

جمهورية مصر العربية



معهد التخطيط القومي
الدارسات العليا

أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية على تأهيل الشباب لسوق العمل في مصر "دراسة حالة"

رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير الأكاديمي
في التخطيط والتنمية

إعداد الباحث

محمد وفيق توفيق غنيم

إشراف

أ.د/ إيمان محمد منجى

أستاذ إدارة الأعمال
مركز التخطيط الاجتماعي والثقافي
بمعهد التخطيط القومي

Arab Republic of Egypt



Institute of national planning
Postgraduate studies

The Impact of Nongovernmental Organizations Training Programs on Youth Readiness for the Job Market in Egypt: A Case Study

Submitted By

Muhammad Wafek Tawfek Ghoneim

Supervised By

Prof. Dr. Eman Mohamed Abdelfattah Mongi

**Professor of Business Administration
Social and Cultural Planning Center
Institute of National Planning**

2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا ۖ إِنَّكَ

أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴾

صدق الله العظيم

الآية (٣٢) سورة البقرة

إهداء

إلى من بفضلته بدأت هذا الطريق.. أبي الغالي، حفظه الله ورعاه.
إلى من دعمتني، وغمرتني بحنانها وكرمها .. أمي الغالية، أطال الله في عمرك.
إلى نور عيني وحلمي الكبير .. ابني: خالد
إلى سندي وعضدي ومشاطري أفراحي وأحزاني .. أخواتي.
إلى .. زملائي وأصدقائي.
إلى كنانة الله في أرضه .. " وطني الغالي: مصر ".
إليهم جميعا ..
أهدى ثمرة هذا الجهد العلمي.
الذي أرجو أن يمثل إضافة متواضعة للمسيرة العلمية.

شكر وتقدير

الحمد لله عدد خلقه، ورضاء نفسه، وزنة عرشه، ومداد كلماته.

الحمد لله على ما أنعم علي من إكمال لهذه الدراسة وأصلي وأسلم على نبي الأمة المعلم الأول: محمد بن عبد الله، وعلى آله وصحبه أجمعين.

يسعدني أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى رئاسة معهد التخطيط القومي الذين أتاحوا لي فرصة إكمال دراستي العليا، وأخص بالشكر أعضاء الهيئة العلمية الكرام.

كما يسعدني أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى الأستاذة الدكتورة / إيمان محمد عبد الفتاح منجي، المشرف على الرسالة؛ لجهودها الصادقة معي، والتي أفادتني بالنصح والرأي والتوجيه، وكانت بمثابة شعلة النور في الطريق، فقد قدمت لي الرعاية منذ أن كانت هذه الرسالة مجرد فكرة، فغمرتني بعلمها الزاخر وعطائها الوافر، حتى استطعت أن أشق طريقي لترى هذه الرسالة النور، فبارك الله لها في علمها وعملها، وجزاها الله خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى الاستاذ الدكتور/ دسوقي عبد الجليل - أستاذ التخطيط التربوي، والأستاذة الدكتورة/ نهى الخطيب - أستاذ الإدارة العامة. أعضاء لجنة الحكم على الرسالة الكرام؛ وذلك لتفضلهم بقبول المشاركة في مناقشة الرسالة، فجزاهم الله خيرا.

وأتقدم بخالص الشكر والامتنان:

إلى كل من أعطاني من وقته... فقد وفر من وقتي.

إلى كل من صبر علي وتحمل المعاناة من أجلي... فقد زاد ذلك من جلدي وصبري.

إلى كل من حاول إعاقتي ووضع العراقيل أمامي فقد زاد ذلك من إصراري.

إلى كل من ساعدني أو ساندني... فقد سهل ذلك على إتمام رسالتي.

وأخيرا، كل التقدير لمن يستحق الشكر والثناء، ولم يبخل على بالعطاء والدعاء، وأسأل الله العلي القدير أن يجزيهم عني خير الجزاء.

المستخلص

المستخلص

تعد البطالة من أكثر الظواهر الاجتماعية انتشارًا في أغلب بلدان العالم، وتعمل جميع الدول على مواجهة مشكلة البطالة والحد منها. وتعتبر الموارد البشرية المؤهلة والمدرية العنصر الحاسم في قضية التنمية، فقد أثبت خبراء التنمية أن بناء المجتمعات يتوقف بالدرجة الأولى على مستوى ونوعية مواردها البشرية. ويعتبر التدريب أحد العوامل الرئيسة لتنمية القوى البشرية، سواءً لإعدادها لدخول سوق العمل بالمستوى المناسب أو لتنمية المهارات الشخصية. لذلك تأتي أهمية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل وتوفير وظيفة مناسبة لهم بما يتناسب مع قدراتهم الشخصية والحد من ظاهرة البطالة.

وهدف الدراسة إلى إبراز دور برنامج "نادي البحث عن وظيفة" في تنمية وتطوير مهارات الشباب المقبلين على العمل واكتشاف مواهبهم وكيفية تطويعها مع الوظائف المتاحة لتأهيل الشباب لدخول سوق العمل والحد من بطالة الخريجين.

وتم تحديد المجتمع المستهدف من محافظات (دمياط، المنوفية، القليوبية) وذلك عن طريق الشباب الذين التحقوا ببرامج "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية" وتم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة (١٠٥) استبانة، وبلغ عدد الاستثمارات الصالحة (١٠٣) والاستثمارات غير الصالحة التي تم استبعادها (٢) فقط.

كما قام الباحث باستخدام منهج دراسة حالة الذي يركز على دراسة وفهم وتحليل كافة الظواهر والحالات الفردية، حيث يقوم الباحث بالتعرف على خصائص الشباب المشاركين في برنامج نادي البحث عن وظيفة، وجمع البيانات بواسطة أداة الاستبيان وتحليلها.

وتوصلت الدراسة إلى وجود دلائل على دور "نادي البحث عن وظيفة" في تنمية وتطوير مهارات الشباب المقبلين على العمل، وتحقيق نتائج في حل مشكلة البطالة، ومن أهم النتائج:

- تعميم فكرة نادي البحث عن وظيفة في وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، وزارة التعليم العالي، والجامعات الحكومية لنقل الخبرات العلمية والعملية للشباب المقبل على العمل وتطبيقها على الفرق النهائية قبل استلام شهادة التخرج.
- أن يتم إنشاء مراكز استشارية داخل مراكز الشباب لكل محافظة بغرض إقامة تدريبات وتبادل الخبرات والمعلومات للشباب بالتعاون مع وزارة الشباب والرياضة والمنظمات المعنية بتأهيل الشباب لسوق العمل مثل منظمة العمل الدولية، و GIZ ومايكروسوفت، ... إلخ.

المخلص

الملخص

تعتبر الموارد البشرية أهم عنصر من عناصر الإنتاج، والداعمة الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الشاملة. وتتميز مصر بثروة كبيرة من الموارد البشرية، حيث تحظى بنسبة عالية من الشباب القادر على العمل. وعلى الرغم من ذلك يواجه خريجو منظومة التعليم ظاهرة البطالة سواءً من التعليم العالي أو التعليم المتوسط، وبدأ الخريجون ينضمون إلى صفوف الباحثين عن عمل. حيث تحددت مشكلة الدراسة بعدم معرفة شباب الخريجين بالإجراءات اللازمة لعملية التوظيف وعدم توافر المعلومات والمهارات المطلوبة للدخول في سوق العمل. وهنا يأتي دور نادي البحث عن وظيفة لتأهيل الشباب قبل دخول سوق العمل. وفي ضوء ذلك فإن الفرضية الرئيسية للدراسة هي: وجود دلائل على دور برنامج "نادي البحث عن وظيفة" في تأهيل الشباب لدخول سوق العمل والحد من بطالة الخريجين. ومن خلال الفرضية الرئيسية أمكن بلورة مجموعة من الفرضيات الفرعية كما يلي:

١- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لدور نادي البحث عن وظيفة في تلبية رغبات المتدربين.

٢- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لدور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة.

٣- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين في إيجاد فرصة عمل.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين بين أفراد العينة من الشباب المشاركين في نادي البحث عن وظيفة لاكتسابهم بعض المهارات والمعارف قبل الدخول لسوق العمل.

وهدفنا هذه الدراسة إلى الآتي:

١- التعرف على البرامج التدريبية المقدمة من منظمة العمل الدولية «نادي البحث عن وظيفة».

٢- التعرف على دور "نادي البحث عن وظيفة" في تنمية وتطوير مهارات الشباب المقبلين على العمل.

- ٣- اكتشاف مواهب الشباب وكيفية تطويعها مع الوظائف المتاحة.
- ٤- تغيير الأفكار والمعتقدات السلبية في طرق الحصول على الوظائف وتأهيل الشباب الراغبين في العمل.
- ٥- تقديم مقترح لتعميم "نادى البحث عن وظيفة" في المدارس الفنية والجامعات ومراكز الشباب.

وتم **تحديد المجتمع المستهدف** من محافظات (دمياط، المنوفية، القليوبية) وذلك عن طريق الشباب الذين التحقوا ببرامج "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية" وتم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة (١٠٥) استبانة، وبلغ عدد الاستثمارات الصالحة (١٠٣) والاستثمارات غير الصالحة التي تم استبعادها (٢) فقط.

كما قام الباحث باستخدام **منهج دراسة حالة** الذي يركز على دراسة وفهم وتحليل كافة الظواهر والحالات الفردية، حيث يقوم الباحث بالتعرف على خصائص الشباب المشاركين في برنامج نادى البحث عن وظيفة، وجمع البيانات بواسطة أداة الاستبيان وتحليلها.

لذلك كانت **أهمية الدراسة** في تناولها لموضوع مشترك بين مجالين من المجالات: علم الإدارة، ويتمثل في البرنامج التدريبي "نادى البحث عن وظيفة"، وعلم الاجتماع ويتمثل في "تأهيل الشباب لسوق العمل والحد من ظاهرة البطالة"، والتي تعتبر من الموضوعات الرئيسة، التي تحتاج إلى مزيد من العمق والتحليل والاستكشاف النظري، فضلا عن تطبيقاته العملية والاستثمار في رأس المال البشري "تأهيل الشباب لسوق العمل" والدور الحاسم الذي يلعبه في المساهمة للحد من البطالة.

من أجل تغطية الموضوع تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة ويتناول مقدمة الدراسة، مشكلة الدراسة، أهداف الدراسة وأهميتها وفرضياتها، ومنهج الدراسة وحدود الدراسة، والدراسات السابقة، بالإضافة إلي هيكل الدراسة والنتائج والتوصيات.

الفصل الثاني: البطالة (الأنواع والأسباب) تناول البحث في هذا الفصل تعريف البطالة وأنواعها وأسبابها وقياسها وأثرها، وكذلك واقع البطالة في المجتمع المصري بعد فيروس كورونا.

الفصل الثالث: التدريب (المفهوم والأهمية) تناول البحث في هذا الفصل تعريف التدريب وأهميته وأنماطه واحتياجاته، ومواصفات المدرب الناجح، وتحديد البرنامج التدريبي والتدريب التحويلي والتدريب الإلكتروني.

الفصل الرابع: دراسة حالة نادي البحث عن وظيفة ودورة لتأهيل الشباب في سوق العمل

تناول البحث في هذا الفصل توضيح مفاهيم أساسية حول دور النادي في تأهيل الشباب للبحث عن وظيفة من حيث المهارات والقدرات المختلفة لدى الشباب وكيفية تنميتها ووضع سياقها في الإطار المطلوب لدى المؤسسات والشركات التي تحتاج إلى العمالة.

الفصل الخامس: الدراسة التطبيقية حيث تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي من خلال طريقة العينة العشوائية البسيطة، وجمع البيانات عبر استمارة الاستبيان، وتبويبها وتحليلها، بغرض التوصل إلى استنتاجات تحقق أهداف الدراسة، حيث تتكون عينة البحث من مجموعة من الشباب الخريجين العاطلين عن العمل الذين التحقوا بنوادي البحث عن وظيفة.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج المتعلقة بالجانب النظري التي نجد من أهمها:

١- أظهرت الدراسة وجود دلائل على دور "نادي البحث عن وظيفة" في تأهيل الشباب لدخول سوق العمل والتحاقهم بالعمل.

٢- يعتبر برنامج "نادي البحث عن وظيفة" له دور فعال ومؤثر نحو تحقيق نتائج في حل مشكلة البطالة.

٣- يستهدف الشباب الراغبين في العمل ولم يجدوه.

٤- يكتشف مهارات الشباب وتوظيفها بالشكل الأمثل.

نتائج اختبارات صحة الفرضيات:

أثبتت الدراسة ما يلي:

١- قبول الفرض البديل القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لنادي البحث عن وظيفة في تلبية رغبات المتدربين"، حيث تبين أن جميع العبارات كانت معنوية سواءً على المستوى الكلي للمحور أو على مستوى الفقرات، وعلى ذلك فإن فاعلية نادي البحث عن وظيفة تؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل، وأن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن هناك علاقة بين نادي البحث عن وظيفة وتلبية رغبات المتدربين، وعلى ذلك فإن فاعلية نادي البحث عن وظيفة تؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل.

٢- كما أثبتت الدراسة قبول الفرض البديل القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لدور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل "نادي البحث عن وظيفة"، حيث تبين أن جميع العبارات كانت معنوية سواءً على المستوى الكلي للمحور أو على مستوى الفقرات، وعلى ذلك فإن دور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل "نادي البحث عن وظيفة" يؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل، وأن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن هناك علاقة بين دور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة.

٣- قبول الفرض البديل القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمحتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل"، حيث تبين أن جميع العبارات كانت معنوية سواءً على المستوى الكلي للمحور أو على مستوى الفقرات، ما عدا الفقرة رقم "٣"، "تعتبر كمية المعلومات داخل نادي البحث عن وظيفة كثيرة وتحتاج أياماً أكثر" فكانت غير معنوية، وعلى ذلك فإن محتوى الأنشطة المقدمة للمشاركين لإيجاد فرصة عمل يؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل، وأن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن هناك علاقة بين محتوى الأنشطة المقدمة وقدرة المشاركين على إيجاد فرصة عمل، وعلى ذلك فإن محتوى الأنشطة المقدمة للمشاركين لإيجاد فرصة عمل يؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل.

٤- كما أثبتت الدراسة قبول الفرض العدمي القائل "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين بين أفراد العينة من الشباب لاكتسابهم بعض المهارات والمعارف قبل

دخول سوق العمل"، حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الباحثين حول مدى أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية على تأهيل الشباب لسوق العمل في مصر من خلال "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية" تعزى لمتغيرات الشخصية.

٥- وهذا يعني أن آراء أفراد مجتمع الدراسة كانت متقاربة في جميع بنود المتغيرات الشخصية، وهذا يعني أن هناك اتجاهاً عاماً لدى أفراد العينة، ولم يكن هناك تباين أو اختلاف في الآراء يرجع إلى متغيرات الدراسة من حيث كل من (المحافظة، النوع، الفئة العمرية، المستوى التعليمي).

وتوصي الدراسة بضرورة الاتي:

- ١- تعميم فكرة نادي البحث عن وظيفة في وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.
- ٢- استثمار وقت فراغ الشباب بنقل الخبرات العلمية والعملية للشباب المقبل على العمل.
- ٣- تطبيق نادي البحث عن وظيفة في وزارة التعليم العالي والجامعات الحكومية للفرق النهائية قبل استلام شهادة التخرج.
- ٤- إعداد كوادر بشرية من المدرسين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتنفيذ نشاط نادي البحث عن وظيفة.
- ٥- تخصيص موارد مادية من بنود الصرف المخصصة لتأهيل الموارد البشرية (بناء الشخصية) من الجهات السابق ذكرها، وهي "وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والجامعات الحكومية " لتنفيذ نشاط نادي البحث عن وظيفة.
- ٦- أن يتم إنشاء مراكز استشارية داخل مراكز الشباب لكل محافظة بغرض إقامة تدريبات وتبادل الخبرات والمعلومات للشباب بالتعاون مع وزارة الشباب والرياضة والمنظمات المعنية بتأهيل الشباب لسوق العمل مثل منظمة العمل الدولية، و GIZ ومايكروسوفت، ... إلخ.
- ٧- إعداد مذكرة تفاهم تتضمن توضيح الإجراءات التنفيذية لتنفيذ نشاط نادي البحث عن وظيفة ودور كل جهة في الإعداد والتنفيذ.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
٢٢ - ٢	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
٢	أولاً: المقدمة
٣	ثانياً: مشكلة الدراسة
٥	ثالثاً: أهداف الدراسة
٦	رابعاً: فروض الدراسة
٦	خامساً: منهج الدراسة
٧	سادساً: أهمية الدراسة
٨	سابعاً: حدود الدراسة
٩	ثامناً: مجتمع الدراسة
٩	تاسعاً: عينة الدراسة
١٠	عاشراً: مفاهيم الدراسة
١١	الحادي عشر: الدراسات السابقة
٢٠	الثاني عشر: تحديد الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
٢٢	الثالث عشر: هيكل الدراسة
٥٣-٢٤	الفصل الثاني: البطالة (الأنواع والأسباب)
٢٤	أولاً: المقدمة والتطور التاريخي لظاهرة البطالة
٢٦	ثانياً: مفهوم البطالة
٣٠	ثالثاً: أسباب ارتفاع معدل البطالة
٣١	رابعاً: قياس البطالة
٣٣	خامساً: أشكال البطالة
٣٥	سادساً: اتجاهات في دراسة البطالة وأطرها المنهجية
٣٦	سابعاً: أسباب البطالة في جمهورية مصر العربية
٤٥	ثامناً: أثر البطالة في المجتمع المصري
٥١	تاسعاً: واقع البطالة في المجتمع المصري بعد فيروس كورونا
٨٩ - ٥٥	الفصل الثالث: التدريب (المفهوم والأهمية)
٥٥	أولاً: مفهوم التدريب والتطوير
٥٦	ثانياً: أهمية التدريب
٥٩	ثالثاً: أنماط التدريب
٦١	رابعاً: الأساليب التدريبية
٦٥	خامساً: الاحتياجات التدريبية
٦٧	سادساً: تقييم التدريب
٦٨	سابعاً: مواصفات المدرب الناجح
٧٠	ثامناً: تحديد وصياغة أهداف البرنامج التدريبي
٧٢	تاسعاً: التدريب التحويلي وتوازن هيكل القوى العاملة
٨٠	عاشراً: التدريب الإلكتروني
٨٧	الحادي عشر: استراتيجيات التدريب المعكوس

١٥٨ - ٩١	الفصل الرابع: دراسة حالة نادي البحث عن وظيفة ودوره لتأهيل الشباب في سوق العمل
٩١	أولاً: خلفية عامة عن منهجية نادي البحث عن وظيفة
٩٢	ثانياً: تنفيذ برنامج نادي البحث عن وظيفة
٩٥	ثالثاً: دور الميسرين في نادي البحث عن وظيفة
٩٧	رابعاً: متابعة وتقييم نوادي البحث عن وظيفة
١٠٣	خامساً: تنفيذ نشاط البحث عن وظيفة
١٠٥	اليوم الأول – إعداد الباحث عن عمل لتسويق نفسه
١١٧	اليوم الثاني – بحث سوق العمل
١٢٤	اليوم الثالث – بطاقات الاتصال
١٣٤	اليوم الرابع – السير الذاتية وخطابات الإرفاق التقديمية
١٤٦	اليوم الخامس – تعظيم فرصة الباحث عن عمل في الحصول على وظيفة
١٤٩	اليوم السادس – التوظيف من وجهة نظر الشركات
١٥١	اليوم السابع – نماذج طلبات التقدم للوظائف
١٥٢	اليوم الثامن – متابعة وتقييم أعضاء نادي البحث عن وظيفة
١٥٣	اليوم التاسع – خطابات الشكر
١٥٦	اليوم العاشر – التقييم والختام
١٩٣ - ١٦٠	الفصل الخامس: الدراسة التطبيقية "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية"
١٦٠	أولاً: منهجية الدراسة
١٦١	ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة
١٧٣	ثالثاً: التحليل الإحصائي الوصفي للمتغيرات
١٨٦	رابعاً: اختبارات الفروض الإحصائية
١٩٤	• نتائج الدراسة
١٩٨	• التوصيات والدراسة
٢٠١	• قائمة المراجع
٢١٠	• الملاحق
ي	• ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ي	• مستخلص الدراسة باللغة الإنجليزية

فهرس الجدول

الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
٤	بيان حجم البطالة ومعدل نمو الناتج المحلي	(١-١)
٦٣	المعلومات التي يجب توافرها للعملية التدريبية	(١-٣)
٦٦	عناصر نموذج التحليل الرباعي	(٢-٣)
٦٩	المهارات التي يجب توافرها في المدرب الناجح	(٣-٣)
٩٨	متابعة المجموعات	(١-٤)
١٠٢	سجل نادي البحث عن وظيفة	(٢-٤)
١٠٧	فهم التوجهات	(٣-٤)
١٠٨	تحديد أولويات قيم العمل	(٤-٤)
١١٢	قائمة بمهارات العمل الأساسية التي يبحث عنها أصحاب الأعمال	(٥-٤)
١٢٢	مصادر المعلومات	(٦-٤)
١٢٣	سجل الوظائف	(٧-٤)
١٢٤	نموذج من بطاقات الاتصال	(٨-٤)
١٣٩	كلمات ذات فاعلية في إبراز الإنجازات المختلفة	(٩-٤)
١٤٩	نموذج التعيينات والبحث عن عمل	(١٠-٤)
١٦١	توزيع الذين حضروا برنامج نادي البحث عن وظيفة	(١-٥)
١٦٢	عدد ونسبة الاستثمارات الصالحة وغير الصالحة	(٢-٥)
١٦٦	فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل	(٣-٥)
١٦٧	دور الميسر في تأثير المشاركين لتغيير أفكارهم نادي داخل البحث عن وظيفة	(٤-٥)
١٦٩	تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل	(٥-٥)
١٧٠	معامل الارتباط بين كل جزء من الأجزاء والدرجة الكلية للاستبانة	(٦-٥)
١٧١	قياس ثبات محاور الاستبانة	(٧-٥)
١٧٢	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	(٨-٥)
١٧٣	توزيع عينة الدراسة حسب المحافظة	(٩-٥)
١٧٤	توزيع عينة الدراسة حسب النوع	(١٠-٥)
١٧٤	توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	(١١-٥)
١٧٥	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي	(١٢-٥)
١٧٦	فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل	(١٣-٥)
١٨٠	توزيع عينة الدراسة المحور الثاني: دور الميسر في تأثير المشاركين لتغيير أفكارهم نادي داخل البحث عن وظيفة	(١٤-٥)
١٨٣	توزيع عينة الدراسة حسب المحور الثالث: تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل	(١٥-٥)
١٨٨	نتائج اختبار فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل	(١٦-٥)
١٨٩	نتائج اختبار دور الميسر في تأثير المشاركين لتغيير أفكارهم نادي داخل البحث عن وظيفة	(١٧-٥)
١٩١	نتائج اختبار تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل	(١٨-٥)
١٩٢	نتائج تحليل التباين بين المتغيرات الشخصية ومحاور الدراسة	(١٩-٥)

فهرس الأشكال

الصفحة	الموضوع	رقم الشكل
٦٤	العوامل المؤثرة على اختيار الأساليب التدريبية	(١-٣)
٧١	مكونات الهدف التفصيلي	(٢-٣)
٧٦	أنماط التدريب	(٣-٣)
٧٨	نمط التدريب التحويلي وفقا للاستجابة لتغيرات البيئة الداخلية والخارجية	(٤-٣)
١١٥	نموذج تحليل الوظيفة	(١-٤)
١٢٦	نموذج لمكالمة تليفونية حينما يحياك طرف ثالث لصاحب العمل	(٢-٤)
١٣٧	السيرة الذاتية المرتبة زمنيا	(٣-٤)
١٣٨	السيرة الذاتية المشتركة (المرتبة زمنيا ووظيفيا)	(٤-٤)
١٤٤	نموذج للخطاب التقديمي	(٥-٤)
١٥٥	نموذج خطاب الشكر	(٦-٤)

فهرس الملاحق

الصفحة	الموضوع	رقم الملحق
٢١٢	استمارة الاستبيان	(١)
٢١٨	نموذج موافقة على الاستبيان	(٢)

قائمة الاختصارات (Abbreviations)

symbol	المدلول / المصطلح Nomenclature	
	باللغة الإنجليزية	باللغة العربية
ILO	International Labor Organization	منظمة العمل الدولية
INP	Institute of national planning	معهد التخطيط القومي
UN	United nations	الأمم المتحدة