مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: واقع توظيف خريجي العلوم الاجتماعية في سوق العمل في مجتمع الإمارات (دراسة ميدانية)
اسم الكاتب: لطيفة عبدالكريم الزرعوني، خليل عبدالله المدني
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9319
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 17:04 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم الإنسانية والاجتماعية



المجلد 20، العدد 4
جمادى الثاني 1445هـ / ديسمبر 2023م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

https//:doi.org/10.36394/jhss/20/4/7

واقع توظيف خريجي العلوم الاجتماعية في سوق العمل في مجتمع الإمارات: دراسة ميدانية

لطيفة عبدالرحيم الزرعوني[1]

خليل عبدالله المدني[2]

تاريخ الاستلام: 21-04-2022 تاريخ القبول: 8-06-2022

ملخص البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى واقع توظيف خريجي العلوم الاجتماعية في سوق العمل في مجتمع الإمارات من وجهة نظر الخريجين، وقد صممت الباحثة استبانه اشتملت على ثلاثة محاور، المحور الأول: علاقة المتغيرات الاجتماعية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل، والمحور الثاني: علاقة المتغيرات الاقتصادية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل، والمحور الثالث: علاقة المتغيرات الثقافية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل؛ إذ تم توزيع الاستبانة (إلكترونياً) على عدد من خريجي قسم علم الاجتماع البالغ عددهم (225) خريجاً مسجلين في رابطة الخريجين حسب آخر إحصائية للعام 2002 - 2021، وكان العائد منها (102). وكشفت نتائج الدراسة أن واقع توظيف خريجي العلوم الاجتماعية تتمثل في الآتي: البحث عن وظيفة ذات امتيازات جيدة، البحث عن وظيفة تحقق مركز اجتماعياً عالياً، تفضيل أن يكون مكان العمل قريباً من المنزل، الرغبة في الحصول على وظيفة إدارية، عدم توفر شواغر كافية في القطاع الحكومي، والتخصص غير مطلوب في القطاع الخاص، السعي لتقلد مناصب عليا كـ (منصب المدير)، الرغبة في تقلد وظائف إدارية أسوة بأسرهم، اقتصار الوظائف الشاغرة على التخصصات العلمية، صعوبة قبول العمل بنظام المناوبة، وأخيراً، كانت الوظائف المعروضة في سوق العمل لا تناسب الخريجين.

الكلمات الدالة: التوظيف، الخريج، العلوم الاجتماعية، سوق العمل، التنمية.

(1) كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الشارقة (الشارقة – الإمارات العربية المتحدة)

ldorabi@hct.ac.ae

(2) كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الشارقة (الشارقة – الإمارات العربية المتحدة)

المقدمة:

رحلة البحث عن وظيفة بعد التخرج في التعليم العالي مشكلة تؤرق الخريجين، بالرغم من تهافت مؤسسات التوظيف على الخريجين في معارض التوظيف، إلا أن البعض يتعطّل فترة من الزمن حتى يحصل على وظيفة. فنجد أن أعداد الباحثين المسجلين في قاعدة بيانات وزارة الموارد البشرية والتوطين بلغ عددهم (9199) مواطن ومواطنة على مستوى الدولة. (موقع مجلس الوزراء: 2022). وذكرت دائرة الموارد البشرية لحكومة الشارقة أن في العام 2018 تم تعيين (1914) مواطن ومواطنة في الوظائف المختلفة في سوق العمل، وأن أعداد المنتسبين للبرامج التأهيلية من شريحة الباحثين عن العمل (5736) باحث وباحثة عن عمل من أبناء إمارة الشارقة، وأن أعداد المتدربين ميدانياً من الباحثين عن العمل (983) متدرب ومتدربة. (دائرة الموارد البشرية: 2018).

عملت دولة الإمارات جاهدة لإتاحة الفرصة لجميع الخريجين للمشاركة في برامج التنمية، عن طريق توفير التعليم العالي ذي الجودة العالية لجميع أبناء الوطن وتطوير التعليم بما يتناسب مع أعلى المعايير العالمية، وتوظيف التقنيات الحديثة في التدريس وتحسين أساليبها، وسوق العمل في دولة الإمارات تحتاج إلى إمداد كاف من الخريجين المواطنين المؤهلين لتحقيق أهداف الدولة للوصول إلى الريادة والتنافسية العالمية، ويتطلع أصحاب العمل في التوظيف ممن يتمتعون بالمهارات والخبرات التي تلائمهم لتحقيق الأهداف المرجوة للتنمية. ونرى أن بعض المؤسسات التي لها دور مهم في عملية التنمية الاقتصادية تحاول سد الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، بتدريب الخريجين وتنمية مهاراتهم في مجال عملهم؛ فهذا هو نهج التعليم الحديث المتمركز حول المخرجات التعليمية والتدريب. (الكثيري. 2021 : ص 55 -57).

كما تسعى دولة الإمارات العربية المتحدة جاهدة لتحقيق الرفاهية والحياة الكريمة لأبنائها وتلمس احتياجاتهم، ودفع عجلة البناء والتقدم لتحقيق التنمية المستدامة وترسيخ دعائم المسيرة الاتحادية في الدولة، ولتحقيق هذه الأولوية سعت الدولة إلى إنشاء وتنفيذ منظومة تنمية متكاملة في مختلف قطاعات ومناطق الدولة، منها توفير وخلق فرص العمل لأبناء الوطن، وهذا يعكس حرص القيادة الحكيمة على مستقبل أبنائها المواطنين، وإيمانها بضرورة توفير أفضل الفرص التدريبية لهم، وتمكينهم من أخذ مواقعهم الوظيفية في سوق العمل.

سوف تستفيد الباحثة من بعض النظريات في دراستها، مثل نظرية التعلم الاجتماعي لـ"ألبرت باندورا" (العموش،2007) التي تشير إلى أن النظرية ترتكز على نظرية السلوك، وتركز على السلوك القابل للقياس بالطرق العلمية التجريبية، وأن السلوك متعلم – مكتسب- بفعل تأثير الظروف البيئية المحيطة بالفرد، وتنطلق نظرية التعلم الاجتماعي من افتراض أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعة من الأفراد يتفاعل معهم، يتأثر بهم ويؤثر فيهم، ومن ثم يكتسب سلوكيات وعادات واتجاهات الأفراد المتأثر بهم ويعمل على تعلمها بالملاحظة والتقليد، مما يؤكد أن الفرد

يتعلم العديد من السلوكيات المرغوب بها لمجرد الملاحظة والتقليد، ومن ثم محاكاته وتقليده للسلوك الذي قد يفيده في تحقيق ما يصبو إليه. (العموش،2007: 13)

ولقد أشار العتوم (العتوم.2009) في حديثه عن نظرية التعلم الاجتماعي، إلى أن معظم التعلم يحدث بالتفاعل الاجتماعي؛ لأن الأفراد يتعلمون اجتماعياً دون حاجة إلى تلقي معززات مباشرة لذلك التعلم، وأنهم يتعلمون الكثير من السلوكيات دون مرورهم بخبرة مباشرة، فاكتساب الكثير من السلوكيات عن طريق ملاحظة سلوكيات الآخرين وتقليدها. (العتوم. 2009 . ص 160 -161) . فالمعززات هي الدافع لدى الإنسان لتحقيق هدفه، كما أشار هربرت بلومر لذلك التصور(عماد، 2017: 98)، فالتفاعلية الرمزية مرتبطة بالحياه اليومية ومدى تفاعلهم، ويؤكد أدوار الآخرين ومقدار التأثر، فكل فرد له هدف يسعى إليه في أدائه اليومي مهما تأثر بالآخرين. (عماد،2017: 98)

مفهوم النظرية في هذه الدراسة، أن الأفراد يعيشون ويتأثرون بالمحيطين بهم وتتأثر سلوكياتهم بالآخرين عن طريق الملاحظة أو التقليد، كتقليد الأهل والأقران في اختيار الوظائف، من مثل: تقلدهم الوظائف الإدارية واتجاهاتهم الايجابية نحوها، وكذلك التأثر باتجاهاتهم كرفض البعض للعمل بنظام المناوبة، لا سيما ثقافة المجتمع الرافضة لفكرة خروج المرأة لأوقات متأخرة ليلاً- المناوبة-، فالتأثر واضح في مجتمع لا يرغب العمل بالمهن اليدوية ويرغب في المهن الإدارية بناءً على خبرات المحيطين بهم.

هناك بعض الدراسات التي تناولت موضوع التوظيف، مثل: دراسة الرويلي، (2020) التي أوضح فيها واقع بطالة الكفاءات السعودية، موضحةً الأسباب والحلول، وقد هدفت الدراسة إلى البحث في أسباب البطالة والبحث عن حلول ناجعة لسنوات المقبلة، وكانت نتيجة الدراسة أن هناك عزوفًا في توظيف الخريجين في القطاع الخاص لبعض الكفاءات السعودية، فضلاً عن مسألة الراتب مقارنة برواتب الكفاءات الأجنبية، هو عامل أساسي في عزوف القطاع الخاص عن توظيف الكفاءات السعودية، وأن القطاع الخاص غير قادر على استيعاب حملة الماجستير، أما بخصوص خريجي البكالوريوس فهي الأكثر طلباً في القطاع الخاص، لكن يوجد تباين في عدد الخريجين بين التخصصات العلمية مما أوجد نقصاً في بعض التخصصات مقارنة بباقي التخصصات.

وقد أشار حسين، (2017) في دراسته التي أشار فيها إلى واقع التخطيط التربوي لمخرجات التعليم لكلية التربية السودانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وخبراء الجودة بكلية التربية في ولاية الخرطوم، التي اعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة والمقابلة لجمع البيانات، ويتكون مجتمع الدراسة من (255) عضو هيئة تدريس، كما تم اختار عينة عشوائية من (56) عضو هيئة تدريس، وبلغ عينة المقابلة (6) خبراء، وتوصلت إلى عدم وجود تنسيق بين المخططين التربويين وجهات التوظيف، علاوة على ذلك بينت الدراسة عدم وجود آلية واضحة لمتابعة تنفيذ

الخطط التربوية من قبل الجهاز الرقابي، وعدم وجود تنسيق بين القطاع الخاص مع المخططين التربويين من أجل وضع الخطط التربوية.

دراسة محمد، (2014) التي أوضح فيها مدى التوافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بالسودان، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة، أهمها: أن زيادة أعداد العاطلين عن العمل هم من فئة خريجي التعليم العالي؛ إذ إنهم لا يمتلكون المهارات التي يحتاجها سوق العمل، وكذلك عزوف الطلبة عن التخصصات العلمية والفنية، ونتيجة هذا العزوف أدى إلى اختلال في التوازن بين التخصصات وسوق العمل.

ودراسة دمنهوري، (2013) التي بيّنت أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي، هدفت الدراسة إلى قياس الإتجاهات لكل من الأكاديميين والمسؤولين في إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص نحو، ومعرفة الأسباب التي تؤدي إلى عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل السعودي، والمهارات التي يجب أن تكسبها الجامعة لخريجيها لتتلاءم مع متطلبات سوق العمل السعودي، ومحاولة التعرف إلى بعض التوصيات التي من الممكن أن تساعد في تحقيق المواءمة. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، كما أن العينة المستهدفة طبقية من الأكاديميين بكليتي الآداب والعلوم، وبلغ عددهم (218) أكاديمياً، فضلاً عن عينة طبقية من مسؤولي إدارة الموارد البشرية بالقطاع الخاص وعددهم (270) مسؤولاً. توصلت الدراسة إلى الأسباب التي أدت إلى عدم المواءمة هي زيادة أعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم العالي، وعدم جودة الارشاد الاكاديمي للملتحقين بالتعليم العالي باختيار التخصصات المطلوبة في سوق العمل، وعدم تطوير وتحديث المناهج، وعدم توفر الخبرة العملية للخريجين، وعدم إجادة الخريج لمهارة اللغة الانجليزية.

ركزت دراسة داؤود، (2008) التي تحدثت عن علاقة مناهج الجامعات السودانية بمخططات التنمية الشاملة، واشتملت الدراسة على كليتي الزراعة والنفط ودورهما في تفعيل المناهج برامج التنمية الشاملة، وهدفت الدراسة أيضاً إلى تقديم مقترحات تساعد على تطوير مناهج التعليم العالي في الكليتين، كما بينت إلى تفعيل دور المناهج بخطط برامج التنمية الشاملة للقطاعين، ومعرفة مدى العلاقة بين منفذي مناهج التعليم العالي الجامعي وبين مسؤولي التنمية الشاملة في البلاد. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتضمن مجتمع البحث مجتمعين، الأول هم المسؤولين في الاستراتيجية الشاملة وهنا العينة قصدية وعددهم (15) مسؤول، والمجتمع الثاني أعضاء هيئة التدريس في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وجامعة الخرطوم لكلية الزراعة والنفط وعددهم (118) أستاذ، وقد استجاب للاستبانة منهم (82) أستاذاً، واستخدمت الاستبانة والمقابلات كأدوات في دراستها. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية، أن مناهج التعليم العالي بقطاعي الزراعة والنفط غير مرتبط بالتوجه التنموي في البلاد، وذلك لعدم وجود علاقة بين مخططي برامج التعليم العالي الجامعي ومخططي الاستراتيجية التنموية في البلاد، عدم توافر المعلومات الكافية لدى مخططي

مناهج التعليم العالي الجامعي عن الخطط الاستراتيجية التنموية الشاملة، عجز المنهج في كليتي الزراعة والنفط عن الإعداد الجيد للفرد، لتحقيق المطلوب للتنمية الشاملة، كضعف المنهج في المهارات الأساسية مثل مهارات الاتصال والتواصل، المهارات العقلية العليا كالقدرة على النقد البناء والتحليل والإبداع، ضعف التدريب الميداني.

بعض الدراسات تناولت موضوع مخرجات التعليم مثل: ضعف المهارات المطلوبة في سوق العمل: كاللغة الإنجليزية، كدراسة دمنهوري ومحمد، وتناولت دراسة داؤود ضعف مهارة التدريب، في حين أن بعض الدراسات أشارت إلى أن قلة الإرشاد الأكاديمي لما تحتاجه سوق العمل من التخصصات كدراسة دمنهوري.

وتناولت بعض الدراسات المناهج في التعليم العالي وحاجتها إلى تطوير وتحديث، كما جاء في دراسة دمنهوري، في حين أوضحت دراسة داؤود عدم وجود ربط بين المناهج والتوجه التنموي. وفضلاًعن تناول إحدى الدراسات عدم التنسيق الكائن بين التعليم العالي وجهات التوظيف من حيث التخطيط والرقابة، وكذلك مع القطاع الخاص كدراسة حسين، كما ركزت دراسة داؤود على ضعف مهارات الأفراد التي تحتاجها سوق العمل مثل: مهارة الاتصال والتواصل، والقدرة على البناء، والتحليل والابداع، وأخيراً عزوف القطاع الخاص عن توظيف بعض الخريجين؛ لحاجة السوق لتخصصات محددة، فضلاًعن ضعف الرواتب التي لاتشجع الخريجين للالتحاق بالعمل كما جاء في دراسة الرويلي.

معظم الدراسات السابقة تناولت موضوع مخرجات التعليم، وأما في الدراسة الحالية سوف يتم التركيز على عدة متغيرات متعلقة بالناحية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، فالمتغيرات الاجتماعية مثل: رضا الأهل في قبول الوظيفة والعمل بنظام المناوبة، وقرب العمل من البيت، عوضاً عن ذلك تقلد الأهل والأصدقاء وظائف إدارية، وأيضاً الوضع الاجتماعي للخريج. أما بالنسبة للمتغيرات الاقتصادية مثل وجود الشواغر سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، وكذلك نظرة الخريج للوظائف في القطاع الخاص، والرواتب المتدنية، والبحث عن الوظائف ذات الإمتيازات الجيدة، وأما من جانب المتغيرات الثقافية سوف أتناول البحث والرغبة في العمل في الوظائف الإدارية، والوظائف التي تحقق لهم مركزاً اجتماعياً، والطموح للعمل في منصب المدير، والعمل بالمهن اليدوية.

مشكلة الدراسة و تساؤلاتها

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل الآتي:

ما واقع توظيف خريجي العلوم الاجتماعية في سوق العمل في مجتمع الإمارات؟ وتشتق منها التساؤلات الآتية:

1. ما علاقة المتغيرات الاجتماعية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل في مجتمع الإمارات؟
2. ما علاقة المتغيرات الاقتصادية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل في مجتمع الإمارات؟
3. ما علاقة المتغيرات الثقافية في حصول الخريج على وظيفة، في سوق العمل في مجتمع الإمارات؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف إلى ما يلي:

1. علاقة المتغيرات الاجتماعية في حصول الخريج على وظيفة، في سوق العمل في مجتمع الإمارات.
2. علاقة المتغيرات الاقتصادية في حصول الخريج على وظيفة، في سوق العمل في مجتمع الإمارات.
3. علاقة المتغيرات الثقافية، في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل في مجتمع الإمارات.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في:

1. الأهمية العلمية:

تبرز أهمية هذه الدراسة في الوصول إلى المتغيرات، التي لها علاقة في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل، لما للتعليم من دور مهم في خلق جيل قادر على رفع تحديات التنمية البشرية مستقبلاً، وبذل الجهود من أجل خدمة وطنه، تحتاج التنمية البشرية إلى العلم والعمل، في كافة

التخصصات، كما تتجلى أهمية هذه الدراسة في تشجيع بعض المؤسسات التعليمية التي تهاب من التغيير، لكي تبدأ الآن رحلة التغيير من أجل التحديث، وربط مخرجات التعليم العالي، بسوق العمل للتقليل من نسبة البطالة بين الخريجين المواطنين، وتقليل مدة انتظارهم للوظيفة.

2. الأهمية التطبيقية:

توظيف النتائج وإتاحتها لمؤسسات التعليم العالي، من أجل التغذية الراجعة لبرامجها، ومحاول تغيير نظرة الطلبة في التخصصات العلمية من أجل إيجاد فرص للعمل، ولتقليل نسبة بطالة خريجي التعليم العالي، من أجل الوصول للأهداف المرجوة من سياسة التنمية البشرية في دولة الإمارات.

المصطلحات:

كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية: هي الكلية التي تضم ثمانية برامج، مدة كل منها أربع سنوات بدوام كامل يمنح الطالب المتخرج في نهايتها درجة البكالوريوس في اللغة العربية وآدابها، واللغات الأجنبية، والتاريخ والحضارة الإسلامية، والإرشاد السياحي، وعلم الاجتماع، والعلاقات الدولية، والدراسات المتحفية وتاريخ الفن.

العلوم الاجتماعية: يسعى برنامج بكالوريوس الآداب في علم الاجتماع، إلى تحقيق أهداف أكاديمية في مجالات التعليم والتعلم والبحث العلمي، وأهداف مجتمعية تتعلق بخدمة الجامعة والمجتمع وتدريب الطلاب، وتهيئتهم لسوق العمل في دولة الإمارات المتحدة، وفي الدول العربية. (موقع جامعة الشارقة)

مخرجات التعليم : كل ما يتوقع أن يعرفه المتعلم أو يفهمه أو يستطيع أن يقوم به، أو يؤديه عملياً بعد الانتهاء من عملية تعليمية معينة سواء كان ذلك مساقاً محدداً، أو منهجاً معيناً أو برنامجاً تعليمياً. (الإطار العام للسياسات التعليمية في دولة الإمارات العربية المتحدة:2018)

التنمية: مصدر، والفعل نمى، وتعني تحويل الموارد الطبيعية غير المستثمرة إلى موارد منتجة

التنمية الاقتصادية: رفع مستوى الدخل القومي، بزيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية. التنمية المستمرة: التنمية التي تتوفر لها مقومات ناجحة ثابتة، تكفل لها الاستمرار. .(جامعة الشارقة)

التنمية البشرية: الموارد البشرية التي تسهم في الإنتاج، على مستوي المنظمات أو الدول، وهي أهم عناصر الإنتاج على الإطلاق، الأمر الذي يفرض على المنظمات والدول إعطاءها الاهتمام الأكبر في سبيل تحقيق إنتاجية أعلى وكفاءة أفضل للخدمات والمنتجات والأفكار، ما يؤدي إلى زيادة معدلات الإنتاج النهائي للمنظمات، وزيادة النمو الاقتصادي للبلدان.(مؤشرات التنمية البشرية: 2017)

سوق العمل: هو مجال عرض العمل وطلبه.(موقع وزارة الموارد البشرية والتوطين)

البطالة : بلا عمل، أي تعطل عن العمل. (معجم المعاني)

معدل البطالة: القياس الاقتصادي الذي يوضع فيه السكان العاطلون القادرون، على العمل والراغبون فيه بالنسبة للعمال المشتغلين في مجتمع سكاني معين. (معجم المعاني)

سياسة التوطين: زيادة عدد الوظائف المقتصرة على المواطنين في القطاع الخاص.(موقع حكومة دولة الإمارات)

التعريف الإجرائي:

كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية: هي الكلية التي تضم عدة أقسام مختلفه، مثل اللغة العربية والإنجليزية وعلم الاجتماع، وتمنح الطالب درجة البكالوريوس بعد أربع سنوات من الدراسة.

العلوم الاجتماعية: يقصد به تخصص علم الاجتماع، والذي يهدف إلى تهيئة الطالب للانخراط في سوق العمل، لتحقيق أهداف معينة من خلال المساقات والتدريب في مجال التخصص، وهو تخصص يركز على المجتمع وحل المشكلات.

التنمية: تسخير الموارد المادية والبشرية، لرفع مستوى المعيشة والرفاهية للأفراد.

التنمية البشرية: استثمار قدرات وإمكانات الشباب، من اجل المساهمة في عملية التنمية الشاملة

مخرجات التعليم العالي: توظيف كل ما اكتسبه المتعلم أثناء دراسته، و بالأخص في مرحلة البكالوريوس، في حياته العملية أي في التوظيف، ويطبق جميع المهارات التي اكتسبها من اللغة و الحاسوب و التدريب.

البطالة: تعطل الشباب عن العمل، وهم في سن العمل، وذلك لأسباب إما من جانبهم أو من جوانب العمل.

سياسة التوطين: هي سياسة لتوظيف المواطنين في سوق العمل، وبالأخص في القطاع الخاص

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المسح الاجتماعي عن طريق العينة، وقد قامت الباحثة بتصميم استبانة، تتكون من عدة محاور: محور علاقة المتغيرات الاجتماعية في حصول الخريج على وظيفة، ومحور علاقة المتغيرات الاقتصادية في حصول الخريج على وظيفة، علاقة المتغيرات الثقافية في

حصول الخريج على وظيفة، وكل محور يحتوي على مجموعة من الأسئلة، وقد تم اختبار الصدق والثبات وذلك عن طريق عرضها على مجموعة من الأساتذة في قسم العلوم الاجتماعية، وقد تم تطبيق الاستبيان تطبيق أولي على مجموعة من العينة، لمعرفة التغذية الراجعة.

تم توزيع الاستبانة (الكترونياً) على عدد من الخريجين المواطنين والمواطنات، بكالوريوس قسم علم الاجتماع في كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، في جامعة الشارقة في إمارة الشارقة، وقد تم توزيع الاستبيان على (225) خريج وخريجة المسجلين في رابط الخريجين في جامعة الشارقة، حسب آخر إحصائية للعام 2002 - 2021، عن طريق الإيميل وقروب الواتساب وأجاب (102) خريج وخريجة، في الفترة الزمنية (من 17\11\2021 إلى تاريخ 12\12\2021)

تحليل استبيان واقع توظيف خريج العلوم الاجتماعية:

الجدول رقم (1) البيانات الأولية للخريج:

العبارة		التكرار	النسبة	المجموع (التكرار)	المجموع (النسبة)
العمر	24 – 20	29	28.4	102	100
	30 – 25	41	40.2		
	35 – 31	8	7.8		
	35 فأكثر	24	23.5		
الجنس	ذكر	14	13.7	102	100
	أنثى	88	86.3		
الحالة الاجتماعية	أعزب	57	55.9	102	100
	متزوج	43	42.2		
	مطلق	2	2.0		
	أرمل	0	0		

الإمارة	أبوظبي	4	3.9	102	100
	دبي	11	10.8		
	الشارقة	77	75.5		
	عجمان	3	2.9		
	أم القيوين	2	2.0		
	رأس الخيمة	5	4.9		
	الفجيرة	0	0		
هل سبق لك العمل	نعم	37	36.3	102	100
	لا	65	63.7		
الحالة الوظيفية	ابحث عن عمل	77	75.5	102	100
	عمل جزئي	21	20.6		
	متدرب	0	0		
	تجارة حرة	4	3.9		

مدة الانتظار البحث عن وظيفة	أقل من سنة	22	21.6	102	100
	2- 1	36	35.3		
	3- 2	11	10.8		
	5- 3	10	9.8		
	5 فأكثر	23	22.5		

تظهر بيانات الجدول رقم (1) أن نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين (20 – 24) سنة 28.4 %، وتشكل الفئة العمرية (25 – 30) سنة ما نسبته 40.2 %، والفئة العمرية (31 -35) 7.8 %، و 35 فأكثر 23.5%. نرى أن الفئة العمرية الغالبة هنا هم الخريجون حديثاً والمتحمسون للعمل، وتشكل نسبة الذكور 13.7 % من أفراد العينة، بينما الإناث يشكلون ما نسبته 86.3 %. نسبة الإناث مرتفعة؛ لأن التخصص عليه إقبال من الخريجات؛ ولأنه يمس الحياة الاجتماعية، وبحث المرأة للعمل في المجال الذي التحقت به. أما بالنسبة للحالة الاجتماعية فنجد أن نسبة الأعزب تشكل 55.9 % من أفراد العينة، والمتزوج 42.2% من العينة، أما المطلق 2.0%. إذن نسبة الأعزب كبيرة ولكن نسبة المتزوجين الباحثين عن العمل هي كبيرة أيضاً ولهم الحاجة في البحث عن العمل لإستقرار الحياة الأسرية. أما بالنسبة للسكن فنجد أن ما نسبته 3.9% من إمارة أبوظبي، وأن 10.8% من إمارة دبي، وإما من إمارة الشارقة فتشكل النسبة الأكبر من العينة فبلغت 75.5%، وإمارة عجمان كانت النسبة 2.9%، وأما إمارة أم القيوين فلها النصيب الأقل من العينة حيث بلغت 2.0% من العينة، وأخيراً إمارة رأس الخيمة؛ إذ بلغت النسبة 4.9% . العينة نسبتها مرتفعة في إمارة الشارقة لأنها الأقرب سكناً إلى جامعة الشارقة أثناء فترة الدراسة. أما بالنسبة إن كان الخريج سبق له العمل أم لا فنجد أن ما نسبته 36.3% سبق لهم العمل، وأن ما نسبته 63.7% لم يسبق لهم العمل. فالنسبة كبيرة لمن لم يسبق لهم العمل فمن هنا جاءت الدراسة للبحث في الأسباب والمتغيرات التي أدت إلى عدم حصولهم على الوظيفة. وأما بالنسبة للحالة الوظيفية فإن ما نسبته 75.5% يبحث عن عمل، و 20.6% اتجه إلى العمل الجزئي، و 3.9% يعمل في التجارة الحرة. إذن النسبة كبيرة الذين هم في قائمة الإنتظار ويبحثون عن عمل. أما مدة الانتظار البحث عن وظيفة فنسبة الانتظار أقل من سنة بلغت 21.6%، وما نسبته 35.3% فانتظارهم من 1 - 2 سنة، ومن 2 - 3 سنة كانت النسبة 10.8%، و 9.8% كان انتظارهم من 3 - 5 سنوات، أما مدة الانتظار والبحث عن وظيفة 5 سنوات فأكثر شكلت 22.5%. فنجد أن النسبة الأكثر، للمنتظرين عن العمل هم الذين مضى على انتظارهم للعمل من 1 - 2 سنة، فنجد أنها في فترة جائحة كورونا كوفيد -19، تغيرت في هذه الفترة التي تغيرت بها الوظائف، والفرص الوظيفية بسبب تأثيرات الجائحة، وتليها نسبة الانتظار أكثر من 5 سنوات.

الجدول رقم (2) علاقة المتغيرات الاجتماعية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل في مجتمع الإمارات:

العبارة	موافق بشدة		موافق		غير موافق		غير موافق و بشدة		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الوظائف المعروضة في العمل لاتناسبني	23	22.5	38	37.3	36	35.3	5	4.9	102	100
أفضل العمل في مكان قريب عن بيتي	41	40.2	46	45.1	14	13.7	1	1.0	102	100
أهلي لايرضون أن أعمل في وظائف مهنية يدوية	4	3.9	17	16.7	72	70.6	9	8.8	102	100
لا أستطيع العمل بنظام المناوبة	32	31.4	31	30.4	32	31.4	7	6.9	102	100
أريد أن أكون مثل معظم أهلي وأخوتي الذين يعملون في وظائف إدارية	28	27.5	45	44.1	25	24.5	4	3.9	102	100

تظهر بيانات الجدول رقم (2) علاقة المتغيرات الاجتماعية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل في مجتمع الإمارات، أن 22.5% من أفراد العينة وافق وبشدة على أن "الوظائف المعروضة في العمل لا تناسبني"، فيما يعتبر أن 37.3% موافق على ذلك، في حين أن 35.3% غير موافق، و 4.9% غير موافق وبشده على ذلك. نرى أن نسبة التأييد وصلت بما تساوي 59.3% في أن الوظائف المعروضة والمتوفرة غير مناسهم لهم، ربما لأنهم يطمحون لوظائف معينة تناسبهم اجتماعياً، فالوظائف متوفرة ومتنوعة وفي مجال تخصص الخريج، ولكن لايقبل عليها الخريج، ربما لديهم مبدأ العيب العمل في بعض الوظائف، أو نظرة الناس لهم. والنتيجة

هنا تتوافق مع نظرية التعلم الاجتماعي لـــ (باندورا) بأن الأفراد يتأثرون بالآخرين عن طريق الملاحظة والتقليد، دون الخوض في تجربة الوظيفة، فالبعض ينظر للوظيفة أنها تحقق له مركزاً اجتماعياً في المجتمع، والبعض يخجل من مسماه الوظيفي أمام الآخرين ويجده ليس بجاه وافتخار أمام الناس.

أن 40.2% من أفراد العينة وافق وبشدة على "أفضل العمل في مكان قريب عن بيتي"، وأيدهم في ذلك 45.1% بموافق، في حين أن 13.7% غير موافق، و 1.0% غير موافق وبشده على ذلك. نجد أن النسبة مرتفعة تصل بما تساوي 85.1% للذين يفضلون قرب العمل من البيت، بعد المسافة تؤرق المعظم حتى لا يحدث تأخير في زمن الوصول إلى العمل أو المنزل، وربما الزحمة التي تشهدها الشوارع صباحاً أثناء الذهاب للعمل، وكذلك مساءً في العودة، وأحياناً تتوفر وظائف في مناطق بعيدة تبعد أكثر من ساعة للوصول إليها، مما يشكل صعوبة وبالأخص للإناث.

وأجاب 3.9% من أفراد العينة وافق وبشدة على أن "أهلي لا يرضون أن أعمل في وظائف مهنية يدوية"، وأن 16.7% موافق على ذلك، في حين أن 70.6% غير موافق على هذا، و8.8% غير موافق وبشده على ذلك. نجد أن نسبة كبيرة من العينة يرون بعدم ممانعة أهاليهم في العمل في الوظائف المهنية اليدوية؛ أي: ليس لديهم نظرة دونية للعمل اليدوي، ربما بسبب الوعي بأهمية العمل الإداري أو اليدوي، وتوجه الدولة للتنمية.

إن 31.4% من أفراد العينة وافق وبشدة على أنهم لا يستطيعون العمل بنظام المناوبة، وأن 30.4% موافق على ذلك، في حين أن 31.4% غير موافق على هذا، في حين أن 6.9% غير موافق وبشده على ذلك. نسبة رفض العمل بنظام المناوبة مرتفعة تصل ل 61.8%، أي العمل في الفترة المسائية أو بعد منتصف الليل إلى الصباح، فالبعض مرتبط بالأسرة، والبعض له ارتباطات تجارية أو منتسب للأندية الرياضية، وكذلك بعض الإناث يجدون رفض من أهاليهم بفكرة المناوبة، أو ربما تقليد الآخرين برفض المناوبات وتركها للجنسيات الأخرى. والنتيجة هنا تتوافق مع نظرية التعلم الاجتماعي لـــ (باندورا) بأن الخريج لديه حس الملاحظة والتقليد للآخرين حين يبحث عن الوظيفة، فيجد أن المعظم حوله يعملون بنظام الدوام الكامل، ويسمع تذمر البعض من نظام المناوبة، فيرفض قبول نظام المناوبة وإن كان لم يخض في التجربة، وعوضاً عن ذلك أن ثقافة المجتمع تنظر بمبدأ العيب للفتاة التي تناوب إلى منتصف الليل أو إلى الفجر.

أن 27.5% من أفراد العينة وافق وبشدة على أنهم يريدون أن يكونوا مثل معظم أهلهم وأخوتهم الذين يعملون في وظائف إدارية، وأيدهم في ذلك ما نسبته 44.1% بموافق، في حين أن 24.5% غير موافق على هذا، و3.9% غير موافق وبشده على ذلك. نجد أن النسبة الكبيرة من العينة يبحثون عن وظيفة إدارية إسوةً بأسرهم بنسبة تصل ل 71.6%، ربما ثقافة المجتمع أن الكل يريد تقليد وظائف إدارية. والنتيجة هنا تتوافق مع نظرية التعلم الاجتماعي لـــ (باندورا) بأن الخريج يلاحظ

ويقلد الموظفين المحيطين به ممن يتقلدون الوظائف الإدارية مثل الإخوة والأهل، وكيف نظرتهم الإيجابية نحو وظائفهم، مما يعطي دافعًا له للبحث عن الوظائف الإدارية فقط.

الجدول رقم (3) علاقة المتغيرات الاقتصادية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل في مجتمع الإمارات:

العبارة	موافق بشدة		موافق		غير موافق		غير موافق بشدة		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
لاتوجد شواغر في مجال تخصصي في القطاع الحكومي	43	42.2	33	32.4	23	22.5	3	2.9	102	100
تخصصي غير مطلوب في القطاع الخاص	28	27.5	48	47.1	25	24.5	1	1.0	102	100
رفضت بعض الوظائف ذات الرواتب المنخفضة	12	11.8	27	26.5	41	40.2	22	21.6	102	100
لا أقبل العمل في القطاع الخاص	15	14.7	32	31.4	35	34.3	20	19.6	102	100
أغلب التخصصات المطلوبة في سوق العمل علمية	31	30.4	42	41.2	28	27.5	1	1.0	102	100
أبحث عن وظيفة امتيازاتها جيدة	46	45.1	49	48.0	6	5.9	1	1.0	102	100

تظهر بيانات الجدول رقم (3) علاقة المتغيرات الاقتصادية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل في مجتمع الإمارات، أن 42.2% من أفراد العينة وافق وبشدة على أنه لا توجد شواغر في مجال تخصصه في القطاع الحكومي، و32.4% موافق على ذلك، في حين أن 22.5% غير موافق، وأن 2.9% غير موافق وبشده على ذلك. من وجهة نظر أفراد العينة أنه لا توجد وظائف في القطاع الحكومي بنسبة تصل 74.6%، ولكن نجد أن نسبة العاملين من المواطنين في الجهات الحكومية الاتحادية 40.5% والمحلية 37.7% ، ونسبة غير الإماراتي العاملين في القطاع

الحكومي الاتحادي 3.8% وفي المحلي 6.5%، إذن توجد شواغر في الجهات الحكومية التي تسد المواطنين (الهيئة الإتحادية للتنافسية والإحصاء: 2019)، إذن البعض يبحث عن عمل معين تحقق له مكانة اجتماعية، أو يبحث عن وظيفة بنظام صباحي وبدون مناوبة، ومن ثم يرى أنه لا توجد شواغر وظيفية بالرغم من توفرها.

وأجاب 27.5% من أفراد العينة وافق وبشدة على أن تخصصه غير مطلوب في القطاع الخاص، وأيده في ذلك ما نسبته 47.1% بموافق، في حين أن 24.5% غير موافق، و أن 1.0% غير موافق وبشده على ذلك. ونجد ان من وجهة نظر أفراد العينة أنه لا توجد وظائف في القطاع الخاص بنسبة تساوي 74.6%، في حين أن سياسة التوطين تلزم المؤسسات والشركات الخاصة، على توطين الوظائف بنسبة محددة وإلا تفرض عليهم غرامات وتحسب عليهم مخالفات، فنجد أن نسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص لا يتجاوز 8.0% ونسب غير المواطنين العاملين في القطاع الخاص 70.7% (الهيئة الإتحادية للتنافسية والإحصاء: 2019). فنجد أن تخصصاتهم غير متوفرة وغير مطلوبة في القطاع الخاص، ولكنها متوفرة في القطاع الحكومي مثل إعادة تأهيل نزلاء المراكز-المساجين-، رعاية الأحداث .. وغيرها، ويرفضون الوظائف المعروضة في القطاع الخاص والتي لا تتناسب مع تخصصاتهم مثل مندوب المبيعات ... إلخ . ونتيجة هذه الدراسة تتفق مع نتيجة دراسة (الرويلي، 2020) .

أن 11.8% من أفراد العينة وافق وبشدة على أنهم رفضوا بعض الوظائف ذات الرواتب المنخفضة، وأيدهم في ذلك 26.5% من المبحوثين بموافق، في حين أن 40.2% غير موافق على ذلك، في حين أن 21.6% غير موافق وبشده على ذلك. تبين أن نسبة كبيرة من العينة لم يرفضوا الوظائف ذات الرواتب المنخفضة، وذلك لرغبتهم وحاجتهم للوظيفة، فالخريج يكون متحمس للعمل ومقبل على الوظيفة التي ترتبط بتخصصه، فيقبل بأي راتب حتى لوكان منخفضاً، فالحصول على الوظيفة أهم لديه من قيمة الراتب، ونجد أن مدة انتظار الوظيفة له دور في القبول بالراتب المنخفض.

نرى أن 14.7% من أفراد العينة وافق وبشدة على أنهم لا يقبلون العمل في القطاع الخاص، وأن 31.4% موافق على ذلك، في حين أن 34.3% غير موافق على هذا، في حين أن 19.6% غير موافق وبشده على ذلك. المعظم يقبل بالعمل في القطاع الخاص، فالمواطنون لهم امتيازات خاصة كبطاقات الخصم، وعوضاً عن ذلك تم ربط رواتبهم بهيئة المعاشات.

وأجاب 30.4% من أفراد العينة وافق وبشدة على أن أغلب التخصصات المطلوبة في سوق العمل علمية، وأيدهم في ذلك ما نسبته 41.2% من أفراد العينة بموافق، في حين أن 27.5% غير موافق على هذا، في حين أن 1.0% غير موافق بشدة. من وجهة نظر العينة أن التخصصات العلمية هي المطلوبة في سوق العمل، بنسبة تبلغ 71.6%، وهذا ما أكدته دراسة أعدتها وزارة التربية

والتعليم عن التخصصات المطلوبة في سوق العمل للعام 2018، أن الهندسة هي الأكثر طلباً ثم إدارة الأعمال ثم العلوم الصحية، وأخيراً التقنيات (موقع وزارة التربية والتعليم،2018).

نجد أن 45.1% من أفراد العينة وافق وبشدة على أنهم يبحثون عن وظيفة امتيازاتها جيدة، وأيدهم مانسبته 48.0% من أفراد العينة بموافق على ذلك، في حين أن 5.9% غير موافق على ذلك، و 1.0% غير موافق وبشده. نسبة كبيرة تبلغ 93.1% من أفراد العينة يبحثون عن وظيفة امتيازاتها جيدة، المعظم يبحث عن الإمتيازات الجيدة وذلك بسبب الغلاء المعيشي وإرتفاع الأسعار، فالبحث عن الوظائف ذات البدلات المميزة هي مقصد أفراد العينة، مثل بدل السكن وبدل تذاكر السفر وتعليم الأطفال وبطاقة التأمين الصحي، عوضاً عن الراتب الذي يغطي مصاريف الحياه، هي مبتغى كل فرد حتى يتمكن العيش بإستقرار ورفاهية. والنتيجة هنا تتوافق مع نظرية التعلم الاجتماعي لـــ (باندورا) بأن الفرد يتأثر ويؤثر بالمحيطين، ومن ثم يلاحظ حياة الرفاهية التي يعيشها الآخرون، وكيف أن امتيازات الوظيفة أثرت وبشكل إيجابي عليهم، ومن ثم يبحثون عن وظائف تحقق لهم الرفاهية بإمتيازاتها.

الجدول رقم (4) علاقة المتغيرات الثقافية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل في مجتمع الإمارات:

العبارة	موافق بشدة		موافق		غير موافق		غير موافق بشدة		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أرغب في الحصول على وظيفة إدارية	30	29.4	50	49.0	19	18.6	3	2.9	102	100
أطمح لأن أكون مديراً	36	35.3	38	37.3	24	23.5	4	3.9	102	100
أبحث عن وظيفة تحقق لي مركز اجتماعي عالي	45	44.1	42	41.2	13	12.7	2	2.0	102	100
لا أرغب في العمل بمهن يدوية	14	13.7	30	29.4	52	51.0	6	5.9	102	100

تظهر بيانات الجدول رقم (4) علاقة المتغيرات الثقافية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل في مجتمع الإمارات، أن 29.4% من أفراد العينة وافق وبشدة على أنهم يرغبون في الحصول على وظيفة إدارية، وأيدهم نسبة من العينة تصل ل 49.0% بموافق، و18.6% غير موافق على

هذا، وأن 2.9% غير موافق وبشده. نجد أن نسبة كبيرة من العينة يبحثون عن وظيفة إدارية تصل لـ 78.4%، فثقافة المجتمع هي المؤثرة على الأفراد بأن الوظيفة الإدارية هي الأنسب لأبنائها، وشكلاً في المجتمع وتحقق لهم مكانة اجتماعية، وأن الوظائف الآخرى مقتصرة على الجنسيات الأخرى. والنتيجة هنا تتوافق مع نظرية التعلم الاجتماعي لـــ (باندورا) بأن الخريج يتأثر بالآخرين وبالمحيط الذي يعيش فيه، فيريد أن يتوظف في الأعمال الإدارية فقط، كما توارثها من جيل لجيل، فهذا التقليد موروث دون المرور بتجارب أخرى، تجذرت فيهم وحرمتهم من تجربة وظائف أخرى.

وأن 35.3% من أفراد العينة وافق وبشدة على أنه يطمح لأن يكون مديراً، فيما يعتبر أن 37.3% موافق على ذلك، 23.5% غير موافق على ذلك، 3.9% غير موافق وبشدة على ذلك. نسبة مرتفعة من العينة تتأمل لوظيفة المدير بنسبة تصل 72.6% ؛ فالتنمية تحتاج إلى تنوع التخصصات وتنوع الوظائف، الوصول لمنصب المدير يحتاج إلى الكفاءة في العمل والخبرة والقدرة على الإدارة والقيادة. النتيجة هنا تتوافق مع نظرية التعلم الاجتماعي لـــ (باندورا) أن الخريج يتأثر بالآخرين ويريد أن يتقلد مناصب عليا كـ منصب مدير تقليداً دون المرور بمراحل السلم الوظيفي، لما لاحظه من حصول المدير من مكانة اجتماعية عالية في المجتمع.

وأن 44.1% من أفراد العينة وافق وبشدة على أنهم يبحثون عن وظيفة تحقق لهم مركزًا اجتماعيًّا عاليًا، و41.2% موافق على ذلك، في حين أن 12.7% غير موافق على هذا، وأن 2.0% غير موافق وبشده. نسبة كبيرة من العينة تصل لـ 85.3% تبحث على المركز الاجتماعي العالي من خلال الوظيفة المرموقة، ومن وجهة نظرهم بعض الوظائف ترفع من شأن مقلدها. النتيجة هنا تتوافق مع نظرية التعلم الاجتماعي لـــ (باندورا) أن الخريج يتأثر بالمحيطين به عن طريق الملاحظة أو التقليد، فيأمل أن يحقق مركزًا اجتماعيًّا عاليًا من خلال وظيفة تحقق له أحلامه، كما يراها في الآخرين.

أجاب 13.7% من أفراد العينة موافقين بشدة على أنه لا يرغب في العمل بمهن يدوية، فيما يعد أن 29.4% موافق على ذلك، في حين أن 51.0% غير موافق على هذا، و5.9% غير موافق وبشدة. نسبة الراغبين في العمل في المهن اليدوية مرتفعة، لإيمانهم بأهمية العمل، ووعي أفراد العينة بأهمية تنوع الوظائف من أجل التنمية الشاملة للدولة.

الجدول رقم (5)اختبار كاي تربيع لمعرفة العلاقة بين متغير الجنس والإمارة مع متغيرات الدراسة: العلاقة الإرتباطية لبعض المتغيرات متغير الجنس والعمر والإمارة عن طريق كاي تربيع

المتغير		الدلالة
الجنس	مدة الانتظار والبحث عن وظيفة	0.001
	أهلي لا يرضون أن أعمل في وظائف مهنية يدوية	0.004
	رفضت بعض الوظائف ذات الرواتب المنخفضة	0.005
الإمارة	أفضل العمل في مكان قريب من بيتي	0.001

كشفت الدراسة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، بين مدة الإنتظار والبحث عن وظيفة والمتغير الجنس، حيث بلغت الدلالة 0.001 وهي أقل عن 0.005 إذن توجد دلالة، فالمسؤولية الأسرية الملقاة على عاتق الذكور جسيمة، يستدعيه توفير الحياة الملائمة للأسرة وتلبية متطلبات أفرادها، فكلما زادت فترة انتظار الوظيفة، زاد التوتر لتلبية متطلبات الأسرة، وربما زادت المشكلات الأسرية والخلافات.

وكذلك كشفت الدراسة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدم رضا الأهل بالعمل في المهن اليدوية والمتغير الجنس؛ إذ بلغت الدلالة 0.004، فنجد أن ثقافة المجتمع لا زالت تنظر للوظائف المهنية اليدوية بنظرة دونية، وأنها مقتصرة على جنسيات محددة، وبأنها لا تناسب الفتاة؛ لأن لها مكانتها واحترامها.

وكشفت الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفض لبعض الوظائف ذات الرواتب المنخفضة، والمتغير الجنس؛ إذ بلغت الدلالة 0.005 ، فنرى أن الذكور هم المسؤولون عن ضروريات الحياة الأسرية، وتحمل الغلاء الاقتصادي؛ ومن ثم يطمحون إلى الراتب المناسب لتغطية تلك المصاريف.

وكشفت الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تفضيل العمل في مكان قريب من البيت، والمتغير الإمارة؛ إذ بلغت الدلالة 0.001، نرى أن البعض لا يحبذ العمل في إمارة أخرى لبعد المسافة أو بسبب الازدحام المروري لحين الوصول لمقر العمل.

مناقشة النتائج:

1. في ضوء الأهداف والتساؤلات التي طرحتها الدراسة؛ إذ طرحت ثلاث تساؤلات رئيسة، السؤال الأول عن علاقة المتغيرات الاجتماعية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل، وقد برز من خلال تحليل بيانات الاستبيان التي وزعت على الخريجين:

- بتفضيل قرب مكان العمل من المنزل، ولكن هذا الأمر نسبي، والمقصود من ذلك أنه كلما كان مكان العمل بعيدًا عن المسكن، تأثر ذلك في اختياره للوظفية، مثال على ذلك موظف يعمل في إمارة أبوظبي، ويسكن في إمارة الشارقة والمسافة تقدر بـ 165 كم، وتستغرق حوالي ساعتين بالسيارة.

- عدم تقبل العمل بنظام المناوبة، البعض يفضل العمل في الفترة الصباحية حتى يتمكن في الفترة المسائية من ممارسة أعماله الخاصة وأموره الشخصية والعائلية، ونجد أن المجتمع يرفض فكرة خروج المرأة للعمل لأوقات متأخرة، لخوفهم عليها وعلى سمعتها.

- والرغبة في العمل مثل أسرهم في وظائف إدارية، التأثر بالأسرة في هذا موضوع بديهي، لأنه يجد أن نظرتهم إيجابية لوظائفهم، فيجد الاستحسان في البحث عن وظيفة مماثلة، والابتعاد عن الوظائف الأخرى التي تحمل مشقة.

- ومن النتائج أيضاً ومن وجهة نظرهم أن الوظائف المعروضة في سوق العمل لا تناسبهم، ربما كما أشرنا سابقاً ربما لبعد المسافة أو العمل بنظام المناوبة، أو معايير عائلية كرفض العمل في مراكز تأهيل المدمنين أو في السجون لما يرونه خطر على بناتهم.

2. كذلك طرحت الدراسة السؤال التالي عن علاقة المتغيرات الاقتصادية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل، وأكدت نتائج الدراسة ومن وجهة نظر الخريجين:

- البحث عن وظيفة امتيازاتها جيدة، ربما بسبب ارتفاع الأسعار والغلاء المعيشي، فالبدلات الوظيفية تساعد في تيسير أمور الحياة، مثل: مصاريف تعليم الأطفال، وبطاقة التأمين الصحي، وبدل السكن، وبدل تذاكر السفر.

- أغلب التخصصات المطلوبة في سوق العمل هي علمية، ربما لأن الوقت الحالي في زمن كورونا تقلصت فيها الوظائف وأصبحت التخصصصا العلمية كالحاسوب والبرمجة هي المطلوبة في سوق العمل.

- ومن النتائج التي تم التوصل إليها أنه لا توجد شواغر في القطاع الحكومي، فالبعض يبحث عن شروط معينة في الوظيفة التي يبحث عنها، كوظيفة تحقق له مكانة إجتماعية، أو يبحث عن وظيفة بنظام صباحي وبدون مناوبة، فبالتالي يعتقد بأنه لا توجد شواغر وظيفية بالرغم من توفرها.

- وبينت النتائج أيضاً ان التخصص غير مطلوبة في القطاع الخاص؛ حيث إن الوظائف المتاحة للتخصص محددة في بعض الجهات، مثل إعادة تأهيل نزلاء المراكز-المساجين-، رعاية الأحداث ..إلخ.

3. وأخيراً طرحت الدارسة عن علاقة المتغيرات الثقافية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل، وكانت النتائج كالتالي:

- أن الخريج يبحث عن وظيفة تحقق له مركزًا اجتماعيًّا عاليًا، ينظر البعض بأن الوظائف ذات المسميات العالية تحقق لهم مركزًا اجتماعيًّا، وفي نظرهم بعض الوظائف ترفع من شأنهم.
- الرغبة في الحصول على وظيفة إدارية، فثقافة المجتمع هي المؤثرة على الأفراد بأن الوظائف الإدارية هي الأفضل اجتماعياً، وأن الوظائف الأخرى مقتصرة على بعض الجنسيات.
- الطموح في الحصول على مناصب عليا كـ (منصب المدير)، نظرة البعض هي الوصول إلى المناصب العليا من أجل تحقيق مكانة اجتماعية في المجتمع، والوصول لمنصب المدير يحتاج إلى الكفاءة في العمل والخبرة والقدرة على الإدارة والقيادة.

التوصيات:

1. عمل دورات توعوية للخريجين باحتياج سوق العمل للأيدي المواطنة في كافة الأعمال.
2. إرشاد ووعي الخريجين بأهمية العمل في إنجاح مسيرة التنمية.
3. عمل ورش لأولياء الأمور بأهمية كافة الأعمال وليس الإدراية منها فقط.
4. دعم الخريجين بالامتيازات المالية للقبول بالعمل بنظام المناوبة كحافز لهم.
5. تشجيعم على ريادة المشاريع الصغيرة لحين التوظيف في الجهات الحكومية والخاصة.
6. فتح المجال أمام خريجي علم الاجتماع العمل في المدارس الحكومية والخاصة والحضانات والجامعات كمرشدين اجتماعين.

استبانة

استكمالاً لمتطلبات رسالة الدكتوراة في علم الاجتماع تم تصميم هذه الاستبانة.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى واقع توظيف خريج العلوم الاجتماعية في سوق العمل في مجتمع الإمارات (دراسة ميدانية).

يرجى التفضل التعامل مع هذه الاستبانه بقدر من الوضوح والدقة، شاكرين لكم حسن تعاونكم .

لطيفة عبدالرحيم دورابي

جامعة الشارقة

قسم علم الاجتماع

2022- 2021

أولاً- البيانات الأولية لخريجي بكالوريوس العلوم الاجتماعية في جامعة الشارقة:

العمر: 20 – 24 | 25 – 30 | 31 – 35 | 35 فأكثر
الجنس: ذكر | أنثى
الحالة الاجتماعية : أعزب | متزوج | مطلق | أرمل
الإمارة : أبوظبي | دبي | الشارقة | عجمان | أم القيوين | رأس الخيمة | الفجيرة
الكلية : الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية
التخصص:
سنة التخرج:
هل سبق لك العمل: نعم | لا
الحالة الوظيفية : أبحث عن عمل | عمل جزئي | متدرب | تجاره حره
مدة الانتظار والبحث عن وظيفة: أقل من سنة | 1 – 2 | 2 – 3 | 3 – 5 | 5 فأكثر

ثانياً: علاقة المتغيرات الاجتماعية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل في مجتمع الإمارات

الأسباب الاجتماعية لضعف التوظيف في سوق العمل	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
الوظائف المعروضة في سوق العمل لا تناسبني				
أفضل العمل في مكان قريب من بيتي				
أهلي لا يرضون أن أعمل في وظائف مهنية يدوية				
لا أستطيع العمل بنظام المناوبة				
أريد أن أكون مثل معظم أهلي وأخوتي الذين يعملون في وظائف إدارية				

ثالثاً- علاقة المتغيرات الاقتصادية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل في مجتمع الإمارات:

الأسباب الاقتصادية لضعف التوظيف في سوق العمل	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
لا توجد شواغر في مجال تخصصي في القطاع الحكومي				
تخصصي غير مطلوب في القطاع الخاص				
رفضت بعض الوظائف ذات الرواتب المنخفضة				
لا أقبل العمل في القطاع الخاص				
أغلب التخصصات المطلوبة في سوق العمل علمية				
أبحث عن وظيفة امتيازاتها جيدة				

رابعا- علاقة المتغيرات الثقافية في حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل في مجتمع الإمارات:

الأسباب الثقافية لضعف التوظيف في سوق العمل	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
أرغب في الحصول على وظيفه إدارية				
أطمح لأن أكون مديراً				
ابحث عن وظيفة تحقق لي مركز اجتماعي عالي				
لا أرغب في العمل بمهن يدوية				

قائمة المصادر والمراجع:

الإطار العام للسياسات التعليمية في دولة الإمارات العربية المتحدة. 2018

حسين، بانقا طه الزبير (2017). واقع التخطيط التربوي لمخرجات كليات التربية السودانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وخبراء الجودة بكليات التربية في ولاية الخرطوم. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف المسيلة، (12)

داؤود، هدى داؤود حسن (2008). علاقة مناهج الجامعات السودانية بمخططات التنمية الشاملة.

دمنهوري، هند محمد شيخ (2013). أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز- الإقتصاد والإدارة جامعة الملك عبدالعزيز، *27*(1)

الرويلي، نايف فوزي (2020). واقع بطالة الكفاءات السعودية: الأسباب والحلول. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز- الإقتصاد والإدارة جامعة الملك عبدالعزيز، *34*(1)

عماد، عبدالغني (2017). علم اجتماع التربية الاتجاهات والمدارس والمقاربات. منتدى المعارف.

العتوم، عدنان يوسف العتوم (2009). علم النفس الاجتماعي. إثراء للنشر والتوزيع.

العموش، أحمد فلاح (2007). واقع البطالة في مجتمع الإمارات دراسة ميدانية. كلية الدراسات العليا والبحث العلمي جامعة الشارقة.

الكثيري، أسماء عمر بامدهف (2021). مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، التعليم ووظائف المستقبل تأهيل الثروة البشرية لاستكمال مسيرة التنمية الإماراتية. مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.

محمد، محمد حمد النيل (2014). مدى التوافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بالسودان. مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية – مركز بحوث القرأن الكريم والسنة النبوية، *17*(28)

معجم المعاني . https://www.almaany.com

مؤشرات التنمية البشرية. (2017). مركز الإحصاء. أبوظبي.

موقع جامعة الشارقة.

https://www.sharjah.ac.a

موقع دائرة الموارد البشرية بالشارقة.

موقع مجلس الوزراء

موقع وزارة التربية و التعليم. (2018)

موقع وزارة الموارد البشرية والتوطين

موقع الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء.

Romanized Arabic References: **الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:**

al'iṭāru al'āmu lil-sayāsāti al-ta'līmiyyati fī dawlati al'imārāti al'arabiyyati almuttaḥidati 2018

ḥusaynu bānqā ṭh al-zubayri (2017). wāqi'u al-takhṭīṭi al-tarbawiyyi limukhrajāti kulliyyāti al-tarbiyati al-sūdāniyyati min wijhati naẓari 'a'ḍā'i hay'iati al-tadrīsi wakhubarā'i aljawdati bikulliyyāti al-tarbiyati fī wilāyati alkhurṭūmi mijallatu al'ulūmi alinsāniyyati wa-l-iājtimā'iyyati jāmi'atu muḥammad būḍyāf almusayyalati (12).

dā'ūdu hudā dā'ūd ḥasan (2008). 'alāqatu manāhiji aljāmi'āti al-sūdāniyyati bimukhaṭṭaṭāti al-tanmiyati al-shāmilati

damunhiwryyun hindu muḥammad shaykhin (2013). 'asbābu 'adami mūā'amati mukhrajāti al-ta'līmi al'ālī limataṭlibit sūqi al'amali al-su'ūdiyyi mijallatu jāmi'atu almaliki 'bdāl'zyz- al'iqtaṣid wa-l-'idārati jāmi'atu almaliki 'bdāl'zyz 27(1).

al-rū'ayliyyu nāyifu fawzī (2020). wāqi'u baṭālati alkafā'āti al-su'ūdiyyati al'asbābu wa-l-ḥulūlu mijallatu jāmi'atu almaliki 'bdāl'zyz- al'iqtaṣid wa-l-'idārati jāmi'atu almaliki 'bdāl'zyz 34(1).

'imādun 'abdālighghny (2017). 'ilmu ajtimā'i al-tarbiyati aliāttijāhāti wa-l-madārisi wa-l-muqārabātu muntadā alma'ārifi

al'utūmu 'adnāna yūsufa al'utūmi (2009). 'ilmu al-nafsi aliājtimā'iyyi 'ithrā'un lil-nashri wa-l-tawzī'i

al'amūshu 'aḥmd fallāḥin (2007). wāqi'u albaṭālati fī mujtama'i al'imārāti dirāsatun mayaddiāanya kulliyyatu al-dirāsāti al'ulyā wa-l-baḥthi al'ilmiyyi jāmi'atu al-shāriqati

alkuthayriyyu 'asmā' 'mr bāmdhf (2021). mukhrajātu al-ta'līmi wāḥatyuājāt swq al-'ml fī dawlati al'imārāti al'arabiyyati almuttaḥidati al-ta'līmu wawaẓā'ifu almustaqbali ta'ahīlu al-tharwati albashariyyati liāstikmāli masīrati al-tanmiyati al'imāarittayi markazu al'imāarit lil-dirāsāti wa-l-buḥūthi al-astirātiyyajiya

muḥammad muḥammad ḥmd al-nīli (2014). madā al-tawāfuqi bayna mukhrajāti al-ta'līmi al'ālī wāḥatyiājāt sūqi al'amali bi-l-sūdāni mijallatu jāmi'atu alqur'āni alkarīmi wa-l-'ulūmi al'islāmiyyati jāmi'atu alqur'āni alkarīmi wa-l-'ulūmi al'islāmiyyati – markazu buḥūthi alqar'ani alkarīmi wa-l-sunnati al-nabawiyyati 17(28).

mu'jamu alma'ānī . https://www.almaany.com

mu'uassharātu al-tanmiyati albashariyyati (2017). markazu al'iḥṣā'i 'abwẓby

mawqi'u jāmi'a al-shāriqati https://www.sharjah.ac.a

mawqi'u dā'irati al-mawāridi al-bashariyyati biāalshāraqa

mawqi'u majlisi al-wuzarā'i

mawqi'u wizārati al-tarbiyati wa al-ta'līmi (2018)

mawqi'u wizārati al-mawāridi al-bashariyyati wa-l-tawṭīni

mawqi'u al-hay'iati aliāttiḥādiyyati lil-tanāfusiyyati wa-l-'iḥṣā'i

Employment of the graduates of Social Sciences in the labor market in the UAE community: A field study

Latifa Abdelrahim Alzarooni(1)
Khalil Abdalla Medani(2)

Abstract:

This study aims to shed light on the employment of social sciences graduates in the labor market in the UAE society from the graduates' point of view. The author designed a questionnaire with three themes: the first concerned the relationship of social variables in employing the graduate in the labor market; the second dealt with the relationship of economic variables in the graduate's employment, whereas the third theme concerned the relationship of cultural variables to the graduate's employment. The study population included 225 sociology graduates registered in the Graduates Department, according to the latest statistic in 2002 - 2021. The results of the study revealed the following facts about the employment of social sciences graduates: searching for a job with good privileges, searching for a job that achieves a high social status, preference for a workplace close to home, preference for an administrative job, and lack of sufficient vacancies in the public sector. The results also showed that: the specialization is not required in the private sector; job seekers strive to occupy senior positions such as director, administrative positions like those obtained by relatives, vacancies are limited to scientific specializations, difficulty in accepting work on shifts, and finally the jobs offered in the labor market are not suitable for graduates.

Keywords: Employment, Graduate, Social Sciences, Labor market, Development.

(1) College of Arts, Humanities and Social Sciences - University of Sharjah (Sharjah – U.A.E)
ldorabi@hct.ac.ae

(2) College of Arts, Humanities and Social Sciences - University of Sharjah (Sharjah – U.A.E)