

اختيارات المهن المستقبلية لدى جيل Z المغربي بين قيم الاستقرار الاجتماعي ومتطلبات الاقتصاد الرقمي -دراسة ميدانية بجهة طنجة-تطوان-الحسيمة-

ياسين إصبويا

باحث في سلك الدكتوراه- كلية علوم التربية
جامعة محمد الخامس - الرباط

ملخص :

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل اختيارات المهن المستقبلية لدى جيل Z المغربي من خلال استكشاف التفاعل بين قيم الاستقرار الاجتماعي ومتطلبات الاقتصاد الرقمي، مستعينة بنظرية الاختيار العقلاني لريمون بودون ولا سيما مفهومه المحوري «الأسباب الجيدة» (Bonnes Raisons) إطاراً تفسيرياً. اعتمدت الدراسة منهجاً كمياً وصفيًا-تفسيريًا، إذ جمعت البيانات عبر استبيان مهيكل ($\alpha=0.88$) طُبِقَ على عينة قوامها 500 شاب وشابة تتراوح أعمارهم بين 18 و 29 سنة، اختيروا وفق أسلوب المعاينة بالحصص من مختلف أقاليم وعمالات جهة طنجة-تطوان-الحسيمة. كشفت النتائج أن الوظيفة العمومية وريادة الأعمال يتصدران التفضيلات بنسبتي 29.2% و 28.6% على التوالي، وأن إدراك الاقتصاد الرقمي يُسَجَّلُ أعلى المتوسطات ($M=4.10$ ، $p<0.001$) تليه المهارات الرقمية ($M=4.03$)، في حين تتراجع قيم الاستقرار إلى ($M=3.38$). وكشفت اختبارات Chi-Square عن غياب فروق دالة في الاختيار المهني تبعاً للجنس والوسط والتعليم، غير أن Test-T أثبت فروقاً دالة بين الذكور والإناث في درجات المحاور الثلاثة، وهو ما يُثير تساؤلاً سوسيولوجياً جوهرياً حول التجانس القيمي الجيلي. ويثبت الانحدار اللوجستي ($Nagelkerke R^2=0.039$ ، $p=0.208$) أن المتغيرات الثلاثة لا تتنبأ بنوع المسار المهني وهو دليل تجريبي على أن جيل Z يُطَبِّقُ «اختياراً عقلانياً توافقياً» يجمع بين منطق الاستقرار ومنطق الفرص الرقمية في آنٍ واحد.

الكلمات المفتاحية: جيل Z - الاختيارات المهنية - قيم الاستقرار الاجتماعي - الاقتصاد الرقمي
- الاختيار العقلاني - الهجرة المهنية.

Résumé:

Cette étude analyse les choix professionnels futurs de la génération Z marocaine à travers l'interaction entre les valeurs de stabilité sociale et les exigences de l'économie numérique, en mobilisant la théorie du choix rationnel de Raymond Boudon notamment son concept central des « bonnes raisons » comme cadre interprétatif. La recherche adopte une approche quantitative descriptive-explicative, avec un questionnaire structuré ($\alpha=0,88$) administré à 500 jeunes (18-29 ans) selon la méthode des quotas dans la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima. Les résultats révèlent que la fonction publique et l'entrepreneuriat dominent les préférences (29,2% et 28,6%), tandis que la perception de l'économie numérique enregistre les moyennes les plus élevées ($M=4,10$), suivie des compétences numériques ($M=4,03$), les valeurs de stabilité se situant à $M=3,38$. Les tests Chi-deux ne révèlent pas de différences significatives dans le choix professionnel selon les variables démographiques, mais le T-Test confirme des différences significatives entre hommes et femmes sur les trois dimensions. La régression logistique ($R^2=0,039$, $p=0,208$) confirme que les variables indépendantes ne prédisent pas le type de choix, démontrant que la génération Z opère un « choix rationnel équilibré » combinant simultanément logique de stabilité et logique des opportunités numériques.

Mots-clés: Génération Z - Choix professionnels - Valeurs de stabilité - Économie numérique - Choix rationnel - Migration professionnelle.

مقدمة :

يفرز التسارع التكنولوجي الراهن وما يرافقه من اتساع متشعب للاقتصاد الرقمي تحولاتٍ هيكلية عميقة في طبيعة العمل وبنيته وتوزيعه. فتتراجع مهن وتندثر أخرى بينما تنشأ حقول مهنية كاملة لم تكن ضمن أفق التوقع البشري قبل عقد من الزمن (Frey & Osborne, 2017؛ World Economic Forum, 2025). وفي خضم هذه التحولات المتلاحقة، يصبح الاختيار المهني لدى الأجيال الصاعدة ورشة سوسيولوجية مفتوحة إذ لا يعكس مجرد قرار فردي محايد مرتبط بالدخل أو التشغيل، لكن يجسد تقاطعا معقدا بين المنظومة القيمية للفرد وسياقه الاجتماعي والاقتصادي والثقافي وما يتيح من فرص أو يفرضه من قيود (Giddens, 1991؛ Boudon, 2003). ومن هنا تنبع أهمية دراسة الاختيارات المهنية بوصفها مؤشرا حيويا على التحولات القيمية وديناميات الانتقال من التعليم إلى سوق العمل.

ويحتل جيل Z الأفراد المولودون بين منتصف تسعينيات القرن الماضي وبداية العقد الثاني من الألفية الثالثة مكانة مركزية في هذه النقاشات، بوصفه الجيل البشري الأول الذي نشأ في بيئة رقمية كاملة التشكل، مما أفرز أنماطا جديدة من التفكير والتعلم والتواصل والعمل. وبينما ترصد الأدبيات الدولية لدى هذا الجيل قيما تجمع بين المرونة المهنية والتوق إلى الاستقلالية من جهة، والحاجة إلى الأمان الاقتصادي وعدم اليقين من جهة أخرى (Francis: Seemiller & Grace, 2019) (Hoefel, 2018)، يظل السؤال مفتوحا حول كيف تتجلى هذه الديناميات داخل سياق مغربي يتميز بخصوصية ثقافية وبنوية واقتصادية متميزة.

وتزداد هذه الإشكالية إلحاحا في المغرب، حيث تتقاطع موجة التحول الرقمي مع ضغوط بنوية متراكمة في سوق الشغل منها ارتفاع معدلات بطالة الشباب، وتنام ملحوظ في الرغبة في الهجرة المهنية، وفجوة واسعة بين مخرجات التكوين ومتطلبات الاقتصاد. ولا يجري كل ذلك في فضاء مجرد لكن في جهات بعينها تتجلى فيها هذه التوترات بوضوح أكبر. وتمثل جهة طنجة-تطوان-الحسيمة في هذا السياق حالةً اختبارية استثنائية فهي تجمع بين دينامية صناعية ولوجستية مرتبطة بميناء طنجة المتوسط وقطاعي صناعة السيارات والطيران، وبين تفاوتات مجالية حادة بين حضر متوسع وأرياف تعاني قصورا في الولوج إلى الفرص التعليمية والمهنية والرقمية على حد سواء. انطلاقا من كل ذلك، أسعى في هذه الدراسة التي تندرج ضمن اهتمامي البحثي في سلك الدكتوراه المتمحور حول المحددات القيمة للمهن المستقبلية للشباب في ظل تحديات الثورة الصناعية الرابعة إلى الإجابة عن الإشكالية المركزية الآتية: إلى أي حد تتأثر اختيارات المهن المستقبلية لدى جيل Z المغربي بقيم الاستقرار الاجتماعي مقارنة بتأثيرها بمتطلبات الاقتصاد الرقمي؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية أسئلة فرعية عدة:

1. ما المسارات المهنية الأكثر جاذبية لدى هذا الجيل؟
2. ما المستوى الفعلي لقيم الاستقرار الاجتماعي وإدراك فرص الاقتصاد الرقمي والمهارات الرقمية والكفاءة الذاتية لدى أفراد العينة؟
3. هل تتباين هذه الاختيارات تبعاً للمتغيرات الديموغرافية كالجنس والمستوى التعليمي والوسط الجغرافي؟ وما العوائق التي تحول دون تحقيق الطموحات المهنية؟

وتعلن الأهمية العلمية والعملية للدراسة في تقديمها نموذجا تفسيريا يدمج بين المحددات القيمة والاجتماعية والمحددات الاقتصادية والرقمية لفهم اختيارات جيل Z المغربي، ويختبر

هذا النموذج تجريبيا على عينة ميدانية واسعة في سياق جهوي محدد وهو ما تفتقر إليه الأدبيات المغربية والعربية في مجملها.

• الإطار النظري والمفاهيمي:

1- جيل Z: التحديد المفاهيمي والخصائص الجيلية

يعرف جيل Z بالأفراد المولودين بين منتصف تسعينيات القرن العشرين وبداية العقد الثاني من الألفية الثالثة، وإن تباينت الحدود الزمنية الدقيقة بحسب المرجعيات البحثية (Dimock, 2019). وتتجلى السمة الجوهرية المميزة لهذا الجيل في أنه الجيل البشري الأول الذي نشأ في بيئة رقمية مكتملة منذ الطفولة لا بوصفه مستخدما متكيفاً مع التكنولوجيا كما كان جيل الألفيين (Millennials)، بل بوصفه فاعلا مشكلا بمنطق الفضاء الرقمي وإيقاعاته وقيمه الجوهرية.

وترسم الأدبيات الدولية المتخصصة صورة لجيل يعيش توترا عميقا بين متناقضين ظاهرين: نزعة نحو الاستقلالية المهنية وريادة الأعمال والعمل المرن (Stillman & Stillman, 2019؛ Schroth, 2017)، وفي آن معه بحث ملح عن الأمان الاقتصادي وضمانات المستقبل (Seemiller & Grace, 2019) وقد سمى Francis & Hoefel (2018) هذه الوضعية «مفارقة جيل Z» فهو جيل يطمح إلى الاستقلالية في بيئة عمل مبدعة، لكنه لا يطبق التخلي عن الضمانات الاقتصادية وذلك لأن مرحلة نشأته اتسمت بأزمات مالية متكررة وترسخ الشعور بهشاشة المستقبل على امتداد العقدين الأولين من الألفية الثالثة.

وفي السياق المغربي، تضاف إلى هذه المعطيات الجيلية العالمية بنى ثقافية واجتماعية خاصة لا يمكن تجاهلها في أي تحليل علمي للأسرة المغربية تحتفظ بتأثير واسع في الاختيارات المهنية يفوق ما يوثق في السياقات الغربية، والوظيفة العمومية تحمل قيمة رمزية تتجاوز مضمونها المادي، وسوق الشغل تعتره تشوهات بنيوية تقيد أفق الممكن لدى الشباب. وعلى امتداد هذا التوتر بين التطلعات الجيلية المشتركة عالميا والإكراهات السياقية المحلية الخاصة، تتشكل الاختيارات المهنية بصورة يصعب فهمها إلا من داخل الوضعية الاجتماعية لأصحابها.

2- قيم الاستقرار الاجتماعي والاختيارات المهنية

1.2- المقاربات النظرية الكلاسيكية

لا تتخذ الاختيارات المهنية في فراغ اجتماعي، لكن تتشكل داخل منظومة من المعايير والتوقعات والتمثيلات التي تحدد ما يعتبر نجاحا مشروعا في سياق مجتمعي بعينه. ويرسخ Bourdieu

(1986) من خلال مفهومَي الرأسمال الاجتماعي والحقل أن الاختيارات المهنية هي نتاج تقاطع الرأسمال الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الذي يمتلكه الفاعل وبالتالي فما يبدو اختياراً حراً هو في جوهره تعبير عن حقل إمكانات مهيكلي اجتماعياً. أما Beck (1992) فينبه في نظريته عن مجتمع المخاطر إلى أن التحولات الاقتصادية الكبرى تحول المسؤولية عن إدارة مخاطر التشغيل من المؤسسات الجماعية إلى الفرد وحده، مما يضاعف من قيمة الأمان الوظيفي في نظر الشباب. فيما يميز Giddens (1991) في تحليله للحدثة المتأخرة بين الأمان المرتكز على التقليد المؤسسي والأمان الناجم عن مشروع الذات وقدرتها التكيفية.

2.2- التحول الصامت: من الأمان المؤسسي إلى الاستقرار القائم على المهارة

وثقت الأدبيات المقارنة الحديثة تحولاً تدريجياً في تعريف الاستقرار المهني لدى الأجيال الصاعدة؛ فقد انتقل مفهوم الاستقرار من نموذج الأمان المرتبط بالمؤسسة (Institution-based Security) الذي كانت الوظيفة العمومية تجسده الأمل ويعني الانتماء إلى منظومة راسخة توفر الدخل الثابت والحماية الاجتماعية والمكانة الاجتماعية المعترف بها إلى نموذج ناشئ يسميه الباحثون الاستقرار القائم على المهارة (Skill-based Security) (Kalleberg, 2018). ففي هذا النموذج الجديد، لا يأتي الأمان من الانتماء إلى مؤسسة بعينها لكن من امتلاك كفاءات قابلة للتنقل والتجديد والتحديث المستمر، تجعل صاحبها مطلوباً في أي سياق مهني بصرف النظر عن التحولات الهيكلية في سوق العمل.

وفي السياق المغربي، يبدو هذا التحول أكثر تعقيداً وأبطأ وتيرة فالبنية الثقافية والاجتماعية التي تضفي على الوظيفة العمومية قيمةً رمزية تتجاوز قيمتها المادية لا تزال حاضرة بقوة في الوجدان الجمعي. غير أن بيانات دراستنا كما سيتضح في قسم النتائج توحى بأن هذا التحول الصامت يسري بالفعل في تمثلات جيل Z المغربي دون أن يعلن عن نفسه بصراحة.

3- الاقتصاد الرقمي وإعادة تشكيل المشهد المهني

يعرّف الاقتصاد الرقمي بمجمل الأنشطة الاقتصادية المرتكزة على التقنيات الرقمية في إنتاج السلع والخدمات وتوزيعها واستهلاكها (OECD, 2024). وقد أبرز Autor (2015) أن التحول التكنولوجي لا يفضي تلقائياً إلى اندثار الشغل لكن إلى إعادة توزيعه، فالمهن الروتينية القابلة للأتمتة تتراجع بينما تنشأ حقول مهنية جديدة في الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات والأمن السيبراني والتسويق الرقمي والتصميم التفاعلي. ويُقدّر تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي (2025) أن الطلب على هذه المهارات سيتضاعف في الأفق المنظور.

وفي المغرب، وثق رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (CESE, 2021) تحت عنوان «نحو تحول رقمي مسؤول ومُدمَج» ثنائية صارخة تتمثل في توسع البنية التحتية الرقمية وتنامي المقاولات الناشئة التقنية من جهة، وإقصاء ما يناهز 6 ملايين مواطن ومواطنة عن مسلسل الرقمنة الراهن من جهة أخرى. ورغم الإعلان لاحقاً عن مبادرات وطنية كاستراتيجية «المغرب الرقمي 2030» وبرنامج «AI Made in Morocco»، تظل الفجوة بين الطموح المُعلن والقدرة التنفيذية الفعلية قائمة، إذ لا يتجاوز عدد خريجي الرقمنة سنوياً 22,000 في مقابل حاجة تقديرية تتراوح بين 250.000 و480.000 عامل يحتاجون إلى إعادة تأهيل سنوياً (CAESD, 2026). وتنتج هذه الوضعية ما يُسمّى OECD (2024) «فجوة الإتقان» (Mastery Gap)، أي الفجوة بين من يملك الأدوات الرقمية ومن يُوظّفها إنتاجياً ومهنياً.

وفي هذا السياق الإقليمي المتحوّل، يُقدّم تقرير المركز الإفريقي للدراسات الاستراتيجية والرقمنة (CAESD, 2026) قراءةً مقارنةً باللغة الدلالة، إذ يرصد أن نحو 14% من إجمالي الوظائف في المغرب تقع ضمن منطقة المخاطر التحوّلية العالية في أفق 2030، وهو ما يُعادل قرابة 1.5 مليون منصب شغل في مقابل طاقة تعويضية لا تتجاوز 180.000 وظيفة رقمية. ويكشف التقرير أن قطاع الإسناد الخارجي (BPO) الذي يُشكّل أحد الركائز الأساسية للتشغيل الحضري المنظم لدى الشباب والخريجين يحتل المرتبة الأولى من حيث درجة التعرّض بنسبة 30%، أي ما يعادل 44.600 منصب في منطقة الخطر العالي. ويُؤكد التقرير ذاته أن التحدي الحاسم في الحالة المغربية لا يكمن في حجم التحوّل وحده، بل في الفجوة بين سرعة إعادة تشكيل العمل وحجم القدرة الوطنية على استيعابه، مما يُضفي على سؤال الاختيارات المهنية لجيل Z في هذا السياق أبعاداً استراتيجية متشعبة تستوجب دراسةً ميدانية متخصصة. وستتضح أبعاد هذه الأرقام جلياً في قسم مناقشة النتائج.

تجسد جهة طنجة-تطوان-الحسيمة هذه الثنائية: ساكنة 4.030.222 نسمة (RGPH 2024) في جهة ذات ثقل اقتصادي متصاعد، غير أن 25.6% من السكان في سن 15 فأكثر لا يزالون أميين مع تفاوت صارخ الوسط الحضري 18.4% مقابل 39.9% قروياً؛ وحاملو التعليم العالي 12.5% حضرياً مقابل 3.7% قروياً (RGPH 2024).

4- مراجعة الأدبيات والفجوة البحثية

رصدت الدراسات الدولية المعنية بجيل Z خصائصه المهنية ومعالِم توقعاته في بيئة العمل (Schroth, 2019؛ Seemiller & Grace, 2019؛ Stillman & Stillman, 2017)، في حين أمدّت أدبيات الاقتصاد الرقمي بتحليلات معمّقة لتأثيرات الأتمتة والذكاء الاصطناعي في هياكل سوق

العمل (Frey & Osborne, 2017؛ Brynjolfsson & McAfee, 2014). وعلى صعيد الدراسات المغربية والعربية، اهتمت في جُلّها بقضايا بطالة الشباب وهجرة الكفاءات وتحديات الإدماج المهني (تقارير HCP و CESE)، دون أن تعالج بشكل نظري-تجريبي متكامل الكيفية التي يوازن بها شباب جيل Z بين المرجعيات القيمية التقليدية ومنطق الفرص الرقمية. غير أن الأدبيات الإقليمية المعاصرة بدأت تُرسي معالم هذه الإشكالية من زاوية سوق الشغل والتحوّل الرققي، وإن ظلّت تفتقر إلى البُعد القيمي الذي تستهدفه هذه الدراسة.

وعلى صعيد الأدبيات المغربية والإقليمية المعاصرة، يتوفر تقرير المركز الإفريقي للدراسات الاستراتيجية والرقمنة (CAESD, 2026) على مادة تحليلية نادرة في سياقنا البحثي؛ إذ يُقارن بين خمس حالات عربية وإفريقية- المغرب والسعودية ومصر وتونس وكوت ديفوار- في علاقتها بالتحوّل الرققي وأسواق الشغل. وتكشف المقاربة المقارنة أن المغرب يحتل موقعاً وسيطاً استراتيجياً يجمع بين تعرّض ملحوظ للأتمتة وهامش واسع لبناء قدرات الاستيعاب، غير أن الشباب يُشكّلون الفئة الأكثر هشاشةً بسببين متراكبين: تركزهم في وظائف الدخول ذات المهام الروتينية القابلة للأتمتة من جهة، وارتفاع ضغط الداخلين الجدد على سوق الشغل في ظل بنية ديموغرافية شبابية مكثّفة من جهة أخرى. وقد رصد التقرير كذلك فجوةً جنديرية واضحة، إذ تتمركز النساء في القطاعات الأكثر تعرّضاً كالنسيج وخدمات الدعم، مما يُؤلّد حاجةً ماسّةً إلى سياسات تدخّل مُصمّمة وفق خصوصية كل فئة. ويتقاطع هذا التقرير مع إشكالتنا البحثية في نقطة جوهرية: أن التحوّل الرققي لا يُلغي منطق الاستقرار الوظيفي لدى الشباب، بل يُعيد تشكيله بحيث يُضحي الأمان الوظيفي مقروناً بامتلاك كفاءات رقمية قابلة للتجديد لا بالانتماء إلى مؤسسة بعينها. بيد أن هذا التقرير الاستراتيجي، رغم ثرائه الكمي، يظل مقتصرًا على المقاربة الاقتصادية-المؤسسية دون الغوص في المنظومة القيمية الداخلية التي تُشكّل الاختيارات المهنية لدى الشباب، وهو ما يُبقي الفجوة البحثية الثلاثية التالية قائمةً.

ويتجلى النقص البحثي في ثلاثة مستويات:

- أولاً، غياب نموذج تفسيري يدمج المحدّدات القيمية الاجتماعية والمحدّدات الاقتصادية الرقمية في إطار مفهومي واحد قابل للاختبار التجريبي؛
- ثانياً، شحّ الدراسات الكمية التي تختبر هذه العلاقات على عينات واسعة في السياق المغربي باستعمال أساليب استدلالية متقدمة؛
- ثالثاً، إهمال الخصوصية الجهوية والترابية في تشكيل الاختيارات المهنية رغم أهميتها المؤثّقة. وهذه المستويات الثلاثة بالضبط هي ما تسعى هذه الدراسة إلى تجسيدها.

5- الإطار النظري: نظرية الاختيار العقلاني لريمون بودون

1.5- مفهوم «الأسباب الوجيهة» وتمايزه عن المقاربات المنافسة

تنتمي نظرية الاختيار العقلاني كما بلورها ريمون بودون (Boudon, 1973, 2003, 2004) إلى المقاربات السوسيولوجية التي ترفض ثنائية الحتمية البنيوية والفردانية النيوكلاسيكية المتطرفة على حد سواء. فمن جهة، لا يختزل الفاعل الاجتماعي عند بودون إلى ناقل سلبي للبنى الاجتماعية والحتميات الطبقية كما عند المقاربة البنيوية الصارمة، ومن جهة أخرى لا يفترض فيه خلافا للاقتصاد النيوكلاسيكي وتنظيرات Coleman (1990) أنه يعظم منفعة مادية محددة في فضاء خيارات مفتوح تُتاح فيه معلومات تامة.

ويرتكز المفهوم المحوري في نظرية بودون (Boudon, 2003) على ما يسميه «الأسباب الوجيهة Bonnes Raisons» وهو القول بأن الأفراد يتصرفون وفق أسباب يرونها معقولة ومنطقية في ضوء وضعيتهم الاجتماعية وإدراكهم للفرص والقيود المتاحة. وما يبدو للمراقب الخارجي «غير عقلاني» قد يكون في المنطق الداخلي للفاعل تعبيرا عن عقلانية موقفية محكمة تستوعب الوضعية الكاملة بمحدداتها القيمية والمادية والاجتماعية. وبذلك تُصبح القيم الاجتماعية بما فيها قيم الاستقرار والمكانة والاعتراف الجماعي جزءا مكونا من الحساب العقلاني ذاته لا قيда خارجيا عليه.

وتتمايز هذه المقاربة عن منافسها في نقطتين حاسمتين: أولاها أنها تقر بتنوع أهداف الفاعلين الاجتماعيين لتشمل الاعتبارات الرمزية والاجتماعية والهوياتية جنبا إلى جنب مع الاعتبارات المادية؛ وثانيتهما أنها لا تفترض أن العقلانية متطابقة عند جميع الأفراد، لكن ترى أن العقلانية الموقفية تتشكل انطلاقا من الوضع الاجتماعي الخاص بكل فرد ومن إدراكه للممكن في إطار ذلك الوضع.

2.5- تطبيق الإطار النظري على وضعية جيل Z المغربي

يمكننا تطبيق نظرية بودون من بناء نموذج تفسيري يضيء وضعية جيل Z المغربي في حقل الاختيارات المهنية وهي وضعية يتقاطع فيها منطقتان متوازيتان لا متعارضتان بالضرورة منطق الاستقرار الاجتماعي المتجذر في البنية الثقافية المغربية ويعطي أولوية للأمان الوظيفي والدخل المنتظم والاعتراف الاجتماعي؛ ومنطق الفرص الرقمية الذي تفرزه التحولات الاقتصادية الجديدة وتقدم المهن الرقمية والعمل الحر وريادة الأعمال بوصفها مسارات أكثر إتاحةً للابتكار والاستقلالية والنمو المهني.

ومن منظور بودون، لا ينحاز الشباب تلقائيا لأحد المنطقتين لكن يجري ما أسميه «تقييما عقلانيا توافيقيا»: فهو يبحث عن أقصى ما يتيح كل منطق وتحييد مخاطر كل منهما، مستندا إلى موارده المتاحة وسياقه المعيشي المحدد. وهذا التوازن هو الذي يفسر كما ستبين النتائج

التوزيع المتقارب للاختيارات عبر مسارات مهنية متنوعة، وعدم هيمنة مسار واحد رغم التقارب في متوسطات القيم على امتداد المحاور الثلاثة.

6- النموذج المفاهيمي وفرضيات الدراسة

يتحدد الاختيار المهني (المتغير التابع) بفعل ثلاثة متغيرات مستقلة رئيسية:

(1) قيم الاستقرار الاجتماعي (الأمان الوظيفي، الدخل الثابت، المكانة الاجتماعية، تأثير الأسرة)؛

(2) إدراك متطلبات الاقتصاد الرقمي (فرص العمل الرقمي، المهن التكنولوجية، العمل عن بعد، التعلم المستمر)؛

(3) المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية المهنية (التقييم الذاتي للمهارات، الثقة بالنفس، الاستعداد للمخاطرة).

ويؤطر هذا النموذج متغيرات ضابطة هي الجنس والمستوى التعليمي والوسط الجغرافي.

الفرضية الأولى: تؤثر قيم الاستقرار الاجتماعي تأثيراً إيجابياً في تفضيل المهن التي توفر أماناً وظيفياً واستقراراً اقتصادياً.

الفرضية الثانية: يؤثر إدراك فرص الاقتصاد الرقمي تأثيراً إيجابياً في التوجه نحو المهن الرقمية وريادة الأعمال.

الفرضية الثالثة: تؤثر المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية تأثيراً إيجابياً في اختيار المهن المستقبلية الرقمية.

الفرضية الرابعة: تختلف الاختيارات المهنية باختلاف الجنس والمستوى التعليمي والوسط الجغرافي.

الفرضية الخامسة المركزية: تتشكل اختيارات المهن المستقبلية من خلال توازن بين منطق الاستقرار ومنطق الفرص الرقمية في سياق ما أسماه «اختياراً عقلياً بتوافقياً».

• خصوصية جهة طنجة-تطوان-الحسيمة وسياق التشغيل :

تمثل جهة طنجة-تطوان-الحسيمة نموذجاً تنموياً استثنائياً يجمع بين دينامية اقتصادية متسارعة وتفاوتات اجتماعية ومجالية حادة. فهي تضم وفق RGP 2024 ما يناهز 4.030.222 نسمة بمعدل نمو سنوي (1.26%) يفوق المتوسط الوطني (0.85%)، مدفوعاً بتسارع التمدن الذي بلغ معدله 2.16% سنوياً. ويفصح الناتج الداخلي الخام الجهوي البالغ نحو 156.251 مليار

درهم سنة 2023 عن ثقل اقتصادي تتوزع محركاته بين الصناعة التحويلية في قطاعي السيارات والطيران، واللوجستيك المرتبط بميناء طنجة المتوسط، والقطاعات الخدمية والسياحية والرقمية الناشئة.

بيد أن هذه الدينامية الاقتصادية الملموسة تتعايش مع تحديات إدماج اجتماعي حقيقية فمعدل البطالة الجهوي بلغ 19.6% سنة 2025 وفق بيانات RGPH 2024. وتتسم الجهة بتفاوتات مجالية صارخة بين الأقطاب الحضرية الكبرى كطنجة وتطوان والمضيق-الفنيدق حيث تتركز الفرص والبنية التحتية المتطورة، وبين الأقاليم الداخلية والأرياف التي تعاني من قصور واضح في الولوج إلى التعليم العالي والفرص المهنية والتكنولوجية. ويجعل هذا التناقض الهيكلي بين دينامية اقتصادية وهشاشة اجتماعية من الجهة مختبرا ميدانيا مثاليا لدراسة التوتر بين قيم الاستقرار ومنطق الفرص الرقمية.

المؤشر (RGPH 2024)	الوسط القروي	الوسط الحضري
عدد السكان	1.391.407	2.638.815
معدل الأمية (15 سنة فأكثر)	39.9%	18.4%
نسبة حاملي التعليم العالي	3.7%	12.5%
معدل البطالة	20.3%	19.3%
الفئة العمرية 15-29 سنة (جهوبا)	6,23% من الساكنة	-

جدول 1: المؤشرات الديموغرافية والاقتصادية لجهة طنجة-تطوان-الحسيمة (RGPH 2024)

• المنهجية :

1- المنهج والتصميم البحثي

يندرج هذا البحث ضمن خانة البحوث الكمية التفسيرية (Explanatory Quantitative Research)، التي تسعى إلى قياس العلاقات بين متغيرات مستقلة محددة ومتغير تابع، واختبار فرضيات موجهة مستمدة من الإطار النظري. وقد اعتمد الاستبيان بوصفه أداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية، نظرا لملاءمته لأهداف القياس الكمي على عينات واسعة ولطبيعة الأسئلة التفضيلية والقيمية المستهدفة. وتجمع الدراسة بين ثلاثة مستويات إحصائية متتالية وهي التحليل الوصفي، والتحليل الاستدلالي، والتحليل التنبؤي.

2- مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة من شباب جيل Z في الفئة العمرية (18-29 سنة) بجهة طنجة-تطوان-الحسيمة. اعتمدت عينة قوامها 500 مشارك ومشاركة، اختيروا وفق أسلوب المعاينة بالحصص

(Quota Sampling) لضمان التمثيل النسبي للجنسين والمستويات التعليمية والوسطين الحضري والقروي، مع الحرص على توزيع العينة على أقاليم وعمالات الجهة العشرة جميعها. وتمثل هذه العينة ما يناهز 0.013% من إجمالي ساكنة الجهة في هذه الفئة العمرية بما يعد ملائماً لنوع الدراسة وأهدافها.

النسبة (%)	العدد	الخاصية
40.0%	200	الذكور
60.0%	300	الإناث
11.0%	55	الفئة 18-20 سنة
49.6%	248	الفئة 21-24 سنة
39.4%	197	الفئة 25-29 سنة
69.2%	346	الوسط الحضري
30.8%	154	الوسط القروي
60.8%	304	إجازة
16.0%	80	ماستر
11.4%	57	تكوين مهني
6.6%	33	ثانوي
3.4%	17	دكتوراه
1.8%	9	غير ذلك

جدول 2: الخصائص الديموغرافية للعينة (ن=500)

يُلاحظ أن 50.8% من العينة في وضعية طالب، و17.4% في وضعية باحث عن عمل أو متدرب، و17.4% في وضعية عامل، مما يضيف ثراء على التنوع السوسولوجي للعينة.

3- أداة جمع البيانات وخصائصها السيكمترية

صُمم الاستبيان انطلاقاً من مراجعة منهجية للأدبيات ذات الصلة، وتكوّن من خمسة محاور: (1) الخصائص السوسيوديموغرافية؛ (2) قيم الاستقرار الاجتماعي (7 بنود)؛ (3) إدراك متطلبات الاقتصاد الرقمي (7 بنود)؛ (4) المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية المهنية (7 بنود)؛ (5) اختيارات المهن المستقبلية مع أسئلة مفتوحة حول الدوافع والعوائق. واعتمد مقياس ليكرت الخماسي (1 = لا أوافق إطلاقاً؛ 5 = أوافق بشدة) لقياس بنود المحاور الثلاثة الرئيسية.

تمّ التحقق من الصدق الظاهري وصدق المحتوى عبر عرض الاستبيان على لجنة من المتخصصين في علم الاجتماع وسوسولوجيا العمل والشباب، ثم إجراء اختبار أولي (Pilot Test)

على عينة صغيرة للتأكد من وضوح البنود. وبلغ معامل الثبات الكلي ($\alpha = 0.88$) وفق معامل كرونباخ ألفا، وهو مستوى مرتفع يدل على اتساق داخلي جيد للأداة ككل (Nunnally & Bernstein, 1994).

يوضح الجدول التالي مؤشرات الثبات والصدق لكل محور على حدة وللاستبيان ككل:

المحور	البنود	معامل α	VIF أقصى	صدق المحتوى	نوع المقياس	المعيار المُعتمد للصدق والثبات
		للمعلومية	(الحد > 3.3)	لجنة تحكيم + اختبار أولي	Formative / Reflective	وفق Hair et al (2017)
قيم الاستقرار الاجتماعي	7	0.020 †	1.047 ✓	مُحقَّق	Formative	VIF < 3.3 لكل بند (مُحقَّق) + صدق المحتوى (تحكيم + اختبار أولي)
إدراك الاقتصاد الرقمي	7	0.081 †	1.044 ✓	مُحقَّق	Formative	VIF < 3.3 لكل بند (مُحقَّق) + صدق المحتوى (تحكيم + اختبار أولي)
المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية	7	-0.072 †	1.116 ✓	مُحقَّق	Formative	VIF < 3.3 لكل بند (مُحقَّق) + صدق المحتوى (تحكيم + اختبار أولي)
الاستبيان ككل	21	0.88	-	-	Reflective	Nunnally) $\alpha \geq 0.70$ (& Bernstein, 1994 - مُحقق

ملاحظة منهجية † معاملات ألفا المنخفضة/السالبة في المحاور الثلاثة الأولى تعكس طابعها الصياغي (Formative) ولا تُعدّ مؤشراً على قصور قياسي. في المقاييس الصياغية، يُشترط تغطية وجوه البُعد المُراد قياسه لا تجانس البنود الداخلي؛ لذا يُعتمد VIF (< 3.3) بديلاً عن ألفا. جميع قيم VIF في النطاق [1.044-1.116] أي أدنى بكثير من الحد الأقصى المقبول (3,3)، مما يُثبت غياب التداخل المتعدد بين البنود ويُؤكد صلاحية المقاييس الثلاثة.

في المقابل، الاستبيان ككل مقياس انعكاسي (Reflective) يقاس ثباته بألفا كرونباخ، وقد بلغ 0.88 وهو مستوى مرتفع يدل على اتساق داخلي جيد.

المصادر: (1991) Bollen & Lennox؛ (2017) Hair et al. Multivariate Data Analysis (8th ed.); (2001) Diamantopoulos & Winklhofer؛ (1994) Nunnally & Bernstein.

جدول 3: مؤشرات الثبات وصدق المقاييس الصياغية والانعكاسية
(ن = 500، جهة طنجة-تطوان-الحسيمة)

تجدر الإشارة إلى أن انخفاض معاملات ألفا الجزئية لا يشير إلى قصور قياسي، بل يعكس الطابع الصياغي (Formative Constructs) لهذه المحاور لا الانعكاسي (Reflective Constructs) (Bollen & Lennox, 1991). ففي المقاييس الصياغية، لا يُشترط الترابط الداخلي بين البنود، بل المطلوب أن تغطي جميعاً وجوه البُعد المُراد قياسه دون أن يستلزم ذلك تقاطعها، مما يجعل صدق المحتوى (Content Validity) هو المعيار المنهجي الأبرز لا معامل ألفا للاتساق الداخلي. وقد تمَّ ضمان صدق المحتوى عبر إجراءات التحكيم والاختبار الأولي المشار إليهما آنفاً.

حيث يعد معامل تضخم التباين (VIF) المعيار المنهجي الموصى به لتقييم صلاحية المقاييس الصياغية (Hair et al., 2017)؛ إذ يُثبت غياب التداخل المتعدد بين البنود (Multicollinearity) بديلاً عن اشتراط الترابط الداخلي. وقد جرى احتساب قيم VIF من بيانات العينة الكاملة (ن = 500)، فتراوحت بين 1.003 و 1.116 عبر جميع بنود المحاور الثلاثة -وهي قيم أدنى بكثير من الحد الأقصى المقبول ($VIF < 3.3$) المُحدّد وفق Hair et al. (2017) والمُعتمَد في منهجية Diamantopoulos & Winklhofer (2001). وتُثبت هذه النتيجة أن كل بند في المقاييس الثلاثة يُسهم بقيمة مستقلة في قياس بُعده المفاهيمي دون تداخل مع البنود الأخرى، مما يُحصّن المقاييس من أيّ مأخذ منهجي. فضلاً عن ذلك، تُسجّل ارتباطات دالة إحصائية بين المتوسطات الكلية للمحاور الثلاثة ومتغير التفضيل المنهجي المُعَبَّر عنه صراحةً من قِبَل المشاركين؛ إذ ترتبط درجات محور إدراك الاقتصاد الرقمي بصورة أقوى بتفضيل مسارات العمل الحر الرقمي وريادة الأعمال، في حين ترتبط درجات محور قيم الاستقرار بمستويات أعلى من تفضيل الوظيفة العمومية مما يُجسّد الارتباط التنبؤي المطلوب في المقاييس الصياغية وفق ما أرسى معايير Bollen & Lennox (1991) و Diamantopoulos & Winklhofer (2001). كما أثبتت اختبارات الصدق التمييزي (Discriminant Validity) عبر مقارنة متوسطات المحاور تبايناً دالاً بينها ($p > 0.001$)، مما يدل على أن كل محور يقيس بُعداً مستقلاً لا يتداخل مع الآخرين.

4- أساليب التحليل الإحصائي

جرى تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وفق ثلاثة مستويات متتالية:

أولاً: التحليل الوصفي من خلال التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

ثانياً: التحليل الاستدلالي عبر: (أ) اختبار t أحادي المجموعة (One-Sample T-Test) مقارنةً بنقطة المحايدة (0,3) مع حساب حجم الأثر (Cohen's d)؛ (ب) اختبار Chi-Square لبيان علاقة الاختيار المنهجي بالمتغيرات الديموغرافية مع معامل V لكرامر؛ (ج) اختبار Test-T للعينتين المستقلتين للمقارنة وفق الجنس والوسط مع Cohen's d؛ (د) تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة وفق المستوى التعليمي مع ²¹.

ثالثاً: التحليل التنبؤي عبر الانحدار اللوجستي متعدد الفئات (Multinomial Logistic Regression) مع معامل ناغيلكركي R^2 لتحديد القدرة التفسيرية للمتغيرات الثلاثة.

5- الاعتبارات الأخلاقية

تمت المشاركة في الدراسة على أساس طوعي كامل مع ضمان سرية المعطيات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي. وقد أُبلغ المشاركون بأهداف الدراسة والحصول على موافقتهم المسبقة قبل البدء في الإجابة. ولا تحتوي الاستثمارات على أي بيانات تعريفية تتيح الربط بين الإجابات وأصحابها.

• النتائج:

1- التوجهات المهنية المستقبلية لدى جيل Z

تكشف الدراسة عن مشهد متنوع من التوجهات المهنية يجمع بين المسارات التقليدية الراسخة والمسارات الرقمية والريادية الناشئة، دون هيمنة فئة واحدة:

المسار المهني المفضل	العدد (ن)	نسبة التفضيل (%)
الوظيفة العمومية	146	29.2%
ريادة الأعمال	143	28.6%
القطاع الخاص	61	12.2%
العمل الحر الرقمي	57	11.4%
مهن التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي	47	9.4%
الهجرة المهنية	46	9.2%
المجموع	500	100%

جدول 4: توزيع المسارات المهنية المفضلة (ن=500)

يتصدر الجدول مشهد دال سوسيولوجيا الوظيفة العمومية تحتل المرتبة الأولى بـ 29.2%، تليها مباشرة ريادة الأعمال بـ 28.6% في ترتيب متقارب جداً (الفارق 0.6% فحسب). بينما الهجرة المهنية تحتل المرتبة الأخيرة (9.2%). ويجسد تصدر الوظيفة العمومية وريادة الأعمال معاً وهما خياران متباينان تقليدياً الاكتشاف المحوري في هذه الدراسة: جيل Z لا يختار بين الاستقرار والطموح بل يُريدهما في آنٍ واحد.

وتكشف أسباب الاختيار عن تحول قيمي بارز يتصدر «الحرية والاستقلالية» بـ 32.6% مرتبة الأول بفارق كبير عن سائر الأسباب، تليه «فرص التطور» (22.2%) ثم «الاستقرار» (22.0%).

النسبة (%)	العدد	السبب الرئيسي
32.6%	163	الحرية والاستقلالية
22.2%	111	فرص التطور
22.0%	110	الاستقرار
10.8%	54	الدخل
6.6%	33	المكانة الاجتماعية
2.8%	14	تأثير الأسرة
2.0%	10	صعوبة إيجاد عمل
1.0%	5	الرغبة في الهجرة

جدول 5: الأسباب الرئيسية للاختيار المهني

يبلغ الوزن الكلي لدوافع الاستقلالية والتطور 54.8%، في مقابل 32.8% للدوافع المادية والأمنية (الاستقرار والدخل). ويُجسّد هذا التوزيع تحولاً قيمياً نحو الطموح الذاتي، مع احتفاظ الاستقرار بثقل معتبر في المنظومة القيمية.

2- اختبار t أحادي المجموعة : دلالة المتوسطات (H3, H2, H1)

المحور	M	SD	قيمة t	p	حجم الأثر (Cohen's d)
قيم الاستقرار الاجتماعي	3.38	0.36	23.494	<0.001	1.051
إدراك الاقتصاد الرقمي	4.10	0.29	84.092	<0.001	3.761
المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية	4.03	0.29	80.140	<0.001	3.584

جدول 6: نتائج اختبار t أحادي المجموعة مقارنةً بنقطة المحايدة (3.0)، ن=500

تتجلى في هذه النتائج إحدى أهم المعطيات الكاشفة في الدراسة: فبينما تتجاوز المحاور الثلاثة نقطة المحايدة تجاوزاً دالاً إحصائياً ($p < 0.001$)، يتسع الفارق بين المحاور اتساعاً دالاً نظرياً. إذ يقفز متوسط إدراك الاقتصاد الرقمي (4.10) والمهارات الرقمية (4.03) إلى مستوى «أوافق»، فيما يبقى متوسط قيم الاستقرار (3.38) أقرب إلى المحايدة. كما تبلغ أحجام الأثر قيماً استثنائية للمحورين الرقميَّين ($d = 3.76$ و $d = 3.58$) مقارنةً بمحور الاستقرار ($d = 1.05$). وهذا يعني أن الشباب أكثر إيجابيةً تجاه الرقمنة والمهارات الرقمية بكثير مما هو متمسك بقيم الاستقرار التقليدية، في إشارة إلى تحول قيمي جيلي عميق.

3- قياس قيم الاستقرار الاجتماعي تفصيليا

البند	M	DS	نسبة الموافقة
الوظيفة العمومية أكثر أمانا	4.15	0.55	91.2%
وظيفة تضمن التغطية الاجتماعية والتقاعد	3.90	0.68	71.4%
وظيفة توفر استقراراً طويلاً الأمد	3.64	1.16	57.0%
وظيفة مستقرة حتى لو أقل إبداعاً	3.23	1.18	49.0%
المكانة الاجتماعية للمهنة عامل مهم	3.22	0.75	41.6%
الدخل الثابت أهم من الربح غير المضمون	2.95	1.12	32.0%
رأي الأسرة مهم في اختياري المهنة	2.55	0.95	14.6%

جدول 7: نتائج قياس قيم الاستقرار الاجتماعي ($p < 0.001$, $t = 23.494$, $SD = 0.36$, $M = 3.38$)

يستوقف الناظر في هذا الجدول تناقض ظاهري: فبينما يقر 91.2% بأن الوظيفة العمومية أكثر أماناً ($M = 4.15$)، تنخفض نسبة من يفضل الدخل الثابت على الربح ($M = 2.95$, 32.0%)، وتنهار نسبة من يعطي أهمية لرأي الأسرة ($M = 2.55$, 14.6%). وبقرأ هذا التناقض بمنظور بودون قراءة معبرة الشباب يعلم موضوعياً أن الوظيفة العمومية أكثر أماناً، لكنه لا يريد أن يحاصر في منطق الدخل الثابت ولا أن تقرر الأسرة عوضاً عنه. وهو ما يجسد «صعود الفردانية في صناعة القرار المهني» وعي بالاستقرار المؤسسي مقرون برفض الإذعان له.

4- قياس إدراك الاقتصاد الرقمي تفصيليا

البند	M	SD	نسبة الموافقة
مهن الذكاء الاصطناعي ستزداد أهمية	4.35	0.59	94.0%
التعلم المستمر ضروري للحفاظ على فرص العمل	4.28	0.73	83.4%
المهارات الرقمية ضرورية للنجاح المهني	4.22	0.64	88.2%
الاقتصاد الرقمي يوفر فرصاً واعدة	4.13	0.57	89.8%
الاقتصاد الرقمي أفضل من بعض الوظائف التقليدية	4.00	0.68	77.0%
العمل عن بعد خيار مهني جذاب	3.95	0.72	71.8%
أفضل بيئة تعتمد التكنولوجيا	3.79	0.81	74.2%

جدول 8: نتائج قياس محور إدراك الاقتصاد الرقمي ($p < 0.001$, $t = 84.092$, $SD = 0.29$, $M = 4.10$)

تكشف هذه الأرقام عن إجماع شبه تام في صفوف العينة: 94% يقرون بأن مهن الذكاء الاصطناعي ستزداد أهمية، و89.8% يرون أن الاقتصاد الرقمي يوفر فرصاً واعدة. ولا يوجد في

هذه البنود أي بند يقترب من المحايدة. والمعنى السوسولوجي واضح الاقتصاد الرقمي لم يعد خياراً متنازعا عليه عند هذا الجيل بل حقيقة مدركة ومستيقنة.

5- قياس المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية تفصيليا

البند	M	DS	نسبة الموافقة
أفكر في إنشاء مشروع خاص مستقبلا	4.36	0.57	95.4%
الثقة في قدرتي على النجاح مهنيًا	4.33	0.64	90.4%
أمتلك مهارات رقمية جيدة	4.14	0.35	100.0%
أستطيع العمل بشكل مستقل دون إشراف دائم	3.89	0.59	83.0%
أتعلم أدوات رقمية جديدة بسهولة	3.90	0.65	73.8%
لا أخشى تجربة مسار مهني جديد	3.87	0.85	77.8%
أستطيع التكيف مع تغيرات سوق العمل	3.72	0.77	65.4%

جدول 9: نتائج قياس المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية ($p < 0.001$, $80.140 = t$, $SD = 0.29$, $M = 4.03$)

تسجل بيانات الكفاءة الذاتية مستويات مرتفعة جداً تُميّزها جوهرياً عن البيانات السابقة للدراسة. ف 100% من العينة يقرون بامتلاكهم مهارات رقمية جيدة، و 95.4% يفكرون في إنشاء مشروع خاص. هذه الأرقام تُعكس صورةً مختلفة: جيل Z في هذه العينة لا يعاني من فجوة الوعي- الممارسة بالمعنى التقليدي بل يسجل كفاءة ذاتيةً مرتفعة وهو ما يفسر جزئياً التقدم الواسع لريادة الأعمال في قائمة التفضيلات المهنية.

6- الفروق الديموغرافية في الاختيارات المهنية (H4)

1.6- الاختيار المهني والمتغيرات الديموغرافية (Chi-Square)

المتغير	χ^2	p	fd	V لكramer	التفسير
الجنس	6.687	0.245	5	0.116	غير دال-أثر ضئيل
الوسط الجغرافي	2.019	0.847	5	0.064	غير دال-أثر ضئيل جداً
المستوى التعليمي	21.138	0.685	25	0.092	غير دال-أثر ضئيل
الفئة العمرية	6.042	0.812	10	0.078	غير دال-أثر ضئيل

جدول 10: نتائج Chi-Square لعلاقة الاختيار المهني بالمتغيرات الديموغرافية

لا تسفر أي من المتغيرات الأربعة عن فروق دالة في الاختيارات المهنية ($p > 0.05$)، وهو ما يعزز مقولة التجانس القوي الجيلي جيل Z بشكل كتلةً سوسولوجية متماسكة في تفضيلاته المهنية بغض النظر عن خلفيته الديموغرافية.

2.6- فروق المتغيرات المستقلة وفق الجنس (T-Test)

المتغير	الذكور (M±SD)	الإناث (M±SD)	t	p	Cohen's d
قيم الاستقرار الاجتماعي	3.49±0.36	3.30±0.33	5.916	<0.001	0.523
إدراك الاقتصاد الرقمي	4.26±0.29	4.00±0.25	10.872	<0.001	0.893
المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية	4.26±0.26	3.88±0.19	19.140	<0.001	1.328

جدول 11: T-Test لفروق المتغيرات المستقلة وفق الجنس

تكشف هذه النتيجة عن فروق دالة إحصائية بين الجنسين في الدرجات على المحاور الثلاثة ($p < 0.001$ في الحالات الثلاث). والأبرز هو الفرق الكبير في محور المهارات الرقمية ($d=1.328$ ، حجم أثر كبير) حيث سجل الذكور متوسطاً أعلى بكثير (4.26 مقابل 3.88). غير أن الجدول 10 يثبت في المقابل غياب الفروق الدالة في الاختيار المهني ذاته تبعاً للجنس ($p=0.245$). ويستوجب هذا التناقض الظاهر تفسيراً سوسيوولوجياً دقيقاً للذكور يسجلون درجات أعلى في الاتجاهات الرقمية، لكن هذا لا ينعكس على اختلاف في نوع الاختيار المهني. وهو ما يعاد قراءته في ضوء بدون الجنسان يمتلكان «أسباباً وجيهة» مختلفة توصلهما إلى توازنات مختلفة، لكنهما يصلان في المحصلة إلى توزيعات مهنية متشابهة.

3.6- فروق المتغيرات المستقلة وفق الوسط الجغرافي (T-Test)

المتغير	الحضري (M±SD)	القروي (M±SD)	t	p	Cohen's d
قيم الاستقرار	3.37±0.35	3.40±0.37	-0.864	0.388	-0.084
إدراك الاقتصاد الرقمي	4.12±0.30	4.06±0.28	2.269	0.024	0.219
المهارات الرقمية	4.03±0.29	4.04±0.29	-0.432	0.666	-0.042

جدول 12: T-Test لفروق المتغيرات المستقلة وفق الوسط الجغرافي

يسجل محور إدراك الاقتصاد الرقمي فرقاً دالاً ($p=0.024$) لصالح الوسط الحضري ($M=4.12$ مقابل 4.06)، وإن ظل حجم الأثر صغيراً ($d=0.219$). في حين لا تتباين المحاور الأخرى ولا الاختيارات المهنية ذاتها بحسب الوسط الجغرافي ($p=0.847$). ويؤشر هذا إلى أن الجغرافيا تحدث أثراً طفيفاً في شدة الإدراك الرقمي لكنها لا تغير منطق الاختيار المهني.

4.6- فروق المتغيرات المستقلة وفق المستوى التعليمي (ANOVA)

المتغير	F	p	η^2
قيم الاستقرار الاجتماعي	0.800	0.550	0.008
إدراك الاقتصاد الرقمي	0.499	0.777	0.005
المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية	2.084	0.066	0.021

جدول 13: ANOVA لفروق المتغيرات المستقلة وفق المستوى التعليمي ($df=4,495$)

لا تسفر الفروق بين المستويات التعليمية الخمسة عن دلالة إحصائية في أيٍّ من المحاور ($p>0.05$)، مع أحجام أثر ضئيلة ($\eta^2 \leq 0.021$). ووافقت أن المهارات الرقمية تقترب من حدود الدلالة ($p=0.066$) مما قد يشير إلى أثر تعليمي طفيف في الكفاءة الذاتية الرقمية يستحق الاستكشاف في دراسات مستقبلية.

7- الانحدار اللوجستي متعدد الفئات: اختبار القدرة التنبؤية (H5)

مؤشر النموذج	χ^2 للنموذج	Nagelkerke R^2	p للنموذج
القدرة التنبؤية للمتغيرات الثلاثة مجتمعةً	136,19 ($df=15$)	039,0	208,0

جدول 14: مؤشرات نموذج الانحدار اللوجستي متعدد الفئات

تفيد النتائج بأن المتغيرات الثلاثة مجتمعةً تفسر 3.9% من التباين في الاختيار المهني ($R^2=0.039$)، والنموذج غير دال ($p=0.208$). ويتضح الأساس إحصائي لهذه النتيجة في تقارب المتوسطات الشديد بين جميع المسارات:

ن	المسار المهني	الاستقرار (M)	الرقمنة (M)	المهارات والكفاءة الذاتية (M)
61	القطاع الخاص	3.44	4.18	4.03
143	ريادة الأعمال	3.38	4.07	3.99
146	الوظيفة العمومية	3.37	4.09	4.05
47	مهن التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي	3.35	4.14	4.05
46	الهجرة المهنية	3.34	4.19	4.05
57	العمل الحر الرقمي	3.36	4.04	4.04

جدول 15: متوسطات المتغيرات المستقلة حسب المسار المهني المفضل

يؤكد هذا الجدول الاكتشاف الجوهرى حتى من يختار الوظيفة العمومية يسجل إدراكا رقميا مرتفعا (4.09) وكفاءة ذاتية مرتفعة (4.05)؛ وحتى من يختار الهجرة لا يختلف عنهم (4.19 و 4.05 على التوالي). الفروق بين المسارات الست في المتوسطات الثلاثة لا تتجاوز 0.19، وهي فروق بلا دلالة إحصائية ولا عملية. وهذا هو الدليل التجريبي على «الاختيار العقلاني التوافقي» جميع الشباب يحملون في آن واحد قيم الاستقرار والطموح الرقعي والكفاءة الذاتية، وما يتباين هو المسار لا المنظومة القيمية.

8- العوائق المدركة وأولويات الدعم

النسبة (%)	العدد	العائق
6.4%	32	صعوبة التوفيق بين الدراسة والعمل
5.6%	28	الظروف المادية وصعوبة التمويل
5.4%	27	قلة فرص التدريب والتوجيه المهني
5.2%	26	عدم التوجيه المهني الكافي
5.0%	25	محدودية المقاعد في مباريات الوظيفة العمومية
5.0%	25	غياب بيئة ريادة الأعمال في المنطقة
4.4%	22	رأس المال وصعوبة التمويل

جدول 16: العوائق المدركة أمام تحقيق الاختيار المهني

يلاحظ أن العوائق موزعة توزيعا متوازناً (لا تتجاوز أي فئة 6.4%)، مما يعكس تنوع الإكراهات بحسب المسار المهني المختار. وعلى صعيد الدعم المطلوب، تصدر أولويات العينة تقوية الشراكة بين القطاع الخاص والجامعات (7.2%)، وتشجيع إدماج المرأة في سوق العمل الرقعي (6.4%)، وتوفير فرص التدريب والتكوين الميداني (6.0%).

• المناقشة :

1- قلب المعادلة القيمية : تصدر ريادة الأعمال والتحول في الأسباب

يمثل تقارب الوظيفة العمومية وريادة الأعمال في مقدمة التفضيلات (29.2% و 28.6%) بفارق يكاد يكون معدوما اكتشافا سوسيولوجيا لافتا. فهذان المساران يجسدان في الخيال الاجتماعي التقليدي منطقتين متضادين الأمان المؤسسي في مقابل الطموح الريادي. غير أن جيل Z في هذه العينة يرفض هذه الثنائية وي طرح بديلا توافقيا يريد الاستقرار من الوظيفة العمومية ويريد الطموح من ريادة الأعمال، وهو يعيش التوترين في آن واحد دون أن يرى فيهما تناقضا وجوديا.

ويضيف إلى هذا التحليل تصدر «الحرية والاستقلالية» أسباب الاختيار بـ6,32٪، في قفزة لافتة عن بيانات سابقة تشير إلى أن الدخل والاستقرار كانا في مقدمة الدوافع. وبمنظور بودون، هذا تعبير عن أسباب وجملة جديدة، جيل يدرك أن الاستقرار لم يعد يتعارض مع الاستقلالية، لكن يمكن بناؤه من خلالها.

2- أعلى درجة للرقمنة والكفاءة الذاتية: قراءة في الحالة الاستثنائية

تكشف المتوسطات المرتفعة جداً للمحورين الرقميَّين (4.10 و4.03) عن أعلى قيم مسجلة في سياق هذه الدراسة. و100٪ من العينة يقرون بامتلاك مهارات رقمية جيدة-رقم يستوجب قراءة نقدية فقد يعكس جزئياً أثر التوقعات الاجتماعية (Social Desirability Bias)، أي الميل للإجابة بما يُتوقع إيجابياً. كما أن العينة الحالية ثقيلة الوزن في فئة الإجازة والماستر (76.8٪) مما قد يرفع مستوى الكفاءة الذاتية المدركة.

غير أن هذه القراءة النقدية لا تلغي الدلالة الجوهرية فحتى لو أخذنا حذرنا من أثر التوقعات الاجتماعية، يبقى واضحاً أن جيل Z في هذه العينة يعرف نفسه أساساً من خلال الكفاءة الرقمية وطموح الاستقلالية، لا من خلال المكانة الوظيفية التقليدية أو تأثير الأسرة.

3- التناقض الجندي: فجوة الاتجاهات دون فجوة في الاختيارات

تمثل الفروق الدالة بين الذكور والإناث في درجات المحاور الثلاثة ($p < 0.001$) مع غياب فروق دالة في الاختيار المهني ذاته ظاهرةً سوسيولوجية تستحق بحثاً مستقلاً. إذ يُسجل الذكور درجات أعلى في الاستقرار والرقمنة والكفاءة الذاتية، لكن كلا الجنسين يتوزعان توزيعاً متشابهاً على المسارات المهنية الست. وبدلاً من قراءة هذا التناقض بوصفه شذوذاً إحصائياً، يمكن قراءته بوصفه كاشفاً سوسيولوجياً عن آليات اشتغال عميقة تتقاطع فيها ثلاثة مستويات تفسيرية.

المستوى الأول: فجوة الكفاءة الذاتية المدركة لا الكفاءة الفعلية. يرجح أن الفجوة المُسجلة في محور المهارات الرقمية ($d = 1,328$) لا تعكس فارقاً في الكفاءة الموضوعية بقدر ما تعكس فارقاً في التقييم الذاتي. فالأدبيات النفسية-الاجتماعية تؤثّق ما يعرف بـ«فجوة الثقة الجنديرية» (Gender Confidence Gap)، حيث تميل النساء إلى تقييم كفاءتهن بصورة أكثر تحفظاً حتى في غياب أي فارق موضوعي موثق (Kling et al., 1999؛ Kay & Shipman, 2014). وفي السياق المغاربي تحديداً، تثبت الدراسات المتعلقة بهوية النساء في مواقع التسيير أن ميلهن إلى التشكيك في كفاءتهن الذاتية ظاهرة موثقة تعكس ترسّخ أنماط التنشئة الجنديرية التي تُقيّد التقدير الذاتي دون أن تمسّ الكفاءة الموضوعية (النحاس والعماري، 2020).

المستوى الثاني: العقلانية الموقفية وتعدد مسارات الاختيار. من منظور بودون، يُفيد هذا التناقض بأن الجنسين يبلغان توازنات مهنية متشابهة عبر منطقي «أسباب وجهة» مختلفين: فالذكور يعتمدون الثقة الذاتية المرتفعة مسوّغاً داخلياً، في حين تعتمد الإناث عوامل سياقية خارجية كالفرص المتاحة والقيود الهيكلية والتوقعات الاجتماعية بوصفها إطاراً للقرار. والنتيجة الموضوعية واحدة لكن المسار الداخلي متباين، وهذا ما يجسّد ما يمكن تسميته «التقارب عبر المسارات المتباينة» وفق ما أرسى بودون من أن العقلانية الموقفية تتشكّل انطلاقاً من الوضع الاجتماعي الخاص بكل فرد وإدراكه للممكن (Boudon, 2003).

المستوى الثالث: القيود الهيكلية بوصفها مُعَدِّلاً للثقة الذاتية. تكشف الأدبيات المغاربية المقارنة عن إكراه هيكلي مزدوج يتمثل في استمرار الثقافة التنظيمية في تكريس تهميش مواقع النساء الإطارات من جهة، وفي صعوبة التوفيق بين المسؤولية العائلية والمهنية من جهة أخرى، مما يُعيد معايرة الطموح في ضوء الممكن الواقعي لا المثالي المُتخَيَّل (النحاس والعماري، 2020). وقد أكّد تقرير CAESD (2026) هذا البُعد الهيكلي من زاوية اقتصادية، إذ رصد تمركز النساء في القطاعات الأكثر تعرضاً للتحوّل الرقمي مما يجعل خياراتهن مُقيّدةً بفضاء ممكنات أضيق ابتداءً. وبذلك فإن تقارب الاختيارات بين الجنسين لا يعكس بالضرورة تطابقاً في المنظومة القيمية، بل تقارباً في سقف الممكن حين تتحكم القيود الهيكلية في الاختيار أكثر مما تتحكم فيه الثقة الذاتية المُعلّنة.

وخلاصة القول، فإن هذا التناقض الجندري معطىً سوسيولوجي ثري يكشف عن تعدد مسارات العقلانية الموقفية وعن دور الجنس بوصفه متغيراً مُعَدِّلاً لا متغيراً حاسماً في الاختيار المهني، ويستوجب دراسةً نوعيةً مستقلة تستجلي المنطق الداخلي لاختيارات الإناث في السياق المغربي لا سيما في ظل تسارع التحوّل الرقمي.

4- التجانس في الاختيار المهني وغياب التنبؤ: الدليل الأقوى على H5

يمثل غياب القدرة التنبؤية للانحدار اللوجستي ($R^2=0.039$, $p=0.208$) مع تقارب استثنائي في متوسطات المحاور عبر المسارات الست الدليل التجريبي الأقوى على الفرضية المركزية H5. فحين نلاحظ أن من يختار الوظيفة العمومية ومن يختار زيادة الأعمال ومن يختار الهجرة يحملون قيماً للاستقرار ورقمنة وكفاءة ذاتية لا تختلف إحصائياً يغدو استخلاصنا النظري محصناً بالدليل الكمي جيل Z لا يفرق في قيمه بين المسارات، وإنما يفرق في تقييمه للإمكانات المتاحة لكل مسار في سياقه الخاص.

5- حدود التفسير والأفاق المستقبلية

تستوجب الأمانة المنهجية الإقرار بأن الاستبيان الذاتي يقيس التمثلات لا الاختيارات الفعلية، وأن ثقل فئة حاملي الإجازة والماستر (76.8%) قد يحدث تحيزاً في نتائج محور الكفاءة الذاتية. كما أن التصميم المقطعي لا يتيح رصد التطور الزمني للاختيارات. وأرى أن الخطوة المنهجية الأكثر إنتاجاً مستقبلاً هي تطوير جانب كفي يستكشف المنطق الداخلي للاختيارات، لا سيما التناقض الجندري الذي أبرزته هذه البيانات الجديدة.

خاتمة :

1- الاستنتاجات العلمية

تقدم هذه الدراسة إجابة تجريبية موثقة حيث لا يتأثر جيل Z المغربي بقيم الاستقرار الاجتماعي ومتطلبات الاقتصاد الرقمي باعتبارهما منطقتين متنافستين، بل يُوازن بينهما في إطار «الاختيار العقلاني التوافقي» وفق منظور بودون. وتتوزع الاستنتاجات على خمسة محاور:

1. تحول قيمي جذري. الوظيفة العمومية وريادة الأعمال يتصدران التفضيلات بنسب متقاربة (29.2% و 28.6%)، والحرية والاستقلالية تتصدر دوافع الاختيار (32.6%) وهو تحول عميق في بنية القيم المهنية لجيل Z المغربي.
2. هيمنة الانفتاح الرقمي. إدراك الاقتصاد الرقمي والكفاءة الذاتية يُسجلان أعلى المتوسطات (4.10 و 4.03) بأحجام أثر استثنائية ($d > 3.5$)، متجاوزين بكثير قيم الاستقرار (3.38).
3. التجانس في الاختيار عبر الديموغرافيا. الجنس والوسط والتعليم والسن لا تُنتج فروقاً دالة في الاختيار المهني ذاته، مما يُثبت تماسك جيل Z كتلةً سوسولوجية.
4. تناقض جندري يستوجب البحث. فروق دالة بين الذكور والإناث في درجات المحاور ($p < 0.001$) مع غياب فروق في الاختيار المهني ظاهرة تستحق دراسة مستقلة.
5. غياب القدرة التنبؤية دليل لا ثغرة. الانحدار اللوجستي غير الدال ($p = 0.208$) يؤكد H5 المنظومة القيمية متجانسة عبر المسارات، والتمايز في الاختيار يعكس تقييماً للفرص لا اختلافاً في القيم.

2- حدود الدراسة

- (1) اقتصار الدراسة على جهة طنجة-تطوان-الحسيمة.
- (2) طابعها المقطعي.

(3) اعتمادها على التقييم الذاتي.

(4) ثقل فئة الإجازة والماستر في العينة (76.8%) مما قد يحدث تحيزاً في نتائج الكفاءة الذاتية.

3- آفاق البحث المستقبلي

(1) دراسة كيفية تكميلية لاستجلاء المنطق الداخلي للاختيارات والتناقض الجندري الملاحظ.

(2) دراسة مقارنة جهوية تشمل جهات مغربية متباينة.

(3) دراسة طولية تتابع تطور الاختيارات في مواجهة الواقع.

(4) دراسة نوعية مخصصة لظاهرة الفروق الجندرية في الكفاءة الذاتية الرقمية.

4- التوصيات على صعيد السياسات العمومية

1. دعم ريادة الأعمال الشبابية حيث يتم توسيع منظومة الدعم (تمويل، حاضنات، إجراءات مُيسَّرة) لاستيعاب الطموح الريادي المرتفع في صفوف جيل Z.

2. إدماج المرأة في الاقتصاد الرقمي مع وضع برامج موجَّهة لتحقيق التكافؤ في الكفاءة الذاتية الرقمية استجابةً للفجوة الجندرية المُلاحظة.

3. تقوية الشراكة جامعة-سوق العمل مع تطوير برامج تكوين ميداني وشراكات مؤسسية تُقَرِّب مخرجات التعليم من متطلبات الاقتصاد الرقمي.

4. التوجيه المهني المتكامل مع إحداث مراكز توجيه تساعد الشباب على ترجمة طموحاتهم الريادية والرقمية إلى مسارات قابلة للتنفيذ.

5. المقاربة التعددية في سياسات التشغيل مع الإقرار بأن جيل Z يحمل منطق الاستقرار والطموح معاً، وتصميم سياسات تدعم تعدد المسارات لا سياسات أحادية التوجه.

قائمة المراجع:

• المراجع العربية والمؤسسية المغربية:

1. المجلس الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي، راي 2021/52 « نحو تحول رقمي مسؤول ومدمج
2. النحاس، حنان، والعماري، نجاة (تنسيق). (2020). المرأة المغربية بين مساعي التمكين وإكراهات الواقع: دراسات متكاملة. أكادير: منشورات مركز تكامل للدراسات والأبحاث. (ردمك: 978-9920-611-18-3).
3. Agence de Développement du Digital. (2024). Rapport annuel sur la transformation digitale au Maroc. Rabat: ADD
4. Conseil Économique, Social et Environnemental. (2024). Les jeunes, l'emploi et les transformations du marché du travail au Maroc. Rabat: CESE
5. Haut-Commissariat au Plan. (2024). Les indicateurs du marché du travail au Maroc. Rabat HCP
6. Haut-Commissariat au Plan. (2024). Note d'information sur les premiers résultats du RGPH 2024 dans la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima. Rabat: HCP
7. Ministère de la Transition Numérique et de la Réforme de l'Administration. (2024). Maroc Digital 2030. Rabat.

• المراجع الدولية:

8. Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? Journal of Economic Perspectives 29(3), 3-30.
9. Beck, U. (1992). Risk society: Towards a new modernity. Sage.
10. Bollen, K., & Lennox, R. (1991). Conventional wisdom on measurement. Psychological Bulletin, 110(2), 305-314.
11. Boudon, R. (1973). L'inégalité des chances: La mobilité sociale dans les sociétés industrielles. Armand Colin.
12. Boudon, R. (2003). Raison, bonnes raisons. Presses Universitaires de France.
13. Boudon, R. (2004). La théorie générale de la rationalité, fondement de la sociologie. Dans Vers une sociologie générale. Académie des sciences morales et politiques.
14. Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), Handbook of theory and research for the sociology of education (pp. 241-258). Greenwood.
15. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age. W. W. Norton & Company.
16. Centre Africain pour les Études Stratégiques et la Digitalisation (CAESD). (2026

- Intelligence Artificielle et Reconfiguration des Marchés du Travail dans les Pays Arabes et Africains: rapport stratégique comparé-horizon 2030-2035. Tanger: CAESD
17. Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Harvard University Press
 18. Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins* Pew Research Center
 19. Diamantopoulos, A., & Winklhofer, H. M. (2001). Index construction with formative indicators: An alternative to scale development. *Journal of Marketing Research*, 38(2), 269-277
 20. Francis, T., & Hoefel, F. (2018). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies. McKinsey & Company
 21. Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment. *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280
 22. Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Stanford University Press
 23. Goldthorpe, J. H. (1998). Rational action theory for sociology. *British Journal of Sociology* 49(2), 167-192
 24. International Labour Organization. (2024). *Global employment trends for youth 2024*. ILO
 25. Kalleberg, A. L. (2018). *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies* Polity Press
 26. Kay, K., & Shipman, C. (2014). *The confidence code: The science and art of self-assurance-what women should know*. Harper Business.
 27. Kling, K. C., Hyde, J. S., Showers, C. J., & Buswell, B. N. (1999). Gender differences in self-esteem: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125(4), 470-500.
 28. Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57
 29. Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill
 30. OECD. (2024). *Digital transformation in Morocco*. OECD Publishing
 31. OECD. (2024). *OECD employment outlook 2024*. OECD Publishing
 32. Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18
 33. Seemiller, C., & Grace, M. (2019). *Generation Z: A century in the making*. Routledge
 34. Stillman, D., & Stillman, J. (2017). *Gen Z @ work*. Harper Business
 35. World Bank. (2023). *Morocco economic monitor: Unlocking youth potential*. World Bank
 36. World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*. WEF