العولمة وفرص العمل لدي الطبقة الوسطي

دراسة ميدانية

دكتورة/ إحسان محمد حفظى

المدرس بقسم الاجتماع – كلية الآداب

جامعة الإسكندرية

مقـــدمـــــة:

أثار مفهوم العولمة جدلاً واسعاً بين الباحثين علي اختلاف تخصصاتهم وانتماءاتهم الفكرية ويرجع ذلك إلي ما اتسم به من قدر من الغموض والتعقيد رغم كثرة ما كتب عنه، وربما يرجع ذلك في جزء كبير منه إلي العامل الايديولوجي: فهناك أكثر من مستوي للتناقض في الرؤي فثمة تناقض بين صانعي العولمة ومروجيها من جانب ، وبين المتلقين لها من جانب آخر، كما أن هناك تناقض بين الأيدلوجيات المختلفة كالليبرالية والماركسية، وكذلك هناك اختلاف في المصالح والآراء التي تختلف بدورها باختلاف المجتمعات ومراحل تطورها وموقعها في المنظومة العالمية. مما يعني أن العولمة قد يختلف تأثيرها داخل المجتمع الواحد، بل وبين الشرائح الاجتماعية بحسب موقعها في البناء الإجتماعي والإقتصادي داخل المجتمع(١).

ولقد شاع استخدام هذا المصطلح في أوائل التسعينات وخاصةً بعد سقوط الإتحاد السوفيتي الذي كان له قوة وهيبة في كثير من أنحاء العالم وكان من الطبيعي أن تأتلف الدول الرأسمالية الكبري لمواجهتها وفي نفس الوقت وبعد ظهور حركات التحرر الوطني في آسيا وأفريقيا كان علي البرجوازيات القومية الكبيرة أن تبحث عن طرق جديدة للتغلب علي تناقضاتها دون استخدام السلاح ومن هنا ظهرت العديد من الأفكار مثل فكرة الكاتب الأمريكي "فوكوياما" Francis Fukuyama عن الانتصار الحاسم للمشروع الحر الرأسمالي وقرينه السياسي المتمثل فى النظام الليبرالي وأدرك العالم أن الرأسمالية هي أفضل أنواع التنظيمات الاقتصادية وأن الليبرالية الغربية هي أسلوب الحياة الوحيد الصالح للعالم(٢).

معني هذا أن العولمة هي في نهاية الأمر اكتساح السلع والخدمات والمعلومات وقيم المجتمع الاستهلاكي، وقيم وميكانيزمات السوق للعالم بأسره. فلقد كان لتغير ميزان القوي لصالح سيطرة القوة الأمريكية أن أصبحت العولمة تعني تبني النموذج الأمريكي الليبرالي في الاقتصاد والسياسة وطريقة الحياة هذا بالإضافة إلي افتراض كفاءة آليات السوق في تحقيق النمو الاقتصادي وقدرة المجتمع المدني علي تحقيق أهداف التنمية مما يعني

تهميش دور الدولة إلي أقصي حد ممكن واعتبار أن هذا هو الطريق الوحيد لتحقيق التقدم[٣].

وعندما تدعو العولمة إلي تهميش دور الدولة من قبل الشركات متعددة الجنسية أو المؤسسات الدولية فهي تريد دولة ضعيفة تسهل عملية السيطرة عليها، إذ تريد استخدام الدولة في المجتمعات النامية كحارس لمصالحها بينما تريد إقامة دولة قوية في المراكز الرأسمالية الكبرى. ومع اشتداد أزمة الرأسمالية في السبعينات واستفحال المنافسة بين دول المركز أصبح من الضروري إقصاء الدولة القومية نهائياً عن الطريق حتي يفتح المجال أمام تكوين سوق عالمية موحدة لأول مرة في تاريخ الإنسانية، وهكذا قفزت الشركات متعددة الجنسية* فوق الحدود الدولية لتصبح أموراً شكلية تمثلت في حواجز جمركية أو في سياسات نقدية أو عمليات بث المعلومات والأفكار[٤].

وبالطبع لم تكن هذه الشركات لتقوم بإحداث هذه التغيرات بمفردها لولا تعاون مؤسسات أخري منها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي. ومن ثم كانت دافعاً قوياً لعقد اتفاقية الجات عام ١٩٩٤ أو إنشاء منظمة التجارة العالمي من أجل الدفع بقوة إلي ما أصبح يعرف بتحرير الأسواق وتدفقات السلع والمنتجات. وهكذا أصبح التحرير يتجاوز سلطات الدولة القومية وزاد ضعف القدرة علي إصدار وصناعة القرار السياسي الوطني والقومي[٥]، أما صندوق النقد الدولي والبنك الدولي فلقد تولي كل منهما في دول العالم النامي مهمة إجبار هذه الدول علي إتباع برامج التثبيت الإقتصادي والتكيف الهيكلي استجابة لمطالب العولمة[٦]. من خلال ما عرف برسم سياسات الإصلاح الإقتصادي لكل الدول. وانحسر دور الدولة فيما كانت تتدخل فيه من قبل من خلال الترويج أنها تعمل للصالح العام بما فيها مصلحة الفقراء. وفي نفس الوقت تخلت الدولة عن سياسات الدعم وأصبحت الخصخصة تعني بيع الشركات والمشروعات للأجانب وأصبح التثبيت الإقتصادي يعني رفع الدعم وأصبح التكيف الهيكلي يعني فتح الباب أمام السلع المستوردة لتحل محل المنتج الوطني[٧].

ولاشك أنه كان لبرامج الإصلاح وإعادة الهيكلة في مصر تأثيراتها السلبية فلقد ارتفعت معدلات البطالة ارتفاعاً ملحوظاً ويرجع ذلك إلي الأزمة الاقتصادية التي بدأت قبل بدء إعادة الهيكلة، إلا أن تفاقم البطالة بعد ذلك يرجع في جانب كبير منه إلي التقليل من التوظيف الجديد في الحكومة والقطاع العام تمشياً مع سياسة خفض النفقات الحكومية كما ترتب علي تقليل تدخل الحكومة في سوق العمل أن رفعت الدولة يدها عن ما كانت تقدمه من فرص عمل لخريجى المراحل التعليمية مما نتج عنه أحد أهم خصائص البطالة وهي كون غالبية المتعطلين من الشباب خريجي النظام التعليمي الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، أما السبب الآخر فيعود إلي النتائج المتوقعة من تحول القطاع العام إلي قطاع خاص وما ترتب عليه من التخلص من أعداد كبيرة من العمالة التي كان يتحملها القطاع العام في سنوات تدخل الدولة بهدف ترشيد التكلفة وزيادة الربحية[٨].

وهكذا كان للاقتصاد المعولم تأثيراته علي فرص العمل المتاحة ويرجع ذلك إلي التنافس الشديد من أجل خفض تكلفة الإنتاج، ومن ثم تزايد الضغط علي عنصر العمل للوصول بمستوى الأجور إلي أدني حد ممكن. ولم يقتصر الأمر علي ذوي الياقات الزرقاء الذين أبعدوا عن أعمالهم بعد أن حلت الآلات المتطورة مكانهم في مواقع الإنتاج، بل إمتد ليشمل ذوي الياقات البيضاء حيث أدي الاستخدام الموسع لأجهزة الحاسب الآلى إلي الاستغناء عن عشرات الآلاف من الوظائف والمهن التي كان يقوم بها هؤلاء الأفراد ومن ثم أصبحت هذه السياسة الليبرالية الجديدة التي تستند عليها العولمة تحمي وتدافع عن مصالح الأثرياء وتضر بمصالح الطبقة الوسطي. وهو ما نراه في الدعوة إلي التخفيض المستمر للأجور وزيادة ساعات العمل وخفض المنح الحكومية تحت شعار تهيئة الشعوب لمواجهة سوق المنافسة الدولية[٩].

مشكلة البحث:

تنطلق الدراسة من قضية أساسية مؤداها : أنه في ظل التحولات العالمية الجديدة زادت وطأة السياسات الليبرالية التى كان لها تأثيرها علي البناء الطبقي للمجتمع المصري من خلال ما صاحبها من تغيرات على أوضاع الطبقة الوسطى بصفة خاصة. ومن ثم فإنه

من خلال هذه الدراسة سيتم التركيز علي ما تركته هذه التغيرات من تأثيرات علي أوضاع هذه الطبقة وفرص العمل المتاحة لها.

أهداف الدراسة

تسعي هذه الدراسة إلي تحقيق عدة أهداف هى:

١. الكشف عن أهم التغيرات التي طرأت علي أوضاع الطبقة الوسطي في ظل التحولات العالمية الجديدة.

٢. التعرف علي مواقف أفراد الطبقة الوسطي من متطلبات الإقتصاد المعولم.

٣. التعرف علي كيفية استجابة الطبقة الوسطي للتغيرات التى طرأت على سبل الحصول علي فرص العمل.

٤. إلقاء مزيد من الضوء علي مواقف أفراد الطبقة الوسطي من التعليم ومدي ملائمة مخرجاته مع سوق العمل.

٥. تحديد أهم الآليات التي تتبعها الطبقة الوسطي في مجال الحصول علي فرص عمل مناسبة.

٦. رصد أهم التغيرات التي طرأت علي بيئة العمل في ظل العولمة.

٧. قياس مستوى رضا أفراد الطبقة الوسطي عن طبيعة ونوعية الأعمال المتاحة فى ظل هذه التحولات العالمية.

تساؤلات الدراسة

من هذا المنطلق تسعى الدراسة الراهنة إلى الإجابة علي تساؤل أساسي مؤداه :

١. إلي أي مدي أثرت التغيرات العالمية علي أوضاع الطبقة الوسطي؟

ويتفرع من هذا التساؤل العديد من الأسئلة الفرعية:

٢. ما مواقف أفراد الطبقة الوسطي من متطلبات الإقتصاد المعولم؟

٣. إلي أي مدي فرضت العولمة تغيرات علي كيفية حصول أفراد الطبقة الوسطي علي فرص العمل؟

٤. كيفية تلاؤم مخرجات السياسة التعليمية وآلياتها مع سوق العمل بالنسبة للطبقة الوسطي استجابة للتغيرات التى طرأت على بيئة العمل فى ظل العولمة؟

٥. ما أهم الإستراتيجيات التي تتبعها الطبقة الوسطي في مجال الحصول علي فرص عمل مناسبة؟

٦. إلي أي مدي نجحت الشرائح المختلفة للطبقة الوسطي في التكيف مع الاقتصاد المعولم؟

٧. إلي أي مدي أثرت بيئة العمل المتاحة في ظل هذه التحولات العالمية علي رضا أفراد الطبقة الوسطي علي طبيعة العمل؟

مصطلحات الدراسة

العولمة:

جذبت العولمة انتباه الكثير من الباحثين على المستوى العالمى ، فهناك من ينظر إليها بحذر معتقداً أن العالم يتجه إلي الأسوأ. وهناك من يخاف من التغيير وهناك من يرى أنه من المتعذر تجنبها . ومن ثم نجد أن تعريف العولمة مهمة ليست باليسيرة, ولقد عرض "بول ستريتن" Paul Streeten في كتابه تمديد أو فرصة قسم كامل لتعريفات العولمة حيث أشار أن البعض ركز علي الجانب الاقتصادي بينما ركز آخرون علي تكنولوجيا المعلومات كقوة دافعة لخلق التكامل الإقتصادي المتبادل ، بينما أشار البعض الآخر أشار إلي قدرة الأفراد والأعمال علي الاتصال بالعالم ككل , أما "توماس فريدمان" Tohmas Fredman عرف العولمة بأنها تعني اتفاقات التجارة الحرة وتكامل الأسواق وإلغاء الحواجز والحدود وتوحيد العالم في وحدة واحدة مربحة من خلال سوق تنافسي تديره الشركات متعددة الجنسية(١٠), وبالتالي فإن الدولة التي يتم تدويل اقتصادها أو عولمته أو دمجه بشبكة الإقتصاد المعولم تحكمه معايير مختلفة عن المعايير القومية حيث يتم تفريغ

الدولة من مضمونها السيادي القومي وتفقد - كما أشار إلي ذلك "بولانتزاس" **Polantzas** بفعل تنامى سلطة الشركات المتعددة الجنسية على السياسة المالية والنقدية(١١).

معني ذلك أن التحكم التقليدي للدولة في النشاط الإقتصادي بدأ يتراجع في ظل عولمة الاقتصاد وبروز الشركات المعولمة أو كما يحلو للدكتور إسماعيل صبري عبد الله تسميتها بالشركات الكوكبية التي تدير عملياتها الاستثمارية والإنتاجية كقوة مستقلة عن الدولة, أما "روبرتسون" **Robertson** يري أن العولمة هي تطورات ومستجدات مادية محسوسة ومستقلة عن وعي الأفراد إلا أن محصلتها هي خلق المجتمع العالمي الواحد حيث يكون العالم بأثره هدفاً لأي نشاط إقتصادي أو سياسي أو ثقافي , من هنا يتضح لنا أن هناك أكثر من عولمة , فهناك عولمة إقتصادية ويقصد بها عمليات التكامل الإقتصادي بمعني وجود نظام إقتصادي واحد يحدث من خلال حرية التجارة وحرية انتقال السلع وإعادة تنظيم الإنتاج في أنفاق الإنتاج العالمي, وجدير بالذكر أن العولمة الإقتصادية هي الأكثر تحققاً علي أرض الواقع من العولمة الثقافية والسياسية فالعالم يبدو معولماً اقتصاديا أكثر منه معولماً ثقافياً أو سياسياً.

وهكذا تحول العالم إلي عالم يهتم بالاقتصاد أكثر من اهتمامه بأي أمر آخر بما في ذلك الأخلاق والقيم الإنسانية التي تراجعت واستبدلت بالعلاقات السلعية والربحية ومن ثم أستند التراكم الرأسمالي المعولم علي أساس الاحتكار التكنولوجي والمالي والمعلوماتي والخدماتي وتحولت المعرفة والمعلومة إلي سلعة إستراتيجية وإلي مصدر جديد للربح(١٢).

ويمكن القول أنه يمكن أن يكون للعولمة منافع وأضرار أو إيجابياتها وسلبياتها في الوقت نفسه فتقصير المسافات بين الناس وزيادة درجة التفاعل بينهم وزيادة تحسين جودة رأس المال البشري نتيجة الاهتمام بتحسين مهارات الأفراد وزيادة ارتباط المراكز الحضرية بالإقتصاد العالمي وزيادة حركة العمال والبضائع كلها أشياء يمكن أن تقدم فرصاً ضخمة للتنمية(١٣), فلقد أدى تكامل بعض الدول مع الإقتصاد العالمي إلى الإقلال من مستويات الفقر وبالتالى حققت سياسات التوجه نحو الخارج رخاء إقتصادي لبعض الدول

حيث تحولت دول شرق آسيا من مناطق فقيرة في العالم إلي دول نجحت في رفع مستويات المعيشة لديها وأصبحت تخطو خطوات نحو الديمقراطية، إلا أن هذه الايجابيات والمنافع لم تكن متساوية بالنسبة لكل دول العالم ، فهناك دول في أمريكا اللاتينية وأفريقيا مازالت تعاني من التدهور الإقتصادي وزيادة الفقر, وهكذا أدت العولمة إلي زيادة التباين بين الدول في مستويات الدخول بل وداخل الدولة الواحدة[١٤].

كما أنه من أبرز مخاطر العولمة وسلبيات العولمة زيادة البطالة والفقر والتوظيف لبعض الوقت وزيادة الوظائف الموسمية والتوظيف الذاتي وتسريح العمال الفائضين عن الحاجة. إلا أنه من أكثر النتائج سلبية هي ما أصاب الطبقة الوسطي تلك الطبقة التي تضم فئات اجتماعية كان لها دورها في العديد من القضايا الأساسية مثل الحرية والعدالة الاجتماعية، فلقد تم التأثير علي نمطها المعيشي وأصابها الخوف من فقدان فرص العمل في ظل الاقتصاد المعولم[١٥], ويدفعنا هذا إلي ذكر بعض الكلمات التي أشار إليها كيتز Keynes عالم الاقتصاد الشهير إلى "أن هناك أشياء يجب أن تكون عالمية بطبيعتها كالأفكار والمعرفة والفنون والسياحة ولكن دع السلع يجري غزلها في داخل الوطن كلما كان هذا ممكناً من دون إرهاق وأعباء تزيد عن الحد وفوق كل شيئ فلتكن حركة الأموال في الأساس محدودة بحدود الوطن"[١٦].

نستخلص من العرض السابق أن العولمة ظاهرة متعددة الأبعاد تشمل إلي جانب التحرير المتزايد لتدفقات السلع تحركات واسعة لرؤوس الأموال عبر الحدود الوطنية للدول نتيجة طفرة هائلة في التطور التكنولوجي خاصة في مجال الاتصال والمعلوماتية، هذا بالإضافة إلي الاتجاه نحو تدويل الإنتاج ولاشك أن هذه الطفرة التكنولوجية كان لها تأثيرها علي سوق العمل حيث أسهم في إلغاء التصنيفات التقليدية للأعمال وخلق سوق عالمي للعمالة.

٢. فرص العمل:

تأخذ فرص الحياة الإنسانية أشكالاً مختلفة من أهمها الوصول إلي فرص العمل, المأوي اللائق, التعليم الأساسي, الخدمات الصحية, ولاتقل أهمية عن ذلك فرص التنقل والتكلم بحرية. وتعد فرص العمل من أهم الفرص الإقتصادية فهي التي تزود الأفراد بدخل يمكنهم من الحصول علي مجموعة من السلع والخدمات اللازمة لتحقيق مستوي معيشي لائق[١٧], ولقد أيدت منظمة الأمم المتحدة وجميع الوكالات المتخصصة ضرورة النهوض بالعمل كأساس لأي تنمية ناجحة, كما تبني الإعلام العالمي لحقوق الإنسان أهمية حقه في العمل ولقد أكدت منظمة العمل الدولية علي مفهوم العمل اللائق الذي يعني ضرورة أن يقابل عمل الإنسان توقعاته وتوقعات أفراد المجتمع, كما يشير إلي كيفية تعامل الشخص في مجال عمله وماهو المردود الذي يحصل عليه فهدف هذه المنظمة هو تعزيز فرص العمل للشخص.

ويري علماء الاجتماع أمثال "جيدنز" Giddens أن هناك مجموعة من المتغيرات البنائية تلعب دوراً هاماً في دخول الأفراد مجال العمل مثل الطبقة, الجنس, المستوي التعليمي, بناء الفرص المتاحة, إلا أن ثمة متغيرات شخصية تلعب دوراً هاماً في تحديد فرص العمل مثل مهارات الشخص وسماته الفيزيقية ودوافعه واهتماماته ومعارفه, وكلها لها نفس أهمية المتغيرات البنائية. فالأفراد لا يحصلون علي فرص العمل بطريقة متساوية فشبكات وعلاقات الأسرة قد تلعب دوراً هاماً في حصول أبنائهم علي فرص عمل ومن ثم الحصول علي دخل ثابت[١٨].

ومن الملاحظ أن العولمة كان لها انعكاساتها علي فرص العمل ويرجع ذلك إلي مجموعة من العوامل من أهمها:

١. التأثيرات الديموجرافية التي سوف تستمر في الضغط علي سوق العمل في السنوات القادمة.

٢. وجود اقتصاد مفتوح وعدم القدرة علي تجنب التنافسية في الإنتاج.

٣. استخدام التكنولوجيا الجديدة التي قللت من قيمة العمالة غير المدربة وأدت إلي ضرورة أعادة تدريب قوة العمل.

٤. زيادة الاتجاه نحو المعلوماتية في سوق العمل الذي أسهم في إلغاء التصنيفات العادية للأعمال[١٩].

وهكذا أحدثت العولمة تحولاً سريعاً في فرص العمل ، بالقضاء على أساليب المعيشة التقليدية والأسواق والصناعات القديمة ومقارنة بما كان يحدث فى عصر ما قبل العولمة ، كانت نتائج أى ثورة أو تجديدات تكنولوجية تنحصر فى مجال أو قطاع اقتصادى بعينه يصاحبها تطوير قطاعات جديدة تستوعب القوى العاملة الفائضة ، كما حدث بالنسبة لظهور الصناعات التحويلية التى استوعبت الكثير من الوظائف التي فقدت بين خمسينيات وثمانينيات القرن الماضي, كما أعاد قطاع الخدمات استخدام أعداد كبيرة من الموظفين, أما في الفترة الراهنة لم ينشأ أي قطاع جديد يستطيع استيعاب الملايين الذين سيتركون العمل وذلك بسبب سرعة إعادة الهيكلة, فالقطاع الوحيد المتاح هو قطاع المعلومات المكون من نخبة من منظمي المشاريع ومبرمجي الحاسوب وهذا القطاع لايتوقع له إلا أن يعرض نسبة قليلة من الوظائف[٢٠], كما يتطلب قدر أكبر من المهارات. فالتغيرات التكنولوجية تحتاج إلي مزيد من التدريب ويرجع هذا إلي أن هذا القطاع يدفع أجوراً عالية كما أن هذا العمل علي درجة من الصعوبة ويحتاج إلى مستويات من الضغوط نتيجة لطبيعة البيئة التنافسية ومن ثم تحتاج العولمة إلى أفراد لديهم قدرة على الإنجاز المرتفع وقدر من المؤهلات يساعدهم على التعامل مع طبيعة قطاعات الأعمال الجديدة مثل قطاع السياحة والاتصالات والبنوك والتسويق وتصميم المنتجات[٢١].

وبالتالي أثرت العولمة علي مئات الملايين من الأفراد داخل دول العالم النامي ولم يستثني من ذلك الطبقة الوسطي التي بات أفرادها في قلق دائم من مدي ملائمة تعليمها وتدريبها في مساعدتهم علي الدخول والتكيف في أسواق العمل الأكثر تنافسية, ففي ظل زيادة الاستثمار الأجنبي واجهت الشركات المحلية صعوبة في الاستمرار لعدم قدرتها علي مواجهة الشركات الأجنبية مما أسهم في فقدان العديد من الأفراد لوظائفهم إلي جانب أن خلق وظائف جديدة أقل من المتوقع ويرجع ذلك إلي تبنى تكنولوجيات تركز علي رأس المال والمهارة[٢٢].

نخلص من ذلك أنه في ظل العولمة أصبحت فرص العمل متاحة فقط للأفراد القادرين علي تحقيق متطلباته من خلال إعدادهم لاكتساب المهارات والمعارف ومن خلال اتسامهم بخصائص الإنجاز التي تشتمل علي زيادة الإدراك ومزيد من التركيز والانتباه, هذا بالإضافة إلي زيادة القدرة علي صنع القرار تحت ظروف ضغط, قدرة في المنافسة في مجال العمل, تنظيم أسلوب حياتهم, تقديم أنفسهم بصورة قوية في سوق العمل, اكتسابهم المهارات اللازمة للعمل في الإقتصاد العالمي, جعل الأفراد علي وعي بالأعمال الجديدة, الاهتمام بالتعليم المستمر مدي الحياة الذي يتجاوز الحدود التقليدية ويعطيهم رؤية جديدة عن الحياة والعمل(٢٣).

وفى تصورى أنه في عصر العولمة يحتاج نجاح الأفراد فى الحصول علي عمل إلي تضافر مجموعة من العوامل من أهمها نجاحهم في تقديم أنفسهم في مجال العمل, وقدرتهم على اكتشاف الوظائف المتاحة, وعلى التكيف مع بيئة العمل واستعدادهم للتعليم والتدريب المستمر, فالمعرفة والتدريب أصبحا من الضرورات الأساسية في الإقتصاد الجديد.

٣. الطبقة الوسطي:

مازال مفهوم الطبقة يشوبه الكثير من الغموض إذ يستخدم في الأوساط الأكاديمية ليشير إلى دلالات متنوعة , وقد درج علماء الاجتماع علي استخدام مفهوم الطبقة من خلال عدة منظورات مختلفة تقوم علي أساس تحديد الإطار النظري الذي يمكن علي أساسه ترتيب الأفراد في فئات اجتماعية ويرتبط الاتجاه الوظيفي في دراسة الطبقة بحقيقة أنه ليس ثمة مجتمع بلا طبقات فلا يمكن أن يستمر مجتمع في الوجود بدون تدرج طبقي يقوم علي الاختلاف وعدم المساواة في توزيع المكانات والإمتيازات كما يري "دافيز و ولبرت مور" Davis & Moore أنه يوزع كل مجتمع أعضائه علي أوضاع إجتماعية ذات حقوق وإلتزامات محددة, وتتحدد المرتبة الاجتماعية للفرد بعاملين: الأول هذه الأهمية المتميزة التي يؤديها الفرد في المجتمع والثاني شخصية الفرد وخبراته لشغل أوضاع اجتماعية معينة(٢٤).

بينما يري "وارنر" **Warner** أن الطبقة يتم ترتيبها بناء علي عدة مؤشرات مثل الدخل والمستوي التعليمي والمهنة والمسكن في حين ذهب "ماكس فيبر" **Max Weber** إلي القول بأن فرص الحياة ليست متساوية بالنسبة لجميع الأفراد وقد خلق هذا الاختلاف في فرص الحياة مايسمي بالتدرج الطبقي وقد تعرضت هذه التعريفات لمجموعة من الانتقادات لعل أهمها أنها تخدم أغراض أيدلوجية محددة إذ أنها تهدف إلي إعادة توجيه الأنظار إلى فكرة الصراع الطبقي[٢٥].

أما "ماركس" **Marx** يعرف الطبقة بأنها جماعة من الأفراد يختلف بعضها عن بعض من خلال المكانة التي تحتلها في عملية الإنتاج الإجتماعي وتتحدد الفوارق الطبقية من خلال علاقاتها بوسائل الإنتاج حيث أدي تطور التقسيم الإجتماعي للعمل وظهور الملكية الخاصة إلي ظهور الطبقات مما أدي إلي تقسيم المجتمع إلي طبقتين إحداهما مُستغِلة والأخري مُستغَلة[٢٦].

وفى محاولة تعريف الطبقة الوسطي يتعين علينا التأكيد في البداية أنه لايكفي تحديد الطبقة الوسطي فقط بغيرها بمعني أن نقول أنها ليست من الطبقة البرجوازية, كما أنها ليست من الطبقة الكادحة. إن موقعها الوسطي لايقلل من أهمية دورها في مختلف مجالات الحياة إذ أنها تضم عدداً من الشرائح والفئات الاجتماعية التي تقع بين قطبي الطبقات العليا والدنيا وبعضها أقرب إلي الطبقة العليا وبعضها الآخر أقرب إلي الطبقة الدنيا وبعضها في موقع الوسط ورغم تباينها الشديد فثمة مصالح مشتركة فيما بينها[٢٧].

فالطبقة الوسطي تعد من أكثر طبقات المجتمع تركيباً وأشدها تعقيداً وقد انبثقت هذه الطبقة من نظم التعليم فأحياناً كانت الطبقة الوسطي القوة الفاعلة في عملية الإنتاج[٢٨], وهي طبقة مرنة بمعني يمكن الصعود والهبوط منها وإليها بسهولة كما أنها تضم خليط من الفئات المتباينة قوامه أعداد من الأفراد الذين يعملون داخل وخارج عملية الإنتاج وفي مختلف المهن والوظائف كما تتفاوت مصادر دخولها وتنتشر بينها كافة التيارات الفكرية وهي أكثر عناصر المجتمع تقبلاً للتغيير وأشدها قدرة علي الحراك الإجتماعي[٢٩].

وعلي العكس من ذلك يشير ماركس إلي مصطلح البلترة (التحول نحو البروليتاريا) ويقصد به عملية امتصاص أجزاء من الطبقة الوسطي داخل صفوف الطبقة العاملة فقد ذهب ماركس وأنجلز" Marx's & Engels في بيان الحزب الشيوعي الذي صدر عام ١٨٤٨ إلي أن الرأسمالية سوف تؤدي إلي خلق حالة من الإستقطاب الطبقي حيث ينقسم المجتمع إلي طبقتين هما الطبقة البرجوازية وطبقة البروليتاريا وسوف تختفي كل الكيانات الطبقية الوسيطة. ولقد أشار "بريفرمان" Braver man في كتابه العمل ورأس المال الإحتكاري الصادر عام ١٩٧٤ أن كثيراً من الجماعات التي كانت تنتمي إلي الطبقة الوسطي قد تحولوا إلي طبقة البروليتاريا بسبب انخفاض مستوي أعمالهم وافتقادهم المهارة وقد أثار هذا المؤلف قدر من التعليقات وكان بمثابة الأساس النظري للعديد من الدراسات الماركسية المحدثة عن العمل(٣٠).

وفى اعتقادى ان لوجهة النظر هذه وجاهتها . ففي ظل العولمة والمنافسة الشديدة نجد أن هناك بعض الشرائح داخل الطبقة الوسطي لم تستطع الاندماج مع سوق العمل الذي يحتاج إلي قدر كبير من المهارات والكفاءة ومن ثم تحولت هذه الشرائح إلي الطبقات الدنيا وبالتالي يمكن تقسيم الطبقة الوسطي إلي ثلاثة شرائح أساسية:

- الشريحة الأولي: تضم أساتذة الجامعات ورجال الإدارة العليا وأصحاب المهن المتميزة مثل الأطباء والمهندسين والقضاة وكبار الضباط وهذه الشريحة تتقارب أنماط معيشتها مع الطبقات العليا

- الشريحة الثانية: يطلق عليها الشريحة الوسطي والتي تضم بين طياتها كل من يتحصل علي أجور ثابتة ويحظى بمواقع إدارية وفنية مثل المدرسين والموظفين بالقطاع العام والمؤسسات الاستثمارية والبنوك.

- الشريحة الثالثة: تشمل صغار الموظفين الذين يعملون في الوظائف الكتابية والإدارية البسيطة وفى قطاع الخدمات والمشروعات الصغيرة والذين يحصلون علي دخول ثابتة بحكم تأهيلهم المهني والتعليمي بما يمكنهم من إشباع احتياجاتهم الأساسية(٣١).

المنطلق النظري للدراسة

وكتوجه نظرى للدراسة الراهنة اعتمدت على مقولات نظريات مابعد الحداثة التي تنطلق من فرضية أساسية مؤداها أن التقدم الهائل في وسائل الإعلام والاتصال وتطور نظم المعلومات أحدثت تأثيراً في نمط الحياة الاقتصادية, وكما أشار رائد حركة مابعد الحداثة "جان فرانسوا ليوتار" **Jean-Francois Lyotard** أن العالم يشهد تفككاً في المذاهب والنظريات والاتجاهات الفكرية في جميع فروع المعرفة كما يعاني من اختفاء أنساق القيم والمعتقدات التي توجه سلوك الأفراد وذلك في ظل ما يتصف به الاقتصاد المعولم ومؤسساته الإنتاجية من شيوع ثقافة الربح السريع, وكما أشار "جيدنز" الذي يري مابعد الحداثة كصورة متطورة من الحداثة" بأنه في عالم اليوم يتراجع حجم العمالة في المجال الصناعي وتزداد في القطاع الخدمي كما أصبح جيل الشباب يواجه مخاطر عديدة في سوق العمل الذي أصبح مجالاً من مجالات الاقتصاد الحر, ويصف عالم الاجتماع الألماني "أورليش بيك" **Ulrich Beck** عصر مابعد الحداثة بأنه عصر المخاطر حيث يري بأن التغير التقني جلب معه العديد من المخاطر التي يجب علي الإنسان أن يواجهها أو يتكيف معها ومن أهم هذه التغيرات التغير في أنماط العمالة. فمن الصعب التكهن بطبيعة المهارات والخبرات في مجالات الاقتصاد المتغيرة علي الدوام كما تزايد الإحساس بانعدام الأمن الوظيفي فلم تعد الوظيفة آمنة ودائمة في رأي الكثيرين ويري أن هذه المخاطر تؤثر في جميع الطبقات الاجتماعية وخاصةً الطبقة الوسطي كما أنها تتجاوز حدود البلدان وتتعدي النطاق القومي*.

الإجراءات المنهجية للدراسة

تقع هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية وذلك اتفاقاً مع أهدافها التى تمثلت فى دراسة ووصف أوضاع الطبقة الوسطي بشرائحها المختلفة في ظل العولمة وما أفرزته من تأثيرات علي فرص العمل, فمن المعروف أن الدراسة الوصفية تعمل علي تصوير الواقع الراهن وهي لا تقتصر علي جمع المعلومات والبيانات وإنما تمكن من استخدام أساليب القياس الكمي لتتجه بعد ذلك إلي التصنيف والتحليل والتفسير, وفى هذا الصدد تم :

١. استخدام طريقة المسح الاجتماعي بالعينة حيث تم سحب عينة قوامها ٣٠٠ مبحوثاً ممن تنطبق عليهم خصائص الطبقة الوسطي بشرائحها الثلاثة, الدنيا والوسطي والعليا, ولقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية لضمان أن تكون العينة شاملة لجميع المهن والمستويات التعليمية ومستويات الدخول.

مجتمع البحث

تم سحب العينة من منشآت تنوعت وفقاً للقطاعات الاقتصادية سواء حكومية أو قطاع خاص أو قطاع استثماري في مدينة الإسكندرية وذلك للتعرف علي أراء المبحوثين عن كيفية حصولهم علي فرص عمل وهل كان هناك ثمة تباين باختلاف القطاع الذي يعمل به المبحوث.

أداة البحث

استخدمت الباحثة أداة الاستبيان التي احتوت علي مجموعة من البنود أولها البيانات الأولية التي توضح الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين ويحتوي البند الثاني علي مجموعة من البيانات عن كيفية الالتحاق بالعمل وماهي شروط هذا الالتحاق وطبيعة الدورات التي التحق بها المبحوث, وأهم المشكلات التي تواجهه, ومدي الرضا الوظيفي, وأساليب التقييم داخل مكان العمل وفي البداية تم تحكيم الاستمارة من قبل أعضاء هيئة التدريس بقسم الاجتماع وتم تعديلها بناء علي ذلك كما تم التأكد من ثبات

وصدق الاستمارة وبعد قيام الباحثة بجمع البيانات وقيامها بالمراجعة المكتبية للاستبيانات تم استبعاد بعض الاستبيانات ووصلت عينة البحث إلي ٢٧٥ مفردة ثم بعد ذلك قامت الباحثة بعمليات الترميز والتفريغ وجدولة بيانات الاستبيان وإعداد الجداول الإرتباطية والرسوم البيانية ثم استخراج نتائج الدراسة.

تحليل سوسيوتاريخي لأوضاع الطبقة الوسطي وفرص العمل في المجتمع المصري

يجب القول بادئ ذى بدء أن الطبقة الوسطي لايمكن دراستها وفهم ظروفها إلا من خلال ربطها بالتحولات التي تعرضت لها الدولة وبالسياسات التنموية التي تبناها المجتمع المصري في العقود السابقة , وإذا حاولنا تتبع أوضاع الطبقة الوسطي في مصر سنجد ارتباط نشأتها بتطور الملكية الزراعية وماطرأ من تحولات رأسمالية في الإقتصاد المصري فضلاً عن اتساع فرص التعليم ومن ثم أصبحت هذه الطبقة تضم خليطاً من الفئات والشرائح والمهن المتباينة*.

ولقد ساهمت السياسات التى سيطرت على الاقتصاد المصرى خلال أواخر الخمسينات في تغيير هيكل الطبقة الوسطي لصالح الشرائح والفئات الحديثة من البيروقراط والتكنوقراط, فضلاً عن دور سياسات التوظيف ، إن تتبع التطورات التي لحقت بالقدرة الاستيعابية لجهاز الدولة منذ أواخر الخمسينات حتي منتصف السبعينات يكشف عن تضاعف حجم العاملين في جهاز الدولة من نحو ٢٥٠.٠٠٠ موظف عام ١٩٥٢ إلي قرابة ١.٢ مليون موظف مع بداية السبعينات الأمر الذي تجسد علي المستوي المؤسسي في النمو الملحوظ في عدد الوزارات الحكومية من ١٥ وزارة إلي ٢٨ وزارة والمؤسسات العامة التي قفزت من مؤسسة واحدة عام ١٩٥٧ إلي حوالي ٣٨ مؤسسة في عام ١٩٦٣ ثم إلي ٤٠ مؤسسة عام ١٩٧٠ ولقد أسهم هذا الوضع في التأثير علي هيكل الطبقة الوسطي لصالح الفئات الحديثة من المتعلمين المنخرطين في جهاز الدولة والقطاع العام وتراجع شريحة التجار والحرفيين. وفي نفس الوقت أكدت الدولة علي ضرورة توافر الخدمات العامة وتأكيد حقوق المواطنين في الوصول إليها والتمتع بها وبخاصة في مجالات التعليم والصحة والتأمينات الاجتماعية[٣٢].

ولقد ترتب علي توسع الدولة في هياكل التصنيع وتحملها أعباء التوظيف تضخم أعداد الوظائف واتساع نطاق فئات الطبقة الوسطي وسيطرة هذه الطبقة علي الوحدات الإنتاجية مما أدي إلي إمكانية تكوين الثروات وحدوث التمايز الإجتماعي لها[٣٣].

إلا أنه سرعان ما انتهجت الدولة سياسة جديدة في فترة السبعينات تجسدت في سياسة الانفتاح الذي سعت إلي تشجيع الاستثمار الخاص لرؤوس الأموال العربية والأجنبية وأيضاً المصرية, كما سمحت بإقامة المشروعات التجارية والخدمية وفي نفس الوقت حدثت بعض التطورات الإقليمية وعلي رأسها الطفرة التي شهدتها أسعار النفط في أعقاب حرب أكتوبر ١٩٧٣ وهجرة ملايين المصريين إلي دول النفط الغنية ممن نجحوا في تحقيق ثروات ومدخرات وتحويلات بالمليارات في منتصف السبعينات ولقي الانفتاح ترحيباً من جانب الطبقة المتوسطة العليا كالبرجوازية القديمة من ملاك الأراضي ممن نجحوا فى تكوين ثروات بالخارج ، وكبار المديريين بالقطاع العام ممن كانوا يتطلعون إلي الترقي والاستمرارية[٣٤].

وفى خضم هذا كله تعرضت أوضاع العديد ممن كانوا ينتمون إلى الطبقة الوسطى وخصوصاً من أصحاب الدخول الثابتة إلي التدهور الواضح في إطار ارتفاع معدلات التضخم والاختلال فى هيكل الأجور والمرتبات وإلغاء صور الدعم مما أدي إلي زيادة الأعباء التي تتحملها هذه الشرائح وبالتالي لجأ الكثير من الموظفين والعاملين بالجهاز الإداري إلي العمل الإضافي الذي يمارسونه لبعض الوقت لتدعيم دخولهم وللحفاظ علي أوضاعهم الاجتماعية كوسيلة تحول دون السقوط في المواقع العمالية. ورغم ذلك حدث تطور لبعض أفراد الطبقة الوسطي وخاصة الذين أتيحت لهم فرص العمل في المشاريع الاستثمارية والهيئات الأجنبية إلي جانب بعض الجماعات التي نجحت في تطوير المهن التي يعملون بها مثل فتح العيادات والصيدليات[٣٥]. إلا أنه مع فشل الانفتاح في تحقيق النمو الاقتصادي حدثت الأزمة الاقتصادية نتيجة لزيادة أعباء الدين الخارجي مما أدي إلي اللجوء للمؤسسات المالية الدولية كصندوق النقد الدولى والبنك الدولي وقد تمكنت هذه المؤسسات من فرض شروطاً ترتبط بضرورة إعادة توجيه السياسة الاقتصادية في مقابل إعادة التفاوض في ديونها الخارجية وحتي منتصف الثمانينات كانت المؤسسات المالية قد

أعادت تمويل الدين نيابة عن الدائنين الرسميين. غير أن كثيراً من القروض التي منحتها هذه المؤسسات قد استحقت وطالبت المؤسسات بسداد هذه القروض ووضعت شروطاً قاسية من خلالها تمنح القروض مقابل التزام الحكومة بتنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادي(٣٦).

ولقد بدأت مصر في تنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادي منذ عام ١٩٩١ كان من أهم ملامحه خفض الإنفاق العام, وخفض الدعم, وتقليل الاستيراد, وخفض الأجور الحقيقية لزيادة الإيرادات العامة, هذا بالإضافة إلي الحد من دور الدولة وتشجيع القطاع الخاص من خلال الخصخصة وزيادة الاستثمارات سواء المحلية أو الأجنبية, ولاشك أن لهذه السياسات تأثير علي الشرائح الاجتماعية الدنيا حيث عانت هذه الشرائح من خفض الأجور ورفع أسعار الخدمات ورفع دعم السلع التي يستهلكها محدودي الدخل(٣٧) , إلي جانب ذلك نتج عن هذه السياسات التقليل من التوظيف في الحكومة والقطاع العام تمشياً مع سياسة خفض النفقات الحكومية وتقليل تدخل الحكومة في سوق العمل, ولقد ترتب علي ذلك سحب ضمان العمل الذي كانت تقدمه الحكومة لخريجى الجامعات والمعاهد العليا المتخصصة مما أدي إلي ارتفاع معدلات البطالة, هذا بالإضافة إلي أن تحول القطاع العام إلي الملكية الخاصة أدي إلي التخلص من العمالة الزائدة التي تحملتها وحدات القطاع العام في سنوات تدخل الدولة(٣٨), ولعل الزيادة المستمرة في حجم ومعدلات البطالة بعد عام ١٩٧٦ يوضح أثر التطبيق المتدرج لسياسات التكيف علي أوضاع التشغيل وبصفة خاصة لمن لا يملكون مصدراً للدخل سوي ثمن بيع قوة عملهم فلقد ازداد معدل البطالة من ٥.٢ % في عام ١٩٧٦ إلي ١٢.١ % عام ١٩٨٦, ووفقاً لنتائج مسح العمالة بالعينة زاد معدل البطالة من ٢.٨ % في عام ١٩٧٦ إلي ٩.٣% في ١٩٨٨, أما بالنسبة لبيانات وزارة التخطيط* فقد أشارت إلى زيادة معدل البطالة من ٤% في عام ١٩٨١-١٩٨٢إلي ٩% في عام ١٩٩١-١٩٩٢ بينما وصلت إلي ١٠% عام ٢٠٠٤-٢٠٠٥(٣٩).

وإجمالاً يمكن القول أنه في الفترة مابين ١٩٨١ حتي نهاية التسعينات تهددت مصالح الطبقة الوسطي وسحبت مكاسبها من بين أيديها وتنكر أبناءها من بيروقراطية

الدولة أثناء الستينات والسبعينات لأيدلوجياتها وساعد علي ذلك تراكم رأس المال نتيجة الهجرة والانضمام إلي البرجوازية العليا[٤٠] , وأدركت الطبقة الوسطى أنه ليس لها أى نصير وأن النظام لا يعمل لصالحها والأكثر من ذلك هو تخلى أبنائها عنها وعن مصالحها والتعلق بالبرجوازية العليا. وإذا حاولنا تتبع التغيرات التي لحقت بشرائح الطبقة الوسطي فإن رصد معدل تطور البطالة طبقاً للمستوي التعليمي يمكن أن يعطينا صورة لابأس بها عن هذه التغيرات, فبينما كان متوسط نسبة البطالة بين ذوي التعليم المتوسط ١٧.٤ % عام ١٩٦٠ تضاعف هذا الرقم ليبلغ ٣٥% عام ١٩٧٦ثم هبط بشكل ملحوظ حيث بلغ ٢٠.٦ % عام ١٩٨٦ وارتفعت نسبة العاطلين من هذه الفئة عام ١٩٩٥ إلي ٣١.٥ %, أما فيما يتعلق بنسبة المتعطلين من ذوي التعليم الجامعي فقد تضاعفت النسبة من ٣.٢ % عام ١٩٦٠ إلي ٩.٦ % عام ١٩٧٦ ثم ١١.٣ % عام ١٩٨٦ ثم وصلت إلي ١١.٨ % عام ١٩٩٥[٤١].

ولاشك أن تفاقم مشكلة عدم توافر فرص العمل للعديد من أفراد الطبقة الوسطي كانت له انعكاساته عند الأفراد الذين لم يتمكنوا من الحصول علي فرص عمل مناسبة حيث تراجعت قيمة احترام الوقت والدافعية للإنجاز وزاد عدم الالتزام وقل الطموح وبدأ هؤلاء الأفراد في البحث عن مصادر جديدة لزيادة دخولهم عبر الأنشطة غير الرسمية والحرفية[٤٢].

ومع انتشار مصطلح العولمة في حقبة التسعينيات بدء في الظهور واقع جديد أخذ في التشكل داخل دول العالم المتقدم إذ أنها نحت جانباً أطماعها العسكرية والإقليمية وأصبحت تكافح ليس من أجل الهيمنة العسكرية وإنما لكي يكون لها نصيب في الإنتاج العالمي. وفي غضون ذلك فقدت الدول الكثير من وظائفها وحاولت الصمود أمام ضغوط المنافسة الدولية. فالبلدان التي تستطيع الانضمام ألي النظام العالمي هي التي لديها قدرات اقتصادية هائلة وتنجح في نقل الجزء الأكبر من إنتاجها إلي الخارج وتوجيه معظم اقتصادها إلي الخدمات عالية المستوي, وتوفير عمالة جديدة في مجال الخدمات التقنية والإبداعية. فهذه الدول تسعي إلي الاهتمام بالتعليم ورأس المال البشري, وفي ظل هذا الاقتصاد المعولم أنشأت الشركات متعددة الجنسية والتي انتشر إنتاجها حول العالم حيث

ركزت أنشطتها علي وضع التصميمات للمنتجات والتسويق والخدمات ومن ثم تراجعت أهمية الصناعة التحويلية وزادت أهمية الخدمات, وهذا معناه أن البلدان التي تملك قوي عاملة تتميز بقدرة إبداعية ومستوي راقي من التعليم سوف تنشط في مجال الخدمات تاركة أمر الإنتاج الصناعي للبلدان النامية[٤٣].

وهنا يثور تساؤل مؤداه إلي أي مدي أثرت العولمة علي فرص العمل في مصر, ويجب القول في البداية أن خلق فرص عمل يرتبط بوجود قدر من الاستثمار الأجنبي إلا أنه بملاحظة حجم الاستثمار في مصر وجد أنه لم يتعدي ٥.٨ % من إجمالي الاستثمار المحلي ومن ثم كان تأثيره علي فرص العمل طفيفاً , أما بالنسبة لتأثير العولمة علي النمو الإقتصادي فنجد أن النمو يتحقق نتيجة الابتكار والوصول إلي الأسواق الكبيرة, إلا أن مناخ البحوث لا يشجع علي الابتكار إلي جانب أن مصر تواجه مصاعب في الترويج لصادراتها مما ينعكس علي العجز في ميزانها التجاري, هذا بالإضافة إلى أن تحرير التجارة يهدد إنتاج السلع المصنعة في مصر نتيجة لعدم القدرة علي التنافس مع السلع الأجنبية مما أدي إلي إغلاق الكثير من الصناعات التحويلية وهبوط الطلب علي العمالة والقطاع الصناعي[٤٤].

وهكذا كان تنامي دور المعرفة والاتصالات في الإنتاج والتوزيع عاملاً أدى إلي انحسار مستمر ومطرد في قوة العمل وهو أمر من شأنه طرد الكثيرين من أسواق العمل ويظهر هذا واضحاً في البطالة السافرة لفئات وشرائح جديدة من المتعلمين الذين لم يسعفهم إعدادهم التعليمي للقيام بالأدوار والمهام المطلوبة في أسواق العمل, هذا بالإضافة إلي اللجوء لأساليب للتشغيل زاد حجمها كالتشغيل بالمهمة ولبعض الوقت وهو ما أسماه البعض بصدمة المهن أو الإنتاج بلا مهن في بعض المشروعات[٤٥].

وهكذا تعرضت الطبقة الوسطي لكثير من التحولات نتيجة لتحول الإقتصاد إلي اقتصاد معلوماتي إذ أن هذه الطبقة أصبحت لاتستمد وجودها من علاقاتها بوسائل الإنتاج بل هي علاقة بفكر وإبداع وعقول نشطة تعمل في كافة المجالات وقد خضعت هذه الطبقة لعملية العولمة بمعني أن شرائح وفئات منها تم عولمتها وتدعيمها أي أصبحت متوافقة مع

شروط التواجد العالمي, في نفس الوقت تهاوت شرائح أخري حيث غلب عليها الطابع المحلي التقليدي[٤٦], فعلي سبيل المثال لوحظ أن الشركات العالمية غالباً ما تقدر مدي تمكن العاملين بها من امتلاك المعرفة، وشعورهم بأهمية التعليم الذى طورته دول المركز، إلي جانب أن هذه الشركات تتيح لعامليها فرصة التدريب وما يتبع ذلك من أجهزة بحث وتطوير ومن ثم تتخلي هذه الشركات عن بعض الفئات التي لا تواكب هذه المتطلبات وتستبعد من العمل ومن الحصول علي حق من حقوقها للفئات التي نجحت في مواكبة هذا التغيير[٤٧].

لقد اتفق كثير من العلماء على أن هناك فئات استفادت من العولمة علي حساب فئات أخري فرغم زيادة الحديث عن الإنتاجية والربحية قل الحديث عن البشر . فالاستثمار لم يعد يتجه إلي مجالات إنتاج حقيقية وإنما إلي مجالات المضاربة في أسواق المال, فأزمة الطبقة الوسطي هي أزمة التنمية في مصر فمع زيادة الديون أصبحت الدولة تفتقر القدرة علي صياغة قراراتها الإقتصادية والاجتماعية وأصبح يوجهها المنشآت الإقتصادية الدولية, وبطبيعة الحال سوف يستفيد جزء كبير من هذه الطبقة نتيجة لكفأتها كما أن جزءً كبيراً سوف تتردي أوضاعه[٤٨]. فعلي سبيل المثال انحصرت فاعلية الشرائح المهنية من الطبقة الوسطي نتيجة لتزايد الاعتماد علي تكنولوجيا الاتصال والمعلومات والإدارة, في نفس الوقت برزت شرائح وسطي عولمية تتوجه قيمها ومصالحها إلي العولمة والشركات المتعددة الجنسية وتبرز ممارسة هؤلاء في حقول المعلومات والبحث والتطوير والتسويق والإعلان والتوزيع[٤٩].

كما ظهرت شرائح وسطي من العاملين في مجال المنظمات غير الحكومية والعاملين في المجال الثقافي وتتفق الباحثة مع الكثيرين بأنه في ظل العولمة أصبح هناك نوع من الطبقة الوسطي طبقة عابرة للقارات تترابط مع بعضها البعض ولها مجموعة من الخصائص المشتركة فيما بينهم[٥٠].

النتائج الميدانية للدراسة

في ضوء الإطار النظري الذي تم عرضه سابقاُ نحاول أن نرصد في هذا الجانب التغيرات العالمية وتداعياتها علي فرص العمل من خلال دراسة الواقع بطريقة إمبريقية ويتم ذلك من خلال مجموعة من العناصر:

١. الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لعينة البحث.

٢. اتجاهات أفراد العينة نحو التعليم.

٣. الطبقة الوسطي وكيفية الحصول علي فرص العمل.

٤. أهم التغيرات التي طرأت علي فرص العمل.

٥. أساليب تكيف أفراد الطبقة الوسطى مع مشكلات العمل.

١. الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لعينة البحث.

بالنسبة للتركيب النوعي والعمري لعينة البحث تبين أن النسبة الغالبة من العينة كانت من الذكور حيث تراوحت نسبتهم حوالي ٧٨.٩ % في مقابل ٢١.١ % من الإناث (جدول رقم ١) وربما يرجع ذلك إلي أن فرصة الحصول على فرص عمل بين الذكور أعلي من فرص الإناث ويتفق هذا مع الكثير من الدراسات* التي أشارت إلي تباين تأثيرات العولمة بتباين السياقات التي تتحقق فيها ويظهر هذا التأثير واضحاً في الكثير من دول العالم النامي ومن بينها مصر حيث تساهم الموروثات الثقافية والاجتماعية المتمثلة في انخفاض المهارات لدي المرأة إلي زيادة احتمالية استبعادها من العملية الإنتاجية مما يؤثر سلباً علي وضعها الطبقي.

أما بالنسبة للتركيب العمري فقد احتلت الفئة العمرية من (٢٥-٣٠) سنة أعلي النسب حيث بلغت ٢٤% تلا ذلك الفئة العمرية التي تندرج تحت فئة من (٢٠-٢٥) حيث بلغت نسبتهم ٢٣.٧ % ثم الفئة العمرية من (٣٥-٤٠) بلغت نسبتهم ١١.٦ % بينما كانت أقل نسبة هي من (٥٥-٦٠) بلغت ٤.٧ % (جدول ٢), وربما يرجع ذلك إلي أن الفئات الشابة هي أكثر الفئات التي تسعي إلي الحصول علي فرص عمل لحداثة إتمام تعليمها وانفتاحها على الحياة العملية . فالعمل بالنسبة لمعظم الشباب هو

الطريق لكسب الدخل واكتساب العديد من المهارات والخبرات وبداية لتحقيق طموحاتهم في المستقبل, أما فيما يتعلق بالمستوي التعليمي لعينة البحث فقد حاولت الباحثة من خلال النظر إلي الطبقة الوسطي علي أنها طبقة تعتمد في عملها علي جهدها البدني أو الفكري وتتميز بأن درجة مشاركتها أو تحكمها في وسائل الإنتاج تكاد تكون منعدمة وهي طبقة تسعي دائماً إلي تحسين أوضاعها وتتحين الفرصة للانتقال إلي الطبقة العليا علي الرغم من أن بعض السياسات التي اتبعتها الدولة جعلت بعضها ينحدر إلي مصاف الطبقة الدنيا كما أنها طبقة تتباين من حيث المهنة ومستوى الدخل والمستوي التعليمي والوضع الإقتصادي[٥١] وبالرجوع إلي عينة البحث تبين أن النسبة الغالبة كانت من الحاصلين علي تعليم جامعي حيث بلغت نسبتهم ٦١.١% تلا ذلك نسبة الحاصلين علي مستوي تعليم متوسط بلغت نسبتهم ١٧.٥ % وبلغت نسبة التعليم فوق الجامعي ١١.٦% (جدول ٣).

وتتفق البيانات الواردة بالجدول رقم (٣) مع بعض الدراسات[٥٢] التي أكدت على أنه مع زيادة تكنولوجيا المعلومات تحل التقنيات محل العمل الإنساني ومن ثم انخفض الطلب علي العمالة غير الماهرة ويتفق هذا مع الدراسة التي نحن بصددها حيث لوحظ ارتفاع نسبة فرص العمل المتاحة للفئات التي تندرج تحت مستويات تعليمية مرتفعة ومن ثم هناك فجوة بين المستويات التعليمية لصالح عينة الجامعي.

ويوضح (جدول ٤) طبيعة التركيب المهنى لعينة البحث حيث لوحظ أنها تضم العديد من المهن* فوفقاً لمتطلبات الطبقة الوسطي سنجد أنها تضم أفراداً يزاولون العديد من المهن فهناك من يزاولون مهناً فنية عليا حيث بلغت نسبتهم ٣٥.٦ % تلى ذلك من يعملون بأعمال الخدمات بلغت نسبتهم ٢٢.٢ % أما المهن الكتابية والإدارية وصلت نسبتهم ١٨.٢ % بينما وصل نسبة الذين يعملون بالمهن الإدارية العليا حوالي ١٧.٥ %, وتري الباحثة أن ارتفاع نسبة المهن الفنية العليا يرجع إلي أن عالم اليوم عالم تحكمه المهارات الخاصة للأفراد ومن ثم يصبح الأفراد متميزين بما يملكونه من المهارات عن الأفراد أو العمالة العادية في الحصول علي فرص عمل أكثر, وجدير بالذكر أن ارتفاع نسبة العاملين في قطاع الخدمات يوضح أنه في ظل العولمة كما يري "كرنفيالا"

Carnevale, تصبح التنظيمات أكثر مرونة وتتميز بالتركيز علي المستهلك وزيادة الجودة والتنوع, ففي ظل هذا النظام العالمي ظهرت أنماط من العمل غيرت من التقسيم القديم للعمل[٥٣], في نفس الوقت تتفق نتائج الدراسة مع بعض الدراسات[٥٤] فيما يتعلق بانخفاض نسبة المشتغلين بالمهن الإدارية العليا والكتابية يرجع ذلك إلى أنه في ظل العولمة لوحظ تضاؤل حجم فئة الإدارة الوسطي وذلك بسبب زيادة استخدام التقنية في أداء العديد من الأنشطة أسهم في التقليل من إجمالي فرص العمل في مصر.

ويوضح (الجدول رقم ٧) جهة العمل لعينة البحث حيث اتضح أن الغالبية العظمي تعمل في القطاع الاستثماري حيث بلغت نسبتهم ٤٨% في مقابل القطاع الحكومي الذي تراوحت نسبتهم ٣٦.٤ % كما بلغت نسبة العاملين لحساب أنفسهم أو لحساب الغير١٥.٣٠ % . ويوضح (جدول رقم ٨) نوعية العمل سواء كان عملاً ثابتاً أو مؤقتاً لوحظ تقارب النسبتين إلي حد ما حيث بلغت نسبة العاملين بعقد ثابت حوالي ٥٤.٦ % في مقابل ٤٦.٤ % يعملون بعقد مؤقت ويرجع ذلك إلي أنه في ظل العولمة أصبح سوق العمل الجديد يتطلب مهارات وقدرات عقلية أكثر منها قدرات جسمانية وعضلية ومن ثم يحدث تميز في شروط العمل بين الأفراد بل يظهر تفاوت في الأجور وعقود العمل وقد اتفقت الدراسة في ذلك مع العديد من الدراسات[٥٥] التي أكدت علي انتهاء مفهوم عقود العمل الجماعية والعمل الثابت والاستخدام الدائم وحل محله العمل لأجل محدود والعمل لبعض الوقت وليس لطول الوقت فعمل اليوم تحكمه المهارات الخاصة للأفراد التي تجعلهم متميزين عن العمالة العادية.

ويوضح (جدول رقم ٩) مستويات الدخل الشهرى للمبحوثين حيث لوحظ تفاوت دخول أفراد الطبقة الوسطي ويرجع ذلك كما سبق القول أنها تضم فئات مختلفة من المثقفين والتقنيين والمحامين والأطباء وصغار موظفي الدولة والجيش وخريجي الجامعات ممن يطلق عليهم في علم الاجتماع بذوي الياقات البيضاء لتميزهم عن ذوي الياقات الزرقاء الذين يقومون بأعمال يدوية ومجهود جسماني وهذا ما جعل بعض العلماء (خلدون النقيب في كتابه الدولة التسلطية في المشرق العربي المعاصر) يعترض علي تسمية الطبقة الوسطي مفضلاً استخدام لفظ الطبقات الوسطي وذلك لعدم تجانسها وخاصة من

حيث الدخل والمنظور الأيدلوجي والتعليم ويتفق هذا مع ما توصلت هذه الدراسة التي نحن بصددها من تفاوت مستويات دخول المبحوثين وذلك حسب المستوي التعليمي وجهة العمل فقد بلغت نسبة الذين تتراوح دخولهم من ٩٠٠-١٢٠٠ جنيه ٢١.٨٠% تلا ذلك نسبة الذين تراوحت دخولهم بين ١٢٠٠-١٥٠٠ جنيه ١٨.٩٠% ثم جاءت أفراد العينة الذين بلغت مستويات دخولهم بين ٣٠٠-٦٠٠ جنيه حوالي١٧.١٠% .

ويوضح (الجدول رقم ١٠) مدي كفاية الدخل لإشباع متطلبات الأسرة حيث أجاب حوالي ٥٧.٨٠ % بعدم كفاية الدخل في مقابل ٤٢.٢٠ % يؤكد كفاية الدخل وجدير بالذكر أن نسبة الأفراد الذين أكدوا علي كفاية الدخل علي الرغم من أنها أقل من نسبة الذين أكدوا علي عدم الكفاية وربما يرجع ذلك إلي أن الأفراد داخل المجتمع المصري اعتادوا علي التكيف مع دخولهم ومن أبرز الأمثلة علي ذلك هي تقليل إنفاق الأسرة إلي أدني حد ويكون هذا من خلال شراء سلع رخيصة الثمن أو منخفضة الجودة ولايفوتنا أن المرأة تلعب دوراً هاماً في إدارة الأسرة حيث يمكنها أن تجعل الدخل الصغير يفي بحاجات أسرتها فقد تقترض أو تبيع ماتملك لتوفير الإنفاق علي الاحتياجات الأساسية لأسرتها هذا بالإضافة إلي أنها تقلل من الإنفاق علي بعض البنود غير الغذائية مثل الملابس والانتقالات ولقد اتفقت هذه النتيجة مع الكثير من الدراسات * أما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا بعدم كفاية الدخل فإذا نظرنا إلى كيفية تصرفهم نجد أنها تحاول أن تسد احتياجاتها من خلال اللجوء إلي الوالدين الذين أصبحوا يؤدون دوراً أساسياً في مساعدة أبنائهم وبخاصة من الشباب في ظل ارتفاع الأسعار وقي ظل انخفاض مستويات دخولهم ولقد بلغت نسبتهم ٤٥.٦٠ % تلا ذلك اللجوء إلي الجمعيات الذي يعد شكل من أشكال التضامن الذي يتم بين الأفراد حيث يلجأ الكثيرين إلي هذه الجمعيات فهي الحل الأمثل لسد احتياجاتهم إلي مبالغ كبيرة في بعض المناسبات مثل بداية العام الدراسي أو الأعياد أو زواج الأبناء حيث بلغت نسبتهم ٢٣.٨٠ % أما نسبة ١٢.٥٠% لجئوا إلي الاقتراض من الأصدقاء (جدول رقم ١١). أما بالنسبة للسكن لوحظ أن حوالي ٥٩.٦٠ % من أفراد العينة يسكنون في مسكن ملك لهم في مقابل ٤٠.٤٠ % يسكنون في

سكن إيجار (جدول رقم ١٢) وقد حاولت الباحثة معرفة أي من الطبقات الوسطي تسكن في مسكن ملك خاص بهم واتضح أن حوالي ٣٧.١٠ % من العاملين في القطاع الاستثماري , ٢٣.٣٠ % من العاملين في القطاع الحكومي, و ٩.٥٠ % من العاملين في القطاع الخاص (جدول ٤٣).

وربما يؤكد هذا ما سبق أن ذكرته الباحثة أن ثمة تباين في مستويات الدخول ويرجع ذلك إلي جهة عمل المبحوثين حيث كانت عاملاً هاماً في تحديد المستوي الإقتصادي لأفراد العينة. كما يؤكد صحة المقولة التي سبق طرحها بأنه في ظل العولمة زاد إفقار بعض شرائح من الطبقات الوسطي في نفس الوقت زاد ثراء البعض الآخر , ويجب الإشارة إلى تفاوت مستويات الدخول فى ظل العولمة بين جهات العمل المختلفة حتى بالنسبة لنفس المؤهل والدور المهنى. فلاشك أن نسبة ٤٠.٤٠ % تتضاءل مستوي دخولهم أمام ارتفاع أسعار المساكن ففي ظل سيادة القيم الرأسمالية ينظر إلي الأرض علي أنها سلعة يتم تحديد قيمتها من خلال قوي السوق هذا بالإضافة إلي ارتفاع تكلفة المواد الخام المستخدمة في البناء ومن هذا المنطلق يقوم بعض الأفراد من أصحاب الدخول المنخفضة بالسكن في المناطق المتخلفة داخل المدن.

أما بالنسبة لعدد حجرات السكن فقد ارتفعت نسبة من يسكنون في حجرتين فقط حيث بلغت ٥٦.٧٠ % في مقابل ٢٢.٩ % يسكنون في ثلاثة حجرات (جدول رقم ١٣) ولاشك أن ضيق المسكن بالنسبة لعدد كبير من المبحوثين وبخاصة إذا كان لديهم عدد كبير من الأولاد سيترتب عليه الكثير من المشاكل التي سبق أن طرحتها الكتابات السوسيولوجية ولعل أهمها هي انعدام الخصوصية وكثرة المشاجرات, ولقد ترتب علي ذلك أ ن نسبة كبيرة من أفراد العينة تسعي إلي تغيير السكن حيث وصلت نسبتهم ٥١.٣ % (جدول رقم ١٤) أملاً في زيادة الخدمات إلي جانب ضيق الحجم هذا بالإضافة إلي كثرة الضوضاء ولقد تراوحت نسبتهم فيما بين ٢٧.٧ % , ٢٠.٥ % ثم ١٦.٩ % علي التوالي (جدول رقم ١٥). وجدير بالذكر أن رغبة هؤلاء المبحوثين في تغيير مكان السكن تجعلنا نفكر وكأن سكن هؤلاء الأفراد يشبه سكن أفراد الطبقة الدنيا الذين يسكنون في مساكن عشوائية أو في المناطق المتخلفة التي تفتقر إلي عدم توافر

مستلزمات البنية الأساسية بالإضافة إلي كثرة الضوضاء وضيق الحجم مما ينتج عنه ازدحام الوحدة السكنية بعدد كبير من الأفراد بحيث تصبح غير متكافئة مع ساكنيها.

في نفس الوقت نجد أن نسبة ٤٨.٧ % لاتفضل تغيير سكنها لأسباب أهمها قربه من الأسرة ٣٣.٧ % وقربه من العمل٢٤.٦ % هذا بالإضافة إلي قربه من المواصلات ١٧.٧ % (جدول رقم ١٦), ولاشك أن هذه الأسباب علي قدر كبير من الأهمية ويرجع ذلك إلي أن الكثير من الأسر الحديثة تفضل السكن بالقرب من أسرها وذلك لمساعدتها في الاهتمام بأولادها الصغار وبخاصة في حالة عمل الزوجة إلي جانب أنها تحاول توفير نفقاتها في بعض الأمور الحياتية مثل المواصلات.

أما بالنسبة للخصائص الاجتماعية لعينة الدراسة لوحظ أن نسبة كبيرة من أفراد العينة من المتزوجين بلغت أعدادهم ٥٩.٦ % في مقابل ٣٩.٦ % غير متزوج (جدول رقم ١٧) وهذا يوضح أن الباحثة حاولت أن تكون أفراد العينة متباينة في مستوياتها العمرية وذلك لكي تكون آرائهم معبرة عن أهم التغيرات التي طرأت علي أوضاعهم والتغيرات التي طرأت علي فرص العمل ولقد لوحظ أن معظم أفراد العينة من المتزوجين ولديهم أولاد ولقد بلغت نسبتهم ٨٠.١ % (جدول رقم ١٨) وسجلت أعلي نسبة لأفراد العينة التي لديهم اثنان فقط من الأبناء ٣٨.٣ % في مقابل ٣٥.٣ % لديهم ثلاثة أولاد (جدول رقم ١٩), ومن الواضح أن إحجام معظم أفراد العينة عن إنجاب عدد كبير من الأولاد يتفق كما أشار إلي ذلك "هربرت سبنسر" **Herbert Spencer** أنه كلما زاد المستوي التعليمي وزاد المجهود الذهني الذي تقوم به المرأة نتيجة لخروج المرأة للعمل أن هذا يقلل من قدرتها علي الإنجاب.

وفى هذا الصدد نذكر أنه سبق "لكارسوندرز" **Karsunders** أن ذهب إلى أن عادات الناس وتقاليدهم وظروف المجتمع تؤثر علي حجم السكان فكلما كانت موارد المجتمع لا تساعد علي قيام المشروعات كلما أصبح عدد السكان قليل* أما بالنسبة للحالة التعليمية لوحظ تفاوتها بين أفراد عينة البحث حيث بلغت نسبتهم في الحضانة ٢٦.٩ %

و مرحلة ابتدائي وثانوي ٢٤.٩ % بلغت في مرحلة التعليم الجامعي ١١.٣% (جدول رقم ٢٠).

١. اتجاه أفراد العينة نحو التعليم.

في البداية يمكننا القول بأنه في ظل العولمة حدثت العديد من التغييرات في الربع الأخير من القرن العشرين فما أُحرز من تقدم في مجال الاتصال والمعلوماتية أدي إلي إمكانية نقل الأفكار والمفاهيم ويتطلب هذا ضرورة اكتساب الأفراد والمؤسسات التعليمية مهارات القرن الحادي والعشرين, فلاشك أن المهارات التقليدية لم تعد ضماناً للحصول علي فرص العمل في الفترة الحديثة, ويتطلب هذا من الأفراد اكتساب القدرة علي تطوير مهاراتهم لكي يتمكنوا من دخول سوق العمل التي تزداد فيه المنافسة يوماً بعد يوم من خلال التعليم الجيد, وهكذا أصبح الطالب في عصرنا الحالي مطالب بأن يكتسب مهارات حياتية واجتماعية واقتصادية ومهارات عصر المعلومات, وبالرجوع إلي أفراد العينة وبسؤالهم عن نوعية المدارس التي التحق بها أبنائهم أشارت نسبة ٤٢.١ % بأنها مدارس حكومية في مقابل ٤٠.٤ % في مدارس أجنبية وبلغت نسبة المدارس التجريبية ١٧.٥ % (جدول رقم ٢١) وتوضح لنا هذه النسب أهمية التعليم بالنسبة لهذه الطبقة حيث ينظر لها علي أنها وسيلة للحراك الإجتماعي عبر المراحل المختلفة في تاريخ مصر, وبسؤال المبحوثين عن أسباب إلحاق أولادهم بالمدارس الحكومية أتضح أن قلة الدخول وقفت حجر عثرة أمام إلحاق أولادهم بالمدارس الأجنبية علي الرغم من إدراكهم أن التعليم الحكومي قد لايمكن أولادهم من تنمية المهارات المطلوبة لسوق العمل.

ولقد جاءت النسب مرتبة علي النحو التالي: ٥٠.٧ % تتناسب مع دخولهم و ٢٧.٤ % بسبب ضرورة إعطاء أولادهم دروس خصوصية تستنزف جزء كبير من دخولهم ، ويأتي انخفاض تكلفة التعليم الحكومي في المرتبة الثالثة بنسبة ٢١.٩ % (جدول رقم ٢٣), وقد لوحظ أن معظم أفراد العينة العاملين بالقطاع الحكومي هو الذي الحق أولاده بالتعليم الحكومي حيث بلغت نسبتهم ٢٨.٩ % في مقابل ١٧.٥ % في مدارس أجنبية و ٩.٦ % في مدارس تجريبية (جدول ٤٤) ويوضح لنا ارتفاع نسبة أفراد عينة

العاملين بالقطاع الحكومي التي ألحقت أبنائها بالتعليم الحكومي أنه نتيجة لعدم كفاية الدخل يضطر بعض أفراد الطبقة الوسطى إلى إلحاق أبناءهم بالتعليم الحكومى الذى لا يوفر لأبنائهم متطلبات سوق العمل فى عصر العولمة ويؤكد صحة هذا القول ارتفاع نسبة أفراد العينة التى أشارت إلى أن الدخل هو السبب الرئيس فى ذلك وبلغت نسبتهم ٣١.٥ % في مقابل ١٩.٢ % بسبب الدروس الخصوصية و ١٦.٤ % بسبب انخفاض تكلفة التعليم الحكومي(شكل١)

أما بالنسبة لأفراد العينة الذين فضلوا إلحاق أولادهم بالمدارس الأجنبية فقد أشارت الغالبية العظمي منهم حوالي نسبة ٥٠ % لإتقان اللغات الأجنبية في مقابل ٣١.٣ % يري لأنها تسهم في الحصول علي وظائف متميزة بعد التخرج في مقابل ١٨.٨ % أدركت أهمية هذه المدارس في إتقان أولادها للوسائل التكنولوجية الحديثة (جدول رقم ٢٢), ولقد لوحظ أن أعلي نسبة من أفراد العينة كانت من العاملين في القطاع الإستثماري حيث بلغت نسبتهم حوالي ١٧.٥ % فضلت إلحاق أولادها بالتعليم الأجنبي في مقابل ١٣.٢ % ألحقت أولادها بالتعليم الحكومي, إلي جانب ذلك نجد أن الغالبية العظمي من العاملين في القطاع الخاص ألحقوا أولادهم بالمدارس الأجنبية ٥.٣ % في مقابل ٠.٩% في المدارس التجريبية.

ويوضح لنا تحليل الجداول السابقة أن ارتفاع دخول أفراد العينة كانت هي العامل الحاسم في إلحاق أولادهم بالتعليم الأجنبي إلي جانب زيادة وعيهم بقدرة هذه المدارس علي إكساب أبنائهم المهارات التي تؤهلهم للدخول في سوق العمل, فلقد أدرك أفراد العينة أن التعليم في عصرنا الحالي ليس هو مجرد معرفة القراءة والكتابة بل إنتاج أجيال مؤهلة لسوق العمل ولديها استعداد للتعامل مع الواقع ، فالتعليم يجب أن يكون من أهم أهدافه تمكين الأفراد من الوصول إلي عمل لائق والاندماج في المجال الإقتصادي والإجتماعي العالمي فالتعليم أصبح عملية مستمرة مدي الحياة فلقد أحدثت تكنولوجيا المعلومات ثورة في الشكل التقليدي للتعليم الذي أصبح يجب أن يمتد إلي مجال العمل

وفي النهاية يجب القول أن تطوير النظام التعليمي شرط أساسي لتحقيق معدلات نمو اقتصادي فعجز المخرجات التعليمية عن الدخول في سوق العمل يقف حجر عثرة أمام تحقيق التنمية البشرية ومن ثم يجب الاهتمام بنوعية التعليم ومدي ملاءمته لعملية التنمية في ظل عصر المعرفة ويتفق هذا مع بعض الدراسات[٥٦] التي أشارت إلى أن نوعية التعليم الأساسي في العالم العربي غير قادرة علي المنافسة الدولية فهناك وفرة في بعض التخصصات وندرة في البعض الآخر الأمر الذي يؤدي إلي انتشار البطالة.

٢. فرص الحصول على العمل بين أفراد الطبقة الوسطي.

يعتبر العمل هو الوسيلة الأساسية للكسب المباح وهو الدعامة الأساسية للإنتاج فالعمل مجهود واعي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجاته ولقد أيدت منظمة الأمم المتحدة وجميع الوكالات المتخصصة مثل منظمة العمل الدولية ضرورة النهوض بالعمل كأساس لأي تنمية ناجحة كما تبني الإعلام العالمي لحقوق الإنسان حق الإنسان فى الحصول علي فرصة عمل وتكررت الدعوة إلي زيادة الاستثمار في الإنسان ففي مؤتمر كوبنهاجن ١٩٩٥ حظي العمل بأهمية كبيرة حيث نادي جميع المشاركين بتوفير فرص العمل والحد من البطالة وتعزيز العمالة[٥٧].

ولكن يثور تساؤل هنا ما هي إمكانية وجود فرص عمل متاحة للطبقة الوسطي في ظل الثورة المعلوماتية, وفى ظل وجود نمط إنتاج جديد يحاول الأفراد جاهدين البحث عن أي فرصة عمل من أجل البقاء وبسؤال المبحوثين عن كيفية التحاقهم بالعمل أجابت نسبة ٤٥.١% أن الكفاءة والمؤهل الدراسي هي السبب الرئيس في الحصول علي فرصة عمل في مقابل ٢٨.٧% سنحت لهم فرصة العمل عن طريق المؤهل الدراسي والوساطة تلي ذلك نسبة ١٤.٢% عن طريق المؤهل فقط وجاءت أقل نسبة عن طريق الإعلان عن طريق الإنترنت حيث كانت ٤.٠ % (جدول رقم ٢٤), وبتحليل هذه النتائج نجد أن الغالبية العظمي من المبحوثين التحقوا بالعمل بسبب أهمية المؤهل الدراسي وكفاءتهم ويتفق ذلك مع بعض الدراسات[٥٨] التي أكدت أن التوظيف في ظل العولمة يتجه إلي العمالة الماهرة التي لديها قدرة علي التكيف مع التكنولوجيا وقد ظهر أهمية هذا العامل

بصورة أكثر وضوحاً في العاملين بالقطاع الاستثماري حيث بلغت نسبتهم ٣٤.٢ % تلا ذلك القطاع الحكومي ٧.٧ %, وتري الباحثة أنه رغم ضآلة نسبة المبحوثين الذين التحقوا بالعمل عن طريق الإعلان علي الانترنت فإن هذا يؤكد ما سبق أن أشارت إليه بعض الكتابات علي أن الإنترنت أصبح يمكن الأفراد من الاطلاع علي كم هائل من المعلومات أثناء عملية البحث عن عمل أو مهنة حيث يتمكنوا من الإطلاع علي الدليل المهني للوظائف وتحديد مهاراتهم ومجال اهتماماتهم إلي جانب أن بعض الأفراد يقوموا بإنشاء مواقع خاصة بهم وتسجيلها علي الشبكة للبحث عن عمل ويعطي فرصة للشركات للاطلاع علي هذه الطلبات*.

وتتوقع الباحثة أن تزداد نسبة الحصول علي عمل عن طريق الانترنت في السنوات القليلة القادمة. وقد حاولت التعرف علي وجود ثمة تباين في كيفية الالتحاق بالعمل بين الفئات المهنية المختلفة اتضح أن أكثر الفئات التحاقا بالعمل عن طريق الكفاءة هي الفئات الفنية العليا حيث بلغت نسبتهم ٢٢.٩ % , أما عن طريق الإعلان عن طريق الانترنت فكانت أعلي نسبة هي أصحاب المهن الكتابية والإدارية وربما يرجع ذلك إلى ما يتميز به بعضهم من مهارات في استخدام الشبكة العنكبوتية والاستفادة منها في الحصول علي فرص عمل عن غيرهم من غير المؤهلين لاستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة (شكل ٢).

ولقد أجاب نسبة ٥٣.١ % إلي أخذهم دورات تدريبية قبل الالتحاق بالعمل في مقابل ٤٦.٩% لم تلتحق بأي دورات (جدول رقم ٢٧), معني هذا أن غالبية المبحوثين أصبحوا أكثر تقبلاً لفكرة التدريب علي المهن ففي ظل العولمة أصبح التدريب مكملاً للتعليم, فالتعليم الجيد قد يفسح المجال لتوفير فرص العمل إلا أن التدريب يكفل احتياجات السوق ويسهم في رفع الكفاءة والمهارة ويتيح الفرصة أمام سوق العمل لأيدي عاملة ماهرة, ويتفق هذا مع إجابات عينة البحث بأنها أخذت دورات في الكمبيوتر حيث بلغت نسبتهم ٥١.٧ % في مقابل٢٩.٧ % أخذوا دورات في اللغات الأجنبية (جدول رقم ٢٨), وقد أجابت الغالبية العظمي من أفراد العينة ٦٥.٩ % بأن هذه الدورات التي أخذوها لعبت دوراً في التحاقهم بالعمل (جدول رقم ٢٩) , بالإضافة إلي ذلك

أشارت نسبة ٨٣.٧ % بأنها استفادت إلي حد كبير من هذه الدورات في مقابل ١٦.٣ % أشاروا بأنهم لم يستفيدوا نهائياً من هذه الدورات (جدول رقم ٣٠), ويري معظم أفراد العينة أن الاستفادة جاءت من خلال زيادة قدراتهم علي أداء أعمالهم بشكل أفضل وبلغت نسبتهم ٥٣.٤ % بينما أجاب بعض المبحوثين بأنهم أصبحوا أكثر ثقة وخبرة في العمل ٣٦.١% (جدول رقم ٣١), وقد ظهر هذا واضحاً في عينة القطاع الاستثماري حيث أجاب نسبة ٤١.٤ % أن الدورات أسهمت في أداء أعمالهم بصورة أفضل تلا ذلك القطاع الحكومي حيث أجاب نسبة ٨.٣ % بأنهم أصبحوا أكثر خبرة وثقة في العمل (جدول ٤٥).

وبسؤال المبحوثين عن متطلبات العمل في ظل انتشار سيطرة العولمة أجابت نسبة ٨٤% أن العمل يتطلب زيادة مهاراتهم بصفة مستمرة (جدول رقم ٣٢), ولقد جاءت الغالبية العظمي من القطاع الاستثماري الذي يأتي في مقدمة القطاعات التي تتطلب تطوير مهارة العاملين بها بصفة مستمرة حيث بلغت نسبتهم ٤٥.١ % تلا ذلك القطاع الحكومي ٢٧.٢ % (شكل٣) وربما يرجع ذلك إلي أن سوق العمل في الوقت الحالي يشهد درجة كبيرة من التنافس علي فرص العمل المتاحة وذلك نتيجة للزيادة السكانية وعدم قدرة سوق العمل علي استيعاب تلك الأعداد, ومع التغيرات التكنولوجية السريعة التي تجتاح العالم لابد أن يكون اكتساب المهارات عملية مستمرة من أجل تحقيق التنمية المستدامة ولصالح الأفراد والمجتمع.

٣.أهم التغيرات التي طرأت علي فرص العمل.

توصلت الدراسة إلى أنه مع زيادة التغيرات أصبح سوق العمل مسألة عرض وطلب وأنه علي كل فرد أن يقتنص فرصته في العمل من بين الآخرين, ففى خضم ما تفرضه متطلبات الدولة من إذكاء روح التنافس بين الأفراد وفى ضوء ما طرأ على شروط الالتحاق بالعمل من تغيرات كثيرة فلقد أشارت عينة أفراد البحث أن التعليم أصبح غير كافي لاكتساب المهارات ٢٠.٢% وبالتالي لابد من تطوير قدرات ومهارات الأفراد وكفاءتهم وجاءت نسبتهم ٢٧.٥% كما أشار حوالي ١٨.٣% أن التغير جاء لمواكبة

العصر بينما أشار ٢١.١% أن التغيير جاء استجابة لمتطلبات الجودة والإنجاز كمطلبين أساسيين من متطلبات الحصول علي فرصة عمل (جدول رقم ٣٤), معني ذلك أنه لابد أن يؤدي الأفراد عملهم بصورة أفضل وأن يثبتوا ذاتهم وأن يتعلم كل فرد من تجاربه ومن خبرات الأشخاص الآخرين, ولقد أثبتت الدراسات الغربية المبكرة أن الأفراد الذين لديهم إنجاز مرتفع يميلون إلي العمل بجد ويتمتعون بالقدرة علي التعلم السريع ويقع علي عاتقهم مسئولية الانتقال بالمجتمع إلي حالة أكثر تقدماً[٥٩].

ومن أهم مظاهر التغيير أيضاً هي الأسس التي يقوم عليها تقييم العاملين حيث أجابت الغالبية العظمي أن الجهد المبذول هو الأساس الذي أصبح يقوم عليه تقييم الأدوار في عصر ما بعد الحداثة ، ولقد بلغت نسبتهم ٦٤.١% هذا فى الوقت الذى أشارت فيه نسبة ١٥.٨% إلى استمرار عدد من الأسس التقليدية للتقييم مثل التقرب من الرؤساء والوساطة والمحسوبية والنفاق وغير ذلك من الأسس التى لا تمت إلى التقييم الموضوعى للأدوار المهنية بأى صلة, ويعد التقرب من الرؤساء ظاهرة في المجتمع الإداري ويقصد به الميل إلي إخفاء حقيقة ما يشعر به الفرد تجاه رئيسه وتأييد كل ما يصدر عنه من أقوال أو أفعال مما يؤدى بالرؤساء إلي رفض السلوك الواقعي الذي يصدر من جانب الأفراد غير المتملقين, ويترتب علي ذلك العديد من الآثار السلبية علي بيئة العمل ومن ثم يمكن القول أن نجاح أي عمل إداري يقوم علي المعلومات الصادقة فالإدارة الناجحة هي التي تهتم بإنشاء شبكات للاتصال لكي تضمن وصول المعلومات إلي الرؤساء بموضوعية وتمنعهم من الوقوع في شراك التملق[٦٠].

وإذا رجعنا إلي عينة البحث سنجد أن الغالبية العظمي تري أن الجهد المبذول هو أساس التقييم في كافة قطاعات العمل الحكومي والخاص والاستثماري (شكل٤) حيث أجابت نسبة ٢٥.٧% في القطاع الحكومي بينما وصلت نسبة ٢٨.٨% في القطاع الإستثماري أما في القطاع الخاص وصلت النسبة إلي ٩.٣%. ولقد اتفقت عينة البحث أن هذه التغيرات حدثت في بيئة العمل فيما يختص بأسس التقييم عن الماضي, ولقد بلغت نسبتهم حوالي ٤٩.٨% في مقابل ٢٦.٩% يروا أنه ليس هناك أي تغيرات تذكر (جدول رقم ٣٦), ولقد أشارت النسبة الغالبة بأن التقييم كان يتم علي أساس مدة

الخدمة وأجاب بذلك ٣٩.١% في مقابل ٢٨.٨% أشاروا علي أساس الكفاءة ويأتي في المرتبة الثالثة الاعتماد على تقييم التقارير السنوية للأداء بنسبة ٢١.٢ % (جدول رقم ٣٧).

وعلى الرغم من الاتفاق الظاهرى بين قطاعات الأعمال المختلفة بصدد أسس تقييم الأداء إلا انه لوحظ أن هناك قدر لا يستهان به من التفاوت من حيث تأكيد أهمية هذه الأسس بالنسبة لبعضها البعض, ولقد أشارت عينة البحث في كافة القطاعات أن التقييم كان يتم فى السابق علي أساس مدة الخدمة حيث بلغت النسبة ٢١.٨ % في القطاع الحكومي بينما وصلت أعلي نسبة في القطاع الاستثماري إلي ١٣.٥% كانت علي أساس الكفاءة أما في القطاع الخاص كانت علي أساس الكفاءة أيضاً وكانت ٧.٧% (جدول ٤٦) ويوضح أسس تقييم العاملين في الماضي.

٤. أساليب تكيف أفراد الطبقة الوسطي مع مشكلات العمل

يتكون لدى كل فرد مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر حول عمله مما يطلق عليه الرضا عن العمل الذى يعد نتاجاً مباشراً لخلفية الفرد من المعرفة والمعلومات والخبرات حول عمله وبناءً عليها تتشكل مشاعره ناحية عمله ومن خلال ذلك يبدأ الفرد في تحديد سلوكه الذي يظهر في أسلوب تعامله مع الرؤساء والزملاء ومعدلات غيابه وتأخيره وفي طريقة احترامه لقوانين العمل وجدير بالذكر أن هناك مجموعة عوامل تسهم في خلق قوة دفع لسلوك الأفراد تجاه عملهم وبطبيعة الحال يكون للمشكلات التى تواجه الفرد داخل نطاق عمله تأثيرها الواضح على مستوى رضاه عن العمل وفى تبنية لسلوكيات معادية لتنظيم العمل و حينما تزداد المشكلات التي تواجه الأفراد يزداد شعوره بعدم الرضا داخل مجال عمله[٦١].

وإذا رجعنا إلي الدراسة الحالية نجد أن الغالبية العظمي تواجهها مشكلات داخل مجال عملهم حيث بلغت نسبتهم ٦٠% في مقابل ٤٠% لاتواجههم مشكلات داخل عملهم (جدول رقم ٣٨).

وجدير بالذكر أن معظم المشكلات قد ترتبط بالعلاقات مع الرؤساء أو الزملاء أو نتيجة لشعور الفرد بأنه يؤدي عمل لا قيمة له ويتفق هذا مع نظرية القيمة التي وصفها "أدوين لوك" **Edwin Locke** حيث يري أن قدرة العمل علي توفير عوائد ذات قيمة ومنفعة تجعل الفرد راضياً عن عمله ويحدث هذا حينما يتناسب عائد عمل الفرد مع وظيفته ومستواه الوظيفي والإجتماعي فالعوائد التي يرغبها الشخص قد تكون مادية أو معنوية كالشعور بالأمان(٦٢).

ولا يفوتنا في هذا المجال الإشارة إلي أحد النظريات السوسيولوجية التي يمكن توظيفها في هذا المجال وهي نظرية التبادل الإجتماعي الذي يرجع الفضل إلي كل من "هومانز" **Homans** و"بيتربلاو" **P.Blau** في ظهورها وهي تعتبر من أهم البدائل النظرية المطروحة في علم الاجتماع الغربي وتقوم هذه النظرية علي أساس أن الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض لأنهم يحصلون عن طريق هذا التفاعل علي بعض المكافئات فالأفراد يستمرون في علاقاتهم طالما أنها تحقق لهم بعض الفائدة التي تفوق التكلفة والواقع أن الأفراد لا يتبادلون النقود والأشياء المادية بل أيضاً الأمن والنفوذ والمعلومات, معني هذا أن الفرد في مجال عمله إذا كان ما يبذله من عناء لا يحصل من خلاله علي التقدير الكافي ممن بيدهم السلطة أو يحصل علي بعض المميزات التي تعوق هذا العناء المبذول فأن هذا يجعله يشعر بالغضب والإحباط وبالتالي عدم الرضا *

أما كيف يواجه الأفراد مشكلات عملهم فقد أجاب نسبة ٤٩.٧ % أنه يحاول حلها بنفسه وفي نفس الوقت أجاب حوالي ٤٦.١ % أنه يحاول يحلها مع رؤسائه (جدول رقم ٣٩), وقد لوحظ تباين وجهات نظر المبحوثين في أساليب مواجهتهم لمشكلات عملهم الحالي حيث أن الغالبية العظمي من العاملين بالقطاع الحكومي فضل مناقشة المشكلات مع الرؤساء جاءت بنسبة ١٩.٤ % علي عكس العاملين في القطاع الإستثماري فقد فضلوا حل مشاكلهم بأنفسهم بنسبة ٢٥.٥ % واتفقوا في ذلك مع عينة العاملين في القطاع الخاص حيث بلغت نسبتهم ١٠.٣ % (جدول ٤٧ وشكل ٥)

وعلي الرغم من أن الغالبية العظمي من المبحوثين كانوا قد أجابوا بأن ثمة مشكلات عديدة توجد في مجال عملهم إلا أن حوالي ٧٠.٥ % لا يريد تغيير مكان عمله بينما أشار ٢٩.٥ % بأنه يريد تغيير مكان عمله (جدول رقم ٤٠), ورغم ضآلة نسبة المبحوثين الذين يريدون تغيير مكان عملهم فإنه لابد من الإشارة إلي أسباب عدم الرغبة في ترك العمل فقد أشار نسبة ٢٧.١ % أنه يشعر بمكانته داخل مكان العمل يلي ذلك نسبة ٢٦.٥ % أشاروا بأن العمل يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم بينما أشار نسبة ١٨.٣ % بأن علاقاتهم متميزة مع زملائهم (جدول رقم ٤٢).

وجدير بالذكر أن عدم رغبة بعض أفراد العينة فى عدم ترك مكان عملهم ربما يرجع إلى نجاحهم فى تطوير ذواتهم واكتسابهم مهارات وقدرات مكنتهم من التعامل مع مجتمع المعرفة والتطورات التكنولوجية, هذا بالإضافة إلي نجاحها في حل ما يواجههم من مشكلات داخل مكان العمل. إلا أننا نجد علي الطرف المقابل كانت هناك أعداد كبيرة من المبحوثين ترغب في تغيير مكان عملهم ويرجع ذلك إلي عدة أسباب حيث أشار حوالي ١٩.٧% بأنهم لايشعرون بذواتهم في مقابل ١٦.١% يشكون من عدم كفاية الدخل بينما أشار١٣.١% أنه ليس لديه أي فرصة للترقي كما أن العمل لا يتناسب مع مؤهلاتهم (جدول ٤١ و شكل ٦). وتتفق هذه النتيجة مع ما أكده العالم "أنطوني جيدنز" حيث يري أن قضية الرضا أو الأمن الوظيفي أصبحت واحدة من أهم الاهتمامات الوظيفية في علم اجتماع العمل في كل من الدول المتقدمة والنامية فمع زيادة أثر العولمة علي الاقتصاد العالمي ومع محاولة تقليص فرص العمل وحجم العمالة إلي جانب الاتجاه نحو رفع كفاءة العمل رغبة في تحقيق مزيد من الربح أصبح الأفراد ذوي المهارات غير المطلوبة مهددين في أمنهم الوظيفي أو مرغمين علي اللجوء إلي أعمال هامشية ومن ثم يري علماء الاجتماع أن ثمة ظاهرة جديدة أخذت تلقي بظلالها علي الثقافة الاجتماعية التي كانت مسيطرة لفترة طويلة والمتمثلة في مهنة العمر أو العمل مدي الحياة[٦٣].

النتائج العامة للدراسة :

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج العامة التى يمكن إيجازها فيما يلى:

١ - العولمة ظاهرة متعددة الأبعاد وهى فى محصلتها محاولة خلق مجتمع عالمى واحد، ومن بين ما تتطلبه أو تفرضه كفاءة آليات السوق فى تحقيق النمو الاقتصادى وزيادة فاعلية المجتمع المدنى على تحقيق أهداف التنمية.

٢ - للعولمة تأثيراتها السلبية والإيجابية على اقتصاديات دول العالم النامى بصفة خاصة ، فمن أهم إيجابياتها نجاح بعض الدول فى تحقيق التكامل والاندماج مع الاقتصاد العالمى وبالتالى نجاحها فى الإقلال من مستويات الفقر، وفى الاتجاه بخطوات حثيثة نحو الديمقراطية. وإن كان هناك دولاً مازالت تعانى من ارتفاع معدلات الفقر وتدنى مستويات المعيشة وغياب الممارسات الديمقراطية.

٣ - فرضت التغيرات العالمية تحدى واجه كافة المجتمعات الفقيرة والغنية على حد سواء بدرجات متفاوتة. ومن ثم لا يمكن رسم سياسة عامة تطبق على جميع دول العالم، فالإستراتيجية التى تتبعها كل دولة يجب أن تتلاءم مع ظروفها وإمكانياتها وخصوصيتها الثقافية والاجتماعية وطبيعة بنائها الطبقى.

٤ - للبعد الاجتماعى أهميته البالغة فى استمرارية العولمة خاصة بعد أن ثبت عدم فاعلية البعد الاقتصادى منفرداً لخلق فرص عمل وتقليل الفقر والقضاء على التباين فى مستويات المعيشة داخل المجتمع الواحد.

٥ - أفرزت العولمة بعض التكاليف الاجتماعية لمعظم المشروعات الاقتصادية وذلك من خلال الاعتماد على أسلوب تكثيف رأس المال الذى أدى إلى تقليل حجم العمالة إلى ادني مستوى وبالتالى زادت معدلات البطالة.

٦ - كان للاقتصاد المعولم تأثيراته على المجتمع المصرى وبناءة الطبقى وقد تفاوت هذا التأثير بتفاوت الوضع الاجتماعى للشرائح الاجتماعية التى يتكون منها التركيب الطبقى.

٧- تباين تأثير الاقتصاد المعولم على الطبقة الوسطى وبخاصة على فرص العمل المتاحة لها تلك الطبقة التى تضم خليطاً من الفئات المتباينة من حيث المهن والوظائف ومصادر الدخل إلى جانب ذلك فهى أكثر الطبقات مرونة واستيعاباً لحدوث الحراك الاجتماعى صعوداً وهبوطاً.

٨- كان اتجاه الحراك الاجتماعى فى ظل العولمة أكثر ميلاً إلى الانخفاض أو الهبوط حيث أوجدت العولمة بعض الشرائح الاجتماعية داخل الطبقة الوسطى التى لم تستطع الاندماج مع سوق العمل الذى يتطلب مستوى عصرياً من المهارات والقدرات ومن ثم تحولت إلى الطبقة الدنيا.

٩- تأثرت فرص العمل المتاحة أمام الأفراد بالعديد من المتغيرات مثل الطبقة ، الجنس ، المستوى التعليمي ، هذا بالإضافة إلى بعض المتغيرات الشخصية المرتبطة بمهارات الشخص واستعداداته وسماته الفيزيقية وشبكة علاقاته الاجتماعية التى تلعب دوراً مهماً فى فرص العمل المتاحة.

١٠- تباينت أوضاع الطبقة الوسطى فى ظل العولمة بين جهات العمل المختلفة (استثمارى – خاص – حكومى) حتى بالنسبة لنفس المؤهل والدور المهنى.

١١- يتطلب نجاح الأفراد فى عصر العولمة فى الحصول على فرص عمل تحقيق قدر من النهوض بقدراتهم على تقديم أنفسهم بصورة ملائمة ، والقدرة على التكيف مع بيئة العمل، والاستعداد الدائم والمستمر للتعليم والتدريب على القطاعات الاقتصادية الجديدة التى تحتاج إلى قدر كبير من المهارات تتجاوز حدود الإعداد التعليمى التقليدى للقيام بالمهام المطلوبة فى سوق العمل، هذا بالإضافة إلى القدرة على حل المشكلات ومواجهتها ، والقدرة على التعامل مع الآخر.

١٢- أكدت العولمة أهمية دور العلم والمعرفة وضرورة إعلاء شأن العمل مهما يكن نوعه ومستواه ، فالمجتمعات العالمية المعاصرة يجب أن تنطلق من إستراتيجية تعليمية وتدريبية جديدة تواكب التكنولوجيا العالمية، وهذا من شأنه قيادة المجتمعات نحو التقدم والتنمية.

١٣- يرجع عدم توافر فرص العمل بصورة ملائمة بين معظم أفراد الطبقة الوسطى إلى أن نوعية التعليم غير قادرة على المنافسة الدولية، فهناك ندرة فى بعض التخصصات المهمة الذى يحتاج إليها سوق العمل وبخاصة التخصصات الفنية والمؤهلة تأهيلاً يساعدها على الدخول فى سوق العمل فى عصر العولمة.

١٤- يتطلب عصر العولمة ضرورة مواكبة المستجدات العالمية ويتم ذلك عن طريق التعليم المستمر والتعليم الذاتى فالتعليم يجب أن لا يتوقف على مجرد الحصول على شهادة بل يجب استمراره لصقل قدرات ومهارات الأفراد من خلال تفعيل دور البرامج التدريبية فى تطوير الأفراد فى أماكن العمل مما يصقل من قدراتهم العملية فى مواجهة المشكلات فى مجال عملهم.

١٥- أدت العولمة فى المجتمع المصرى إلى تراجع مطرد فى قوة العمل، هذا بالإضافة إلى اللجوء لأساليب جديدة للتشغيل مثل التشغيل لبعض الوقت.

١٦- أدت رغبة الحكومات المصرية فى البحث عن استثمارات أجنبية إلى وجود اتفاقات عمل لا يتم فيها مراعاة حقوق العاملين وتسببت فى فقدان الكثير من أفراد الطبقة الوسطى لوظائفهم وإنكار حصة العاملين فى مشاركة عادلة فى المكاسب والأرباح التى تحققها المشروعات.

١٧- واجهت محاولة بعض أفراد من الطبقة الوسطى التكيف مع ظروف العولمة العديد من المعوقات من أهمها أنهم لم يتمكنوا من الحصول على فرص عمل مناسبة وبالتالى اتجهوا إلى البحث عن مصادر جديدة لزيادة دخولهم من خلال أنشطة القطاع غير الرسمى، فى نفس الوقت نجحت بعض الشرائح الأخرى من الطبقة الوسطى فى تدعيم وجودها من خلال قدرتها على مواكبة التغيير وامتلاك المعرفة المتمثل فى زيادة الاعتماد على تكنولوجيا الاتصال والمعلومات.

١٨- تؤثر المشكلات التى تواجه أفراد الطبقة الوسطى فى أماكن عملهم والتى ترجع فى معظمها إلى عدم شعورهم بذواتهم أو بسبب شبكة علاقاتهم مع زملاءهم أو رؤساؤهم على كفاءتهم فى أداء عملهم، وقد يتفاوت هذا التأثير بين الأفراد باختلاف

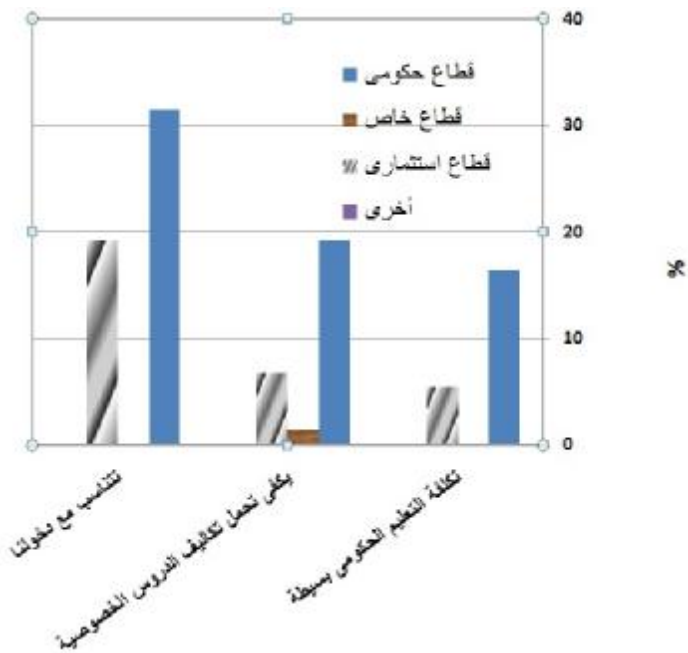
قدرتهم على التكيف مع مشكلات العمل ، وقدرتهم على إيجاد حلول لها، ولا شك أن من أكثر معوقات العمل فى عصر العولمة هو عدم الشعور بالأمن الوظيفى.

١٩- تعد قضية الرضا عن العمل من أهم القضايا المطروحة فى عصرنا الحالى ويرجع ذلك إلى أن نجاح الأفراد فى أداء أعمالهم بكفاءة يتطلب ضرورة شعورهم بالأمن الوظيفى الذى أصبح مهدداً فى عصر العولمة ، وبخاصة للأفراد ذوى المهارات المنخفضة.

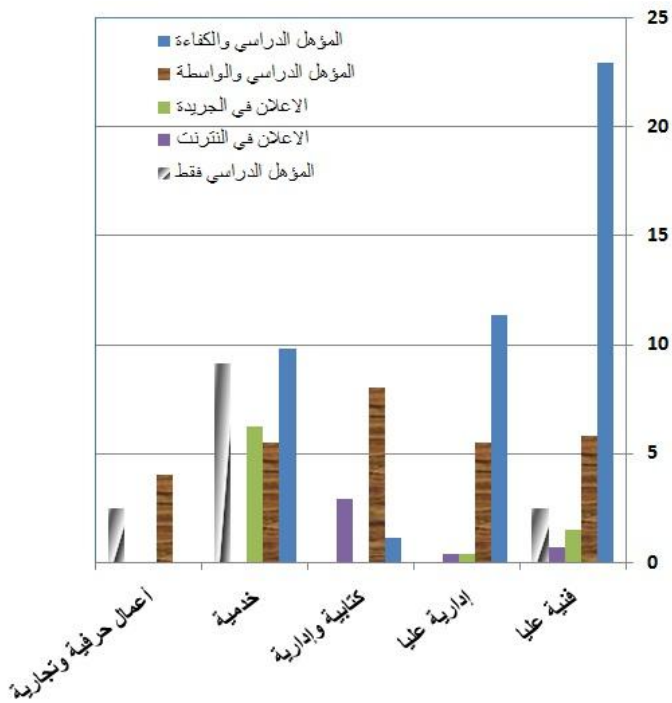
٢٠- صاحبت العولمة العديد من التغيرات التى طرأت على أسس تقييم أداء أفراد الطبقة الوسطى فى العمل ، فقد أصبحت الكفاءة والإنجاز أساس ضرورى من متطلبات الحصول على العمل والاستمرار فيه، إلا أن هذا لا يمنع من استمرار بعض الأسس التقليدية مثل الوساطة والمحسوبية وضرورة تملق الرؤساء كأسس للتقييم.

٢١- أدى فشل العولمة فى توفير فرص عمل ثابتة لأفراد الطبقة الوسطى إلى ظهور مفهوم العمل اللائق كخطوة أساسية للقضاء على الفقر، ذلك المفهوم الذى يشير إلى ضرورة أن يحصل الفرد على عمل يقابل توقعاته ويكون له مردوداً فى نفس الوقت يحقق له الأمان والمساواة والكرامة، الأمر الذى يفتح آفاقاً جديدة للمزيد من البحوث الاجتماعية التى تندرج تحت مجال الدراسات المستقبلية.

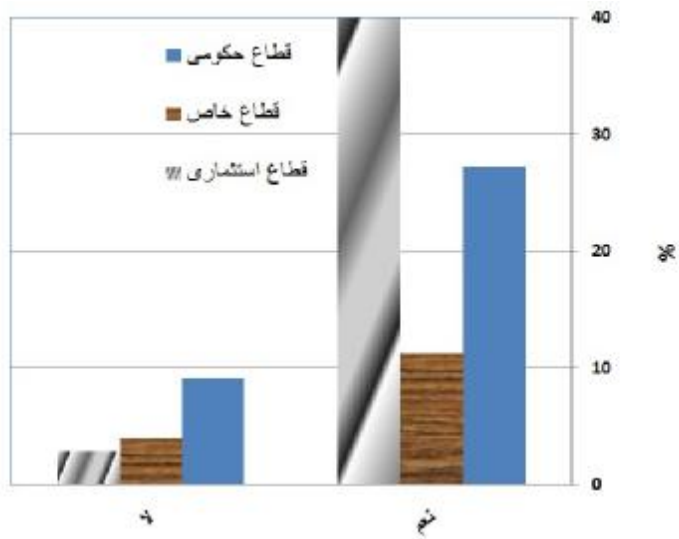
شكل ١: العلاقة بين جهة العمل وأسباب اللجوء للمدارس الحكومية والتجريبية لتعليم الأبناء



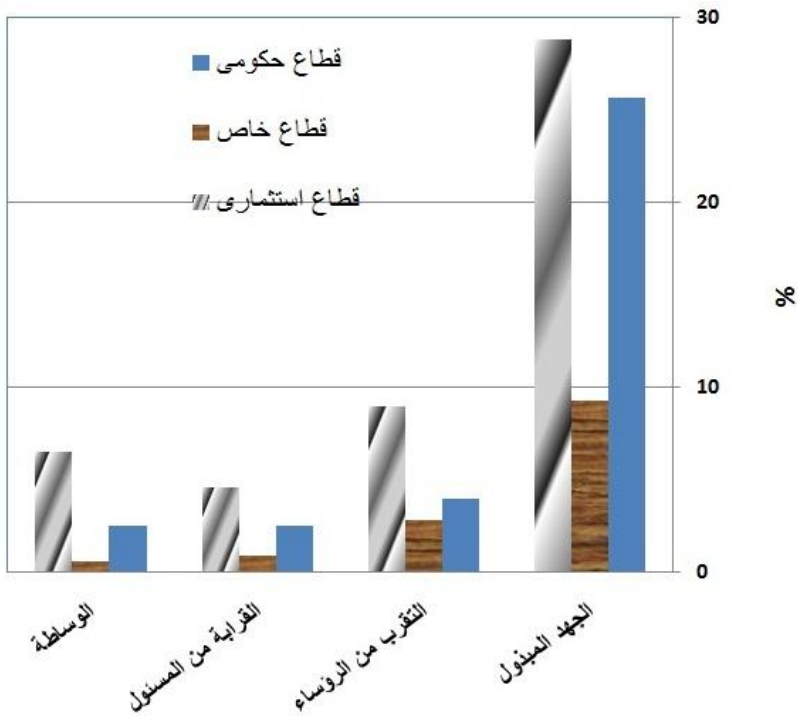
شكل رقم ٢ : العلاقة بين المهنة وكيفية الالتحاق بالعمل الحالى



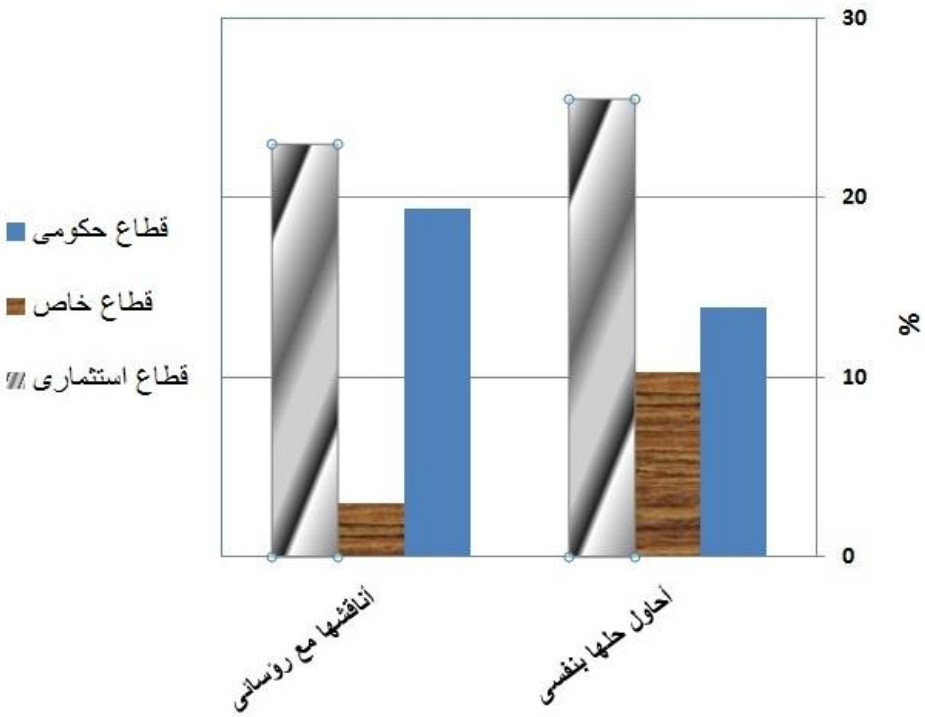
شكل ٣: العلاقة بين جهة العمل ومدى تطلب العمل زيادة مهارات المبحوث بصفة مستمرة



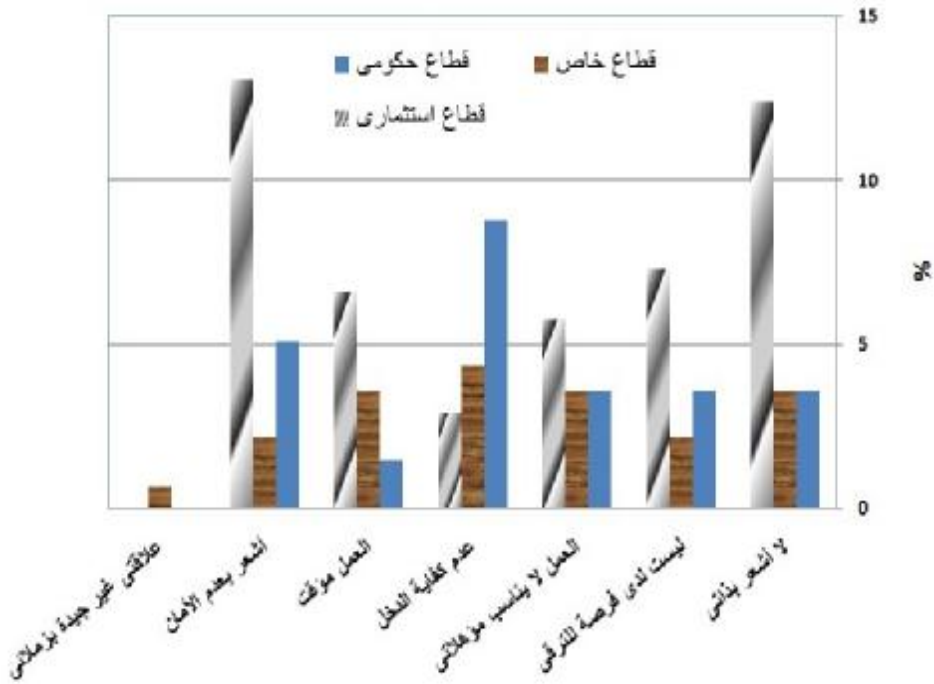
شكل ٤: العلاقة بين جهة العمل والأسس التى يتم بها تقييم العاملين داخل العمل



شكل ٥: العلاقة بين جهة العمل وكيفية حل المشكلات التى تواجه المبحوث فى عمله الحالى



شكل ٦: العلاقة بين جهة العمل وأسباب رغبة المبحوث فى تغيير مكان عمله الحالى



جداول الدراسة

الجدول رقم ١

يوضـــــــــح النـــــــــوع

المتغيرات	ذكر	أنثى	المجموع
التكرار	٢١٧	٥٨	٢٧٥
النسبة	٧٨.٩	٢١.١	%١٠٠

الجدول رقم ٢

يوضـــــــــح الســـــــــن

المتغيرات	٢٠-	٢٥-	٣٠-	٣٥-	٤٠-	٤٥-	٥٠-	٥٥-٦٠	المجموع
التكرار	٦٥	٦٦	٢٦	٣٢	٢٩	٢٦	١٣	١٨	٢٧٥
النسبة	٢٣.٧	٢٤.٠	٩.٥	١١.٦	١٠.٥	٩.٥	٤.٧	٦.٥	%١٠٠

الجدول رقم ٣

يوضح المستوى التعليمى

المتغيرات	تعليم متوسط	تعليم فوق المتوسط	تعليم جامعى	تعليم فوق جامعى	المجموع
التكرار	٤٨	٢٧	١٦٨	٣٢	٢٧٥
النسبة	١٧.٥	٩.٨	٦١.١	١١.٦	%١٠٠

الجدول رقم ٤

يوضـــــــــح المهنـــــــــة

المتغيرات	فنية عليا	إدارية عليا	كتابية وإدارية	خدمية	أعمال حرفية وتجارية	أخرى تذكر	المجموع
التكرار	٩٨	٤٨	٥٠	٦١	١٨	٠	٢٧٥
النسبة	٣٥.٦	١٧.٥	١٨.٢	٢٢.٢	٦.٥	٠.٠	%١٠٠

الجدول رقم ٥

يوضح مكان الميلاد

المتغيرات	ريفى	حضرى	المجموع
التكرار	٤٥	٢٣٠	٢٧٥
النسبة	١٦.٤	٨٣.٦	%١٠٠

الجدول رقم ٦

يوضح محل الإقامة

المتغيرات	ريفى	حضرى	المجموع
التكرار	٢٣	٢٥٢	٢٧٥
النسبة	٨.٤	٩١.٦	%١٠٠

الجدول رقم ٧

يوضح جهة العمل

المتغيرات	قطاع حكومى	قطاع خاص	قطاع استثمارى	أخرى تذكر	المجموع
التكرار	١٠٠	٤٢	١٣٢	١	٢٧٥
النسبة	٣٦.٤	١٥.٣	٤٨.٠	٠.٤	%١٠٠

الجدول رقم ٨

يوضح نوع العمل

المتغيرات	ثابت	مؤقت	المجموع
التكرار	١٩٠	٨٥	٢٧٥
النسبة	٦٩.١	٣٠.٩	%١٠٠

الجدول رقم ٩

يوضح الدخل الشهرى

المتغيرات	أقل من ٣٠٠	٣٠٠- ٦٠٠	٦٠٠- ٩٠٠	٩٠٠- ١٢٠٠	١٢٠٠ - ١٥٠٠	١٥٠٠ - ٣٠٠٠	٣٠٠٠ فأكثر	المجموع
التكرار	١٣	٥٥	٤٧	٢٣	٢٥	٦٠	٥٢	٢٧٥
النسبة	٤.٧	١٧.١	٢٠.٠	٢١.٨	١٨.٩	٨.٤	٩.١	%١٠٠

الجدول رقم ١٠

يوضح مدى كفاية الدخل لإشباع حاجات الأسرة

المتغيرات	نعم	لا	المجموع
التكرار	١١٦	١٥٩	٢٧٥
النسبة	٤٢.٢	٥٧.٨	%١٠٠

الجدول رقم ١١

يوضح كيفية التصرف فى حالة عدم كفاية الدخل لإشباع حاجات الأسرة

المتغيرات	اللجوء إلى الوالدين	السلف من الأصدقاء	عمل قرض من العمل	عمل جمعيات	أخرى تذكر	المجموع
التكرار	٧٣	٢٠	١٧	٣٨	١٢	٢٧٥
النسبة	٤٥.٦	١٢.٥	١٠.٦	٢٣.٨	٧.٥	%١٠٠

الجدول رقم ١٢

يوضح نوع السكن

المتغيرات	ملك	إيجار	المجموع
التكرار	١٩٣	٨٢	٢٧٥
النسبة	٧٠.٢	٢٩.٨	%١٠٠

الجدول رقم ١٣

يوضح عدد حجرات السكن

المتغيرات	حجرتان	ثلاثة	أربعة فأكثر	المجموع
التكرار	٦٣	١٥٦	٥٦	٢٧٥
النسبة	٥٦.٧	٢٢.٩	٢٠.٤	%١٠٠

الجدول رقم ١٤

يوضح مدى السعى لتغيير مكان السكن

المتغيرات	نعم	لا	المجموع
التكرار	١٤١	١٣٤	٢٧٥
النسبة	٥١.٣	٤٨.٧	%١٠٠

الجدول رقم ١٥

يوضح أسباب السعى لتغيير مكان السكن

المتغيرات	لعدم مناسبة الحجم	لعدم توافر الخدمات	كثرة الضوضاء	بعيدة عن مكان العمل	طمعاً فى زيادة الخدمات	أخرى تذكر	المجموع
التكرار	٤٠	٢١	٣٣	٣١	٥٤	١٦	١٩٥
النسبة	٢٠.٥	١٠.٨	١٦.٩	١٥.٩	٢٧.٧	٨.٢	%١٠٠

الجدول رقم ١٦

يوضح أسباب عدم السعى لتغيير مكان السكن

المتغيرات	قربه من العمل	رخص السكن	قربه من الأسرة	قربه من المواصلات	أخرى تذكر	المجموع
التكرار	٤٣	٢٣	٥٩	٣١	١٩	١٧٥
النسبة	٢٤.٦	١٣.١	٣٣.٧	١٧.٧	١٠.٩	%١٠٠

الجدول رقم ١٧

يوضح الحالة الاجتماعية

المتغيرات	أعزب	متزوج	أرمل	مطلق	المجموع
التكرار	١٠٩	١٦٤	١	١	٢٧٥
النسبة	٣٩.٦	٥٩.٦	٠.٤	٠.٤	%١٠٠

الجدول رقم ١٨

يوضح إذا ما كان لدى المتزوجون أولاد (متزوج وأرمل ومطلق)

المتغيرات	نعم	لا	المجموع
التكرار	١٣٣	٣٣	١٦٦
النسبة	٨٠.١	١٩.٩	%١٠٠

الجدول رقم ١٩

يوضح عدد الأولاد لدى المتزوجون (متزوج وأرمل ومطلق)

المتغيرات	واحد	اثنان	ثلاثة فأكثر	المجموع
التكرار	٣٥	٥١	٤٧	١٣٣
النسبة	٢٦.٣	٣٨.٣	٣٥.٣	%١٠٠

الجدول رقم ٢٠

يوضح مراحل تعليم الأولاد

المتغيرات	حضانة	ابتدائى	إعدادى	ثانوى	جامعى	المجموع
التكرار	٤٣	٣٩	٢١	٣٩	١٨	١٦٠
النسبة	٢٦.٩	٢٤.٤	١٣.١	٢٤.٤	١١.٣	%١٠٠

الجدول رقم ٢١

يوضح نوع المدارس التى يتعلم فيها الأبناء

المتغيرات	حكومى	تجريبى	مدارس أجنبية	المجموع
التكرار	٤٨	٢٠	٤٦	١١٤
النسبة	٤٢.١	١٧.٥	٤٠.٤	%١٠٠

الجدول رقم ٢٢

يوضح أسباب اللجوء للمدارس الأجنبية لتعليم الأبناء

المتغيرات	ليتمكن الأولاد من إتقان اللغات الأجنبية	لاتقان التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة	للحصول على وظائف متميزة بعد التخرج	المجموع
التكرار	٣٢	١٢	٢٠	٦٤
النسبة	٥٠.٠	١٨.٨	٣١.٣	%١٠٠

الجدول رقم ٢٣

يوضح أسباب اللجوء للمدارس الحكومية والتجريبية لتعليم الأبناء

المتغيرات	تكلفة التعليم الحكومى بسيطة	يكفى تحمل تكاليف الدروس الخصوصية	تتناسب مع دخولنا	المجموع
التكرار	١٦	٢٠	٣٧	٧٣
النسبة	٢١.٩	٢٧.٤	٥٠.٧	%١٠٠

الجدول رقم ٢٤

يوضح كيفية الالتحاق بالعمل الحالى

المتغيرات	المؤهل الدراسى والكفاءة	المؤهل الدراسى والواسطة	الإعلان فى الجريدة	الإعلان على الإنترنت	المؤهل الدراسى فقط	المجموع
التكرار	١٢٤	٧٩	٢٢	١١	٣٩	٢٧٥
النسبة	٤٥.١	٢٨.٧	٨.٠	٤.٠	١٤.٢	%١٠٠

الجدول رقم ٢٥

يوضح مدى وجود شروط للالتحاق بالوظيفة

المتغيرات	نعم	لا	المجموع
التكرار	١٣٦	١٣٩	٢٧٥
النسبة	٤٩.٥	٥٠.٥	%١٠٠

الجدول رقم ٢٦

يوضح شروط الالتحاق بالوظيفة

المتغيرات	أخذ دورات معينة	حسن المظهر واللباقة	قيادة السيارات	دورة للتعامل مع العملاء	الكفاءة فى مجال العمل	أخرى تذكر	المجموع
التكرار	٣٤	٣٧	٧	١٦	٨٨	١٤	١٩٦
النسبة	١٧.٣	١٨.٩	٣.٦	٨.٢	٤٤.٩	٧.١	%١٠٠

الجدول رقم ٢٧

يوضح إذا كان المبحوث قد أخذ دورات تدريبية معينة قبل التحاقه بالعمل

المتغيرات	نعم	لا	المجموع
التكرار	١٤٦	١٢٩	٢٧٥
النسبة	٥٣.١	٤٦.٩	%١٠٠

الجدول رقم ٢٨

يوضح الدورات التى أخذها المبحوث قبل التحاقه بالعمل

المتغيرات	دورة فى الكمبيوتر	دورة لغات	أخرى تذكر	المجموع
التكرار	٨٩	٥١	٣٢	١٧٢
النسبة	٥١.٧	٢٩.٧	١٨.٦	%١٠٠

الجدول رقم ٢٩

يوضح إذا ما كان للدورات التى أخذها المبحوث دور فى الالتحاق بالعمل

المتغيرات	نعم	لا	المجموع
التكرار	٨٥	٤٤	١٢٩
النسبة	٦٥.٩	٣٤.١	%١٠٠

الجدول رقم ٣٠

يوضح مدى استفادة المبحوث من الدورات التى أخذها قبل الالتحاق بالعمل فى عمله الحالى

المتغيرات	نعم	لا	المجموع
التكرار	١٠٨	٢١	١٢٩
النسبة	٨٣.٧	١٦.٣	%١٠٠

الجدول رقم ٣١

يوضح كيفية الاستفادة من الدورات التى أخذها المبحوث قبل الالتحاق بالعمل الحالى

المتغيرات	أداء العمل بشكل أفضل	الترقى بشكل أسرع	أكثر ثقة وخبرة فى العمل	أخرى تذكر	المجموع
التكرار	٧١	١٣	٤٨	١	١٣٣
النسبة	٥٣.٤	٩.٨	٣٦.١	٠.٨	%١٠٠

الجدول رقم ٣٢

يوضح مدى تطلب العمل زيادة مهارات المبحوث بصفة مستمرة

المتغيرات	نعم	لا	المجموع
التكرار	٢٣١	٤٤	٢٧٥
النسبة	٨٤.٠	١٦.٠	%١٠٠

الجدول رقم ٣٣

يوضح مدى اعتقاد المبحوث فى وجود تغيير فى شروط الالتحاق بالعمل عن السابق

المتغيرات	نعم	لا	لا أعرف	المجموع
التكرار	١٣٥	٦٥	٧٥	٢٧٥
النسبة	٤٩.١	٢٣.٦	٢٧.٣	%١٠٠

الجدول رقم ٣٤

يوضح أسباب تغيير شروط الالتحاق بالعمل عن السابق

المتغيرات	مواكبة العصر	آثار العولمة والعالم قرية صغيرة	التأثر بالغرب	متطلبات الجودة	زيادة قدرات الأفراد وكفاءتهم	التعليم غير كاف لاكتسا ب المهارات	أخرى تذكر	المجموع
التكرار	٤٠	١٤	٩	٤٦	٦٠	٤	٥	٢١٨
النسبة	١٨.٣	٦.٤	٤.١	٢١.١	٢٧.٥	٢٠.٢	٢.٣	%١٠٠

الجدول رقم ٣٥

يوضح الأسس التى يتم بها تقييم العاملين داخل العمل

المتغيرات	الجهد المبذول	التقرب من الرؤساء	القرابة من المسئول	الوساطة	أخرى تذكر	المجموع
التكرار	٢٠٧	٥١	٢٦	٣١	٨	٣٢٣
النسبة	٦٤.١	١٥.٨	٨.٠	٩.٦	٢.٥	%١٠٠

الجدول رقم ٣٦

يوضح مدى تغير أسس التقييم عن الماضى

المتغيرات	نعم	لا	لا أعرف	المجموع
التكرار	١٣٧	٧٤	٦٤	٢٧٥
النسبة	٤٩.٨	٢٦.٩	٢٣.٣	%١٠٠

الجدول رقم ٣٧

يوضح كيف تغير أسس التقييم عن الماضى

المتغيرات	التقييم والترقية كانا على أساس مدة الخدمة	التقرير السنوى	المحسوبية	الكفاءة	المجموع
التكرار	٦١	٣٣	١٧	٤٥	١٥٦
النسبة	٣٩.١	٢١.٢	١٠.٩	٢٨.٨	%١٠٠

الجدول رقم ٣٨

يوضح مدى مواجهة المبحوث أية مشكلات فى عمله الحالى

المتغيرات	نعم	لا	المجموع
التكرار	١٦٥	١١٠	٢٧٥
النسبة	٦٠.٠	٤٠.٠	%١٠٠

الجدول رقم ٣٩

يوضح كيفية حل المشكلات التى تواجه المبحوث فى عمله الحالى

المتغيرات	أحاول حلها بنفسى	أناقشها مع رؤسائى	أخرى تذكر	المجموع
التكرار	٨٢	٧٦	٧	١٦٥
النسبة	٤٩.٧	٤٦.١	٤.٢	%١٠٠

الجدول رقم ٤٠

يوضح مدى رغبة المبحوث فى تغيير مكان عمله الحالى

المتغيرات	نعم	لا	المجموع
التكرار	٨١	١٩٤	٢٧٥
النسبة	٢٩.٥	٧٠.٥	%١٠٠

الجدول رقم ٤١

يوضح أسباب رغبة المبحوث فى تغيير مكان عمله الحالى

المتغيرات	لا أشعر بذاتى	ليست لدى فرصة للترقى	العمل لا يناسب مؤهلاتى	عدم كفاية الدخل	العمل مؤقت	أشعر بعدم الأمان	علاقتى غير جيدة بزملائى	أخرى تذكر	المجموع
التكرار	٢٧	١٨	١٨	٢٢	١٦	٢٨	١	٧	١٣٧
النسبة	١٩.٧	١٣.١	١٣.١	١٦.١	١١.٧	٢٠.٤	٠.٧	٥.١	%١٠٠

الجدول رقم ٤٢

يوضح أسباب عدم رغبة المبحوث فى تغيير مكان عمله الحالى

المتغيرات	أشعر بمكانتى	أحصل على حوافز مجزية	توجد رعاية صحية	توجد فرص للترقى	علاقتى جيدة مع زملائى	العمل يتناسب مع قدراتى ومؤهلى	أخرى تذكر	المجموع
التكرار	٨٦	٣١	٢٧	٢٤	٥٨	٨٤	٧	٣١٧
النسبة	٢٧.١	٩.٨	٨.٥	٧.٦	١٨.٣	٢٦.٥	٢.٢	%١٠٠

الجدول رقم ٤٣

يوضح العلاقة بين جهة العمل ونوع السكن

المتغيرات		ملك	إيجار	المجموع
قطاع حكومى	ك	٦٤	٣٦	١٠٠
	%	٢٣.٣	١٣.١	٣٦.٤
قطاع خاص	ك	٢٦	١٦	٤٢
	%	٩.٥	٥.٨	١٥.٣
قطاع استثمارى	ك	١٠٢	٣٠	١٣٢
	%	٣٧.١	١٠.٩	٤٨.٠
أخرى تذكر	ك	١	٠	١
	%	٠.٤	٠.٠	٠.٤
المجموع	ك	١٩٣	٨٢	٢٧٥
	%	٧٠.٢	٢٩.٨	١٠٠.٠

الجدول رقم ٤٤

يوضح العلاقة بين جهة العمل ونوع المدارس التى يتعلم فيها الأبناء

المتغيرات		حكومى	تجريبى	مدارس أجنبية	المجموع
قطاع حكومى	ك	٣٣	١١	٢٠	٦٤
	%	٢٨.٩	٩.٦	١٧.٥	٥٦.١
قطاع خاص	ك	٠	١	٦	٧
	%	٠.٠	٠.٩	٥.٣	٦.١
قطاع استثمارى	ك	١٥	٨	٢٠	٤٣
	%	١٣.٢	٧.٠	١٧.٥	٣٧.٧
أخرى تذكر	ك	٠	٠	٠	٠
	%	٠.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٠
المجموع	ك	٤٨	٢٠	٤٦	١١٤
	%	٤٢.١	١٧.٥	٤٠.٤	١٠٠.٠

الجدول رقم ٤٥

يوضح العلاقة بين جهة العمل و كيفية الاستفادة من الدورات التى أخذها المبحوث قبل الالتحاق بالعمل الحالى

		أداء العمل بشكل أفضل	الترقى بشكل أسرع	أكثر ثقة وخبرة فى العمل	أخرى تذكر	المجموع
قطاع حكومى	ك	١٠	١	١١	٠	٢٢
	%	٧.٥	٠.٨	٨.٣	٠.٠	١٦.٥
قطاع خاص	ك	٦	٢	٤	٠	١٢
	%	٤.٥	١.٥	٣.٠	٠.٠	٩.٠
قطاع استثمارى	ك	٥٥	١٠	٣٣	١	٩٩
	%	٤١.٤	٧.٥	٢٤.٨	٠.٨	٧٣.٣
أخرى تذكر	ك	٠	٠	٠	٠	٠
	%	٠.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٠
المجموع	ك	٧١	١٣	٤٨	١	١٣٣
	%	٥٣.٤	٩.٨	٣٦.١	٠.٨	١٠٠.٠

الجدول رقم ٤٦

يوضح العلاقة بين جهة العمل وكيف تغير أسس التقييم عن الماضى

		التقييم والترقية كانا على أساس مدة الخدمة	التقرير السنوى	المحسوبية	الكفاءة	المجموع
قطاع حكومى	ك	٣٤	١٣	٨	١١	٦٦
	%	٢١.٨	٨.٣	٥.١	٧.١	٤٢.٣
قطاع خاص	ك	٩	٢	٠	١٢	٢٣
	%	٥.٨	١.٣	٠.٠	٧.٧	١٤.٧
قطاع استثمارى	ك	١٨	١٨	٩	٢١	٦٦
	%	١١.٥	١١.٥	٥.٨	١٣.٥	٤٢.٣
أخرى تذكر	ك	٠	٠	٠	١	١
	%	٠.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٦	٠.٦
المجموع	ك	٦١	٣٣	١٧	٤٥	١٥٦
	%	٣٩.١	٢١.٢	١٠.٩	٢٨.٨	١٠٠.٠

الجدول رقم ٤٧

يوضح العلاقة بين جهة العمل وكيفية حل المشكلات التى تواجه المبحوث فى عمله الحالى

المتغيرات		أحاول حلها بنفسى	أناقشها مع رؤسائى	أخرى تذكر	المجموع
قطاع حكومى	ك	٢٣	٣٢	١	٥٦
	%	١٣.٩	١٩.٤	٠.٦	٣٣.٩
قطاع خاص	ك	١٧	٥	٣	٢٥
	%	١٠.٣	٣.٠	١.٨	١٥.٢
قطاع استثمارى	ك	٤٢	٣٨	٣	٨٣
	%	٢٥.٥	٢٣.٠	١.٨	٥٠.٣
أخرى تذكر	ك	٠	١	٠	١
	%	٠.٠	٠.٦	٠.٠	٠.٦
المجموع	ك	٨٢	٧٦	٧	١٦٥
	%	٤٩.٧	٤٦.١	٤.٢	١٠٠.٠

المـــراجـــع

(١) صلاح سالم زرنوقة، مفهوم العولمة "تعريف العولمة وتحديد أبعادها"، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، العدد (٣)، ٢٠٠٢، ص ص ٧-٩.

(٢) جلال أمين، العولمة، القاهرة، دار المعارف، ص ص ٨ – ١٢.

(٣) صلاح زرنوقه ، مرجع سابق، ص ١٦.

* ومن أهم سمات الشركات متعددة الجنسية ضخامة الحجم ولا يقاس الحجم بمقدار رأس المال ولا بأرقام العمالة ، وإنما بأرقام المبيعات، كما تتميز بتنوع الأنشطة فهى لا تقتصر على إنتاج سلعة واحدة بل تتعدد منتجاتها ويظهر الانتشار الجغرافى لهذه الشركات حيث تظهر فى العديد من الأقطار كما تعمل على تعبئة الكفاءات فهى تستورد خبرائنا ويتسابق شبابنا للالتحاق بها، كما تسعى إلى اجتذاب العمالة البارزة من شركات أخرى.

(٤) فاطمة القليني، دور الإعلان التليفزيوني فى تدعيم قيم العولمة الثقافية، القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ص ص ٣٦٤ – ٣٦٥.

(٥) أحمد ثابت ، العولمة : تفاعلات وتناقضات التحولات الدولية، سلسلة بحوث سياسية، العدد ١١٩، مركز البحوث والدراسات السياسية، جامعة القاهرة، ١٩٩٢، ص ٢.

(٦) سمير أمين ، فى مواجهة أزمة عصرنا، القاهرة، سينا للنشر، ١٩٩٧، ص ص ٩٥ – ٩٧.

(٧) صلاح زرنوقة ، مرجع سابق ، ص ص ١٨ – ١٩.

(٨) نادر الفرجانى، آثار إعادة الهيكلة الرأسمالية على التنمية فى مصر، أعمال الندوة السنوية الثانية لقسم الاجتماع، القاهرة، ١٩٩٦، ص ص ٣٢-٣٥.

(٩) هانس بيتر مارتين و هارلد شومان، فخ العولمة ، ترجمة عدنان عباس ، الكويت، سلسلة عالم المعرفة، العدد ٣٨، ١٩٩٨، ص ص ١٣ – ١٥.

(10) David Barber, The anti Globalization Movement HTT:www.David Barber org, pp 1-2.

(١١) محمد جمال باروت ، العولمة، تناقضات الواحد المنقسم ، تقادم الدولة القومية، من أبحاث مؤتمرات العولمة والهوية الثقافية، المجلس الأعلى للثقافة، ١٩٩٨ ، ص ص ٧٦ – ٧٧.

(١٢) عبدالخالق عبدالله، الدولة جذورها وفروعها وكيفية التعامل معها، الكويت، عالم الفكر ، العدد الثانى، المجلد ٨، ١٩٩٩، ص ٦٧.

(13) Rite Schneider, Global and Local Forces in Cities Under Going Political Change (ed) cities in Translition, Netherland, 2006, p 221.
(14) Globalization : Threat or Opportunity ? Acomentary by The International Monetary Fund Staff, Washington, 2000.

(١٥) الحبيب الجنحانى، ظاهرة العولمة : الواقع والآفاق ، الكويت ، عالم الفكر، العدد الثانى، المجلد ٨، ١٩٩٩، ص ٣٢.

(١٦) جلال أمين ، عولمة القهر، القاهرة، دار الشروق، ٢٠٠٥، ص ١٢.

(١٧) تقرير التنمية البشرية، ١٩٩٦، ص ص ٨٦ – ٨٨.

(18)Tony Watson, Sociology , Work and Industry, Third Edition, London, Routledge, Kegan Poul, 1995, 133 – 135.
(19) www. Plana lto, gov.br/ pub/ 104co / ecAo/ impact4 . Htm.

(٢٠) العولمة وأسواق العمل فى منطقة أسكوا، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا، نيويورك – الأمم المتحدة، ٢٠٠٠، ص ١٨.

(21) Marilyn Carr, And others, Globalization, Social Exclusion and Work, International , Labour Office, Geneva, 2004, pp 11 – 12.
(22) Juan Somavia , Decent Work and Poverty Reducation in The Global Economy, International Lobour Office, 2000, pp13 – 15.
(23) Hans Eberhard Work Requirements in Trans Formation Competence For The Future Federal Employment Services, No 45, 2001, Germany, pp 10 – 11.

(٢٤) غريب سيد أحمد ، علم الاجتماع ودراسة المجتمع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٨، ص ص ١٥٥ – ١٦٧.

(٢٥) سناء الخولى ، مدخل إلى علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٢، ص ١٨٤.

(26) Volkov, A Dictionary of Political Economic , Moscow, Progress Publishers, 1981, p23.

(٢٧) انتونى جيدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، ٢٠٠٥، ص ٣٥٦.

(٢٨) لمزيد من التفاصيل أنظر:

- King Proger, The Middle class , London , 1981, p 94.

(٢٩) إسماعيل سعد، قضايا علم الاجتماع السياسى، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨١، ص ٦١.

(٣٠) جوردون مارشال ، موسوعة علم الاجتماع، المجلد الأول، ترجمة محمد الجوهرى وآخرون، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، ٢٠٠٠، ص ص ٢٨٤ – ٢٨٥.

(٣١) رمزى زكى، وداعاً للطبقة الوسطى، القاهرة، دار المستقبل العربى، ١٩٩٧، ص ٨٦.

* لمزيد من التفاصيل أنظر:

- اعتماد محمد علام ، العولمة ومشاركة المرأة فى سوق العمل الرسمى ، ندوة عن العولمة وقضايا المرأة والعمل، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ٢٠٠٣، ص ص ١٠٤-١٠٥.

- أنتونى جيدنز، علم الاجتماع، مرجع سابق، ص ١٤٣.

- Giddens, Modernity and its Discontent Stanford University Press, 1990.

* كان قوام هذه الطبقة (المزارعون الأغنياء ، صغار التجار، رجال الصناعة، المثقفون العسكريون).

(٣٢) باهر شوقى و سامر سليمان، الطبقة الوسطى : تشريح اقتصادي اجتماعي للطبقة الوسطى، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، مجلة أحوال مصرية، العدد الأول، ١٩٩٨، ص ص ٦٢-٦٣.

(٣٣) شحاتة صيام، التصنيع والبناء الطبقى فى مصر (١٩٣٠ – ١٩٨٠) القاهرة، دار المعارف، ص ص ٢٥٩ – ٢٦٠.

(٣٤) سعد الدين إبراهيم، الحكم والتكيف الهيكلى من سياسات التكيف الهيكلى فى مصر: الأبعاد الاجتماعية، أعمال الندوة السنوية الثانية لقسم الاجتماع، ١٩٩٥، ص ص ٨٧ – ٨٨.

(٣٥) محمد إبراهيم عبدالنبى، الشباب وفرص الحراك الاجتماعى : دراسة عبر جيـــلين ، من الشباب ومستقبل مصر، تحرير محمود الكردى، القاهرة ، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، ٢٠٠١، ص ص ١٢٦ – ١٢٨.

(٣٦) ميشيل تشوسودوفيسكى، عولمة الفقراء، ترجمة محمد مستجير، القاهرة، سطور، ٢٠٠٠، ص ص ٤١ – ٤٦.

(٣٧) أمانى طولان، فايزة عبدالمنعم ، التكيف الهيكلى وانتشار الزرعة الاستهلاكية، من سياسات التكيف الهيكلى فى مصر ، مرجع سابق، ص ٤١٧.

(٣٨) نادر فرجانى، أثار إعادة الهيكلة والرأسمالية على التنمية فى مصر، مرجع سابق، ص ص ٣٢ – ٣٣.

* نقلاً عن وزارة التخطيط بيان عام ٢٠٠٤ – ٢٠٠٥.

(٣٩) أحمد حسن إبراهيم، التكيف الهيكلى والتنمية البشرية فى مصر ، من سياسات التكيف الهيكلى فى مصر، مرجع سابق، ص ص ٥٦ – ٥٧.

(٤٠) مؤمن الشافعى ، التحولات الاقتصادية وانعكاساتها الاجتماعية على أزمة الشباب فى مصر،ـــ من الشباب ومستقبل مصر، مرجع سابق، ص ص ٢٢٤ – ٢٢٦.

(٤١) باهر شوقى وسامر سليمان، مرجع سابق، ص ٦٥.

(٤٢) اعتماد علام ، العولمة وقيم العمل المستحدثة لدى الشباب فى المجتمع المصرى من الشباب ومستقبل مصر ، مرجع سابق، ص ص ٣٤٨ – ٣٥٠.

(٤٣) ريتشارد روزكرانس، توسع بلا غزو، ترجمة عدلى برسوم، القاهرة، مركز الأهرام للترجمة والنشر، ٢٠٠١، ص ص ٣-١٠.

(٤٤) كريمة كريم، دراسات فى الفقر والعولمة، مصر والدول العربية، ترجمة سمير كريم، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، ٢٠٠٥ ، ص ص ٣٤٣ – ٣٤٨.

(٤٥) عبدالباسط عبدالمعطى، العولمة – العمل – المرأة ، من الندوة العلمية عن العولمة وقضايا المرأة والعمل، القاهرة، كلية الآداب ، ٢٠٠٠، ص ١٧.

(٤٦) محمد عبدالمنعم شلبى،ـــ تحولات الطبقة الوسطى فى ظل العولمة، مجلة أحوال مصرية، العدد الأول ، مرجع سابق، ص ص ١١٦ – ١١٧.

(٤٧) محمد محمود الإمام ، الظاهرة الاستعمارية الجديدة ومغزاها بالنسبة للوطن العربى، العولمة والتحولات المجتمعية فى الوطن العربى، القاهرة، دار الكتاب الجديد، ٢٠٠٣، ص ص ٩٥ – ١٠٣.

(٤٨) معتز سلامة ، مستقبل الطبقة الوسطى، مجلة أحوال مصرية، مرجع سابق ص ص ١٢٢– ١٢٣.

(٤٩) عبدالباسط عبدالمعطى، العولمة والعمل والمرأة ، مرجع سابق، ص ١٩.

(٥٠) معتز سلامة ، مرجع سابق، ص ١٢٧.

* محمود مصطفى كمال ، انحسار دور المشاركة السياسية للمرأة المصرية، العولمة وقضايا المرأة والعمل، مرجع سابق، ص ٧٤.

(٥١) عبدالسلام أديب، تطوير أوضاع الطبقة الوسطى،

www. An nahijddi mocroti, org.

(٥٢) كريمة كريم، مرجع سابق ، ص ص ٤٦٢ – ٤٦٣.

* يقصد بالمهن الفنية العليا الأطباء ، الصيادلة، المهندسون، المحامون، العاملين بالبنوك، الأساتذة ، القضاة. أما المهن الإدارية العليا فهم الذين يعملون بوظائف إدارية وإشرافية بأجهزة الدولة، ضباط الجيش أما قطاع الخدمات يقصد بهم العاملين فى المراكز الصحية مثل المستشفيات، العاملون فى مجال البيع وقطاع الاتصالات والبنوك.

(53) Kerka Sandra , Career Education For Global Education For Nisc Discover Report Eric- 1985 – 1998, p5.

(٥٤) اعتماد علام ، العولمة ومشاركة المرأة فى سوق العمل الرسمى، مرجع سابق، ص ١١٦.

(٥٥) أحمد شوقى، عن العولمة : التاريخ والبنية والمستقبل، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، ٢٠٠٥، ص ص ٥٧ – ٥٨.

(٥٦) كريمة كريم، مرجع سابق، ص ٣٥٢ – ٣٥٥.

* لمزيد من التفاصيل :

- السيد عبدالعاطى السيد ، علم اجتماع السكان، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٥.

(٥٧) لمزيد من التفاصيل :

- Ismail Sirage Eldin , Rana Khaled, The Challenges of Globalization and Human Resource Development in Arab World Economic Research Form, Working Pepper Series Cairo, p25.

(٥٨) إسماعيل سراج الدين ، العمالة والتنمية، مكتبة الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ص ١٠٠ – ١٠١.

(٥٩) آمال عبدالحميد ، إعادة الهيكلة الاقتصادية والعمالة المؤقتة : دراسة حالة للمرأة فى سوق العمل المصرى، مرجع سابق، ص ص ١٧ – ١٨.

* لمزيد من التفاصيل :

- إسماعيل سراج الدين، مرجع سابق ، ص ص ٨٨ – ٨٩.

(60) Davied Novack, Robert Lekachman, Development and Society, New York, st Martin s Press, 1964, p50.

(٦١) على السلمى ، السلوك التنظيمى، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، ١٩٨٨، ص ص ٣١٢ – ٣١٣.

(٦٢) أحمد ماهر ، السلوك التنظيمى، مدخل بناء المهارات ، الإسكندرية، مركز التنمية الإدارية، ١٩٩٥، ص ص ٢٣٦ – ٢٤٣.

* لمزيد من التفاصيل :

- محمد على محمد ، تاريخ علم الاجتماع : الرواد والاتجاهات المعاصرة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٣.

- Homans , George, Social Behavior, New York, Harcouty, Brace and World, 1961.

- محمد فؤاد حجازى، النظريات الاجتماعية ، القاهرة، مكتبة وهبة، ١٩٨٠.

(٦٣) انتونى جيدنز ، مرجع سابق، ص ص ٤٦٠ – ٤٦٣.