

قياس رضا جهات التوظيف السعودية عن خريجي جامعة سلمان بن عبد العزيز
كمدخل لتحسين الفرص الوظيفية لخريجي الجامعة-دراسة حالة كلية المجتمع
بالخرج

د/ مجدي مليجي عبد الحكيم مليجي
مدرس بقسم المحاسبة - كلية التجارة
جامعة بنها- معار حالياً لجامعة سلمان
بن عبد العزيز

د/ سعيد بن نزال العنزي
الأستاذ المشارك وعميد كلية المجتمع
بالخرج جامعة سلمان بن عبد العزيز

قياس رضا جهات التوظيف السعودية عن خريجي جامعة سلمان بن عبد العزيز كمدخل

لتحسين الفرص الوظيفية لخريجي الجامعة- دراسة حالة كلية المجتمع بالخرج^(*)

د/ مجدي مليجي عبد الحكيم مليجي

مدرس بقسم المحاسبة -كلية التجارة

جامعة بنها- معار حالياً لجامعة سلمان

د/ سعيد بن نزال العنزي

الأستاذ المشارك وعميد كلية المجتمع

بالخرج جامعة سلمان بن عبد العزيز

بن عبد العزيز

ملخص البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس رضا جهات التوظيف السعودية عن مستوي أداء خريجي جامعة سلمان بن عبد العزيز من خلال دراسة حالة خريجي كلية المجتمع بالخرج لتحسين الفرص الوظيفية المتاحة لخريجي الكلية.

ولتحقيق ذلك الهدف اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على آراء عينة مكونة من (١٢٠) مسئولاً من مسؤولي التوظيف في الجهات الحكومية والخاصة في مدي رضا جهات التوظيف عن أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج. وقد قام الباحثان بتطوير استبانة تتكون من (٨١) فقرة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية.

وقد أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أن خريجي كلية المجتمع بالخرج يتوافر فيهم المهارات التي تؤهلهم للالتحاق بسوق العمل وتعزز فرصهم الوظيفية. كما أن هناك بعض المعوقات التي قد تؤثر على مستوي جودة الخريجين منها: عدم صرف مكافآت للطلاب، وعدم تفعيل التدريب الميداني وضعف مستوي الطلاب المتقدمين للكلية من الثانوية العامة.

وتوصي الدراسة بضرورة أن تكون عملية قياس رضا جهات التوظيف عملية مستمرة، والاهتمام بنشر ثقافة جودة التعليم، وتمثيل جهات التوظيف بمجالس الأقسام العلمية، وإنشاء قاعدة بيانات لخريجي الكلية وربطها بشبكة معلومات بحيث تستفيد منها جهات التوظيف عند انتقاء الخريجين، والتنسيق بين الجامعة وجهات التوظيف لاستحداث التخصصات التي يحتاجها سوق العمل.

الكلمات المفتاحية:

رضا جهات التوظيف، الخريجون ، مخرجات التعلم، الفرص الوظيفية، جامعة سلمان بن عبد العزيز .

(*) تم دعم المشروع بواسطة عمادة البحث العلمي بجامعة سلمان بن عبد العزيز من خلال المقترح البحثي

رقم ٢٠١٤/٠٢/١٢٢٤.

**Measuring Saudi Employers' Satisfaction with the Graduates of
Salman Bin Abdalziz University as an Approach to Increase the
Employment Opportunities for the University Graduates
Alkharj Community College as a Case Study.:**

Dr.Saed Bin Nazal Alenezi
Associate Professor and Dean of Alkharj
Community College

Dr. Magdy Melegy Abdul hakim Melegy
Lecturer, Department of Accounting
Faculty of Commerce, Benha University
Currently Seconded to the University of
Salman Bin Abdul Aziz

Abstract:

The study aims at measuring the satisfaction of the Saudi employers, with the performance of Salman Bin Abdalaziz graduates through studying the cases of Alkharj Community College graduates in order to increase the employment opportunities available for the College graduates.

Achieving such a goal, **the researchers applied the descriptive methodology** in order to obtain the views of a sample consisting of (80) officials working in the recruitment departments of the public sector organizations and private sector organizations that measure to what extent such organizations are satisfied with the performance of Alkharj Community College graduates. The researcher developed a questionnaire which consists of (81) items divided into three principle axes.

The findings of the study indicated that the graduates of Alkharj Community College are provided with the necessary skills that qualify them to join the labor market and increase their employment opportunities. In addition, the study explained that there are a number of obstacles which have negative effects on the quality level of the graduates such as the university does not pay any financial aids to the students, the training field has not been enforced yet and the low grade of the students being admitted to the College.

The study recommended that the measurement of the employers' satisfaction with the graduates should be continuous process and the culture of the educational quality should be circulated and the recruitment organizations should have representative at the department councils and to establish data base concerned with the graduates of the college which is linked to the information Network in order to facilitate the recruitment process and to make a kind of coordination between the university and employers in order to update the disciplines required by the labor marke

Key Words:

Satisfaction of employers, graduates, learning outcomes, job opportunities, Salaman bin Abdalaziz

١ - مقدمة:

يُعد التعليم العالي استثمارًا استراتيجيًا يتم من خلاله إعداد القوي العاملة وتأهيلها لتلبية احتياجات سوق العمل ، وهذا ما يفسر الاهتمام المتزايد والمتواصل الذي تبذله مؤسسات التعليم العالي (ومن أبرزها الجامعات) في الأساس لخدمة المجتمع والمساهمة في التنمية الشاملة (عبد الله ، ٢٠١٤م).

ونظرًا لأهمية التعليم الجامعي حيث تعتبر مخرجاته هي المحرك الأساس للقطاعات الاقتصادية والاجتماعية، فقد أعطت له حكومة خادم الحرمين الشريفين اهتمامًا متزايدًا، حيث تضاعف حجم التمويل المخصص للتعليم العالي إلى ثلاثة أضعاف خلال السنوات الخمس الماضية ليمثل ما نسبته (١٢%) من الميزانية العامة للدولة، كما تزايد عدد الجامعات بالمملكة حيث بلغ عدد الجامعات الحكومية بها (٢٥) جامعة، بينما وصل عدد الجامعات الخاصة إلى (٩) جامعات، وبلغ عدد الطلاب المقبولين في تلك الجامعات خلال (٢٠١٤م-٢٠١٥م) ما يعادل (١٤٠٤١٥) طالبًا و(١٥٣٢٥٠) طالبة (وزارة التعليم العالي، في ٣٠/١/٢٠١٥م).

وتُعد قضية توظيف الخريجين من القضايا المهمة التي شغلت ومازالت تشغل اهتمام صنّاعي القرار ومخططي السياسات التعليمية خاصة بعد الانتشار المتزايد لمؤسسات التعليم العالي، وازدياد أعداد الطلاب المنتسبين لهذه المؤسسات، بالإضافة إلى المنافسة الشديدة في ظل التنوع الكبير في أنماط التعليم وفتح الحدود بين الدول. لذلك بدأت تسعى مؤسسات التعليم العالي تخلق لنفسها سمعة متميزة من أجل ضمان بقائها واستمرارها، وحتى تحقق موقفًا تنافسيًا (Budic, 2011) من خلال محاولة رسم السياسات التعليمية المثلى، والتي من شأنها إنتاج أجيال مؤهلة وقادرة على التفاعل مع معطيات العصر وتحدياته .

كما أن الاتجاه نحو تحسين جودة التعليم لم يعد يقتصر على تقديم التعليم بل التأكيد على أن ما يتم تقديمه من خدمات تعليمية يتسم بجودة عالية لضمان رضا الطلاب (Hussey et al. 2010) وإنتاج خريجين بمواصفات تلبي احتياجات سوق العمل. لذلك تُعد عملية تقييم أداء خريجي الجامعة من قبل جهات التوظيف (قطاع الأعمال، والقطاع الخاص) أحد العمليات الضرورية التي تسهم في تطوير العملية التعليمية وتحسين جودتها وبدون هذه العمليات لا يمكن للمؤسسات التعليمية التعرف على مدي تحقيقها لأهدافها ومدي رضا جهات التوظيف عن أداء خريجها. وفي هذا الاتجاه

أكدت العديد من الدراسات (Gerbrand, 2014، عبدالله، ٢٠١٤م، المرحاشة ٢٠١١م) على أن قياس رضا جهات التوظيف عن أداء خريجي الجامعات يُعد أحد مؤشرات ضمان الجودة، كما أصبح من المتعارف عليه عالمياً ضرورة العمل على تفعيل آليات مشاركة جهات التوظيف في تقييم أداء الخريجين .

وفي ضوء ذلك تأتي هذه الدراسة بهدف قياس مدى رضا جهات التوظيف عن أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج التابعة لجامعة سلمان بن عبد العزيز كإحدى الجامعات الناشئة بهدف تحسين الفرص الوظيفية المتاحة للخريجين.

١-١ مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

شهدت الفترة الأخيرة العديد من التحديات التي تواجه الجامعات على اختلاف أنواعها لعل من أهمها: الطلب المتزايد على خدمات التعليم العالي، وتزايد أعداد الطلاب نتيجة لذلك، وظهور أنماط جديد من التعلم مثل: التعلم الإلكتروني، والتعلم عن بعد فضلاً عن تزايد المنافسة بين الجامعات كنتيجة للعولمة والحاجة لمواكبة احتياجات سوق العمل (الفلكي، ٢٠١٤م، عبد الله، ٢٠١٤م).

وقد تأثرت الجامعات السعودية بالتحديات السابقة شأنها في ذلك شأن العديد من الجامعات العربية والدولية، فقد أشارت بعض الدراسات (السرحان، ٢٠١٣م، الحربي، ٢٠٠٨م) إلى ما يعانيه التعليم الجامعي من مشكلات مثل: عدم ارتباط مخرجاته باحتياجات سوق العمل، وضعف الشراكة بين القطاع الخاص ومؤسسات التعليم العالي، وارتفاع نسبة البطالة بين الخريجين، فقد بلغت نسبة البطالة بين خريجي الجامعات السعودية طبقاً لإحصائيات وزارة التخطيط في عام ٢٠١٤م ما يعادل (٢٦.٦%).

وفي ظل هذه التحديات بدأت تسعى وزارة التعليم العالي إلى تحقيق التوازن بين أنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع من ناحية والتطوير وجودة هذه الأنشطة من ناحية أخرى حتى تتمكن الجامعات من أداء رسالتها في بناء مجتمع المعرفة.

وإستناداً إلى أهمية التقويم الشامل والمستمر لجميع عناصر منظومة التعليم الجامعي من أجل الوصول ببرامجه إلى تحقيق أهدافها المرجوة، تأتي أهمية هذه الدراسة للتعرف على مدى رضا جهات التوظيف السعودية عن أداء خريجي البرامج المختلفة بكلية المجتمع بالخرج في إطار سعي الجامعة للحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني والدولي. وتحاول هذه الدراسة الاستطلاعية الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما هو مدي رضا جهات التوظيف عن أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج التابعة لجامعة سلمان بن عبد العزيز كأحدى الجامعات الناشئة بهدف تحسين الفرص الوظيفية المتاحة للخريجين؟
وينفرع عن هذا السؤال الأسئلة التالية:

أ- ما هي الاعتبارات والمهارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند تعيين الخريجين؟ وما مدي توافرها في خريجي كلية المجتمع بالخرج من وجهة نظر عينة الدراسة؟

ب- ما هو مستوي خريجي كلية المجتمع بالخرج من وجهة نظر عينة الدراسة؟

ج- ما هي المعوقات التي تؤثر على مستوي جودة أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج وتحد من الفرص الوظيفية المتاحة لهم في سوق العمل؟

د - ما هي الآليات المقترحة لتحسين مستوي جودة أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج لتعزيز الفرص الوظيفية المتاحة لهم من وجهة نظر عينة الدراسة؟

هـ- هل هناك فروق دالة إحصائياً بين وجهات نظر عينة الدراسة بناءً على متغير طبيعة ملكية جهة التوظيف .

٢-١ أهداف الدراسة:

يمكن توضيح أهداف الدراسة في المحاور التالية:

ت- التعرف على الاعتبارات والمهارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند تعيين الخريجين، ومدي توافرها في خريجي كلية المجتمع بالخرج.

ث- التعرف على مستوى جودة أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج.

ج- التعرف على المعوقات التي تؤثر على مستوي جودة أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج، وتحد من الفرص الوظيفية المتاحة لهم في سوق العمل.

د- التعرف على الآليات المقترحة لتحسين مستوي جودة أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج؛ لتعزيز الفرص الوظيفية المتاحة لهم.

هـ- التعرف على وجهات نظر جهات التوظيف حول مستوى الرضا عن أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج بناءً على متغير طبيعة ملكية جهة التوظيف.

٣-١ أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من خلال إسهامها في المجالات التالية:

- ١- أنها تركز على ضرورة تحسين جودة المخرجات التعليمية من خلال استطلاع آراء جهات التوظيف السعودية حول مستوى أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج في ظل الجدل الذي يدور حاليًا في مختلف الأوساط الأكاديمية عن أهمية الموازنة بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل.
- ٢- أنها تطرح بعض الأفكار الجديدة المرتبطة بالاعتبارات والمهارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند تعيين الخريجين، وأهم العوامل المؤثرة على مستوى جودة أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج، لذلك فإن نتائج هذه الدراسة يمكن الاستفادة من قبل المسؤولين عند تحسين جودة العملية التعليمية.
- ٣- حاجة الجامعات السعودية للأخذ بمفهوم جودة التعليم في ظل اتجاهها للاعتماد الأكاديمي الوطني والدولي، والذي يؤكد على أهمية استطلاع رأي جهات التوظيف في أداء الخريجين خاصة في ظل تزايد المنافسة في سوق العمل.
- ٤- إن موضوع استطلاع رأي جهات التوظيف حول مستوى أداء الخريجين لم ينل حقه حيث لا تزال المكتبة العربية تفتقر إلى التنوع المطلوب في دراسة هذا الموضوع، لذا تأتي أهمية هذه الدراسة من تركيزها على استطلاع رأي جهات التوظيف في خريجي جامعة سلمان بن عبد العزيز كإحدى الجامعات السعودية الناشئة.
- ٥- يمكن أن تفتح الدراسة الحالية آفاقًا معرفية جديدة من خلال تنبيه المسؤولين بالجامعات بأهم المعوقات التي تؤثر في أداء الخريجين، وأهم الآليات المقترحة لتحسين مستوى جودة الخريجين من وجهة نظر جهات التوظيف.

١-٤ فروض الدراسة:

تتمثل فروض الدراسة فيما يلي:

- ١- يتوافر في خريجي كلية المجتمع بالخرج الاعتبارات والمهارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند توظيف الخريجين.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول المعوقات التي تؤثر على مستوى جودة خريجي كلية المجتمع بالخرج.

- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول الآليات المقترحة التي تؤثر على مستوى جودة خريجي كلية المجتمع بالخرج.
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة في ضوء متغير طبيعة ملكية جهة التوظيف.

١-٥ حدود الدراسة:

هناك عدة حدود تؤثر في تعميم النتائج ومن أهم هذه الحدود ما يلي:

- ١- اقتصرت الدراسة على جامعة سلمان بن عبد العزيز (جامعة الخرج سابقاً).
- ٢- اقتصرت الدراسة على جهات التوظيف الموجودة في محيط الجامعة بمحافظة الخرج ومدينة الرياض.
- ٣- تتحدد هذه الدراسة باستجابة أفراد العينة لأداة الدراسة.
- ٤- تقتصر الدراسة على خريجي كلية المجتمع بالخرج من عام (٢٠٠٩م) إلى عام (٢٠١٤م).

١-٦ تنظيم البحث:

انطلاقاً من أهمية البحث وتحقيقاً لأهدافه والإجابة على تساؤلاته البحثية، فقد تم تقسيم ما تبقى من البحث على النحو التالي: يعرض القسم الثاني: الإطار النظري للدراسة بينما يناقش القسم الثالث: الدراسات السابقة. ويحلل القسم الرابع: منهجية الدراسة ، أما القسم الخامس: فقد تناول تحليل نتائج الدراسة التطبيقية واختبار الفروض، ويعرض القسم السادس: النتائج والتوصيات ومجالات البحث المستقبلية.

التعريفات الإجرائية:

رضا جهات التوظيف:

يعكس مستوى الرضا بشكل عام لدى جهات التوظيف عن أداء خريجي الجامعات ومدى جودة الخدمات التعليمية المقدمة لهم، وكذلك مدى تمسكهم في توظيف خريجي الجامعة والثقة فيما تقدمه من برامج (الحسينة، ٢٠٠٩م). ويُعد معيار رضا جهات التوظيف من أهم المعايير التي تستند إليها الجامعة في التأكد من جودة أداء خريجها، ولذلك فإن التوجه نحو الطلاب من خلال الاهتمام برغباتهم وربط التخصصات باحتياجات سوق العمل هو المدخل المناسب لتحقيق رضا جهات التوظيف (مجيد، ٢٠٠٨م). ويرى الباحثان أن قياس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين قد يتم قياسه من خلال إحدى طريقتين هما:

أ- الطريقة الاستطلاعية: من خلال استطلاع رأى عينة من جهات التوظيف عن أداء الخريجين لديها.

ب- الطريقة الكمية: من خلال الاعتماد على بعض المؤشرات الكمية المقترحة مثل: (مؤشر نسبة الفرص الوظيفية المتاحة للخريجين، ومؤشر نسبة المعينين من الخريجين في جهات التوظيف، ومؤشر نسبة المتدربين من الخريجين، ومؤشر نسبة دعم جهات التوظيف لمشاريع التخرج، مؤشر نسبة التسرب الوظيفي للخريجين بجهات التوظيف).

مخرجات التعلم Learning Outcome:

هي مجموعة المعارف والمهارات التي يكتسبها الطالب من العملية التعليمية وتساهم في تحسين أدائه (إبراهيم، ٢٠١٤م).

جامعة سلمان بن عبد العزيز:

أنشئت جامعة سلمان بن عبد العزيز (جامعة الخرج) سابقاً بموجب الأمر السامي الكريم (7305/م ب بتاريخ ٣/٩/١٤٣٠هـ)، وتضم الجامعة الكليات الجامعية في خمس محافظات من محافظات منطقة الرياض هي الخرج، وحوطة بني تميم، والأفلاج، السليل، وادي الدواسر. وتضم الجامعة اثنين وعشرين كلية ويدرس بها أكثر من (٢٤٠٠٠) طالباً وطالبة.

وتعد كلية المجتمع أولى كليات الجامعة الحاصلة على الاعتماد الأكاديمي الدولي من منظمة (COE الأمريكية عام ٢٠١٣م) في برامجها المختلفة وتقدم الكلية برامج مصنفة من وزارة الخدمة المدنية عبر ثلاثة أقسام هي:

▪ **قسم اللغة الإنجليزية:** يقدم برنامج تأهيلي في اللغة الإنجليزية ويخرج مترجم، وسكرتير، ومساعد إداري.

▪ **قسم إدارة الأعمال** يقدم ثلاث برامج هي:

أ- برنامج المحاسبة: يخرج محصل إيرادات، ومأمور صرف، ومراقب عهدة،

ومراقب مخزن، وأمين مستودع، ومراقب تجاري، كاتب في الإدارة المالية.

ب- برنامج إدارة مكتبية: يخرج سكرتير، و مساعد إداري.

ت- برنامج التسويق: يخرج مأمور مبيعات، ومساعد مدرب، ومدقق مشتريات

مساعد، ومأمور مشتريات، وكاتب في إدارة التسويق.

■ قسم الحاسب الآلي: يقدم برنامجين هما:

أ- البرمجة: يخرج مساعدي مبرمج.

ب- الشبكات والإنترنت: يخرج مشغل أجهزة حاسب ومساعد مدرب.

وفي سبيل تحسين جودة المخرجات التعليمية بالكلية أكدت رسالة الكلية على تأهيل الطلاب بما يلبي احتياجات سوق العمل من خلال برامج تعليمية وتدريبية وشراكة مجتمعية متميزة، كما تضمنت أهداف الكلية تحقيق التفاعل مع سوق العمل.

القسم الثاني

الإطار النظري للدراسة

يتناول هذا القسم أهمية ودواعي قياس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين، والتعرف على أهم المهارات والاعتبارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند تعيين الخريجين، وكذلك التعرف على أهم المعوقات التي قد تؤثر على مستوي جودة أدائهم، وأهم الآليات المقترحة لتحسين أداء الخريجين كمدخل لتعزيز الفرص الوظيفية المتاحة لهم، وذلك كما يلي:

٢-١ أهمية قياس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين ودواعيها:

تواجه مؤسسات التعليم العالي حاليًا في العديد من دول العالم ببعض التحديات منها: انخفاض الإنتاجية وزيادة التكاليف ونقص الموارد المالية المتاحة، وانخفاض مستوي الرضا لدي كل من العملاء الداخليين والخارجيين (Stephanie C. ET AL.2012، محمد، ٢٠١٤م، ص١٢)، لذلك أصبحت مواجهة هذه التحديات احدي العوامل المؤثرة على قدرة المؤسسات التعليمية في البقاء والمنافسة.

ويُعد قياس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين أحد المؤشرات التي تستند إليها معايير الاعتماد الأكاديمي لتقييم جودة المؤسسات التعليمية في الوقت الحاضر، حيث تستهدف إعداد الخريجين بشكل يُمكنهم من الالتحاق بأسواق العمل المحلية والإقليمية والدولية. وقد أكدت المؤشرات الصادرة عن الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي بالمملكة العربية السعودية (NCAAA)، فيما يتعلق بالمعيار الرابع الخاص بالتعليم والتعلم على أهمية استطلاع رأى جهات التوظيف في الأداء اللاحق للخريجين، ويمكن تحديد أهم دواعي قياس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين كمايلي:

- ١- زيادة العرض من الخريجين عن الطلب عليهم مثل خريجي اللغة العربية (قوي، بوحنية، ٢٠١١م).
 - ٢- انخفاض إنتاجية خريجي مؤسسات التعليم العالي في مجالات العمل المختلفة.
 - ٣- تعزيز الفرص الوظيفية المتاحة للخريجين في ظل تزايد المنافسة في سوق العمل.
 - ٤- تحسين جودة العملية التعليمية من خلال التركيز على مخرجات التعلم في ضوء احتياجات سوق العمل.
 - ٥- تضيق الفجوة بين مخرجات العملية التعليمية واحتياجات سوق العمل.
 - ٦- التأكيد على فكرة المسؤولية الاجتماعية للجامعات تجاه المجتمع.
- وفي ضوء ما سبق يتضح أهمية الحاجة إلى قياس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين حيث تعتبر مطلباً رئيساً للتحسين والتطوير، كما يجب أن يتناسب أداء الخريجين مع توقعات واحتياجات جهات التوظيف (العقيلي، ٢٠٠١، أحمد، ٢٠١٢، بركة، ٢٠١٣م)، ويمكن للباحثان تحديد أهم المؤشرات المقترحة لقياس رضا جهات التوظيف من خلال الجدول التالي:**

جدول رقم (١)

المؤشرات المقترحة لقياس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين

المؤشرات	دلالة المؤشرات
أولاً: المؤشرات الكمية:	
نسبة المعينيين من خريجي الكلية في جهات التوظيف إلى إجمالي عدد الخريجين في سنة ما.	قياس نسبة البطالة بين خريجي الكلية في سنة ما.
نسبة دعم جهات التوظيف لمشاريع التخرج على إجمالي عدد هذه المشاريع.	قياس دعم جهات التوظيف لأعمال الخريجين.
نسبة الفرص الوظيفية المتاحة للخريجين إلى إجمالي عدد الخريجين في سنة ما.	قياس مدى توافر وتنوع الفرص الوظيفية المتاحة للخريجين.
نسبة المتدربين من خريجي الكلية في جهات التوظيف إلى إجمالي عدد الخريجين.	قياس مدى حرص جهات التوظيف على تدريب خريجي الكلية تمهيداً لاستقطابهم بعد ذلك.

قياس مدى حرص جهات التوظيف على استقطاب متدربين الكلية لتوظيفهم.	نسبة الذين تم توظيفهم من الخريجين بعد انتهاء فترة تدريبهم إلى إجمالي المتدربين.
قياس معدل النمو في الترقية لدى الخريجين بجهات التوظيف.	معدل النمو الوظيفي للخريجين داخل جهات التوظيف.
قياس مدى استمرارية الخريجين بالوظائف بعد فترة الاختبار.	نسبة التسرب الوظيفي للخريجين من جهات التوظيف بعد ستة شهور من التعيين.
	ثانياً: المؤشرات الوصفية:
تصميم استبانة تشمل بعض العبارات التي تقيس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين.	استطلاع رأى جهات التوظيف في خريجي الكلية.

٢-٢ الاعتبارات والمهارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند تعيين الخريجين:

تلجأ جهات التوظيف عادة إلى اختيار أفضل الموظفين لديها من أجل الحفاظ على سمعتها من ناحية وتحسين وتطوير الأداء وزيادة إنتاجيتها من ناحية أخرى. ومن خلال قيام الباحثين بمراجعة الأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع والقيام بدراسة استطلاعية لعينة من عشرين جهة توظيف بمنطقة الرياض وتبين أن من أهم الاعتبارات والمهارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند التعيين في الوظائف مايلي:

أولاً: الاعتبارات العامة:

تتمثل في سمعة الجامعة التي تخرج منها المتقدم للوظيفة، والدرجة العلمية، والمعدل التراكمي، وتوصية من أحد أعضاء هيئة التدريس بحسن المعاملة والخلق، ودرجات الاختبار في المسابقة الوظيفية التي تعدها جهة التوظيف، والحاجة الماسة لملى الوظيفة الشاغرة.

ثانياً: اعتبارات متعلقة بالمتقدم للوظيفة:

تتمثل في التخصص الدراسي ومدى ارتباطه بالوظيفة، والخبرة العملية للمتقدم للوظيفة، فضلاً عن أهمية توافر بعض المهارات في المتقدم للوظيفة من أهمها:

أ. **المهارات المهنية:** مثل القدرة على تطبيق المعرفة، والتفكير المنطقي، والإلمام بالتعامل مع الكمبيوتر، والقدرة على التعبير، والقدرة التحليلية والبحثية، وتفهّم المسؤوليات المهنية والأخلاقية.

- ب. **المهارات التنظيمية:** مثل القدرة على العمل في فريق، وتحديد وصياغة وحل المشاكل، وإدارة الوقت، والإلمام بالوظيفة. وجودة العمل ككل، ومهارات العرض.
- ج. **المهارات القيادية:** مثل القدرة على تنظيم المهام، وترتيب أوليات العمل.
- د. **الصفات الشخصية:** مثل الثقة بالنفس، وإدراك مواطن القوة والضعف، والدوافع الذاتية والإبداع.

٢-٣ المعوقات التي تؤثر على مستوى جودة أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج

وانعكاساتها على الفرص الوظيفية المتاحة لهم في سوق العمل:

شهدت بيئة التعليم والتعلم بكلية المجتمع بالخرج تطوراً ملحوظاً خلال الفترة الأخيرة خاصة بعد حصولها على الاعتماد الأكاديمي من منظمة (COE الأمريكية) واتجاهها للحصول على الاعتماد الوطني من الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي بالمملكة العربية السعودية (NCAAA)، حيث تم تحديث المعامل بالأقسام المختلفة وإنشاء معمل حاسب جديد لقسم إدارة الأعمال واستخدام السبورات الذكية في القاعات الدراسية وتشكيل فرق استشارية لكل قسم ولكلية ككل، كما تقوم وحدة الجودة بالكلية بالتحقق من إكساب الطلاب مهارات التعلم المختلفة من خلال الاستبانات التي توزع على الطلاب فضلاً عما تقدمه للكلية من أنشطة في شكل ورش عمل ولقاءات مع الخريجين وجهات التوظيف، وقد انعكس ذلك على مستوى أداء الخريجين، فالاعتماد الأكاديمي يحسن من صورة جودة البرنامج الأكاديمي ويؤثر إيجابياً على مستوى التعلم (Elie et al.2009)، نصير (٢٠١١م) ويوضح الجدول رقم (٢) التطور في إعداد خريجي الكلية وماتم توظيفهم خلال الفترة من (عام ٢٠٠٩م حتى عام ٢٠١٤م) كما يلي:

جدول رقم (٢)

التطور في إعداد خريجي الكلية وما تم توظيفهم خلال الفترة من عام ٢٠٠٩م

حتى عام ٢٠١٤م

العام		عدد الخريجين					عدد ما تم توظيفه من الخريجين				
		قسم إدارة الأعمال	برنامج إدارة مكتبية	قسم اللغة الإنجليزية	قسم الحاسب الآلي	قسم إدارة الأعمال	برنامج إدارة مكتبية	برنامج اللغة الإنجليزية	قسم الحاسب الآلي	قسم الحاسب الآلي	
٢٠١٠-٢٠٠٩	٧	٢٥	-	-	٢٠	٦	٢٥	-	-	١٥	
٢٠١١-٢٠١٠	٩	٢٠	-	-	٢٥	٦	١٨	-	-	١٩	
٢٠١٢-٢٠١١	٨	٢٧	٢٢	١٣	٣٢	٧	٢٧	١٢	٢٢	٢٣	
٢٠١٣-٢٠١٢	٧	٣٨	٤٦	٩	١٨	٥	٣٥	٤	٤٣	١٣	
٢٠١٤-٢٠١٣	١٦	٣٢	٣٦	١٠	٣٠	١٣	٣٠	٩	٣٠	٢١	

المصدر: شؤون الطلاب، كلية المجتمع بالخرج، إحصائيات الفترة من عام ٢٠٠٩م حتى عام ٢٠١٤م.

وفي ضوء الجدول السابق يتضح ارتفاع مستوى التوظيف لخريجي الكلية، فقد بلغت نسبة التوظيف في عام (٢٠١٣م - ٢٠١٤م) لخريجي برنامج المحاسبة ما يعادل (٨١.٥%)، بينما كانت نسبة التوظيف لخريجي برنامج الإدارة المكتبية (٩٣.٧٥%)، كما بلغت نسبة التوظيف لبرنامج اللغة الإنجليزية (٨٣.٣٣%) في حين بلغت نسبة التوظيف لبرنامج البرمجة (٩٠%)، بينما كانت نسبة التوظيف لبرنامج الشبكات (٧٠%). وبالرغم من المحاولات التي قامت بها جامعة سلمان لتحقيق التوافق بين أداء خريجها واحتياجات سوق العمل إلا أن واقع التطبيق العملي قد يواجه عدة معوقات قد تؤثر على جودة أداء خريجي كلية المجتمع، ومن ثم الفرص الوظيفية المتاحة لهم بسوق العمل ومن أهمها ما يلي:

- ١- ضعف مستوى الطلاب المتقدمين للكلية من الثانوية العامة فمعظم طلاب الكلية من الحاصلين على معدلات منخفضة في الثانوية العامة.
- ٢- عدم صرف مكافآت للطلاب واتجاههم للتسرب.
- ٣- قلة الاهتمام الكافي من الجامعة بكلية المجتمع مقارنة بكليات الجامعة الأخرى.

- ٤- عدم عقد لقاءات توظيف بصفة مستمرة في الكلية والاكتفاء على ما تقوم به الجامعة في هذا الصدد.
- ٥- عدم تفعيل التدريب الميداني لطلاب الكلية ففي بعض الأحيان لا يوجد ارتباط بين التخصص وجهة التدريب.
- ٦- عدم تمثيل مؤسسات الأعمال داخل مجالس الكلية والأقسام للوقوف على مستجدات ومتغيرات المجتمع باستمرار.
- ٧- عدم المراجعة الدورية للبرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية في ضوء احتياجات سوق العمل، من حيث فتح برامج جديدة أو إلغاء برامج لا يحتاجها سوق العمل وإضافة مقررات دراسية ذات أهمية للخريج أو انتداب أحد المهنيين لتدريس بعض المقررات الدراسية.

القسم الثالث

الدراسات السابقة

يقوم الباحثان في هذا القسم بتحليل الأدبيات التي اهتمت بقياس مدي رضا جهات التوظيف عن أداء خريجي الجامعات من أجل تحسين جودة المخرجات التعليمية من ناحية، وتعزيز الفرص الوظيفية للخريجين من ناحية أخرى كما يلي:

٣-١ الدراسات السابقة باللغة العربية:

- استهدفت دراسة (الحدابي، عكاشة، ٢٠٠٨) استقصاء واقع الإعداد المهني للطلبة في برامج جامعة العلوم والتكنولوجيا وتلبيته لمتطلبات سوق العمل، وقد تم استقصاء آراء (٥١٩) طالبًا و(٣٨٧) طالبة حول جودة الإعداد المهني لسوق العمل لا سيما بعدي التوظيف والتنمية الشخصية في أداة جودة الخدمة التعليمية. وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في الآراء بين الطلاب والطالبات في بعدي التوظيف والتنمية الشخصية، بينما وجدت فروق بين آرائهم بناء على متغيرات الكلية والتخصص والمستوي الدراسي.

- كما أوضحت دراسة (الحري، ٢٠٠٨) اهتمام وزارة التعليم العالي بالمواءمة بين المخرجات الجامعية واحتياجات سوق العمل حيث اقتصر افتتاح الجامعات والكليات والأقسام الجديدة على التخصصات التي يحتاجها سوق العمل مثل: التخصصات الهندسية والطبية وعلوم الحاسب الآلي والمعلومات والعلوم الطبيعية كما تم إعادة هيكلة الكليات والبرامج والتخصصات، وذلك من خلال تقليص القبول في بعض الأقسام أو دمج أقسام قائمة أو فصل بعضها عن بعض أو إيقاف بعض الأقسام، وذلك استجابة لمعيار احتياجات سوق العمل. وقد توصلت الدراسة إلى ضعف العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي ذات الطابع النمطي والتنمية وبالنتيجة قصور في المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات خطط التنمية، وذلك من خلال عدم توافق حاجات سوق العمل وبين ما تقدمه مؤسسات التعليم العالي ممّا أدى إلى وجود بطالة صريحة أو مقنعة خاصة في مجالات معينة كمّا وكيفًا كما يحتاج إليها سوق العمل.

- استهدفت دراسة (ضوة، ٢٠١٠) تحليل الفجوة بين التخصصات الدراسية واحتياجات سوق العمل، وقد أشارت الدراسة إلى أن حوالي (٨٧.٦%) من العاملين من حملة الشهادة الجامعية واجهوا صعوبات عند مزاوله المهنة من حيث التعامل مع التجهيزات

والمعدات وغيرها من متطلبات العمل؛ بالإضافة إلى عدم إجادة اللغة الأجنبية والمهارة في استخدام الكمبيوتر. وأن هذه النسبة تعود إلى أسباب متعلقة بخصائص التعليم العالي فالأسباب المتعلقة بخصائص التعليم متمثلة في عدم موازنة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل المحلي حيث التدني ومحدودية مستوى المهارات والقدرات التي يحوز عليها الخريجون لا تلبي في الوقت نفسه احتياجات السوق المحلي. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام باللغة الإنجليزية والحاسب الآلي ضمن مناهج التعليم الجامعي بهدف زيادة التوافق بين التخصصات الدراسية واحتياجات سوق العمل.

- وكشفت دراسة (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠١٠) طبيعة العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، حيث أوضحت الدراسة العلاقة الاستراتيجية الوثيقة بين مخرجات التعلم وسوق العمل والتي تحكمها العلاقة بين العرض والطلب في سوق العمل. وقد أكدت الدراسة على أن استراتيجيات حركة التعليم وسياساتها إذا ما تم ربطها بشكل ممنهج مع الاقتصاد الوطني وتوجهات سوق العمل، فإن ذلك الربط سوف يعمل دون شك على تقليل الهوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل؛ وبالتالي الحد من البطالة.

- كما حاولت دراسة (السرحدان، ٢٠١٣) التعرف على أثر تطبيقات معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي على تسويق مخرجات التعليم في الجامعات السعودية، وقد استخدمت الدراسة أسلوب الاستبانة لجمع البيانات اللازمة من خلال عينة مكونة (٨٢) من أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة الإدارية. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين تركيز الجامعات السعودية على التحسين والتطوير المستمر ومخرجات التعليم الجامعي التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل، كما توجد علاقة إيجابية بين تركيز الجامعات السعودية على العاملين والمسؤولية الاجتماعية ومخرجات تسويق التعليم الجامعي.

- في حين تناولت دراسة (عبد الله، ٢٠١٤) التعرف على اتجاهات طلاب وطالبات جامعتي (بخت الرضا وكردفان بالسودان) حول واقع الأداء الجامعي في ضوء معايير الجودة، واعتمدت في ذلك على استخدام استبانة بغرض جمع البيانات من عينة تحكمية حجمها (٨٦٠) طالبًا وطالبة. وقد توصلت الدراسة إلى أن تقييم الطلاب والطالبات لمحور المصادر والمواد التعليمية والمرافق والتجهيزات والبنية الجامعية جاء

في أعلى مراتب تقييماتهم، وفي المقابل جاء تقييم محور تطوير المهارات العامة والخاصة متدنياً بالنسبة لجامعة بخيت الرضا. وتقييم محور الرضا عن إجراءات التعليم والتعلم وأنشطتهما جاء متدنياً عند طلاب وطالبات جامعة كردفان.

- **بينما ركزت دراسة (إبراهيم، ٢٠١٤)** علي تقويم واقع وإمكانية تطوير مخرجات التعلم في البرامج الأكاديمية لكليات جامعة عدن من حيث تلبيتها لاحتياجات المتعلمين وتحقيق إبداعاتهم وقدراتها على ربط خبرات المتعلمين بالعالم خارج المؤسسات التعليمية، وذلك من وجهة نظر عمداء كليات جامعة عدن ونوابهم، ورؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس والطلبة المتوقع تخرجهم للعام الدراسي (٢٠٠٩م/٢٠١٠م)، وتألقت عينة الدراسة من (١٢٣) فرداً من بينهم (٨) عمداء، و(١٤) نائب عميد، و(١٤) رئيس قسم، و(١٦) عضو هيئة التدريس، و(٧١) طالباً على وشك التخرج. **وقد توصلت الدراسة** إلى تدني ملحوظ في مستوى تطوير مخرجات تعلم تنسم بتلبية احتياجات المتعلمين أو تعكس تحقيق أي من إبداعاتهم في كثير من البرامج الأكاديمية في كليات جامعة عدن، وكذلك أظهرت النتائج تدني ملحوظ في مستوى تطوير خبرات تعلم تساعد في ربط الطالب بالعالم خارج المؤسسة التعليمية، وبالتالي لا وجود لمخرجات تعلم تتسجم مع متطلبات سوق العمل.

- **كما حاولت دراسة (عزام، ٢٠١٤)** التعرف على عناصر جودة مخرجات الخدمات التعليمية ودور مؤسسات التعليم العالي في تطويرها، وكذلك التعرف على معوقات تطبيق الجامعات لمكونات وعناصر الجودة وأثرها على مخرجات الخدمات التعليمية، وذلك من خلال استطلاع رأى عينة من (٦٦) موظف من موظفي الإدارة العليا في الجامعات الأردنية. **وقد توصلت الدراسة** إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مرتكزات جودة الخدمة التعليمية متمثلة في توجه الإدارة نحو الجودة، والتحسين والتطوير المستمرين، والبيئة المادية، والمسؤولية الاجتماعية والوسائل التكنولوجية.

٣-٢ الدراسات السابقة باللغة الإنجليزية:

- **اهتمت دراسة (Naidoo et al., 2011)** بالتحقق من أداء عينة من خريجي البرامج المحاسبية في الجامعات الأسترالية. **وقد توصلت الدراسة** إلى عدم توافر مستوى عالي من المهارات لدي الخريجين، وقد قدمت الدراسة أدلة على وجود فجوة توقعات في الأداء رغم الجهود المبذولة لتوضيح المتطلبات اللازمة في خريجي البرامج المحاسبية،

حيث أكدت الدراسة على أن أصحاب الأعمال يتوقعون من الخريجين بعض المهارات مثل المهارات التحليلية لحل المشكلات ، ومستوي الوعي أو الخبرة العملية أما بخصوص المهارات المحاسبية التي يحتاجها أصحاب الأعمال فقد كان من أهمها مهارات الاتصال الشفوي، والوعي الأخلاقي والمهارات المهنية، والعمل ضمن فريق. وقد أوصت الدراسة بضرورة تحسين مهارات الاتصال لدي خريجي البرامج المحاسبية لأنها ذات قيمة عالية، وكذلك تحسين المناهج الدراسية.

- كما استهدفت دراسة (El-Sakran & Awad, 2012) التعرف على رأى أصحاب الأعمال في دول مجلس التعاون الخليجي في مدي جودة أداء خريجي الجامعات (من خلال دراسة حالة الإمارات العربية المتحدة)، وقد اعتمدت الدراسة على المقابلات الشخصية شبه المنتظمة للتعرف على المهارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند تعيين الخريجين الجدد من خلال استطلاع رأى عينة من الشركات الهندسية في الإمارات العربية المتحدة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود قصور في بعض المهارات لدي الخريجين من أهمها: مهارات الاتصال الشفوي والكتابي، وبعض الصفات الشخصية. كما أوصت الدراسة إلى أهمية الإهتمام باللغة الإنجليزية خاصة في البلاد غير الناطقة بالإنجليزية في ظل الانفتاح الاقتصاد العالمي، وكذلك ضرورة تحسين مهارات الاتصال.

- بينما ركزت دراسة (Pan & Perera, 2012) على فحص مدي ملائمة خصائص ومواصفات خريجي البرامج المحاسبية بالجامعات الحكومية الأسترالية الكبرى لمتطلبات سوق العمل ومدى رضا جهات التوظيف عن المهارات والمعارف والقدرات التي يمتلكها الخريجين، وذلك تأسيساً على ماورد بالخطة الاستراتيجية الصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) للفترة من عام (٢٠٠٧م-٢٠٠٩م) والمتعلقة بمعايير العمل المحاسبي. وقد توصلت الدراسة إلى أن مخرجات البرامج المحاسبية غالباً ما لا تتفق مع متطلبات سوق التوظيف المحاسبي ممّا يتطلب ضرورة هيكلة وتطوير الخطط الدراسية للبرامج المحاسبية بما يتفق مع احتياجات سوق العمل.

- في حين اهتمت دراسة (Mona Faisal et al., 2013) بالتعرف على انطباعات أصحاب الأعمال عن القوة العاملة من خريجي برنامج إدارة المعلومات الصحية والتكنولوجيا من خلال دراسة ميدانية على عينة من مديري المستشفيات ومسؤولي

وحدة الجودة في خمس مستشفيات بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة من شهر (أبريل حتى نهاية شهر مايو ٢٠١٠م) وكانت نسبة استجابة الردود على الاستبانة (٦٧%)، وقد أشارت الدراسة إلى أهمية التوافق بين مخرجات البرامج الأكاديمية والمهارات الفعلية التي يحتاجها سوق العمل. وقد توصلت الدراسة إلى رضا جهات التوظيف عن خريجي برنامج إدارة المعلومات الصحية والتكنولوجيا ولكن هناك حاجة لتحسين أدائهم خاصة في ظل العولمة من أهمها: المعرفة بالكمبيوتر وأساليب تكنولوجيا المعلومات وأخلاقيات الأعمال والقدرة على العمل ضمن فريق متكامل، والقدرة على تحليل البيانات.

- كما حاولت دراسة (Klibi & Oussii, 2013) تحليل تصورات الطلاب حول مجموعة المهارات التي تحتاجها جهات التوظيف التونسية، وكذلك تحليل توقعات بعض أصحاب الأعمال من الخريجين. وقد توصلت الدراسة إلى عدم رضا جهات التوظيف عن المهارات العامة المتعلقة بالوعي الأخلاقي ومهارات الاتصال والتحليل الانتقادي والعمل ضمن فريق. كما توصلت الدراسة إلى أن أصحاب الأعمال يتوقعون من الطلاب مهارات واستعدادات أكثر من المتاحة في الواقع العملي، وهو ما يشير إلى وجود فجوة بين تصورات الطلاب وتوقعات أصحاب الأعمال. كما أكدت الدراسة على أهمية الحاجة إلى تحسين التدريب الميداني والمهارات الشخصية لدى طلاب الجامعات.

- كما استهدفت دراسة (Abdullah Al-Mutairi et al., 2014) استكشاف العوامل التي يأخذها أصحاب الأعمال في الاعتبار عند توظيف خريجي كليات إدارة الأعمال، واعتمدت في ذلك على توزيع (٤٠٠) استبانة على مديري البنوك والشركات الكويتية خلال مايو عام ٢٠١٤م، وقد بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (١١١) استبانة، وتظهر أهمية الدراسة من تناولها لوجهات نظر وخلفيات أصحاب الأعمال في اعتبارات توظيف الخريجين في ظل اختلاف حجم الشركات وهيكل ملكيتها، وكذلك العوامل الثقافية والاجتماعية. وقد توصلت الدراسة إلى اهتمام أصحاب الأعمال عند توظيف الخريجين بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على العمل ضمن فريق عمل بينما كان هناك اهتمام منخفض بالقدرة الشخصية للخريجين.

- كما حاولت دراسة (Balaceanu et al., 2013) اختبار مدى رضا جهات التوظيف في (رومانيا) عن المهارات المهنية للخريجين. وقد توصلت الدراسة إلى أن أغلب جهات التوظيف تعتبر معرفة موظفيها كافية وتتوافق مع احتياجات الشركة. كما توصلت الدراسة إلى أن السبب الرئيس لضعف مستوي أداء الخريجين هو عدم وجود خبرة عملية لدي الخريجين. وقد أوصت الدراسة بضرورة تعديل المناهج الدراسية وزيادة عدد ساعات التدريب الميداني وتوقيع شراكات مع مؤسسات الأعمال لتعزيز الفرص الوظيفية للخريجين

وفي ضوء ماسبق يمكن للباحثان تحديد أهم ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي:

- ١- ركزت معظم الدراسات السابقة على تحقيق الموازنة بين مخرجات العملية التعليمية واحتياجات سوق العمل دون أن تتطرق بشكل كافٍ إلى قياس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين مثل دراسة (الحدادي، وعكاشة، ٢٠٠٨م)، ودراسة (الحري، ٢٠٠٨م)، ودراسة (ضوة، ٢٠١٠م) وهو ما يميز الدراسة الحالية حيث تعتمد بصفة أساسية على استطلاع رأي عينة من جهات التوظيف السعودية بمحافظتي الخرج والرياض في أداء خريجي كلية المجتمع بجامعة سلمان بن عبد العزيز.
- ٢- تعتمد منهجية الدراسات السابقة بصفة أساسية على استخدام أسلوب الدراسة الميدانية في استطلاع رأي جهات التوظيف في أداء الخريجين (عبد الله، ٢٠١٤م، إبراهيم، ٢٠١٤م) أما منهجية الدراسة الحالية فهي تعتمد على كل من أسلوب الدراسة الميدانية (استطلاع رأي جهات التوظيف) والكمية من خلال احتساب بعض مؤشرات الأداء مثل: مؤشر نسبة الفرص الوظيفية المتاحة للخريجين، مؤشر نسبة المعينين من الخريجين، مؤشر نسبة المتدربين، مؤشر نسبة التسرب الوظيفي للخريجين.
- ٣- تقدم الدراسة الحالية دليلاً من البيئة السعودية عن مدى رضا جهات التوظيف السعودية عن أداء خريجي جامعة سلمان بن عبد العزيز من خلال دراسة حالة كلية المجتمع بالخرج، وهو ما قد يوفر معلومات مفيدة للمسؤولين بالجامعة عن مدى جودة مخرجات العملية التعليمية ومدى رضا جهات التوظيف عنها.
- ٤- لم تتطرق الدراسات السابقة إلى أهم الاعتبارات والمهارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند تعيين الخريجين، وكذلك أهم المعوقات التي تحد من جودة أداء خريجي الجامعة، وأهم الآليات المقترحة لتحسين رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين لتعزيز فرصهم الوظيفية.

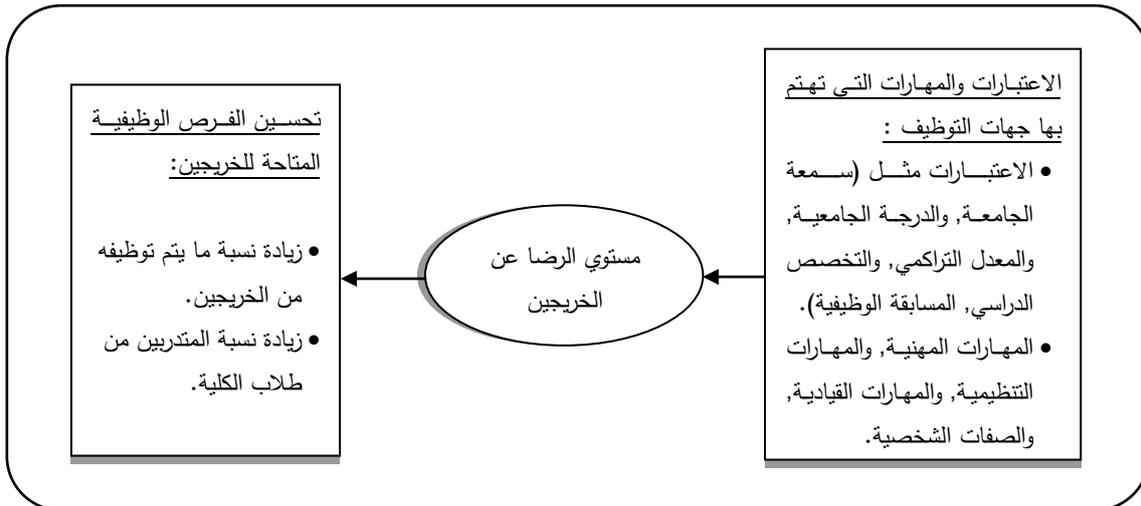
القسم الرابع منهجية الدراسة

تستهدف الدراسة بصفة أساسية التعرف على مدى رضا جهات التوظيف السعودية عن أداء خريجي جامعة سلمان بن عبد العزيز -حالة كلية المجتمع بالخرج ويمكن للباحثين بيان منهجية الدراسة الحالية كما يلي:
٤-١ منهج الدراسة:

اعتمد الباحثان في إعداد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي Descriptive Approach Analytical لملاءمته لطبيعة الدراسة واستخدامه من قبل العديد من الدراسات البحثية المرتبطة بموضوع البحث (الفكي، ٢٠١٤، علاء الدين وعطية، ٢٠١٣) وقد حاول الباحثان من خلال هذا المنهج التعرف على مستوى أداء الخريجين في الواقع العملي ومدى رضا جهات التوظيف عن هذا الأداء، ومحاولة وضع الآليات المقترحة لتحسين مستوى رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين. كما تم تصميم استبانة لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة (جهات التوظيف السعودية بمحافظة الخرج ومدينة الرياض) خلال عام (١٤٣٤/١٤٣٥هـ). وقد تم معالجة البيانات المتحصل عليها من خلال برنامج (SPSS) حيث تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، كما استخدم الباحثان أسلوب الإحصاءات المعلمية في تحليل البيانات.

٤-٢ العلاقة بين متغيرات الدراسة:

يمكن توضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال الشكل التالي:



شكل رقم (١) العلاقة بين متغيرات الدراسة

في ضوء الشكل السابق يتضح أن مستوى الرضا يتأثر بمجموعة من المتغيرات التي من أهمها الاعتبارات التي تهتم بها جهة التوظيف عن تعيين الخريجين والتي من أهمها سمعة الجامعة والدرجة الجامعة للمتقدم للوظيفية ومعدله التراكمي خلال فترة الدراسة ومدى ملاءمة تخصصه لحاجة العمل ومدى إجتيازه للمسابقة الوظيفية. كما يتأثر مستوى الرضا بمدى توافر مجموعة من الاعتبارات المهنية والتنظيمية والقيادية والشخصية في الخريج المتقدم للوظيفية. وهو ما ينعكس على الفرص الوظيفية المتاحة للخريجين والتي يمكن ملاحظتها من خلال نسبة ما يتم توظيفهم من الخريجين سنويًا وكذلك نسبة ما يتم تدريبهم من طلاب الكلية في مؤسسات الأعمال العامة والخاصة.

٤-٣ مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة جهات التوظيف السعودية العامة والخاصة بمحافظة الخرج ومدينة الرياض ونظرًا لعدم تمكن الباحثين من الحصول على إحصائية بإعداد جهات التوظيف فقد عمد إلى استخدام عينة تحكيمية حجمها (١٢٠) جهة توظيف. وقد تم توزيع الاستبانة على مديرو الشؤون الإدارية بهذه الجهات للتعرف على آرائهم في أداء الخريجين.

٤-٤ أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتصميم استبانة مكونة من عدة أجزاء توضح في مجملها قياس رضا جهات التوظيف السعودية عن أداء الخريجين، **الجزء الأول**: يحتوي على البيانات العامة عن جهات التوظيف، وقد خصص **الجزء الثاني** من الاستبانة للتعرف على الاعتبارات والمهارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند تعيين الخريجين ويحتوي هذا الجزء على ثلاثة أسئلة تتضمن (٥٧) فقرة. أما **الجزء الثالث** من الاستبانة فيتعلق بتقييم جهات التوظيف لأداء خريجي كلية المجتمع بالخرج، ويتضمن (٦) فقرات. في حين يحاول **الجزء الرابع** التعرف على أهم المعوقات التي تؤثر على مستوى جودة خريجي كلية المجتمع بالخرج وهو يتضمن (٩) فقرات. كما يحاول **الجزء**

الخامس: التعرف على أهم الآليات المقترحة لتحسين جودة مستوى خريجي كلية المجتمع بالخرج ويتضمن (١١) فقرة.

وقد اعتمد الباحثان على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال الإحصاء وكذلك المهتمين بجودة التعليم، وقد قام الباحثان وقد قام الباحثان بتعديل صياغة بعض الأسئلة في ضوء ماورد من ملاحظات للمُحكمين حتى خرجت بشكلها النهائي.

٤-٤-١ صياغة الاستبانة:

فيما يتعلق بصياغة الاستبانة فقد تم الاعتماد على مقياس (ليكرت الخماسي) بدرجاته الخمس (هام جداً، هام ، محايد، غير هام ،عديم الأهمية)، وقد أعطيت هذه الإجابات الدرجات (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) على التوالي، كما هو موضح بالجدول (٣)، كما تم اعتماد الوسط الحسابي الفرضي (٣) عند تحليل النتائج، وقد تم إعطاء الوزن النسبي وفقاً للمقياس التالي لمتوسط إجابات عينة الدراسة، والتي تقيس الأهداف الرئيسية للاستبانة الموزعة على العينة المستهدفة.

جدول رقم (٣)

الوسط الحسابي والوزن النسبي وفقاً لمقياس (ليكرت الخماسي)

الوزن النسبي	الوسط الحسابي
هام جداً	من ٤.٢٥ إلى ٥ درجات.
هام	من ٣.٥٠ إلى أقل من ٤.٢٥ درجة.
محايد	من ٢.٧٥ إلى أقل من ٣.٥٠ درجة.
غير هام	من ٢ إلى أقل من ٢.٧٥ درجة.
عديم الأهمية	٢ درجة فأقل.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي وأهمها الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ونسبة التأثير، فضلاً عن التكرارات والنسب المئوية من أجل الوقوف على النتائج الخاصة بالدراسة الميدانية.

٤-٤-٢ ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات الأداة تم حساب معامل الاتساق الداخلي بواسطة معامل (ألفا كرونباخ Alpha) وقد جاءت النتائج كما في الجدول رقم (٤):

جدول رقم (٤)

معامل الثبات والصدق ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

المتغير	معامل الثبات	معامل الصدق
المحور الأول	٠.٧	٠.٨٣
المحور الثاني	٠.٦٧	٠.٨٢
المحور الثالث	٠.٧٤	٠.٨٦
المحور الرابع	٠.٨٤	٠.٩٢
ثبات الأداة الكلي	٠.٧٥	٠.٨٧

وفي ضوء نتائج معاملات الثبات والصدق لمحاور الاستبانة الأربعة الرئيسية الموضحة بالجدول السابق، لم يتم حذف أي محور من المحاور، حيث كانت معاملات الثبات والصدق مرتفعة في كل المحاور، وتراوحت ما بين (٠.٦٧) و(٠.٨٤) كما يتضح من الجدول رقم (٤) أن معامل الثبات الكلي مرتفع وقد بلغ (٠.٧٥)

٤-٥ إجراءات الدراسة:

بعد تحكيم الاستبانة وإدخال التعديلات اللازمة عليها. قام الباحثان بتوزيعها على عينة من جهات التوظيف السعودية ويوضح الجدول التالي عدد الاستبانات الموزعة والمرتجة والصالحة للتحليل الإحصائي:

جدول رقم (٥)

الاستمارات الموزعة والمستلمة والصالحة للتحليل الإحصائي

نسبة المرتد والصالح للتحليل الإحصائي إلى إجمالي الموزع	عدد الاستبانات المرتدة والصالحة للتحليل الإحصائي	عدد الاستبانات المرتدة وغير صالحة للتحليل الإحصائي	عدد الاستبانات غير المرتدة	عدد الاستبانات الموزعة	جهات التوظيف
٦٢.٢٥%	٥٠	١٠	٢٠	٨٠	الخرج
٧٥%	٣٠	٤	٦	٤٠	الرياض
٦٦.٦٧%	٨٠	١٤	٢٦	١٢٠	الإجمالي

في ضوء الجدول السابق يتضح للباحثين أن نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي إلى إجمالي الاستمارات الموزعة تبلغ (٦٦.٦٧%) وهو ما يشير إلى إمكانية تعميم نتائج الدراسة.

القسم الخامس

تحليل نتائج الدراسة التطبيقية واختبار الفروض

يتناول الباحثان تحليل نتائج الدراسة التطبيقية من خلال العناصر التالية:

١-٥ الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة :

فيمًا يتعلق بتوزيع مفردات عينة الدراسة حسب طبيعة نشاط جهات التوظيف فقد كانت عدد الجهات التابعة للقطاع الخاص (٢٠) جهة بنسبة (٢٥%) و(٦٠) جهة بنسبة (٧٥%) تابعة للقطاع الحكومي. أما فيمًا يتعلق بنوع النشاط فقد كانت الأغلبية لجهات التوظيف التي تعمل في النشاط الخدمي، حيث بلغ عددها (٥٢) جهة بنسبة (٦٥%) يليها جهات التوظيف ذات النشاط الصناعي، حيث بلغ عددها (١٠) بنسبة (١٢.٥%) والجهات ذات النشاط التجاري حيث بلغ عددها (١٨) جهة بنسبة (٢٢.٥%) وبالنسبة للدرجة العلمية المناسبة للخريج للالتحاق بالعمل في جهات التوظيف فقد أكدت (٤٧) جهة بنسبة (٥٨.٧٥%) على الاهتمام بدرجة البكالوريوس، بينما أكدت (٣٣) جهة بنسبة (٤١.٢٥%) على الاهتمام بدرجة الدبلوم، وبالنسبة للتخصصات التي تحتاجها جهات التوظيف فقد أكدت عينة الدراسة على أن تخصصات الإدارة المكتبية كانت الأكثر طلبًا وهو ما أكدته (٣١) جهة توظيف بنسبة (٣٨.٧٥%) ويليهما تخصصات المحاسبة وهو ما أكدته (٢٨) جهة توظيف بنسبة (٣٥%)، وكذلك تخصص الحاسب الآلي وهو ما أكدته (١٢) جهة توظيف بنسبة (١٥%) ثم تخصص اللغة الإنجليزية وهو ما أكدته (٩) جهات توظيف بنسبة (١١.٢٥%).

وفيمًا يتعلق بالوظائف التي يشغلها خريجي كلية المجتمع في جهات التوظيف، فقد كان أكثرها وظائف إدارية حيث بلغ عددها (٦٠) وظيفة بنسبة (٧٥%) يليها وظائف فنية عددها (٢٠) وظيفة بنسبة (٢٥%) وبالنسبة لتوزيع عينة الدراسة حسب مدة الالتحاق بالوظيفة فقد أكدت (٤٨) جهة وظيفية بنسبة (٦٠%) على أن المدة الملائمة التي يأخذها خريجي كلية المجتمع هي من (٦) شهور إلى سنة، وفي المقابل أكدت (٣٢) جهة توظيف بنسبة (٤٠%) على أن مدة الالتحاق بالوظائف قد تكون أقل (٦) شهور. وفيمًا يتعلق بوسائل الالتحاق بالوظيفة فقد كان التقديم على الموقع الإلكتروني يحتل المرتبة الأولى حيث بلغ عدد المؤيدين لذلك هو (٦٤) جهة توظيف بنسبة (٨٠%)

يليه إعلانات الجرائد ولقاءات التوظيف واستقبال طلبات التوظيف بشكل مباشر ومكاتب الموظفين بما نسبته (٥%) لكل منهما.

وفي ضوء ما سبق يتضح للباحثان ما يلي:

١- تزايد نسبة الإقبال على خريجي كلية المجتمع في الوظائف الإدارية عن الوظائف الفنية.

٢- فترة التحاق خريجي كلية المجتمع بالخرج يتراوح من (٦) شهور إلى سنة وهي فترة تُعد مناسبة إلى حد كبير وقد تُشير إلى استيعاب سوق العمل السعودي لتخصصات البرامج المختلفة.

٣- أهمية إنشاء موقع إلكتروني لكل منشأة تتواصل من خلاله مع سوق العمل وراعي التوظيف بالمنشأة على أن يكون التصميم بطريقة مناسبة وسهلة في التعامل.

٢-٥ فروض الدراسة:

للتعرف على مدى رضا جهات التوظيف السعودية عن أداء خريجي جامعة سلمان بن عبد العزيز-حالة كلية المجتمع بالخرج، قام الباحث بصياغة عدة فروض فرعية تتعلق برأى جهات التوظيف في بعض عناصر تقييم أداء الخريجين، وذلك كما يلي:

١-٢-٥ الفرض الأول: يتوافر في خريجي كلية المجتمع بالخرج الاعتبارات والمهارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند توظيف الخريجين.

أ- الاعتبارات التي يتوقف عليها اتخاذ قرار بالتعيين:

تهتم جهات التوظيف عند اتخاذ قرار بالتعيين بعدة اعتبارات كما تظهر في الجدول رقم (٦) كان من أهمها المعدل التراكمي للدرجات العلمية بمتوسط حسابي (٤.٧٠) وانحراف معياري (٠.٤٧) يليها الاهتمام بالدرجة الجامعية بمتوسط حسابي (٤.٦٥) وانحراف معياري (٠.٤٨) وقد جاءت حاجة المؤسسة لملئ الوظائف الشاغرة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.٦٥) وانحراف معياري (٠.٤٨)، يليها سمعة الجامعة بمتوسط حسابي (٤.٥٥) وانحراف معياري (٠.٥١). ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٦)

الإحصاءات الوصفية للاعتبارات التي تهتم بها جهات التوظيف

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة T	الانحراف	الوسط	المتغير
			ف المعياري	الحسابي	
			٠.٥٩	٤.٥٠	اتخاذ قرار بالتعيين
٤	*.٠٠٠	١٣.٥٨	٠.٥١	٤.٥٥	١-سمعة الجامعة
٢	*.٠٠٠	١٥.٠٧	٠.٤٨	٤.٦٥	٢-الدرجة العلمية
١	*.٠٠٠	١٦.١٧	٠.٤٧	٤.٧٠	٣-المعدل التراكمي للدرجة العلمية
٨	*.٠٠٠	٤.٢٧٣	١.٠٩	٤.٠٥	٤-توصية من أعضاء هيئة التدريس
٧	*.٠٠٠	١٠.٧٢	٠.٦٠	٤.٤٥	٥-الخبرة العملية
٥	*.٠٠٠	١٣.٠٧	٠.٥١	٤.٥٠	٦-التخصص الدراسي للمتقدم للوظيفة
٦	*.٠٠٠	١١.٠٥	٠.٦٠	٤.٥٠	٧-درجات الاختبار في المسابقة الوظيفية
٣	*.٠٠٠	١٥.٠٧	٠.٤٨	٤.٦٥	٨-حاجة المؤسسة لمليء الوظيفة الشاغرة

*دالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠.٠٥).

يتضح من جدول (٦) اتفاق عينة الدراسة على أهمية مراعاة بعض الاعتبارات عن اتخاذ قرار التعيين من أهمها: (المعدل التراكمي والدرجة الجامعية، وسمعة الجامعة والتخصص الدراسي)، حيث بلغ المتوسط العام لكافة الاعتبارات والمهارات التي تهتم بها جهات التوظيف (٤.٥٠) والانحراف المعياري (٠.٥٩).

كما أكد على ذلك إختبار (One Samle T-Test) الذي تم استخدامه للوقوف على آراء عينة الدراسة في الاعتبارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند تعيين الخريجين حيث كانت قيمة (T-Test) ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية أقل من (٠.٠٥) وهو ما يشير إلى اتفاق آراء العينة حول هذه الاعتبارات.

ب- المهارات التي يجب توافرها في الخريجين عند التعيين:

يظهر الجدول رقم (٧) بعض المهارات التي تعتمد عليها جهات التوظيف عند تعيين الخريجين ومن هذه المهارات: (المهارات المهنية) وقد أكدت عينة الدراسة على أن مهارات الاتصال (الخطابة، الكتابة، والإصغاء) من أهم هذه المهارات بمتوسط حسابي (٤.٨٠) وانحراف معياري (٠.٧١) يليها القدرة على تطبيق المعرفة بمتوسط حسابي (٤.٦٥) وانحراف معياري (٠.٤٨)، والإلمام بمهارات الكمبيوتر بمتوسط حسابي (٤.٦٠) وانحراف معياري (٠.٥٠). وبالنسبة للمهارات التنظيمية فقد أكدت عينة الدراسة على أن الاهتمام بجودة العمل ككل يأتي في المرتبة الأولى من هذه المهارات بمتوسط حسابي (٤.٨٥) وانحراف معياري (٠.٣٦)، يليها الاهتمام بالعمل كفريق بمتوسط حسابي (٤.٨٠) وانحراف معياري (٠.٤١). أما بالنسبة للمهارات القيادية فقد أكدت عينة الدراسة على أن ترتيب أولويات العمل من أهم هذه المهارات بمتوسط حسابي (٤.٦٠) وانحراف معياري (٠.٤٤) في حين جاء الإبداع في المرتبة الأولى بالنسبة للصفات الشخصية بمتوسط حسابي (٤.٧٥) وانحراف معياري (٠.٥٥)، يليها القدرة على الارتقاء بمستويات الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٤.٧٥) وانحراف معياري (٠.٧١).

جدول رقم (٧)

الإحصاءات الوصفية للمهارات التي يجب توافرها في الخريجين عند التعيين.

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير
			٠.٧١	٤.٣٣	أولاً: المهارات المهنية:
١	*٠.٠٠٠٠	١٩.٦١٥	٠.٤١	٤.٨٠	١- مهارات الاتصال (الخطابة - الكتابة - الإصغاء).
٢	*٠.٠٠٠٠	١٥.٠٧٩	٠.٤٨	٤.٦٥	٢- القدرة على تطبيق المعرفة.
٥	*٠.٠٠٠٠	١١.٠٥٢	٠.٦٠	٤.٥٠	٣- التفكير المنطقي.
٣	*٠.٠٠٠٠	١٤.٢٣٦	٠.٥٠	٤.٦٠	٤- الإلمام بالتعامل مع الكمبيوتر.
٦	*٠.٠٠٠٠	١٠.٤٦٦	٠.٥٩	٤.٤٠	٥- القدرة على استخدام البيانات الرقمية.
٩	*٠.٠٠٠٠	٤.٣٥٩	١.٠٢	٤	٦- تطبيق المعارف الرياضية والعلمية.
٧	*٠.٠٠٠٠	٦.٩٩٠	٠.٧٦	٤.٢٠	٧- المعرفة في بعض الأمور المتخصصة.
٨	*٠.٠٠٠٠	٦.٨١٥	٠.٧٥	٤.٠٥	٨- القدرة على التعبير.
١٠	٠.١١٦	١.٦٤٨	١.٣٥	٣.٥٠	٩- القدرات التحليلية والبحثية.
٤	*٠.٠٠٠٠	١١.٩٦١	٠.٥٩	٤.٦٠	١٠- تفهم المسؤوليات المهنية والأخلاقية.
			٠.٤٦	٤.٧١	ثانياً: المهارات التنظيمية:
٢	*٠.٠٠٠٠	١٩.٦١	٠.٤١	٤.٨٠	١- القدرة على العمل في فريق.
٤	*٠.٠٠٠٠	١٥.٠٧	٠.٤٨	٤.٦٥	٢- القدرة على تحديد وصياغة وحل المشاكل.
٣	*٠.٠٠٠٠	١٧.٦١	٠.٤٤	٤.٧٥	٣- إدارة الوقت.
٥	*٠.٠٠٠٠	١٤.٢٣	٠.٥٠	٤.٦٠	٤- الإلمام بالمهام الوظيفية.
١	*٠.٠٠٠٠	٢٢.٥٨	٠.٣٦	٤.٨٥	٥- جودة العمل ككل.
٦	*٠.٠٠٠٠	١١.٩٦	٠.٥٩	٤.٦٠	٦- مهارات العرض.
			٠.٥٣	٤.٦٣	ثالثاً: المهارات القيادية:
٢	*٠.٠٠٠٠	١١.٠٥	٠.٦٠	٤.٥٠	١- القدرة على تنظيم المهام.
١	*٠.٠٠٠٠	١٧.٦١	٠.٤٤	٤.٧٥	٢- القدرة على ترتيب أولويات العمل.
			٠.٦٠	٤.٦٠	رابعاً: الصفات الشخصية:
٥	*٠.٠٠٠٠	١٠.٢٨٣	٠.٥٨	٤.٣٥	١- الثقة بالنفس.
٥	*٠.٠٠٠٠	٩.٧٤٧	٠.٦٨	٤.٥٠	٢- الاستقلالية.
٤	*٠.٠٠٠٠	١٤.٢٣٦	٠.٥٠	٤.٦٠	٣- إدراك مواطن القوة والضعف.
٣	*٠.٠٠٠٠	١٢.٥٦٨	٠.٥٨	٤.٦٥	٤- الدوافع الذاتية.
١	*٠.٠٠٠٠	١٤.٢٢٦	٠.٥٥	٤.٧٥	٥- الإبداع.
٢	*٠.٠٠٠٠	١٠.٩٢٥	٠.٧١	٤.٧٥	٦- القدرة على الارتقاء إلى مستويات أفضل في الأداء الوظيفي.

يتضح من جدول (٧) اتفاق عينة الدراسة على المهارات التي يجب توافرها حيث كانت قيمة (T-Test) ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥) وقد جاءت المهارات التنظيمية في مقدمة هذه المهارات بمتوسط حسابي (٤.٧١) وانحراف معياري (٠.٤٦)، يليها المهارات القيادية بمتوسط حسابي (٤.٦٣) وانحراف معياري (٠.٥٣) ثم الصفات الشخصية (٤.٦٠) وانحراف معياري (٠.٦٠)، يليها المهارات المهنية بمتوسط حسابي (٤.٣٣) وانحراف معياري (٠.٧١).

ج- مدي رضا جهات التوظيف عن المهارات المتوافرة في خريجي كلية المجتمع بالخرج:

من نتائج التحليل الأحصائي الواردة في الجدول رقم (٨) اتضح للباحثين أن من أكثر (المهارات المهنية) التي حظيت برضا جهات التوظيف في أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج هي مهارات الاتصال بمتوسط حسابي (٤.٦٠) وانحراف معياري (٠.٥٠) والقدرة على تطبيق المعرفة بمتوسط حسابي (٤.٦٠) وانحراف معياري (٠.٥٠)، والإلمام بالتعامل مع الكمبيوتر بمتوسط حسابي (٤.٦٠) وانحراف معياري (٠.٥٩). أما أكثر (المهارات التنظيمية) التي نالت رضا جهات التوظيف هي القدرة على العمل في فريق بمتوسط حسابي (٤.٧٠) وانحراف معياري (٠.٤٧) والقدرة على تحديد وصياغة وحل المشاكل والألمام بالمهام الوظيفية بمتوسط حسابي (٤.٥٥) وانحراف معياري (٠.٥١). في حين أن من أهم (المهارات القيادية) هي القدرة على تنظيم المهام بمتوسط حسابي (٤.٥٠) وانحراف معياري (٠.٦٠)، كما جاءت القدرة على الإبداع كأحد أهم (الصفات الشخصية) في خريجي كلية المجتمع التي حظيت بقبول جهات التوظيف بمتوسط حسابي (٤.٥٠) وانحراف معياري (٠.٩٤).

جدول رقم (٨)

الإحصاءات الوصفية للمهارات المهنية والتنظيمية والقيادية والشخصية في الخريجين.

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير
			٠.٨٤	٤.٢٩	أولاً: المهارات المهنية :
١	*٠.٠٠٠	١٤.٢٣٦	٠.٥٠	٤.٦٠	١- مهارات اتصال (الخطابة-الكتابة - الإصغاء).
٢	*٠.٠٠٠	١٤.٢٣٦	٠.٥٠	٤.٦٠	٢- القدرة على تطبيق المعرفة.
٤	*٠.٠٠٠	١١.٠٥٢	٠.٦٠	٤.٥٠	٣- التفكير المنطقي.
٣	*٠.٠٠٠	١١.٩٦١	٠.٥٩	٤.٦٠	٤- الإلمام بالتعامل مع الكمبيوتر.
٦	*٠.٠٠٠	٥.٤٨٣	١.٠١	٤.٢٥	٥- القدرة على استخدام البيانات الرقمية.
١٠	*٠.٠٠٦	٣.١٠٧	١.١٥	٣.٨٠	٦- تطبيق المعارف الرياضية والعلمية.
٧	*٠.٠٠٠	٦.٢٤٢	٠.٧٨	٤.١٠	٧- المعرفة في بعض الأمور المتخصصة.
٨	*٠.٠٠١	٣.٩٢٨	١.١٢٥	٤.١٠	٨- القدرة على التغيير.
٩	*٠.٠٠٥	٣.٢١٤	١.٢٥	٣.٩٠	٩- القدرات التحليلية والبحثية.
٥	*٠.٠٠٠	٨.٨١٦	٠.٧٦	٤.٥٠	١٠- تفهم المسؤوليات المهنية والأخلاقية.
			٠.٥٩	٤.٥٢	ثانياً: المهارات التنظيمية :
١	*٠.٠٠٠	١٦.١٧٠	٠.٤٧	٤.٧٠	١- القدرة على العمل في فريق.
٢	*٠.٠٠٠	١٣.٥٨١	٠.٥١	٤.٥٥	٢- القدرة على تحديد وصياغة وحل المشاكل.
٦	*٠.٠٠٠	٨.٥٤٢	٠.٧٥	٤.٤٥	٣- إدارة الوقت.
٣	*٠.٠٠٠	١٣.٥٨١	٠.٥١	٤.٤٥٥	٤- الإلمام بالمهام الوظيفية.
٥	*٠.٠٠٠	٩.٤٤٨	٠.٦٨	٤.٤٥	٥- جودة العمل ككل.
٤	*٠.٠٠٠	١٠.٧٢٢	٠.٦٠	٤.٤٥	٦- مهارات العرض.
			٠.٦٠	٤.٤٧	ثالثاً: المهارات القيادية :
١	*٠.٠٠٠	١١.٠٥٢	٠.٦٠	٤.٥٠	١-القدرة على تنظيم المهام
٢	*٠.٠٠٠	١٠.٧٢٢	٠.٦١	٤.٤٥	٢-القدرة على ترتيب أولويات العمل
			٠.٧٣	٤.٤٤	رابعاً: الصفات الشخصية :
٤	*٠.٠٠٠	٨.٣٠٤	٠.٧٥	٤.٤٠	١-الثقة بالنفس.
٣	*٠.٠٠٠	١٠.٧٢٢	٠.٦٠	٤.٤٥	٢-الاستقلالية.
١	*٠.٠٠٠	١٣.٠٧٧	٠.٥١	٤.٥٠	٣-إدراك مواطن القوة والضعف.
٥	*٠.٠٠٠	٦.٨٩٩	٠.٨٧	٤.٣٥	٤-الدوافع الذاتية.
٢	*٠.٠٠٠	٧.٠٩٢	١.٩٤	٤.٥٠	٥-الإبداع.

يتضح من جدول (٨) رضا عينة الدراسة عن أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج حيث يتوافر فيه عدة مهارات من أهمها: (المهارات التنظيمية) بمتوسط حسابي (٤.٥٢) وانحراف معياري (٠.٥٩)، و(المهارات القيادية) بمتوسط حسابي (٤.٤٧) وانحراف معياري (٠.٧٣)، و(الصفات الشخصية) بمتوسط حسابي (٤.٤٤) وانحراف معياري (٠.٧٣)، و(المهارات المهنية) بمتوسط حسابي (٤.٢٩) وانحراف معياري (٠.٨٤). كما أكد على ذلك قيمة (T-Test) حيث كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥)

د-تقييم جهات التوظيف لخريجي كلية المجتمع بالخرج:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي كما تتضح من الجدول رقم (٩) رضا عينة الدراسة عن أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج، وذلك للعديد من الأسباب منها ملاءمة التخصص الدراسي لخريجي الكلية مع احتياجات سوق العمل بمتوسط حسابي (٤.٦٠) وانحراف معياري (٠.٦٨٠)، كما جاء أداء خريجي كلية المجتمع مماثل لأداء خريجي الكليات الأخرى المثيلة بمتوسط حسابي (٤.٥٠) وانحراف معياري (٠.٥١)، كما أن خريجي كلية المجتمع يتقدم بشكل واضح في الوظائف الإدارية داخل جهة التوظيف بمتوسط حسابي (٤.٤٥) وانحراف معياري (٠.٦٠)

جدول رقم (٩)

الإحصاءات الوصفية لتعامل جهة التوظيف مع الخريجين.

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير
			٠.٦٤٣	٤.٤٥	تعامل جهة التوظيف مع خريجي كلية المجتمع بالخرج.
٣	*٠.٠٠٠٠	١٣.٠٧٧	٠.٥١	٤.٥٠	١- تقييمك لخريجي كلية المجتمع بالمقارنة بخريجي الكليات الأخرى.
٦	*٠.٠٠٠٠	١٠.١٧٧	٠.٥٧٤	٤.٣٠	٢- تقييمك لأداء كلية المجتمع في إعداد خريجها للمنافسة في سوق العمل.
٤	*٠.٠٠٠٠	١٠.٧٢٢	٠.٦٠١	٤.٤٥	٣- من خلال تعاملك مع الجامعة في الفترة الأخيرة وقيم مدى استجابة الجامعة لاحتياجاتك في العمل.
٢	*٠.٠٠٠٠	١١.٠٥٢	٠.٦٠	٤.٥٠	٤- تقييمك لمدى تقدم خريجي كلية المجتمع من خلال الكادر الوظيفي داخل منشأتكم.
١	*٠.٠٠٠٠	١٠.٥١٤	٠.٦٨٠	٤.٦٠	٥- التخصص الدراسي للمتقدم للوظيفة.
٥	*٠.٠٠٠٠	٧.٠٩٤	٠.٨٨	٤.٤٠	٦- درجات الاختبار في المسابقة الوظيفية.

يتضح من جدول (٩) اتفاق عينة الدراسة على أن أداء خريجي كلية المجتمع يعد مناسباً لاحتياجات سوق العمل، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٤٥) وانحراف معياري (٠.٦٤٣). كما أكد على ذلك قيمة (T-Test) حيث كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥).

وفي ضوء ما سبق يتضح للباحثان أن خريجي كلية المجتمع بالخرج يتوافر فيهم الاعتبارات والمهارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند التعيين، وهو ما يثبت صحة الفرض الأول.

٢-٢-٥ الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول

المعوقات التي تؤثر على مستوى جودة خريجي كلية المجتمع بالخرج.

اتفقت عينة الدراسة على أن هناك بعض المعوقات التي قد تؤثر على جودة مستوى خريجي كلية المجتمع والفرص الوظيفية المتاحة لهم، وقد أكد على ذلك اختبار

(T-Test) حيث كانت قيمته ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥). وقد جاء من أهم هذه المعوقات عدم المراجعة الدورية للبرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية في ضوء احتياجات سوق العمل بمتوسط حسابي (٤.٧٥٠٠) وانحراف معياري (٠.٤٤٤٢٦)، وكذلك ضعف مستوى الطلاب المتقدمين للكلية من الثانوية العامة وعدم صرف مكافآت للطلاب بمتوسط حسابي (٤.٦٥٠٠) وانحراف معياري (٠.٤٨٩٣٦)، وكذلك عدم تفعيل التدريب الميداني بمتوسط حسابي (٤.٦٠٠٠) وانحراف معياري (٠.٥٠٢٦٢)، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

الإحصاءات الوصفية لمعوقات الفرص الوظيفية.

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير
			٠.٥٢٤٩٠	٤.٥٣٧٥	معوقات الفرص الوظيفية
٣	*٠.٠٠٠٠	١٥.٠٧٩	٠.٤٨٩٣٦	٤.٦٥٠٠	١- ضعف مستوى الطلاب المتقدمين للكلية من الثانوية العامة.
٨	*٠.٠٠٠٠	١٠.١٧٧	٠.٥٧١٢٤	٤.٣٠٠٠	٢- قلة الاهتمام الكافي من الجامعة بدور كلية المجتمع وخريجيهامقارنة بالكليات الأخرى.
٧	*٠.٠٠٠٠	١٠.٢٨٣	٠.٥٨٧١٤	٤.٣٥٠٠	٣- عدم ربط خطة واستراتيجية الكلية بالاحتياجات الوظيفية.
٥	*٠.٠٠٠٠	١٣.٥٨١	٠.٥١٠٤١٨	٤.٤٥٥٠٠	٤- عدم تمثيل مؤسسات الأعمال داخل مجالس الجامعة والكليات للوقوف على مستجدات ومتغيرات المجتمع باستمرار.
٦	*٠.٠٠٠٠	١٠.٧٢٢	٠.٦٠٤٨١	٤.٤٥٠٠	٥- قلة الاهتمام الكافي بعقد لقاءات توظف باستمرار بالكلية.
٢	*٠.٠٠٠٠	١٥.٠٧٩	٠.٤٨٩٣٦	٤.٦٥٠٠	٦- عدم صرف مكافآت لطلاب الكلية.
٤	*٠.٠٠٠٠	١٤.٢٣٦	٠.٥٠٢٦٢	٤.٦٠٠٠	٧- عدم تفعيل التدريب الميداني.
١	*٠.٠٠٠٠	١٧.٢٣٦	٠.٤٤٤٢٦	٤.٧٥٠٠	٨- عدم المراجعة الدورية للبرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية في ضوء احتياجات سوق العمل.

من الجدول رقم (١٠) يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٥%) فأقل في إجابات عينة الدراسة حول المعوقات التي تؤثر على مستوى جودة خريجي كلية المجتمع بالخرج، حيث كان مستوى المعنوية (sig=.000) وهو أقل من مستوى (٠.٠٥)، كما كان المتوسط العام لهذه المعوقات (٤.٥٣٧٥) وانحراف معياري (٠.٥٢٤٩٠)، وفي ضوء ذلك يتضح للباحثان صحة الفرض الثاني.

٥-٢-٣ الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول الآليات المقترحة التي تؤثر على مستوى جودة خريجي كلية المجتمع بالخرج:

أكدت عينة الدراسة على أن من أهم الآليات المقترحة لتحسين جودة مستوى خريجي كلية المجتمع بالخرج وتعزيز فرصهم الوظيفية المتاحة بسوق العمل السعودي هو تفعيل يوم المهنة بحيث يتم التعرف بالمهنة والتخصصات المطلوبة بسوق العمل بمتوسط حسابي (٤.٧٠٠٠) وانحراف معياري (٠.٤٧٠١٦)، والمراجعة الدورية للبرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية في ضوء احتياجات سوق العمل، وكذلك توفير وإعداد دورات تدريبية لإعادة تأهيل الخريجين للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل (٤.٦٥٠٠) وانحراف معياري (٠.٤٨٩٣٦)، ويتضح ما سبق من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١١) الإحصاءات الوصفية للآليات المقترحة لتحسين مستوى الخريجين .

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير
			٠.٥٤٠٧٧	٤.٥٨١٨	الآليات المقترحة لتحسين جودة مستوى خريجي كلية المجتمع بالخرج
١	*٠.٠٠٠٠	١٦.١٧٠	٠.٤٧٠١٦	٤.٧٠٠٠	١-تفعيل (يوم المهنة) بالكلية بحيث يتم التعريف بالمهن والتخصصات المطلوبة بالكلية ولسوق العمل من خلال عرض فرص العمل للخريجين.
٢	*٠.٠٠٠٠	١٥.٠٧٩	٠.٤٨٩٣٦	٤.٦٥٠٠	٢-توفير وإعداد دورات تدريبية لإعادة تأهيل الخريجين للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل.
١١	*٠.٠٠٠٠	٩.٤٤٨	٠.٦٨٦٣٣	٤.٤٥٠٠	٣-ربط خطة واستراتيجية الكلية بالاحتياجات الوظيفية.
٨	*٠.٠٠٠٠	١٠.١٠٠	٠.٦٨٦٣٣	٤.٥٥٠٠	٤-إنشاء مركز للتوظيف بالجامعة لإرشاد المتقدمين إلى الوظائف المتاحة لهم بالمجتمع المحلي.
١٠	*٠.٠٠٠٠	١٢.٧٠٤	٠.٥١٠٤٢	٤.٤٥٠٠	٥-تمثيل لمؤسسات الأعمال داخل مجالس الجامعة والكليات للوقوف على مستجدات ومتغيرات المجتمع باستمرار.
٧	*٠.٠٠٠٠	١٤.٢٣٦	٠.٥٠٢٦٢	٤.٦٠٠٠	٦-توفير أطر التعاون بين الكلية ومؤسسات الأعمال الحكومية والأهلية.
٦	*٠.٠٠٠٠	١١.٩٦١	٠.٥٩٨٢٤	٤.٦٠٠٠	٧-إعداد دليل للخريجين يشتمل على عناوين وبيانات مؤسسات الأعمال وكيفية الاتصال بهم للتعرف على الوظائف المتاحة في سوق العمل.
٥	*٠.٠٠٠٠	١.٨٢٦	٠.٥٠٢٦٢	٤.٦٠٠٠	٨-تفعيل التدريب الميداني لصفّل مهارات وقدرات الخريجين واحتكاكهم بالواقع العملي.
٣	*٠.٠٠٠٠	١٥.٠٧٩	٠.٤٨٩٣٦	٤.٦٥٠٠	٩-المراجعة الدورية للبرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية في ضوء احتياجات سوق العمل.
٩	*٠.٠٠٠٠	١٣.٥٨١	٠.٥١٠٤٢	٤.٥٥٠٠	١٠-تطوير البيئة التعليمية بالكلية لما لها من دور في تنمية مهارات الخريجين.
٤	*٠.٠٠٠٠	١٤.٢٣٦	٠.٥٠٢٦٢	٤.٦٠٠٠	١١-اتجاه الكلية للحصول على الاعتماد الأكاديمي من منظمة عالمية معروفة.

من الجدول رقم (١١) يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٥%) فأقل في إجابات عينة الدراسة حول الآليات المقترحة لتحسين جودة خريجي كلية المجتمع بالخرج حيث كان مستوي المعنوية ($\text{sig}=0.000$) وهو أقل من مستوى (٠.٠٥)، كما كان متوسط العام لهذه المعوقات (٤.٥٨١٨) وانحراف معياري (٠.٥٤٠٧٧)، كما جاءت قيمة (T-Test) ذات دلالة إحصائية عند مستوي أقل (٠.٠٥) وفي ضوء ذلك يتضح للباحثان صحة الفرض الثالث.

٥-٢-٤ الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة في ضوء متغير طبيعة ملكية جهة التوظيف:

لاختبار هذا السؤال تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت) للاستبانة حسب متغير طبيعة ملكية جهة التوظيف وفقاً للجدول التالي:

جدول رقم (١٢)

حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) لاختبار أثر طبيعة ملكية جهة التوظيف على مدى الرضا عن أداء الخريجين

جهة التوظيف	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
جهة حكومية	٦٠	٤.٥١	٠.٦٢	٠.٥٨	٠.٧٣
جهة قطاع خاص	٢٠	٤.٢٢	٠.٧٣		

دال حيث قيمة (ت) الجدولية عند مستوي معنوية ($\alpha \leq 0.05 = 3.87$)

يتضح من خلال الجدول رقم (١٢) أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية، مما يشير إلى عدم وجود فروق في إجابات جهات التوظيف تبعاً لمتغير طبيعة ملكية جهة التوظيف على مستوي الرضا عن أداء خريجي كلية المجتمع، وهو ما يشير إلى الاتفاق بشكل عام بين جهات التوظيف الحكومية والخاصة عن وجود تحسن في أداء الخريجين، ولعل ذلك يرجع من وجهة الباحثين إلى حصول الكلية على الاعتماد الأكاديمي من منظمة (CEO) الأمريكية فضلاً عن الجهود المبذولة في الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني وتحديث المعامل واستخدام السبورات الذكية كل ذلك ساهم في

تحسين أداء الخريجين. ممّا سبق يتضح للباحثين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٥%) بين إجابات عينة الدراسة في ضوء متغير طبيعة ملكية جهة التوظيف.

٥-٣ المؤشرات الكمية لقياس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين

من أهم المؤشرات التي اعتمد عليها الباحثان في قياس رضا جهات التوظيف عن أداء خريجي كلية المجتمع هي نسبة ما تم توظيف من الخريجين إلى إجمالي عدد الخريجين ونسبة المتدربين ويوضح الجدول التالي هذه النسب:

جدول رقم (١٣)

بعض المؤشرات الكمية لقياس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين

البرنامج	نسبة ما تم توظيف من الخريجين	نسبة المتدربين
قسم إدارة الأعمال		
برنامج المحاسبة	٨١.٥ %	١٠٠ %
برنامج إدارة مكتبية	٩٣.٧٥ %	١٠٠ %
قسم اللغة الإنجليزية		
برنامج اللغة الإنجليزية	٨٣.٣٣ %	١٠٠ %
قسم الحاسب الآلي		
برنامج البرمجة	٩٠ %	١٠٠ %
برنامج الشبكات	٧٠ %	١٠٠ %

في ضوء الجدول رقم (١٣) يتضح ارتفاع نسبة ما تم توظيفه من خريجي البرامج الأكاديمية بكلية المجتمع وهو ما يعد مؤشر على حاجة سوق العمل لهذه التخصصات كما يعكس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين. كما يتضح ارتفاع نسبة المتدربين من البرامج الأكاديمية في مؤسسات الأعمال وهو ما يعكس إدراك تلك المؤسسات لأداء الخريجين.

القسم السادس النتائج والتوصيات

٦- ١ النتائج:

تتمثل أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

١- يُعد قياس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين أحد المؤشرات التي تعتمد عليها معايير الاعتماد الأكاديمي لتقييم جودة المؤسسات التعليمية حيث يعكس مستوي أداء الخريجين وما يتمتعون به من مهارات ومدى الحاجة إلى تخصصاتهم في سوق العمل والفرص الوظيفية المتاحة للخريجين.

٢- تعتمد جهات التوظيف في تعيين الخريجين على عدة اعتبارات من أهمها: اعتبارات عامة مثل: سمعة الجامعة التي تخرج منها المتقدم للوظيفة، والدرجة العلمية، والمعدل التراكمي ، وتوصية من أحد أعضاء هيئة التدريس بحسن المعاملة والخلق، ودرجات الاختبار في المسابقة الوظيفية التي تعقدتها جهة التوظيف، والحاجة الماسة لملئ الوظيفة الشاغرة، وكذلك اعتبارات متعلقة بالمقدم للوظيفة مثل: المهارات المهنية ، والتنظيمية، والقيادية، الشخصية ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (Abdullah Al-Mutaini et al.2014) حيث أكدت على إهتمام أصحاب الأعمال عند توظيف الخريجين بالمعرفة والمهارات ،والقدرة على العمل ضمن فريق متكامل.

٣- هناك اتفاق بين عينة الدراسة بشأن مستوي الرضا عن أداء خريجي كلية المجتمع بالخرج، فقد بلغ متوسط الرضا عن ملاءمة التخصص الدراسي للخريجين لاحتياجات سوق العمل (٤.٦٠) ، كما بلغ مستوي أدائهم بالمقارنة بخريجي الكليات الأخرى (٤.٥٠) ، في حين بلغ متوسط تقدمهم في الوظائف الإدارية داخل جهة التوظيف (٤.٤٥).

٤- يتوافر في خريجي كلية المجتمع الاعتبارات والمهارات التي تؤهله للالتحاق بسوق العمل وتعزز من فرصه الوظيفية، فقد أظهرت نتائج الدراسة رضا جهات التوظيف عن مهاراتهم التنظيمية بمتوسط حسابي (٤.٥٢) ومهاراتهم القيادية بمتوسط حسابي (٤.٤٧)، وصفاتهم الشخصية بمتوسط حسابي (٤.٤٤) ومهارتهم المهنية بمتوسط حسابي (٤.٢٩) ، وهو ما يتفق مع دراسة (عبد

الرحمن ومليجي، وغنيم، ٢٠١١م) حيث توصلت إلى أن خريجي كلية المجتمع يتمتعون ببعض المهارات المهنية (مهارات الإتصال والقدرة على استخدام الحاسب الآلي)، والشخصية (الثقة بالنفس، والدوافع الذاتية) التي تؤهلهم للإلتحاق بسوق العمل وهو ما يعكس تحسن مستوي رضا جهات التوظيف عن الخريجين. وهو ما يثبت صحة الفرض الأول.

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) في آراء عينة الدراسة حول المعوقات التي قد تؤثر على مستوي جودة خريجي كلية المجتمع ومدى توافر فرصهم الوظيفية، وقد جاء من أهم هذه المعوقات عدم المراجعة الدورية للبرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية في ضوء احتياجات سوق العمل بمتوسط حسابي (٤.٧٥٠٠)، وكذلك ضعف مستوي الطلاب المتقدمين للكلية من الثانوية العامة وعدم صرف مكافآت للطلاب بمتوسط حسابي (٤.٦٥٠٠)، وكذلك عدم تفعيل التدريب الميداني بمتوسط حسابي (٤.٦٠٠٠) وهو ما يتفق مع دراسة (الفكي، ٢٠١٣) التي توصلت إلى أن عدم تطوير المناهج الدراسية وعدم إستجابتها للتغيرات في البيئة المحيطة يؤثر سلبا على كفاءة خريجي البرامج المحاسبية بالجامعات السعودية وهو ما يثبت صحة الفرض الثاني.

٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) في آراء عينة الدراسة حول الآليات المقترحة لتحسين مستوي جودة خريجي كلية المجتمع بالخروج وتعزيز الفرص الوظيفية المتاحة لهم في سوق العمل، وقد جاء من أهم هذه الآليات تفعيل يوم المهنة بحيث يتم التعرف بالمهن والتخصصات المطلوبة بسوق العمل بمتوسط حسابي (٤.٧٠٠٠)، والمراجعة الدورية للبرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية في ضوء احتياجات سوق العمل، وكذلك توفير وإعداد دورات تدريبية لإعادة تأهيل الخريجين للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل (٤.٦٥٠٠)، ويتفق ذلك مع دراسة (السرطان، ٢٠١٣) التي أكدت على أن تركيز الجامعات السعودية على التحسين والتطوير المستمر لجودة التعليم من خلال المراجعة الدورية للبرامج الأكاديمية والدورات التأهيلية للطلاب سوف ينعكس على ملاءمة مخرجات الجامعة لإحتياجات سوق العمل وهو ما يثبت صحة الفرض الثالث.

٧- لا يؤثر نوع ملكية جهة التوظيف في مستوى الرضا عن أداء الخريجين وهو ما يشير إلى اهتمام جهات التوظيف بضرورة توافر مجموعة من الاعتبارات والمهارات المهنية والتنظيمية والقيادية والشخصية وهو ما يتفق مع دراسة (علاء الدين، عطية، ٢٠١٤) حيث أكدت على أن البرامج الأكاديمية تسعى إلى الحصول على مزايا تنافسية من خلال إكساب الطلاب المعارف والمهارات التي تمكنهم من الإلتحاق بسوق العمل وهو ما يثبت صحة الفرض الرابع.

٢-٦ التوصيات:

على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في كل من الدراسة النظرية والميدانية يوصى الباحثان بما يلي:

١- ضرورة أن تكون عملية قياس رضا جهات التوظيف عملية مستمرة وليس فعلاً استثنائياً يجري لمرة واحدة أو خلال فترات متباعدة للوقوف على آرائهم في مستوى جودة الخريجين، ومدى قدرتهم على تلبية احتياجات سوق العمل.

تتلخص آلية التنفيذ فيما يلي:

إنشاء وحدة داخل كل جامعة يكون مهمتها إستطلاع آراء جهات التوظيف في خريجي الجامعة والوقوف على المهارات التي يتطلبها سوق العمل في الخريجين بما ينعكس على تحسين مستوى رضا جهات التوظيف عن الخريجين.

٢- تفعيل يوم المهنة بالكلية حيث يتيح للخريجين فرص التعرف على مؤسسات الأعمال والوظائف المتاحة بها ومتطلبات هذه الوظائف. كما يتيح لجهات التوظيف انتقاء أفضل الخريجين من ذوي المهارات والخبرات.

تتلخص آلية التنفيذ فيما يلي:

زيادة الاهتمام بتوعية الطلاب وجهات التوظيف بأهمية يوم المهنة وضرورة المشاركة فيه لما له من آثار إيجابية على الخريجين وجهات التوظيف. توفير دورات تدريبية لإعادة تأهيل الخريجين للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل.

تتلخص آلية التنفيذ فيما يلي:

إنشاء وحدة ذات طابع خاص بالجامعة يكون مهمتها تقديم دورات تأهيلية للخريجين قبل الإلتحاق بسوق العمل

٣- ربط خطة واستراتيجية الكلية بالاحتياجات الوظيفية.

تتلخص آلية التنفيذ فيما يلي:

الاهتمام بتفعيل المجلس الاستشاري داخل كل كلية وهو ما يتيح للكلية التعرف على آراء جهات التوظيف في جودة برامجها الأكاديمية
٤- إعداد دليل بالوظائف المتاحة في سوق العمل يشتمل على عناوين وبيانات مؤسسات الأعمال التي لديها فرص وظيفية مناسبة لخريجي الكلية وكيفية تواصل الخريجين معها.

تتلخص آلية التنفيذ فيما يلي:

إنشاء مركز للتوظيف بالجامعة لإرشاد الخريجين بالوظائف المتاحة بالمجتمع المحلي وخلق نوع من التواصل بين الخريجين وجهات التوظيف.
٥- تفعيل التدريب الميداني لصقل مهارات وقدرات الخريجين واحتكاكهم بالواقع العملي.

تتلخص آلية التنفيذ فيما يلي:

زيادة عدد ساعات التدريب الميداني للطلاب وإعداد تقارير دورية عن مدى تقدمهم في جهة التدريب.
٦- الاتجاه للحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني وهو ما يعزز سمعة الكلية لدى جهات التوظيف، ويشير إلى كفاءة جودة أداء الخريجين حيث تحرص مؤسسات الاعتماد على تحقيق جودة البيئة التعليمية بشكل عام.

تتلخص آلية التنفيذ فيما يلي:

- الإهتمام بتقديم ورش العمل في مجال جودة التعليم لكل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب .
- الاهتمام بنشر ثقافة جودة التعليم في الكلية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين بالكلية والاتجاه لتطبيق مؤشرات الأداء والمقارنات المرجعية (KPIs) لضمان جودة المخرجات التعليمية وإعداد خريجين قادرين على المنافسة في سوق العمل.

٧- ضرورة اهتمام الجامعة بالتنسيق مع الجهات ذات الاختصاص بسوق العمل (مكاتب العمل، جهات التوظيف) لاستحداث التخصصات المطلوبة في سوق العمل، والتي تخدم المجتمع المحلي.

تتلخص آلية التنفيذ فيما يلي:

تفعيل دور المجالس الاستشارية بالجامعة، وتفعيل الزيارات الميدانية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس لجهات التوظيف.

٨- إنشاء قاعدة بيانات لخريجي الجامعة بحيث تكون مربوطة بشبكة معلومات تستفيد منها جهات التوظيف في انتقاء الخريجين المتميزين.

تتلخص آلية التنفيذ فيما يلي:

إنشاء موقع للخريجين على شبكة الإنترنت بحيث يتيح لهم إمكانية التحديث المستمر في البيانات الخاصة بهم على أن يتم ربط هذا الموقع بجهات التوظيف التي لديها فرص عمل تتناسب مع مؤهلات الخريجين.

٩- المراجعة الدورية للبرامج الأكاديمية في ضوء رؤيتها المستقبلية لاحتياجات سوق العمل.

تتلخص آلية التنفيذ فيما يلي:

- تمثيل جهات التوظيف بالمجالس الاستشارية بالأقسام العلمية مع ضرورة تفعيل دورها للوقوف على مدي مواكبة البرامج الأكاديمية لإحتياجات سوق العمل.
- الاهتمام بمتطلبات وإحتياجات سوق العمل عند صياغة رؤية ورسالة البرامج الأكاديمية.

١٠- الاهتمام بتأهيل أعضاء هيئة التدريس من خلال توفير برامج تدريبية متطورة لهم وتوجيههم نحو التعلم الإلكتروني والابتعاد عن أساليب وطرائق التدريس التقليدية لضمان جودة مستوي الخريجين وتعزيز فرصهم الوظيفية في سوق العمل.

تتلخص آلية التنفيذ فيما يلي:

ضرورة توفير المزيد من الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في طرائق ومناهج التدريس الحديثة وتسهيل فرص مشاركتهم في هذه الدورات.

٣-٦ مجالات لبحوث مستقبلية:

- يري الباحثان في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج وجود العديد من المجالات التي يمكن أن تشكل أساساً لبحوث مستقبلية، ومن أهمها ما يلي:
- ١- توسيع عينة الدراسة لتشمل عدد من الكليات بجامعة سلمان بن عبد العزيز، أو المقارنة مع إحدى الجامعات بالدول العربية أو الخليجية ذات الظروف المتشابهة من أجل تأكيد أو دحض نتائج هذه الدراسة.
 - ٢- استخدام مقاييس بديلة لقياس رضا جهات التوظيف عن أداء الخريجين مثل: (المقاييس الكمية و نموذج القياس المتوازن للأداء BSC).
 - ٣- دراسة العلاقة بين تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي وجودة مخرجات العملية التعليمية من منظور كل من أعضاء هيئة التدريس وجهات التوظيف.

٧- المراجع

١-٧ المراجع باللغة العربية:

١. إبراهيم، أطفاف رمضان، (٢٠١٤م)، "مخرجات التعلم للبرامج الأكاديمية في جامعة عدن وأقعها ومأمولها من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس والطلبة المتوقع تخرجهم"، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، المجلد السابع، العدد (١٥)، ص ١٣٧.
٢. أحمد، ريهام مصطفى أحمد، (٢٠١٢م)، "توظيف التعليم الإلكتروني لتحقيق معايير الجودة في العملية التعليمية"، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، العدد (٢٩)، ص ص ١-٢٠.
٣. الحدابي، دواد عبد الملك، عكاشة، محمود فتحي، (٢٠٠٨م)، "واقع الإعداد المهني للطلبة في برامج جامعة العلوم والتكنولوجيا وتلبيته لمتطلبات سوق العمل". *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، العدد الأول، ص ص ١٠٨-١٢٠.
٤. الحربي، محمد، (٢٠٠٨م)، "المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل" بالمملكة العربية السعودية، *وزارة التعليم العالي، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم إدارة التربية*.
٥. الحسينة، سليم، (٢٠٠٩م)، "مدي رضا طلبة كلية الاقتصاد في جامعة حلب عن مستوى الأداء الإداري والأكاديمي لكليتهم" -دراسة مسحية، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، المجلد (٢٥)، العدد الثاني، ص ص ٢٨٥-٣١٢.
٦. السرحان، عطا الله بن فهد، (٢٠١٣م)، "أثر تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي على تسويق مخرجات التعليم في الجامعات السعودية"، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، المجلد السادس، العدد (١٣)، ص ص ١-١٧.
٧. العقيلي، عمر وصفي، (٢٠٠١م)، "المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة"، عمان، دار وائل، ص ١٥.
٨. الفلكي، الفاتح الأمين عبد الرحيم، (٢٠١٤م)، "تصور مقترح لتطبيق معايير التعلم المحاسبي ودورها في ضبط جودة مناهج المحاسبة في الجامعات

- السعودية"، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، المجلد السابع، العدد (١٦)، ص ص ١١٠-١٣٨.
٩. المرحاشة، محمد عبود. (٢٠١١م). "تقييم الأداء الجامعي في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر العاملين الإداريين في جامعة آل البيت"، *بحث مقدم إلى المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي وجامعة الزقاة الخاصة، الأردن*، ١٠-١٢/٥/٢٠١١م.
١٠. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، "مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية"، (الاستراتيجيات-السياسات-الآليات)، المنامة، مملكة البحرين.
١١. بركة، باكيناز، (٢٠١٣م)، "رضا المستفيدين كمدخل لإدارة الجودة الشاملة بالجامعات بالتطبيق على جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا" -مصر، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، المجلد السادس، العدد (١٢)، ص ص ٥٥-٧٧.
١٢. ضوة، هاني (٢٠٠٧م)، "الفجوة بين التخصصات الدراسية وسوق العمل"، محيط شبكة الإعلام العربي، سبتمبر، ٢٠١٠م.
١٣. عبد الرحمن، محمد المهدي، مليجي، مجدي مليجي عبد الحكيم، غنيم أحمد فوزي، (٢٠١١)، "إحتياجات سوق العمل ومخرجات الجامعة"، *الخطة الاستراتيجية جامعة سلمان بن عبد العزيز*، ص ص ١٥-٢٦.
١٤. عبد الله، سليمان زكريا سليمان، (٢٠١٤م)، "مستوي أداء الجامعات السودانية في ضوء معايير الجودة دراسة استطلاعية لوجهة نظر طلاب وطالبات جامعتي بخت الرضا وكردفان السودانية"، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، المجلد السابع، العدد (١٧)، ص ص ٥١-٨٤.
١٥. عزام، زكريا أحمد محمد، (٢٠١٤م)، "دور مؤسسات التعليم العالي في تطوير جودة مخرجات الخدمات التعليمية في الجامعات الأردنية"، *المجلة العربية لضمان الجودة*، المجلد السابع، العدد (١٧)، ص ص ١٤٢-١٦٠.
١٦. علاء الدين، زهران، عطية خالد، (٢٠١٣)، "التخطيط الاستراتيجي كمدخل لتطوير برامج التعليم المحاسبي"، *المجلة العربية للمحاسبة*، المجلد السادس عشر، العدد الثاني، ديسمبر، ص ٤٦.

١٧. قوي ، بوحنية وآخرون ،(٢٠١١م)، "إمكانات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي دراسة حالة الجزائر" ، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الدولي الأول لضمان جودة التعليم العالي المنعقد خلال الفترة من ١٠-١٢/٥/٢٠١١م ، جامعة الزرقاء،الأردن.

١٨. مجيد، سوسن ومحمد زيادات،(٢٠٠٨م)، "الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام والجامعي" ، عمان ،دار صفاء للنشر والتوزيع.

١٩. محمد ، عبد اللطيف مصلح ،(٢٠١٤م)، "مدي تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي اليمني" ، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي* ،المجلد السابع ،العدد (١٦) ، ص ص ٣-٤٩.

٢٠. نصير، أمل (٢٠١١م)، "التعليم العالي في الأردن بين الاتجازات والتحديات"، موقع زاد الأردن: <http://jordanzad.com>

٢-٧ المراجع باللغة الانجليزية:

- 1- Abdullah Al-Mutairi, Kamal Naser&Muna Saeid.2014. Employability Factors of Business Graduates in Kuwait: Evidence From an Emerging Country.*International Journal of Business and Management*.9(10):49-61.
- 2- Balaceanu,C.,Zaharia,V.,Tilea,D.,M.,Apostol .Dogaru,M.(2013).Questionnaire on Analyzing the degree of Satisfaction Regarding the Professional Skills of the Graduates as Perceived from the Employers,Perspective.*International Journal of Academic Research in Economics and Management Science*.2(1):261-278.
- 3- Budic Hrvoje.2011.Importance and Application of Test Method in the Process of Determining Student,s Satisfaction With the Quality of Eductional Services The Quality of Eductional Services International *Journal of Management Journal*.Vol(3),PP.368-375.
- 4- Elie, M.,Mirna,S.,and Boushra,C.(2009).A Pilot Study of University Professor and Student,s Perception Regarding Accreditation of Business Schools in Lebanon *International Journal of Business Research*.9 (2):129-143.
- 5- El-Sakran,Th.,&Awad,A.2012.Voices From the United Arab Emirates:Engineering Graduates, Labor Market Requisite

- Competencies *American Journal of Engineering Education*.3(2):105-114.
- 6- Gerbrand Tholen.2014.Graduate Employability and Educational Context: a Comparison between Great Britain and the Netherlands. *British Educational Research Journal*.40(1):1-17.
 - 7- Hussey Trevor, and Patrick Smith.2010.The Trouble With Higher Education.New York.Routledge Group .
 - 8- Klibi,M.,&Oussii,A.2013.Skills and Attributes Needed for Success in Accounting Career:Do Employers Expectations Fit With Students, Perceptions?Evidence From Tunisia.*International Journal of Business and Management*.8(8):118-132.<http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v8N8.118>.
 - 9- Mona Faisal Al-Qahtani, Rawan Almansour, Abier Alharbi,Maha Aljasser,and Haifa Alsunaid.2013.Employer Perception of Work-Force Preparation of the Graduate of the Health Information Management and Technology Program.*Journal of American Science*.9(12):282-286. available at: <http://www.jofamericanscience.org>.
 - 10-Naidoo,J.,Jackling,B.,Oliver,B.,&Prokofieva,M.2011.Identifying Employment Expectation –Performance Gaps of Early Career Accounting Graduates.Retrieved From.<http://mams.rmit.edu.au/ztct5ymtl0ht.pdf>.
 - 11-Pan, P., and Perera, H. 2012. Market relevance of university accounting programs: Evidence from Australia, *Accounting Forum*. 36: 91– 108
 - 12-Stephanie C.Payne ,Allison L.Cook and Ismael Diaz.2012.Understanding Childcare Satisfaction and its effect on Workplace Outcomes:The Convenience Factor and Workplace Outcomes:The Convenience Factor and the Mediating role of Work-Family Conflict.*Journal Occupational and Organizational Psychology*.85:225-244.

٨- ملاحق البحث
١/٨ ملحق (١) قائمة الاستقصاء



جامعة سلمان بن عبد العزيز
كلية المجتمع بالخرج

قائمة استقصاء حول موضوع عنوانه:

"قياس مدي رضا جهات التوظيف السعودية عن خريجي جامعة سلمان بن عبد
العزيز كمدخل لتحسين الفرص الوظيفية لخريجي الجامعة -دراسة حالة كلية
المجتمع بالخرج"

فريق البحث

د/ مجدي مليجي عبد الحكيم

مدرس بقسم المحاسبة-كلية التجارة جامعة بنها-
ومعار حاليا لجامعة سلمان بن عبد العزيز

د/ سعيد بن نزال العنزي

الأستاذ المشارك وعميد كلية المجتمع
بالخرج-جامعة سلمان بن عبد العزيز

١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

...../ **سعادة الأستاذ الفاضل** /

(السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يقوم الباحثان بإجراء دراسة ميدانية تهدف بشكل عام إلى قياس رضا جهات التوظيف السعودية سواء أكانت جهات حكومية أم جهات قطاع خاص عن مستوى خريجي جامعة سلمان بن عبد العزيز من خلال دراسة حالة لخريجي كلية المجتمع بالخرج من الأقسام العلمية الثلاثة قسم إدارة الأعمال (برنامج المحاسبة وبرنامج الإدارة المكتبية)، قسم اللغة الإنجليزية وقسم الحاسب الآلي (برنامج البرمجة - برنامج الشبكات)، وذلك لتحديد نقاط الضعف والقوة في جودة الخريجين والعمل على وضع آليات محددة لتحسين الفرص الوظيفية المتاحة للخريجين إضافة إلى تحسين رضا جهات التوظيف عن خريجي الكلية، وذلك في إطار اهتمام الكلية بمتطلبات الجودة والاعتماد.

ونظراً لأن قيمة البحث العلمي لا تتحقق إلا من خلال ربط الجوانب العلمية بالجوانب العملية، لذلك يحاول الباحثان من خلال هذه القائمة التعرف على وجهة نظر سيادتكم في هذا المجال، حيث تمثل إجاباتكم أحد الدعائم الأساسية للبحث وما يسفر عنه من نتائج.

ويؤكد الباحثان لسيادتكم أن كل ما تقدمونه من آراء ووجهات نظر سيحظى بالسرية التامة، ولن يستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط علمًا بأن نتائج البحث ستكون تحت طلب سيادتكم في أي وقت إذا رغبتم في ذلك، ويشكر الباحثان لسيادتكم تعاونكم الصادق معهما، واستجاباتكم الكريمة للعمل على خدمة البحث العلمي، كما يعتذر على ما قد يسببه لكم من مشقة وتضحية بجزء ثمين من الوقت لاستيفاء هذا الاستقصاء راجياً من الله عز وجل أن يجزيكم خير الجزاء.

شاكرون حمس اسجاباتكم وتعاونكم، وتقبلوا شكرنا وتقديرنا

الباحثان

الجزء الأول البيانات العامة:

فيمًا يلي مجموعة من البيانات والمعلومات فضلاً ضع إشارة (٧) في المكان الذي يتفق وإجابتك، وكتابة الإجابات الأخرى في المكان المخصص:

- ١- الاسم: (اختياري).....
- ٢- العنوان:
- ٣- نوع الملكية:

- خاص.
- حكومي.

٤- نوع النشاط:

- صناعي.
- تجاري.
- خدمي.
- أخرى.

٤- الدرجة العلمية المناسبة للخريج للالتحاق بالعمل لدى منشآتكم:

- دبلوم.
- بكالوريوس.
- ماجستير أو شهادة مهنية.
- دكتوراه.
- لا يوجد طلبات محددة.
- أخرى.

٦- التخصصات التي تحتاجها طبيعة العمل بمنشآتكم هي:

- المحاسبة.
- إدارة الأعمال.
- التسويق.
- البرمجة.
- الشبكات.
- اللغة الإنجليزية.
- أخرى.

٧- الوظائف التي قد يشغلها خريجو كلية المجتمع عند العمل بمنشآتكم هي:

- إداري.
- فني.
- مشرف.

٨-مدة التحاق خريجي كلية المجتمع في المتوسط للعمل بمنشآتكم هي:

- أقل من (٦) شهور.
- من (٦) شهور إلى (١٢) شهر.
- (٢) إلى (٤) سنوات.
- أخرى.

٩-أي من الوسائل التالية التي تُعد أكثر استخدامًا في التوظيف بمنشآتكم:

- إعلانات الجرائد.
- لقاءات التوظيف.
- خدمات التوظيف بالجامعة.
- استقبال طلبات التوظيف بشكل مباشر من الراغبين بالعمل لدى منشآتكم.
- مكاتب الموظفين.
- الموقع الإلكتروني للمنشأة.
- أخرى.

الجزء الثاني: محاور الاستبانة:

المحور الأول: الاعتبارات والمهارات التي تهتم بها جهات التوظيف عند تعيين الخريجين ومدى توافرها في خريجي كلية المجتمع بالخرج:

السؤال الأول: يتوقف اتخاذ قرار بالتعيين على عدة اعتبارات، من فضلك حدد درجة أهمية الاعتبارات التالية عند التعيين لدى منشآتكم:

الاعتبارات	درجة الأهمية	هام جدا	هام	محايد	غير هام	عديم الأهمية
١- سمعة الجامعة.						
٢- الدرجة العلمية.						
٣- المعدل التراكمي للدرجة العلمية.						
٤- توصية من أعضاء هيئة التدريس.						
٥- الخبرة العملية.						
٦- التخصص الدراسي للمتقدم للوظيفة.						
٧- درجات الاختبار في المسابقة الوظيفية.						
٨- حاجة المؤسسة لمليء الوظيفة الشاغرة						
٩- أخرى (من فضلك أذكرها)						
.....						

السؤال الثاني: تهتم منشآت الأعمال بضرورة توافر عدة مهارات عند اختيار العاملين لديها من فضلك حدد درجة أهمية توافر المهارات التالية عند التعيين لدى منشآتكم:

المهارات	درجة الاهمية	هام جدا	هام	هام	محايد	غير هام	عديم الاهمية
أولاً: المهارات المهنية:							
1- مهارات الاتصال (الخطابة -الكتابة - الإصغاء).							
2- القدرة على تطبيق المعرفة.							
3- التفكير المنطقي.							
4- الإلمام بالتعامل مع الكمبيوتر.							
5- القدرة على استخدام البيانات الرقمية.							
6- تطبيق المعارف الرياضية والعلمية.							
7- المعرفة في بعض الأمور المتخصصة.							
8- القدرة على التعبير.							
9- القدرات التحليلية والبحثية.							
10- تفهم المسؤوليات المهنية والأخلاقية.							
ثانياً: المهارات التنظيمية:							
1- القدرة على العمل في فريق.							
2- القدرة على تحديد وصياغة وحل المشاكل.							
3- إدارة الوقت.							
4- الإلمام بالمهام الوظيفية.							
5- جودة العمل ككل.							
6- مهارات العرض.							
ثالثاً : المهارات القيادية :							
1- القدرة على تنظيم المهام.							
2- القدرة على ترتيب أولويات العمل.							
رابعاً:الصفات الشخصية :							
1-الثقة بالنفس.							
2-الاستقلالية.							
3-إدراك مواطن القوة والضعف.							
4-الدوافع الذاتية.							

المهارات	درجة الأهمية	هام جدا	هام	محايد	غير هام	عديم الأهمية
	٥-الإبداع.					
	٧-القدرة على الارتقاء إلى مستويات أفضل في الأداء الوظيفي.					

السؤال الثالث: من خلال مقابلات سعادتم مع خريجي كلية المجتمع، من فضلك حدد مدى رضاك عنهم من حيث توافر المهارات التالية :

المهارات	درجة الأهمية	راضى جدا	راضى	محايد	غير راضى	غير راضى تماما
أولا :المهارات المهنية :						
	١- مهارات اتصال (الخطابة -الكتابة - الإصغاء).					
	٢- القدرة على تطبيق المعرفة.					
	٣- التفكير المنطقي.					
	٤- الإلمام بالتعامل مع الكمبيوتر.					
	٥- القدرة على استخدام البيانات الرقمية.					
	٦- تطبيق المعارف الرياضية والعلمية.					
	٧- المعرفة في بعض الأمور المتخصصة.					
	٨- القدرة على التغيير.					
	٩- القدرات التحليلية والبحثية.					
	١٠- تفهم المسؤوليات المهنية والأخلاقية.					
ثانيا :المهارات التنظيمية :						
	١- القدرة على العمل في فريق.					
	٢- القدرة على تحديد وصياغة وحل المشاكل.					
	٣- إدارة الوقت.					
	٤- الإلمام بالمهام الوظيفية.					
	٥- جودة العمل ككل.					
	٦- مهارات العرض.					

المهارات					درجة الأهمية
غير راضى تماماً	غير راضى	محايد	راضى	راضى جداً	
					ثالثاً: المهارات القيادية :
					١- القدرة على تنظيم المهام.
					٢- القدرة على ترتيب أوليات العمل.
					رابعاً: الصفات الشخصية :
					١- الثقة بالنفس.
					٢- الاستقلالية.
					٣- إدراك مواطن القوة والضعف.
					٤- الدوافع الذاتية.
					٥- الإبداع.

المحور الثاني: تقييم جهات التوظيف لخريجي كلية المجتمع بالخرج : في ضوء تعامل سيادتكم مع خريجي كلية المجتمع بالخرج من فضلك حدد درجة تقييمك لأدائهم في العمل بمنشآتكم :

الاعتبارات					درجة الأهمية
ضعيف جداً	ضعيف	محايد	جيد	ممتاز	
					١- تقييمك لخريجي كلية المجتمع بالمقارنة بخريجي الكليات الأخرى.
					٢- تقييمك لأداء كلية المجتمع في إعداد خريجها للمنافسة في سوق العمل.
					٣- من خلال تعاملك مع الجامعة في الفترة الأخيرة قيم مدى استجابة الجامعة لاحتياجاتك في العمل.
					٤- تقييمك لمدى تقدم خريجي كلية المجتمع من خلال الكادر الوظيفي داخل منشآتكم.

					٥- التخصص الدراسي للمتقدم للوظيفة.
					٦- درجات الاختبار في المسابقة الوظيفية.

المحور الثالث: المعوقات (نقاط الضعف) التي تؤثر على جودة مستوى خريجي كلية المجتمع بالخرج (رؤية جهات التوظيف - رؤية كلية المجتمع بالخرج) وتحد من الفرص الوظيفية المتاحة لهم بسوق العمل السعودي.

حدد من وجهة نظرك مدى أهمية المعوقات التالية وأثرها على الفرص الوظيفية المتاحة لخريجي كلية المجتمع بالخرج.

المعوقات	درجة الأهمية				
	عديم الأهمية	غير هام	محايد	هام	هام جداً
١- ضعف مستوى الطلاب المتقدمين للكلية من الثانوية العامة.					
٢- قلة الاهتمام الكافي من الجامعة بدور كلية المجتمع وخريجها مقارنة بالكليات الأخرى.					
٣- عدم ربط خطة وإستراتيجية الكلية بالاحتياجات الوظيفية.					
٤- عدم تمثيل مؤسسات الأعمال داخل مجالس الجامعة والكليات للوقوف على مستجدات ومتغيرات المجتمع باستمرار.					
٥- قلة الاهتمام الكافي بعقد لقاءات توظف باستمرار بالكلية.					
٦- عدم صرف مكافآت لطلاب الكلية.					
٧- عدم تفعيل التدريب الميداني.					
٨- عدم المراجعة الدورية للبرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية في ضوء احتياجات سوق العمل.					

المحور الرابع : الآليات المقترحة لتحسين جودة مستوى خريجي كلية المجتمع بالخرج
(رؤية جهات التوظيف -رؤية كلية المجتمع بالخرج)لتعزيز الفرص الوظيفية المتاحة
لهم بسوق العمل السعودي.

حدد من وجهة نظرك مدى أهمية الآليات التالية في تعزيز الفرص الوظيفية المتاحة
لخريجي كلية المجتمع بالخرج.

درجة الأهمية	هام جداً	هام	محايد	غير هام	عديم الأهمية	الآليات المقترحة
						١- تفعيل (يوم المهنة) بالكلية بحيث يتم التعريف بالمهن والتخصصات المطلوبة بالكلية ولسوق العمل من خلال عرض فرص العمل للخريجين.
						٢-توفير وإعداد دورات تدريبية لإعادة تأهيل الخريجين للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل.
						٣-رط خطة واستراتيجية الكلية بالاحتياجات الوظيفية.
						٤-إنشاء مركز للتوظيف بالجامعة لإرشاد المتقدمين إلى الوظائف المتاحة لهم بالمجتمع المحلي.
						٥- تمثيل لمؤسسات الأعمال داخل مجالس الجامعة والكليات للوقوف على مستجدات ومتغيرات المجتمع باستمرار.
						٦-توفير أطر التعاون بين الكلية ومؤسسات الأعمال الحكومية والأهلية.
						٧-إعداد دليل للخريجين يشتمل على عناوين وبيانات مؤسسات الأعمال وكيفية الاتصال بهم للتعرف على الوظائف المتاحة في سوق العمل.

عديم الأهمية	غير هام	محايد	هام	هام جداً	درجة الأهمية الآليات المقترحة
					٨- تفعيل التدريب الميداني لصقل مهارات وقدرات الخريجين واحتكاكهم بالواقع العملي.
					٩- المراجعة الدورية للبرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية في ضوء احتياجات سوق العمل.
					١٠- تطوير البيئة التعليمية بالكلية لما لها من دور في تنمية مهارات الخريجين.
					١١- اتجاه الكلية للحصول على الاعتماد الأكاديمي من منظمة عالمية معروفة.

الباحثان