

العوامل المؤثرة على بطالة الخريجين (دراسة تطبيقية على جامعة سبها)

نواره عاشور العريبي

قسم اقتصاد زراعي, كلية الزراعة, جامعة سبها

للمراسلة: nuw.ereibi@sebhau.edu.ly

المخلص استهدفت هذه الدراسة التعرف على العوامل المؤثرة على بطالة الخريجين في جامعة سبها وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات والمعلومات حيث تم تصميم استبيان خاص للحصول على المعلومات المطلوبة باستخدام مقياس ليكرت ذي النقاط الخمسة , وتم توزيع استبيان على عينة من الخريجين للعام الدراسي من كلية الزراعة , كلية الآداب , كلية العلوم في جامعة سبها , مقدارها 260 وحدة وقد بينت الدراسة أن سبب 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 , الافتقار إلى قاعدة معلوماتية على مستوى الدولة , والعادات والتقاليد والنظرة المتدنية لبعض المهن.

الكلمات المفتاحية: البطالة - سوق العمل - الخريجين - التعليم.

Factors affecting unemployment among fresh graduates Applied study of the University of sebha

Nuwara Ashor Alareibi

Economy Department, Faculty of Agriculture, Sebha University

Corresponding Author: nuw.ereibi@sebhau.edu.ly

Abstract The aim of this study was to investigate the different factors that contribute to the unemployment problem of the university of Sebha graduates. The majority of the data used in this study was obtained through questionnaires, specifically designed to allow data analysis using Leekert's five points system. The questionnaires were distributed on 260 graduates of the University of Sebha, this included the school of agriculture, the school of literature and the school of Life sciences. The study revealed that there are numerous reasons behind the graduates unemployment problem, one of them is the proportionality between the existing workforce and the available job opportunities. Additional factors include inadequate training, lack of informational base and the social stigma associated with some jobs which collectively negatively affect the employability rate amongst university graduates.

Key Words: The unemployment, Laporte market, Graduates, Education.

المقدمة

1- اختبار العلاقة بين البطالة في صفوف الخريجين وفرص العمل المتاحة في السوق.

2- اختبار العلاقة بين البطالة في صفوف الخريجين و بين العادات والتقاليد الاجتماعية

3- اختبار العلاقة بين البطالة في صفوف الخريجين وغياب الأمن الوظيفي في القطاع الخاص.

4- اختبار العلاقة بين البطالة في صفوف الخريجين ونقص المعلومات.

5- اختبار العلاقة بين البطالة في صفوف الخريجين والتطورات التكنولوجية .

فرضيات الأولى

الفرضية الأولى: توجد علاقة بين البطالة في صفوف الخريجين وفرص العمل المتاحة في السوق.

الفرضية الثانية: توجد علاقة بين العادات والتقاليد الاجتماعية وبين البطالة.

أستحوذ مفهوم البطالة على أهميه كبيره من البحث والدراسة والتحليل لما له من أثر كبير على المجتمعات من جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والسياسية في دول العالم بشكل عام ودولنا النامية بشكل خاص كذلك لما لعنصر العمل من أهمية تكمن في توظيفه التوظيف الأمثل والكامل باعتباره من أهم عناصر العملية الإنتاجية . وفي ظل غياب الحلول الجذرية لهذه المشكلة, أو تأخر مواجهتها ,قد ينتج عنه آثار سلبية وخيمة على الفرد والمجتمع, متمثلة في ان تفقد الدولة عنصرا هاما من عناصر التنمية وهو عنصر الموارد البشرية. بالإضافة إلى التأكيد على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري , والذي يرتبط ارتباط وثيق بزيادة الإنتاجية في مختلف القطاعات , وترشيد الشباب ذكورا وإناث في اختيار التخصصات التي تتناسب وتتلاءم مع متطلبات واحتياجات سوق العمل.

الهدف من الدراسة :

الفرضية الثالثة: توجد علاقة بين البطالة في صفوف الخريجين وغياب الأمن الوظيفي في القطاع الخاص.

الفرضية الرابعة : توجد علاقة بين البطالة في صفوف الخريجين ونقص المعلومات.

الفرضية الخامسة: توجد علاقة بين البطالة في صفوف الخريجين والتطورات التكنولوجية.

الإطار النظري للبحث :-

تعرف البطالة بأنها الاختلالات بين قوة العمل المتاحة في المجتمع وبين فرص العمل فيه حيث ينظر إليها على أنها عدم القدرة على استيعاب الطاقات البشرية المعروضة في سوق العمل الذي يعتمد على العرض والطلب للقوى العاملة , ويتأثر بقرارات أصحاب العمل والأنظمة التي تفرضها الدولة . ويمكن تعريف البطالة أيضاً على أنها حرمان الفرد من الحق في العمل وحرمانه من تنمية قدراته وملكاته, وحرمان المجتمع من الاستفادة من هذه القدرات. وعرفت منظمة العمل الدولية البطالة بأنها. ذلك اللفظ الذي يشمل كل الأشخاص العاطلين عن العمل رغم استعدادهم له وقيامهم بالبحث عنه بأجر أو لحسابهم الخاص , وقد بلغو مرحلة عمرية تؤهلهم للكسب والإنتاج [11]. ووفق المفهوم الرسمي فإنها تعني الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة وعند مستويات الأجر السائدة.

أما المفهوم العلمي للبطالة فيعبر عنها بالحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل استخداماً كاملاً أو بالشكل الأمثل للاستخدام , ويكون الناتج الفعلي لهذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل, مما يؤدي لتدني مستوى الرفاهية لأفراده [6].

أسباب البطالة:

- ارتفاع معدل النمو السكاني الذي يؤدي إلى زيادة نمو القوى العاملة, في معظم الدول النامية . فكلما زادت نسبة التضخم السكاني زادت نسبة البطالة , وأدى ذلك إلى الخلل في توازن العرض والطلب في سوق العمل .

- الأعداد الكبيرة من الخريجين في مختلف التخصصات والناتجة عن عدم تقييد ووضع ضوابط لسياسة القبول في التخصصات الجامعية , مما ينتج عنه عدم قدرة سوق العمل على استيعاب كل هذه الأعداد الكبيرة من الخريجين.

- التخلف في أساليب وطرق العمل, وعدم تطويرها وتوسيعها كماً ونوعاً.

- إقبال الخريجين على الوظائف المكتتبية والذهنية, وعدم انتشار ثقافة العمل الحرفي واليدوي, والتعريف بأهميته للمجتمع.

-توظيف بعض الشباب الخريجين في وظائف لا تتناسب ومؤهلاتهم ,بالإضافة إلى عدم تطوير القوانين المنظمة للعلاقة بين الموظف وجهة العمل كالمرتبات والتأمينات وغيرها.

- عدم توفر قاعدة بيانات مسبقة عن خصائص الطلب والعرض بسوق العمل , والتي تساعد الطلبة في اختيار تخصصاتهم المطلوبة التي تؤهلهم للعمل بعد التخرج.

- أنواع البطالة

1- البطالة السافرة والمقتنة

البطالة السافرة هي حالة التعطل الظاهرة التي يعاني منها معظم العاطلين عن العمل وقد تستمر لفترات طويلة أو قصيرة حسب ظروف الاقتصاد الوطني , وتتفاوت أثارها ففي الدول النامية تكون أثارها أكثر حدة نظراً لعدم تقديم مساعدات أو إعانات للعاطلين عن العمل, كما يحدث في الدول المتقدمة. أما بالنسبة للبطالة المقتنة فهي الحالة التي يكون فيها عدد العاملين أكبر من الحاجة الفعلية للعمل . وتوقفهم عن العمل لا يؤدي إلى نقص الإنتاج لأنهم لا يضيفون للعملية الإنتاجية شيئاً.

2- البطالة الدورية :

وهي التي تظهر نتيجة الدورات الاقتصادية الناجمة عن فترات الرواج والكساد الاقتصادي, ففي فترات الرواج يزداد معدل التوظيف وتقل البطالة والعكس يحدث في فترات الكساد والهبوط الاقتصادي.

3- البطالة الاحتكاكية :

وتنشأ عندما يترك بعض العمال وظائفهم بحثاً عن وظائف أخرى, والسبب الرئيسي للبطالة الاحتكاكية هو نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل [5]. وعلاج هذا النوع من البطالة هو إعادة تدريب وتأهيل العاملين أو تغيير وظائفهم.

4- البطالة الهيكلية:

وهي التي تصيب جزء من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني فتنتج حالة من عدم التوافق بين العمل وخبرات الباحثين عنه, كما أن التطور التكنولوجي السريع يمكن أن يؤدي إلى إحداث هذا النوع من البطالة [1].

5- البطالة الاختيارية والإجبارية :

الاختيارية هي الحالة التي يتخلى فيها العامل عن العمل بمحض إرادته باستقالته من العمل لأي سبب كان , كرفضه المشاركة في العملية الإنتاجية أو الانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف [11]. أما البطالة الإجبارية فهي حالة إرغام العامل على ترك العمل , رغم وجود الرغبة لديه في العمل وبالأجر السائد, كحالة تسريح العمال بشكل جماعي أو الطرد

القشري، والذي يحدث في حالات الكساد والهبوط الاقتصادي في بعض البلدان .

6- البطالة الموسمية :

هي البطالة التي غالباً ما تظهر في الأنشطة الاقتصادية الموسمية، والتي يقتصر فيها الإنتاج على فصل معين من السنة، كما هو الحال في قطاع الزراعة مثلاً، بالإضافة إلى بعض الصناعات الموسمية الأخرى والتي يدرك فيها العاملين أن نشاطهم موسمي وغير دائم [7].

الآثار المترتبة على البطالة والنفسية- الآثار الاجتماعية والنفسية..

تشكل البطالة سبب رئيسي لمعظم الأمراض الاجتماعية في المجتمعات التي تعاني منها، ويترتب عليها مجموعة من الآثار الاجتماعية والنفسية ، فهي لا تعني فقط حرمان الشخص من مصدر معيشته وهو الدخل الذي يعتبر صمام الأمان للفرد والأسرة ، بل يترتب عليها آثار مرتبطة بالانحراف عن المعايير والقيم السائدة في المجتمع ، فالبطالة علاقة بالجانب الأمني من حيث عدم الاستقرار ونفسي الجريمة في المجتمع ، الناتج عن شعور العاطلين بالظلم وعدم العدالة الاجتماعية . ومن الناحية النفسية يظهر تأثير البطالة في إجمالي الآثار الناجمة عن معانات العاطلين النفسية والأخلاقية ، والشعور بالظلم وعدم العدالة في توزيع موارد المجتمع. كما أنها تقضي لحالة من التشرد الاجتماعي وما يصاحبها من مشكلات اجتماعية وضغوطات اقتصادية لدى الشباب الخريجين العاطلين عن العمل مما قد يدفعهم للهجرة لمجتمعات أخرى ، أو التفكير جدياً بالانتقام من المجتمع الذي يرفض منحهم فرصة العيش الكريم ، وهذه العزلة التي يعيشها العاطلون عن العمل قد تكون سبباً في إصابتهم بالعديد من الأمراض النفسية والجسدية [9].

ثانياً- الآثار الاقتصادية :

أما فيما يتعلق بالآثار الاقتصادية للبطالة على المستوى الكلي فكلنا نعلم أن أهم مؤشر في اتجاهات الطلب على العمل هو نمو الإنتاج ، وبالتالي فإن انخفاض معدلات النمو للناتج الإجمالي يعني ارتفاع في معدلات البطالة ، وقد لوحظ أن الوضع في المنطقة العربية بصورة عامة ومنذ التسعينات تخلص في ضعف أداء الإنتاج مقارنة بالنمو السريع في القوة العاملة ، كما أن النمو في القوة العاملة قد فاق الزيادة التي طرأت على فرص التوظيف [9].بالإضافة إلى أن هذا الهدر للموارد البشرية في المجتمع يفضي إلى تأخر مشاريع التنمية ، كنتيجة لعدم الاستفادة من الكوادر والخريجين بعد إعدادهم علمياً وتقنياً.

ثالثاً- الآثار السياسية :

وفق ما ألت إليه الأوضاع السياسية بشكل عام وفي وطننا العربي بشكل خاص في الوقت الحاضر، لم تعد الحرية وحقوق الإنسان كافية للحكم على ديمقراطية ونجاح الأنظمة السياسية.يل يضاف إليها معايير اقتصادية واجتماعية كثيرة، وظاهرة البطالة وما يصاحبها من آثار يمكن أن تخل بهذه المعايير . فنلاحظ أن بعض فئات العاطلين عن العمل قد نفذ صبرها ولم تعد تؤمن وتتق بالوعد والآمال المعطاة لها، وبدأت ترفع شعارات التمرد والتغيير، لشعورها بالغضب والحاجة إلى إيجاد حلول جذرية لها، أو قد يعمد البعض من الشباب المتعلم للاندفاع نحو التطرف الفكري المؤثر في الاستقرار السياسي للمجتمع والدولة [4]. وهذا يتطلب التعقل والضببط والنظر إلى القضايا من منظور واسع وشامل في محاولة لتفهم حق المواطن في العيش الكريم في وطنه، والعمل على إرساء قواعد العدالة الاجتماعية.

الدراسات السابقة:

1- دراسة مرشد [10] بعنوان " مستقبل الشباب السعودي بين الممارسات والتوظيف" وقد توصلت الدراسة إلى أن نقص الخبرة هي من أبرز المعوقات التي تحول دون توظيف الوظائف في المملكة.وقد أوصت الدراسة بضرورة إيجاد فرص التدريب الكافية، وقيام القطاع الخاص بإعطاء الفرص للخريجين السعوديين باكتساب الخبرة والمهارة .

2- دراسة ماهر[9] بعنوان "خريجو الجامعة وسوق العمل" وتوصلت الدراسة إلى ضرورة إعادة هيكلة الاقتصاد الجزائري وتشجيع الاستثمارات وتنوع مصادر الدخل ومحاربة الفساد كمدخل لحل مشكلة البطالة في الجزائر .

3- دراسة الغصين [3] بعنوان "بطالة خريجي الهندسة،أسباب وحلول، دراسة حالة قطاع غزة" توصلت الدراسة إلى أن برامج التشغيل المؤقت لا تعطي الحل الأمثل لمشكلة خريجي، كما ان القطاع الحكومي هو المستخدم الأكبر لخريجي كليات الهندسة.

4- دراسة علي [6] بعنوان (مشكلة البطالة في السودان وآثارها الاقتصادية والاجتماعية في الفترة من 1970-2004) وقد توصلت الدراسة إلى أن قلة المطلوب من القوى العاملة بالمقارنة بالمعروض منها نتيجة لقلّة فرص التشغيل من جهة ووجود عرض كبير من القوى العاملة من جهة ثانية كما أن افتقار التنسيق الكامل من المسؤولين لربط السياسات السكانية والسياسات التعليمية والسياسات الاقتصادية.وعدم وجود ترابط بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية هي من أهم أسباب البطالة.

منهجية الدراسة:

المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- المتوسط الحسابي وذلك لمعرفة مدى "Deviation" للتعرف أفراد العينة على كل عبارة من عبارات متغيرات البحث الأساسية.
- 2- الانحراف المعياري "Standar Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة.

اختبار فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: توجد علاقة بين أعداد الخريجين وبين فرص العمل المتاحة في السوق بمعنى احتياجات سوق العمل. وقد تم تمثيل هذه الفرضية من خلال الفقرات التالية: (1,2,3,4,5)

أن البحث أعتمد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات والمعلومات حيث تم تصميم استبيان خاص للحصول على المعلومات المطلوبة باستخدام مقياس ليكرت ذي النقاط الخمسة فأعطيت إجابة (أوافق بشدة) 5 درجات و (أوافق) 4 درجات و (محايد) 3 درجات و (غير موافق) 2 درجات و (غير موافق بشدة) 1 درجة .

مجتمع وعينة الدراسة:

تم توزيع استبيان على عينة من الخريجين لجامعة سبها في ليبيا، قوامها (270) خريج لدى فحص الاستبيانات المستردة تبين أن (70) منها غير صالحة للتحليل الإحصائي لنقص بياناتها أو تناقضها فتم استبعادها وبالتالي كان عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل 200 استبيان، وقد بلغ عدد الذكور 80 وحدة مثلت 40% من مجتمع الدراسة في حين بلغ عدد الإناث 120 وحدة مثلت 60% من مجتمع الدراسة.

الجدول رقم (1)

رقم الفقرة	وجود فائض كبير في اعداد الخريجين.	تزايد أعداد الخريجين ذو التخصصات الأدبية	عدم التوافق بين المهارات المطلوبة لسوق العمل وبين المهارات التي يمتلكها الخريجين	عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يخلقها الاقتصاد وبين حجم الداخلين الجدد	تزايد أعداد الخريجين من الجامعات مقابل محدودية الوظائف في القطاع الحكومي.
1	115	100	120	170	150
2	35	40	40	20	30
3	5	1	30	10	10
4	30	40	10	0	5
5	15	19	0	0	5

الجدول رقم (2)

رقم الفقرة	1	2	3	4	5
Vaid	119	119	119	119	119
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4.025	3.81	4.35	4.8	4.57
Std.Deviatio	1.372	1.46	0.91	0.51	0.89
n	5	1	1	1	3
Sum	805	762	890	960	915

كأحد العوامل المؤثرة على البطالة حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.575 وانحراف معياري 0.893.

3- لقد بلغ المتوسط الحسابي للفقرة المتعلقة بعدم التوافق بين المهارات المطلوبة لسوق العمل وبين المهارات التي يمتلكها الخريجين (4.35) وانحراف معياري 0.911

4- لقد بلغ المتوسط الحسابي للفقرة المتعلقة بوجود فائض كبير في الخريجين 4.025 وانحراف معياري 1.3725.

5- احتلت الفقرة الثانية الخاصة بتزايد أعداد الخريجين ذو التخصصات الأدبية الترتيب الأخير حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 3.81 وانحراف معياري 1.461 وبهذا تعتبر إجابة العينة على الفقرة الثانية أقل تجانساً من بقية الفقرات الواردة في الفرضية الأولى.

أظهرت نتائج الدراسة ومن خلال الجدول رقم (1) و(2) ما يلي:

- 1- أن عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يخلقها الاقتصاد وبين حجم الداخلين الجدد يعتبر من أهم العوامل المؤثرة على البطالة بين الخريجين حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة 4.8 وانحراف معياري 0.511
- 2- يأتي العامل المتعلق بتزايد أعداد الخريجين من الجامعات مقابل محدودية الوظائف في القطاع الحكومي، في المرتبة الثانية

الفرضية الثانية: توجد علاقة بين العادات والتقاليد الاجتماعية وبين البطالة. وقد تم تمثيل هذه الفرضية من خلال الفقرات التالية:
الجدول رقم (3)

السؤال	عدم تقبل بعض الخريجين للعمل في المناطق النائية	النظرة المتدنية لبعض المهن	العادات والتقاليد الاجتماعية التي تفضل اقتصار عمل المرأة على مجالات محدودة
رقم الفقرة	6	7	8
موافق بشدة	100	130	140
موافق	70	70	30
حيادي	20	0	20
غير موافق	10	0	7
غير موافق بشدة	0	0	3

الجدول رقم (4)
ومقتصرة على بعض المجالات الترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية لها حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 4.485, كما أن الانحراف المعياري لها 0.918 وبهذا تعتبر إجابة العينة على الفقرة السابعة أكثر تجانساً من بقية الفقرات الواردة في الفرضية الثانية.

رقم الفقرة	8	7	6
Vaid	200	200	200
Missing	0	0	0
Mean	4.485	4.65	4.3
Std.Deviation	0.918	0.478	0.844
Sum	897	930	860

3 - ان أقل قيمة للمتوسطات الحسابية كانت للفقرة (6) حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.3), وانحراف معياري 0.844 أي أن العينة توافق على أن عدم تقبل بعض الخريجين للعمل في المناطق النائية هو احد اسباب البطالة.
الفرضية الثالثة: توجد علاقة بين غياب الأمن الوظيفي في القطاع الخاص وبين تزايد معدلات البطالة.
وقد تم تمثيل هذه الفرضية من خلال الفقرات التالية:
(9,10,11,12,13)

أظهرت نتائج الدراسة ومن خلال الجدولين رقم (3) و(4) ما يلي:
1- أن أعلى قيمة للمتوسط الحسابي بلغت (4.65) وهذا يعني إن نسبة كبيرة من العينة توافق على وجود النظرة المتدنية لبعض المهن والبطالة كما أن الانحراف المعياري بلغ 0.478 وبهذا تعتبر إجابة العينة على الفقرة السابعة أكثر تجانساً من بقية الفقرات الواردة في الفرضية الثانية.
2- احتلت إجابة العينة على الفقرة 8 والمتعلقة العادات والأعراف الاجتماعية التي تجعل مجالات عمل المرأة محدودة

الجدول رقم (5)

رقم الفقرة	عدم وجود غطاء قانوني يحمي العاملين في القطاع الخاص	وانخفاض مستويات الاجور.	وظروف العمل الاكثر صرامة مقارنة بالقطاع العام	منافسة العمالة الوافدة للخريجين الجامعين في القطاع الخاص	انخفاض معدل أجور العمالة الوافدة مقارنة بمعدل أجور العمالة المواطنة
رقم الفقرة	9	10	11	12	13
موافق بشدة	88	120	144	16	110
موافق	52	50	20	40	60
حيادي	20	10	36	60	10
غير موافق	30	10	0	30	15
غير موافق بشدة	10	10	0	40	5

الجدول رقم (6)

رقم السؤال	9	10	11	12	13
رقم السؤال	9	10	11	12	13

3- لقد بلغ المتوسط الحسابي للفقرة المتعلقة بالعلاقة بين انخفاض معدل أجور العمالة الوافدة مقارنة بمعدل أجور العمالة الوطنية والبطالة (4.275) وهذا يعني ان نسبة كبيرة من العينة توافق على وجود علاقة بين انخفاض معدل أجور العمالة الوافدة في القطاع الخاص والبطالة بين صفوف المواطنين, كما ان الانحراف المعياري بلغ 1.026 وهذا يعني ان اجابة العينة اقل تجانساً.

4- أن أقل قيمة للمتوسطات الحسابية كانت للفقرة الثانية عشر حيث بلغت 3.2 وهذا يعني أن العينة توافق إلى حد ما على اعتبار أن منافسة العمالة الوافدة للخريجين الجامعيين في القطاع الخاص عامل يزيد من معدل البطالة.
الفرضية الرابعة: توجد علاقة بين نقص المعلومات والبطالة. وقد تم تمثيل هذه الفرضية من خلال الأسئلة التالية: (14,15,16).

200	200	200	200	200	Vaid
0	0	0	0	0	Missing
4.275	3.2	4.54	4.3	3.89	Mean
1.026	1.241	0.781	1.102	1.259	Std.Deviation
855	2930	908	860	778	Sum

أظهرت نتائج الدراسة ومن خلال الجدولين رقم (5) و(6) ما يلي:

1- ان ظروف العمل الاكثر صرامة في القطاع الخاص, مقارنة بالقطاع العام يعتبر من أكثر العوامل تأثيراً حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة الحادية عشر 4.54 وبانحراف معياري 0.3 وبانحراف يعني ان نسبة كبيرة من العينة توافق على أن كثرة حالات الدمج والفصل والتغيير لها آثارها السلبية على المشاريع.

2- أن انخفاض مستويات الاجور تأتي في المرتبة الثانية من حيث كونها أحد العوامل التي تؤثر على البطالة حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة السادسة عشر 4.3 وبانحراف معياري 1.102

الجدول رقم (7)

السؤال	توجد مشكلة في نقص المعلومات المتعلقة	افتقار اصحاب العمل لبيانات عن الاشخاص الباحثين عن عمل	عدم وجود وحدات إدارية في الجامعات لمساعدة الخريجين والخريجات في البحث عن فرص عمل مناسبة
رقم السؤال	14	15	16
موافق بشدة	170	150	140
موافق	20	30	50
حيادي	10	10	5
غير موافق	0	5	3
غير موافق بشدة	0	5	2

الجدول رقم (8)

16	15	14	رقم السؤال
200	200	200	Vaid
0	0	0	Missing
4.615	4.575	4.8	Mean
0.706	0.893	0.511	Std.Deviation
923	915	960	Sum

أظهرت نتائج الدراسة ومن خلال الجدولين رقم (7) و (8) ما يلي:

1- أن أعلى قيمة للمتوسط الحسابي بلغت 4.8 للسؤال (14) مما يدل على ان العينة توافق على أن نقص المعلومات المتعلقة بفرص العمل يؤثر على البطالة, كما بلغت قيمة الانحراف المعياري 0.51 وتعتبر هذه القيمة أكثر تجانس من بقية الأسئلة الواردة في الفرضية الرابعة.

الجدول رقم (9)

السؤال	عدم اهتمام الدولة بإعادة تأهيل ورفع كفاءة الخريجين	نقص البرامج التدريبية في الجامعات	افتقار الخريجين الى لغة اجنبية
--------	--	-----------------------------------	--------------------------------

19	18	17	رقم السؤال
185	170	160	موافق بشدة
5	10	30	موافق
4	5	5	حيادي
3	5	4	غير موافق
3	10	1	غير موافق بشدة

الجدول رقم (10)

19	18	17	رقم السؤال
200	200	200	Vaid
0	0	0	Missing
4.83	4.625	4.72	Mean
0.673	1.019	0.658	Std.Deviation
966	925	944	Sum

• منافسة العمالة الوافدة و انخفاض معدل أجورها في القطاع الخاص.

• نقص المعلومات المتعلقة بفرص العمل والافتقار إلى قاعدة بيانات رصينة.

التوصيات :

1- الربط المدروس بين سياسة التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل لسد الفجوة بين العرض والطلب على اليد العاملة .

2- خلق قاعدة معلوماتية على مستوى الدولة , للتعريف بالوظائف والباحثين عنها للقطاعين العام والخاص .

3- العمل على تنظيم وتقنين استقدام العمالة الأجنبية، بحيث يقتصر استخدامها في مهن محددة، وتتكفل بها جهات محددة.

4- تبني فكرة تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة، التي تعتبر أحد أبرز الآليات المناسبة لحل مشاكل البطالة ، والاستفادة من الكوادر المؤهلة والفاعلة لزيادة الإنتاجية .

5- تحسين المناخ الاستثماري لاستقطاب الاستثمارات المحلية والخارجية، وذلك بتقليل وتخفيف القيود التنظيمية والقانونية، التي من شأنها أن تعرقل الاستثمارات دون المساس بسيادة الدولة.

6- تشجيع بعض القطاعات المغيية والمهملة، والتي تكون ذات عوائد ربحية كبيرة، وتخلق فرص عمل جيدة للشباب، إذا ما وأحسن استثمارها، كقطاع السياحة مثلاً وخاصة أن ليبيا بيئة سياحية خصبة.

7- نشر الوعي الثقافي للتعريف بأهمية الأعمال والمهن الحرفية، بحيث لا يقتصر بحث الشباب عن الوظائف المكتنية فقط، بالإضافة إلى التوعية بأهمية دور المرأة ومشاركتها بكافة المجالات في المجتمع.

المراجع :

- [1]- أحمد حويطي وآخرون - علاقة البطالة بالجريمة في الوطن العربي- الرياض - مركز الدراسات والبحوث - أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية- 1998- ص30.
- [2]- إشراقة عبدالله محمد - مشكلة البطالة في السودان وأثارها الاقتصادية والاجتماعية في الفترة من 1970-2004 - رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة النيلين ,السودان,2005.

أظهرت نتائج الدراسة ومن خلال الجدولين رقم(9) و (10) ما يلي:

1- لقد بلغ المتوسط الحسابي للفترة المتعلقة بالعلاقة بين عدم اهتمام الدولة بإعادة تأهيل ورفع كفاءة الخريجين والبطالة (4.72) وهذا يعني أن نسبة كبيرة من العينة توافق على وجود العلاقة اعلاه.

2- أن أعلى قيمة للمتوسط الحسابي 4.83 للفقرة التاسعة عشر، مما يدل على أن افتقار الخريجين الى لغة اجنبية يعتبر احد العوامل التي تقلل من فرص التوظيف للخريجين

3- أن العامل المتقدم فيص البرامج التدريبية في الجامعات احتل المرتبة الثالثة حيث إن قيمة المتوسط بلغت 4.625.

النتائج

• استناداً إلى ما تقدم في عملية تحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

• من أهم التحديات التي تواجهه مؤسسات التعليم العالي والتدريب المهني إعادة تأهيل الشباب حديثي التخرج وتدريبهم، حيث يفتقر الكثير منهم إلى الحرفية والخبرة في مجال تخصصه والتي يحتاجها سوق العمل .

• عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يخلقها الاقتصاد وبين حجم الداخلين الجدد .

• تزايد أعداد الخريجين من الجامعات مقابل محدودية الوظائف في القطاع الحكومي..

• النظرة المتدنية لبعض المهن .

• العادات والأعراف الاجتماعية التي تجعل مجالات عمل المرأة محدودة ومقتصرة على بعض المجالات، وعدم تقبل العمل في المناطق النائية.

• قلة المزايا للعاملين في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام.

- [3]- عامر علي رأفت الغصين - خريجي الهندسة, أسباب وحلول, دراسة حالة قطاع غزة - رسالة ماجستير غير منشورة- الجامعة الإسلامية, غزة 2014.
- [4]- خالد النويصر - بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي - دراسة تكميلية - جامعة أم القرى - مكة - 1999 - ص56.
- [5]- عاصم عرب- اقتصاديات العمل- نظرية عامة -الرياض- جامعة الملك سعود -1994- ص88 .
- [6]- على عبد الوهاب نجا - مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي- الدار الجامعية-2005- ص142, ص144.
- [7]- فكري أحمد نعمان- النظرية الاقتصادية في الإسلام- دبي- الإمارات العربية المتحدة - دار القلم - ط 1 -2000. ص114.
- [8]- كمال مصطفى- البطالة ووسائل التوظيف الكامل- كلية التجارة- جامعة فؤاد الأول - دار الفكر- 1952 - ص47.
- [9]- ماهر أحمد - تقليل العمالة - جامعة الإسكندرية - مصر - الدار الجامعية - دط2000- ص81 .
- [10]- مرشد سمير" مستقبل الشباب السعودي بين الممارسات والتوظيف"مؤتمر اتحاد الجامعات العربية - بيروت - 2000 .
- [11]- David Begg et autres -Dunod- Macroeconomie-edtion2-paris-1999- p213-214