

مؤشرات تخطيطية لتمكين خريجي الخدمة الاجتماعية من سوق
العمل

Strategic Indicators for Empowering Social Work Graduates for the
Labor Market

سعد بن مسفر سعد آل سفران

جامعة الإمام محمد بن سعود

ماجستير خدمة اجتماعية

د. حمّاد بن علي صالح الحمّادي

أستاذ الخدمة الاجتماعية المشارك

جامعة الإمام محمد بن سعود

1445هـ

هدفت الدراسة إلى تحديد مؤشرات تخطيطية لتمكين خريجي الخدمة الاجتماعية من سوق العمل، وتحديد أهم المهارات العامة والمهنية والعقبات التي تواجه الخريج في سوق العمل. وتعتبر الدراسة من الدراسات الوصفية واستخدمت منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث استبانة طُبقت على عينة عشوائية بسيطة من (150) مفردة من الأخصائيين الاجتماعيين ممن يعملون في القطاع العام أو القطاع الخاص أو القطاع غير الربحي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن أبرز المهارات العامة التي يحتاجها الاخصائي الاجتماعية لسوق العمل جاءت بمتوسط حسابي مرتفع ووفقاً للترتيب التالي "مهارات الانضباط والالتزام" يليها "مهارة الاتصال الفعال" ثم "مهارة التحكم في انفعالاتي". كما تبين أن أبرز المهارات المهنية وقعت أعلى ثلاث مهارات منها بمتوسط حسابي مرتفع ووفقاً للترتيب التالي "التمكن من تقديم عملية المساعدة المهنية" يليها "التمكن من أدوار الأخصائي الاجتماعي" ثم "مهارة الإقناع" ثم "مهارة تكوين العلاقة المهنية". أما بالنسبة لأبرز العقبات التي تواجه الخريج للحصول على وظيفة جاءت بمتوسط حسابي مرتفع فقد كانت وفقاً للترتيب التالي "ضعف التنسيق بين الجامعات وسوق العمل" يليها "ضعف وجود مهارات سوق العمل بمناهج الخدمة الاجتماعية" ثم "صعوبة شروط التوظيف". وفي ضوء النتائج المقدمة خرجت الدراسة بعدد من المؤشرات التخطيطية لتمكين الخريجين من الاخصائيين الاجتماعيين أهمها: "العمل على دمج المهارات المهنية في مناهج الخدمة الاجتماعية"، و"وضع دورات لخريجي الخدمة الاجتماعية حول أهم المهارات العامة والمهنية التي يحتاجها سوق العمل والعمل التطبيقي عليها".

الكلمات المفتاحية: الخدمة الاجتماعية - التمكين - المهارات العامة - المهارات المهنية-

التوظيف - عقبات التوظيف.

Abstract

The study aims to identify strategic indicators for empowering social work graduates for the labor market, as well as determining the most important general and professional skills and the obstacles faced by graduates in the labor market. The study is considered descriptive in nature and employed a social survey methodology using a sample. To achieve the study's objectives, the researcher utilizes a questionnaire administered to a simple random sample of 150 social workers working in the public sector, private sector, or non-profit sector. The study yielded several key findings, with some of the most noteworthy being that the top general skills needed by social workers in the labor market ranked highly with an average score. These skills, in descending order, include "Discipline and Commitment Skills," followed by "Effective Communication Skills," and then "Emotional Regulation Skills." Furthermore, the study revealed that the top three professional skills also scored high on average. These professional skills, in descending order, consist of "Proficiency in Providing Professional Assistance," followed by "Proficiency in Social Worker Roles," and then "Persuasion Skills," and "Professional Relationship-Building Skills". As for the most prominent obstacles facing graduates in obtaining employment, they scored highly on average. These obstacles, in descending order, include "Lack of Coordination between Universities and the Labor Market," followed by "The Absence of Labor Market Skills in Social Work Curricula," and then "The Difficulty of Employment Requirements". In light of the presented results, the study has identified several strategic indicators for empowering social work graduates, the most important of which are: "Integrating Professional Skills into Social Work Curricula" and "Offering Courses for Social Work Graduates on the Essential General and Professional Skills Needed by the Labor Market, along with Practical Application".

Keywords:

أولاً: مدخل مشكلة الدراسة

بدأت مهنة الخدمة الاجتماعية في العالم العربي منذ القرن الماضي وتأخذ قاعدتها المعرفية من التخصصات العلمية الإنسانية وهي مهنة تقوم على علاج المشكلات الاجتماعية مع الأفراد والأسر والجماعات والمجتمع ككل، وتعمل تحت إطار مؤسسي في جميع القطاعات، وللخدمة الاجتماعية هناك اهتمام كبير بالمشكلات الاجتماعية على جميع الوحدات الاجتماعية. ومع اهتمام الجامعات السعودية بتعليم وتمكين الاخصائيين الاجتماعيين لسوق العمل، إلا أنه من المحبط أن منتسبي هذا التخصص الذين من المفترض أن يسهموا في حل المشكلات المجتمعية والفردية، أن يقعوا في مشكلة عدم التمكين من الوظائف التي يمكن أن يخدموا المستفيدين المستهدفين من خلالها.

تنظر مهنة الخدمة الاجتماعية أن للمتخصص فيها دور فعال ومهم في مساعدة الأفراد من خلال الدافعية التي تعد الخطوة الأساسية. وتظهر سمة الدافعية للأخصائي الاجتماعي عند اهتمامه الكبير بدراسة الخدمة الاجتماعية من خلال المناهج التعليمية والتدريب العلمي على مستويات الفرد والجماعة والمجتمع، ليتم التعامل المهني السليم عند العمل في الميدان العملي في مجالات الخدمة الاجتماعية (الشهراني، 2008).

ويعاني خريجي الخدمة الاجتماعية من عدم الحصول على فرصة عمل بعد التخرج لفترة طويلة نسبياً فقد أظهرت نتائج دراسة رفاعي (2013) بأن الأسباب الذاتية وهي عدم وجود فرصة عمل تتناسب مع نوع المؤهل العلمي الذي حصل عليه الخريج، وتكاسل البعض في السعي للحصول على وظيفة، وتدني الأجور، كما أن الوظائف المتوفرة لا تفي بتطلعات خريجي الخدمة الاجتماعية، إضافة إلى أن بعض الشباب ينتظر الوظيفة الحكومية، ولا يرغب في العمل بالقطاع الخاص. وأيضاً أظهرت الأسباب التعليمية أن هناك: عوامل تعليمية تتسبب في مشكلة البطالة لدى خريجي الخدمة الاجتماعية، منها: وجود فجوة بين زيادة أعداد الخريجين واستيعاب سوق العمل، وعدم التزام الجامعات الفعلي بمعايير الجودة الشاملة في التعليم، كما أن المناهج التعليمية إضافة إلى عدم وجود ربط بين نوع المؤهل ومتطلبات سوق العمل تفتقر إلى تدريب عملي في الجامعات يؤهل لسوق العمل، مما يتطلب وجود وقفة حقيقية لمراجعة العملية التعليمية برمتها.

وخريجي الخدمة الاجتماعية بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية يعانون من هذه المشكلة بشكل واضح. فقد توصلت دراسة أحمد (2020) إلى أن نسبة البطالة أعلى في حملة البكالوريوس عن أي مؤهل آخر حيث أن نسبة المؤهل العالي 62.2% وما زالوا يبحثون عن فرصة عمل. وغالبا يسعى المتخصصون في الخدمة الاجتماعية إلى العمل في مجال تخصصهم. فقد أوصت دراسة الأحمدي (2019) إلى أهمية توفير فرص وظيفية موائمة لتخصصات خريجي مرحلة البكالوريوس، خاصة أنهم الفئة التي أظهرت النتائج تأثيرها المباشرة في معدل البطالة. وذلك يتطلب من الاخصائيين الاجتماعيين العمل على إتقان المهارات العامة والمهارات المهنية التي يحتاجها سوق العمل. كما أكد على ذلك عبدالنبي (2014) بأهمية المهارات العامة والمهارات المهنية للمتخصصين في الخدمة الاجتماعية قبل النزول للميدان ليسهل تمكينهم من سوق العمل السعودي. كما ان استكشاف العقبات التي تحول دون التمكن من الحصول على فرصة في سوق العمل تعد خطوة مهمة من أجل بناء مؤشرات تخطيطية تساهم في سرعة توظيف خريجي جامعة الامام من الاخصائيين الاجتماعيين، حيث أكد أبو المجد (2006) على أهمية التنسيق بين مستقبلي الخريجين للعمل والجهات التعليمية من أجل مناسبة خريجي الجامعات لمتطلبات سوق العمل. وخاصة أن بوعموشة (2016) أكد على أن هاجس البطالة قد يؤثر على عمليات التحصيل العلمي لطلاب الجامعات كما أكد على أن هناك صعوبة في الحصول على الوظائف الحكومية والتي غالبا تكون مستهدفة من قبل الكثير من الخريجين.

وبناء على ما سبق تتلخص مشكلة الدراسة في هدف رئيس وهو الوصول إلى مؤشرات تخطيطية تساهم في تمكين خريجي الخدمة الاجتماعية من سوق العمل من خلال التعرف على أبرز المهارات العامة والمهنية التي يحتاجها الاخصائي الاجتماعي المتخرج حديثا وأبرز العقبات لتحقيق ذلك في سوق العمل السعودي.

ثانياً: أهداف الدراسة:

- التعرف على المهارات العامة التي تمكن الخريج من سوق العمل.
- التعرف على المهارات المهنية التي تمكن الخريج من سوق العمل.
- التعرف على أهم العقبات التي تواجه الخريج في سوق العمل.

- الوصول إلى مؤشرات تخطيطية تساهم في تمكين خريجي الخدمة الاجتماعية من سوق العمل.

ثالثاً: أهمية الدراسة: تتبع أهمية هذه الدراسة من أنها تهم شريحة كبيرة من الاخصائيين الاجتماعيين حديثي التخرج والذين لم يتمكنوا من الحصول على عمل يتناسب مع ما تم تأهيلهم له. وذلك لندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع وخاصة في مجال المتخصصين بالخدمة الاجتماعية. كما تبغ أهمية هذه الدراسة في أنها الأولى من نوعها في هذا المجال وبالتحديد في المجتمع السعودي على حد علم الباحثين، وقد تساهم الدراسة في توضيح أهم العقبات التي تواجه خريج الخدمة الاجتماعية في سوق العمل، والتي قد تؤدي إلى إبطاءات في عمليات التحصيل العلمي. واستكشاف مثل هذه الإشكالية قد تساهم في تحسين البرامج المقدمة في الجامعات، كما أن نتائج هذه الدراسة قد يساهم في تحسين مخرجات الأقسام العلمية وموائمتها مع سوق العمل، مما يؤدي إلى مزيد من تناسب مخرجات الأقسام العلمية مع متطلبات سوق العمل، وبالتالي زيادة نسبة التوظيف للأخصائيين الاجتماعيين خريجي جامعة الإمام وغيرها من الجامعات في المملكة العربية السعودية. وهذه الدراسة تعد إضافة قيمة للبحث العلمي ومكتبة المتخصصين في الخدمة الاجتماعية والمهتمين بها.

رابعاً: الإطار النظري:

يبدأ المختص في الخدمة الاجتماعية بعملية التعليم من خلال المؤسسات التعليمية التي تعمل بمناهج تعليم حديثة في الخدمة الاجتماعية وهذا مرتبط ارتباطاً وثيقاً بتمكين الاخصائيين الاجتماعيين بشكل جيد لسوق العمل، وكذلك التدريب الميداني والعمل على معرفة المهارات الفنية التي يستطيع اكتسابها المتخصص في العمل الاجتماعي وسيتم الحديث عن أهم الأهداف التدريب الميداني والتي تكون منطلقات تسهل دخول سوق العمل.

التدريب الميداني ودوره في تمكين خريجي الخدمة الاجتماعية من المهارات اللازمة لسوق العمل، لقد نشأت الخدمة الاجتماعية من منتصف القرن الثامن عشر وحتى نهاية التاسع عشر في ظل

مجلة الخدمة الاجتماعية

الجمعيات المنظمة لمساعدة الفقراء ولوضع نظام يختص بإصلاح أوضاعهم، وكانت الأنشطة الأولى في هذا الصدد تعتمد على استخدام المتطوعين الذين اكتسبوا مهاراتهم ومعارفهم من خلال عملهم في تلك الجمعيات وأسلوب التلمذة وانتقال الخبرة بينهم. وفي عام 1889م قامت "ماري رينشمووند" من جمعية الإحسان في " بالتيمور" بتقديم طلب تدريب في معهد متخصص في إطار أعمال المؤتمر العلمي حول " الخدمات الاجتماعية والإصلاح الاجتماعي"، ونتيجة لذلك افتتحت مدرسة "نيويورك" والتي تعرف حالياً بإسم "مدرسة جامعة كولومبيا للخدمة الاجتماعية"، وكان التدريب فيها لمدة ستة أسابيع في صيف 1900م وكانت تتكون من محاضرات وزيارات إلى مؤسسات تقديم الخدمات تحت إشراف مدربين. وفي عام 1903م تم التوسع في البرنامج التدريبي لكي يشتمل على برنامج مدته ستة أشهر، ثم التوسع في عام 1904م ليصبح لمدة عام كامل ثم أصبحت الدراسة لمدة عامين في عام 1910م. وكان ذلك كله نتيجة لعدم قدرة المتطوعين على مواجهة مشكلات العمل نظراً لنقص خبراتهم في التعامل معها بأساليبهم التقليدية، وظهور حركة قوية للتطوير والاهتمام بتدريب من يعملون بتلك المؤسسات الخيرية والاعتراف بهم كمتخصصين. (أبو المعاطي، 2012م، ص 409)

أن التدريب الميداني لا يمكن أن يحقق النمو المهني المرغوب ما دام هناك فجوة بين الجوانب النظرية والجوانب العملية، وذلك يعيق تحقيق التدريب الميداني لأهدافه. وقد يرجع ذلك إلى الخطة التدريبية للطلاب. (أحمد، 1979م)

هناك أهداف للتدريب الميداني في مدارس الخدمة الاجتماعية على مستوى العالم، وتسعى هذه الأهداف غالباً إلى تمكين الاخصائيين الاجتماعيين من المهارات اللازمة للعمل كمتخصصين في الخدمة الاجتماعية حتى يكون جاهزاً للنزول للميدان والعمل بشيء من الجودة والاحترافية وبالتالي يكون محل استقطاب من الجهات المستفيدة من خدماتهم ومن ثم توظيفهم. ومن هذه الأهداف والتي تعد المتخصصين لسوق العمل (أبو المعاطي، 2012م، ص 414-415) ما يلي:

مجلة الخدمة الاجتماعية

الهدف الأول: مساعدة الطالب على استيعاب معارف ومعلومات مرتبطة بالممارسة المهنية، سواء ارتبطت بمفهوم التدريب الميداني في مجالات الخدمة الاجتماعية أو بمؤسسات الرعاية الاجتماعية أو بالمجتمع أو بالعملاء وأساليب مساعدتهم.

الهدف الثاني: تزويد الطلاب بالخبرات الميدانية المرتبطة بالممارسة المهنية لعمليات الخدمة الاجتماعية (كالدراسة، التشخيص، وضع الخطة، التنفيذ، الاتصال، التسجيل، التنسيق، التقويم، البحث)، بالإضافة لإكسابهم خبرات عامة مرتبطة بتنظيم المؤتمرات وإعداد وتنفيذ الندوات والرحلات والمعسكرات.

الهدف الثالث: إكساب الطلاب المهارات الفنية اللازمة لإعدادهم للعمل في المجالات المختلفة للممارسة المهنية، سواء كانت مهارات عامة ترتبط بالممارسة العامة للخدمة الاجتماعية، أو مهارات متخصصة ترتبط بطريقة معينة من طرق الخدمة الاجتماعية في إطار التدخل المهني لإحداث التغيير المرغوب.

الهدف الرابع: إكساب الطالب القيم المهنية اللازمة لتحديد مستويات سلوكه المهني في تعامله مع كل من: العملاء، التخصصات الأخرى، المؤسسة، المهنة، المجتمع.

الهدف الخامس: تنمية سمات شخصية الطالب المهنية وإكسابه السمات اللازمة لممارسة المهنة: (كالموضوعية وحب الآخرين، والابتكار، والإيجابية، والتفاعل مع الآخرين)، بما يمكن الطالب فيما بعد من القيام بدوره كأخصائي اجتماعي.

وقد أشارت دراسة لرضي (2021) إلى أهمية التوافق بين مخرجات العملية التعليمية مع احتياجات سوق العمل، لخريجي أقسام الخدمة الاجتماعية، وذلك في دراساتهما التي أجرتها على طالبات جامعة الأميرة نورة، بالإضافة إلى أن دراسة خجا وحافظ (2020) إلى أن رؤية المملكة 2030 أكدت على أهمية ترسيخ القيم وبناء الشخصية بالمهارات الأساسية بالتقنية المبتكرة والمجالات العلمية. وقد أكدت رؤية المملكة على أهمية مواثمة مخرجات التعليم مع ما يتطلبه سوق العمل،

وهي إحدى وسائل الحد من البطالة واستيعاب الخريجين، وقد وضعت الرؤية مستهدفاً وهو خفض معدل البطالة من 7% بدلاً من 11,06% بمحاكات بالمقارنات المرجعية للدول المتقدمة حول العالم. (الأحمدي، 2019م)

منطلقات أساسية نحو سوق العمل:

في كل الأحوال تقارب مسألة تحديد متطلبات النهوض لتشغيل الشباب ومدى استجابتها للاحتياجات السريعة المتغيرة لسوق العمل في إطار عدد من المنطلقات، منها:

تعتبر فرص العمل ليست مسؤولية جهة بعينها ولكن عدة جهات متداخلة في توفير فرص العمل، من الدولة إلى القطاع العام والقطاع الخاص والقطاع الغير ربحي، والحصول على الشهادة العلمية مهم جداً ولكن في الفترة الحالية لا يكفي للتوظيف في سوق العمل، فلا بد من التدريب المستمر على مهارات يطلبها السوق لمواكبة تطوره، وهناك حاجة ماسة للتوجيه والإرشاد المهني للخريجين أكثر إدراكاً للفرص المتاحة في سوق العمل. وقد أنشأت بعض الجامعات مراكز لخدمة الخريجين؛ لتتواصل مع المجتمع وتقدم خدماتها له، ولتساهم في إيجاد الوظائف لطلبتها الخريجين، (حمزة، 2015م) ومن أهمها:

أ. وحدة التوظيف: تعمل وحدة التوظيف على تحقيق الأهداف التالية:

تقوم على تأهيل الخريجين ومساعدتهم في الحصول على فرص العمل، وتكون هناك قاعدة كبيرة ببيانات الطلاب والخريجين للاستفادة من ذلك لعمل إحصائيات على مستوى جميع الطلاب، ويتم التواصل معهم عبر وسائل التواصل الاجتماعي، مما يعزز علاقتهم مع الجامعة، وهناك تواصل مع الوزارات والمؤسسات والشركات للتنسيق معهم لاستيعاب أكبر عدد من الخريجين ومعرفة أهم التخصصات المطلوبة لسوق العمل. ويتم عمل مؤتمرات وندوات ودورات تدريبية للطلاب الخريجين في المجالات المهمة مثلاً (كتابة السيرة الذاتية - إجراء المقابلات) لصقلهم لسوق العمل. وعمل دراسات استطلاعية لمعرفة نسب العاملين في سوق العمل، والعاطلين والأسباب المؤدية لذلك، والتوصيات بالنتائج للجهات المعنية بذلك لتتخذ الإجراءات المناسبة.

ب. مركز التعليم المستمر: يعمل المركز على تحقيق الأهداف التالية:

مجلة الخدمة الاجتماعية

يعمل المركز على تقديم الدراسات والاستشارات والخدمات الفنية في جميع القطاعات، ويعمل على تنمية إمكانية الجامعة وتوفير الخدمات والحوافز للعاملين في الجامعة. وتنظيم وإدارة ندوات ومؤتمرات ودورات تدريبية لتأهيل المشتركين في المساهمة في مرحلة البناء الذي يمر به المجتمع وهذا ما يحدث حالياً في المملكة العربية السعودية في العمل على رؤية 2030م، من تمكين للخريجين ليصبحوا مؤهلين بشكل جيد لسوق العمل.

ج. مركز الخدمة المجتمعية: يسعى المركز من خلال برامجه ومشاريعه العديدة إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية التالية:

تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع، عبر تفعيل برامج وأعمال يستفيد منها المجتمع. والعمل على التوعية بالعمل التطوعي على أسس مهنية، من خلال تعزيزه ببرامج موسمية وسنوية للأفراد والجماعات والمجتمع ككل والوصول إلى الهدف المنشود له. والعمل على توفير المجال لطلبة الخدمة الاجتماعية للمشاركة في برامج اجتماعية ذات صلة بتخصصاتهم الأكاديمية. والإسهام في تنمية المجتمع المحلي مثل (الحي) من خلال برنامج نموذجي متكامل. وذلك لمحاولة التخفيف على المجتمع من أعبائه بتعزيز المشاركة المجتمعية من خلال التنمية الاجتماعية في أغلب المجالات.

وقد أشار العكيدي ورجب (2016) إلى أهمية مواجهة التغيرات التي تحدث في الحياة بشكلٍ فعال وقد أكدت على أهمية إتقان الأفراد لمهارات الاتصال الفعال من أجل تحسين العلاقات الاجتماعية وزملاء العمل، والذي يساهم في تطوير القدرات والحصول على الوظيفة المناسبة. أكد الكثري (2017) على أهمية دور منظمات المجتمع المدني في العمل على الحد من البطالة وخاصة لدى خريجي الجامعات، وذلك من خلال استثمار التطور التكنولوجي بالمساعدة في الوصول للموصفات المطلوبة، من خريجي الجامعات ليصبحوا جاهزين لسوق العمل.

خامساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً: منهجية الدراسة:

مجلة الخدمة الاجتماعية

في منهجية الدراسة اعتمد الباحث على منهج المسح الاجتماعي، وتعد هذه من الدراسات الوصفية، ويتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع خريجي قسم الخدمة الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية، بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وكان مجتمع الدراسة غير معلوم بشكل دقيق لعدم وجود إحصائيات دقيقة خلال فترة إجراء الدراسة، وهذا يعتبر من صعوبات التي واجهة الدراسة الحالية.

ثانياً: أداة الدراسة ومحاورها:

عمد الباحث إلى استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، وذلك بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية. وتكونت محاورها من ثلاث أجزاء. وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها:

- 1- القسم الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي يود الباحث جمعها من أفراد عينة الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.
- 2- القسم الثاني: يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في: (النوع - العمر - هل تعمل في مجال تخصصك - مجال العمل - عدد سنوات الخبرة - الدرجة العلمية - التخصص - خريج من جامعة).
- 3- القسم الثالث: ويتكون من (42) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور أساسية.

جدول (1) محاور الاستبانة وعباراتها

عدد العبارات	المحور
15	المهارات العامة التي تُمكن الخريج من سوق العمل
15	المهارات المهنية التي تُمكن الخريج من سوق العمل
12	أهم العقبات التي تواجه الخريج في سوق العمل

ثالثاً: عينة الدراسة:

تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف أفراد عينة الدراسة، وتشمل: (النوع - العمر - هل تعمل في مجال تخصصك - مجال العمل - عدد سنوات الخبرة - الدرجة العلمية - التخصص - خريج من جامعة)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لأفراد عينة الدراسة، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالدراسة. وبناء عليه تم أخذ عينة عشوائية بسيطة حجمها (150) مفردة، بناء على الشروط التي وضعها الباحث للوصول لعينة الدراسة وهي كالآتي:

- 1- أن يكون خريج من جامعة الإمام محمد بن سعود.
- 2- أن يكون يعمل في أي من مجالات الخدمة الاجتماعية.
- 3- أن يكون موظف سنة فأكثر.

يتضح أن أفراد عينة الدراسة يمثلون نسبة 51.3% ذكور، والإناث نسبة 48.7% من إجمالي أفراد عينة الدراسة. ويمثلون نسبة 46.7% أعمارهم من 25 إلى 30 عام فأقل، ويمثلون نسبة 22.7% من أعمارهم من 30 إلى أقل من 35 عام، ويمثلون نسبة 18.0% أعمارهم من 35 إلى 40 عام فأقل، ونسبة 12.7% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 40 عام فأكثر. ونسبة 100.0% يعملون في مجال تخصصهم. ونسبة 28.7% يعملون في المجال التعليمي، ونسبة 27.3% يعملون في المجال الصحي، ونسبة 15.3% يعملون في القطاع الغير ربحي، ونسبة 13.3% يعملون في التنمية والرعاية الاجتماعية، ونسبة 8.7% يعملون في المجال العدلي، ونسبة 6.7% يعملون في المجال الأسري. ويتضح بأن نسبة 68.0% عدد سنوات خبرتهم سنة إلى أقل من خمس سنوات، ونسبة 18.7% عدد سنوات خبرتهم من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات، ونسبة 13.3% عدد سنوات خبرتهم من عشر سنوات فأكثر. ويتضح أن نسبة 69.3% درجتهم العلمية البكالوريوس، ونسبة 28.0% درجتهم العلمية الماجستير، ونسبة 2.7% درجتهم العلمية الدكتوراه. ويتضح أن أفراد العينة يمثلون نسبة 100.0% تخصصهم الخدمة الاجتماعية. ويتضح أن أفراد العينة يمثلون نسبة 100.0% خريج من جامعة الإمام محمد بن سعود.

رابعاً: صدق وثبات أداة الدراسة:

الصدق الظاهري:

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، تم عرضها على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، حيث وصل عدد المحكمين إلى (4) محكمين، وقد طلب من السادة المحكمين تقييم جودة الاستبانة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، وانتمائها للمحور، وأهميتها، وسلامتها لغوياً، وإبداء ما يروونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة للعبارات. وبعد أخذ الآراء، والاطلاع على الملاحظات، تم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، ومن ثم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي للأداة:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور.

يتضح أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه. ويتضح أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثاني، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه. ويتضح أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثالث، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α))، ويوضح الجدول رقم (3-14) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

يتضح أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (0.920)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

خامساً: أساليب المعالجة الإحصائية:

مجلة الخدمة الاجتماعية

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

التكرارات، والنسب المئوية.

المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean".

الانحراف المعياري "Standard Deviation".

سادساً: نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي ستثري وضع مؤشرات تخطيطية لتمكين خريجي الخدمة الاجتماعية من الحصول على وظيفة بسوق العمل بشكل أسرع. فقد بينت النتائج أبرز المهارات العامة والمهارات المهنية التي يحتاجه الخريج من وجهة نظر الممارسين الاجتماعيين الذين يعملون في الميدان في الوقت الراهن، كما بينت أقل المهارات العامة والمهنية التي يرى الممارسون أن ليس لها أولوية ضمن تلك المهارات. كما أن النتائج بينت أبرز العقبات التي تواجه الخريجين الراغبين بالحصول على عمل، وبينت أقل العقبات أهمية في هذا المجال. وهنا استعراض لنتائج الدراسة كما يراها الباحثون:

أولاً: المهارات العامة التي تمكن الخريج من سوق العمل مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الجدول رقم (1):

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارات
			لا	إلى حد ما	نعم	النسبة	
1	0.429	2.85	4	15	131	ك	مهارة الانضباط والالتزام

مجلة الخدمة الاجتماعية

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارات
			لا	إلى حد ما	نعم	النسبة	
			2.7	10.0	87.3	%	
2	0.486	2.79	5	22	123	ك	الاتصال الفعال
			3.3	14.7	82.0	%	
3	0.497	2.77	5	25	120	ك	مهارة التحكم في انفعالاتي
			3.3	16.7	80.0	%	
4	0.511	2.74	5	29	116	ك	التعامل مع المشكلات
			3.3	19.3	77.4	%	
٥	0.525	2.71	5	34	111	ك	مهارة إدارة الضغوط
			3.3	22.7	74.0	%	
٦	0.586	2.71	10	24	116	ك	مهارة مقابلة الجمهور
			6.7	16.0	77.3	%	
٧	0.550	2.67	6	37	107	ك	مهارة إدارة الوقت
			4.0	24.7	71.3	%	
٨	0.564	2.67	7	36	107	ك	مهارات استخدام الحاسب

مجلة الخدمة الاجتماعية

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارات
			لا	إلى حد ما	نعم	النسبة	
			4.7	24.0	71.3	%	الآلي
٩	0.608	2.67	11	27	112	ك	مهارة تطوير الذات
			7.3	18.0	74.7	%	
١٠	0.591	2.65	9	34	107	ك	مهارة العمل الفرقي
			6.0	22.7	71.3	%	
11	0.623	2.61	11	37	102	ك	مهارات الذكاء العاطفي
			7.3	24.7	68.0	%	
12	0.596	2.56	8	50	92	ك	المهارات الإدارية
			5.3	33.3	61.4	%	
13	0.608	2.55	9	49	92	ك	مهارة التحليل
			6.0	32.7	61.3	%	
14	0.631	2.54	11	47	92	ك	مهارة القيادة
			7.3	31.3	61.4	%	
15	0.671	2.45	15	52	83	ك	مهارة التفكير الناقد

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارات
			لا	إلى حد ما	نعم	النسبة	
			10.0	34.7	55.3	%	
2.66		المتوسط العام					

يتضح من الجدول رقم (1) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على المهارات العامة التي تُمكن الخريج من سوق العمل بمتوسط حسابي بلغ (2.66 من 3.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من 2.35 إلى 3.00)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق في المهارات العامة التي يتطلبها سوق العمل وهي مرتبة تنازلياً في الجدول رقم (1) وقد برزت في هذا الجدول أبرز المهارات العامة التي أكد على أهميتها المبحوثين كما برزت أقل المهارات العامة أهمية بالنسبة لهم.

ثانياً: المهارات المهنية التي تُمكن الخريج من سوق العمل مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الجدول رقم (2)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارات
			لا	إلى حد ما	نعم	النسبة	

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارات
			لا	إلى حد ما	نعم	النسبة	
1	0.533	2.75	7	24	119	ك	التمكن من تقديم عملية المساعدة المهنية
			4.7	16.0	79.3	%	
2	0.561	2.74	9	21	120	ك	التمكن من أدوار الأخصائي الاجتماعي
			6.0	14.0	80.0	%	
3	0.530	2.73	6	29	115	ك	مهارة الإقناع
			4.0	19.3	76.7	%	
4	0.574	2.71	9	26	115	ك	مهارة تكوين علاقة مهنية
			6.0	17.3	76.7	%	
٥	0.575	2.67	8	34	108	ك	التمكن من عمليات الممارسة المهنية
			5.3	22.7	72.0	%	
٦	0.596	2.67	10	29	111	ك	مهارة تقدير المشاعر
			6.7	19.3	74.0	%	
٧	0.587	2.62	8	41	101	ك	مهارة التفاوض
			5.3	27.3	67.4	%	

مجلة الخدمة الاجتماعية

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارات
			لا	إلى حد ما	نعم	النسبة	
٨	0.598	2.62	9	39	102	ك	مهارة تقديم المشورة المهنية
			6.0	26.0	68.0	%	
٩	0.601	2.61	9	41	100	ك	مهارة استخدام الأساليب المهنية الملائمة للموقف الإشكالي
			6.0	27.3	66.7	%	
١٠	0.623	2.61	11	37	102	ك	مهارة الملاحظة العلمية الدقيقة
			7.3	24.7	68.0	%	
11	0.645	2.60	13	34	103	ك	مهارة طرح أسئلة المقابلة
			8.7	22.7	68.6	%	
12	0.691	2.55	17	34	99	ك	مهارة الاستفادة من موارد المجتمع الخارجي
			11.3	22.7	66.0	%	
13	0.673	2.50	15	45	90	ك	مهارة تنمية المنظمة لمواجهة التحديات المجتمعية
			10.0	30.0	60.0	%	
14	0.701	2.45	18	46	86	ك	مهارة تقويم البرامج

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارات
			لا	إلى حد ما	نعم	النسبة	
			12.0	30.7	57.3	%	المهنية
15	0.682	2.38	17	59	74	ك	تطبيق المعارف النظرية
			11.3	39.3	49.4	%	
2.61		المتوسط العام					

يتضح في الجدول رقم (2) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على المهارات المهنية التي تمكن الخريج من سوق العمل بمتوسط حسابي بلغ (2.61 من 3.00)، وهو متوسط يقع في الفئة المرتفعة من فئات المقياس الثلاثي (من 2,35 إلى 3.00)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار نعم في أداة الدراسة والمهارات المهنية التي يتطلبها سوق العمل مرتبة تنازلياً في الجدول رقم (2). وقد برزت في هذا الجدول أبرز المهارات المهنية التي أكد على أهميتها الباحثون وقد وقع غالبية المهارات المهنية التي تم رصدها في التصنيف المرتفع، كما برزت أقل المهارات المهنية أهمية بالنسبة لهم.

ثالثاً: العقبات التي تواجه الخريج في سوق العمل مرتبة تنازلياً حسب متوسطات

الموافقة

الجدول رقم (3)

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارات	م
			لا	إلى حد ما	نعم	النسبة		
1	0.581	2.69	9	29	112	ك	ضعف التنسيق بين الجامعات والجهات المختصة بسوق العمل.	12
			6.0	19.3	74.7	%		
2	0.711	2.47	19	41	90	ك	ضعف وجود مهارات سوق العمل بمناهج الخدمة الاجتماعية	11
			12.7	27.3	60.0	%		
3	0.711	2.46	19	43	88	ك	صعوبة شروط التوظيف	8
			12.7	28.7	58.6	%		
4	0.706	2.41	19	51	80	ك	صعوبة معرفة الفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل.	9
			12.7	34.0	53.3	%		
٥	0.713	2.39	20	51	79	ك	ضعف التدريب على المهارات المطلوبة لسوق العمل.	10
			13.3	34.0	52.7	%		
٦	0.749	2.39	24	44	82	ك	عدم الاعتراف بأهمية التخصص.	2
			16.0	29.3	54.7	%		
٧	0.770	2.35	27	43	80	ك	قلة وجود خبرة كافية في	5

مجلة الخدمة الاجتماعية

				18.0	28.7	53.3	%	ممارسة المهارات.	
٨	0.831	2.17	41	43	66	ك	قلة الاستفادة من مهارات	4	
			27.3	28.7	44.0	%	التدريب الميداني.		
٩	0.763	2.05	40	63	47	ك	عدم مناسبة المهارات	7	
			26.7	42.0	31.3	%	لمهام الوظيفة		
١٠	0.784	2.05	42	58	50	ك	قلة معرفتي بالمهارات	6	
			28.0	38.7	33.3	%	اللازمة لسوق العمل.		
11	0.785	1.96	49	58	43	ك	ضعف الإعداد النظري.	3	
			32.6	38.7	28.7	%			
12	0.806	1.63	86	33	31	ك	انخفاض معدلي الدراسي.	1	
			57.3	22.0	20.7	%			
0.488		2.25	المتوسط العام						

يتضح في الجدول رقم (3) أن أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حد ما بشكل عام على أهم العقبات التي تواجه الخريج في سوق العمل بمتوسط حسابي بلغ (2.25 من 3.00)، وهو متوسط يقع في الفئة المتوسطة من فئات المقياس الثلاثي (من 1.68 إلى 2.34)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار إلى حد ما في أداة الدراسة والعقبات التي تواجهه خريجين الجامعة للحصول على الوظيفة المناسبة مرتبة تنازلياً في الجدول رقم (3). وقد برزت في هذا الجدول أبرز العقبات التي أكد على أهميتها الباحثون على تواجهه الخريجين وتأخر عملية تعيينهم في الأماكن المناسبة لطبيعة المتخصصين في الخدمة الاجتماعية وقد وقع سبع عقبات في

التصنيف المرتفع للعقبات وهي تشكل عقبة كبيرة أمام غالبية الباحثين من وجهة نظرهم، كما برزت أقل المهارات العامة أهمية بالنسبة لهم وقد وقعت في التصنيف المتوسط. **سابعاً: مناقشة نتائج الدراسة:**

فيما يتعلق بالمهارات العامة التي تُمكن الخريج من سوق العمل. أكد أفراد عينة الدراسة على المهارات العامة التي تُمكن الخريج من سوق العمل حيث جاءت أبرز المهارات العامة التي تُمكن الخريج من سوق العمل، منها: "مهارة الانضباط والالتزام" وذلك لأن المؤسسات تحرص على التزام العاملين وانضباطهم بما يحسن من أداء العمل وإنجازه في الوقت المحدد لأن العمل في الوقت المحدد يجود من العمل وان العمل الاجتماعي لا يحتمل التأجيل والتسويف، وأنها من أهم مؤشرات نجاح العمل. بالإضافة إلى "مهارة الاتصال الفعال" حيث أن إنجاز مهام العمل تعتمد على القدرة على الاتصال والتواصل مع المستفيدين وزملاء العمل مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العمل بأفضل الطرق من خلال حسن الاتصال، فطبيعة عمل الاخصائي الاجتماعي أن تكون شخصيته شخصية اجتماعية تجيد الاتصال الفعال وذلك متطلب أساسي للنجاح. وكذلك كان من أهم المهارات العامة "مهارة التحكم في انفعالاتي" والتي أتت في المرتبة الثالثة حسب وجهة نظر الباحثين لان الاخصائيين الاجتماعيين من طبيعة عملهم مواجهة كثيرا من الضغوط في عملهم وانفعالات المستفيدين تحدث كثيرا في ميدان العمل الاجتماعي وهذا يتطلب مزيدا من الحكمة والتعقل في التعامل في مثل هذه البيئة. وقد أكد حمزة (2015) على أهمية مثل هذه المهارات العامة للنجاح في سوق العمل. كما أكد ذلك عامر (2015) وكذلك عارف (2018) حيث أصبحت نوعيات العمل المطلوبة تتطلب مهارات عامة معينة مثل إجادة اللغة الانجليزية وإجادة الحاسب الآلي وهي لا تتوفر لدى أغلب خريجي الجامعة. كما أكدت العودة (2019) أن من أهم احتياجات سوق العمل السعودي هي: امتلاك مهارات الحاسب الآلي وإجادة لغة إضافية ومهارات التواصل الاجتماعي ومهارات التخطيط وإدارة الوقت.

أما فيما يتعلق بالمهارات المهنية التي تُمكن الخريج من سوق العمل؟

فقد أكد أفراد عينة الدراسة على المهارات المهنية التي تُمكن الخريج من سوق العمل.

حيث جاءت أبرز المهارات المهنية التي تُمكن الخريج من سوق العمل تتمثل في بعض الأمور، منها، "التمكن من تقديم عملية المساعدة المهنية" وذلك بأن الخريجين الملحقين بالعمل يلزمهم العمل لأجل المستفيدين وتقديم المساعدة لهم وهو لب عملهم: حيث هذه المهارة من أهم المهارات الأساسية لنجاح عمل الأخصائي الاجتماعي لتحسين الأداء الاجتماعي للمستفيدين، ومن دونها لن يستطيع الأخصائي الاجتماعي العمل بطريقة مهنية سليمة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هلاي (2018) والتي بينت أن من أبرز السمات المطلوبة المهارة في التعامل مع الغير ومساعدتهم على حل مشكلاتهم. كما أن "التمكن من أدوار المتخصص في الخدمة الاجتماعية" أمر في غاية الأهمية وتختلف الأدوار باختلاف مجال عمله وبدون لعب الدور المطلوب من الأخصائي لن تتم عملية المساعدة، فمثلاً من يعمل في المجال المدرسي من أدواره عمل البرامج الطلابية والسلوكية وإرشاد الطلاب، أما من يعمل في المجال الصحي فالأدوار مختلفة تماماً فأحد أدواره هو أخذ التاريخ المرضي للعملاء عند دخول المستشفى والعمل على خطة لخروج المريض مع أسرته، فالأدوار تختلف بين المجالات ولكن الهدف من العمل هو خدمة الأفراد ومعالجة مشكلاتهم الاجتماعية، والتمكن من هذه الأدوار يساهم بشكل كبير من نجاح الأخصائي الاجتماعي في عمله. فإعادة القيام بالأدوار المتوقعة لهم يساهم في زيادة احتماليات توظيفه واستمراره بالعمل. وهذا كما أكد على ذلك عبد رب النبي (2014) من أهمية التدخل المهني باستخدام نموذج التمكين لتنمية المهارات ومعالجة العقبات، كما أكد عليه الرفاعي (2013) من أهمية البناء الجيد للمهنيين وإيجاد تنفيذ الأدوار المتوقعة منهم قبل النزول للعمل، والتي يحتاجها الأخصائي الاجتماعي في مجال عمله بشكل واضح، وذلك من أجل إقناع المستفيدين بما يتوجب عليهم فعله لتحسين ادائهم الاجتماعي وحل الصعوبات التي تواجههم. كما أن برامج الجودة تؤكد على ذلك. كما أكدت القحطاني (2023) على أن أبرز المهارات اللازمة لتنمية قدرات الأخصائي الاجتماعي حيث تأتي، مهارات التفكير العليا والمهارات الاجتماعية والعاطفية والمهارات العملية والبدنية.

ومن أهم العقبات التي تواجه الخريج في سوق العمل.

فقد أشار أفراد عينة الدراسة إلى أهم العقبات التي تواجه الخريج في سوق العمل، وتتمثل في بعض الأمور، منها:

"ضعف التنسيق بين الجامعات والجهات المختصة بسوق العمل" وذلك أن ضعف التنسيق بين الجامعات والجهات المختصة بسوق العمل يشير إلى قلة تأهيل الجامعات لخريجها وعدم تواصل

بين الجامعات وسوق العمل ومتطلباته واحتياجاته ومتغيراته السريعة، مما يزيد من العقبات التي تواجه الخريج في سوق العمل وتؤدي إلى عدم حصوله على العمل الذي يتناسب مع تخصصه أو يتأخر توظيفه وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليها دراسة (أحمد، 2020) والتي بينت أن التنسيق والتشبيك مع المنظمات الأخرى يساهم في خفض معدل البطالة. كما أكد عامر (2015) على وجود الخلل والفجوة وعدم التنسيق بين سياسات التعليم واحتياجات التنمية وسوق العمل وخطط التنمية.

وتبين أن ثاني أبرز العقبات التي تواجه خريجي الخدمة الاجتماعية من جامعة الإمام هو "ضعف وجود المهارات التي يحتاجها سوق العمل في مناهج الخدمة الاجتماعية في الجامعة وذلك يؤكد على أن هناك فجوة بين ما يتطلبه سوق العمل من مهارات وما يملكه الخريجين من مهارات وقد يرجع ذلك إلى أن الممارسين الحاليين وقت دراستهم الجامعية لم تكن تطبق عليهم أو في الأقسام العلمية معايير ومتطلبات الجودة في ذلك الحين بشكل دقيق بحكم حداثة النسبية في الجامعات. وقد أكد عارف (2018) على أهمية تطوير البرامج الدراسية بشكل مستمر وفقاً لاحتياجات سوق العمل وكذلك التدريب المستمر. وذلك كله يتطلب ردم تلك الفجوة بين متطلبات سوق العمل والبرامج الجامعية ومواصفات الخريجين. وقد أكد عطاء الله والفليت (2020) على أهمية برامج التشغيل المؤقت التي تقدمها منظمات المجتمع المدني حيث تقدم حلول تساعد على الحد من مشكلة بطالة الشباب وتسد تلك الفجوة. وكما أكدت الناكوع (2019) من أبرز الأسباب التي تعيق الطلاب في بلوغ الكفاءة في التدريب هو ضعف الاستعداد والرغبة لديهم في ممارسة المهنة، ومن أهم المعوقات للمؤسسات في بلوغ الكفاءة للمتدرب هو العمل التقليدي، وعدم وضوح أهداف ومهام المؤسسة، من أهم العوامل التي تنمي الطلاب مهنيًا هو إكسابهم القدرة على تطبيق قيم ومبادئ المهنة، وكذلك القدرة على تحليل وتقييم أدائهم المهني وتدريبهم في مختلف مجالات المهنة.

كما وأتى في المرتبة الثالثة في أبرز العقبات التي تواجه الخريجين بناء على نتائج الدراسة "صعوبة شروط التوظيف" فقد أكد بوعموشة (2016) على أن الخريجين الطامحين لدخول سوق العمل يواجهون صعوبة في الحصول على عمل في الجهات الحكومية لكثرة الطلب عليها. وهذا ليس بمستغرب أيضاً في ظل التغيرات السريعة في سوق العمل السعودي والذي أصبحت له متطلبات عالية الجودة في ظل عالم سريع ومتحول، وفي ظل دخول المملكة مع رؤية 2030 في سباق سريع مع دول العالم نحو التقدم في شتى المجالات السياسية والاقتصادية وكذلك الاجتماعية، وذلك يتطلب تطور في تأهيل خريجي الجامعات بشكل متميز ويواكب تلك التحولات.

ثامناً: توصيات للدراسات المستقبلية

الخلاصة

بعد مناقشة أبرز المهارات العامة والمهارات المهنية التي يحتاجها سوق العمل والعقبات التي تواجه خريجي الخدمة الاجتماعية من جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية للتمكن من الحصول على عمل ومناقشة النتائج، تبين للباحثين بعض المؤشرات التخطيطية والتي قد يستفيد منها الخريجين والعاطلين عن العمل المتخصصين في الخدمة الاجتماعية والمسؤولين في الجهات المعنية لسوق العمل. وهنا استعراض لأهم تلك المؤشرات المبنية على نتائج الدراسة والتي ستعين على مزيد من فرص الحصول على عمل للخريجين بشكل أسرع:

- إدراج مادة حول المهارات العامة والمهارات المهنية في مناهج الخدمة الاجتماعية لدى قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية وأقسام الخدمة الاجتماعية في الجامعات السعودية.
- وضع تطبيقات عملية للمهارات العامة والمهارات المهنية وكيفية ممارستها في الميدان العملي في الخدمة الاجتماعية بقدر الإمكان قبل التخرج أو بعد التخرج وقبل الانخراط في سوق العمل.
- عمل دورات تدريبية لخريجي الخدمة الاجتماعية على أهم المهارات التي يحتاجها سوق العمل الحالي.

مجلة الخدمة الاجتماعية

- فتح المجال للتدريب الميداني لطلاب وطالبات الخدمة الاجتماعية في سوق العمل وتدريبهم على المهارات العامة والمهنية.
 - عمل الخريجين بعد التخرج على التدريب المستمر مع أخصائيين اجتماعيين وملازماتهم لفترة لإكسابهم المهارات اللازمة لسوق العمل (مثل العمل ملازم لأخصائي اجتماعي ناجح لمدة سنة).
 - ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي لإكسابهم المهارات المهنية التي يحتاجونها في الممارسة المهنية.
 - العمل على رفع مستوى التنسيق بين الجامعات السعودية والجهات المختصة بسوق العمل.
 - العمل على تبسيط شروط دخول الخريجين لسوق العمل حتى يتم اكتساب مزيداً من الخبرة.
 - الاهتمام بتعريف الخريجين بالفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل من خلال الأقسام العلمية بعمل ورش وندوات مع الشركاء بالجهات المختصة بسوق العمل.
- التوصية بدراسات مستقبلية:**
- إجراء دراسات حول المهارات الناعمة التي يحتاجها خريجي الخدمة الاجتماعية.
 - إجراء دراسات لدور التدريب في تحسين فرص خريجي الخدمة الاجتماعية للحصول على وظيفية في سوق العمل تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم.
 - إجراء دراسات كفية للوصول إلى إبراز العقبات التي تواجه خريجي الخدمة الاجتماعية للحصول على العمل المناسب مع تخصصهم.

المراجع:

- أبو المعاطي، ماهر علي. (2012م). الاتجاهات الحديثة في جودة تعليم الخدمة الاجتماعية (مع نماذج مصرية وعربية وعالمية). الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- أحمد، الهام خليفة سليمان. (2020م). رؤية مستقبلية لطريقة تنظيم المجتمع للحد من مشكلة البطالة لدى شباب الخريجين في المجتمع المصري. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية 1، (12)، 146-162.

مجلة الخدمة الاجتماعية

أحمد، كمال أحمد. (1979م). مناهج الخدمة الاجتماعية في خدمة الفرد. القاهرة: مكتبة الخانجي.

لرضي، جيهان. (2021م). المهارات اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وفق رؤية 2030 لخريجي خدمة اجتماعية وسبل تعزيزها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية.

العكدي، سوسن إبراهيم رجب. (2016م). عناصر تنمية الموارد البشرية: دراسة تشخيصية لآراء عينة من العاملين في شركة كرونجي للمشروبات الغازية والعصائر والمياه الصحية والألبان المحدودة في محافظة كركوك. مجلة الكلية الإسلامية، ع40، 609-624.

الأحمدي، روان بنت عبد الرزاق ومحمد، علي بن حسن حورية. (2019م). مؤشرات بظالة المتعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030م. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 8(8)، 134-150.

القحطاني، منال بنت مشيب عبادي. (2023). تنمية القدرات البشرية لمختصي الخدمة الاجتماعية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية 2023: دراسة مطبقة على أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، ع30، 156 - 183.

العودة، ابتسام. (2019م). دور الجامعات السعودية في تلبية احتياجات سوق العمل "صيغة مقترحة". رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

الناكوع، فاطمة جمعة محمد. (2019م). التدريب الميداني وعلاقته برفع كفاءة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي. مجلة الأبحاث، (14)، 387-420.

بو عموشة، نعيم. (2016م). الشباب الجامعي وهاجس البطالة: دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة جيبل. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، (20)، 137-117.

حمزة، أحمد إبراهيم. (2015م). المدخل إلى الخدمة الاجتماعية (المجلد الأول). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

خجا، بارعة وحافظ، أفنان. (2020م). تعليم مهارات المستقبل في ضوء رؤية المملكة 2030. المؤتمر الدولي لتقويم التعليم، المملكة العربية السعودية.

مجلة الخدمة الاجتماعية

- رفاعي، عادل محمود. (2013م). مشكلة البطالة لدى خريجي الخدمة الاجتماعية في مصر، رؤية نقدية: دراسة مطبقة على بعض خريجي كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية العاطلين عن العمل. مجلة التربية، 6(156)، 137-173.
- الشهراني، عائض بن سعد أبو نخاع. (2008م). الخدمة الاجتماعية شمولية التطبيق ومهنية الممارسة. جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- عارف، أسامة بن حسن وعبد الحميد، محمد حمزة وأحمد، أبو الفضل. (2018م). جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ودورها في تلبية متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية 2030. مجلة البحث العلمي في التربية، 4(19)، 683-741.
- عامر، محمد السيد أبو المجد. (2006م). تصورات الشباب حول معالجة مشكلة البطالة ودور الخدمة الاجتماعية في توجيهها: دراسة مطبقة على عينة من الشباب المتعلم بمحافظة الغربية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، 4(21)، 1667-1710.
- عبد النبي، عبد النبي أحمد. (2014م). التدخل المهني بنموذج التمكين في الخدمة الاجتماعية وتنمية المهارات لسوق العمل عند الشباب. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، 4(36)، 1303-1384.
- عطا الله، سمر رجب والفليت، خلود عطية. (2020م). تقييم دور برامج منظمات المجتمع المدني في الحد من مشكلة البطالة لدى الشباب الفلسطيني: دراسة استطلاعية 2018 - 2015م. مجلة جامعة الإسراء للمؤتمرات العلمية، 4(4)، 257-287.
- هلال، محمود محمد أحمد عبد الرحمن. (2018م). تعليم الخدمة الاجتماعية في ضوء المتغيرات المجتمعية المعاصرة دراسة تحليلية للعلاقة بين التعليم وسوق العمل. مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- يوسف، الكثري. (2017م). دور منظمات المجتمع المدني في الحد من البطالة لدى خريجي الجامعات في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين.

