنها:

1. البطالة في الفكر الكلاسيكي

يرفض الكلاسيكيون فكرة وجود البطالة الإجبارية في الاقتصاد، لأنهم يفترضون سيادة حالة المنافسة الكاملة، ومرونة الأسعار والأجور التي تتحرك للأعلى وللأسفل؛ لضمان استمرار حالة التوازن في سوق العمل (القرشي، 2007). وتأسيساً على قانون (ساي نسبة إلى الاقتصاد الكلاسيكي (جون باتيست ساي)، فإن التوازن الاقتصادي العام لدى الاقتصاديين الكلاسيكيين، هو توازن التوظيف الكامل، وأي توازن دونه هو توازن غير كامل، أي أنهم افترضوا استحالة حدوث بطالة على نطاق واسع، فلو حدثت بطالة فإن علاجها سيكون سهلاً من خلال تخفيض الأجور، وعدم تدخل الدولة في تحديد الأسعار والأجور (زكي، 1998).

إن الافتراض الكلاسيكي حول مرونة الأسعار والأجور وما يترتب عليه من جعل مشكلة البطالة مشكلة اختيارية أمر غير واقعي، إذ غالباً ما نجد في حالة المنافسة الكاملة غير موجودة، وكذلك نجد جموداً في الأسعار والأجور (القرشي، 2007).

2. البطالة في الفكر الكينزي

نسبة إلى البريطاني (كينز) الذي كان أول من تطرق إلى مشكلة البطالة الإجبارية في حالة الركود الاقتصادي، حيث لاحظ أن معدلات الأجور لا تتكيف بالسرعة والكم اللازمين لإعادة التوازن في سوق العمل، وأن ميل الأجور نحو الانخفاض يتميز بالجمود التام في بعض الأسواق، وبالتباطؤ في أسواق أخرى، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور بطالة دورية إجبارية في الاقتصاد ككل (القريشي، 2007).

عرّف (كينز) البطالة الإجبارية على أنها: "الحالة التي يكون فيها عدد الراغبين في العمل في ظل مستويات الأجور والأسعار أكبر من عدد العمال المطلوبين للعمل"، وعرّف أيضا حالة التشغيل الكامل على أنها: "الحالة التي تختفي فيها البطالة الإجبارية وإن كان ليس من الضروري أن تختفي البطالة الاحتكاكية، والاختيارية والموسمية" (فرج، 2008، ص95).

نظرية البحث عن العمل

ظهرت هذه النظرية في سبعينيات القرن الماضي، وترجع صياغتها إلى الاقتصاديين Pevry, Hall, Gordon, Phelps (عقون، 2010)، وترتكز هذه النظرية على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل، وتعتمد على مجموع من الفرضيات التالية (سمية، 2010):

- صعوبة تحليل المعلومة عن سوق العمل، سواء حول توفر مناصب للعمل، أو حول مستوى الأجر المطبق.
 - التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة عن العمل.
 - الأفراد العاطلون عن العمل هم الأوفر حظا في الحصول على المعلومات من خلال حركتهم المستمرة واتصالاتهم الدائمة .
 - وجود حد أدنى من الأجور، فلن يقبل الباحث عن العمل الحصول على أدنى منه.
- والبطالة في هذه الحالة سلوك اختياري وضروري من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الأنشطة والاستخدامات المختلفة، ويتوقف طول فترة هذه البطالة الاحتكاكية على معدل الأجر الذي يتوقع الحصول عليه نتيجة تحسن درجة معلوماته بالسوق، وعلى المناخ الاقتصادي العام في المجتمع (الأسطل، 2014).

نظرية تجزئة سوق العمل

أول من تناول فكرة ازداواجية سوق العمل هما الاقتصاديان (Pior)، (Doeringer) من خلال أعمالهما الصادرة عام (1971) المرتبطة بأسواق العمل العالمية، وتحليل القوى العاملة، حيث أوضحت دراستهما الميدانية أن قوة العمل تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق، والنوع، السن، والمستوى التعليمي (عقون، 2010).

نظرية الأجور الكفوة

وفق هذه النظرية فإن سلوك أرباب العمل والعمال يكون في تناسق مع أهداف تعظيم المردود لأصحاب العمل، وتعظيم المنفعة والإشباع بالنسبة للعمال حتى لو كانت الأجور مرتفعة وظهرت البطالة، ويمكن حصر دافع الأجور من أرباب العمل إلى مجموعة من الأمور (Gregory,2006):

- الرغبة في اجتذاب اليد العاملة ذات المهارة والكفاءة العالية؛ لأنها الأكثر إنتاجية.
- تحفيز العمال على التمسك بمناصب عملهم، كلما زاد الأجر تشجع العامل على التمسك بعمله.
- زيادة إنتاجية عنصر العمل، إذ يعتقد أصحاب العمل أن العمال سيبدلون جهودا كبيرة في حال حصولهم على أجر أعلى.

نظرية رأس المال البشري

يعتبر (Becker) من مؤسسي هذه النظرية عام 1964 على أساس الفوائد التي يجنيها العامل من ورائها، قصد تحسين إنتاجيته والإستفادة من أكبر دخل ممكن وبالتالي سيضحي الأفراد بالوقت الضروري بهدف التكوين من أجل رفع قدراتهم ومؤهلاتهم باعتبار أن سوق العمل يبحث عن اليد المؤهلة المؤهلة، وبالتالي فإن الاهتمام يتركز على الوظيفة، وليس على من يشرفون عليها (سمية،2010).

يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه: كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والنقدية التي يكتسبونها من خلال العلم والخبرة. ورأس المال البشري يختلف عن رأس المال المادي من ناحية أساسية هي أنه غير مادي بطبيعته، أي ليس له مثل الآلات والمعدات والأبوية علاضا وارتفاعا وكثافة، فلا يمكن قياسه ماديا مثلها، على الرغم من الدور الكبير لرأس المال البشري في زيادة الإنتاج الإقتصادي من سلع وخدمات. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي،2003).

ويعرف أيضا على أنه: "مجموعة المهارات الشخصية والقدرات والخبرات والمعرفة التي يمتلكها الفرد خلال الوقت، ويتم الحصول على رأس المال البشري من خلال مجموعة من الوسائل التعليمية، التجارب الحياتية، التدريب". (Peters,2008,p3)

مكونات رأس المال البشري

يتكون رأس المال البشري من (شبير،2015):

- معرفة العاملين: وتتضمن المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية.
- خبرة العاملين.
- مهارة العاملين.
- معنويات العاملين.

- الابتكار والتجديد للعاملين، ويصنف إلى: الابتكار الفني، ابتكار السلعة، ابتكار العملية، الابتكار الإداري.
ملخص نظرية رأس المال البشري

تقوم نظرية رأس المال البشري على الاهتمام والاستثمار بعمليتي التعليم والتدريب، حيث ركز (شولتز) على عملية التعليم باعتبارها انتشار لازم لتنمية الموارد البشرية، ويعد شكلا من أشكال رأس المال لطالما أنه يحقق قيمة اقتصادية (شبير، 2015). وركز (بيكر) على عوامل الاستثمار البشري وأشكاله من تعليم الهجرة والرعاية الصحية، مع التركيز أكثر على عنصر التدريب في محاولته لتحليل الجانب الاقتصادي الذي قسّمه إلى نوعين، هما: تدريب عام وتدريب متخصص، فالأول يفيد المنظمة المدربة كما يفيد باقي المنظمات، أما الثاني فيفيد المنظمة المدربة أكثر مما قد يفيد منظمات أخرى (حسن، 2004).

الآثار السلبية لظاهرة البطالة

إن للبطالة آثاراً سلبية مختلفة في شخصية العاطل، الأمر الذي قد يؤدي إلى تغيير في قيمه واتجاهاته ونظراته لذاته وللآخرين، ويؤثر سلباً في قدرته على التكيف النفسي والاجتماعي، وفي صحته النفسية، وشعوره بالرضا عن نفسه وعن الآخرين (أحمد، 2008). وكشفت العديد من الدراسات بأن البطالة تؤدي إلى ارتفاع نسبة الإصابة بالاكئاب (Feather&Barber, 1983)، بالإضافة إلى الشعور بانخفاض تقدير الذات، كما أشارت دراسة (Goldsmith&Veum,1997).

للبطالة آثار اقتصادية واجتماعية على المجتمعات والشعوب والأفراد، منها:

- 1- إهدار الموارد البشرية.
- 2- التأثير على الناتج المحلي الإجمالي (صوفان، 2001).
- 3- نقص الدخل وضعف القوة الشرائية (حويتي وآخرون، 1998).
- 4- الإنفاق على التعليم دون الاستفادة من مخرجاته البشرية (رطروط وهلالات، 2004)
- 5- زيادة وجود العمالة الوافدة مما يسبب استنزافاً لأرصدة العملات الصعبة .
- 6- زيادة تكلفة إعالة المتعطلين.
- 7- تدني مستوى المعيشة. صوفان(2001).
- 8- المعاناة النفسية، حيث يشعر المتعطل بالإحباط وعدم الثقة بالنفس و الرغبة في الانتحار في بعض الأحيان (عميرة، 1992)
- 9- ضعف الانتماء الاجتماعي وقلة الولاء والشعور بالاعتراب والعزلة (حويتي وآخرون، 1998).
- 10- تدهور الوضع الصحي، لعدم قدرة الفرد على توفير المواد الغذائية والتعرض للأمراض المختلفة (رطروط وهلالات، 2004).
- 11- الهجرة وما ينتج عنها من مشكلات نفسية واجتماعية واقتصادية.

- 12- الانحراف والجريمة، حيث ينتج عن البطالة أعمال الشغب والسرقة والقتل.
13- التفكك الأسري.

إن ما يزيد الأمر خطورة هو تسارع ظاهرة العولمة التي ستترك أثارا وانعكاسات كارثية على وضع العمل والعمال في الدول النامية والعربية منها بشكل خاص، كما سيؤدي إلى تفاقم ظاهرة هجرة الكفاءات والطاقات العربية المميزة بحثاً عن فرص أفضل للعمل والاستقرار. إن البطالة همّ وطني، يجب محاربتها وخفض معدلاتها؛ لأنها تُفقد الاقتصاد الوطني قوة شرائية للمنتجات الصناعية في السوق المحلية. وأقترح أن يتم العمل على الإحلال التدريجي للعمالة المحلية محل الوافدة، والاهتمام بالنوع وليس بالكم، وأنه لا بدّ من تضافر الجهود خصوصاً وسائل الإعلام ووزارة التربية والتعليم، وأتباع آلية إحلال واضحة تعتمد مبدأ العرض والطلب على العمالة، ولا بدّ من الاهتمام بمخرجات التدريب المهني وتطويرها؛ لتلبي الحاجات الفعلية لجميع القطاعات الاقتصادية. (أحمد، 2008).

هناك اهتمام واضح للتصدي لمشكلة البطالة وفهم سلوك العاطلين عن العمل في مجال علم النفس الإرشادي والإرشاد المهني، وذلك عن طريق: زيادة الوعي بما لديهم من إمكانيات وقدرات للبحث عن المهن والبدائل المناسبة، أو عن طريق الكشف عن حاجتهم ومشكلاتهم التكيفية الناتجة عن البطالة؛ لتقديم المساعدة أو الاستشارة المناسبة (Young, 1986).

للإسهام في مواجهة مشكلة البطالة فإن للجامعة دوراً أساسياً وحيوياً ومأمولاً في إعداد الخريج، والإسهام في تأهيله بالصورة التي يجب أن يكون عليها، مما يرقى به مستواه العلمي والشخصي إلى درجة عالية، وفيما يلي نقاط مهمة على الجامعة أن تتسم بها تجاه إعداد الخريج خلال مراحلها الدراسية المختلفة (أحمد، 2008):

1. وجود رؤية منهجية تعليمية وتطبيقية.
2. أن تكون مركزاً لمناصرة وترقية قيم إدارية لأعمال صغيرة.
3. خلق شبكة بحثية مع الجامعات الأخرى؛ لتطوير المفهوم الشبكي لترقى بالأعمال الصغيرة؛ وذلك بالتعاون مع المجتمعات المحلية.
4. رفع الوعي بين الطلبة ونشر الثقافة المجتمعية.
5. بناء القدرات الذاتية للطلبة.
6. المشاركة في برامج محاربة البطالة وتخفيف درجات الفقر.

البطالة في الأردن

تُعدّ البطالة من أهم المشاكل التي تواجه الاقتصاد الأردني، لها تداعيات سلبية عديدة على المديين القصير والطويل، لا سيما أن آخر الاحصاءات الحكومية أظهرت أن نسبة البطالة في الأردن تبلغ (18.2%)، وهذه النسبة ارتفعت بشكل مضطرد خلال آخر ثلاث سنوات بمقدار النصف، مقارنة مع ما كانت عليه في عام 2014، حيث بلغت آنذاك (12%). وعلى سبيل المثال تبلغ نسبة البطالة في الدول المتقدمة مثل بريطانيا (4.6%)، والولايات المتحدة (4.3%)، واليابان (2.8%)، بينما تبلغ هذه النسبة في بعض الدول العربية مثل السعودية (5.6%)،

والجزائر (10.5%)، ومصر (12%). رغم أن اقتصاديات الدول مشابهة للاقتصاد الأردني، وتتم بنفس الظروف من حيث استضافة أعداد كبيرة من اللاجئين السوريين. فتبلغ نسبة البطالة في لبنان (6.8%) وفي تركيا (11.7%)، وبدون أدنى شك نسبة البطالة في الأردن مرتفعة جداً، وفقاً لكل المعايير العالمية، لذا تحتاج إلى استراتيجية وطنية واضحة؛ لخفضها في المستقبل القريب (حذب، 2017).

الدراسات السابقة

أجرى نجاح (2018) دراسة ميدانية هدفت للتعرف إلى البطالة عند خريجي جامعة قائمة: أسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر. وتم استخدام المنهج المختلط (الكمي والنوعي) من خلال إعداد أداتين هما: المقابلة والاستبانة. تكونت أسئلة الاستبانة من (37) سؤال، وتم توزيع الاستبانة على (65) خريج عاطل عن العمل، وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي: الجامعة لا تأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل فيما يخص التخصصات المطلوبة، والاكتفاء بتخريج عدد هائل مع الطلبة لا تتناسب وسوق العمل المحلي، وأظهرت أيضاً أن عدم الالتزام بمعايير التوظيف يؤدي إلى تقادم ظاهرة بطالة خريجي الجامعة، إضافة إلى أن الخريج الجامعي العاطل عن العمل يعيش وضعاً اقتصادياً صعباً، فلا يستطيع تلبية احتياجاته، مما يؤدي به إلى ممارسة أعمال لا تتناسب ومستواه التعليمي.

أجرت العريبي (2017) دراسة هدفت للتعرف على العوامل المؤثرة على بطالة الخريجين في جامعة سبها، وتم الاعتماد على الاستبانة أداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات، حيث تم تصميم استبانة خاص للحصول على المعلومات المطلوبة باستخدام (مقياس ليكرت الخماسي)، وتم توزيع استبانة على عينة من الخريجين للعام الدراسي من كليات (الزراعة، الآداب، العلوم)، مقدارها (260) وحدة. وبينت الدراسة أن ارتفاع نسبة البطالة بين الخريجين يعود إلى العديد من العوامل، منها ما يتعلق بعدم التناسب بين قوة العمل المتاحة في المجتمع وبين فرص العمل المتوفرة، وضعف التدريب والتأهيل التقني للخريجين، والافتقار إلى قاعدة معلوماتية على مستوى الدولة، والعادات والتقاليد والنظرة المتدنية لبعض المهن.

وقام بوعموشه (2016) بدراسة هدفت للتعرف على تأثير هاجس البطالة على طموحات الشباب الجامعي في جامعة جيجل، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وأداة الاستمارة لجمع البيانات من المبحوثين وعددهم (70) من الشباب الجامعيين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هاجس البطالة يؤثر تأثيراً سلبياً على تطلعات الطالب الجامعي وأفاقه ورغباته، إذ تقف عائقاً أمام رغبته في مواصلة الدراسة، ويرجع ذلك لوعي الطلبة الجامعيين بمشكلة البطالة، واحتكاك الطلبة الخريجين العاطلين عن العمل واطلاعهم على الإجراءات الحكومية فيما يخص التوظيف.

كما أجرى البريفكاني ورشيد والارتوشي (2010) دراسة تهدف للتعرف على ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دھوك (الأسباب والمعالجات)، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي عن طريق إعداد استمارة استبانة وتوزيعها على (300) خريج من كليات جامعة دھوك، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات: إن النسبة الأكبر من العاطلين عن العمل البالغة (77%) يرجعون عدم حصولهم على فرصة عمل

إلى تخلف القطاعات الاقتصادية، وإن وجود فرصة عمل لا يعني بالضرورة حصول العاطل على عمل، ولكن لا بد من أن تكون هذه الفرصة مناسبة من ناحيتين: الأولى من حيث الأجر، والثانية من الناحية الاجتماعية، فقد أظهرت نحو (13,5%) نسبة بين العاطلين في أفراد العينة لهذا السبب، وأظهرت النتائج أيضا إقبال المتزوجين على العمل حتى وإن كان غير مناسب له، وأظهرت الدراسة أن الجندر (الجنس) من الإناث بلغت نسبة العاطلين بينهم نحو (53%). وعلى ضوءها تم وضع عدد من الاقتراحات.

وأجرى الرضيع (2014) دراسة هدفت للتعرف على الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة في الأراضي الفلسطينية والتجارب العالمية الناجمة في مكافحة البطالة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والقياسي معتمدا على مصادر البيانات الرسمية، وتوصلت الدراسة إلى: أن الاقتصاد الفلسطيني يعاني من مشكلة متأصلة في بنيتها وهي البطالة، وأن السلطة الفلسطينية ما زالت تعتمد على المساعدات الخارجية وعلى الضرائب وخصوصا الضريبة المضافة. وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات.

أما درويش (2013) فقد قام بدراسة هدفت للتعرف على مشكلة البطالة في فلسطين في الفترة (-2013) 1994 وطرق علاجها، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف خصائص هذه الظاهرة وأنواعها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن السبب الرئيس لتعشي البطالة في الأراضي الفلسطينية يعود إلى سياسية الحصار، وإن البطالة مازالت تسجل مستويات عالية جدا بالنسبة لمفهوم البطالة عربيا ودوليا، وأن تزايد معدلات البطالة أسهم في انخفاض مستوى المعيشة وتفاقم الفقر بين أوساط الطبقة العاملة بشكل خاص، وأن معظم خريجي الجامعات والمعاهد الفلسطينية يضع هدف الحصول على وظيفة بعد تخرجه الخيار الوحيد لمستقبله، وهذه ثقافة خاطئة أسهمت في زيادة البطالة.

وأجرى النويصر (2000) دراسة هدفت للتعرف إلى واقع بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي وأسبابها والحلول المناسبة لها من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة من حيث العدد والتخصص والتوزيع الجغرافي، وتوصلت إلى أهم النتائج الآتية: إن أبرز الأسباب المؤدية لمشكلة بطالة خريجي التعليم العالي إحصاء القطاع الخاص عن تشغيل العمالة السعودية؛ بسبب ارتفاع تكلفتهم الاقتصادية مقارنة بالعمالة الوافدة، بالإضافة إلى إحصاء بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص بسبب غياب الشعور بالأمن الوظيفي فيه مقارنة بالقطاع العام، إضافة إلى استمرار التوسع في التخصصات الدراسية النظرية، ونقص في الخبرات الوظيفية عند معظم الباحثين عن العمل.

وأجرى (اكوري) وآخرون (Ekuri, et al 2013) دراسة في مجال البطالة بين الخريجين ومدى الملاءمة الاقتصادية لمناهج التعليم في نيجيريا، اعتمادا على الدراسات التجريبية، هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الآتي: هل تعتمد تصورات الخريجين العاطلين عن أهمية التعليم الريادي التطبيقي في المناطق الفقيرة بشكل ذي دلالة إحصائية على فترة عدم العمل أو البطالة ومجال تخصصهم وطموحهم الوظيفي؟ اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم استخدام أداة الاستبانة، واشتملت عينة الدراسة على (960) خريج لم يحصلوا على وظائف، منهم (480) من الذكور، و(480) من الإناث من تخصصات مختلفة، وأشارت أهم النتائج إلى وجود

تأثير ذي دلالة إحصائية لمتغيرات التخصص ومجال الطموح الوظيفي وفترة البطالة على إدراك وتصور أهمية التعليم التطبيقي الريادي القائم على المشروعات.

وأجرى (ستون) وآخرون (Stone& etal,2012) دراسة هدفت إلى استكشاف نمط الطلاب حديثي التخرج في سوق العمل وآلية تحديد أجورهم ورواتبهم، خاصة في ظل الأزمة أو الركود الاقتصادي لسوق العمل، وارتكزت الدراسة على نتائج تقرير وطني لعينة اشتملت على(444) من الطلاب حديثي التخرج ما بين عامي (2006،2011). تناولت الدراسة عددا من المحاور المرتبطة بخبرات حديثي التخرج في سوق العمل أهمها: الخبرات الحالية والسابقة للخريجين في سوق العمل، مدى الرضا والمزايا الوظيفية. وأشارت أهم النتائج إلى أن ثلاثة أرباع العينة من الخريجين قد حصلوا على وظيفة بدوام كامل منذ التخرج وبراتب (28000) دولار، كما أن كل(4) من (10) أفراد العينة أشاروا إلى أن الوظيفة تحتاج إلى مؤهل عال لأربع سنوات، و(2) من (10) أشاروا إلى أن الوظيفة الأولى تمثل لهم المسار المهني المرغوب، و(9) من (10) أشاروا إلى عدم رضاهم عن سوق العمل.

أوجه تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

- جميع الدراسات السابقة والدراسة الحالية تناولت موضوع البطالة بشكل عام، والبطالة لدى خريجي الجامعات والمعاهد والكليات بشكل خاص مثل: نجاح (2018)، والعريبي (2017)، وبوعموشه (2016)، والبريفكاني ورشيد والأرتوشي (2010)، والنويصر(2010)، واكوري وآخرون (Ekuri, et al 2013).
- استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي في جمع البيانات من خلال استخدام أداة الاستبانة مثل: نجاح(2018)، والعريبي (2017)، وبوعموشه (2016)، والرضيع(2014) والبريفكاني ورشيد والأرتوشي(2010)، واكوري وآخرون (Ekuri, et al 2013)، وستون وآخرون(Stone& etal,2012).
- تنوعت نتائج الدراسات السابقة، فمثلاً من أسباب البطالة: إن التخصصات الجامعية لا تلبى احتياجات سوق العمل كما في دراسة نجاح (2018) ودراسة نويصر(2000)، وهذا يتشابه مع بعض نتائج الدراسة الحالية، ضعف التدريب والتأهيل للطلبة الخريجين، والنظرة المتدنية لبعض التخصصات، كما في دراسة العريبي (2017) ودرويش (2013) والبريفكاني ورشيد والأرتوشي (2010)، ودراسة ستون وآخرين(Stone& etal,2012) وتتشابه هذه النتائج مع نتائج الدراسة الحالية أيضاً.

أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

- الدراسة الحالية بحثت موضوع البطالة من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، وليس عند الطلبة الخريجين.
- استخدمت الباحثة المنهج النوعي(دراسة الحالة) من خلال استخدام أداة (المقابلة) وليس أداة الاستبانة.
- من أهم نتائج الدراسة الحالية التي لم ترد في الدراسات السابقة: تشجيع البحث العلمي للوقوف على أسباب البطالة وإيجاد الحلول المناسبة، إعداد هيئة التدريس إدارياً وأكاديمياً وفنياً، الحد من العمالة الوافدة وتحديد الحد الأدنى للأجور، واستغلال الأراضي الزراعية ودعم الصناعات المحلية.

منهج الدراسة

قامت الباحثة باستخدام المنهج النوعي (دراسة حالة)، عن طريق إجراء مقابلات معمقة مع طلبة الدراسات العليا في جامعة اليرموك للعام الدراسي 2018/2017.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من طلبة الدراسات العليا (ماجستير، ودكتوراه) من طلبة جامعة اليرموك للعام الدراسي 2018/2017.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (28) طالبا وطالبة من طلبة الدراسات العليا في كلية التربية، وتم اختيارهم قسريا لتحقيق أهداف الدراسة.

أداة الدراسة (المقابلة)

قامت الباحثة بإعداد أسئلة المقابلة، وحرصت أن تكون الأسئلة متكاملة وشاملة لموضوع الدراسة، وبلغ عددها ثلاثة أسئلة رئيسية.

صدق الأداة وموضوعيتها

للتأكد من صدق أداة المقابلة تم عرضها على مجموعة من المختصين في عدد من الجامعات الأردنية؛ واتفق المحكمون على مناسبة الأسئلة لموضوع الدراسة.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة استخدمت الباحثة استراتيجيتين من استراتيجيات ثبات منهج البحث النوعي:

مستخلص المعلومات: وهو باحثة محايدة قامت بتحليل المقابلات، واستخراج أهم الأفكار الواردة فيها، وتم عقد مقارنة بين النتائج التي توصلت إليها الباحثة من خلال استخدام معادلة (هولستي) للثبات بلغت نسبة الإتفاق 85%.

السجل الميداني: وهو سجل زمني يوضح تاريخ المقابلات مع المشاركين في الدراسة (طلبة الدراسات العليا). والملحق (أ) يوضح تاريخ عقد المقابلات.

النتائج

السؤال الأول: ما دور جامعة اليرموك في الحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظرك؟

- للسياسات التعليمية والاستراتيجيات التدريسية المختلفة، وربط النظرية بالتطبيق والأنشطة المنهجية واللامنهجية دور كبير في الحد من البطالة، وذلك من خلال:

1. توعية الطلبة بالتخصصات المطلوبة في سوق العمل حيث جاء عند المقابل (1) " لا بد من توعية الطلبة والأفراد بالتخصصات المطلوبة في سوق العمل، وجاء عند المقابل (2) " التوعية بالتخصصات من أجل العمل" وأكد المقابل(6) " توعية الشباب حول المجالات التي يمكن أن يدرسوها وما يمكن أن يستفيدوا منها بعد تخرجهم بما يوافق سوق العمل"، وجاء عند المقابل (9) " توجيه الطلبة وتشجيعهم على دراسة التخصصات التي يحتاجها سوق العمل"، وأكد المقابل (13) " يتمثل دور جامعة اليرموك في إعداد أفراد يتميزون بالتخصصية، ثم تدعيم سوق العمل"، وبيّن المقابل (16) أن للجامعة اليرموك والجامعات الأردنية الأخرى دوراً أساسياً في توعية الطالب وإحاطته حول التخصص " وأكد المقابل (22) " لجامعة اليرموك دوراً مهماً في الحد من البطالة من خلال وضع تخصصات يحتاجها السوق المحلي"، وقال المقابل (24) " أن تقوم الجامعة بالتركيز على التخصصات التي يتطلبها سوق العمل".

2. إيجاد تخصصات جديدة تتناسب وحاجة السوق والعمل على إغلاق التخصصات المشبعة. جاء عند المقابل (9) " إيقاف التخصصات لمدة معينة من الزمن حتى يتم توظيف الذين تخرجوا من التخصص"، وقال المقابل (14) " فتح فروع تخصصات دقيقة والبعد عن التخصصات العامة ما أمكن"، وجاء عند المقابل (18) " تقل البطالة عندما تغلق الجامعة بعض التخصصات المشبعة"، ووضع المقابل (19) " تخصصات مطلوبة وحديثة ومتوائمة مع ما يحتاجه المجتمع"، وأشار المقابل (27) " إلى وقف التخصصات التي أشبع منها السوق المحلي، والعمل على إدراج تخصصات جديدة تثري السوق المحلي"، وجاء عند المقابل (28) " إدراج تخصصات بما يتناسب وسوق العمل".

3. عقد الدورات التدريبية لإعداد الطلبة وتأهيلهم لسوق العمل. حيث قال المقابل (1) " يجب على الجامعة عقد المزيد من الدورات لإعداد الخريجين"، وعند المقابل (8) " يتم ذلك من خلال الدورات التوعوية وفتح دبلوم سنة أو سنتين في بعض التخصصات"، وجاء عند المقابل (20) " إعداد دورات تدريبية من سوق العمل ليستفيد الخريج"، وبيّن المقابل (27) " عمل دورات تدريبية للطلبة"، والمقابل (28) " تأهيل الطلبة وإعدادهم لسوق العمل".

- التوجه نحو التعليم المهني إلى جانب التعليم الأكاديمي والتخلص من ثقافة العيب يسهم بشكل كبير في الحد من البطالة. ووضح المقابل (2) " التوعية من أجل العمل في مجالات مختلفة والتخلص من ثقافة العيب"، وجاء عند المقابل (4) " توجيه الشباب بضرورة العمل في أي مجال وعدم الالتفات لثقافة العيب"، والمقابل (5) " توعية الشباب للعمل في قطاعات الدولة دون حرج مهما كان العمل والتخلص من ثقافة العيب". وبيّن المقابل (6) " أن نوع العمل لا ينقص من قيمة الفرد في المجتمع". قال المقابل (14) " يجب التركيز على الجانب المهني"، وأكد المقابل (24) " يجب إلغاء ثقافة العيب والعمل في أي مجال". وشجّع المقابل (26) " الطلبة على القبول بالعمل في أي مجال يعرض عليه بعد تخرجه أو حتى أثناء مسيرته التعليمية، وإن كان لا يتناسب مع تخصص أو أحلامه أو طموحاته".

- ربط النظرية بالتطبيق: بين المقابل (14) أنه "يجب على الجامعة أن تدرس العلوم التطبيقية والبعد عن الأسلوب النظري التقليدي"، والمقابل (16) "يلعب التطبيق العملي دوراً أكثر أهمية من الجانب النظري في مجال التحضير النفسي والعملي للطلبة في سوق العمل"، وأكد المقابل (17) "لا بد من ربط النظرية بالتطبيق في الجامعات أثناء التدريس".
- إعداد أعضاء هيئة التدريس أكاديمياً وإدارياً وفنياً كما جاء عند المقابل: (14)، (17).

السؤال الثاني: كيف يسهم التعاون بين الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في الحد من البطالة من وجهة نظرك؟

- إن سبل التعاون المختلفة والشراكة المجتمعية تسهم بشكل كبير في الحد من ظاهرة البطالة والتخلص من ثقافة العيب وذلك من خلال:
 - 1- تدريب الطلبة في ميادين العمل المختلفة بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي لاستثمار مواهبهم وتمييزهم. حيث أكد على ذلك المقابل (9) "بتدريب الطلبة في ميادين المجتمع المحلي وإتاحة الفرصة لهم في تطوير أنفسهم وأن يصبحوا أكفاء في مجالاتهم"، وقال المقابل (11) "تدريب الطلبة وتوظيف أوائل الخريجين"، وجاء عند المقابل (14) "تدريب الطلبة وترشيح من أهم أهل الثقة من قبل الجامعات للعمل في سوق العمل واختيار ذوي الخبرة والكفاءة؛ لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب"، وجاء عند المقابل (20) "تدريب عدد كبير من الطلبة من خلال مؤسسات التدريب المهني وتخريج من هم قادرين على العمل في المجتمع وتلبية احتياجاته"، وأشار المقابل (21) "إلى العمل على زيادة ساعات تدريب الطلبة في الميدان"، وجاء عند المقابل (23) "تدريب المتقدمين وتأهيلهم للعمل ومساعدتهم في الحصول على الوظائف التي تتناسب مع كفاياتهم ومؤهلاتهم"
 - 2- تشجيع البحث العلمي للوقوف على أسباب البطالة وإيجاد الحلول المناسبة للحد منها، جاء عند المقابل (14) "لا بد من إعطاء البحث العلمي دوره للقيام بإعداد الدراسات والأبحاث العلمية المتخصصة التي تقوم بتحليل واقع التعليم العالي وسوق العمل حتى يتم المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل" وأشار المقابل (1) إلى "وضع خطة يتم من خلالها التنسيق بين مؤسسات المجتمع المختلفة لدراسة البطالة والوقوف على أسبابها" وقال المقابل (7) "لا بد من معالجة المشكلات بتحديد مسبباتها مبدياً، والوقوف على أسبابها ثم تقديم الاقتراحات والتوقعات وتبادل الخبرات وذلك عن طريق تشجيع البحث العلمي".

- 3- تمويل المشاريع المختلفة التي تسهم في إيجاد فرص عمل للطلبة الخريجين. قال المقابل (7) أنه "يجب تمويل المشاريع المساهمة في إحداث وتوفير فرص عمل للطلبة الخريجين"، وجاء عند المقابل (20) "العمل على مشاريع وتشغيل قدر كبير من الخريجين أو من هم على مقاعد الدراسة"
- 4- توعية الطلبة بقيمة العمل المهني والحرفي. حيث جاء عند المقابل (1) و(17) "توعية الناس بقيمة العمل المهني إن وجدت رغبة في ذلك"

السؤال الثالث: ما أهم الاقتراحات والحلول الناجعة للحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظرك؟

- إقامة ورشات تدريبية لتدريب الطلبة وتوجيه طاقاتهم وتنمية مواهبهم. حيث اقترح المقابل (15) "تقديم دورات للطلبة بتطوير الذات وإدارة الوقت وغيرها من الدورات"، واقترح المقابل (16) "إقامة دورات تدريبية مؤهلة لسوق العمل"، واقترح المقابل (17) "عقد دورات تدريبية لاستثمار مواهب الشباب" واقترح المقابل (20) "تدريب عدد كبير من الطلبة من خلال مؤسسات التدريب المهني وتخريج عدد كبير قادرين على العمل في سوق العمل وتلبية احتياجاته"، والمقابل (22) "تدريب وتأهيل المتقدمين للعمل ومساعدتهم في الحصول على الوظائف التي تتناسب كفاياتهم ومؤهلاتهم".
- إنشاء مشاريع مختلفة لتشغيل الطلبة الخريجين وتوجيه طاقاتهم واستثمارها. حيث اقترح المقابل (4) "إنشاء مشروعات جديدة لتشغيل عدد كبير من أفراد المجتمع"، واقترح المقابل (6) "إيجاد المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تخلق فرص عمل" واقترح المقابل (7) "الاستفادة من مواهب الشباب في إقامة مشاريع ترفيهية، واستثمارية، وسياحية"، واقترح المقابل (16) "إقامة مشاريع متوسطة وكبرى تهدف إلى تشغيل الأيدي العاملة والخريجين الحديثين، وتسهم في دعم الاقتصاد المحلي"، واقترح المقابل (20) "بناء مصانع و إنشاء مشاريع لتشغيل عدد كبير من العمالة"، واقترح المقابل (27) "العمل على استثمار المشاريع داخل الأردن من خلال تشجيع أصحاب رؤوس الأموال الأردنيين"، واقترح المقابل (28) "تعزيز المشاريع الاستثمارية من قبل الحكومة وتخفيض الضرائب حتى يتم بناء مشاريع مختلفة وبالتالي إيجاد فرص عمل".
- تحسين جودة التعليم ومخرجاته، وهذا ما اقترحه المقابل (8) "تحسين مخرجات التعليم من خلال تحسين جودة التعليم في الجامعة" والمقابل (9) "تطوير وتحسين التعليم في الجامعات وإلغاء المحسوبة والواسطة"، والمقابل (15) "من المهم جدا النظر إلى طريقة التدريس فلا تكون عن طريق الحفظ والتلقين والحشو، وإنما استخدام الأساليب الحديثة لتظل المعلومات راسخة في عقل الطالب؛ ليتمكن من توظيفها في العمل"، واقترح المقابل (17) "الاهتمام بتحسين مخرجات التعليم حتى يتم تنشئة جيل واع ومبدع بتخصصه".
- ربط النظرية بالتطبيق الميداني في مجالات العمل المختلفة، وهذا ما اقترحه المقابل (17) "ربط الجانب النظري بالتطبيق"، واقترح المقابل (15) "ربط المساقات بسوق العمل بشكل مباشر ولا يكون التعليم مقتصرًا على الكتب"

- قبول عدد معين من الطلبة في كل تخصص كل عام، وهذا ما اقترحه المقابل (15) "قبول الطلبة بأعداد محددة كل عام"، والمقابل (17) "تحديد عدد معين من الطلبة في كل تخصص بما يتناسب وحاجة السوق"، واقترح المقابل (17) "ربط المساقات النظرية بالتطبيق الميداني في مجالات العمل المختلفة"
- إيقاف التخصصات الجامعية وبرامج الدراسات العليا المشبعة الراكدة في سوق العمل. فقد اقترح المقابل (17) "إيقاف برامج الدراسات العليا الراكدة".
- فتح المجال أمام البحث العلمي، حيث اقترح المقابل (5) "دراسة حاجة السوق والمؤسسات وانتقاء تخصصات تغطي حاجة السوق"، واقترح المقابل (16) "دراسة حاجة السوق من التخصصات"، واقترح المقابل (21) "فتح المجال أمام البحث العلمي ومواكبة التطور"، والمقابل (25) "دراسة جدوى بعض التخصصات الجامعية"، واقترح المقابل (28) "إدراج تخصصات جديدة بعد البحث العلمي لحاجة السوق المحلي".
- التوجه نحو العمل المهني والحرفي والتخلص من ثقافة العيب، حيث اقترح المقابل (1) "التوجه إلى العمل المهني لتأمين مصدر دخل"، واقترح المقابل (2) "العمل بعيدا عن الشهادة والمؤهل الجامعي"، كما جاء عند المقابل (8) "التشجيع على التعلم المهني وإتاحة الفرصة لخريجي الجامعة نفسها للتعين بعدم استقطاب الخريجين من الخارج". واقترح المقابل (28) "دعم الأردنيين وتوجيههم نحو الأعمال المهنية"، واقترح المقابل (20) "الإهتمام بالجانب المهني في المدارس والجامعات"، واقترح المقابل (16) "التشجيع على المهن الحرة والحرفية"، واقترح المقابل (23) "تنمية الوعي لأفراد المجتمع بأهمية الأعمال اليدوية"، واقترح المقابل (24) "إلغاء ثقافة العيب وتشجيع الشباب على العمل في أي مجال"، واقترح المقابل (27) "العمل على تشجيع الشباب على العمل في أي مجال وإلغاء ثقافة العيب"
- توجيه الطلاب لدراسة التخصصات التي يحتاجها سوق العمل. حيث اقترح المقابل (1) "دراسة التخصصات المطلوبة وتوعية الناس به".
- استغلال الأراضي الزراعية ودعم الصناعات المحلية. حيث اقترح المقابل (1) "دعم الصناعات الوطنية والعمل على توفير فرص عمل من خلالها"، واقترح المقابل (7) "استغلال الأراضي الزراعية وتشغيل الطلبة الخريجين" فقد اقترح المقابل (25) "دعم الاقتصاد الوطني لخلق فرص عمل".
- الحد من العمالة الوافدة وتحديد الحد الأدنى للأجور. اقترح المقابل (18) "التقليل من استقبال العمالة الوافدة:
- معالجة التحديات التي تقف أمام المرأة دخول سوق العمل. فقد اقترح المقابل (28) "معالجة التحديات والصعوبات التي تقف أمام دخول المرأة سوق العمل.

مناقشة نتائج الدراسة الحالية في ضوء نتائج الدراسات السابقة

- للسياسات التعليمية والاستراتيجيات التدريسية المختلفة، وربط النظرية بالتطبيق، والأنشطة المنهجية واللامنهجية دور كبير في الحد من البطالة.
- إيجاد تخصصات جديدة تتناسب وحاجة السوق، والعمل على إغلاق التخصصات المشبعة.
- عقد الدورات والورش التدريبية لإعداد الطلبة الخريجين وتأهيلهم لسوق العمل.
- التوجه نحو التعليم المهني إلى جانب التعليم الأكاديمي والتخلص من ثقافة العيب.
- إعداد أعضاء هيئة التدريس أكاديميا وإداريا وفنيا.
- إن سبل التعاون المختلفة والشراكة المجتمعية تسهم بحد كبير في الحد من ظاهرة البطالة والتخلص من ثقافة العيب.
- تشجيع البحث العلمي للوقوف على أسباب البطالة، وإيجاد الحلول المناسبة للحد منها.
- تمويل المشاريع المختلفة التي تسهم في إيجاد فرص عمل للطلبة الخريجين.
- توعية الطلبة بقيمة العمل المهني والحرفي.
- استغلال الأراضي الزراعية ودعم الصناعات المحلية.
- الحد من العمالة الوافدة وتحديد الحد الأدنى للأجور.
- معالجة التحديات التي تقف أمام المرأة دخول سوق العمل.

إن نتائج هذه الدراسة تتقارب مع نتائج الدراسات السابقة، فمن نتائج دراسة نجاح(2018): إن الجامعة لا تأخذ بعين الإعتبار احتياجات سوق العمل فيما يخص التخصصات المطلوبة، والإكتفاء بتخريج عدد هائل من الطلبة لا تتناسب وسوق العمل المحلي. و نتائج دراسة العريبي (2017): إن ارتفاع نسبة البطالة بين الخريجين يعود إلى العديد من العوامل منها ما يتعلق بعدم التناسب بين قوة العمل المتاحة في المجتمع وبين فرص العمل المتوفرة، ضعف التدريب والتأهيل التقني للخريجين، والعادات والتقاليد والنظرة المتدنية لبعض المهن. ونتائج النوبصر(2000): إن أبرز الأسباب المؤدي لمشكلة بطالة خريجي التعليم العالي إجماع القطاع الخاص عن تشغيل العمالة السعودية؛ بسبب ارتفاع تكلفتهم الاقتصادية مقارنة بالعمالة الوافدة، بالإضافة إلى إجماع بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص؛ بسبب غياب الشعور بالأمن الوظيفي فيه مقارنة بالقطاع العام، إضافة إلى استمرار التوسع في التخصصات الدراسية النظرية، ونقص في الخبرات الوظيفية عند معظم الباحثين عن العمل. ونتائج دراسة اكوري وآخرين (Ekuri, et al 2013): وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمتغيرات التخصص ومجال الطموح الوظيفي وفترة البطالة على إدراك وتصور أهمية التعليم التطبيقي الريادي القائم على المشروعات.

وقد يعود السبب في تقارب النتائج إلى إن الدول التي تم إجراء هذه الدراسات فيها هي دول ترتفع فيها نسبة البطالة على وجه العموم، وبين الخريجين على وجه الخصوص، إضافة إلى أنها دول قد تشهد

ارتفاع في عدد السكان وشح الموارد الطبيعية، وتدني الدخل والأجور، وارتفاع نسبة العمالة الوافدة، والتركيز على المادة النظرية في المؤسسات التعليمية والجامعات أكثر من التطبيق الميداني، وقد يعود أيضا إلى غياب الشراكة المجتمعية بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المحلي والمدني، وقد يعود أيضا إلى قلة المشاريع الإستثمارية التي تساهم في تشغيل الخريجين، وإكسابهم الخبرات والمهارات المطلوبة لسوق العمل.

نتائج الدراسة الحالية و نظرية رأس المال البشري

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من ضرورة تركيز الاهتمام على عملية التعليم وجودة مخرجاته، وإعداد الأكاديميين والاهتمام بالطلبة الخريجين، وضرورة الاهتمام بصقل مهارات الطلبة، وتدريبهم من خلال إلحاقهم بالدورات والورش التدريبية المختلفة، وضرورة عملهم في مشاريع استثمارية صغيرة ومتوسطة بهدف إعدادهم وتأهيلهم لسوق العمل؛ للحد من ظاهرة البطالة فإن تلك النتائج تتوافق مع المبادئ الأساسية التي تقوم عليها نظرية رأس المال البشري وهما الاستثمار في عمليتي التعليم والتدريب، وأهميتهما خاصة في الدول التي تشهد زيادة كبيرة في السكان الذين هم رأس المال البشري، وربما يعود السبب في ذلك من وجهة نظر المشاركين في الدراسة: إلى أن الأردن من الدول النامية التي تمتاز بارتفاع عدد السكان، وقلة الموارد الطبيعية، وإن الاستثمار الأمثل هو استثمار الموارد البشرية ورفع كفاءتها وصقل خبراتها، وذلك من خلال التركيز على عملية التعلم والتعليم، والبحث في طرق واستراتيجيات التدريس بحيث تواكب التطور والتقدم التقني والتكنولوجي، والاستفادة أكثر من الاقتصاد المعرفي. وقد يعود أيضا إلى أن المشاركين في الدراسة هم من طلبة الدراسات العليا الذين أنهوا المرحلة الجامعية الأولى وتوجهوا إلى سوق العمل، وظهرت إليهم حاجة سوق العمل من القوى العاملة المدربة، وتكشفت نقاط القوط والضعف لديهم. فجاءت آراؤهم واقتراحاتهم بناء على ذلك.

وتقترح الباحثة إجراء العديد من الدراسات حول نظرية رأس المال البشري وكيفية الاستفادة منها أكثر في الحد من ظاهرة البطالة في الأردن.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة التي توصلت إليها الباحثة التي أسفرت عنها المقابلات فإنها توصي بما يلي:

- العمل على إشراك جميع طلبة الجامعات بالأنشطة المنهجية واللامنهجية؛ لإكسابهم المهارات والخبرات التي تساعد على صقل شخصيتهم وتنمية مواهبهم.
- عقد الدورات التدريبية لطلبة الجامعات باستمرار لتأهيلهم لسوق العمل.
- ضرورة إعداد أعضاء هيئة التدريس أكاديميا وإداريا.
- ربط المواد النظرية بالتطبيق الميداني والتقني وتحسين مخرجات التعليم.
- غلق التخصصات المشبعة في الجامعات الأردنية والراكدة في سوق العمل.
- تشجيع الشراكة المجتمعية مع الجامعات للحد من ظاهرة البطالة.
- التشجيع على إنشاء مشاريع متوسطة وكبرى لتشغيل الطلبة الخريجين والحد من ظاهرة البطالة.

- التشجيع على استغلال الأراضي الزراعية ودعم المنتجات المحلية.
- تشجيع البحث العلمي للوقوف على أسباب مشكلة البطالة واقتراح الحلول المناسبة لها.
- العمل على الحد من الأيدي العاملة الوافدة وتحديد الحد الأدنى للأجور لهم.

المصادر والمراجع العربية:

- أحمد، سيد عاشور.(2008). مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- الأسطل، محمد مازن.(2014). العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين (1996-2012). رسالة ماجستير. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية بغزة.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.(2003). تقرير التنمية الإنسانية العربية.
- البريفكاني، احمد محمد اسماعيل ورشيد، خمي ناصر والارتوشي جاسم محمد سلو(2010). ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهوك. (الأسباب والمعالجات). مجلة تنمية الرفادين، 32(100):215-229
- البكر، محمد عبدالله.(2004). أثر البطالة على البناء الاجتماعي.مجلة العلوم الاجتماعية جامعة الكويت. 2(32)، 17.
- الجالودي، جميل.(1991). البطالة في الأردن. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات.سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. 7(4) p72.
- حذب، محمد .(2017). كيف يمكن خفض نسبة البطالة في الأردن. استرجع في الأول من يناير/2017 من المصدر الإلكتروني <http://www.raialyoum.com/?p=697729>
- حسن، رواية.(2004). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. مصر: الدار الجامعة للنشر.
- حويتي، أحمد وعبد المنعم، بدر ودمبا شيرنو، ديالو.(1998).علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي. الرياض: أكاديمية نايف للعلوم الأمنية.
- الحياي، وليد ناجي.(د.ت). دراسة بحثية حول البطالة. الأكاديمية العربية المفتوحة. كلية الاقتصاد، الدانمارك.
- دائرة الإحصاءات العامة.18,5(2017) . معدل البطالة خلال الربع الثالث من 2017. استرجع في 20 تشرين ثاني 2017 من المصدر الإلكتروني : http://dos.gov.jo/dos_home_a/main/archive/unemp/2017/Emp_Q3_2017.pdf
- درويش، سالم سليمان.(2013). البطالة في فلسطين في الفترة 1994-2013 وطرق علاجها. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، (5): 63-87.
- الرضيع، حسن عطت.(2014). الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة في الأراضي الفلسطينية. الحوار المتمدن (4502). تم استرجاعه في 20 تشرين ثاني/ 2017 من المصدر الإلكتروني <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=422295>

- الرطروط، فواز والحديد، عطا ف وهلاطات، خليل.(2004). الأثار الاجتماعية للبطالة في الأردن. استرجع في العشرين من كانون أول/2017 من المصدر الإلكتروني <http://www.mosd.gov.jo/images/files/std1.pdf>
- زكي، رمزي،.(1997). الاقتصاد السياسي للبطالة. الكويت: سلسلة عالم المعرفة.
- زكي، رمزي.(1998). الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة. مجلة عالم المعرفة. العدد 226 الكويت.
- سميرة، قنيدورة.(2010). دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة- دراسة ميدانية بولاية قسنطينة - رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة دالي إبراهيم، الجزائر.
- شبير، محمد منير عودة.(2015). دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني-دراسة حالة (بنك فلسطين). رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة.
- صوفان، ذكريات.(2001). توحيد صناديق العون الاجتماعي ودورها في معالجة الفقر والبطالة في الأردن.رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- العريبي، نورة عاشور. (2017). العوامل المؤثرة على بطالة الخريجين(دراسة تطبيقية على جامعة سبها). مجلة العلوم البحتة والتطبيقية، 16(2). ص 16-23
- عبد الجواد، مصطفى خلف.(2009). علم اجتماع السكان. عمان: دار المسيرة.
- عمون، سليم.(2010). قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة-دراسة قياسية تحليلية-حالة الجزائر. - رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس-سطفيف، الجزائر.
- عميرة، محمد.(1992). البطالة في الأردن: أبعاد وتوقعات. عمان: مركز الدراسات الدولية. الجمعية العلمية الملكية.
- فرج، سعاد عطا.(2008). البطالة في المجتمع المصري بين التحديات الاقتصادية والتداعيات الاجتماعية والأمنية. مجلة بحوث الشرق الأوسط، (22).
- القرشي، مدحت.(2007). اقتصاديات العمل. عمان: دار وائل للنشر.
- مناصرة، عالية عبد الله.(2012). ظاهر البطالة لدى خريجي طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية ودور الإدارات الجامعية في مواجهتها. أطروحة دكتوراه غير منشورة . جامعة اليرموك.
- موسى، عبد الله.(1999). البطالة بين أرقام العولمة والحل الشامل، مجلة النبأ، (36)،
- استرجع من المصدر الإلكتروني <https://annabaa.org/nba36/betala.htm>
- نجا، علي عبد الوهاب.(2005). مشكلة البطالة. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- نجاح، عمار بهاليل.(2018). البطالة لدى خريجي الجامعة: أسبابها وآثارها الاجتماعية والإقتصادية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي-قائمة-، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

- نعيم، بوعمشة (2016) . الشباب الجامعي وهاجس البطالة-دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة جيجل. مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، 3(22):117-137.
- النويصر، خالغ بن رشيد(2000). بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين واقعها وأسبابها وحلولها. رسالة دكتوراه، الرياض، السعودية.
- الوزني، خالد والرفاعي، أحمد.(2006). مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:

- Ekuri,E & Alade ,F& Sule,M& Odigwe ,F.(2013). Correlates of Unemployed Graduates perception of the importance of entrepreneurial education in poverty alleviations in cross river stste , Nigeria ,**Research in Education . Vol. 89(3).pp82-84.**
- **ergory,N, Mankiw.(2006). Marcoéconomie. De Book,Paris, 3édition.**
- **Stone , Ch& Van Horn ,C& Zukin ,C.(2012). Chasing the Ammerican dream:Recent college graduates and the great recession , Work Trends, The State University of New Jersey , Heldrich Center for Workforce Development (ERIC)**
- Feather,N. and .Barber,J. 1983. Depressive Reaction and un- employment.*Journal of Abnormal Psychology*,Vol.92.185-195.
- Goldsmith,A.and Veum, J.1997.Unemployment ,joblessness ,psychological well being and self-esteem:theory and evidence. *Journal of Socio- Economics*,Vol.26(2).133-159.
- Peters, M.(2013). **Human Capital Management Plane 2004-2008.**www.copyright.gov
- Pollis, A., & Schwab. P.(1979).**Human Rights:Cultural and Ideological Perspectives.**New York.Praeger Publishers.
- Probst,T.M.(2005).Economic Streesors (In J .Barling, E .Kelloway and M .From)Eds,(Handbook of Work Strees, London:Sage Publication).pp267-297.
- Young,R.1986. Counseling the Unemployed: attribution Issues. *Journal of Counseling and Devlopment*.Vol.64(6)374- 378.

الملحق (أ)

رقم المقابل	تاريخ عقد المقابلة
المقابل 1	26/11/2017
المقابل 2	26/11/2017
المقابل 3	26/11/2017
المقابل 4	26/11/2017
المقابل 5	26/11/2017
المقابل 6	26/11/2017
المقابل 7	26/11/2017
المقابل 8	26/11/2017
المقابل 9	27/11/2017
المقابل 10	27/11/2017
المقابل 11	27/11/2017
المقابل 12	27/11/2017
المقابل 13	27/11/2017
المقابل 14	27/11/2017
المقابل 15	28/11/2017
المقابل 16	28/11/2017
المقابل 17	28/11/2017
المقابل 18	28/11/2017
المقابل 19	28/11/2017
المقابل 20	28/11/2017
المقابل 21	28/11/2017
المقابل 22	28/11/2017
المقابل 23	29/11/2017
المقابل 24	29/11/2017
المقابل 25	29/11/2017
المقابل 26	29/11/2017
المقابل 27	29/11/2017
المقابل 28	29/11/2017